

# Reallocatie van werknemers bij grote uitstroombewegingen en ontslagrondes

PAPER IN HET KADER VAN DE VIONA-LEERSTOEL DYNAMIEK VAN DE ARBEIDSMARKT

Karen Huysmans, Tim Goesaert,  
Ludo Struyven & Thomas Boogaerts



ONDERZOEKSINSTITUUT VOOR  
ARBEID EN SAMENLEVING



# REALLOCATIE VAN WERKNEMERS BIJ GROTE UITSTROOMBEWEGINGEN EN ONTSLAGRONDES

Paper in het kader van de VIONA-leerstoel  
dynamiek van de arbeidsmarkt

**Karen Huysmans, Tim Goesaert, Ludo Struyven & Thomas Boogaerts**

**Projectleiding: Ludo Struyven & Tim Goesaert**

Onderzoek in opdracht van de Vlaamse minister bevoegd voor Werk en het departement Werk en Sociale Economie, in het kader van het VIONA-onderzoeksprogramma

COMMENTAAR IS WELKOM [karen.huysmans@kuleuven.be](mailto:karen.huysmans@kuleuven.be); [tim.goesaert@kuleuven.be](mailto:tim.goesaert@kuleuven.be)

KU Leuven  
HIVA - ONDERZOEKSINSTITUUT VOOR ARBEID EN SAMENLEVING  
Parkstraat 47 bus 5300, 3000 LEUVEN, België  
[hiva@kuleuven.be](mailto:hiva@kuleuven.be)  
<http://hiva.kuleuven.be>

D/2024/4718/008 – ISBN 9789055507818

© 2024 HIVA-KU Leuven

Niets uit deze uitgave mag worden verveelvuldigd en/of openbaar gemaakt door middel van druk, fotokopie, microfilm of op welke andere wijze ook, zonder voorafgaande schriftelijke toestemming van de auteur.

# Inhoud

|   |           |
|---|-----------|
| <b>Woord vooraf</b>   | <b>3</b>  |
| <b>1   Inleiding</b>  | <b>4</b>  |
| <b>2   Methodologie: data &amp; gehanteerde definities</b>  | <b>6</b>  |
| <b>3   Evolutie, profielkenmerken en hertewerkstellingskansen van onvrijwillige uitstroom</b>   | <b>8</b>  |
| 3.1 Evolutie en profielkenmerken van stoppende en sterk krimpende ondernemingen   | 8         |
| 3.1.1 Evolutie van het aantal stoppende & sterk krimpende ondernemingen in het Vlaams Gewest & bedrijfskenmerken van deze ondernemingen | 8         |
| 3.1.2 Profielkenmerken van de uitgestroomde werknemers uit stoppende & sterk krimpende werkgevers                                       | 10        |
| 3.2 Socio-economische positie binnen het eerste jaar na uitstroom uit een stoppende/ sterk krimpende werkgever, naar profielkenmerken   | 14        |
| 3.3 Intersectorale mobiliteit   | 20        |
| <b>4   Conclusies</b>   | <b>22</b> |
| <b>Referenties</b>  | <b>25</b> |

## Woord vooraf

Dit rapport kwam tot stand in het kader van de ‘Viona leerstoel 2021-2023: Loopbaantransities en Arbeidsmarktdynamiek’ van het Departement Werk en Sociale Economie van de Vlaamse overheid. Het biedt een overzicht van de loopbaantransities en arbeidsmarktdynamiek van werknemers die ontslagen worden bij stoppende of sterk krimpende ondernemingen in Vlaanderen. Zowel de omvang en het profiel van de werknemers, als de hertewerkstellingskansen één jaar na uitstroom bij stopzetting of sterke krimp van een onderneming in Vlaanderen worden in beeld gebracht. Ook wordt nagegaan in welke sectoren deze werknemers na uitstroom uit dergelijke ondernemingen terechtkomen.

We maken hierbij gebruik van internationaal gangbare definities en een kwaliteitsvolle dataset; het rapport is nl. gebaseerd op de Dynam-data, een gelinkte werknemers-werkgevers dataset die de volledige populatie van loontrekkenden in België omvat. Uniek is dat een koppeling werd gemaakt met enkele variabelen uit het Datawarehouse van de Kruispuntbank Sociale Zekerheid. Op die manier kan voor het eerst op populatieniveau nagegaan worden wat de exacte socio-economische positie van de werknemer na uitstroom uit een stoppende/sterk krimpende onderneming is en beschikken we over onderwijs- en originegegevens.

Deze studie heeft een sterk verkennende focus. De bruikbaarheid en mogelijkheden van verscheidene databronnen met het oog op het bestuderen van de loopbanen van werknemers ontslagen uit stoppende/krimpende werkgevers in Vlaanderen, werd onderzocht. Deze verkennende analyse vormt een waardevolle basis voor verdere, diepgaande onderzoeken en studies op dit gebied.

Wij danken de leden van de VIONA Stuurgroep voor hun feedback op het onderzoek en het datawarehouse AM&SB voor hun medewerking aan de data-aanlevering.

# 1 | Inleiding

Tijdens de zogenaamde grote recessie vielen er grote ontslagrondes en moesten vele mensen op zoek naar een nieuwe job. De economische gevolgen van zo'n uitstroom zijn groot en reeds veel gedocumenteerd in de Amerikaanse literatuur (Jacobson, LaLonde & Sullivan, 1993, Farber 2005; Kuhn, 2002). Directe gevolgen zijn loonverlies en verlies van menselijk kapitaal (Quintini & Venn, 2013; Eliason & Storrie, 2006; Francesco, 2006). Gevolgen op langere termijn blijken veelvuldig: het kan gaan om loonverlies, om een permanent verlies van menselijk kapitaal en/of een negatief signaal naar de toekomstige werkgever door de periode van werkloosheid/inactiviteit (Eliason & Storrie, 2006). Eén van de meest invloedrijke studies over de effecten en kosten van onvrijwillige uitstroom is die van Jacobson, LaLonde & Sullivan (1993). Zij focussen op Amerikaanse werknemers met een hoge jobanciënniteit (die minstens 6 jaar tewerkgesteld waren bij hun werkgever). De bestudeerde groep van ontslagen werknemers zijn werknemers die actief waren bij een onderneming die is stopgezet, evenals ondernemingen met een grote krimp. Dit laatste wordt doorgaans gedefinieerd als een onderneming met een krimp van 30% of meer in het eigen personeelsbestand. Jacobson et al. (1993) schat dat de loonmassa (in één kwartaal) van de ontslagen werknemers gemiddeld 25% lager ligt vijf jaar na uitstroom in vergelijking met werknemers die wel continu tewerkgesteld zijn gebleven.

In Europa is de literatuur schaarser en zijn deze looneffecten op langere termijn minder éénduidig. Eliason & Storrie (2006) maken gebruik van een gelinkte werknemers-werkgeversdataset om Zweedse werknemers vier jaar voor en 12 jaar na ontslag uit een stoppende onderneming te kunnen volgen. Ze maken hierbij gebruik van een controlegroep op basis van matching om zo na te gaan wat de arbeidsmarktpositie en het loon van de werknemers zou zijn geweest indien ze niet ontslagen waren. Ze komen tot de conclusie dat zelfs 12 jaar na uitstroom de ontslagen werknemers minder verdienen dan hun tegenhangers in de controlegroep én dat de tewerkstellingsgraad onder de ontslagen werknemers een lager niveau bedraagt. Bovendien zou volgens hen de impact van het jobverlies enorm gevoelig zijn aan de macro-economische omstandigheden, aangezien de werknemers zich in een meer kwetsbare positie bevinden tijdens economische crisissen (met een hogere kans op werkloosheid). Ook in Francesco (2006) komt men tot de conclusie dat Italiaanse werknemers met een hoge jobanciënniteit zelfs zeven jaar na uitstroom een loon hebben dat gemiddeld 10% lager is in vergelijking met de controlegroep (i.e. werknemers die geen uitstroom meemaakten ten gevolge van een sterk krimpende of stoppende onderneming). Bender et al. (2002) daarentegen observeren aan de hand van administratieve data voor Franse en Duitse werknemers die vier jaar na uitstroom opnieuw aan het werk zijn geen significant loonverlies. Enkel werknemers die langer dan één jaar werkloos bleven na uitstroom, verkregen een lager loon in vergelijking met werknemers die continu aan het werk zijn gebleven.

Wat betreft de profielkenmerken, leert de literatuur dat uitgestroomde werknemers uit stoppende of sterk krimpende bedrijven vaker personen zijn die nog niet lang tewerkgesteld zijn, actief waren in kleinere bedrijven, kortgeschoold en jonger zijn (Francesco, 2006; OECD, 2013; Seim, 2019). Wat betreft het geslacht, is de literatuur niet éénduidig. Volgens verscheidene studies zouden mannen een grotere kans hebben om ontslagen te worden bij een stopzetting, maar zouden vrouwen wel meer verliezen in termen van stabiliteit en lonen. Bovendien maken vrouwen vaker dan mannen de transitie naar inactiviteit, of veranderen zij van sector (Farber, 2011; Kuhn, 2002 & Jolkkonen, Koistinen, Kurvinen, Lipiäinen, Nummi, & Virtanen, 2018).

Bovenstaande bevindingen maken duidelijk dat het belangrijk is om een beter begrip te hebben van de impact van onvrijwillige uitstroom bij collectief ontslag, anders uitgedrukt als grote jobdestructie, op de loopbaan van werknemers. In een samenleving met maatschappelijke en economische transitie zoals technologisering, digitalisering, de klimaattransitie, de vergrijzing en migratie zullen grote uitstroombewegingen ook in de toekomst niet uitblijven. Bovendien hebben bepaalde profielen een grotere kans om ontslagen te worden bij stoppende of krimpende ondernemingen dan andere.

Deze verkennende studie brengt voor het eerst een omvattend beeld van zowel de omvang en het profiel, als de hertewerkstelling binnen het eerste jaar na uitstroom bij stopzetting of krimp van de onderneming. Om de omvang van het fenomeen van grote jobdestructie te berekenen baseren wij ons op de internationaal gangbare definitie van ‘job displacement rate’ of ‘jobverplaatsingsgraad’ ten gevolge van stopzetting, faling of downsizing. Bij de profielanalyse gaat het om een aantal persoonskenmerken zoals leeftijd, geslacht, origine en scholingsniveau, en jobkenmerken zoals sector van uitstroom, prestatietype en bedrijfsgrootte, alsook om de duur dat de persoon al aan de slag was in het bedrijf, de zogenaamde jobanciënniteit. Voor de hertewerkstelling na ontslag zoomt deze verkennende analyse in op de bruto-kansen op tewerkstelling binnen het jaar na uitstroom.

Een verkennende studie van deze aard staat of valt met de kwaliteit van de data. In deze paper wordt gebruik gemaakt van de Dynam-Reg data. De volgende sectie legt het belang en de werkwijze van deze gegevens nader uit. Daarna brengen we de omvang van het fenomeen van grote jobdestructie op de arbeidsmarkt in Vlaanderen in kaart, zowel qua ondernemingen als qua betrokken werknemers. Wat volgt is een accurate beschrijvende analyse van de profielkenmerken werknemers die zijn uitgestroomd bij ondernemingen die werden stopgezet of bij ondernemingen in een krimpscenario. In een derde en laatste sectie komen de bevindingen aan bod over de positie van de ontslagen werknemers binnen het jaar na uitstroom. Hoe groot is de hertewerkstellingsratio, welke persoons- en jobkenmerken maken het verschil tussen werk of geen werk, en in welke mate kunnen de ontslagen werknemers nog in dezelfde sector aan de slag. Voor beleidsmakers is het van belang om een dieper inzicht te hebben van de omvang van groepen die kwetsbaar zijn bij grote reallocatiebewegingen, om zo maatregelen van steun, outplacement en opleiding gericht en intensiever te kunnen inzetten.

