

Werkhervatting na ontslag: een vergelijking van oudere en jongere werknemers

André Corpeleijn

Ontslag betekent voor oudere werknemers in veel gevallen dat zij langdurig zonder werk blijven. Slechts één op de drie 50-plussers die in 2003 werden ontslagen met een ontslagvergunning van het CWI was na twaalf maanden weer aan de slag. Bij de werknemers jonger dan 50 jaar waren dat twee op de drie. Veel oudere werknemers blijven na ontslag langdurig aangewezen op een uitkering, veel meer dan bij jongeren het geval is.

Binnen de groep van 50-plussers zijn er aanzienlijke verschillen wat betreft werkhervatting. Jonge vijftigers vinden veel vaker werk dan 55-plussers. De kans dat een 60-plusser nog aan de slag komt, is vrij gering.

1. Inleiding

Ontslag kan ingrijpende gevolgen hebben voor werknemers. Het kan leiden tot langdurige werkloosheid of, in het ergste geval, zelfs tot een definitief vertrek van de arbeidsmarkt.

De kans om werkloos te worden is vooral groot bij jongeren, die dikwijls tijdelijke contracten hebben of die wanneer ze wel een vaste baan hebben bij bedrijfsinkrimpingen vaak het eerst in aanmerking komen voor ontslag (last in, first out). De kans om zonder werk te blijven na het verlies van een baan, is echter voor ouderen groter dan voor jongeren. Dit komt doordat er niet veel werkgevers zijn die oudere werknemers in dienst nemen. Zelfs als werkgevers te maken krijgen met schaarste aan personeel, gaan zij er niet snel toe over om ouderen aan te trekken. Oudere werknemers zijn in de ogen van veel werkgevers minder productief dan jongere (Van Dalen, Henkens en Schippers, 2007).

De gevolgen van ontslag zijn dan ook voor oudere werknemers vaak langduriger dan voor jongere werknemers.

Doel van dit artikel is de gevolgen van ontslag in kaart te brengen, in het bijzonder voor de werknemers van 50 jaar en ouder. Daarbij wordt gekeken naar het hebben van werk in de eerste twee jaar nadat het ontslag heeft plaatsgevonden. Hoeveel werknemers hebben na een bepaalde tijd weer een baan en welke verschillen zijn er wat dit betreft tussen oudere en jongere werknemers? Naast leeftijd worden ook enkele andere variabelen in de analyse betrokken, zoals de bedrijfstak waarin men werkte direct voor het ontslag.

Sommige kenmerken van de werknemers die van invloed kunnen zijn op de kans om weer aan het werk te gaan, bijvoorbeeld gezondheid, opleiding en beroepservaring, zijn niet in de gebruikte bestanden aanwezig, en blijven hier dus buiten beschouwing. Dit geldt ook voor arbeidsmarktvariabelen, zoals de omvang van de werkloosheid in de beroepsgroepen van de betrokken werknemers.

Na de paragraaf over werk in de eerste twee jaar na ontslag volgen enige opmerkingen over het ontvangen van een werkloosheidsuitkering. Werk en uitkering zijn min of meer complementair. Na ontslag volgt immers vaak een uitkering, totdat men werk heeft of de maximale uitkeringsduur is verstreken.

2. Onderzoeksgroep

De populatie in dit artikel bestaat uit werknemers voor wie door een Centrum voor Werk en Inkomen (CWI) in 2003 een ontslagvergunning is verleend op bedrijfseconomische gronden, en van wie de desbetreffende baan is beëindigd in 2003. Er moet dus aan drie voorwaarden zijn voldaan: ¹⁾ een ontslagvergunning in 2003, ²⁾ op bedrijfseconomische gronden, en ³⁾ de baan is beëindigd in 2003. Deze werknemers worden in dit artikel soms kort omschreven als 'ontslagen werknemers'.

Gegevens van het CWI over ontslagaanvragen en ontslagvergunningen zijn in de vorm van microbestanden aan het CBS voor onderzoek ter beschikking gesteld. Deze bestanden zijn gekoppeld aan variabelen over werk en inkomen (zie technische toelichting).

De meeste arbeidsrelaties worden beëindigd zonder ontslagvergunning van het CWI, bijvoorbeeld op verzoek van de werknemer, wegens de afloop van een tijdelijk contract, of via een andere ontslagprocedure. Vooral het midden- en kleinbedrijf maakt gebruik van de CWI-route (WRR 2007, 125). Ontslag van overheidspersoneel via deze weg komt slechts zeer sporadisch voor.

