

# Effect van bedrijfseconomisch ontslag op de participatiekansen en het loon

## Citation for published version (APA):

van Gaalen, R., Fouarge, D., & de Grip, A. (2011). Effect van bedrijfseconomisch ontslag op de participatiekansen en het loon. In R. V. Gaalen, J. Sanders, W. Smits, & J. F. Ybema (Eds.), *Dynamiek op de Nederlandse arbeidsmarkt. De focus op kwetsbare groepen* (pp. 133-145). CBS.

## Document status and date:

Published: 01/01/2011

## Document Version:

Publisher's PDF, also known as Version of record

## Document license:

Taverne

## Please check the document version of this publication:

- A submitted manuscript is the version of the article upon submission and before peer-review. There can be important differences between the submitted version and the official published version of record. People interested in the research are advised to contact the author for the final version of the publication, or visit the DOI to the publisher's website.
- The final author version and the galley proof are versions of the publication after peer review.
- The final published version features the final layout of the paper including the volume, issue and page numbers.

[Link to publication](#)

## General rights

Copyright and moral rights for the publications made accessible in the public portal are retained by the authors and/or other copyright owners and it is a condition of accessing publications that users recognise and abide by the legal requirements associated with these rights.

- Users may download and print one copy of any publication from the public portal for the purpose of private study or research.
- You may not further distribute the material or use it for any profit-making activity or commercial gain
- You may freely distribute the URL identifying the publication in the public portal.

If the publication is distributed under the terms of Article 25fa of the Dutch Copyright Act, indicated by the "Taverne" license above, please follow below link for the End User Agreement:

[www.umlib.nl/taverne-license](http://www.umlib.nl/taverne-license)

## Take down policy

If you believe that this document breaches copyright please contact us at:

[repository@maastrichtuniversity.nl](mailto:repository@maastrichtuniversity.nl)

providing details and we will investigate your claim.

# Effect van bedrijfseconomisch ontslag op de participatiekans en het loon

*Ruben van Gaalen (CBS), Didier Fouarge (ROA) en Andries de Grip (ROA)*

## **8.1** Inleiding

## **8.2** Sociaal Statistisch Bestand

## **8.3** Beschrijvende statistieken

- Persoonskenmerken
- Baan- en bedrijfskenmerken

## **8.4** Gevolgen ontslag voor participatie en loon

- Beschrijvende resultaten
- Modelschattingen

## **8.5** Conclusie

## **8.6** Technische toelichting

**Ontslagwerkelozen hebben een kleinere participatiekans in de jaren na ontslag vergeleken met gemiddelde werknemers. Bovendien heeft ontslag via UWV of als gevolg van een faillissement significante negatieve gevolgen voor het loon na het ontslag. Voor de collectief ontslagenen die weer werk vinden daarentegen wordt een positief looneffect gevonden.**

## 8.1 Inleiding

In dit hoofdstuk worden cijfers over de participatiekans en het loon na bedrijfseconomisch ontslag gepresenteerd.<sup>1)</sup> De analyses zijn uitgevoerd met het Sociaal Statistisch Bestand (SSB) van het CBS, dat recent is uitgebreid met informatie over ontslag om bedrijfseconomische redenen. We onderscheiden drie soorten ontslag om bedrijfseconomische redenen: faillissement, UWV-ontslagaanvragen en collectieve uitstroom. In eerdere Nederlandse studies was het onderzoek beperkt tot het faillissement van één bedrijf (Fokker in 1996; Kriechel, 2003; Kriechel en Pfann, 2005), collectieve uitstroom (Scheele, Van Gaalen en Van Rooijen, 2008), of collectieve uitstroom en UWV-ontslagaanvragen (Van Gaalen en Van Rooijen, 2009). Werkloosheid heeft een blijvend negatief effect op het loon later in de loopbaan. Dit effect van werkloosheid – ook wel het *scar* (litteken) effect genoemd (Gangl, 2006; Mooi-Reçi, 2008) – wijst erop dat werkgevers zich bij het in dienst nemen van een werkloze indekken tegen het risico dat de nieuwe werknemer niet geschikt en dus niet productief genoeg zal zijn. Vanuit het perspectief van de theorie van het menselijk kapitaal gaat werkloosheid gepaard met een periode waarin het menselijk kapitaal niet gebruikt wordt. Daardoor verminderen kennis en vaardigheden in waarde, wat resulteert in lagere participatiekansen en een lager loon na werkloosheid (Pissarides, 1992). Uit de empirische studies naar deze human capital hypothese komt naar voren dat kennis en vaardigheden afnemen tijdens een periode van niet-werken, in het bijzonder tijdens werkloosheid (Edin en Gustavson, 2008) en gedurende de tijd die voor kinderen wordt gezorgd (Albrecht e.a., 1999). Een alternatieve verklaring voor de lagere participatiekans en het lagere loon na werkloosheid gaat uit van de signaalfunctie van werkloosheid. De kans op werkloosheid is selectief en het zijn de minst productieve werknemers die de grootste kans hebben om werkloos te worden. Potentiële nieuwe werkgevers reageren hierop door deze werknemers een lager loon te bieden dan werknemers met evenveel ervaring die niet werkloos zijn geweest. Het voordeel van de focus op bedrijfseconomisch ontslag is dat werkloosheid ten gevolge van massaontslag of faillissementen niet te wijten is aan het disfunctioneren van de ont-

