

ARBEIDSDYNAMIEK TIJDENS DE TWEEDE CORONAGOLF

Dynam-Reg Release 2020 Q4

Tim Goesaert, Tine Vandekerkhove, Peter Vets & Ludo Struyven



Rijksdienst voor Sociale Zekerheid

DYNAM



Vlaanderen
is werk



COMMENTAAR IS WELKOM ludo.struyven@kuleuven.be; tine.vandekerkhove@kuleuven.be;
tim.goesaert@kuleuven.be

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

© 2021 HIVA-KU Leuven

Niets uit deze uitgave mag worden verveelvuldigd en/of openbaar gemaakt door middel van druk, fotokopie, microfilm of op welke andere

Inhoud

1 Kerncijfers	5
1.1 De arbeidsmarktdynamiek een oogopslag	5
1.1.1 Federale dynamiek	5
1.1.2 Regionale dynamiek	7
1.2 Jobdynamiek	8
1.3 Werknemersdynamiek	11
2 Sectorale dynamiek	16
2.1 Jobdynamiek	16
2.2 Werknemersdynamiek	19
3 Werknemersdynamiek in close up	23
3.1 Werknemersdynamiek naar leeftijd	23
3.2 Werknemersdynamiek naar regime	27
3.3 Werknemersdynamiek naar geslacht	28
bijlage 1 Cijfers	30

1 | Kerncijfers

Met deze nieuwe Dynam-Reg Release geven we een update van de regionale arbeidsmarktdynamieken voor de periode 2018-2019, ditmaal gemeten op het einde van het laatste kwartaal in plaats van het tweede. Deze uitbreiding werd in 2019 binnen Dynam ontwikkeld en biedt momenteel een overzicht vanaf de periode 2013-2014.

Net zoals in de vorige Release – met de cijfers voor het tweede kwartaal van 2018-2019 – kunnen we in deze publicatie niet voorbijgaan aan de coronacrisis. We breiden opnieuw – in de mate van het mogelijke – de rapportering uit om ook de meest recente dynamieken voor 2020 in beeld te brengen, gemeten tussen 31 december 2019 en 31 december 2020. We doen dit door de noodzakelijke Dynam-correctie te vereenvoudigen en de controle van stoppende werkgevers te beperken. Dit levert ons een indicatieve raming van de dynamiek eind 2020, ten tijde van de nasleep van de tweede coronagolf. De toevoeging heeft enkel betrekking op het federale niveau; regionale cijfers voor 2020 zijn nog niet beschikbaar.

Zo verkrijgen we een tweede, belangrijk observatiepunt om de impact van de coronacrisis te meten. De resultaten dienen echter met de nodige aandacht bekeken te worden. Doordat we de dynamiek steeds over een periode van een jaar meten (tussen Q2 van 2019 en 2020 en Q4 van 2019 en 2020) is er een overlap tussen beide observatieperiodes: bepaalde in- en uitstroombewegingen die we in het tweede kwartaal oppikken zullen ook in het laatste kwartaal geobserveerd worden. Een gelijkaardige dynamiek in Q4 vergeleken met deze van Q2 wijst eerder op geen bijkomende bewegingen of impact van de coronacrisis; afwijkende, hogere cijfers op Q4, ten opzichte van de dynamiek voor Q2, geven dan weer nieuwe in- of uitstroombewegingen aan. Net zoals in de vorige Release vergelijken we de resultaten voor dit coronajaar (gemeten tussen 2019_4 en 2020_4) met de job- en werknemersdynamiek die we observeerden in een vergelijkbare periode, een jaar eerder (2018_4-2019_4).

1.1 De arbeidsmarktdynamiek in een oogopslag

1.1.1 Federale dynamiek

Cijfers over de tewerkstellingsevolutie blijven doorgaans beperkt tot de netto-evolutie. De Dynam-Reg methodologie ontleedt dit cijfer naar zijn bruto-componenten: de in- en uitstroom van werknemers in ondernemingen, en de jobcreatie en -destructie die hieruit volgt. Figuur 1.1 en figuur 1.2 tonen de dynamiek op de arbeidsmarkt, tussen 31 december 2018 en 31 december 2019 én tussen 31 december 2019 en 31 december 2020.

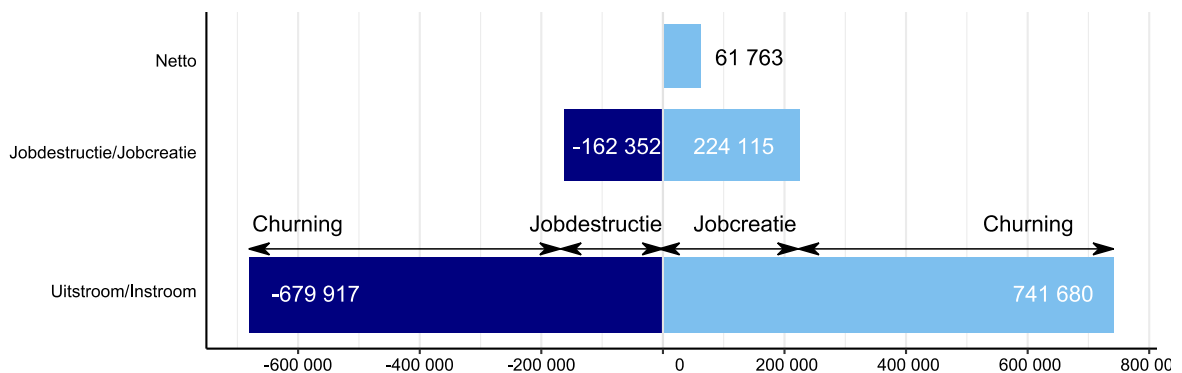
Wat de periode 2018 tot 2019 betreft werden er 224 115 jobs gecreëerd bij groeiende en startende ondernemingen, terwijl er 162 352 jobs verdwenen bij krimpende en stoppende werkgevers. De netto-evolutie van 61 763 gaat gepaard met een veel grotere werknemersdynamiek. Niet alle aanwervingen zijn gelinkt aan nieuwe jobs. Over alle ondernemingen samen was er gedurende de periode van één jaar een instroom van 741 680 en een uitstroom van 679 917 werknemers. De

werknemersdynamiek is dus vele malen groter dan het netto-cijfer, het topje van de ijsberg, doet vermoeden. De cijfers liggen bovendien onder het niveau van de dynamiek voor het tweede kwartaal van 2018 en 2019. Dit is een bevestiging van eerdere resultaten, waarbij de hogere dynamiek in de Q2-meting kan verklaard worden door het gebruik van kortlopende of tijdelijke contracten in bepaalde seizoenen (Vandekerckhove, Goesaert & Struyven, 2019).

We richten in deze echter de aandacht op de cijfers voor de laatste kwartalen van 2019-2020. De coronacrisis doet de netto-evolutie omslaan van een groei naar een krimp van 39 012 jobs. De jobcreatie viel terug tot 185 505 jobs, terwijl de jobdestructie met 224 517 jobs merkbaar hoger ligt. De uitstroom is wel nog vergelijkbaar met de dynamieken gemeten over dezelfde periode van het voorgaande jaar (669 974 werknemers verlieten een onderneming; een lichte daling ten opzichte van 2018-2019). De impact toont zich het meest bij de instroomcijfers. Deze vallen ten opzichte van het voorgaande jaar terug met ongeveer 15%, tot 630 962 jobs.

Ook aan het einde van 2020 zien we de gevolgen van de coronacrisis duidelijk: de inzet van de verschillende steunmaatregelen, zoals tijdelijke werkloosheid, vermijden een te massale uitstroom of verlies van jobs; dit terwijl de aanwervingen bij ondernemingen onder druk staan¹. Het is interessant om deze resultaten te vergelijken met de waarnemingen van de eerste meting, aan het einde van het tweede kwartaal. Wat de uitstroom betreft gaan we van een lichte stijging naar een lichte daling, waarbij er dus geen indicatie is van bijkomende uitstroombewegingen. De daling van de instroom is echter meer uitgesproken in dit laatste kwartaal ten opzichte van de resultaten in het eerste rapport: we observeren op het einde van Q4 tot 15% minder aanwervingen ten opzichte van de vergelijkbare periode in 2018-2019; terwijl dit voor Q2 nog een daling van 10% betrof. Indien de lijn van de eerste coronagolf verder wordt getrokken, zal deze gedaalde instroom voornamelijk werklozen treffen, die zo moeilijker aansluiting zullen vinden op de arbeidsmarkt (Dynam Flash n°8). Netto resulteert dit in een grotere terugval van de tewerkstelling, 39 012 jobs in plaats van 32 079 banen.

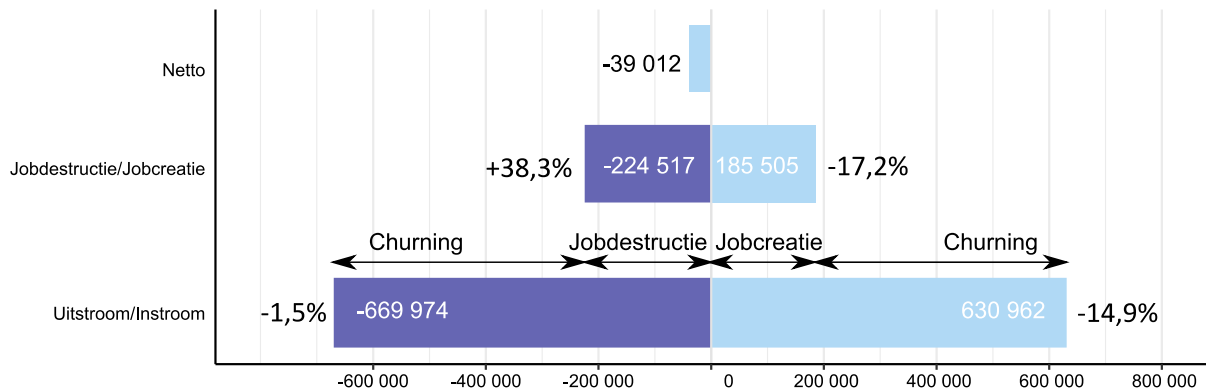
Figuur 1.1 Lagen en componenten van de tewerkstellings- en werknemersdynamiek voor België (#, 2018_4-2019_4)



Bron © Dynam-dataset, Rijksdienst voor Sociale Zekerheid en HIVA – KU Leuven

¹ Tijdelijke werkloosheid heeft de uitstroom beperkt en houdt dan wel bepaalde jobs in stand, toch betekent dit niet dat deze jobs op langere termijn niet onder druk staan. We spreken in deze van het verborgen effect van de coronacrisis.

Figuur 1.2 Lagen en componenten van de tewerkstellings- en werknemersdynamiek voor België (#, 2019_4-2020_4)



* Op basis van nagenoeg volledige cijfers.

Bron © Dynam-dataset, Rijksdienst voor Sociale Zekerheid en HIVA – KU Leuven

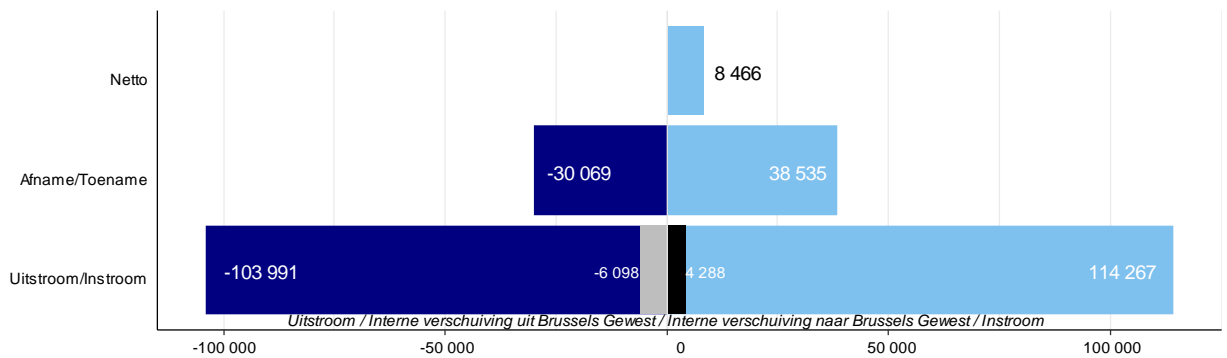
1.1.2 Regionale dynamiek

Binnen het Dynam-Reg project worden de dynamieken per gewest opgesteld, vertrekkend van het vestigingsniveau. Sinds 2014 beschikt de RSZ over de volledige en accurate gegevens voor de tewerkstellingsplaats waar of van waaruit werknemers zijn tewerkgesteld, voor zowel het einde van het tweede als vierde kwartaal. Deze gegevens bieden een vergelijkbaar beeld als de analyse op federaal niveau, met het verschil dat bewegingen binnen ondernemingen zelf ook in beeld worden gebracht. We spreken in deze context niet van jobdestructie en -creatie, wel van jobafname en jobtoename. Figuren 1.3, 1.4 en 1.5 geven de ijsberggrafieken weer voor de tewerkstelling in respectievelijk het Brussels, Vlaams en Waals Gewest, voor de meest recent beschikbare periode tussen 31 december 2018 en 31 december 2019. Tabellen b1.1 en b1.2 in de bijlage vatten de absolute en relatieve cijfers samen voor deze en de voorgaande periode.

In alle gewesten overtreffen de aanwervingen de uitstroom van werknemers. Ook in de eerdere periodes, voorafgaand aan 2018_4-2019_4, was dit het geval. Dit resulteerde telkens in een positieve netto-evolutie. Voor het Brussels Gewest kwamen er tussen 2018 en 2019 (einde vierde kwartaal) netto 8 466 jobs bij, 80% meer dan het jaar voordien. Deze sterke netto-groei wordt veroorzaakt door een stijging van de jobtoename met 4,9%, en een daling van de jobafname met 6,2%. Er is netto nog steeds een relatief grote verschuiving van jobs vanuit Brussel naar de andere gewesten (6 098 jobs). Dit aantal is licht toegenomen in vergelijking met het jaar voordien, maar blijft lager dan in de periode 2016_4-2017_4 (toen ging het over 6 907 jobs).