Van de hier onderzochte populatie was 59 procent afkomstig van een bedrijf met minder dan honderd werknemers. Bijna de helft (45 procent) van de werknemers is afkomstig uit de nijverheid, waarvan 15 procent uit de bouw. Eveneens 45 procent is afkomstig uit de commerciële dienstverlening, 3 procent uit de agrarische sector, minder dan 1 procent uit het openbaar bestuur of het onderwijs en de overige 7 procent uit de gezondheidszorg en overige dienstverlening.

De herkomst van de ontslagen werknemers wijkt aanzienlijk af van de verdeling van de totale werknemerspopulatie over bedrijfstakken.

3. Werk in de eerste twee jaar na ontslag

In deze paragraaf wordt eerst nagegaan hoeveel werknemers in de verschillende leeftijdsgroepen¹⁾ in de eerste jaren na het ontslag weer aan het werk zijn als werknemer. Gekeken is hoeveel personen van de onderzoekspopulatie tot de sociaaleconomische categorie 'werknemer' behoren in de zesde, de twaalfde en de vierentwintigste maand na

de ontslagmaand. Ook van andere kenmerken dan leeftijd is de samenhang met werkherhvatting onderzocht.

Een klein deel van de ontslagen werknemers blijkt na het ontslag tot de sociaaleconomische categorie 'zelfstandige' te behoren. Deze zijn in deze paragraaf buiten beschouwing gelaten (zie par. 4, staat 2).

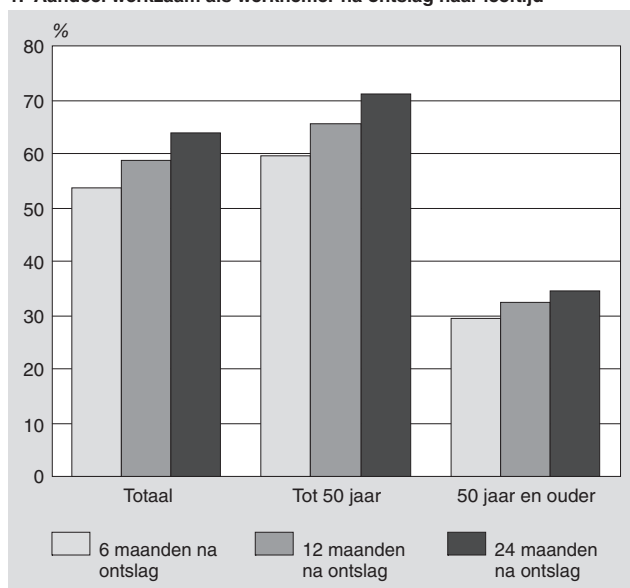
3.1 Leeftijd en werkherhvatting

Verschillen tussen ouderen en jongeren

Het aandeel werkenden na ontslag neemt toe in de tijd. Van de ontslagen werknemers is 53 procent zes maanden na het ontslag weer aan het werk als werknemer. Na twaalf maanden heeft 59 procent weer een nieuwe baan gevonden en na vierentwintig maanden 64 procent.

De werkherhvatting is bij oudere en jongere werknemers zeer verschillend. Van de ontslagen 50-plussers is na zes maanden 29 procent aan het werk als werknemer. Dit percentage loopt op tot 35 na vierentwintig maanden. Bij de werknemers beneden 50 jaar zijn deze cijfers twee keer zo hoog. De werknemers onder de 50 jaar hebben dus na zes maanden al een enorme voorsprong op de 50-plussers, en deze voorsprong wordt in het volgende anderhalf jaar zelfs nog groter.

