

Werknemers komen en werknemers gaan

Een analyse van de heterogeniteit in de werknemersdynamiek in België voor de periode 2006-2011

DynaM Working Paper 2013/1

Vicky Heylen, Sem Vandekerckhove, Peter Vets en Ludo Struyven
HIVA-KU Leuven

Federgon-Leerstool Dynamiek van de Belgische arbeidsmarkt

April 2013

Inhoud

Abstract.....	3
Een woord van dank.....	3
1. Inleiding.....	4
1.1 Waaron is er dynamiek?.....	4
1.2 Definitie.....	5
2. Werknemersdynamiek 2006-2011.....	7
3. Heterogeniteit in de werknemersdynamiek.....	9
3.1 Naar ondernemingskenmerken.....	9
3.2 Naar werknemerskenmerken.....	17
3.3 Naar kenmerken van de arbeidsrelatie.....	22
3.4 Naar economische omstandigheden.....	24
4. Multivariate analyses.....	25
4.1 Kans op dynamiek.....	26
4.2 Kans op instroom.....	30
4.3 Kans op uitstroom.....	32
4.4 Kans op job naar job transitie.....	35
5. Werknemersbewegingen, samengevat.....	38
Bijlage.....	39
1. Methodologie.....	39
2. Indeling naar gedetailleerde economische activiteit.....	45
3. Cijfergegevens met betrekking tot de indeling volgens kenmerken van de arbeidsrelatie.....	46
Bibliografie.....	47

Abstract

In deze paper wordt aan de hand van DynaM-data de werknemersdynamiek, dit zijn de bewegingen van werknemers in en uit ondernemingen, gedefinieerd en berekend voor België. Voor de bestudeerde periode van 2006 tot 2011 blijkt de jaarlijkse gemiddelde instroom ongeveer 18,4% van de totale werkgelegenheid te bedragen. De gemiddelde uitstroom uit de ondernemingen ligt met 17,4% iets lager. Bij verder onderzoek blijkt bovendien dat deze gemiddelden niet homogeen verdeeld zijn over de werknemerspopulatie. Zo tonen verschillende analyses onder meer aan dat de mate waarin werknemers bewegen op de arbeidsmarkt omgekeerd evenredig samenhangt met hun leeftijd of de grootte van het bedrijf waarin ze werken. Ook naar statuut, arbeidsregime en sector van tewerkstelling worden belangrijke verschillen vastgesteld.

Een woord van dank

We houden eraan bij de start van deze paper onze partners in het DynaM-project te danken. Federgon voor de Federgon-Leerstool Dynamiek van de Belgische arbeidsmarkt, de financiële ondersteuning die nodig was om dit dataproject te realiseren en de nuttige feedback op de gepresenteerde resultaten. RSZ om ons toegang te geven tot hun rijke databron en stap voor stap mee te denken over de berekeningen, de punten en komma's van de indicatoren rond werknemersdynamiek. In het bijzonder willen we Peter Vets (studiedienst RSZ) vermelden die steeds klaarstond met een oplossing voor al onze problemen.

1. Inleiding

De economie en arbeidsmarkt zijn constant in beweging. Ondernemingen starten, groeien, krimpen en houden soms ook helemaal op te bestaan. Deze werkgeversdynamiek brengt ook een dynamiek in de werkgelegenheid met zich mee. In de startende en groeiende bedrijven worden extra jobs gecreëerd. Wanneer bedrijven krimpen of stoppen verdwijnen er jobs. Het verloop in een onderneming is echter zelden gelijk aan het aantal nieuw gecreëerde jobs of verdwenen jobs. Werknemers zijn dynamischer dan jobs. De werknemersdynamiek meten we door het bestuderen van de instroom in en de uitstroom uit een onderneming. Deze dynamiek vormt het onderwerp van deze working paper.

De structuur van de paper is als volgt. In eerste instantie wordt de werknemersdynamiek gekaderd in de theorie en gedefinieerd. Hierbij wordt ook bekeken hoe dit nieuwe dynamiekconcept zich verhoudt tot de eerder gedefinieerde concepten. Vervolgens bekijken we de evolutie van de werknemersdynamiek in de periode 2006-2011 die momenteel beschikbaar is in de DynaM-data. Tot slot worden enkele hypothesen getest met betrekking tot mogelijke heterogeniteit in de werknemersdynamiek. Gezien het feit dat de stroomgegevens gelinkt zijn aan individuele werknemers kan nu niet enkel gekeken worden naar heterogeniteit op het vlak van werkgeverskenmerken (type, sector, grootte en regio), maar ook naar heterogeniteit op het vlak van werknemerskenmerken (leeftijd, geslacht en woonplaats) of op het vlak van de kenmerken van de arbeidsrelatie (statuut en regime).

1.1 Waarom is er dynamiek?

Dynamiek op de arbeidsmarkt is een gevolg van zowel beslissingen langs de aanbodzijde, id est die van werknemers, als beslissingen langs de vraagzijde, id est de werkgevers. In deze paragraaf wordt een kort overzicht gegeven van de theorieën die bewegingen op de arbeidsmarkt willen verklaren. En wordt ook een eerste aanzet gegeven om de wenselijkheid van dynamiek te kaderen.

In eerste instantie zijn werknemersbewegingen een noodzakelijk gevolg van een *veranderende arbeidsvraag* (Davis & Haltiwanger, 1999). In tijden van hoogconjunctuur kan een stijgende vraag naar output ook de vraag naar arbeidskrachten doen stijgen. Bij economische teruggang kan deze vraag dan ook weer terugvallen. Bovendien kunnen, niet enkel de stand van de conjunctuur, maar ook andere gebeurtenissen de arbeidsvraag van ondernemingen beïnvloeden. Er wordt dan gedacht aan technologische innovaties, de groei en krimp van bepaalde markten, veranderingen in de concurrentiestructuur, enzovoort. Deze noodzakelijke veranderingen in het werknemersbestand worden gevat als werkgelegenheidsdynamiek, waarbij sommige ondernemingen gekenmerkt worden door nettogroei, of jobcreatie, en andere door nettokrimp, of jobdestructie. In de praktijk stellen we echter vast dat naast deze verplichte bewegingen, nog andere bewegingen voorkomen. Ook uit een onderneming die netto gezien groeit, kunnen mensen vertrekken. En omgekeerd, in een onderneming die netto gezien krimpt, kunnen mensen aangeworven worden. In deze theorie worden deze extra bewegingen verklaard vanuit de verschillen tussen werknemers. Werknemers zijn immers geen homogene productiefactor. Door de hoger vermelde evoluties kan de vraag naar een bepaald type werknemer verminderen terwijl de vraag naar een ander type toeneemt. In dit geval kan een onderneming dus tegelijkertijd mensen aanwerven als ontslaan.

De job search theorie (Mortensen & Pissarides, 1999) bevestigt dat een deel van de werknemersdynamiek een noodzakelijk gevolg is van de werkgelegenheids- of jobreallocatie. De niet strikt noodzakelijke bewegingen, die doorgaans het grootste deel uitmaken, worden in de job search theorie echter verklaard vanuit de aanbodzijde. Deze theorie beschrijft immers waarom de werknemers zelf van job willen veranderen, terwijl ze hier niet toe gedwongen worden door aanpassingen van het werknemersbestand. De belangrijkste factoren die in deze worden meegenomen zijn de kosten geassocieerd met het zoeken naar een andere job en het veranderen van job en de kwaliteit van de huidige match. Werknemers zullen enkel naar een andere job zoeken wanneer de mogelijke winst ten opzichte van hun huidige situatie voldoende groot is. Deze job search theorie biedt aldus bijvoorbeeld een verklaring voor de omgekeerd evenredige relatie tussen dynamiek en anciënniteit. Langdurige arbeidsrelatie hebben de vergelijking met externe jobmogelijkheden reeds ettelijke malen doorstaan, terwijl bij nieuwe arbeidsrelaties meer onzekerheid bestaat over de kwaliteit van de match.

Men kan zich de vraag stellen wat al deze dynamiek de economie, de werkgevers en de werknemers precies oplevert.

