

Deze working paper is opgesteld op basis van een methodologie die voorafgaat aan de methode ontwikkeld in het DynaM-project. De data in deze paper kunnen daardoor afwijken van de DynaM cijfers.

KEROSINE working paper / 2009

Jobcreatie en -destructie bij Vlaamse werkgevers

Originele cijfers op basis van een verbeterde methodologie

Karen Geurts

karen.geurts@hiva.kuleuven.be

Monique Ramioul

monique.ramioul@hiva.kuleuven.be

HIVA - Hoger Instituut voor de Arbeid - K.U.Leuven

www.hiva.be

Elke week verdwijnen in Vlaanderen honderden banen en zetten tientallen bedrijven hun activiteiten stop. Over een klein deel hiervan bereikt ons informatie via de media. Tegelijkertijd worden honderden nieuwe jobs gecreëerd en gaan tientallen nieuwe werkgevers van start. Informatie hierover bereikt ons slechts sporadisch. Deze working paper biedt voor het eerst betrouwbare cijfers over jobcreatie en -destructie bij Vlaamse werkgevers. Eveneens wordt het aantal startende en stoppende werkgevers precies in kaart gebracht. De cijfers zijn gebaseerd op een vernieuwende methodologie die het HIVA uitwerkte in samenwerking met de RSZ. De data hebben betrekking op de jaren voor de crisis: 2003 tot 2007.

Deze working paper kwam tot stand in het kader van het KEROSINE-project (Knowledge Economy and Regional Strategies for Organisational and Sustainable Innovation) dat wordt mogelijk gemaakt door het Instituut voor de aanmoediging van Innovatie door Wetenschap en Technologie in Vlaanderen. Dit project wordt uitgevoerd door het HIVA en het CESO aan de K.U.Leuven en door Vlerick UGent. Promotoren zijn Geert Van Hootegem en Monique Ramioul.

Turbulentie op de arbeidsmarkt

Jaarlijkse cijfers over de netto-evolutie van het aantal jobs in ons land geven een globaal beeld van de richting waarin de economie evolueert. Achter deze doorgaans geleidelijke evoluties gaat echter een turbulent proces schuil van jobcreatie en -destructie. Elk jaar breiden duizenden bedrijven hun personeelsbestand uit, andere krimpen het in; elk jaar gaan talrijke nieuwe werkgevers van start, terwijl andere hun activiteiten stopzetten. Het aantal nieuwe jobs dat op die manier wordt gecreëerd en het aantal bestaande jobs dat wordt vernietigd, vormen samen een veelvoud van de netto-groei van de werkgelegenheid. Kwamen er bijvoorbeeld in Vlaanderen in 2007 netto 42 000 jobs bij, dan werden er dat jaar 98 000 bestaande arbeidsplaatsen vernietigd en 140 000 nieuwe gecreëerd.

Het proces van creatie en destructie wordt beïnvloed door externe factoren zoals technologische vooruitgang, globalisering, demografische evoluties en financiële crisissen. Maar ook los van deze exogene elementen vinden jobcreatie en -destructie onverminderd plaats. Economen, die dit proces sinds de jaren zeventig bestuderen, zijn tot de vaststelling gekomen dat in eenzelfde regio en eenzelfde sector, zowel bij kleine als grote ondernemingen, jobcreatie en -destructie hand in hand gaan. Deze dynamiek brengt elk jaar een enorme verschuiving op gang van werkgelegenheid van het ene bedrijf naar het andere, en dit is niet zichtbaar in de klassieke arbeidsmarktstatistieken.

Om deze gelijktijdige beweging van creatie en vernietiging van jobs en organisaties aan te duiden, gebruikt men de term 'creatieve destructie'. Het is een begrip dat ontleend is aan de Oostenrijkse econoom Schumpeter¹ en er wordt mee bedoeld dat een economie zich onafgebroken van binnenuit vernieuwt door verouderde productiemethoden en -structuren te ontbinden en ze te vervangen door nieuwe, meer productieve. Onderzoek op basis van lange tijdreeksen heeft aangetoond dat dit turbulente proces van creatieve destructie verantwoordelijk is voor een belangrijk deel van de geaggregeerde productiviteitsgroei van sectoren.² Op een globaal niveau draagt het dus bij aan economische groei.

Maar in concrete situaties betekent deze turbulentie ook vaak het verlies van jobs, de falen van kleine en grote ondernemingen en werkloosheid voor de betrokken werknemers.

Het zijn deze laatste gebeurtenissen die vaak de krantenkoppen halen en leiden tot stakingen en overheidsinterventies. Hierdoor ontstaat de indruk dat economische turbulentie overwegend negatieve gevolgen heeft. Over de positieve keerzijde van de medaille, namelijk *jobcreatie*, wordt veel minder bericht: het opstarten van (meestal kleine) ondernemingen is minder ophefmakend, en jobcreatie gebeurt doorgaans minders schoksgewijs dan destructie. In tijden van gunstige economische conjunctuur overstijgt de jobcreatie nochtans veruit de jobdestructie, en zelfs in minder gunstige perioden gaat de creatie van nieuwe werkgelegenheid onverminderd verder.

Een beleid dat proactief wil inspelen op de gevolgen van deze turbulentie voor bedrijven, werknemers en de maatschappij in haar geheel, moet kunnen beschikken over objectieve feiten en betrouwbare, gedetailleerde cijfers. Het mag zich niet laten leiden door statistieken over jobdestructie alléén, maar moet ook geïnformeerd zijn over de jobcreatie die er tegenover staat. Tussen de sectoren bestaan zeer grote verschillen inzake jobcreatie en -destructie, en het zichtbaar maken van deze verschillen creëert de mogelijkheid van een beter onderbouwd beleid. In sommige sectoren, met een hoge graad van jobcreatie en -destructie, bestaat een sterke nood aan het ondersteunen van werknemers bij de transitie van de ene job naar de andere, in andere sectoren, met een lage startersgraad is het ondersteunen van jonge, innovatieve ondernemingen prioritair, terwijl in nog andere, waar een hoge jobdestructie niet in evenwicht wordt gebracht door een gelijktijdige jobcreatie, het behoud van de bestaande werkgelegenheid de meest aangewezen optie kan zijn.

¹ Schumpeter (1944)

² Foster, Haltiwanger & Krizan (2001)

Turbulentie in cijfers

Statistieken over jobcreatie en -destructie waren tot voor kort in België onbestaand. Dat is merkwaardig, want in het buitenland worden deze hoogst relevant geacht voor het beleid en vormen ze een integraal onderdeel van de monitoring van de arbeidsmarkt. In juni heeft de Nationale Bank van België in opdracht van de Hoge Raad voor de Werkgelegenheid voor het eerst cijfers gepubliceerd over jobcreatie en -destructie in België. Deel II van het jaarverslag over de werkgelegenheid in 2008, 'Dynamiek van de bedrijven en van de gesalarieerde werkgelegenheid', is gebaseerd op gegevens uit de Sociale Balansen en bevat informatie over 50% van de Belgische werkgelegenheid.³

Deze working paper biedt voor het eerst een overzicht van de basisindicatoren inzake jobcreatie en -destructie in de Vlaamse sectoren. De cijfers zijn gebaseerd op een methodologie die werd ontwikkeld door het HIVA in samenwerking met de RSZ. De resultaten van deze methodologie hebben betrekking op alle RSZ-werkgevers met uitzondering van de zelfstandigen met personeel. Samen omvatten ze 88% van de Belgische werkgelegenheid, wat een bijzonder hoge dekking is in vergelijking met de meeste studies over jobcreatie en -destructie. Hierdoor kan een zeer betrouwbaar en genuanceerd beeld van de sectoren geschetst worden. Deze working paper gaat in op de resultaten voor de Vlaamse werkgevers. De beperking van de resultaten is dat ze op dit moment slechts betrekking hebben op een korte tijdsperiode, waardoor nog geen langetermijnanalyses mogelijk zijn. Het is de hoop van de auteurs dat deze methode in de toekomst kan uitgebreid worden en dat op die manier de jobcreatie en -destructie in de Vlaamse sectoren jaarlijks kan opgevolgd worden.

Wat is jobcreatie en -destructie?