---

<sup>1)</sup> Dit onderzoek is tot stand gekomen in het kader van het CBS/ROA samenwerkingsproject Scholing en mobiliteit.

slagen werknemer zelf of aan andere tekortkomingen (afgezien van verwijtbaar handelen zoals diefstal). Dit maakt het volgens Kriechel mogelijk om het effect van werkloosheid op de waarde van menselijk kapitaal te bepalen zonder dat er een vertekening optreedt vanwege een selectie-effect (Kriechel, 2010).

## 8.2 Sociaal Statistisch Bestand

We gebruiken registratiegegevens van de uitstroom van werknemers uit bedrijven zoals die opgenomen zijn in het Sociaal Statistisch Bestand (SSB) van het CBS. In ons onderzoek maken we gebruik van drie vormen van bedrijfseconomisch ontslag in 2005: 1) Ingewilligde individuele ontslagaanvragen wegens bedrijfseconomische redenen bij het UWV werkbedrijf; 2) Baanbeëindigingen gevolgd door een faillissement; 3) Collectieve ontslagen (zie technische toelichting).

Om te bepalen in hoeverre ontslagenen om bedrijfseconomische redenen verschillen van niet-ontslagenen wordt een vergelijkingsgroep geformeerd uit de populatie werknemers (ruim 6 miljoen personen) die het gehele jaar werknemer waren. Voor de analyses hebben we per persoon één record per maand in de periode 2003–2007, om op deze wijze iedere verandering in loon en participatie in beeld te brengen. Om de hoeveelheid data hanteerbaar te maken trekken we een gerandomiseerde steekproef van 10 000 werknemers: 6 083 niet-ontslagenen, 1 879 ontslagenen via het UWV (bedrijfseconomisch), 1 378 faillissementsontslagenen, en 660 collectief ontslagenen. De ontslagen werknemers worden gevolgd tot 2008 en vergeleken met niet-ontslagen werknemers.

## 8.3 Beschrijvende statistieken

### Persoonskenmerken

Op basis van de verdelingen naar leeftijd en geslacht lijken de UWV-ontslagenen het meest op de niet-ontslagenen (tabellen 8.3.1, 8.3.2 en 8.3.3). Opvallend zijn het hoge percentage jongeren onder de faillissementontslagenen<sup>2)</sup> en de hoge percentages oude-

---

<sup>2)</sup> Dit zou er op kunnen wijzen dat er relatief veel bedrijven failliet gaan die recentelijk zijn gestart.

### 8.3.1 Persoonskenmerken (niet-)ontslagenen

	Geen ontslag	Faillissement	UWV	Collectief
	%			
<b>Leeftijd</b>				
34 jaar en jonger	36	55	33	50
35–39 jaar	14	11	16	7
40–44 jaar	14	10	14	8
45–49 jaar	12	8	13	6
50–54 jaar	11	7	12	7
55–59 jaar	10	6	10	13
60 jaar en ouder	3	3	3	9
<b>Geslacht</b>				
Mannen	55	67	56	61
Vrouwen	45	33	44	39
<b>Herkomstgroepering</b>				
Autochtonen	84	74	81	83
Marokkanen/Turken	3	7	4	3
Surinamers/Antillianen	3	4	2	2
Overig Niet-Westers	2	5	4	3
Westers	8	11	9	9

### 8.3.2 Baankenmerken (niet-)ontslagenen

	Geen ontslag	Faillissement	UWV	Collectief
	%			
<b>Baanomvang (maand=0)</b>				
Geen baan	0	6	0	0
tot 20%	3	6	3	2
20 tot 40%	7	13	6	5
40 tot 60%	11	9	10	9
60 tot 80%	10	11	10	12
80 tot 100%	69	55	70	71
<b>Fiscaal loon (maand=0)</b>				
Geen ink	0	6	0	0
≤1 000	6	20	7	17
1 001–2 000	19	26	26	23
2 001–3 000	40	29	32	19
3 001–4 000	19	10	14	17
4 001–5 000	7	5	7	9
≥5 000	8	5	14	16
<b>Grootteklasse (ABR)</b>				
Onbekend	1	6	1	0
<10 werknemers	14	34	34	1
10– 49 werknemers	17	30	24	2
50– 99 werknemers	8	12	7	1
100–499 werknemers	19	12	14	12
≥500 werknemers	41	6	20	84