Hoe dynamischer de arbeidsmarkt is, des te sneller bedrijven zich aan gewijzigde omstandigheden kunnen aanpassen (zoals het snel uitbreiden van de productiecapaciteit indien de vraag naar de producten van het bedrijf toeneemt, of aanpassing van het personeelsbestand wegens veranderde opleidingsbehoeften). Deze flexibiliteit wordt doorgaans geacht een positief effect te hebben op de productiviteitsgroei. De keerzijde van een hoge dynamiek is evenwel dat bedrijven veel kosten moeten maken om personeel te werven en in te werken. Bij vertrek gaan (bedrijfsspecifieke) kennis en ervaring van werknemers (deels) verloren.

Naast het feit dat werknemersdynamiek ervoor kan zorgen dat de werknemers een job vinden die beter aansluit bij hun voorkeuren kan ook de human capital theorie (Becker, 1964) een inzicht bieden in de mogelijke baten van mobiliteit voor de werknemer. Elke job verhoogt volgens deze theorie het menselijk kapitaal van de werknemer. In elke job leert men immers nieuwe job- of bedrijfsspecifieke competenties aan. De inzetbaarheid van de werknemer wordt zo verhoogd. Geaggregeerd over de volledige werknemerspopulatie heeft deze toegenomen inzetbaarheid ook een gunstige invloed op de volledige economie. Met betrekking tot het verhogen van het menselijk kapitaal, moet echter ook in het achterhoofd gehouden worden dat het nog zinvol moet zijn voor de onderneming om te investeren in de opleiding en training van de werknemer. Te veel dynamiek kan de werknemer in dat geval zuur opbreken.

Op de vraag 'welke mate van dynamiek wenselijk is?' wordt in de theorie geen duidelijk antwoord gegeven. Een optimale dynamiek wordt doorgaans omschreven als de bewegingen nodig voor een ongehinderd matchingproces. Dit optimale niveau kan verschillen naargelang het land, de sector, het bedrijf en het individu.

1.2 Definitie

Voor een goed begrip van de definities en indicatoren rond werknemersdynamiek, is het van belang een zicht te hebben op de eerder beschreven dynamiekconcepten. In onderstaand kader worden de belangrijkste definities met betrekking tot werkgevers- en werkgelegenheidsdynamiek op een rijtje gezet.

Ook voor de werknemersdynamiek worden de definities geënt op buitenlandse voorbeelden (Davis et al., 1996; Burgess et al., 2000; Abowd et al., 2009). Om de werknemersdynamiek te kwantificeren starten we vanaf twee basisbegrippen: instroom en uitstroom. De *instroom bij een werkgever* wordt omschreven als de som van de aanwervingen in die onderneming.¹ In de DynaM-data worden de aanwervingen geïdentificeerd als de personen die geen arbeidsrelatie hadden met de onderneming op het moment $t-1$ en deze relatie wel hebben op het moment.² De uitstroom uit een onderneming kan zeer divers zijn en omvat het natuurlijk verloop (pensionering, sterfte), het vrijwillig en gedwongen ontslag of het niet verlengen van een tijdelijk contract.³ Let wel, de beschikbare data laten niet toe een onderscheid te maken naar deze verschillende vormen van uitstroom. De beschreven uitstroom uit de onderneming kan zowel richting een job bij een andere werkgever als richting werkloosheid of inactiviteit (studie, pensioen, ...) gaan.⁴ Analoog aan de instroom wordt de uitstroom uit de onderneming gedefinieerd als de personen die op moment $t-1$ aan de slag waren bij de werkgever, maar dit niet meer zijn op moment t .

¹ Let wel, met 'instroom' verwijzen we hier naar de instroom bij een RSZ-plichtige onderneming, niet naar de instroom op de arbeidsmarkt.

² Voor de werknemersdynamiek werken we net als voor de werkgelegenheidsdynamiek met jaargegevens. Concreet, wordt de toestand 30 juni van het jaar t dus vergeleken met 30 juni van het jaar $t-1$. Dit betekent ook dat een job die bijvoorbeeld januari tot april datzelfde jaar duurt niet zal geregistreerd worden in de data. De DynaM-cijfers moeten dus als ondergrens van de reële dynamiek beschouwd worden. RSZ plant momenteel een maandelijks publicatie van cijfers met betrekking tot de werknemersdynamiek op basis van DIMONA gegevens. Deze gegevens zijn weliswaar niet gecontroleerd voor administratieve mobiliteit, maar zullen door hun kortere tijdshorizon (met name maandelijks i.p.v. jaarlijks) veel meer werknemersdynamiek vatten.

³ Let wel, met 'uitstroom' verwijzen we hier naar de uitstroom uit een RSZ-plichtige onderneming, niet naar de uitstroom uit de arbeidsmarkt.

⁴ De DynaM-data laten toe een onderscheid te maken tussen de instroom vanuit (de uitstroom naar) andere RSZ-plichtige werkgevers en de overige instroom (uitstroom). In deze 'overige' categorie zitten dan zowel de RSZPPO-plichtige werkgevers, de zelfstandigen, werkloosheid en inactiviteit. In de working paper over de rol van de sector bij jobmobiliteit (Vandekerckhove et al., 2013) wordt er dieper ingegaan op de in- en uitstroomrichtingen.

Concreet betekent dit dat een werknemer die op 30 juni van het jaar t tewerkgesteld is in onderneming A, terwijl die werknemer een jaar eerder, op 30 juni t-1, nog een arbeidsrelatie had met onderneming B, voor onderneming A als 'instroom', en voor onderneming B als 'uitstroom' wordt geregistreerd. Iemand die op 30 juni van het jaar t-1 nog studeerde, een maand later aan de slag ging bij onderneming A en daar op 30 juni t nog steeds werkte, wordt als 'instroom' in onderneming A geteld.

Een werknemer van onderneming A op 30 juni t-1 die deze job initieel verruilde voor een job in onderneming C, maar op 30 juni t werkloos werd, wordt enkel voor onderneming A als 'uitstroom' gerekend. Noch de instroom in, noch de uitstroom uit onderneming C worden in dit geval geregistreerd in de data.

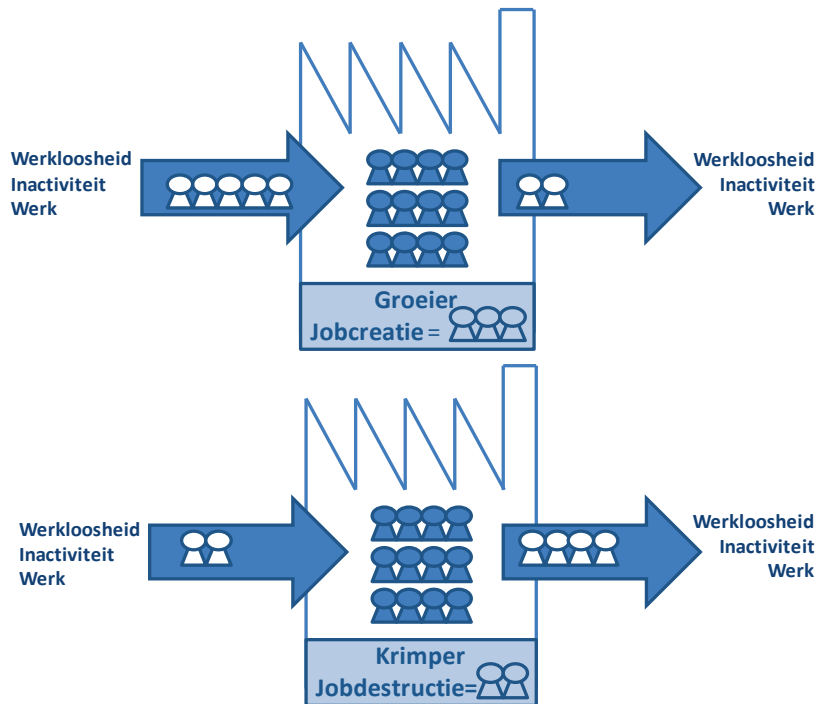
Daarnaast is het van belang te benadrukken dat aan de hand van deze data en berekeningswijze werknemersdynamiek in de vorm van functiewijzigingen binnen ondernemingen in de DynaM-cijfers volledig buiten beschouwing blijft.

De gegevens van instroom en uitstroom worden dan geaggregeerd per onderneming. Het personeelsverloop in een onderneming is de som van de instroom en de uitstroom in die onderneming. De werknemersdynamiek is dan het verloop in alle ondernemingen gesommeerd.