1. Aandeel werkzaam als werknemer na ontslag naar leeftijd

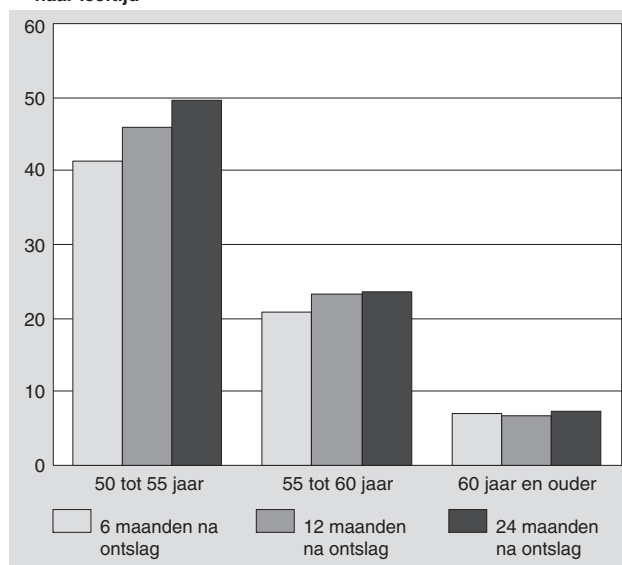


Bij het aandeel werkenden in de maanden na het ontslag gaat het om een saldo: tegenover degenen die werk vinden, staat een kleiner aantal dat opnieuw zonder werk raakt. Ook wat dit betreft zijn er verschillen tussen de ontslagen jongere werknemers en de 50-plussers. De jongere werknemers vinden niet alleen eerder werk, wanneer ze werk hebben, is de kans dat ze een jaar later nog steeds werken, ook groter dan bij oudere werknemers. Zo is van degenen onder de 50 die in maand twaalf na het ontslag een baan heeft, 90 procent een jaar later ook nog aan de slag. Bij de 50-plussers is dat 83 procent.

Verschillen binnen de groep 50-plussers

Naast de grote verschillen tussen ontslagen werknemers onder en boven de 50, zijn er aanzienlijke verschillen binnen de groep van 50-plussers die met leeftijd samenhangen. Bijna de helft van de 50 tot 55-jarigen is twee jaar na het ontslag weer aan het werk als werknemer, van de 55 tot 60-jarigen is dat iets minder dan een kwart. De 60-plussers komen vrijwel niet meer aan de slag. Van hen heeft 7 procent zes maanden na ontslag opnieuw een baan. Na vierentwintig maanden is dat aandeel nog maar nauwelijks toegenomen.

2. Aandeel werkzaam als werknemer na ontslag onder 50-plussers naar leeftijd



3.2 Andere kenmerken die met werkherhvatting samenhangen

Andere kenmerken

Leeftijd is niet de enige factor die met werkherhvatting samenhangt. Onderzoek in de Verenigde Staten wijst ook op het belang van anciënniteit in dit verband. Hoe langer de ontslagen werknemer in zijn vorige baan werkte, hoe langer het duurt voordat hij weer een nieuwe baan heeft (Fallick, 1996). Als vermoedelijke verklaring wordt genoemd dat ontslagen werknemers met veel dienstjaren meer dan andere werknemers op zoek zouden zijn naar werk dat lijkt op hun vroegere werk, met als gevolg een langere zoekduur.

Een recent Nederlands onderzoek noemt naast leeftijd ook herkomstgroepering en, voor vrouwen, het inkomen uit de vroegere baan als werknemerskarakteristieken die met werkherhvatting samenhangen (Scheele, Van Gaalen en Van Rooijen, 2008). Verder maakt het volgens dit onderzoek ook uit op welke arbeidsmarkt werknemers zich bewegen. Werknemers in de sectoren vervoer en communicatie, gezondheidszorg en cultuur en overige dienstverlening vonden sneller een baan dan werknemers in andere sectoren.

Hier zal van de volgende vijf kenmerken worden nagegaan of zij met werkhervatting samenhangen:

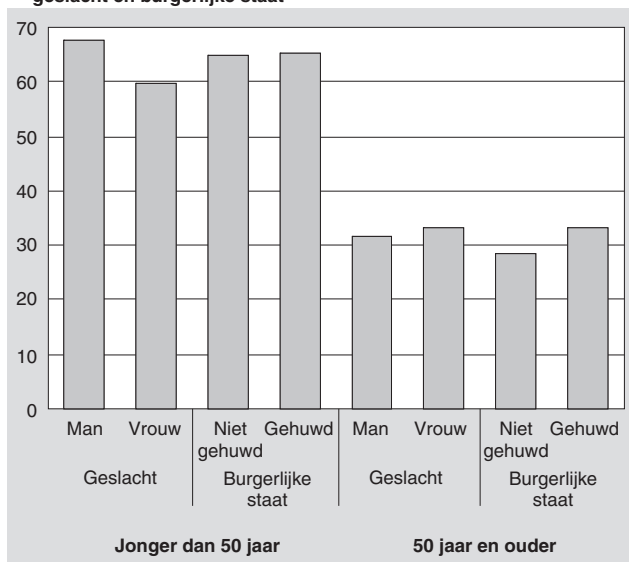
- geslacht
- burgerlijke staat
- herkomstgroepering
- bedrijfstak van de vorige baan
- anciënniteit in de vorige baan

Als indicatie voor werkhervatting is hier gebruikt het al dan niet werkzaam zijn als werknemer twaalf maanden na het ontslag.