## 2 | Methodologie: data & gehanteerde definities

We maken in deze dataset gebruik van de Dynam-Reg data, dit is een gelinkte werknemers-werkgevers dataset die gebaseerd is op de volledige populatie van loontrekkenden in België. De positie van deze personen wordt op twee momenten opgevraagd en vergeleken. Het betreft twee tijdstippen met één jaar tussen: steeds op het einde van het vierde kwartaal (31 december). Deze werknemers worden gekoppeld aan een onderneming (en vestiging) waardoor het mogelijk is om de aanwervingen (personen aanwezig in de onderneming op de laatste meting, maar niet op de eerste, een jaar eerder), de uitstroom (aanwezig op het eerste meetpunt, maar niet meer in de onderneming een jaar later) en de blijvers (aanwezig in de onderneming op de twee tijdstippen) te meten. Er wordt rekening gehouden met verschuivingen van ondernemingen binnen en tussen sectoren omwille van activiteitswijzigingen van de onderneming, of omwille van splitsingen of fusies waarbij (delen van) ondernemingen van sector veranderen. Het voordeel van deze Dynam-dataset is dat bijgevolg ‘valse stopzettingen’ van ondernemingen (bijv. een fusie van twee ondernemingen) of schijnbare krimpbedrijven weggefilterd worden door de Dynam-correctiemethode.

We maken in deze studie gebruik van de originele Dynam-data, die een beeld schetst van de totale loontrekkende bevolking. Een nadeel hierbij is dat wanneer een persoon niet als loontrekkende tewerkgesteld is, deze als ‘niet-werkend’ wordt aangeduid. Het zou echter wel kunnen zijn dat deze persoon als zelfstandige actief is geworden. Bovendien weten we ook niet welke ‘niet-werkend’ positie deze persoon na uitstroom exact heeft: werkzoekend, niet-beroepsactief, leefloner, ...? Daarom werd tussen deze Dynam-dataset een koppeling gemaakt met enkele variabelen uit het Datawarehouse van de Kruispuntbank Sociale Zekerheid. Zo kunnen we nagaan wat de exacte socio-economische positie van de werknemer na uitstroom uit een stoppende onderneming is. Daarenboven hebben we zo ook informatie over het onderwijsniveau en de origine van de werknemer.

We willen in deze studie de verdere loopbaan van werknemers onderzoeken die ontslagen zijn uit een stopgezette onderneming of sterk krimpende onderneming. In deze administratieve data kunnen we wel de uitstroom van een werknemer observeren; we kunnen echter geen onderscheid maken tussen een vrijwillige of onvrijwillige uitstroom van een werknemer. Bij een stoppende of sterk krimpende onderneming zullen die werknemers met vele andere jobkansen en opportuniteiten sneller op zoek gaan naar een nieuwe job (zeer waarschijnlijk al vroeger dan het moment van stopzetting). Anderzijds zullen bedrijven de minder productieve werknemers als eerste ontslagen (Eliason & Storrie, 2006). Deze factoren zullen ook de arbeidsmarktposities na ontslag beïnvloeden. Vaak wordt verondersteld dat het sluitingsproces van een onderneming twee à drie jaar duurt (Francesco, 2006; Bender, Dustmann, Margolis & Meghir, 2002; Eliason & Storrie, 2006). Francesco (2006) maakt een onderscheid tussen werknemers die uitstromen tijdens het jaar dat de onderneming stop wordt gezet en tussen werknemers die uitstromen een jaar vóór het jaar van stopzetting. Deze laatste groep blijkt ten eerste sterkere profielkenmerken te hebben, het gaat vaker om mannen tewerkgesteld in de industrie, ze zijn ouder en hebben hogere, initiële lonen. Daarnaast blijkt deze groep werknemers geen significant loonverlies te ervaren ten gevolge van de uitstroom uit de stoppende werkgever. Dit in tegenstelling tot de groep die tijdens het jaar van sluiting uitstromen: zij ervaren zeven jaar na uitstroom een loondaling van 10% in vergelijking met de controlegroep (i.e. werknemers met eenzelfde jobanciënniteit die geen uitstroom uit een stopgezette of krimpende onderneming ervaren). Deze bevinding bevestigt bovengenoemd selectieprobleem, nl. dat werknemers met vele andere

jobkansen en opportuniteiten sneller op zoek gaan naar een nieuwe job. Om hiermee rekening te houden selecteerden we enkel die werknemers die uitstromen tijdens het jaar van stopzetting of krimp. Meer specifiek selecteren we die werknemers die op 30 december van jaar X tewerkgesteld waren in onderneming Y, maar niet meer op 30 december van het jaar X + 1 én waarbij onderneming Y een stoppende onderneming of een sterk krimpende onderneming is. Een stoppende onderneming is een onderneming waarbij de productiefactoren, alle arbeidsplaatsen in het bijzonder, worden vernietigd tussen 31 december van jaar 20XX en 31 december van het jaar 20XX+1.<sup>1</sup> Onder een sterk krimpende onderneming verstaan we die ondernemingen die in het jaar X+1 een krimp ervaren van 30% of meer van hun personeelsbestand. Ook deze definitie ligt in lijn met de literatuur (OECD, 2016; Eliason & Storrie, 2006; Fransesco, 2006, Jolkkonen et al., 2018; Appelqvist, 2007; Couch & Placzek, 2010; Jacobson, LaLonde & Sullivan, 1993). We selecteren enkel die werkgevers die voor stopzetting 10 werknemers of meer in dienst hadden (Jolkkonen et al., 2018). Daarnaast selecteren we die werknemers die op moment van uitstroom uit de stoppende/krimpende onderneming tussen 20 en 64 jaar zijn en een werkplaats in Vlaanderen hadden (deze leeftijdsgrenzen worden eveneens gebruikt in OECD (2016) & Quintini & Venn (2013)). We focussen hier bovendien op de hoofdjob. Dit is de job waarin de werknemer het meeste aantal uren werkt of – indien het aantal uren binnen hoofd- en bijjob(s) gelijkaardig is – de job waarin hij/zij het hoogste loon verdient.

We merken op dat in dit rapport alle sectoren zijn opgenomen, ook sectoren zoals de uitzend en de horeca. Deze sectoren worden gekenmerkt door vele kortlopende jobs en ondernemingen die gekenmerkt worden door grote schommelingen in hun personeelsbestand. Dit heeft als gevolg dat deze ondernemingen en sectoren sterker aanwezig zullen zijn, aangezien zij bijgevolg sneller als een ‘sterk krimpende onderneming’ gedefinieerd zullen worden (met een krimp van 30% of meer in hun personeelsbestand). Zeker tijdens de coronaperiode (2020-2021) – wanneer deze sectoren hard getroffen werden – zal dit het geval zijn. Dit dient men in gedachten te houden bij het bespreken van de resultaten.

In de literatuur wordt vaak gefocust op die werknemers die een hoge jobanciënniteit hebben (2 jaar of meer), aangezien zij een grotere impact zullen ervaren van een onvrijwillige uitstroom. Zij hebben namelijk meer opgebouwd (sector- en/of bedrijfsspecifiek) menselijk kapitaal (Fransesco, 2006; Jolkkonen et al.; 2018). In deze verkennende studie vertrekken we van de volledige populatie en nemen we alle werknemers mee die uitstromen uit stoppende of krimpende werknemers, ongeacht hun jobanciënniteit. Een voordeel is dat we over een groter aantal observaties beschikken.

---

<sup>1</sup> De stopzetting van een onderneming als werkgever betekent niet noodzakelijk de stopzetting van alle economische activiteiten van de onderneming.



### 3 | Evolutie, profielkenmerken en hertewerkstellingskansen van onvrijwillige uitstroom

#### 3.1 Evolutie en profielkenmerken van stoppende en sterk krimpende ondernemingen

##### 3.1.1 Evolutie van het aantal stoppende & sterk krimpende ondernemingen in het Vlaams Gewest & bedrijfskenmerken van deze ondernemingen

Het aantal stoppende ondernemingen (>= 10 werknemers) schommelt jaarlijks rond de 250, het aantal sterk krimpende ondernemingen rond de 800 (met een sterke toename in 2020)

Tijdens de eerste observatieperiode Q4 2014-2015 waren er 269 stoppende ondernemingen in Vlaanderen. Zij maakten hiermee 1,1% uit van alle in Vlaanderen gevestigde ondernemingen op 31 december 2014 (met meer dan 10 werknemers in dienst). Dit aantal blijft vrij stabiel over de tijd, met een krimp in Q4 2020-2021 tot 133 stoppers. Het aantal ondernemingen met een krimp van 30% of meer in hun personeelsbestand (en met initieel 10 werknemers of meer) schommelt overheen de jaren rond de 800 en ze maken rond de 3% uit van alle werkgevers met minstens 10 werknemers in dienst. In het coronajaar Q4 2019-2020 stijgt het aantal sterk krimpende ondernemingen sterk, tot 1 985, waarmee ze zo'n 7,7% van alle werkgevers (>= 10 werknemers) uitmaken.

**Tabel 3.1** Evolutie van het aantal stoppende en sterk krimpende ondernemingen in het Vlaams Gewest, absoluut & relatief (i.e. t.o.v. het totaal aantal werkgevers met meer dan 10 werknemers in periode x)

| >= 10 werknemers                              | Q4 2014-2015 |      | Q4 2015-2016 |      | Q4 2016-2017 |      | Q4 2017-2018 |      | Q4 2018-2019 |      | Q4 2019-2020  |             | Q4 2020-2021 |      |
|---|--------------|------|--------------|------|--------------|------|--------------|------|--------------|------|---------------|-------------|--------------|------|
|   | #            | %    | #            | %    | #            | %    | #            | %    | #            | %    | #             | %           | #            | %    |
| Aantal stoppende ondernemingen                | 269          | 1,1% | 276          | 1,1% | 251          | 1,0% | 213          | 0,9% | 227          | 0,9% | <b>242</b>    | <b>0,9%</b> | 133          | 0,5% |
| Aantal krimpende ondernemingen                | 861          | 3,6% | 820          | 3,4% | 853          | 3,5% | 780          | 3,2% | 825          | 3,3% | <b>1 985</b>  | <b>7,7%</b> | 758          | 3,0% |
| Totaal (stoppers & krimpers)                  | 1 130        | 4,7% | 1 096        | 4,5% | 1 104        | 4,5% | 993          | 4,0% | 1 052        | 4,2% | <b>2 227</b>  | <b>8,6%</b> | 891          | 3,6% |
| Totaal aantal werkgevers met >= 10 werknemers | 24 181       | 100% | 24 294       | 100% | 24 440       | 100% | 24 580       | 100% | 25 150       | 100% | <b>25 794</b> | <b>100%</b> | 24 854       | 100% |

Bron Dynam-Reg (Q4 2014-2021)

**De stoppende en sterk krimpende werkgevers hebben veelal een beperkte bedrijfsgrootte: 70% onder hen heeft tussen de 10 en 19 werknemers in dienst**

Tabel 3.3 toont de gemiddelde bedrijfsgrootte van de stoppende en sterk krimpende ondernemingen over de periode Q4 2014-2015 tot Q4 2020-2021. De verschillen tussen stoppende en sterk krimpende ondernemingen blijven beperkt. Ongeveer 70% van deze ondernemingen heeft slechts 10 tot 19 werknemers in dienst, 22 à 23% tussen de 20 en 49 werknemers. 4,1% van de stoppende ondernemingen heeft tussen de 50 en 99 werknemers en 2,6% tussen de 100 en 499 werknemers. Voor de sterk krimpende ondernemingen bedragen deze percentages respectievelijk 8,8% en 2,2%.

