



Centraal Bureau voor de Statistiek

WRR

WETENSCHAPPELIJKE RAAD VOOR HET REGERINGSBELEID

*Dirk Scheele, Ruben van Gaalen en Johan van Rooijen*



*Werk en inkomsten na  
massaontslag*

DE ZEKERHEID IS NIET VAN DE BAAN

AMSTERDAM UNIVERSITY PRESS

*Werk en inkomsten na massaontslag*

De serie 'Verkenningen' omvat studies die in het kader van de werkzaamheden van de WRR tot stand zijn gekomen en naar zijn oordeel van zodanige kwaliteit en betekenis zijn dat publicatie gewenst is. De verantwoordelijkheid voor de inhoud en de ingenomen standpunten berust bij de auteurs.

Wetenschappelijke Raad voor het Regeringsbeleid

De WRR is gevestigd:

Lange Vijverberg 4-5

Postbus 20004

2500 EA 's-Gravenhage

Telefoon 070-356 46 00

Telefax 070-356 46 85

E-mail [info@wrr.nl](mailto:info@wrr.nl)

Website <http://www.wrr.nl>



Centraal Bureau voor de Statistiek

WRR

WETENSCHAPPELIJKE RAAD VOOR HET REGERINGSBELEID

# *Werk en inkomsten na massaontslag*

---

DE ZEKERHEID IS NIET VAN DE BAAN

*Dirk Scheele, Ruben van Gaalen en Johan van Rooijen*

Amsterdam University Press, Amsterdam 2008

Omslagafbeelding: © AFP Photo/Mychèle Daniau

Omslagontwerp: Studio Daniëls, Den Haag

Vormgeving binnenwerk: Het Steen Typografie, Maarssen

ISBN 978 90 8964 044 4

e-ISBN 978 90 4850 628 6

NUR 754 / 759

© WRR / Amsterdam University Press, Den Haag / Amsterdam 2008

Alle rechten voorbehouden. Niets uit deze uitgave mag worden verveelvoudigd, opgeslagen in een geautomatiseerd gegevensbestand, of openbaar gemaakt, in enige vorm of op enige wijze, hetzij elektronisch, mechanisch, door fotokopieën, opnamen of enige andere manier, zonder voorafgaande schriftelijke toestemming van de uitgever.

Voor zover het maken van kopieën uit deze uitgave is toegestaan op grond van artikel 16B Auteurswet 1912 j<sup>o</sup> het Besluit van 20 juni 1974, Stb. 351, zoals gewijzigd bij het Besluit van 23 augustus 1985, Stb. 471 en artikel 17 Auteurswet 1912, dient men de daarvoor wettelijk verschuldigde vergoedingen te voldoen aan de Stichting Reprorecht (Postbus 3051, 2130 KB Hoofddorp). Voor het overnemen van gedeelte(n) uit deze uitgave in bloemlezingen, readers en andere compilatiewerken (artikel 16 Auteurswet 1912) dient men zich tot de uitgever te wenden.

# INHOUDSOPGAVE

Ten geleide	7
Samenvatting	9
<b>1 Inleiding</b>	15
1.1 Werkzekerheid als beleidsthema	15
1.2 Massaontslag als onderzoeksvehikel	16
1.3 Vraagstelling en onderzoekskader	18
<b>2 Literatuurverkenning van de gevolgen van massaontslag</b>	21
2.1 Onderzoek in de Verenigde Staten	21
2.2 Recent Europees onderzoek	24
2.3 Nederlands onderzoek	27
2.4 Methodologische conclusies	29
2.5 Inhoudelijke conclusies	31
<b>3 Massaontslag in Nederland nader geplaatst</b>	33
3.1 Mobiliteit op de arbeidsmarkt en gedwongen ontslagen	33
3.2 Het institutionele kader van massaontslag	35
<b>4 De omvang van massaontslag in Nederland</b>	37
4.1 De identificatie van massaontslag	37
4.2 Het SSB als bron voor de analyse van de gevolgen van massaontslag	40
4.3 De operationalisering van de grootte massaontslag	43
<b>5 De gevolgen van massaontslag voor de positie op de arbeidsmarkt</b>	55
5.1 Verandering van arbeidsmarktstatus	55
5.1.1 Arbeidsmarktstatus naar geslacht en leeftijd	55
5.1.2 Kenmerken van de groep zonder inkomsten	60
5.1.3 Uitkeringsafhankelijkheid naar werknemerskarakteristieken	61
5.1.4 Van werk naar werk na een massaontslag	63
5.1.5 Ontslag voor, tijdens of na de piekmaand	66
5.2 Zoekduur naar een baan	68
5.2.1 Werknemers zonder werk na een bepaalde zoekduur	69
5.2.2 Analyse met behulp van duurmodellen	73
5.3 Aspecten van zoekstrategieën van werknemers	78
5.3.1 De eerste transitie na ontslag	78
5.3.2 Factoren die bepalend zijn voor de keuzen van werknemers	81
5.3.3 De eerste transitie en de sociaaleconomische categorie op termijn	85

<b>6</b>	<b>Inkomstenontwikkeling na massaontslag</b>	91
6.1	Inkomstenmobiliteit naar werknemerskarakteristieken en eerste transitie	91
6.1.1	Neerwaartse en opwaartse mobiliteit	91
6.1.2	De relatieve inkomstenontwikkeling naar werknemerskarakteristieken	94
6.1.3	Eerste transitie en inkomstenontwikkeling	98
6.1.4	Regressieanalyse van de relatieve inkomstenontwikkeling	102
6.1.5	Naar een baan in de eigen sector	105
6.2	Inkomstenstijging gedurende de loopbaan	108
6.2.1	Uitgestelde beloning, opbouw van menselijk kapitaal en productiviteit	108
6.2.2	Menselijk kapitaal en zoekkapitaal	110
<b>7</b>	<b>Aspecten van een werkzekerheidsbeleid</b>	113
7.1	De belangrijkste bevindingen van het onderzoek	113
7.1.1	Representativiteit	113
7.1.2	Werkzekerheid voor de doorsnee werknemer	114
7.1.3	Winnaars en verliezers	115
7.1.4	De invloed van de eerste transitie na ontslag	115
7.2	Dimensies van institutionele voorwaarden voor werkzekerheid	116
7.3	Van werk naar werk	118
7.3.1	Eigenschappen van werknemers die van werk naar werk stromen	118
7.3.2	Onderscheidende kenmerken van vroege vertrekkers	119
7.3.3	De tijdigheid van de ontslagaankondiging	119
7.3.4	Fasering van ontslagen en flexibele zoekduur	121
7.3.5	Zoek- en wervingskanalen	122
7.4	Tussentijdse arbeid of een uitkering	124
7.4.1	Tussentijdse arbeidsplaatsen	124
7.4.2	Beïnvloeding van het zoekgedrag van de werknemer	126
7.4.3	Sociale plannen en zoekgedrag	127
7.5	Terugtrekking van de arbeidsmarkt	128
7.6	Concluderende opmerkingen	129
<b>8</b>	<b>Onderzoeksagenda</b>	131
8.1	Bedrijven	131
8.2	Werknemers	131
	<b>Appendix</b>	133
	<b>Literatuur</b>	139

## TEN GELEIDE

Deze verkenning is een vervolg op twee adviezen die de WRR al eerder aan de regering heeft uitgebracht: *De verzorgingstaat herwogen* en *Investeren in werkzekerheid*. Daarin wordt gepleit voor de versterking van het arbeidsvermogen van werknemers, zodat deze met de veranderingen in de arbeid mee kunnen bewegen.

Gedurende de voorbereiding van deze adviezen heeft de WRR een vruchtbare relatie opgebouwd met het CBS. De WRR heeft daarin kunnen profiteren van de mogelijkheden die het door het CBS opgebouwde Sociaal Statistisch Bestand (SSB) biedt. Na afronding van genoemde adviezen is besloten tot het uitvoeren van een verkenning van een tot nu toe in Nederland vrijwel braakliggend terrein, namelijk dat van de loopbanen van werknemers die geconfronteerd zijn met gedwongen ontslag. Deze verkenning is uitgemond in een onderzoek waarbij gebruik is gemaakt van de nieuwe mogelijkheden die het SSB biedt op het gebied van longitudinale statistische informatie over de sociaaleconomische levensloop van mensen. Dit onderzoek past in het CBS-speerpunt 'Sociale dynamiek en uitbreiding Arbeidsrekeningen'. De resultaten van dit onderzoek zijn onder gedeelde verantwoordelijkheid tot stand gekomen: het CBS is verantwoordelijk voor de kwaliteit van het statistisch onderzoek en de WRR-onderzoeker voor de gevolgtrekkingen in de richting van een werkzekerheidsbeleid.

Het onderzoek heeft veel baat gehad bij het waardevolle commentaar en de opmerkingen van Frank den Butter, Jules Theeuwes, Evert Verhulp, Gerard de Vries en Ton Wilthagen. Zij hebben hun expertise op uiteenlopende terreinen willen delen. De raad wil door middel van deze uitgave het onderzoek voor een breder publiek toegankelijk maken.

Prof.dr. Wim van de Donk  
Voorzitter WRR

Drs. Gosse van der Veen  
Directeur-generaal CBS





## SAMENVATTING

### **Onderzoekskader en probleemstelling**

Economische turbulentie leidt tot aanpassingen op de arbeidsmarkt. Van tijd tot tijd vallen daardoor binnen bedrijven gedwongen ontslagen. Dit onderzoek gaat over de last die werknemers van de beweeglijkheid van de arbeidsmarkt onder vinden. Vinden werknemers die bij massaontslagen betrokken zijn weer snel werk? En welke gevolgen zijn er voor hun inkomenspositie? Het onderzoek past in een traditie die zijn wortels heeft in de jaren tachtig van de vorige eeuw toen in de Verenigde Staten het *Displaced Workers Survey* werd opgezet. Sindsdien is er een stroom van onderzoek op gang gekomen, niet alleen in de Verenigde Staten maar ook in Europa. In Nederland is het onderzoek op dit terrein beperkt gebleven.

Werkzekerheid, dat wil zeggen het vermogen van met ontslag bedreigde of daadwerkelijk ontslagen werknemers om op eigen kracht en op redelijke termijn weer werk te vinden dat aansluit bij de eigen arbeidsvaardigheden, is niet voor iedereen weggelegd. Een gedeelte van de werknemers die als gevolg van bedrijfsssluitingen of reorganisaties hun baan verliezen raakt voor langere tijd afgesneden van de arbeidsmarkt. Werkzekerheid is afhankelijk van de werking van de arbeidsmarkt. De conjunctuur kan een handje helpen om de werkzekerheid te bevorderen. Het bestaan van doeltreffende instituties kan op zijn beurt ook bijdragen aan de werkzekerheid. Werkzekerheid is een wervend beleidsconcept bij een baanzekerheid die onder druk staat. Het biedt de werknemer een perspectief op een blijvende zekerheid. De waarde van het concept in de context van de arbeidsmarktrealiteit is echter nog onvoldoende blootgelegd. Pogingen om de werkzekerheid op de Nederlandse arbeidsmarkt gestructureerd in kaart te brengen zijn vooralsnog uitgebleven. Dit onderzoek zet een eerste stap in die richting. Het gaat hier om de vraag of werknemers van wie de baan om bedrijfseconomische redenen beëindigd is weer een passende baan vinden.

### **Toespitsing op massaontslag**

Het onderzoek naar de werkzekerheid op de Nederlandse arbeidsmarkt is opgehangen aan werknemers die in de periode 2001-2002 geconfronteerd zijn met een massaontslag. De veronderstelling daarbij is dat deze werknemers representatief zijn voor de hele groep van werknemers die om bedrijfseconomische reden ontslagen worden. Deze veronderstelling kon niet volledig getoetst worden. De keuze om massaontslagen te bestuderen is ingegeven door de beschikbaarheid van gegevens. Het is een gevolg van de toespitsing op het uit registraties samengestelde statistisch materiaal van het Sociaal Statistisch Bestand (SSB) van het CBS. Terwijl deze bron veel informatie biedt over de dynamiek en de stromen op de arbeidsmarkt, is er geen vastlegging of de verbreking van een arbeidsrelatie vrijwillig of onvrijwillig is. Het is aannemelijk dat gedwongen ontslagen statistisch gesproken in beeld komen door zich te concentreren op relatief grote in de tijd gebalde uitstroom uit bedrijven. Werknemers die bij massaontslagen betrokken zijn, hebben geen bijzondere kenmerken. Zij hebben alleen de pech

gehad om bij een bedrijf werkzaam te zijn geweest dat een aanpassing op de arbeidsmarkt moest doorvoeren. In zoverre gaat het om niet aan de werknemer gerelateerde ontslagen. Wat geldt voor het vervolg van de loopbaan van deze werknemers heeft daarom logischerwijs enige relevantie voor de loopbanen van andere om bedrijfseconomische reden ontslagen werknemers.

In de periode 2001-2002 vonden in Nederland 27.900 massaontslagen plaats verspreid over 380 bedrijven. Er was in die tijd een verslechtering van de conjunctuur. Er kwamen relatief veel massaontslagen voor in de sectoren vervoer en communicatie (*internet bubble*) en in de sector cultuur en overige dienstverlening. Het cijfer van 27.900 komt dicht in de buurt van het cijfer voor collectieve ontslagen in de zin van de Wet melding collectief ontslag (WMCO) dat in de Ontslagstatistiek van het ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid vermeld wordt. Niettemin zit er enige ruimte tussen onze definitie van massaontslag en de definitie van de WMCO. De groep van 27.900 werknemers is in de 36 maanden na het ontslag gevolgd op arbeidsmarktparticipatie en inkomstenontwikkeling. De aandacht is daarbij vooral uitgegaan naar die werknemers en die geboortecohorten die niet gebruik kunnen maken van een pensioneringsregeling.

### **Sociaaleconomische gevolgen van ontslag**

De arbeidsmarktstatus van de meeste werknemers verandert niet nadat zij bij een massaontslag betrokken zijn geweest. Een half jaar na hun ontslag heeft 66,6 procent van de werknemers weer werk. Na drie jaar is dit percentage licht opgelopen tot 68,4 procent. Bijna de helft van de werknemers gaat er niet in inkomsten op achteruit, zelfs wanneer hun inkomstenontwikkeling wordt afgemeten aan wat zij verdiend zouden hebben als zij niet waren ontslagen. Daartoe wordt hun inkomstenontwikkeling vergeleken met die van een steekproef uit een vergelijkbare werknemerspopulatie. De geboortecohorten van voor 1945 en 1946-1950 zijn hierbij buiten beschouwing gebleven. Werknemers in deze oudere geboortecohorten maakten veel gebruik van (pre)pensioenregelingen.

Gemiddeld genomen hebben de jongere werknemers die zo zijn ontslagen zelfs een iets betere inkomstenontwikkeling dan de qua leeftijd vergelijkbare werknemerspopulatie in Nederland. Gerelateerd aan de inkomsten uit werk zijn er na 36 maanden meer stijgers dan dalers. Tot de stijgers worden de werknemers gerekend die er meer dan 10 procentpunten in de inkomensverdeling op vooruitgaan en tot de dalers zij die er meer dan 10 procentpunten op achteruit gaan. Voor een deel van de werknemers werken massaontslagen, hoe beschadigend deze verder ook kunnen zijn, dynamiserend.

De werknemers die na een massaontslag geen werknemer meer zijn en op basis van hun belangrijkste inkomstenbron in een andere sociaal-economische categorie worden ingedeeld, zijn in de minderheid. Een deel van deze groep is voor zijn inkomsten aangewezen op een uitkering, een deel is gepensioneerd en een deel heeft zich op andere wijze van de arbeidsmarkt teruggetrokken.

### **Karakteristieken van betrokken werknemers**

Onder de werknemers die bij een massaontslag betrokken raakten waren relatief veel ouderen en ook veel jongeren. De oudere cohorten blijken na een massaontslag aanzienlijk meer moeite te hebben om weer aan de slag te komen dan de jongere cohorten. Niettemin heeft 35 procent van het cohort 1946-1950 binnen een jaar weer werk. Het oudste cohort van voor 1945 maakte ruim gebruik van pensioneringsregelingen. De afhankelijkheid van een WW- of een WAO-uitkering loopt met de leeftijd op. Een klein deel van de ontslagen werknemers kiest ervoor om zelfstandige te worden. In de cohorten 1955-1960 en 1960-1965 wordt deze keuze het meest gemaakt. Een deel van de werknemers haakt anders dan door pensionering af van de arbeidsmarkt. In de jongste geboortecohorten gaat het voor een belangrijk deel om vrouwen die zorgtaken op zich nemen.

Het maakt voor het vinden van werk uit op welke arbeidsmarkt werknemers zich bewegen. De sector vervoer en communicatie (onder andere IT-specialisten), de gezondheidszorg en de sector cultuur en overige dienstverlening springen er in positieve zin uit. Werknemers in deze sectoren vonden sneller een baan dan in andere sectoren. Blijkbaar is hier sprake van beter functionerende arbeidsmarkten. Ook persoonlijk initiatief speelt vermoedelijk een belangrijke rol om snel een baan te vinden. Werknemers die ontslag krijgen voor de piekmaand, de maand waarin de meeste ontslagen vallen, hebben meer succes bij het vinden van een baan. Ten opzichte van werknemers die op andere momenten ontslagen worden, stroomt van hen 15 procentpunten meer aansluitend van werk naar werk.

Een gedeelte van de ontslagen werknemers vond vrijwel aansluitend weer nieuw werk, een gedeelte werd in de eerste maanden na het ontslag afhankelijk van een uitkering en een gedeelte zat zonder eigen inkomsten. Enkele werknemerskarakteristieken zijn een bepalende factor achter de verdeling over deze toestanden.

Voor mannen is de positie in de inkomstenverdeling zes maanden voor het ontslag niet relevant voor de kans om vrijwel aansluitend weer aan het werk te komen. Voor vrouwen is dat wel het geval. Vooral beter betaalde vrouwen vonden aansluitend weer werk. Voor mannen en vrouwen samen zijn leeftijd en herkomstgroepering van belang. Oudere werknemers raken minder snel aansluitend weer aan het werk en hetzelfde geldt voor werknemers van niet-westerse herkomst.

De uitkeringsafhankelijkheid na het ontslag is voor vrouwen groter dan voor mannen. Voor vrouwen onder in de inkomstenverdeling is de uitkeringsafhankelijkheid relatief groot. Voor mannen is dat juist niet het geval. Voor vrouwen is ook in de hoogste inkomsten gerekend naar de situatie zes maanden voor het ontslag de uitkeringsafhankelijkheid groter dan voor mannen. Voor mannen en vrouwen samen is de uitkeringsafhankelijkheid het grootst in de oudere cohorten. Daar neemt de uitkeringsafhankelijkheid in de loop van de tijd ook toe terwijl deze bij de jongere cohorten afneemt. Opvallend is ten slotte ook de hoge

uitkeringsafhankelijkheid na ontslag bij werknemers van niet-westerse herkomst.

Geen inkomsten na een ontslag treffen we bij mannen vooral aan bij de hogere inkomens. Dit kan met ontvangen ontslagvergoedingen te maken hebben. Deze zijn niet systematisch waargenomen. Geen inkomsten bij vrouwen komt meer gespreid over de inkomstenverdeling voor. Vrouwen zitten na een ontslag niet veel vaker dan mannen zonder inkomsten. Werknemers van niet-westerse herkomst springen er wat betreft het ontbreken van inkomsten uit.

### ***Zoekduur naar werk***

Interessant is hoe lang werknemers na hun ontslag moeten zoeken om weer een baan te vinden. De gemiddelde zoekduur lag in 2001-2002 op 4,7 maanden. Ander onderzoek leert dat de zoekduur van werklozen sterk conjunctuurafhankelijk is. De differentiatie van de zoekduur naar verschillende groepen strookt met de eerdere bevindingen. De zoekduur van mannen is korter dan die van vrouwen. De zoekduur van jongere werknemers is korter dan die van oudere werknemers. Mannen onder in de inkomstenverdeling vinden relatief snel een baan. Voor vrouwen is dit juist niet zo. En voor werknemers van niet-westerse herkomst is de zoekduur weer aanzienlijk langer dan voor autochtone werknemers. Aanvullende bevindingen zijn dat werknemers die voor de piekmaand ontslagen worden veel sneller een baan vinden dan de overige werknemers. Het kan zijn dat dit komt doordat zij geen last hebben van congestie van de regionale arbeidsmarkt. Het kan ook zijn dat vooral initiatiefrijke werknemers voor de piekmaand met ontslag gaan. Opmerkelijk is ook dat vrouwen met kinderen in de leeftijd van nul tot zes jaar er veel langer over doen om weer een baan te vinden dan anderen. Hier speelt de combinatie van arbeid en zorg een rol. Werknemers met oudere kinderen vinden mogelijk gedwongen door hun financiële verplichtingen juist weer sneller dan anderen een baan.

### ***Zoekstrategieën***

De grootste verschillen in de inkomstenontwikkeling bestaan tussen degenen die in de eerste drie maanden na hun ontslag weer werk hadden en zij die in de eerste drie maanden na het ontslag een uitkering hadden. Een centrale bevinding is dat wat werknemers in de eerste drie maanden na het ontslag doen, op zijn minst een goede voorspeller, maar misschien ook wel een belangrijke determinant is voor wat hun positie op de arbeidsmarkt na verloop van enkele jaren is. Werknemers kunnen in de eerste drie maanden weer werk krijgen, een uitkering trekken of zonder inkomsten zitten. Binnen de categorie weer werk krijgen is onderscheid te maken naar het krijgen van gewoon werk of het nemen van een uitzendbaan. Het blijkt dat van de werknemers die geen gewoon werk hebben gevonden, de arbeidsmarktprognoses van degenen die in de eerste drie maanden een uitzendbaan nemen veel beter zijn dan van degenen die van een uitkering afhankelijk worden. De zoekstrategie die ontslagen werknemers toepassen is van grote invloed op de arbeidsmarktparticipatie en op de inkomstenontwikkeling van werknemers na verloop van enkele jaren.

### **Beleidsconclusies**

De CBS-onderzoekers kunnen vanwege de functie die het CBS is toegedeeld geen verantwoordelijkheid nemen voor de onderstaande gevolgtrekkingen in de richting van een werkzekerheidsbeleid.

Er zijn verschillende dimensies van een werkzekerheidsbeleid te onderscheiden. Ten eerste komen uit het onderzoek vier groepen van werknemers naar voren: degenen die aansluitend van werk naar werk stromen, degenen die geen gewoon werk weten te krijgen, degenen die zich van de arbeidsmarkt terugtrekken en degenen die gebruikmaken van een pensioneringsregeling. Er zijn in aansluiting daarop drie handelingsperspectieven geformuleerd: het bevorderen van de doorstroom van werk naar werk, het scheppen van tussentijdse arbeidsplaatsen om de binding van werknemers met de arbeidsmarkt te behouden en het voorkomen dat werknemers zich van de arbeidsmarkt terugtrekken. Ten tweede zijn er rond gedwongen mobiliteit drie categorieën van mogelijke regelingen onderscheiden: voorzorg, bescherming en herstel. Onder voorzorg worden die regelingen verstaan die de eigen kracht van de werknemer versterken met het oog op zijn functioneren op de arbeidsmarkt en ten behoeve van zijn mobiliteit. Onder bescherming worden die regelingen verstaan die de werknemer gedurende een mobiliteitstraject ondersteunen. En onder herstel wordt het arsenaal van regelingen verstaan die erop gericht zijn om werknemers die door een ontslag uit het arbeidsproces zijn geraakt weer naar werk toe te leiden.

In verband met het handelingsperspectief om werknemers te laten doorstromen van werk naar werk is het van belang de beschikbare tijd vanaf het voornemen om gedwongen ontslagen door te voeren tot de daadwerkelijke uitstroom goed te benutten en de beschikbare zoekkanalen aan te spreken. Het is doelmatig om werknemers een flexibele zoektijd te gunnen en hen tegelijk te prikkelen tot actief zoekgedrag. Voor werknemers die er niet bijtijds in slagen om gewoon werk te vinden is er een handelingsperspectief om de binding met de arbeidsmarkt te behouden door gebruik te maken van tussentijdse arbeidsplaatsen. In sociale plannen zijn in de regel financiële regelingen opgenomen naast regelingen van werk naar werk. Het is voor de doorstroom naar werk doelmatig om financiële regelingen aan te laten sluiten op regelingen van werk naar werk. De vrijblijvendheid die zulke regelingen kenmerkt is niet passend.



# 1 INLEIDING

Massaontslagen kunnen inzicht geven in de kans dat een werknemer na een ontslag weer werk vindt.

## 1.1 WERKZEKERHEID ALS BELEIDSTHEMA

Een beleid dat tegemoet komt aan de gevolgen van ontslagen zet de werkzekerheid van de betrokken werknemers centraal. Werkzekerheid houdt in dat een ontslagen werknemer binnen een redelijke termijn weer een baan vindt die aansluit bij zijn arbeidsvaardigheden. Waar werkzekerheid institutioneel is ingebed, geeft het een aanvulling op inkomenszekerheid. Tijdelijke inkomenszekerheid wordt verschaft door de sociale verzekeringen. De beste garantie voor inkomenszekerheid is echter het verrichten van productieve arbeid. Werknemers kunnen daar in een vroeg stadium van het ontslagtraject toe worden aangezet. Ten aanzien van werkzekerheid bestaat een gedeelde verantwoordelijkheid van aan de ene kant het koppel van werknemer en werkgever en aan de andere kant dat van werknemer en overheid. Het is niet ongebruikelijk dat werkgevers bij een ontslag wat voor hun werknemers doen. In veel cao's zijn tegenwoordig paragrafen opgenomen die de overgang van werk naar werk moeten bevorderen. Waar dergelijke inspanningen falen, kan de werknemer terugvallen op voorzieningen die geschapen zijn in het kader van het activerende arbeidsmarktbeleid.

Werkzekerheid is afhankelijk van de werking van de arbeidsmarkt. De conjunctuur kan een handje helpen om de werkzekerheid te bevorderen. Het bestaan van doeltreffende instituties kan op zijn beurt ook bijdragen aan de werkzekerheid. Werkzekerheid is een wervend beleidsconcept bij een baanzekerheid die onder druk staat. Het biedt de werknemer een perspectief op een blijvende zekerheid. De waarde van het concept in de context van de arbeidsmarktrealiteit is echter nog onvoldoende bewezen. Pogingen om de werkzekerheid op de Nederlandse arbeidsmarkt gestructureerd in kaart te brengen zijn vooralsnog uitgebleven. Dit onderzoek zet een eerste stap in die richting. Het gaat om de vraag of werknemers van wie de baan om bedrijfseconomische redenen beëindigd is weer een passende baan vinden. Er is in dit onderzoek aandacht voor de grote lijn van de werkzekerheid, voor de werkzekerheid van specifieke groepen op de arbeidsmarkt en voor zoekstrategieën van werknemers om hun werkzekerheid te vergroten.

Werkzekerheid betreft alle werknemers, maar kan slechts in kaart worden gebracht aan de hand van reële beëindigingen van arbeidsrelaties op initiatief van de werkgever. In dit onderzoek zijn dergelijke beëindigingen geïdentificeerd aan de hand van massaontslagen. Er is nagegaan hoe het de betrokken werknemers gedurende een aantal jaren op de arbeidsmarkt vergaat. Daarbij is getracht de keuzen die werknemers daarbij maken te belichten en op hun gevolgen te onderzoeken.



De bruikbaarheid van de informatie over de gevolgen van massaontslagen voor het in kaart brengen van de werkzekerheid op de arbeidsmarkt hangt op de veronderstelling dat de karakteristieken van werknemers die bij massaontslagen betrokken zijn, niet wezenlijk verschillen van de karakteristieken van andere werknemers die te maken krijgen met beëindiging van hun arbeidsrelatie op initiatief van de werkgever, voor zover die beëindiging een bedrijfsspecifieke en niet in de persoon van de werknemer gelegen oorzaak heeft. Het kernargument is dat een massaontslag plaatsvindt op grond van overwegingen die losstaan van de individuele kwaliteiten van de werknemer. Onder deze veronderstelling bieden de gevolgen van massaontslagen met betrekking tot de participatie op de arbeidsmarkt inzicht in de werkzekerheid voor een omvangrijke groep van werknemers die met ontslag bedreigd worden.

## 1.2 MASSAONTSLAG ALS ONDERZOEKSVEHIKEL

Massaontslagen zijn gedwongen ontslagen van een zekere omvang die om redenen van puur economische aard vallen als gevolg van herstructurering van bedrijven of als gevolg van economisch tegenzittend tij. Massaontslagen zijn een vast onderdeel van de gang van zaken op de arbeidsmarkt. Niettemin hebben berichten over massaontslagen nieuwsaarde vanwege de sociale gevolgen die ermee geassocieerd worden. De arbeidsmarkt is in de regel niet in staat om alle betrokken werknemers weer soepel op te nemen. Massaontslagen gaan gepaard met een druk op het systeem dat vraag en aanbod van arbeid bij elkaar moet brengen.

Voor de betrokkenen brengt een massaontslag onzekerheid met zich mee. De gevolgen blijven vaak niet beperkt tot het economische domein. Het welbevinden van werknemers wordt in brede zin aangetast. Er zijn effecten op de lichamelijke en de geestelijke gezondheid, op de gezinssamenhang en op de maatschappelijke participatie van betrokkenen. Op het economische domein worden in de regel inkomensrisico's gelopen. Werkloosheid dreigt. En opgebouwde kennis en ervaring kunnen door massaontslagen onbenut raken. Regelmatig zijn de onderzonden gevolgen van massaontslagen nog op de lange termijn zichtbaar.

Massaontslagen zijn voor werknemers die om persoonlijke redenen een zwakkere binding met de arbeidsmarkt hebben, vaak de aanleiding om de arbeidsmarkt in zijn geheel te verlaten. Vrouwen kunnen er in een bepaalde levensfase voor kiezen om zich aan zorg te wijden. Oudere werknemers die de vraag naar hun vaardigheden hebben zien verminderen, kunnen een massaontslag aangrijpen om de arbeidsmarkt definitief de rug toe te keren. Op de huidige arbeidsmarkt spelen persoonlijke loopbaanvoorkeuren een nadrukkelijker rol dan voorheen.

Massaontslagen hebben echter ook een andere maatschappelijke betekenis. Ze zijn het gevolg van een onderliggende economische vernieuwing. Aanpassingen op de productmarkten hebben noodzakelijkerwijs gevolgen voor de arbeidsmarkt. Technologische ontwikkeling en organisatorische verandering dragen bij aan de efficiëntie van de productie. De vraag naar arbeid kan daardoor verschui-

ven en werknemers kunnen overbodig worden. In nieuw ontstane productieomgevingen worden andere eisen aan de arbeid gesteld. Het is voor de economische ontwikkeling van belang dat arbeidsmarkten de dynamiek in het productieproces en op de productmarkten kunnen opvangen.

Tegenover het maatschappelijke belang van mobiliteit staat het belang van stabiliteit op de arbeidsmarkt. Mobiliteit op de arbeidsmarkt en de verbreking van arbeidsrelaties kunnen ertoe leiden dat de juiste man op de juiste plek belandt. Een gevolg kan zijn dat innovatie tot stand komt door kruisbestuiving met kennis die op de ene plek wel maar op de andere plek niet voorhanden is. Stabiliteit op de arbeidsmarkt leidt ertoe dat in arbeidsrelaties wordt geïnvesteerd en dat de kansen op waardecreatie in de arbeidsrelatie ten volle benut worden. Stabiliteit is noodzakelijk voor de opbouw van bedrijfsspecifiek menselijk kapitaal. Mobiliteit en stabiliteit op de arbeidsmarkt brengen dus beide maatschappelijke baten met zich mee. Mobiliteit brengt verder maatschappelijke kosten met zich mee in de vorm van transactiekosten voor de beëindiging en voor het tot stand brengen van arbeidsrelaties. Ook zijn er maatschappelijke kosten doordat personen tijdelijk buiten het arbeidsproces komen te staan. Er is daarom een evenwichtsniveau van mobiliteit op de arbeidsmarkt denkbaar waarbij het saldo van maatschappelijke kosten en baten optimaal is.

Het evenwichtsoptimum tussen mobiliteit en stabiliteit op de arbeidsmarkt kan onder invloed van veranderende economische omstandigheden verschuiven. Bedrijven hebben in een economische context die door steeds snellere veranderingen wordt gekenmerkt, behoefte aan voldoende aanpassingsvermogen. Veranderingen doen zich op verschillende fronten voor. Daarom is een gedifferentieerd aanpassingsvermogen benodigd. Een van de terreinen waarop bedrijven behoefte hebben aan flexibiliteit, is de inzet van arbeid. Afhankelijk van de omstandigheden waarin een bedrijf verkeert, kan er behoefte zijn aan veranderingen in het volume van de inzet van arbeid of in de arbeidsvaardigheden die benodigd zijn om zich staande te kunnen houden. Sommige bedrijven moeten snel uitbreiden om aan een nieuw ontstane vraag te kunnen voldoen. Andere bedrijven ontkomen er niet aan om in te krimpen. Door veranderingen in de vraag naar producten of door verandering die door de technologische vooruitgang worden afgedwongen, is er een noodzaak om een actief *human resource management* te voeren. Werknemers moeten zich ontwikkelen in de richting van waar de vraag bestaat. Aan de vraag naar nieuwe arbeidsvaardigheden kan worden voldaan door werknemers bij te scholen of door nieuwe werknemers met een *up-to-date* kennisniveau aan te trekken. Waar de vraag naar bepaalde arbeidsvaardigheden opdroogt, kan het nodig zijn om werknemers te laten afvloeien. Bedrijven hanteeren verschillende strategieën om in te krimpen. Gedwongen ontslagen zijn in de regel een laatste redmiddel. Voordien zijn in de regel vacaturestops en natuurlijk verloop beproefd (Allaart en Voogd-Hamelink 2001). Bedrijven komen zo tegemoet aan de behoefte aan zekerheid bij hun werknemers zonder daarbij in te leveren op hun eigen behoefte aan flexibiliteit.

De flexibiliteit van bedrijven ten aanzien van de inzet van arbeid brengt kosten met zich mee, zeker wanneer daarbij gedwongen ontslagen niet te vermijden zijn. Het arbeidsrecht erkent de scheve machtsverhouding tussen werkgever en werknemer en leidt daarmee tot een zekere verdeling van de kosten van flexibiliteit tussen beide partijen. Aan het ontslag van werknemers zijn voor de werkgever kosten verbonden vanwege de juridische afwikkeling van het ontslag, de loon-doorbetaling tot aan de ontslagdatum en eventuele compenserende vergoedingen. Werknemers dragen de kosten van ontslag door een eventueel verlies van inkomsten tijdens een periode van werkloosheid en mogelijk ook in een daaropvolgende baan. Verder zijn er allerlei sociale kosten verbonden met een ontslag. Het aandeel van de werknemers in de kosten van een flexibele arbeidsmarkt kan variëren. Het systeem van sociale zekerheid kan de werknemerskosten in meer of mindere mate compenseren. Het arbeidsrecht heeft een zekere preventieve werking waardoor minder gedwongen ontslagen kunnen vallen. Ook wordt in wisselende mate compensatie voor ontslag geboden door de werkgever. Verder kunnen de sociale partners al dan niet regelingen overeenkomen die de werknemerskosten van ontslag binnen de perken houden.

Massaontslagen vinden niet plaats zonder dat verschillende externe partijen hun inbreng hebben. Zij worden bij het proces betrokken om er toe bij te dragen dat de zaken goed verlopen. In de regel zijn de vakbonden onderhandelingspartner van de werkgever. Het ontslag wordt ter toetsing voorgelegd aan daarvoor aangevozen organen zoals de Centra voor Werk en Inkomen. In de nasleep van een massaontslag dragen de uitvoeringsinstellingen van de sociale zekerheid een verantwoordelijkheid voor werkloos geraakte werknemers. De gevolgen van massaontslagen kunnen omvangrijk zijn en het gevaar van maatschappelijke ontwrichting in zich bergen. Dat kan voor overheden reden zijn om te reageren. Ook op Europees niveau staan massaontslagen in de belangstelling en is gewerkt aan faciliteiten ten behoeve van een goed verloop van zaken. De afwikkeling van massaontslagen brengt zo de nodige maatschappelijke beroering teweeg.

### 1.3 VRAAGSTELLING EN ONDERZOEKSKADER

De relevantie van de gevolgen van massaontslagen voor het arbeidsmarktbeleid op het vlak van werkzekerheid is duidelijk aanwezig. Het betreft niet uitsluitend de werknemers die bij massaontslagen betrokken zijn, maar ook de groep van werknemers die bij minder massale ontslagen wegens bedrijfseconomische redenen betrokken zijn. Werknemers raken min of meer toevallig bij bedrijfseconomische ontslagen betrokken. De oorzaak ligt in de economie en bij de bedrijven. Het kan elke willekeurige werknemer overkomen. De belangrijke vraag is of de arbeidsmarkt in staat is om de bij massaontslagen betrokken werknemers weer op te nemen, zonder dat zij grote schade lijden van deze gebeurtenis. Interessant is waar de arbeidsmarkt in dit opzicht hapert en waar door een aanpassing van de instituties verbetering mogelijk zou zijn.

Dit onderzoek wordt verricht in het verlengde van het WRR-rapport *Investeren in werkzekerheid*. In dit rapport werd een beknopte analyse gegeven van de mobiliteit op de arbeidsmarkt. De ontsluiting van arbeidsmarktgegevens op microniveau die in dat kader plaatsvond, kan door de voortgaande statistische ontwikkeling verder worden doorgezet. De gedachte is geopperd om werknemers die in een bepaald jaar met een gedwongen ontslag geconfronteerd worden, over een reeks van jaren te volgen. Deze gedachte is om redenen van statistische aard verbijzonderd naar de gevolgen van massaontslagen. Hierover konden langs indirecte weg gegevens worden verzameld. Gegevensverzameling via de directe ingang van verleende ontslagvergunningen was ten tijde van het onderzoek niet mogelijk. Werknemers die bij een massaontslag betrokken raken, worden in de regel niet vanwege tekortkomingen in hun functioneren ontslagen. Er is dus in beginsel geen reden waarom zij hun loopbaan niet als voorheen zouden kunnen vervolgen. Het is echter een ervaringsfeit dat op deze manier ontslagen werknemers problemen ondervinden in hun streven om opnieuw een volwaardige plek op de arbeidsmarkt te veroveren. Er is daarom alle reden om de lotgevallen van deze werknemers aan een nauwkeurig onderzoek te onderwerpen en in kaart te brengen met welke belemmeringen zij geconfronteerd worden.

Voor het verrichten van het onderzoek naar de gevolgen van massaontslag zijn de WRR en het CBS een samenwerkingsovereenkomst aangegaan. Het CBS heeft op het vlak van arbeidsmobiliteit uitgesproken ambities. Om tegemoet te komen aan de toenemende maatschappelijke vraag naar statistische informatie over de sociaaleconomische levensloop van mensen, is binnen het CBS het speerpunt 'Sociale dynamiek en uitbreiding Arbeidsrekeningen' opgezet. Het onderhavige project vormt een onderdeel van bovengenoemd speerpunt. De vanuit het CBS geformuleerde doelstelling van dit project is het genereren van statistische informatie over de gevolgen van massaontslag voor de loopbanen van de gedupeerde werknemers.

Het onderzoek past ook binnen een breder kader. De vraag naar de gevolgen van massaontslag is al enkele decennia geleden aan de orde gesteld. In het bijzonder in de Verenigde Staten is eind jaren tachtig bezorgdheid ontstaan over de sociale kosten van de flexibele arbeidsmarkt. Om hier zicht op te krijgen is onder meer de *Displaced Workers Survey* gestart. Het onderzoek op dit gebied heeft zich een eigen plaats in de vooral economisch getinte literatuur veroverd. In navolging van deze lijn van onderzoek is het afgelopen decennium ook in Europa meer systematische aandacht ontstaan voor de gevolgen van massaontslag. In meerdere Europese landen zijn gegevens hierover ontsloten en aan analyse onderworpen. In Nederland is deze lijn van onderzoek vooralsnog beperkt van omvang. Eerder zijn gegevens van het OSA-arbeidsaanbodpanel aan een dergelijk onderzoek onderworpen. Verder zijn de gevolgen van het grote Fokker-faillissement van 1996 minutieus onderzocht. Het onderhavige onderzoek is het eerste grootschalige onderzoek op dit gebied in ons land. Voor dit onderzoek wordt gebruik gemaakt van op registratiebestanden berustende gegevens over de voltallige beroepsbevolking van Nederland.

De onderzoeksvraag van deze verkenning is tweeledig. Ten eerste is de vraag *hoe de loopbanen van werknemers gedurende de jaren na een massaontslag verlopen*. Vinden zij weer werk en hoe lang duurt dit dan? Is er wat inkomsten betreft sprake van neerwaartse of van opwaartse mobiliteit? Welke bepalende factoren zijn hiervoor te onderscheiden? Wat is de invloed van individuele kenmerken, van kenmerken van de loopbaan en van kenmerken van de oude en van de nieuwe baan? Hoe verhouden deze loopbanen zich in vergelijking met de loopbanen van werknemers die niet met een massaontslag zijn geconfronteerd? Wat zijn de verschillen wat betreft participatiegraad, werkloosheidsgraad en inkomstenontwikkeling? Ten tweede is de vraag *waar de knelpunten op de arbeidsmarkt zitten voor degenen die bij een massaontslag betrokken waren*. Geeft het inzicht in deze knelpunten aanknopingspunten voor een beleid gericht op werkzekerheid?

De opbouw van deze verkenning is als volgt. In hoofdstuk 2 worden de bevindingen uit de literatuur aan de orde gesteld. Er volgt een overzicht van onderzoek in de Verenigde Staten, in een aantal Europese landen en in Nederland. In hoofdstuk 3 wordt kort ingegaan op mobiliteit op de Nederlandse arbeidsmarkt waarvan de massaontslagen een onderdeel zijn. Ook worden de instituties behandeld voor de afhandeling van massaontslagen. In hoofdstuk 4 worden de werknemers geïdentificeerd die in 2001-2002 bij massaontslagen in Nederland betrokken zijn geweest. In hoofdstuk 5 wordt ingegaan op hun participatie op de arbeidsmarkt in de drie jaar volgend op hun ontslag. In hoofdstuk 6 wordt ingegaan op de inkomstenontwikkeling die zij na hun ontslag doormaken. In hoofdstuk 7 worden conclusies getrokken in de richting van een werkzekerheidsbeleid. In hoofdstuk 8 is ten slotte een onderzoeksagenda geformuleerd.

## 2 LITERATUURVERKENNING VAN DE GEVOLGEN VAN MASSAONTSLAG

De literatuur over de gevolgen van massaontslag heeft betrekking op de situaties in de Verenigde Staten, in de verschillende landen van Europa en in Nederland. Ondanks de uiteenlopende arbeidsmarktinstuties zijn er duidelijke overeenkomsten in de gevolgen van massaontslag te zien.

### 2.1 ONDERZOEK IN DE VERENIGDE STATEN

Krebs (2007) heeft een kort overzicht gegeven van de Amerikaanse literatuur over *job displacement*. Bij slechtlopende bedrijven met een inkrimping van het personeelsbestand van minimaal 30 procent lijden ontslagen werknemers een gemiddeld inkomensverlies van 50 procent. Deze inkomsten herstellen zich, maar na verloop van zes jaar is het inkomensverlies nog altijd 25 procent. De inkomensverliezen zijn groter naarmate de baanduur (anciënniteit) langer is en ook wanneer de betrokken werknemers gedurende een laagconjunctuur worden ontslagen. De depreciatie van het menselijk kapitaal van witteboordenwerknemers wordt geschat op 30 procent per jaar dat men werkloos is. In deze paragraaf worden verscheidene invloedrijke artikelen uit een stroom van publicaties belicht. Een eerste opmerking betreft een indeling naar de soort van gegevens waarop het onderzoek gebaseerd is. Onderzoek naar de gevolgen van massaontslagen valt te onderscheiden in casestudies naar het verloop van een massaontslag bij een bepaald bedrijf, onderzoek op basis van gegevens verkregen uit enquêtes en onderzoek op basis van administratieve gegevens. Op de voor- en nadelen van het gebruik van administratieve gegevens wordt verderop nog nader ingegaan.

Een groep van werknemers die als weinig kwetsbaar voor massaontslagen wordt gezien zijn de jeugdige werknemers. Kletzer en Fairlie (2003) hebben op basis van het National Longitudinal Survey of Youth onderzoek gedaan naar de langetermijngevolgen van ontslag voor jeugdige werknemers. In dit survey zijn personen jaarlijks geïnterviewd die ten tijde van het eerste interview in 1979 de leeftijd van 14 tot 22 jaar hadden. Voor het onderzoek zijn de jaren 1984-1993 benut. Enkel die personen zijn in het onderzoek betrokken die geen opleiding volgden. Bovendien moeten personen gemiddeld meer dan 25 uur per week gewerkt hebben. Deze criteria zijn aangelegd om het onderzoek te beperken tot personen met een zekere binding met hun werk. Een aanvullend criterium is dat personen voorafgaand aan het ontslag drie jaar achtereen in een baan gewerkt hebben. De controlegroep van niet ontslagen jeugdige werknemers heeft vier jaar werkervaring gevolgd door vijf jaar zonder gedwongen ontslag. Onder ontslag wordt verstaan dat een respondent aangeeft dat de baan ophield vanwege een *layoff* of een *plant closing*. Een ontslag wordt pas meegerekend als in het daaropvolgende jaar geen arbeidsrelatie bestaat met dezelfde werkgever. Het risico van ontslag is 6,7 procent voor mannen en 3,9 procent voor vrouwen. Het risico neemt af met de leeftijd en met

het aantal opleidingsjaren. Dit risico wordt herberekend om te corrigeren voor het bereiken van een volwassen leeftijd en voor het afronden van scholing. De aangepaste ontslagrisico's vertonen over de onderzoeksperiode geen dalend verloop. Wat betreft de gevolgen van ontslagen is het meest treffende resultaat dat er voor jeugdige werknemers geen daling van inkomsten uit arbeid is, noch voorafgaand aan, noch nadat het ontslag heeft plaats gehad. Het vijfde jaar na het baanverlies zijn de inkomsten uit arbeid hoger dan in het jaar van ontslag. In vergelijking met de groep van jeugdige werknemers die niet ontslagen is, blijven de inkomsten echter met 24,8 procent achter voor mannen en met 20,3 procent voor vrouwen. Een belangrijke reden hiervoor is dat het aantal gewerkte uren van ontslagen werknemers minder is. Een andere reden is dat de groei van het uurloon in de jaren voorafgaand aan het ontslag stagneert. De verschillen tussen de onderzoeksgroep en de controlegroep worden nagegaan, rekening houdend met onmeetbare tijdsinvariante karakteristieken en met meetbare tijdsvariante karakteristieken van werknemers. Dit gebeurt afzonderlijk voor de samenstellende variabelen gewerkte uren en verdiend loon en voor de samengestelde variabele inkomsten. Het blijkt dat de verschillen in gewerkte uren vijf jaar na ontslag niet significant meer verschillen, maar dat het loon en ook de inkomsten nog altijd lager liggen dan bij de controlegroep.

Jacobson et al. (1993) hebben op basis van administratieve gegevens in de staat Pennsylvania over de jaren 1974-1986 een database voor massaontslagen geconstrueerd. Op basis van de administratieve gegevens kunnen zij niet onderscheiden naar de aard van een baanwisseling: vrijwillig, onvrijwillig, ontslag wegens bedrijfseconomische of andere redenen. Het criterium dat zij daarom gebruiken is baanwisselingen bij bedrijven met minimaal vijftig werknemers die op het moment van de baanwisseling een personeelsbestand hadden dat ten opzichte van de maximale grootte van dit bestand eind jaren zeventig minimaal 30 procent gekrompen was. Zij erkennen dat zij zo een fout maken: *'Although some employees from the mass-layoff sample may have quit their jobs or been discharged for cause, the vast majority probably separated involuntarily from their firm for economic reasons.'*

Uit de analyse van de gegevens uit Pennsylvania blijkt dat werknemers met een lange baanduur bij een massaontslag aanzienlijke inkomensverliezen leiden. Voor werknemers die betrokken zijn bij massaontslagen zijn deze verliezen permanent, in tegenstelling tot werknemers die betrokken zijn bij andersoortige ontslagen. Gemiddeld wordt ongeveer 25 procent inkomensverlies geleden. De gegevens laten niet toe om te bepalen of deze verliezen het resultaat zijn van minder gewerkte uren of van lagere lonen. Bij de werknemers die betrokken zijn bij andersoortige ontslagen, vindt binnen drie tot vijf jaar herstel plaats van de inkomensverliezen. Ook voorafgaand aan het ontslag worden er door bij massaontslagen betrokken werknemers inkomensverliezen geleden, te beginnen vanaf drie jaar voordat het feitelijke ontslag plaats heeft. De economische situatie van bedrijven is van invloed op het loon dat zij betalen. Ander onderzoek wijst op de invloed van het gebruik om werknemers tijdelijk naar huis te sturen en ze dan

weer terug te roepen. Jacobson et al. (1993) schetsen enkele achtergronden voor het inkomensverlies van bij massaontslagen betrokken werknemers. Ten opzichte van werknemers in hetzelfde bedrijf die niet ontslagen worden, zijn de inkomensverliezen op de lange termijn 20 procent minder. De niet ontslagen werknemers leiden voorafgaand aan het ontslag minder inkomensverliezen. Dit wijst erop dat de ontslagen werknemers lang van tevoren al geselecteerd zijn. Het blijkt verder dat oudere werknemers minder snel in staat blijken om inkomensverliezen weg te werken dan jongere werknemers. Mannelijke werknemers leiden in de regel grotere inkomensverliezen dan vrouwelijke werknemers, maar werken deze weer sneller weg. De vrouwen in dit onderzoek hadden dus wellicht minder bedrijfsspecifiek menselijk kapitaal opgebouwd of genoten lagere toeslagen op hun loon en de opbouw van nieuw bedrijfsspecifiek menselijk kapitaal verliep langzamer. Inkomensverliezen waren hoger in sectoren met een relatief hoge organisatiegraad van de werknemers en in sectoren die aan langdurige krimp onderhevig waren. Ook lokale arbeidsmarktcondities speelden een duidelijke rol bij de inkomensverliezen. Niettemin leden ook werknemers die onder relatief gunstige condities ontslagen werden nog aanzienlijke inkomensverliezen. Onder gunstige condities waren de inkomensverliezen hooguit een derde minder. Dit wijst erop dat het beëindigen van een arbeidsrelatie waardevernietiging met zich meebrengt. Inkomensverlies komt voor een belangrijk deel voort uit het feit dat opgebouwde ervaring niet langer benut kan worden. Ontslagen werknemers die weer in dezelfde sector aan de slag kunnen, blijken in dit onderzoek beduidend minder inkomensverliezen te leiden (18 tot 20 procent versus 38 procent). Wel blijkt dat sector specifieke ervaring binnen de sector breed ingezet kan worden. Dat geldt zowel voor ervaring opgedaan in de industriële sector als voor ervaring opgedaan binnen de verschillende dienstensectoren.

Farber (2005) brengt de gevolgen van de *big three* redenen van ontslag, te weten het vervallen van de functie, een massaontslag en een bedrijfssluiting, in beeld voor de periode 1984-2004. Hij spitst die gevolgen toe op werkzaamheid, voltijds of deeltijds en op het inkomensverlies. Hij doet dit op basis van de *Displaced Workers Survey* die om de twee jaar gehouden wordt. De hoofdconclusies zijn dat 35 procent van de ondervraagden ten tijde van de daaropvolgende enquête geen werk heeft, dat 13 procent van degenen die voor het ontslag een voltijds baan had, bij de daaropvolgende enquête een deeltijdbaan had, dat het gemiddelde inkomensverlies van voltijders die weer voltijder zijn geworden, in de nieuwe baan 13 procent bedraagt en dat als gevolg van het ontslag, rekening houdend met de inkomensstijging die men anders had doorgemaakt, gemiddeld 17 procent inkomensverlies wordt geleden. Voor verschillende groepen van werknemers liggen deze cijfers uiteen. Lager opgeleiden hebben meer dan hoger opgeleiden een kans om hun baan te verliezen. En hetzelfde geldt voor jongeren ten opzichte van ouderen. Na het verlies van hun baan is voor lager opgeleiden de kans om weer een nieuwe baan te vinden ook lager dan voor hoger opgeleiden. Lager opgeleiden zijn vaker werkloos en treden vaker uit de beroepsbevolking. Dit proces geldt niet zozeer voor jongere werknemers. Zij verliezen vaker hun baan, maar als zij hun baan verloren hebben, vinden ze ook weer vaker een nieuwe



baan. Oudere werknemers en ook vrouwelijke werknemers houden na het verlies van hun baan vaker op met hun participatie op de arbeidsmarkt. Farber suggereert dat de binding van vrouwen met de arbeidsmarkt geringer is, omdat zij een rijkere verzameling van alternatieven hebben, waaronder het moederschap. Inkomensverliezen na het kwijtraken van een baan zijn vooral groot voor werknemers met een lange baanduur. Farber verwijst naar de verklaring van de vernietiging van bedrijfsspecifiek kapitaal. Opmerkelijk is dat over de beschouwde periode het verschil in geleden inkomensverlies naar opleidingsniveau is afgenomen. Inkomensverliezen zijn verder het meest omvangrijk in tijden van een zwakke conjunctuur.