De link met de eerder gedefinieerde dynamiekconcepten werkgeversdynamiek en werkgelegenhedsdynamiek wordt weergegeven in figuur 1. In de figuur worden twee ondernemingen beschreven. In de eerste worden in de loop van het jaar vijf nieuwe werknemers aangeworven, twee werknemers vertrekken uit de onderneming en stromen door naar een andere job, worden werkloos of verdwijnen van de arbeidsmarkt. Het aantal aanwervingen bedraagt dus 5, het aantal exits 2, de werknemersreallocatie komt hiermee op 7. Gezien het aantal aanwervingen groter is dan het aantal exits spreken we van een groeiende onderneming. Concreet worden er in deze onderneming drie nieuwe jobs gecreëerd.

De figuur toont verder een tweede, krimpende onderneming: twee personen werden aangeworven, vier personen verlieten de onderneming. Het verschil tussen instroom en uitstroom is negatief, we spreken dus van jobdestructie; twee jobs verdwenen uit de onderneming.

Figuur 1 Werknemers-, werkgelegenheds- en werkgeversdynamiek



In de onderstaande kader worden de verschillende dynamiekconcepten nogmaals op een rijtje gezet (Davis et al., 1996; Burgess et al., 2000; Abowd et al., 2009).

Werkgeversdynamiek

Werkgever/onderneming = een onderneming die minstens één werknemer in dienst heeft tijdens de referentieperiode. Omdat DynaM enkel betrekking heeft op ondernemingen die werkgever zijn, worden de termen 'onderneming' en 'werkgever' als synoniem gebruikt.

Starter/ startende werkgever = een nieuwe werkgever die nieuwe arbeidsplaatsen creëert. De start van een onderneming als werkgever kan plaats vinden enige tijd na de start van de economische activiteiten van een onderneming.

Stopzetting/stopgezette werkgever = een bestaande werkgever waar alle arbeidsplaatsen worden vernietigd. De stopzetting van een onderneming als werkgever betekent niet noodzakelijk de stopzetting van alle economische activiteiten van de onderneming.

Groeier = een bestaande werkgever met een toename van het aantal jobs in de betreffende periode.

Krimper = een bestaande werkgever met een daling van het aantal jobs in de betreffende periode.

Werkgelegheidsdynamiek

Jobcreatie = de som van de toename van het aantal jobs in groeiende ondernemingen en het aantal jobs dat werd gecreëerd bij startende werkgevers.

Jobdestructie = de som van de afname van het aantal jobs in krimpende ondernemingen en het aantal jobs dat verdwenen is bij stopgezette werkgevers.

Totale werkgelegheidsdynamiek/bruto jobreallocatie = de som van jobcreatie en jobdestructie.

Netto-evolutie/netto jobreallocatie = het verschil van jobcreatie en jobdestructie.

Werknemersdynamiek

Instroom = de nieuwe werknemers in een onderneming, gesommeerd over de verschillende ondernemingen.

Uitstroom = de werknemers die de onderneming verlieten, gesommeerd over de verschillende ondernemingen.

Totale werknemersdynamiek/bruto werknemersreallocatie = de som van instroom en uitstroom.

Netto-evolutie/ netto werknemersreallocatie = het verschil van instroom en uitstroom

Vervangingsdynamiek = het verschil van werknemersdynamiek en werkgelegheidsdynamiek

De graden van elk van deze concepten worden berekend door de betreffende indicator te delen door de gemiddelde tewerkstelling, $id\ est\ (begin+einde)/2$.

2. Werknemersdynamiek 2006-2011

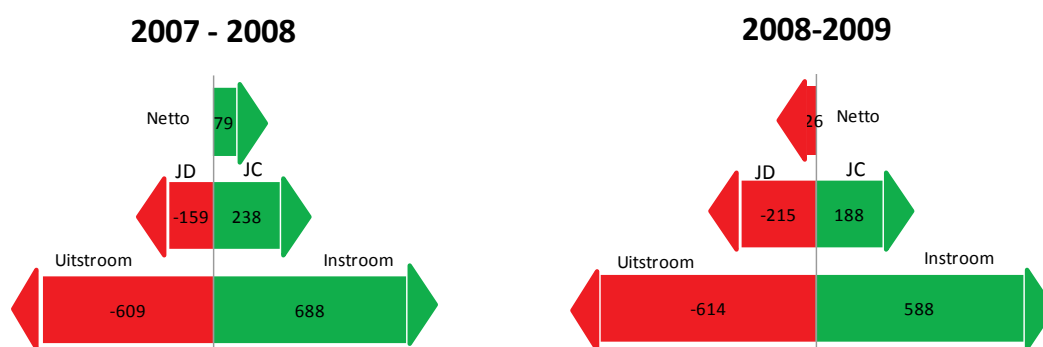
De DynaM-data met betrekking tot de werknemersdynamiek zijn gebaseerd op de DmfA-aangiften bij RSZ. Het is van belang op te merken dat ze hierin verschillen van de indicatoren met betrekking tot werkgelegheidsdynamiek en werkgeversdynamiek zoals die op de DynaM-website verschijnen en die gebaseerd zijn op de DmfA-aangiften bij RSZ én RSZPPO. Wanneer we in deze paper de verschillende dynamische concepten tegenover elkaar gezet worden, zullen we ons steeds beperken tot RSZ-gegevens, ook voor de werkgelegheids- en werkgeversdynamiek.

Aan de hand van de definities is het duidelijk dat de werkgelegheidsdynamiek meteen de ondergrens van de werknemersdynamiek geeft. Dit is immers het minimum aan verloop dat nodig is om tegemoet te komen aan een veranderde vraag. We verwachten echter dat de werknemersdynamiek een stuk hoger ligt dan deze werkgelegheidsdynamiek. Vaak vullen werkgevers eenzelfde job in met een andere werkracht. In dit

geval is er geen sprake van een netto destructie of creatie van jobs. Deze extra werknemersdynamiek wordt doorgaans geduid in het kader van het matchen van werknemers en jobs.⁵

Figuur 2 geeft een overzicht van de verschillende concepten voor een jaar met een hoge groei van de werkgelegenheid, 2007-2008, en een jaar met een inkrimping van de werkgelegenheid, 2008-2009. De netto-evolutie wordt weergegeven in de bovenste pijl. Dit cijfer geeft aan of de werkgelegenheid in deze periode groeit of krimpt. Daaronder staan de pijlen van de werkgelegenheidsdynamiek. De groene pijl sommeert alle nieuwe jobs in groeiende of startende ondernemingen, de rode pijl geeft aan hoeveel jobs verdwenen in krimpende ondernemingen of bij stopzettingen. De onderste pijlen focussen, tot slot, op de werknemersbewegingen. De groene pijl sommeert alle aanwervingen in ondernemingen, zij het startende, groeiende of krimpende bedrijven. De rode pijl geeft het totaal aantal exits van werknemers uit de ondernemingen.

Figuur 2 Dynamische lagen voor 2007-2008 en 2008-2009



In figuur 2 komen de verschillende dynamische lagen duidelijk tot uiting. De netto-evolutie van de werkgelegenheid tussen juni 2007 en juni 2008 was positief, het aantal jobs groeide namelijk met circa 79 000 banen. Deze netto groei was het resultaat van een creatie van 238 000 jobs en een jobdestructie van 159 000. Het aantal werknemers die een nieuwe job aanvaarden of hun job verlieten is nog hoger. Tussen juni 2007 en juni 2008 werden 688 000 jobs ingevuld door een nieuwe werknemer, 609 000 werknemers verlieten de onderneming voor een andere job, voor de werkloosheid of voor inactiviteit.

Anderzijds wordt ook het voorbeeld van een negatieve evolutie van de werkgelegenheid gegeven. Dit was het geval voor 2008-2009. De werkgelegenheid kromp toen met 26 000 banen. Dit was het resultaat van een jobdestructie van 215 000 en een jobcreatie van slechts 188 000. Onderliggend vatten 588 000 werknemers een nieuwe job aan en verlieten 614 000 werknemers hun job.

Momenteel beschikken we over de gegevens van juni 2006 tot juni 2011.⁶ Tabel 1 geeft een overzicht van de kerncijfers voor deze periode.