Als je over de juiste gegevens beschikt, is het opstellen van indicatoren over jobcreatie en -destructie geen moeilijke oefening. Davis & Haltiwanger (1997) hebben de berekeningswijze voorgesteld die vandaag algemeen aanvaard is. Jaarlijkse jobcreatie (JC) is de som van twee componenten: het netto aantal jobs dat in dat jaar bij groeiende bedrijven is bijgekomen plus het aantal jobs van de werkgevers die in dat jaar gestart zijn. Analoog bestaat jobdestructie (JD) uit het netto werkgelegenheidsverlies bij krimpende bedrijven plus het aantal jobs dat verloren is gegaan doordat werkgevers hun activiteiten hebben stopgezet. De som van beide componenten, jobcreatie en -destructie, noemt men de totale jobreallocatie (JR). Het verschil tussen beide componenten is de netto-werkgelegenheidsevolutie. Indien X_{it} het aantal arbeidsplaatsen in onderneming i op tijdstip t is, dan worden jobcreatie en -destructie in de periode tussen tijdstip $t-1$ en t als volgt berekend:

$$JC_t = \sum_{\substack{\text{expanderende} \\ \text{werkgevers}}} (X_{it} - X_{i,t-1}) + \sum_{\substack{\text{startende} \\ \text{werkgevers}}} (X_{it} - 0)$$

$$JD_t = \sum_{\substack{\text{krimpende} \\ \text{werkgevers}}} (X_{it} - X_{i,t-1}) + \sum_{\substack{\text{stoppende} \\ \text{werkgevers}}} (0 - X_{i,t-1})$$

Jobcreatie en -destructie worden dus traditioneel gemeten op basis van de netto-evoluties van het aantal jobs per werkgever. Gelijktijdige jobcreatie en -destructie binnen eenzelfde onderneming wordt niet in rekening gebracht. Een bedrijf dat bijvoorbeeld in jaar t de productieafdeling inkrimpt met twintig arbeidsplaatsen en tegelijkertijd de IT-afdeling versterkt met tien bijkomende perso-

³ Hoge Raad voor de Werkgelegenheid (2008)

neelsleden, wordt in de indicatoren opgenomen als een krimpende werkgever met een netto-jobverlies van tien arbeidsplaatsen. Dit betekent dat de geijkte indicatoren, die in deze working paper worden gebruikt, de werkelijke jobcreatie en -destructie (licht) onderschatten.

RSZ-data als bron: mogelijkheden en beperkingen

Om jobcreatie en -destructie te kunnen meten zijn werkgelegenheidsdata op ondernemingsniveau nodig. De administratieve databank van de RSZ vormt hiervoor in België een van de meest geschikte bronnen. Niet alleen bevat deze databank om en bij de 90% van de totale werkgelegenheid, de gegevens zijn ook erg betrouwbaar: ten eerste omdat de RSZ-aangiften verplicht zijn en er verschillende controlemechanismen bestaan die de juistheid van de gegevens garanderen, ten tweede omdat de aangiften elektronisch gebeuren via de unieke identificatienummers van de werkgevers en de werknemers. Hierdoor is het risico op foutieve of ontbrekende gegevens - een probleem waar vele andere datasets mee te kampen hebben - zeer klein.

Toch heeft ook de RSZ-databank twee belangrijke beperkingen die zorgen voor een overschatting van de cijfers over jobcreatie en -destructie. Deze problemen zijn kenmerkend voor de meeste administratieve databanken en in verschillende landen heeft men methoden uitgewerkt om ze op te lossen. Een eerste beperking volgt uit het feit dat, wanneer het ondernemingsnummer van een organisatie verandert, de RSZ niet registreert dat het over dezelfde onderneming gaat. Het oude ondernemingsnummer verdwijnt en een nieuw verschijnt. Zo'n verandering van ondernemingsnummer kan verschillende oorzaken hebben zoals een verandering van eigenaar of van juridisch statuut (vb. van NV naar BVBA). Omdat een link tussen het oude en het nieuwe nummer ontbreekt wordt deze gebeurtenis beschouwd als een stoppende werkgever, met bijhorend jobverlies, en een startende werkgever met bijhorende jobcreatie. In werkelijkheid gaat het echter over hetzelfde bedrijf met de dezelfde jobs en leidt zo'n geval tot een overschatting van zowel jobcreatie als jobdestructie en van het aantal starters en stoppers.

Een tweede probleem duikt op wanneer bedrijven worden overgenomen, fuseren, splitsen, of een andere vorm van herstructurering doormaken waarbij verschillende ondernemingen zijn betrokken. Ook hier worden nieuwe ondernemingsnummers gecreëerd en zijn er oude die verdwijnen, en zijn arbeidsplaatsen het ene jaar terug te vinden onder het ene ondernemingsnummer en het volgende jaar onder een ander. Op basis van de 'ruwe' data wordt een dergelijke verschuiving geregistreerd als jobcreatie en -destructie. Hoewel dit soort herstructureringen belangrijke economische gebeurtenissen zijn, komt een dergelijke verschuiving van jobs van het ene ondernemingsnummer naar het andere niet overeen met de werkelijke creatie en vernietiging van jobs. Ook herstructureringen leiden dus tot een overschatting van de reële jobcreatie en -destructie.

Correcte cijfers dankzij een verbeterde methode

Binnen de onderzoekswereld bestaat eensgezindheid dat voor het opstellen van correcte statistieken over de dynamiek van jobs en bedrijven, de 'ruwe' administratieve data moeten uitgezuiverd worden van bovenvermelde twee gevallen van schijnbare jobcreatie en -destructie en schijnbare start en stopzetting van werkgevers.⁴ Over de manier waarop dit moet gebeuren bestaat echter geen eensgezindheid. In een methodologische achtergrondpaper bespreken we een aantal bestaande methoden.⁵ De cijfers in deze working paper zijn gebaseerd op een alternatieve correctiemethode die gebruik

⁴ Zie o.a. Eurostat (2007); Benedetto, Haltiwanger, Lane & McKinney (2007); Ahmad (2008)

⁵ Geurts, Ramioul & Vets (te verschijnen)

maakt van collectieve verschuivingen van werknemers tussen werkgevers. Dit is een recente methode die nog in volle ontwikkeling is in de VS en de Scandinavische landen.⁶ In samenwerking met de RSZ werkten we de Belgische versie ervan uit en presenteren we op basis daarvan de Vlaamse resultaten.

Zonder in detail te willen ingaan op de methodologie schetsen we kort de grote lijnen ervan. De methode maakt gebruik van informatie over de continuïteit van een van de belangrijkste productie-factoren, nl. de werknemerspopulatie. Op basis van deze informatie wordt de 'missing link' hersteld tussen twee verschillende ondernemingsnummers die behoren tot hetzelfde bedrijf. Wanneer met name de werknemerspopulatie die in jaar t-1 geregistreerd staat onder bedrijfsnummer X *grotendeels dezelfde is* als de werknemerspopulatie die in jaar t geregistreerd staat onder bedrijfsnummer Y, dan wordt beslist dat beide bedrijfsnummers behoren tot een en dezelfde organisatie. Ook overnames, fusies, splitsingen en verzelfstandigingen van activiteiten worden geïdentificeerd aan de hand van dergelijke collectieve 'verschuivingen' van groepen van werknemers van het ene ondernemingsnummer naar het andere.

Deze methode brengt aan het licht dat jaarlijks ongeveer 15% van de 'geregistreerde' jobcreatie en jobdestructie op basis van ruwe data moet worden toegeschreven aan werknemers die enkel op papier verschuiven van het ene ondernemingsnummer naar het andere, en niet aan reële jobcreatie en -destructie. De methode brengt eveneens aan het licht dat erg grote jaar-op-jaar schommelingen in de sectoren nagenoeg uitsluitend toe te schrijven zijn aan deze schijnbare gevallen van jobcreatie en -destructie en dat de echte werkgelegenheidsdynamiek in de sectoren in de realiteit een zeer gelijkmatig karakter vertoont. Ten slotte blijkt op basis van deze methode eveneens dat, in tegenstelling tot de sterke fluctuaties in de dynamiek van starters en stoppers die naar voren komen uit 'ruwe' administratieve data, jobcreatie door starters en jobdestructie door stoppers in werkelijkheid eveneens aan een zeer gelijkmatig tempo gebeurt, althans in de periode waarop de data betrekking hebben, 2003 tot en met 2007.

Enkele noodzakelijke definities

Een job, zoals gedefinieerd in deze working paper, is een arbeidsplaats die wordt ingevuld door een werknemer. We maken geen onderscheid tussen voltijdse en deeltijdse jobs. De observatie-eenheid voor de berekening van de indicatoren is de onderneming: de juridische eenheid die verbonden is met een uniek ondernemingsnummer.⁷ Een onderneming kan meerdere vestigingen hebben; 90% van de ondernemingen heeft er evenwel slechts één. Een werkgever is een onderneming die op 30 juni van het betreffende jaar minstens één werknemer in dienst had. Het aantal jobs per werkgever wordt jaarlijks gemeten op 30 juni. We beschouwen enkel de werkgevers die hun werknemers moeten aangeven bij de RSZ. Plaatselijke en Provinciale Overheden (RSZPPO) zijn met andere woorden niet opgenomen. Om privacy redenen zijn natuurlijke personen met personeel evenmin opgenomen. Dit betekent dat de gepresenteerde cijfers betrekking hebben op 88% van de totale werkgelegenheid.⁸ Dit is een zeer hoge dekkingsgraad in vergelijking met andere binnenlandse en buitenlandse studies over jobcreatie en -destructie.⁹

⁶ Benedetto et al. (2007); Vilhuber (2009); Vartiainen (2005)

⁷ De Kruispuntbank Ondernemingen (KBO) kent aan elke onderneming een uniek ondernemingsnummer toe. De afbakening van een onderneming volgens KBO beantwoordt aan de definitie die Eurostat en de OESO vooropstellen voor het verzamelen van statistieken inzake ondernemingsdemografie; zie beknopte methodologie.

⁸ Aandeel berekend op basis van de Belgische data.

⁹ Hoge Raad voor de Werkgelegenheid (2008), p. 115: dekkingsgraad van 50%; dekkingsgraad van buitenlandse studies betreft meestal enkel de industrie of enkel de private sector, zie overzicht in Davis et al. (1997), p. 21.