## 2.2 RECENT EUROPEES ONDERZOEK

### *Duitsland*

Couch (2001) vindt op basis van het Duitse sociaaleconomische panel over de periode 1988-1996 inkomensverliezen van 13,5 procent in het eerste jaar na ontslag en 6,5 procent in het derde jaar na ontslag. Er is geen inkomensverlies voorafgaand aan het ontslag waarneembaar. Van 8.416 waarnemingen van personen in de leeftijd van 25-55 jaar was in 419 gevallen sprake van ontslag. Slechts 4.513 waarnemingen betroffen werknemers die in de jaren voorafgaand positieve inkomsten hadden bij slechts een werkgever. Hiervan werden er 280 ontslagen. Voor de schatting van de inkomstenverliezen is dezelfde methodologie als die van Jacobson et al. (1993) gebruikt. Daarnaast is het gemiddelde aantal maanden van werkloosheid geschat. Drie jaar na ontslag dooft het effect van het ontslag op de werkloosheid uit.

Burda en Mertens (2001) combineren informatie uit het Duitse sociaaleconomische panel met informatie uit een steekproef van de bestanden van het Institut für Arbeitsmarkt und Berufsforschung (IAB) om de gevolgen van gedwongen ontslagen in kaart te brengen. De eerste bron bevat informatie over de reden van ontslag maar is beperkt in omvang. De tweede bron bevat geen gegevens over de reden van ontslag, maar is rijk aan overige sociale zekerheid informatie. Burda en Mertens bepalen de kans op gedwongen ontslag op basis van een aantal kenmerken uit het sociaaleconomische panel. Op basis van deze relatie wordt aan een werknemer uit de IAB-steekproef een kans op gedwongen ontslag toegekend. De gevolgen van gedwongen ontslag zijn verbijzonderd naar de positie in het kwartiel van de inkomstenverdeling voorafgaand aan het ontslag. De meeste gedwongen ontslagen vallen in het laagste kwartiel. Hier is echter nauwelijks sprake van inkomensachteruitgang vanwege gedwongen ontslag. In de hogere inkomenskwartielen is echter wel sprake van aanmerkelijke inkomensachteruitgang. Vier jaar na ontslag is het inkomensverlies in het tweede kwartiel nog steeds 10,1 procent, in het derde kwartiel 21,2 procent en in het vierde kwartiel 34,4 procent. Werknemers die na verloop van tijd weer bij dezelfde werkgever in dienst treden zijn hier niet meegeteld. Gemiddeld over alle werknemers zijn de inkomensverliezen vier jaar na ontslag slechts 2,2 procent. Dit resultaat is niet in tegenspraak met dat van Couch (2001). De constatering is eerder dat de verdeling van inko-

mensverliezen scheef is. En het blijkt ook dat de inkomensverliezen groter zijn als men van sector verandert.

### **Frankrijk**

Lefranc (2003) vindt op basis van de *Enquête emploi* over de periode 1990-1997 aanzienlijke inkomensverliezen als gevolg van massaontslag. In deze enquête is elk huishouden drie achtereenvolgende jaren ondervraagd. Onder een werknemer die betrokken is bij een massaontslag wordt door Lefranc verstaan een werknemer die in jaar t-2 een baan had, in jaar t-1 werkloos was en in jaar t weer een baan had. Bovendien is er sprake van een collectief ontslag (*licenciement collectif*). Lefranc heeft ook beschikking over gegevens over ontslagen om individuele redenen (*licenciement individuel*). Zijn resultaten over inkomensverlies na massaontslag zijn moeilijk vergelijkbaar met de inkomensverliezen in andere landen (in het bijzonder de Verenigde Staten), omdat veel werknemers na een massaontslag met langdurige werkloosheid geconfronteerd worden. In de *Enquête emploi* blijkt na twee jaar ongeveer de helft van de werknemers weer een baan te hebben (*licenciement collectif*). Slechts een derde van de werknemers die met een individueel ontslag is geconfronteerd, heeft na twee jaar weer werk. Voor degenen die weer werk hebben gevonden is het gemiddelde verlies aan wekelijkse inkomsten 24 procent (0,12 log-punten) en aan uurloon 18 procent (0,087 log-punten). Naarmate men een hogere opleiding genoten heeft, is het verlies aan inkomsten groter. Voor werknemers betrokken bij een massaontslag hangt het inkomensverlies duidelijk samen met de duur van hun baan. Lefranc maakt bij de inkomensverliezen onderscheid tussen inkomensstijging samenhangend met de baanduur en inkomensstijging bereikt doordat de werknemer de juiste persoon op de juiste plaats is (de kwaliteit van de match). In Frankrijk blijkt volgens zijn berekening tweederde van de inkomensverliezen te danken te zijn aan het verlies van de anciënniteit. Ook wanneer gefocuseerd wordt op werknemers die hun volgende baan vinden in een andere sector (gedefinieerd op 1-digitniveau), blijkt de dominantie van anciënniteitsverliezen voort te bestaan, terwijl dan juist verwacht zou worden dat het feit dat de baan minder goed aansluit bij de vaardigheden van de werknemer, tot grotere inkomensverliezen zou leiden.

### **België en Denemarken**

Albaek, Van Audenrode en Browning (2002) maken in hun onderzoek naar de gevolgen van bedrijfseconomisch ontslag zowel voor België (referentiejaar 1983) als voor Denemarken (referentiejaar 1988) gebruik van registratiegegevens. Zij beschouwen werknemers met een baanduur van ten minste drie jaar die in het referentiejaar uitstromen uit een bedrijf waar de werkgelegenheid met 30 procent of meer afnam, als betrokken bij een bedrijfseconomisch ontslag. Zij maken een vergelijking tussen België en Denemarken van de gevolgen van dit ontslag. Het aandeel van werknemers dat in de drie jaar volgend op het ontslag enige tijd werkloos is, ligt in België met 65 procent veel hoger dan in Denemarken waar 31 procent enige tijd werkloos is. De gemiddelde werkloosheidsduur is 15,2 maanden in België en 5,3 maanden in Denemarken. Inkomensverliezen van ontslagen werknemers die weer een baan hebben gevonden zijn in Denemarken met een

verlies van 6,8 procent groter dan in België. Het is aannemelijk dat hier een selectie-effect speelt. Enkel de betere werknemers vinden in België weer snel een baan.

### **Verenigd Koninkrijk**

Hijzen et al. (2005) schatten de gevolgen van bedrijfssluitingen voor de inkomsten van werknemers op basis van een gekoppeld microbestand over de jaren 1994-2003. Zij gebruiken daarvoor de door Jacobson et al. (1993) gebruikte *difference in difference* regressiemethode en een *propensity score matching* methode, beide om te controleren voor waarneembare verschillen tussen de onderzoeksgroep van op een bepaald moment ontslagen werknemers en de controlegroep van op dat moment niet ontslagen werknemers. De belangrijkste bevinding is (weinig verrassend) dat het verschil tussen ontslagen en niet ontslagen werknemers vooral zit in het hebben van een baan. De eerste jaren na ontslag is de kans op werkloosheid voor de groep ontslagen werknemers aanzienlijk groter. Ook zijn er inkomensverschillen. Die zijn aanvankelijk groot (40 procent), maar na vijf jaar zijn de verschillen verdampt (niet significant verschillend van nul). Oudere werknemers hebben grotere verliezen dan jongere, maar het verschil is na drie jaar verdwenen. Relatief grote verschillen in inkomensverliezen bestaan ook in de industrie (vergeleken met de dienstensector) en in de private sector (vergeleken met de publieke sector). Voor een deel is dit een resultaat van de gevolgde methode: non-participatie is uit de database verwijderd. Toekomstig onderzoek richt zich op het nauwkeurig in kaart brengen van perioden van werkloosheid.

Wat ouder onderzoek is dat van Gregory en Jukes (2001) en Arulampalam (2001). Zij gaan na of er blijvende gevolgen zijn van werkloosheid op de inkomensontwikkeling van mannelijke werknemers. De periode die zij in beschouwing nemen is 1984-1994. Op de korte termijn is het effect van werkloosheid groter dan op de lange termijn. Na drie jaar is het effect afgenomen tot een inkomensachteruitgang van 1,9 procent. De duur van de werkloosheid draagt hier nog verder aan bij. Een werkloosheidsduur van een jaar heeft op de lange termijn een effect van 13 procent. Dit zijn gemiddelde effecten. De blijvende effecten van werkloosheid zijn groter dan gemiddeld, naarmate de werknemer ouder is en naarmate hij beter betaald en hoger opgeleid is. Echter, werkloosheid komt bij de hogere inkomens minder voor.

Arulampalam (2001) vindt op basis van de British Household Panel over de jaren 1991-1997 enigszins hogere blijvende inkomenseffecten van werkloosheid. Uiteindelijk is het gemiddelde inkomensverlies 11,4 procent. Werknemers die werkloos raken vanwege bedrijfseconomische redenen hebben minder inkomensverlies dan zij die om andere redenen werkloos raken. Beide onderzoeken baseren zich qua methode op Jacobson et al. (1993).

### **Zweden**

Gekoppelde registratiebestanden maken in Zweden langjarig onderzoek mogelijk naar de gevolgen van bedrijfssluitingen. Eliason en Storrie (2006) brengen de

werknemers in kaart die in 1987 bij een bedrijfssluiting betrokken zijn geweest en volgen hen over de periode 1983-1999. Deze werknemers worden vergeleken met een qua persoonlijke karakteristieken vrijwel identieke groep van werknemers die in 1987 niet ontslagen zijn. Die vergelijking wordt gemaakt naar werkloosheid, arbeidsmarktparticipatie en inkomsten. Terwijl de werkloosheid direct na 1987 hoog lag (13 procent hoger dan bij de controlegroep), nam het verschil met de controlegroep in de daaropvolgende jaren weer snel af. Aan het begin van de jaren negentig verkeerde de Zweedse economie echter in slechte omstandigheden en dit had dramatische gevolgen voor de groep van in 1987 ontslagen werknemers. Het verschil in werkloosheid nam weer toe tot meer dan 5 procentpunten. Een aanvankelijk herstellende participatiegraad bleef weer duidelijk achter bij de controlegroep en ook het verschil in jaarlijkse inkomsten nam weer toe en werd zelfs groter dan het ooit geweest was. Eliason en Storrie hebben hun populatie in drie leeftijdsgroepen verdeeld, 21 tot 30 jaar, 31 tot 40 jaar en 41 tot 50 jaar. Het is opmerkelijk dat de middelste leeftijdsgroep de geringste gevolgen van het ontslag in 1987 ondervond. De jongere leeftijdsgroep was er over het algemeen slechter aan toe, ook nog na een lange reeks van jaren. De oudste leeftijdsgroep was er het slechtst aan toe, met een blijvend substantieel hogere werkloosheid en inkomensachterstanden variërend van 10 tot bijna 20 procent, met binnen de groep nog een aanzienlijke variatie.

### 2.3 NEDERLANDS ONDERZOEK

Sociaaleconomisch onderzoek naar de gevolgen van massaontslagen is in Nederland weinig gedaan. Niettemin is Nederland niet onbekend met het verschijnsel. Massaontslagen als gevolg van industriële herstructurering zijn in het verleden regelmatig voorgekomen met als bekendste voorbeeld de mijnsluitingen in Zuid-Limburg gedurende de periode 1965-1975. Twee onderzoeken kunnen genoemd worden. Recent is uitvoerig onderzoek gedaan naar de gevolgen van het faillissement van de vliegtuigfabrikant Fokker in 1996 (Kriechel en Pfann 2005, 2006). Verder hebben Abbring et al. (2002b) een vergelijking gemaakt van de gevolgen van ontslag wegens bedrijfseconomische redenen in Nederland en de Verenigde Staten. Daarnaast is redelijk wat onderzoek gedaan naar mobiliteit op de arbeidsmarkt, in het bijzonder van baan naar baan en van werkloosheid naar baan.

In 1996 ging na een aantal verlieslatende jaren de vliegtuigfabrikant Fokker failliet. Op dat moment stonden er nog 5.644 werknemers op de loonlijst. In voorgaande jaren waren al verscheidene reorganisaties doorgevoerd om het personeelsbestand drastisch te reduceren. Aan het begin van de jaren '90 had Fokker in verband met een goed gevulde orderportefeuille na de ontwikkeling van de typen F50 en de F100 nog meer dan twee keer zoveel werknemers in dienst (Kriechel 2003). Van deze 5.644 werknemers werden er 953 opnieuw in dienst genomen door Fokker Aviation, dat later aan Stork verkocht is, en konden er 700 doorgaan om de staande orders af te handelen. Alle resterende 3.991 werknemers kregen definitief ontslag. In 1998 werd van de curatoren toegang verkregen tot de gegevens van het ontslagen personeel over de jaren 1987-1996 en werd medewerking

verleend aan een enquête waarin de betrokken werknemers van Fokker onderzocht werden over het vervolg van hun loopbaan in de periode 1996-1999. Een totaal van 2.279 personen uit de groep van ontslagen personen heeft zijn medewerking aan de enquête verleend. In hun onderzoek stellen Kriechel en Pfann (2005, 2006) twee kwesties centraal: de zoekduur naar een nieuwe baan (periode van werkloosheid) en het inkomen waar men genoeg mee neemt (het reserveringsloon).

Kriechel (2003) gaat na in hoeverre karakteristieken van de werknemer en van de nieuwe werkkring bepalend zijn voor het loon in de eerste aanvaarde baan na ontslag. Het verschil in loon kan uiteraard alleen bepaald worden voor de ontslagen werknemers die inderdaad nieuw werk gevonden hebben. In het eerste jaar na het ontslag heeft 77 procent van de respondenten werk, in het tweede jaar 83 procent en in het derde jaar 85 procent. Het gemiddelde loonverlies is 11,9 procent. De verschillen zijn echter groot. Voormalige werknemers bij R&D-afdelingen schoten er 7,1 procent meer dan gemiddeld bij in, productiemedewerkers 6,3 procent, medewerkers bij de voorbereiding van de productie 7,0 procent en medewerkers bij de kwaliteitscontrole 8,3 procent. Het verschil in loon is weer geringer naarmate werknemers intern meer zijwaarts mobiel zijn geweest (*job rotation*). Verder maakt het uit of men in een vergelijkbare sector werk vindt of niet, of de opgedane ervaring in de nieuwe baan bruikbaar is en of men in de nieuwe baan verantwoordelijkheid draagt. In het derde jaar is het loonverlies geslonken tot 2,5 procent. En ook hier zijn de verschillen groot. Elke maand die men werkloos is geweest voegt 0,65 procent toe aan het loonverlies. Als men in de afgelopen drie jaar meerdere banen heeft gehad, neemt het loonverlies juist af.

Uit het onderzoek van Kriechel (2003) blijkt dat werkloosheid meer voorkomt en langer duurt, naarmate de opleiding lager is en de leeftijd hoger. Werknemers met een gevorderde leeftijd hebben in de regel binnen het socialeverzekeringsstelsel meer rechten opgebouwd. Dat betekent dat zij bij ontslag gedurende een langere periode een ww-uitkering kunnen genieten en de tijd kunnen nemen bij het vinden van een nieuwe baan. Uit de literatuur is inderdaad bekend dat werkloosheidsverzekeringen invloed hebben op het zoekgedrag van werknemers naar een baan (zie bijvoorbeeld Topel 1983, Fallick 1991 en Hunt 1995). In een vervolgartikel op Kriechel (2003) laten Kriechel en Pfann (2006) zien dat de *hazard rate*, dat wil zeggen het tempo waarmee werkzoekenden die gedurende een bepaalde tijd werkloos zijn geweest, weer aan de slag raken, toeneemt met de resterende ww-termijn. Hoe korter deze termijn is, hoe hoger de *hazard rate*. Daarnaast vinden Kriechel en Pfann (2006) los van de opgebouwde rechten nog een onafhankelijke invloed van de leeftijd. Hoe ouder men is, hoe moeilijker men om wat voor reden dan ook weer aan de slag komt. Het kan zijn dat oudere werknemers te duur worden gevonden of dat werkgevers de voorkeur geven aan jongere werknemers. Naarmate men langer zoekt, neemt gemiddeld genomen ook het verwachte loon af. Kriechel en Pfann (2005) laten zien dat de loonverliezen die oudere werknemers leiden, aanmerkelijk groter zijn dan gemiddeld. Voor de leeftijdsgroep 45-49 jaar zijn deze 11,5 procent groter dan gemiddeld, voor de

leeftijdsgroep 50-54 jaar 10,3 procent en voor de leeftijdsgroep ouder dan 55 jaar 6,4 procent. Daarnaast concluderen zij dat werknemers met meer bedrijfsspecifiek dan algemeen menselijk kapitaal een groter risico lopen op loonverlies. Zij interpreteren een laag opleidingsniveau, een laag hiërarchisch niveau, een lange baanduur en het doen van gespecialiseerd werk als indicaties voor relatief veel bedrijfsspecifiek menselijk kapitaal.

Abbring et al. (2002b) relativeren de schattingen van het loonverlies na ontslag. Deze schattingen zeggen immers weinig over het verlies aan inkomsten voor degenen die (langdurig) werkloos blijven. Op basis van 1.719 waarnemingen uit het OSA- arbeidsaanbodpanel over de periode 1985-1990 schatten zij het inkomensverlies van wegens bedrijfseconomische redenen ontslagen werknemers. Het aantal waarnemingen wordt aanzienlijk gereduceerd door het aanleggen van een aantal controles op de data-integriteit en door de eis dat een werknemer minimaal een jaar in dienst is geweest voorafgaand aan zijn ontslag. Tot de groep van ontslagen werknemers (*displacement*) rekenen zij alle ontslagen werknemers jonger dan 60 jaar met een baanduur langer dan een jaar. Verder nemen zij ook vrijwillig vertrokken werknemers mee uit bedrijven met een sterk (meer dan 30 procent) krimpend personeelsbestand. Het inkomen gaat er gemiddeld op vooruit na een ontslag. Het inkomen van niet ontslagen werknemers gaat er echter 5 procent meer op vooruit vergeleken met ontslagen werknemers die al langer dan een jaar werkten. Ook zij vinden significante leeftijds- en opleidingseffecten op de verandering in inkomsten. Zij hebben deze effecten echter niet verbijzonderd voor ontslagen werknemers door kruiseffecten na te gaan. Abbring et al. schatten verder op basis van registratiegegevens van de Sociale Verzekeringsbank over 1992 en 1993 de kans voor ontslagen werknemers om binnen 26 weken weer aan de slag te zijn op 55 procent en binnen 52 weken op 73 procent. Zij vinden daarbij sterke negatieve effecten van de leeftijd op de kans om weer aan de slag te komen.

## 2.4 METHODOLOGISCHE CONCLUSIES

De literatuur over de gevolgen van massaontslag kent grote overeenkomsten wat betreft de focus van de belangstelling en wat betreft de keuze van de gebruikte methode. De meeste belangstelling gaat uit naar de inkomensontwikkeling van werknemers volgend op een massaontslag. Voor het bepalen van de inkomensontwikkeling na een massaontslag is de benadering van Jacobson et al. (1992) de meest gevolgde methode. Zij stellen dat het simpelweg vergelijken van het inkomen na het massaontslag met het inkomen voor het massaontslag tot een onderschatting van de inkomensachteruitgang leidt. De groep van ontslagen werknemers moet vergeleken worden met de controlegroep van werknemers die hun werk behouden en die een ongestoorde inkomensontwikkeling doormaken. De controlegroep wordt niet alleen niet ontslagen, maar gaat er in de regel ook in inkomen op vooruit. Verder verschillen de karakteristieken van de groep ontslagen werknemers met die van de controlegroep. Die karakteristieken zijn voor een deel bekend, maar voor een deel ook niet.

De werknemerskarakteristieken hebben onder meer betrekking op leeftijd, geslacht, ervaring en anciënniteit. Ook het opleidingsniveau kan van belang zijn. Bij het ontbreken van gegevens daarover wordt vaak de positie in de inkomstenverdeling genomen. Daarnaast kunnen ook loopbaankarakteristieken opgenomen worden. In het bijzonder is het voor de inkomensontwikkeling van belang of een werknemer weer in zijn eigen sector werk gevonden heeft, of hij een periode werkloos is geweest en wat de duur van deze werkloosheid was. Verder kan van belang zijn of een werknemer in de periode na het massaontslag meerdere baanwisselingen heeft gemaakt. Het ligt voor de hand dat werkgevers bij de selectie van werknemers voor ontslag rekening houden met werknemerskarakteristieken. Dat kunnen ook niet in de statistiek vastgelegde karakteristieken betreffen. Het is daarom waarschijnlijk dat ontslag en de niet waargenomen werknemerskarakteristieken onderling afhankelijk zijn. Dat heeft gevolgen voor de toe te passen schattingsmethode voor de coëfficiënten. Zonder uitzondering wordt in de literatuur voor een *fixed effect*-model gekozen. De schattingen van de *fixed effects* zijn daarin een afgeleide van de schattingen van de andere coëfficiënten. Het is verder mogelijk om voor selectiviteit te corrigeren door bijvoorbeeld als correctieterm Heckman's lambda in de bovenstaande specificatie op te nemen (Gregory en Jukes 2001).

Naast de benadering van Jakobson (1992) wordt in de literatuur ook gebruikgemaakt van *matching*-methoden. Voor elke ontslagen werknemer wordt een niet ontslagen werknemer gezocht van wie de waarneembare karakteristieken het nauwst aansluiten bij die van de ontslagen werknemer. Vervolgens worden de inkomensverschillen tussen deze paren van werknemers in beeld gebracht. Hijzen et al. (2005) zien als voordelen van deze methode dat inkomensverschillen worden gemeten tussen groepen die dezelfde kans hebben om bij een ontslag betrokken te raken en dat minder vergaande veronderstellingen worden gemaakt over de gevolgen van een ontslag. Zij matchen op basis van een *propensity score* en maken daarvoor gebruik van een probit-regressie. Paren van werknemers worden vergeleken die dezelfde kans hebben om te worden ontslagen.

Het onderzoek in de Verenigde Staten naar de gevolgen van massaontslag loopt voor op dat in Europa. In de Verenigde Staten komt werkloosheid na een massaontslag minder voor dan in Europa. Het onderzoek heeft zich voornamelijk gericht op de gevolgen voor de inkomensontwikkeling. In Europa is dit nagevolgd. Uiteraard wordt er in Europa wel onderzoek gedaan naar de werkloosheidsduur. Deze lijn van onderzoek wordt echter zelden expliciet verbonden met het baanzoekgedrag na een massaontslag. Een uitzondering vormt het Nederlandse onderzoek van Kriechel en Pfann (2005) en van Abbring et al. (2002b). In beide publicaties zijn *hazard rate*-modellen geschat. Onder een *hazard rate* wordt de snelheid verstaan waarmee een bepaalde toestand verlaten wordt, in dit geval een toestand van werkloosheid. Er bestaan verschillende categorieën van *hazard rate*-modellen. Kriechel en Pfann (2005) gebruiken een *proportional hazard duration*-model. In deze categorie valt het exponentiële duurmodel dat in hoofdstuk 5 gebruikt zal worden. Dit model kent in beginsel geen duuraafhanke-

lijkheid. Door een kunstgreep is de duurzaamheid van de uitstroom uit werkloosheid met deze modelspecificatie wel te schatten.

## 2.5 INHOUDELIJKE CONCLUSIES

De gevolgen van massaontslag of van bedrijfseconomisch ontslag hebben betrekking op inkomsten, op werkloosheid en op terugtrekking van de arbeidsmarkt. Het verlies aan inkomsten na een massaontslag wordt in een aantal Europese landen lager geschat dan in de Verenigde Staten. Daar staat tegenover dat de werkloosheid in een aantal Europese landen hoger is en langer duurt. Daarmee wordt het lagere inkomensverlies in Europese landen gerelativeerd. Werknemers met een zwakke positie op de arbeidsmarkt leiden in de Verenigde Staten een inkomensverlies en blijven in Europese landen langer werkloos. Inkomensverlies moet dus in samenhang met werkloosheid bestudeerd worden. En ook de discontinuïteit van de participatie op de arbeidsmarkt moet hierbij betrokken worden.

Een belangrijk deel van de werknemers is na een ontslag vrijwel direct weer aan het werk. Duidelijk is ook dat er tussen landen grote verschillen bestaan in de mate waarin men na een ontslag weer werkzaam is. In de Verenigde Staten geven respondenten uit de *Displaced Workers Survey* die in de drie jaar voorafgaand aan de enquête bedrijfseconomisch ontslag hebben gekregen, in circa 70 procent van de gevallen (afhankelijk van de conjunctuur) aan dat zij weer werk hebben gevonden. Uit het Nederlandse Fokker-onderzoek komt naar voren dat na een jaar 77 procent en na enkele jaren 85 procent van de werknemers weer aan de slag is. Het betreft hier een groep die niet representatief is voor de Nederlandse beroepsbevolking. Gegevens van de Sociale Verzekeringsbank suggereren dat na een jaar 73 procent van de ontslagen personen weer aan de slag is. Tussen Europese landen bestaan in dit opzicht grote verschillen. In Frankrijk is het aandeel personen dat twee jaar na een bedrijfseconomisch ontslag weer aan het werk is ongeveer 50 procent. In Denemarken is na een bedrijfseconomisch ontslag 31 procent enige tijd werkloos. De werkzekerheid is in geen van de genoemde landen absoluut. Afgaand op het percentage werknemers dat na verloop van tijd weer aan het werk is komt de werkzekerheid in Nederland, Denemarken en de Verenigde Staten op een vergelijkbaar niveau uit. In andere Europese landen is de werkzekerheid een stuk lager.

Het inkomensverlies van bij een massaontslag betrokken werknemers is in Europese landen na verloop van een aantal jaren en vergeleken met werknemers in de rest van de economie kleiner dan in de Verenigde Staten. Dat geldt ook voor enkele Europese landen waar de werkzekerheid vergelijkbaar is met die in de Verenigde Staten. In de Verenigde Staten bedraagt het inkomensverlies van werknemers die weer werk hebben ongeveer 25 procent. Wordt het inkomensverlies vergeleken met niet ontslagen werknemers in de bedrijven waar de ontslagen zijn gevallen, dan komt het lager uit. De inkomensverliezen zijn aanvankelijk groter, maar lopen al snel terug. Inkomensverliezen ontstaan voor een deel, doordat werknemers die voor hun ontslag voltijds werkten na hun ontslag in deeltijd



werkt. Voor een belangrijk deel ontstaan de inkomensverliezen, doordat werknemers met een lager loon genoegen moeten nemen. In Europese landen waar de werkzekerheid relatief laag is moet bij cijfers over inkomensverliezen rekening worden gehouden met een selectie-effect. Dat maakt cijfers over inkomensverliezen in verschillende landen moeilijk vergelijkbaar.

Tussen verschillende groepen van werknemers bestaan grote verschillen in werkzekerheid en inkomensverliezen. De factoren die deze verschillen bepalen lijken structureel te zijn. In alle landen komt ongeveer hetzelfde beeld naar voren. Lager opgeleiden hebben een grotere kans op ontslag dan hoger opgeleiden, maar hoger opgeleiden lijden daarbij grotere inkomensverliezen. Hoger opgeleid is gerelateerd aan een hoge plaats binnen de inkomensverdeling en voor werknemers met hogere inkomens gelden dezelfde effecten als voor hoger opgeleiden. De inkomensverliezen zijn daarnaast hoger, naarmate werknemers ouder zijn en naarmate hun baanduur langer is. Een langere baanduur is daarbij gerelateerd aan de leeftijd. Anciënniteit kan samenhangen met ervaring en vakbeheersing. In het Fokker-onderzoek wordt gesuggereerd dat specialisatie een rol speelt bij inkomensverliezen na ontslag. In het Franse onderzoek lijkt de beloning voor anciënniteit weer minder samen te hangen met vakbeheersing.

### 3 MASSAONTSLAG IN NEDERLAND NADER GEPLAATST

Massaontslag is als onderdeel te zien van een veel grotere arbeidsmarktdynamiek. Het is slechts in beperkte mate wettelijk ingekaderd. Het verloop van een massaontslag speelt zich vooral af binnen de kaders die door de sociale partners gesteld worden.

#### 3.1 MOBILITEIT OP DE ARBEIDSMARKT EN GEDWONGEN ONTSLAGEN

Jaarlijks wordt van vele werknemers de baan beëindigd. Van 2002 op 2003 ging het volgens cijfers van het Sociaal Statistisch Bestand om 22 procent van de 6.547.000 werknemers. Zij vinden een nieuwe baan, gaan voor zichzelf werken, zijn werkzoekend of verlaten de arbeidsmarkt. De beëindiging van een baan kan vrijwillig zijn of onvrijwillig. Veel werknemers nemen vrijwillig ontslag om hun loopbaan bij een andere werkgever voort te zetten. In tijden van hoogconjunctuur zijn de mogelijkheden hiervoor groter dan in tijden van laagconjunctuur. Een groot aantal arbeidsrelaties wordt van rechtswege beëindigd. Dat wil zeggen dat de arbeidsrelatie voor een bepaalde duur is aangegaan en dat bij afloop van deze periode de arbeidsrelatie verbroken wordt. Een kleiner aantal van de beëindigingen betreft de verbreking van meerjarige arbeidsrelaties op initiatief van de werkgever. Voor een deel zijn dit arbeidsrelaties voor bepaalde tijd die voor enkele jaren zijn aangegaan of die een aantal malen zijn verlengd. Daarnaast betreft het gedwongen ontslagen van werknemers met een arbeidsrelatie voor onbepaalde tijd. Massaontslag valt volgens onze definitie binnen de categorie van verbreking van meerjarige arbeidsrelaties op initiatief van de werkgever.

Bij een massaontslag worden in een bedrijf of een instelling over een beperkte periode meerdere werknemers tegelijk ontslagen. De achtergrond voor een massaontslag ligt uitsluitend in overwegingen van bedrijfseconomische aard. Daarmee is gezegd dat massaontslagen niet het gevolg zijn van disfunctioneren, verstoorde arbeidsverhoudingen of langdurige ziekte van de betreffende werknemers. Bedrijfseconomische redenen voor ontslag kunnen liggen in veranderingen in de arbeidsorganisatie met het oog op kostenbeheersing en productiviteitsontwikkeling. Ze kunnen ook liggen in veranderingen op de productmarkten waardoor krimp van bedrijfsonderdelen noodzakelijk wordt. Een belangrijke reden voor massaontslagen ligt ook in fusies en overnames. Massaontslagen betreffen in de regel ontslagen van enige omvang. Daaraan valt te verbinden dat ontslagen bij kleinere bedrijven buiten beeld blijven. Massaontslagen hebben ten slotte betrekking op werknemers en niet op zelfstandigen.

Massaontslag treft niet in de laatste plaats werknemers met een vast dienstverband. Voor de inkrimping van het personeelsbestand maken bedrijven in eerste instantie gebruik van natuurlijk verloop, vacaturestops en het niet verlengen van

tijdelijke arbeidscontracten. Een massaontslag is een uiterste maatregel. Werknemers met een vast dienstverband worden dan niet gespaard.

Er bestaan verschillende mogelijkheden om de arbeidsrelaties van werknemers met een vast dienstverband te beëindigen. Ontslagen in proeftijd en ontslagen op staande voet zijn in het geval van massaontslagen niet aan de orde. De regeling van massaontslagen kan via het CWI verlopen waar voor de betrokken werknemers een ontslagvergunning wordt aangevraagd. Dit is de BBA-procedure. De regeling kan ook via de kantonrechter verlopen waar een ontbindingsprocedure wordt ingezet. Daarnaast kunnen arbeidsrelaties door het sluiten van een beëindigingsovereenkomst tussen de werkgever en de werknemer beëindigd worden. Er hoeft dan geen instantie aan te pas te komen om het ontslag te regelen. Ten slotte zijn er werknemers die er met een mogelijk massaontslag in het vooruitzicht in slagen om bijtijds ander werk te vinden.

Van het aantal ontbindingen door de kantonrechter en van het aantal door het CWI afgegeven ontslagvergunningen bestaan registraties. Van het aantal arbeidsrelaties dat met wederzijds goedvinden beëindigd wordt, bestaat slechts inzicht op basis van enquêtes. Het aantal beëindigingen van vaste dienstverbanden door tussenkomst van CWI of kantonrechter bedroeg in 2002 1,9 procent van de 6.547.000 werknemers. Massaontslagen vallen in belangrijke mate binnen deze categorie van beëindigingen. Massaontslagen betreffen echter uitsluitend (meervoudige) ontslagen wegens bedrijfseconomische redenen. Volgens de Ontslagstatistiek van het ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid lag in 2002 bij het CWI het aandeel ontslagaanvragen wegens bedrijfseconomische redenen op 62 procent. In 2002 ging het om 43.700 aanvragen voor een ontslagvergunning om bedrijfseconomische redenen waarvan 13.200 collectief ontslag betrof. Collectief ingediende ontslagaanvragen zijn aanvragen die worden ingediend voor 20 werknemers of meer binnen een termijn van drie maanden. Loonstra en Kruit (2006) menen dat bij de kantonrechter 25 procent van de ontslagaanvragen ontslagen wegens bedrijfseconomische redenen betreft. In 2002 werden in totaal 68.000 ontbindingsverzoeken ingediend.

Bij massaontslag wordt in eerste instantie aan collectieve ontslagen gedacht. De grens van 20 werknemers die genoemd is in de Wet melding collectief ontslag (WMCO), heeft echter iets willekeurigs. Voor kleinere bedrijven is een ontslag van minimaal 20 werknemers ingrijpend. Bij grotere bedrijven is een ontslagaanvraag voor 20 werknemers minder vergaand.

In het geval van een bedrijfsfaillissement krijgen de individuele werknemers in de regel zonder tussenkomst van een derde instantie ontslag. De voor de afwikkeling van het faillissement aangestelde curator kan de rechter hiertoe om toestemming verzoeken (Jacobs 2004). In 2004 waren er volgens het onderzoek van Luttikhaus (2006) negentienduizend werknemers in dienst bij bedrijven die failliet zijn gegaan. Van deze werknemers zijn er drieduizend overgegaan naar een onderneming *going concern*. Van de 4.167 bedrijven die in 2004 failliet gingen

hadden er slechts veertien meer dan honderd werknemers. Bij zes van deze grotere bedrijven zijn de activiteiten na het faillissement (gedeeltelijk) voortgezet door een derde. De hier genoemde grens van honderd werknemers wordt verderop in het onderzoek als selectie criterium voor massaontslag gebruikt. Het is niet uit te sluiten dat voor een gedeelte van de bij faillissementen ontslagen werknemers collectief ontslag is aangevraagd. Er kan dus overlap bestaan tussen het genoemde cijfer voor collectieve ontslagen en het cijfer voor ontslagen wegens faillissement.

### 3.2 HET INSTITUTIONELE KADER VAN MASSAONTSLAG

Over het verloop van het massaontslag is in ons land betrekkelijk weinig wettelijk geregeld (Van der Heijden 2001). Niettemin bestaat er wel een aantal praktijken rond het massaontslag. De voorbereiding en de afwikkeling van een massaontslag neemt geruime tijd in beslag. Een jaar is geen uitzondering. Voordat een massaontslag wordt aangekondigd heeft de leiding van de onderneming zich in de regel grondig voorbereid. Wanneer de plannen vaste vorm beginnen te krijgen moet over de voorgenomen reorganisatie en de personele gevolgen daarvan advies gevraagd worden aan de ondernemingsraad. Het CWI moet over de voorgenomen ontslagen worden ingelicht. Als het een ontslag betreft van twintig of meer werknemers gedurende een periode van drie maanden waarbij de werknemers binnen eenzelfde regio werkzaam zijn, dan is op grond van de WMCO van 1976 de raadpleging van de bonden verplicht of er moet een wachttijd in acht worden genomen gedurende welke het CWI, behoudens bij faillissementen, de aanvraag niet in behandeling mag nemen. De verplichte raadpleging van de bonden heeft betrekking op het voorkomen of verminderen van ontslagen en op de mogelijkheden om de gevolgen van de ontslagen te verzachten door werknemers om te scholen en naar ander werk te begeleiden (Beltzer et al. 2006). De behandeling van een collectief ontslag kan beduidend langer duren dan de normtijd van zes weken voor het afgeven van een ontslagvergunning. Wanneer de bonden onvoldoende bij het proces betrokken zijn, kan dit de voortgang belemmeren. Jacobs (2004) geeft verschillende voorbeelden van bedrijven die in het verleden met collectieve acties geconfronteerd zijn. Soms hebben deze acties tot een grotere inschikkelijkheid van bedrijven geleid. In andere gevallen kwam de overheid over de brug. Het rechterlijke oordeel over dergelijke acties verschilde: soms werden ze onwettig verklaard, soms werden ze getolereerd. Als er weinig of geen aangesloten werknemers zijn, komt het ook voor dat de bonden verstek laten gaan. In die gevallen krijgt de ondernemingsraad een zwaardere rol toegemeten.

Er bestaat geen wettelijke verplichting tot het opstellen van een sociaal plan. Volgens Jacobs (2004) komen sociale plannen voor de meeste bedrijven voort uit de bepalingen in cao's. Sociale plannen kunnen echter ook op een adhoc-basis worden opgesteld. In de regel worden de onderhandelingen over het sociaal plan gevoerd met de bonden, die immers ook cao-partij zijn. Maar er kunnen ook gevallen zijn waarbij de ondernemingsraad aan de onderhandelingstafel zit (Van

der Heijden 2001). Dat kan problematisch zijn als een ondernemingsraad niet over een degelijke juridische achtergrond beschikt. Een werkgever kan ervoor kiezen om een sociaal plan dat met de bonden is onderhandeld als cao bij de minister aan te melden. In de praktijk heeft dit als gevolg dat ook niet-vakbondsleden aan de onderhandelingsresultaten worden gehouden.

In vrijwel alle sociale plannen wordt afgesproken dat gedwongen ontslagen zoveel mogelijk worden vermeden. Waar mogelijk worden boventallig geworden werknemers herplaatst. Een vast thema in sociale plannen is ook de compensatie die aan ontslagen werknemers wordt geboden. Over het algemeen vormt de kantonrechterformule een richtlijn bij de onderhandelingen. Bij een massaontslag kunnen de kosten op basis van dit richtbedrag hoog oplopen. Werkgevers zullen daarom trachten tot afspraken te komen die onder deze richtlijn liggen. Individuele werknemers hebben echter de vrijheid om hun afvloeiingsregeling door de rechter te laten toetsen. Dat geeft de werknemersvertegenwoordigers een onderhandelingspositie. Sociale plannen bevatten ook afspraken om de stroom naar ander werk te bevorderen (Tros, Rayer en Verhulp 2005). In dat kader kunnen zaken geregeld worden over omscholing of bijscholing, over aanvulling van het inkomen bij verlies van inkomsten en over begeleiding naar ander werk. In een aantal gevallen zijn arbeidspools opgericht om werknemers binnen een onderneming of een sector behulpzaam te zijn bij het vinden van een nieuwe functie. Nagelkerke et al. (2006) karakteriseren dergelijke arrangementen als een kruising tussen interne en externe flexibiliteit.

Tijdens de voorbereiding van het massaontslag beginnen werknemers het bedrijf te verlaten. De onrust die de kop op steekt zal werknemers met een gunstige arbeidsmarktpositie ertoe brengen om hun loopbaan ergens anders voort te zetten. Zodra een sociaal plan gereed is, ontstaat aanbod van werknemers die tegen de in dit plan genoemde ontslagvergoeding het bedrijf vrijwillig willen verlaten. Afhankelijk van de situatie kan een onderneming ook vertrekpremies in het vooruitzicht stellen om een vroegtijdige uitstroom aan te moedigen. Bedrijven hebben er echter ook belang bij om de productie tot een gepland moment voort te zetten. Om personeel vast te houden wordt een ontslagvergoeding in het vooruitzicht gesteld onder de voorwaarde dat werknemers tot dit geplande moment aan het werk blijven.

## 4 DE OMVANG VAN MASSAONTSLAG IN NEDERLAND

Massaontslag is een begrip dat in het kader van dit onderzoek nader gedefinieerd wordt. Hoewel massaontslag in tegenstelling tot collectief ontslag als zodanig niet wordt geregistreerd, kan het als een verscholen variabele uit aan arbeidsmarkt gerelateerde registraties worden afgeleid.

### 4.1 DE IDENTIFICATIE VAN MASSAONTSLAG

Massaontslag is gedefinieerd als het ontslag vanwege bedrijfseconomische redenen van een aanzienlijke groep werknemers uit een onderneming. Massaontslag heeft betrekking op wijzigingen in de arbeidsvraag van een onderneming en is uit te drukken in voltijdseenheden. Tegelijk raakt massaontslag het individu. Het is daarom ook zinvol om massaontslag uit te drukken in aantallen werknemers. Massaontslag gaat in de regel om grote aantallen werknemers. We richten ons daarom enkel op de grotere bedrijven met meer dan honderd werknemers. Daarmee blijven situaties buiten beeld waarin het afvloeien van enkele werknemers in een klein bedrijf tot een relatief grote krimp van het personeelsbestand leidt. Dat zijn ingrijpende gebeurtenissen die echter niet onder de noemer van massaontslag vallen. Een kenmerk van massaontslagen is verder dat ze niet elke dag voorkomen in een bedrijf. Het gaat om een uitstroom die aanmerkelijk hoger ligt dan de normale uitstroom uit dat bedrijf.

Een ontslag wordt als het definitief verbreken van de arbeidsrelatie tussen een werknemer en een werkgever aangemerkt. Het gaat dus niet om werknemers van wie om wat voor reden dan ook het arbeidscontract tijdelijk ophoudt, waarna zij weer bij dezelfde werkgever in dienst treden.

In dit onderzoek willen wij ons richten op werknemers die een duidelijke binding met hun werk hebben en die voor hun inkomsten in sterke mate van hun werk afhankelijk zijn.

We maken voor dit onderzoek geen gebruik van enquêtes waarin respondenten aangeven of ze al dan niet bij een massaontslag betrokken zijn geweest. In plaats daarvan gebruiken we registratiegegevens van de uitstroom van werknemers uit bedrijven zoals die voorkomt in het Sociaal Statistisch Bestand (SSB) van het CBS en in het bijzonder de SSB-satelliet Sociale Dynamiek. Vanwege het registratiekarakter is niet bekend of het om een uitstroom vanwege ontslag gaat of om uitstroom om andere redenen. De vaststelling of de uitstroom een massaontslag betreft, wordt onder meer gebaseerd op significante pieken in het uitstroompatroon.

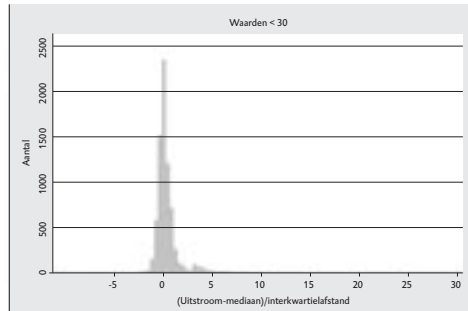
De manier waarop wordt bepaald of de uitstroom aanmerkelijk hoger ligt dan normaal is als volgt. We zijn op zoek naar uitschieters in de verdeling van de

maandelijkse uitstroom binnen de jaren 2001 en 2002. In deze jaren wordt per maand de uitstroom uit een bedrijf bepaald in termen van voltijdseenheden. Om uitschieters in de uitstroom verdelingsvrij te identificeren vergelijken we de uitstroom in elke maand met de mediaan van de verdeling van de uitstroom. Verder bepalen we de interkwartielafstand, dat wil zeggen het verschil tussen de uitstroom op 75 en 25 procent van de verdeling. Dit is een maat voor de variantie van de uitstroom. Als het verschil tussen de uitstroom in een maand en de mediane uitstroom meer dan driemaal zo groot is als de interkwartielafstand, dan noemen we de uitstroom in die maand aanmerkelijk hoger dan normaal. De uitstroom in de betreffende maand wordt dan gekwalificeerd als potentieel massaontslag. Er moet aan enkele extra voorwaarden worden voldaan, voordat de uitstroom definitief als massaontslag wordt getypeerd. Deze extra voorwaarden worden besproken in paragraaf 4.3.

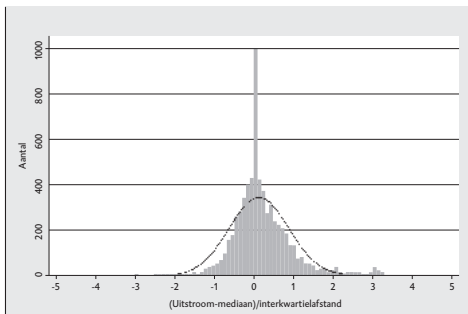
Zoals hierboven genoemd, moet het verschil tussen de uitstroom in een maand en de mediane uitstroom meer dan driemaal zo groot zijn als de interkwartielafstand om gekwalificeerd te worden als “aanmerkelijk hoger dan normaal”. Die factor drie is niet willekeurig gekozen. De verdeling van de verhouding tussen het verschil van de uitstroom en de mediaan enerzijds en de interkwartielafstand anderzijds laat duidelijk zien wanneer er sprake is van een meer dan gebruikelijke uitstroom (figuren 4.1a t/m 4.1c). De eerste van de drie figuren laat zien dat de verdeling tweetoppig is (figuur 4.1a). Waarden groter dan 30 zijn overigens niet meer in beeld gebracht. Er is sprake van een verdeling aan de linkerkant in de figuur die betrekking heeft op de normale uitstroom en een verdeling van een veel minder omvangrijke deelpopulatie aan de rechterkant in de figuur die betrekking heeft op uitstroom als gevolg van massaontslag. De eerste verdeling is symmetrisch. Deze volgt een normale (Gauss) verdeling. De tweede verdeling is scheef. Aan de hand van de figuur is al redelijk goed te zien waar de ene verdeling ophoudt en de andere begint. Om de scheiding tussen de twee verdelingen objectiever te bepalen is een (*two step*) clusteranalyse uitgevoerd. De verdelingen van de twee resulterende clusters zijn weergegeven in figuur 4.1b en figuur 4.1c. De verdeling die betrekking heeft op normale uitstroom blijkt te eindigen bij de waarde drie. Daarom is deze waarde gebruikt als grenswaarde: waarden hoger dan drie kunnen als potentieel massaontslag getypeerd worden.

**Figuur 4.1a, b en c** De verdeling van de maandelijkse uitstroom\* van arbeid uit grote bedrijven

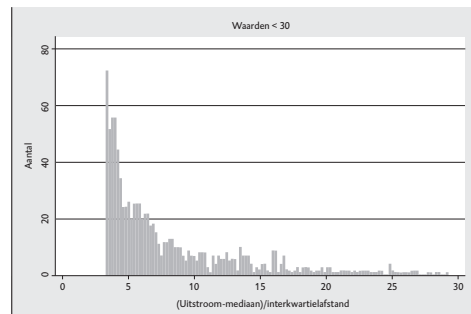
(a)



(b)



(c)



\* De weergegeven waarden betreffen de verhouding tussen enerzijds de afstand van de uitstroom in een maand tot de mediane uitstroom en anderzijds de interkwartielafstand van de maandelijkse uitstroom. De gegevens hebben betrekking op de jaren 2001 en 2002.

Omdat een massaontslag zich in de regel uitstrekt over een bepaalde tijdspanne, wordt ook de uitstroom voor en na de piekmaand als massaontslag meegerekend. Dit gebeurt enkel voor zover deze uitstroom groter is dan de mediaan van de uitstroom en voor zover de maand aansluit bij de piekmaand. Maximaal wordt een periode van twaalf aaneengesloten maanden terug- en vooruitgekeken.

De manier waarop een massaontslag hier wordt berekend is aanmerkelijk verfijnder dan wat her en der in de literatuur wordt vermeld. Het onderzoek van Jacobson et al. (1993) heeft een zekere standaard gezet om de omvang van massaontslagen op basis van registratiegegevens te bepalen. Als massaontslag wordt gerekend de uitstroom uit een bedrijf waarvan de omvang van het personeelsbestand over een bepaalde periode met meer dan 30 procent is gekrompen. De keuze voor 30 procent is daarbij willekeurig. In het onderzoek van Eliason en Storrie (2006) wordt de vraag gesteld over welke periode een massaontslag zich uitstrekt. Er wordt vervolgens gewerkt met de uitstroom gedurende een, twee en drie jaar. De methode die wij hier gebruiken is in mindere mate gebaseerd op arbitraire keuzes



door aan te sluiten op afwijkende uitstroompatronen. Een alternatief voor (dan wel aanvulling op) onze methode is om gebruik te maken van registraties van ontslagen zoals deze bij het CWI of de rechtbanken aanwezig zijn. Voor ons onderzoek hadden wij daar niet de beschikking over. In vervolgonderzoek zal mogelijk wel gebruikgemaakt worden van die gegevens.

Massaontslagen brengen veel onrust met zich mee. Dat is vooral het geval wanneer die werknemers er door getroffen worden voor wie de participatie op de arbeidsmarkt van essentieel belang is voor het levensonderhoud en die bijgevolg een sterke binding met de arbeidsmarkt hebben. Scholieren en studenten met bijbaantjes die betrokken raken bij een massaontslag blijven om die reden buiten beeld. Zij hebben geen reguliere banen. Wel nemen we werkende jongeren met een reguliere baan mee. Uitzend- en oproepwerk worden niet als regulier werk getypeerd en dus uitgesloten. Werknemers tellen we bovendien enkel als regulier als zij langer dan één jaar voorafgaand aan een ontslag bij het betreffende bedrijf gewerkt hebben en als zij een deeltijdfactor groter dan vier tiende hebben. We beperken ten slotte de aandacht voor massaontslag tot die gevallen die geen reële mogelijkheid hebben om van een (pre)pensioenregeling gebruik te maken. Bij benadering wordt deze mogelijkheid boven de leeftijd van 57½ jaar realiteit. Euwals et al. (2005) hebben een zevental pensioenvoorzieningen onder de loep genomen wat betreft de regeling van prepensioen over de periode 1989-2000. Het ABP gaf als enige voor de leeftijd van 55-57 jaar recht op een prepensioen. Het gaat dan om minder dan een derde van het inkomen. Dat blijft dan voor de betrokkenen gelden tot de leeftijd van 65 jaar. Vervolgens hebben zij recht op iets meer dan de helft van het inkomen. PGGM gaf recht op een prepensioen vanaf 58 jaar. De trend over 2000-2001 is er een van verdere versoering. De reden om werknemers met recht op een (pre)pensioen zoveel mogelijk van het onderzoek uit te sluiten is dat we primair geïnteresseerd zijn in de vraag hoe werknemers zich na een massaontslag op de arbeidsmarkt weten te redden.

#### **4.2 HET SSB ALS BRON VOOR DE ANALYSE VAN DE GEVOLGEN VAN MASSAONTSLAG**

Voor het onderhavige onderzoek wordt gebruikgemaakt van het Sociaal Statistisch Bestand (SSB) van het CBS. Anders dan de naam doet vermoeden is het SSB niet één bestand. Het is een stelsel van koppelbare registers die onderling op elkaar zijn afgestemd en consistent gemaakt (Arts en Hoogteijling 2002). Per jaargang worden meer dan 40 registers gebruikt. Daarnaast zijn ook gegevens uit enkele enquêtes in het SSB opgenomen. De demografische gegevens van het SSB komen voornamelijk uit de Gemeentelijke Basisadministratie persoonsgegevens (GBA). Dat zijn bijvoorbeeld geslacht, geboortedatum, geboorteland, burgerlijke staat en woonplaats van alle personen die vanaf 1995 tot de geregistreerde bevolking hebben behoord of behoren. Alle veranderingen hierin, zoals verhuizingen en echtscheidingen, zijn ook opgenomen. Daarnaast is veel informatie opgenomen over werknemers. Daarbij wordt gebruikgemaakt van de gegevens uit de Verzekerenadministratie van het UWV, de loonbelastinggegevens van de

belastingdienst, en de bedrijvenenquête Werkgelegenheid en Lonen. Ook over mensen die als zelfstandige werkzaam zijn worden verschillende registers gebruikt, onder andere van de belastingdienst. Van de mensen die een uitkering ontvangen is veel informatie beschikbaar van het UWV, de belastingdienst en de gemeenten. Diverse andere registratiehouders, bijvoorbeeld het CWI, leveren relevante additionele informatie. Op basis van het SSB wordt op uiteenlopende terreinen statistiek gemaakt en sociaal-wetenschappelijk onderzoek uitgevoerd.

