ARBEIDSMARKT

Latere baankansen voor ontslagen jongeren

Bedrijfseconomisch ontslag hangt jaren na het ontslag nog negatief samen met de banenkans en het loon van ontslagen jonge werknemers. Bij collectief ontslag, gemiddeld vaker begeleid door een sociaal plan, zijn er echter geen gevolgen voor het loon.

RUBEN VAN GAALEN
Onderzoeker bij het Centraal Bureau voor de Statistiek

De huidige crisis vertoont overeenkomsten met de vorige conjuncturele neergang in 2002–2003. Destijds was de situatie minder erg, maar de gevolgen op de arbeidsmarkt waren eveneens groot (Theeuwes, 2009). Tijdens een conjuncturele neergang verliezen vooral jongere en oudere werknemers hun baan. Dit gebeurt vaak als gevolg van bedrijfseconomisch ontslag, door bedrijfskrimp, reorganisaties en faillissementen. Jongeren trekken aan het kortste eind als het *last-in-first-out*-systeem wordt gehanthaafd. Bekker (2012) stelt dat in Nederland vanuit beleid relatief weinig aandacht is voor jeugdwerkloosheid, deels omdat het percentage werkzoekenden in Nederland relatief laag is. Beleidsinspanningen zijn voornamelijk gericht op de loopbaanstart: het tegengaan van schooluitval en de overgang naar de eerste werkkring.

Omdat het bekend is dat gedwongen werkonderbrekingen voor de latere carrière van oudere werknemers langdurige negatieve gevolgen kunnen hebben (Mooi-Reçi, 2008), kunnen we gevoeglijk de vraag stellen in welke mate ook werkende jongeren hinder ondervinden van een gedwongen loopbaanonderbreking. Mogelijk raakt een deel van de ontslagen jonge werknemers blijvend achterop op hen die door de crisis niet met ontslag worden getroffen. Erpelinck en Van Sonsbeek (2012) laten zien dat vooral hoogopgeleiden moeite hebben om een carrière te beginnen tijdens laagconjunctuur. Betekent dit dat een onderbreking van hun carrière vanwege baanverlies voor hogeropgeleiden dan ook schadelijker is voor de verdere loopbaankansen dan voor midden- en laagopgeleiden?

THEORIE

Bedrijfseconomisch ontslag is van alle vormen van gedwongen mobiliteit (kader 1) het minst gerelateerd aan het wel of niet functioneren van de ontslagene (Albrecht *et al.*, 1999). Baanverlies en de daarop volgende periode van inactiviteit kan er echter wel voor zorgen dat werknemers opgebouwd menselijk kapitaal verliezen: de algemene kennis en vaardigheden nemen af door 'scholingsveroudering'. Met als gevolg dat toekomstige potentiële werkgevers ontslagen werknemers minder snel een baan of in elk geval een lager salaris zullen aanbieden. Daarnaast lopen mensen die een tijdje zonder werk zitten periodieke verhogingen van hun salaris mis, zodat ze achter beginnen te lopen bij hun leeftijdsgenoten die nog wel aan het werk zijn. Daarnaast moeten werknemers die een switch maken naar een nieuwe werkgever ook opnieuw (lager) beginnen op de bedrijfsinterne mobiliteitsladder. Al kan het zijn dat een deel van de ontslagenen hun positie juist weten te verbeteren, gemiddeld genomen lijkt het erop dat de kans op werk en het loon echter achterblijven bij dat van niet-ontslagen jonge werknemers.

Om te onderzoeken of deze veronderstelling klopt, worden de baankans en het loon van jongeren die in 2003 werden ontslagen vergeleken met een controlegroep bestaande uit de totale populatie niet-ontslagen jonge werknemers tot en met 2009. Baanverlies binnen de groep hoogopgeleide werknemers betekent een groter verlies van menselijk kapitaal dan onder laag- en middenopgeleiden. Daarom wordt ten tweede gekeken in hoeverre het opleidingsniveau van de ontslagen werknemers een rol speelt. Omdat de arbeidscarrières van mannen en vrouwen aanzienlijk verschillen worden deze apart geanalyseerd.

De auteur heeft verklaard dit artikel alleen te publiceren in ESB en niet elders te publiceren in wat voor medium dan ook. Het is wel toegestaan om het artikel voor eigen gebruik en voor publicatie op een intranet van de werkgever van de auteur aan te wenden.

DATA

Als onderzoeksdata dienen de registratiegegevens over werknemers in het Sociaal Statistisch Bestand (SSB) van het CBS. Het SSB is een stelsel van koppelbare registers en enquêtes die onderling op elkaar zijn afgestemd en consistent zijn gemaakt (Bakker, 2008).