Persoonkenmerken: geslacht, burgerlijke staat en herkomst

Van de kenmerken geslacht en burgerlijke staat is de bivariate samenhang met werkhervatting weergegeven in figuur 3, afzonderlijk voor werknemers jonger dan 50 jaar en voor werknemers van 50 jaar en ouder. Bij de jongere werknemers zijn de mannen na twaalf maanden vaker aan het werk dan vrouwen. Bij de 50-plussers maakt geslacht geen verschil. De burgerlijke staat leidt wel tot een onderscheid bij de ouderen: oudere gehuwde werknemers hebben twaalf maanden na het ontslag wat vaker werk dan niet-gehuwde. Bij de werknemers jonger dan 50 jaar echter, komen in figuur 3 geen verschillen tussen gehuwden en niet-gehuwden naar voren. Hierbij speelt een rol dat in deze leeftijdsgroep gehuwden gemiddeld ouder zijn dan niet-gehuwden. Zoals nog zal blijken (par. 3.3) zijn er ook binnen deze groep verschillen tussen gehuwden en niet-gehuwden wat betreft werkhervatting, als men rekening houdt met de leeftijd.

3. Aandeel werkzaam als werknemer twaalf maanden na ontslag naar geslacht en burgerlijke staat



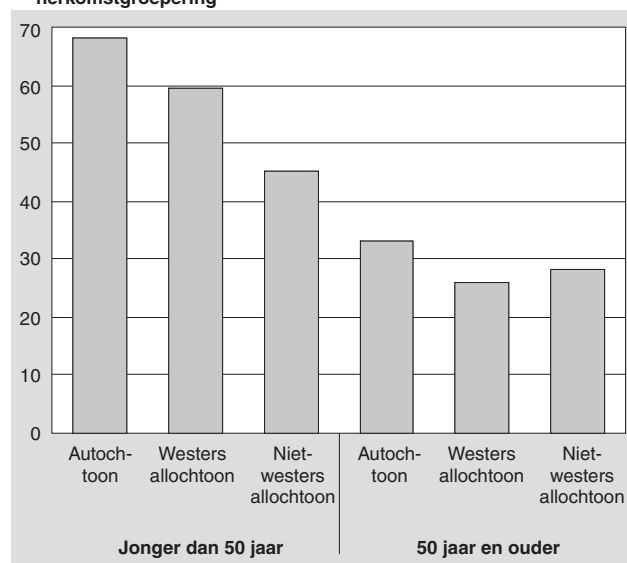
Ook naar herkomstgroepering zijn er verschillen tussen de jongere werknemers en de 50-plussers. Beneden de leeftijd van 50 jaar is er een groot verschil tussen autochtonen en allochtonen. Van de niet-westerse allochtonen in deze leeftijdsgroep is 45 procent twaalf maanden na het ontslag

aan het werk als werknemer, tegenover 68 procent van de autochtonen.

Bij de 50-plussers maakt de herkomstgroepering wel enig verschil, maar veel minder dan bij de 50-minners. Van de niet-westers allochtone 50-plussers – een relatief kleine groep²⁾ - is na twaalf maanden 28 procent weer werkzaam als werknemer. Dat is 5 procentpunten minder dan bij oudere autochtonen.

De werkhervatting is onder westerse allochtonen lager dan bij autochtonen, zowel boven als onder de leeftijd van 50 jaar. Bij westerse allochtonen zijn Duitsland en Indonesië veruit de belangrijkste herkomstlanden, op ruime afstand gevolgd door België.