Tabel 1 Dynamiek indicatoren 2006-2011

X 1 000	Werkgelegenheidsdynamiek		Werknemersdynamiek		Netto-evolutie
	Jobcreatie	Jobdestructie	Instroom	Uitstroom	
'06-'07	222	169	648	595	53
'07-'08	238	159	688	609	79
'08-'09	189	215	588	614	-26
'09-'10	206	173	586	553	33
'10-'11	212	159	642	589	53

Bron: Rijksdienst Sociale Zekerheid en DynaM-Belgium.org

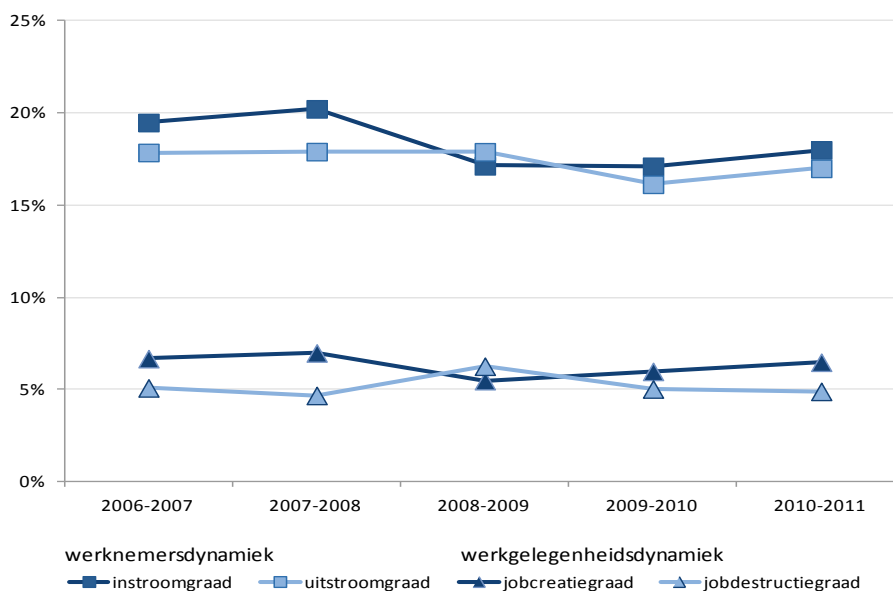
⁵ In een volgende DynaM working paper zal dieper ingegaan worden op deze vervangingsdynamiek.

⁶ Deze tijdreeks wordt jaarlijks aangevuld. Bovendien wordt ook een uitbreiding in het verleden gepland. Voor meer info, zie www.dynam-belgium.org.

De in- en uitstroomgraden worden analoog aan de jobcreatie- en jobdestructiegraden berekend door de absolute cijfers te delen door de gemiddelde tewerkstelling in het betreffende jaar. Een instroomgraad van 20% wil dan zeggen dat een vijfde van de werknemers tewerkgesteld op 30 juni van het jaar t, in de loop van dat jaar nieuw begonnen is bij een onderneming.

Figuur 3 geeft een overzicht van de in- en uitstroomgraden voor alle RSZ-plichtige werkgevers tussen 2006 en 2011. In deze grafiek tonen we ook de jobcreatie- en jobdestructiegraden voor dezelfde werkgevers.

Figuur 3 Werknemersdynamiek en werkgelegenhedensdynamiek in graden (2006-2011)



Allereerst valt op de werknemersdynamiek een stuk hoger ligt dan de werkgelegenhedensdynamiek. Gemiddeld zijn werknemers driemaal meer dynamisch dan jobs. Dit is een ratio die we ook in het buitenland terugvinden (OECD, 2009). Verder merken we dat deze verhouding vrij stabiel blijft doorheen de bestudeerde periode, die toch gekenmerkt werd door sterke verschillen in de conjunctuur.

3. Heterogeniteit in de werknemersdynamiek

In de vorige paragraaf werden de instroom- en uitstroomcijfers voor de volledige Belgische economie berekend. Deze schommelde in de bestudeerde periode respectievelijk rond 18,5% en 17,6%. Het is echter onwaarschijnlijk dat deze graden dezelfde zijn voor alle werknemers en alle werkgevers. We verwachten immers dat sommige types werknemers of arbeidsrelaties of ondernemingen gekenmerkt worden door meer dynamiek, terwijl andere dan weer minder dynamisch zijn. We zoomen hier dan ook dieper in op de heterogeniteit in de werknemersdynamiek. In eerste instantie doen we een aantal univariate analyses: waarbij we telkens gebruik maken van een kenmerk van de onderneming, arbeidsrelatie of werknemer om de totale populatie in te delen in subpopulaties en deze subpopulaties tegenover elkaar te plaatsen. In de volgende paragraaf worden dan een aantal multivariate analyses getoond waarbij we de verschillende kenmerken en hun eventuele invloed op de werknemersdynamiek tegelijkertijd testen.

3.1 Naar ondernemingskenmerken

In deze paragraaf gaan we na in welke mate de instroom en uitstroom van een onderneming wijzigt naargelang de grootte, sector of regio van die onderneming. We gaan kort in op eerder onderzoek dat de samenhang tussen ondernemingskenmerken in de werknemersdynamiek bestudeerde.

Het werknemersverloop kan erg verschillen naargelang de sector waartoe een onderneming behoort. De OESO (2009) becijferde dat de werknemersreallocatiegraad voor een aantal OESO-landen, tussen 2000 en 2005, gemiddeld 33,0% bedroeg. Dit betekent dat een derde van de werknemers instroomde in en/of uit-

stroomde uit een onderneming. Tussen de sectoren ontdekte men echter grote verschillen, het werknemers-reallocatiepercentage schommelde tussen 64,7% in de horeca en 17,5% bij de leveranciers van elektriciteit, water en gas. Op basis van Nederlandse administratieve gegevens komt het CBS (2011) tot vrij gelijklopende conclusies. Ze vinden de hoogste in- en uitstroom in de uitzendbranche, de horeca en de landbouwsector. De omvang van de werknemersstromen was dan weer het kleinst bij de delfstoffenwinning, de energie- en waterleidingbedrijven, het openbaar bestuur, de financiële instellingen en het gesubsidieerd onderwijs. Voor Denemarken vonden Bingley et al. (1999) de grootste dynamiek in de landbouw-, de bouw- en de dienstensector. Minder aanwervingen en exits werden er geregistreerd in de industrie (vnl. de energiesector) en de publieke sector. Op basis van de PASO-enquête gingen Peeters en Gevers (2004) op zoek naar verschillen tussen sectoren op het vlak van werknemersdynamiek in Vlaanderen. Zij vonden een beduidend hogere werknemersdynamiek in de dienstensector.

Ook meer theoretische studies zoomden in op de verschillende werknemersdynamiek in verschillende sectoren. Buechtemann (1993) geeft aan dat aanwervings- en opleidingskosten sterk kunnen verschillen naargelang de sector. In sectoren waarin deze kosten typisch hoog zijn, zullen werkgevers dan ook het personeelsverloop trachten te beperken en hun werkkrachten aan zich te binden.