Om te bepalen in hoeverre ontslagenen om bedrijfseconomische redenen verschillen van niet-ontslagenen is een vergelijkingsgroep geformeerd uit de populatie jonge mensen – ruim twee miljoen personen – die het gehele jaar werknemer waren. De aandacht gaat uit naar twintigers die in 2003 minimaal twaalf maanden een baan hadden met een deeltijdfactor van minimaal dertig procent en in september 2002 geen student of scholier meer waren. De ontslagen werknemers worden gevolgd tot en met 2009 en vergeleken met niet-ontslagen werknemers uit dezelfde leeftijdsgroep (kader 1).

BAANKANS IN DE JAREN NA ONTSLAG

In figuren 1a en 1b zijn de loopbanen van ontslagenen en niet-ontslagenen in de jaren 2003–2008 in beeld gebracht. Iedere maand van 2003 tot en met 2008 is het gemiddelde percentage berekend van de jongeren die een baan als voornaamste bron van inkomsten hadden, en die tot de Nederlandse bevolking behoorden. Door de populatieafbakening hebben alle waargenomen jongeren gemeen dat ze in 2003 een substantiële baan hadden van minimaal twaalf maanden: ze beginnen dus allen bij honderd procent. Natuurlijk heeft binnen de groep jonge werknemers die in 2003 niet werden ontslagen ook een deel gedurende de geobserveerde periode daarna soms geen baan als voornaamste inkomstenbron, bijvoorbeeld als gevolg van frictiewerkloosheid.

De figuren laten zien dat in de zes jaar na ontslag de arbeidsmarktparticipatie van jonge ontslagen werknemers gemiddeld achterblijft bij die van niet-ontslagenen. Vooral ontslagen midden- en laagopgeleide jongeren en ontslagen vrouwen hebben een kleinere kans op werk. Hoogopgeleide ontslagen mannen komen qua baankans het dichtst in de buurt van de niet-ontslagen mannen met hetzelfde onderwijsniveau. Afhankelijk van onder andere het opleidingsniveau en opgedane arbeidsmarktervaring kan het maanden tot jaren duren voordat men weer een baan als voornaamste inkomstenbron heeft gevonden. Omdat er een algemene tendens is dat jongeren steeds langer onderwijs volgen (CBS, 2011), is er bij het onderzoek ook de vraag gesteld in hoeverre ontslagen jongeren besluiten naar school terug te keren. Het blijkt nu dat slechts een paar procent van de ontslagen jonge werknemers weer een opleiding oppakte. Ook was het percentage ontslagen jongeren dat een eigen bedrijf startte maar iets groter dan het aandeel in de groep niet-ontslagenen.

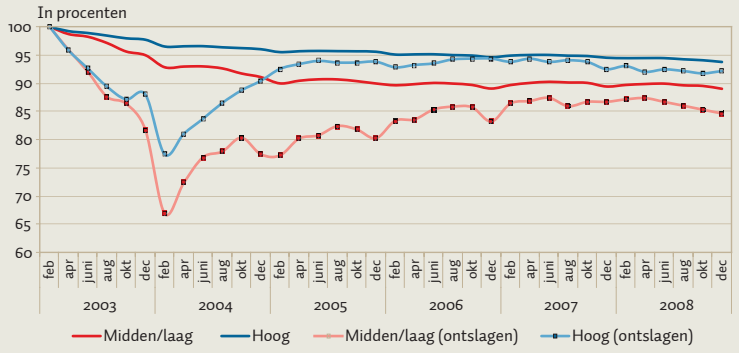
Bedrijfseconomisch ontslag

KADER 1

Driekwart van de baanbeëindigingen gebeurt van rechtswege, bijvoorbeeld middels een aflopend tijdelijk contract (Knegt en Tros, 2007). Het hier besproken onderzoek richt zich echter op de overige 25 procent gedwongen baanbeëindigingen: het bedrijfseconomisch ontslag. Er wordt gebruikgemaakt van gegevens over drie vormen van bedrijfseconomisch ontslag. Ten eerste ingewilligde individuele ontslagaanvragen wegens bedrijfseconomische redenen bij UWV WERKbedrijf. Ten tweede ontslag in geval van faillissement, waarbij er geen ontslagvergunning nodig is. Faillissementen worden ontleend aan rechtbankregistraties. Baanbeëindigingen in het uitspraakjaar of het jaar daarvoor worden tot faillissementsontslag gerekend. Ten derde collectieve uitstroom. Het gaat dan om een buitengewoon grote uitstroom van werknemers in een bepaalde maand, die indirect wordt afgeleid uit het SSB. Dit betreffen vaak ontslagrondes die in grote bedrijven worden afgewikkeld via een sociaal plan, zonder dat er een instantie aan te pas komt (Scheele *et al.*, 2007). Ontslag vindt dan plaats met wederzijds goedvinden. Gezamenlijk dekken deze drie ontslagvormen ongeveer de helft van alle bedrijfeconomisch ontslagenen af. De andere helft betreft ontslagroutes die niet worden geobserveerd. Zo kan ontslag met wederzijds goedvinden ook vaak geleidelijk over de tijd verdeeld plaatsvinden.Ontslag op staande voet wordt hier niet geregistreerd. Ontbindingsverzoeken worden afgehandeld door het kantongerecht en die gegevens zijn niet beschikbaar (Van Gaalen *et al.*, 2011; Bloemendal, 2010).