Een gegevensverzameling als het SSB heeft als voordeel dat het een volledige dekking kan geven van de onderzoekspopulatie. Alle individuen binnen de populatie komen in het SSB voor. Die dekking bestaat ook in de tijd. Kleine groepen in de samenleving kunnen integraal in beeld gebracht worden en bovendien door de tijd gevolgd worden. De koppeling die in het SSB is aangebracht tussen verschillende registratiebestanden leidt er verder toe dat uiteenlopende aspecten van een individu in kaart kunnen worden gebracht. De beperking is echter dat alleen die aspecten (integraal) bekend zijn die in officiële registraties zijn opgenomen.

In enquêtes wordt in de regel meer uiteenlopende informatie bijeengebracht dan op basis van registratiebestanden te realiseren is. Het betreft echter een steekproef uit een populatie, waarbij sprake is van (selectieve) non-respons. Verder blijken doorlopende enquêtes, ook wel panels genoemd, lastig om op te zetten en moeilijk te onderhouden. In de loop der tijd verdwijnen altijd respondenten uit een panel en deze ‘panelsterfte’ is ook weer selectief. Om met behulp van een enquête informatie over het verleden te verzamelen worden wel retrospectieve vragen gesteld. Een nadeel van de aldus verkregen informatie is dat er geheugen-effecten spelen.

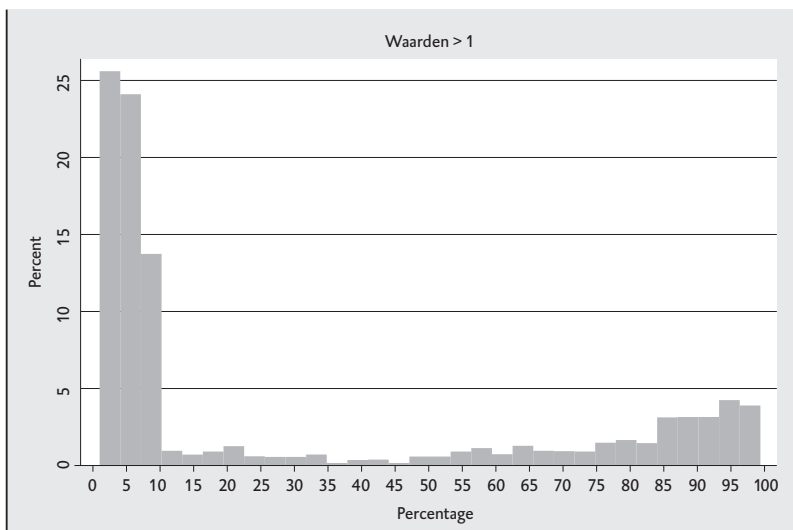
Het feit dat meerdere jaargangen van het SSB beschikbaar zijn, biedt de mogelijkheid om loopbaanonderzoek te doen. De opeenvolging van banen die een werknemer heeft, kan voor iedere werknemer zichtbaar gemaakt worden. Van die banen zijn diverse gegevens bekend, zoals jaarloon, aantal sv-dagen, parttimefactor en economische activiteit van het bedrijf. Tevens kunnen overgangen naar en van uitkeringsituaties in kaart gebracht worden.

Registraties zijn nooit volkomen juist. Fouten zoals onderdekking, administratieve vertraging en missende of onjuiste waarden komen ook in registraties voor. Om de kwaliteit van het SSB te waarborgen worden registers onderling geconfronteerd en worden conflicterende gegevens aangepast (Arts en Hoogteijling, 2002). Daarbij is de, voor het onderhavige gegeven, beste bron leidend. Deze zogenaamde integratieprocessen vormen het hart van de SSB-werkwijze. Ondanks de uitgebreide integratieprocessen kent het SSB beperkingen in het gebruik. Banen die in verslagjaar  $t-1$  het gehele jaar waren geregistreerd, maar in jaar  $t$  niet meer blijken te bestaan, worden bijvoorbeeld in de SSB-integratieprocessen kunstmatig afgesloten op 31 december van het jaar  $t-1$ . Daardoor is voorzichtigheid geboden als het gaat om uitstroom op 31 december. Ook kan het voorkomen dat bedrijven voortbestaan onder een andere noemer. Dat kan een

registratieartefact zijn, maar ook kan het wijzen op een doorstart van een bedrijf na een faillissement. In een dergelijk geval wordt waargenomen dat werknemers massaal uitstromen uit een bedrijf, maar is feitelijk geen sprake van een massaontslag waarbij werknemers hun eigen weg op de arbeidsmarkt moeten zoeken.

In het geval van een faillissement is het betrekkelijk eenvoudig om vast te stellen of er sprake is van een massaontslag. Lastiger te beoordelen is de situatie waarbij een gedeelte van de uitgestroomde werknemers collectief doorstroomt naar een ander bedrijf. Het kan zijn dat een bedrijf in afgeslankte vorm onder een andere naam wordt voortgezet. Er is dan sprake van massaontslag voor de werknemers die niet naar het nieuwe bedrijf mee kunnen gaan. De werknemers die collectief naar een ander bedrijf doorstromen moeten dan niet als massaontslag worden getypeerd. De kernvraag is in welk geval werknemers die van het ene bedrijf naar het andere bedrijf overgaan, wel of niet als betrokkenen bij een massaontslag worden aangemerkt. Het is aannemelijk dat werknemers die *en masse* van het ene bedrijf naar het andere bedrijf stromen zich niet zelf op de arbeidsmarkt hebben hoeven aan te bieden. In dit onderzoek is als criterium gehanteerd dat werknemers voor een massaontslag worden meegeteld als niet meer dan 15 procent van hun gezamenlijke arbeidsvolume collectief van het ene bedrijf naar het andere bedrijf overgaat. Op deze keuze wordt hieronder ingegaan.

**Figuur 4.2** Verdeling van het aandeel van de uitstroom dat naar één bedrijf doorstroomt



In figuur 4.2 is de verdeling weergegeven van de aandelen werknemers die naar hetzelfde bedrijf doorstromen. Op de x-as staat het percentage dat naar hetzelfde bedrijf stroomt. De staven van de verdeling tellen op tot 100 procent. Lage aandelen zijn het meest frequent. Bij de hogere aandelen (vanaf 70 procent) is in de verdeling weer een zekere massa te onderkennen. Rond 15 procent is er een omslagpunt. Vanaf dat punt gaan we ervan uit dat massaontslag voor de betrokken werknemers onwaarschijnlijk is.

### 4.3 DE OPERATIONALISERING VAN DE GROOTHEID MASSAONTSLAG

In dit onderzoek wordt de omvang van de massaontslagen in kaart gebracht voor een bepaald moment. Hiervoor zijn de jaren 2001 en 2002 gekozen. Het Sociaal Statistisch Bestand waaruit geput wordt, bevat gegevens vanaf verslagjaar 1999. Vanaf verslagjaar 2001 is echter pas de deeltijdfactor opgenomen. Deze is voor circa 70 procent van de dienstverbanden bekend en voor de rest geïmputeerd op basis van diverse achtergrondkenmerken. De deeltijdfactor wordt niet alleen gebruikt om deeltijders uit te kunnen uitsluiten, maar ook voor de berekening van het arbeidsvolume. Daarom zijn de jaren 1999 en 2000 buiten beschouwing gelaten.

De identificatie van massaontslagen verloopt langs een aantal stappen. Allereerst wordt de uitstroom bepaald in grotere bedrijven. Vervolgens wordt de aandacht gericht op reguliere banen in die bedrijven. Grotere bedrijven met een beperkt aantal reguliere banen worden uitgesloten. Dan wordt een stap gezet om de doorstroom bij het doorstarten van bedrijven en bij fusies en splitsing van bedrijven uit de cijfers te halen. Werknemers van wie de arbeidsorganisatie grotendeels wordt overgedragen aan een ander bedrijf worden niet meegerekend. Werknemers die *en masse* naar een uitzendbureau doorstromen, worden wel als massaontslag aangemerkt. Massaontslag wordt ten slotte gerelateerd aan de pieken in de uitstroom. We zijn tot slot vooral geïnteresseerd in de gevolgen van massaontslag voor werknemers jonger dan 57 jaar.

Om er geheel zeker van te zijn dat de in de voorgaande stappen geselecteerde werknemers daadwerkelijk bij een massaontslag betrokken zijn geweest, heeft nog een laatste filtering plaatsgevonden. Aan een van de volgende mogelijkheden dient te zijn voldaan: ten minste een gedeelte van de werknemers ontvangt een ww-uitkering of een wachtgelduitkering of heeft zich ingeschreven bij het CWI. Het volgende criterium is toegepast: minimaal 5 procent van de vermeend ontslagen werknemers moet in de zes maanden na de baanbeëindiging aan een van deze criteria voldaan hebben.

Het selectieschema voor massaontslag en de daarbij betrokken werknemers in de kern van de arbeidsmarkt ziet er nu als volgt uit.

#### Box 4.1 Operationalisering van massaontslag in 2001 en 2002

1. Selecteer de bedrijfseenheden met een jaarlijks gemiddelde in de jaren 2001 en 2002 van meer dan honderd banen. Het gemiddelde aantal banen is de baansom gewogen met het aantal kalenderdagen van de banen in het jaar ten opzichte van het totale aantal kalenderdagen in het jaar.
2. Selecteer de reguliere banen:
  - sluit uitzendwerk en oproepwerk uit,
  - sluit banen met een deeltijdfactor < 0,4 uit,
  - sluit banen die korter dan 12 maanden duurden uit.

3. Selecteer bedrijfseenheden met minimaal vijftig reguliere banen (50 vte's).
4. Bereken de maandelijkse uitstroom in volume (vte's) en niet in het aantal personen.
5. Relateer de maandelijkse uitstroom aan de mediane uitstroom en de interkwartielafstand van de uitstroom in het betreffende jaar:
  - bereken hoeveel reguliere banen uitstromen per maand in 2001 en 2002 (in vte's),
  - bepaal de mediaan en de interkwartielafstand van de uitstroom in elk van de jaren; evident maar niet onbelangrijk is dat rekening wordt gehouden met eventuele maanden met nuluitstroom,
  - selecteer de uitgestroomde werknemers in de maand(en) waarvoor geldt dat: 1) het verschil tussen de waargenomen uitstroom (in vte's) en de mediane uitstroom groter is dan driemaal de interkwartielafstand en 2) de uitstroom minimaal 10 vte's bedraagt.
6. Sluit die uitgestroomde werknemers uit voor wie geldt dat ze deel uit maken van een groep werknemers die gezamenlijk doorstromen naar een nieuw bedrijf en die gezamenlijk meer dan 15 procent van de uitstroom vormen.
7. Bepaal het maximum van 1) het percentage van de geselecteerde werknemers dat binnen 6 maanden na ontslag hetzij een ww-uitkering hetzij een wachtgelduitkering heeft en 2) het percentage dat zich binnen 6 maanden heeft ingeschreven bij het CWI. Als dit maximum kleiner is dan 5%, is geen sprake van massaontslag.
8. In geval een piekmaand (en bijbehorende uitstroom) is geselecteerd, selecteer de uitgestroomde werknemers in de daaraan voorafgaande en daaropvolgende maanden, zolang de uitstroom in die maanden groter is dan de mediane uitstroom.
9. Neem de selecties die resteren na stap 7 en stap 8 samen: de totale uitstroom als gevolg van massaontslag.

Als het SSB volgens de eerste vier stappen van het schema in box 4.1 wordt doorlopen, dan komen de volgende totalen naar voren. In 2002 werden in 8.500 bedrijven in totaal 291.000 reguliere banen beëindigd. Dit cijfer resulteert nadat op het totale aantal baanbeëindigingen in grote bedrijven niet reguliere banen en ongedateerde baanbeëindigingen in mindering zijn gebracht. De 8.500 bedrijven zijn bedrijven met minimaal honderd werknemers en minimaal vijftig reguliere banen waarin in 2002 ten minste één baan beëindigd is. De beëindigde banen zijn een deelverzameling van 1,2 miljoen beëindigde banen (geen uitzendwerk) in bedrijven met minimaal honderd werknemers. Van 224.000 beëindigde banen is onbekend in welke maand de beëindiging heeft plaatsgevonden.

Het blijkt dat per geselecteerd groot bedrijf gemiddeld 34,2 reguliere banen werden beëindigd in 2002. Deze beëindigingen betreffen zowel vrijwillige beëindigingen van het dienstverband als beëindigingen op initiatief van de werkgever. Het gaat verder om beëindigingen van vaste dienstverbanden en beëindigingen van tijdelijke dienstverbanden met een duur langer dan een jaar. Het cijfer van 291.000 beëindigingen van reguliere banen in 2002 is van dezelfde orde van grootte als het totaal van 139.000 aanvragen van ontslag via het CWI en de kantonrechter in hetzelfde jaar.<sup>1</sup> De cijfers van 2001 en 2002 zijn goed vergelijkbaar en geven een stabiel beeld. De verslechtering van de conjunctuur van 2001 op 2002 is zichtbaar in de cijfers.

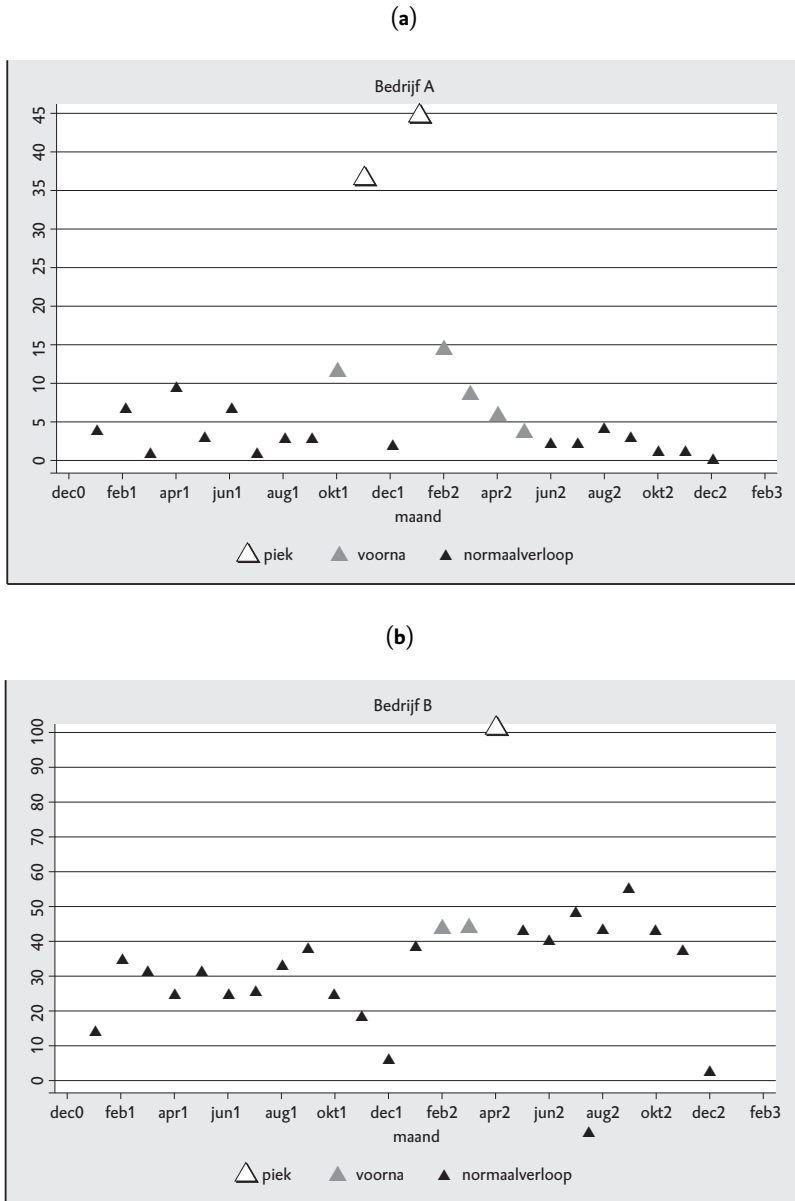
**Tabel 4.1** Aantallen beëindigde dienstverbanden in 2001 en 2002

	2001	2002
Baanbeëindigingen (bedrijven >100 werknemers); geen uitzendwerk	1 236 000	1 252 000
Baanbeëindigingen waarbij maand niet eenduidig is	-214 000	-224 000
Oproepkrachten en deeltijd <0,4	-417 000	-419 000
Banen korter dan 12 maanden	-306 000	-297 000
Banen in bedrijven <50 vte's reguliere banen	-22 000	-21 000
Reguliere banen	277 000	291 000
Bedrijven met minimaal 1 baan beëindigd	8 400	8 500

In stap 5 van het schema worden de pieken in de maandelijkse uitstroom van reguliere banen bepaald. Vervolgens worden in stap zes werknemers die *en masse* naar een volgend bedrijf doorstromen, uitgefilterd. In stap 7 wordt een laatste check uitgevoerd op inschrijving bij het CWI of het ontvangen van een uitkering binnen zes maanden na ontslag. Dan wordt voor de dan nog bestaande pieken het aantal beëindigingen van dienstverbanden bepaald. Hier kan ten slotte in stap 8 en 9 het aantal beëindigingen aan worden toegevoegd dat zich voordoet zes maanden voorafgaand aan en zes maanden volgend op het optreden van de piek in de uitstroom van werknemers uit een bedrijf. Deze uitstroom rondom de piek wordt echter enkel meegenomen voor zover deze groter is dan de mediane uitstroom. Het gaat er om de uitstroom samenhangend met een massaontslag te onderscheiden van de natuurlijke uitstroom.

In de figuren 4.3a en 4.3b is voor een tweetal bedrijven het maandelijkse verloop in de uitstroom weergegeven. Bedrijf (a) laat voor twee afzonderlijke maanden een piek zien, met zowel voor de eerste als na de tweede piek een uitstroom groter dan de mediane uitstroom. In bedrijf (b) is een piek te onderscheiden met daaraan voorafgaand een uitstroom groter dan de mediane uitstroom.

Figuur 4.3 Voorbeelden van verloop in uitstroom uit individuele bedrijven



De geselecteerde uitstroom van reguliere banen tijdens de piek en voor en na de piek in grotere bedrijven is weergegeven in tabel 4.2. De cijfers hebben betrekking op 2001 en 2002 gezamenlijk. In stap 5 zijn 4.300 baanbeëindigingen uitgesloten, waarbij de maand van het begin van de volgende baan niet eenduidig is. Stap 6 en stap 7 zijn enkel uitgevoerd op de uitstroom in de piekmaanden en niet op de uitstroom in de belendende maanden. In stap 9 zijn de resultaten van stap 7 en stap 8 bij elkaar genomen.

**Tabel 4.2** Massaontslag in grotere bedrijven in de periode 2001-2002

	Stap 5 Piek- bepaling	Stap 6 Niet en masse	Stap 7 Uitkering	Stap 8 Rond piek	Stap 9 Eind- resultaat
Bedrijf/maand- combinaties	800	500	380	700	1 080
Totale uitstroom (vte)	49 500	22 100	15 700	12 200	27 900

Er mag van worden uitgegaan dat van de werknemers die in de piekmaand uitstromen, het dienstverband op initiatief van de werkgever beëindigd is. Verder mag worden aangenomen dat voor deze beëindiging bedrijfseconomische redenen bestonden. Vrijwillige uitstroom vindt zelden of nooit zo geconcentreerd en massaal plaats. En ontslagen wegens persoonlijke redenen zijn veel meer gespreid in de tijd. Van de werknemers die voorafgaand aan de piek geselecteerd zijn, is niet zonder meer te zeggen of zij wel of niet vrijwillig vertrokken zijn. Waarschijnlijk hangt hun vertrek wel samen met de economische situatie van het bedrijf. Ook van werknemers die na de piekmaand zijn uitgestroomd, hangt het vertrek waarschijnlijk samen met de bedrijfseconomische situatie.

In verband met Europese regelgeving rond de gevolgen van globalisering is het interessant om te vermelden dat er in de periode 2001-2002 6 massaontslagen van meer dan 500 werknemers en 3 massaontslagen van meer dan 1.000 werknemers zijn vastgesteld. Hierbij is de uitstroom in de piek en rondom de piek samen genomen. Van de totale uitstroom van 27.900 werknemers vond 7.000 voor de piekmaand plaats en 5.200 na de piekmaand. Onze definitie van massaontslag sluit langgerekte collectieve ontslagen zonder duidelijke piek in de uitstroom uit. Het zou dus kunnen zijn dat er nog meer bedrijven aan de voorwaarden voor steun uit het Europese Globaliseringsfonds voldoen.

Het aantal werknemers dat per jaar in de grotere bedrijven in Nederland bij massaontslagen is betrokken, ligt met  $13.950 (= 27.900/2)$  iets hoger dan het aantal van 13.200 collectieve ontslagen dat in de Ontslagstatistiek van het ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid voor 2002 wordt genoemd. Er zit enige ruimte tussen de definities van collectief ontslag en van massaontslag. De Ontslagstatistiek omvat in tegenstelling tot het hier gepresenteerde massaontslag ook collectieve ontslagen in kleinere bedrijven. Mogelijk worden collectieve ontslagen echter gespreid in de tijd verleend. Collectieve ontslagen komen relatief veel voor in de industrie. Hier zijn vaak mobiliteitscentra ingericht die werknemers geleidelijk naar ander werk toe geleiden. De definitie van massaontslag heeft verder betrekking op ontslagen van minimaal tien vte's, terwijl bij collectieve ontslagen minimaal twintig werknemers betrokken zijn.



Een alternatieve manier om gegevens over massaontslagen boven tafel te krijgen is via een koppeling met de CWI-gegevens waar ook de Onslagstatistiek van het ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid op gebaseerd is. Voor dit onderzoek waren die gegevens niet beschikbaar. Nog een andere bron van gegevens over massaontslagen is de European Restructuring Monitor (ERM) van de European Foundation for the Improvement of Working en Living Conditions. Volgens de ERM is voor 2002 aangekondigd dat in Nederland 10.350 banen geschrapt zouden worden. Het betreft banenreducties van meer dan 100 werknemers of reducties van meer dan 10 procent van het werknemersbestand bij bedrijven met meer dan 250 werknemers (EMCC 2008).

In tabel 4.3 is een aantal persoonskenmerken van de door massaontslag getroffen werknemers weergegeven: gemiddelde leeftijd, gemiddeld maandinkomen en het aandeel vrouwelijke werknemers en werknemers van niet-westerse herkomst. Daarbij is onderscheid gemaakt naar het moment van ontslag: voor, tijdens of na de piekmaand. Het gemiddelde fiscaal maandinkomen heeft betrekking op de beëindigde baan en is ten behoeve van de vergelijkbaarheid gecorrigeerd voor deeltijdarbeid. Het betreft dus een indicatie van het maandloon indien elke werknemer voltijd zou hebben gewerkt. In de eerste kolom zijn de kenmerken weergegeven van een vergelijkingsgroep. Deze werd als volgt samengesteld. Allereerst werden uit de gehele werknemerspopulatie van 2001 werknemers geselecteerd met dezelfde kenmerken (als de ontslagenen) wat betreft bedrijfsgrootte, baanduur en -omvang en exclusief uitzend- en oproepkrachten, en tijdelijke werknemers (zie 4.1) Vervolgens werden de door massaontslag getroffen werknemers uitgesloten. Uit de resulterende selectie werd ten slotte een willekeurige 10%-steekproef getrokken.

De ontslagen werknemers zijn naar veronderstelling niet op grond van persoonlijke kenmerken, zoals disfunctioneren, bij een massaontslag betrokken geraakt. Het zou dus voor de hand liggen dat zij een representatieve afspiegeling van het betreffende segment van de werkende bevolking vormen. Dat blijkt niet het geval te zijn. Het blijkt dat ontslagen werknemers een aanzienlijk hoger inkomen

**Tabel 4.3** Karakteristieken van bij massaontslag betrokken werknemers

	Werknemers vergelijkings groep	Ontslagen werknemers Totaal	Ontslagen werknemers Voor piek	Ontslagen werknemers Tijdens piek	Ontslagen werknemers Na piek
Aantal banen	320 000	27 900	7 000	15 700	5 200
Leeftijd (jaar)	40,4	38,6	41,0	36,7	40,9
Fiscaal loon*	2 600	3 900	4 600	3 700	3 400
Vrouwen (%)	0,42	0,34	0,29	0,35	0,40
Allochtoon (%)	0,16	0,21	0,19	0,21	0,23

\* Per maand in €

hadden dan de vergelijkingsgroep. Ook blijkt dat vrouwen ondervertegenwoordigd zijn onder de ontslagen werknemers. Ten slotte blijkt dat werknemers van niet-westerse herkomst oververtegenwoordigd zijn. Het verschil in inkomen tussen de groep van ontslagen werknemers en de vergelijkingsgroep is opmerkelijk. Het roept de vraag op of loonkosten meespelen bij de selectie van ontslag. Niet uitgesloten is dat massaontslagen meer voorkomen in bedrijven met een hoog loonniveau.

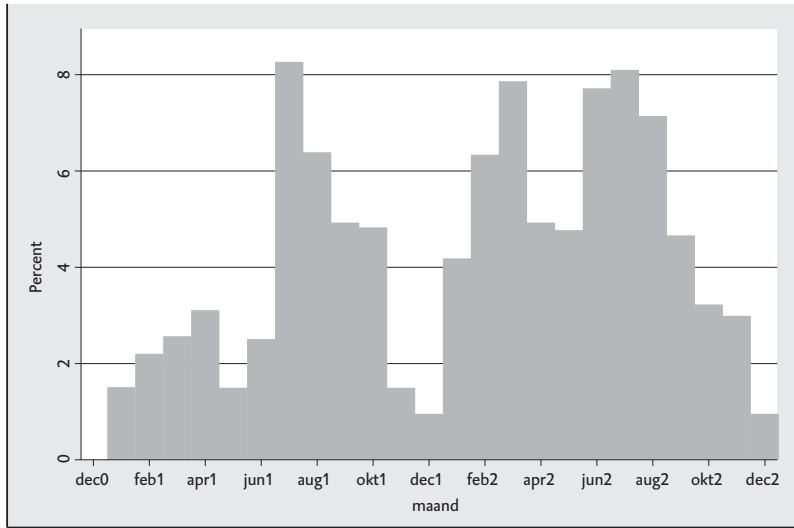
Verwacht zou worden dat werknemers die voorafgaand aan de piek uitstromen overwegend komen uit de groep van jonge veelbelovende werknemers die op de arbeidsmarkt goede kansen hebben. Daar blijkt in de tabel weinig van: de gemiddelde leeftijd van werknemers die voorafgaand aan de piek uitstromen is 41 jaar. Wel blijkt dat onder degenen die voorafgaand aan de piekmaand uitstromen zich werknemers met verhoudingsgewijs hoge uurlonen bevinden, een groter deel man is en een geringer deel van niet-westerse herkomst. Opvallend is dat dit ook geldt voor de werknemers die tijdens de piekmaand uitstromen ten opzichte van hen die na de piekmaand uitstromen.

De beslissing of werknemers voor, tijdens of na de piekmaand uitstromen, ligt niet alleen bij de betreffende werknemers. De werkgever heeft ook invloed. In een reorganisatieplan kunnen faseringen zijn opgenomen, waarbij het ene bedrijfsonderdeel zijn werknemers eerder afstoot dan het andere. Individuele kenmerken van werknemers doen er dan niet toe.

Het is een ervaringsfeit in de arbeidsadvocatuur dat de timing van massaontslagen vaak in de vakantiemaanden is (Hallock 2003). De werkgever heeft dan een voordeel, omdat het voor werknemers moeilijker is om, al dan niet collectief, tegen het massaontslag in verweer te komen. In een sector als het onderwijs is de zomer vanwege de roostercyclus ook een 'functioneel' moment om ontslagen door te voeren. In figuur 4.4 is de verdeling van massaontslagen over de maanden van het jaar weergegeven. De cijfers over de decembermaanden zijn mogelijk niet compleet, omdat ongedateerde baanbeëindigingen in de bronbestanden op 31 december zijn geboekt en voor dit onderzoek samen met alle andere baanbeëindigingen op 31 december zijn verwijderd.

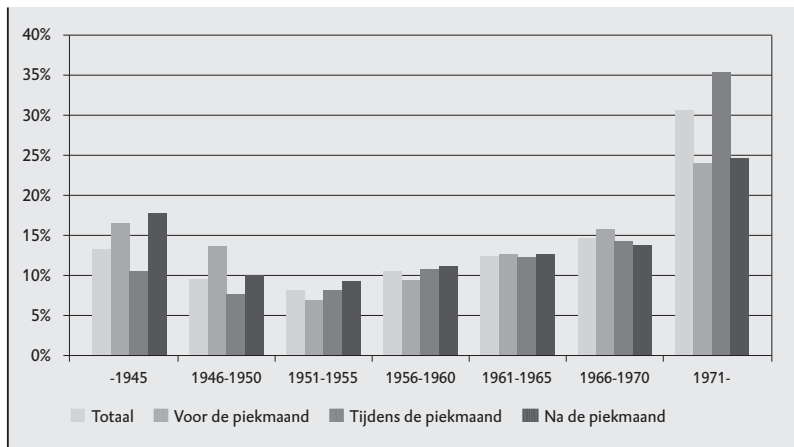
Het blijkt dat de zomermaanden inderdaad een zekere voorkeur genieten. Verder is de conjuncturele verslechtering van 2001 op 2002 zichtbaar in het toenemende aantal bedrijven waar een massaontslag plaats heeft.

De frequentie van ontslag is ongelijk verdeeld over de geboortecohorten. In de periode 2001-2002 was voor de selectie van werknemers voor ontslag in het Ontslagbesluit het beginsel *last in first out* opgenomen. Om te voorkomen dat bij collectieve ontslagen de leeftijdssamenstelling van het personeelsbestand van bedrijven wijzigde in het voordeel van de oudere werknemer, was daarnaast het afspiegelingsbeginsel van kracht: de regel *last in first out* werd per leeftijdscategorie toegepast. Dit had een uniforme leeftijdsverdeling van ontslagen werknemers

**Figuur 4.4** Verdeling van het tijdstip van massaontslag over de maanden

ten doel. De faciliteit om werknemers van 55 jaar en ouder bij voorkeur te ontslaan, omdat zij van een VUT-regeling gebruik konden maken, werd in 1994 afgeschaft. Jacobs (2004) geeft echter aan dat werkgevers daarna trachtten deze praktijk voort te zetten door werknemers een ontslagvergoeding aan te bieden. In figuur 4.5 is de procentuele verdeling van de uitstroom over de geboortecohorten weergegeven. Voor elke categorie uit de legenda tellen de staven tot 100 procent op.

Er stromen bij massaontslagen verhoudingsgewijs meer ouderen en jongeren uit. Voor jonge werknemers treffen we een relatief groot aandeel van de uitstroom voor de piekmaand vooral aan bij het geboortecohort 1966-1970. Deze werknemers hebben nog een relatief gunstige leeftijd en hebben bovendien al de nodige

**Figuur 4.5** Procentuele verdeling van de uitstroom bij massaontslagen over de geboortecohorten

ervaring opgedaan. Jongere werknemers uit het cohort na 1971 hebben weliswaar een stevig aandeel in de totale uitstroom voor de piekmaand, maar dit aandeel blijft achter bij dat van het totaal binnen dit cohort. Opmerkelijk is dat ook oudere werknemers in de geboortecohorten tot 1945 en 1946-1950 relatief veel voorafgaand aan de piekmaand en ook volgend op de piekmaand uitstromen. Het is waarschijnlijk dat deze werknemers gebruikmaken van een regeling en vroegtijdig de arbeidsmarkt verlaten. Dat kan zijn door gebruik te maken van een pensioen aangevuld met een compensatie van de werkgever. In de volgende paragraaf worden hiervoor aanwijzingen gevonden. Het overeenkomen van dergelijke regelingen vindt gespreid door de tijd plaats en is niet noodzakelijk gebonden aan de piekmaand. Spreiding is ook gewenst, omdat de hoogte van een (pre)-pensioenuitkering samenhangt met het bereiken van bepaalde leeftijdsgrenzen. Het is aannemelijk dat de gewoonte om bij collectieve ontslagen oudere werknemers bij voorkeur te ontslaan in de periode 2001-2002 nog steeds bestond.

In het voorgaande is ingegaan op de karakteristieken van bij massaontslagen betrokken werknemers. In tabel 4.4 is de uitstroom naar aanleiding van massaontslagen weergegeven per bedrijfssector. Naast de uitstroom in verband met massaontslagen in de periode 2001-2002 is ook de totale werkgelegenheid op 31 december 2002 per sector weergegeven.

**Tabel 4.4** Verdeling van bij massaontslagen betrokken werknemers naar SBI

Sector	Massaontslag- uitstroom	Werkgelegenheid (x 1 000)*	Aandeel in de werkgelegenheid
Landbouw en visserij	140	101 600	0,1
Delfstoffenwinning	60	8 600	0,7
Sociale werkplaatsen	30	108 600	0,0
Overige industrie	4 100	919 500	0,4
Energie- en waterleidingbedrijf	150	30 100	0,5
Bouwnijverheid	540	402 500	0,1
Handel	1 920	1 200 300	0,2
Horeca	450	268 800	0,2
Vervoer en communicatie	6 530	450 700	1,4
Financiële instellingen	550	263 600	0,2
Schoonmaakbedrijven	320	147 100	0,2
Overige zakelijke dienst	3 900	1 130 700	0,3
Openbaar bestuur	2 700	519 000	0,5
Onderwijs	2 800	456 400	0,6
Gezondheids- en welzijnszorg	750	1 024 800	0,1
Cultuur en ov. dienstverlening	2 960	278 800	1,1
<b>Totaal</b>	<b>27 900</b>		

\*Bron: <http://statline.cbs.nl> (peildatum 31-12-2002)

Massaontslagen komen in alle sectoren voor. In verhouding tot de werkgelegenheid in de sector komen massaontslagen veel voor in de sectoren vervoer en communicatie en in cultuur en overige dienstverlening. In de sector vervoer en communicatie speelt de crisis na het barsten van de *internet bubble*. In de sector cultuur en overige dienstverlening speelt de voortschrijdende marktwerking in de mediawereld een rol. Eveneens in verhouding tot de werkgelegenheid komen massaontslagen relatief weinig voor in de sectoren landbouw en visserij, sociale werkplaatsen, bouwnijverheid en de gezondheids- en welzijnszorg. En ook de handel en de horeca kennen relatief weinig massaontslagen. Voor een deel ligt dit aan een structuur gekenmerkt door veel kleinere bedrijven. De gezondheidszorg kent vanouds een grote doorstroom. Opvallend is dat, genormeerd naar de werkgelegenheid in de sector, de uitstroom in de sectoren openbaar bestuur en onderwijs niet onderdoet voor de uitstroom in industriële sectoren.

## NOOT

- 1 De orde van grootte is een aanduiding van het aantal nullen voor, dan wel achter de komma, een ruwe schatting met een nauwkeurigheid van een factor drie kleiner of groter.



## 5 DE GEVOLGEN VAN MASSAONTSLAG VOOR DE POSITIE OP DE ARBEIDSMARKT

Massaontslag heeft gevolgen voor de economische positie van de individuele werknemers. Centraal staan de verandering van arbeidsmarktstatus, het zoekgedrag en de inkomstenontwikkeling.

### 5.1 VERANDERING VAN ARBEIDSMARKTSTATUS

Massaontslag houdt het verlies van een baan in voor een grote groep werknemers. Dit hoeft niet altijd te betekenen dat werknemers werkloos worden. In deze paragraaf staan de veranderingen van arbeidsmarktstatus centraal die werknemers bij een massaontslag meemaken. Achtereenvolgens worden de kenmerken belicht van werknemers die van werk naar werk stromen, die van werk naar uitkering stromen en die van werk naar non-participatie stromen.

#### 5.1.1 ARBEIDSMARKTSTATUS NAAR GESLACHT EN LEEFTIJD

De arbeidsmarktstatus van de meeste werknemers verandert niet, nadat zij bij een massaontslag betrokken zijn geweest. Zij zijn nog steeds werknemer. In een deel van de gevallen is er een korte periode geweest dat men zonder werk heeft gezeten. De werknemers die na een massaontslag geen werknemer meer zijn en op basis van hun belangrijkste inkomstenbron in een andere sociaal-economische categorie (box 5.1) worden ingedeeld, zijn in de minderheid. Niettemin is dit wel een aanzienlijke groep. Het grootste gedeelte van deze groep is voor zijn inkomsten (box 5.2) aangewezen op een ww-uitkering. Daarnaast is er een belangrijke groep die een alternatief buiten de arbeidsmarkt heeft. De binding met de arbeidsmarkt is daardoor kwetsbaar. Een deel van de werknemers uit deze groep is met pensioen gegaan. Zij hebben zich van de arbeidsmarkt teruggetrokken. Een ander deel is onderwijs gaan volgen. Ten slotte is er een gering aantal dat na het massaontslag aangewezen is op een arbeidsongeschiktheids- of bijstandsuitkering.

#### Box 5.1 De variabele sociaaleconomische categorie

Deze variabele geeft aan tot welke sociaaleconomische categorie een persoon op het peilmoment behoort. Op dit moment is deze variabele in het SSB in principe voor alle in Nederland wonende mensen op maandbasis beschikbaar van 1999 tot en met 2005. Als eerste wordt aan personen met onderstaande kenmerken een sociaaleconomische categorie toegekend.

- Personen onder de vier jaar krijgen per definitie de sociaal-economische categorie ‘geen inkomsten’ toegekend.
- Personen van vier tot en met vijftien jaar krijgen per definitie de sociaaleconomische categorie ‘scholier/student’ toegekend.
- Personen van zestien en zeventien jaar krijgen de sociaaleconomische categorie ‘scholier/



student' toegekend als hun overige inkomsten naast een eventuele beurs kleiner zijn dan 70 procent van het minimumloon inclusief vakantiegeld. Zijn de overige inkomsten gelijk aan of groter dan 70 procent van het minimumloon inclusief vakantiegeld, dan zullen de andere inkomsten meegenomen worden bij de bepaling van de sociaaleconomische categorie (volgens onderstaande vergelijking).

- Voor personen van achttien jaar en ouder die studeren geldt dezelfde uitzondering.
- Bij zelfstandigen geldt een soortgelijke uitzondering, omdat winsten sterk kunnen fluctueren en zelfs negatief kunnen zijn. Wanneer een zelfstandige ook andere inkomsten heeft, krijgt de persoon de sociaaleconomische categorie 'zelfstandige' toegekend als zijn overige inkomsten samen kleiner zijn dan 70 procent van het minimumloon inclusief vakantiegeld. Zijn de overige inkomsten gelijk aan of groter dan 70 procent van het minimumloon inclusief vakantiegeld, dan zullen de andere inkomsten meegenomen worden bij de bepaling van de sociaaleconomische categorie (volgens onderstaande vergelijking).

Dan wordt aan de overige personen op basis van een vergelijking van de maandinkomsten een sociaaleconomische categorie toegekend. Het hoogste bedrag is daarbij bepalend.

1. Werknemer: optelsom van de maandinkomsten uit een baan als werknemer, overige arbeid en arbeid in het buitenland.
2. Zelfstandige: maandinkomsten uit een baan als zelfstandige.
3. Arbeidsongeschiktheidsuitkering (WAO): maandinkomsten uit een arbeidsongeschiktheids-uitkering
4. Werkloosheidsuitkering (WW): maandinkomsten uit een WW-uitkering.
5. Bijstandsuitkering (ABW): maandinkomsten uit een bijstandsuitkering.
6. Overige uitkering: optelsom van de maandinkomsten uit een overige uitkering (IOAW, IOAZ, wachtgeld en Ziektewet) en een uitkering uit het buitenland.
7. Pensioen: maandinkomsten uit een pensioenuitkering.
8. Scholier/student: maandinkomsten uit een studiebeurs.
9. Geen inkomsten: zonder inkomstenbron uit werk, uitkering, pensioen of studiebeurs.

Bij gelijke maandinkomsten krijgt de persoon uit bovenstaande opsomming de eerstgenoemde categorie toegekend ('werknemer' gaat bijvoorbeeld voor 'zelfstandige' en uitkering).

### **Box 5.2 Definitie van inkomsten**

Inkomsten is het totaal fiscaal maandbedrag vanuit verschillende inkomstenbronnen die de persoon heeft. Het totaal fiscaal maandbedrag komt tot stand door de verschillende inkomsten die een persoon in de maand van het peilmoment ontvangt, bij elkaar op te tellen. Het betreft inkomsten uit: een bijstandsuitkering, een arbeidsongeschiktheidsuitkering, een WW-uitkering, pensioen, een overige uitkering (IOAW, IOAZ, wachtgeld en Ziektewet), een baan als werknemer, een baan als zelfstandige, overige arbeid, een studiebeurs, arbeid in het buitenland of een uitkering uit het buitenland.

In tabel 5.1 is van werknemers die bij een massaontslag betrokken zijn geweest aangegeven in welke sociaal-economische categorie zij zich bevonden één maand

**Tabel 5.1** Sociaal-economische categorie 1 maand voor en 6, 12, 24 en 36 maanden na de ontslagpiek, vergeleken met de referentiegroep

	1 maand vóór	Na 6 maanden	Na 12 maanden	Na 24 maanden	Na 36 maanden	Referentiegroep na 36 maanden *
Werknemer	96,5	64,6	66,4	66,4	65,6	96,1
Zelfstandige	0,3	2,0	2,2	2,5	2,8	0,4
WAO	0,3	2,4	2,7	3,0	3,1	0,6
WW	0,1	7,5	6,5	6,6	6,3	0,2
ABW	0,0	0,4	0,7	0,8	0,9	0,1
Overige uitkering	1,2	3,1	2,4	1,9	2,0	0,3
Pensioen	0,3	13,6	13,8	14,2	14,8	0,8
Scholier/student	1,2	1,6	1,5	1,2	1,1	0,7
Geen inkomsten	0,0	4,8	4,0	3,4	3,6	0,8
Totaal	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0

\* 10% van de gehele arbeidsmarkt in 2001 met banen met dezelfde kenmerken wat betreft bedrijfsgrootte en -sector, baanduur en -omvang. Sociaal-economische categorie 36 maanden na juni 2001.

voor hun uitstroom en vervolgens 6 maanden, 12 maanden, 24 maanden en 36 maanden na de uitstroom. De sociaal-economische categorie is gerekend naar de belangrijkste bron van inkomsten (zie Box 5.1).

De tabel 5.1 geeft inzicht in het verloop van de arbeidsmarktstatus van bij massaontslagen betrokken werknemers. Bijna 97 procent van deze werknemers is voorafgaand aan het massaontslag voor zijn voornaamste inkomstenbron afhankelijk van arbeid, hetzij als werknemer hetzij als zelfstandige. Drie jaar na het massaontslag stabiliseert het aandeel van degenen die voor hun voornaamste inkomstenbron van arbeid afhankelijk zijn op nog geen 70 procent. Het verschil met de situatie voorafgaand aan het massaontslag zit in een toegenomen uitkeringsafhankelijkheid en in (pre)pensionering en terugtrekking van de arbeidsmarkt. Opvallend is dat een stijgend aantal als zelfstandige begint. De afhankelijkheid van de WW neemt geleidelijk af, maar de afhankelijkheid van de WAO en de bijstand neemt toe. Voor veel uitgestroomde werknemers is (pre)pensionering een oplossing. Ook trekt een deel van de werknemers zich van de arbeidsmarkt terug zonder aanspraak te maken op een uitkering. Mogelijk hebben deze werknemers een partner met inkomsten of hebben zij reserves vanwege een uitkering in het kader van een sociaal plan. Dit laatste wordt door ons niet waargenomen.

Leeftijd is een belangrijke factor bij het vinden van een nieuwe baan. In onderstaande tabellen is weergegeven hoe verschillende geboortecohorten van bij massaontslagen betrokken werknemers na 36 maanden over de sociaal-economische categorieën verdeeld zijn. Tabel 5.2 is voor mannen en vrouwen gezamenlijk. Tabellen 5.3 en 5.4 zijn voor mannen en vrouwen afzonderlijk.

**Tabel 5.2** Sociaal-economische categorie 36 maanden na het massaontslag (mannen en vrouwen), uitgesplitst naar geboortecohort

	-1945	1946-50	1951-55	1956-60	1961-65	1966-70	1971-
Werknemer	4,7	35,3	72,9	79,3	78,6	78,5	83,8
Zelfstandige	0,3	1,8	2,6	3,2	4,7	4,8	2,5
WAO	4,5	6,4	5,0	3,7	2,8	2,0	1,2
WW	6,4	12,2	11,0	7,4	6,8	6,4	2,6
ABW	0,1	0,6	0,9	1,0	1,0	1,0	1,1
Overige uitkering	1,8	2,9	4,2	2,2	1,7	1,9	1,3
Pensioen	81,6	38,2	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0
Scholier/student	0,0	0,0	0,0	0,1	0,2	0,4	3,1
Geen inkomsten	0,6	2,5	3,3	3,0	4,3	5,1	4,4
Totaal	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0

De oudere cohorten blijken na een massaontslag aanzienlijk meer moeite te hebben om weer aan de slag te komen dan de jongere cohorten. Niettemin heeft 35 procent van het cohort 1946-1950 binnen een jaar weer werk. Het oudste cohort van voor 1945 maakte ruim gebruik van (pre-)pensioeringsregelingen. De afhankelijkheid van een ww-uitkering loopt met de leeftijd op. Datzelfde geldt voor de afhankelijkheid van een wao-uitkering. In het oudste cohort doen pensioeringsregelingen het beroep op de ww afnemen. Een klein deel van de ontslagen werknemers kiest ervoor om zelfstandige te worden. In de cohorten 1956-1960 en 1961-1965 wordt deze keuze het meest gemaakt. Een deel van de werknemers haakt anders dan door pensioering af van de arbeidsmarkt.

**Tabel 5.3** Sociaaleconomische categorie 36 maanden na het massaontslag, uitgesplitst naar geboortecohort (mannen)

	-1945	1946-50	1951-55	1956-60	1961-65	1966-70	1971-
Werknemer	4,1	32,0	74,8	79,9	80,3	81,8	87,0
Zelfstandige	0,3	1,5	2,9	3,7	5,8	5,2	2,5
WAO	3,5	5,4	4,1	2,9	2,1	1,5	0,6
WW	5,6	11,9	10,6	7,7	6,5	5,9	2,0
ABW	0,1	0,6	0,8	1,2	0,8	1,0	1,0
Overige uitkering	1,8	2,3	3,9	1,5	1,4	1,5	0,8
Pensioen	84,3	44,8	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0
Scholier/student	0,0	0,0	0,0	0,1	0,3	0,2	2,8
Geen inkomsten	0,3	1,6	3,0	2,9	2,8	2,8	3,3
Totaal	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0

Het percentage mannen dat binnen 36 maanden weer aan de slag komt, ligt voor de jongere generaties net iets hoger dan gemiddeld. Voor de oudere generaties ligt het lager. Oudere mannelijke werknemers maken weer meer dan gemiddeld gebruik van allerhande (pre)pensioenregelingen. Het cohort 1961-65 spant de kroon met het percentage dat als zelfstandige begint. Het percentage mannelijke werknemers dat zonder inkomsten zit, is over de cohorten heen betrekkelijk stabiel, dit in tegenstelling tot het percentage van de vrouwen (zie onder).

**Tabel 5.4**      **Sociaal-economische categorie 36 maanden na het massaontslag, uitgesplitst naar geboortecohort (vrouwen)**

	-1945	1946-50	1951-55	1956-60	1961-65	1966-70	1971-
Werknemer	7,2	43,7	70,1	78,3	75,9	73,4	77,9
Zelfstandige	0,4	2,5	2,2	2,4	2,9	4,1	2,4
WAO	8,5	8,8	6,4	5,1	3,8	2,7	2,3
WW	9,3	13,0	11,6	7,0	7,2	7,1	3,8
ABW	0,1	0,7	1,2	0,7	1,3	0,9	1,4
Overige uitkering	1,7	4,4	4,7	3,3	2,0	2,5	2,2
Pensioen	70,9	22,1	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0
Scholier/student	0,0	0,1	0,0	0,1	0,2	0,7	3,6
Geen inkomsten	2,0	4,7	3,9	3,2	6,6	8,6	6,5
Totaal	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0

Vrouwelijke (ex-)werknemers zijn na massaontslag meer dan mannelijke (ex-)werknemers afhankelijk van de WAO. Zij kunnen minder dan mannen teruggrijpen op (pre)pensioenregelingen. Het verschil is vooral voor het op een na oudste cohort 1946-1950 groot. Een gedeelte van de bij massaontslagen betrokken werknemers kiest voor een bestaan als zelfstandige. De piek ligt bij vrouwen op jongere leeftijd dan bij mannen. Een deel van de vrouwelijke werknemers haakt anders dan door pensionering af van de arbeidsmarkt. Dit komt het meest voor in het cohort 1966-1970. Vrouwen uit dit cohort waren in de periode 2001-2002 op de leeftijd waarop de zorg voor kinderen met arbeid wordt gecombineerd. Blijkbaar is de binding met de arbeidsmarkt dan minder sterk en vormt een massaontslag de aanleiding voor de terugtrekking van de arbeidsmarkt.

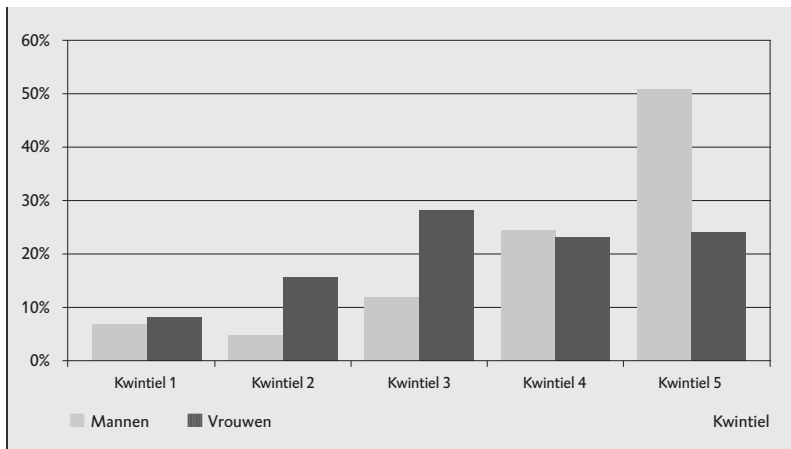
In tabel 5.5 wordt de situatie één maand na het massaontslag weergegeven, uitgesplitst naar mannen en vrouwen. In de nu volgende paragrafen gaan we in op die waarschijnlijk cruciale fase voor het verdere verloop van individuele arbeidsmarktcarrières.

**Tabel 5.5** Sociaal-economische categorie 1 maand na het massaontslag, naar geslacht (uittredders uitgesloten)

	Vrouwen	Mannen
Werknemer	61,3	67,3
Zelfstandige	2,1	2,4
WAO	3,6	2,4
WW	4,7	4,8
ABW	0,5	0,2
Overige uitkering	6,6	4,8
Scholier/student	3,0	2,0
Geen inkomsten	18,3	16,1
Totaal	100,0	100,0

### 5.1.2 KENMERKEN VAN DE GROEP ZONDER INKOMSTEN

Het is interessant om nader in te zoomen op de kenmerken van de werknemers die aansluitend op hun uitstroom, dus direct in de maand na ontslag, zonder inkomsten zitten. Werknemers die gebruik maken van een (pre)pensioenregeling worden hier buiten beschouwing gelaten. Ten opzichte van de totale uitstroom is het percentage vrouwen zonder eigen inkomsten met 18,3 procent tegen 16,1 procent niet veel groter dan dat van mannen (tabel 5.5). Vrouwen stromen verder met 3,0 procent tegen 2,0 procent meer dan mannen weer het onderwijs in. Geen inkomsten na een massaontslag treffen we bij mannen overwegend aan bij personen die zes maanden voor het ontslag in het hoogste kwintiel van de inkomstverdeling zaten (zie figuur 5.1). Ontslagvergoedingen en gouden handdrukken die in de hogere inkomenscategorieën gebruikelijker zijn, hebben wij vooralsnog niet

**Figuur 5.1** Geen inkomsten één maand na een massaontslag naar positie binnen de inkomstverdeling zes maanden voor het ontslag

in beeld gebracht. Bij vrouwen treffen we de categorie geen inkomsten na een massaontslag meer gespreid over de inkomstenverdeling aan. Voor mannen en voor vrouwen tellen de staven in figuur 5.1 op tot 100 procent.