De verwachting:

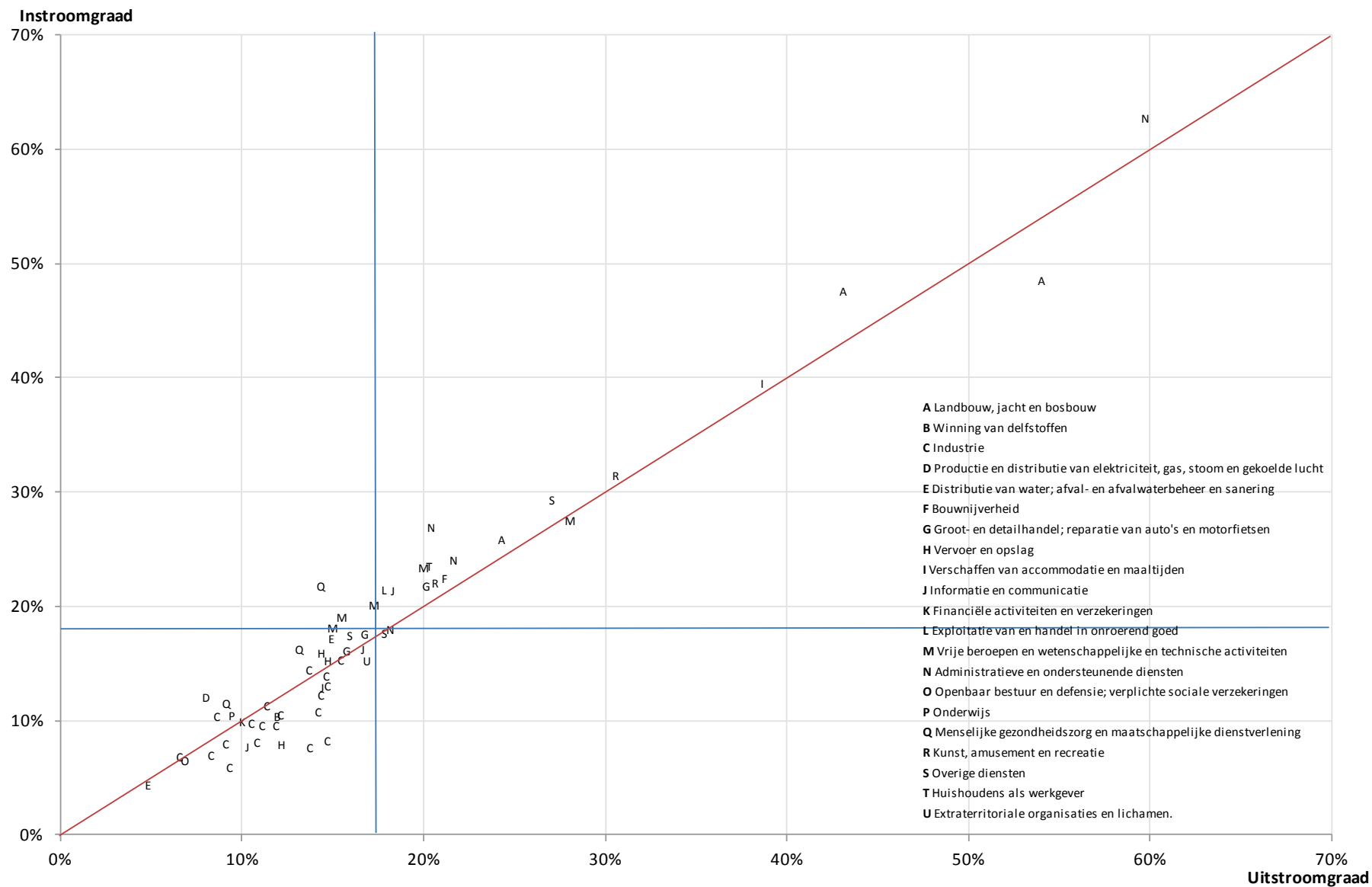
De werknemersdynamiek is verschillend naargelang de sector waartoe de onderneming behoort. Er is een hoger verloop in de dienstensector en de landbouwsector.

Figuur 4 zet de gemiddelde instroomgraad over de periode 2006-2011 uit ten opzichte van de gemiddelde uitstroomgraad in dezelfde periode.⁷ De letters in de grafiek geven de verschillende subsectoren aan. Zo geeft de letter A de verschillende subsectoren van de landbouw, bosbouw en visserij en de letter C duidt de verschillende subsectoren binnen de industrie aan.⁸ In de grafiek werden ook een aantal extra curven aangebracht. De rode diagonaal duidt de punten aan waarop de instroomgraad gelijk is aan de uitstroomgraad. Alle subsectoren boven deze lijn worden dus gekenmerkt door een hogere instroom dan uitstroom, in de subsectoren onder de lijn is de uitstroomgraad dan weer hoger dan de instroomgraad. De blauwe horizontale en verticale geven de gemiddelde waarden voor de volledige populatie; zoals eerder vermeld bedraagt de uitstroomgraad gemiddeld 17,6% en de instroomgraad gemiddeld 18,5%. Alle subsectoren in het kwadrant rechts boven hebben dus zowel een hogere instroomgraad als een hogere uitstroomgraad dan het gemiddelde. De subsectoren linksonder scoren lager dan gemiddeld zowel op het vlak van instroomgraad als op het vlak van uitstroomgraad.

⁷ De volledige cijferreeks kan u terugvinden op www.dynam-belgium.org in de rubriek 'Cijfers'.

⁸ Een volledig overzicht van de subsectoren en de bijhorende code vindt u terug in bijlage 2.

Figuur 4 Instroom- en uitstroomgraad naar economische activiteit (gemiddelde 2006-2011)



De absolute uitschieter met een instroomgraad van 59% en een uitstroomgraad van 60% is de uitzendsector (N). Dit wil zeggen dat 59% van alle werknemers in deze subsector (vnl. uitzendkrachten, maar ook consultants) sinds minder dan een jaar bij of via een bepaalde uitzendonderneming aan het werk zijn. Gedurende een jaar verlaat ook 60% van deze werknemers de onderneming. Deze uitstromers gaan dan naar de werkloosheid, naar inactiviteit, of naar een andere baan, hetzij rechtstreeks bij een andere werkgever of naar een uitzendbaan via een andere uitzendonderneming.

Daarnaast vinden we ook een hoog verloop in de landbouw (A) en horeca (I). Dit heeft waarschijnlijk te maken met het feit dat het hier vaak om seizoensgebonden activiteiten gaat, die per definitie gekenmerkt worden door een hoog personeelsverloop.

De sectoren van de secundaire sector (B, C, D, E) bevinden zich voornamelijk in het kwadrant linksonder. Dit wil zeggen dat de werknemersdynamiek hier lager ligt dan het gemiddelde. Bovendien liggen de meeste van deze subsectoren ook onder de rode curve, wat aangeeft dat de uitstroomgraad de instroomgraad overstijgt. Een uitzondering hierop vormen de ondernemingen die zich bezig houden met de productie van elektriciteit en de farmaceutische sector, waar we een hogere instroom vinden.

Ook in de niet-commerciële dienstverlening, id est het onderwijs (P), openbaar bestuur (O) en gezondheidszorg (Q) blijkt de dynamiek iets lager dan gemiddeld.⁹

De subsectoren die zich situeren binnen de commerciële dienstverlening vinden we doorgaans terug rond en net boven het gemiddelde. Hier ligt de instroomgraad ook vaak hoger dan de uitstroomgraad.

De *grootte van een onderneming* kan ook bepalend zijn voor het personeelsverloop. Vaak stelt men vast dat de grootte van de werknemersdynamiek omgekeerd evenredig is met de grootte van de onderneming. Kleine ondernemingen kennen dus relatief gezien een groter personeelsverloop dan grote ondernemingen (Bingley et al., 1999; Peeters & Gevers, 2004). Davis en Haltiwanger (1999) stelden vast dat dit negatieve verband overeind bleef voor elke sector, land en periode. Ook wanneer gecontroleerd werd voor andere werkgevers- en werknemerskenmerken bleef de negatieve relatie bestaan.

De verwachting:

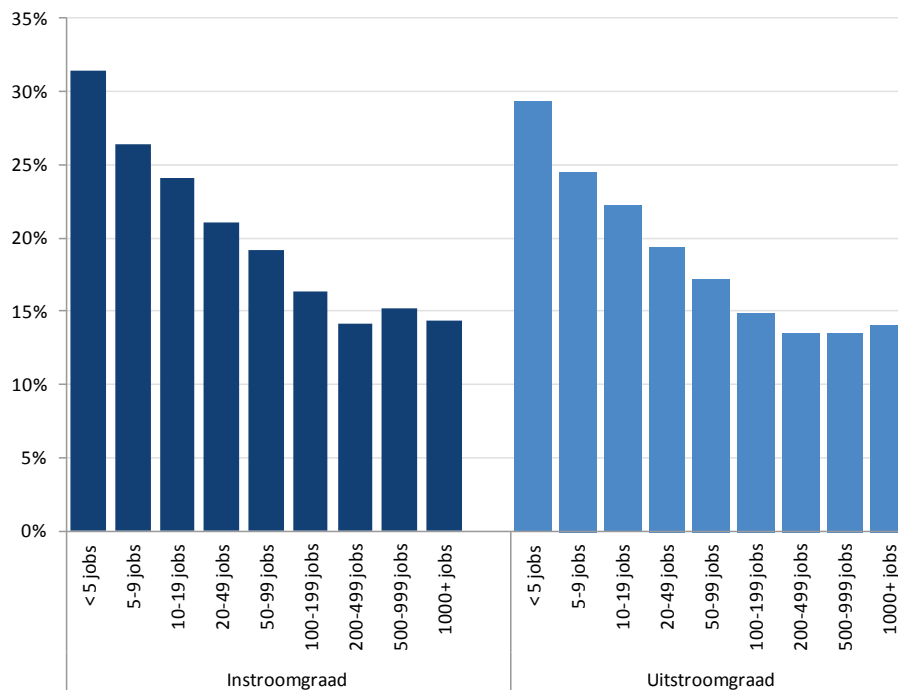
Het personeelsverloop is hoger in de kleinere ondernemingen.

