

TITEL: REALLOCATIE VAN WERKNEMERS BIJ GROTE UITSTROOMBEWEGINGEN EN ONTSLAGRONDES

Auteur(s): Karen Huysmans, Tim Goesaert, Ludo Struyven & Thomas Boogaerts

1. Korte samenvatting van het onderzoek (abstract)

Dit rapport bestudeert de impact van grote uitstroombewegingen, als proxy voor onvrijwillige uitstroom, op de loopbaan van werknemers in Vlaanderen. 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 binnen het jaar na uitstroom bij stopzetting of sterke krimp van een onderneming in Vlaanderen worden in kaart gebracht. Ook wordt nagegaan in welke sectoren deze werknemers na uitstroom uit dergelijke ondernemingen terecht komen. Hiervoor wordt gebruik gemaakt 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.

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 vaak binnen het jaar na uitstroom terug aan het werk te zijn (7 op 10). Deze hertewerkstellingskansen zijn echter wel lager voor meer kwetsbare profielen: kortgeschoolden, personen met een niet-EU-origine en oudere werknemers. Daarnaast toont deze studie (opnieuw) aan dat men moet blijven inzetten op (intersectorale) herscholing en competentie-ontwikkeling, aangezien blijkt dat onvrijwillige uitstroom gepaard gaat met een sterke mate van segmentering en specialisatie

Deze verkennende analyse vormt een waardevolle basis voor verdere, diepgaande studies op dit gebied. 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.

Key words: onvrijwillige uitstroom, loopbaanmobiliteit, arbeidsmarktdynamiek, (job-naar-job) transitie, hertewerkstelling

2. Doelen van het onderzoek

In een samenleving met maatschappelijke en economische transitie zoals technologisering, digitalisering, de klimaattransitie, de vergrijzing en migratie zullen grote, gedwongen 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. Hieruit blijkt dat het belangrijk is om een beter begrip te hebben van de impact van uitstroom bij collectief ontslag op de loopbaan van werknemers. 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.

3. Methoden en data

We maken in deze verkennende studie 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 de uitstroom (aanwezig op het eerste meetpunt, maar niet meer in de onderneming een jaar later) te meten. Er wordt rekening gehouden 'valse stopzettingen' van ondernemingen (bijv. een fusie van twee ondernemingen) of schijnbare krimpbedrijven, die weg gefilterd worden door de Dynam-correctiemethode.

Een nadeel van deze Dynam-data is dat wanneer een persoon niet als loontrekkende tewerkgesteld is, deze als 'niet-werkend' wordt aangeduid in de dataset. Het zou echter wel kunnen 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, leefloongerechtigde,...). 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.

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. Om de realiteit van een onvrijwillige uitstroom te benaderen, selecteerden we 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. 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. 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 of krimp 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)).

4. Bevindingen

Aantal stoppende en sterk krimpende ondernemingen

Het aantal stoppende en sterk krimpende ondernemingen (≥ 10 werknemers) schommelt jaarlijks rond de 250, het aantal sterk krimpende ondernemingen rond de 800, met een sterke toename tot 1 985 ondernemingen bij het uitbreken van de coronapandemie in 2020. Deze organisaties hebben veelal een beperkte bedrijfsgrootte: 70% onder hen heeft tussen de 10 en 19 werknemers. Ze zijn voornamelijk actief in de horeca, de retail en de bouw. 21,8% van de stoppende en krimpende werkgevers is actief in de horeca, in de eet- en drinkgelegenheden (dit is een gemiddelde voor de periodes Q4 2014-2015 – Q4 2020-2021). 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.

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).

Profielkenmerken van de onvrijwillige uitstroom

Er stromen jaarlijks 15 000 à 20 000 werknemers uit uit stoppende en sterk krimpende ondernemingen, waarmee ze 0,5% à 1% van de totale loontrekkende populatie uitmaken. Deze relatieve maatstaf wordt de 'job displacement rate' of 'jobverplaatsingsgraad' genoemd (OECD, 2016). Hiervoor wordt het aantal uitgestroomde werknemers (per profielkenmerk) gedeeld door de totale loontrekkende bevolking op actieve leeftijd (per profielkenmerk). Jongeren, mannen, midden- en kortgeschoolden, werknemers met een niet-EU origine stromen relatief vaker uit uit stoppende of sterk krimpende ondernemingen. De job displacement rate van de jongere profielen ligt hoger, met resp. 1,8% en 1,07% voor de 20-24-jarigen en 25-29-jarigen. De job displacement rate van personen boven de 40 bedraagt rond de 0,5% à 0,7%. In absolute termen maken deze oudere leeftijdscategorieën wel een aanzienlijk deel uit: 45,3% van de uitstroom uit stoppende/sterk krimpende ondernemingen is ouder dan 40 jaar, onder de min-30'ers is dit zo'n 30%.