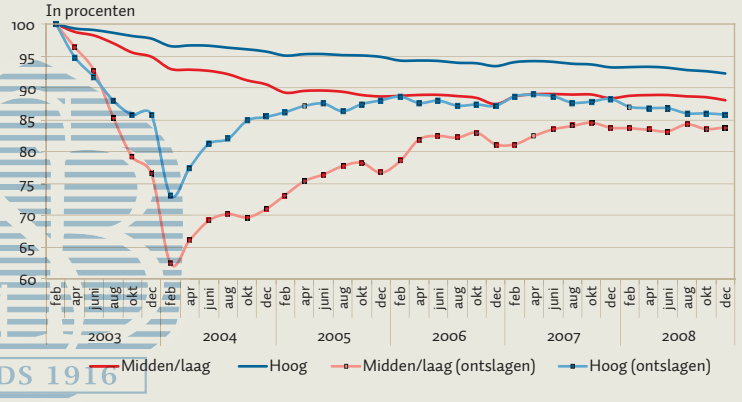
Arbeidsparticipatie van mannen in de periode 2003-2008, naar opleidingsniveau

FIGUUR 1A



Arbeidsparticipatie van vrouwen in de periode 2003-2008, naar opleidingsniveau

FIGUUR 1B



SINDS 1916

De auteur heeft verklaard dit artikel alleen te publiceren in ESB en niet elders te publiceren in wat voor medium dan ook. Het is wel toegestaan om het artikel voor eigen gebruik en voor publicatie op een intranet van de werkgever van de auteur aan te wenden.

Multivariate Heckman-selectiemodellen voor de hoogte van het gemiddeld dagloon in 2009

TABEL 1

Afhankelijke variabele: Gemiddelde dagloon in 2009 (log)	Mannen	Vrouwen
Geen ontslag in 2003	Ref.	Ref.
Bedrijfseconomisch ontslag via UWV	–0,09***	–0,14***
Faillissementsontslag	0,03	–0,07**
Collectief ontslag	0,00	0,01
Hoogopgeleid en ontslag	–0,07***	–0,02
Controlevariabelen[1]		
Gemiddeld dagloon 2003 (log)	0,61***	0,55***
Autochtoon (ref. = allochtoon)	0,02***	–0,01*
Hoogopgeleid (ref. = midden/laagopgeleid)	0,20***	0,19***
Selectieterm	–1,18***	–1,13***
Constante	2,23***	2,50***
Baankans 2009		
Gemiddeld dagloon 2003 (log)	0,08***	0,30***
Ontslag in 2003 (ref. = geen ontslag)	–0,15***	–0,22***
Constante	1,02***	0,01
N	143.827	162.017

[1] *Eveneens gecontroleerd voor sector en leeftijd (gemiddeld 26 jaar) in 2003*
*/**/*** *Significant op respectievelijk vijf-, een- en eentiende-procentsniveau*

LOON ZES JAAR NA ONTSLAG

Het is interessant om te kijken in hoeverre ontslag en een eventuele werkloosheidsperiode doorwerken op het loon op de middellange termijn. Dit is onderzocht door na te gaan hoe het salaris van niet-ontslagen jonge werknemers zich verhoudt tot dat van ontslagenen die weer aan het werk kwamen. Tabel 1 toont de resultaten van een multivariaat model, waarin het gemiddelde dagloon in 2009 (logaritme) de afhankelijke variabele is. In het gebruikte model wordt middels een Heckman-model eveneens rekening gehouden met selectiviteit met betrekking tot de baankans in 2009 en er wordt rekening gehouden met de overige kenmerken: herkomstgroepering, opleidingsniveau, de leeftijd en de sector van de baan in 2003.

De selectieterm laat zien dat er inderdaad sprake is van selectiviteit: de groep mensen die zes jaar later betaald werk als werknemer hebben verschilt significant van de groep die geen werknemer is. Een belangrijk verschil is het feit of men zes jaar eerder werd ontslagen. Bij vrouwen (–0,22) is dit negatieve effect van ontslag op de baankans vijftig procent groter dan bij mannen (–0,15). Verder valt op dat het gemiddelde dagloon in 2003 bij vooral vrouwen sterk bepalend is voor de kans op werk in 2009: vrouwen die veel verdienen vormen een relatief selecte groep hooggekwalificeerde werknemers. Het blijkt dat zij een stevigere positie op de arbeidsmarkt hebben en na ontslag ook makkelijker terugkeren dan vrouwen in banen met een lager loonniveau.

