

Werkzekerheid op de Nederlandse arbeidsmarkt aan de hand van de gevolgen van massaontslagen

Dirk Scheele, Ruben van Gaalen, Johan van Rooijen

De gevolgen van massaontslagen bieden een ingang om de werkzekerheid op de Nederlandse arbeidsmarkt van met ontslag bedreigde werknemers in kaart te brengen. Werkzekerheid is opgevat als het vermogen van ontslagen werknemers om op eigen kracht en binnen afzienbare termijn weer bij hun arbeidsvaardigheden aansluitend werk te vinden. Bij massaontslagen betrokken werknemers zijn in dit onderzoek op indirecte wijze geïdentificeerd aan de hand van de uitstroom van werknemers uit bedrijven, gebruikmakend van het Sociaal Statistisch Bestand (SSB). Massaontslag wordt gezien als een piek in de reguliere uitstroom. De gevolgen van massaontslagen zijn belicht door de arbeidsmarktparticipatie en de inkomstenontwikkeling in de drie jaar na het ontslag op individueel niveau te volgen. De werkzekerheid is niet alleen de resultante van de karakteristieken van de werknemer en zijn loopbaan tot dan toe maar ook van het succes van de stappen die in de eerste maanden voor en na het ontslag door de werknemer zijn gezet.

In this study, the effects of mass layoffs on the labour market participation of discharged workers are used to investigate the extent to which employment security exists within the context of the Dutch labour market. For this purpose, administrative data from the Social Statistical Database (SSB) were used. Mass layoffs were identified through an indirect approach based on patterns in outflow of jobs from moderate to large companies as well as the subsequent appeal to social security provisions. Discharged employees were followed for three years after mass layoff.

The majority of discharged workers is reemployed within half a year. However, despite the fast initial recovery, the fraction of reemployed workers does not increase substantially during the next two and a half years. The situation directly following layoff is an accurate predictor for the situation after three years. Discharged workers who find a job within 3 months after being discharged are very likely to have work 3 years after layoff. Those who make an appeal to social security provisions on the other hand have a twice smaller chance of having work after three years.

Inleiding

Werkzekerheid houdt in dat een werknemer na ontslag binnen een redelijke termijn weer een baan vindt die aansluit bij zijn arbeidsvaardigheden (WRR, 2007). Werk-

zekerheid is afhankelijk van de werking van de arbeidsmarkt. De conjunctuur kan een handje helpen om de werkzekerheid te bevorderen. Het bestaan van instituties, zoals de Centra voor Werk en Inkomen en het Uitvoeringsinstituut Werknemersverzekeringen (UWV) kan op zijn beurt ook bijdragen aan de werkzekerheid. Werkzekerheid is een wervend beleidsconcept bij een baanzekerheid die onder druk staat. 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 hier allereerst om de vraag op welke termijn werknemers, van wie de baan om bedrijfseconomische redenen beëindigd is, weer een baan vinden. Bovendien worden de gevolgen voor de inkomsten onderzocht.

Werkzekerheid laat zich in kaart brengen aan de hand van reële beëindigingen van arbeidsrelaties op initiatief van de werkgever. In dit onderzoek zijn dergelijke beëindigingen geselecteerd aan de hand van massaontslagen. Er is nagegaan hoe het de betrokken werknemers na hun ontslag gedurende een aantal jaren op de arbeidsmarkt is vergaan.

De bruikbaarheid van de informatie over de gevolgen van massaontslagen voor het in kaart brengen van de werkzekerheid hangt op de veronderstelling dat de kenmerken van werknemers die bij massaontslagen betrokken zijn niet wezenlijk verschillen van de kenmerken van andere werknemers van wie de arbeidsrelatie is beëindigd op bedrijfseconomische gronden. Het kernargument is dat een massaontslag plaats vindt op grond van overwegingen die los staan van de individuele kwaliteiten van de werknemer.

Het onderzoek past 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 opgestart. Het onderzoek op dit gebied heeft zich een eigen plaats in de economisch getinte literatuur veroverd (Jacobson et al. 1993).

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 (Burda & Mertens 2001, Lefranc 2003, Hijzen et al. 2005, Eliason & Storrie 2006).