4. Aandeel werkzaam als werknemer twaalf maanden na ontslag naar herkomstgroepering



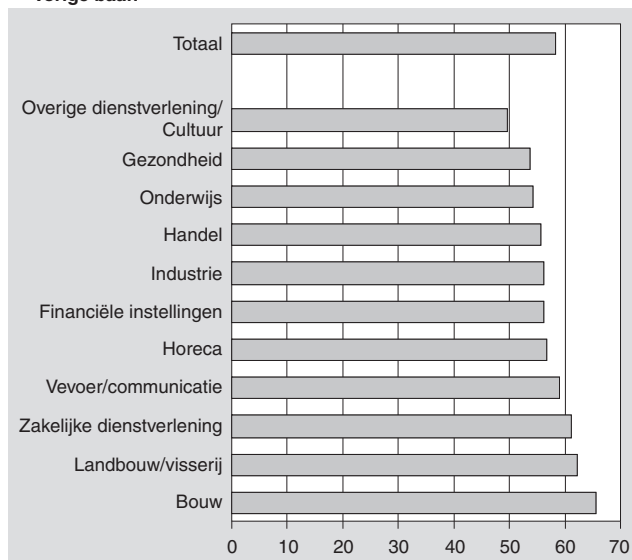
De kenmerken geslacht, burgerlijke staat en herkomstgroepering vertonen dus enige samenhang met werkhervatting. Van deze drie kenmerken lijkt bij de 50-plussers geslacht het minst belangrijk.

Kenmerken van de vorige baan: bedrijfstak en anciënniteit

Kenmerken van de vorige baan vertonen eveneens enige samenhang met werkhervatting. Het aandeel werknemers dat twaalf maanden na het ontslag aan het werk was, loopt uiteen van 66 procent voor de bedrijfstak bouwnijverheid tot 50 procent voor overige dienstverlening en cultuur. In de andere bedrijfstakken ligt het aandeel dicht bij het gemiddelde.

Werknemers met een groot aantal dienstjaren in de vorige baan werken minder vaak na het ontslag dan degenen met minder dienstjaren. Het aandeel dat twaalf maanden na het ontslag een baan heeft, varieert van 62 procent voor werknemers met minder dan vijf dienstjaren tot 47 procent voor werknemers met tien of meer dienstjaren. Anciënniteit hangt meestal echter sterk samen met leeftijd³⁾, dus het genoemde verschil kan geheel of gedeeltelijk aan leeftijd zijn toe te schrijven. Om een duidelijker beeld te krijgen van de effecten van de genoemde variabelen moet men deze in onderlinge samenhang bezien.

5. Aandeel werkenden twaalf maanden na ontslag naar bedrijfstak vorige baan



3.3 Nadere analyse

Regressieanalyse

De relatie tussen werkhervatting en de genoemde achtergrondkenmerken is hier verder geanalyseerd met regressieanalyse. De afhankelijke variabele hierbij is het al dan niet werkzaam zijn als werknemer twaalf maanden na het ontslag (1 = ja, 0 = nee). De onafhankelijke variabelen zijn dezelfde als in de vorige paragraaf.⁴⁾

Zoals gebruikelijk bij een dichotome afhankelijke variabele, wordt hier gebruik gemaakt van een logistisch regressiemodel. De afhankelijke variabele is de logaritme van $p/(1-p)$. Hierbij is $p/(1-p)$, de zogenaamde kansverhouding (odds), de verhouding werknemers / niet-werknemers in maand 12. Dus als bijvoorbeeld 80 procent van een groep werknemer is, is de kansverhouding $80 / 20 = 4$.

De berekeningen zijn uitgevoerd voor de totale groep en voor twee subgroepen: de 50-plussers en werknemers jonger dan 50 jaar. De uitkomsten van de berekeningen staan in staat 1. De effecten van de onafhankelijke variabelen worden hier weergegeven door odds ratio's. Deze geven de verhouding weer tussen de kansverhouding van personen met het desbetreffende kenmerk en die van de referentiecategorie. De constante is de schatting van de kansverhouding voor de referentiecategorie. Door de constante met de relevante odds ratio's te vermenigvuldigen krijgt men de kansverhoudingen voor de andere categorieën.

De effecten van de onafhankelijke variabelen zijn in de meeste gevallen statistisch zeer significant. Alleen bij de subgroepen zijn enkele effecten niet significant. Bij de 50-plussers is het effect van geslacht niet significant, bij de werknemers jonger dan 50 jaar het effect van anciënniteit.

Resultaten van de analyse

De regressieanalyse bevestigt het zeer grote effect van leeftijd. Uit de eerste kolom (totaal) van staat 1 valt af te

leiden dat de kansen op werkhervatting voor ouderen slechts een fractie zijn van die van jongeren onder de 30 jaar. De werkhervatting is bij dertigers al duidelijk lager dan beneden de leeftijd van 30 jaar en neemt sterk af naarmate de leeftijd hoger is. Leeftijd is bij de totale groep en bij de 50-plussers veruit de belangrijkste verklarende variabele.

Geslacht maakt veel minder verschil dan leeftijd, en is bij de 50-plussers nauwelijks van invloed op werkhervatting. Binnen de groep jonger dan 50 jaar is er meer verschil: bij vrouwen is er duidelijk minder werkhervatting dan bij mannen.

