



Doorstart na faillissement fase II

Caroline Bloemendal

29-03-2018

1. Inleiding

Het Centraal Bureau voor de Statistiek (CBS) heeft in opdracht van het ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid (SZW) onderzocht wat de baangevolgen zijn voor werknemers die in dienst waren bij bedrijven die failliet gingen en een doorstart maakten. De hoofdvraag van dit onderzoek luidt of en in welke mate selectief groepen van werknemers of bepaalde contractvormen overgenomen worden bij de doorstart van een bedrijf.

Er wordt gesproken van een doorstart wanneer er nog rendabele bedrijfsonderdelen zijn die na faillietverklaring in het kader van het liquidatieproces door de curator verkocht worden en door de koper worden voortgezet. Soms is de koper een aan de failliete onderneming gelieerde partij. Dan wordt doorgestart in een andere onderneming waarbij personen van het failliete bedrijf aan het roer komen, bijvoorbeeld een oude aandeelhouder of het oude management. Op grond van de huidige wetgeving geldt de reguliere ontslagbescherming in dat geval niet en is de doorstarter in beginsel vrij in de keuze welke werknemers hij van de failliete onderneming in dienst neemt. Tot voor kort waren er nog geen gegevens beschikbaar met betrekking tot het aantal bedrijven dat een doorstart kent na faillissement. In fase 1 van dit onderzoek zijn daarom eerst de doorstartende bedrijven geïdentificeerd (Hoekema, Alberda & Boutorat, 2017). Op basis van deze identificatie van doorstartende bedrijven kan in dit tweede deel van het onderzoek bepaald worden in welke mate groepen van werknemers van de gefailleerde onderneming in dienst zijn gekomen bij het doorgestarte bedrijf.

Bij een reguliere overname van een onderneming – buiten faillissement – is de overnemer wettelijk verplicht, wanneer er voldaan wordt aan de wettelijke regeling ‘overgang van onderneming’, het in de onderneming werkzame personeel onder dezelfde arbeidsvoorwaarden over te nemen. Deze regel geldt niet bij een doorstart na faillissement. Niettemin is er momenteel wel discussie of deze regel wel geldt bij de afhandeling van een faillissement via een stille bewindvoerder die voorafgaand aan het faillissement al dingen regelt (pre-pack methode).¹ Het al dan niet behouden van bepaalde arbeidsvoorwaarden (contractsoort, loon, aantal te werken uren, etc.) valt overigens buiten de scope van dit onderzoek.

¹ Het Hof van Justitie van de EU heeft geoordeeld dat werknemers worden beschermd wegens ‘overgang van onderneming’ in geval van een via een pre-pack procedure voorbereide doorstart in een faillissement.

2. Populatieafbakening

De populatieafbakening van fase II van dit onderzoek sluit zoveel mogelijk aan op de populatieafbakening van de vorige fase. De bedrijven en doorstarts zijn één op één overgenomen uit fase I. Voor een gedetailleerde beschrijving van de (technische) populatieafbakening en afbakening van de doorstartende bedrijven verwijs ik daarom naar de rapportage van fase I (Hoekema, Alberda & Boutorat, 2017).

De populatieafbakening en operationalisering van werknemers wijken licht af van de eerdere operationalisering hiervan. Om deze reden wijken de randtotalen werknemers in fase II licht af van de randtotalen werknemers in fase I.

Werknemers worden in dit onderzoek beperkt tot personen met een baan in loondienst. De definitie van "baan" die hier gebruikt wordt is "een arbeidsovereenkomst tussen een bedrijf en een persoon". Dat wil zeggen dat een persoon bij één bedrijf op één moment niet meer dan één baan kan hebben. Hieronder vallen ook stagiaires, WSW-ers en oproepkrachten. DGA's en zelfstandigen zijn uitgesloten in dit onderzoek. Ook uitzendkrachten die bij het failliete bedrijf gedetacheerd waren, vallen buiten de populatie. Uitzendkrachten die bij het failliete bedrijf in loondienst waren, vallen echter wel binnen de populatie. Dit laatste is bijvoorbeeld het geval wanneer een uitzendbureau failliet gaat. Het is daarnaast mogelijk dat de uitzendkracht indirect alsnog zijn of haar baan verliest als gevolg van het faillissement van het inlenende bedrijf. Dat is bijvoorbeeld het geval indien het uitzendbureau in financiële moeilijkheden komt als gevolg van het wegvallen van de klandizie van het failliete bedrijf. Het kan zijn dat het uitzendbureau de medewerker alsnog noodgedwongen moet ontslaan. Deze medewerkers bevinden zich **niet** in deze populatie. De populatie van fase II is verder beperkt tot personen van 15 jaar of ouder.

Daarnaast zijn er op een totaal van 370.710 werknemers 2900 werknemers waarbij de contractvorm onbekend is. Van deze personen waren alle overige kenmerken wel bekend. Behalve in de tabel over contractvorm zijn deze werknemers wel in het onderzoek betrokken. Vanwege de leesbaarheid van de grafieken en tabel is deze categorie echter weggelaten in grafiek 3 a t/m c en tabel 3 (contractvorm). Om deze reden wijken de randtotalen van tabel 3 af van de randtotalen van de overige tabellen.

3. Uitkomsten

Oudere, zieke, zwangere en laagopgeleide werknemers behoren tot de kwetsbare groepen op de arbeidsmarkt (Van Gaalen, Sanders, Smits & Ybema, 2011). Ze hebben een lagere baanvindkans als ze hun baan verliezen. Als ze eenmaal een vast contract hebben, is hun ontslagkans niet groter dan bij andere groepen. Ze genieten immers ontslagbescherming waarbij voorafgaande toestemming voor ontslag vereist is van UWV of de rechter. Doorgestarte bedrijven zijn echter, op grond van de huidige regelgeving, in beginsel vrij om te bepalen welke werknemers ze in dienst willen nemen van de failliete onderneming en zijn niet gebonden aan bijvoorbeeld het afspiegelingsbeginsel². Het is daarom mogelijk dat in het geval van een doorstart, wanneer deze ontslagbescherming wegvalt, juist deze kwetsbare groepen minder vaak in dienst worden genomen bij het doorgestarte bedrijf dan andere groepen. Ook werknemers met een contract voor bepaalde tijd zijn kwetsbaar op de arbeidsmarkt, maar in het geval van een faillissement staan ze er niet ongunstiger voor dan werknemers met een contract voor onbepaalde tijd. In de onderstaande paragrafen wordt ingegaan op de positie van deze groepen werknemers bij de doorstart van een bedrijf.