In Nederland is dergelijk onderzoek vooralsnog beperkt van omvang. Eerder zijn gegevens van het OSA arbeidsaanbodpanel aan een dergelijk onderzoek onderworpen (Abbring et al, 2002). De gevolgen van het grote Fokkerfaillissement van 1996 zijn minutieus onderzocht (Kriechel en Pfann 2005 en 2006). Het huidige 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 werknemersbevolking van Nederland. Deze gegevens zijn onderdeel van het Sociaal Statistisch Bestand (SSB).¹⁾

Bij een massaontslag worden in een bedrijf of een instelling over een beperkte periode meerdere werknemers tegelijk ontslagen. De oorzaak ligt in de economie en bij de bedrijven. Daarmee is gezegd dat massaontslagen niet het gevolg zijn van disfunctioneren, verstoorde arbeidsverhoudingen of langdurige ziekte van de ontslagen werknemers. Het kan elke willekeurige werknemer overkomen. 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 ten slotte 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. De 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.

Wat is de werkzekerheid van werknemers die bij een massaontslag betrokken zijn geraakt? Vinden zij weer werk en hoe lang duurt dit dan? Is er wat inkomsten betreft sprake van neerwaartse of van opwaartse mobiliteit? Hoe verhouden de loopbanen van deze werknemers zich tot de loopbanen van werknemers die niet met een massaontslag zijn geconfronteerd? Dit zijn de belangrijkste onderzoeksvragen.

Massaontslagen hebben met name serieuze consequenties voor werknemers die een sterke binding hebben met de arbeidsmarkt. Voorbeelden zijn werknemers met een hypotheeklast en/of kinderen, personen dus voor wie participatie op de arbeidsmarkt van essentieel belang is voor het eigen levensonderhoud of dat van gezinsleden. In dit onderzoek worden alleen reguliere banen geanalyseerd. Dat zijn banen die op het moment van ontslag langer dan een jaar bestonden, waarvan de deeltijd-factor groter is dan 0,4 was en die geen oproep- of uitzendwerk of tijdelijke arbeids-overeenkomst betreffen. Van dergelijke reguliere banen wordt verondersteld dat zij bezet worden door werknemers die een sterke binding hebben met de arbeidsmarkt. Ten slotte is de aandacht vooral uitgegaan naar de leeftijdcohorten die geen gebruik kunnen maken van een pensioenregeling.

De mate van werkzekerheid

In dit onderzoek zijn 27,9 duizend werknemers geïdentificeerd die in de periode 2001–2002 bij een massaontslag betrokken waren. Dit cijfer komt dicht in de buurt van het cijfer voor collectieve ontslagen in de zin van de Wet melding collectief ont-

¹⁾ Dit artikel is gebaseerd op een uitgebreidere rapportage die is uitgebracht in de reeks WRR Verkenningen (Scheele, van Gaalen & van Rooijen 2008).

slag dat in de Ontslagstatistiek van het ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid vermeld wordt. De arbeidsmarktparticipatie en inkomstenontwikkeling van deze ontslagen werknemers zijn voor de drie jaar volgend op het ontslag in kaart gebracht.

Sociaaleconomische categorie van ontslagenen in de drie jaar na ontslag

De arbeidsmarktstatus vóór en op diverse momenten na ontslag is weergegeven in tabel 1. Een half jaar na het ontslag is het merendeel (64,6 procent) van de ontslagenen weer werknemer. De ontslagenen die op basis van hun belangrijkste inkomstenbron in een andere sociaal-economische categorie dan werknemer worden ingedeeld, zijn in de minderheid (35,6 procent).

Een deel van deze groep is voor zijn inkomsten aangewezen op een uitkering, een deel is ge(pre-)pensioneerd en een deel heeft zich van de arbeidsmarkt teruggetrokken zonder aanspraak te maken op een uitkering (categorie 'geen inkomsten'). Mogelijk hebben deze werknemers een partner met inkomsten of hebben zij reserves vanwege een uitkering in het kader van een sociaal plan. Opvallend is ten slotte dat het aandeel van de ontslagenen dat weer werknemer wordt, met de tijd slechts licht oploopt (van 64,6 procent naar 65,6 procent).

Tabel 1
Sociaaleconomische categorie van ontslagenen 1 maand voor en een half, 1, 2 en 3 jaar na het ontslag vergeleken met een referentiegroep

	1 maand vóór	Na een half jaar	Na 1 jaar	Na 2 jaar	Na 3 jaar	Referentiegroep na 3 jaar ¹⁾
	%					
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	100	100	100	100	100

¹⁾ 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 werknemers met een tijdelijk arbeidscontract. Vervolgens werden de door massaontslag getroffen werknemers uitgesloten. Uit praktische overwegingen werd uit de resulterende selectie ten slotte een willekeurige 10%-steekproef getrokken.