De job displacement rate van kortgeschoolden bedraagt 0,98%, die van middengeschoolden 0,82%. Ter vergelijking: die van hooggeschoolden bedraagt slechts 0,49%. In absolute aantallen zien we wel dat de middengeschoolden de grootste groep uitmaken, met 40,6% van alle uitgestroomde werknemers. Daarnaast 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%). Ten slotte blijken personen met een jobduur van minder dan een jaar, tewerkgesteld in een arbeidsregime met onregelmatige uren en personen tewerkgesteld in kleine bedrijven eveneens een hogere job displacement rate te hebben, met bijgevolg een grotere kans om uit te stromen uit sterk krimpende en stoppende ondernemingen.

Hertewerkstellingskansen na onvrijwillige uitstroom

Geraken de uitgestroomde werknemers uit stoppende of sterk krimpende werkgevers snel opnieuw aan het werk? Hiervoor bekijken we de hertewerkstellingspercentages van de uitgestroomde werknemers. 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 positieveranderingen 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).

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 (tussen 2016 en 2021).

Dit hertewerkstellingspercentage verschilt voor de verscheidene profielkenmerken. Zo is dit percentage lager voor oudere werknemers (> 50 jaar), kortgeschoolde en personen met een niet-EU origine; zij zijn minder vaak binnen het jaar na uitstroom opnieuw tewerkgesteld. 53% van de 55-59-jarigen die hun job verliezen ten gevolge van een stoppende of sterk krimpende 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. Ter vergelijking, 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.

60% van de kortgeschoolden is binnen het jaar na uitstroom uit een stoppende of sterk krimpende 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 aanzienlijk hoger onder de personen van Belgische origine, nl. 76%.

Hoewel de hertewerkstellingskansen binnen het jaar na uitstroom voor alle sectoren vrij hoog liggen, zijn er enkele verschillen op te merken. 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 krimpende 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%).

Intersectorale mobiliteit

Ten slotte bekijken we de intersectorale mobiliteit van de groep uitgestroomde werknemers uit een stoppende of sterk krimpende onderneming die binnen het jaar na uitstroom opnieuw aan de slag zijn gegaan (in een loontrekkende job). De cijfers wijzen op een sterke segmentering en specialisatie. Het globale beeld vinden we in vele sectoren terug: steeds een groot aandeel van degenen die opnieuw aan de slag gaan, vindt een job in dezelfde 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. 52% van de personen uitgestroomd uit een stoppende/sterk krimpende onderneming in de vervoer en opslag is binnen het jaar na uitstroom opnieuw binnen deze sector aan de slag. Ook in de andere sectoren zijn deze percentages hoog, al zijn er verschillen op te merken tussen verscheidene sectoren. Zo blijkt 31% van de personen uitgestroomd uit een stoppende of sterk krimpende sector binnen het jaar na uitstroom opnieuw een job te hebben in de financiële sector. Ook in de vrije en wetenschappelijke beroepen bedraagt dit percentage 'slechts' zo'n 32%.

Deze mate van specialisatie is bovendien sterker dan wanneer werknemers uitstromen uit niet-stoppende of niet-krimpende ondernemingen. Zo blijkt dat 32% van de uitgestroomde werknemers uit industriële ondernemingen die geen stopper of sterke krimper zijn binnen het jaar na uitstroom opnieuw tewerkgesteld is in de industrie. Onder de ontslagen werknemers uit stoppers en sterke krimpers is dit hoger, met zo'n 39%. Deze uitstroom uit niet-stoppende of niet-krimpende ondernemingen zou als meer vrijwillig beschouwd kunnen worden, alhoewel we opmerken dat ook de individueel ontslagen werknemers binnen deze groep vallen. Deze bevindingen van sterkere specialisatie gelden voor elke sector. De financiële sector vormt hier een uitzondering op. 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%.

5. Beleidsimplicaties

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 worden best gericht ingezet, 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.

Deze studie toont daarnaast aan dat men moet blijven inzetten op (intersectorale) herscholing en competentieontwikkeling. 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-krimpemde 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 niet altijd meer mogelijk zijn. Bovendien zijn de bevindingen over 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 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. Bepaalde sectoren hebben een profiel van werknemers dat kansrijker is om de overstap te maken naar een andere sector. 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 krimpemde 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.

Deze verkennende analyse vormt 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.

Volledige referentie van onderzoeksrapport(en) of paper(s) en andere sleutelpublicaties van het hier samengevatte onderzoek

Appelqvist, J. (2007). Wage and earnings losses of displaced workers in Finland

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.

Francesco, S. (2006). The cost of job displacement in Italy.

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.

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.