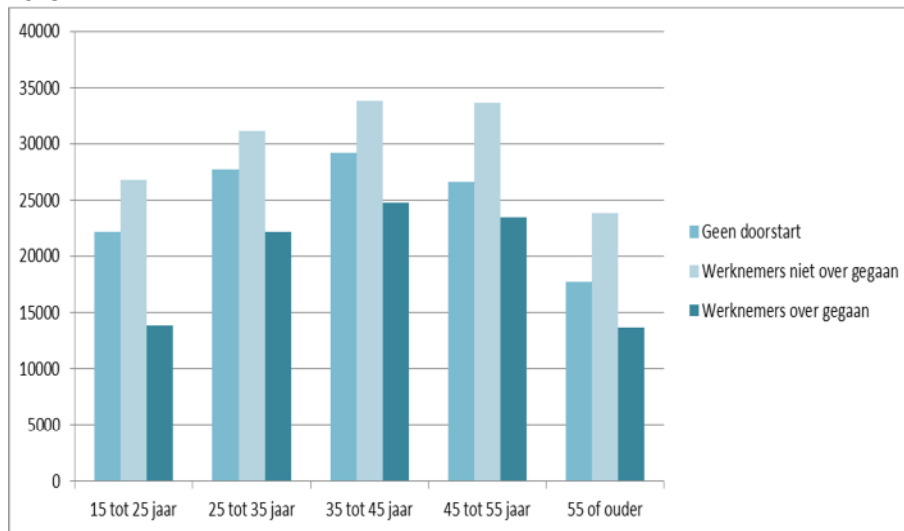
3.1 Leeftijd werknemers

Ouderen vinden over het algemeen moeilijker een nieuwe baan dan jongeren. Mogelijk speelt leeftijd hierbij een rol: ouderen worden gezien als duurder en minder flexibel. In het geval van een doorstart na faillissement zou dit kunnen betekenen dat oudere werknemers van het failliete bedrijf minder vaak in dienst worden genomen in het doorgestarte bedrijf dan jongeren. Aan de andere kant zijn de oudere werknemers dikwijls al langdurig in dienst en hebben ze zodoende specifieke ervaring opgebouwd die juist zeer waardevol zou kunnen zijn om te behouden binnen het doorgestarte bedrijf.

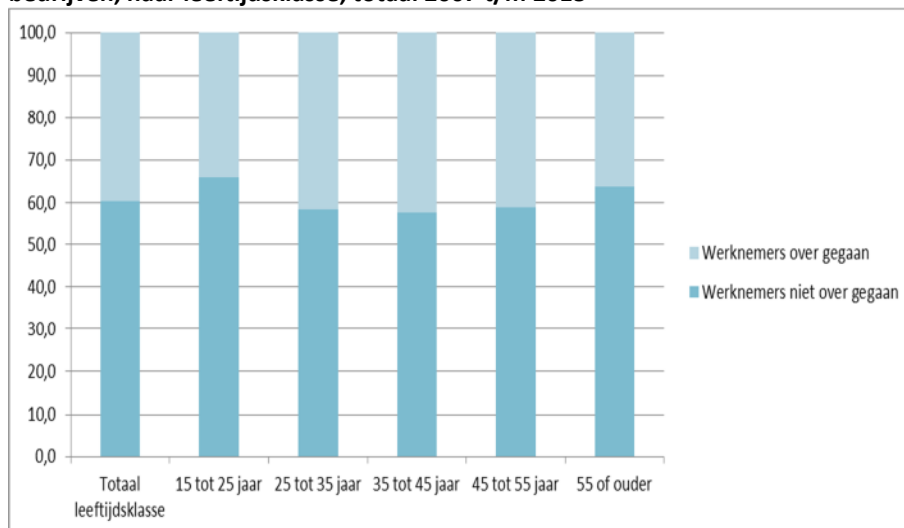
Ongeveer 40 procent van de werknemers die in dienst waren bij een bedrijf dat tussen 2007 en 2015 een doorstart heeft gemaakt, komt in dienst van het doorgestarte bedrijf. De groep die het minst vaak mee gaat naar het doorgestarte bedrijf betreft de jongeren: van de 15 tot 25-jarigen gaat 34 procent over. Ouderen van 55 jaar of ouder gaan met 36 procent iets vaker mee. 35- tot 45-jarigen gaan met 42 procent het vaakst mee. Deze verhoudingen zijn niet voor elk jaar gelijk. Zo worden er in 2007 en 2008 en ook in 2015 relatief weinig jongeren overgenomen, terwijl er in 2013 en 2014 relatief weinig ouderen over worden genomen. Dit wordt gedeeltelijk verklaard door de samenstelling van het personeelsbestand van de bedrijven die in de betreffende jaren failliet gingen. In 2015 gingen relatief veel bedrijven failliet met een hoog percentage jongeren in dienst (zie onder meer UWV, 2016).

² Er mag geen ongerechtvaardigd onderscheid gemaakt worden naar leeftijd.

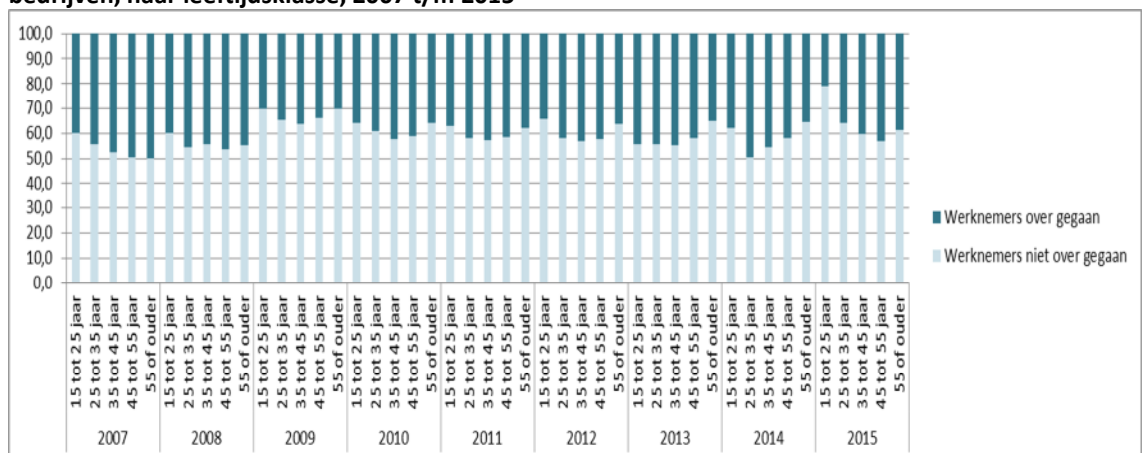
Figuur 1a. Populatie ontslagen werknemers, naar doorstart en leeftijdsklasse, totaal 2007 t/m 2015