De burgerlijke staat (gehuwd versus niet-gehuwd) hangt niet alleen bij 50-plussers, maar ook bij 50-minners samen met werkhervatting. Gehuwden hebben in maand twaalf na het ontslag vaker werk dan niet-gehuwden van dezelfde leeftijd. Dit geldt zowel voor mannen, als voor vrouwen.⁵⁾

Verschillen tussen autochtonen en allochtonen zijn groot, vooral beneden de leeftijd van 50 jaar en in mindere mate daarboven. Herkomstgroepering is een kenmerk dat duidelijk gewicht in de schaal legt.

Staat 1
Relatie tussen werken als werknemer twaalf maanden na ontslag en achtergrondkenmerken, logistische regressie (odds ratio's)

	Totaal	Jonger dan 50 jaar	50 jaar en ouder
<i>Constante</i>	3,66	3,91	0,89
<i>Leeftijd</i>			
Tot 30 jaar (ref.)	1	1	
30 tot 40 jaar	0,73	0,72	
40 tot 50 jaar	0,52	0,50	
50 tot 55 jaar	0,29		
55 tot 60 jaar	0,10		
60 jaar en ouder	0,02		
50 tot 55 jaar (ref.)			1
55 tot 60 jaar			0,36
60 jaar en ouder			0,08
<i>Geslacht</i>			
Man (ref.)	1	1	1
Vrouw	0,76	0,73	0,94*
<i>Herkomstgroepering</i>			
Autochtoon (ref.)	1	1	1
Allochtoon	0,53	0,51	0,67
<i>Burgerlijke staat</i>			
Gehuwd (ref.)	1	1	1
Niet gehuwd	0,78	0,77	0,74
<i>Bedrijfstak</i>			
Industrie (ref.)	1	1	1
Bouw	1,20	1,11	1,69
Handel	0,98	0,93	1,20
Zakelijke dienstverlening	1,16	1,09	1,60
Overige bedrijfstakken	1,06	0,97	1,54
<i>Anciënniteit</i>			
Minder dan 5 jaar (ref.)	1	1	1
5 tot 10 jaar	0,99	1,05*	0,74
10 jaar en meer	0,87	0,98*	0,67
N	27 782	22 155	5 627
Nagelkerke R ²	0,16	0,05	0,16

* Niet significant.

Schema 1
De vijf onafhankelijke variabelen in volgorde van statistische belangrijkheid

Totale groep	Jonger dan 50 jaar	50 jaar en ouder
1. leeftijd	1. herkomst	1. leeftijd
2. herkomst	2. leeftijd	2. bedrijfstak
3. geslacht	3. geslacht	3. anciënniteit
4. burgerlijke staat	4. burgerlijke staat	4. herkomst
5. bedrijfstak	5. bedrijfstak	5. burgerlijke staat
6. anciënniteit	6. anciënniteit (n.s.)	6. geslacht (n.s.)

De bedrijfstak van de vroegere werkkring heeft volgens deze analyse een significant effect. Vooral de bouwnijverheid springt eruit, zoals eerder al in figuur 5. Ontslagen werknemers die uit de bouw afkomstig zijn, hebben twaalf maanden na het ontslag vaker werk dan andere werknemers. Dit geldt zowel voor de 50-plussers als voor de jongere werknemers. Bij de ouderen maakt de bedrijfstak waaruit men afkomstig is meer verschil dan bij de jongeren.

De anciënniteit in de vorige werkkring heeft bij de werknemers jonger dan 50 jaar geen significant effect op werkherleving, maar wel bij de 50-plussers. Bij de 50-plussers met minder dan vijf dienstjaren is de werkherleving hoger dan bij degenen met meer dienstjaren. Het verband tussen anciënniteit en de werkloosheidsduur dat in de literatuur wordt genoemd, lijkt zich dus alleen bij ouderen voor te doen.

Het belang van de onafhankelijke variabelen loopt enigszins uiteen tussen de onderscheiden groepen. In het volgende schema zijn de variabelen in volgorde geplaatst op basis van hun statistische belangrijkheid.⁶⁾ Schema 1 laat zien dat voor de 50-plussers leeftijd het belangrijkste is. Het maakt immers een groot verschil of men een jonge vijftiger is dan wel vijf of tien jaar ouder. Na leeftijd volgen op grote afstand bedrijfstak en anciënniteit, dus kenmerken van de vorige baan. Herkomst, burgerlijke staat en geslacht zijn bij de 50-plussers minder belangrijk.