Bron: CBS (SSB).

Leeftijd is vanzelfsprekend een belangrijke factor bij het vinden van een nieuwe baan. Dat blijkt ook uit het aandeel werknemers dat voor zijn inkomsten is aangewezen op een pensioenregeling. In tabel 2 is de sociaaleconomische categorie drie jaar na het ontslag weergegeven per geboortecohort.

De oudste 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 de cohort 1946–1950 weer werk. De oudste cohort van voor 1945 maakte ruim gebruik van pensioneringsregelingen. De afhankelijkheid van een WW of een WAO-uitkering loopt met de leeftijd op. Voor een klein deel van de ontslagen werknemers komt het zwaartepunt te liggen op werk als zelfstandige. In de cohorten 1961–1965 en 1966–1970 komt dit het meest frequent voor. Een deel van de werknemers haakt anders dan door pensionering af van de arbeidsmarkt (categorie ‘geen inkomsten’). In de drie jongste cohorten gaat het voor een belangrijk deel om vrouwen die zorgtaken op zich nemen. Ten slotte gaan ontslagenen uit de jongste cohort (1971–) verhoudingsgewijs vaak weer aan onderwijs deelnemen.

Tabel 2
Sociaaleconomische categorie 3 jaar na het massaontslag (mannen en vrouwen), uitgesplitst naar geboortecohort

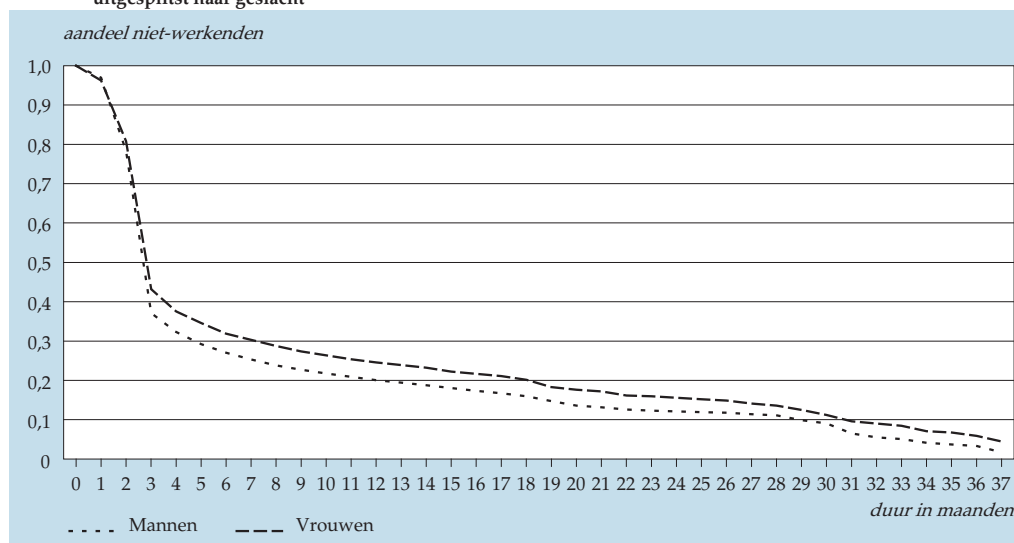
	Voor 1945	1946–1950	1951–1955	1956–1960	1961–1965	1966–1970	Na 1971
	%						
Werknemer	4,7	35,3	72,9	79,3	78,6	78,5	83,8
Zelfstandige	0,3	1,8	2,6	3,2	4,7	4,8	2,5
WAO	4,5	6,4	5,0	3,7	2,8	2,0	1,2
WW	6,4	12,2	11,0	7,4	6,8	6,4	2,6
ABW	0,1	0,6	0,9	1,0	1,0	1,0	1,1
Overige uitkering	1,8	2,9	4,2	2,2	1,7	1,9	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	100	100	100	100	100	100

Bron: CBS (SSB).

Zoekduur na ontslag

In figuur 1 is weergegeven welk deel van de ontslagen werknemers na verloop van tijd nog niet aan het werk is. Er is daarbij onderscheid gemaakt tussen mannen en vrouwen. Het gaat hier om de zoekduur tot de eerste nieuwe baan gevonden wordt, ongeacht de kenmerken van deze nieuwe baan. Het zou voor een deel van de werknemers dus 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 twee oudste leeftijdcohorten zijn hier weggelaten vanwege de mogelijkheid van pensionering. Er zijn verschillen in zoektijd tussen mannen en vrouwen. Mannen vinden sneller dan vrouwen weer een baan.