### 8.3.3 Bedrijfssectoren (niet-)ontslagenen

	Geen ontslag	Faillissement	UWV	Collectief
	%			
Landbouw, bosbouw, visserij	1,6	1,0	2,6	0,0
Delfstoffenwinning	0,2	0,1	0,0	0,3
Industrie	13,4	13,1	20,8	7,7
Energie- en waterschappen	0,4	0,2	0,1	2,1
Bouwnijverheid	5,1	7,7	9,1	0,5
Handel en reparatie	16,0	15,0	25,4	22,6
Horeca	2,9	6,2	3,9	0,6
Vervoer, opslag	5,9	10,1	5,3	12,9
Financiële instellingen	4,0	3,1	1,0	0,0
Zakelijke dienstverlening	14,7	27,1	16,0	7,4
Openbaar bestuur	8,2	0,4	0,4	14,2
Onderwijs	6,8	2,0	0,9	20,8
Gezondheids- en welzijn	16,1	5,5	10,5	7,3
Milieu, cultuur	3,7	2,8	3,7	3,5
Onbekend	1,0	5,8	0,2	0,2
Totaal	100,0	100,0	100,0	100,0

ren én jongeren in de groep collectief ontslagenen. Van de groep niet ontslagen personen die geheel 2005 werkzaam waren is 16 procent allochtoon. Het percentage allochtonen is binnen de groep ontslagen werknemers gemiddeld 25 punten hoger. In het bijzonder de overige niet-westerse allochtonen worden bovengemiddeld vaak met ontslag (vooral faillissementsontslag) geconfronteerd.

#### Baan- en bedrijfskenmerken

Het ijkpunt voor de ontslagenen is de ontslagmaand, voor de niet-ontslagenen is dit een willekeurige kalendermaand in 2005. De gemiddelde baanomvang op tijdstip  $t=0$  voor de faillissementsontslagenen is relatief laag. Het gaat vaker dan gemiddeld om kleine, kortdurende baantjes.<sup>3)</sup> De collectief ontslagenen hebben het vaakst een betrekking in voltijd en een relatief lange baanduur (gemiddeld ruim 8 jaar). Het is niet verassend dat de collectief ontslagenen vooral in hele grote bedrijven werkzaam waren (tabel 8.3.2). Dit was deel van het selectieproces van de data. Bedrijven die failliet gaan zijn vaak erg klein. Personen die via het UWV worden ontslagen komen vaker dan gemiddeld uit kleine bedrijven. In 2005 gingen vooral banen binnen de zakelijke dienstverlening verloren als gevolg van

<sup>3)</sup> Opvallend is dat ongeveer 5 procent van de personen wiens baan werd beëindigd voordat het desbetreffende bedrijf failliet ging geen baan heeft. Dit heeft te maken met het feit dat de maandgegevens peildatumgegevens zijn, in dit geval op de derde vrijdag van iedere maand. Juist bij deze groep werknemers komt het voor dat de baan nóg niet bestond op peildatum  $t=-1$  (één maand voor het ontslag) en niet méér bestond op  $t=0$ .

een faillissement (tabel 8.3.3). Dit gebeurt veel minder vaak in gezondheid- en welzijnsinstellingen. In de industrie en de sector handel/repairatie gaan relatief veel banen verloren die via de UWV-route lopen. Collectief ontslag (sociale plannen) komt vaker voor in de publieke sector (openbaar bestuur en onderwijs).

## 8.4 Gevolgen ontslag voor participatie en loon

### Beschrijvende resultaten

In de figuren 8.4.1 en 8.1.2 worden per maand de gemiddelde participatie en het fiscaal maandloon van 2003–2007 in beeld gebracht. We beperken de analyse in deze paragraaf tot degenen die na 1945 zijn geboren en sluiten de personen die na ontslag met pensioen gaan uit. In het bijzonder onder de werknemers die collectief stoppen met werken bevinden zich veel werknemers die met (pre)pensioen gaan (18 procent). De lijnen laten zien welk percentage een baan als werknemer heeft (figuur 8.4.1) en het gemiddelde maandloon (figuur 8.4.2). Het maandloon wordt alleen berekend voor de mensen die daadwerkelijk een baan hebben.