**De stoppers & sterke krimpers zijn voornamelijk actief in de horeca, de retail en de bouw**

21,8% van de stoppende en krimpende werkgevers zijn actief in de horeca, in de eet-en drinkgelegenheden (dit is een gemiddelde voor de periodes Q4 2014-2015 – Q2 2020-2021). We merken nogmaals op dat de horeca gekenmerkt wordt door vele kortlopende jobs, met veel ondernemingen die grote schommelingen kennen in hun personeelsbestand (zeker tijdens de coronaperiode toen deze sector sterk getroffen werd). Bijgevolg komen deze ondernemingen (en dus de horecasector) sterker naar voren in deze analyse. Daarnaast zien we ook de retail sterk terugkeren: 10% van de stoppers & sterke krimpers is actief in de kleinhandel, 7,5% in de groothandel. Ook is nog zo'n 8,5% actief in de gespecialiseerde bouwwerkzaamheden (nace2d 43). Daarnaast zien we een kleiner aantal werkgevers terug in tal van andere sectoren: vervoer te land & via pijpleidingen (nace2d 49, 4,0%), landbouw (nace2d 1, 3,1%), vervaardiging van voedingsmiddelen (nace2d 10, 2,9%), reinigungssector (nace2d 81, 2,7%), bouw (nace2d 41, 2,6%) en ICT (nace2d 62, 2,4%).

**Tabel 3.2 Bedrijfsgrootte van de stoppende & sterk krimpende (gemiddeldes voor de periode Q4 2014-2015 – Q4 2020-2021)**

| Initiële bedrijfsgrootte | Aantal stoppende bedrijven met bedrijfsgrootte x | Aandeel stoppende bedrijven met bedrijfsgrootte x | Aantal sterk krimpende bedrijven met bedrijfsgrootte x | Aandeel sterk krimpende bedrijven met bedrijfsgrootte x |
|--------------------------|--|---|--|---|
| 10 tot 19 werknemers     | 325,3  | 69,2%   | 683,29   | 70,9%   |
| 20 tot 49 werknemers     | 108,4  | 23,8%   | 223,43   | 22,3%   |
| 50 tot 99 werknemers     | 17,9   | 4,1%  | 83,71  | 8,8%  |
| 100-499 werknemers       | 13,5   | 2,6%  | 22,33  | 2,2%  |
| 500-999 werknemers       | 2,3  | 0,4%  | 2,00   | 0,2%  |
| Meer dan 1000 werknemers | 1,3  | 0,4%  | 1,25   | 0,1%  |
| Totaal                   | 325,3  | 69,2%   | 971,86   | 100,0%  |

Bron Dynam-Reg (Q4 2014-2021)

**Tabel 3.3 Top 15 nace2d-sectoren waarin de meeste stoppende/sterk krimpende werkgevers actief zijn/waren (gemiddeldes voor de periode Q4 2014-2015 – Q4 2020-2021)**

| Top 10 | Nace2d | Aantal stoppers & sterke krimpers in nace2d-sector x t.o.v. totaal aantal stoppers & sterke krimpers                           |       |
|--------|--------|--|-------|
| 1      | 56     | <b>I. Horeca:</b> eet- en drinkgelegenheden  | 21,8% |
| 2      | 47     | <b>G. Retail:</b> detailhandel, met uitzondering van de handel in auto's en motorfietsen                                       | 10,1% |
| 3      | 43     | <b>F. Bouw:</b> gespecialiseerde bouwwerkzaamheden   | 8,4%  |
| 4      | 46     | <b>G. Retail:</b> groothandel en handelsbemiddeling, met uitzondering van de handel in motorvoertuigen en motorfietsen         | 7,5%  |
| 5      | 49     | <b>H. Vervoer/opslag:</b> vervoer te land en vervoer via pijpleidingen   | 4,0%  |
| 6      | 1      | <b>A. Landbouw:</b> teelt van gewassen, veeteelt, jacht en diensten in verband met deze activiteiten                           | 3,1%  |
| 7      | 10     | <b>C. Industrie:</b> vervaardiging van voedingsmiddelen  | 2,9%  |
| 8      | 81     | <b>N. Adm. &amp; ond. diensten:</b> diensten in verband met gebouwen; landschapsverzorging                                     | 2,7%  |
| 9      | 41     | <b>F. Bouw:</b> bouw van gebouwen; ontwikkeling van bouwprojecten  | 2,6%  |
| 10     | 62     | <b>J. ICT:</b> ontwerpen en programmeren van computerprogramma's, computerconsultancy-activiteiten en aanverwante activiteiten | 2,4%  |
| 11     | 78     | <b>N. Adm. &amp; ond. diensten:</b> terbeschikkingstelling van personeel   | 2,0%  |
| 12     | 25     | <b>C. Industrie:</b> vervaardiging van producten van metaal, exclusief machines en apparaten                                   | 1,8%  |
| 13     | 55     | <b>I. Horeca:</b> verschaffen van accommodatie   | 1,8%  |
| 14     | 45     | <b>G. Retail:</b> groot- en detailhandel in en onderhoud en reparatie van motorvoertuigen en motorfietsen                      | 1,7%  |
| 15     | 96     | <b>S. Overige diensten:</b> overige persoonlijke diensten  | 1,6%  |

Bron Dynam-Reg (Q4 2014-2021)

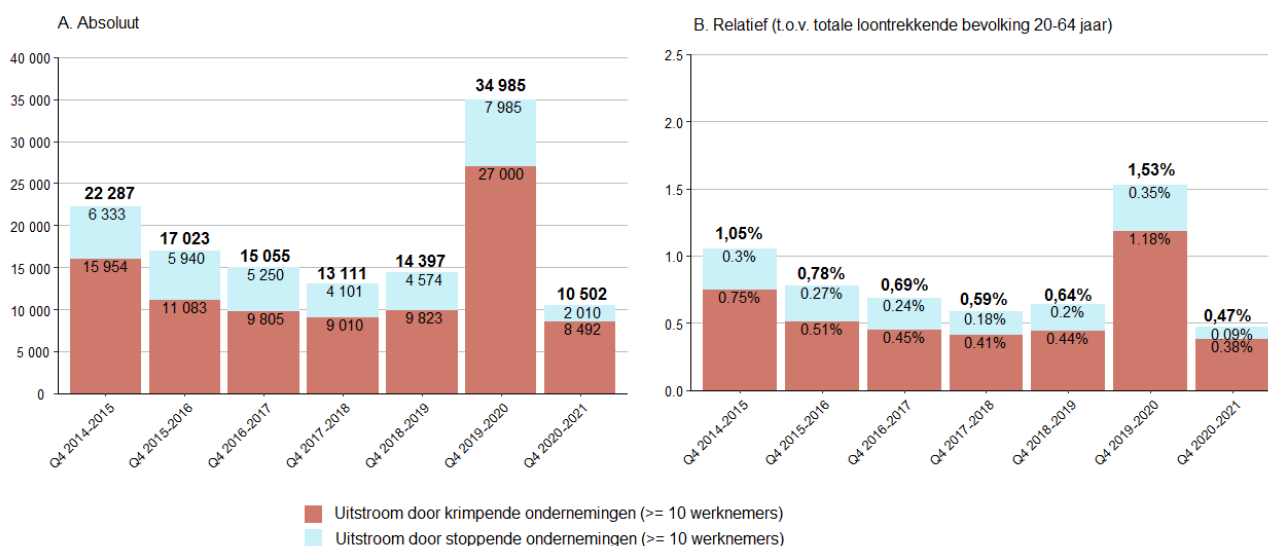
### 3.1.2 Profielkenmerken van de uitgestroomde werknemers uit stoppende & sterk krimpende werkgevers

Deze sectie toont het werknemersperspectief. Enerzijds wordt de evolutie van het aantal uitgestroomde werknemers uit stoppende en sterk krimpende ondernemingen bekeken (Figuur 3.1). Daarnaast worden in Figuur 3.2 de profielkenmerken van de uitgestroomde werknemers, zowel absoluut als relatief, nagegaan. Voor deze relatieve cijfers werd het aantal uitgestroomde werknemers (per profielkenmerk) gedeeld door de totale loontrekkende bevolking op actieve leeftijd (per profielkenmerk). Deze relatieve maatstaf vormt de job displacement rate en geeft een indicatie welke profielen de grootste kans hebben om ontslagen te worden uit stoppende en sterk krimpende ondernemingen (OECD, 2016 & Quintini, & Venn, 2013).

#### Er stromen jaarlijks rond de 15 000 à 20 000 werknemers uit stoppende en sterk krimpende ondernemingen uit; deze maken hiermee rond de 0,5% à 1% van de totale loontrekkende populatie uit (i.e. job displacement rate)

In Q4 2014-2015 stroomden er 22 287 werknemers uit een stoppende of sterk krimpende onderneming; hiermee maakten ze 1,05% uit van de totale loontrekkende bevolking (op actieve leeftijd). Dit wordt de ‘job displacement rate’ of ‘jobverplaatsingsgraad’ genoemd (OECD, 2016). In de jaren nadien daalt het aantal uitgestroomde werknemers, tot 13 111 in Q4 2017-2018 of 0,59% van de totale loontrekkende bevolking. In het jaar Q4 2019-2020 (toen de coronapandemie startte) zien we een sterke toename in het aantal uitgestroomde werknemers, met een totaal van 34 985. De job displacement rate steeg hiermee tot 1,53%. Eén jaar later, in Q4 2020-2021, kent het aantal uitgestroomde werknemers dan weer een daling tot 10 502 of 0,47% van de loontrekkende bevolking op actieve leeftijd.

**Figuur 3.1 Evolutie van het aantal uitgestroomde werknemers uit stoppende en sterk krimpende ondernemingen & evolutie van de job displacement rate (Q4 2014-2015 – Q4 2020-2021)**



\*De job displacement rate wordt berekend door het aantal uitgestroomde werknemers uit stoppende en sterk krimpende ondernemingen te delen door de totale (loontrekkende) bevolking op actieve leeftijd (20-64 jaar). Deze definitie ligt in lijn met die van de OESO (OECD, 2016 & Quintini, G., & Venn, D. (2013).