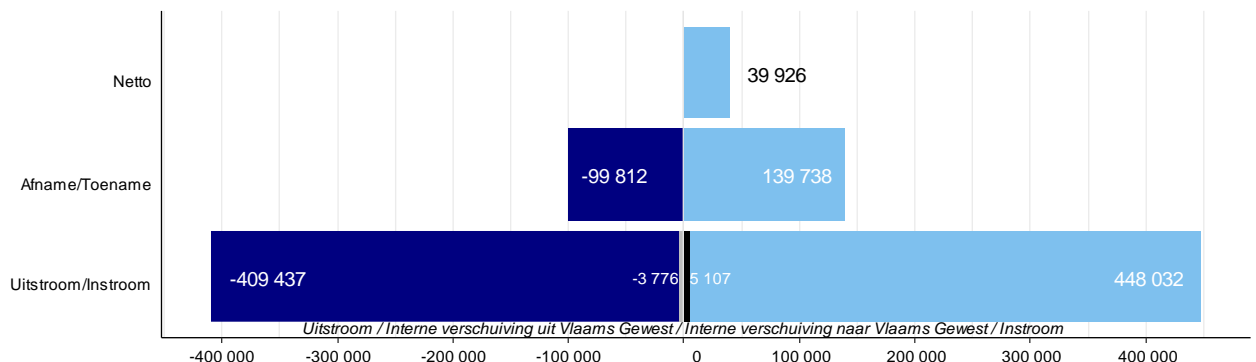
Ook in het Vlaams en Waals Gewest zien we een postieve netto-evolutie, al ligt die lager dan in de voorgaande periode. In beide gewesten is de jobtoename slechts licht gestegen, terwijl er beduidend meer jobs verloren zijn gegaan. De jobafname ligt in het Vlaams Gewest 7,2% hoger dan het jaar voordien, in het Waals Gewest is dit 5,9%. In absolute termen zijn er zo netto 39 926 jobs bijgekomen in het Vlaams Gewest (ten opzichte van 45 107 het jaar voordien), en netto 13 371 jobs in het Waals Gewest (ten opzichte van 14 107 het jaar voordien).

Figuur 1.3 Lagen en componenten van de tewerkstellings- en werknemersdynamiek in het Brussels Hoofdstedelijk Gewest (#, 2018_4-2019_4)



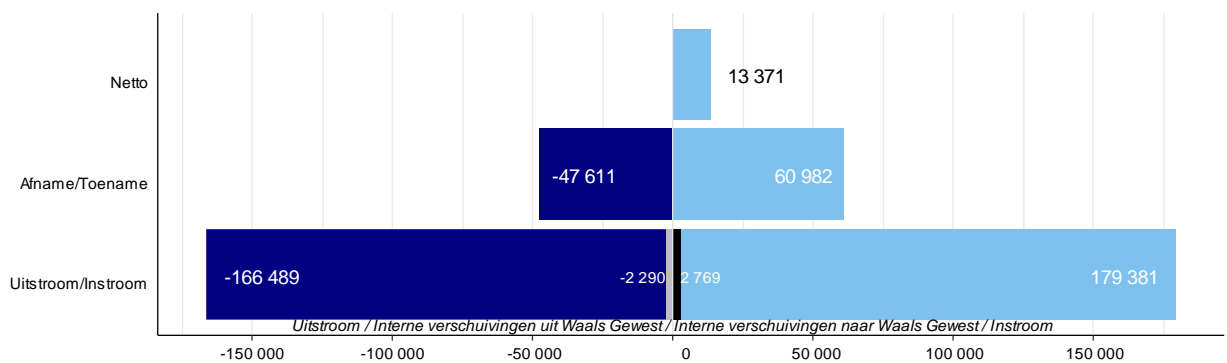
Bron © Dynam-dataset, Rijksdienst voor Sociale Zekerheid en HIVA – KU Leuven

Figuur 1.4 Lagen en componenten van de tewerkstellings- en werknemersdynamiek in het Vlaams Gewest (#, 2018_4-2019_4)



Bron © Dynam-dataset, Rijksdienst voor Sociale Zekerheid en HIVA – KU Leuven

Figuur 1.5 Lagen en componenten van de tewerkstellings- en werknemersdynamiek in het Waals Gewest (#, 2018_4-2019_4)



Bron © Dynam-dataset, Rijksdienst voor Sociale Zekerheid en HIVA – KU Leuven

1.2 Jobdynamiek

De Dynam tijdreeks voor de Belgische arbeidsmarktdynamiek, gemeten op het einde van het vierde kwartaal, start met de cijfers van 2013-2014. Figuur 1.6 geeft de bruto-componenten weer van de netto-evolutie (rode lijn) wat de dynamiek in jobs betreft, namelijk de jobcreatie en –destructie binnen

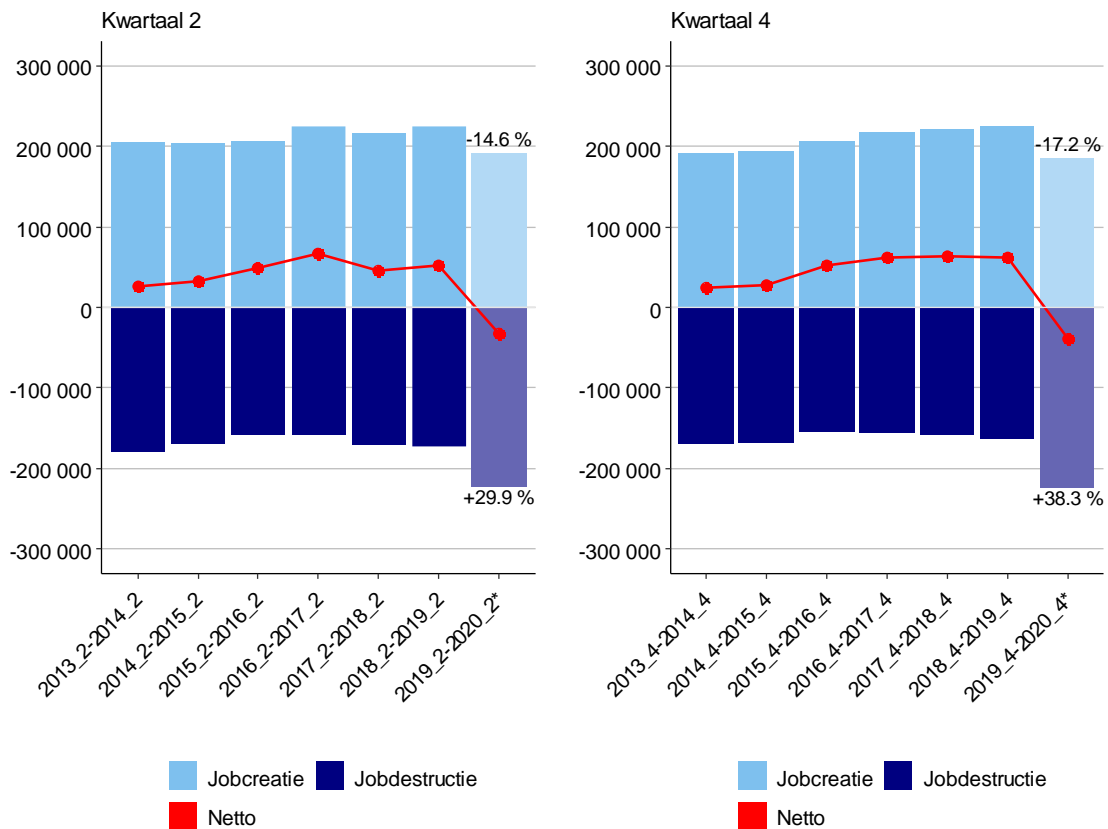
ondernemingen. We rapporteren enkel de absolute cijfers, en voorzien een vergelijking met de cijfers gemeten op het einde van het tweede kwartaal. Met elke nieuwe release zijn we daarnaast ook geïnteresseerd in de bredere evolutie van deze dynamieken: worden de netto-cijfers gedreven door een verandering van de bruto jobcreatie, ligt een toename of afname van de jobdestructie hier aan de basis, of een combinatie van beide?

Sinds de periode 2013-2014 overtreft de jobcreatie de jobdestructie². Zo blijft tot het voorlaatste meetpunt (het laatste kwartaal van 2018-2019) de netto-evolutie positief. Hoewel ook de jobcreatie in deze periode stijgt, neemt vooral de jobdestructie sterk toe, wat resulteert in een lichte daling van het netto-cijfer. De dynamieken voor het laatste jaar (2019_4-2020_4) vormen hiervan het spiegelbeeld. De jobcreatie bevindt zich in absolute termen op het laagste niveau van de voorbije zeven jaar (185 505). Het betreft in vergelijking met de voorgaande periode een daling van 17,2%. Ook de jobdestructie krijgt klappen. We observeren hier een ongeziene stijging van 38,3% in het aantal jobs die verloren zijn gegaan gedurende deze periode. De jobdestructie (224 517) ligt zo op het hoogste niveau sinds het begin van de meting. Het is niet verwonderlijk dat de nettokrimp die hieruit resulteert de sterkste is van al deze jaren (-39 012 jobs).

Merk op dat de jobdynamiek in vergelijking met de eerste golf eind juni extra is getroffen. De jobcreatie kende toen een daling van 14,6%, deze is nu opgelopen tot 17,2%. Er gingen einde tweede kwartaal ook 29,9% jobs verloren, terwijl dit aandeel richting tweede golf verder is gestegen tot 38,3%. Met andere woorden, de tewerkstelling staat eind december bij vele ondernemingen onder druk.

² Dit beeld zien we op beide meetmomenten.

Figuur 1.6 Jobdynamiek op de Belgische arbeidsmarkt in absolute termen: jaar-op-jaar veranderingen 2013_2-2020_2 (links) en 2013_4-2020_4 (rechts)



* Op basis van nagenoeg volledige cijfers.

Bron © Dynam-dataset, Rijksdienst voor Sociale Zekerheid en HIVA – KU Leuven

Het is mogelijk de federale jobdynamiek, van jobcreatie en jobdestructie, te linken aan enerzijds startende en groeiende ondernemingen, en anderzijds stoppende en krimpende ondernemingen. Zo kunnen we nagaan of de hogere jobdestructie vooral te wijten is aan grote stopzettingen en faillissementen, of niet. Analoog is ook de vraag of startende ondernemingen een sterk aandeel hebben in de afname van de jobcreatie. Hiertoe bekijken we in tabel 1.1 de evolutie van de jobdynamiek per type onderneming³.

Wat betreft de jobdestructie blijken het vooral de al langer bestaande, krimpende ondernemingen te zijn die zorgen voor het grote verlies aan jobs. Er zijn in deze krimpende ondernemingen quasi de helft meer jobs verloren gegaan dan in de voorgaande periode. Dat terwijl de jobdestructie bij stoppende bedrijven ‘slechts’ met 17,7% is toegenomen, beduidend lager dan het gemiddelde van 38%. Mogelijk biedt het moratorium op faillissementen, dat tot 31 januari 2021 in voege was, hier een belangrijke buffer. Ondernemingen werden dankzij dit moratorium beschermd tegen een faillissement, waardoor grote ontslagrondes in deze bedrijven uit bleven.

Bekijken we de jobcreatie, dan zien we weinig verschil tussen startende en groeiende ondernemingen. In beide gevallen viel de jobcreatie terug met zo’n 16-17%, rond het Belgisch gemiddelde. Er waren al langer signalen te horen dat, ondanks de crisis, maar dankzij de vele steunmaatregelen voor startende ondernemers, het aantal starters is blijven toenemen⁴.

³ We merken op dat het aantal stoppers opwaarts vertekend is, gezien er nog geen gegevens beschikbaar zijn over tijdelijke stoppers, die in de kwartalen volgend op de stopzetting hun activiteiten opnieuw hernemen. Echter, dit verandert de conclusie die volgt niet.

⁴ Bv. <https://www.unizo.be/oost-vlaanderen/nieuws-pers/recordaantal-startende-ondernemers-oost-vlaanderen-ondanks-corona>,

Tabel 1.1 Evolutie van de jobcreatie en jobdestructie per type onderneming (# & %, 2017_4-2020_4)

	2017_4-2018_4	2018_4-2019_4	2019_4-2020_4*
Jobcreatie bij starters	41 432	42 915	35 802
Groei/krimpfactor t.o.v. jaar voordien	+1,2%	+3,6%	-16,6%
Jobcreatie bij groeiers	179 498	181 200	149 703
Groei/krimpfactor t.o.v. jaar voordien	+1,4%	+0,9%	-17,4%
Jobdestructie bij stoppers	41 501	42 333	49 842
Groei/krimpfactor t.o.v. jaar voordien	-3,9%	+2,0%	+17,7%
Jobdestructie bij krimpers	115 510	120 019	174 675
Groei/krimpfactor t.o.v. jaar voordien	+3,0%	+3,9%	+45,5%

* Op basis van nagenoeg volledige cijfers.