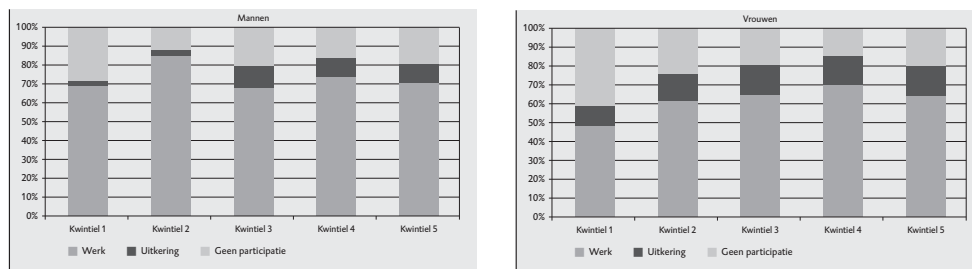
Geen inkomsten na een massaontslag treffen we ook meer aan bij werknemers van niet-westerse herkomst dan bij autochtonen. Van de autochtone werknemers zit ten opzichte van het totaal van de na een massaontslag uitgestroomde werknemers (exclusief pensioen) 15,0 procent zonder inkomsten. Werknemers van Marokkaanse of Turkse herkomst, van Surinaamse of Antilliaanse herkomst en van overige niet-westerse herkomst zitten na een massaontslag respectievelijk in 20,9 procent, 19,8 procent en 26,6 procent van de gevallen zonder inkomsten. Daarbij komt dat de uitkeringsafhankelijkheid in deze herkomstgroeperingen ook relatief hoog ligt. Dit is het onderwerp van de volgende subparagraaf.

### 5.1.3 UITKERINGSAFHANKELIJKHEID NAAR WERKNEMERSKARAKTERISTIEKEN

Binnen een maand na een massaontslag zijn vrouwen meer dan mannen voor hun inkomsten afhankelijk van een uitkering. Ten opzichte van het totaal van de uitstroom na een massaontslag, maar exclusief degenen die gebruik maken van een (pre)pensioen, is de uitkeringsafhankelijkheid van vrouwen 15,4 procent en van mannen 12,2 procent (tabel 5.5). Als uitkeringen worden onderscheiden arbeidsongeschiktheidsuitkeringen, werkloosheidsuitkeringen, bijstandsuitkeringen en overige uitkeringen. Onder deze laatste categorie valt bijvoorbeeld wachtgeld. Geconstateerd is al dat vrouwen meer dan mannen een beroep doen op de arbeidsongeschiktheidsregelingen. Gemiddeld genomen loopt het beroep van mannen en vrouwen op de ww weinig uiteen.

In figuur 5.2 is weergegeven hoe mannen en vrouwen zich binnen een maand na een massaontslag verdelen over de categorieën ‘werk’, ‘uitkering’ en ‘geen inkomsten’. Er is onderscheid gemaakt naar de positie binnen de inkomstenverdeling zes maanden voor het ontslag. De percentages zijn gegeven ten opzichte van het totaal van de uitgestroomde werknemers (exclusief prepensioen) in het betreffende kwintiel.

**Figuur 5.2 Werk, uitkering en geen inkomsten binnen een maand na ontslag, uitgesplitst naar de vroegere positie in de inkomstenverdeling**



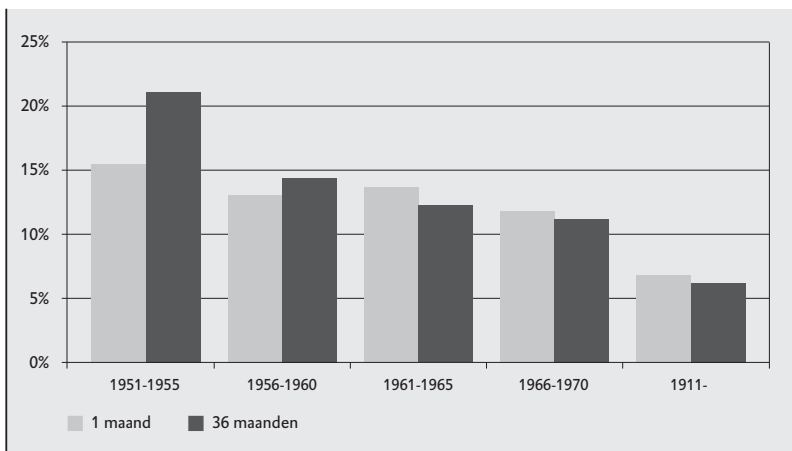
Uit de figuur (5.2) komt naar voren dat de uitkeringsafhankelijkheid van vrouwen groter is dan die van mannen. De grotere uitkeringsafhankelijkheid van vrouwen ten opzichte van mannen is vooral aanwezig in de onderste twee kwintielen. In het derde en vierde kwintiel verschilt de uitkeringsafhankelijkheid tussen mannen en vrouwen weinig. In het vijfde kwintiel blijkt de uitkeringsafhankelijkheid van vrouwen weer groter te zijn. De uitkeringsafhankelijkheid van mannen blijft vooral beperkt tot de bovenste drie kwintielen.

Voor zowel mannen als vrouwen is, zoals blijkt uit de figuur, de non-participatie (dat is de categorie 'geen inkomsten') in het eerste kwintiel groot. Dat komt mede doordat de stroom terug naar het onderwijs in dit kwintiel omvangrijk is. Voor vrouwen blijft de participatie in het tweede kwintiel ver achter bij die van mannen. Bij mannen zien we juist in het tweede kwintiel dat de non-participatie geringer is dan die in hogere kwintielen. In dit segment van de arbeidsmarkt zijn mannen in hoge mate in staat aan het werk te blijven.

Een maand na het ontslag ligt de uitkeringsafhankelijkheid met betrekking tot de WAO en de WW hoog voor de twee oudste geboortecohorten 1946-1950 en -1945. Op het totaal van de uitgestroomde werknemers binnen een cohort, exclusief degenen die van een (pre)pensioenregeling gebruikmaken, ligt het aandeel WAO-gebruik voor de cohorten -1945 en 1946-1950 op respectievelijk 20,4 procent en 7,5 procent en het aandeel WW-gebruik op respectievelijk 12,1 procent en 7,8 procent. Voor de overige cohorten ligt de uitkeringsafhankelijkheid aanmerkelijk lager. In de loop van de tijd neemt deze echter wel toe. In figuur 5.3 is voor de vijf jongste cohorten de uitkeringsafhankelijkheid binnen een maand na het ontslag vergeleken met die na 36 maanden.

Uit figuur 5.3 blijkt dat de uitkeringsafhankelijkheid persistent is, de aanvankelijke afhankelijkheidsniveaus wijzigen slechts weinig na verloop van tijd. In de cohorten 1951-1955 en 1956-1960 blijkt de uitkeringsafhankelijkheid in de drie

**Figuur 5.3** Ontwikkeling van de uitkeringsafhankelijkheid binnen de vijf jongste cohorten



jaar na het massaontslag nog toe te nemen. Bij de jongste drie cohorten blijkt enige mate van herstel van de zelfredzaamheid mogelijk te zijn.

De uitkeringsafhankelijkheid binnen een maand na het ontslag ligt voor groeperingen van niet-westerse herkomst hoger dan voor autochtonen en westerse allochtonen. In tabel 5.6 is de uitkeringsafhankelijkheid voor de verschillende herkomstgroeperingen weergegeven. Opmerkelijk is dat werknemers van Turkse of Marokkaanse herkomst een meer dan tweemaal zo hoge uitkeringsafhankelijkheid hebben als autochtone werknemers. Er is een hoog beroep op alle soorten uitkeringen. Voor werknemers van Surinaamse of Antilliaanse afkomst springt het verhoudingsgewijs hoge beroep op de bijstand in het oog. Werknemers van overige niet-westerse herkomst staan het dichtst bij de uitkeringsafhankelijkheid van autochtonen en westerse allochtonen.

**Tabel 5.6 Uitkeringsafhankelijkheid binnen een maand na ontslag naar herkomstgroepering**

	Autochtonen	Marokkanen/ Turken	Surinamers/ Antillianen	Overige Niet-westerse allochtonen*	Westerse allochtonen**
WAO	2,4	4,8	3,1	2,5	2,4
WW	3,6	10,0	6,0	5,1	5,3
ABW	0,2	1,1	1,5	0,9	0,2
Overig	4,2	10,0	7,0	7,5	5,7
Totaal	10,4	25,9	17,6	16,0	12,6

\* Allochtonen met als herkomstgroepering een van de landen in de werelddelen Afrika, Latijns-Amerika en Azië (excl. Indonesië en Japan) exclusief Marokkanen, Surinamers en Antillianen

\*\* Allochtonen met als herkomstgroepering een van de landen in de werelddelen Europa (excl. Turkije), Noord-Amerika en Oceanië of Indonesië of Japan

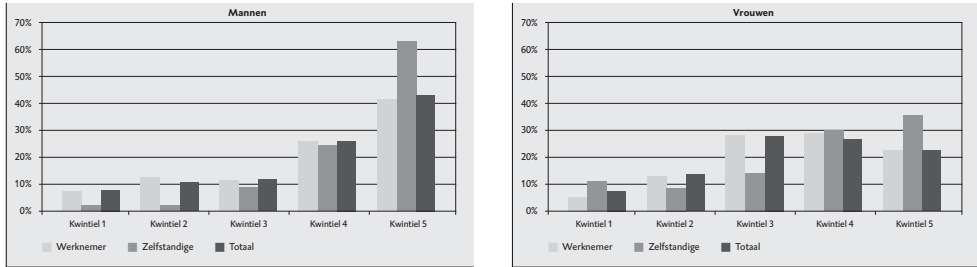
#### 5.1.4 VAN WERK NAAR WERK NA EEN MASSAONTSLAG

Vanuit het oogpunt van werkzekerheid is de groep van werknemers die na het massaontslag vrijwel aansluitend weer werk heeft interessant. We hebben al gezien dat mannen vaker dan vrouwen binnen een maand na ontslag weer werk hebben. Het aandeel mannen dat binnen een maand weer werknemer is ligt op 67,3 procent en het aandeel dat als zelfstandige werkzaam is ligt op 2,4 procent. Voor vrouwen zijn deze aandelen respectievelijk 61,3 procent en 2,1 procent. De cijfers zijn weer exclusief degenen die gebruikmaken van een pensioneringsregeling.

Het aantal werknemers dat binnen een maand weer werk heeft, als werknemer of als zelfstandige, kan onderscheiden worden naar de positie in de inkomstverdeling zes maanden voor het ontslag. In figuur 5.4 is per kwintiel het aandeel weergegeven van het totaal van de werknemers dat weer werknemer is geworden



**Figuur 5.4** Verdeling over de positie in de inkomstenverdeling zes maanden voor ontslag, van werk naar werk, en van werk naar zelfstandige



of die zelfstandige zijn geworden. Bovendien is per kwintiel het aandeel van de totale uitstroom weergegeven. Deze aandelen tellen op tot honderd procent.

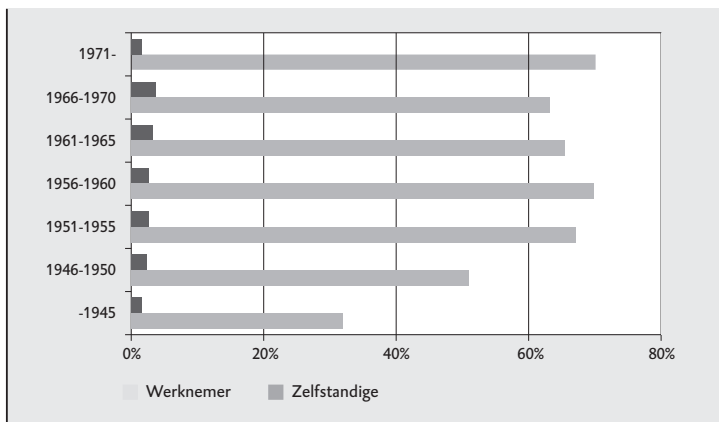
In tabel 5.5 lieten we al zien dat ruim 2 procent van de ontslagen werknemers van het werknemerschap naar het ondernemersschap overstapt. Van deze relatief kleine groep geldt zowel voor mannen als vrouwen dat een overstap naar een arbeidsbestaan als zelfstandige vooral in de hogere regionen van de inkomstenverdeling voorkomt. Bij vrouwen zien we deze stap ook meer dan gemiddeld in het laagste kwintiel van de inkomstenverdeling gemaakt worden (figuur 5.4). Ten slotte blijkt dat mannen voor hun ontslag sterk in de hoogste kwintielen van de inkomstenverdeling vertegenwoordigd waren, terwijl vrouwen meer vertegenwoordigd waren in de middelste kwintielen van de inkomstenverdeling.

De leeftijd heeft invloed op de kans om weer werk te vinden. Dat hebben we al gezien voor een termijn tot 36 maanden na het ontslag (tabel 5.2). Leeftijd is ook een belangrijke factor voor het doorstromen van werk naar werk of van werk naar zelfstandige binnen een maand. In figuur 5.5 is per cohort weergegeven welk percentage van de uitgestroomde werknemers (exclusief werknemers die uittreden door gebruikmaking van een (pre)pensioenregeling) binnen een maand weer als werknemer of zelfstandige werkzaam is.

Voor de werknemers die niet vervroegd uittreden zijn de alternatieven voor participatie op de arbeidsmarkt uitkeringsafhankelijkheid en het hebben van geen inkomsten (bijvoorbeeld door het niet aanvragen van een uitkering of doordat de uitbetaling op zich laat wachten). In het cohort 1946-1950 zijn dit binnen de groep die niet van een (pre)pensioneringsregeling gebruikmaakt de aangewende alternatieven voor de helft van de werknemers. In de jongere cohorten stroomt tot 70 procent binnen een maand door naar ander werk. Uit figuur 5.5 blijkt dat ervaring (cohort 1956-1960) en jeugdigheid (cohort 1971-) de doorstroomkansen vergroten.

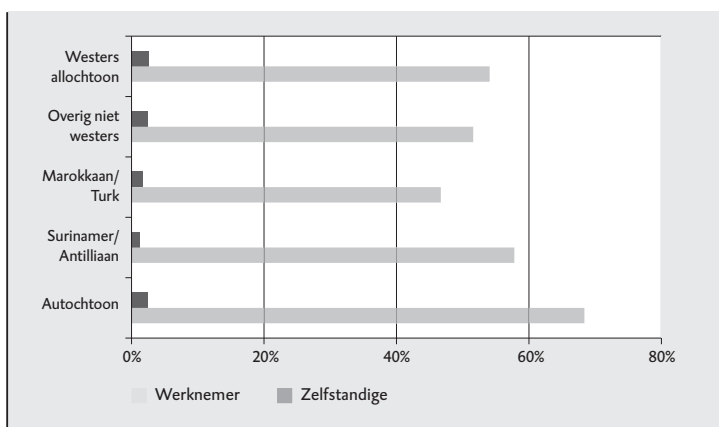
De herkomstgroepering is eveneens van invloed op de kans om binnen een maand van werk naar werk te stromen. In figuur 5.6 is per herkomstgroepering weergegeven welk percentage van de uitgestroomde werknemers (exclusief

**Figuur 5.5** Aandeel van de ontslagenen (excl. uittreeders) dat binnen een maand doorstroomt naar nieuw werk, uitgesplitst naar cohort



werknemers die uittreden door gebruikmaking van een (pre)pensioenregeling) binnen een maand weer als werknemer of zelfstandige werkzaam is.

**Figuur 5.6** Aandeel van de ontslagenen (excl. uittreeders) dat binnen een maand doorstroomt naar nieuw werk, uitgesplitst naar herkomstgroepering



Autochtone werknemers slagen er voor bijna 70 procent in om binnen een maand na het ontslag weer werk te vinden. Werknemers van andere herkomstgroeperingen slagen daar in mindere mate in. Werknemers van Marokkaanse of Turkse herkomst slagen er in minder dan de helft van de gevallen in om aansluitend ander werk te vinden. Ook het verschil met autochtone werknemers wat betreft het werken als zelfstandige is voor werknemers van niet-westerse herkomst aanzienlijk. Een uitzondering vormt de groepering van overige niet-westerse herkomst.

### 5.1.5 ONTSLAG VOOR, TIJDENS OF NA DE PIEKMAAND

Tot slot blijkt dat de timing van de uitstroom ten opzichte van de piekmaand van het massaontslag van invloed is op de kans om binnen een maand door te stromen naar nieuw werk. In tabel 5.7 is weergegeven welk percentage van de uitgestroomde werknemers (exclusief werknemers die uittreden door gebruikmaking van een (pre)pensioenregeling) binnen een maand weer als werknemer of zelfstandige werkzaam is. Daarbij is onderscheid gemaakt tussen ontslag voor de piekmaand, tijdens de piekmaand en na de piekmaand.

**Tabel 5.7 Aandeel van de ontslagenen (excl. uittreders) dat binnen een maand doorstroomt naar nieuw werk, uitgesplitst naar timing van het ontslag ten opzichte van de piekmaand**

	Voor piekmaand	Tijdens piekmaand	Na piekmaand
Werknemer	76,1	61,7	62,4
Zelfstandige	1,9	2,3	2,7

Werknemers die voor de piekmaand uitstromen, blijken ongeveer 15 procentpunten vaker van werk naar werk door te stromen dan werknemers die tijdens de piekmaand of na de piekmaand uitstromen. Het ligt voor de hand dat het hier voor een belangrijk deel om werknemers gaat die het massaontslag hebben zien aankomen en die onder druk van de omstandigheden vrijwillig van baan gewisseld zijn. Vrijwillig vertrek is op grond van onze gegevens niet te onderscheiden van gedwongen vertrek. Ook al zouden we meer willen weten van degenen die voor de piekmaand van baan wisselen, we ontkomen er niet aan deze categorie onder de loep te nemen samen met de categorie die na de piekmaand uitstroomt. In tabel 5.7 is het verder opvallend dat de frequentie van doorstroom van werknemer naar een bestaan als zelfstandige toeneemt naarmate men meer tijd tot zijn beschikking heeft. In de regel is een zekere voorbereiding noodzakelijk om aan een arbeidsbestaan als zelfstandige te beginnen.

Het uitstromen voor, tijdens of na de piekmaand hangt vermoedelijk samen met verschillende karakteristieken van de werknemer. In de volgende tabellen is deze timing gelijktijdig in verband gebracht met geslacht, inkomsten, ervaring binnen het bedrijf, leeftijd, herkomstgroepering, gezinssamenstelling en woonsituatie. Met een multinomiaal logit-model is de afzonderlijke invloed van de verschillende factoren in kaart gebracht.

Zoals al bleek uit figuur 4.5 vertonen de twee oudste cohorten vanwege de mogelijkheid van prepensionering specifiek gedrag. Daarom zijn deze twee cohorten hier niet in beschouwing genomen.

**Tabel 5.8** Multinomiale logit-analyse van de kans dat het ontslag voor of na de piekmaand plaatsvindt, vergeleken met de kans dat het ontslag tijdens de piekmaand plaatsvindt (odds ratio's)

	Voor de piek	Na de piek
Inkomstenpositie 6 maanden voor ontslag		
Laagste kwintiel	0.456 ***	0.815 *
2e kwintiel	0.677 ***	0.906
<b>3e kwintiel</b>	1.000	1.000
4e kwintiel	1.484 ***	0.966
Hoogste kwintiel	1.307 ***	0.854 **
Ervaring in bedrijf		
1 < jaar ≤ 2	1.007	0.679 ***
2 < jaar ≤ 5	1.009	0.800 ***
<b>5 &lt; jaar ≤ 10</b>	1.000	1.000
10 < jaar ≤ 15	1.496 ***	0.827 *
> 15 jaar	2.320 ***	0.837 *
Demografische kenmerken		
<b>Vrouwen</b>	1.000	1.000
Mannen	1.090 *	0.781 ***
Cohort 1951-55	0.753 ***	1.193 *
Cohort 1956-60	0.854 *	1.132
<b>Cohort 1961-65</b>	1.000	1.000
Cohort 1966-70	1.155 *	0.886
Cohort 1971 en later	1.067	0.752 ***
<b>Autochtonen</b>	1.000	1.000
Marrokanen en Turken	0.674 ***	1.283 *
Surinamers en Antillianen	0.966	1.204 *
Overige niet-westerse/onbekend	0.744 **	0.957
Westerse allochtonen	1.073	0.888
<b>Geen partner</b>	1.000	1.000
Partner	1.207 ***	1.021
<b>Geen of oudere kinderen in huishouden</b>	1.000	1.000
Jongste kind tussen 0 en 6	0.922	1.000
Jongste kind tussen 7 en 12	0.760 ***	0.753 ***
Jongste kind tussen 13 en 18	0.640 ***	0.639 ***
<b>Huurder</b>	1.000	1.000
Huiseigenaar sept. 2001	1.137 **	0.863 ***
woz-waarde huis (log.) sept. 2001	0.951	0.920 *
N		21 500
Pseudo R <sup>2</sup>		0.0325

\*  $p < 0.05$ , \*\*  $p < 0.01$ , \*\*\*  $p < 0.001$

Uit tabel 5.8 komt naar voren dat de uitstroom voor de piekmaand en ook na de piekmaand significant samenhangt met geslacht, inkomsten, ervaring, leeftijd, herkomstgroepering, gezinssamenstelling en verplichtingen rond de woning. Mannen stromen iets vaker dan vrouwen voor de piekmaand uit en beduidend minder dan vrouwen na de piekmaand. Voor de kans op uitstroom voor de piekmaand zijn de coëfficiënten van alle inkomstenvariabelen significant op het hoogste niveau. Hogere inkomsten vergroten de kans dat men voor de piekmaand uitstroomt. Hogere inkomsten hangen sterk samen met hogere opleidings-

niveaus. Het is waarschijnlijk dat een goede opleiding, en de loopbaan die daarop gebaseerd is, samenhangt met het bijtijds verlaten van het bedrijf. Ook ervaring blijkt daar aan bij te dragen: de variabelen 10-15 jaar en meer dan 15 jaar ervaring binnen het bedrijf hebben met betrekking tot de uitstroom voor de piekmaand op het hoogste niveau significante coëfficiënten met waarden groter dan 1. Ook leeftijd is een relevante factor voor de kans op uitstroom voor de piekmaand. Op oudere leeftijd is de kans kleiner dat men voor de piekmaand uitstroomt, terwijl op jongere leeftijd de kans kleiner is dat men na de piekmaand uitstroomt. Een niet-westerse herkomst blijkt negatief samen te hangen met de kans om voor de piekmaand uit te stromen. Deze kans blijkt vooral voor werknemers van Turkse of Marokkaanse of van overige niet-westerse herkomst laag te zijn. Een niet-westerse herkomst hangt in positieve zin samen met de kans om na de piekmaand uit te stromen. Het hebben van een partner gaat samen met een grotere kans om voor de piekmaand uit te stromen. Het hebben van kinderen in de opgroeiende leeftijd gaat samen met een lagere kans om zowel voor de piekmaand als na de piekmaand uit te stromen.

De factoren die samen gaan met een hogere kans op uitstroom voor de piekmaand zijn tevens de factoren die op een zekere weerbaarheid op de arbeidsmarkt wijzen. De invloed van het hebben van schoolgaande kinderen is daar wellicht een uitzondering op. Werknemers die een dergelijke verantwoordelijkheid op zich hebben genomen, nemen mogelijk wat minder risico en voegen zich in de hoofdstroom van werknemers die tijdens de piekmaand worden ontslagen. Er is geen eenduidige betekenis te hechten aan een uitstroom na de piek. Het is mogelijk dat een bedrijf werknemers nog even langer de tijd gunt om te zoeken naar een nieuwe baan. Het kan ook zijn dat derde partijen een rol spelen bij een uitstel van ontslag. Verderop komen indicaties naar voren dat zieke werknemers tot degenen behoren die na de piekmaand uitstromen.

Verwacht zou worden dat de uitstroom voor de piekmaand voor een deel de beëindiging van rechtswege van contracten voor bepaalde tijd betreft. Door de beperking tot reguliere arbeid zijn de meeste van deze gevallen echter uit de waarnemingen verwijderd. Reguliere arbeid houdt onder meer een anciënniteit langer dan een jaar in. De schattingen voor de coëfficiënten van de variabelen 1-2 jaren en 2-5 jaren ervaring binnen het bedrijf ter verklaring van de uitstroom voorafgaand aan de piekmaand zijn weliswaar groter dan 1, maar ze zijn niet significant. Er zijn dus geen aanwijzingen dat (reguliere) werknemers met een geringe anciënniteit meer dan anderen voorafgaand aan de piekmaand uitstromen. Een geringe anciënniteit gaat mogelijk samen met een arbeidscontract voor bepaalde duur gezien de ruimte die de Wet flexibiliteit en zekerheid daarvoor biedt.

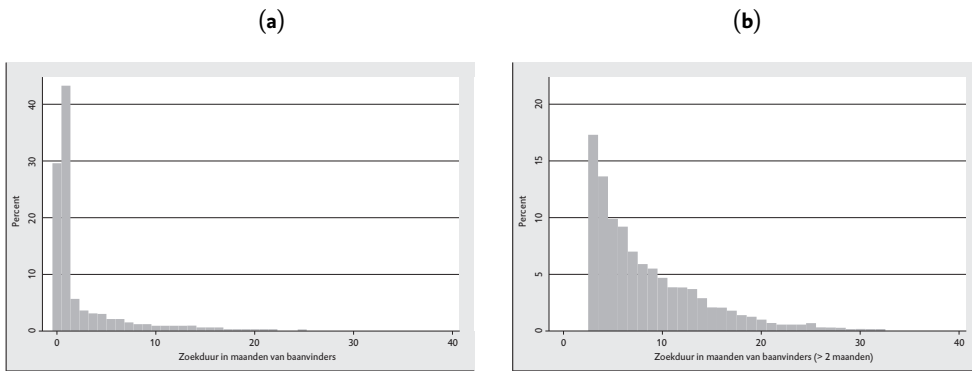
## 5.2 ZOEKDUUR NAAR EEN BAAN

Een groot deel van de werknemers heeft op het moment van ontslag nog geen nieuw werk. De zoekduur naar een nieuwe baan is van verschillende factoren afhankelijk. Deze worden eerst afzonderlijk belicht en vervolgens in samenhang.

### 5.2.1 WERKNEMERS ZONDER WERK NA EEN BEPAALDE ZOEKDUUR

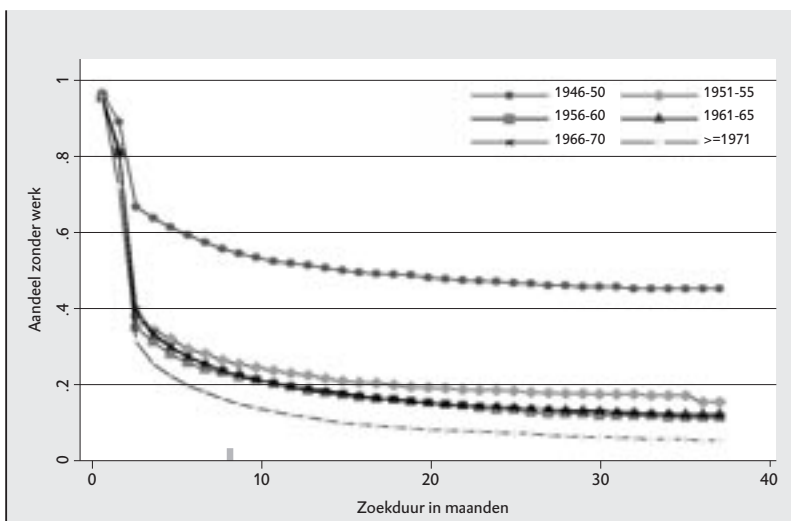
Een belangrijk deel van de ontslagen werknemers heeft aansluitend werk of vindt binnen een of twee maanden weer werk. In figuur 5.7a en 5.7b is de zoekduur naar een eerste nieuwe baan in beeld gebracht voor degenen die niet direct aansluitend op het ontslag een baan hebben. Deze baan is overigens niet noodzakelijkerwijs een reguliere baan. In figuur 5.7a is de zoekduur weergegeven voor alle werknemers, in figuur 5.7b enkel voor de werknemers die langer dan drie maanden zoeken.

**Figuur 5.7** Verdeling van de zoekduur naar een eerste nieuwe baan (maanden)



De zoekduur vertoont een snel aflopende verdeling. In figuur 5.8 is weergegeven welk aandeel van de ontslagen werknemers na een bepaalde zoekduur nog geen nieuwe baan heeft gevonden. Let wel, het gaat hier om de eerste nieuwe baan die gevonden wordt, ongeacht de bestaansduur van deze baan. Het zou voor een deel van de werknemers dus

**Figuur 5.8** Aandeel van de ontslagen werknemers dat na een bepaalde zoekduur nog geen nieuwe baan heeft gevonden, uitgesplitst naar geboortecohort

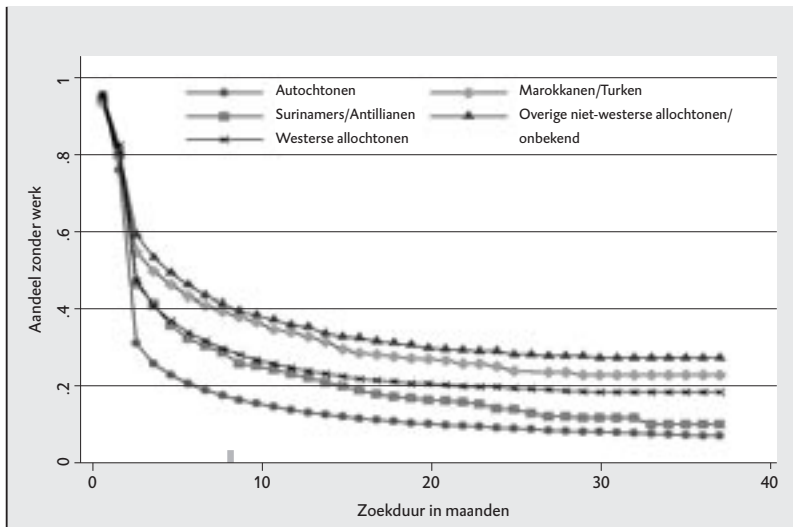


een niet-reguliere en/of kortdurende baan kunnen betreffen. De transitie naar een reguliere baan hebben we in dit onderzoek niet onder de loep genomen. De resultaten zijn uitgesplitst naar geboortecohort. Het oudste cohort is echter uitgesloten, omdat het leeuwendeel hiervan uittreedt. Het blijkt dat er een duidelijke relatie is tussen de zoekduur en de leeftijd.

In het op een na oudste cohort 1946-1950 zitten eveneens veel werknemers die geen baan meer ambiëren en die gebruikmaken van een pre)pensioneringsregeling. De curve stabiliseert op een niveau van circa 45 procent. Het jongste cohort springt er juist uit door de snelheid waarmee de ontslagen werknemers een nieuwe baan vinden. De tussenliggende leeftijds-cohorten laten met oplopende leeftijd een hoger overlevingsaandeel zien.

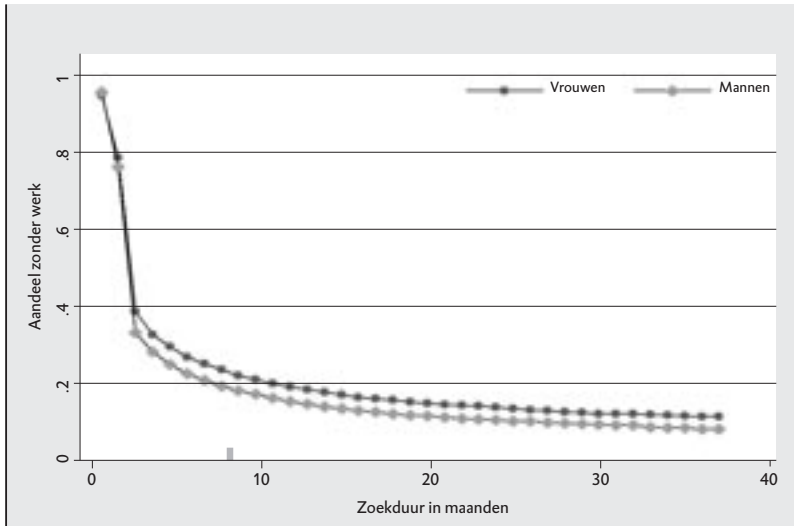
De cohorten 1956-1960, 1961-1965 en 1966-1970 overlappen elkaar goeddeels. In de navolgende figuren (figuren 5.9 t/m 5.12) zijn de twee oudste cohorten uitgesloten.

**Figuur 5.9** Aandeel van de ontslagen werknemers dat na een bepaalde zoekduur nog geen nieuwe baan heeft gevonden, uitgesplitst naar herkomstgroepering



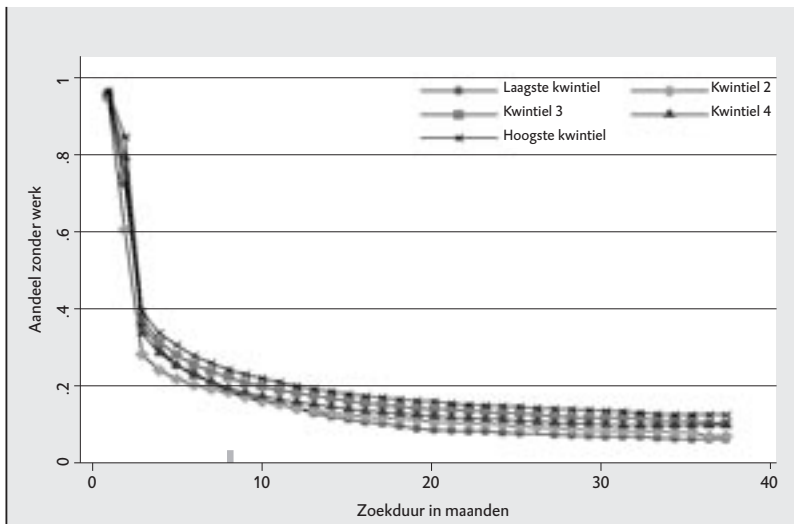
Ook de herkomstgroepering blijkt een belangrijke factor te zijn bij het vinden van een baan na een massaontslag. In figuur 5.9 komt tot uiting dat ontslagen werknemers van niet-westerse herkomst meer moeite hebben met het vinden van een nieuwe baan.

**Figuur 5.10** Aandeel van de ontslagen werknemers dat na een bepaalde zoekduur nog geen nieuwe baan heeft gevonden, uitgesplitst naar geslacht



Er zijn, zoals uit figuur 5.10 blijkt, ook verschillen in zoektijd tussen mannen en vrouwen. Mannen vinden sneller dan vrouwen weer een baan. De verschillen zijn overigens minder groot dan die tussen geboortecohorten of herkomstgroeperingen.

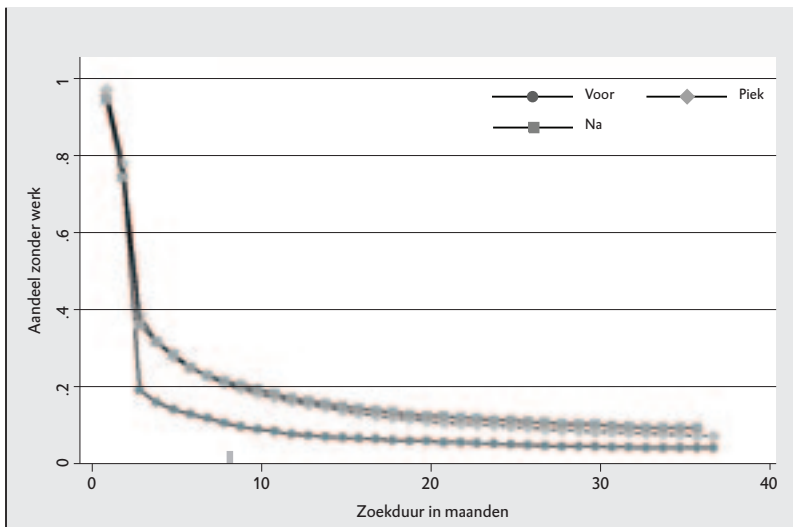
**Figuur 5.11** Aandeel van de ontslagen werknemers dat na een bepaalde zoekduur nog geen nieuwe baan heeft gevonden, uitgesplitst naar positie in de inkomstenverdeling 6 maanden voor uitstroom





De positie in de inkomstenverdeling voorafgaand aan het ontslag is van invloed op de snelheid waarmee een baan gevonden wordt. Vooral het verschil tussen werknemers in het hoogste en het laagste kwintiel komt duidelijk naar voren in figuur 5.11. Verschillende verklaringen kunnen een rol spelen. Allereerst kan het zijn dat sprake is van werknemers die een laag opleidingsniveau hadden, maar desondanks een betrekkelijk hoge beloning op basis van bedrijfsspecifieke kennis en vaardigheden. Deze combinatie is voor de kansen op de arbeidsmarkt ongunstig. Ten tweede kan sprake zijn van hoger opgeleiden die een betrekkelijk lange zoektijd nodig hebben, mogelijk omdat bij een hoger opleidingsniveau de match tussen een werknemer en een baan specifiek is. Dit resultaat is echter ook contra-intuïtief. Er zou verwacht worden dat bij een hoger opleidingsniveau de weerbaarheid op de arbeidsmarkt groter is.

**Figuur 5.12** Aandeel van de ontslagen werknemers dat na een bepaalde zoekduur nog geen nieuwe baan heeft gevonden, uitgesplitst naar uitstroom voor, tijdens en na de piekmaand



Het is opmerkelijk dat het voor de snelheid waarmee een nieuwe baan gevonden wordt, uitmaakt op welk moment de uitstroom plaatsvindt (figuur 5.12). Als werknemers bij een massaontslag voorafgaand aan de piekmaand uitstromen, vinden zij eerder een baan dan wanneer zij tijdens de piek of na de piek uitstromen. Hierbij zij opgemerkt dat werknemers die bij de uitstroom al een baan hebben, buiten beschouwing zijn gebleven. Vooral in de tweede maand na het ontslag vinden beduidend meer werknemers die voorafgaand aan de piekmaand zijn ontslagen een baan dan werknemers die tijdens of na de piekmaand zijn ontslagen. De tweede maand na uitstroom is overigens voor alle categorieën werknemers de maand waarin het meest frequent weer een baan gevonden wordt. Van de werknemers die voorafgaand aan de piekmaand ontslag krijgen, vindt ongeveer 60 procent een baan in de tweede maand en van de overige werknemers ongeveer 40 procent. Er zijn twee aspecten die om een verklaring vragen,

ten eerste waarom in de eerste maanden na het ontslag zoveel meer werknemers weer een baan vinden dan daarna en ten tweede waarom werknemers die voor de piekmaand uitstromen succesvoller zijn.

Dat zoveel meer werknemers in de eerste maanden na het ontslag een baan vinden dan daarna komt waarschijnlijk doordat de meeste werknemers al langer aan het zoeken zijn. Daarmee zijn zij niet op het moment van ontslag begonnen. Dat er ontslagen zullen vallen is al langer duidelijk. Maar als werknemers al langer aan het zoeken zijn, waarom valt er dan voor velen een gat van een of twee maanden tussen het moment van ontslag en de start met een nieuwe baan? Een mogelijke reden is dat een kort baanloos intermezzo van belang kan zijn voor het veiligstellen van een ontslagvergoeding. Als er een sociaal plan bestaat kan daar echter zekerheid met betrekking tot een ontslagvergoeding aan ontleend worden. Een deel van de werknemers zal bovendien na een bewogen periode een moment van rust willen hebben.

Ervan uitgaand dat werknemers al langer zoeken, waarom zijn dan degenen die voor de piekmaand ontslag krijgen succesvoller dan degenen die tijdens of na de piekmaand ontslag krijgen? Een reden kan zijn dat door massaontslagen de arbeidsmarkt verstopt raakt. Er zijn te weinig banen voor te veel ontslagen werknemers. De werknemers die voorafgaand aan de piekmaand ontslagen worden hebben het voordeel om de eersten te zijn. Eerder zijn de kenmerken die een ontslag voor de piekmaand waarschijnlijker maken geïnterpreteerd in termen van een sociale spilfunctie en weerbaarheid op de arbeidsmarkt. Werknemers die voorafgaand aan de piekmaand worden ontslagen sturen daar mogelijk op aan en nemen mogelijk meer initiatief dan anderen bij het zoeken naar een nieuwe baan. Een derde factor zou kunnen zijn dat werknemers die voor de piekmaand uitstromen, mogelijk nog niet kunnen profiteren van een in voorbereiding verkerend sociaal plan. De financiële compensatie die vaak in sociale plannen geregeld is, geeft werknemers mogelijk enige ruimte om langer te zoeken.

### 5.2.2 ANALYSE MET BEHULP VAN DUURMODELLEN

Gegevens over de zoekduur van ontslagen werknemers maken het mogelijk om een gemiddelde zoekduur naar een nieuwe baan te berekenen. Daarvoor wordt gebruikgemaakt van een duurmodel. Daarmee wordt de invloed van afzonderlijke factoren op de zoekduur bepaald, terwijl gecontroleerd wordt voor variatie in andere factoren. Het is bekend dat de kans voor werklozen om werk te vinden kan afnemen met de zoekduur (Abbring et al. 2002a). In duurmodellen kan deze duorafhankelijkheid van de kans om werk te vinden onderzocht worden.

Of een werknemer na een ontslag weer snel werk vindt, hangt af van verschillende categorieën van factoren. We onderscheiden aanbods specifieke factoren en vraagspecifieke factoren. Aanbodspecifieke factoren hebben te maken met de reserves waar een ontslagen werknemer op terug kan vallen en met de verantwoordelijkheden die hij in zijn persoonlijke situatie op zich heeft genomen. Het

kan bijvoorbeeld uitmaken of er kinderen tot het huishouden behoren of dat er een werkende partner is. Vraagspecifieke factoren hebben te maken met de kwetsbaarheid van de werknemer op de arbeidsmarkt. Hoe staan werkgevers tegenover werknemers met bepaalde kenmerken? Ten slotte spelen sectorale kenmerken een rol.

In tabel 5.9 zijn de schattingen voor een exponentieel hazardmodel weergegeven. Om het verstorende effect van vervroegde uittreding op de zoekduur te vermijden zijn de twee oudste cohorten -1945 en 1946-1950 niet bij de schattingen betrokken. De zoektijd waarover de overblijvende werknemers gevolgd zijn, is maximaal tot december 2003. Na 2003 zijn van de 21.500 werknemers die ontslag hebben gekregen en die niet tot de twee oudste leeftijdsc cohorten behoren, er nog 2.400 aan het zoeken. Bovendien zijn 2.000 werknemers niet opgenomen, omdat zij hetzij kort voor of gelijktijdig aan het massaontslag al een nieuwe baan hadden gevonden, hetzij een tweede baan hadden die na het massaontslag werd voortgezet. Exponentiële hazardmodellen kennen geen parametrische duuraafhankelijkheid. Om de duuraafhankelijkheid te kunnen schatten zijn zes dummies toegevoegd voor de eerste twaalf maanden. Elk van deze tijdsdummies meet het effect voor twee opeenvolgende maanden.

De coëfficiënten van de tijdsdummies geven aan dat in de eerste twee maanden de uitstroomsnelheid naar werk het hoogst is. De daaropvolgende twee maanden neemt deze af en in de overige maanden van het eerste jaar zakt deze naar een nog lager niveau. Er wordt een negatieve duuraafhankelijkheid waargenomen: hoe langer men zoekt, des te kleiner wordt de kans op het vinden van een nieuwe baan.

De gemiddelde zoektijd ligt op 4,7 maanden. Naarmate een persoon langer aan het zoeken is, neemt de verwachte zoektijd toe. In tabel 5.10 is weergegeven hoe de verwachte zoekduur met het verstrijken van de zoektijd oploopt. De verwachte zoekduur is inclusief de al verstreken zoektijd.

Mannen die zes maanden voor het ontslag in het tweede kwintiel van de inkomstenverdeling zaten, hebben ten opzichte van mannen in het derde kwintiel een 15,4 procent ( $0,154 = (\exp(0,1431)-1)$ ) hogere uitstroomsnelheid. Vrouwen in het eerste kwintiel hebben ten opzichte van vrouwen in het derde kwintiel een 19,1 procent lagere uitstroomsnelheid en vrouwen in het tweede kwintiel hebben een 10,7 procent lagere uitstroomsnelheid. Deze effecten zijn in lijn met eerdere conclusies over de arbeidsparticipatie van vrouwen in paragraaf 5.1. Een lage positie in de inkomstenverdeling duidt op een laag opleidingsniveau of een nog prille loopbaan. Dit hangt weer samen met de leeftijd. Omdat voor leeftijd wordt gecorrigeerd kan de positie in de inkomstenverdeling als een benadering voor het opleidingsniveau gezien worden. Mannen met een lager opleidingsniveau zijn na een massaontslag succesvoller op de arbeidsmarkt dan vrouwen met een laag opleidingsniveau.

Tabel 5.9 Relatie zoekduur en diverse achtergrondkenmerken (Exp. hazardmodel)

			Mannen		Vrouwen	
<i>Duurafhankelijkheid</i>						
Maand 1 en 2	-1.5326	***	-1.6544	***	-1.1700	***
Maand 3 en 4	-2.4058	***	-2.5036	***	-2.0300	***
Maand 5 en 6	-2.8557	***	-2.9482	***	-2.4753	***
Maand 7 en 8	-3.0678	***	-3.1556	***	-2.6894	***
Maand 9 en 10	-3.3305	***	-3.4193	***	-2.9446	***
Maand 11 en 12	-3.8143	***	-3.8369	***	-3.5031	***
<i>Inkomstenpositie 6 maanden voor ontslag</i>						
Laagste kwintiel	-0.1244	***	-0.0245		-0.2118	***
2e kwintiel	-0.0145		0.1431	**	-0.1128	**
<b>3e kwintiel (ref.)</b>	-		-		-	
4e kwintiel	0.0159		-0.0470		0.0258	
Hoogste kwintiel	-0.0730	**	-0.1556	***	-0.0500	
<i>Ervaring in bedrijf</i>						
1 < jaar ≤ 2	0.0275		-0.0257		0.0423	
2 < jaar ≤ 5	0.0185		-0.0439		0.0905	*
<b>5 &lt; jaar ≤ 10 (ref.)</b>	-		-		-	
10 < jaar ≤ 15	-0.0219		-0.0366		-0.0017	
> 15 jaar	-0.0081		-0.0010		0.0120	
<i>Sector (sbi '93)</i>						
<b>Openbaar bestuur/Soc. werkpl. (ref.)</b>						
Landbouw en visserij	-0.0634		-0.0554		-0.0244	
Delfstoffenwinning	-0.3971		-0.2500		-0.6318	
Overige industrie	0.0813	*	0.1393	**	-0.0171	
Energie- en waterleidingbedrijf	0.3553	**	0.3938	**	0.4565	
Bouwnijverheid	-0.0955		-0.0333		-0.2236	
Handel	0.0572		0.1096		0.0293	
Horeca	0.1132		0.0361		0.1679	*
Vervoer en communicatie	0.1266	***	0.1592	***	0.1068	*
Financiële instellingen	-0.0391		-0.0237		-0.0058	
Schoonmaakbedrijven	0.1602	*	0.1456		0.1566	
Overige zakelijke dienst	-0.0173		0.0051		0.0119	
Onderwijs	0.0884	*	0.1514	**	0.0289	
Gezondheids- en welzijnszorg	0.1580	**	0.3332	**	0.0983	
Cultuur en ov. dienstverlening	0.2928	***	0.3215	***	0.1085	
<i>Ontslagmoment</i>						
Voor de piek	0.2076	***	0.2275	***	0.1837	***
<b>Tijdens de piek (ref.)</b>	-		-		-	
Na de piek	0.0405		0.0444		0.0440	
<i>Demografische kenmerken</i>						
<b>Vrouwen (ref.)</b>	-		-		-	
Mannen	0.1117	***	-		-	
Cohort 1951-55	-0.1611	***	-0.2030	***	-0.0875	
Cohort 1956-60	-0.0377		-0.0583		-0.0020	
<b>Cohort 1961-65 (ref.)</b>	-		-		-	
Cohort 1966-70	0.0117		0.0323		0.0268	
Cohort 1971 en later	0.1887	***	0.2205	***	0.1514	***
<b>Autochtonen (ref.)</b>	-		-		-	
Marrokanen en Turken	-0.4601	***	-0.4241	***	-0.5680	***
Surinamers en Antillianen	-0.1477	***	-0.1228	*	-0.1951	***
Overige niet-westerse/onbekend	-0.3234	***	-0.3945	***	-0.1708	*
Westerse allochtonen	-0.2464	***	-0.2124	***	-0.3030	***
<b>Geen partner (ref.)</b>	-		-		-	
Partner	0.1284	***	0.2394	***	0.0325	
<b>Geen of oudere kinderen in hh. (ref.)</b>	-		-		-	
Jongste kind tussen 0 en 6	-0.0739	**	0.0343		-0.2621	***
Jongste kind tussen 7 en 12	0.1293	***	0.0806	*	0.1509	**
Jongste kind tussen 13 en 18	0.1509	***	0.0959	**	0.1399	**
<b>Huurder sept. 2001 (ref.)</b>	-		-		-	
Huiseigenaar sept. 2001	0.0810	***	0.1035	***	0.0519	
woz-waarde huis (log.) sept. 2001	0.0115		0.0255		-0.0082	
N	19 500		12 300		7 200	
Baanvinders	17 100		10 900		6 200	

\*  $p < 0.05$ , \*\*  $p < 0.01$ , \*\*\*  $p < 0.001$

Tabel 5.10 Verwachte zoekduur naar verstreken zoektijd

Verstreken zoektijd	Verwachte zoektijd	Aantallen	Aandeel	Cumulatief
1- 2 maand	2,9 maand	14 100	72,8	72,8
3- 4 maand	7,7 maand	2 000	10,3	83,1
5- 6 maand	12,2 maand	1 100	5,6	88,7
7- 8 maand	15,2 maand	850	4,4	93,1
9-10 maand	20,0 maand	750	3,8	96,9
11-12 maand	33,1 maand	600	3,1	100,0
		19 500	100,0	

Significante effecten van het aantal jaren ervaring binnen het bedrijf zijn nauwelijks waarneembaar. De druk die ontslagen werknemers ervaren om naar een nieuwe baan te zoeken is afhankelijk van de reserves die zij hebben opgebouwd. Kriechel en Pfann (2006) vinden aanwijzingen dat het zoekgedrag van werknemers die bij het massaontslag van Fokker betrokken zijn geweest, mede bepaald is door de resterende ww-rechten. Naarmate het einde van de ww-periode in zicht komt, blijken werkzoekenden bereid om een baan te aanvaarden met een lager loon. Een reserve waar werknemers ook op terug kunnen vallen is dat zij een werkende partner hebben.

Het aantal jaren recente werkervaring geeft samen met de leeftijd van de werknemer een indicatie van de duur van de rechten op een loongerelateerde uitkering van de ww. Personen die een recente periode van werkloosheid achter de rug hebben en daardoor niet vier van de vijf voorgaande jaren (althans voor een deel van de tijd) gewerkt hebben, voldoen niet aan de jareneis van de ww (UWV 2007). Zij hebben dan geen recht op een loongerelateerde uitkering. Werknemers die niet aan de jareneis voldoen, zouden ten opzichte van personen met overigens vergelijkbare kenmerken die wel aan de jareneis voldoen een kortere zoekduur moeten hebben. Een combinatie van de variabele meer dan vijf jaar ervaring binnen het bedrijf met de leeftijd identificeert personen met ww-rechten. Deze combinatievariabele is in het duurmodel opgenomen, maar bleek niet samen te hangen met de overgangssnelheid naar een andere betrekking. De variabele onderscheidt niet scherp tussen personen met en zonder rechten op een loongerelateerde uitkering. Een werknemer met een korte ervaring in het bedrijf voldoet nog steeds aan de jareneis als hij daarvoor in een ander bedrijf heeft gewerkt. Ook de toevoeging van de variabele werkende partner in het duurmodel levert geen significante coëfficiënt op.