Bron Dynam-Reg (Q4 2014-2021)

#### Jongeren, mannen, midden- en kortgeschoolden en werknemers met een niet-EU-origine stromen vaker uit uit stoppende en sterk krimpende ondernemingen

Een kleine 30% van de uitgestroomde werknemers uit stoppers & sterke krimpers is jonger dan 30 jaar (13,1% tussen de 20-24 en 16,4% tussen de 25-29 jaar). Hun job displacement rate bedraagt respectievelijk 1,8% en 1,07%, of met andere woorden: per 1 000 werknemers op actieve leeftijd

binnen de 20-24 jaar en 25-29 jaar stromen er (gemiddeld) resp. 18 en 11 werknemers op deze leeftijd uit stoppende & sterk krimpende ondernemingen. In absolute termen maken ook veel andere leeftijdscategorieën een groot deel uit van de uitstroom: 45,3% is ouder dan 40 jaar. Hun job displacement rate, i.e. hun aandeel in de totale loontrekkende bevolking op actieve leeftijd, is echter lager (rond de 0,5 à 0,7%).

60,6% van de uitgestroomde werknemers uit stoppers & sterke krimpers is man, 39,4% is vrouw. De job displacement rate van mannen ligt eveneens hoger, met 0,95% in vergelijking met 0,65%. Per 1 000 (loontrekkende) werknemers op actieve leeftijd stromeren er jaarlijks (gemiddeld) 9,5 mannen uit stoppende of sterk krimpende ondernemingen (met meer dan 10 werknemers). Onder de vrouwen is dit slechts 6,5. Niet enkel mannen, maar ook midden- en kortgeschoolden hebben een grotere kans om ontslagen te worden in stoppende en sterk krimpende ondernemingen. De job displacement rate van kortgeschoolden bedraagt 0,98%, die van middengeschoolden 0,82%. Ter vergelijking: die van hogeschoolden bedraagt 0,49%. In absolute aantallen zien we wel dat de middengeschoolden de grootste groep uitmaken, met 40,6% van alle uitgestroomde werknemers.

Ten slotte bekijken we de afkomst van de uitgestroomde werknemers. Hoewel 60% van de uitgestroomde werknemers de Belgische origine heeft, blijkt dat personen van Europese & niet-Europese afkomst hier een meer kwetsbare positie innemen: hun job displacement rate ligt hoger (resp. 1,1% en 1,31%) in vergelijking met personen van Belgische afkomst (0,61%).

#### **Personen met een jobduur van minder dan een jaar, tewerkgesteld in een speciaal arbeidsregime en personen tewerkgesteld in kleine bedrijven hebben een grotere kans om uit te stromen uit stoppende en sterk krimpende ondernemingen**

In de methodologische sectie werd vermeld dat we in deze verkennende studie geen rekening houden met de jobanciënniteit van de uitgestroomde werknemer. In Figuur 2.2 is de jobanciënniteit van de uitgestroomde werknemers in Q4 2018-2019 toch berekend door de individuen en ondernemingen van dit jaar te koppelen aan de voorgaande databestanden Q4 2017-2018, Q4 2016-2017 en Q4 2015-2016. In Figuur 2.2 zien we dat 41,6% van de uitgestroomde werknemers minder dan 1 jaar tewerkgesteld was bij zijn/haar werkgever voor uitstroom, 43,5% was dan weer reeds 3 jaar of langer tewerkgesteld. Wanneer we de job displacement rate vergelijken, dan blijkt dat werknemers met minder dan 1 jaar anciënniteit bij de vroegere werkgever, duidelijk een hogere kans hebben om uit te stromen (3,31%).

Wat betreft het arbeidsregime zien we dat – binnen de groep van uitgestroomde werknemers – 54,9% van de uitgestroomde werknemers voltijds tewerkgesteld was, 24,1% deeltijds en 20,9% was tewerkgesteld in een arbeidsregime met onregelmatige en flexibele uren (type ‘speciaal’). De job displacement rate – de groep uitstromers in verhouding tot het totaal aantal werkenden in het speciale regime - is het hoogste voor deze laatste groep, met 3,51%. Zij hebben dus een grotere kans om uit te stromen uit deze stoppende en sterk krimpende ondernemingen. Deze hoge job displacement rate voor werknemers in een speciaal arbeidsregime hangt samen met het feit dat sectoren zoals de horeca sterk naar voren komen in deze analyse.

#### **De meeste uitgestroomde werknemers uit een stopper of sterke krimper waren tewerkgesteld in de horeca, de retail, de industrie en de administratieve & ondersteunende beroepen**

Ten slotte bekijken we nog de sector en de bedrijfsgrootte van de bedrijven waaruit de meeste werknemers uitstromen. We zien een bevestiging van voorgaand beeld uit sectie 3.1.1. De meeste uitgestroomde werknemers uit stoppers en sterke krimpers waren voornamelijk tewerkgesteld in de horeca (19,2%), de industrie (16,8%), de retail (15,1%), de administratieve en ondersteunende diensten (zonder uitzend) (13,8%), de bouw (8,7%) en de vervoer en opslag (5,8%). Dit zien we ook terug in Tabel 3.3., die de top 15 nace2-digit sectoren weergeeft waarin de meeste werknemers uitgestroomd uit stoppende of sterk krimpende werknemers actief waren.

Ten opzichte van de bevolking op actieve leeftijd tewerkgesteld in elk van deze sectoren, zien we dat de job displacement rate duidelijk hoger is voor de horeca (5,0%), de landbouw (3,61%), de administratieve & ondersteunende beroepen (zonder uitzend) (1,38%) en de overige diensten (1,27%) (Figuur 3.2). De werknemers tewerkgesteld in deze sectoren maken dus een hogere kans om ontslagen te worden door stopzetting of een reductie van het personeelsbestand.

Wat betreft de bedrijfsgrootte zien we dat de meeste uitgestroomde werknemers tewerkgesteld waren in kleinere bedrijven, 35,7% in bedrijven tussen de 10 en 19 werknemers en 27,1% in bedrijven tussen de 20 en 49 werknemers. Ook de job displacement rate van deze werknemers is duidelijk hoger met 4,47% en 2,2%.

**Tabel 3.4 Top 15 nace2d-sectoren waarin de meeste werknemers uitgestroomd uit stoppende/sterk krimpende werkgevers actief waren (gemiddeldes voor de periode Q4 2014-2015 – Q4 2020-2021)**

| Top 15 | Aantal uitgestroomde werknemers uit stoppers & sterke krimpers in nace2d-sector x t.o.v. totaal aantal uitgestroomde werknemers uit stoppers en sterke krimpers |   |       |
|--------|---|---|-------|
| 1      | 56  | I.Horeca: eet- en drinkgelegenheden   | 15,1% |
| 2      | 47  | G. Retail: detailhandel, met uitzondering van de handel in auto's en motorfietsen   | 8,0%  |
| 3      | 78  | N. Adm. & ond. diensten: terbeschikkingstelling van personeel   | 7,9%  |
| 4      | 46  | G. Retail: groothandel en handelsbemiddeling, met uitzondering van de handel in motorvoertuigen en motorfietsen                   | 6,8%  |
| 5      | 43  | F. Bouw: gespecialiseerde bouwwerkzaamheden   | 6,6%  |
| 6      | 81  | N. Adm & ond. diensten: diensten in verband met gebouwen; landschapsverzorging  | 4,4%  |
| 7      | 29  | C. Industrie: vervaardiging en assemblage van motorvoertuigen, aanhangwagens en opleggers   | 4,0%  |
| 8      | 10  | C. Industrie: vervaardiging van voedingsmiddelen  | 3,3%  |
| 9      | 49  | H. Vervoer & opslag: Vervoer te land en vervoer via pijpleidingen   | 3,2%  |
| 10     | 1   | A. Landbouw: teelt van gewassen, veeteelt, jacht en diensten in verband met deze activiteiten                                     | 3,0%  |
| 11     | 52  | H. Vervoer & opslag: opslag en vervoerondersteunende activiteiten   | 2,4%  |
| 12     | 41  | F. Bouw: bouw van gebouwen; ontwikkeling van bouwprojecten  | 2,2%  |
| 13     | 25  | C. Industrie: vervaardiging van producten van metaal, exclusief machines en apparaten   | 2,1%  |
| 14     | 62  | J. ICT: ontwerpen en programmeren van computerprogramma's, computerconsultancy-activiteiten en aanverwante activiteiten           | 1,8%  |
| 15     | 82  | N. Adm & ond. diensten: administratieve en ondersteunende activiteiten ten behoeve van kantoren en overige zakelijke activiteiten | 1,6%  |

Bron Dynam-Reg (Q4 2014-2021)

**Figuur 3.2 Profielkenmerken van de uitgestroomde werknemers uit stoppende & sterk krimpemde werkgevers, absoluut & relatief (t.o.v. de bevolking op actieve leeftijd) (gemiddelde over de periode Q4 2016-2017 – Q4 2020-2021)**



Bron KSZ – Dynam-Reg (Q4 2016-2021)

### **3.2 Socio-economische positie binnen het eerste jaar na uitstroom uit een stoppende/sterk krimpende werkgever, naar profielkenmerken**

Geraken de uitgestroomde werknemers uit stoppende of sterk krimpende werkgevers snel opnieuw aan het werk? Figuur 3.5 geeft de socio-economische positie na uitstroom uit een stoppende of sterk krimpende onderneming, en dit voor verschillende profielkenmerken. De Dynam-KSZ koppeling meet in het geval van een uitstroom de socio-economische positie van de werknemer op de eindfoto, bijv. op 31 december van het jaar 2015 voor de uitgestroomde werknemers tussen 31 december 2014 en 31 december 2015. Het is niet mogelijk om de socio-economische één of meerdere jaren nadien na te gaan (bijv. op 31 december 2016), aangezien de databestanden voor de verschillende jaren niet aan elkaar gekoppeld kunnen worden op basis van het persoonsnummer (deze zijn nl. elk jaar opnieuw geanonimiseerd).

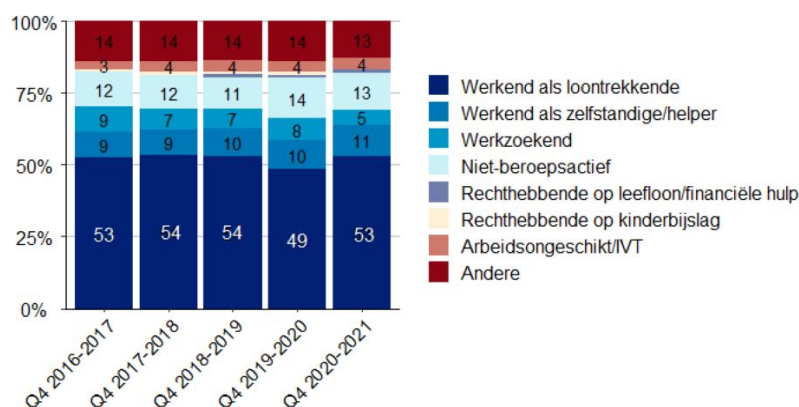
We maken hierbij een onderscheid tussen volgende socio-economische posities: werkend als loontrekkende, werkend als zelfstandige (of helper) in hoofdberoep, werkzoekend, niet-beroepsactief, rechthebbende op leefloon/financiële hulp, rechthebbende op kinderbijslag, arbeidsongeschikten en de positie ‘andere’. De socio-economische positie ‘andere’ gaat om personen die niet voorkomen in de bestanden van de Belgische sociale zekerheidsinstellingen waardoor geen socio-economische positie toegewezen kan worden. Volgens de definitie van de KSZ omvat deze categorie onder andere uitgaande grensarbeiders, werknemers van Europese en internationale instellingen, zeelieden van de Belgische koopvaardij, huisvrouwen/huismannen, coöperanten en personen die enkel en alleen leven van rente-inkomsten... Daarnaast gaat het voor een deel eveneens om NEET-jongeren (not in employment, education or training). Zowel de absolute als de relatieve cijfers worden getoond (Figuur 3.5 & Figuur 3.6). Naast de relatieve cijfers in Figuur 3.6 werden ook de absolute cijfers in Figuur 3.5 toegevoegd aangezien het aantal observaties niet voor elk profielkenmerk even hoog ligt.