Figuur 1b. Percentage overgenomen en niet overgenomen personeel onder doorgestarte bedrijven, naar leeftijdsklasse, totaal 2007 t/m 2015



Figuur 1c. Percentage overgenomen en niet overgenomen personeel onder doorgestarte bedrijven, naar leeftijdsklasse, 2007 t/m 2015

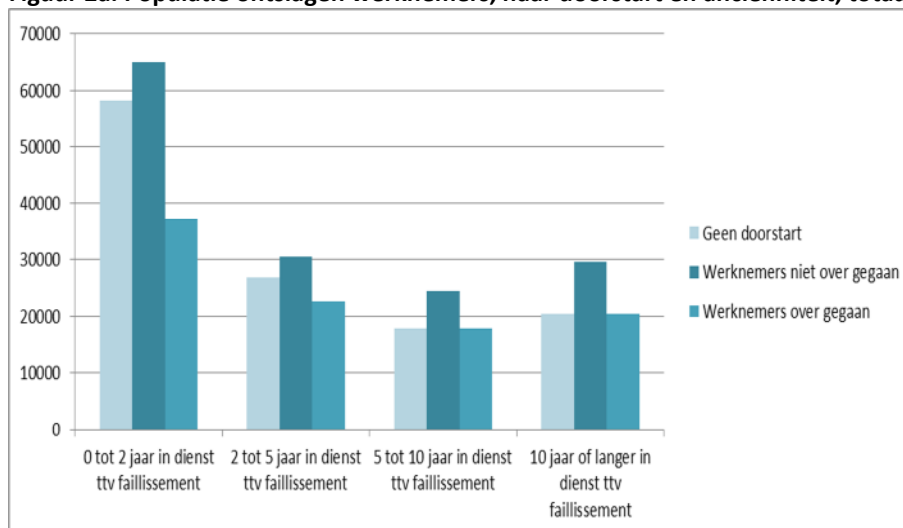


3.2 Anciënniteit

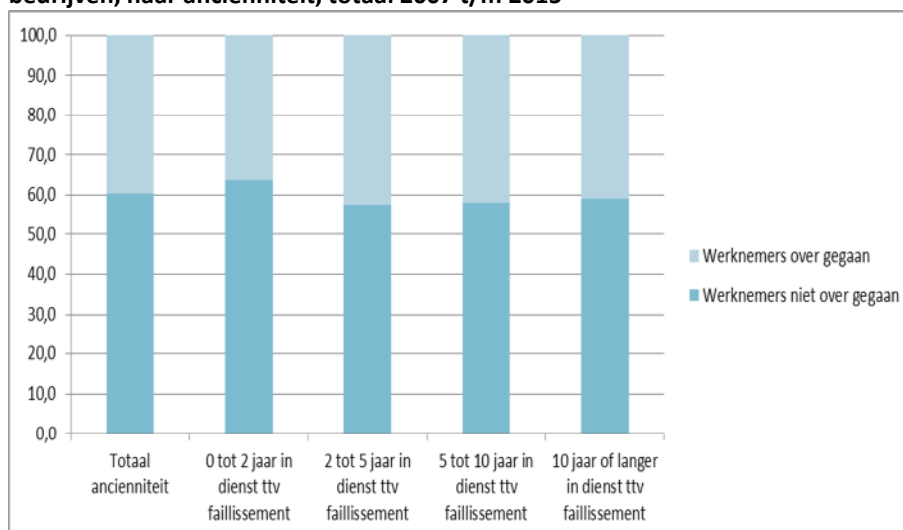
Anciënniteit, oftewel het aantal dienstjaren bij dezelfde organisatie, is bij bedrijfseconomisch ontslag van belang in verband met het afspiegelingsbeginsel, waarbij binnen de verschillende leeftijdsgroepen degene met het kortste dienstverband als eerste voor ontslag moet worden voorgedragen (last in, first out). In het geval van een doorstart na faillissement geldt het afspiegelingsbeginsel in beginsel niet evenals de regels inzake overgang van onderneming. De curator ontslaat in de regel de werknemers van het failliete bedrijf met machtiging van de rechter-commissaris. De doorstarter is dus vrij om te kiezen wie hij in dienst neemt. Het doorgestarte bedrijf zou er dus voor kunnen kiezen om geen werknemers aan te nemen van het failliete bedrijf, die daar langere tijd in dienst zijn geweest, ten gunste van werknemers die daar kort in dienst waren.

De groep werknemers die het kortst in dienst was, gaat het minst vaak mee naar het doorgestarte bedrijf. 36 procent van de werknemers die zijn ontslagen in 2007 t/m 2015 en die korter dan 2 jaar in dienst waren gaat mee, tegenover 41 procent van de medewerkers die langer dan 10 jaar in dienst waren. Werknemers die tussen de twee en tien jaar in dienst waren, gaan net iets vaker mee naar het doorgestarte bedrijf (ongeveer 42 procent).

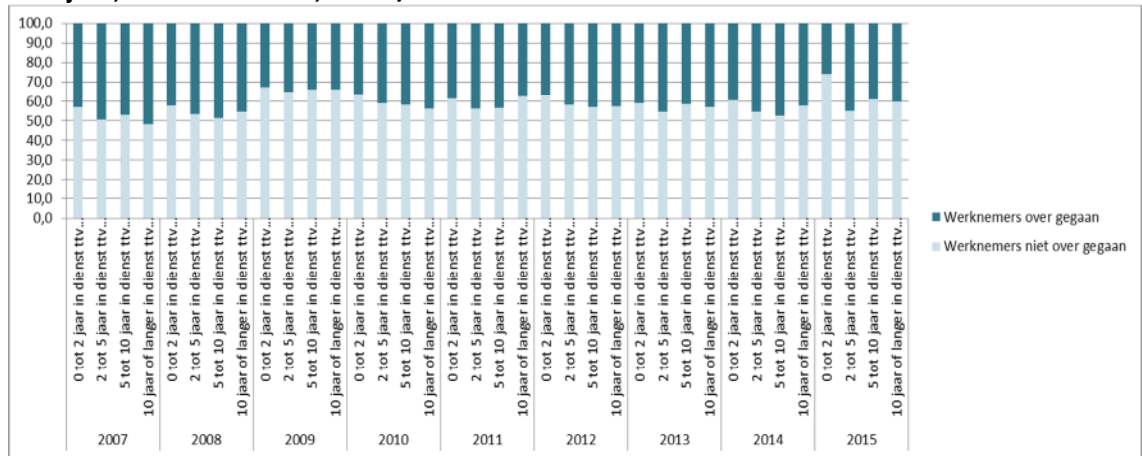
Figuur 2a. Populatie ontslagen werknemers, naar doorstart en anciënniteit, totaal 2007 t/m 2015