Het gemiddelde dagloon van ontslagenen blijft zes jaar na dato achter bij dat van niet-ontslagenen. Voor mannen geldt dat ontslagenen die in 2003 via de UWV-route hun baan verloren negen procent minder loon (–0,09) hebben dan niet-ontslagenen. Vrouwen blijven in het geval van UWV-ontslag zelfs veertien procent en bij faillissementsontslag zeven procent achter bij niet-ontslagenen. Bij mannen is ontslag nadeliger voor hoogopgeleiden dan voor laagopgeleiden; er is een extra verlies van zeven procent. Bij vrouwen maakt dit geen verschil.

CONCLUSIE

Net als in de huidige crisis verloren in de vorige economische neergang (2002–2003) relatief veel jonge mensen hun baan. Dat werkte ongunstig uit op hun toekomstige carrières. Ontslag via UWV of als gevolg van een faillissement blijkt jaren na het ontslag nog negatieve gevolgen te hebben voor de baankans en het loon van ontslagen werknemers tussen de 20 en 29 jaar met een reguliere baan. Voor jongeren die hun baan via een collectief ontslag verliezen geldt dit niet. Dit hangt vermoedelijk samen met verschillen tussen ontslagroutes. Bij een individueel ontslag via UWV en bij faillissementen is meestal geen sprake van een sociaal plan, waarin het van werk naar werk begeleiden relatief goed is geregeld, terwijl dit bij collectieve ontslagen vaak wel gebruikelijk is. Verder werkt ontslag voor vrouwen langer door dan voor mannen, zowel voor de kans op werk als voor het salaris na zes jaar. Een andere uitkomst is dat hoogopgeleide jonge mannen na zes jaar bijna net zo vaak werk hebben als niet-ontslagen mannen, maar wel significant minder verdienen. Waarschijnlijk speelt 'scholingsveroudering' binnen deze groep een grotere rol dan onder midden- en lageropgeleiden. Met andere woorden: een gedegen sociaal plan bij individuele ontslagprocedures en investeringen in opleiding kunnen baankansen op middellange termijn vergroten.

LITERATUUR

Albrecht, J., P. Edin, M. Sundström en S. Vroman (1999) Career interruptions and subsequent earnings: a reexamination using Swedish data. *The Journal of Human Resources*, 34(2), 294–311.

Bakker, B.F.M. (2008) De stand van het sociaal statistisch bestand. *Bevolkingstrends*, 56(2), 14–18.

Bekker, S. (2012) *Over jeugdwerkloosheid is het in Nederland te stil*. Artikel op socialevraagstukken.nl, 21 februari.

Bloemendal, C. (2010) Wie verliezen hun baan bij faillissementen? *CBS Sociaaleconomische trends*, 2010(2e kwartaal), 49–53.

CBS (2011) *Jaarboek onderwijs in cijfers 2011*. Den Haag/Heerlen: Centraal Bureau voor de Statistiek.

Erpelinck, K. en J.-M. van Sonsbeek (2012) Economische crisis achtervolgt jonge hoogopgeleiden. *ESB*, 97(4632), 198–201.

Gaalen, R. van, D. Fouarge en A. de Grip (2011) Effect van werkloosheid op de participatiekans en het loon. In: Gaalen, R. van, J. Sanders, W. Smits en J.-F. Ybema (red.) *Dynamiek op de Nederlandse arbeidsmarkt*. Den Haag/Hoofddorp: CBS/TNO, 133–145.

Knegt, R. en F.H. Tros (2007) *Ontslagkosten van werkgevers*. Den Haag: Centraal Bureau voor de Statistiek.

Mooi-Reçi, I. (2008) *Unemployed and scared for life? Longitudinal analyses of how unemployment and policy changes affect reemployment careers and wages in the Netherlands, 1980–2000*. Amsterdam: Vrije Universiteit Amsterdam.

Scheele, D., J.J.M. Theeuwes en G.J.M. de Vries (2007) *Arbeidsflexibiliteit en ontslagrecht*. Amsterdam: Amsterdam University Press.

Theeuwes, J. (2009) *Massaontslagen hoeven niet te ontaarden in massawerkloosheid*. Opinie op www.mejudice.nl, 11 februari.

De auteur heeft verklaard dit artikel alleen te publiceren in ESB en niet elders te publiceren in wat voor medium dan ook. Het is wel toegestaan om het artikel voor eigen gebruik en voor publicatie op een intranet van de werkgever van de auteur aan te wenden.