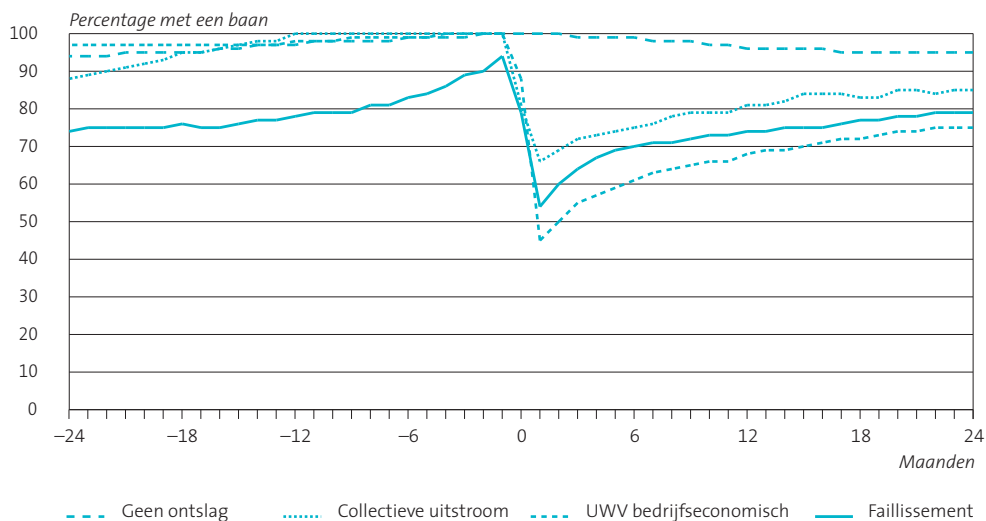
Een groot deel van de ontslagenen vindt direct aansluitend nieuw werk: de lijnen voor ontslagenen zakken scherp op  $t=0$ , maar niet verder dan 55 procent (faillissement), 45 procent (UWV) en 65 procent (collectief). Vervolgens stijgt het participatieniveau, maar het blijft om en nabij de 80 procent steken. Personen die met een collectieve regeling stoppen en niet met (pre)pensioen gaan doen het iets beter dan de andere ontslagenen. Interessant is dat de lijn bij de faillissementsontslagenen licht stijgt vóór  $t=0$ . Dit hangt samen met de al genoemde selectiviteit van relatief veel korte baantjes. Ook zien we dat de lijn de 100 procent niet haalt: dit heeft ook te maken met de eerdergenoemde peildatummeting.

Het fiscale loon neemt bij de niet-ontslagenen geleidelijk toe. Het gemiddelde salaris bij de ontslagenen ligt gedurende de gehele periode lager dan dat van de niet-ontslagenen. Verder stijgt het salaris niet of in elk geval niet zo snel als in de vergelijkingsgroep.<sup>4)</sup>

Het effect van ontslag op de arbeidsparticipatie van mannen is kleiner dan het effect op de arbeidsparticipatie van vrouwen (figuren 8.4.3 en 8.4.4). Het effect van ontslag op het

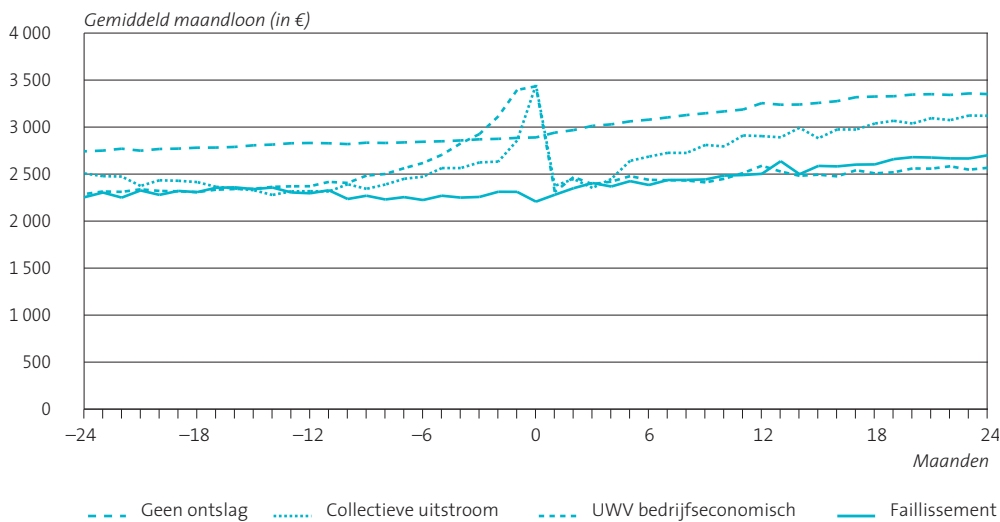
<sup>4)</sup> Opmerkelijk is de sterke stijging van het loon vóór ontslag (behalve bij de faillissementsontslagenen): in het SSB wordt het betalingsprincipe gehanteerd. Een baan bestaat als er loon wordt betaald. Daarmee samenhangend heeft de op het oog wat vreemde loonpiek te maken met het feit dat mensen ontslagvergoedingen krijgen. Deze worden over minder kalendermaanden verdeeld wat leidt tot een hoger gemiddeld maandloon.

### 8.4.1 Participatie van 2 jaar voor ontslag tot 2 jaar na ontslag



Bron: CBS.

### 8.4.2 Gemiddeld maandloon van 2 jaar voor ontslag tot 2 jaar na ontslag



Bron: CBS.



loon doet zich voor bij zowel mannen als vrouwen: de loonontwikkeling blijft achter ver-geleken bij werknemers die niet zijn ontslagen. Overigens blijkt dat jongeren na ontslag vooral betere baankansen hebben dan ouderen.