Figuur 2b. Percentage overgenomen en niet overgenomen personeel onder doorgestarte bedrijven, naar anciënniteit, totaal 2007 t/m 2015



Figuur 2c. Percentage overgenomen en niet overgenomen personeel onder doorgestarte bedrijven, naar anciënniteit, 2007 t/m 2015

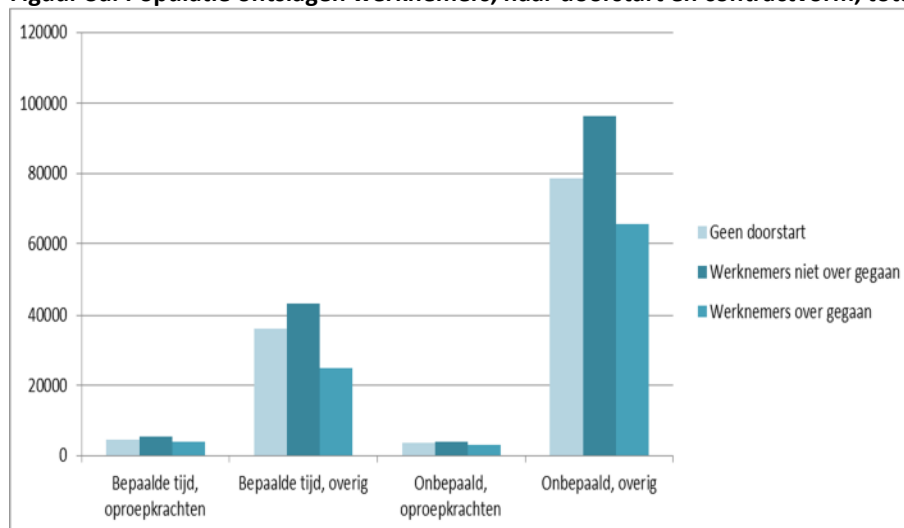


3.3 Contractvorm

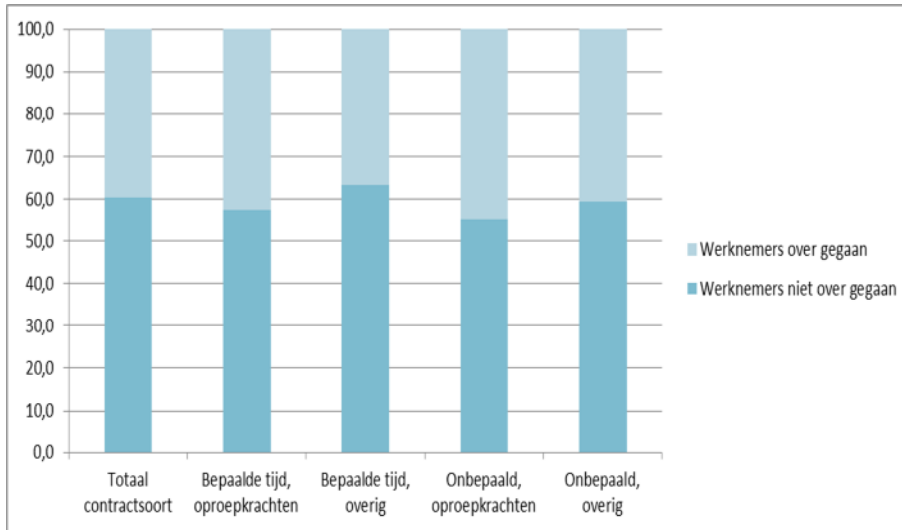
We maken in dit onderzoek onderscheid naar contractvorm, zoals arbeidsovereenkomsten met een variabele arbeidsduur (ook wel aangeduid met oproepcontract, nulurencontract of min-maxcontract) en overige werknemers. Deze laatste groep bevat alle soorten werknemers, uitgezonderd oproepkrachten, uitzendkrachten die gedetacheerd zijn bij het failliete bedrijf, Directeur-Groot Aandeelhouders (DGA's) en zelfstandigen die worden ingehuurd door het bedrijf. Uitzendkrachten die bij het bedrijf in loondienst zijn, bijvoorbeeld wanneer het een faillissement van een uitzendbureau betreft, vallen wel onder deze groep. Binnen deze twee groepen wordt onderscheid gemaakt tussen werknemers met een contract voor bepaalde tijd en werknemers met een contract voor onbepaalde tijd.

Werknemers met een contract voor onbepaalde tijd gaan in alle onderzochte jaren, uitgezonderd 2013 en 2014, iets vaker mee naar het doorgestarte bedrijf dan werknemers met een contract voor bepaalde tijd. Oproepkrachten gaan over de gehele onderzoeksperiode bezien procentueel iets vaker mee naar het doorgestarte bedrijf dan overige werknemers. De verschillen in het personeelsbestand van de bedrijven zijn er de reden van dat er tussen de verschillende jaren verschillen zitten.

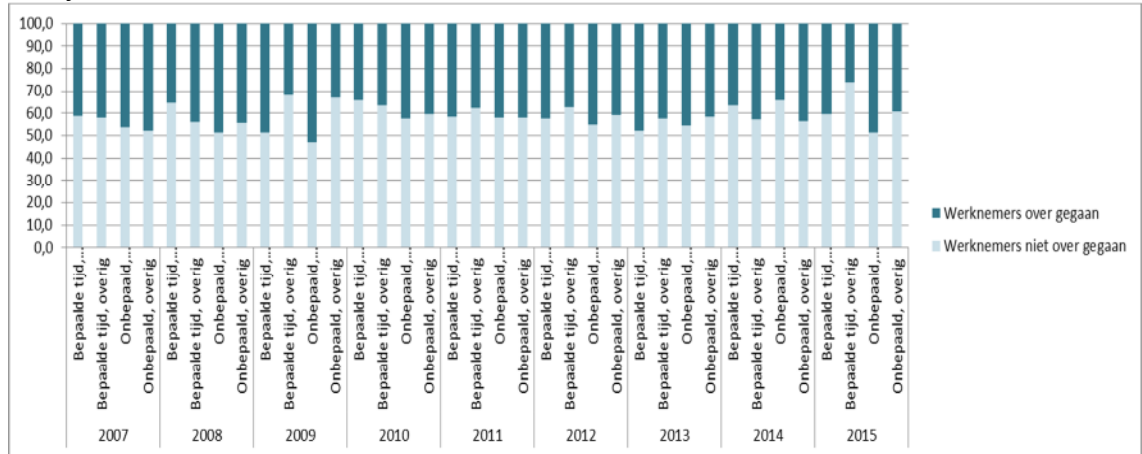
Figuur 3a. Populatie ontslagen werknemers, naar doorstart en contractvorm, totaal 2007 t/m 2015