Er zijn verschillen tussen sectoren wat betreft de zoekduur naar een baan. Dit zegt iets over het functioneren van de arbeidsmarkt in die sectoren. Een korte zoekduur kan het gevolg zijn van een krapte op de arbeidsmarkt in die sector. Het

kan ook het gevolg zijn van een goed functionerende arbeidsmarkt waarin vraag en aanbod elkaar snel kunnen vinden. Ten opzichte van de sector openbaar bestuur springen de sectoren industrie, vervoer en communicatie, onderwijs, gezondheidszorg en cultuur en overige dienstverlening er positief uit. In deze sectoren is er vooral voor mannen een relatief soepele mobiliteit.

Werknemers die voor de piekmaand worden ontslagen hebben een uitstroomsnelheid die 23,1 procent hoger is dan die van werknemers die tijdens de piekmaand worden ontslagen. Een deel van degenen die voor de piekmaand uitstromen, wisselt vrijwillig van baan. Zij liggen goed in de arbeidsmarkt. Mogelijk laten zij gepland een gat van een of twee maanden vallen tussen de oude en de nieuwe baan. Voor allen die voor de piekmaand uitstromen, geldt dat zij minder last hebben van een (regionale) verstopping van de arbeidsmarkt.

De uitstroomsnelheid van mannen is, gecontroleerd voor overige factoren, 12,4 procent groter dan die voor vrouwen ( $0,124 = (\exp(0,117)-1)$ ). Leeftijd speelt een significante rol bij zowel mannen als vrouwen in het cohort 1971-. Mannen hebben een 24,7 procent hogere uitstroomsnelheid dan het cohort 1961-1965 en vrouwen een 16,3 procent hogere uitstroomsnelheid. Mannelijke werknemers uit het cohort 1951-1955 hebben een 18,4 procent lagere uitstroomsnelheid dan het cohort 1961-1965. Met het stijgen van de leeftijd verzwakt de positie op de arbeidsmarkt. Werknemers van niet-westerse herkomst hebben een lagere uitstroomsnelheid dan autochtonen. Voor werknemers van Marokkaanse of Turkse herkomst ligt deze 36,9 procent lager. Ook een niet-westerse herkomst leidt dus tot een zwakkere arbeidsmarktpositie.

Voor mannen met een partner ligt de uitstroomsnelheid 27,0 procent hoger dan voor mannen zonder een partner. En voor mannen die huiseigenaar zijn ligt de uitstroomsnelheid 10,9 procent hoger dan voor mannen die dat niet zijn. Het is denkbaar dat deze mannen over eigenschappen beschikken die hen ook op de arbeidsmarkt van pas komen. Voor vrouwen met kinderen in de leeftijd van nul tot zes jaar ligt de uitstroomsnelheid 23,1 procent lager dan voor vrouwen zonder kinderen. Hier speelt de combinatie van arbeid en zorg een rol. En voor mannelijke en vrouwelijke werknemers met kinderen in de opgroeiende leeftijd (7-12 jaar en 13-18 jaar) geldt een uitstroomsnelheid van 13,8 procent (7-12 jaar) en 16,3 procent (13-18 jaar) hoger dan voor werknemers zonder kinderen. Huiseigenaren (mannen) gaan sneller weer aan het werk dan huurders. Het zou kunnen zijn dat de verantwoordelijkheid die deze werknemers op zich hebben genomen, hen meer dan werknemers met geen/met jongere kinderen of een eigen huis aanzet tot inspanningen om een baan te vinden.

Een jaar na het ontslag is volgens ons onderzoek drie kwart van de ontslagen werknemers weer aan het werk. Deze bevinding komt overeen met die van Abbring et al. (2002b). Berkhout et al. (2007) vinden op basis van gegevens uit de Enquête Beroepsbevolking (EBB) dat de werkloosheidsduur afhankelijk is van de conjunctuur. De mediaan van de voltooide werkloosheidsduur loopt in hun

onderzoek op van 6,2 maanden in 2002 tot 15,3 maanden in 2005. Daarbij moet worden opgemerkt dat het niet alleen om ontslagwerkloosheid gaat, maar ook om werkloosheid van schoolverlaters en van werkloosheid van personen die in willen treden vanuit non-participatie. De zoekduur is het langst voor personen die enkel basisonderwijs hebben gevolgd, voor oudere werknemers en voor personen van niet-westerse herkomst.

### 5.3 ASPECTEN VAN ZOEKSTRATEGIEËN VAN WERKNEMERS

De stappen die werknemers voorafgaand aan het ontslag en gedurende de eerste drie maanden na het ontslag zetten, hebben duidelijke gevolgen voor hun positie na verloop van tijd. Dit element van de zoekstrategie van werknemers wordt hier belicht.

#### 5.3.1 DE EERSTE TRANSITIE NA ONTSLAG

Het succes bij het zoeken naar een baan en de zoekduur die daarvoor nodig is, hangen af van de keuzen die werknemers maken. In deze paragraaf wordt het belang van deze keuzen belicht. Een werknemer kan vrij snel nadat hij/zij ontslag heeft gekregen weer vast werk hebben. Bij de werknemers die hier niet in slagen, zien we verschillende handelwijzen. Een deel aanvaardt vrij snel na het ontslag flexibel werk (bijv. uitzendkracht). Een deel is afhankelijk van een uitkering. En een deel heeft geen inkomsten. In tabel 5.11 is weergegeven hoe werknemers drie maanden na een massaontslag over de verschillende uitgangsposities verdeeld zijn. De twee oudste cohorten zijn hier vanwege de mogelijkheid tot vervroegd uittreden niet in beschouwing genomen. De categorie overige patronen heeft vooral betrekking op mengvormen van uitkering en geen inkomsten.

**Tabel 5.11** Ingenomen uitgangspositie in de eerste drie maanden na ontslag

	<i>Aantal</i>	<i>Percentage</i>
Vast werk binnen 3 maanden na ontslag	13 500	62,9
Uitzendbaan binnen 3 maanden na ontslag	1 600	7,5
Uitkering gedurende eerste 3 maanden na ontslag	900	4,2
Geen inkomsten gedurende eerste 3 maanden na ontslag	1 200	5,6
Onbekend of in het buitenland	450	2,1
Overige patronen	3 800	17,7
	—	—
Totaal	21 500	100,0

Van de 21.500 werknemers die hier in beschouwing worden genomen, hebben er 2.000 al werk voor of in dezelfde maand als die van het ontslag. Binnen drie maanden heeft bijna twee derde van de werknemers weer gewoon werk.

**Tabel 5.12 Sociaal-economische categorie 12 maanden na ontslag, uitgesplitst naar uitgangspositie**

	Positie binnen of gedurende de eerste drie maanden na ontslag					Totaal
	Werk	Uitzend- baan	Uitkering	Geen inkomsten	Overig	
Werknemer	93,8	84,3	31,5	37,3	50,3	79,4
Zelfstandige	0,8	0,9	1,3	3,3	9,8	2,6
Arbeidsongeschiktheid	0,2	0,1	27,4	1,2	3,4	2,0
Werkloosheidsuitkering	1,3	4,9	26,7	9,2	16,2	5,8
Bijstandsuitkering	0,2	0,6	5,4	2,3	1,4	0,8
Overige uitkering	0,7	2,4	4,4	2,2	5,8	2,0
Scholier/student	1,0	2,3	0,1	0,7	6,0	1,9
Geen inkomsten*	1,6	4,1	2,9	39,0	5,0	4,6
Onbekend	0,4	0,6	0,3	4,9	2,2	1,0
Totaal	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0

\*Uit loon/eigen bedrijf/uitkering

We wijzen er wederom op dat dit geen regulier werk hoeft te zijn. Een kleiner gedeelte heeft binnen drie maanden een uitzendbaan, een uitkering of geen inkomsten.

**Tabel 5.13 Sociaal-economische categorie 24 maanden na ontslag, uitgesplitst naar uitgangspositie**

	Positie binnen of gedurende de eerste drie maanden na ontslag					Totaal
	Werk	Uitzend- baan	Uitkering	Geen inkomsten	Overig	
Werknemer	91,5	82,1	38,0	44,4	55,6	79,3
Zelfstandige	1,2	0,8	2,3	4,0	9,5	2,9
Arbeidsongeschiktheid	0,4	0,6	25,9	1,8	3,7	2,2
Werkloosheidsuitkering	2,5	6,1	20,6	7,0	13,6	5,8
Bijstandsuitkering	0,3	1,2	4,4	2,8	1,6	0,9
Overige uitkering	0,8	1,9	4,6	1,6	4,2	1,7
Scholier/student	0,8	2,5	0,0	0,8	4,5	1,6
Geen inkomsten*	1,7	3,5	3,0	29,7	4,7	4,0
Onbekend	0,8	1,3	1,3	8,0	2,7	1,6
Totaal	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0

\*Uit loon/eigen bedrijf/uitkering



De uitgangspositie die de ontslagen werknemers hiermee innemen, ontstaat als gevolg van stappen die voorafgaand aan en kort na het ontslag worden gezet. Het zal blijken dat deze stappen van grote betekenis zijn voor de positie die men op de wat langere termijn verwerft. Die positie op de langere termijn kan beschreven worden in termen van sociaaleconomische categorieën. Daarnaast is het voor een werknemer van belang of hij in de eigen sector werkzaam blijft of in een andere sector. In tabellen 5.12 tot en met 5.14 wordt weergegeven in welke sociaal-economische categorie werknemers op verschillende tijdstippen vallen, respectievelijk 12 maanden, 24 maanden en 36 maanden na het ontslag. De ontslagen werknemers zijn daarbij onderscheiden naar hun uitgangspositie in de eerste drie maanden na het ontslag.

**Tabel 5.14** Sociaal-economische categorie 36 maanden na ontslag, uitgesplitst naar uitgangspositie

	Positie binnen of gedurende de eerste drie maanden na ontslag					Totaal
	Werk	Uitzend- baan	Uitkering	Geen inkomsten	Overig	
Werknemer	87,2	75,2	41,8	46,8	56,2	76,5
Zelfstandige	1,6	1,2	3,0	3,9	9,7	3,2
Arbeidsongeschiktheid	0,6	1,0	24,9	1,8	3,4	2,3
Werkloosheidsuitkering	2,8	7,5	14,9	6,7	10,6	5,3
Bijstandsuitkering	0,3	1,7	3,9	2,8	1,8	1,0
Overige uitkering	1,0	2,7	3,3	1,5	4,2	1,8
Scholier/student	0,7	2,0	0,1	0,6	3,7	1,3
Geen inkomsten*	2,1	3,8	3,5	22,5	5,0	4,0
Onbekend	3,6	5,1	4,6	13,4	5,4	4,6
Totaal	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0

\*Uit loon/eigen bedrijf/uitkering

Uit de tabellen blijkt dat de werknemers die binnen drie maanden na ontslag weer vast werk hebben ook op termijn het meest succesvol zijn op de arbeidsmarkt. Het percentage dat werknemer is, daalt wel van 93,8 procent na een jaar tot 87,2 procent na drie jaar. Het percentage zelfstandigen stijgt echter van 0,8 procent na een jaar tot 1,6 procent na drie jaar. De werknemers die binnen drie maanden na het ontslag een uitzendbaan aanvaardden zijn bijna even succesvol als degenen die binnen drie maanden vast werk hebben. Het percentage werknemers in deze groep daalt van 84,2 procent een jaar na ontslag tot 75,2 procent drie jaar na ontslag. In deze groep neemt ook de uitkeringsafhankelijkheid toe. Van de groep die de eerste drie maanden na ontslag gemengde patronen volgt, valt het hoge percentage op dat als zelfstandige werkt. Dit ligt bijna op 10 procent. De groep die de eerste drie maanden een uitkering heeft, is het minst succesvol op de arbeidsmarkt. Na drie jaar slaagt 41,8 procent er in om de status van werknemer

te bereiken en 3,0 procent werkt als zelfstandige. De uitkeringsafhankelijkheid blijft hoog. Opvallend is dat naast een beroep op de ww en de bijstand er ook een omvangrijk beroep is op arbeidsongeschiktheidsregelingen. Degenen die de eerste drie maanden geen inkomsten hebben, zijn iets succesvoller op de arbeidsmarkt. Hun uitkeringsafhankelijkheid is veel lager dan die van werknemers met een uitkering in de eerste drie maanden. Wel blijft een groot maar sterk afnemend gedeelte zonder inkomsten. In het eerste jaar na ontslag is het percentage inactieve personen 39,0 procent. Drie jaar na ontslag is dit percentage gedaald tot 22,5 procent.

### 5.3.2 FACTOREN DIE BEPALEND ZIJN VOOR DE KEUZEN VAN WERKNEMERS

De keuzevrijheid van werknemers is weliswaar aanwezig, maar ze is niet onbeperkt. Sommige werknemers slagen er eenvoudig niet in om na een massaontslag tijdig weer een nieuwe baan te vinden. Anderen kiezen ervoor om tijdelijk zonder werk te blijven, bijvoorbeeld om zich aan zorg te wijden of om zich voor te bereiden op een bestaan als zelfstandige. Wanneer werknemers er ondanks hun zoekpogingen niet in geslaagd zijn om gewoon werk te vinden, hebben zij soms nog de keuzevrijheid tussen het aanvaarden van een tijdelijke baan of een beroep te doen op een uitkering. Deze keuze is onderdeel van de zoekstrategie die werknemers gebruiken om weer aan een gewone baan te komen. Werknemers hebben soms maar een beperkte speelruimte. Dezelfde factoren die achter deze beperkingen liggen, zijn van invloed op de keuze die werknemers binnen de hun gegeven speelruimte maken. Deze factoren kunnen immers ook van invloed zijn op de voorkeuren die werknemers hebben.

De vraag is welke factoren eraan bijdragen dat werknemers in een bepaalde uitgangspositie terechtkomen. We onderscheiden aanbodgerelateerde factoren, vraaggerelateerde factoren en sectorgerelateerde factoren. Persoonlijke kenmerken van werknemers waar werkgevers in de regel neutraal tegenover staan noemen we aanbodfactoren. En persoonlijke kenmerken waar werkgevers wel op letten noemen we vraagfactoren. Sectorgerelateerde kenmerken hebben te maken met de specificiteit van het beroep dat werknemers uitoefenen en met de soepelheid van de arbeidsmarkt in een sector. Om het afzonderlijke belang van de verschillende factoren in te schatten is een multinomiale logit-analyse uitgevoerd. In tabel 5.15 zijn de resultaten van deze analyse weergegeven. De twee oudste cohorten zijn buiten beschouwing gelaten.

Wat zijn de kenmerken van werknemers die de eerste drie maanden na ontslag een uitzendbaan aanvaarden? Ten opzichte van werknemers die gewoon werk aanvaarden gaat het vaker om vrouwen dan mannen. Dat kan te maken hebben met een voorkeur van vrouwen voor deeltijdwerk. Hogere inkomsten voor het ontslag zijn een negatieve indicatie voor het aanvaarden van een uitzendbaan. Uitzendbanen zijn in doorsnee niet de best betaalde banen. Werknemers met geringe ervaring binnen het bedrijf nemen beduidend vaker een uitzendbaan dan werknemers met veel ervaring binnen het bedrijf. Voor uitzendbanen is vaak een

geringe inwerktijd vereist. Evenzo zijn werknemers met kinderen minder geneigd een uitzendbaan te aanvaarden dan werknemers zonder kinderen en werknemers met een eigen huis of een duur huis zijn hiertoe minder geneigd dan werknemers zonder eigen huis of met een goedkoop huis. Werknemers met kinderen en met een eigen huis of een duur huis kunnen zich minder risico's veroorloven. Werknemers met een niet-westerse herkomst nemen weer vaker een uitzendbaan dan autochtone werknemers. Ook de werkzaamheid in industriële sectoren, de bouw en de zakelijke dienstverlening zijn gunstige indicaties voor het aanvaarden van een uitzendbaan. Mogelijk heeft dit er mee te maken dat werknemers daar meer gewoon zijn aan turbulente omgevingen met flexibele dienstverbanden. Ten slotte aanvaarden degenen die voor de piekmaand ontslag krijgen minder vaak een uitzendbaan dan zij die tijdens de piekmaand uitstromen.

In tabel A.1 in de appendix zijn de schattingen voor de keuze voor een uitzendbaan ten opzichte van gewoon werk herhaald afzonderlijk voor mannen en vrouwen. Een geringe ervaring is vooral voor vrouwen aanleiding om bij ontslag een uitzendbaan te aanvaarden. Bij mannen is dit effect niet waarneembaar. Mannen van niet-westerse herkomst maken vaker dan autochtone mannen de keuze voor een uitzendbaan. Hetzelfde geldt voor vrouwen van niet-westerse afkomst, behalve voor vrouwen van Turkse of Marokkaanse afkomst. Vrouwen met kinderen in de leeftijd van nul tot zes jaar kiezen minder dan vrouwen zonder kinderen voor een uitzendbaan. Bij mannen is dit niet waarneembaar. Vooral bij mannen is een eigen huis of een duur huis een negatieve indicatie.

**Tabel 5.15** Multinomiale logit-analyse van de kans op het innemen van een bepaalde uitgangspositie drie maanden na ontslag (Odds ratio's; Referentie: werk binnen 3 maanden)

	Positie binnen of gedurende de eerste drie maanden na ontslag			
	Uitzendbaan	Uitkering	Geen inkomsten	Overig
<i>Inkomstenpositie 6 mnd. voor ontslag</i>				
Laagste kwintiel	1.1983	0.6946	2.0827 ***	1.5396 ***
2e kwintiel	0.8857	1.0360	1.3146 *	0.9529
<b>3e kwintiel (ref.)</b>	<b>1.0000</b>	<b>1.0000</b>	<b>1.0000</b>	<b>1.0000</b>
4e kwintiel	0.6319 ***	0.9098	0.7979 *	0.8646 *
Hoogste kwintiel	0.3583 ***	0.7309 **	0.8961	1.0173
<i>Ervaring in bedrijf</i>				
1 < jaar ≤ 2	1.5032 ***	1.0210	1.0952	1.2190 **
2 < jaar ≤ 5	1.3009 **	0.9598	1.0248	1.1239
<b>5 &lt; jaar ≤ 10 (ref.)</b>	<b>1.0000</b>	<b>1.0000</b>	<b>1.0000</b>	<b>1.0000</b>
10 < jaar ≤ 15	1.1649	0.9816	1.3320 *	1.0342
> 15 jaar	0.5640 **	0.7883	1.6588 ***	0.5923 ***
<i>Sector (sbi '93)</i>				
<b>Openbaar bestuur* (ref.)</b>	<b>1.0000</b>	<b>1.0000</b>	<b>1.0000</b>	<b>1.0000</b>
Landbouw en visserij	-	0.8205	1.7991	2.7000 ***
Delfstoffenwinning	1.6031	2.2743	0.7781	1.8191
Overige industrie	3.9549 ***	1.8211 ***	0.8306	1.8488 ***
Energie- en waterleidingbedrijf	0.4648	0.6963	0.2307	1.1335
Bouwnijverheid	2.4205 ***	2.4348 ***	0.7440	2.8084 ***
Handel	1.4470 *	0.9282	1.1074	1.6032 ***
Horeca	1.6014 *	0.7492	0.8962	1.0187
Vervoer en communicatie	1.8511 ***	0.5638 ***	0.7347 *	1.4706 ***
Financiële instellingen	2.3827 ***	0.7154	2.0321 ***	2.4047 ***
Schoonmaakbedrijven	1.3615	0.4701 *	0.8838	0.8938
Overige zakelijke dienst	1.7886 ***	1.4288 **	1.3076 *	2.3851 ***
Onderwijs	0.8667	0.3648 ***	1.1357	0.7513 **
Gezondheids- en welzijnszorg	0.8512	0.3678 ***	0.7830	0.7390 *
Cultuur en ov. dienstverlening	1.0810	0.2471 ***	0.3617 ***	0.8371
<i>Ontslagmoment</i>				
Voor de piek	0.5882 ***	0.3805 ***	0.6796 ***	0.3491 ***
<b>Tijdens de piek (ref.)</b>	<b>1.0000</b>	<b>1.0000</b>	<b>1.0000</b>	<b>1.0000</b>
Na de piek	0.8571 *	0.8801	1.3140 ***	0.8088 ***
<i>Demografische kenmerken</i>				
<b>Vrouwen (ref.)</b>	<b>1.0000</b>	<b>1.0000</b>	<b>1.0000</b>	<b>1.0000</b>
Mannen	0.7775 ***	0.6171 ***	0.7452 ***	0.8132 ***
Cohort 1951-55	1.0597	1.6113 ***	0.8878	1.2983 **
Cohort 1956-60	1.1377	1.2268	0.8058	1.0836
<b>Cohort 1961-65 (ref.)</b>	<b>1.0000</b>	<b>1.0000</b>	<b>1.0000</b>	<b>1.0000</b>
Cohort 1966-70	0.8990	0.6899 ***	1.0316	1.0228
Cohort 1971 en later	0.9958	0.4033 ***	0.8123 *	0.7181 ***
<b>Autochtonen (ref.)</b>				
Marrokanen en Turken	1.8523 ***	3.6276 ***	1.9410 ***	3.0001 ***
Surinamers en Antillianen	1.6861 ***	2.1406 ***	1.7414 ***	1.8078 ***
Overige niet-westerse/onbekend	1.9958 ***	1.5601 *	3.1523 ***	2.4092 ***
Westerse allochtonen	1.2452 *	1.3697 **	2.0251 ***	1.5775 ***
<b>Geen partner (ref.)</b>	<b>1.0000</b>	<b>1.0000</b>	<b>1.0000</b>	<b>1.0000</b>
Partner	0.8527 *	0.9947	0.7343 ***	0.8015 ***
<b>Geen/oudere kinderen hh. (ref.)</b>	<b>1.0000</b>	<b>1.0000</b>	<b>1.0000</b>	<b>1.0000</b>
Jongste kind tussen 0 en 6	0.6819 ***	1.0414	0.9641	0.9830
Jongste kind tussen 7 en 12	0.7342 **	0.7465 *	0.4230 ***	0.7479 ***
Jongste kind tussen 13 en 18	0.7743 **	0.5949 ***	0.4438 ***	0.7456 ***
<b>Huurder sept. 2001 (ref.)</b>	<b>1.0000</b>	<b>1.0000</b>	<b>1.0000</b>	<b>1.0000</b>
Huiseigenaar sept. 2001	0.8237 **	0.7326 ***	0.8244 **	0.8140 ***
woz-waarde huis (log.) sept. 2001	0.7920 ***	0.8139 *	1.1852 *	1.0826
N			21 500	
Pseudo-R <sup>2</sup>			.0912	

\*  $p < 0.05$ , \*\*  $p < 0.01$ , \*\*\*  $p < 0.001$

Welke werknemers worden na ontslag afhankelijk van een uitkering? Uit de voorgaande tabel komt naar voren dat dit voor mannen minder waarschijnlijk is dan voor vrouwen. Ten opzichte van de referentiegroep zijn verder hogere inkomsten, kinderen in de leeftijd van dertien tot achttien jaar en een eigen huis negatieve indicaties. Een negatieve indicatie is ook een uitstroom voorafgaand aan de piekmaand. Uitkeringsafhankelijkheid komt ten opzichte van de referentiegroep vaker voor bij een niet-westerse herkomst en bij een hogere leeftijd. In het jongste geboortecohort 1971- treedt uitkeringsafhankelijkheid weinig op. Zij hebben doorgaans ook weinig rechten op een uitkering. In het oudste cohort 1951-1955 is uitkeringsafhankelijkheid daarentegen een belangrijk gegeven. Mogelijk ontberen werknemers uit dit cohort alternatieven die uitstijgen boven de relatieve aantrekkelijkheid van een uitkering.

Werknemers die voorafgaand aan de piekmaand uitstromen, hebben veel minder vaak een uitkering dan werknemers die tijdens de piek uitstromen. Verder leveren bepaalde sectoren verhoudingsgewijs veel uitkeringsafhankelijke werknemers aan, in het bijzonder de industrie, de bouw en de zakelijke dienstverlening. De sector vervoer en communicatie springt er daarentegen in positieve zin uit.

In tabel A.2 in de appendix is de uitkeringsafhankelijkheid ten opzichte van de keuze voor uitzendwerk geanalyseerd. Dit biedt weer een ander perspectief. Mannen in de hogere inkomstenklassen worden meer dan vrouwen in die inkomstenklassen uitkeringsafhankelijk. Mogelijk hebben mannen meer dan vrouwen ww-rechten opgebouwd. Een geringe ervaring binnen het bedrijf leidt er bij vrouwen meer dan bij mannen toe om een uitzendbaan te aanvaarden in plaats van een uitkering. Vrouwen met kinderen in de leeftijd van nul tot zes jaar zijn echter weer vaker van een uitkering afhankelijk. Dit effect is bij mannen afwezig. Hier speelt de dubbele taak die op vrouwen rust een rol. Mannen met kinderen in de leeftijd van dertien tot achttien jaar vermijden uitkeringsafhankelijkheid juist en verkiezen eerder een uitzendbaan. Hier speelt mogelijk een financiële verantwoordelijkheid.

Welke werknemers hebben in de eerste drie maanden na hun ontslag geen inkomsten? Uit tabel 5.15 komt naar voren dat het vaker om vrouwen dan om mannen gaat. Dat strookt met de eerder gedane constatering dat vrouwen met jonge kinderen zich vaak van de arbeidsmarkt terugtrekken. Werknemers met oudere kinderen hebben overigens minder vaak geen inkomsten dan werknemers zonder kinderen. Geringe inkomsten voor het ontslag (samenhangend met een laag opleidingsniveau) vergroten de kans op geen inkomsten na het ontslag. Ook werknemers van niet-westerse herkomst hebben een grotere kans op het ontbreken van inkomsten na het ontslag. Een langdurige ervaring binnen het bedrijf doet de kans daarop eveneens toenemen. Deze groep werknemers kan vaak terugvallen op een ontslagvergoeding. Datzelfde geldt waarschijnlijk voor werknemers in de financiële sector. Werknemers die voor de piekmaand uitstromen hebben ten slotte een lagere kans op het ontbreken van inkomsten, terwijl werknemers die na de piekmaand uitstromen een grotere kans hebben op het ontbre-

ken van inkomsten in de eerste drie maanden na het ontslag. Werknemers die voor de piekmaand uitstromen hebben vaak een nieuwe baan geregeld.

### 5.3.3 DE EERSTE TRANSITIE EN DE SOCIAAL-ECONOMISCHE CATEGORIE OP TERMIJN

De transitie in de eerste drie maanden na het ontslag blijkt op het eerste gezicht een goede voorspeller van de arbeidsmarktparticipatie na 36 maanden. Er is mogelijk zelfs een causale relatie. Naast de eerste transitie zijn uiteraard andere factoren van belang voor de participatie na 36 maanden. Om de invloed van deze factoren te onderscheiden van die van de uitgangspositie is een multinomiale logit-analyse uitgevoerd. De afhankelijke variabele is de sociaaleconomische categorie na 36 maanden. De verschillende categorieën zijn geclusterd tot uitkeringsafhankelijk, arbeidsongeschikt en zonder inkomsten uit werk of uitkering. De referentiecategorie is werkend. De verklarende variabelen zijn de uitgangspositie in de eerste drie maanden na ontslag en de persoons- en sectorkenmerken (cijfers niet in tabel). De twee oudste cohorten blijven in deze analyse buiten beschouwing.

Uit tabel 5.16 blijkt dat de eerste transitie na massaontslag significant samenhangt met de eindtoestanden. Naast de eerste transitie zijn ook persoonlijke kenmerken van invloed. Voor een deel komen deze met de ervaring of de verwachting overeen. Oudere werknemers blijken meer dan jongere werknemers werkloos of arbeidsongeschikt te worden en vrouwelijke werknemers blijken meer dan mannelijke werknemers werkloos of arbeidsongeschikt te worden. Oudere werknemers hebben te maken met een zwakke arbeidsmarktpositie. Een langdurige ervaring binnen hetzelfde bedrijf op het moment van ontslag draagt daar ook significant aan bij. Het bewonen van een eigen huis of een huis met een hoge WOZ-waarde gaat echter weer significant minder samen met werkloosheid of arbeidsongeschiktheid. Deze variabelen duiden op een materiële welvaart. Daar ligt vaak een goede arbeidsmarktpositie aan ten grondslag. Werknemers van niet-Nederlandse herkomst zijn vaker werkloos. Werknemers met oudere kinderen of met een partner zijn dat weer minder vaak. Werknemers van Marokkaanse of Turkse herkomst zijn vaker arbeidsongeschikt. Hetzelfde geldt voor werknemers die na de piekmaand zijn ontslagen. Een deel van deze werknemers was waarschijnlijk al tijdens de piekmaand ziek. Non-participatie 36 maanden na ontslag komt meer voor bij werknemers met lagere inkomsten dan bij werknemers met hogere inkomsten. Het komt weer minder voor bij werknemers met een partner of met oudere kinderen. Deze werknemers hebben vaak financiële verplichtingen op zich genomen.

**Tabel 5.16** Multinomiale logit-analyse van de relatie tussen participatie 36 maanden na ontslag en diverse achtergrondkenmerken (odds ratio's; referentie: Werknemer)

	Uitkering excl. WAO	WAO	Geen inkomsten
<i>Inkomstenpos. 6 mnd. voor ontslag</i>			
Laagste kwintiel	0.7268 *	1.0793	3.2844 ***
2e kwintiel	1.1663	0.8620	1.8637 ***
<b>3e kwintiel (ref.)</b>	<b>1.000</b>	<b>1.000</b>	<b>1.000</b>
4e kwintiel	0.8022 **	0.8007	0.7245 ***
Hoogste kwintiel	0.6233 ***	0.6286 **	0.6107 ***
<i>Ervaring in bedrijf</i>			
1 < jaar ≤ 2	1.1698	1.3152	1.1307
2 < jaar ≤ 5	1.1203	1.0750	0.9823
<b>5 &lt; jaar ≤ 10 (ref.)</b>	<b>1.000</b>	<b>1.000</b>	<b>1.000</b>
10 < jaar ≤ 15	1.2385	1.2693	1.2067
> 15 jaar	1.4346 **	2.0942 ***	1.1672
<i>Ontslagmoment</i>			
Voor de piek	1.0295	1.0982	1.1967 **
<b>Tijdens de piek (ref.)</b>	<b>1.000</b>	<b>1.000</b>	<b>1.000</b>
Na de piek	1.0487	1.5176 ***	0.8762
<i>Demografische kenmerken</i>			
<b>Vrouwen (ref.)</b>	<b>1.000</b>	<b>1.000</b>	<b>1.000</b>
Mannen	0.7057 ***	0.5238 ***	0.8986
Cohort 1951-55	2.5948 ***	2.1670 ***	1.2122
Cohort 1956-60	1.3894 ***	1.5308 *	1.0247
<b>Cohort 1961-65 (ref.)</b>	<b>1.000</b>	<b>1.000</b>	<b>1.000</b>
Cohort 1966-70	0.9463	0.8243	1.2146 *
Cohort 1971 en later	0.4677 ***	0.5026 ***	1.1158
<b>Autochtonen (ref.)</b>	<b>1.000</b>	<b>1.000</b>	<b>1.000</b>
Marrokanen en Turken	3.1213 ***	2.9699 ***	1.3877 *
Surinamers en Antillianen	1.6855 ***	0.7964	1.2933 *
Overige niet-westerse/onbekend	2.3341 ***	1.0681	2.9239 ***
Westerse allochtonen	1.3224 ***	0.9625	1.9322 ***
<b>Geen partner (ref.)</b>	<b>1.000</b>	<b>1.000</b>	<b>1.000</b>
Partner	0.7417 ***	0.9713	0.6920 ***
<b>Geen/oud. kinderen hh. (ref.)</b>	<b>1.000</b>	<b>1.000</b>	<b>1.000</b>
Jongste kind tussen 0 en 6	1.0974	0.9427	0.9266
Jongste kind tussen 7 en 12	0.7884 *	0.8638	0.6748 ***
Jongste kind tussen 13 en 18	0.6782 ***	0.8201	0.6142 ***
<b>Huurder sept. 2001 (ref.)</b>	<b>1.000</b>	<b>1.000</b>	<b>1.000</b>
Huiseigenaar sept. 2001	0.7254 ***	0.6531 ***	0.9899
woz-waarde huis (log.) sept. 2001	0.7807 ***	0.7713 *	1.0848
<i>Positie eerste 3 maanden na ontslag</i>			
<b>Werknemer (ref.)</b>	<b>1.000</b>	<b>1.000</b>	<b>1.000</b>
Uitzendbaan	2.6120 ***	1.7853 *	1.4796 ***
Uitkering	7.2763 ***	65.6489 ***	2.3799 ***
Geen inkomsten	4.1841 ***	4.3617 ***	8.9613 ***
Overig patroon	4.6288	7.8340 ***	2.5355 ***
N			21 500
Pseudo- R2			0.1723

\*  $p < 0.05$ , \*\*  $p < 0.01$ , \*\*\*  $p < 0.001$ ; Eveneens gecontroleerd voor sectoren (sbi '93)

Een uitkering in de eerste drie maanden na ontslag gaat veel vaker dan een uitzendbaan in de eerste drie maanden gepaard met uitkeringsafhankelijkheid na drie jaar. Dat geldt ook voor het hebben van geen inkomsten in de eerste drie maanden. Werknemers die in de eerste drie maanden een uitkering hebben (niet nader gespecificeerd naar WW of WAO), hebben een grote kans om na drie jaar arbeidsongeschikt te zijn. Werknemers die in de eerste drie maanden geen inkomsten hebben, zitten na drie jaar ook meer dan andere werknemers zonder inkomsten.

De positie die werknemers in de eerste drie maanden na hun ontslag innemen komt naar voren als een goede voorspeller van de positie waar werknemers 36 maanden na hun ontslag in verkeren. Hiernaast zijn ook persoonlijke kenmerken van werknemers van belang voor hun positie op de arbeidsmarkt enkele jaren na ontslag. Wanneer gecontroleerd wordt voor deze persoonlijke kenmerken van werknemers, blijkt dat de aanvankelijke positie op de arbeidsmarkt nog steeds een significante relatie heeft met de positie na enkele jaren. Het is de vraag of de positie in de eerste drie maanden na het ontslag ook instrumenteel is in de zin dat een aanvankelijke keuze in een later stadium bepalend is voor de kans op een goede positie op de arbeidsmarkt.

Een instrumentele interpretatie is slechts onder voorwaarden op zijn plaats. De positie waar een werknemer de eerste drie maanden na zijn ontslag in komt te verkeren, is deels het resultaat van de beperkingen van zijn speelruimte. Deels is deze positie het resultaat van de keuzes binnen de ter beschikking staande speelruimte. En deels is deze positie het resultaat van toevalsfactoren. In het geval dat keuzevrijheid en toeval de doorslag hebben gegeven kan de relatie tussen de aanvankelijke positie direct na het ontslag en de positie op de arbeidsmarkt drie jaar na het ontslag als instrumenteel geïnterpreteerd worden. In het geval dat beperkingen aan de speelruimte de doorslag geven kan dat niet. Beperkingen aan de speelruimte hangen deels samen met waarneembare en deels met niet waarneembare kenmerken. In de regressie is enkel voor de waarneembare kenmerken gecontroleerd. Niet waarneembare kenmerken werken via de aanvankelijke positie waar een ontslagen werknemer in terecht komt door in de positie na verloop van 36 maanden.

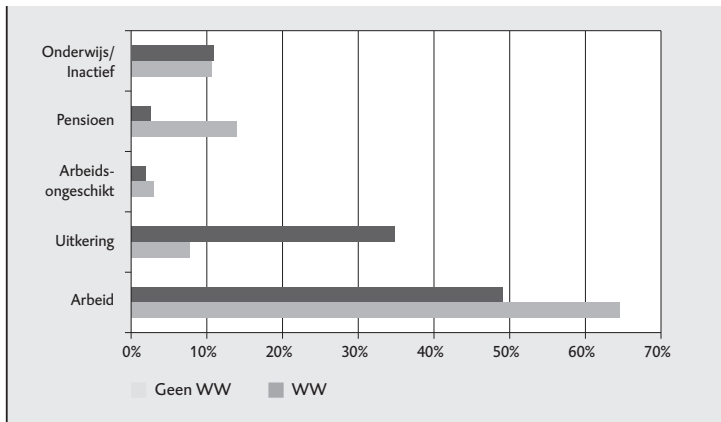
Zijl (2006) houdt in haar analyse wel rekening met de heterogeniteit die door niet waarneembare kenmerken in het gedrag van werknemers aanwezig is. Zij richt haar analyse op de stroom van werkloosheid naar gewoon werk en vergelijkt de bestaande situatie waarin werknemers via tijdelijk werk naar gewoon werk kunnen doorstromen, met een hypothetische referentiesituatie waarin werknemers alleen rechtstreeks van werkloosheid naar gewoon werk kunnen stromen. Zij constateert rekening houdend met de heterogeniteit in het gedrag dat de zoekduur naar gewoon werk voor de doorsnee werknemer niet verschilt tussen beide situaties. Wel heeft het bestaan van tijdelijk werk een participatieverhogend effect. Voor specifieke groepen van werknemers neemt de zoekduur naar gewoon werk door het bestaan van tijdelijke banen wel af. Vanwege verschillen in de keuzen van de afhankelijke variabelen zijn de resultaten van ons onderzoek



en dat van Zijl niet goed vergelijkbaar. Het participatieverhogende effect na 36 maanden komt echter in beide onderzoeken naar voren.

Een ww-uitkering in de eerste drie maanden na ontslag blijkt een slechte start te zijn voor wat betreft de kans om na een massaontslag weer volwaardig op de arbeidsmarkt te kunnen participeren. In figuur 5.13 is weergegeven wat de kans op uitstroom uit de ww is. Voor zowel werknemers die in de eerste drie maanden na het ontslag een ww-uitkering hadden als voor werknemers die dat niet hadden is op de y-as aangegeven tot welke sociaal-economische categorie zij 36 maanden na het ontslag behoorden. Hierbij zijn ook de twee oudste cohorten betrokken (-1945 en 1946-1950). Per categorie (ww, geen ww) tellen de staven over de sociaal-economische categorieën op tot 100 procent.

**Figuur 5.13** Verdeling over de sociaal-economische categorieën na 36 maanden; afzonderlijk voor werknemers die in de eerste drie maanden na het ontslag een ww-uitkering hadden en voor werknemers die dat niet hadden



Van de werknemers die in de eerste drie maanden na het ontslag een ww-uitkering hadden is, zoals blijkt uit figuur 5.13, na drie jaar ongeveer 35 procent nog steeds (of alweer) afhankelijk van een ww-uitkering. Dat is een aanzienlijk groter beroep op de ww dan door werknemers gedaan wordt die geen ww-uitkering hadden. Hier was het beroep op de ww na drie jaar ongeveer 8 procent. Bijgevolg is ook het percentage van de werknemers met een ww-uitkering in de eerste drie maanden dat na 36 maanden weer als werknemer of als zelfstandige aan het werk is aan de lage kant. Dit percentage ligt op 49 procent tegen 64 procent voor de werknemers zonder ww in de eerste drie maanden.

Het is de vraag welke factoren samenhangen met het hebben van werk 36 maanden na ontslag wanneer (ww-)uitkeringsafhankelijkheid in de eerste drie maanden na het ontslag de uitgangssituatie is. In tabel 5.17 zijn de resultaten van een multinomiale logit-analyse weergegeven. Deze analyse is weer uitgevoerd inclusief de twee oudste cohorten (-1945 en 1946-1950).

Uit tabel 5.17 blijkt dat, wanneer afhankelijkheid van een ww-uitkering de uitgangssituatie is, de kans om na 36 maanden weer of nog een ww-uitkering te hebben sterk afhangt van de leeftijd. Ook blijken werknemers van Turkse of Marokkaanse herkomst die de eerste drie maanden een ww-uitkering hadden een grotere kans te hebben om 36 maanden na het ontslag weer of nog als uitkeringsafhankelijk aangetroffen te worden.

**Tabel 5.17** Multinomiale logit-analyse van de relatie tussen diverse achtergrondkenmerken en de sociaal-economische categorie na 36 maanden; beperkt tot ontslagen werknemers die in de eerste drie maanden na ontslag een ww-uitkering ontvangen (odds ratio's; referentie: werk na 36 maanden)

	Uitkering excl. WAO	WAO	Pensioen	Geen inkomsten
<i>Inkomstenpositie 6 mnd. voor ontslag</i>				
Laagste kwintiel	0.8523	0.0000	0.0000	3.9993 *
2e kwintiel	1.1029	0.6005	4.4252	3.0119
<b>3e kwintiel (ref.)</b>	<b>1.0000</b>	<b>1.0000</b>	<b>1.0000</b>	<b>1.0000</b>
4e kwintiel	0.5442 *	0.9299	2.0259	1.2299
Hoogste kwintiel	0.6846	0.4018	1.9298	0.8813
<i>Ervaring in bedrijf</i>				
1 < jaar ≤ 2	0.5897	3.5573	0.1216	0.6667
2 < jaar ≤ 5	0.7621	2.8126	0.0449 **	0.4655
<b>5 &lt; jaar ≤ 10 (ref.)</b>	<b>1.0000</b>	<b>1.0000</b>	<b>1.0000</b>	<b>1.0000</b>
10 < jaar ≤ 15	1.0725	4.6063	0.2293	1.9820
> 15 jaar	1.0142	0.0000	0.1905 *	0.8353
<i>Demografische kenmerken</i>				
<b>Vrouwen (ref.)</b>	<b>1.0000</b>	<b>1.0000</b>	<b>1.0000</b>	<b>1.0000</b>
Mannen	0.8767	0.4797	1.2474	1.1956
<b>Cohort tot 1950 (ref.)</b>	<b>1.0000</b>	<b>1.0000</b>	<b>1.0000</b>	<b>1.0000</b>
Cohort 1951-55	0.1716 ***	0.2037	0.0000	0.1529 ***
Cohort 1956-60	0.0992 ***	0.1070 *	0.0000	0.1563 ***
Cohort 1961-65	0.1012 ***	0.0684 **	0.0000	0.1680 ***
Cohort 1966-70	0.0694 ***	0.0536 **	0.0000	0.1404 ***
Cohort 1971 en later	0.0629 ***	0.0335 ***	0.0000	0.1445 ***
<b>Autochtonen (ref.)</b>	<b>1.0000</b>	<b>1.0000</b>	<b>1.0000</b>	<b>1.0000</b>
Marrokanen en Turken	3.8831 ***	11.1245 **	10.8769	2.1056
Surinamers en Antillianen	1.6633	0.0000	0.0000	2.3404
Overige nw/onbekend	3.8653 **	0.0000	0.0000	5.3498 **
Westerse allochtonen	0.9828	0.9636	1.1803	2.3255 *
N		740		
Pseudo- R <sup>2</sup>		0.1796		

\*  $p < 0.05$ , \*\*  $p < 0.01$ , \*\*\*  $p < 0.001$



## 6 INKOMSTENONTWIKKELING NA MASSAONTSLAG

Een ontslag kan tot een loopbaanbreuk leiden die niet zonder gevolgen is voor de inkomstenontwikkeling. In dit hoofdstuk wordt de inkomstenontwikkeling na massaontslag onder de loep genomen in samenhang met diverse werknemerskarakteristieken.

### 6.1 INKOMSTENONTWIKKELING NAAR WERKNEMERSKARAKTERISTIEKEN EN EERSTE TRANSITIE

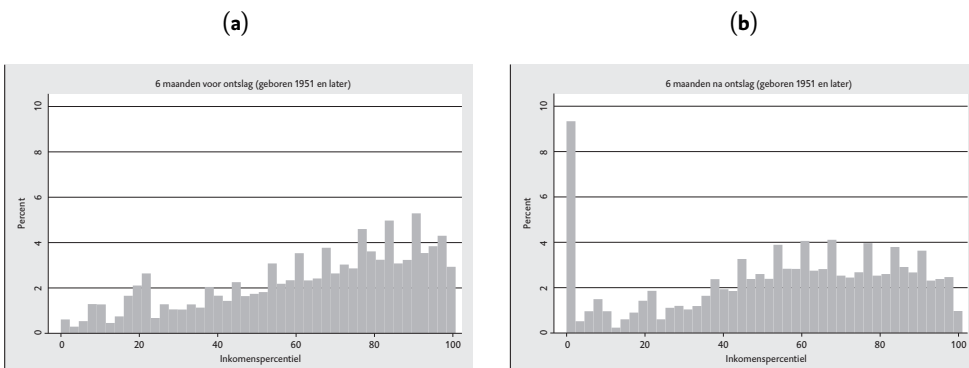
Werknemers zijn na een massaontslag gedwongen uit te zien naar nieuwe bronnen van inkomsten. Bepaalde groepen werknemers zijn daar succesvoller in dan andere. Het maakt uit welke positie zij onmiddellijk na het ontslag innemen.

In de volgende analyses worden de oudste twee cohorten buiten beschouwing gelaten. Ontslagen werknemers in die cohorten treden namelijk veelvuldig uit, gebruikmakend van allerlei (pre)pensioenregelingen.

#### 6.1.1 NEERWAARTSE EN OPWAARTSE MOBILITEIT

Werknemers die bij een massaontslag betrokken raken, krijgen te maken met veranderingen in inkomsten (zie box 5.2 voor de definitie van inkomsten). Zij raken hun baan kwijt en daarmee hun oude inkomen. Voor nieuwe inkomsten zijn zij afhankelijk van het vinden van een nieuwe baan of van een uitkering. Voor sommige werknemers pakt de inkomstenontwikkeling goed uit, voor anderen minder goed. In de figuren 6.1a en 6.1b is aangegeven welke plaats de ontslagen werknemers innamen in de inkomstenverdeling zes maanden voor het ontslag (a) en zes maanden na het ontslag (b). De inkomstenverdeling betreft die van alle personen met inkomsten in Nederland. De inkomsten zijn inclusief uitkeringen (box 5.2). In de inkomstenverdeling van ontslagen werknemers zes maanden na het ontslag zijn personen zonder inkomsten niet verwijderd. Deze hebben een plek gekregen in het laagste percentiel.<sup>1</sup>

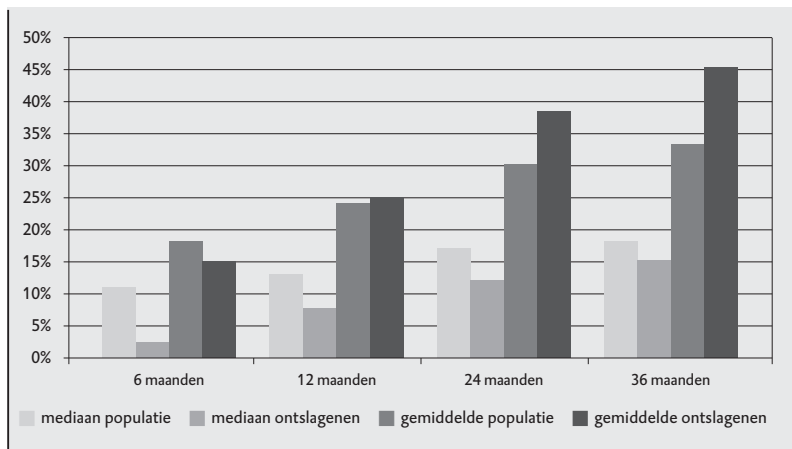
**Figuur 6.1** Het effect van massaontslag op de positie in de inkomstenverdeling



Het blijkt uit de figuren dat boven in de inkomstenverdeling verliezen geleden worden. De verdeling verschuift naar links, zodat het aantal werknemers dat zich in het midden van de verdeling bevindt na ontslag toeneemt. Hoge inkomsten komen na het massaontslag dus minder frequent voor: er zijn werknemers die gevoelige verliezen hebben geleden. Een aanzienlijk deel van de werknemers komt ten slotte zonder inkomsten te zitten.

De inkomstenontwikkeling van bij massaontslagen betrokken werknemers staat niet op zich. Zij kan vergeleken worden met de inkomstenontwikkeling van de werknemers die in de betreffende bedrijven kunnen blijven. Zij kan ook vergeleken worden met de inkomstenontwikkeling van de gehele werknemerspopulatie. Daartoe is een vergelijkingsgroep samengesteld. Allereerst werden uit de gehele werknemerspopulatie van 2001 werknemers geselecteerd met dezelfde kenmerken (als de ontslagenen) wat betreft bedrijfsgrootte, baanduur en -omvang en exclusief uitzend- en oproepkrachten en tijdelijke werknemers (zie box 4.1). Vervolgens werden de door massaontslag getroffen werknemers uitgesloten. Uit de resulterende selectie werd ten slotte een willekeurige 10%-steekproef getrokken. In figuur 6.2 zijn de mediaan en het gemiddelde van de relatieve inkomstenontwikkeling van de vergelijkingsgroep vergeleken met de mediaan en het gemiddelde van de relatieve inkomstenontwikkeling van de ontslagen werknemers. De relatieve inkomstenontwikkeling is het verschil tussen de inkomsten na het ontslag en de inkomsten voor het ontslag, gedeeld door de inkomsten voor het ontslag. Het betreft de nominale, dus niet voor inflatie gecorrigeerde, ontwikkeling. De relatieve inkomstenontwikkeling is voor ontslagen werknemers weergegeven als de inkomsten 6, 12, 24 en 36 maanden na het ontslag ten opzichte van de inkomsten 12 maanden voor het ontslag. Voor de vergelijkingsgroep is de relatieve inkomstenontwikkeling weergegeven als de inkomsten 6, 12, 24 en 36 maanden na juni 2001 ten opzichte van de inkomsten 12 maanden voor juni 2001.

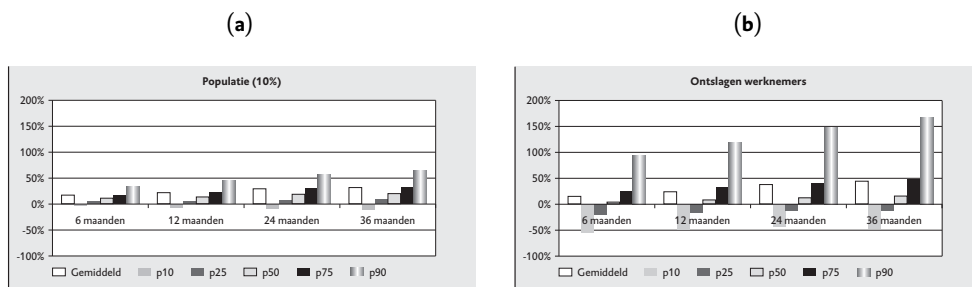
**Figuur 6.2** De inkomstenontwikkeling van ontslagen werknemers vergeleken met die van een steekproef uit de werknemerspopulatie



Afgemeten aan de mediaan blijft de relatieve inkomstenontwikkeling van de ontslagen werknemers achter bij die van de werknemerspopulatie. Echter, het verschil wordt met de tijd kleiner: na 36 maanden is de achterstand op de inkomstenontwikkeling van de werknemerspopulatie met 3 procentpunten verschil vrijwel geheel ingelopen. De ontwikkeling van de gemiddelde inkomstenontwikkeling laat een ander verloop zien. Aanvankelijk is de gemiddelde inkomstenontwikkeling van de ontslagenen lager dan die van de vergelijkingsgroep. Na 12 maanden is de gemiddelde ontwikkeling echter iets hoger dan van de vergelijkingsgroep en na 36 maanden zelfs aanzienlijk hoger. Dat strookt niet met de verwachting. Blijkbaar leidt een massaontslag tot een gunstige dynamiek bij bepaalde groepen werknemers.

Het is niet zo dat massaontslagen geen verliezers met zich meebrengen. De onderlinge verschillen in de relatieve inkomstenontwikkeling tussen werknemers zijn groot. In de figuren 6.3a en 6.3b is de spreiding van de relatieve inkomstenontwikkeling bij de werknemerspopulatie (a) en bij de ontslagen werknemers (b) in beeld gebracht. De relatieve inkomstenontwikkeling is weergegeven voor het 10de, het 25ste, het 50ste, het 75ste en het 90ste percentiel van de betreffende populatie.