Figuur 5 toont de gemiddelde instroom- en uitstroomgraden ingedeeld naar grootte van de onderneming.¹⁰

⁹ De gegevens met betrekking tot de werknemersdynamiek zijn uitsluitend gebaseerd op RSZ-gegevens, een deel van de tewerkstelling in de publieke sector wordt dus niet meegenomen.

¹⁰ De volledige cijferreeks kan u terugvinden op www.dynam-belgium.org in de rubriek 'Cijfers'.

Figuur 5 Instroom- en uitstroomgraad naar ondernemingsgrootte (gemiddelde 2006-2011)



Voor de kleine en middelgrote ondernemingen (tot 200 jobs) blijkt er een quasi lineair negatief verband te bestaan tussen de werknemersdynamiek en de grootte van de onderneming. Voor de grotere ondernemingen blijkt wel een zekere afvlakking.

In het onderzoek op basis van de PASO-data (Peeters & Gevers, 2004) werd kort ingegaan op de *regio van de werkgever*. Hier kwamen de onderzoekers tot de conclusie dat de werknemersdynamiek binnen de Vlaamse provincies het hoogst was in Antwerpen. Uit Nieuw-Zeelandse data komt naar voren dat de dynamiek doorgaans iets hoger ligt in gebieden waar veel ondernemingen gevestigd zijn. Dit kan toegeschreven worden zowel aan de hogere aantrekkingskracht van zulke gebieden voor werknemers, als aan de grotere keuzemogelijkheden die de werknemers er hebben om van job te veranderen.

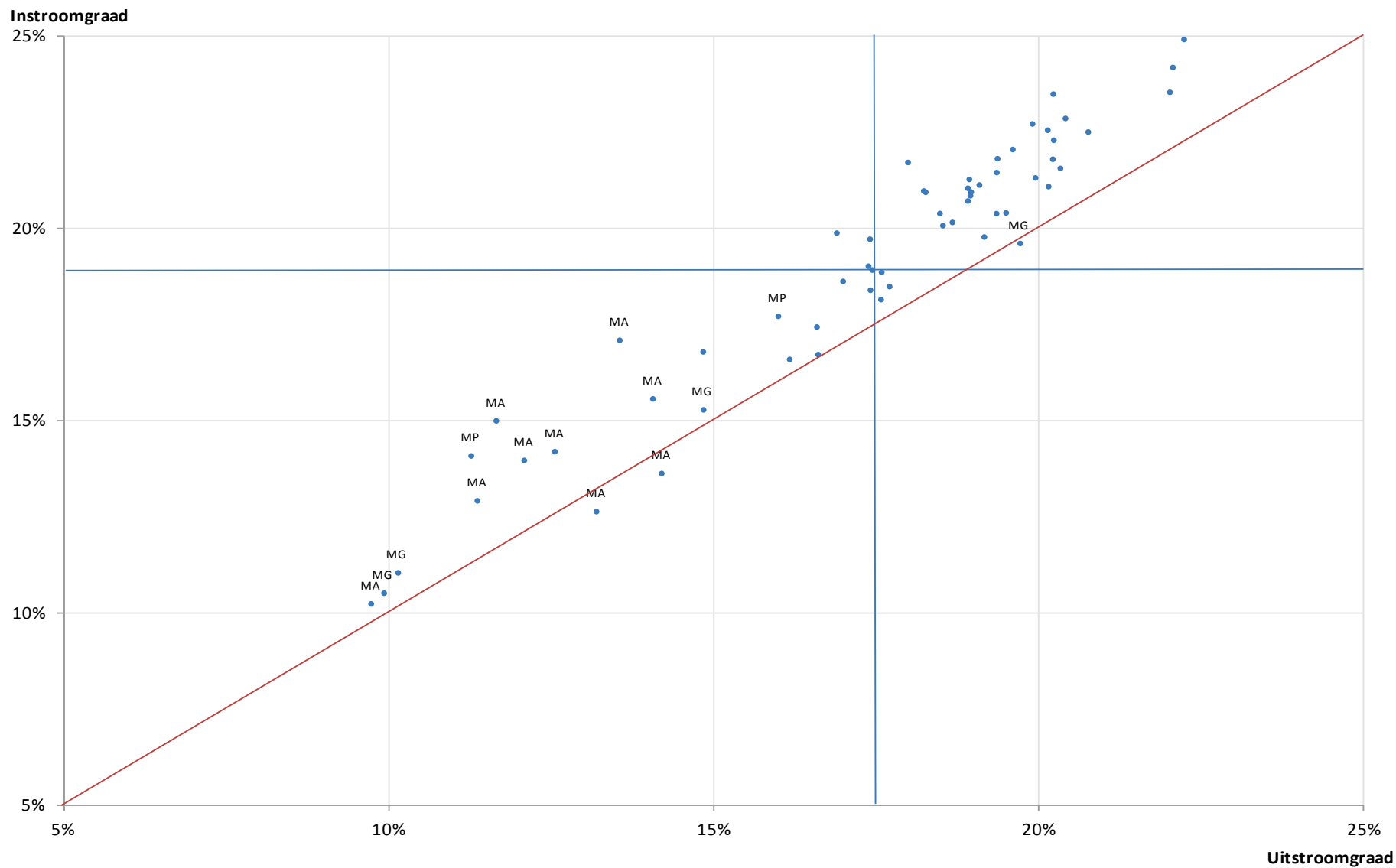
Het is belangrijk hier nog even de regionale indeling van de werkgevers, zoals ze door DynaM gebruikt wordt, onder de aandacht te brengen.¹¹ De DynaM-data geven geen informatie over de vestigingsplaats waar de werknemer tewerkgesteld is. De regiogegevens worden gegeven op niveau van de volledige onderneming. Zo wordt een onderscheid gemaakt tussen uniregionale ondernemingen, die slechts één vestiging hebben, of waarvan de vestigingen in dezelfde regio liggen en multiregionale ondernemingen die vestigingen hebben in verschillende regio's. Afhankelijk van het gebruikte detailniveau kan het dan gaan om multi-arrondissementele (MA), multi-provinciale (MP) of multi-gewestelijke (MG) ondernemingen. In het eerste geval gaat het om een onderneming met meerdere vestigingen in verschillende arrondissementen, binnen dezelfde provincie. In het tweede geval betreft het een werkgever met meerdere vestigingen, gelegen in verschillende provincies, maar allen binnen hetzelfde gewest. In het laatste geval bevinden de verschillende vestigingen van de onderneming zich in verschillende gewesten.