Voor de werknemers jonger dan 50 jaar is herkomst het belangrijkste kenmerk. Daarna volgen de andere persoonskenmerken.

Voor de totale groep vertoont leeftijd veruit de belangrijkste samenhang met werkherleving.

4. Uitkeringen en andere inkomensbronnen

Werknemers komen na ontslag veelal in aanmerking voor een werkloosheidsuitkering (WW) zolang zij geen werk hebben.⁷⁾ De WW kent een loongerelateerde uitkering en een vervolguikering, die gekoppeld is aan het wettelijk minimumloon. De maximale duur van de loongerelateerde uitkering is afhankelijk van het arbeidsverleden, en varieerde voor de herziening in 2006 van een half jaar tot vijf jaar.

De inkomensbronnen, en daarmee de sociaaleconomische categorie van de werknemers, veranderen in de eerste jaren na het ontslag. Eerder bleek al dat het aandeel van de werkenden toeneemt in de loop van de tijd (par. 3.1). In het verlengde hiervan ligt dat het aantal personen met een WW-uitkering afneemt. Van de ontslagen werknemers blijkt na zes maanden 29 procent een werkloosheidsuitkering te ontvangen. Na vierentwintig maanden is dat nog 16 procent.

Ook op het punt van de uitkeringen zijn er grote verschillen tussen 50-plussers en de andere werknemers. Van de 50-plussers heeft bijna de helft in maand zes na het ontslag een WW-uitkering. Bij de werknemers jonger dan 50 jaar is dat een kwart. Twee jaar na het ontslag heeft nog ruim een op de drie 50-plussers een WW-uitkering. Bij de werknemers jonger dan 50 jaar is dat een op de negen. De WW blijft dus voor ontslagen 50-plussers lange tijd een belangrijke inkomensbron. Bijstandsuitkeringen komen slechts sporadisch voor. Het aantal 50-plussers met een arbeidsongeschiktheidsuitkering of een pensioen loopt langzaam op naarmate het ontslag langer geleden is.

Staat 2
Ontslagen werknemers naar sociaaleconomische categorie

	Totaal			Jonger dan 50 jaar			50 jaar en ouder		
	6 maanden na ontslag	12 maanden na ontslag	24 maanden na ontslag	6 maanden na ontslag	12 maanden na ontslag	24 maanden na ontslag	6 maanden na ontslag	12 maanden na ontslag	24 maanden na ontslag
	%								
Totaal	100	100	100	100	100	100	100	100	100
Werknemer	53	59	64	60	66	71	29	32	35
Zelfstandige	3	3	4	3	4	5	1	2	2
Arbeidsongeschiktheidsuitkering	2	3	3	1	2	2	4	5	6
Werkloosheidsuitkering	29	22	16	24	17	11	47	41	36
Bijstandsuitkering	0	1	1	1	1	1	0	1	1
Overige uitkering	5	4	4	5	3	3	8	6	6
Pensioen	1	1	2	0	0	0	6	7	9
Scholier/student	1	1	1	2	2	1	0	0	0
Geen inkomsten	5	5	6	5	5	6	5	6	6

5. Conclusie

Ouderen vinden na ontslag veel minder vaak ander werk dan jongeren. Een op de drie 50-plussers die met een ontslagvergunning van het CWI in 2003 is ontslagen, heeft een jaar na het ontslag een andere baan als werknemer. Bij de werknemers jonger dan 50 jaar is dat twee op de drie. Onder 50-plussers komen na het ontslag dan ook veel meer WW-uitkeringen voor dan onder jongere werknemers.

Binnen de groep van 50-plussers verschilt de werkhervatting aanzienlijk naargelang de leeftijd. Bijna de helft van de 50 tot 55-jarigen is een jaar na het ontslag aan het werk, van de 55 tot 60-jarigen is dat nog geen kwart. Onder de 60-plussers is het aandeel dat nog aan de slag komt met 7 procent zeer laag.

Werknemers afkomstig uit de bouw vinden eerder ander werk dan werknemers uit andere bedrijfstakken. De bedrijfstak waarin men gewerkt heeft, hangt samen met de kans om ander werk te vinden. Bij 50-plussers is deze samenhang wat sterker dan bij jongere werknemers. Verder blijken autochtonen na ontslag vaker weer nieuw werk te vinden dan allochtonen, en gehuwden vaker dan niet-gehuwden. Dit geldt zowel voor 50-plussers als voor jongere werknemers. Tussen mannen en vrouwen is er wat betreft werkhervatting bij de 50-plussers weinig verschil, terwijl bij de jongere werknemers mannen in de eerste jaren na ontslag vaker een nieuwe baan hebben dan vrouwen.