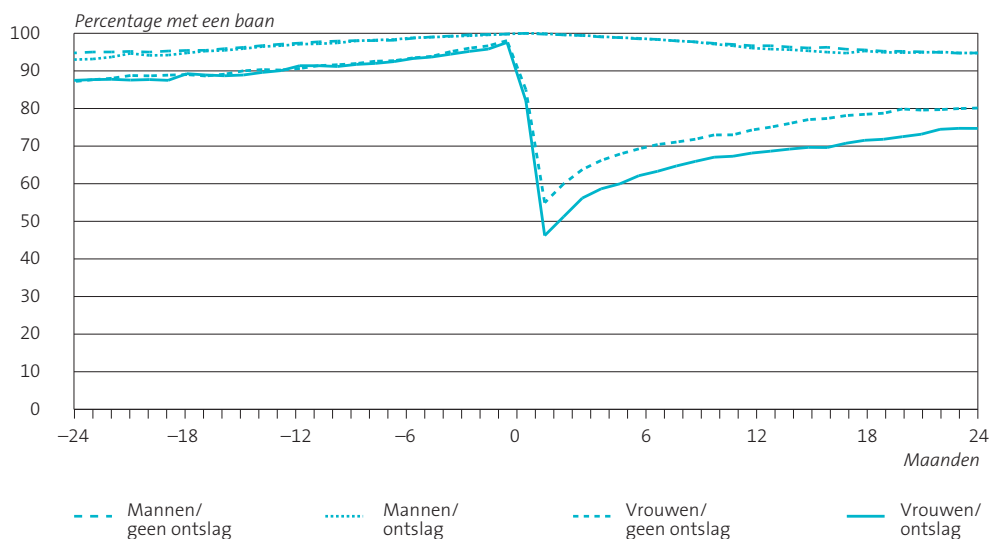
Het is duidelijk dat het loon van ontslagwerklozen lager is dan het loon van de referentie-groep in de maanden voor ontslag (figuur 8.4.5). Alleen voor de collectieve uitstroom en voor UWV-ontslagwerklozen neemt het loon toe in de maanden voor ontslag. Hierdoor wordt voor de ontslagwerklozen in de maanden vlak voor het ontslag een hoger loon gemeten dan voor niet-ontslagenen. Zoals eerder gezegd hangt dit samen met de manier waarop het maandloon wordt berekend (zie voetnoot 4).

Al met al kan worden vastgesteld dat het loonverschil tussen ontslagenen en niet-ontsla-genen groter is na het ontslag. Dit geldt althans voor werknemers die een bedrijfsecono-misch ontslag via de UWV of een faillissement hebben meegemaakt. Voor de collectieve uitstroom geldt dat ontslagenen in de eerste 24 maanden na ontslag hun loonachter-stand op niet-ontslagenen deels inlopen.

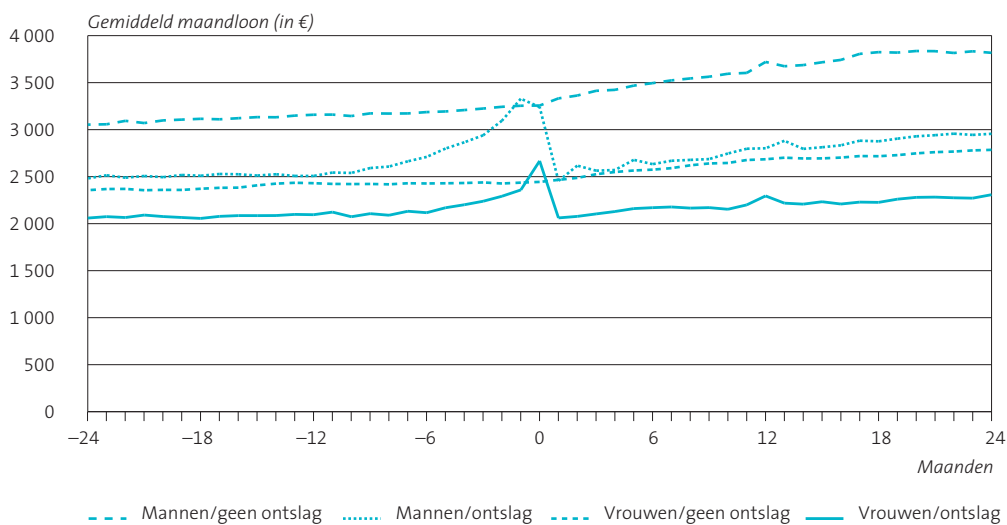
### Modellschattingen

De kans op een baan en het loon na ontslag zijn natuurlijk niet alleen afhankelijk van het soort bedrijfseconomisch ontslag. Zo verschillen ontslagenen en niet-ontslagenen op enkele achtergrondkenmerken van elkaar. Dit geldt ook voor de diverse vormen van