Een Vlaamse werkgever, ten slotte, is een werkgever met minstens één vestiging in het Vlaamse Gewest. Dit is een ruime definitie die ons in staat stelt ook een aantal organisaties te omvatten die werkgelegenheid creëren in Vlaanderen, maar waarvan de voornaamste vestiging zich in Brussel (of Wallonië) bevindt, zoals sommige interimkantoren, verschillende socialezekerheidsinstellingen of het ministerie van de Vlaamse Gemeenschap. Keerzijde van deze definitie is dat ook een aantal werkgevers zijn opgenomen met slechts een beperkt aantal jobs in het Vlaams Gewest. Dit zijn er echter niet veel: 98,8% van de Vlaamse werkgevers in deze paper zijn met hun voornaamste vestiging (dit is de vestiging met het hoogste aantal werknemers) gesitueerd in het Vlaams Gewest.

2 000 jobs weg per week

De tijdspanne voor onze analyse is de periode tussen 30 juni 2003 en 30 juni 2007. Dit waren economisch gunstige tot zeer gunstige jaren: de werkgelegenheid bij Vlaamse RSZ-werkgevers groeide jaarlijks met 1% tot 2%, of een gemiddelde netto-toename van 28 000 jobs per jaar (Tabel 1).¹⁰ Desalniettemin gingen er elk jaar om en bij de 100 000 jobs verloren bij krimpende ondernemingen en bij werkgevers die hun activiteiten stopzetten. Dat is een verlies van bijna 2 000 jobs per week. Dit hoge cijfer heeft zelden het nieuws gehaald omdat het verlies aan arbeidsplaatsen meestal erg gespreid was over talrijke kleine en grote ondernemingen, over alle sectoren van de economie en alle delen van Vlaanderen (zie verder).

Dit jobverlies werd ruimschoots goedgemaakt door groeiende en startende ondernemingen die jaarlijks ongeveer 130 000 bijkomende jobs creëerden. Dat zijn er 2 500 per week. Dit bemoedigende cijfer heeft, voor zover we weten, ook geen enkele keer het nieuws gehaald. Zoals hierboven vermeld zijn deze cijfers gezuiverd van schijnbare bewegingen die te maken hebben met louter administratieve veranderingen en met fusies, overnames en splitsingen.

Jobcreatie en -destructie in Vlaanderen

Om jaren, sectoren of landen met elkaar te kunnen vergelijken, gebruiken we een relatieve maat voor jobcreatie en -destructie. Die wordt berekend als het percentage jobcreatie of -destructie ten opzichte van het gemiddeld aantal jobs in de twee betreffende jaren. De relatieve netto-evolutie wordt op analoge manier berekend. In de beknopte methodologie beschrijven we de voordelen van deze berekeningswijze.

¹⁰ Aangezien de dekkingsgraad van de data 88% bedraagt, geven deze groeicijfers geen exact beeld van de evolutie van de totale loontrekkende werkgelegenheid in het Vlaams Gewest; ze liggen wel in de lijn ervan; zie Stevens & Booghmans (2007).

Tabel 1. Jaarlijkse jobcreatie en -destructie bij Vlaamse RSZ-werkgevers; 2003-2007

	Aantal jobs			Percentage van de werkgelegenheid			
	Job-destructie	Job-creatie	Netto-evolutie	Job-destructie	Job-creatie	Job-reallocatie	Netto-evolutie
2003-2004	-113 700	129 700	+16 000	-6,3	7,2	13,4	+0,9
2004-2005	-97 300	125 600	+28 300	-5,4	6,9	12,3	+1,6
2005-2006	-98 500	125 000	+26 500	-5,3	6,7	12,0	+1,4
2006-2007	-97 500	139 200	+41 700	-5,2	7,4	12,6	+2,2
Jaarlijks gemiddelde 2003-2007	-101 700	129 900	+28 100	-5,5	7,1	12,6	+1,5

Bron: RSZ (Bewerking HIVA)

Tussen 2003 en 2007 bedroeg de jaarlijkse jobdestructiegraad gemiddeld 5,5%. Dit betekent dat elk jaar ruim vijf van de honderd bestaande jobs verdwenen. In diezelfde periode bedroeg de jobcreatiegraad 7,1%, wat betekent dat jaarlijks voor elke honderd bestaande jobs er zeven nieuwe werden gecreëerd. Doordat jobcreatie jobdestructie ruim overtrof, groeide de werkgelegenheid jaarlijks gemiddeld met 1,5%. Uit deze zeer beperkte tijdreeks blijkt reeds duidelijk dat de netto-groei van de werkgelegenheid het resultaat is van twee tegengestelde bewegingen die elk hun eigen verloop kennen: zo was de zeer bescheiden werkgelegenheidsgroei in 2003-2004 niet te wijten aan een gebrek aan jobcreatie, integendeel, de jobcreatiegraad lag dat jaar met 7,2% hoger dan gemiddeld; tegelijk echter gingen er dat jaar 6,3% van de bestaande jobs verloren, waardoor de netto-groei van de werkgelegenheid beperkt bleef. De relatief hoge jobdestructiegraad van 2003-2004 is in de jaren nadien systematisch gedaald, wat samen met een volgehouden jobcreatie uiteindelijk leidde tot de forse netto-groei tussen 2006 en 2007.

De reallocatie van jobs - dit is de som van jobcreatie en -destructie - ligt dus bijzonder hoog en is een veelvoud van de jaarlijkse netto-evolutie van het aantal arbeidsplaatsen. De indicatoren in Tabel 1 geven een aanduiding van de dynamiek op onze arbeidsmarkt waarbij een voortdurende verschuiving plaatsvindt van werkgelegenheid van krimpende of stoppende bedrijven naar groeiende en startende. Toch betekenen jobcreatie en -destructiegraden van 5% à 7% dat onze arbeidsmarkt veel minder turbulent is dan in veel andere landen. Jaarlijkse jobcreatie- en destructiegraden van 10% tot 15% zijn de regel in landen als de V.S., Canada, of Australië, maar ook in sommige Europese landen. Op basis van de beschikbare cijfers sluit de arbeidsmarktdynamiek in Vlaanderen aan bij die van minder flexibele economieën zoals Duitsland.¹¹ Een internationale vergelijking van jobcreatie- en destructiegraden moet echter met de nodige reserve gebeuren: de samenstelling van de cijfers kan sterk verschillen van land tot land. De jobcreatie- en destructiegraden zijn daarentegen zeer geschikt om de dynamiek van sectoren met elkaar te vergelijken. Verder zullen we zien dat de mate van jobcreatie en -destructie zeer ongelijk gespreid is over de verschillende sectoren.

Vier componenten van jobcreatie en -destructie

Jobcreatie gebeurt door twee fundamenteel verschillende categorieën van bedrijven: enerzijds startende werkgevers en anderzijds bestaande werkgevers die hun personeelsbestand uitbreiden. Jobdestructie kan op analoge manier worden opgesplitst in jobverlies door werkgevers die hun activiteit

¹¹ Zie o.a. Moser, Urban & Weder di Mauro (2008); Cahuc & Zylberberg (2006), p. 131-132; Cefis & Gabriele (2005); Gómez-Salvador, Messina & Vallanti (2004); Pinkston & Spletzer (2002)

stopzetten en jobverlies in krimpende organisaties. De vier componenten van jobcreatie en destructie zijn samengevat in Tabel 2. De decompositie kan slechts gebeuren voor drie van de vier observatiejaren omdat gegevens over 2002 en 2008 zouden nodig zijn om respectievelijk de starters en stoppers van de ontbrekende jaren af te bakenen (zie beknopte methodologie).

Tabel 2. Vier componenten van jobcreatie en -destructie bij Vlaamse RSZ-werkgevers; 2003-2007

	Jobdestructie					Jobcreatie				
	Jobdestructie: aantal jobs			% van totale jobdestructie		Jobcreatie: aantal jobs			% van totale jobcreatie	
	Totaal	Stoppers	Blijvende werkgevers	Stoppers	Blijvende werkgevers	Totaal	Starters	Bestaande werkgevers	Starters	Bestaande werkgevers
2003-2004	113 700	24 900	88 800	21,9	78,1					
2004-2005	97 300	27 100	70 100	27,9	72,1	125 600	23 800	101 800	18,9	81,1
2005-2006	98 500	22 700	75 800	23,1	76,9	125 000	22 600	102 400	18,1	81,9
2006-2007						139 200	23 500	115 700	16,9	83,1
3-jarig gemiddelde	103 200	24 900	78 200	24,2	75,8	129 900	23 300	106 600	17,9	82,1

Bron: RSZ (Bewerking HIVA)

De eerste opmerkelijke conclusie is dat jobcreatie door starters aan een zeer gelijkmatig tempo gebeurt: elk jaar worden ongeveer 23 300 jobs gecreëerd door startende Vlaamse werkgevers, ook in het jaar dat de totale jobcreatie veel hoger lag dan in de andere jaren (2006/07). Deze constante jobcreatie door starters wordt eveneens gereflecteerd in de stabiele startersgraad van werkgevers (zie verder) en is een vaststelling die ook blijkt uit internationaal vergelijkend onderzoek.¹² Gemiddeld gebeurt 18% van de totale jaarlijkse jobcreatie door startende werkgevers, de overige bijkomende werkgelegenheid wordt gecreëerd door bestaande organisaties. In tegenstelling tot de jobcreatie door starters fluctueert de jobcreatie door bestaande organisaties wel sterk van jaar tot jaar. Zo werden er bijvoorbeeld in 2006/07 door bestaande organisaties 13% meer jobs gecreëerd dan in de jaren ervoor.