Bron © Dynam-dataset, Rijksdienst voor Sociale Zekerheid en HIVA – KU Leuven

1.3 Werknemersdynamiek

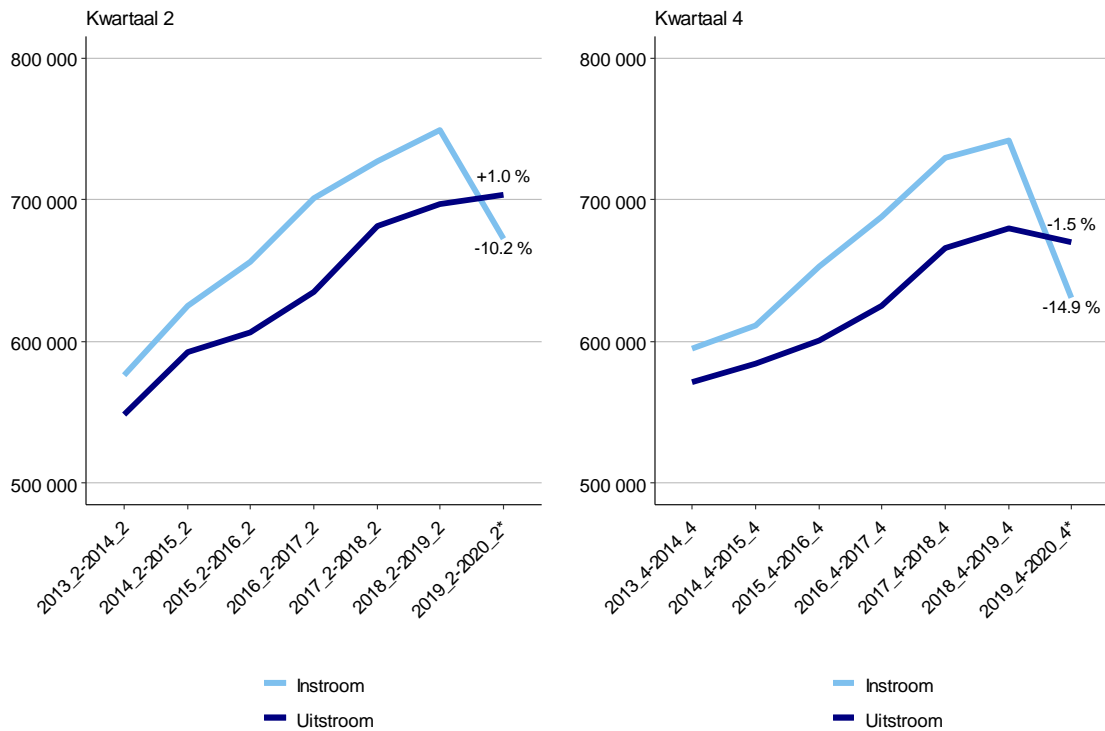
1.3.1 Federale werknemersdynamiek

De dynamiek op ondernemingsniveau wordt gedreven door de in- en uitstroombewegingen van werknemers in deze bedrijven. Ook hier beschikken we over een langere tijdreeks voor de evolutie op Belgisch niveau, voor de Q4-meting vanaf de periode 2013-2014. Figuur 1.7 geeft de evolutie van de in- en uitstroom weer, met opnieuw een onderscheid volgens het meetmoment. Links zijn de cijfers voor het tweede kwartaal (per eind juni) weergegeven, rechts staan de gegevens voor de vierde kwartalen (per eind december).

Startend met de periode 2018-2019 – voor het laatste kwartaal – observeren we een lichte stijging van de instroom ten opzichte van de voorgaande periode. De uitstroom kent echter een nog sterkere toename, wat resulteert in een licht afgenomen netto-evolutie. Deze daling van de netto-evolutie zet zich meer dan versneld door richting 2019-2020. Door de crisis werden er 14,9% minder aanwervingen geregistreerd. Opvallend genoeg kent, ondanks de crisis, ook het aantal exits een zeer lichte daling: er zijn minder mensen uitgestroomd dan het jaar voordien. Dit beeld is allicht gedreven door het gebruik van tijdelijke werkloosheid, dat een belangrijke buffer biedt voor heel wat werknemers tegen ontslag. December 2020 valt rond het einde van de tweede coronagolf, waardoor de take-up van tijdelijke werkloosheid opnieuw de hoogte in schoot.

Hoewel de tijdelijke werkloosheidscijfers niet hoger lagen in december 2020 dan in juni 2020, kennen de aanwervingen wel een extra schok in vergelijking met het tweede kwartaal 2019-2020. Een vergelijking van de linker- en rechterfiguur 1.7 toont dat de aanwervingen in het vierde kwartaal met 5 procentpunt extra zijn gezakt ten opzichte van de krimp in het tweede kwartaal. Daarnaast liggen de instroomcijfers eind december ruim onder de aanwervingen die we eind juni observeerden: er zijn met andere woorden een groot aantal (verwachte) aanwervingen niet gebeurd of een deel van de eerdere aanwervingen stroomde voor december 2020 opnieuw uit. Mogelijk worden hierdoor voornamelijk jongeren en personen die al werkloos waren getroffen, gezien zij nu moeilijker aansluiting vinden op de arbeidsmarkt.

Figuur 1.7 Werknemersdynamiek op de Belgische arbeidsmarkt in absolute termen: jaar-op-jaar veranderingen 2013_2-2020_2 (links) en 2013_4-2020_4 (rechts)

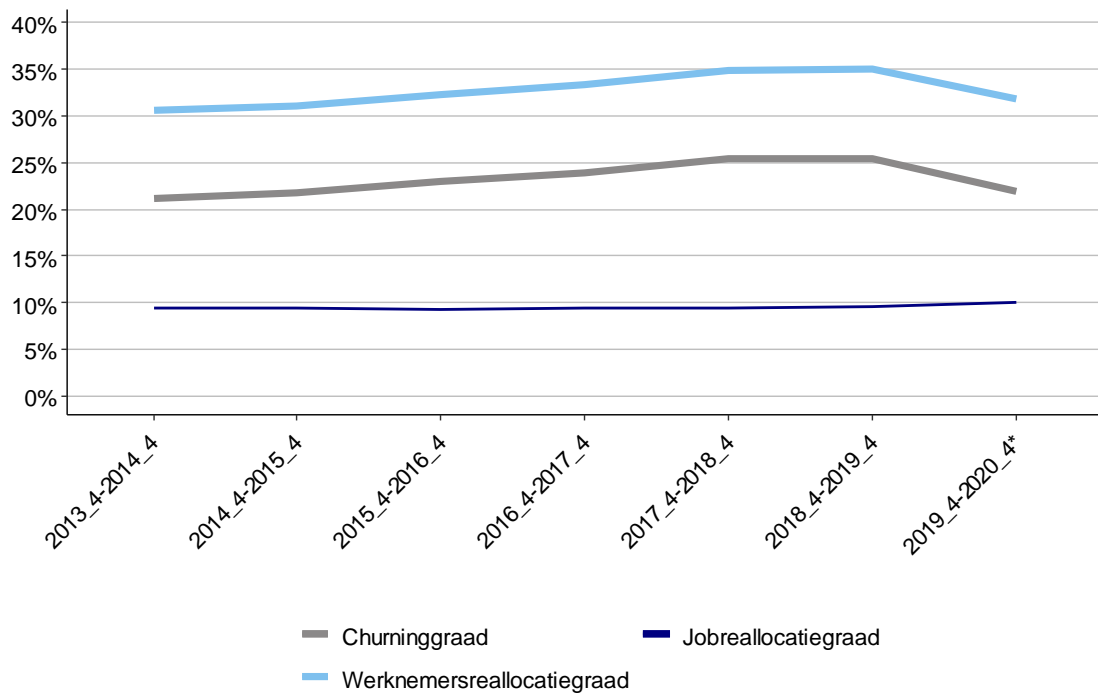


* Op basis van nagenoeg volledige cijfers.

Bron © Dynam-dataset, Rijksdienst voor Sociale Zekerheid en HIVA – KU Leuven

De in- en uitstroomdynamiek kunnen we verder opsplitsen in twee componenten: de werknemersdynamiek als gevolg van de groei of krimp van ondernemingen (ook de reallocatie van jobs genoemd) en deze als gevolg van jobrotatie binnen het bestaande jobaanbod (churning). De churninggraad geeft in zekere mate aan of werknemers en werkgevers vertrouwen hebben om nieuwe engagementen aan te gaan en werknemers geneigd zijn om hun bestaande job te verlaten. De situatie eind december, voor de periode 2019-2020, zoals geschetst in figuur 1.8, is in die zin weinig rooskleurig. De sterk gedaalde instroom en quasi stabiele uitstroom leidt tot een sterk gedaalde churninggraad, van 25,4% naar 21,8%. Deze daling is bovendien groter dan wat we in het tweede kartaal observeerden. De terugval in het aantal aanwervingen, de inzet van tijdelijke werkloosheid maar ook de onzekerheid bij werknemers heeft een rem geplaatst op de werknemersdynamiek.

Figuur 1.8 De evolutie van churning, werknemers- en jobreallocatie in Belgische ondernemingen (% , 2013_4-2020_4)



* Op basis van nagenoeg volledige cijfers.

Bron © Dynam-dataset, Rijksdienst voor Sociale Zekerheid en HIVA – KU Leuven

Analoog aan de jobdynamiek, kunnen we ook de federale werknemersdynamiek (de in- en uitstroom van werknemers) linken aan het type onderneming. We beschouwen startende en stoppende ondernemingen (met respectievelijk enkel instroom en uitstroom) alsook groeiende en krimpende ondernemingen (met zowel in- als uitstroom)⁵.

Tabel 1.2 toont dat de instroom in startende ondernemingen weinig meer gedaald is dan gemiddeld. Over alle ondernemingen heen zijn de aanwervingen met 14,9% gedaald, voor enkel de startende ondernemingen ligt dit met 16,6% in lijn. Het geeft nogmaals een indicatie voor het feit dat startende ondernemingen niet per se méér impact ondervonden van de crisis dan andere ondernemingen. De crisis weerhield hen in gelijke mate personeel aan te werven als andere bedrijven. Bij groeiende bedrijven zijn de aanwervingen in grotere mate gedaald (-20,3%); zeker in vergelijking met de daling bij krimpende bedrijven (-2,7%).

De uitstroomcijfers schetsen een ander verhaal. Hoewel globaal de uitstroom een lichte daling kent, is de uitstroom uit stoppende ondernemingen met 17,7% gestegen. Al bij al blijft dit aandeel echter beperkt. Het is algemeen (nog) niet zo dat de crisis grote uitstroombewegingen heeft teweeggebracht bij stoppende ondernemingen. Krimpende ondernemingen schroefden dan wel hun aanwervingen licht terug, het is vooral de verhoogde uitstroom die het beeld voor deze ondernemingen bepaalt (+15,1%). De daling van de aanwervingen bij groeiende bedrijven wordt dan weer opgevangen door een daling van de uitstroom ten opzichte van het voorgaande jaar (-22,2%), deels door het gebruik van tijdelijke werkloosheid en de verminderde churninggraad.

⁵ We merken opnieuw op dat het aantal stoppers opwaarts vertekend is, gezien er nog geen gegevens beschikbaar zijn over tijdelijke stoppers, die in de kwartalen volgend op de stopzetting hun activiteiten opnieuw hernemen. Echter, dit verandert de conclusie die volgt niet.

Tabel 1.2 Evolutie van de in- en uitstroom per type onderneming (# & %, 2017_4-2020_4)

	2017_4-2018_4	2018_4-2019_4	2019_4-2020_4*
Instroom bij starters	41 430	42 915	35 802
Groei/krimpfactor t.o.v. jaar voordien	+1,2%	+3,6%	-16,6%
Instroom bij groeiers	450 749	446 333	355 857
Groei/krimpfactor t.o.v. jaar voordien	-2,4%	-1,0%	-20,3%
Instroom bij krimpers	190 852	204 956	199 372
Groei/krimpfactor t.o.v. jaar voordien	+36,9%	+7,4%	-2,7%
Uitstroom bij stoppers	41 501	42 333	49 842
Groei/krimpfactor t.o.v. jaar voordien	-3,9%	+2,0%	+17,7%
Uitstroom bij krimpers	271 251	271251	374 047
Groei/krimpfactor t.o.v. jaar voordien	+21,8%	+6,1%	+15,1%
Uitstroom bij groeiers	271 251	265 133	206 154
Groei/krimpfactor t.o.v. jaar voordien	-4,8%	-2,3%	-22,2%

* Op basis van nagenoeg volledige cijfers.

Bron © Dynam-dataset, Rijksdienst voor Sociale Zekerheid en HIVA – KU Leuven

1.3.2 Regionale werknemersdynamiek

Hoewel de Dynam-Reg update voor 2019-2020 geen informatie over de plaats van tewerkstelling bevat, trachten we aan de hand van een schatting toch zicht te krijgen op de regionale dynamiek. Per onderneming beschouwen we de laatst gekende info over de regionale spreiding van het bedrijf (eind december 2019; onderscheid naar uniregionaal, multiregionaal in het Vlaams en Waals Gewest, in de drie gewesten,...) en gebruiken deze gegevens om de federale in- en uitstroomdynamiek aan de drie gewesten toe te wijzen.

- De aanwervingen en exits voor de uniregionale ondernemingen worden ook in 2019-2020 aan één gewest toegewezen
- De aanwervingen en exits voor multiregionale werkgevers worden opgeteld per type spreiding (actief in drie gewesten, actief in het VG en WG, actief in het VG en BHG,...) en per NACE 2 sector opgeteld om vervolgens aan de regio's toegewezen te worden.
- Deze totalen worden vervolgens verdeeld op basis van het gewestelijk aandeel in de totale tewerkstelling, bepaald met de gegevens voor 2018-2019 Q4 en voor elke combinatie NACE 2 en type spreiding⁶.
- Van startende ondernemingen zijn geen eerdere gegevens beschikbaar. We bepalen hiervoor gelijkaardige verdeelsleutels als supra, maar dan op basis van de verhoudingen voor starters in het voorgaande jaar (2018-2019).