Figuur 1. Aandeel van de ontslagen werknemers dat na een bepaalde zoekduur nog geen nieuwe baan heeft gevonden, uitgesplitst naar geslacht



Bron: CBS (SSB).

In tabel 3 is weergegeven hoe de verwachte zoekduur met het verstrijken van de tijd oploopt. De verwachte zoekduur is inclusief de al verstreken zoektijd. De berekeningen zijn uitgevoerd op basis van een duurmodel voor alle behalve de twee oudste geboortecohorten. Het blijkt dat naarmate een werknemer langer zonder werk zit, het naar verwachting onevenredig veel langer zal duren voordat hij weer werk heeft. De hier weergegeven zoektijden zijn overigens gevonden bij een ontslag in een bepaalde fase van de conjunctuur. Deze was in 2001–2002 net over het hoogtepunt heen.

Tabel 3
Verwachte zoekduur naar verstreken zoektijd

Verstreken zoektijd	Verwachte zoektijd	Aantallen	Aandeel	Cumulatief
1– 2 maanden	2,9 maanden	14 100	72,8	72,8
3– 4 maanden	7,7 maanden	2 000	10,3	83,1
5– 6 maanden	12,2 maanden	1 100	5,6	88,7
7– 8 maanden	15,2 maanden	900	4,4	93,1
9–10 maanden	20,0 maanden	700	3,8	96,9
11–12 maanden	33,1 maanden	600	3,1	100,0
Totaal		19 500	100	

Bron: CBS (SSB).

Zoekstrategie na ontslag

Het ligt voor de hand dat werknemers die binnen drie maanden na het ontslag weer een nieuwe baan hebben al ruim voor hun ontslag zijn gaan zoeken. In de regel is daar alle gelegenheid toe. Een massaontslag heeft vaak een looptijd van meer dan een jaar, gerekend vanaf het moment van de aankondiging van de gedwongen ontslagen tot het feitelijke ontslagmoment. Gedurende deze periode wordt duidelijk welke werknemers wel kunnen blijven en welke niet. De stappen die een werknemer in de eerste drie maanden na zijn ontslag weet te zetten zijn een goede voor-speller voor de arbeidsmarktparticipatie drie jaar na het ontslag.

Het merendeel van de ontslagen werknemers heeft in de eerste drie maanden na het ontslag weer vast werk. Werknemers die hier niet in slagen, reageren verschillend. Een deel aanvaardt vrij snel na het ontslag flexibel werk, en gaat bijvoorbeeld uitzendwerk doen, een deel ontvangt een uitkering, en een deel heeft geen (eigen) inkomsten. Zij zijn mogelijk afhankelijk van het inkomen van een partner. In tabel 4 is de sociaaleconomische categorie drie jaar na het ontslag weergegeven onderscheiden naar de uitgangspositie in de eerste drie maanden na het ontslag. De twee oudste geboortecohorten zijn buiten beschouwing gelaten.

Tabel 4
Sociaaleconomische categorie 3 jaar na ontslag, uitgesplitst naar uitgangspositie in de eerste drie maanden na ontslag

Sociaaleconomische categorie 3 jaar na ontslag	Positie in de eerste drie maanden na ontslag			
	Werk	Uitzendbaan	Uitkering	Geen inkomsten
	%			
Werknemer	87,2	75,2	41,8	46,8
Zelfstandige	1,6	1,2	3,0	3,9
Arbeidsongeschiktheid	0,6	1,0	24,9	1,8
Werkloosheidsuitkering	2,8	7,5	14,9	6,7
Bijstandsuitkering	0,3	1,7	3,9	2,8
Overige uitkering	1,0	2,7	3,3	1,5
Scholier/student	0,7	2,0	0,1	0,6
Geen inkomsten ¹⁾	2,1	3,8	3,5	22,5
Onbekend	3,6	5,1	4,6	13,4
Totaal	100	100	100	100

¹⁾ Uit loon/eigen bedrijf/uitkering.

Bron: CBS (SSB).

Uit tabel 4 blijkt dat de werknemers die binnen drie maanden na ontslag weer werk hebben ook op termijn het meest succesvol zijn op de arbeidsmarkt. De werknemers die binnen drie maanden na het ontslag een uitzendbaan aanvaardden zijn echter bijna even succesvol, hoewel vaker een beroep wordt gedaan op een uitkering. De groep die de eerste drie maanden een uitkering heeft, is het minst succesvol op de arbeidsmarkt. De uitkeringsafhankelijkheid blijft hoog.