Analoog aan figuur 4, die de dynamiek voor de verschillende sectoren weergaf, verbinden we in de volgende grafieken de in- en uitstroomgraad voor de verschillende locaties van de werkgevers. In figuur 6 maken we een onderscheid tussen de multiregionale en de uniregionale werkgevers. In figuur 7 wordt enkel ingezoomd op de uniregionale werkgevers.¹²

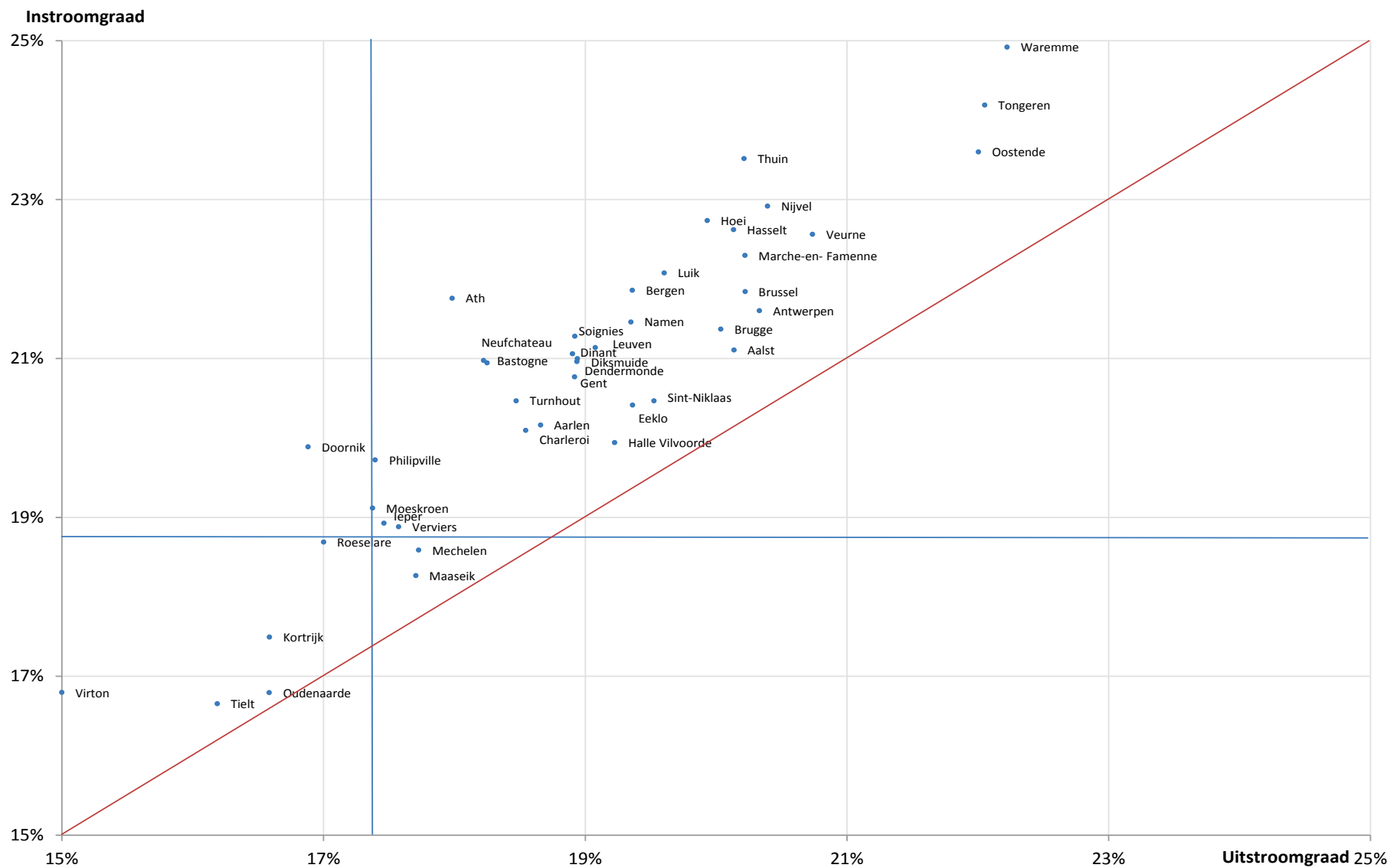
¹¹ Voor een volledig overzicht van de gebruikte methodologie verwijzen we naar bijlage 1.

¹² De volledige cijferreeks kan u terugvinden op www.dynam-belgium.org in de rubriek 'Cijfers'.

Figuur 6 Instroom- en uitstroomgraad naar locatie van de werkgever (gemiddelde 2006-2011): multiregionale vs. uniregionale werkgevers



Figuur 7 Instroom- en uitstroomgraad naar locatie van de werkgever (gemiddelde 2006-2011): uniregionale werkgevers



Figuur 6 geeft aan dat de multiregionale bedrijven quasi allen gegroepeerd zijn in het kwadrant links onder. Dit wil zeggen dat deze bedrijven gekenmerkt worden door een relatief lage instroom- en uitstroomgraad. Mogelijk hangt deze vaststelling meer samen met het feit dat het hier per definitie vaak om de iets grotere ondernemingen gaat, die, zoals we reeds eerder vaststelden, minder werknemersdynamiek vertonen. De enige uitzondering is de 'MG' in het kwadrant rechts boven. Dit zijn de ondernemingen die in alle drie gewesten vestigingen en werknemers hebben. Het gaat hier doorgaans om zeer grote bedrijven (+1 000 jobs) die zich situeren binnen de uitzendsector, het openbaar bestuur, de financiële sector en de detailhandel.

Figuur 7 toont de uniregionale bedrijven. Ook deze bedrijven kunnen natuurlijk meer dan één vestiging hebben, maar al hun vestigingen dienen wel binnen hetzelfde arrondissement gelokaliseerd te zijn. De in- en uitstroomgraden blijken relatief hoog in de arrondissementen Brussel en Antwerpen. Dit lijkt de stelling te bevestigen dat regio's met veel bedrijven een grotere aantrekkingskracht uitoefenen op werknemers. Daarboven hebben de werknemers in zulke gebieden ook meer keuzemogelijkheden, wat de dynamiek kan bevorderen. Ook in arrondissementen die gekenmerkt worden door een groot aandeel Gelegenheidsarbeid - we denken hier aan de toeristische sector in het arrondissement Oostende of de fruitteelt in de arrondissementen Wareme en Tongeren - blijkt de werknemersreallocatie bijzonder hoog.

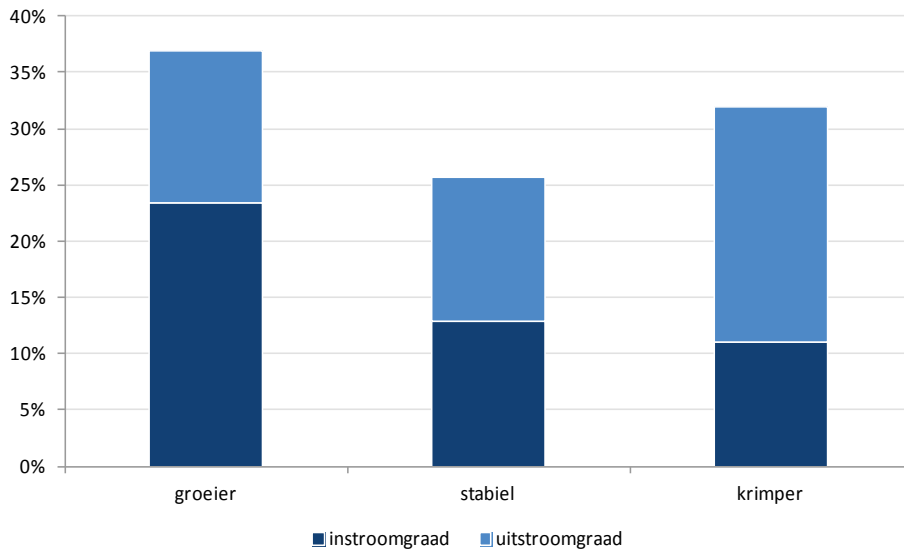
Een laatste ondernemingskenmerk dat onder de loep genomen wordt, is het *type onderneming*. Dit type wordt bepaald aan de hand van de eerder gedefinieerde werkgevers- en werkgelegenheidsdynamiek. We onderscheiden werkgevers met jobcreatie, de starters en de groeiers, stabiele werkgevers en werkgevers met jobdestructie, de stopzettingen en de krimpers. Abowd et al. (1999) geven aan dat er meer personeelsverloop is in groeiende ondernemingen dan in krimpende ondernemingen.

De verwachting:

De werknemersdynamiek is hoger in groeiende ondernemingen dan in krimpende ondernemingen.

Figuur 8 geeft de bruto werknemersreallocatie voor de groeiers, de stabiele werkgevers en de krimpers.^{13 14} Het lichtblauwe gedeelte toont de uitstroomgraad, het donkerblauwe de instroomgraad.

Figuur 8 Werknemersdynamiek naar type werkgever (groeier, stabiel, krimper) (gemiddelde 2006-2011)



We zien inderdaad dat er meer dynamiek blijkt te zijn in groeiende ondernemingen. Dit blijkt vooral gestuurd te worden door hun hogere instroomgraden. Toch is het van belang hier op te merken dat, ook bij krimpende ondernemingen er een behoorlijke instroom van nieuwe werknemers is.