#### **7 van de 10 uitgestroomde werknemers uit stoppende of sterk krimpende ondernemingen is opnieuw aan het werk (als loontrekkende of zelfstandige) binnen het jaar na uitstroom**

Rond de 58% van de uitgestroomde werknemers uit een stoppende of sterk krimpende onderneming is binnen het jaar na uitstroom aan het werk in een andere loontrekkende job. Zo’n 10% is één jaar later aan het werk als zelfstandige (in hoofdberoep). In totaal blijkt dus zo’n 7 van de 10 uitgestroomde werknemers opnieuw tewerkgesteld binnen het jaar na uitstroom. Dit cijfer blijft bovendien stabiel over de tijd (Figuur 3.5).

In Figuur 3.3 maken we de vergelijking met de groep uitgestroomde werknemers uit ondernemingen met meer dan 10 werknemers in dienst waarbij het niet gaat om een stopper of sterke krimper met een reductie van 30% of meer. Deze uitstroom kan men als ‘meer vrijwillig’ beschouwen in vergelijking met de uitgestroomde werknemers uit stoppende en sterk krimpende werkgevers. Deze definitie wordt ook gebruikt in OECD (2016). We merken wel op dat deze definitie nog steeds onvrijwillige uitstroombewegingen zal bevatten, zoals werknemers die op individuele basis ontslagen worden omwille van slechtere prestaties. Hieruit blijkt dat werknemers uitgestroomd uit stoppende en sterk krimpende ondernemingen vaker opnieuw aan het werk zijn binnen het jaar na uitstroom in vergelijking met deze groep ‘individuele/vrijwillige’ uitstromers: rond de 64% van deze laatste groep blijkt binnen het jaar na uitstroom opnieuw tewerkgesteld (als loontrekkende of zelfstandige). Ter vergelijking: onder de uitstromers uit stoppers & sterke krimpers was dit 68%. De bevinding ligt in lijn met buitenlands onderzoek; dergelijke observatie deed men ook in OECD (2016) waarin men de uitstroom uit stoppers & sterke krimpers in Denemarken bestudeerde.

**Figuur 3.3 Socio-economische positie van de uitgestroomde werknemers (20-64) binnen het jaar na uitstroom uit een niet-stoppende of niet-krimpene onderneming met 10 werknemers of meer (% , Q4 2016-2017 – Q4 2020-2021)**



Bron KSZ - Dynam-Reg (Q4 2016-2021)

**Oudere werknemers (>50 jaar), kortgeschoolden, personen met een niet-EU origine** hebben het **moeilijker** om binnen het jaar na uitstroom uit een stoppende & sterk krimpene onderneming opnieuw tewerkgesteld te zijn

#### *Leeftijd*

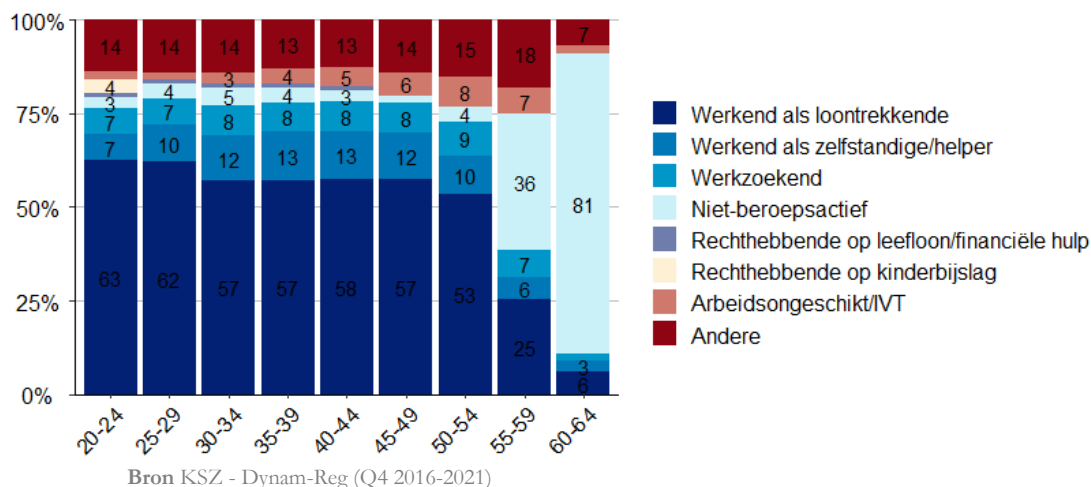
74% van de uitgestroomde personen tussen 25 en 29 jaar is binnen het jaar na uitstroom opnieuw tewerkgesteld, waarvan 10% als zelfstandige en 64% als loontrekkende. Dit aandeel is voor geen enkele leeftijdscategorie hoger. Jongeren tussen 20 en 24 jaar keren relatief vaak terug naar een rechthebbende positie op kinderbijslag, wat een indicatie kan zijn dat ze (opnieuw) aan een opleiding beginnen. De leeftijdsgroepen tussen 30 en 50 jaar hebben gelijkaardige hertewerkstellingskansen: steeds 61% is binnen het jaar na uitstroom uit een stoppende of sterk krimpene werkgever opnieuw aan het werk als loontrekkende, rond de 10% is aan de slag gegaan als zelfstandige.

Is men ouder dan 50 jaar, dan blijken de hertewerkstellingskansen sterk te dalen. 53% van de 55-59-jarigen die hun job verliezen ten gevolge van een stoppende of sterk krimpene onderneming, is binnen het jaar nadien opnieuw aan het werk (48% als loontrekkende, 5% als zelfstandige). 13% wordt werkzoekend, 7% stroomt uit naar een niet-beroepsactieve positie en 10% wordt arbeidsongeschikt.

Wel zien we dat het aandeel 55-59-jarigen en het aandeel 60-64-jarigen dat binnen het jaar na uitstroom opnieuw aan het werk is vele malen hoger is onder de uitgestroomde werknemers uit stoppende of sterk krimpene werkgevers (resp. 53% en 30%) in vergelijking met het aandeel onder de ‘individuele/vrijwillig’ uitgestroomde werknemers uit niet-stoppene en niet-krimpene ondernemingen (resp. 31% en 9%) (zie Figuur 3.4). Wat opvalt is dat deze laatste groep veel vaker uitstroomt naar een niet-beroepsactieve positie (resp. 36% en 81%). Dit ligt in lijn met de verwachtingen, aangezien het bij stoppende en sterk krimpene ondernemingen veelal om een onvrijwillige uitstroom gaat en deze mensen niet de bedoeling hebben te stoppen met werken, zoals onder meer blijkt uit de begeleidende maatregelen van outplacement. Anderzijds merken we wel op dat deze ‘individuele uitstroom’ ook individuele onvrijwillige ontslagen kunnen bevatten omwille van slechtere prestaties, wat eveneens een reden kan zijn dat deze personen minder snel opnieuw aan een job geraken.



**Figuur 3.4 Socio-economische positie van de uitgestroomde werknemers (20-64 jaar) binnen het jaar na een individuele uitstroom uit een niet-stoppende of niet-krimpnde onderneming met 10 werknemers of meer, naar leeftijd (%), gemiddelde over de jaren Q4 2016-2017 – Q4 2020-2021)**



#### Onderwijsniveau & origine

Kortgeschoolden hebben lagere kansen om opnieuw tewerkgesteld te geraken: 60% van de kortgeschoolden is binnen het jaar na uitstroom uit een stoppende of sterk krimpnde onderneming opnieuw aan het werk (als loontrekkende of zelfstandige). Ter vergelijking: onder de hooggeschoolden bedraagt dit aandeel 80%. Ook de personen met een niet-Europese origine bevinden zich hier in een meer kwetsbare positie: zo'n 61% is binnen het jaar na uitstroom uit een stopper of sterke krimper opnieuw aan het werk. Dit aandeel is vele hoger onder de personen van Belgische origine, nl. 76%.

Personen uitgestroomd uit de **horeca, de ICT, de finance, de vrije en wetenschappelijke beroepen, het openbaar bestuur en defensie, het onderwijs en de gezondheidssector** en personen uitgestroomd uit een **job met onregelmatige & flexibele uren** zijn vaker opnieuw aan de slag binnen het jaar na uitstroom

#### Sector

Werknemers uitgestroomd uit de industrie, de bouw, de retail, vervoer & opslag en de overige dienstensectoren blijken moeilijker aan een job te geraken binnen het jaar na uitstroom in vergelijking met de andere sectoren. In de industrie en de vervoer & opslag, bijv., blijkt 61% opnieuw aan het werk te zijn binnen het jaar na uitstroom uit een stoppende of sterk krimpnde onderneming. In de vervoer en opslag bevindt 16% zich in een werkzoekende positie één jaar nadien. Daarentegen, in de horeca, de ICT, de finance, de vrije en wetenschappelijke beroepen, het openbaar bestuur en defensie, het onderwijs en de gezondheidssector bedraagt het hertewerkstellingspercentage steeds rond de 70% of meer. In de ICT, de vrije en wetenschappelijke beroepen en het onderwijs stroomt bovendien een groot aandeel door naar een zelfstandige activiteit (rond de 15%).

#### Arbeidsregime

Wanneer we de groep werknemers bekijken die uitgestroomd zijn uit een job met flexibele en onregelmatige uren uit een sterk krimpnde of niet-stoppende onderneming (met meer dan 10 werknemers), blijkt dat deze groep de grootste kans heeft binnen het jaar na uitstroom opnieuw terug aan het werk te zijn. 73% van deze groep werknemers heeft binnen het jaar na uitstroom een nieuwe job (als loontrekkende of zelfstandige). Onder de voltijdse en deeltijdse werknemers bedraagt dit slechts 66% en 61%. Vermoedelijk hangt dit samen met de jobanciënniteit van de werknemers: werknemers met een zeer hoge jobanciënniteit hebben nl. een lagere kans binnen het jaar na uitstroom uit de stoppende/sterk krimpnde werkgever opnieuw aan het werk te zijn (OECD, 2016).

### Mogelijke bronnen binnen het onderzoek

Naast de gekoppelde KSZ - Dynam-Reg data zouden we ook beroep kunnen doen op de longitudinale RSZ-KSZ-steekproef. Deze paneldata bevatten kwartaalgegevens over de persoons- en jobkenmerken van de Belgische loontrekkende bevolking (1996-2019), zoals de leeftijd, het geslacht, onderwijsniveau, origine, nationaliteit, de socio-economische positie, de woonplaats, de plaats van tewerkstelling (of de 'vestigingsplaats'), loongegevens, het arbeidsregime en de sector van tewerkstelling. Hierbij merken we op dat de dataset elk kwartaal steeds 10% van de loontrekkenden bevat, rekening houdend met de uitstroom en instroom van werknemers op de arbeidsmarkt. Informatie over de plaats van tewerkstelling is bovendien pas beschikbaar vanaf 2014.