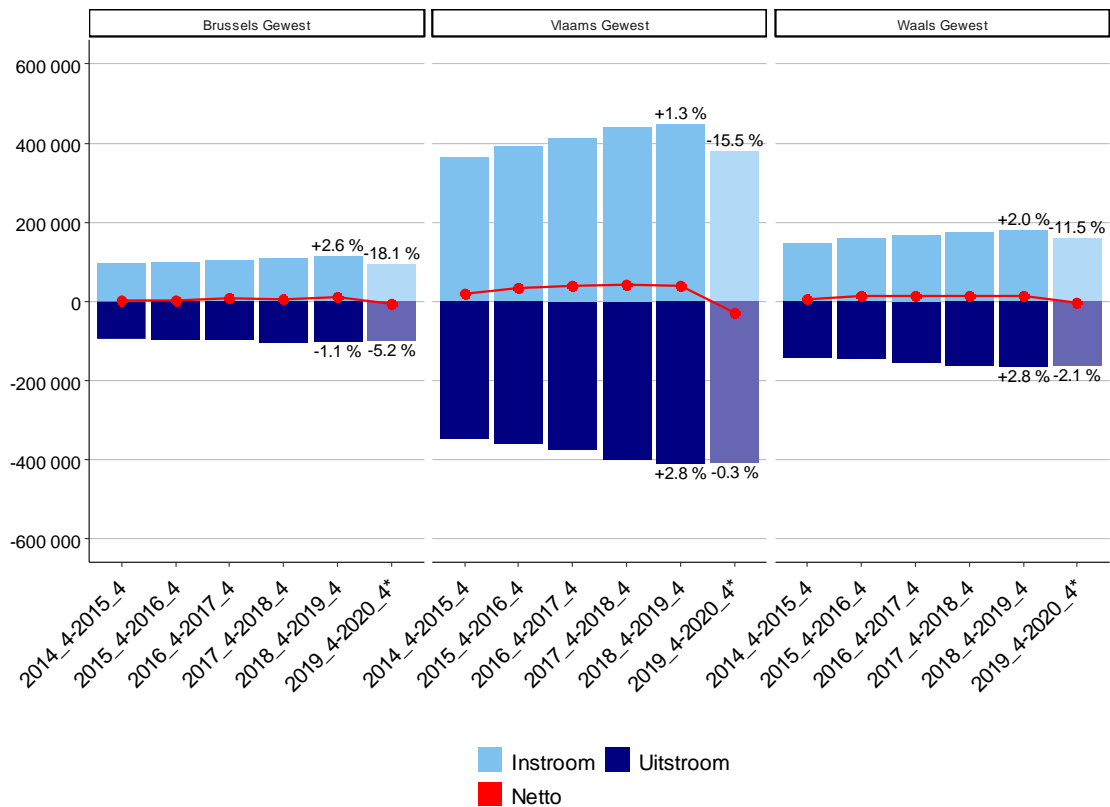
Figuur 1.9 toont de resultaten van deze oefening. De cijfers liggen in het verlengde van de dynamieken op het federale niveau, zij het met enkele verschillen. De terugval in het aantal aanwervingen laat zich het scherpst voelen in het Vlaams en Brussels Gewest (respectievelijk 15,5%

⁶ Om de gevoeligheid van de resultaten te testen berekenden we ook een verdeelsleutel op basis van het gewestelijk aandeel in het totale volume aanwervingen of exits, bepaald voor elke combinatie NACE 2 en type spreiding. Dit geeft vergelijkbare resultaten.

en 18,1% minder instroom t.o.v. het voorgaande jaar); de aanwervingen in het Waals Gewest dalen met 11,5%. De uitstroom in het Vlaams Gewest blijft op het niveau van het voorgaande jaar, terwijl de exits in het Brussels Gewest met ongeveer 5% zijn afgenomen; in het Waals Gewest met 2,1%.

Hoewel dit een schatting blijft, zijn er enkele elementen die dit beeld kunnen verklaren: de daling in de aanwervingen in onder meer de horeca, de retail en de ondersteunende diensten laat zich extra voelen in het Brussels en Vlaams Gewest. Het zijn sectoren waar bovendien een groot aantal jongeren starten; een groep waarvan we weten dat de aanwervingen zijn gedaald. De hogere daling van de uitstroom in het Brussels Gewest wordt deels gedreven door het belang van de sectoren openbaar bestuur en onderwijs voor het gewest; daarnaast lijkt ook de stijging van de uitstroom in onder meer de horeca minder uitgesproken in het Brussels Gewest dan in het Vlaams Gewest. De sectorale en demografische dynamieken die dit beeld vormen worden –op het federale niveau- in de volgende secties verder besproken.

Figuur 1.9 Evolutie van de in- en uitstroom per regio, en extrapolatie in de meest recente periode 2019_4-2020_4 op basis van de sectorale verdeling van de totale tewerkstelling in de voorgaande periode (met onderscheid uni- en multiregionale ondernemingen, #, 2014_4-2020_4)



* Op basis van nagenoeg volledige cijfers.

Bron © Dynam-dataset, Rijksdienst voor Sociale Zekerheid en HIVA – KU Leuven

2 | Sectorale dynamiek

2.1 Jobdynamiek

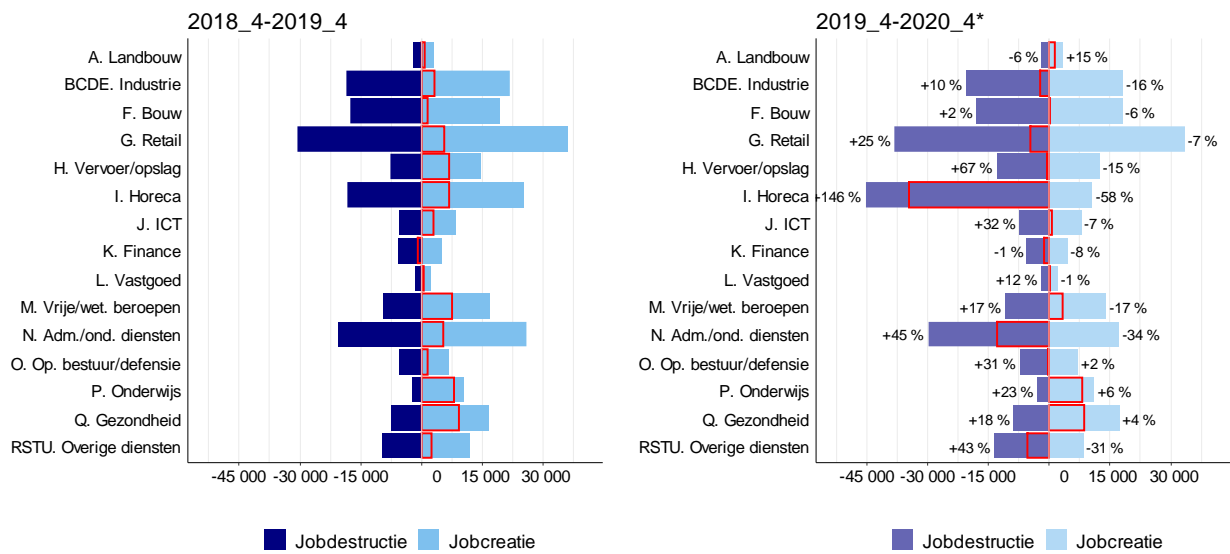
In wat volgt wordt de jobdynamiek verder ontleed op basis van het sectorale weefsel en de verschuivingen daarin. De globale cijfers verbergen namelijk vaak belangrijke sectorale verschillen. Dit geldt des te meer voor de situatie tijdens Covid-19, waar niet alle sectoren op een even harde manier werden getroffen. Figuren 2.1 en 2.2 tonen deze sectorale jobdynamiek, zowel voor het tweede als het vierde kwartaal, en dit voor de twee meest recente periodes (2018-2019 en 2019-2020).

In het laatste kwartaal van 2018-2019 kennen nagenoeg alle sectoren netto een groei, uitgezonderd de financiële sector (figuur 2.1). Dit beeld weerspiegelt de trend van de voorbije jaren en biedt daarom een goed vertrekpunt om de impact van de coronacrisis na te gaan. Heel wat sectoren kennen eind 2020 een duidelijke inkrimping van hun personeelsbestand, terwijl een beperkt aantal sectoren nog een – beperkte – groei laat optekenen. Zeker de horecasector is, zoals verwacht, zwaar getroffen. De jobdestructie is er met maar liefst 146% gestegen, terwijl ook de jobcreatie met 58% terugviel. Dit resulteert in een sterke netto-daling. Ook de administratieve en ondersteunende diensten noteren een grote netto-daling: de jobdestructie is hier sterker gestegen dan dat de jobcreatie gedaald is. Het beeld op hoofdsectorniveau wordt sterk gedreven door de kleinere sectoren van de verhuur en lease en de reisbureaus, en deels ook de uitzendsector, al doet die sector het beduidend beter dan in het tweede kwartaal. Het globale patroon voor de meeste sectoren is alvast dat van een daling van de jobcreatie, en een stijging van de jobdestructie. Er zijn amper vier sectoren waarvan de jobcreatie stijgt, met name de landbouw, het openbaar bestuur, het onderwijs en de gezondheid. Deze laatste zijn drie grote sectoren waar de dynamiek ook in ‘normale’ tijden beperkt blijft. De component van de jobdestructie stijgt overal, uitgezonderd in de landbouw en de financiële sector, waar we het jaar voordien zoals gezegd reeds een negatieve netto-evolutie observeerden.

In vergelijking met het tweede kwartaal valt een driedeling tussen de sectorgroepen op. Binnen de secundaire sectoren, van de industrie en de bouw, zien we nagenoeg een status quo tussen de Q2- en Q4-meting. De jobdestructie in de industrie is licht afgenomen, maar de jobcreatiecijfers evolueren weinig. Het beeld in de tertiaire sectoren scherpt verder aan richting het vierde kwartaal. De meeste sectoren laten een extra daling van de jobcreatie optekenen, terwijl ook de jobdestructie sterker toeneemt. De meeste van deze sectoren zijn in 2019-2020 zwaarder getroffen door de crisis in het vierde kwartaal dan in het tweede kwartaal. De quartaire sectoren vormen het spiegelbeeld. De grote sectoren van onder andere het openbaar bestuur en de gezondheidszorg doen het opnieuw beduidend beter in het laatste kwartaal dan een half jaar eerder⁷.

⁷ Uitgezonderd zien we wel een stijging van de jobdestructie in het onderwijs.

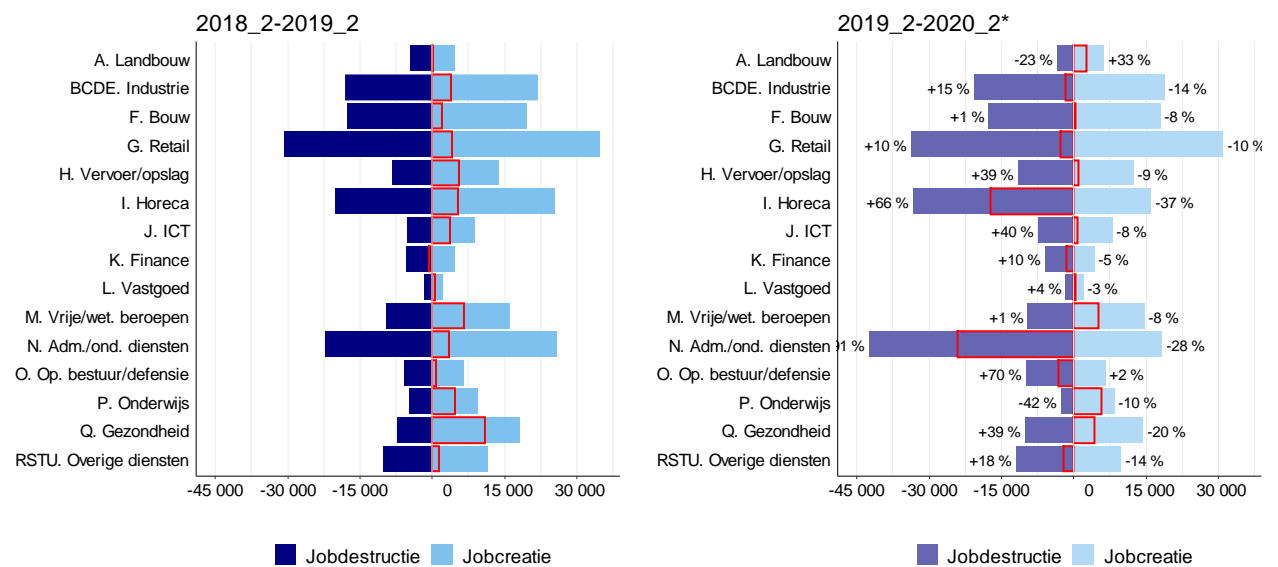
Figuur 2.1 Jobcreatie en jobdestructie in België naar sector (#, 2018_4-2020_4)



* Op basis van nagenoeg volledige cijfers.