#### 8.4.3 Participatie van 2 jaar voor ontslag tot 2 jaar na ontslag naar geslacht

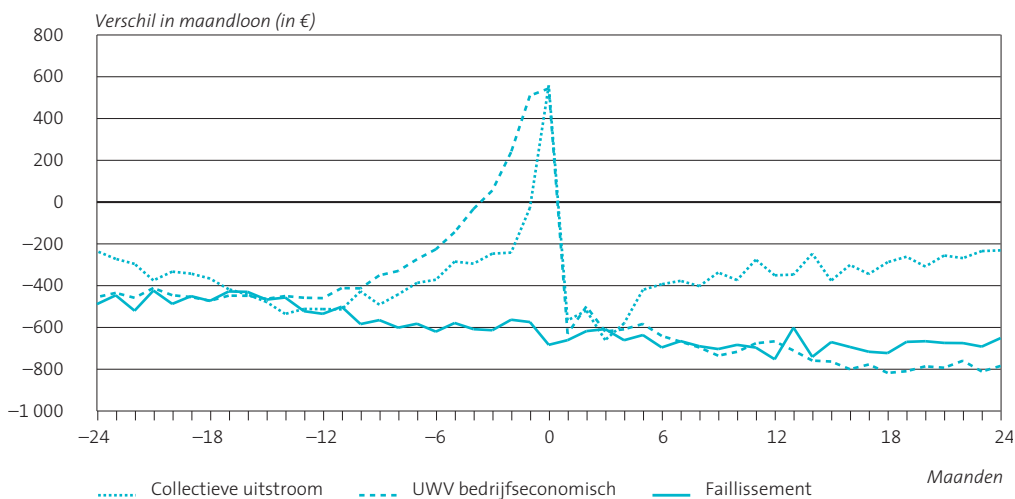


### 8.4.4 Gemiddeld maandloon van 2 jaar voor ontslag tot 2 jaar na ontslag naar geslacht



Bron: CBS.

### 8.4.5 Verskil in maandloon tussen ontslagenen en niet-ontsagenen, naar soort bedrijfseconomisch ontslag



Bron: CBS.

bedrijfseconomisch ontslag. Om die reden is het van belang om in multivariate analyses te controleren voor deze achtergrondkenmerken. Ten eerste kijken wij naar de kans op participatie een jaar na het bedrijfseconomisch ontslag en vergelijken wij deze kans met de participatiekans voor niet-ontslagenen. Ten tweede kijken wij naar het loon 12 maanden na ontslag.

Ten slotte maken wij gebruik van een selectiemodel om het effect van bedrijfseconomisch ontslag op het loon 12 maanden na ontslag te bepalen, conditioneel op het feit dat de betreffende persoon weer een baan heeft gevonden.

Model 1 in tabel 8.4.6 rapporteert de schattingsresultaten van een logitmodel met betrekking tot de kans op participatie 12 maanden na ontslag. De gepresenteerde cijfers zijn de regressiecoëfficiënten.

De bevindingen uit de beschrijvende analyses worden bevestigd: de baankans na 12 maanden is significant lager voor ontslagenen dan voor niet-ontslagenen. De controlevariabelen wijzen de verwachte kant op: jongeren, mannen en autochtonen hebben vaker een baan. In het model wordt gecontroleerd voor de werkgelegenheidsontwikkeling in de sector waarin men werkzaam was in de maand van ontslag. Dit is gedaan aan de hand van ROA-prognoses voor de werkgelegenheidsontwikkeling (ROA, 2009). Werkt(e) iemand in een groeisector op tijdstip  $t-1$  (ijkpunt  $-1$ ), dan vergroot dit de kans op een baan 12 maanden later.

Model 2 rapporteert de schattingsresultaten van de loonvergelijking (tabel 8.4.6). Daarin wordt het loon van werkenden gerelateerd aan de vorm van het bedrijfseconomisch ontslag, waarbij niet-ontslagenen de referentiegroep zijn. In de analyses is ook gecontroleerd voor het feit of men van sector is veranderd. Dit wordt gedaan omdat eerdere studies hebben aangegeven dat bij sectorveranderingen een deel van het sectorspecifieke menselijk kapitaal verloren gaat.

De gegevens laten zien dat werknemers die slachtoffer zijn geweest van een faillissement of van UWV-bedrijfseconomisch ontslag 12 maanden na ontslag een significant lager loon verdienen. Het effect van het ontslag bedraagt respectievelijk 9 procent en 11 procent.<sup>5)</sup>

In tegenstelling tot de verwachting wordt in onze analyse geen significant effect van sectorverandering op het loon gevonden.

In model 2 zou er sprake kunnen zijn van selectiviteit. Immers, vooral de meest kansrijke ontslagen werklozen zullen erin slagen een baan te vinden, hetgeen kan leiden tot een onderschatting van het effect van ontslagwerkloosheid op het loon.