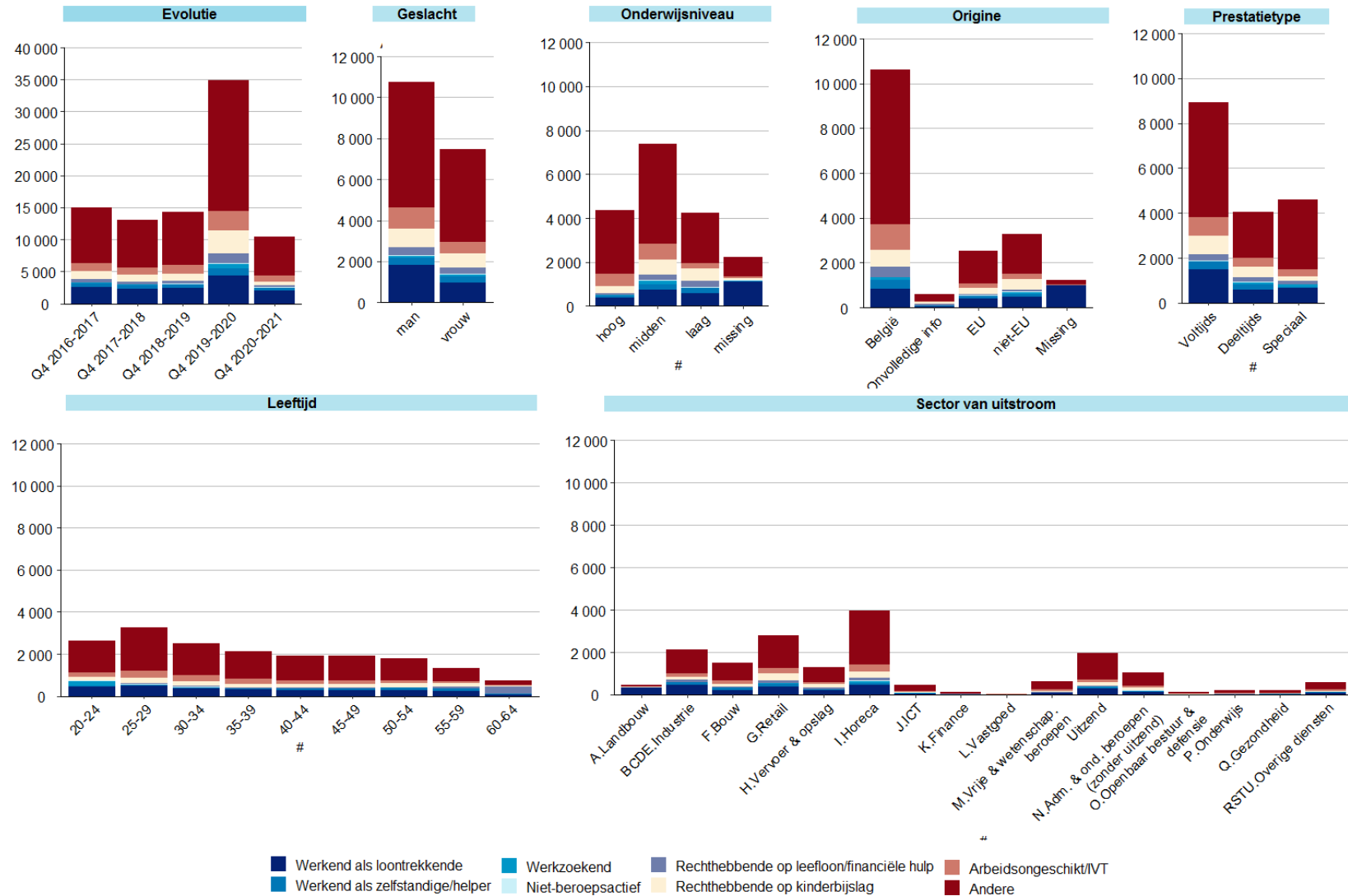
- Vanuit de Dynam-gegevens is het mogelijk om stoppende en krimpende werkgevers te identificeren. Deze werkgevers kunnen vervolgens gekoppeld worden aan de RSZ-KSZ-steekproef. Op die manier kunnen we werknemers identificeren die uitstromen uit deze ondernemingen en deze werknemers kwartaal op kwartaal volgen met de steekproefdata. Bovendien bevat deze dataset informatie over de nationaliteit, het loon en kan – dankzij het longitudinale format van deze data – de jobanciëntiteit berekend worden.
- Deze dataset zou het ook mogelijk maken om de loopbaan van deze uitgestroomde werknemers op langere termijn (langer dan één jaar na uitstroom) te bekijken. Hierbij kunnen ook andere elementen zoals de loonevolutie bekeken worden. Welke uitgestroomde werknemers kennen een sterke loondaling? Wordt het oorspronkelijke loonniveau opnieuw bereikt en na welke periode is dit? Welke individuen ervaren een loonstijging na uitstroom?

Bovenstaande mogelijkheden werden reeds onderzocht, maar we stotten hierbij op volgend element: doordat we slechts over een 10%-steekproef beschikken en ook het aantal stoppende en krimpende ondernemingen (zie voorgaande analyse) niet bijzonder hoog is, blijkt het aantal uiteindelijke observaties vrij beperkt. Eventueel biedt het samennemen van stoppers & krimpers uit verscheidene jaren een oplossing om het aantal observaties te doen stijgen, maar hierbij stotten we dan weer op het feit dat ten gevolge hiervan de loopbaan van deze werknemers slechts over een beperkte periode gevolgd kan worden (aangezien er slechts gewestinformatie is vanaf 2014 en de eindobservatieperiode 2020 is).

### Mogelijkheden voor toekomstig onderzoek: data-ontwikkeling

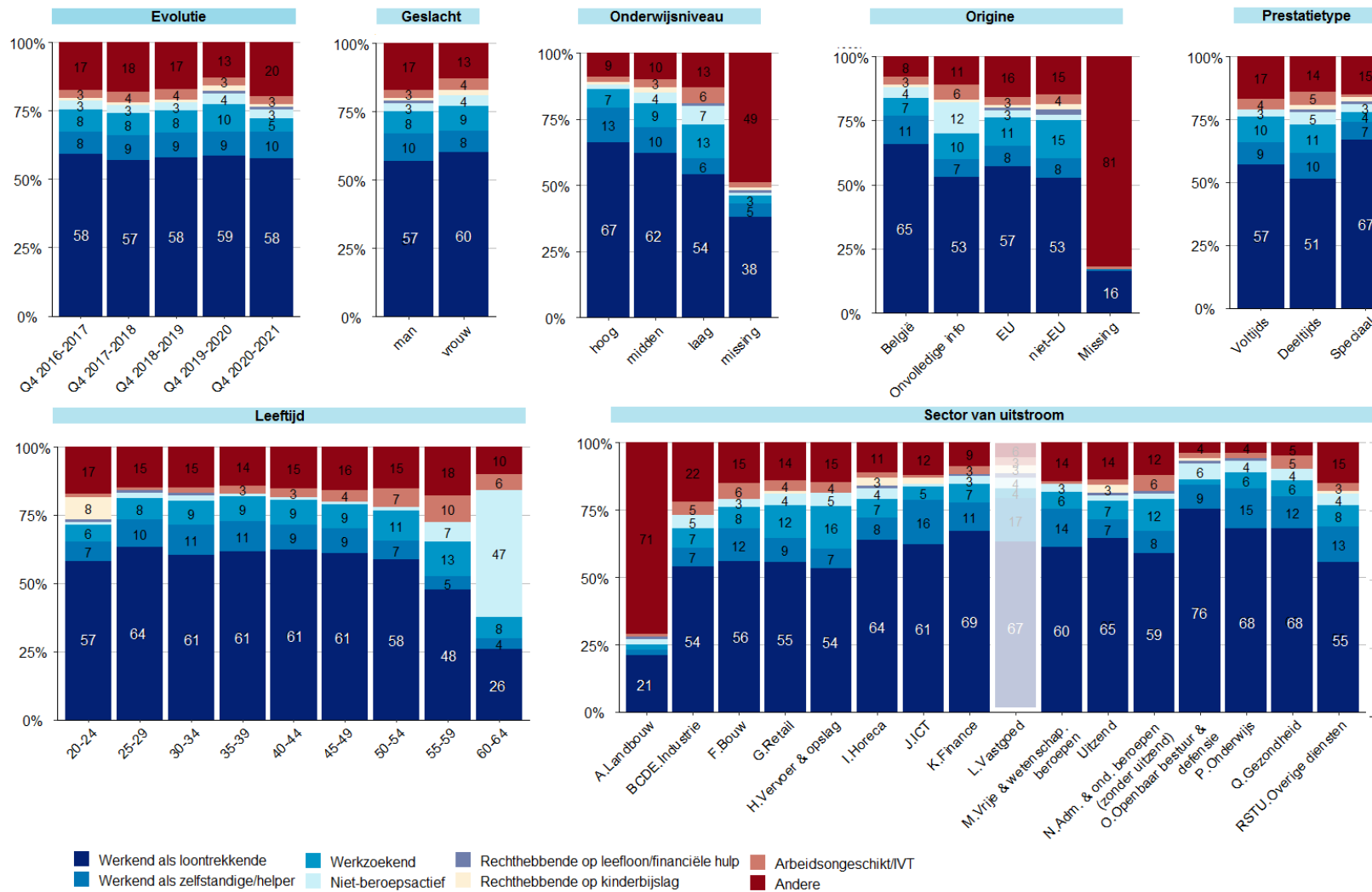
- Zoals uit bovenstaand voorbeeld blijkt, verbergt deze ruwe vergelijking van hertewerkstellingspercentages voor de verschillende profielkenmerken van de werknemers multichannel effecten. Zo hebben kortgeschoolde werknemers relatief vaker een vreemde origine of hebben oudere werknemers vaker een hogere jobanciëntiteit. Wat is de werkelijke barrière om een nieuwe job te vinden? De jobanciëntiteit of het arbeidsregime, of de leeftijd? Het onderwijsniveau of de origine? Hiervoor is nood aan een multinomiale logistische regressie, waarbij we kunnen controleren voor deze verschillende werknemers- en werkgeverskenmerken.
- Dit werd nog niet uitgevoerd in deze verkennende analyses, gezien een aantal beperkingen van de dataset die we hiervoor gebruiken (de gekoppelde KSZ-Dynam-Reg data). Zo zouden we in deze regressie-analyse geen informatie kunnen opnemen over de nationaliteit, het loon en de jobanciëntiteit van de werknemer. In Figuur 3.2 hierboven werd de jobanciëntiteit berekend met de Dynam-Reg data, waarbij we de uitgestroomde werknemers uit een stoppende/krimpende werkgever in Q4 2018-2019 koppelden aan de databestanden van de jaren Q4 2017-2018, Q4 2016-2017 en Q4 2015-2016, om zo na te gaan hoe lang de werknemer reeds aan de slag was bij de stoppende of krimpende onderneming in kwestie. Bij de gekoppelde KSZ-Dynam-Reg data zijn de ondernemingsnummers en de identificatienummers van de werknemers elk jaar geanonimiseerd zijn, waardoor deze koppeling niet uitgevoerd kan worden.