Bron © Dynam-dataset, Rijksdienst voor Sociale Zekerheid en HIVA – KU Leuven

Figuur 2.2 Jobcreatie en jobdestructie in België naar sector (#, 2018_2-2020_2)

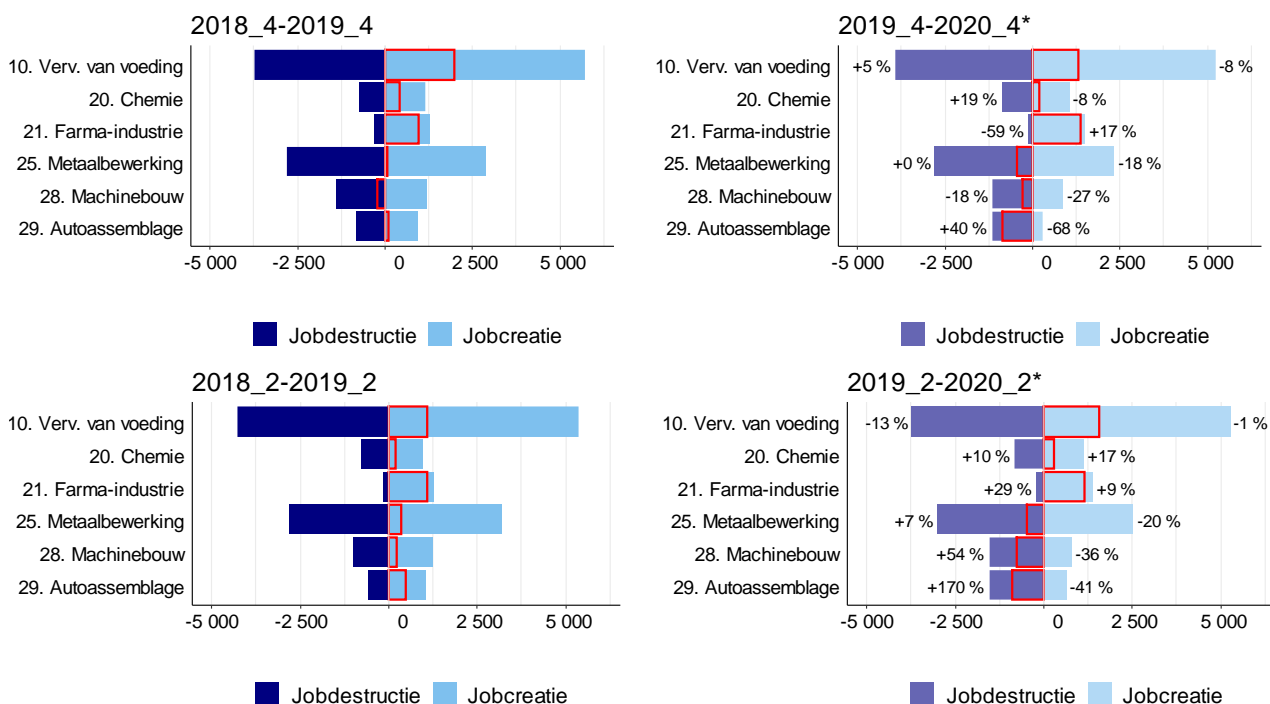


* Op basis van nagenoeg volledige cijfers.

Bron © Dynam-dataset, Rijksdienst voor Sociale Zekerheid en HIVA – KU Leuven

Deze sectorale verschillen komen evenzeer sterk tot uiting binnen de industrie zelf. Figuur 2.3 vat enkele grotere subsectoren samen, in absolute en relatieve termen. De farmaceutische nijverheid is de enige sector die een sterk gestegen netto-evolutie laat optekenen, door een gestegen jobcreatie en een gedaalde jobdestructie. Ook in de voeding en de chemie blijft het netto-cijfer positief, al evolueert de onderliggende jobdynamiek (licht) in omgekeerde richting. In de andere drie sectoren draait het beeld om, en wordt de groei (of lichte krimp) van een jaar eerder omgezet in een krimp, in het bijzonder in de autoassemblage. Vooral de jobcreatie staat onder druk, al daalde die minder sterk dan in de overgang van de tweede kwartalen. In de metaalbewerking en machinebouw bleef de jobdestructie gelijk, of daalde die zelfs.

Figuur 2.3 Jobdynamiek in de zes grootste industriële sectoren (# en %, 2018-2020)



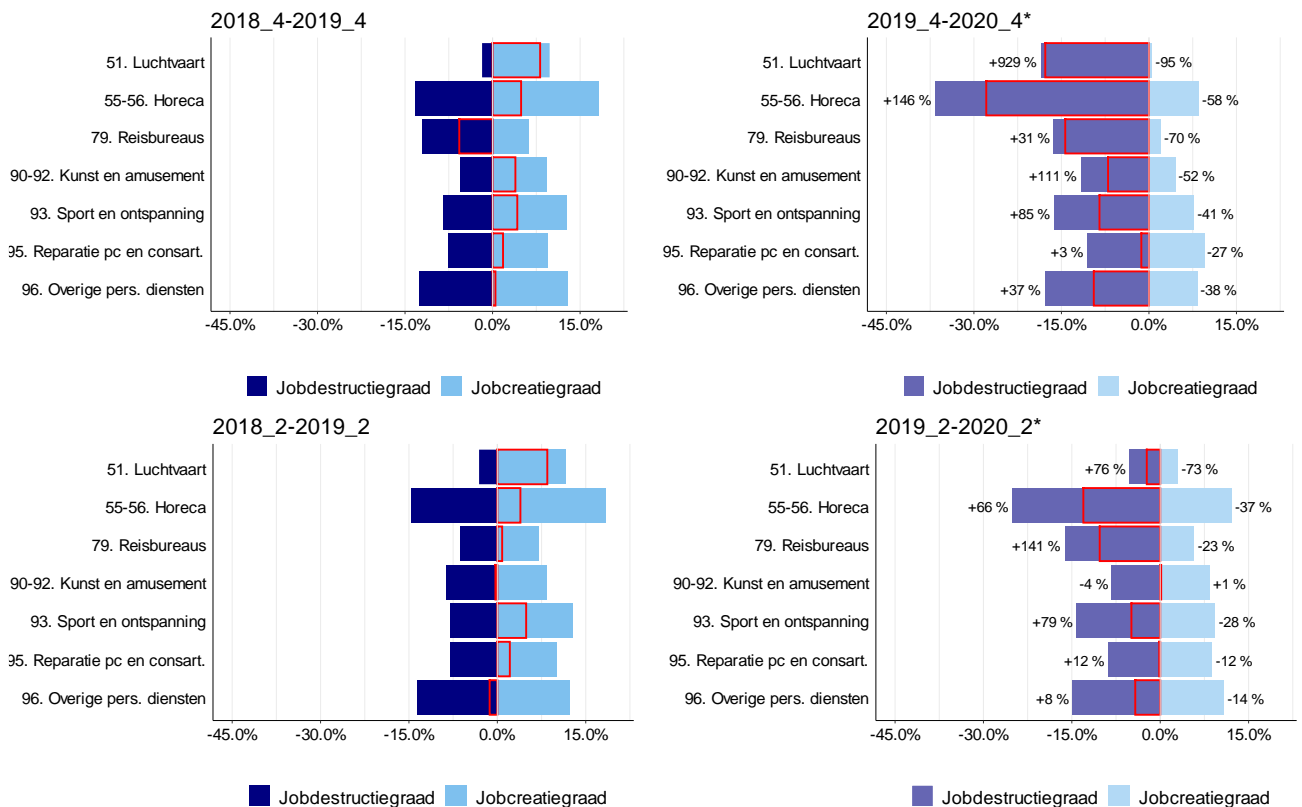
* Op basis van nagenoeg volledige cijfers.

Bron © Dynam-dataset, Rijksdienst voor Sociale Zekerheid en HIVA – KU Leuven

De secundaire sectoren laten in deze periode minder dynamiek optekenen dan enkele andere sectoren. We focussen daarom ter vergelijking op enkele sectoren die tot december tot de zwaarst getroffen sectoren behoren, en sterk te lijden hadden onder de geldende corona-maatregelen (zie Corona Flash n°10). We labelen deze sectoren als zwaar getroffen op basis van hun take-up van tijdelijke werkloosheid, een goede proxy voor de impact van de crisis (en bijbehorende verplichte corona-maatregelen). Figuur 2.4 laat zien dat in de 7 voorliggende coronasectoren niet enkel de tijdelijke werkloosheid piekt, maar ook de jobdynamiek in erg negatieve zin evolueert. Alle sectoren noteren in 2019-2020 Q4 een sterk gedaalde, en negatieve, netto-evolutie. De jobcreatie daalt er sterk, maar vooral de jobdestructie kent er een ongeziene piek. De luchtvaart, horeca en kunst- en amusementssector vallen op door een stijging van de jobdestructie met meer dan 100%.

Een vergelijking met de cijfers voor het tweede kwartaal toont bovendien dat de coronasectoren het bovenal slechter doen in het vierde kwartaal (uitgezonderd de jobdestructie in de sector van de reisbureaus). De netto-evolutie is richting vierde kwartaal sterk gedaald. De sector van de kunst en amusement voelt de impact van de crisis zelfs enkel in het laatste kwartaal. In het tweede kwartaal was hier nog geen vuiltje aan de lucht: de sector kende een positieve netto-evolutie. Hoe langer de crisis aansleept, hoe meer deze coronasectoren worden geconfronteerd met jobs die verloren gaan, en niet opnieuw worden gecreëerd.

Figuur 2.4 Jobdynamiek in de zeven coronasectoren (# en %, 2018-2020)



* Op basis van nagenoeg volledige cijfers.

Bron © Dynam-dataset, Rijksdienst voor Sociale Zekerheid en HIVA – KU Leuven

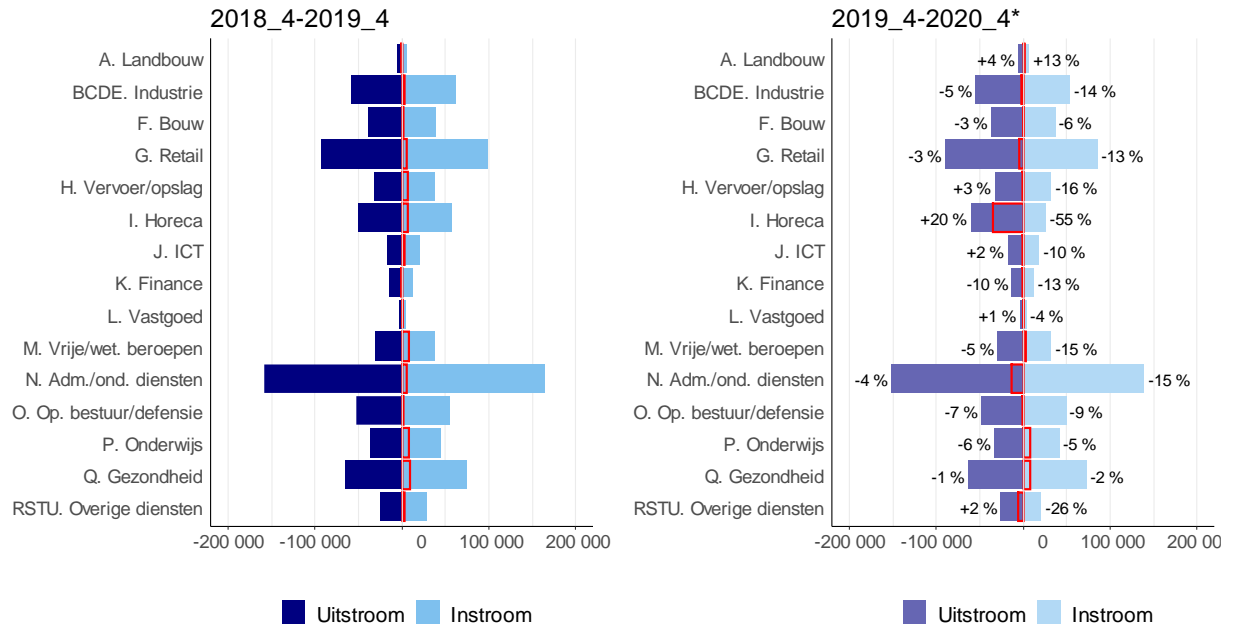
2.2 Werknemersdynamiek

In dit luik gaan we verder na wat de groei of krimp van de verschillende sectoren heeft gedreven. De vraag is of de terugval in de netto-evolutie in 2019-2020 te verklaren valt door een wijziging in de aanwervingen, een stijging van de uitstroom van werknemers (ondanks de inzet van tijdelijke werkloosheid), of beide. Zeker in de context van Covid-19 is dit een belangrijk element om in de analyse op te nemen.

Figuur 2.5 en figuur 2.6 bekijken deze dynamiek in meer detail. De resultaten van het algemene beeld zijn ook zichtbaar op sectorniveau: de uitstroom van werknemers is veelal stabiel gebleven ten opzichte van de voorgaande periode, of ligt zelfs iets lager. Dit zien we onder meer bij de industrie, de bouw, de retail, de logistieke sector, de ICT, de vastgoedsector, de gezondheidszorg, de overige diensten en ook binnen de ondersteunende en administratieve diensten. Deze resultaten zijn in grote mate een verderzetting van de cijfers voor het tweede kwartaal, waarbij we voor enkele sectoren een verdere daling van de uitstroom zien. Het is echter opnieuw de horeca die de grootste toename van de uitstroom laat optekenen: er is 20% meer uitstroom ten opzichte van dezelfde periode van het voorgaande jaar, terwijl dit in het tweede kwartaal maar 11% meer was. De daling van de aanwervingen voor deze sector is even uitgesproken: 55% minder aanwervingen dan tijdens het vorige jaar in vergelijking met een daling van 29% tijdens het tweede kwartaal. Ook in de andere sectoren – zie onder meer de sector overige diensten (RSTU) – wordt de verdere daling van de aanwervingen bevestigd. Enkel in de gezondheidszorg en de administratieve en ondersteunende diensten is deze echter minder uitgesproken dan ten opzichte van het tweede kwartaal. Wat deze

laatste activiteiten betreft kunnen we verwijzen naar de uitzendsector, die het duidelijk beter dan gemiddeld doet: (NACE 78): de instroom is eind december teruggevallen met 11%, terwijl de daling in het tweede kwartaal ruim 21% bedroeg.