Jobdestructie gebeurt voor een kwart doordat werkgevers hun activiteiten (moeten) stopzetten. Het aandeel van de stoppers in jobdestructie ligt daarmee een stuk hoger dan dat van de starters in jobcreatie. Dit komt omdat zich onder de stoppers zowel kleine als grote bedrijven bevinden, terwijl de starters doorgaans klein beginnen. Uit de absolute aantallen jobs die jaarlijks verloren gaan blijkt dat jobdestructie door stoppers meer fluctueert dan jobcreatie door starters. Toch is ook het niveau van jobdestructie alles welbeschouwd relatief constant: door werkgevers die hun activiteiten stopzetten gaan jaarlijks ongeveer 25 000 jobs verloren, ook in het jaar dat de totale jobdestructie veel hoger lag dan in de andere jaren (2003/04). Ook inzake jobdestructie lijken de jaarlijkse schommelingen in de eerste plaats opgevangen te worden door blijvende werkgevers.

De algemene conclusie is dat, in perioden van relatieve economische stabiliteit, het jaarlijkse aantal jobs dat wordt gecreëerd of vernietigd door starters en stoppers weinig aan fluctuaties onderhevig is en dat de grote jaarlijkse schommelingen in jobcreatie en -destructie worden veroorzaakt doordat bestaande bedrijven hun personeelsbestand uitbreiden of inkrimpen.

Lage starters- en stopzettingsgraden van Vlaamse en Belgische bedrijven

Dankzij de nieuwe methodologie die HIVA ontwikkelde in samenwerking met de RSZ - en waarop de cijfers in deze working paper zijn gebaseerd - zijn we voor het eerst in staat om op een betrouwbare manier de starters- en stopzettingsgraad van Vlaamse en Belgische werkgevers te ramen. De definities en berekeningswijzen die we hierbij hanteren beantwoorden aan de gezamenlijke richtlijnen van EUROSTAT en de OESO.¹³ Volgens deze definities vindt de start ('birth') van een werkgever plaats wanneer nieuwe productiefactoren worden gecreëerd en minstens één werknemer in dienst wordt genomen; de stopzetting ('death') van een werkgever gebeurt wanneer de laatste werknemer het bedrijf verlaat en de bestaande productiefactoren verdwijnen. Overnames, fusies, veranderingen van eigenaar enz. mogen volgens EUROSTAT en OESO niet beschouwd worden als de start of stopzetting van een werkgever.

Dankzij de conformiteit met bovenvermelde definities zijn we in staat onze regio en België vergelijken met andere Europese lidstaten en de V.S. We beperken ons daartoe in tabel 3 tot de zogenaamde business economy: de secundaire (NACE C tot F) en de tertiaire sectoren (NACE G tot K, excl. 74.15).

¹² Zie o.a. Schrör (2005); OECD (1994)

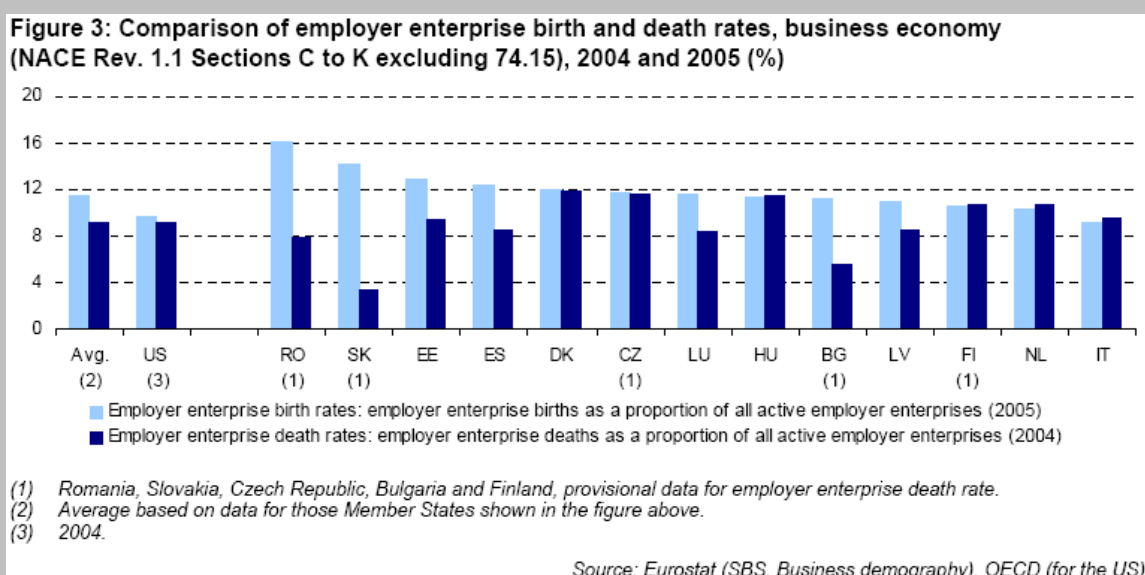
¹³ Eurostat (2007); OECD Entrepreneurship Indicators Programme

Tabel 3. Starters en stoppers in de sectoren NACE C t/m K (excl. 74.15), Vlaamse en Belgische werkgevers 2003-2007

	Vlaamse werkgevers				Belgische werkgevers			
	Aantal starters	Startersgraad	Aantal stoppers	Stopzettingsgraad	Aantal starters	Startersgraad	Aantal stoppers	Stopzettingsgraad
2004			6 200	7,8			10 900	8,4
2005	7 600	9,2	6 300	7,7	13 100	9,7	11 100	8,4
2006	7 600	9,0	6 000	7,3	13 200	9,7	10 900	8,1
2007	7 900	9,3			13 800	10,0		
3-jarig gemiddelde	7 700	9,2	6 200	7,6	13 400	9,8	11 000	8,3
					0			

Bron: RSZ (Bewerking HIVA)

Ook hier is de eerste conclusie dat zowel de starters- als stopzettingsgraden van ondernemingen met personeel nauwelijks fluctueren tussen 2003 en 2007, ondanks de beduidend sterkere groei van de werkgelegenheid naar het einde van de beschouwde periode. Elk jaar is iets meer dan 9% van de totale populatie van Vlaamse werkgevers een starter, en elk jaar zet ongeveer 7,6% zijn activiteiten stop. Voor het geheel van de Belgische economie liggen de starters- als stopzettingsgraden iets hoger, met respectievelijk 9,8% en 8,3%.



Zowel de starters- als stopzettingsgraden in ons land liggen daarmee onder het Europese gemiddelde en dat van de V.S. In de veertien lidstaten waarvoor data beschikbaar zijn bedroeg de startersgraad in 2005 gemiddeld 11,3% en de stopzettingsgraad in 2004 gemiddeld 9,1% (Figure 3).¹⁴ Net als de relatief lage jobcreatie- en destructiegraden (zie eerder), wijzen ook deze indicatoren erop dat onze economie veel stabiel en minder dynamisch is dan die in vele andere landen. Sommigen zullen deze stabiliteit beschouwen als een indicatie van de duurzaamheid van onze arbeidsmarkt, anderen zullen de relatief beperkte dynamiek zien als een bewijs van het gebrek aan aanpassingsvermogen en innovatie van onze economie. We merken bij deze internationale vergelijking wel op dat in het Europese gemiddelde een aantal belangrijke landen niet zijn opgenomen zoals Duitsland, Frankrijk, Groot-Brittannië en Polen.

¹⁴ Bron: Schrör (2008)

Duurzaamheid van jobcreatie en -destructie

Hoe bestendig is de nieuwe werkgelegenheid die wordt gecreëerd door startende en expanderende bedrijven? En hoe definitief is het jobverlies bij krimpende werkgevers? We geven een antwoord op deze vraag aan de hand van een indicator die de duurzaamheid van de gecreëerde of vernietigde jobs meet. Wanneer een groeiend of startend bedrijf het werkgelegenheidspeil in de volgende jaren kan behouden, is de jobcreatie duurzaam, in het andere geval wordt berekend hoeveel procent van de gecreëerde jobs blijft bestaan. Op analoge manier wordt de bestendigheid van de jobdestructie berekend. Meer details over de berekeningswijze vindt u in de beknopte methodologie.

Tabel 4. Duurzaamheid van de jobcreatie en -destructie bij Vlaamse RSZ-werkgevers; 2003-2006

	Duurzaamheid jobcreatie		Duurzaamheid jobdestructie	
	na 1 jaar	na 2 jaar	na 1 jaar	na 2 jaar
Jobcreatie /-destructie 2003-2004	78,7	66,7	85,0	79,1
Jobcreatie /-destructie 2004-2005	77,6	66,4	84,8	78,8
Jobcreatie /-destructie 2005-2006	79,2		80,7	

Bron: RSZ (Bewerking HIVA)

Ongeveer 78% van de werkgelegenheid die in de gegeven periode door Vlaamse werkgevers werd gecreëerd bestond een jaar nadien nog. Twee jaar nadien bleef ruim 66% gehandhaafd. Een kwart tot een derde van de nieuwe jobs blijkt dus te maken te hebben met tijdelijke aanpassingen van het personeelsbestand, of werd gecreëerd door starters die op korte termijn de deuren opnieuw sluiten. Met een 'overlevingsgraad' van 78% na één jaar en van 66% na twee jaar blijken de nieuwe jobs die worden gecreëerd door Vlaamse werkgevers een stuk duurzamer te zijn dan die in vele anderen landen, waar deze percentages 10 tot 20 procentpunt lager liggen.¹⁵ Deze conclusie ligt in de lijn van de eerdere vaststellingen dat onze arbeidsmarkt een stabielere structuur kent dan deze in andere landen.