**Figuur 3.5** Socio-economische positie van de uitgestroomde werknemers (20-64 jaar) binnen het jaar na uitstroom uit de stoppende en sterk krimpende ondernemingen (#, gemiddelde over de jaren Q4 2016-2017 – Q4 2020-2021)



Bron KSZ - Dynam-Reg (Q4 2016-2021)

**Figuur 3.6 Socio-economische positie van de uitgestroomde werknemers (20-64 jaar) binnen het jaar na uitstroom uit de stoppende en sterk krimpende ondernemingen (% gemiddelde over de jaren Q4 2016-2017 – Q4 2020-2021)**



\* De vastgoedsector heeft slechts een laag aantal observaties (<100 uitgestroomde werknemers)  
Bron KSZ - Dynam-Reg (Q4 2016-2021)

### 3.3 Intersectorale mobiliteit

Ten slotte bekijken we de intersectorale mobiliteit van de groep uitgestroomde werknemers uit een stoppende of sterk krimpende onderneming die binnen jaar na uitstroom opnieuw aan de slag zijn gegaan (in een loontrekkende job).<sup>2</sup> De cijfers wijzen op **sterke segmentering en specialisatie**. Steeds een groot aandeel vindt opnieuw een job in de sector waaruit hij/zij was uitgestroomd. Zo is 64% van de uitgestroomde werknemers uit de bouw binnen het jaar na uitstroom opnieuw tewerkgesteld in de bouw. 65% van de personen tewerkgesteld in de gezondheidssector is binnen het jaar na uitstroom eveneens in deze sector tewerkgesteld. 39% van de werknemers uitgestroomd uit een stopper/sterke krimper in de industrie en binnen het jaar nadien opnieuw aan het werk, doet dat opnieuw in de industrie. 27% onder hen komt terecht in de administratieve en ondersteunende diensten (waaronder de uitzend).

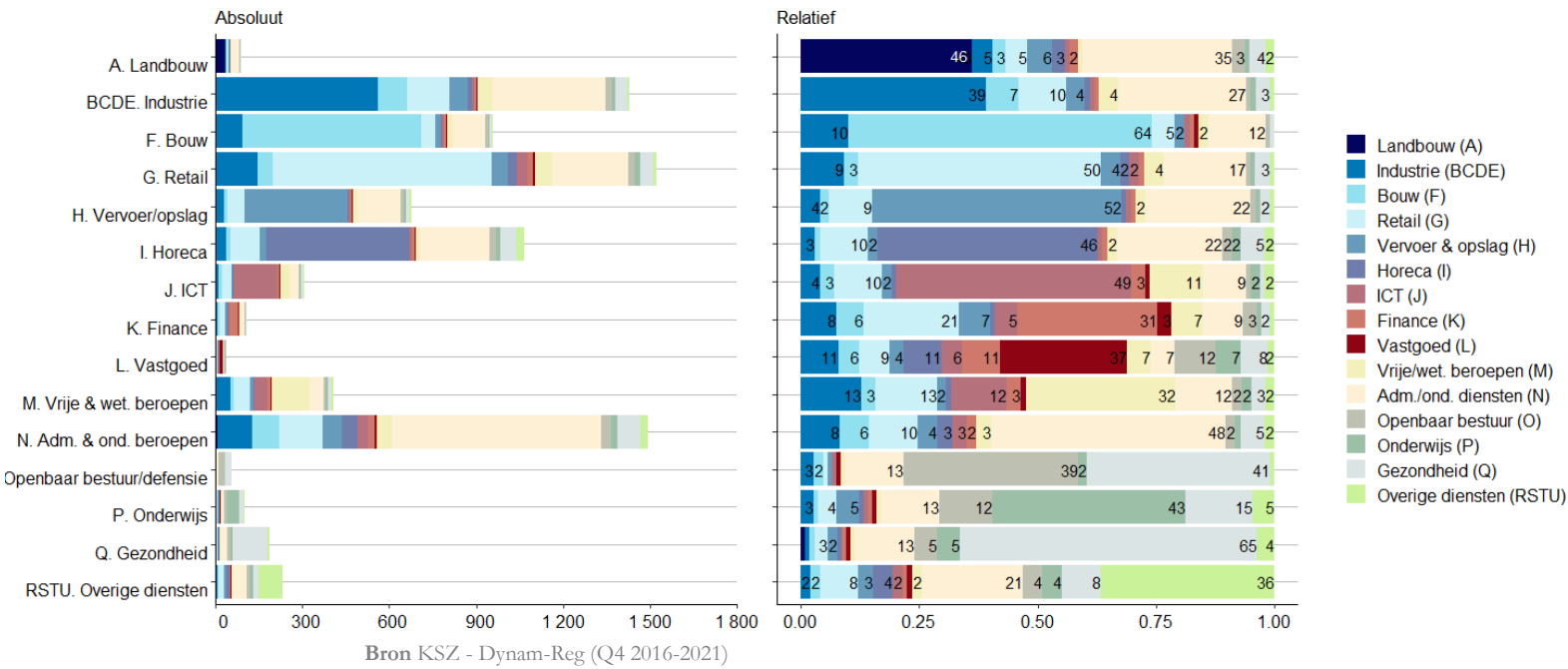
#### Onvrijwillige uitstroom gaat gepaard met een sterkere mate van specialisatie

In Figuur 3.7 bekijken we die groep werknemers die uitstroomt uit ondernemingen met 10 werknemers of meer zonder dat het gaat om een stopper of sterke krimper. Het aandeel uitstromers dat hier binnen het jaar na uitstroom opnieuw tewerkgesteld is in dezelfde sector als die van uitstroom, is steeds lager dan bij de ontslagen werknemers van stoppende of sterk krimpende werknemers. Zo blijkt dat 32% van de uitgestroomde werknemers uit industriële ondernemingen die geen stopper of sterke krimper zijn (Figuur 3.7) binnen het jaar na uitstroom opnieuw tewerkgesteld is in de industrie. Onder de ontslagen werknemers uit stoppers en sterke krimpers is dit 39%. Wat betreft de bouw bijvoorbeeld bedragen deze percentages resp. 51% en 64%, voor de administratieve en ondersteunende diensten resp. 30% en 48%. De enige sector waarvoor bovenstaande vaststelling niet opgaat is de financiële sector: wanneer een werknemer uitstroomt uit een stoppende of sterk krimpende financiële onderneming is de kans groter dat hij/zij gaat werken in een andere sector. 31% van de ontslagen werknemers in de financiële sector (en opnieuw aan het werk binnen het jaar na uitstroom) vindt opnieuw een job in de sector. Onder de uitgestroomde werknemers uit ondernemingen die geen stopper of sterke krimper zijn, bedraagt dit aandeel maar liefst 47%.

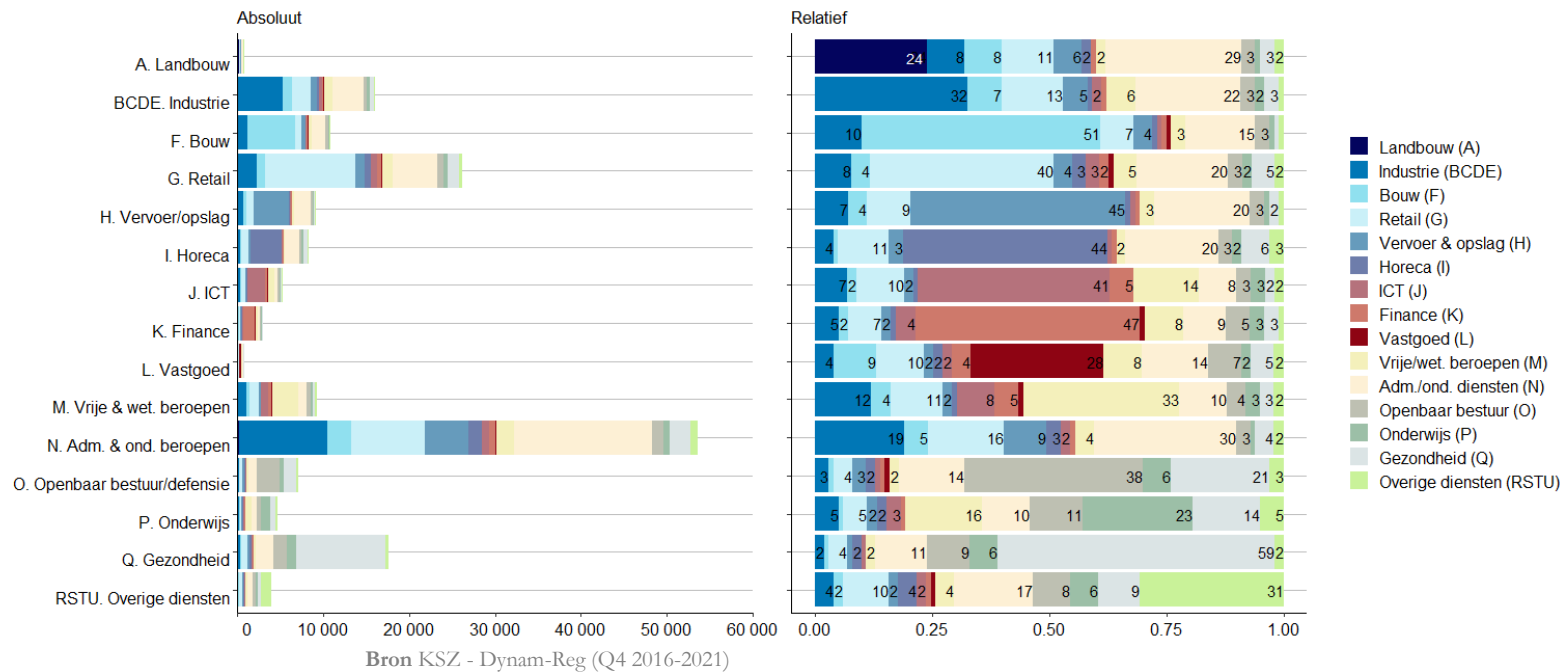
---

<sup>2</sup> Zowel de absolute als de relatieve cijfers worden getoond in Figuur 3.7. Het aantal observaties (job-naar-job transitie) ligt in een aantal sectoren nl. laag; het gaat onder meer om de ICT, de vastgoed en het openbaar bestuur en defensie.

**Figuur 3.7 Intersectorale jobmobiliteit onder de uitgestroomde werknemers (20-64 jaar) uit stoppende en sterk krimpemde werkgevers die binnen het jaar van uitstroom een nieuwe (loontrekkende) job hebben (# & %, gemiddelde over de periode Q4 2014-2021)**



**Figuur 3.8 Intersectorale jobmobiliteit onder de uitgestroomde werknemers (20-64 jaar) uit ondernemingen met meer dan 10 werknemers die geen stoppers of sterke krimpers zijn, die één jaar na uitstroom een nieuwe (loontrekkende) job hebben (# & %, gemiddelde over de periode Q4 2014-2021)**



## 4 | Conclusies

Deze verkennende studie brengt voor het eerst een omvattend beeld van werknemers in Vlaanderen die onvrijwillig uitstromen uit een stoppende of sterk krimpende onderneming. Zowel de omvang en het profiel, als de hertewerkstelling binnen het jaar na uitstroom bij een stopgezette of sterk krimpende onderneming worden in beeld gebracht. Ook wordt nagegaan – in het geval van job-naar-job transitie- in welke sectoren deze werknemers na uitstroom terecht komen. Voor deze analyses werd gebruik gemaakt van de Dynam-Reg data en internationaal gehanteerde begrippen en concepten. Een stoppende onderneming wordt gedefinieerd als een onderneming waarbij de productiefactoren, alle arbeidsplaatsen in het bijzonder, worden vernietigd tussen 31 december van jaar 20XX en 31 december van het jaar 20XX+1. Onder een sterk krimpende onderneming verstaan we die ondernemingen die in het jaar 20XX+1 een krimp ervaren van 30% of meer van hun personeelsbestand in vergelijking met het jaar 20XX. De Dynam-Reg data is een gelinkte werknemers-werkgevers dataset die de volledige populatie van loontrekkenden in België omvat. Dankzij deze populatiegegevens worden alle werknemers uitgestroomd bij stoppende en sterk krimpende ondernemingen meegenomen in de analyse. Uniek is dat hertewerkstellingskansen kunnen worden nagegaan binnen het jaar na uitstroom, dit op populatieniveau en voor diverse profielkenmerken, dankzij een koppeling met het Datawarehouse van de Kruispuntbank Sociale Zekerheid (socio-economische positie, onderwijsniveau en origine). Deze studie heeft een sterk verkennende focus. De bruikbaarheid en mogelijkheden van verscheidene databronnen werden hierbij onderzocht. Deze verkennende analyse vormt daarom een waardevolle basis voor verdere, diepgaande onderzoeken en studies op dit gebied.