Figuur 3b. Percentage overgenomen en niet overgenomen personeel onder doorgestarte bedrijven, naar contractvorm, totaal 2007 t/m 2015



Figuur 3c. Percentage overgenomen en niet overgenomen personeel onder doorgestarte bedrijven, naar contractvorm, 2007 t/m 2015



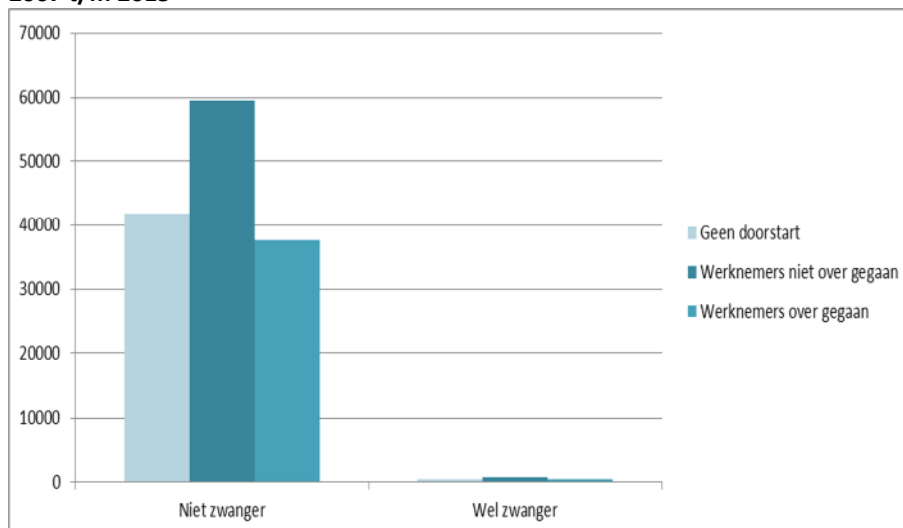
3.4 Zwangere werkneemsters

Van zwangere werkneemsters is bij de werkgever bekend dat ze binnen afzienbare tijd enige tijd afwezig zullen zijn. Tijdens deze periode moet vervanging geregeld worden. Dit kan een reden zijn om zwangere vrouwen geen baan aan te bieden bij het doorgestarte bedrijf.

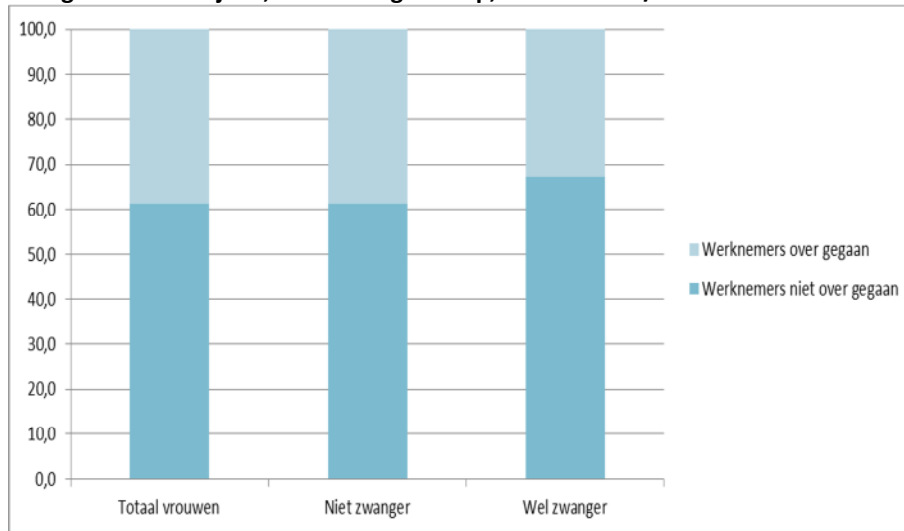
Het CBS beschikt niet over integrale gegevens met betrekking tot zwangerschap. Daarom is zwangerschap in dit onderzoek afgeleid op basis van de geboortedata van de kinderen. In hoofdstuk vijf wordt deze methodiek beschreven.

Slechts een zeer klein deel van de werkneemsters die hun baan verloor vanwege faillissementsontslag, was zwanger ten tijde van het ontslag (1480 van de 140.530 vrouwen over de gehele onderzoeksperiode). Zwangere werkneemsters gaan iets minder vaak over naar het doorgestarte bedrijf dan werkneemsters die niet zwanger zijn. Dit geldt in alle jaren, behalve 2009. Het verschil bedraagt 6 procentpunten over de gehele periode 2007 t/m 2015. Door de kleine aantallen kunnen hier echter weinig conclusies aan verbonden worden.

Figuur 4a. Populatie ontslagen vrouwelijke werknemers, naar doorstart en zwangerschap, totaal 2007 t/m 2015



Figuur 4b. Percentage overgenomen en niet overgenomen vrouwelijk personeel onder doorgestarte bedrijven, naar zwangerschap, totaal 2007 t/m 2015



Figuur 4c. Percentage overgenomen en niet overgenomen vrouwelijk personeel onder doorgestarte bedrijven, naar zwangerschap, 2007 t/m 2015



3.5 Opleidingsniveau

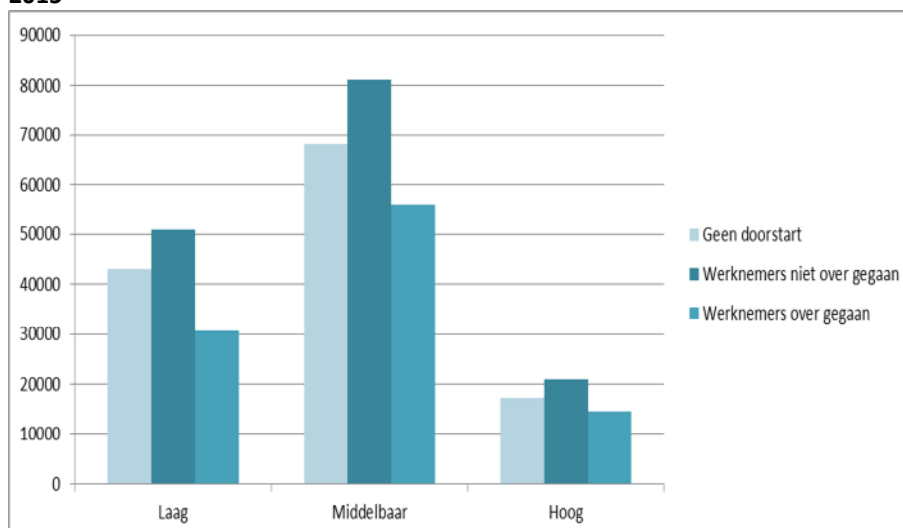
Opleidingsniveau is een relevant persoonskenmerk om naar te kijken in verband met doorstart na faillissement. Laagopgeleiden vormen om uiteenlopende redenen een van de kwetsbaarste groepen op de arbeidsmarkt.