**Figuur 6.3 De spreiding in de inkomstenontwikkeling**



Uit de figuren blijkt dat de relatieve inkomstenontwikkeling van de ontslagen werknemers zowel naar boven als naar beneden veel groter is. De spreiding in de relatieve inkomstenontwikkeling neemt in de loop van de tijd bovendien toe, voornamelijk door de positieve inkomstenontwikkeling in het hoogste deciel. In het laagste deciel daarentegen is nauwelijks een ontwikkeling waarneembaar na de negatieve uitgangssituatie zes maanden na ontslag. In het 25ste percentiel is wel sprake van een lichte afname van de relatieve inkomsterugval: van 21,0 procent (na 6 maanden) naar 12,0 procent (na 36 maanden). Dat kan vergeleken worden met de relatieve inkomstenstijging van 6,9 procent in het 25ste percentiel van de werknemerspopulatie.

De inkomstenontwikkeling na een massaontslag is tot dusver gegeven naar de totale inkomsten, ongeacht of deze afkomstig zijn uit arbeid of uit een uitkering. Dit onderscheid is wel te maken. In tabel 6.1 is weergegeven welk percentage van

de ontslagen werknemers is te kenschetsen als stijger, gelijkblijver of daler. Daaronder wordt het volgende verstaan:

1. Een persoon verbetert zijn inkomsten ten opzichte van de situatie zes maanden voor het ontslag met meer dan 10 procentpunten (bijv. van percentiel 50 naar 65): stijger.
2. Een persoon blijft maximaal 10 procentpunten van de situatie zes maanden voor ontslag vandaan: gelijkblijver.
3. Een persoon ziet zijn inkomsten met meer dan 10 procentpunten verslechteren (bijv. van percentiel 50 naar 35): daler.

De inkomsten ten opzichte van de situatie zes maanden voor het ontslag zijn gegeven voor de situaties zes maanden en 36 maanden na het ontslag.

**Tabel 6.1** Inkomstenontwikkeling van ontslagen werknemers (percentages)

	Totaal inkomsten		Inkomsten uit werk	
	Na 6 maanden	Na 36 maanden	Na 6 maanden	Na 36 maanden
Stijger	17,5	25,4	19,2	28,8
Gelijkblijver	54,7	49,6	56,6	49,4
Daler	27,8	25,0	24,2	21,8
	100,0	100,0	100,0	100,0

Het blijkt uit tabel 6.1 dat er zes maanden na het ontslag aanvankelijk meer dalers zijn dan stijgers. Na 36 maanden is dit omgedraaid. Dit geldt vooral voor de inkomsten die alleen uit werk zijn verkregen.

De conclusie is dat de inkomstenontwikkeling van werknemers in doorsnee nauwelijks heeft te lijden van een massaontslag. Vergeleken met de vergelijkingsgroep van werknemers in soortgelijke banen en bedrijven wordt de aanvankelijke inkomstenachterstand door bijna de helft van de ontslagen werknemers ingelopen. Gemiddeld is de inkomstenontwikkeling na een massaontslag zelfs beter dan die van de referentiegroep. Gerelateerd aan de inkomsten uit werk zijn er na 36 maanden meer stijgers dan dalers. Voor een deel van de werknemers hangt een massaontslag, hoe beschadigend deze verder ook kan zijn, samen met een gunstige inkomstenontwikkeling.

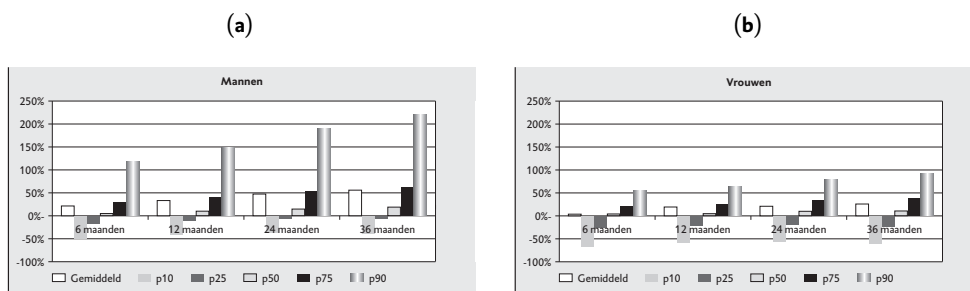
### 6.1.2 DE RELATIEVE INKOMSTENONTWIKKELING NAAR WERKNEMERS-KARAKTERISTIEKEN

De inkomstenontwikkeling na een massaontslag is niet voor alle werknemers even gunstig. In deze subparagraaf gaat de aandacht uit naar groepen die ook na 36 maanden substantieel verlies lijden na een massaontslag. Eerst wordt stilge-

staan bij de verschillen tussen mannen en vrouwen. Vervolgens wordt de aandacht gericht op leeftijd, herkomstgroepering en positie in de inkomstenverdeling voor het ontslag.

In de figuren 6.4a en 6.4b is de inkomstenontwikkeling na een massaontslag weergegeven voor mannen en vrouwen afzonderlijk. Het betreft inkomsten uit arbeid en uit uitkeringen (zie box 5.2). De inkomsten 6 maanden, 12 maanden, 24 maanden en 36 maanden na het ontslag zijn vergeleken met de inkomsten 12 maanden voorafgaand aan het ontslag. De weergegeven variabele is ook hier het verschil tussen de inkomsten na het ontslag en de inkomsten voor het ontslag gedeeld door de inkomsten voor het ontslag. Er is opnieuw een gemiddelde inkomstenontwikkeling berekend en een mediane inkomstenontwikkeling (percentiel 50). Naast de mediane inkomstenontwikkeling is de inkomstenontwikkeling in percentiel 10, 25, 75 en 90 weergegeven om duidelijk te maken hoe groot de spreiding rond de mediaan is. De inkomstenontwikkeling in percentiel 90 trekt het gemiddelde van de inkomstenontwikkeling omhoog. De mediaan, die de inkomstenontwikkeling weergeeft waarbij 50 procent van de werknemers hoger zit en 50 procent lager, wordt daarentegen niet beïnvloed door extreme waarden in de verdeling.

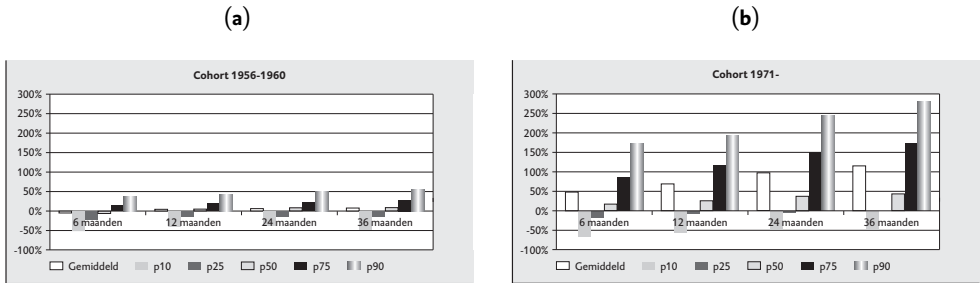
**Figuur 6.4** Inkomstenontwikkeling naar geslacht



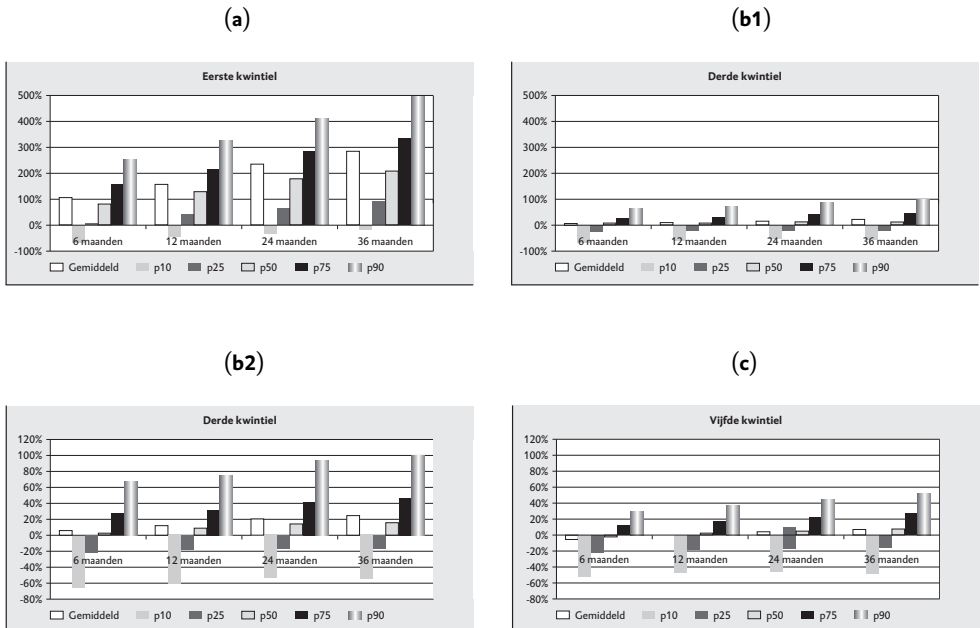
Afgaand op de mediane inkomstenontwikkeling wordt zowel door mannen als door vrouwen een inkomstenstijging doorgemaakt. Voor mannen is de inkomstenstijging na 36 maanden met 18 procent groter dan de inkomstenstijging van 10 procent voor vrouwen. De inkomstenverliezen aan de onderkant van de verdeling stabiliseren. Aan de bovenkant van de verdeling zijn de inkomstenwinsten vooral bij mannen onstuimig. Dat trekt de gemiddelde inkomstenontwikkeling omhoog.

De inkomstenontwikkeling van de cohorten 1951-1955 tot en met 1966-1970 is van een vergelijkbare orde van grootte. Er zijn, zoals uit figuur 6.5a voor cohort 1956-1960 blijkt, winnaars en verliezers. Vergeleken met het cohort 1971- zijn de verliezen zwaarder en behoort ook een groter gedeelte van de werknemers tot de verliezers (zie figuur 6.5b). Vergeleken met dit cohort is de inkomstenstijging ook veel beperkter. Jongeren maken duidelijk een gunstiger inkomstenontwikkeling door.



**Figuur 6.5** Inkomstenontwikkeling naar cohort

In de figuren 6.6a tot en met 6.6c zijn de werknemers die 12 maanden voor het ontslag in het eerste kwintiel<sup>2</sup> van de inkomstenverdeling zaten (a) vergeleken met werknemers die toen in het derde kwintiel zaten (b1). Vervolgens zijn op een andere schaal de werknemers uit het derde kwintiel (b2) vergeleken met de werknemers uit het vijfde kwintiel (c).

**Figuur 6.6** Inkomstenontwikkeling naar kwintiel

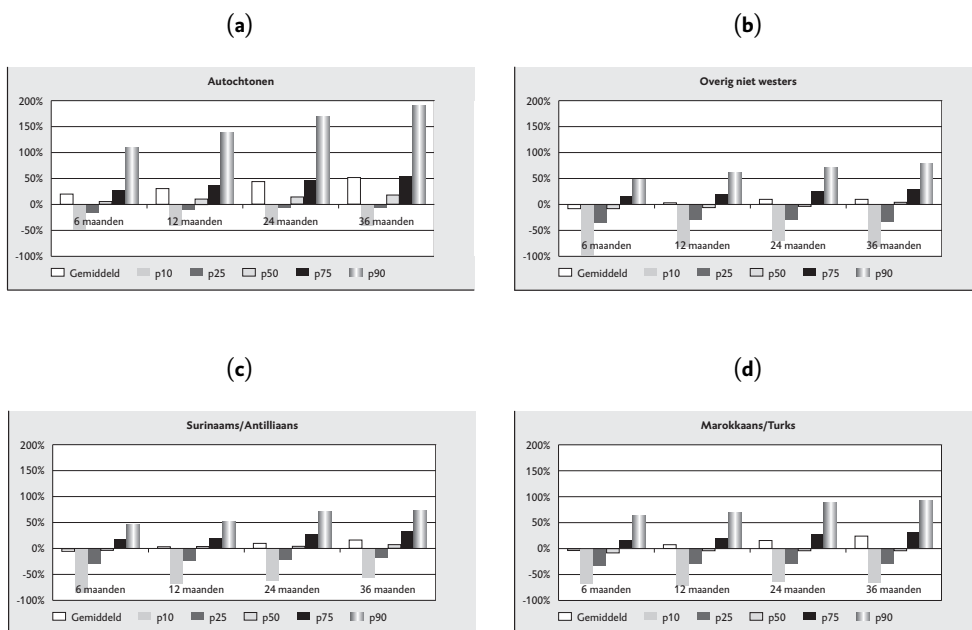
Uit de figuren blijkt dat de ontwikkeling bij werknemers die voor hun ontslag in het eerste kwintiel van de inkomstenverdeling zaten overwegend positief is. Vergeleken met de werknemers in het derde kwintiel komt een inkomstenachteruitgang nauwelijks en een inkomstengroei aanzienlijk vaker voor. Niettemin is de mediane ontwikkeling in het derde kwintiel positief. Vergeleken met het vijfde

kwintiel is de kans op inkomstengroei in het derde kwintiel groter. De kans op een inkomstenachteruitgang is in het derde kwintiel maar weinig minder dan in het vijfde kwintiel. De onderste 10 procent scoort in het derde kwintiel iets slechter dan in het vijfde kwintiel.

In de figuren 6.7a tot en met 6.7d zijn de extremen naar herkomstgroepering in beeld gebracht. Aan de ene kant zijn er de autochtone werknemers (a), aan de andere kant zijn er de werknemers van overige niet-westerse herkomst (b). Deze werknemers zijn wat inkomstenontwikkeling betreft vergelijkbaar met de werknemers van Marokkaanse of Turkse herkomst (d), maar de ontwikkeling is aan de onderkant net iets extremer. Werknemers van Surinaamse of Antilliaanse herkomst (c) nemen een positie in tussen autochtone werknemers en werknemers van Marokkaanse of Turkse herkomst.

Opmerkelijk is het contrast tussen autochtone werknemers en werknemers van overige niet-westerse herkomst. Door 10 procent van de autochtone werknemers wordt na 36 maanden een inkomstenverlies van 31 procent of meer geleden. En door 25 procent van de autochtone werknemers wordt na 36 maanden een inkomstenverlies van meer dan 4 procent geleden. Voor werknemers van overige niet-westerse herkomst liggen deze cijfers op meer dan 80 procent inkomstenverlies voor 10 procent van de werknemers en meer dan 25 procent inkomstenverlies voor 25 procent van de werknemers. In beide groepen komt ook opwaartse inkomstenmobiliteit voor.

**Figuur 6.7** Inkomstenontwikkeling naar herkomstgroepering



Die ontwikkeling is voor autochtone werknemers echter veel gunstiger. Voor werknemers van Surinaamse of Antilliaanse herkomst is de inkomstenontwikkeling na 36 maanden naar beneden en ook naar boven minder extreem dan voor werknemers van Marokkaanse of Turkse herkomst. Door 25 procent van de eerste groepering worden inkomstenverliezen geleden van meer dan 15 procent tegen 26 procent voor de tweede groepering. En 10 procent van de werknemers van Marokkaanse of Turkse herkomst gaat er na 36 maanden meer dan 96 procent op vooruit tegen meer dan 76 procent voor 10 procent van de werknemers van Surinaamse of Antilliaanse herkomst.

Een algemene conclusie is dat de verschillen binnen groepen groter zijn dan de verschillen tussen groepen. Dat geldt voor verschillen tussen mannen en vrouwen, tussen geboortecohorten, tussen inkomstenkwintielen voor het ontslag en tussen herkomstgroeperingen. Grote verschillen tussen groepen zijn er vooral tussen cohort 1971- en de overige cohorten, tussen het eerste en tweede kwintiel aan de ene kant en het derde, vierde en vijfde kwintiel aan de andere kant en tussen autochtone en allochtone werknemers.

### 6.1.3 EERSTE TRANSITIE EN INKOMSTENONTWIKKELING

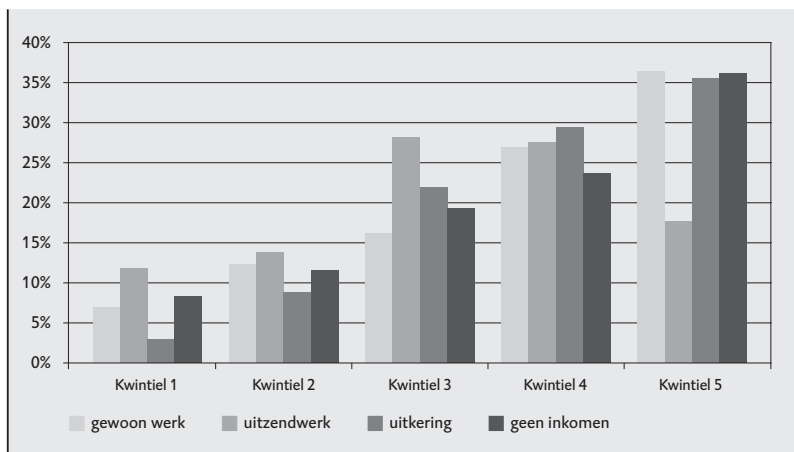
De vraag die in deze paragraaf aan bod komt, is of de aanvankelijke positie die door ontslagen werknemers wordt ingenomen, een voorspellende waarde heeft voor hun inkomstenpositie later.

In figuur 6.8 is in beeld gebracht welke positie in de inkomstenverdeling werknemers zes maanden voor het ontslag hadden. De werknemers zijn daarbij onderscheiden naar hun arbeidsmarktpositie in de eerste drie maanden na ontslag.

Voor alle categorieën, behalve de categorie uitzendwerk in de eerste drie maanden na het ontslag, is de inkomstenverdeling zes maanden voor het ontslag scheef: de meeste werknemers bevinden zich in de hogere kwintielen van de inkomstenverdeling. De categorie uitkering is het meest scheef en de categorie geen inkomsten is het minst scheef. De categorie gewoon werk zit daar tussenin. Bij de categorie uitzendwerk ligt het zwaartepunt in de middelste kwintielen van de inkomstenverdeling. Dat hangt samen met het opleidingsniveau van deze categorie. Dat zal over het algemeen lager zijn dan gemiddeld. Het hangt ook samen met de fase van de loopbaan waarin deze groep zich bevindt. Dat is eerder aan het begin dan aan het einde van de loopbaan.

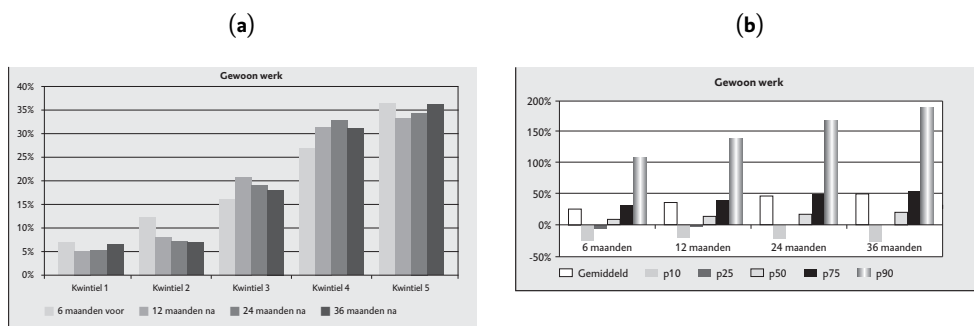
In de figuren 6.9 tot en met 6.12 is iets van de inkomstendynamiek na het ontslag in beeld gebracht. Er is weer onderscheiden naar de toestand in de eerste drie maanden na het ontslag. Er zijn steeds twee figuren gepresenteerd. De eerste geeft de verandering binnen de inkomstenverdeling weer (a). Het betreft de inkomstenverdeling zoals geldig voor de gehele populatie van personen met inkomsten. De tweede geeft de relatieve inkomstenverandering weer ten opzichte van de inkomsten 12 maanden voor het ontslag (b).

**Figuur 6.8** Positie in de inkomstenverdeling zes maanden voor ontslag, uitgesplitst naar de situatie in de eerste drie maanden na het ontslag



Figuur 6.9a en 6.9b laten de inkomstenontwikkeling zien van werknemers die in de eerste drie maanden na het ontslag gewoon werk hebben.

**Figuur 6.9** Inkomstenontwikkeling van ontslagen werknemers die in de eerste drie maanden na ontslag vast werk vinden

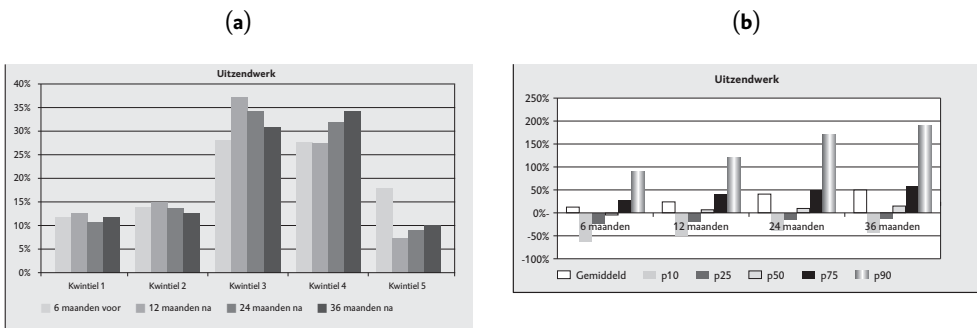


De werknemers die binnen drie maanden na hun ontslag weer gewoon werk hebben maken een betrekkelijk stabiele inkomstenontwikkeling door: hun positie in de inkomstenverdeling blijft redelijk gehandhaafd (figuur 6.9a). In het vijfde kwintiel zien we een terugval 12 maanden na ontslag. In de daaropvolgende maanden wordt dit weer ingelopen. In het eerste en het tweede kwintiel zien we eveneens een terugval. Het aandeel in die lage kwintielen neemt dus af, dat betekent hier geen inkomstendaling maar juist een inkomstentijging. Door de terugval aan de onderkant en de bovenkant van de inkomstenverdeling neemt aanvankelijk het gewicht van de middelste regionen van de inkomstenverdeling toe.

Figuur 6.9b laat een groei van de mediaan van de relatieve inkomstenontwikkeling zien (+21 procent). Vanaf het 25ste percentiel is de inkomstenontwikkeling van deze groep werknemers na 36 maanden positief. In het 10de percentiel is de inkomstenontwikkeling negatief: het inkomstenverlies bedraagt ongeveer 20 procent. In het 75ste percentiel is er na drie jaar een inkomstenstijging van ruim 50 procent. De inkomstenstijging in het 90ste percentiel is uitbundig.

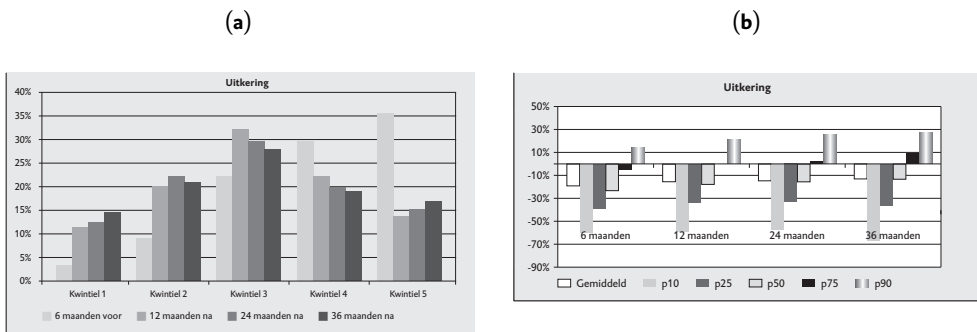
In figuren 6.10a en 6.10b is de inkomstenontwikkeling weergegeven voor de werknemers die in de eerste drie maanden na hun ontslag werk via een uitzendbaan hebben.

**Figuur 6.10 Inkomstenontwikkeling bij uitzendwerk in de eerste drie maanden**



Voor de werknemers die binnen drie maanden na hun ontslag een uitzendbaan hebben, zien we na een jaar een terugval van het aandeel in het vijfde kwintiel die in de daaropvolgende jaren niet meer wordt ingelopen (figuur 6.10a). Het aandeel in het derde kwintiel neemt aanvankelijk toe om daarna weer te dalen. In het tweede en het derde jaar na het ontslag neemt het aandeel in het vierde kwintiel toe. Figuur 6.10b laat een groei van de mediaan van de relatieve inkomstenontwikkeling zien (+16 procent na drie jaar). In het 10de percentiel en het 25ste percentiel is ook na drie jaar nog een negatieve inkomstenontwikkeling. In het 75ste percentiel en het 90ste percentiel blijft de relatieve inkomstenontwikkeling niet achter bij de werknemers die gewoon werk hebben.

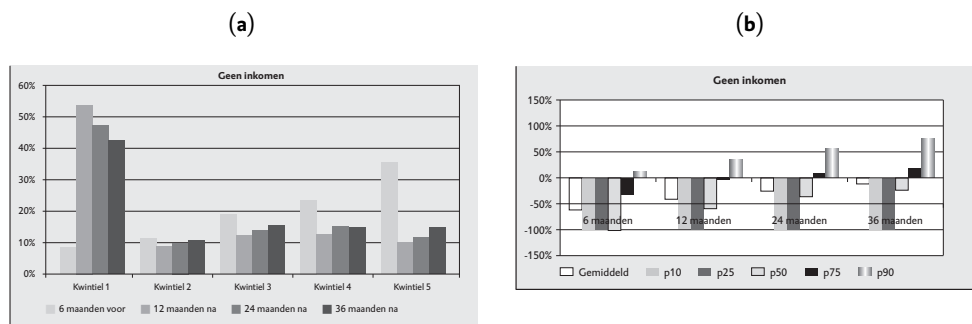
**Figuur 6.11 Inkomstenontwikkeling bij uitkering in de eerste drie maanden**



Voor werknemers die in de eerste drie maanden na hun ontslag een uitkering genoten, zien we na 12 maanden in het vierde en het vijfde kwintiel een terugval (figuur 6.11a). In het vijfde kwintiel vindt daarna nog enig herstel plaats. De uitstroom in het vierde kwintiel zet ook in het tweede en het derde jaar door. Aan de onderkant van de inkomstenverdeling is de ontwikkeling spiegelbeeldig. Het eerste kwintiel neemt 36 maanden lang in gewicht toe en het tweede kwintiel alleen in de eerste 24 maanden. In het derde kwintiel neemt in de eerste 12 maanden het gewicht toe. Daarna neemt het aandeel in het derde kwintiel weer af. Over de gehele periode is de mediaan van het relatieve inkomstenverschil met de toestand 12 maanden voor het ontslag negatief (figuur 6.11b). Ook de gemiddelde inkomstenontwikkeling is negatief. Er is in de loop der jaren wel enige verbetering. Het 10de percentiel leidt een inkomstenverlies van bijna 70 procent. In het 25ste percentiel is de inkomstenachteruitgang ruim 30 procent. Enkel het 90ste percentiel kent een groei van de relatieve inkomstenverandering.

De figuren 6.12a en 6.12b laten de inkomstenontwikkeling zien van werknemers die in de eerste drie maanden na het ontslag geen inkomsten hebben.

**Figuur 6.12** Inkomstenontwikkeling van ontslagen werknemers die geen inkomsten hebben in de eerste drie maanden na ontslag



Voor de werknemers die in de eerste drie maanden na het ontslag geen inkomsten hadden, zien we een forse toename van het aandeel in het eerste kwintiel in de eerste 12 maanden (figuur 6.12a). In de jaren daarna neemt dit aandeel slechts geleidelijk af. De toename in het eerste kwintiel is te danken aan een afname van het aandeel in vooral het derde, vierde en vijfde kwintiel. Vanaf het tweede kwintiel zien we vanaf het tweede jaar weer een stijging van het gewicht. De mediaan van de relatieve inkomstengroei blijft over de 36 maanden negatief (figuur 6.12b). Er is echter wel een verbetering waarneembaar. In het 25ste percentiel en het 75ste percentiel is er een verslechtering (-100%) respectievelijk een verbetering (+20%) van de inkomstenpositie.

#### 6.1.4 REGRESSIEANALYSE VAN DE RELATIEVE INKOMSTENONTWIKKELING

De relatieve inkomstenontwikkeling is niet alleen afhankelijk van de situatie waar werknemers gedurende de eerste drie maanden na hun ontslag in verkerden. Ook persoonlijke kenmerken spelen een rol. In tabel 6.2 zijn de resultaten van een regressieanalyse opgenomen. De afhankelijke variabele is de verhouding van de inkomsten 36 maanden na het ontslag met de inkomsten 12 maanden voor het ontslag. In tabel A.3 in de appendix zijn de resultaten van dezelfde analyse voor de inkomsten 12 maanden na het ontslag opgenomen.

Uit tabel 6.2 komt weer naar voren dat de situatie in de eerste drie maanden na het ontslag van invloed is op de inkomstenontwikkeling. Ten opzichte van werknemers die binnen de eerste drie maanden na het ontslag weer gewoon werk vinden, leiden mannelijke werknemers die dan een uitzendbaan hebben, een uitkering hebben of die dan geen inkomsten hebben een verlies aan relatieve inkomsten. Voor vrouwelijke werknemers is de relatie alleen significant in het geval van een uitkering en bij geen inkomsten in de eerste drie maanden na het ontslag. De coëfficiënt voor uitzendwerk in de eerste drie maanden na het ontslag is voor vrouwelijke werknemers ten opzichte van gewoon werk in de eerste drie maanden niet significant. Uit tabel A.3 in de appendix blijkt dat gerelateerd aan de inkomsten 12 maanden na ontslag de coëfficiënt voor uitzendwerk voor vrouwelijke werknemers nog wel significant is. Uitzendwerk in de eerste drie maanden resulteert dan ook voor vrouwen tot een significant minder gunstige inkomstenontwikkeling in de eerste 12 maanden dan gewoon werk.

Naast de toestand waarin de werknemer zich in de eerste drie maanden na het ontslag bevindt, zijn diverse persoonlijke kenmerken van de werknemer van invloed op zijn inkomstenontwikkeling. De positie in de inkomstenverdeling voor het ontslag is voor mannelijke werknemers van groot gewicht voor de relatieve inkomstenontwikkeling. Hoe hoger het kwintiel waarin de werknemer zich bevond, hoe minder gunstig zijn inkomstenontwikkeling is. Voor vrouwelijke werknemers blijkt een lage positie in de inkomstenverdeling goede kansen te geven op een gunstige inkomstenontwikkeling. Mannelijke werknemers behorend tot het cohort 1951-1955 leiden ten opzichte van het referentiecohort 1961-1965 een inkomstenverlies en mannelijke en vrouwelijke werknemers behorend tot het cohort 1971- boeken ten opzichte van dit cohort een inkomstenwinst. Het cohort 1951-1955 loopt enkel op grond van leeftijd 13,6 procentpunten achter op het referentiecohort. De jongere werknemers uit het cohort 1971- lopen gemiddeld 34,4 procentpunten voor op het referentiecohort. Werknemers met oudere kinderen (ouder dan zes jaar) maken een gunstiger inkomstenontwikkeling door dan werknemers zonder kinderen.

Hoe ouder de kinderen zijn, hoe gunstiger de inkomstenontwikkeling is. Uit tabel A.3 in de appendix blijkt dat deze gunstige invloed op de inkomsten van vrouwen met kinderen in de leeftijd van nul tot zes jaar 12 maanden na het ontslag nog niet aanwezig is. Werknemers met een partner lopen in hun inkom-

stenontwikkeling weer achter op werknemers zonder partner. Dat geldt zowel voor mannen als voor vrouwen. Voor een deel doet dit het effect van het gunstige effect van het hebben van kinderen weer teniet. De negatieve invloed van een niet-westerse herkomst verdwijnt grotendeels. Andere factoren dan de herkomst zijn verantwoordelijk voor de eerder waargenomen achterstand in de relatieve inkomstenontwikkeling. Tot slot blijkt dat werknemers die voor de piekmaand uitstromen een minder gunstige inkomstenontwikkeling doormaken. Dit kan er aan liggen dat zij relatief hoge inkomsten hadden in hun vorige baan.

Er is een aantal sectoren waar de mogelijkheden om na ontslag een gunstige inkomstenontwikkeling door te maken groter zijn dan in de referentiesector openbaar bestuur. Dit zijn de sector overige zakelijke dienstverlening, de sector onderwijs en de sector cultuur en overige dienstverlening en deze laatste twee dan met name voor mannelijke werknemers. Voor de goede orde: het betreft de sectoren waarin de werknemers werkzaam waren op het moment van ontslag.

Met behulp van een multinomiale logit-analyse hebben we eveneens de invloed van verschillende factoren geschat op de kans om te stijgen, gelijk te blijven of te dalen (zie tabel A.4 in de appendix). De analyse is uitgevoerd op gegevens over de toestand 36 maanden na het ontslag. Daarbij wordt ook de invloed van de uitgangspositie in de eerste drie maanden na het ontslag meegenomen. Ten opzichte van degenen die de eerste drie maanden werk vinden vergroten een uitzendbaan, een uitkering en geen inkomsten in de eerste drie maanden de kans om na 36 maanden tot de categorie van dalers te behoren. Het hebben van geen inkomsten in de eerste drie maanden draagt daar het meest aan bij, vervolgens het hebben van een uitkering en het minst het hebben van een uitzendbaan. Het hebben van een uitkering in de eerste drie maanden na het ontslag verlaagt de kans om 36 maanden na het ontslag tot de categorie stijgers te behoren.

De bevinding dat tijdelijk werk op de langere duur een negatieve invloed heeft op de verdiensten komen we ook tegen bij Dekker (2007). Hij wijst op de *scarring effects* van tijdelijke arbeid. Tegelijk constateert hij – overigens in een andere setting dan die van massaontslagen – dat tijdelijke arbeid te verkiezen is boven werkloosheid.



Tabel 6.2 Regressie analyse op de relatieve inkomstenontwikkeling na 36 maanden

		Mannen	Vrouwen
<i>Inkomstenpositie 6 mnd. voor ontslag</i>			
Laagste kwintiel	2.0600 ***	2.2520 ***	2.1294 ***
2e kwintiel	0.4790 ***	0.9711 ***	0.1706 **
<b>3e kwintiel (ref.)</b>	-	-	-
4e kwintiel	-0.1309 ***	-0.2804 ***	-0.0599
Hoogste kwintiel	-0.1807 ***	-0.3718 ***	-0.0588
<i>Ervaring in bedrijf</i>			
1 < jaar ≤ 2	0.0596	0.0090	0.0570
2 < jaar ≤ 5	0.0233	0.0419	-0.0147
<b>5 &lt; jaar ≤ 10 (ref.)</b>	-	-	-
10 < jaar ≤ 15	0.0523	0.0371	0.0860
> 15 jaar	0.0607	0.0439	0.1592
<i>Sector (SBI '93)</i>			
<b>Openbaar bestuur (ref.)</b>	-	-	-
Landbouw en visserij	-0.0382	0.0020	-0.0705
Delfstoffenwinning	0.1935	0.3164	0.2629
Overige industrie	-0.0857	-0.0245	-0.1209
Energie- en waterleidingbedrijf	-0.0069	0.0263	0.0430
Bouwnijverheid	-0.0481	0.0474	-0.2754
Handel	-0.0670	0.0491	-0.0991
Horeca	-0.2365 **	-0.1876	-0.1851
Vervoer en communicatie	0.0565	0.1448 *	-0.0059
Financiële instellingen	-0.0763	0.0131	-0.1243
Schoonmaakbedrijven	-0.1938	-0.0093	-0.2913 *
Overige zakelijke dienst	0.3823 ***	0.4585 ***	0.3356 ***
Onderwijs	0.1919 ***	0.2626 ***	0.1282
Gezondheids- en welzijnszorg	-0.0502	0.0370	-0.0519
Cultuur en ov. dienstverlening	0.2189 ***	0.1275	0.1123
<i>Ontslagmoment</i>			
Voor de piek	-0.1200 ***	-0.1093 **	-0.1115 *
<b>Tijdens de piek (ref.)</b>	-	-	-
Na de piek	0.0340	0.0861 *	-0.0264
<i>Demografische kenmerken</i>			
<b>Vrouwen (ref.)</b>	-	-	-
Mannen	0.2289 ***	-	-
Cohort 1951-55	-0.1366 **	-0.1641 **	-0.0803
Cohort 1956-60	-0.0871 *	-0.0898	-0.0726
<b>Cohort 1961-65 (ref.)</b>	-	-	-
Cohort 1966-70	0.0629	0.0831	0.0539
Cohort 1971 en later	0.3439 ***	0.2815 ***	0.3558 ***
<b>Autochtonen (ref.)</b>	-	-	-
Marrokanen en Turken	-0.0697	-0.1675 *	0.0563
Surinamers en Antillianen	-0.1314 *	-0.2468 ***	-0.0350
Overige niet-westerse/onbekend	-0.1228	-0.2167 **	-0.0098
Westerse allochtonen	-0.0974 **	-0.1310 **	-0.0659
<b>Geen partner (ref.)</b>	-	-	-
Partner	-0.2570 ***	-0.0888 *	-0.3468 ***
<b>Geen/oud. kinderen hh. (ref.)</b>	-	-	-
Jongste kind tussen 0 en 6	0.0658 *	0.1173 **	-0.0291
Jongste kind tussen 7 en 12	0.3562 ***	0.3025 ***	0.3655 ***
Jongste kind tussen 13 en 18	0.4966 ***	0.4183 ***	0.4922 ***
<b>Huurder sept. 2001 (ref.)</b>	-	-	-
Huiseigenaar sept. 2001	0.0598 *	0.0788 *	0.0416
woz-waarde huis (log.) sept. 2001	0.0831 ***	0.0701 *	0.0880 *
<i>Positie eerste 3 mnd na ontslag</i>			
Werknemer (ref.)	-	-	-
Uitzendbaan	-0.1736 ***	-0.2297 ***	-0.1157
Uitkering	-0.3366 ***	-0.3095 ***	-0.3348 ***
Geen inkomsten	-0.5904 ***	-0.4578 ***	-0.6090 ***
Overig patroon	-0.0139	0.0189	-0.0179
Constante	-0.9506 **	-0.6036	-0.9070
N†	20 000	12 500	7 600
R <sup>2</sup>	0.2465	0.2939	0.1775

\*  $p < 0.05$ , \*\*  $p < 0.01$ , \*\*\*  $p < 0.001$ ; † Verschilt van beginpopulatie: Een deel is onbekend of in het buitenland

### 6.1.5 NAAR EEN BAAN IN DE EIGEN SECTOR

De meeste werknemers zoeken na een ontslag naar een baan die aansluit bij hun ervaring en hun kennis of naar een baan waarin zij hun beroep kunnen blijven uitoefenen. Dat kan in de sector zijn waar zij eerder werkzaam waren en soms ook in andere sectoren. Specifieke functies moeten in vrijwel elke sector vervuld worden. Andere functies zijn zo generiek dat ze niet aan een sector gebonden zijn. Wij beschikken niet over gegevens van de beroepsmobiliteit van ontslagen werknemers. Wel kan gevolgd worden of een werknemer in dezelfde sector werkzaam blijft. Dit geeft een onvolkomen indicatie of een werknemer van zijn beroepsvaardigheden gebruik blijft maken. Ruim 50 procent van de werknemers vindt een baan in een andere sector, terwijl 25 procent aan het werk gaat in de eigen sector. In tabel 6.3 zijn voor alle ontslagen werknemers samen en voor mannen en vrouwen afzonderlijk de resultaten weergegeven van een logit-analyse voor de kans om in een andere sector te gaan werken ten opzichte van de kans om in de eigen sector te gaan werken.

Werknemers in de lagere inkomstenklassen zijn veel meer dan werknemers in de hogere inkomstenklassen bereid om in een andere sector te gaan werken. Ook een geringe ervaring draagt aan deze bereidheid bij. Werknemers met veel ervaring hebben in de regel een hoger inkomen. Mogelijk leidt een wisseling van sector tot een verlies van inkomen. Ook bij de leeftijdscohorten zien we dit effect. Bij de jongere leeftijdscohorten komt een wisseling van sector beduidend meer voor dan bij de oudere leeftijdscohorten. Oudere werknemers kunnen te duur zijn om in een andere sector waar zij geen ervaring hebben aan de slag te raken. Een onderzoek in de Duitse auto-industrie van Börsch-Supan et al. (2005) laat zien dat oudere werknemers productiviteitsbeperkingen vanwege hun leeftijd ten opzichte van hun jongere collega's kunnen compenseren door hun ervaring. Bij een overgang naar een andere sector verliezen zij deze mogelijkheid tot compensatie. Opmerkelijk is dat werknemers met kinderen in de leeftijdscategorie van dertien tot achttien jaar meer bereid zijn tot het wisselen van sector. Mogelijk speelt hier de financiële verantwoordelijkheid en kan men weinig risico nemen. De coëfficiënt van degenen die voorafgaand aan de piekmaand uitstromen is in deze analyse in tegenstelling tot vrijwel alle andere niet significant. De enige sector waarvoor we bij de werknemers een bereidheid vinden voor het wisselen van sector is vervoer en communicatie. Mogelijk kunnen IT-specialisten overal gemakkelijk aan de slag. Een zeer geringe wisseling van sector zien we in de gezondheidszorg.

**Tabel 6.3** Logit-analyse van de keuze voor een andere sector (= 1) ten opzichte van de keuze voor de eigen sector (= 0)

		Mannen	Vrouwen
<i>Inkomstenpositie 6 mnd. voor ontslag</i>			
Laagste kwintiel	1.5568 ***	1.8654 ***	1.5796 **
2e kwintiel	1.4350 ***	3.0867 ***	1.0666
<b>3e kwintiel (ref.)</b>	-	-	-
4e kwintiel	0.8329 **	0.7520 **	0.8620
Hoogste kwintiel	0.7439 ***	0.6641 ***	0.8004 *
<i>Ervaring in bedrijf</i>			
1 < jaar ≤ 2	1.3257 ***	1.3954 ***	1.1030
2 < jaar ≤ 5	1.0244	0.9675	1.1193
<b>5 &lt; jaar ≤ 10 (ref.)</b>	-	-	-
10 < jaar ≤ 15	1.2202 *	1.3233 **	1.0731
> 15 jaar	1.2168 *	1.2585 *	1.2972
<i>Sector (SBI '93)</i>			
<b>Openbaar bestuur (ref.)</b>	-	-	-
Landbouw en visserij	1.9295	1.6373	-
Delfstoffenwinning	0.7223	0.5954	-
Overige industrie	0.4052 ***	0.3757 ***	0.6632 **
Energie- en waterleidingbedrijf	0.6918	0.7507	0.4893
Bouwnijverheid	0.2894 ***	0.3083 ***	0.5495
Handel	0.2747 ***	0.4462 ***	0.1761 ***
Horeca	0.2430 ***	0.1477 ***	0.3664 ***
Vervoer en communicatie	1.2490 *	1.3785 **	1.1474
Financiële instellingen	0.3837 ***	0.3806 ***	0.4191 ***
Schoonmaakbedrijven	0.3621 ***	0.6136	0.2628 ***
Overige zakelijke dienst	0.3500 ***	0.3564 ***	0.4018 ***
Onderwijs	0.1813 ***	0.2312 ***	0.1479 ***
Gezondheids- en welzijnszorg	0.0755 ***	0.1571 ***	0.0618 ***
Cultuur en ov. dienstverlening	0.9776	0.8894	0.6946 *
<i>Ontslagmoment</i>			
Voor de piek	1.0502	1.0595	1.1112
<b>Tijdens de piek (ref.)</b>	-	-	-
Na de piek	0.9967	1.0021	1.0665
<i>Demografische kenmerken</i>			
<b>Vrouwen (ref.)</b>	-	-	-
Mannen	1.0377	-	-
Cohort 1951-55	0.7588 ***	0.7984 *	0.6987 **
Cohort 1956-60	0.8267 **	0.8323 *	0.8338
<b>Cohort 1961-65 (ref.)</b>	-	-	-
Cohort 1966-70	1.0881	1.1767 *	0.9944
Cohort 1971 en later	1.1892 **	1.2036 *	1.1152
<b>Autochtonen (ref.)</b>	-	-	-
Marrokanen en Turken	0.9598	0.8399	1.1622
Surinamers en Antillianen	1.2800 *	1.1411	1.4356 *
Overige niet-westerse/onbekend	1.1300	1.4009 *	0.7175
Westerse allochtonen	1.0306	0.9970	1.1043
<b>Geen partner (ref.)</b>	-	-	-
Partner	0.9255	1.0335	0.8914
<b>Geen/oud. kinderen hh. (ref.)</b>	-	-	-
Jongste kind tussen 0 en 6	1.0219	1.0253	0.9835
Jongste kind tussen 7 en 12	1.1707 *	1.1310	1.1112
Jongste kind tussen 13 en 18	1.4212 ***	1.3299 **	1.3414 *
<b>Huurder sept. 2001 (ref.)</b>	-	-	-
Huiseigenaar sept. 2001	0.9930	1.0033	0.9624
WOZ-waarde huis (log.) sept. 2001	1.0250	1.0197	1.0162
N	15 400	9 900	5 500
Pseudo -R <sup>2</sup>	0.1274	0.1353	0.1419

\*  $p < 0.05$ , \*\*  $p < 0.01$ , \*\*\*  $p < 0.001$

**Tabel 6.4** Regressieanalyse op de relatieve inkomstenontwikkeling na 12 en 36 maanden

	Na 12 maanden	Na 36 maanden
<i>Inkomstenpositie 6 mnd. voor ontslag</i>		
Laagste kwintiel	1.0295 ***	2.0440 ***
2e kwintiel	0.3475 ***	0.4676 ***
<b>3e kwintiel (ref.)</b>	-	-
4e kwintiel	-0.0878 ***	-0.1308 ***
Hoogste kwintiel	-0.1323 ***	-0.1823 ***
<i>Ervaring in bedrijf</i>		
1 < jaar ≤ 2	0.0447	0.0629
2 < jaar ≤ 5	0.0005	0.0299
<b>5 &lt; jaar ≤ 10 (ref.)</b>	-	-
10 < jaar ≤ 15	0.0170	0.0497
> 15 jaar	0.0037	0.0416
<i>Sector (sbi '93)</i>		
<b>Openbaar bestuur (ref.)</b>	-	-
Landbouw en visserij	0.0223	0.0195
Delfstoffenwinning	0.1143	0.2567
Overige industrie	-0.0592	-0.0409
Energie- en waterleidingbedrijf	0.1123	0.0050
Bouwnijverheid	-0.0674	-0.0117
Handel	-0.0758	-0.0472
Horeca	-0.1303	-0.2057 *
Vervoer en communicatie	0.0044	0.0754
Financiële instellingen	-0.1460 *	-0.0646
Schoonmaakbedrijven	-0.0981	-0.1710
Overige zakelijke dienst	0.1189 **	0.4063 ***
Onderwijs	0.0717	0.2162 ***
Gezondheids- en welzijnszorg	0.0952	-0.0091
Cultuur en ov. dienstverlening	0.4185 ***	0.2422 ***
<i>Ontslagmoment</i>		
Voor de piek	-0.0230	-0.1272 ***
<b>Tijdens de piek (ref.)</b>	-	-
Na de piek	-0.0265	0.0179
<i>Demografische kenmerken</i>		
<b>Vrouwen (ref.)</b>	-	-
Mannen	0.1504 ***	0.2325 ***
Cohort 1951-55	-0.0580	-0.1199 **
Cohort 1956-60	-0.0334	-0.0792
<b>Cohort 1961-65 (ref.)</b>	-	-
Cohort 1966-70	0.0294	0.0638
Cohort 1971 en later	0.1567 ***	0.3418 ***
<b>Autochtonen (ref.)</b>	-	-
Marrokanen en Turken	-0.0409	-0.0445
Surinamers en Antillianen	-0.1024 *	-0.1269 *
Overige niet-westerse/onbekend	-0.0606	-0.1116
Westerse allochtonen	-0.0696 *	-0.0946 *
<i>Sectorwisseling</i>		
Geen nieuwe baan (ref.)	-	-
Andere sector	0.3440 ***	0.3210 ***
Gelijke sector	0.2707 ***	0.2335 ***
_cons	-0.5484 *	-1.2085 ***
N†	20 800	20 000
R <sup>2</sup>	0.1762	0.2444

\*  $p < 0.05$ , \*\*  $p < 0.01$ , \*\*\*  $p < 0.001$ ; † Verschilt van beginpopulatie: Een deel is onbekend of in het buitenland;

Eveneens gecontroleerd voor partnerstatus, leeftijd jongste kind, huiseigendom, en WOZ waarde van het huis

Uit tabel 6.4 komt naar voren dat het aanvaarden van een baan in een andere sector ten opzichte van de referentie samengaat met een 34,4 procent grotere stijging van de relatieve inkomsten en het aanvaarden van een baan in dezelfde sector een 27,1 procent grotere stijging. Een interpretatie van dit resultaat is dat een baan in een andere sector alleen wordt aanvaard als deze zo passend is dat een hoger inkomen kan worden verdiend dan in de sector waar men voor het ontslag werkzaam was.

## 6.2 INKOMSTENSTIJGING GEDURENDE DE LOOPBAAN

Ontslag brengt regelmatig een verlies aan inkomen met zich mee voor de betrokken werknemer. Dat ligt voor de hand wanneer ontslag gevolgd wordt door een periode van werkloosheid, maar ook wanneer de werknemer al dan niet aansluitend weer een baan vindt, blijkt dat bij een deel van de werknemers het geval te zijn. Een mogelijk uitgangspunt voor de beoordeling van inkomensverliezen is dat werknemers in overeenstemming met hun productiviteit beloond worden. Loon naar werken. In het licht van alom gehanteerde systemen van uitgestelde beloning levert dit uitgangspunt een spanning op. Werknemers genieten in de regel in hun loopbaan een reeks van loonstijgingen. Een ontslag doorkruist vaak op deze praktijk van loonstijgingen gebaseerde verwachtingen. Aan de andere kant kunnen werknemers hun economische positie ook verbeteren door regelmatig van baan te wisselen. Dat biedt een ander perspectief op loonstijgingen en op inkomensverlies bij massaontslag. Naarmate regelmatige baanwisseling meer tot de normale gang van zaken behoort, kunnen ontslagen minder problematisch zijn. In een beweeglijker arbeidsmarkt hebben werknemers meer kansen om een passende baan te vinden en is het makkelijker om herschikkingen op de arbeidsmarkt te accommoderen. Wel is het de vraag in hoeverre een beweeglijke arbeidsmarkt samengaat met de opbouw van kennis en ervaring. En dat geldt met name voor de meer bedrijfsspecifieke kennis van zaken.

De hier bestudeerde inkomensverliezen zijn het gevolg van een loopbaanbreuk. Door een ontslag komt de gedurende de loopbaan gerealiseerde inkomstengroei op losse schroeven te staan. Het is niet zeker dat in een volgende baan weer een vergelijkbaar inkomen genoten kan worden. Gedurende de loopbaan kan inkomensgroei zowel op de interne als op de externe arbeidsmarkt gerealiseerd worden. Eerst wordt hier ingegaan op inkomensstijgingen op de interne arbeidsmarkt. De vraag is welk belang toegekend moet worden aan de verklaring van bedrijfsspecifiek menselijk kapitaal als determinant voor inkomensstijging. Vervolgens wordt ingegaan op de mogelijkheden voor inkomensstijging op de externe arbeidsmarkt.

### 6.2.1 UITGESTELDE BELONING, OPBOUW VAN MENSELIJK KAPITAAL EN PRODUCTIVITEIT

Lefranc (2003) wijst erop dat op de interne arbeidsmarkt anciënniteit tot inkomensgroei kan leiden door de opbouw van (bedrijfsspecifiek) menselijk kapitaal

en door het systeem van uitgestelde beloning. Hoewel het systeem van uitgestelde beloning in diverse opzichten tot optimale uitkomsten kan leiden, bijvoorbeeld doordat het ruimte biedt voor het opbouwen van bedrijfsspecifiek kapitaal of doordat het de werknemer een prikkel tot presteren biedt, wordt het ook wel geassocieerd met automatische loonsverhogingen los van de geleverde prestatie. Daarom is in de economische literatuur het vraagstuk aan de orde gesteld in hoeverre de door senioriteit bepaalde loonprofielen uitdrukking geven aan een met de leeftijd toenemende productiviteit. Om hier in empirische zin iets zinnigs over te kunnen zeggen is het noodzakelijk om inzicht te hebben in de prestaties van individuele werknemers. Onderzoek van Medoff en Abraham (1980) heeft als een van de eersten van dergelijke prestatiegegevens gebruik kunnen maken. Zij concluderen dat binnen het door hen onderzochte bedrijf langer zittende werknemers wel veelvuldig in de hoogste regionen van de inkomstenverdeling worden aangetroffen, maar niet evenredig vaak in de hoogste regionen van de prestatieverdeling. Anciënniteit blijkt ook onafhankelijk van de prestaties tot een hogere beloning te leiden. Dit wijst op het belang van systemen van uitgestelde beloning voor de inkomensdynamiek binnen bedrijven en op de ontoereikendheid van verklaringen van leren op het werk. Abraham en Farber (1987) relativeren het belang van systemen van uitgestelde beloning weer. Als niet alleen rekening gehouden wordt met de senioriteit binnen een bedrijf, maar ook met de ervaring opgedaan voordat de werknemer in dienst trad, blijkt de relatie tussen senioriteit en beloning veel zwakker te zijn. Een interpretatie van deze bevinding is dat stabiele dienstverbanden voorkomen in goed betalende bedrijven waar vooral ervaren en goed presterende werknemers terecht komen. Daartegenover staan dan de slechter betalende bedrijven met instabieler dienstverbanden. Bij massaontslagen ontstaan bij ervaren werknemers in goed betalende bedrijven inkomensverliezen wanneer zij een nieuwe baan vinden in het segment van de slechter betalende bedrijven.