In model 3 (tabel 8.4.6) worden de resultaten van een Heckman-selectiemodel gepresenteerd, waarbij de loonvergelijking en de kans op betaalde arbeid simultaan zijn geschat (Heckman en Robb, 1985; Gregg en Tominey, 2005). Een selectiemodel wordt hier toegepast om rekening te houden met het feit dat het deel van de bedrijfseconomisch ontslagenen waarvoor het loon wordt waargenomen – degenen die erin zijn geslaagd om na

---

<sup>5)</sup> Regressiecoëfficiënten omgerekend naar odds ratios. Een odds ratio onder (boven) de waarde 1 betekent dat het kenmerk wordt geassocieerd met een kleinere (grotere) baankans.

#### 8.4.6 Multivariate modellen voor de kans op werk en de hoogte van het loon 12 maanden na ontslag

	Model 1 kans op werk (b, Logit)	Model 2 maandloon t+12 (log; OLS)	Model 3 maandloon t+12 (log; Heckman)
Geen ontslag	Ref	Ref	Ref
Faillissement	-2,36***	-0,06***	-0,07***
UWV bedrijfseconomisch	-2,56***	-0,11***	-0,13***
Collectief ontslag	-2,15***	0,06**	0,05
45 jaar en ouder	Ref	Ref	Ref
35-44 jaar	0,47***	0,02	0,02
34 jaar en jonger	0,56***	-0,06***	-0,06***
Autochtonen	Ref	Ref	Ref
Westerse allochtoon	-0,34**	0,02	0,02
Niet-westerse allochtoon	-0,80***	-0,10***	-0,10***
Vrouwen	Ref	Ref	Ref
Mannen	0,27***	0,11***	0,11***
Werkgelegenheidsgroei in sector (t-1)	0,18***	0,01***	0,01***
Werk in zelfde sector		Ref	Ref
Werk in andere sector		0,00	0,00
Werk in andere sector*ontslag		0,00	0,00
Loon in t-12 (in log)		0,56***	0,57***
$\lambda$			-1,01***
Constante term	3,13***	3,51***	3,49***
<b>Baankans</b>			
Geen ontslag			Ref
Faillissement			-1,12***
UWV bedrijfseconomisch			-1,35***
Collectief ontslag			-1,01***
Vrouwen			Ref
Mannen			0,10*
Leeftijd			0,01
Leeftijd kwadraat			0,00*
Loon in t-12 (in log)			0,29***
Constante term			-0,31
N	9 375	7 771	8 844 <sup>1)</sup>
Pseudo R2	0,19	0,47	nvt

<sup>1)</sup> Het aantal waarnemingen is kleiner dan het aantal in model 1, omdat het model voor het loon in t-12 controleert. Deze is missing voor mensen zonder baan op dat moment.

\* p<0,05; \*\* p<0,01; \*\*\* p<0,001

het ontslag een baan te vinden – mogelijk geen willekeurige selectie is uit de hele set waarnemingen. Is dit inderdaad het geval, dan zullen de regressiecoëfficiënten vertekend zijn. In een dergelijk model corrigeert de selectieterm ( $\lambda$ ) voor dit probleem. De significante selectieterm in de loonvergelijking suggereert dat er inderdaad sprake van een selectie-effect. Het geschatte effect van ontslagwerkloosheid op het loon is als volgt: ontslagenen door faillissement verdienen 7 procent minder loon, en UWV-ontslagenen 13 procent minder loon. Voor de collectief ontslagenen wordt echter een positief looneffect gevonden.

## 8.5 Conclusie

In dit artikel zijn wij ingegaan op de gevolgen van bedrijfseconomisch ontslag voor de participatie en het loon. Wij sluiten hiermee aan bij recente ontwikkelingen in de economische literatuur, en maken gebruik van de bij het CBS recentelijk aan het SSB toegevoegde informatie over ontslag om bedrijfseconomische redenen. Focussen op bedrijfseconomisch ontslag is interessant, omdat vergeleken met andere vormen van werkloosheid de reden voor ontslag niet de eigen schuld is van de ontslagene. De door ons gebruikte databronnen lenen zich dus goed voor het meten van de gevolgen van ontslag op de depreciatie van het menselijk kapitaal. Immers, *signalling* van de productiviteit van de werknemer speelt geen rol bij deze vorm van ontslag.