Het grootste deel van de werknemers dat te maken krijgt met een faillissement is middelbaar opgeleid, gevolgd door laagopgeleid. Hoogopgeleiden krijgen het minst te maken met faillissementsontslag.

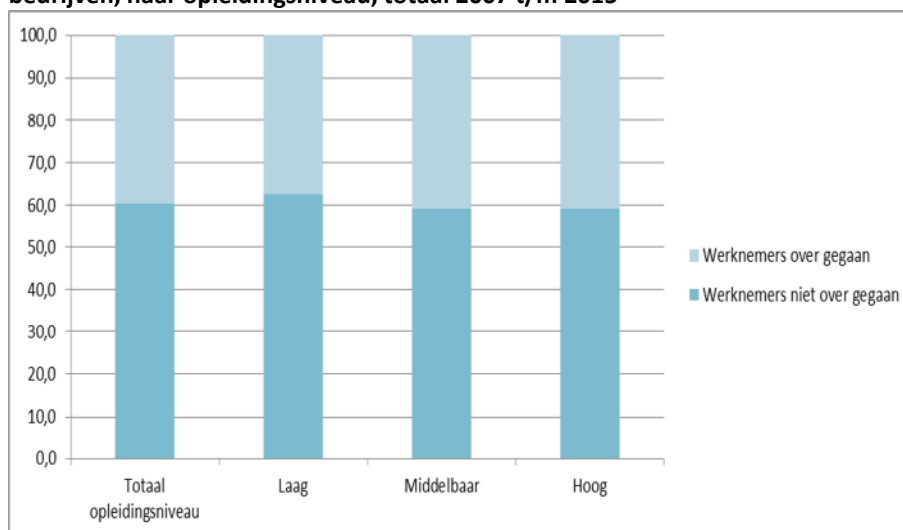
De verschillen in doorstroom tussen lager en hoger opgeleide werknemers zijn relatief klein: laagopgeleiden gaan met 63 procent over alle jaren tussen 2007 en 2015 gezien het minst vaak mee, tegenover 59 procent bij zowel middelbaar- als hoogopgeleiden.

Van jaar op jaar zijn de fluctuaties in de verschillen tussen de opleidingsniveaus behoorlijk groot, maar voor bijna alle jaren geldt dat laagopgeleiden iets minder vaak worden meegenomen bij een doorstart dan middelbaar- en hoogopgeleiden.

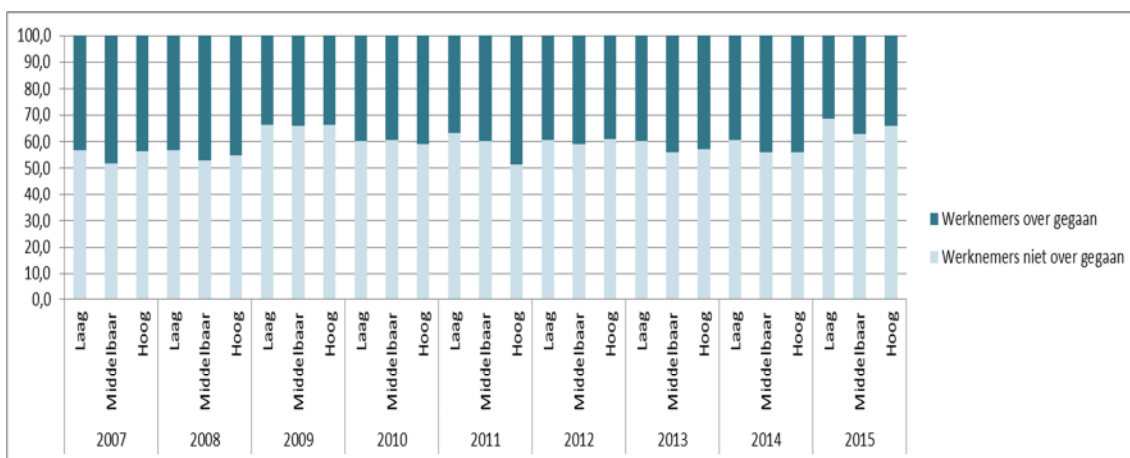
Figuur 5a. Populatie ontslagen werknemers, naar doorstart en opleidingsniveau, totaal 2007 t/m 2015



Figuur 5b. Percentage overgenomen en niet overgenomen personeel onder doorgestarte bedrijven, naar opleidingsniveau, totaal 2007 t/m 2015



Figuur 5c. Percentage overgenomen en niet overgenomen personeel onder doorgestarte bedrijven, naar opleidingsniveau, 2007 t/m 2015



4. Samenvatting en conclusie

Het CBS heeft in opdracht van SZW onderzocht wat de baangevolgen zijn voor werknemers die in dienst waren bij bedrijven die failliet gingen en een doorstart maakten. Onderzocht werd of er bij de doorstart van een bedrijf selectief groepen van werknemers of bepaalde contractvormen overgenomen worden door het doorgestarte bedrijf.

De cijfers laten zien dat de personeelskenmerken van groepen personen die weer bij doorgestarte bedrijven in dienst komen verschillen van de personeelskenmerken van groepen personen die niet opnieuw worden aangenomen binnen doorgestarte bedrijven. Deze verschillen in personeelskenmerken zijn over het algemeen echter beperkt tot enige procentpunten en worden deels veroorzaakt door de samenstelling van het personeelsbestand van de bedrijven die in de betreffende jaren failliet gingen. Jongeren (15 tot 25 jaar) en ouderen (55 jaar of ouder) gaan iets minder vaak over naar het doorgestarte bedrijf, evenals personeel dat korter dan twee jaar in dienst was. Ook zwangere vrouwen en laagopgeleide werknemers worden iets minder vaak in dienst genomen bij het doorgestarte bedrijf. Oproepkrachten gaan juist iets vaker mee dan werknemers met een andere contractvorm.