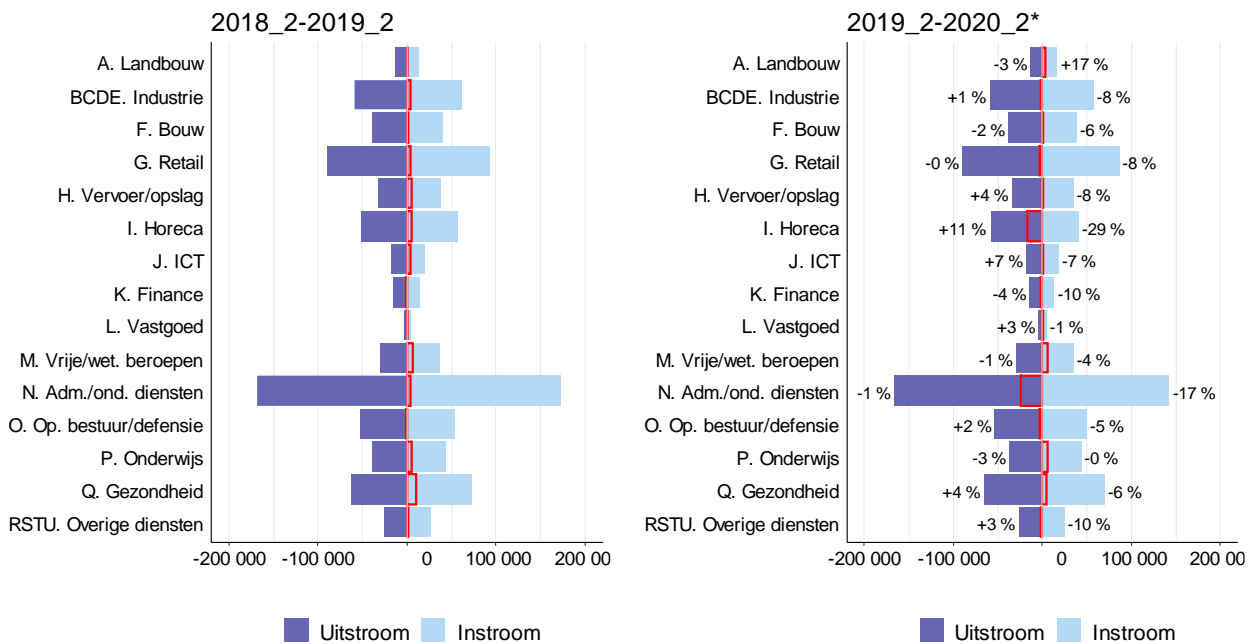
Figuur 2.5 Instroom en uitstroom in België naar sector (#, 2018_4-2020_4)



* Op basis van nagenoeg volledige cijfers.

Bron © Dynam-dataset, Rijksdienst voor Sociale Zekerheid en HIVA – KU Leuven

Figuur 2.6 Instroom en uitstroom in België naar sector (#, 2018_2-2020_2)

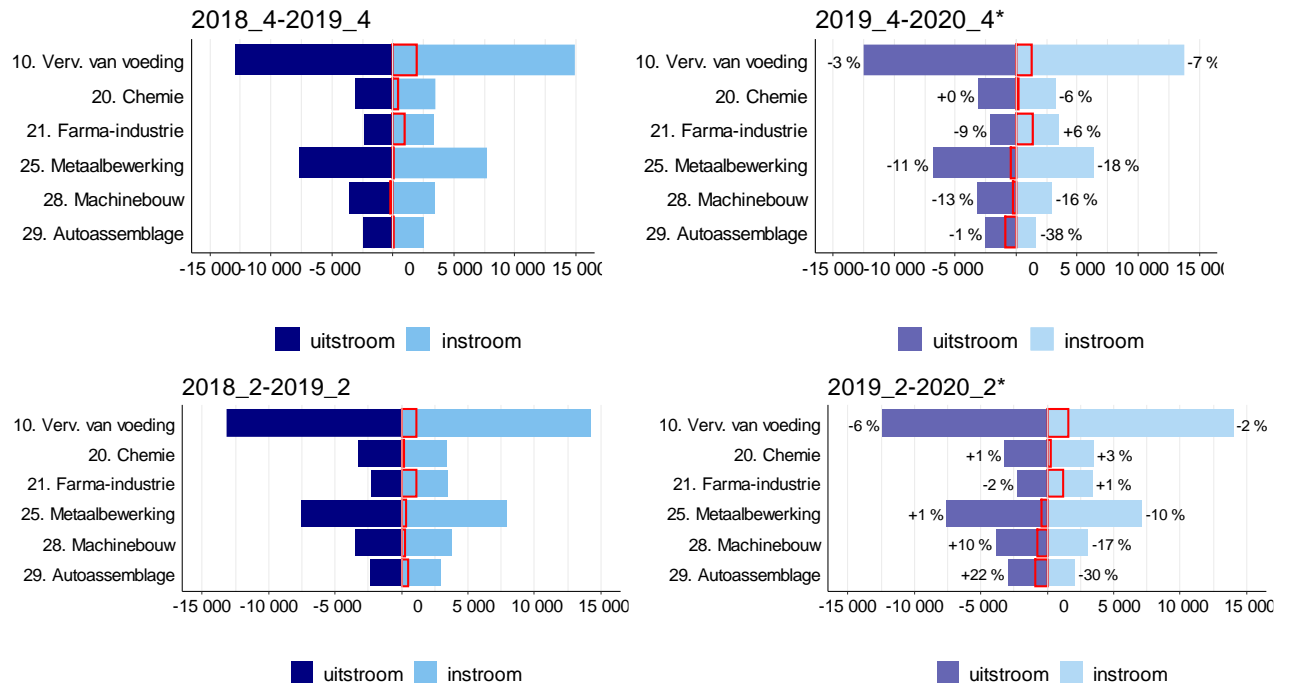


* Op basis van nagenoeg volledige cijfers.

Bron © Dynam-dataset, Rijksdienst voor Sociale Zekerheid en HIVA – KU Leuven

We gaven reeds aan dat de drie grootste industriële sectoren – net zoals in het tweede kwartaal – eind december een groei laten optekenen. Binnen de voeding en de chemische nijverheid zijn de aanwervingen dan wel afgenomen, maar zijn deze nog voldoende groot om netto te groeien (figuur 2.7). De farmaceutische sector kent op zijn beurt een stijging van de aanwervingen en een forse daling van de uitstroom. Ook ten opzichte van dezelfde periode in de Q2-meting betreft het een verbetering. De drie krimpende sectoren uit deze top 6 kennen een forse daling van de aanwervingen, waardoor er finaal jobs verdwijnen. Deze daling is voor de metaalbewerking en autoassemblage ook toegenomen in vergelijking met eind juni.

Figuur 2.7 Werknemersdynamiek in de zes grootste industriële sectoren (# en %, 2018-2020)

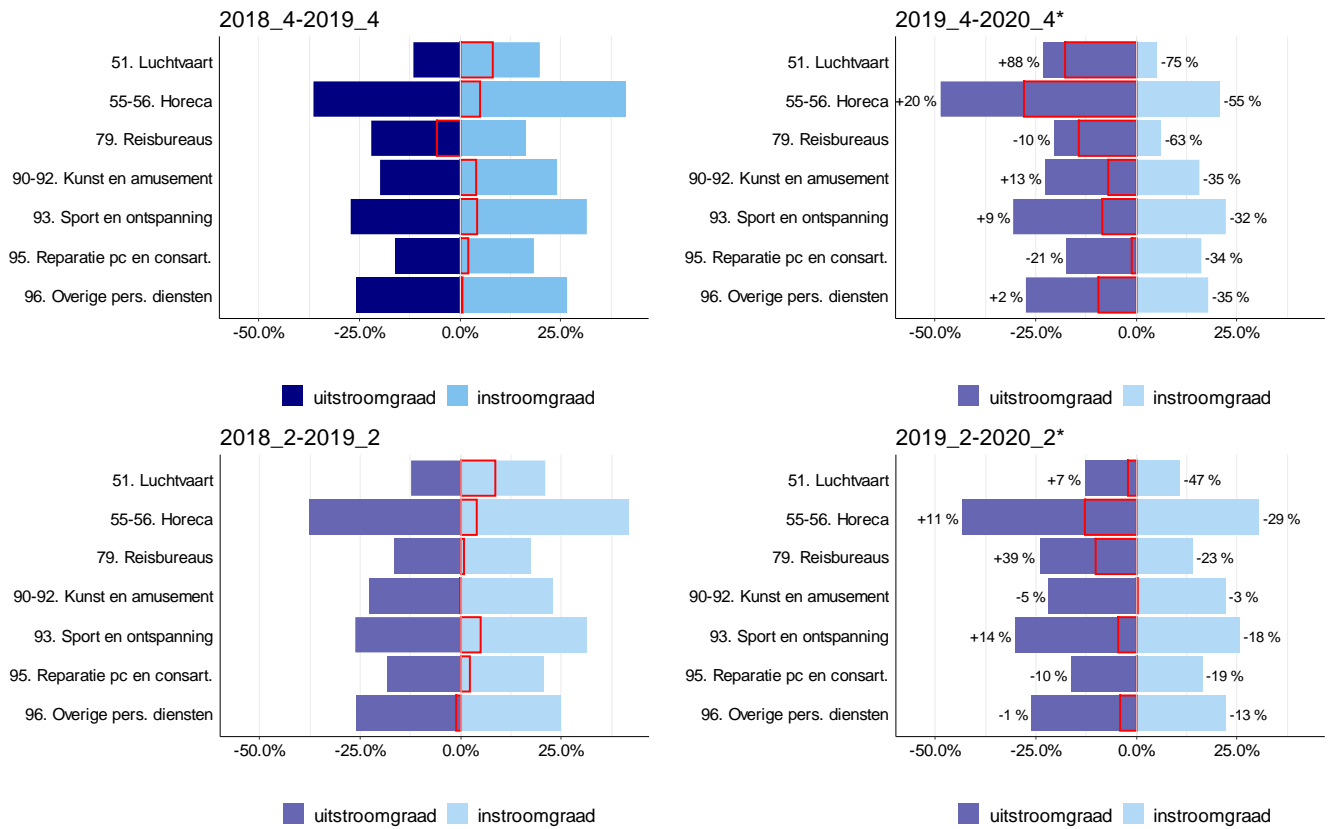


* Op basis van nagenoeg volledige cijfers.

Bron © Dynam-dataset, Rijksdienst voor Sociale Zekerheid en HIVA – KU Leuven

Uit de vorige sectie bleek dat de jobdestructie in de selectie van coronasectoren eind december erg uitgesproken was. In vergelijking met het tweede kwartaal is het onder meer duidelijk dat de aanwervingen in deze sectoren nog sterker teruggelopen en ook de uitstroom ligt voor de meeste sectoren hoger (figuur 2.8): voor de luchtvaart gaat het over een stijging van 88%, in vergelijking met 7% tijdens het tweede kwartaal. Ook de sector kunst en amusement (NACE 90-92) valt duidelijk onder dit patroon. Hoewel de aanwervingen in de reisbureaus duidelijk nog onder druk staan, lag de grootste uitstroom voor deze sector in het tweede kwartaal.

Figuur 2.8 Werknemersdynamiek in de coronasectoren (# en %, 2018-2020)



* Op basis van nagenoeg volledige cijfers.

Bron © Dynam-dataset, Rijksdienst voor Sociale Zekerheid en HIVA – KU Leuven

3 | Werknemersdynamiek in close up

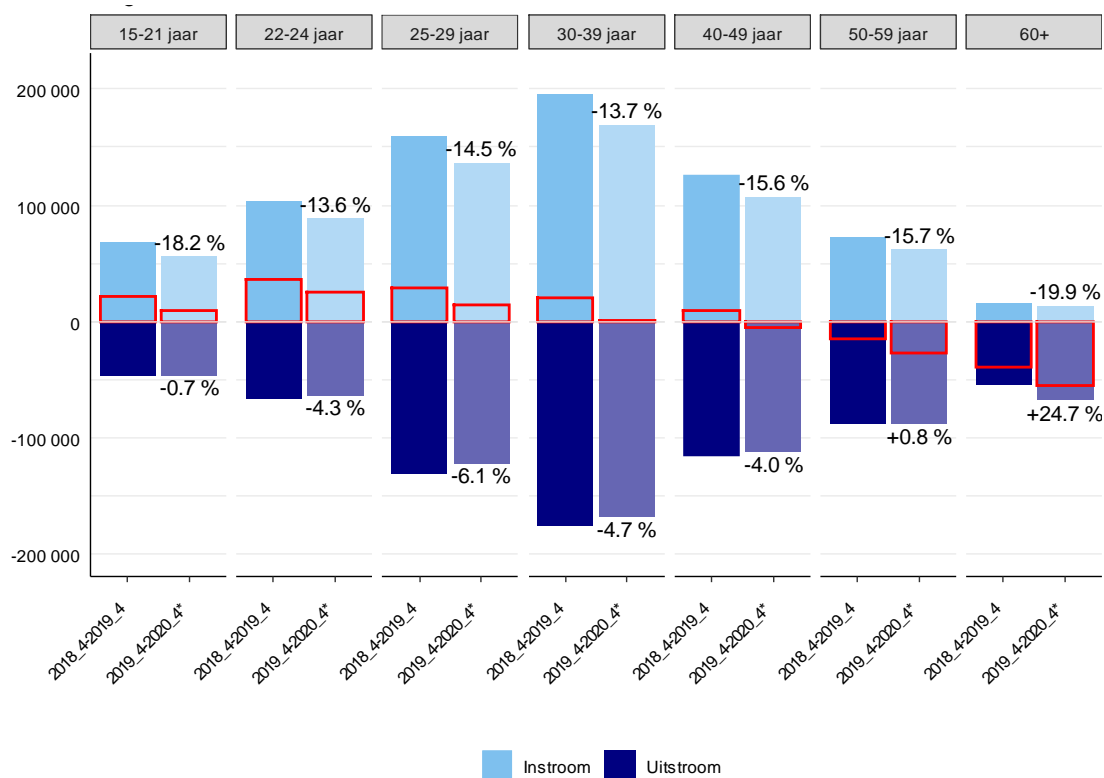
In een laatste stap beschouwen we het profiel van de aanwervingen en van de werknemers die uitstroomden. Net zoals in de vorige Release is er een opmerkelijk daling in het aantal aanwervingen en rijst de vraag welke profielen hierdoor het meest getroffen zijn.

3.1 Werknemersdynamiek naar leeftijd

In een eerste stap beschouwen we de aanwervingen en de uitstroom naar leeftijd. Figuur 3.1 geeft aan dat – in absolute termen – de instroom in de periode 2019-2020, laatste kwartaal, stelselmatig lager ligt dan in de periode voordien, binnen alle leeftijdsklassen. De daling in aanwervingen is het meest uitgesproken voor de jongste leeftijdsklassen. De instroom van 15 tot 21-jarigen daalde met ongeveer 18%, voor de groep 22 tot 24 en 25 tot 29-jarigen gaat het over 14%. De groep van 60-plussers torent hier met een daling van maar liefst 19,9% nog bovenuit. Opmerkelijk is dat ook de uitstroom in de meeste leeftijdsgroepen lager ligt dan in de voorgaande periode. Enkel bij de oudere leeftijdsgroepen, met werknemers van 50 jaar en ouder, treedt er meer uitstroom op. Zeker bij de 60-plussers is de stijging erg uitgesproken, met 24,7%. Deze groep is op beide fronten, de in- en uitstroom, zwaar getroffen.