Opvallend is dat naast een beroep op de WW en de bijstand ook een omvangrijk beroep is op arbeidsongeschiktheidsregelingen. Degenen die de eerste drie maanden geen eigen 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 deel zonder inkomsten.

Inkomsten na ontslag

Werknemers die bij een massaontslag betrokken raken, krijgen te maken met veranderingen in 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 tabel 5 is weergegeven welk percentage van de ontslagen werknemers qua inkomstenontwikkeling is te kenschetsen als stijger, gelijkblijver of daler. Daaronder wordt het volgende verstaan:

1. Stijger: een persoon verbetert zijn inkomsten ten opzichte van de situatie een half jaar voor het ontslag met meer dan 10 procentpunt (bijvoorbeeld van percentiel 50 naar 65).
2. Gelijkblijver: een persoon blijft maximaal 10 procentpunt van de situatie een half jaar voor ontslag vandaan.
3. Daler: een persoon ziet zijn inkomsten met meer dan 10 procentpunt verslechteren (bijvoorbeeld van percentiel 50 naar 35).

In bovenstaande typering is de positie in de percentielverdeling gebaseerd op de verdeling zoals die geldt voor de gehele werkende bevolking.

Het blijkt uit tabel 5 dat er een half jaar na het ontslag meer dalers zijn dan stijgers. Na drie jaar is dit omgedraaid. Dit geldt vooral voor de inkomsten die alleen uit werk zijn verkregen. Er is dus geen ernstige inkomstenachteruitgang waarneembaar voor werknemers die bij een massaontslag betrokken zijn geraakt.

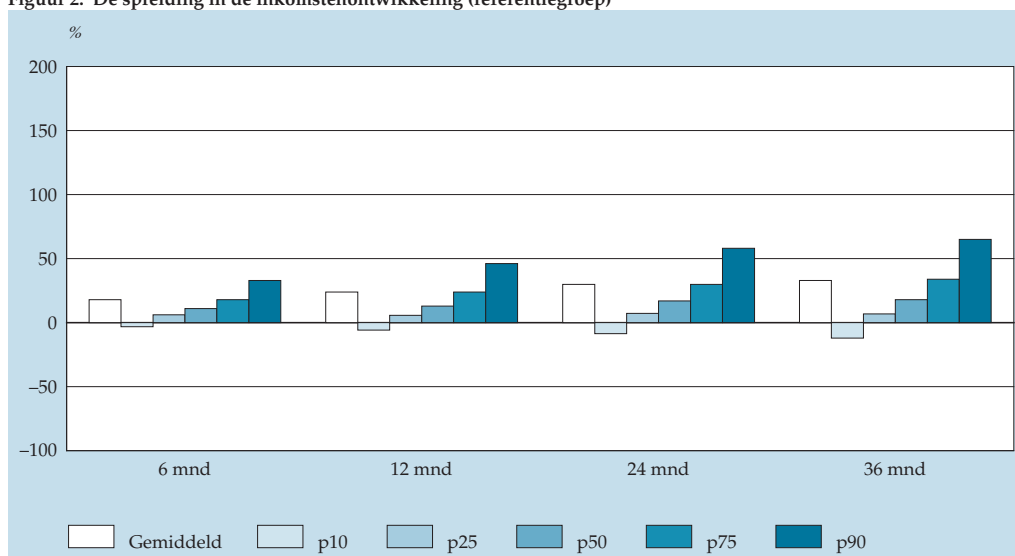
Tabel 5
Inkomstenontwikkeling van ontslagen werknemers

	Totaal inkomsten		Inkomsten uit werk	
	na een half jaar	na 3 jaar	na een half jaar	na 3 jaar
	%			
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
Totaal	100	100	100	100

Bron: CBS (SSB).