De bestendigheid van de jobdestructie ligt hoger dan die van de jobcreatie. Dit verschil is grotendeels toe te schrijven aan het feit dat de jobdestructie door stoppende werkgevers definitief is en dus per definitie 100% bedraagt. Bij bestaande werkgevers ligt de bestendigheid van de jobdestructie ongeveer even hoog als die van de jobcreatie.

Sectorale verschillen in jobcreatie en -destructie

Tabel 5 schetst de dynamiek van de Vlaamse arbeidsmarkt in dertig sectoren aan de hand van vijf kernindicatoren: de netto-werkgelegenheidsevolutie, de jobcreatie- en jobdestructiegraden en de starters- en stopzettingsgraden. De vermelde cijfers zijn het gemiddelde van de vier jaarlijkse evoluties van 2003/04 tot en met 2006/07 en hebben, zoals de overige tabellen, betrekking op de Vlaamse werkgevers exclusief de zelfstandigen met personeel en de Plaatselijke en Provinciale Overheden (PPO). Omwille van de sterke aanwezigheid van deze laatste in de publieke sectoren zijn de cijfers niet representatief voor de quartaire sector. De kernindicatoren geven duidelijk aan dat achter gelijkaardige netto-evoluties van de werkgelegenheid een geheel verschillende sectorale arbeidsmarktdynamiek kan schuilgaan.

De eerste algemene conclusie is dat de dynamiek in elk van de vier hoofdsectoren een eigen karakter kent. De primaire sector wordt gekenmerkt door een zeer hoge arbeidsmarkturbulentie, wat

¹⁵ Zie o.a. Malchow-Møller, Schjerning & Sørensen (2009); Armington & Acs (2003); Davis et al. (1997)

onder meer samenhangt met de jaarlijkse fluctuaties in de seizoensarbeid. In de industrie ligt de dynamiek traditioneel een stuk lager dan in de dienstensector. Dat heeft in de eerste plaats te maken met het feit dat in de industrie de investeringskosten voor de oprichting van een nieuwe onderneming en voor de aanpassing van de productiecapaciteit hoger liggen dan in de dienstensector. Daarnaast liep de industriële werkgelegenheid in de beschouwde periode terug, wat in de eerste plaats verklaard wordt door een zeer geringe jobcreatie, die haast in geen enkele sector de jobdestructie kon compenseren. In de dienstensectoren ligt de dynamiek van de werkgelegenheid bijzonder hoog: er wordt jaarlijks 6,1% van de bestaande arbeidsplaatsen vernietigd, maar in tegenstelling tot in de industrie staat daar een zeer overtuigende jobcreatie tegenover die het verlies aan jobs ruimschoots compenseert. De starters- en stopzettingsgraden in de tertiaire sectoren bevestigen deze sterke dynamiek. Het samengaan van zowel een hoge creatie als destructie van arbeidsplaatsen en bedrijven leidt in deze sectoren tot een sterke netto-groei van de werkgelegenheid. De quartaire sector, ten slotte, kent door de aard van haar organisaties - zeer grote, publieke en non-profitorganisaties - een veel beperktere turbulentie dan de rest van de economie. Externe factoren zoals demografische ontwikkelingen en de versterking van de publieke dienstverlening zorgen hier voor een sterke groei van de werkgelegenheid. Omwille van de beperkte representativiteit van onze data in deze sectoren gaan we hier niet verder op in.

Een tweede conclusie is dat ook binnen eenzelfde hoofdsector verschillende subsectoren een geheel verschillende dynamiek vertonen. We belichten kort de belangrijkste vaststellingen met betrekking tot de industrie en de tertiaire sector.

Tabel 5. Sectorale kernindicatoren inzake arbeidsmarktdynamiek, Vlaamse werkgevers, 2003-2007

NACE		Gemiddelde van de jaarlijkse indicatoren 2003-2007						
		Aantal jobs	Aantal werkgevers	Job-destructie	Job-creatie	Netto-evolutie	Startersgraad	Stopzettingsgraad
		n	n	%	%	%	%	%
01-05	Landbouw en visserij	13 500	1 990	-15,1	17,4	+2,3	11,4	8,2
10-14	Winning van delfstoffen	600	40	-6,0	2,0	-4,0	1,0	8,2
15-16	Voedingssector	65 100	2 080	-5,4	5,1	-0,2	5,7	5,3
17	Textielsector	28 800	730	-7,7	2,7	-5,0	2,2	6,5
18-19	Kledingsector	7 100	310	-9,3	2,3	-7,0	1,5	7,2
20	Houtindustrie	8 400	420	-5,8	5,1	-0,6	2,5	4,0
21-22	Papierindustrie en uitgeverijen	29 400	1 310	-5,5	4,1	-1,4	4,4	6,0
23-24	Chemie	56 800	350	-4,1	2,3	-1,8	1,9	2,9
25	Rubber- en kunststofindustrie	20 300	400	-4,1	3,7	-0,3	1,7	4,0
26	Verv. van glas en bouwmaterialen	19 900	600	-5,1	4,6	-0,5	3,6	4,1
27-28	Metallurgie en verv. v. metalen producten	66 600	2150	-5,1	5,3	+0,1	5,2	4,6
29	Vervaardiging van machines	29 000	720	-3,7	5,0	+1,3	4,5	4,9
30-33	Verv. van elektr(on)ische apparaten	37 000	510	-7,3	2,9	-4,4	4,9	5,3
34-35	Vervaardiging van transportmiddelen	47 000	370	-5,7	4,4	-1,3	5,1	5,9
36-37	Overige industrie	19 400	1120	-7,9	5,0	-2,9	4,2	6,1
40-41	Electriciteit, gas en water	12 700	20	-4,5	3,1	-1,4	28,8	11,7
<i>Totaal industrie</i>		<i>448 200</i>	<i>11 130</i>	<i>-5,5</i>	<i>4,1</i>	<i>-1,4</i>	<i>4,4</i>	<i>5,2</i>
45	Bouwsector	120 400	12 050	-7,8	9,8	+2,0	10	6,6
50	Handel en reparatie van voertuigen	37 000	4 020	-6,3	7,7	+1,4	6,7	6,6
51	Groothandel	127 700	12 510	-6,7	8,2	+1,6	7,9	7,8
52	Kleinhandel	151 400	11 740	-5,1	7,2	+2,2	8,9	7,7
55	Horeca	63 700	7 300	-14,1	16,0	+1,8	14,6	11,8
60-63	Vervoer en vervoersondersteuning	141 800	5 170	-5,4	6,1	+0,7	7,3	6,6
64	Post en telecommunicatie*	(8 300)	(310)	-	-	-	-	-
65-67	Financiële instellingen	90 500	3 280	-3,7	2,0	-1,7	8,1	5,4

Tabel 5. Sectorale kernindicatoren inzake arbeidsmarktdynamiek, Vlaamse werkgevers, 2003-2007. Vervolg

NACE		Gemiddelde van de jaarlijkse indicatoren 2003-2007						
		Aantal jobs	Aantal werkgevers	Job-destructie	Job-creatie	Netto-evolutie	Startersgraad	Stopzettingsgraad
		n	n	%	%	%	%	%
70-71	Onroerend goed en verhuur	13 800	4 390	-9,5	13,0	+3,5	9,5	8,6
72	IT-sector	26 200	1 690	-8,3	10,9	+2,6	14,1	11,5
73	Speur- en ontwikkelingswerk	6 600	130	-2,3	5,8	+3,5	6,3	6,1
74	Zakelijke dienstverlening (excl. Interim)	138 700	9 840	-6,2	11,7	+5,5	12,7	8,6
74.5	Interimkantoren	101 500	90	-3,6	9,8	+6,2	7,2	6,5
93-99	Overige private diensten	13 800	1 560	-9,2	11,9	+2,7	12,0	7,4
<i>Totaal tertiaire sector</i>		<i>921 100</i>	<i>62 050</i>	<i>-6,1</i>	<i>8,6</i>	<i>+2,4</i>	<i>10,0</i>	<i>8,3</i>
Totaal quartaire sector* (75, 80, 85, 90, 91, 92)		(338 500)	(10 740)	(-2,8)	(5,6)	(+2,8)	(7,1)	(6,0)
Totaal		1 841 700	97 970	-5,5	7,1	+1,5	9,1	7,5

* cijfers niet representatief wegens ontbreken RSZPPO-data

Bron: RSZ (Bewerking HIVA)

Karige jobcreatie in de industrie

In de beschouwde periode liep de industriële werkgelegenheid jaarlijks terug met ongeveer 1,4%. Hierboven werd al aangehaald dat in de meeste industriële sectoren de jobcreatie zeer beperkt was en er in het geheel niet in slaagde de relatief hoge jobdestructie te goed te maken. In de meest noodlijdende sectoren - de textiel, de kleding en de productie van elektrische en elektronische apparaten - is dit patroon zeer uitgesproken: tussen 2003 en 2007 werd er in deze sectoren jaarlijks 7% tot 9% van de bestaande werkgelegenheid vernietigd, terwijl de creatie van nieuwe arbeidsplaatsen er nagenoeg stilgevallen is.