In vergelijking met de evolutie in dezelfde periode, maar gemeten over de tweede kwartalen, is vooral de instroom bij de jongste leeftijdsgroep (15 tot 21 jaar) en de 40-plussers extra sterk gedaald. Zo viel het aantal aanwervingen van 15 tot 21-jarigen in het tweede kwartaal nog terug met 13,8%, dit loopt eind december op tot 18,2%. Ook bij de oudere leeftijdsklassen is de instroom met zo'n 6 tot maar liefst 19 procentpunt extra gedaald. De uitstroomcijfers tonen een gelijkaardig beeld. In de Q2-meting steeg de uitstroom nog voor alle 30-plussers. Nu zien we enkel een gestegen aantal exits bij de 50-plussers. Voor alle andere werknemers is de uitstroom gedaald. Wel valt op dat de daling van de uitstroom voor de 15 tot 21-jarigen (-0,7%) nu beperkter is dan in het tweede kwartaal (-1,6%). Dat ook de instroom een extra daling laat optekenen, toont dat de jongste leeftijdsgroep in het vierde kwartaal zwaarder getroffen is dan een half jaar eerder. Hetzelfde geldt voor de 60-plussers. Hier is de instroom in vergelijking met de Q2-meting uitzonderlijk sterk gedaald, terwijl ook de uitstroom toenam.

Figuur 3.1 Evolutie van de werknemersdynamiek naar leeftijd (#, 2018_4-2020_4)



* Op basis van nagenoeg volledige cijfers.

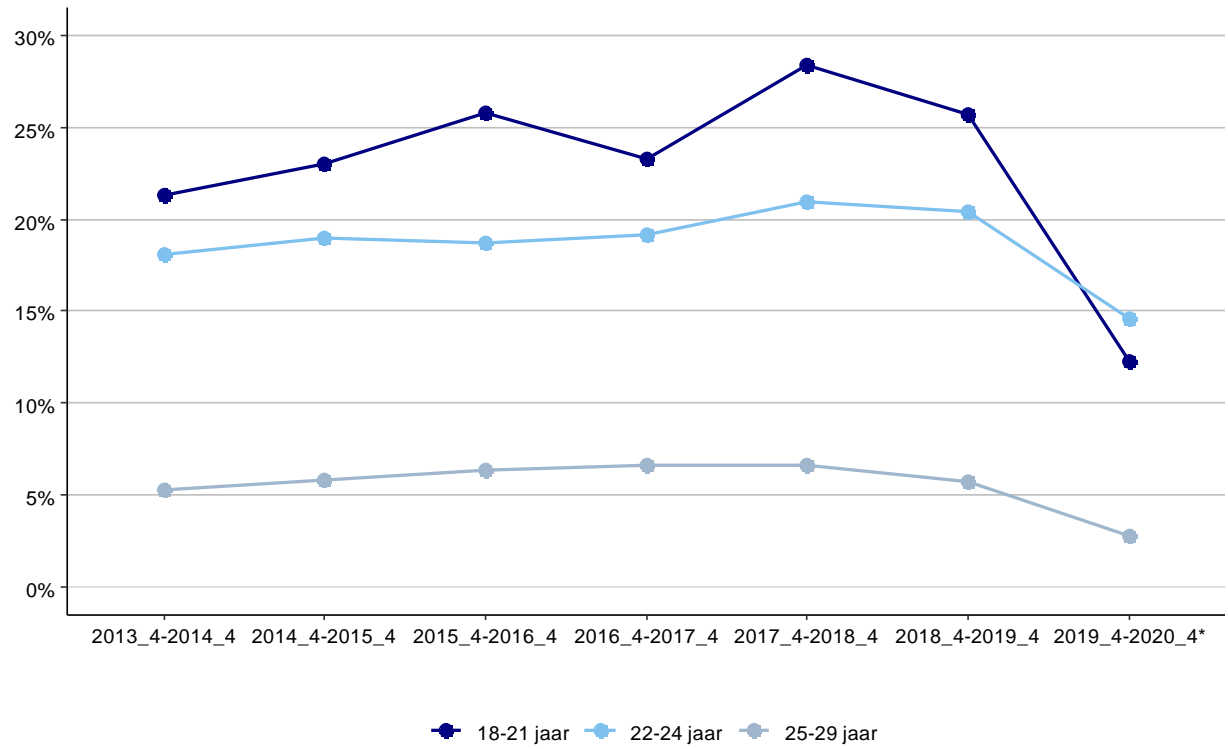
Bron © Dynam-dataset, Rijksdienst voor Sociale Zekerheid en HIVA – KU Leuven

We richten de aandacht verder op de jongste en oudste groep werknemers en introduceren hiervoor respectievelijk de begrippen intrede- en uitredegraad⁸. Door het verschil tussen in- en uitstroom voor deze groepen te bepalen zien we in welke mate er een netto-instroom was van jongeren op de arbeidsmarkt, of een netto-uitstroom bij de oudere werknemers.

Figuur 3.2 geeft aan dat jongeren die een eerste job zoeken tijdens deze tweede coronaperiode in mindere mate aansluiting vonden met de arbeidsmarkt. Opnieuw wordt duidelijk dat vooral de jongste leeftijdsgroep (18 tot 21 jaar) zwaar wordt getroffen. Hier is de netto-intredegraad immers meer dan gehalveerd, en daalt die voor het eerst in vijf jaar onder die van de 22 tot 24-jarigen. Ook in vergelijking met de resultaten voor het tweede kwartaal doet de allerjongste groep het minder goed. Hoewel er in 2018-2019 nog weinig verschil op te merken viel, valt de intredegraad eind december een pak lager uit dan in dezelfde meting eind juni. Onder meer de daling in de aanwervingen binnen de horeca, de overige diensten en ook de ondersteunende diensten bieden een verklaring voor dit resultaat (zie figuur 3.3). De intredegraad is voor de 18-21-jarigen in de horeca met maar liefst 61 procentpunt teruggeslagen, ook in de overige diensten is de daling met 29 procentpunt aanzienlijk. In beide sectoren komt de intredegraad voor de jongste groep lager uit dan voor de 22 tot 24- of 25 tot 29-jarigen.

⁸ Om de instroomgraad in de arbeidsmarkt te berekenen wordt eerst binnen een gegeven leeftijdsgroep het aantal instromers tussen het begin en einde van een jaar-op-jaar periode gedeeld door de gemiddelde tewerkstelling in de beschouwde periode voor de betrokken leeftijdsgroep. De uitstroomgraad uit de arbeidsmarkt wordt op een analoge wijze berekend. Door vervolgens beide graden van elkaar af te trekken wordt het effect van de werknemers die van job veranderen (en daardoor zowel bij de instroom als bij de uitstroom gerekend worden) geneutraliseerd en blijft enkel de in- dan wel uitstroom naar/van loontrekkende tewerkstelling over.

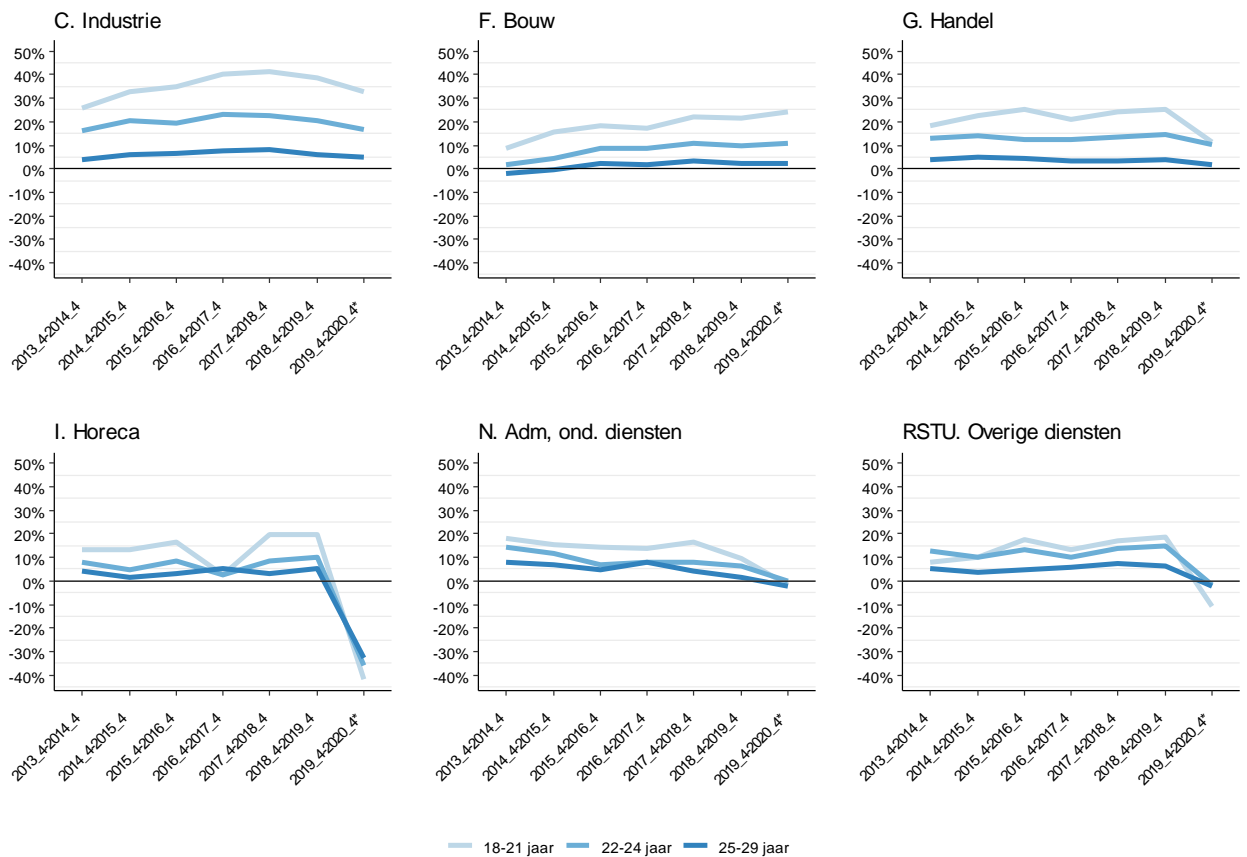
Figuur 3.2 Evolutie van de intredeggraad bij jongeren (% , 2013_4-2020_4)



* Op basis van nagenoeg volledige cijfers.

Bron © Dynam-dataset, Rijksdienst voor Sociale Zekerheid en HIVA – KU Leuven

Figuur 3.2 Evolutie van de intredeggraad naar enkele sectoren (% , 2013_4-2020_4)

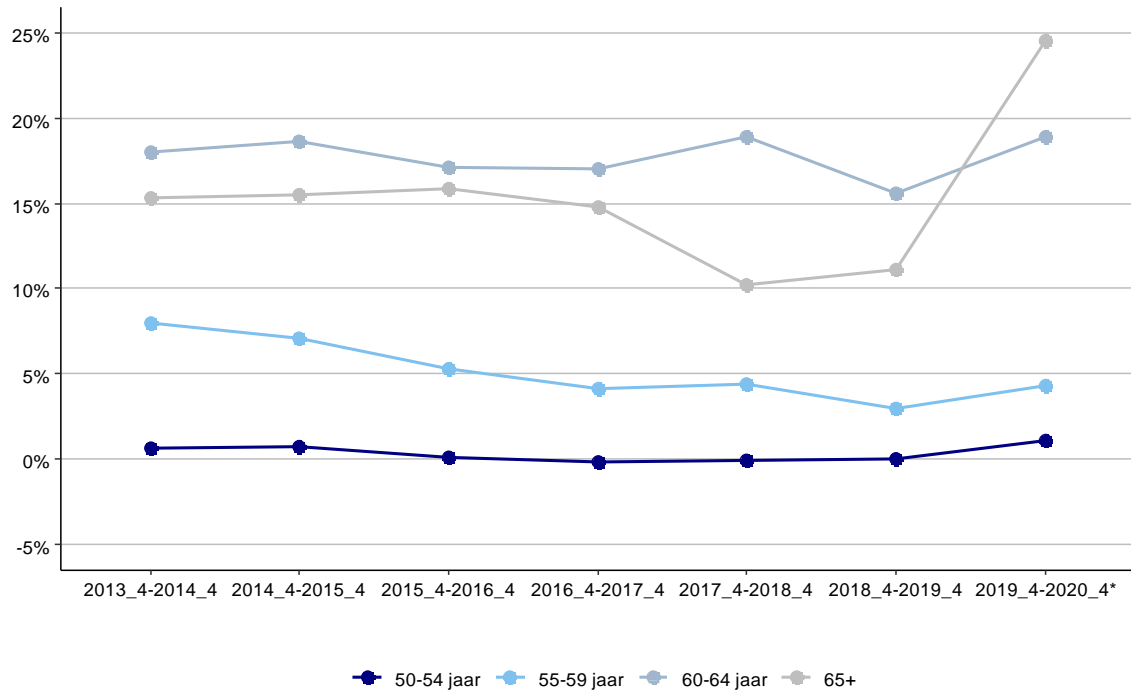


* Op basis van nagenoeg volledige cijfers.