5. Bronnen en methodiek

Dit onderzoek is rechtstreeks gebaseerd op de gegevens uit fase I. Een beschrijving van de bronnen die hiervoor gebruikt zijn, is te vinden in de rapportage van fase I (Hoekema, Alberda & Boutorat, 2017). Deze gegevens zijn gekoppeld met gegevens uit het Stelsel van Sociaal-statistische Bestanden (SSB). Het SSB is een uitgebreid stelsel van koppelbare registers en enquêtes. De bronnen vanuit het SSB die specifiek voor dit onderzoek zijn gebruikt, vinden hun oorsprong in de Gemeentelijke Basisadministratie (GBA), de gemicro-integreerde banenbestanden en uitkeringenbestanden, gebaseerd op de Polisadministratie die wordt beheerd door het UWV, en het opleidingsniveaubestand.

5.1 GBA

De gegevens die in de GBA zijn opgenomen hebben betrekking op alle personen die in het bevolkingsregister zijn opgenomen (de 'de jure' bevolking). In principe wordt iedereen die voor kortere of langere tijd in Nederland woonachtig is, opgenomen in het bevolkingsregister van de gemeente waar de nachtrust hoofdzakelijk wordt genoten (woongemeente).

De indeling naar leeftijd is hoofdzakelijk gebaseerd op de gegevens uit de GBA. Het is berekend op basis van de geboortedatum, zoals vastgelegd in de GBA. Het gaat hierbij om het verschil tussen de datum waarop de baan beëindigd werd en de geboortedatum. In het geval een werknemer niet geregistreerd stond in de GBA, is de leeftijd berekend op basis van de geboortedatum zoals die geregistreerd staat in andere bronnen (in dit onderzoek betreft dit voornamelijk de Polisadministratie).

Zwangerschap wordt door het CBS niet (integraal) als zodanig waargenomen. Om toch te bepalen of vrouwelijke werknemers zwanger waren ten tijde van het faillissementsontslag is bepaald of de betreffende werknemers vrouwelijk zijn en of ze een kind kregen binnen zes maanden na de baanbeëindiging. Deze twee gegevens zijn integraal beschikbaar via de GBA. Deze methodiek kent enkele kanttekeningen. Zo zijn alleen de levendgeborenen hierin opgenomen. We missen dus de zwangerschappen die na de eerste drie maanden alsnog verkeerd afliepen. Daarnaast zit er een kleine onnauwkeurigheid in deze methode in het geval van adoptie of draagmoederschap.

5.2 Polisadministratie

Contractvorm is samengesteld op basis van gegevens die worden geregistreerd in de Polisadministratie. Het betreft een combinatie van soort baan (oproepkracht of overig) en soort contract (bepaalde- of onbepaalde tijd).

De Polisadministratie wordt beheerd door het UWV. Hierin verzamelt het UWV informatie over loon, uitkeringen en arbeidscontracten. Het gaat om de gegevens van alle verzekerde werknemers in Nederland. De polisbestanden bevatten dus ook gegevens van buitenlandse werknemers die onder het Nederlandse belastingstelsel vallen en loonheffing moeten betalen.

5.3 Baansleutelkoppelbestanden

In dit bestand zijn relaties vastgelegd tussen baansleutels van de Polisadministratie (baanrugid/ikvid) en baansleutels van de gemicro-integreerde banenbestanden (baanid). Het betreft n-op-1-relaties; één of meer baanrugid's/ikvid's verwijzen naar één baanid. Het relatiebestand is niet volledig; voor een klein deel van de baanrugid's/ikvid's is er geen relatie met een baanid. Om deze

reden ontbreekt in dit onderzoek voor een (relatief klein) aantal personen de contractvorm. Deze personen zijn niet opgenomen in de betreffende tabel en grafieken.

5.4 Gemicro-integreerde uitkeringen- en banenbestanden

Gegevens met betrekking op de anciënniteit van de baan zijn afkomstig uit het gemicro-integreerde SSB. Micro-integratie heeft tot doel consistentie te bewerkstelligen tussen bronnen en binnen een bron (longitudinale consistentie). Daartoe worden databestanden met elkaar geconfronteerd en worden conflicterende gegevens gecorrigeerd.

Anciënniteit wordt niet rechtstreeks in de Polisadministratie geregistreerd. Het is berekend op basis van een complex algoritme, bedoeld om de baanidentificatie longitudinaal consistent te maken, zodat banen in de tijd kunnen worden gevolgd. Om allerlei administratieve redenen kunnen baanidentificaties namelijk wijzigen terwijl in feite sprake is van dezelfde baan. Er worden een aantal datumcorrecties gedaan op de begin- en einddata van de banen. Wanneer data over een nieuw verslagjaar worden verwerkt, krijgt elke baan een nieuwe baanidentificatie toegewezen. Vervolgens wordt de baanidentificatie uit een record ("baanrecord 2") vervangen door de baanidentificatie uit een voorafgaand record ("baanrecord 1") indien:

- Baanrecord 2 dezelfde persoon (geoperationaliseerd door RinPersoonS + RinPersoon) en bedrijf (geoperationaliseerd door BEID) betreft als baanrecord 1.
- Baanrecord 2 dezelfde persoon (geoperationaliseerd door RinPersoonS + RinPersoon) en bedrijf (geoperationaliseerd door loonheffingnummer) betreft als baanrecord 1.
- Baanrecord 2 dezelfde persoon (geoperationaliseerd door RinPersoonS + RinPersoon) betreft als baanrecord 1 en bovendien de bedrijven van baanrecord 1 en baanrecord 2 (BEID dan wel loonheffingnummer) deel uitmaken van een cluster bedrijven die via fusies / splitsingen met elkaar in relatie staan.
- Baanrecord 2 dezelfde persoon (geoperationaliseerd door RinPersoonS + RinPersoon) betreft als baanrecord 1 en het bovendien aannemelijk is dat de bedrijven van baanrecord 1 en baanrecord 2 (BEID dan wel loonheffingnummer) met elkaar in relatie staan omdat er grote aantallen werknemers van het ene bedrijf naar het andere stromen.

Indien een baansleutel wordt gecorrigeerd op basis van het bovenstaande, dan wordt ook de anciënniteit van de baan aangepast.