Het grootste deel van de jobdestructie in de industrie gebeurt doordat bestaande bedrijven hun personeelsbestand inkrimpen: deze afslanking kan het gevolg zijn van de uitbesteding van activiteiten, het kan een tijdelijke maatregel zijn, of het kan wijzen op een geleidelijke afbouw van de productie voordat een bedrijf zijn activiteiten geheel stopzet. Het aandeel van de definitieve stopzettingen in de jobdestructie bedraagt dan ook slechts 18% (niet in tabel).

Afgezien van bovenvermelde tanende sectoren, verdwenen in de meeste industriële sectoren jaarlijks ruim 5% van de bestaande jobs. Tegenover dit verlies aan arbeidsplaatsen, veroorzaakt door krimpende en stoppende bedrijven, zijn in elke sector echter ook groeiende bedrijven terug te vinden, die er samen met enkele starters in slagen jaarlijks nieuwe jobs te creëren. In de meeste sectoren was deze jobcreatie echter te beperkt om het verlies aan jobs te compenseren. Bedrijven die bijkomende jobs creëerden waren overwegend bestaande firma's die hun personeelsbestand uitbreidden. Startende werkgevers zijn in de meeste industriële sectoren beperkt tot enkele tientallen en hun aantal ligt nagenoeg overal lager dan het aantal werkgevers die hun activiteiten moeten stopzetten.

Twee uitzonderingen doorbreken dit sombere industriële beeld. Ten eerste de voedingssector, die een behoorlijk sterke gelijktijdige jobcreatie en -destructie kende en waar het aantal starters het aantal stopzettingen overtrof. Het nettoverlies aan arbeidsplaatsen bleef in deze sector dan ook beperkt en is naar het einde van de periode zelfs omgebogen tot een netto-werkgelegenheidsgroei. Of dit betekent dat de industriële producenten en verwerkers van voedingsmiddelen het beter doen dan de overige industriële bedrijven zou meer in detail moeten onderzocht worden. Het hoge aantal kleinschalige, artisanale producenten in deze sector, zoals bakkers en beenhouwers, is op zijn minst gedeeltelijk verantwoordelijk voor het meer dynamische profiel van de voedingssector in zijn geheel.

Twee andere industriële sectoren, de producenten van metalen producten en van machines (NACE 27-28-29) slaagden erin om dankzij een volgehouden jaarlijkse jobcreatie van ruim 5%, een positieve netto-evolutie van de werkgelegenheid op te tekenen. Samen met de voedingsnijverheid zijn deze sectoren goed voor 45% van de jobcreatie in de industrie, terwijl hun aandeel in de jobdestructie slechts 32% bedraagt. Bij de producenten van metalen producten overtreft bovendien het aantal starters het aantal stopzettingen wat erop wijst dat deze sector, die een belangrijke leverancier is van intermediaire producten aan andere industriële sectoren, zich weet te handhaven in een verzwakende industriële omgeving.

Traditioneel turbulente sectoren: de bouw en de horeca

Twee sectoren, de bouw en de horeca, kennen traditioneel een zeer hoge turbulentie, zowel van het aantal arbeidsplaatsen als van het aantal bedrijven. In de beschouwde periode werden in de horeca nieuwe zaken opgericht aan een jaarlijks tempo van 14,6% ten opzichte van de bestaande bedrijven en in de bouw bedroeg de startersgraad 10%. Zoals bekend is de meeste van deze starters geen lang leven beschoren en het aantal stopzettingen ligt er dan ook zeer hoog. De creatie en destructie van jobs gebeurt aan een gelijkaardig hoog tempo: in de horeca werden voor elke honderd jobs er jaar-

lijks zestien nieuwe gecreëerd en gingen er veertien bestaande verloren. In de bouw bestond bijna 10% van de jobs het jaar ervoor nog niet, en was bijna 8% van de bestaande arbeidsplaatsen het jaar nadien verdwenen. In de betreffende periode was de netto-evolutie van de werkgelegenheid in beide sectoren positief, maar ook in perioden van werkgelegenheidsverlies blijft het hoge aantal oprichtingen en falingen, en de sterke creatie en destructie van arbeidsplaatsen in deze sectoren onverminderd doorgaan.

Creatieve destructie in de dienstensectoren

In de tertiaire sectoren groeit de werkgelegenheid jaarlijks aan een beduidend tempo (+2,4%). Die groei gaat gepaard met een zeer hoge turbulentie: zowel het aantal jobs dat jaarlijks wordt gecreëerd en vernietigd, als het aantal bedrijven dat jaarlijks start en wordt stopgezet ligt er een stuk hoger dan in de rest van de economie.

Net als in de industrie bedraagt het aantal arbeidsplaatsen dat jaarlijks wordt vernietigd door stopzettingen en door bedrijven die afslanken, 6% tot 9% van de bestaande werkgelegenheid. In de meeste dienstensectoren staat hier echter een zeer sterke jobcreatie van 7% tot 10% tegenover door groeiende en startende bedrijven. Het resultaat is een gestage netto-groei van de werkgelegenheid. In tegenstelling tot in de industriële sectoren is het verlies aan arbeidsplaatsen in de dienstensectoren dus minder verontrustend voor de betrokken werknemers: dankzij het hoge aantal nieuwe arbeidsplaatsen dat wordt gecreëerd is immers de kans op het vinden van een nieuwe job in dezelfde sector groot. Toch verdwijnen ook hier jaarlijks zo'n 56 000 bestaande jobs - dat is 2,3 keer meer dan in de industrie - en moeten evenveel werknemers op zoek naar een nieuwe baan.

Maar er is meer. Ook tussen de dienstensectoren onderling bestaan grote verschillen. De meest dynamische sectoren in deze periode zijn de zakelijke dienstverlening (NACE 74), de IT-sector (NACE 72) en de sector van het onroerend goed en de verhuur (NACE 70-71). Dit zijn tegelijk de sectoren die in de betreffende periode de sterkste werkgelegenheidsgroei laten optekenen. Zeer hoge stopzettingsgraden in deze sectoren en jobdestructie-ratio's die even groot zijn als in de meest noodlijdende industriële sectoren beletten niet dat de netto-werkgelegenheidsgroei er jaar na jaar groter is dan in de rest van de economie. Een hoge destructie gaat in deze sectoren immers samen met een nog sterkere creatie van zowel arbeidsplaatsen als nieuwe ondernemingen. Deze 'creatieve destructie' betekent geen beperking voor de sectorale groei maar stuwt deze integendeel naar een niveau dat in geen enkele andere sector wordt geëvenaard.

Besluit

Nauwkeurige informatie over jobcreatie en -destructie in de sectoren en betrouwbare indicatoren over het aantal startende en stoppende werkgevers vormen een noodzakelijke aanvulling op de klassieke indicatoren met betrekking tot de evolutie van de arbeidsmarkt in de sectoren. Tot voor kort was deze informatie in België niet beschikbaar. In samenwerking met de RSZ werkte het HIVA een methode uit om deze indicatoren op een correcte manier samen te stellen. Deze working paper geeft voor het eerst de resultaten voor Vlaamse werkgevers.

De resultaten tonen onder meer aan dat een sector die gekenmerkt wordt door een hoge arbeidsturbulentie (hoge jobcreatie en -destructie, veel startende en stoppende werkgevers), niet noodzakelijk moet beschouwd worden als een sector in moeilijkheden. Integendeel, in de periode 2003 tot 2007 waren de sectoren met de hoogste turbulentie degene met de sterkste netto-groei van de werkgelegenheid.

Onderzoek naar de dynamiek van jobs en bedrijven reikt echter verder dan de hier voorgestelde kernindicatoren. Vooreerst is een langere tijdreeks nodig om het effect van conjuncturele veranderingen op de arbeidsmarktdynamiek te kunnen begrijpen. Daarnaast dienen de implicaties voor verschillende groepen van werknemers onderzocht te worden. Tot slot kunnen verschillende verklarende factoren, zowel op bedrijfsniveau als op het niveau van de sector, een licht werpen op de samenhang tussen turbulentie en groei. Deze working paper vormt een eerste aanzet tot onderzoek naar de arbeidsmarktdynamiek bij Vlaamse werkgevers. Het is de hoop van de auteurs dat dit onderzoek zijn logische vervolg kan hebben.

Beknopte methodologie

Hieronder geven we de voornaamste definities en berekeningswijzen. De definities inzake bedrijfsdemografie (onderneming, start, stopzetting, startersgraad, stopzettingsgraad) beantwoorden aan de gezamenlijke richtlijnen van EUROSTAT en de OESO (EUROSTAT, 2007). De samenstelling van de indicatoren inzake jobcreatie en -destructie gebeurt volgens de geijkte berekeningswijzen voorgesteld door Davis J.S., Haltiwanger J.C. & Schuh S. (1997). Voor de gedetailleerde bespreking van de methodologie verwijzen we naar de methodologische achtergrondpaper: Geurts K., Ramioul M. & Vets P. (te verschijnen), *Using employee flows to adjust measures of job creation and destruction*.