De voornaamste resultaten van deze analyse worden op de figuur op volgende pagina afgebeeld. Deze bevindingen maken duidelijk dat het belangrijk is om een beter begrip te hebben van de impact van onvrijwillige uitstroom bij collectief ontslag. Voor beleidsmakers is het belangrijk om te weten welke groepen voornamelijk getroffen worden door collectief ontslag en wat de effecten hiervan zijn op hun loopbaan. Middelen moeten gericht ingezet worden, voor die groepen die de impact het sterkst voelen. Dit zijn (opnieuw) de groepen met meer kwetsbare profielkenmerken, nl. jongeren, mannen, midden- en kortgeschoolden en personen met een niet-EU origine.

Daarnaast is het belangrijk om ook te kijken naar de hertewerkstellingskansen van deze personen. Zo blijken personen uitgestroomd uit stoppende of sterk krimpende ondernemingen vaker binnen het jaar na uitstroom terug aan het werk te zijn (7 op 10), in vergelijking met werknemers die uitstromen uit niet-stoppende of niet sterk krimpende organisaties (i.e. een meer vrijwillige uitstroom) (6 op 10). Dit kan wijzen op het feit dat de personen uit deze eerste groep niet van plan waren om te stoppen met werken, terwijl de personen in de laatste groep dat wel waren (bijv. oudere werknemers die op pensioen gaan). Ook zullen sommige personen uitgestroomd uit stoppende of sterk krimpende ondernemingen de grote ontslagronde al geanticipeerd hebben en tijdig op zoek zijn gegaan naar een nieuwe job.

Deze hertewerkstellingskansen zijn echter wel lager voor meer kwetsbare profielen: kortgeschoolden, personen met een niet-EU-origine en oudere werknemers. Met onder meer deze laatste groep hebben we werknemers die in absolute termen sterk vertegenwoordigd zijn bij de onvrijwillige uitstroom, vaker terug te vinden zijn in een positie als werkend, vergeleken met de individuele/vrijwillige uitstroom (en dus nog willen werken), maar wel lage hertewerkstellingskansen laten optekenen en

alvast op korte termijn niet opnieuw aan het werk zijn. Het wijst op een risico op uitval voor deze (en andere) werknemers, om door de mazen van het net te glippen en ook op lange termijn werkloos te blijven. Dit is dan ook een aandachtspunt voor verder onderzoek:

Deze studie toont daarnaast opnieuw aan dat men moet blijven inzetten op (intersectorale) herscholing en competentie-ontwikkeling. Uit deze studie blijkt, dat onvrijwillige uitstroom gepaard gaat met een sterke mate van segmentering en specialisatie, sterker dan wanneer werknemers uitstromen uit niet-stoppende of niet-krimpnde organisaties. Dit hoeft zeker niet problematisch te zijn, maar in een samenleving gekenmerkt door technologisering, digitalisering, de klimaattransitie en vergrijzing zal terugkeren naar de ‘oude’ sector echter niet meer altijd mogelijk zijn. Bovendien zijn de uitspraken rond segmentering gebaseerd op deze werknemers die opnieuw loontrekkend aan de slag gaan (binnen het jaar na uitstroom). Er blijft met andere woorden een groep werknemers over waarvoor we geen werkende of loontrekkende positie na uitstroom observeren en die dus geen overstap binnen de eigen (gespecialiseerde) sector konden maken. Het is dan ook belangrijk om investeringen in bij- en omscholing niet te beperken tot de eigen sector, maar deze dienen ook flows tussen sectoren te bevorderen. Belangrijk is hierbij ook om doelgroepgericht tewerk te gaan. Zo blijken personen ontslagen in de financiële sector reeds vaker aan het werk te gaan in een andere sector (in vergelijking met personen uitgestroomd uit niet-stoppende of niet sterk krimpnde ondernemingen). Het gaat hierbij om sterkere profielen die over voldoende skills en competenties beschikken om hun eigen loopbaan in handen te nemen. Niet iedereen hoeft dus geheroriënteerd te worden naar een nieuwe job.

Zoals reeds gezegd vormt deze verkennende analyse een startpunt voor diepgaander onderzoek. Een aanbeveling voor toekomstig onderzoek is om de gekoppelde Dynam-KSZ dataset verder te ontwikkelen, zodanig dat het mogelijk wordt om (ontslagen) individuen over een periode van meerdere jaren te kunnen volgen. Momenteel is dat niet mogelijk aangezien de identificatienummers en werkgeverscodes elk jaar geanonimiseerd zijn. Op die manier zal toekomstig onderzoek beter kunnen rekening houden met de jobanciënniteit van werknemers en een langetermijnperspectief op de loopbaan van de werknemer kunnen hanteren.



# Loopbaantransities onvrijwillige uitstroom

Uit stoppende en sterk krimpende werkgevers

Q4 2014-2015 - Q4 2020-2021

Werkgevers met  $\geq 10$  werknemers in dienst



## Kenmerken stoppende en krimpende werkgevers

- Jaarlijks rond de 250 stoppende werkgevers, rond de 800 krimpende werkgevers
- Kleinere bedrijven: 70% tussen de 10 en 19 werknemers in dienst
- Voornamelijk actief in horeca, retail & bouw



## Kenmerken uitgestroomde werknemers

- Uitstroom: jaarlijks 15 000 à 20 000 werknemers
- Meeste uitstromers in horeca, industrie, retail en administratieve en ondersteunende diensten (waaronder uitzend)
- Grootste kans op onvrijwillige uitstroom (job displacement rate):
  - Jongeren (20-24 jaar: 1,8%, >30 jaar: 0,5 à 1%)
  - Mannen (0,95% vs. 0,65% voor vrouwen)
  - Midden- en kortgeschoolden (0,82% en 0,98% vs. 0,49% voor hooggeschoolden)
  - Personen met een niet-EU origine (1,31% vs. 0,61% voor Belgische origine)
  - Personen met korte jobanciënniteit (3,31% vs. minder dan 0,5% voor 1 jaar of meer), tewerkgesteld in speciaal arbeidsregime (3,54%), in kleine bedrijven (10-19 werknemers) (4,47%)



## Hertewerkstellingskansen binnen het jaar na uitstroom

- 7 van de 10 uitgestroomde werknemers is opnieuw aan het werk (als loontrekkende of zelfstandige) binnen het jaar na uitstroom
  - Lager voor oudere werknemers (> 55 jaar) (53% van de 55-59-jarigen, 30% van de 60-64-jarigen binnen het jaar na uitstroom opnieuw aan het werk)
  - Lager voor kortgeschoolden (60% vs. 80% voor hooggeschoolden)
  - Lager voor personen met een niet-EU-origine (60% vs. 76% voor Belgische origine)
  - Hoger voor personen tewerkgesteld in de horeca (71%), de ICT (77%), de financiële sector (80%), de vrije & wet. beroepen (74%), het openbaar bestuur en defensie (85%), het onderwijs (83%) & de gezondheidssector (80%)
  - Lager voor personen tewerkgesteld in de industrie (60%), de retail (64%), de vervoer & opslag (61%) en de overige dienstensectoren (68%, waarvan 55% als loontrekkende)



## Onvrijwillige uitstroom gaat gepaard met een sterke mate van segmentering & specialisatie

- Steeds een groot aandeel vindt opnieuw een job in de sector waaruit hij/zij was uitgestroomd
  - Dit is hoger dan voor uitgestroomde werknemers uit niet-stoppende of niet-krimpende ondernemingen  
Bijv. uitgestroomd uit stoppende of sterk krimpende onderneming in industrie en binnen het jaar opnieuw aan het werk: 39% doet dit opnieuw in de industrie  
Voor de werknemers uitgestroomd uit niet-stoppende of niet sterk krimpende ondernemingen in de industrie, is dit 32%.
  - Een uitzondering hierop is de financiële sector  
Uitgestroomd uit stoppende of sterk krimpende onderneming in finance en binnen het jaar opnieuw aan het werk: 31% doet dit opnieuw in finance  
Voor de werknemers uitgestroomd uit niet-stoppende of niet sterk krimpende ondernemingen in de finance is dit 47%.

# Referenties

- Appelqvist, J. (2007). Wage and earnings losses of displaced workers in Finland.
- Bender, S., Dustmann, C., Margolis, D., & Meghir, C. (2002). Worker displacement in France and Germany. *Losing work, moving on: international perspectives on worker displacement*, 375-470.
- Couch, K. A., & Placzek, D. W. (2010). Earnings losses of displaced workers revisited. *American Economic Review*, 100(1), 572-589.
- Eliason, M., & Storrie, D. (2006). Lasting or latent scars? Swedish evidence on the long-term effects of job displacement. *Journal of Labor Economics*, 24(4), 831-856.
- Farber, H. S. (2005). What do we know about job loss in the United States? Evidence from the Displaced Workers Survey, 1984–2004. *Economic Perspectives*, 29(2), 13-28.
- Farber, H. S. (2011). Job loss in the Great Recession: Historical perspective from the displaced workers survey, 1984-2010 (No. w17040). National Bureau of Economic Research.
- Francesco, S. (2006). The cost of job displacement in Italy.
- Hijzen, A., Upward, R., & Wright, P. W. (2010). The income losses of displaced workers. *Journal of Human Resources*, 45(1), 243-269.
- Jacobson, L. S., LaLonde, R. J., & Sullivan, D. G. (1993). Earnings losses of displaced workers. *The American economic review*, 685-709.
- Jolkkonen, A., Koistinen, P., Kurvinen, A., Lipiäinen, L., Nummi, T., & Virtanen, P. (2018). Labour market attachment following major workforce downsizings: a comparison of displaced and retained workers. *Work, employment and society*, 32(6), 992-1010.
- Kuhn, P. J. (2002). *Losing work, moving on: International perspectives on worker displacement*. WE Upjohn Institute.
- OECD (2016), *Back to Work: Denmark: Improving the Re-employment Prospects of Displaced Workers*, OECD Publishing, Paris.  
<http://dx.doi.org/10.1787/9789264267503-en>
- Quintini, G., & Venn, D. (2013). *Back to work: Re-employment, earnings and skill use after job displacement*. Final report, OECD, October.