De CBS-data maken het mogelijk om drie vormen van bedrijfseconomisch ontslag te onderscheiden: ontslag via UWV, faillissementen en collectieve uitstroom. Onze analyses hebben laten zien dat ontslagwerklozen een kleinere participatiekans hebben in de jaren na ontslag vergeleken met een controlegroep. Bovendien hebben onze analyses laten zien dat ontslag via UWV of als gevolg van een faillissement significante negatieve gevolgen heeft voor het loon na het ontslag. Echter, voor de collectief ontslagenen die weer werk vinden wordt een positief looneffect gevonden. Enerzijds kan dit erop wijzen dat collectief ontslag een gunstig effect heeft op de allocatie van arbeid waardoor mensen terecht komen in beter betalende banen. Anderzijds kan dit het gevolg zijn van het feit dat bij de groep collectieve ontslagenen ook werknemers zitten die vrijwillig het bedrijf verlaten, mogelijk voor een betere baan elders. De data maakt het niet mogelijk om vrijwillige en gedwongen mobiliteit vóór ontslag te onderscheiden.

In vervolganalyses willen wij rekening houden met de duur van werkloosheid. Als er sprake is van depreciatie van menselijk kapitaal tijdens een periode van ontslagwerkloosheid, dan kan worden verwacht dat dit effect groter zal zijn naarmate de duur van werkloosheid langer is. Het zou ook interessant zijn om te kijken in welke mate de loonverschillen drie of vier jaar na ontslag blijven bestaan.

Dat sectorverandering na werkloosheid in onze analyses geen significant effect heeft op het loon is opmerkelijk, omdat in eerdere studies is aangetoond dat het werken in een andere sector leidt tot verlies van specifiek menselijk kapitaal. In toekomstig onderzoek willen wij de sectoren karakteriseren naar de mate waarin het menselijk kapitaal in de sector specifiek of generiek is.

Uit onze studie blijkt tot slot dat ook bij ontslagwerkloosheid sprake zou kunnen zijn van zelfselectie, bijvoorbeeld indien werknemers op een collectief ontslag anticiperen en de meest kansrijken nog voor de ontslaggolp het bedrijf verlaten. Het monitoren van stromen werknemers in en uit bedrijven in de periode voor collectief ontslag zou hier meer zicht op kunnen werpen. Ook overwegen wij – in plaats van de vergelijking te maken met een *random* geselecteerde groep niet-ontslagenen – om de ontslagenen te *matchen* met niet-

ontslagenen met precies dezelfde kenmerken. Het effect van bedrijfseconomisch ontslag wordt op deze manier zuiverder gemeten.

## 8.6 Technische toelichting

### *Bedrijfseconomisch ontslag*

Het SSB is, anders dan de naam doet vermoeden, niet één enkel bestand. De definitieve versie ervan is een stelsel van koppelbare registers en enquêtes die onderling op elkaar zijn afgestemd en consistent zijn gemaakt (Arts, Bakker, & Van Lith, 2000; Arts & Hoogteijling, 2002; Bakker, 2002, 2009). Per jaargang worden inmiddels bijna 60 registers gebruikt. Daarnaast zijn ook gegevens uit enkele enquêtes in het SSB opgenomen. De demografische gegevens van het SSB (geslacht, geboortedatum, geboorteland, burgerlijke staat en woonplaats etc.) komen uit de gemeentelijke basisadministratie persoonsgegevens (GBA). Het grootste deel van de onvrijwillige mobiliteit wordt van rechtswege beëindigd (bijvoorbeeld een aflopend tijdelijk contract; in 2006 76 procent, zie Knegt en Tros, 2007). In ons onderzoek maken we gebruik van data over drie vormen van bedrijfseconomisch ontslag in 2005: 1) Ingewilligde individuele ontslagaanvragen wegens bedrijfseconomische redenen bij het UWV werkbedrijf (N=35 000); 2) In geval van faillissement is geen ontslagvergunning benodigd. Faillissementen worden ontleend aan rechtbankregistraties. Baanbeëindigingen in het uitspraakjaar of het jaar daarvoor worden tot faillissementsontslag gerekend (N=31,000); 3) Collectieve ontslagen: In grote bedrijven worden ontslagrondes vaak afgewikkeld via een sociaal plan (ontslag met wederzijds goedvinden), zonder dat er een instantie aan te pas komt (Scheele, Theeuwes, & de Vries, 2007). Piekuitstroom in een bepaalde maand wordt afgeleid uit het SSB (N=14,000). Dit bestand vertegenwoordigt ongeveer 50 procent van de complete populatie beëindigingen van vaste dienstverbanden om bedrijfseconomische redenen (Knegt en Tros, 2007). Ontslag op staande voet wordt bijvoorbeeld niet geregistreerd. Vaak vindt ontslag met wederzijds goedvinden geleidelijk over de tijd verdeeld plaats. Ook in kleine bedrijven worden veel banen met wederzijds goedvinden beëindigd. Een deel (ontbindingsverzoeken) wordt ook afgehandeld door het Kantongerecht (zie ook Bloemendal, 2010; Corpeleijn, 2009; Van Gaalen & Van Rooijen, 2009; SZW 2000, 2009). Merk op dat hoewel vast staat dat mensen met bedrijfseconomisch ontslag te maken hebben gehad, dit nog niet wil zeggen dat zij daadwerkelijk werkloos zijn geworden.