De **observatie-eenheid** is de onderneming. Een **onderneming** is de juridische eenheid die verbonden is met een uniek ondernemingsnummer dat wordt toegekend door de Kruispuntbank Ondernemingen (KBO). Als observatie-eenheid bevindt de onderneming zich tussen het niveau van de vestiging en van de ondernemingsgroep. Deze juridische eenheid correspondeert met de EUROSTAT/OESO-definitie die wordt aanbevolen voor het opstellen van statistieken over ondernemingsdemografie (EUROSTAT, 2007):

“The enterprise is the smallest combination of legal units that is an organisational unit producing goods or services, which benefits from a certain degree of autonomy in decision-making, especially for the allocation of its current resources. An enterprise carries out one or more activities at one or more locations. An enterprise may be a sole legal unit.” (Council Regulation (EEC) No 696/93 van 15 maart 1993).

Een (actieve) werkgever in jaar t is een onderneming die op 30 juni van dat jaar minstens één werknemer in dienst had.

Een **Vlaamse werkgever** is een werkgever met minstens één vestiging in het Vlaamse Gewest. De locatie van de vestigingen gebeurt volgens informatie uit de Verrijkte kruispuntbank voor ondernemingen (VKBO) die voor elke onderneming de geografische NIS-code van de verschillende vestigingen weergeeft. Deze ruime definitie van Vlaamse werkgever omvat tevens die organisaties die werkgelegenheid creëren in het Vlaams Gewest maar waarvan de voornaamste vestiging zich in Brussel (of Wallonië) bevindt, zoals sommige interimkantoren, verschillende socialezekerheidsinstellingen of het ministerie van de Vlaamse Gemeenschap. Omgekeerd omvat deze definitie ook een aantal werkgevers met slechts een beperkt aantal jobs in het Vlaams Gewest. Van de aldus afgebakende

Vlaamse werkgevers heeft evenwel 98,8% zijn voornaamste vestiging (dit is de vestiging met het hoogste aantal werknemers volgens de RSZ) in het Vlaams Gewest.

De afbakening van **startende en stoppende werkgevers** gebeurt volgens de EUROSTAT/OESO-richtlijnen inzake de 'birth' en 'death' van een onderneming (EUROSTAT, 2007). De **start van een onderneming** vindt plaats wanneer nieuwe productiefactoren, in het bijzonder nieuwe arbeidsplaatsen, worden gecreëerd. Een **startende werkgever** in jaar t is een startende onderneming die minstens één werknemer in dienst heeft op 30 juni van het startjaar. Als belangrijke beperking geldt dat geen andere ondernemingen mogen betrokken zijn bij de opstart van de onderneming. Dit betekent dat het opduiken van een nieuwe werkgever in de databank als gevolg van een fusie, splitsing, verzelfstandiging of herstructurering van een groep ondernemingen, niet beschouwd wordt als de start van een nieuwe werkgever. Ook wijzigingen van het ondernemingsnummer ten gevolge van een verandering van eigenaar, van juridisch statuut of om administratieve redenen, corresponderen niet met de opstart van een nieuwe werkgever. Werkgevers die gedurende minder dan twee jaar geen werknemers in dienst hadden worden evenmin beschouwd als starters. Werkgevers die daarentegen gedurende twee jaar of meer geen werknemers in dienst hadden worden wel beschouwd als starters. Omdat voor de identificatie van een starter in jaar t informatie nodig is over het aantal jobs in jaar $t-2$, zijn we niet in staat de starters in het eerste jaar van onze observatie (2003-2004) te definiëren; onze dataset bevat immers geen informatie over het aantal jobs in 2002.

De **stopzetting van een onderneming** vindt plaats wanneer bestaande productiefactoren, in het bijzonder bestaande arbeidsplaatsen, verdwijnen. De **stopzetting van een werkgever** in jaar t correspondeert met de stopzetting van een onderneming die minstens één werknemer in dienst had op 30 juni van jaar $t-1$. Ook hier geldt als beperking dat geen andere ondernemingen mogen betrokken zijn bij de stopzetting. Dit betekent dat het verdwijnen van een bestaande werkgever uit de databank als gevolg van een fusie, overname, splitsing of herstructurering van een groep ondernemingen, niet beschouwd wordt als een stopzetting. Ook wijzigingen van het ondernemingsnummer ten gevolge van een verandering van eigenaar, van juridisch statuut of om administratieve redenen, resulteren niet in de stopzetting van een werkgever. Werkgevers die gedurende minstens twee jaar geen werknemers in dienst hebben worden beschouwd als stopzettingen. Daarentegen worden werkgevers die gedurende een periode korter dan twee jaar geen werknemers in

dienst hebben, niet beschouwd als stoppers. Omdat voor de identificatie van een stopzetting in jaar t informatie nodig is over het aantal jobs in jaar t+1, zijn we niet in staat de stopzettingen in het laatste jaar van onze observatie (2006-2007) te definiëren; onze dataset bevat immers geen informatie over het aantal jobs in 2008.

De **startersgraad** in jaar t wordt berekend als het percentage startende werkgevers in jaar t ten opzichte van het totaal aantal actieve werkgevers in jaar t. De **stopzettingsgraad** in jaar t wordt berekend als het percentage stoppende werkgevers in jaar t ten opzichte van het totaal aantal actieve werkgevers in jaar t-1.

In samenwerking met de Dienst Statistiek van de RSZ werd een methodologie uitgewerkt die **schijnbare startende en stoppende werkgevers** onderscheidt van **reële starters en stoppers**. Als de schijnbare opstart en stopzetting worden beschouwd: ondernemingsnummers die in de databank opduiken of eruit verdwijnen als gevolg van een fusie, overname, splitsing, verzelfstandiging of herstructurering van een groep ondernemingen, of als gevolg van een wijziging van het ondernemingsnummer omwille van een verandering van eigenaar, van juridisch statuut of om administratieve redenen. Schijnbare starters en stoppers worden geïdentificeerd op basis van de continuïteit van een van de belangrijkste productiefactoren, de werknemerspopulatie. Twee verschillende ondernemingsnummers met in twee opeenvolgende kwartalen een geheel of gedeeltelijk identieke werknemerspopulatie, worden beschouwd als gevallen van schijnbare opstart of stopzetting. Er wordt op die manier een 'missing link' gelegd tussen twee ondernemingsnummers die betrekking hebben op een geheel of gedeeltelijk identieke onderneming op basis van de 'collectieve mobiliteit' van een groep werknemers van het ene ondernemingsnummer naar het andere. Per grootteklasse worden minimumdrempels opgelegd om 'significante' collectieve mobiliteit te onderscheiden van individuele mobiliteit van werknemers. **Schijnbare starters** in jaar t voldoen aan de volgende condities: 1) een 'significante' groep van de werknemers van de starter in jaar t was in jaar t-1 geregistreerd onder een ander ondernemingsnummer; 2) de starter telt minstens tien werknemers in jaar t. **Schijnbare stoppers** uit jaar t voldoen aan de volgende condities: 1) een 'significante' groep van de werknemers van de stopper in jaar t-1 is in jaar t geregistreerd onder een ander ondernemingsnummer; 2) daarenboven is minstens 75% van het totaal aantal werknemers van de stopper in jaar t-1 in jaar t geregistreerd onder een ander ondernemingsnummer; 3) de stopper telt minstens tien werknemers in jaar t-1. Op basis van de beschikbare data in de periode 2003-2007 blijkt dat slechts de

helft van de geregistreerde starters met minstens 10 werknemers, of stopzettingen met minstens 10 werknemers in het jaar voor de stopzetting, reële starters en stopzettingen zijn. De andere helft moet toegeschreven worden aan gevallen van schijnbare start of stopzetting zoals hierboven beschreven. In sommige sectoren leidt dit tot een sterke vertekening van de globale starters- en stoppersgraden.

Een **job** is een arbeidsplaats die wordt ingevuld door een werknemer. We maken geen onderscheid tussen voltijdse en deeltijdse jobs. Het aantal jobs per werkgever in jaar t is het aantal werknemers dat in dienst is op 30 juni van jaar t. Werknemers kunnen een job uitoefenen bij meerdere werkgevers.

Jobcreatie en -destructie worden gemeten op basis van de netto-werkgelegenheidsevoluties op het niveau van de werkgever. **Jobcreatie** tussen jaar t-1 en jaar t is gelijk aan de netto-toename van het aantal jobs tussen 30 juni van jaar t-1 en 30 juni van jaar t bij expanderende en startende werkgevers. **Jobdestructie** tussen jaar t-1 en jaar t is gelijk aan de netto-daling van het aantal jobs tussen 30 juni van jaar t-1 en 30 juni van jaar t bij krimpende en stoppende werkgevers. **Jobreallocatie** is de som van jobcreatie en -destructie. De **netto-werkgelegenheidsevolutie** is het verschil tussen jobcreatie en -destructie. Jobcreatie en -destructie worden dus gemeten op basis van de netto-evoluties van het aantal jobs per werkgever. Gelijktijdige jobcreatie en -destructie in eenzelfde jaar binnen eenzelfde onderneming wordt niet in rekening gebracht. Dit betekent dat de werkelijke jobcreatie en -destructie (licht) wordt onderschat.