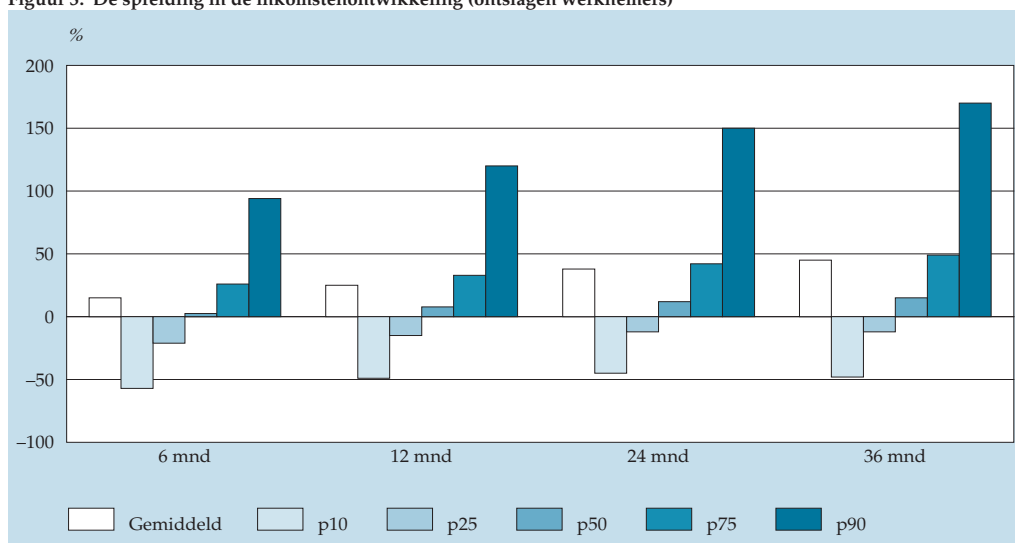
Het is echter niet zo dat massaontslagen geen verliezers kennen. De onderlinge verschillen in de relatieve inkomstenontwikkeling tussen werknemers zijn groot. In de figuren 2 en 3 is de spreiding van de relatieve inkomstenontwikkeling bij de werknemerspopulatie en bij de ontslagen werknemers in beeld gebracht. De relatieve inkomstenontwikkeling is weergegeven voor het 10e, het 25e, het 50e, het 75e en het 90e percentiel van de betreffende populatie.

Figuur 2. De spreiding in de inkomstenontwikkeling (referentiegroep)



Bron: CBS.

Figuur 3. De spreiding in de inkomstenontwikkeling (ontslagen werknemers)



Bron: CBS.

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 een half jaar na ontslag. In het 25e percentiel is wel sprake van een lichte afname van de relatieve inkomsterugval: van 21 procent na een half jaar, naar 12 procent na drie jaar. Dat kan vergeleken worden met de relatieve inkomstenstijging van 6,9 procent in het 25e percentiel van de werknemerspopulatie.

Uit nadere analyses blijkt dat verliezen eerder worden geleden door ouderen, allochtonen en vrouwen, terwijl jongeren, mannen en autochtonen vaker een positieve ontwikkeling doormaken. De verschillen tussen te onderscheiden groepen blijken echter kleiner te zijn dan de verschillen binnen die groepen.

Ten slotte blijkt dat de uitgangspositie in de eerste maanden na het ontslag van groot belang is: ontslagenen die in de eerste drie maanden na ontslag een nieuwe baan hebben maken veel vaker een positieve inkomstenontwikkeling door dan ontslagenen die aanvankelijk een uitkering hebben.

Identificatie van massaontslag

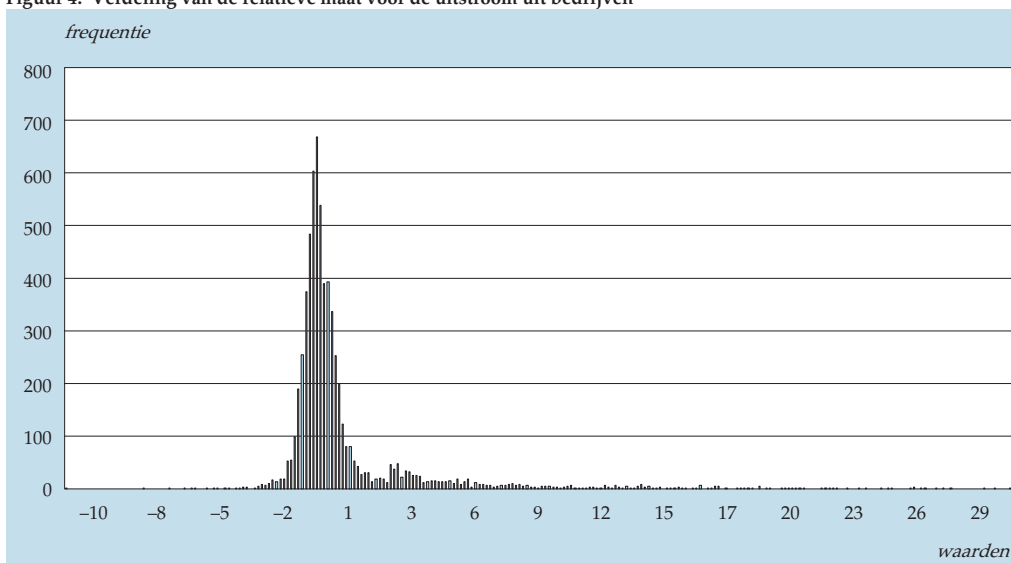
De identificatie van massaontslagen op basis van gegevens uit het SSB verloopt in een aantal stappen. Allereerst worden bedrijfseenheden met meer dan 100 werknemers geselecteerd. De reden voor deze selectie is dat massaontslag in kleine bedrijven niet kan worden vastgesteld op basis van gegevens uit het huidige SSB. Bovendien mag men zich afvragen of sprake kan zijn van massaontslag in een bedrijf met bijvoorbeeld tien werknemers. Daarna worden de reguliere banen geselecteerd.