Dohmen (2003) vindt door onderlinge vergelijking van de voormalige Fokker-medewerkers vergelijkbare resultaten als Medoff en Abraham (1980). Los van prestaties blijkt senioriteit samen te gaan met hogere inkomens. Dohmen (2003) geeft hier echter een andere interpretatie aan. Prestatiebeoordelingen zijn afhankelijk van de loonschaal. Een werknemer in een hogere loonschaal en met een hogere anciënniteit kan bij eenzelfde beoordeling productiever zijn dan een werknemer in een lagere loonschaal. Hij wijst er verder op dat een vergelijking van de individuele loonontwikkeling er wel degelijk op wijst dat de productiviteit van werknemers ertoe doet. Werknemers met betere prestatiebeoordelingen maken een snellere loonontwikkeling door, voor een deel doordat zij sneller door de loonschaal heen schieten, maar voornamelijk doordat zij meer promoties maken naar hogere loonschalen. Hij relateert ook de tegenstelling tussen systemen van uitgestelde beloning en de verklaring van leren op het werk. Veel werknemers worden naar een hogere loonschaal gepromoveerd, voordat zij het einde van hun schaal bereikt hebben. Daardoor blijft er voor deze werknemers altijd een prikkel voor presteren bestaan.

De opbouw van bedrijfsspecifiek menselijk kapitaal door leren op het werk wordt gezien als een belangrijke factor achter de ontwikkeling van de productiviteit van werknemers en daarmee als een bron van individuele inkomensgroei. Bij het verlaten van een bedrijf verliest deze investering haar waarde. De vraag is gesteld hoe specifiek voor het bedrijf deze opgebouwde ervaring nu eigenlijk is. Er wordt op gewezen dat de betreffende ervaring eerder gekoppeld is aan de taakvervulling en de specifieke vaardigheden die op het werk zijn opgedaan (Gathman en Schönberg 2006). Het blijkt dat naarmate werknemers meer ervaring hebben opgedaan, een nieuwe baan waar zij naar overstappen wat betreft vereiste vaardigheden meer met de vorige baan overeenkomt. Het blijkt ook dat bij gedwongen ontslagen werknemers die erin slagen om een baan in hun richting te vinden minder inkomensverliezen leiden. Het belang van ervaring in de eigen richting neemt toe met de hoogte van de genoten opleiding. De *common wisdom* dat de opbouw van bedrijfsspecifiek kapitaal van grote invloed is op de inkomensgroei komt door deze bevindingen onder druk te staan. Binnen het eigen vakdomein wordt op de externe arbeidsmarkt van baan gewisseld, zonder dat daarbij inkomensverliezen geleden worden.

### 6.2.2 MENSELIJK KAPITAAL EN ZOEKKAPITAAL

Werknemers realiseren inkomensgroei op de externe arbeidsmarkt door te zoeken naar een baan die bij hen past. Baanwisselingen zijn vooral aan het begin van de loopbaan frequent. Door in een reeks van achtereenvolgende banen te functioneren en steeds vanuit een baan naar een volgende baan over te stappen creëren werknemers een zogenaamd zoekkapitaal. Het biedt werknemers een voordeel om een reeks van achtereenvolgende kansen te benutten. Bij een gedwongen ontslag kan men dit zoekkapitaal kwijtraken. Er moet weer van begin af aan gezocht worden. Op verschillende plaatsen zijn in de literatuur schattingen gemaakt van de bijdrage van externe mobiliteit aan de inkomensgroei van werknemers. Schönberg (2005) komt op een schatting van minimaal 25 procent gedurende de eerste tien jaar van de loopbaan. Hiervoor kwam al een schatting van Lefranc (2003) van een derde aan de orde. Zoekkapitaal is op te bouwen door geleidelijk de kwaliteit van de match tussen de eigen kwaliteiten en de vereiste van de baan te verbeteren. Zoekkapitaal ontstaat ook door in te stromen in een bedrijf dat hogere lonen uitbetaalt. Dit kan zijn doordat het bedrijf zo werknemers aan zich wil binden (*efficiency wages*). Het kan ook zijn doordat de werknemers sterk staan in de loononderhandelingen en zich een groot deel van het surplus weten toe te eigenen.

Wanneer bij een massaontslag betrokken werknemers hun zoekkapitaal kwijtraken, kunnen zij in een volgende baan met een onderbenutting van hun arbeidsproductiviteit kampen. De feitelijke arbeidsproductiviteit kan achterblijven bij de potentiële productiviteit. De oorzaak kan in het zoekproces liggen. Het zoeken naar een nieuwe baan kost tijd en de betreffende werknemer verkeert in onzekerheid of er nog een beter aanbod voorbij zal komen. Op een gegeven moment zal hij besluiten om een baan te accepteren, ook als het aangeboden loon onder dat in

zijn vorige baan ligt. De oorzaak kan daarbij ook liggen in het feit dat de ervaring die in het verleden is opgedaan in de nieuwe baan niet of slechts gedeeltelijk van pas komt. Die kans is groter naarmate de opgedane ervaring specifiek is en in de vorige werkring minder uiteenlopende werkzaamheden zijn verricht. Het zoekkapitaal kan ook verloren gaan door een verlies van positie. Dohmen (2003) merkt op dat het zelden voorkomt dat werknemers die binnen het bedrijf waar ze werkzaam zijn, een stap terug moeten doen, er in inkomen op achteruitgaan. Zij bevinden zich in een gouden kooi. Bij verlies van hun baan blijft de inkomensachteruitgang niet uit. Verlies van positie kan zich ook voordoen, doordat de beloning voor dezelfde soort werkzaamheden in bepaalde bedrijven of bedrijfstakken structureel hoger ligt dan in andere. Ontslag uit een goedbetalend bedrijf of bedrijfstak betekent vanzelf een inkomensverlies. Een voorbeeld hiervan zijn werknemers die vanuit goed betalende industriële bedrijvigheid terechtkomen in minder betalende dienstenbedrijvigheid.



## NOTEN

- 1 Het eerste percentiel is de eerste 1 procent van de werknemers wanneer deze op volgorde van oplopende inkomsten zijn gerangschikt, het tweede percentiel de daaropvolgende 1 procent etc.
- 2 Het eerste kwintiel is de eerste 20 procent van de werknemers wanneer deze op volgorde van oplopende inkomsten zijn gerangschikt, het tweede kwintiel de daaropvolgende 20 procent etc.

## 7 ASPECTEN VAN EEN WERKZEKERHEIDSBELEID

De analyse van de gevolgen van massaontslag geeft stof om door te denken over de contouren van een werkzekerheidsbeleid. De CBS-onderzoekers kunnen echter vanwege de taak die het CBS is toebedeeld geen verantwoordelijkheid voor deze overwegingen nemen.

### 7.1 DE BELANGRIJKSTE BEVINDINGEN VAN HET ONDERZOEK

De bevindingen van het onderzoek spitsen zich toe op de arbeidsmarktparticipatie en de inkomstenontwikkeling na 36 maanden voor de groep van bij massaontslagen betrokken werknemers als geheel en voor segmenten daarvan. Zoekstrategieën van werknemers blijken van invloed te zijn op de participatie en de inkomstenontwikkeling. De bevindingen over de gevolgen van massaontslagen hebben ook een zekere betekenis voor andere ontslagen. In de eerste paragraaf van dit hoofdstuk worden de resultaten van het onderzoek samengevat. In de tweede paragraaf worden verscheidene dimensies van een werkzekerheidsbeleid belicht. Drie functies staan daarin centraal: voorzorg, bescherming en herstel. De derde paragraaf is gewijd aan beleid om de directe doorstroom van werk naar werk te bevorderen. In de vierde paragraaf gaat het om de doorstroom via tussentijdse arbeidsplaatsen. En in de vijfde paragraaf worden degenen die zich van de arbeidsmarkt terugtrekken belicht. Tot slot worden enkele concluderende opmerkingen gemaakt.

113

#### 7.1.1 REPRESENTATIVITEIT

De relevantie van het onderzoek is groter, naarmate massaontslagen representatiever zijn voor andere ontslagen, zowel wat betreft de gang van zaken als wat betreft de kenmerken van de werknemers die er bij betrokken zijn.

Massaontslagen hebben in de regel een lange doorlooptijd. Werknemers krijgen in veel gevallen een jaar tot anderhalf jaar van tevoren te horen dat er bij hun bedrijf gedwongen ontslagen zullen vallen. Ze weten dan nog niet of zij zelf behoren tot degenen die moeten vertrekken of tot degenen die mogen blijven. Dat wordt pas in de loop van de tijd duidelijk. Bij degenen die moeten vertrekken wordt soms nog een beroep op de loyaliteit gedaan om tot het laatst te blijven. Daar wordt dan vaak een financiële prikkel aan verbonden. Deze gang van zaken wijkt af van wat gebruikelijk is bij ontslagen om individuele redenen. Daar spitst de zaak zich, met een al dan niet lange aanloop, op de persoon toe. De arbeidsrelatie wordt niet vanwege een baanvernietiging beëindigd, maar omdat de werknemer niet in zijn functie is te handhaven. Meestal heeft de werknemer al eerder signalen in deze richting gekregen. De verschillen van massaontslagen met kleinschalige ontslagen om bedrijfseconomische redenen zijn minder groot. Ook bij kleinschalige ontslagen wegens bedrijfseconomische redenen verdwijnen banen. Daarbij kan net als bij massaontslagen een belang spelen dat lopende activiteiten worden afgerond.

De veronderstelling is dat werknemers die bij massaontslagen betrokken zijn wat hun kenmerken betreft niet verschillen van andere werknemers die ontslagen worden omdat hun baan verdwijnt. Deze veronderstelling is niet getoetst. Gegevens over kleinschalige bedrijfseconomische ontslagen waren in dit onderzoek niet beschikbaar. Wel kunnen werknemers van wie vastgesteld is dat ze bij massaontslagen zijn uitgestroomd, naar een aantal kenmerken vergeleken worden met de populatie van werknemers met reguliere banen in bedrijven met meer dan honderd werknemers. In beginsel kan immers elke werknemer met een bedrijfseconomisch ontslag te maken krijgen. Bij de vergelijking met de werknemerspopulatie zijn verschillen geconstateerd. Dat was ook te verwachten, want werkgevers zullen bij ontslagen een zekere selectiviteit aan de dag leggen. Werknemers die bij massaontslagen betrokken zijn hebben gemiddeld hogere inkomsten dan de referentiegroep van de werknemerspopulatie. Vrouwelijke werknemers worden relatief gespaard. En werknemers van niet-westerse herkomst zijn vaker dan autochtone werknemers betrokken bij massaontslagen. De vraag die onbeantwoord blijft is of werkgevers bij overige bedrijfseconomische ontslagen dezelfde selectiviteit aan de dag leggen als bij massaontslagen. Daarvoor zouden bijvoorbeeld werknemers die via het CWI ontslagen worden vergeleken moeten worden met de werknemers die via massaontslagen uitstromen. Vooralnog moeten we ervan uitgaan dat de representativiteit naar werknemerskenmerken niet volledig is.

### 7.1.2 WERKZEKERHEID VOOR DE DOORSNEE WERKNEMER

De vraag of er op de Nederlandse arbeidsmarkt werkzekerheid bestaat kan gedeeltelijk positief beantwoord worden. Na verloop van 36 maanden heeft 68,4 procent van de bij een massaontslag betrokken werknemers weer werk als werknemer of als zelfstandige. Van een pensioneringsregeling maakt 14,8 procent gebruik. De gemiddelde inkomstenontwikkeling van de bij massaontslagen betrokken werknemers, exclusief de twee oudste geboortecohorten voor 1945 en 1946-1950, is over de 36 maanden na het ontslag beter dan de gemiddelde inkomstenontwikkeling van de werknemerspopulatie. Dat betekent dat er een dynamiserend effect van ontslag uitgaat. De mediaan van de inkomstenontwikkeling van bij massaontslagen betrokken werknemers blijft na 36 maanden nog slechts 3 procentpunten achter bij die van de werknemerspopulatie. Over het geheel genomen verdampen de inkomsteneffecten van een ontslag voor de jongere geboortecohorten dus in de loop van de tijd.

Het gevonden cijfer van de werkzekerheid is lager dan het cijfer van 85 procent dat gevonden was in het Fokker-onderzoek (Pfann, Knüppe en Kriechel 2000). De Fokker-populatie was niet representatief voor de Nederlandse werknemers. Het gevonden cijfer is beter vergelijkbaar met het cijfer dat Abbring et al. (2002b) op basis van cijfers van de Sociale Verzekeringsbank hebben gevonden. Opmerkelijk is dat de werkzekerheid in Nederland afgaand op de bescheiden verkenning die gedaan is niet aan de lage kant is.

### 7.1.3 WINNAARS EN VERLIEZERS

De gunstige ontwikkeling die over het geheel is waar te nemen, betekent niet dat er geen verliezers zijn. De werkzekerheid die het merendeel van de werknemers genieten, is er niet voor iedereen. Er zijn groepen die meer van de gevolgen van een ontslag te lijden hebben dan andere. De verschillen binnen groepen zijn echter groter dan de verschillen tussen groepen. In elke groep die relatief zwaar te lijden heeft van de gevolgen van ontslag zitten ook werknemers die er na een ontslag op vooruitgaan. De gevolgen van een ontslag zijn in dit onderzoek afgemeten aan de vraag of na 36 maanden weer op de arbeidsmarkt geparticipeerd wordt, aan de zoektijd die benodigd is om een baan te vinden en aan de inkomstenontwikkeling die na 36 maanden is doorgemaakt. Verschillende factoren zijn van invloed op de gevolgen van ontslag. Te onderscheiden zijn factoren die betrekking hebben op de vraagkant van de arbeidsmarkt – er is minder vraag naar bepaalde categorieën van werknemers –, factoren die betrekking hebben op de aanbodkant van de arbeidsmarkt – er zijn omstandigheden waaronder werknemers meer of minder moeite doen om weer een plek op de arbeidsmarkt te veroveren – en factoren die betrekking hebben op het segment van de arbeidsmarkt waarin de werknemer werkzaam is – niet in alle segmenten brengt de arbeidsmarkt vraag en aanbod even snel bij elkaar. Uit deze categorieën zijn verscheidene factoren expliciet op hun invloed onderzocht.

Bestaande inzichten over de zwakke arbeidsmarktpositie van groepen als oudere werknemers en werknemers van niet-westerse herkomst worden in het onderzoek bevestigd. Ook de kwetsbare binding met de arbeidsmarkt van vrouwelijke werknemers met jonge kinderen komt naar voren. Werknemers met een spilpositie binnen een sociaal netwerk weten zich vaak te herstellen van een ontslag. Daar zijn uiteenlopende verklaringen voor. Aan dezelfde eigenschappen die er aan bijgedragen hebben om deze spilpositie te bereiken, hebben zij te danken dat zij na een ontslag hun weg weer vinden. Aan de andere kant zetten de verantwoordelijkheden die hun spilpositie met zich meebrengt tot de benodigde inspanningen aan om hun loopbaan te kunnen vervolgen. Beide verklaringen versterken elkaar.

### 7.1.4 DE INVLOED VAN DE EERSTE TRANSITIE NA ONTSLAG

De sociaal-economische categorie waar werknemers tot drie maanden na het ontslag toe behoren is een goede voorspeller van de gevolgen van het ontslag. Werknemers die vrijwel aansluitend op het ontslag werk hebben, maken 36 maanden na het ontslag een goede kans op werk en een opwaartse inkomstenmobiliteit. Werknemers die tot drie maanden na het ontslag een uitkering hebben, doen het in dit opzicht beduidend minder goed. Werknemers die in de eerste drie maanden na het ontslag een uitzendbaan hebben of die geen inkomsten hebben nemen een tussenpositie in. Voor werknemers die op een uitzendbaan terugvalen, geldt dat zij 36 maanden na ontslag nauwelijks minder op de arbeidsmarkt participeren dan werknemers die al vrij direct werk hebben. Hun inkomstenmo-

biliteit is minder gunstig dan die van werknemers die beginnen met werk, maar gunstiger dan die van werknemers die met een uitkering beginnen. Voor werknemers die in de eerste drie maanden na ontslag geen inkomsten hebben, geldt dat zij 36 maanden na ontslag vaker dan werknemers met werk maar minder vaak dan werknemers met een uitkering op een uitkering terugvallen. Vaker dan werknemers uit andere categorieën hebben zij 36 maanden na het ontslag nog steeds geen inkomsten. Zij hebben zich dan van de arbeidsmarkt teruggetrokken.

Verborgene kenmerken kunnen een rol spelen bij het maken van de eerste transitie. Dezelfde verborgene kenmerken kunnen van invloed zijn op de positie van een werknemer 36 maanden na zijn ontslag. Over de beïnvloedbaarheid van de verborgene kenmerken is niets bekend. De overweging dat er verborgene kenmerken in het spel kunnen zijn, dwingt tot een zekere terughoudendheid bij een instrumentele interpretatie van de eerste transitie als ware het een zoekstrategie. Het is mogelijk dat de keuzemogelijkheden bij de eerste transitie beperkt zijn en dat vanwege verborgene kenmerken van werknemers de invloed ervan op werk en inkomsten na 36 maanden is overschat.

## 7.2 DIMENSIES VAN INSTITUTIONELE VOORWAARDEN VOOR WERKZEKERHEID

Werkzekerheid staat voor het vermogen van werknemers om na het verlies van een baan op eigen kracht een nieuwe baan te vinden die op hun arbeidsvaardigheden aansluit (WRR 2007). Werkzekerheid is in ruimere zin ook te lezen als de mogelijkheden om werknemers met benutting van eigen kracht een passende baan te laten vinden. Enige betrokkenheid van derde partijen is daarbij niet uitgesloten. Werkzekerheid is niet altijd in juridische zin te garanderen. Het is een maatschappelijk handelingsperspectief. Het gaat bovenal om het scheppen van gunstige voorwaarden om baankoppelingen tot stand te brengen. De voorwaarden voor werkzekerheid kunnen op diverse niveaus geschapen worden, variërend van het bilaterale overleg van de werkgever met zijn werknemers tot het regelrecht ingrijpen van de overheid.

Evers en Wilthagen (2007) maken onderscheid tussen een drietal elementaire functies die voor werkzekerheid bij de beëindiging van een arbeidsrelatie op initiatief van de werkgever van belang zijn: voorzorg, bescherming en herstel.

Voorzorg heeft betrekking op de voorbereiding van werknemers op arbeidsmarktmobiliteit. Het gaat om de kwalitatieve aansluiting van vraag en aanbod. Het onderhoud van arbeidsvaardigheden en het opdoen en de verbreding van de ervaring spelen daarbij een belangrijke rol. Een goede voorbereiding op de arbeidsmarkt in het initieel onderwijs is daarbij onontbeerlijk.

Bescherming heeft betrekking op de voorwaarden waaronder een door de werkgever geïnitieerde baanwisseling verloopt. Vanouds wordt bij een dergelijke transitie bescherming geboden door het ontslagrecht. De kern daarvan is de werknemer als zwakkere partij bescherming te bieden tegen het handelen van de werkgever. Een aanvullende bescherming ligt in verbeteringen in het baanzoek-

en -koppelproces. Daar valt ten voordele van zowel de werkgever als de werknemer in te optimaliseren. Gregory en Jukes (2007) wijzen in dat verband op het informatieprobleem voor de werkgever bij het aannemen van een werknemer. Farber (2005) wijst daarnaast op het belang van geografische arbeidsmobiliteit. Herstel heeft ten slotte betrekking op de werknemers die bij een ontslag uit het arbeidsproces zijn gevallen. Er zijn voorwaarden te scheppen waaronder de eigen krachten van werkzoekenden om een reguliere baan te vinden maatschappelijk doelmatig worden aangesproken. Daar kan bij horen dat betrokkenen via tijdelijke banen aan regulier werk proberen te komen.

De voorziening in de drie functies kent op verschillende niveaus regelingen. Met betrekking tot de voorzorgfunctie kunnen op bedrijfsniveau allerlei zaken tussen werkgever en werknemer zijn overeengekomen, bijvoorbeeld op het gebied van loopbaanontwikkeling. Op bedrijfstakniveau wordt in de voorzorgfunctie onder meer voorzien door scholingsfondsen en door certificering van vaardigheden. Op centraal niveau is de rol van het initieel onderwijs dominant. Met betrekking tot de beschermingsfunctie kunnen op bedrijfsniveau regelingen van beschermde mobiliteit fungeren in de vorm van mobiliteitscentra, collegiaal in- en uitlenen en arbeidspools. Op bedrijfstakniveau bestaan de cao's. Daarin zijn onder meer paragrafen over van werk naar werk opgenomen. En op centraal niveau compleetert het arbeidsrecht de beschermingsfunctie. Met betrekking tot de herstelfunctie ligt het zwaartepunt op centraal niveau in de vorm van een op activering gerichte sociale zekerheid. Op bedrijfsniveau is aan de herstelfunctie vormgegeven door re-integratieplannen in geval van langdurige ziekte. In het geval van ontslag om bedrijfseconomische reden is er hoegenaamd geen postcontractuele verantwoordelijkheid.

De voorziening in deze drie functies heeft ook een financieringsaspect. Financiering en voorziening hoeven niet op hetzelfde niveau te liggen. In het geval van de O&O-fondsen is de financiering van activiteiten op bedrijfsniveau bijvoorbeeld naar het bedrijfstakniveau getild.

In ons onderzoek komt een driedeling in bij bedrijfseconomische ontslagen betrokken werknemers naar voren. Ten eerste zijn er de werknemers die vrijwel aansluitend van regulier werk naar regulier werk stromen. Zij hebben de beste vooruitzichten op de arbeidsmarkt, ook op de langere termijn. Het is wenselijk dat het aandeel van deze categorie in het totaal van de ontslagen werknemers verhoogd wordt.

Een deel van de werknemers stroomt ten tweede na het ontslag via een tussenstation zoals een tijdelijke baan of een re-integratietraject door naar regulier werk. Er zijn in de inrichting van dit traject verschillende afwegingen te maken. Zo kan in de toedeling van verantwoordelijkheid voor de doorstroom het accent gelegd worden bij de werkgever en de werknemer of juist bij de overheid en de werknemer. Zo zijn er verder in dit traject in ruil voor bepaalde rechten op ondersteuning aan de werknemer gestelde verplichtingen.

Ten derde zijn er de werknemers die zich van de arbeidsmarkt terugtrekken. Hieronder zijn oudere werknemers die zich afgedankt weten. In voorkomende gevallen maken zij gebruik van een regeling. Hieronder zijn ook vrouwen die

vanwege zorgtaken een kwetsbare binding met de arbeidsmarkt hebben. De functies van voorzorg, bescherming en herstel kunnen voor elk van deze groepen werknemers in meer of mindere mate van nut zijn.

In de volgende paragraaf wordt aansluitend op de resultaten van het onderzoek ingegaan op de werknemers die van werk naar werk stromen. Daarbij komen de aspecten van de beschermingsfunctie aan de orde die betrekking hebben op het zoeken naar een baan. In de daarop volgende paragraaf 7.4 gaat de aandacht uit naar de werknemers die niet aansluitend werk vinden. Daarbij is vooral de herstelfunctie aan de orde. In paragraaf 7.5 wordt ingegaan op werknemers die zich na ontslag van de arbeidsmarkt terugtrekken. Hier zijn voor een bepaalde categorie werknemers bescherming- en herstelfuncties op zijn plaats.

### 7.3 VAN WERK NAAR WERK

De voorwaarden waaronder werknemers van werk naar werk stromen zijn voor verbetering vatbaar.

#### 7.3.1 EIGENSCHAPPEN VAN WERKNEMERS DIE VAN WERK NAAR WERK STROMEN

Werknemers die kort na hun ontslag uit een reguliere baan weer gewoon werk hebben gevonden, ondervinden na 36 maanden in doorsnee weinig negatieve gevolgen van hun ontslag. Van deze werknemers heeft na 36 maanden 90 procent nog betaald werk. Dat is slechts enkele procentpunten minder dan de arbeidsparticipatie van de populatie van alle werknemers na verloop van 36 maanden. De inkomstenontwikkeling van de betreffende groep van ontslagen werknemers is vergeleken met de populatie van alle werknemers zelfs gunstiger. Enkel de ontwikkeling in het 10de percentiel van de inkomstenverdeling van deze groep van ontslagen werknemers ligt onder de ontwikkeling in het 10de percentiel voor de werknemerspopulatie. De ontwikkeling in het 25ste percentiel ligt daar al boven.

De groep werknemers die vrijwel aansluitend op het ontslag weer gewoon werk hebben kan dus in het kader van een werkzekerheidsbeleid als lichtend voorbeeld genomen worden. Er valt misschien wat te leren van de wijze waarop zij bij het zoeken naar een nieuwe baan te werk zijn gegaan. Tegelijk moet ook bedacht worden dat deze groep van werknemers wat eigenschappen betreft gunstig afsteekt tegen andere werknemers. Dat zal hun succes mede bepaald hebben. Zo blijken deze werknemers de nodige ervaring binnen het bedrijf waar ze vandaan komen te hebben opgebouwd. Zij vallen in de hogere inkomenscategorieën. En zij vervullen in bepaalde opzichten een spilfunctie binnen een sociaal netwerk. Er zijn ook enkele negatieve indicaties om van werk naar werk te stromen. Werknemers uit de oudere geboortecohorten komen belemmeringen tegen. En vrouwen met kinderen in de leeftijd van nul tot zes jaar haken gemakkelijker af.

### 7.3.2 ONDSCHIEDENDE KENMERKEN VAN VROEGE VERTREKKERS

De groep van werknemers die voorafgaand aan de piekmaand het bedrijf verlaten, slaagt er aanmerkelijk vaker in om vrijwel aansluitend op het ontslag weer werk te vinden. We hebben een verschil van 15 procentpunten geconstateerd met de werknemers die tijdens of na de piekmaand ontslag krijgen. Dit is weinig verrassend als we ervan uitgaan dat op het moment dat de ontslagen worden aangekondigd de meeste werknemers om zich heen gaan kijken naar andere mogelijkheden voor het verrichten van arbeid. Onder de werknemers die voor de piekmaand uitstromen, zitten degenen die er inderdaad in geslaagd zijn om nieuw werk te vinden, voordat zij het bedrijf moeten verlaten. Wat hiervan geleerd kan worden is dat een tijdige aankondiging van het ontslag ertoe leidt dat werknemers met vrucht hun kansen op de arbeidsmarkt kunnen benutten.

Werknemers die tot de piekmaand blijven en daardoor vaak voor een ontslagvergoeding in aanmerking komen, slagen er in mindere mate in om aansluitend werk te vinden. Werknemers die omwille van een ontslagvergoeding uit vrije wil tot de geplande ontslagdatum blijven, nemen het risico dat zij dan geen baan kunnen vinden. Onder de werknemers die tot de geplande ontslagdatum blijven, bevinden zich ook degenen die geringe kansen hebben om een nieuwe baan te vinden en die dus in feite geen keuze hebben.

Het vroege vertrek vindt niet uitsluitend op initiatief van de werknemer plaats. Werkgevers kunnen de ontslagen ook faseren. Dat verklaart waarom een gedeelte van de werknemers die voor de piekmaand ontslagen worden niet aansluitend werk heeft.

Vroege vertrekkers zijn geen doorsnee-werknemers. Een stevige ervaring binnen het bedrijf en een hoger inkomen – mogelijk ook te interpreteren als een hoger opleidingsniveau – zijn typerende kenmerken voor de vroege vertrekkers. Het is verder weinig bevorderlijk als de werknemer tot de oudere geboortecohorten behoort. Opmerkelijk is ook dat het hebben van oudere kinderen werknemers van een vroegtijdig vertrek weerhoudt. De verantwoordelijkheid die werknemers daardoor voelen, leidt tot risicomijdend gedrag. Vroege vertrekkers zijn ondernemer dan andere werknemers.

### 7.3.3 DE TIJDIGHEID VAN DE ONTSLAGAANKONDIGING

Een massaontslag komt in de regel niet uit de lucht vallen. Al lang van tevoren zijn er tekenen dat er in het personeelsbestand gesneden moet worden. Gedwongen ontslagen zijn daarbij een laatst redmiddel (Allaard en Voogd-Hamelink 2001). Werkgevers proberen in de regel voor het zover komt in te krimpen door gebruik te maken van natuurlijk verloop en van vacaturestops. Als het op gedwongen ontslagen aankomt, is er alle gelegenheid om werknemers ruim van tevoren op de hoogte te stellen van het feit dat mobiliteit meer dan ooit geboden is. Dat vroege vertrekkers zoveel meer dan andere werknemers van werk naar werk stromen, toont aan dat een tijdige ontslagaankondiging zijn vruchten afwerpt.



Werkgevers hebben bij het aankondigen van massaontslagen tegenstrijdige belangen. Het is een rationele keuze om in tijden van inkrimping te proberen het dienstverband met de minder productieve werknemers te beëindigen. Werkgevers zijn echter door het Ontslagbesluit gebonden wat betreft de selectie van degenen die voor ontslag in aanmerking komen. Werkgevers zijn er tegelijk niet bij gebaat om een ongericht signaal uit te doen gaan dat er ontslagen zullen vallen. Zij bereiken daarmee immers dat ook die werknemers proberen te vertrekken die voor hen het meest waardevol zijn. Het zijn deze werknemers die er als eersten in slagen om ergens anders een nieuwe baan te vinden. Werkgevers hebben er dus een zeker belang bij om de slechte tijding voor zich uit te schuiven. Een andere reden om de aankondiging van een ontslag uit te stellen is dat werknemers op een dergelijke aankondiging kunnen reageren met een afnemende inzet en een tanende motivatie. Niettemin kunnen bij de aanvang van de onderhandelingen over een sociaal plan met de vakbonden de plannen moeilijk meer worden stilgehouden. Enkele maanden van tevoren zullen de werknemers van een bedrijf dat gedwongen ontslagen wil doorvoeren en daarbij via een sociaal plan een flankerend beleid voert, dus op de hoogte zijn van het plan tot inkrimping. Het hangt van de voortvarendheid van de leiding van het bedrijf af hoe lang de werknemers over hun persoonlijke positie in onzekerheid verkeren.

Vooraf voor de categorieën werknemers die een langere zoektijd nodig hebben om een baan te vinden is een tijdige aankondiging van het ontslag van belang. De belangen van de werkgever verzetten zich minder tegen een tijdige aankondiging, naarmate deze meer vrijheid heeft bij de selectie van werknemers die daarvoor in het kader van het massaontslag in aanmerking komen. Tegelijk zijn de regels van het Ontslagbesluit ten aanzien van de selectie bij bedrijfseconomische ontslagen juist bedoeld om werknemers te beschermen. Sinds maart 2006 zijn de in het Ontslagbesluit opgenomen criteria enigszins versoepeld. Desondanks blijft de wens bij werkgevers bestaan om de vrijheid te krijgen enkel de minst productieve werknemers voor ontslag aan te wijzen. De bescherming die het Ontslagbesluit biedt, is in haar doorwerking conflicterend met de bescherming van een tijdige aankondiging.

Een regel die de tijdigheid van de ontslagaanmelding bevordert is opgenomen in de Wet melding collectief ontslag (WMO). Wanneer het massaontslag binnen een bepaalde periode meer dan twintig werknemers betreft, bestaat de verplichting voor de werkgever om, voordat de definitieve ontslagaanvraag ingediend wordt, het ontslagvoornemen bij de belanghebbende werknemersorganisaties te melden. Wanneer de melding bij de werknemersorganisaties niet is gedaan, dient het CWI een maand wachttijd in acht te nemen alvorens de ontslagaanvraag in behandeling te nemen. De meldingsverplichting is bedoeld om het aangaan van onderhandelingen te stimuleren. Er is reden om de wachttijd langer dan een maand te stellen. Er kunnen immers bedrijven zijn die geen sociaal plan opstellen en geen onderhandelingen met de bonden voeren. Ook de bonden kunnen overigens bij een geringe organisatiegraad verstek laten gaan. Een langere wachttijd geeft werknemers met een zwakke arbeidsmarktpositie in die gevallen meer gelegenheid om naar een nieuwe baan te zoeken.

### 7.3.4 FASERING VAN ONTSLAGEN EN FLEXIBELE ZOEKDUUR

Werknemers die voorafgaand aan de piekmaand ontslag krijgen, vinden vaker dan werknemers die tijdens of na de piekmaand ontslag krijgen, aansluitend werk. De zoekduur van werknemers die dan ontslag krijgen en die niet direct werk hebben is bovendien veel korter dan voor de andere ontslagen werknemers. Zij hebben minder last van een verstopte arbeidsmarkt. Zij hebben het voordeel de eersten te zijn die zich op een arbeidsmarkt met een beperkte opnamecapaciteit aanbieden.

Anders ligt het met werknemers die na de piekmaand ontslag krijgen. Dit zijn gemiddeld genomen de werknemers die meer moeite hebben om zich een nieuwe plek op de arbeidsmarkt te veroveren. Doordat deze werknemers na de piekmaand ontslagen worden, hebben zij gerekend vanaf het moment van de aankondiging van het massaontslag een langere zoektijd. Voor een gedeelte ontstaat deze zoektijd doordat werknemers zich ziek hebben gemeld. Het aandeel van de werknemers die in de WAO belanden, ligt hoger dan dat van werknemers die voor of tijdens de piekmaand worden ontslagen. Voor een gedeelte beginnen werknemers die na de piekmaand ontslag hebben gekregen ook vaker een arbeidsbestaan als zelfstandige.

Een fasering van de uitstroom bij massaontslagen kan verstopping van de arbeidsmarkt tegengaan. Dat biedt een zekere bescherming voor de werknemer. Een fasering kan plaatsvinden door de voorgenomen ontslagen stapsgewijs door te voeren. Een geleidelijke uitstroom wordt ook bereikt door werknemers tijdig in uitstroomtrajecten te plaatsen en het moment van uitstroom te laten afhangen van een succesvolle baankoppeling. Een activerend ontslagrecht met een in vergelijking met de huidige opzegtermijn uitgebreide zoekduur zoals door de WRR (2007) voorgesteld, geeft werknemers meer kans om uit te stromen op het moment dat daarvoor een goede gelegenheid bestaat. Dit voorstel leidt tot een flexibele zoekduur.

Een deel van de werknemers die bij een massaontslag betrokken zijn, is niet in staat om bijtijds werk te vinden. Zij zijn drie maanden na het ontslag nog steeds aan het zoeken en slagen er slechts mondjesmaat in om een baan te vinden. Er kunnen verschillende oorzaken zijn van deze ogenschijnlijk langere zoekduur. Het kan zijn dat het bedrijf waar zij werkzaam waren lang gewacht heeft met de aankondiging van het massaontslag. Het kan ook zijn dat zij zelf laat zijn begonnen met zoeken. Er zijn gevallen waarin werknemers niet het vooruitzicht hebben om iets te winnen bij een zoektocht naar een baan. Sommige werknemers bevinden zich bij hun huidige werkgever in een gouden kooi. Ook kunnen werknemers in verband met de toekenning van een ontslaguitkering besluiten om tot op het laatst te blijven. Het kan verder zijn dat deze werknemers om uiteenlopende redenen weinig aantrekkelijk zijn op de arbeidsmarkt en daarom een langere zoekduur dan andere werknemers nodig hebben. Uit onze analyse komen verscheidene categorieën van werknemers naar voren die met dit probleem

kampen. Dit zijn vooral lager opgeleiden, oudere werknemers en werknemers van niet-westerse herkomst. Er zijn ook werknemers, vooral in de hogere inkomensklassen, die wat langer de tijd nemen om te zoeken.

Werknemers die moeite hebben om na hun ontslag weer een plek op de arbeidsmarkt te vinden kunnen baat hebben bij een differentiatie in de termijn die hen ter beschikking staat om met financiële ondersteuning een baan te vinden. Die differentiatie kan individueel tot stand komen. Het initiatief daarvoor ligt bij de werkgever. De differentiatie kan ook formeel gekoppeld zijn aan groepskenmerken. In de praktijk zien we dat opzegtermijnen afhankelijk zijn van anciënniteit en leeftijd. Een doelmatige manier van differentiatie is om deze te laten hangen van het feitelijke zoeksucces van werknemers. Daarmee worden situaties voorkomen dat in één klap grote groepen werknemers op straat komen te staan. Wanneer werknemers een baan vinden voordat de zoektermijn verstreken is worden kosten bespaard. Werknemers worden vaak geprikkeld tot actief zoekgedrag door hen een gedeelte van de bespaarde kosten toe te kennen. Tros, Rayer en Verhulp (2005) komen in een onderzoek naar de inhoud van een aantal concrete sociale plannen gevallen tegen waarin de hoogte van de ontslaguitkering afhankelijk is gemaakt van de duur van een uitplaatsingstraject.

### 7.3.5 ZOEK- EN WERVINGSKANALEN

De bescherming van werknemers is gebaat bij een vlotte doorstroom van werk naar werk. Daarvoor zijn goede zoek- en wervingskanalen onontbeerlijk. Werkzoekenden maken gebruik van verschillende zoekkanalen. Te onderscheiden zijn formele kanalen en informele kanalen. Binnen de categorie formele kanalen is weer onderscheid te maken tussen publieke en private kanalen. Formele kanalen zijn onder meer advertenties in de regionale en lokale dagbladen, vacaturerubrieken op websites van bedrijven en diverse arbeidsbemiddelingsdiensten. Op het gebied van de arbeidsbemiddeling bestaat er vanouds een publieke taak. Tegelijk is er op dit gebied een breed aanbod van private diensten. Informele zoekkanalen verlopen via familie, vrienden en kennissen en via zakelijke contacten en netwerken in de beroepssfeer. Ook werkgevers maken voor hun werving gebruik van dergelijke informele kanalen. Granovetter (1994) rekent ook open sollicitaties tot de informele kanalen. Hij stelt in de context van de arbeidsmarkt voor professionals in de Verenigde Staten dat in de meerderheid van de gevallen informele zoekkanalen worden gebruikt en dat via deze kanalen goede baankoppelingen tot stand worden gebracht. Een degelijk patroon komt ook uit andere onderzoeken naar voren.

Bij het faillissement van Fokker is een grote groep werknemers gedurende drie jaar gevolgd. Hen is onder meer de vraag gesteld via welk kanaal zij hun eerste baan gevonden hadden. Ongeveer een derde van de werknemers die bij het massaontslag betrokken waren heeft zijn eerste baan gevonden via informele kanalen (exclusief open sollicitaties). Via publieke en private arbeidsbemiddeling en via open en gerichte sollicitaties is steeds ongeveer een kwart van de werkne-

mers aan zijn eerste baan gekomen. Daarnaast is er een deel van de werknemers die aangeeft op andere niet nader benoemde wijzen aan zijn eerste baan gekomen te zijn (Pfann, Knüppe en Kriechel 2000).

Voor de Vlaamse arbeidsmarkt zijn Doyen en Lamberts (2001) op basis van een enquête onder werkenden en werkzoekenden nagegaan van welke zoekkanalen gebruik gemaakt wordt. Anders dan bij het Fokker-onderzoek kijken zij niet naar de doeltreffendheid van het kanaal. Werkzoekenden beperken zich niet tot een kanaal. Gemiddeld maken zij van zes verschillende zoekkanalen gebruik. Personeelsadvertenties zijn een belangrijk zoekkanaal. Hoger opgeleiden maken daarbij meer gebruik van de landelijke pers en lager opgeleiden van de regionale pers. Naast de publieke arbeidsbemiddeling en informele kanalen wordt ook regelmatig gebruikgemaakt van bemiddeling door uitzendkantoren voor interimbanen. Ongeveer de helft van degenen die via een interimkantoor naar werk zoekt doet dit in de hoop dat de interimbaan overgaat in een vast contract.

Een belangrijke vraag is waarom informele kanalen een zo groot aandeel in het tot stand brengen van baankoppelingen hebben. Het ligt voor de hand dat het vertrouwen dat in sociale netwerken belichaamd is, bij de selectie van werknemers kan compenseren voor het informatietekort waar werkgevers mee kampen. Dit vertrouwen is gebaseerd op onderlinge reputaties in het netwerk ('sociaal kapitaal').

Werkgevers maken voor het tot stand brengen van een baankoppeling transactiekosten. Het streven van werkgevers naar de minimalisering van deze transactiekosten biedt een ingang voor een beleid gericht op het vergroten van de stroom van werknemers van werk naar werk. Daarnaast maken werkgevers ook voor de beëindiging van een arbeidsrelatie transactiekosten. Dit draagt bij aan de mogelijkheden voor een beleid van werk naar werk. Er is in beginsel een marktpotentieel voor intermediairs die overtollige werknemers aan een nieuwe werkgever kunnen helpen. Werkgevers met een overschot aan personeel kunnen transactiekosten van een ontslagroute vermijden en werkgevers met een tekort aan personeel kunnen transactiekosten van een wervingsprocedure vermijden. Daar staan de kosten van *mediation* tegenover. Om dit marktpotentieel te kunnen realiseren is het noodzakelijk dat de intermediair vertrouwen geniet.

Voor het tot stand brengen van baankoppelingen is het doelmatig om de zelfredzaamheid van werknemers aan te spreken. Een beleid van werk naar werk springt hier op in door werknemers terzijde te staan. Dat kan gebeuren in het kader van de voorzorgfunctie of in het kader van de herstelfunctie bij wijze van nazorg. De werknemers die bij het massaontslag van Fokker betrokken waren, hebben gebruik kunnen maken van sollicitatietrainingsprogramma's en van hulp bij het vinden van potentiële werkgevers. Hun waardering voor de sollicitatietraining was groter dan hun waardering voor de aangeboden hulp bij het vinden van nieuwe werkgevers (Pfann, Knüppe en Kriechel 2000).

Optimalisering van het baankoppelproces om een hoge doorstroom van werk naar werk te bereiken is gebaat bij een gedifferentieerde aanpak. Verschillende groepen hebben verschillende noden. Bij de baankoppeling van oudere werknemers spelen andere aspecten dan bij de baankoppeling van vrouwen met jonge kinderen. Werkzoekenden doen er goed aan van meerdere zoekkanalen gebruik te maken. Indien zij hiervoor onvoldoende zijn toegerust kan bijscholing op dit punt van belang zijn.

#### **Box 7.1 Poortwachtercentra**

Er zijn verschillende middelen denkbaar om een voortgezette aanwezigheid van ontslagen of van met ontslag bedreigde werknemers op de arbeidsmarkt te bewerkstelligen. De realisering van een landelijk dekkend netwerk van regionale poortwachtercentra zou een dergelijk instrument kunnen zijn (RWI 2007). Onder een poortwachtercentrum wordt een regionale faciliteit verstaan waarin grote maar vooral ook kleinere bedrijven gezamenlijk aan het eigen personeelsbeleid gestalte geven. De gedachte is dat men door samenwerking voordelen kan behalen. Voor werkgevers zitten de voordelen bij een geslaagd van werk naar werk traject onder meer in het vermijden van vaak tijdrovende en daardoor kostbare ontslagprocedures. Door de samenwerking neemt de transparantie van de arbeidsmarkt toe. Dat biedt vooral in een krappe arbeidsmarkt garanties voor werkzekerheid. De oude en de nieuwe werkgever kunnen gezamenlijk het risico delen dat met een baanwisseling gepaard gaat. Voor de werknemer schuilt het voordeel van bemiddeling via een poortwachtercentrum dat zij vaak in de eigen regio werkzaam kunnen blijven. Daardoor worden sociale kosten vermeden.

## **7.4 TUSSENTIJDSE ARBEID OF EEN UITKERING**

Werknemers die door een ontslag aan de kant komen te staan zijn gebaat bij een dringend beroep op hun zelfredzaamheid. Drang werkt niet zonder dat daar ondersteuning tegenover staat.

### **7.4.1 TUSSENTIJDSE ARBEIDSPLAATSEN**

De ervaring van werkzoekenden leert dat werk vinden vanuit een positie als werknemer minder lastig is dan vanuit werkloosheid. Doyen en Lamberts (2001) constateren dat werkzoekende werklozen vaker dan werkende werkzoekenden ervaren dat werkgevers een andere opleiding of meer werkervaring vragen. Ook hebben werkloze werkzoekenden de indruk dat zij enkel de banen kunnen krijgen waar anderen op neerkijken. Ons eigen onderzoek laat zien dat de vooruitzichten op terugkeer naar een goed betalende baan voor degenen die vanwege werkloosheid of arbeidsongeschiktheid een uitkering hebben relatief slecht zijn. Hierbij past weer de kanttekening dat verborgen kenmerken er de oorzaak van kunnen zijn dat werknemers een uitkering hebben in de eerste drie maanden na ontslag en dat de vooruitzichten voor de langere termijn slecht zijn.

Het is naar werkgevers toe een slecht signaal wanneer werknemers zonder goed verhaal langs de kant staan. Om werknemers betrokken te houden, om hun

arbeidsvaardigheden te onderhouden en om de afstand tot de arbeidsmarkt niet te laten oplopen is het goed dat werknemers die overtollig zijn, niet zonder meer op straat komen te staan, maar desnoods via tussentijdse arbeidsplaatsen naar ander werk stromen. Dit is niet alleen een kwestie van herschikking in een denkbeeldige wachtrij voor de kans op een reguliere baan. Juist door de binding met de arbeidsmarkt van de betrokkenen te behouden kan hun (potentiële) productiviteit op peil blijven.

Onder een tussentijdse arbeidsplaats wordt een arbeidsplaats verstaan die bedoeld is als een tijdelijke voorziening om een werknemer van de ene reguliere baan naar de andere te geleiden. Idealiter wordt daarbij een periode van werkloosheid vermeden. De verantwoordelijkheid voor de financiering van tussentijdse arbeidsplaatsen ligt in de regel bij de betreffende werkgevers. De last van de financiering kan via koepels gespreid zijn. Ook zittende werknemers zijn soms bij de financiering betrokken. Onder bepaalde voorwaarden kan ook de overheid bij de financiering ervan een rol hebben. Tussentijdse arbeidsplaatsen zijn in de regel bij normale bedrijven ondergebracht.

Er zijn verscheidene manieren te onderscheiden waarin door werkgevers aan tussentijdse arbeidsplaatsen vorm wordt gegeven. Vaak wordt werknemers van wie de baan zal verdwijnen een zoektermijn gegund. De werknemer heeft te horen gekregen dat zijn baan ophoudt te bestaan, maar de arbeidsrelatie wordt niet direct beëindigd en hij kan voor een beperkte tijd in zijn huidige baan blijven functioneren. Soms bestaat de mogelijkheid om via interne mobiliteit bij dezelfde werkgever te blijven. In andere gevallen moet de werknemer via externe mobiliteit een nieuwe functie zien te vinden. Een andere manier om vorm te geven aan tussentijdse arbeidsplaatsen is door uitlening van werknemers. Dat gebeurt op een gerichte manier via een systeem van collegiaal in- en uitlenen. Het gebeurt ook meer ongericht door uitlening aan arbeidspools die meerdere bedrijven bedienen en door onderbrenging bij mobiliteitscentra en bij uitzendbureaus. In al deze gevallen blijft de werkgever verantwoordelijk voor de doorbetaling van de werknemer. In plaats van de werkgever kan de werknemer zelf een tussentijdse arbeidsplaats regelen door een minder aantrekkelijke baan als tijdelijk te beschouwen. Dat hoeft op zich niet een tijdelijke baan te zijn. Ten slotte kan de overheid tussentijdse arbeidsplaatsen scheppen via gesubsidieerde doorstroombanen.

Voor werknemers die na hun ontslag niet aansluitend werk hebben kunnen vinden, kunnen tussentijdse arbeidsplaatsen met het oog op de verhoging van de arbeidsmarktparticipatie een te overwegen alternatief zijn. We hebben daarbij niet die werknemers in gedachten die na hun ontslag voldoende eigen reserves hebben om zich voor te bereiden op een nieuwe stap in de loopbaan. Wanneer de keuze voor een werknemer is om een tijdelijke en minder aantrekkelijke baan te aanvaarden en van daaruit verder te zoeken of om vanuit een uitkeringssituatie als werkloze naar een baan te zoeken, dan krijgt een werkloze te maken met het wegvallen van de structurerende werking van een arbeidsbestaan, met het wegvallen van prikkels vanuit de arbeidsomgeving om de arbeidsvaardigheden

aan te scherpen en met een inbreuk op het persoonlijke welbevinden. De werknemer die een tijdelijke en minder aantrekkelijke baan aanvaardt, kan in een weinig stimulerende omgeving terecht komen, waarin een onvoldoend beroep op zijn arbeidsvaardigheden gedaan wordt. Werknemers verschillen enorm in de mate waarin zij vanuit deze beide situaties voortgang kunnen boeken in hun loopbaan. Een uitkeringssituatie bergt echter het risico in zich dat het initiatief aan werknemers wordt onttrokken. Een onbevredigende arbeidsomgeving stimuleert werknemers juist om verder te zoeken. Er is dus reden om het aanvaarden van tussentijdse arbeidsplaatsen te stimuleren. Tegelijk moet ook rekening worden gehouden met de mogelijkheid van een *scarring effect* op de verdere inkomensontwikkeling.

#### 7.4.2 BEÏNVLOEDING VAN HET ZOEKGEDRAG VAN DE WERKNEMER

Werknemers vragen zich bij het aanvaarden van een baan af of deze in hun loopbaanperspectief past. Naarmate werknemers langer naar een baan aan het zoeken zijn, kan de noodzaak om een baan te aanvaarden nijpender worden. Werknemers trachten te vermijden dat zij in een *dead-end job* terecht komen, een baan zonder uitdaging en zonder perspectief om verder te komen. Voor werknemers die voor hun ontslag boven in de inkomstenverdeling zaten, die hoger opgeleid zijn en die over specifieke arbeidsvaardigheden beschikken, speelt dit probleem sterker dan voor werknemers die lager opgeleid zijn en minder specifiek werk verrichten.

Het feit dat ontslagen werknemers hoge inkomsten hebben gehad, blijkt voor hun zoekgedrag gevolgen te hebben. Werknemers met hogere inkomsten komen minder vaak via een tussentijdse baan weer aan de slag. Zij kiezen er meer voor om in de eigen sector werkzaam te blijven. Als deze werknemers hun baan verliezen hebben zij vaak een uitkering. Regelmatig zijn de mogelijkheden in de eigen sector op werk van vergelijkbaar niveau groter dan daarbuiten. Door enkel werk van vergelijkbaar niveau te aanvaarden kan een eventuele inkomensachteruitgang dan geringer blijven. De hoogte van een ww-uitkering vormt een negatieve prikkel om direct na het ontslag in een tijdelijke baan weer aan het werk te gaan. Dat geldt temeer omdat na afloop van een tijdelijke vaak minder goed betalende baan de uitkeringsrechten navenant zijn verminderd.

Uit onze analyse komen nog enkele andere factoren naar voren die van invloed zijn op het zoekgedrag van werknemers. Zo maakt het uit of werknemers een sociale spilfunctie vervullen. Financiële verplichtingen ten aanzien van opgroeiende kinderen of in verband met de woning versnellen het vinden van een nieuwe baan en verlagen op termijn de kans op een sterke inkomensterugval. Werknemers die iets te verliezen hebben, boeken meer succes bij het zoeken naar een baan. Zij leggen meer zelfredzaamheid aan de dag.