Bron © Dynam-dataset, Rijksdienst voor Sociale Zekerheid en HIVA – KU Leuven

Wat de oudere werknemers betreft (zie figuur 3.4), spreken we van een uittredeggraad, aangezien de uitstroom van deze groep het geheel van aanwervingen overtreft. Voor de 50 tot 64 jarigen is er een lichte stijging van deze uittredeggraad: werknemers verlieten ten opzichte van de voorgaande periode in grotere mate hun werkgever dan dat ze werden aangeworven. Voor de groep van 65-plussers, een groep met een beperkte in- en uitstroom, is deze stijging met ongeveer 13 procentpunt echter meer uitgesproken. Zoals we eerder observeerden is deze groep zwaar getroffen door de crisis. We zien dit voornamelijk in dezelfde sectoren als voor de jongeren; de horeca, de ondersteunende en overige diensten. Zo kent de uittredeggraad voor de 65-plussers in deze sectoren een stijging van respectievelijk 85%-punt, 19%-punt en 13%-punt. Ook de sector van de vervoer en opslag scoort met een stijging van 14 procentpunt vrij hoog. De evolutie van de uittredeggraad blijft wel vrij conform aan de Q2-meting, al zijn de verschillen nu iets meer uitgesproken.

Figuur 3.3 Evolutie van de uitfredegraad bij ouderen (% , 2013_4-2020_4)



* Op basis van nagenoeg volledige cijfers.

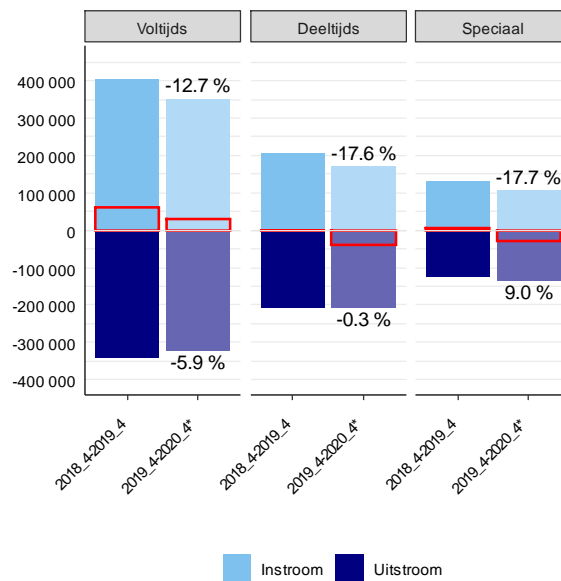
Bron © Dynam-dataset, Rijksdienst voor Sociale Zekerheid en HIVA – KU Leuven

3.2 Werknemersdynamiek naar regime

Wat het arbeidsregime betreft (is de job voltijds of deeltijds; heeft ze een kortlopend karakter of betreft het meer specifiek een flexi-job) observeren we een daling van de aanwervingen bij deze vier categorieën (zie figuur 3.5). De instroom in het voltijdse regime is gedaald met 12,7%. Opmerkelijk is dat de daling voor de deeltijdse aanwervingen op eenzelfde (hoger) niveau komt als de daling van de jobs met een speciaal, kortlopend karakter of de flexi-jobs (-17,5%). Terwijl in deze laatste ‘speciale’ groep ook in de eerste golf een sterke daling van de instroom werd opgetekend, was dat voor het deeltijdse (en voltijdse) statuut minder het geval. De sector van de gezondheidszorg heeft hier alvast een groot gewicht. Deze sector staat in voor maar liefst 12% van het totale aantal aanwervingen, met iets meer instroom in het deeltijdse regime. Deze instroom is afgenomen met 4%, terwijl deze voor voltijdse werknemers stabiel bleef. Daarnaast zien we ook dat in de retail, goed voor 13% van alle aanwervingen, de instroom voor deeltijdse werknemers met 19% gedaald is, of 8 procentpunt meer dan voor werknemers die voltijds willen starten. Tot slot is in enkele kleinere sectoren, zoals de vervoer en opslag en ICT, een beduidend grotere daling van de instroom voor het deeltijdse regime zichtbaar.

Ook wat betreft de uitstroom vertoont het voltijdse regime de meest positieve evolutie. Terwijl de instroom hier minder sterk daalde dan in de andere twee categorieën, is ook het aantal exits relatief sterk teruggevallen. Finaal stromen er zo meer voltijdse werknemers in dan uit, wat een groei van het aantal voltijdse banen oplevert. Zeker de industrie, goed voor 7% van de totale uitstroom (voornamelijk voltijds), heeft hier een impact. De uitstroom voor het voltijdse regime is in deze sector teruggevallen met 10%; voor de andere twee categorieën observeren we een stijging met zo’n 11%. Het aantal exits bleef voor werknemers die deeltijds aan de slag zijn stabiel in vergelijking met de voorgaande periode, terwijl deze voor het speciale regime met 9% zijn toegenomen. Ook wat de flexi-jobs betreft, weergegeven in figuur 3.6, werden meer bestaande arbeidsrelaties stopgezet, en is er een sterk verminderde arbeidsvraag (waardoor veel minder werknemers instroomden).

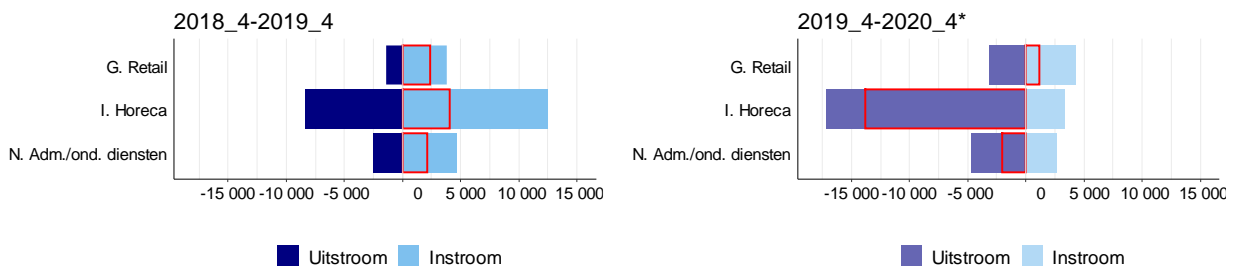
Figuur 3.4 Werknemersdynamiek naar regime (#, 2018_4-2020_4)



* Op basis van nagenoeg volledige cijfers.

Bron © Dynam-dataset, Rijksdienst voor Sociale Zekerheid en HIVA – KU Leuven

Figuur 3.5 Werknemersdynamiek binnen de groep van de "Speciaal-Flexi" contracten (#, 2018_4-2020_4)



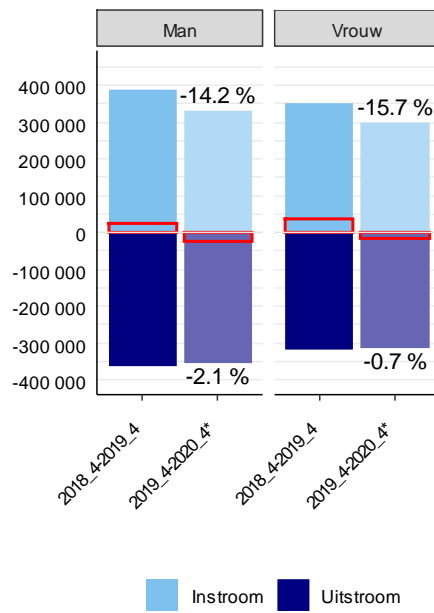
* Op basis van nagenoeg volledige cijfers.

Bron © Dynam-dataset, Rijksdienst voor Sociale Zekerheid en HIVA – KU Leuven

3.3 Werknemersdynamiek naar geslacht

We beschouwen tot slot de werknemersdynamiek naar geslacht in figuur 3.7. Hier blijken globaal beschouwd geen grote breuklijnen te zijn. De aanwervingen zijn voor beide groepen met ongeveer 15% teruggevallen. Het klopt dat ook hier sectorale verschillen zijn, maar deze vlakken elkaar uit (zie tabel b1.3 in de bijlage voor een overzicht naar hoofdsector). Zo is de daling van de aanwervingen binnen de retailsector (G) ten opzichte van het vorige jaar meer uitgesproken voor vrouwen (-15%, of een daling van ongeveer 7 400 jobs) dan voor mannen (5 500 aanwervingen minder, of een daling van net geen 11%). Binnen de industrie observeren we de omgekeerde verhouding: een daling van 6 300, of 15%, voor mannen, tegenover 1 650 of 11% minder aanwervingen bij vrouwen. De uitstroom van mannen kent wel een iets grotere daling, terwijl het aantal exits van vrouwen eerder stabiel blijft.

Figuur 3.6 Werknemersdynamiek naar geslacht (#, 2018_4-2020_4)



* Op basis van nagenoeg volledige cijfers.

Bron © Dynam-dataset, Rijksdienst voor Sociale Zekerheid en HIVA – KU Leuven

bijlage 1 Cijfers

Tabel b1.1 Regionale tewerkstellingsdynamiek (# & %, 2018_4-2019_4)

Gewest	Netto evolutie	Toename	Afname	Instroom	Interne verschuiving naar gewest	Uitstroom	Interne verschuiving uit gewest
BHG	8 466	38 535	30 069	114 267	4 288	103 991	6 098
Vlaams Gewest	39 926	139 738	99 812	448 032	5 107	409 437	3 776
Waals Gewest	13 371	60 982	47 611	179 381	2 769	166 489	2 290
<i>Totaal (BE)</i>	<i>61 763</i>	<i>224 115</i>	<i>162 352</i>	<i>741 680</i>	<i>12 164</i>	<i>679 917</i>	<i>12 164</i>

Gewest	Netto evolutie	Toename	Afname	Instroom	Interne verschuiving naar gewest	Uitstroom	Interne verschuiving uit gewest
BHG	1,3%	6,1%	4,7%	18,0%	0,7%	16,4%	1,0%
Vlaams Gewest	1,7%	5,9%	4,2%	19,0%	0,2%	17,3%	0,2%
Waals Gewest	1,2%	5,7%	4,4%	16,7%	0,3%	15,5%	0,2%
<i>Totaal (BE)</i>	<i>1,5%</i>	<i>5,5%</i>	<i>4,0%</i>	<i>18,2%</i>	<i>0,3%</i>	<i>16,7%</i>	<i>0,3%</i>

Bron © Dynam-Reg dataset, Rijksdienst voor Sociale Zekerheid en HIVA – KU Leuven

Tabel b1.2 Regionale tewerkstellingsdynamiek (# & %, 2017_4-2018_4)

Gewest	Netto evolutie	Toename	Afname	Instroom	Interne verschuiving naar gewest	Uitstroom	Interne verschuiving uit gewest
BHG	4 705	36 747	32 042	111 368	3 785	105 128	5 320
Vlaams Gewest	45 107	138 205	93 098	442 178	5 038	398 381	3 728
Waals Gewest	14 107	59 065	44 958	175 866	2 513	161 986	2 288
<i>Totaal (BE)</i>	<i>63919</i>	<i>220 930</i>	<i>157 011</i>	<i>729 412</i>	<i>11336</i>	<i>665 495</i>	<i>11336</i>

Gewest	Netto evolutie	Toename	Afname	Instroom	Interne verschuiving naar gewest	Uitstroom	Interne verschuiving uit gewest
BHG	0,7%	5,8%	5,1%	17,7%	0,6%	16,8%	0,8%
Vlaams Gewest	1,9%	6,0%	4,0%	19,1%	0,2%	17,2%	0,2%
Waals Gewest	1,3%	5,6%	4,3%	16,6%	0,2%	15,3%	0,2%
<i>Totaal (BE)</i>	<i>1,6%</i>	<i>5,5%</i>	<i>3,9%</i>	<i>18,2%</i>	<i>0,3%</i>	<i>16,6%</i>	<i>0,3%</i>

Bron © Dynam-Reg dataset, Rijksdienst voor Sociale Zekerheid en HIVA – KU Leuven

Tabel b1.3 Sectorale werknemersdynamiek naar geslacht (#, 2018_4-2020_4)

Sector	2018_4-2019_4		2019_4-2020_4	
	Instroom	Uitstroom	Instroom	Uitstroom
A	6 140	5 319	6 910	5 557
<i>Man</i>	3 962	3 526	4 375	3 579
<i>Vrouw</i>	2 178	1 793	2 535	1 978
BCDE	61 747	58 544	53 261	55 566
<i>Man</i>	45 114	43 265	38 455	41 222
<i>Vrouw</i>	16 633	15 279	14 806	14 344
F	39 741	38 123	37 235	37 146
<i>Man</i>	35 563	34 920	33 493	33 813
<i>Vrouw</i>	4 178	3 203	3 742	3 333
GHI	193 889	174 749	143 657	183 378
<i>Man</i>	110 701	98 340	85 619	101 767
<i>Vrouw</i>	83 188	76 409	58 038	81 611
J	20 044	16 992	17 990	17 339
<i>Man</i>	13 608	11 614	12 117	11 660
<i>Vrouw</i>	6 436	5 378	5 873	5 679
K	13 424	14 230	11 620	12 777
<i>Man</i>	6 356	6 702	5 491	5 980
<i>Vrouw</i>	7 068	7 528	6 129	6 797
L	4 293	3 830	4 113	3 876
<i>Man</i>	1 939	1 728	1 849	1 719
<i>Vrouw</i>	2 354	2 102	2 264	2 157
MN	201 879	188 898	171 392	180 891
<i>Man</i>	102 896	99 177	90 960	94 599
<i>Vrouw</i>	98 983	89 721	80 432	86 292
OP	98 368	88 801	91 338	83 292
<i>Man</i>	39 750	39 314	35 769	36 169
<i>Vrouw</i>	58 618	49 487	55 569	47 123
Q	74 530	65 228	72 979	64 412
<i>Man</i>	16 669	14 120	16 170	14 075
<i>Vrouw</i>	57 861	51 108	56 809	50 337
RSTU	27 625	25 203	20 467	25 740
<i>Man</i>	11 703	10 480	8 645	10 943
<i>Vrouw</i>	15 922	14 723	11 822	14 797

Bron © Dynam-Reg dataset, Rijksdienst voor Sociale Zekerheid en HIVA – KU Leuven