Technische toelichting

Dit artikel is gebaseerd op gekoppelde gegevens van het CWI en uit het Sociaal Statistisch Bestand (SSB). De belangrijkste koppelv variabelen zijn het sofinummer en de datum van de ontslagaanvraag. Nagegaan is welke baan de werknemer op het moment van de ontslagaanvraag had, en of deze baan in 2003 is beëindigd. Door de koppeling aan het SSB zijn voor deze werknemers gegevens verkregen over inkomens en inkomensbronnen in 2004 en 2005.

Een belangrijke variabele uit het SSB waarvan hier gebruik is gemaakt, is de 'sociaaleconomische categorie'. Deze variabele is afgeleid uit de inkomstenbron(nen) die de persoon heeft in een bepaalde maand, bijvoorbeeld loon, een uitkering of pensioen. Bij meerdere bronnen is het hoogste bedrag bepalend voor de sociaaleconomische categorie.

In 2003 werden door een CWI 43,2 duizend ontslagvergunningen verleend om bedrijfseconomische redenen (SZW, 2003). Het gekoppelde bestand telt 27,5 duizend personen. Dit verschil heeft meerdere oorzaken. Ongeveer 3 duizend werknemers voor wie een ontslagvergunning is verleend konden niet aan het SSB worden gekoppeld wegens het ontbreken van een sofinummer. In andere gevallen werd door de koppeling van de CWI-gegevens aan het SSB geen baan gevonden die in 2003 was beëindigd.

Het verlenen van een ontslagvergunning in 2003 betekent niet zonder meer dat de baan in 2003 wordt beëindigd. Ontslagvergunningen die tegen het eind van een kalenderjaar worden verleend, leiden in verband met de opzegtermijn vaak pas in het volgende jaar tot beëindiging van de baan. Ook komt het voor dat een werkgever geen gebruik maakt van de verleende ontslagvergunning, bijvoorbeeld omdat de situatie inmiddels veranderd is.

Literatuur

Fallick, B.C. (Oct., 1996). A review of the recent empirical literature on displaced workers. In: *Industrial and labor relations review*, 50/1, 5–16.

Dalen, H. van, K. Henkens en J. Schippers (2007). *Oudere werknemers door de lens van de werkgever*. NIDI rapport 74, Den Haag.

Scheele, D, R. van Gaalen en J. van Rooijen (2008). *Werk en inkomsten na massaontslag*. CBS/WRR-verkenning nr. 20, Amsterdam University Press.

SZW (2003). *Ontslagstatistiek 2003*. Jaarrapportage.

WRR (2007). *Investeren in werkzekerheid*. Rapporten aan de Regering, nr. 77, Amsterdam University Press.

Noten in de tekst

- 1) De leeftijd is de leeftijd op 31 december 2003 (in voltooide jaren), berekend als het verschil tussen 2003 en het geboortjaar. Dus de leeftijdsgroep 50 jaar en ouder betreft personen geboren in 1953 of eerder.
- 2) Niet-westerse allochtonen zijn gemiddeld ongeveer tien jaar jonger dan de totale Nederlandse bevolking. In de oudere leeftijdsgroepen zijn er minder niet-westerse allochtonen dan op lagere leeftijd. Dat geldt ook voor deze onderzoekspopulatie.
- 3) De anciënniteit van jonge werknemers is noodzakelijkerwijs gering. Bij oudere werknemers kan de anciënniteit sterk variëren, maar veel oudere werknemers hebben twintig of meer dienstjaren.
- 4) Omdat het bij de groep 50-plussers soms om geringe absolute aantallen gaat, zijn enkele categorieën samengevoegd.
- 5) Dit resultaat sluit aan bij andere gegevens. De arbeidsparticipatie van gehuwden is relatief hoog (www.statline.cbs.nl).
- 6) Dit is gebeurd op basis van de Wald-statistic. De odds ratio's in tabel 1 geven eveneens een indicatie van het relatieve belang van de variabelen.
- 7) Om voor een WW-uitkering in aanmerking te komen moet men beschikbaar zijn voor arbeid, en moet het arbeidsverleden aan bepaalde criteria voldoen ('wekeneis' en 'jareneis').