Er worden in het kader van de beschermingsfunctie door werkgevers tussentijdse arbeidsplaatsen in stand gehouden om werknemers met een beroep op hun zelfredzaamheid naar regulier werk te geleiden. Deze tussentijdse arbeidsplaatsen

zijn voor werknemers in de regel aantrekkelijker dan wat zij zelf aan tussentijdse arbeidsplaatsen kunnen regelen. Het is de vraag hoe de zelfredzaamheid van de werknemer het best kan worden aangesproken. Deze vraag speelt voor de werkgever die werknemers aanhoudt op een tussentijdse arbeidsplaats. En deze vraag speelt voor de overheid die werknemers in gesubsidieerde doorstroombanen plaatst. Ook werkloos geworden werknemers met een uitkering worden aangesproken op hun zoekgedrag. De werknemer moet in een tussentijdse arbeidsplaats het initiatief nemen om naar werk te zoeken. De beschikbare termijn vormt in de regel een harde randvoorwaarde. Binnen deze randvoorwaarde heeft de werknemer handelingsvrijheid nodig om initiatief te kunnen nemen. Enige drang bijvoorbeeld in de vorm van outplacement-ondersteuning kan daarbij doelmatig zijn. Werkgevers kunnen er binnen de bestaande arbeidsverhoudingen voordeel bij hebben om deze beschermingsfunctie op zich te nemen. Samenwerking met de overheid kan dit voordeel versterken.

#### 7.4.3 SOCIALE PLANNEN EN ZOEKGEDRAG

Een onderzoek van Tros, Rayer en Verhulp (2005) op basis van 145 socialeplancao's leert dat de sociale partners in hun onderhandelingen nog maar in geringe mate bijdragen aan het streven naar werkzekerheid. In sociale plannen is weliswaar wel ruimte gemaakt voor regelingen van werk naar werk, maar inkomenszekerheid staat nog steeds voorop.

Sociale plannen kennen financiële regelingen en regelingen van werk naar werk. Binnen de regelingen van werk naar werk is weer te onderscheiden naar interne

**Tabel 7.1** Globale inhoud van sociale plannen

Financiële regelingen	%
Vertrekstimulering	64
Ontslaguitkering	83
WW-aanvulling	31
Interne herplaatsingsregelingen	78
Aanvulling op lager salaris	60
Scholing	37
Externe herplaatsingsregelingen	85
Aanvulling op lager salaris	26
Scholing	29
Seniorenregeling	67

Bron: Tros, Rayer en Verhulp (2005)



en externe herplaatsingsregelingen. Naast financiële regelingen en regelingen werk naar werk zijn nog seniorenregelingen te onderscheiden. In tabel 7.1 is weer-gegeven in welk gedeelte van de 145 onderzochte sociale plannen de betreffende regelingen voorkomen.

In het licht van het streven naar werkzekerheid uiten Tros, Rayer en Verhulp (2005) kritiek op de inhoud van de sociale plannen. Er ontbreekt samenhang in de sociale plannen, in de zin dat financiële regelingen dienstbaar zijn gemaakt aan het streven om ontslagen of met ontslag bedreigde werknemers van werk naar werk te leiden. Dat komt onder andere tot uiting in de afstemming van vertrekstimuleringsregelingen en ontslaguitkeringen. Een vertrekstimuleringsregeling zou voor werknemers gunstiger moeten zijn dan een ontslaguitkering om te voorkomen dat werknemers om financiële redenen hun ontslag afwachten. Zij bevelen aan om de toekenning van vertrekstimuleringsregelingen voorwaardelijk te maken aan het vinden van een baan. Het gaat hier om de werknemers in ons onderzoek die voor de piekmaand uitstromen. Zij achten het ongewenst dat werknemers die van een dergelijke regeling gebruikmaken vervolgens een ww-uitkering ontvangen. Het toekennen van een ontslaguitkering zou verder beter afhankelijk gemaakt kunnen worden van het doorlopen van een traject van werk naar werk. Om werknemers tot initiatief te prikkelen zou de ontslaguitkering ook moeten afnemen naarmate het zoeken langer heeft geduurd. In dit verband kan de herleving van het sociaal plan voor de betrokken werknemer een extra garantie bieden voor het geval dat de nieuwe baan onvoldoende aansluiting geeft. De werknemer kan dan een beroep doen op het sociaal plan, ook al heeft hij geen contractuele relatie meer met zijn vroegere werkgever. Het is opmerkelijk dat er vrijwel geen relatie is gelegd tussen stimuleringsmaatregelen gericht op externe herplaatsing, zoals omscholing en het recht om een ontslaguitkering te ontvangen. Deelname aan dergelijke activiteiten zou een voorwaarde voor het recht op een uitkering moeten zijn.

## 7.5 TERUGTREKKING VAN DE ARBEIDSMARKT

De keuze om zich zonder inkomen terug te trekken van de arbeidsmarkt vindt vaak plaats onder complexe omstandigheden. Er zijn verschillende redenen waarom werknemers na een ontslag geen inkomen hebben.

Werknemers die arbeid en zorg combineren, meest vrouwen, hebben een uitgesproken behoefte aan flexibiliteit van de kant van de werkgever met betrekking tot hun werktijden. Een geringe inschikkelijkheid van werkgevers op dit punt kan een belemmering vormen voor het aangaan van een nieuwe arbeidsrelatie. Terugtrekking van de arbeidsmarkt kan onder deze omstandigheden de minst slechte van twee kwaden zijn. Het zorgbelang en het belang om op de arbeidsmarkt te participeren zijn niet altijd met elkaar te combineren. Een inkomensverlies wordt dan voor lief genomen. Het algemene belang van een hogere arbeidsmarktparticipatie is er juist bij gebaat dat belemmeringen om arbeid en zorg te combineren worden weggenomen (WRR 2006). Maar verbeteringen op het punt

van de combineerbaarheid van arbeid en zorg vormen nog geen garantie dat de betreffende werknemers op korte termijn aan een reguliere baan komen. Tussentijdse banen zijn vanwege de snelheid waarmee ze aanvaard moeten worden en vanwege de onaangepaste werktijden voor deze categorie van werknemers moeilijk hanteerbaar (Doyen en Lamberts 2001).

Werknemers die terug kunnen vallen op reserves, bijvoorbeeld doordat zij een ontslagvergoeding hebben ontvangen, kunnen besluiten om zich na het ontslag een periode te oriënteren op het vervolg van hun loopbaan. Zij hebben de mogelijkheid om daarbij van een uitkering af te zien. Het strookt met het algemene belang wanneer ontslagen werknemers investeren in het tot stand brengen van een goede match. In het geval van specifieke vaardigheden van de werknemer kan er tijd nodig zijn om een productieve match met een nieuwe baan tot stand te brengen.

Onder degenen die bij massaontslagen betrokken zijn, zit ook een groep werknemers van wie de uitkeringsrechten zijn afgelopen zonder dat zij werk hebben gevonden. Dit kunnen bijvoorbeeld werknemers zijn die na beëindiging van een kortdurende ww-uitkering geen recht hebben op een bijstanduitkering.

## 7.6 CONCLUDERENDE OPMERKINGEN

Voor de meerderheid van de werknemers is er na ontslag werkzekerheid. Werkzekerheid is er echter niet voor iedereen. Er zijn winnaars en verliezers. De verliezers raken van de arbeidsmarkt afgesneden en leiden een aanzienlijk verlies van inkomsten. De winnaars varen echter wel. Na een ontslag zijn zij wat inkomsten betreft zelfs beter af dan de succesvollere werknemers die niet ontslagen worden. Ontslagen kunnen mensen ook in positieve zin in beweging brengen. Om de kansen van met ontslag bedreigde werknemers te vergroten is het van belang dat de beschikbare tijd goed wordt benut en dat de mogelijke zoekkanalen worden uitgebuit. Tussentijdse arbeidsplaatsen kunnen een nuttige functie vervullen om werknemers bij ontslag weer naar regulier werk te leiden. Gunstige voorwaarden die daarbij worden geboden kunnen gepaard gaan met een zekere drang. Het verdient aanbeveling om te voorkomen dat vrouwelijke werknemers met jonge kinderen bij ontslag vanwege de organisatiedruk rond het regelen van de zorg uit het arbeidsproces vallen.



## 8 ONDERZOEKSAGENDA

Bedrijvendynamiek en de gevolgen daarvan voor de individuele levenslopen van werknemers is een complexe materie. Voorgaand onderzoek in binnen- en buitenland heeft wetenschappelijk en beleidsmatig relevante vragen geponeerd. Er zijn gegevens verzameld en deze zijn met verschillende methodieken geanalyseerd. Al onderscheiden wij ons van onderzoek uit het verleden in positieve zin door het gebruik van innovatieve data en een betere operationalisering van massaontslag, er blijven nog veel uitdagingen over. Deze wijzen in twee richtingen. De eerste richting is die van onderzoek naar bedrijven en de tweede richting focust op werknemers.

### 8.1 BEDRIJVEN

In het kader van gedwongen mobiliteit van werknemers zou het interessant zijn om meer te weten over het *bedrijf* in kwestie. Als een bedrijf meer doet aan voorbereiding op mogelijke baanbeëindigingen, dan zijn de kansen van werknemers na een ontslag waarschijnlijk beter. Een indicatie voor het investeren in werkzekerheid zou de hoogte van het budget voor bedrijfsopleidingen kunnen zijn. Ook andere bedrijvenkenmerken zouden beter kunnen worden opgenomen in een model ter verklaring van verschillen in loopbanen na massaontslag. Een belangrijke factor kan de regio zijn waar een bedrijf zich bevindt. De kansen voor werknemers is in een economisch bloeiende regio met rijkgeschakeerde activiteiten waarschijnlijk beter dan in een streek waar werkloosheid heerst. Op het niveau van bedrijven valt ook nog te denken aan een vergelijking van de levenslopen van ontslagen werknemers met die van werknemers die blijven.

### 8.2 WERKNEMERS

Er liggen grote onderzoeksuitdagingen op het niveau van *werknemers*. Het is belangrijk om te weten wat werknemers motiveert of juist weerhoudt om snel weer aan de slag te gaan. Afgezien van de onderzochte zoekduur zouden verdere analyses zich moeten richten op de kenmerken van de nieuwe baan: van belang is hoe lang het duurt voordat een ontslagen werknemer een baan van hetzelfde niveau als de beëindigde baan heeft gevonden. Er zou ook kunnen worden gekeken naar de relatie tussen opgebouwde ww-rechten en de zoekduur naar een baan, naar de relatie tussen de ontslagvergoeding en de zoekduur, en naar de relatie tussen re-integratie-inspanningen van CWI/UWV en de zoekduur. Ook is van belang om te weten welke werknemers een ontslagvergoeding ontvangen. Zijn er verschillen naar de hoogte van het inkomen? Er is het een en ander bekend over de determinanten van vroegtijdige uittreding van oudere werknemers. De inzichten kunnen verder worden aangescherpt. Wat zijn de werknemersafwegingen bij vervroegde uittreding? En heeft de hoogte van de eventuele ontslagvergoeding invloed op de beslissing vervroegd uit te treden? Ook zouden we een vergelijking willen maken tussen massaontslag en individueel ontslag. Daarvoor zouden de gegevens over massaontslagen naast die over individueel en bedrijfs-

economisch ontslag via het CWI gelegd kunnen worden. Tot slot kunnen we de gevolgen van massaontslag verbreden naar andere domeinen van de individuele levensloop. Het is bijvoorbeeld van belang om te weten of er een verband bestaat tussen de betrokkenheid bij een massaontslag en gezondheid, echtscheiding, verhuismobiliteit, criminaliteit en het studieverloop van kinderen.

## APPENDIX

Tabel A.1 Logit-analyse van de keuze voor een uitzendbaan (1) ten opzichte van gewoon werk (0)

		Mannen	Vrouwen
<i>Inkomstenpositie 6 mnd. voor ontslag</i>			
Laagste kwintiel	1.2227	1.1117 ***	1.3144 ***
2e kwintiel	0.8977	0.9112 ***	0.9223 ***
<b>3e kwintiel (ref.)</b>	-	-	-
4e kwintiel	0.6397 ***	0.5873 **	0.6541 ***
Hoogste kwintiel	0.3712 ***	0.2968 ***	0.4943 ***
<i>Ervaring in bedrijf</i>			
1 < jaar ≤ 2	1.4515 ***	1.2285 ***	1.7729 ***
2 < jaar ≤ 5	1.2807 *	1.1698	1.4873 **
<b>5 &lt; jaar ≤ 10 (ref.)</b>	-	-	-
10 < jaar ≤ 15	1.2068	1.5200 *	0.7418 *
> 15 jaar	0.5578 **	0.5193 *	0.6764 *
<i>Sector (sbi '93)</i>			
<b>Openbaar bestuur (ref.)</b>			
Landbouw en visserij	-	-	-
Delfstoffenwinning	1.6133	-	-
Overige industrie	3.9750 ***	3.6951 ***	3.6208 ***
Energie- en waterleidingbedrijf	0.4134	0.4108	-
Bouwnijverheid	2.4032 ***	1.9551 *	6.3657 **
Handel	1.3765 *	1.5975 *	1.1944
Horeca	1.5894 *	1.4239	1.7303 *
Vervoer en communicatie	1.8579 ***	1.3572	2.4081 ***
Financiële instellingen	2.2412 ***	1.4053	2.8961 ***
Schoonmaakbedrijven	1.3413	0.8701	1.7038
Overige zakelijke dienst	1.6618 ***	1.2316	2.1693 ***
Onderwijs	0.8908	1.3145	0.6596
Gezondheids- en welzijnszorg	0.8585	1.1458	0.8693
Cultuur en ov. dienstverlening	1.0499	0.9249	1.1369
<i>Ontslagmoment</i>			
Voor de piek	0.5820 ***	0.5737 ***	0.6287 ***
<b>Tijdens de piek (ref.)</b>	-	-	-
Na de piek	0.8240 *	0.7619 *	0.8748
<i>Demografische kenmerken</i>			
<b>Vrouwen (ref.)</b>			
Mannen	0.7926 ***	-	-
Cohort 1951-55	1.0071	1.1471	0.8964
Cohort 1956-60	1.1321	1.1113	1.1272
<b>Cohort 1961-65 (ref.)</b>	-	-	-
Cohort 1966-70	0.8939	0.9357	0.8865
Cohort 1971 en later	1.0189	1.0199	1.0676
<b>Autochtonen (ref.)</b>			
Marrokanen en Turken	1.8654 ***	2.5039 ***	0.8270
Surinamers en Antillianen	1.7497 ***	1.9244 ***	1.6774 **
Overige niet-westerse/onbekend	2.1012 ***	1.9146 ***	2.5929 ***
Westerse allochtonen	1.2650 *	1.4041 **	1.1184
<b>Geen partner (ref.)</b>			
Partner	0.8922	0.7966 *	0.9640
<b>Geen/oud. kinderen hh. (ref.)</b>			
Jongste kind tussen 0 en 6	0.6867 ***	0.8595	0.5236 ***
Jongste kind tussen 7 en 12	0.7407 **	0.8048	0.7159 *
Jongste kind tussen 13 en 18	0.7998 *	0.8328	0.8143
<b>Huurder sept. 2001 (ref.)</b>			
Huiseigenaar sept. 2001	0.8335 **	0.8850	0.7876 *
woz-waarde huis (log.) sept. 2001	0.7656 ***	0.6803 ***	0.9186
N	15 400	9 900	5 500
Pseudo-R <sup>2</sup>	0.0980	0.1124	0.0977

\*  $p < 0.05$ , \*\*  $p < 0.01$ , \*\*\*  $p < 0.001$

Tabel A.2 Logit-analyse van de keuze voor een uitkering (1) ten opzichte van een uitzendbaan (0)

		Mannen	Vrouwen
<i>Inkomstenpositie 6 mnd. voor ontslag</i>			
Laagste kwintiel	0.5072 **	0.3261	0.7511
2e kwintiel	1.1299	0.9110	1.2504
<b>3e kwintiel (ref.)</b>			
4e kwintiel	1.3336 *	1.7514 **	1.1382
Hoogste kwintiel	1.8756 ***	2.6026 ***	1.5860 *
<i>Ervaring in bedrijf</i>			
1 < jaar ≤ 2	0.6352 **	0.8905	0.4450 ***
2 < jaar ≤ 5	0.7163 *	1.0226	0.4478 ***
<b>5 &lt; jaar ≤ 10 (ref.)</b>			
10 < jaar ≤ 15	0.8056	0.8470	1.0255
> 15 jaar	1.0827	1.1759	0.9477
<i>Sector (SBI '93)</i>			
<b>Openbaar bestuur (ref.)</b>			
Landbouw en visserij	0.0536 ***	0.0241 ***	0.0931 **
Delfstoffenwinning	1.0572	-	0.8454
Overige industrie	0.4118 ***	0.4474 **	0.5034 *
Energie- en waterleidingbedrijf	1.1527	1.0199	-
Bouwnijverheid	1.2740	1.5434	0.5578
Handel	0.5310 **	0.5880	0.5834
Horeca	0.3170 ***	0.6884	0.1504 ***
Vervoer en communicatie	0.3071 ***	0.4210 **	0.2448 ***
Financiële instellingen	0.2715 ***	0.4385	0.2042 **
Schoonmaakbedrijven	0.3750 *	0.1266	0.4214
Overige zakelijke dienst	0.7326	1.2085	0.4460 **
Onderwijs	0.3601 ***	0.1695 ***	0.7797
Gezondheids- en welzijnszorg	0.3811 ***	0.3745	0.3750 *
Cultuur en ov. dienstverlening	0.2513 ***	0.2794 **	0.4209 *
<i>Ontslagmoment</i>			
Voor de piek	0.5986 ***	0.5942 **	0.5999 *
<b>Tijdens de piek (ref.)</b>			
Na de piek	1.0574	1.1285 *	1.0543
<i>Demografische kenmerken</i>			
<b>Vrouwen (ref.)</b>			
Mannen	0.7504 **	-	-
Cohort 1951-55	1.5776 **	1.8613 *	1.7341 *
Cohort 1956-60	1.1339	1.2844	1.0763
<b>Cohort 1961-65 (ref.)</b>			
Cohort 1966-70	0.7284 *	0.7461	0.6929
Cohort 1971 en later	0.3742 ***	0.3235 ***	0.4623 ***
<b>Autochtonen (ref.)</b>			
Marrokanen en Turken	1.8548 **	1.8299 *	3.2798 **
Surinamers en Antillianen	1.2505	0.7152	1.6325 *
Overige niet-westerse/onbekend	0.7883	1.1530	0.4589 *
Westerse allochtonen	1.1142	0.9638	1.4777
<b>Geen partner (ref.)</b>			
Partner	1.2553 *	1.2338	1.3824
<b>Geen/oud. kinderen hh. (ref.)</b>			
Jongste kind tussen 0 en 6	1.5369 **	0.7899	3.3397 ***
Jongste kind tussen 7 en 12	0.8759	0.6470	1.2377
Jongste kind tussen 13 en 18	0.6143 **	0.4312 **	0.8613
<b>Huurder sept. 2001 (ref.)</b>			
Huiseigenaar sept. 2001	0.9056	0.9229	0.8460
WOZ-waarde huis (log.) sept. 2001	1.0544	1.2674	0.7782
N	2 500	1 400	1 100
Pseudo-R <sup>2</sup>	0.1646	0.2169	0.1853

\*  $p < 0.05$ , \*\*  $p < 0.01$ , \*\*\*  $p < 0.001$

Tabel A.3 Regressie analyse: percentage inkomsten 12 maanden na ontslag van 12 maanden ervoor

			Mannen		Vrouwen	
<i>Inkomstenpositie 6 mnd. voor ontslag</i>						
Laagste kwintiel	1.0559	***	1.0825	***	1.2265	***
2e kwintiel	0.3597	***	0.6671	***	0.1213	**
<b>3e kwintiel (ref.)</b>						
4e kwintiel	-0.0882	***	-0.1802	***	-0.0357	
Hoogste kwintiel	-0.1236	***	-0.2441	***	-0.0339	
<i>Ervaring in bedrijf</i>						
1 < jaar ≤ 2	0.0445		0.0186		0.0301	
2 < jaar ≤ 5	-0.0044		0.0014		-0.0198	
<b>5 &lt; jaar ≤ 10 (ref.)</b>						
10 < jaar ≤ 15	0.0210		0.0329		0.0136	
> 15 jaar	0.0168		0.0114		0.0598	
<i>Sector (sbi '93)</i>						
<b>Openbaar bestuur (ref.)</b>						
Landbouw en visserij	-0.0182		-0.0043		-0.0122	
Delfstoffenwinning	0.0614		0.1281		0.0473	
Overige industrie	-0.0919	*	-0.0565		-0.1115*	
Energie- en waterleidingbedrijf	0.1064		0.1127		0.0593	
Bouwnijverheid	-0.0798		-0.0348		-0.1387	
Handel	-0.0756		-0.0255		-0.0616	
Horeca	-0.1529	*	-0.0969		-0.1391	
Vervoer en communicatie	-0.0028		0.0444		-0.0271	
Financiële instellingen	-0.1286	*	-0.1003		-0.1187	
Schoonmaakbedrijven	-0.1163		-0.0958		-0.1508	
Overige zakelijke dienst	0.1231	**	0.1665	**	0.0826	
Onderwijs	0.0544		0.0512		0.0643	
Gezondheids- en welzijnszorg	0.0609		0.0753		0.0931	
Cultuur en ov. dienstverlening	0.3965	***	0.3414	***	0.2468	***
<i>Ontslagmoment</i>						
Voor de piek	-0.0354		-0.0426		-0.0007	
<b>Tijdens de piek (ref.)</b>						
Na de piek	-0.0112		0.0029		-0.0202	
<i>Demografische kenmerken</i>						
<b>Vrouwen (ref.)</b>						
Mannen	0.1427	***	0.0000		0.0000	
Cohort 1951-55	-0.0725	*	-0.0809		-0.0391	
Cohort 1956-60	-0.0419		-0.0384		-0.0274	
<b>Cohort 1961-65 (ref.)</b>						
Cohort 1966-70	0.0309		0.0251		0.0559	
Cohort 1971 en later	0.1538	***	0.1243	**	0.1455	***
<b>Autochtonen (ref.)</b>						
Marrokanen en Turken	-0.0444		-0.1233		0.0832	
Surinamers en Antillianen	-0.0974	*	-0.1630	*	-0.0384	
Overige niet-westerse/onbekend	-0.0486		-0.0620		-0.0417	
Westerse allochtonen	-0.0556		-0.0959	*	-0.0025	
<b>Geen partner (ref.)</b>						
Partner	-0.1228	***	-0.0270		-0.1531	***
<b>Geen/oud. kinderen hh. (ref.)</b>						
Jongste kind tussen 0 en 6	-0.0061		0.0332		-0.0758	*
Jongste kind tussen 7 en 12	0.1726	***	0.0980	*	0.2359	***
Jongste kind tussen 13 en 18	0.2531	***	0.2341	***	0.1765	***
<b>Huurder sept. 2001 (ref.)</b>						
Huiseigenaar sept. 2001	0.0182		0.0596	*	-0.0522	*
woz-waarde huis (log.) sept. 2001	0.0349		0.0250		0.0311	
<i>Positie eerste 3 mnd na ontslag</i>						
<b>Werknemer (ref.)</b>						
Uitzendbaan	-0.2029	***	-0.2572	***	-0.1294	**
Uitkering	-0.3081	***	-0.3178	***	-0.2773	***
Zonder inkomsten	-0.7185	***	-0.6533	***	-0.7027	***
Overig patroon	-0.1966	***	-0.1774	***	-0.1877	***
<i>Constante</i>						
N†	-0.2979		-0.0554		-0.2065	
N‡	20 800		13 000		7 800	
R2	0.1837		0.1933		0.1668	

\*  $p < 0.05$ , \*\*  $p < 0.01$ , \*\*\*  $p < 0.001$ ; † Verschilt van beginpopulatie: Een deel is onbekend of in het buitenland



**Tabel A.4** Multinomiale logit-analyse voor de kans om, vergeleken met 6 maanden voor ontslag, na 36 maanden in inkomsten te dalen (-10 percentielpunten) of te stijgen (+10 percentielpunten), t.o.v. gelijkblijven

	Dalen	Stijgen
<i>Inkomstenpositie 6 mnd. voor ontslag</i>		
Laagste kwintiel	0.1511 ***	2.3230 ***
2e kwintiel	1.0217	2.3662 ***
<b>3e kwintiel (ref.)</b>	<b>1.000</b>	<b>1.000</b>
4e kwintiel	1.1914 **	0.4988 ***
Hoogste kwintiel	1.2185 ***	0.0443 ***
<i>Ervaring in bedrijf</i>		
1 < jaar ≤ 2	1.0384	1.4226 ***
2 < jaar ≤ 5	0.8930 *	1.4585 ***
<b>5 &lt; jaar ≤ 10 (ref.)</b>	<b>1.000</b>	<b>1.000</b>
10 < jaar ≤ 15	1.1437	0.8024
> 15 jaar	1.0786	0.8769
<i>Sector (SBI '93)</i>		
<b>Openbaar bestuur (ref.)</b>	<b>1.000</b>	<b>1.000</b>
Landbouw en visserij	2.0839 ***	1.1159
Delfstoffenwinning	3.7323 **	0.8686
Overige industrie	2.2682 ***	1.1114
Energie- en waterleidingbedrijf	0.6890	1.0411
Bouwnijverheid	1.6137 ***	0.9608
Handel	1.3108 **	0.9942
Horeca	1.6296 ***	0.6433 *
Vervoer en communicatie	0.9475	0.9946
Financiële instellingen	1.4513 **	1.4019
Schoonmaakbedrijven	1.7525 ***	1.2214
Overige zakelijke dienst	1.0114	1.8172 ***
Onderwijs	0.9370	1.5215 ***
Gezondheids- en welzijnszorg	1.0776	1.2735
Cultuur en ov. dienstverlening	1.6201 ***	4.3313 ***
<i>Ontslagmoment</i>		
Voor de piek	0.7623 ***	0.9418
<b>Tijdens de piek (ref.)</b>	<b>1.000</b>	<b>1.000</b>
Na de piek	0.8765 **	0.7739 ***
<i>Demografische kenmerken</i>		
<b>Vrouwen (ref.)</b>		
Mannen	0.5619 ***	1.6097 ***
Cohort 1951-55	1.0572	0.6291 ***
Cohort 1956-60	1.0685	0.9999
<b>Cohort 1961-65 (ref.)</b>	<b>1.000</b>	<b>1.000</b>
Cohort 1966-70	1.0947	1.2137 *
Cohort 1971 en later	1.1719 **	1.7072 ***
<b>Autochtonen (ref.)</b>		
Marrokanen en Turken	1.7117 ***	1.1252
Surinamers en Antillianen	1.3645 ***	0.9172
Overige niet-westerse/onbekend	1.8971 ***	1.1381
Westerse allochtonen	1.4289 ***	1.0121
<b>Geen partner (ref.)</b>	<b>1.000</b>	<b>1.000</b>
Partner	1.0249	0.9908
<b>Geen/oud. kinderen hh. (ref.)</b>		
Jongste kind tussen 0 en 6	1.0639	0.8043 **
Jongste kind tussen 7 en 12	0.7569 ***	0.9336
Jongste kind tussen 13 en 18	0.8498 *	1.2497 **
<b>Huurder sept. 2001 (ref.)</b>	<b>1.000</b>	<b>1.000</b>
Huiseigenaar sept. 2001	0.8652 ***	1.0119
woz-waarde huis (log.) sept. 2001	0.8561 ***	1.0957
<i>Positie eerste 3 mnd na ontslag</i>		
<b>Werknemer (ref.)</b>	<b>1.000</b>	<b>1.000</b>
Uitzendbaan	2.0290 ***	0.9840
Uitkering	3.3201 ***	0.4469 ***
Zonder inkomsten	6.1801 ***	0.7231 **
Overig patroon	2.8011 ***	0.8129 **
N		20 000
Pseudo-R <sup>2</sup>		0.2616

\*  $p < 0.05$ , \*\*  $p < 0.01$ , \*\*\*  $p < 0.001$ ;

Tabel A.5 Inkomstenverdeling 6 maanden voor het ontslag

Kwintiel 6 maanden ervoor (excl. pensioen)	Laagste kwintiel	2	3	4	Hoogste kwintiel	Total
Werk binnen 3 maanden	7,1	12,6	16,3	27,2	36,7	100,0
Uitzendbaan binnen 3 maanden	12,0	14,0	28,3	27,8	18,0	100,0
Uitkering eerste 3 maanden	3,2	9,1	22,2	29,8	35,7	100,0
Geen inkomsten eerste 3 maanden	8,7	11,8	19,4	24,0	36,2	100,0
Overig	9,3	9,2	17,8	24,1	39,7	100,0
Total	7,8	11,9	17,9	26,6	35,8	100,0

Tabel A.6 Inkomstenverdeling 24 maanden na het ontslag

Kwintiel na 24 maanden (excl. pensioen)	Laagste kwintiel	2	3	4	Hoogste kwintiel	Total
Werk binnen 3 maanden	5,5	7,3	19,2	33,2	34,8	100,0
Uitzendbaan binnen 3 maanden	10,7	13,6	34,4	32,1	9,1	100,0
Uitkering eerste 3 maanden	12,5	22,2	30,0	19,9	15,3	100,0
Geen inkomsten eerste 3 maanden	48,0	10,3	14,3	15,4	12,0	100,0
Overig	18,7	14,3	21,4	22,6	23,1	100,0
Total	11,0	9,9	21,0	29,6	28,6	100,0

Tabel A.7 Inkomstenverdeling 36 maanden na het ontslag

Kwintiel na 36 maanden (excl. pensioen)	Laagste kwintiel	2	3	4	Hoogste kwintiel	Total
Werk binnen 3 maanden	6,6	7,1	18,3	31,5	36,5	100,0
Uitzendbaan binnen 3 maanden	11,9	12,7	30,9	34,4	10,1	100,0
Uitkering eerste 3 maanden	14,8	21,1	28,2	19,1	16,9	100,0
Geen inkomsten eerste 3 maanden	43,2	11,0	15,8	15,2	14,9	100,0
Overig	18,5	14,5	20,3	21,9	24,8	100,0
Total	11,6	9,7	19,9	28,5	30,3	100,0



## LITERATUUR

- Abraham, K., Farber, H. (1987) Job duration, seniority, and earnings, *The American Economic Review*, Vol. 77, No. 3 (June), p. 278-297.
- Abbring, J., et al. (2002a) The anatomy of unemployment dynamics, *European Economic Review*, Vol. 46, No. 10, p. 1785-1824.
- Abbring, J., et al. (2002b) Displaced workers in the United States and the Netherlands, in *Losing work, moving on. International Perspectives on worker displacement*, Kuhn, P. (ed.), Kalamazoo: W.E. Upjohn Institute for Employment Research.
- Arts, C., Hoogteijling, E. M. J. (2002) Het Sociaal Statistisch Bestand 1998 en 1999, *Sociaal-economische maandstatistiek 2002/12*: 13-21.
- Arulampalam, W. (2001) Is unemployment really scarring? Effects of unemployment-experiences on wages, *The Economic Journal*, 111 (November), F385-F606.
- Albaek, K., Van Audenrode, M., Browning, M. (2002) Employment protection and the consequences for displaced workers: A comparison of Belgium and Denmark, in *Losing work, moving on. International Perspectives on worker displacement*, Kuhn, P. (ed.), Kalamazoo: W.E. Upjohn Institute for Employment Research.
- Allaard, P., Voogd-Hamelink, M. (2001) *Employer-worker separations, internal mobility of workers, and job dynamics. Evidence for the Netherlands 1988-1998*, Tilburg: OSA, WP 2001-13.
- Beltzer, R., et al. (2006) *Handboek ontslagpraktijk*, Den Haag: Sdu Uitgevers.
- Berkhout, P., et al. (2007) *De werkloosheidsduur in Nederland (2002-2005)*, SEO-rapport 2007-51.
- Börsch-Supan, A. et al. (2005) *Altern und Produktivität: Zum Stand der Forschung*, Mannheim: Mannheimer Forschungsinstitut Ökonomie und Demographischer Wandel, 73-2005.
- Burda, M., Mertens, A. (2001) Estimating wage losses of displaced workers in Germany, *Labour Economics*, 8, (2001), p. 15-41.
- Couch, K. (2001) Earnings losses and unemployment of displaced workers in Germany, *Industrial and Labor Relations Review*, Vol. 54, No. 3 (April), p. 559-572.
- Dekker, R. (2007) *Non-standard employment and mobility in the Dutch, German and British labour market*, Tilburg: Universiteit van Tilburg.
- Dohmen, T. (2003) *Performance, seniority and wages: Formal salary systems and individual earnings profiles*, Bonn: Forschungsinstitut zur Zukunft der Arbeit, IZA DP 935.
- Doyen, G., Lamberts, M. (2001) *Hoe zoeken werkzoekenden?* Leuven: Katholieke Universiteit Leuven, Hoger instituut voor de arbeid.
- Eliason, M., Storrie, D. (2006) Lasting or latent scars? Swedish evidence on the long-term effects of job displacement, *Journal of Labor Economics*, 2006, Vol. 24, No. 4, p. 831-856.
- Euwals, R., et al. (2005) *Early retirement behaviour in the Netherlands. Evidence from a policy reform*, Den Haag: Centraal Planbureau, CPB DP 52.
- Evers, G., Wilthagen, T. (2007) *De toekomst van de arbeidsrelatie. Een essay over wederkerig risicomanagement*, Assen: Van Gorcum.

- Fallick, B. (1991) Unemployment insurance and the rate of re-employment of displaced workers, *The Review of Economics and Statistics*, Vol. 73, No. 2 (May), p. 228-235.
- Farber, H. (2005) *What do we know about job loss in the United States? Evidence from the Displaced Workers Survey, 1984-2004*, Federal Reserve Bank of Chicago, Economic Perspectives 2Q/2005.
- Gathman, C., Schönberg, U. (2006) *How general is specific human capital?* Bonn: Forschungsinstitut zur Zukunft der Arbeit, IZA DP No. 2485.
- Granovetter, M. (1994) *Getting a job. A study of contacts and careers*, Chicago: The University of Chicago Press.
- Gregory, M. Jukes, R. (2001) Unemployment and subsequent earnings: Estimating scarring among British men, 1984-94, *The Economic Journal*, 111 (November), F607-F625.
- Hallock, K. (2003) *A descriptive analysis of layoffs in large U.S. firms using archival and interview data: 1970-2002*, unpublished manuscript.
- Heijden, P. van der (2001) De ondraaglijke complexiteit van het massaontslag, *Nederlands Juristenblad*, afl. 42, 23 november 2001, p. 2048-2049.
- Hijzen, A., et al. (2005) *The earnings cost of business closure in the UK*, Nottingham: Leverhulm Centre, Research Paper 2005/31.
- Hunt, J. (1995) The effect of unemployment compensation on unemployment duration in Germany, *Journal of Labor Economics*, Vol. 13, No. 1 (January), p. 88-120.
- Jacobs, A. (2004), *Labour law in the Netherlands*, The Hague: Kluwer.
- Jacobson, L., et al. (1993) Earnings losses of displaced workers, *The American Economic Review*, Vol. 83, No. 4 (September), p. 685-709.
- Kletzer, L., Fairlie, R. (2003) The long-term costs of job displacement for young adult workers, *Industrial and Labour Relations Review*, Vol. 56, No. 4 ((July) p. 682-698.
- Krebs, T. (2007) Job displacement risk and the cost of business cycles, *The American Economic Review*, Vol. 97, No. 3, p. 664-686.
- Kriechel, B. (2003) *Heterogeneity among displaced workers*, Maastricht: Universiteit van Maastricht.
- Kriechel, B., Pfann, G. (2005) The role of specific and general human capital after displacement, *Education Economics*, Vol. 13, No. 2, p. 223-236.
- Kriechel, B., Pfann, G. (2006) Learning to update your reservation wage while looking for a job, *Portuguese Economic Journal*, Vol. 5, No. 2, p. 135-148.
- Lefranc, A. (2003) *Labor market dynamics and wage losses of displaced workers in France and the United States*, Kalamazoo: The William Davidson Institute, WP No. 614.
- Loonstra, C., Kruit, P. (2006), Statistiek ontbindingsvergoedingen 2005: een jaar van stabiliteit, *ArbeidsRecht*, 2006/6/7, p. 20-29.
- Luttikhaus, A. (2006) *Insolventierecht in cijfers en modellen. Werkgelegenheid en toezicht*, Den Haag: Bju.
- Medoff, J., Abraham, K. (1980) Experience, performance and earnings, *The Quarterly Journal of Economics*, Vol. 95, No. 4, p. 703-736.
- Nagelkerke, A., et al. (2006) Interne flexibilisering: wie trekt er aan de touwtjes? Nagelkerke, A., et al. (eds.), *Interne flexibilisering. Juridische en organisatorische randvoorwaarden en ontwikkelingen*, Zutphen: Paris.

- Pfann, G., Knüppe, B., Kriechel, B. (2000) *Onderzoek naar de gevolgen van het faillissement voor de werknemers van de N.V. Koninklijke Nederlandse Vliegtuig Fabrikant Fokker, Fokker Aircraft B.V. en Fokker Administration B.V.: 1996-2000*, BIRC Report, Maastricht.
- Schönberg, U. (2005) *Wage growth due to human capital accumulation and job search: A comparison between the United States and Germany*, unpublished manuscript.
- Topel, R. (1983) On layoffs and unemployment insurance, *The American Economic Review*, Vol. 73, No. 4 (September), p. 541-559.
- Tros, F. Rayer, C., Verhulp, E. (2005) *Flexibiliteit en zekerheid in sociale plannen. Naar meer activering?* SMA nr. 11/12.
- UWV (2007) *Kroniek van de Sociale Verzekeringen 2006*, [www.uwv.nl](http://www.uwv.nl).
- WRR (2006) *De verzorgingsstaat herwogen. Over verzorgen, verzekeren, verheffen en verbinden*, Rapporten aan de Regering, nr. 76, Amsterdam: Amsterdam University Press.
- WRR (2007) *Investeren in werkzekerheid*, Rapporten aan de Regering, nr. 77, Amsterdam: Amsterdam University Press.
- Zijl, M. (2006) *Economic and social consequences of temporary employment*, Amsterdam: Tinbergen Institute.



## RAPPORTEN AAN DE REGERING

### Eerste raadsperiode (1972-1977)

- 1 Europese Unie
- 2 Structuur van de Nederlandse economie
- 3 Energiebeleid  
Gebundeld in één publicatie (1974)
- 4 Milieubeleid (1974)
- 5 Bevolkingsgroei (1974)
- 6 De organisatie van het openbaar bestuur (1975)
- 7 Buitenlandse invloeden op Nederland: Internationale migratie (1976)
- 8 Buitenlandse invloeden op Nederland: Beschikbaarheid van wetenschappelijke en technische kennis (1976)
- 9 Commentaar op de Discussienota Sectorraden (1976)
- 10 Commentaar op de nota Contouren van een toekomstig onderwijsbestel (1976)
- 11 Overzicht externe adviesorganen van de centrale overheid (1976)
- 12 Externe adviesorganen van de centrale overheid (1976)
- 13 Maken wij er werk van? Verkenningen omtrent de verhouding tussen actieven en niet-actieven (1977)
- 14 Interne adviesorganen van de centrale overheid (1977)
- 15 De komende vijftienvintig jaar – Een toekomstverkenning voor Nederland (1977)
- 16 Over sociale ongelijkheid – Een beleidsgerichte probleemverkenning (1977)

### Tweede raadsperiode (1978-1982)

- 17 Etnische minderheden (1979)
  - A. Rapport aan de Regering
  - B. Naar een algemeen etnisch minderhedenbeleid?
- 18 Plaats en toekomst van de Nederlandse industrie (1980)
- 19 Beleidsgerichte toekomstverkenning  
Deel 1: Een poging tot uitlokking (1980)
- 20 Democratie en geweld. Probleemanalyse naar aanleiding van de gebeurtenissen in Amsterdam op 30 april 1980
- 21 Vernieuwingen in het arbeidsbestel (1981)
- 22 Herwaardering van welzijnsbeleid (1982)
- 23 Onder invloed van Duitsland. Een onderzoek naar gevoeligheid en kwetsbaarheid in de betrekkingen tussen Nederland en de Bondsrepubliek (1982)
- 24 Samenhangend mediabeleid (1982)

### Derde raadsperiode (1983-1987)

- 25 Beleidsgerichte toekomstverkenning  
Deel 2: Een verruiming van perspectief (1983)
- 26 Waarborgen voor zekerheid. Een nieuw stelsel van sociale zekerheid in hoofdlijnen (1985)
- 27 Basisvorming in het onderwijs (1986)
- 28 De onvoltooide Europese integratie (1986)
- 29 Ruimte voor groei. Kansen en bedreigingen voor de Nederlandse economie in de komende tien jaar (1987)
- 30 Op maat van het midden- en kleinbedrijf (1987)
  - Deel 1: Rapport aan de Regering
  - Deel 2: Pre-adviezen
- 31 Cultuur zonder grenzen (1987)



- 32 De financiering van de Europese Gemeenschap. Een interimrapport (1987)
- 33 Activerend arbeidsmarktbeleid (1987)
- 34 Overheid en toekomstonderzoek. Een inventarisatie (1988)

#### **Vierde raadsperiode (1988-1992)**

- 35 Rechtshandhaving (1988)
- 36 Allochtonenbeleid (1989)
- 37 Van de stad en de rand (1990)
- 38 Een werkend perspectief. Arbeidsparticipatie in de jaren '90 (1990)
- 39 Technologie en overheid (1990)
- 40 De onderwijsverzorging in de toekomst (1991)
- 41 Milieubeleid. Strategie, instrumenten en handhaafbaarheid (1992)
- 42 Grond voor keuzen. Vier perspectieven voor de landelijke gebieden in de Europese Gemeenschap (1992)
- 43 Ouderen voor ouderen. Demografische ontwikkelingen en beleid (1993)

#### **Vijfde raadsperiode (1993-1997)**

- 44 Duurzame risico's. Een blijvend gegeven (1994)
- 45 Belang en beleid. Naar een verantwoorde uitvoering van de werknemersverzekeringen (1994)
- 46 Besluiten over grote projecten (1994)
- 47 Hoger onderwijs in fasen (1995)
- 48 Stabiliteit en veiligheid in Europa. Het veranderende krachtenveld voor het buitenlands beleid (1995)
- 49 Orde in het binnenlands bestuur (1995)
- 50 Tweedeling in perspectief (1996)
- 51 Van verdelen naar verdienen. Afwegingen voor de sociale zekerheid in de 21e eeuw (1997)
- 52 Volksgezondheidszorg (1997)
- 53 Ruimtelijke-ontwikkelingspolitiek (1998)
- 54 Staat zonder land. Een verkenning van bestuurlijke gevolgen van informatie- en communicatietechnologie (1998)

#### **Zesde raadsperiode (1998-2002)**

- 55 Generatiebewust beleid (1999)
- 56 Het borgen van publiek belang (2000)
- 57 Doorgroei van arbeidsparticipatie (2000)
- 58 Ontwikkelingsbeleid en goed bestuur (2001)
- 59 Naar een Europabrede Unie (2001)
- 60 Nederland als immigratiesamenleving (2001)
- 61 Van oude en nieuwe kennis. De gevolgen van ICT voor het kennisbeleid (2002)
- 62 Duurzame ontwikkeling. Bestuurlijke voorwaarden voor een mobiliserend beleid (2002)
- 63 De toekomst van de nationale rechtsstaat (2002)
- 64 Beslissen over biotechnologie (2003)
- 65 Slagvaardigheid in de Europabrede Unie (2003)
- 66 Nederland handelsland. Het perspectief van de transactiekosten (2003)
- 67 Naar nieuwe wegen in het milieubeleid (2003)

#### **Zevende raadsperiode (2003-2007)**

- 68 Waarden, normen en de last van het gedrag (2003)
- 69 De Europese Unie, Turkije en de islam (2004)

- 70 Bewijzen van goede dienstverlening (2004)
- 71 Focus op functies. Uitdagingen voor een toekomstbestendig mediabeleid (2005)
- 72 Vertrouwen in de buurt (2005)
- 73 Dynamiek in islamitisch activisme. Aanknopingspunten voor democratisering en mensenrechten (2006)
- 74 Klimaatstrategie – tussen ambitie en realisme (2006)
- 75 Lerende overheid. Een pleidooi voor probleemgerichte politiek (2006)
- 76 De verzorgingsstaat herwogen. Over verzorgen, verzekeren, verheffen en verbinden (2006)
- 77 Investeren in werkzekerheid (2007)
- 78 Europa in Nederland (2007)
- 79 Identificatie met Nederland (2007)
- 80 Innovatie vernieuwd. Opening in viervoud (2008)
- 81 Infrastructures. Time to Invest (2008)
- 82 Onzekere veiligheid. Verantwoordelijkheden rond fysieke veiligheid (2008)

*Rapporten aan de Regering* nrs. 1 t/m 67 en publicaties in de reeks *Voorstudies en achtergronden* zijn niet meer leverbaar.

Alle studies van de WRR zijn beschikbaar via de website [www.wrr.nl](http://www.wrr.nl).

*Rapporten aan de Regering* nrs. 68 t/m 82 zijn verkrijgbaar in de boekhandel of via Amsterdam University Press, Herengracht 221, 1016 BG Amsterdam ([www.aup.nl](http://www.aup.nl)).

## VERKENNINGEN

### Zevende raadsperiode (2003-2007)

- 1 J. Pelkmans, M. Sie Dhian Ho en B. Limonard (red.) (2003) Nederland en de Europese grondwet
- 2 P.T. de Beer en C.J.M. Schuyt (red.) (2004) Bijdragen aan waarden en normen
- 3 G. van den Brink (2004) Schets van een beschavingsoffensief. Over normen, normaliteit en normalisatie in Nederland
- 4 E.R. Engelen en M. Sie Dhian Ho (red.) (2004) De staat van de democratie. Democratie voorbij de staat
- 5 P.A. van der Duin, C.A. Hazeu, P. Rademaker en I.J. Schoonenboom (red.) (2004) Vijfentwintig jaar later. De Toekomstverkenning van de WRR uit 1977 als leerproces
- 6 H. Dijkstra, P.L. Meurs en E.K. Schrijvers (red.) (2004) Maatschappelijke dienstverlening. Een onderzoek naar vijf sectoren
- 7 W.B.H.J. van de Donk, D.W.J. Broeders en F.J.P. Hoefnagel (red.) (2005) Trends in het medialandschap. Vier verkenningen
- 8 G. Engbersen, E. Snel en A. Weltevrede (2005) Sociale herovering in Amsterdam en Rotterdam. Eén verhaal over twee wijken
- 9 D.J. Wolfson (2005) Transactie als bestuurlijke vernieuwing. Op zoek naar samenhang in beleid en uitvoering
- 10 Nasr Abu Zayd (2006) Reformation of Islamic Thought. A Critical Historical Analysis
- 11 J.M. Otto (2006) Sharia en nationaal recht. Rechtssystemen in moslimlanden tussen traditie, politiek en rechtsstaat
- 12 P.L. Meurs, E.K. Schrijvers en G.H. de Vries (2006) Leren van de praktijk. Gebruik van lokale kennis en ervaring voor beleid
- 13 W.B.H.J. van de Donk, A.P. Jonkers en G.J. Kronjee (red.) (2006) Geloven in het publieke domein. Verkenningen van een dubbele transformatie
- 14 D. Scheele, J.J.M. Theeuwes, G.J.M. de Vries (red.) (2007) Arbeidsflexibiliteit en ontslagrecht
- 15 P.A.H. van Lieshout, M.S.S. van der Meij en J.C.I. de Pree (red.) (2007) Bouwstenen voor betrokken jeugdbeleid
- 16 J.J.C. Voorhoeve (2007) From War to the Rule of Law. Peace Building after Violent Conflicts
- 17 M. Grever en K. Ribbens (2007) Nationale identiteit en meervoudig verleden
- 18 B. Nootboom and E. Stam (eds) (2008) Micro-foundations for Innovation Policy
- 19 G. Arts, W. Dicke and L. Hancher (eds) (2008) New Perspectives on Investments in Infrastructures

Alle *Verkenningen* zijn verkrijgbaar in de boekhandel of via Amsterdam University Press, Herengracht 221, 1016 BG Amsterdam ([www.aup.nl](http://www.aup.nl)).

## WEBPUBLICATIONS

### Zevende raadsperiode (2003-2007)

- WP 01 Opvoeding, onderwijs en jeugdbeleid in het algemeen belang
- WP 02 Ruimte voor goed bestuur: tussen prestatie, proces en principe
- WP 03 Lessen uit corporate governance en maatschappelijk verantwoord ondernemen
- WP 04 Regulering van het bestuur van maatschappelijke dienstverlening: eenheid in verscheidenheid
- WP 05 Een schets van het Europese mediabeleid
- WP 06 De regulering van media in internationaal perspectief
- WP 07 Beleid inzake media, cultuur en kwaliteit: enkele overwegingen
- WP 08 Geschiedenis van het Nederlands inhoudelijk mediabeleid
- WP 09 Buurtinitiatieven en buurtbeleid in Nederland anno 2004: analyse van een veldonderzoek van 28 casussen
- WP 10 Geestelijke gezondheid van adolescenten: een voorstudie
- WP 11 De transitie naar volwassenheid en de rol van het overheidsbeleid: een vergelijking van institutionele arrangementen in Nederland, Zweden, Groot-Brittannië en Spanje
- WP 12 Klassieke sharia en vernieuwing
- WP 13 Sharia en nationaal recht in twaalf moslimlanden
- WP 14 Climate strategy: Between ambition and realism
- WP 15 The political economy of European integration in the polder: Asymmetrical supranational governance and the limits of legitimacy of Dutch EU policy-making
- WP 16 Europe in law, law in Europe
- WP 17 Faces of Europe: Searching for leadership in a new political style
- WP 18 The psychology and economics of attitudes in the Netherlands
- WP 19 Citizens and the legitimacy of the European Union
- WP 20 No news is bad news! The role of the media and news framing in embedding Europe
- WP 21 Actor paper subnational governments: Their role in bridging the gap between the EU and its citizens
- WP 22 The Dutch third sector and the European Union: Connecting citizens to Brussels
- WP 23 Europe in parliament: Towards targeted politicization
- WP 24 Europe in the Netherlands: Political parties
- WP 25 The EU Constitutional Treaty in the Netherlands: Could a better embedding have made a difference?
- WP 26 How to solve the riddle of belated Euro contestation in the Netherlands?
- WP 27 Connection, consumer, citizen: Liberalising the European Union gas market
- WP 28 Dutch EU-policies with regard to legal migration – The directive on family reunification
- WP 29 The accession of Turkey to the European Union: The political decision-making process on Turkey in The Netherlands
- WP 30 The Habitats Directive: A case of contested Europeanization
- WP 31 Encapsulating services in the 'polder': Processing the Bolkestein Directive in Dutch Politics
- WP 32 Zorgen over de grens
- WP 33 De casus Inburgering en Nationaliteitswetgeving: iconen van nationale identiteit
- WP 34 In debat over Nederland
- WP 35 Veel voorkomende criminaliteit
- WP 36 Gevaarlijke stoffen
- WP 37 ICT en internet
- WP 38 Voedsel en geneesmiddelen
- WP 39 Waterbeheer en waterveiligheid

## *Werk en inkomsten na massaontslag: de zekerheid is niet van de baan*

Het onderzoek *Werk en inkomsten na massaontslag* is gezamenlijk door de WRR en het CBS uitgevoerd op basis van registratiegegevens uit het Sociaal Statistisch Bestand (SSB) van het CBS. Werknemers die in de periode 2001-2002 hun baan verloren als gevolg van een massaontslag bij een groot bedrijf, konden in dit onderzoek aan de hand van deze gegevens drie jaar lang gevolgd worden.

De meerderheid van door massaontslag getroffen werknemers vindt snel weer werk. Tussen de ontslagen werknemers bestaan echter grote verschillen. Jongere werknemers vinden na een massaontslag doorgaans snel een nieuwe baan en gaan er vaak in inkomsten op vooruit. Daarentegen vinden moeders met jonge kinderen, ouderen en werknemers van niet-westerse herkomst moeilijker nieuw werk. Op de lange termijn zijn werk en inkomsten van ontslagen werknemers beter gewaarborgd als zij direct weer aan de slag kunnen gaan. Het heeft zin om met ontslag bedreigde werknemers snel bij te staan in het zoeken naar werk. Werkzekerheid, dat wil zeggen het vermogen om op eigen kracht en op redelijke termijn weer werk te vinden, is niet voor iedereen weggelegd.



97890891640444

ISBN 978-90-8964-044-4