5.5 Opleidingsniveaubestand

De verdeling naar opleidingsniveau is gebaseerd op gegevens afkomstig uit het opleidingsniveaubestand. Het opleidingsniveaubestand vertegenwoordigt het hoogst behaalde opleidingsniveau van de Nederlandse bevolking op het peilmoment (1 oktober van jaar JJJJ). Het wordt samengesteld uit data van diverse onderwijsregistraties en een serie jaargangen van de Enquête Beroeps bevolking (EBB, vanaf 2004). Het betreft de volgende registraties: - CRIHO (Centraal Register van Inschrijvingen in het Hoger Onderwijs, vanaf 1983 (wo)/1986 (hbo)); - Onderwijsnummerbestanden voortgezet onderwijs (vanaf schooljaar 2003/'04, middelbaar beroepsonderwijs (vanaf schooljaar 2004/'05), volwasseneneducatie inclusief voortgezet algemeen volwassenenonderwijs (vanaf schooljaar 2005/'06). - Onderwijsnummerbestanden basisonderwijs (WPO) en speciaal onderwijs (WEC) (vanaf schooljaar 2008/'09). - Bestanden met opleidingsgeschiedenissen zoals opgegeven door werkzoekenden bij het UWV WERKbedrijf (personen die ingeschreven stonden in 2010 of later).

Door het gebruik van meerdere (jaargangen van) bronnen heeft het opleidingsniveaubestand een zeer hoge dekkingsgraad (2015: bijna 11 miljoen personen) die bovendien jaarlijks toeneemt. Alhoewel de dekkingsgraad hoog is, vertegenwoordigt het bestand niet de gehele doelpopulatie. De

informatie is voor een deel van de bevolking integraal en voor de overige personen op steekproefbasis (EBB). Het bestand bevat daarom een ophooggewicht.

Wanneer het opleidingsniveau uit het opleidingsniveaubestand wordt gekoppeld aan een bestand dat een deelpopulatie van de Nederlandse bevolking vertegenwoordigt zullen na weging niet altijd de populatietotalen worden gereproduceerd. Dat is toe te schrijven aan het feit dat die specifieke doelpopulatie geen onderdeel uitmaakte van het weegmodel. Dit is ook in dit onderzoek van toepassing.

6. Literatuur

Hoekema, L., Alberda, A, Boutorat, A. (2017). *Doorstart na faillissement fase 1*. CBS: Heerlen.

UWV. (2016). *Merendeel ex-V&D'ers weer aan het werk, maar voor oudere werknemers is het lastig*: Amsterdam.

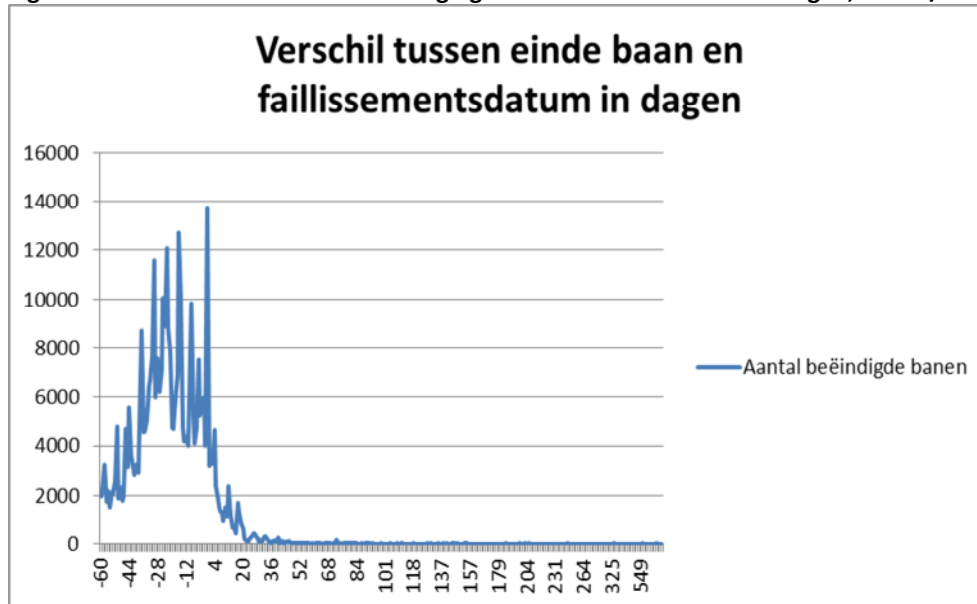
Van Gaalen, R., Sanders, J., Smits, W. & Ybema, J. (red.). (2011). *Dynamiek op de Nederlandse arbeidsmarkt: De focus op kwetsbare groepen*. CBS/TNO: Den Haag.

www.uwv.nl

Bijlage: Baanbeëindigingen

Het CBS beschikt niet over gegevens die rechtstreeks aangeven welke werknemers, wiens baan beëindigd werd bij het failliete bedrijf, door de curator ontslagen zijn en welke werknemers (kort daarvoor) zelf ontslag hebben genomen. Daarom zijn alle werknemers in de populatie opgenomen wiens baan begon vóór uitspraakdatum én eindigde maximaal 60 dagen vóór de datum waarop het faillissement werd uitgesproken of na de uitspraakdatum. Figuur 1 illustreert hoe dit uitpakt.

Figuur B1. Verschil tussen baanbeëindiging en faillissementsdatum in dagen, 2007 t/m 2015



In theorie zou de faillissementsdatum aangehouden kunnen worden, aangezien de curator pas vanaf de uitspraakdatum de medewerkers ontslaat, maar in de praktijk blijken banen in de registraties toch vaak al administratief beëindigd (kort) vóór de faillissementsdatum. Dit gebeurt wanneer een werknemer geen loon meer ontvangt en een uitkering van het UWV krijgt uitbetaald in verband met betalingsonmacht van de werkgever³. Dit kan voorkomen in de volgende situaties (www.uwv.nl):

- De rechter heeft de werkgever tijdelijk uitstel van betaling (surseance) gegeven. Daarnaast wijst hij een bewindvoerder aan die het financieel beheer overneemt.
- De rechter verklaart de werkgever failliet en wijst een curator aan die het financieel beheer overneemt.
- De werkgever kan niet meer uit de problemen komen. De rechter laat de werkgever toe tot de wettelijke schuldsanering.
- Een andere situatie waarbij de werkgever de werknemer blijvend geen loon meer betaalt. Bijvoorbeeld als hij is verdwenen en voor de werknemer onbereikbaar is.

³ Bij een uitbetaling van een uitkering in verband met betalingsonmacht moet UWV het gebruikelijke aantal verloonde uren en code soort IKV 33 (nWW) invullen.