Vervolgens worden per bedrijf zogenoemde piekmaanden geselecteerd. Dit zijn maanden waarin een abnormaal hoge uitstroom optreedt die kan wijzen op massaontslag. Daartoe wordt eerst de maandelijkse uitstroom per bedrijf vastgesteld in de jaren 2001 en 2002. Aan de hand van die gegevens worden per bedrijf de mediane uitstroom en de interkwartielafstand, als maat voor de spreiding, bepaald. Er wordt gebruik gemaakt van de mediaan en de interkwartielafstand en niet van gemiddelde en variantie, omdat eerstgenoemde maten robuust zijn voor extreme waarden zoals een uitstroom bij massaontslag. Daarna wordt de toetsingsgrootheid samengesteld die de volgende uitdrukking heeft:

(uitstroom in een specifieke maand – mediane uitstroom) / interkwartielafstand.
Deze uitdrukking geeft aan hoe groot het verschil is tussen de uitstroom in een specifieke maand en de centrale tendentie genormeerd naar de spreiding in de uitstroom. Een verdeling van deze toetsingsgrootte is weergegeven in figuur 4.

De weergegeven verdeling is bimodaal. Er is sprake van een symmetrische verdeling waarin de grootste massa van de waarnemingen zich bevindt. Deze symmetrische verdeling vertegenwoordigt de normale uitstroom. Rechts van de symmetrische verdeling is een tweede, veel lagere, top zichtbaar. Die top hoort bij een tweede, scheve verdeling die een abnormaal hoge uitstroom vertegenwoordigt.

Figuur 4. Verdeling van de relatieve maat voor de uitstroom uit bedrijven



Bron: CBS (SSB).

Op basis van een clusteranalyse is de grens tussen de twee verdelingen bepaald op 3. Dat houdt in dat de uitstroom in een specifieke maand wordt geselecteerd als potentieel massaontslag (een piekmaand) wanneer de bijbehorende toetsingsgrootte de waarde 3 overschrijdt.

Nadat piekmaanden zijn vastgesteld, wordt gecorrigeerd voor kunstmatige stromen als gevolg van fusies en splitsingen. Daartoe worden uitgestroomde werknemers uitgesloten waarvoor 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 in de piekmaand vormen.

Op de geselecteerde uitstroom per bedrijf wordt nog een laatste filter toegepast om zeker te stellen dat sprake is van uitstroom als gevolg van massaontslag. Het maximum wordt bepaald van 1. het percentage van de geselecteerde werknemers dat

binnen een half jaar na ontslag een WW-uitkering of een wachtgelduitkering heeft, en 2. het percentage dat zich binnen een half jaar heeft ingeschreven bij het Centrum voor Werk en Inkomen. Als dit maximum kleiner is dan 5 procent, wordt ervan uitgegaan dat geen sprake is van massaontslag.

De uitstroom als gevolg van massaontslag kan meer dan een maand in beslag nemen. In de maanden voorafgaand aan de piek in de uitstroom kan al sprake zijn van een verhoogde uitstroom. Ook kunnen in de maanden na de uitstroompiek nog dienstverbanden worden beëindigd. Daarom wordt in een laatste stap de uitstroom in de maanden voorafgaand aan en volgend op de piekmaand geselecteerd zolang de uitstroom in die maanden hoger is dan de mediane uitstroom.