Bij de berekening van jobcreatie en -destructie worden startende en stoppende werkgevers geïdentificeerd op basis van bovenvermelde definities. Dit betekent dat een netto-toename of netto-daling van het aantal jobs bij een werkgever ten gevolge van een fusie, overname, splitsing of andere vorm van herstructurering van een groep ondernemingen, alsook ten gevolge van een verandering van ondernemingsnummer, niet wordt beschouwd als jobcreatie, respectievelijk jobdestructie.

Correctie van geregistreerde jobcreatie en -destructie. De jaarlijkse geregistreerde jobcreatie en -destructie in jaar t wordt overschat in gevallen van schijnbare start en stopzetting van werknemers. Daarom wordt voor deze gevallen een correctie doorgevoerd van het aantal jobs in jaar t-1 en wordt op basis hiervan de werkelijke jobcreatie en -destructie herberekend. De correctieformule imiteert de reële continuïteit van de werknemerspopulatie tussen jaar t-1 en jaar t van de betrokken werkgever(s). Bijvoorbeeld, wanneer bedrijf A met 50 werknemers in jaar t-1, overgenomen wordt door

bedrijf B, dat 100 werknemers heeft in jaar t-1 en 150 in jaar t, dan zal het gecorrigeerde aantal werknemers in jaar t-1 van bedrijf A gelijk zijn aan 0 en van bedrijf B gelijk aan 150. Voor de gedetailleerde methodologie met betrekking tot de correctie van jobcreatie en -destructie en het identificeren van schijnbare starters en stoppers verwijzen we naar bovenvermelde methodologisch achtergrondpaper.

De **jobcreatiegraad** en de **jobdestructiegraad** in jaar t worden berekend als het percentage respectievelijk jobcreatie en jobdestructie ten opzichte van het gemiddeld aantal jobs in jaar t-1 en jaar t. In tegenstelling tot traditionele maten, die de relatieve verandering meten ten opzichte van het aantal jobs in het basisjaar, en die relatieve maten opleveren tussen -1.0 en $+\infty$, zijn de voorgestelde indicatoren symmetrische maten tussen -2.0 en +2.0. Ze resulteren in een jobdestructiegraad van -2% voor werkgevers die hun activiteiten stopzetten en een jobcreatiegraad van 2% voor startende werkgevers. Voor werkgevers met een relatief beperkte werkgelegenheidsevolutie ($\pm 20\%$) liggen deze graden zeer dicht bij de uitkomsten van de traditionele berekeningswijze.

Voor de **duurzaamheid van de jobcreatie** na één jaar wordt gekeken naar het aantal jobs in jaar t+1 van elk bedrijf dat in jaar t jobs creëerde (bestaand bedrijf of starter). Het verschil tussen het aantal jobs in jaar t+1 en jaar t-1 van werkgever i is de *blijvende jobcreatie na één jaar* $DJC_{i,t}(1)$. Wanneer het aantal jobs in jaar t+1 kleiner is dan dat in jaar t-1, is de blijvende jobcreatie na één jaar gelijk aan 0. De duurzaamheidsgraad van de jobcreatie na één jaar $DJC_t(1)$ wordt berekend als de verhouding tussen de som van de blijvende jobcreatie na één jaar van de bedrijven die in jaar t jobs creëerden en de totale jobcreatie in jaar t. De duurzaamheid na twee jaar wordt berekend op basis van het minimum van het aantal jobs in jaar t+1 en jaar t+2 van elk bedrijf dat in jaar t jobs creëerde. Het verschil tussen dit minimum en het aantal jobs in jaar t-1 is de *blijvende jobcreatie na twee jaar* $DJC_{i,t}(2)$. Ook de blijvende jobcreatie na twee jaar kan nooit kleiner zijn dan 0. De duurzaamheidsgraad van de jobcreatie na twee jaar $DJC_t(2)$ is de verhouding tussen de som van de blijvende jobcreatie na twee jaar van de bedrijven die in jaar t jobs creëerden en de totale jobcreatie in jaar t. De duurzaamheid van de jobcreatie ligt dus tussen 0 en 1 (in de tabel tussen 0 en 100%) en is na twee jaar altijd kleiner of gelijk aan de duurzaamheid na één jaar.

De **duurzaamheid van de jobdestructie** wordt op analoge wijze berekend: na één jaar op basis van het aantal jobs in jaar t+1 van de bedrijven die in jaar t jobs vernietigden (blijvende bedrijven +

stoppers); na twee jaar op basis van het maximum van het aantal jobs in jaar t+1 en jaar t+2 van elk bedrijf dat in jaar t jobs vernietigde. Dit maximum heeft als bovengrens het aantal jobs in jaar t-1. De duurzaamheid van de jobdestructie door stoppende bedrijven is per definitie gelijk aan 100%. Ook de duurzaamheid van de jobdestructie ligt dus tussen 0 en 1 (in de tabel tussen 0% en 100%) en is voor stoppende bedrijven per definitie gelijk aan 1 (100%). Ook de duurzaamheid van de jobdestructie kan na twee jaar nooit groter zijn dan na 1 jaar.

Bibliografie

- Ahmad N. (2008), 'A Proposed Framework for Business Demography Statistics', in *Measuring Entrepreneurship. Building a Statistical System* (ed. Congregado E.), New York: Springer.
- Armington C. & Acs Z. (2003), *Job creation and persistence in services and manufacturing*, Discussion paper on Entrepreneurship, Growth and Public Policy, Max-Planck-Gesellschaft, Jena.
- Benedetto G., Haltiwanger J., Lane J. & McKinney K. (2007), *Using Worker Flows to Measure Firm Dynamics*, in *Journal of Business & Economic Statistics*, Vol. 25, No. 3, p. 299-313.
- Brandt N. (2004), *Business dynamics in Europe*, STI Working Paper 2004/1.
- Brown C., Haltiwanger J., Lane J. (2006), *Economic Turbulence: Is a Volatile Economy Good for America?*, Chicago: University Of Chicago Press
- Cahuc P. & Zylberberg A. (2006), *The natural survival of work: job creation and job destruction in a growing economy*, Cambridge/London.
- Cefis E. & Gabriele R. (2005), *Does disaggregation matter in job creation and destruction flows?*, Tjalling C. Koopmans Research Institute, Discussion Paper Series nr: 05-21, Utrecht.
- Davis J.S., Haltiwanger J.C. & Schuh S. (1997), *Job creation and destruction*, Cambridge / London.
- EUROSTAT (2007), *Eurostat - OECD Manual on Business Demography Statistics*, Luxembourg.
- Foster L., Haltiwanger J. & Krizan C.J. (2001), 'Aggregate Productivity Growth: Lessons from Microeconomic Evidence', in *New Directions in Productivity Analysis* (eds. Dean E., Michael Harper M. & Hulten C.), Chicago: University of Chicago Press.
- Geurts K., Ramioul M. & Vets P. (te verschijnen), *Using employee flows to adjust measures of job creation and destruction*, Kerosine Working Paper.
- Gómez-Salvador R., Messina J. & Vallanti G. (2004), *Gross job flows and institutions in Europe*, Working Paper Series No. 318/March 2004, European Central Bank.
- Hoge Raad voor de Werkgelegenheid (2008), 'Dynamiek van de bedrijven en van de gesalarieerde werkgelegenheid', in *Verslag 2008*, Brussel.
- Malchow-Møller N., Schjerning B. & Sørensen A. (2009), *Entrepreneurship, Job Creation, and Wage Growth*, Working paper no. 2009-01, Centre for Applied Microeconometrics Department of Economics, University of Copenhagen.
- Moser C., Urban D. & Weder di Mauro B. (2008), *International Competitiveness, Job Creation and Job Destruction - An Establishment Level Study of German Job Flows*, CEPR Discussion Paper No. DP6745, London.
- Pinkston J.C. & Spletzer J.R. (2002), *Annual measures of job creation and job destruction created from quarterly ES-202 microdata*, Bureau of Labor Statistics, Washington.
- OECD (1994), 'Job gains and job losses in firms', in *Employment Outlook 1994*, Paris, p. 103-135.
- Schrör H. (2008), *Business demography in Europe: employers and job creation*, EUROSTAT Statistics in focus 100/2008, Luxembourg.
- Schrör H. (2005), *Business Demography in Europe - results from 1997 to 2002*, EUROSTAT Statistics in Focus 36/2005, Luxembourg.
- Schumpeter, J.A (1944), *Capitalism, Socialism, and Democracy*, London.
- Stevens E. & Booghmans M. (2007), *De jobs zitten opnieuw in de lift. Een analyse van het aantal jobs in België en het Vlaams Gewest in de periode 1999-2006*, Steunpunt Werk en Sociale Economie, Leuven.
- Vartiainen (2005), *Measuring interfirm mobility with an administrative dataset*, Stockholm.
- Vilhuber L. (2009), 'Adjusting imperfect data: overview and case studies', in *The structure of wages: An international comparison* (eds. Lazear E.P. & Shaw K.L.), Chicago: University of Chicago Press.