Conclusies

Massaontslagen brengen onder de betrokken werknemers winnaars en verliezers met zich mee. De meeste werknemers kunnen op een nieuwe baan rekenen en een groot deel van de werknemers gaat er in vergelijking met qua leeftijd vergelijkbare werknemers die niet worden ontslagen niet in inkomsten op achteruit. Een beperkt aantal werknemers moet tot de verliezers gerekend worden. Zij vinden geen werk en lijden gevoelige inkomstenverliezen. Er is dus in absolute zin geen werkzekerheid voor bij massaontslagen betrokken werknemers. In algemene termen kan echter gesteld worden dat de gevolgen van een massaontslag voor werk en inkomsten beperkt blijven. Ook is geconstateerd dat massaontslagen een impuls aan de loopbaan kunnen geven. Nader onderzoek moet uitwijzen of de conclusies over de effecten voor massaontslagen ook geldig zijn voor de gehele categorie van ontslagenen wegens bedrijfseconomische redenen.

De arbeidsmarktstatus in de eerste drie maanden na het ontslag is een goede voorspeller van de sociaal-economische categorie waarin de werknemer zich drie jaar na het ontslag bevindt. Wie dan werkt, heeft een goede kans om na drie jaar nog steeds te werken. Voor wie dan een uitkering heeft, zijn de vooruitzichten veel minder goed. Hieraan zou de conclusie verbonden kunnen worden dat een handelingsperspectief voor de sociale partners gericht op doorstroom van werknemers van werk naar werk aanbeveling verdient. De constatering dat ook werknemers die na hun ontslag in een uitzendbaan terecht komen na drie jaar een goede kans op werk hebben, suggereert dat tussentijdse arbeidsarrangementen een positieve bijdrage kunnen leveren. Een tegenwerping hierbij is dat de ongelijksoortigheid van werknemers in dit opzicht tot een vertekende waarneming kan leiden.

De identificatie van bij massaontslagen betrokken werknemers op basis van het SSB heeft unieke gegevensbestanden opgeleverd. De gegevens stellen ons in de eerste plaats in staat om vast te stellen waar en in welke mate massaontslagen hebben plaatsgevonden. In voorgaande studies kon niet over soortgelijke data worden beschikt en werden meestal veel grovere methoden gebruikt. Verder maakt het SSB het mogelijk de

arbeidsmarktdynamiek na de baanbeëindiging van iedere individuele werknemer maand voor maand en gedurende enkele jaren te volgen. Dit geeft ons in de toekomst overigens ook de mogelijkheid het arbeidsmarkttraject van werknemers die zijn vertrokken te vergelijken met hen die in het bedrijf achterbleven.

Vervolgens moet worden opgemerkt dat het SSB een longitudinaal bestand is dat ieder jaar wordt aangevuld zodat werknemers steeds langer gevolgd kunnen worden.

Tot slot maakt het SSB het mogelijk de individuele arbeidsmarktdynamiek na massaontslag in verbinding te brengen met vele andere processen in de levensloop zoals verhuizing, relativorming en -verbreking, en zorggebruik.

Literatuur

Abbring, J., et al. (2002). 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, 105–194.

Burda, M.C., & A. Mertens (2001). Estimating wage losses of displaced workers in Germany. *Labour Economics*, 8(1), 15–41.

Eliason, M, D Storrie (2006). Lasting or Latent Scars? Swedish Evidence on the Long-Term Effects of Job Displacement. *Journal of Labor Economics*, 24(4): 831–856.

Hijzen, A., R. Upward, & P. Wright (2005). *The Earnings Costs of Business Closure in the UK*. GEP Research Paper.

Jacobson, L.S., R.J. LaLonde, & D.J. Sullivan (1993). Earnings Losses of Displaced Workers. *The American Economic Review*, 83(4), 685–709.

Kriechel, B., & G.A. Pfann (2005). The role of specific and general human capital after displacement. *Education Economics*, 13(2): 223–236.

Kriechel, B., & G.A. Pfann (2006). Learning to update your reservation wage while looking for a new job. *Portuguese Economic Journal*, 5(2), 135–148.

Lefranc, A. (2003). *Labor Market Dynamics and Wage Losses of Displaced Workers in France and the United States*. William Davidson Institute Working Papers Series.

Scheele, D., R. van Gaalen & J. van Rooijen (2008). *Werk en inkomen na massaontslag. De zekerheid is niet van de baan*. WRR Verkenning nr. 20, Amsterdam, AUP.

WRR (2007). *Investeren in werkzekerheid, Adviezen aan de Regering 77*, Amsterdam: AUP.