¹³ De starters en stopzettingen worden hier achterwege gelaten.

¹⁴ De volledige cijferreeks kan u terugvinden op www.dynam-belgium.org in de rubriek 'Cijfers'.

3.2 Naar werknemerskenmerken

We kunnen de werknemersdynamiek ook bekijken vanuit de kenmerken van de werknemers. De DynaM-data bevatten informatie over *het geslacht, de leeftijd en de woonplaats* van de werknemers. In de literatuur vinden we vooral voor de eerste twee kenmerken verschillen naar mobiliteit.

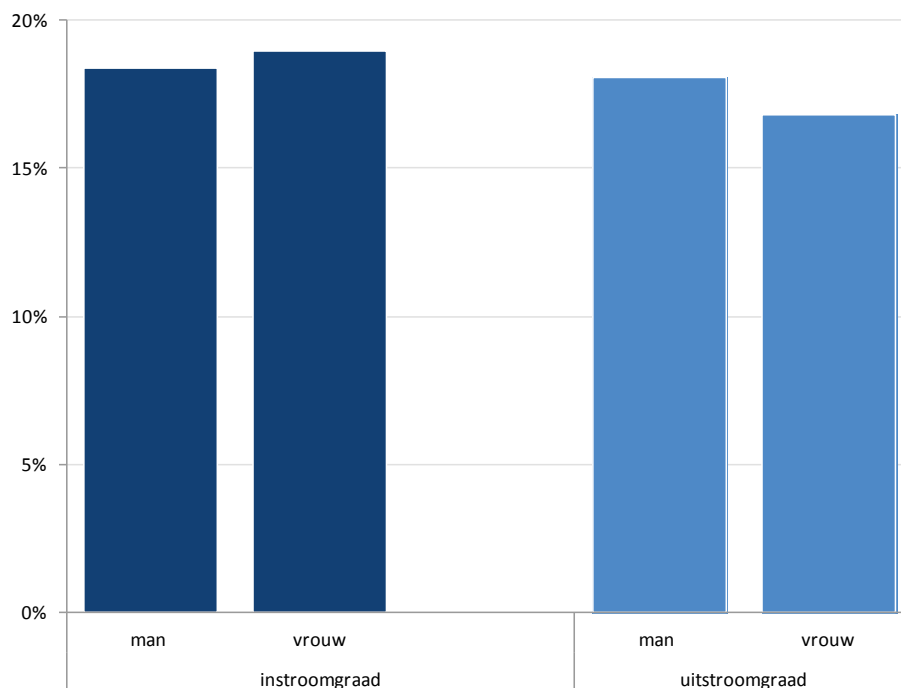
Het *geslacht* is een vaak bestudeerd kenmerk wanneer het gaat om werknemersdynamiek. De instroom én uitstroom van vrouwen in een onderneming blijkt doorgaans hoger dan die van mannen (CBS, 2011; Shah, 2010). Vaak wordt dit fenomeen verklaard door het feit dat de loopbanen van vrouwen meer perioden van inactiviteit tellen (OECD, 2009; Frederiksen, 2008). Fouarge et al. (2001) komen overigens tot het besluit dat vrouwen door hun toegenomen dynamiek op de arbeidsmarkt substantiële loonstijgingen konden bewerkstelligen.

De verwachting

Vrouwen kennen een hogere werknemersdynamiek dan mannen.

In eerste instantie bekijken we net als voorheen de gemiddelde instroom- en uitstroomgraden voor de periode 2006-2011, opgedeeld naar geslacht van de werknemer.¹⁵

Figuur 9 Instroom- en uitstroomgraad naar geslacht van de werknemer (gemiddelde 2006-2011)

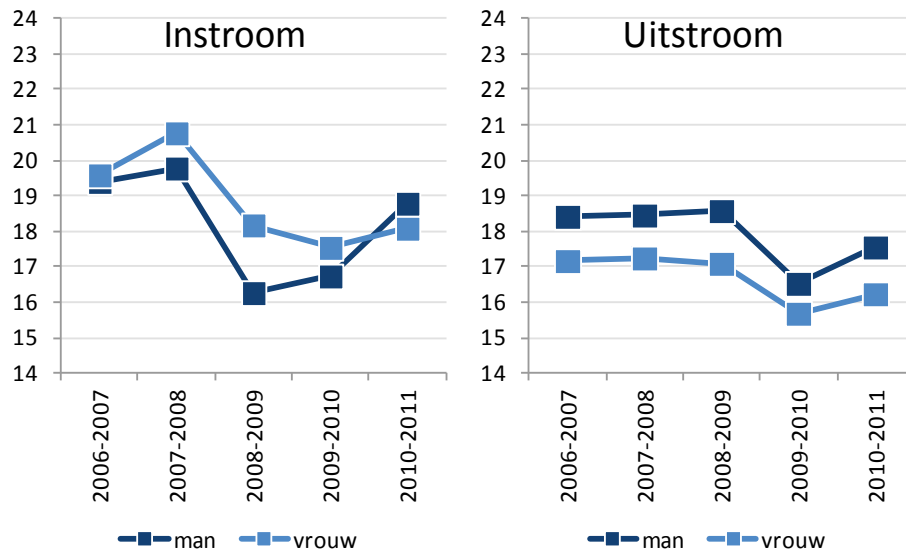


Aan de hand van figuur 9 kunnen we vaststellen dat de instroomgraad voor vrouwen gemiddeld iets hoger ligt dan die voor mannen. Hun uitstroomgraad blijkt dan weer een stuk lager, zodat de totale werknemersdynamiek, in tegenstelling tot buitenlandse voorbeelden, iets lager uitkomt voor vrouwen dan voor mannen.

We kunnen ons bovendien afvragen of mannen en vrouwen een verschillende evolutie van hun dynamiek kenden in de bestudeerde jaren. Daarvoor brengen we zowel de instroom als de uitstroom voor beide geslachten in kaart voor het jaar 2006-2007 tot 2010-2011. Figuur 10 toont de verschillende curven.

¹⁵ De volledige cijferreeks kan u terugvinden op www.dynam-belgium.org in de rubriek 'Cijfers'.

Figuur 10 Evolutie van instroom en uitstroom 2006-2011 naar geslacht van de werknemer



Uit figuur 10 blijkt dat vooral de evolutie van de instroom een ander verloop kende voor mannen en vrouwen. De werknemersdynamiek was in de periode 2010-2011 groter bij mannen dan bij vrouwen en dit in tegenstelling tot de periode 2008-2010. De terugval van instroom en uitstroom in de periode 2008-2010, evenals de herneming in de periode 2010-2011 was sterker bij mannen. Bij vrouwen daarentegen was de instroom over de volledige periode groter dan de uitstroom, met een veel sterkere netto-werkgelegenheidsgroei bij vrouwen tot gevolg. Daarnaast wordt algemeen gesteld dat de *leeftijd* van de werknemer een invloed heeft op diens dynamiek op de arbeidsmarkt. Jongeren blijken veel meer transities op de arbeidsmarkt te kennen. Enerzijds is er meestal een sterk negatieve relatie tussen de leeftijd van een werknemer en de instroom in een onderneming. Anderzijds daalt ook de uitstroom met leeftijd. Deze daling vlakkt echter af naarmate men ouder is (Ryan, 2001; Shah, 2010). Een verklaring voor de hogere dynamiek bij jongeren kan men zoeken in de overgang van onderwijs naar arbeidsmarkt en het feit dat jongeren door job-shopping hun weg op de arbeidsmarkt zoeken (Burdett, 1978; OECD, 2009). Een andere, minder optimistische verklaring, is dat jongeren ook vaak gedwongen dynamisch zijn. Jongeren zijn immers relatief meer tewerkgesteld in tijdelijke contracten en zullen in het geval van jobdestructie ook vaker getroffen worden (Barlet et al., 2007; OECD, 2009). Ook hun vaak nog beperkte anciënniteit zorgt ervoor dat ze in perioden van recessie vaak de eerste slachtoffers zijn. Ze zijn immers veel goedkoper om te ontslaan dan oudere werknemers met meer anciënniteit en hogere lonen (OECD, 2003; Gielen & Van Ours, 2006).

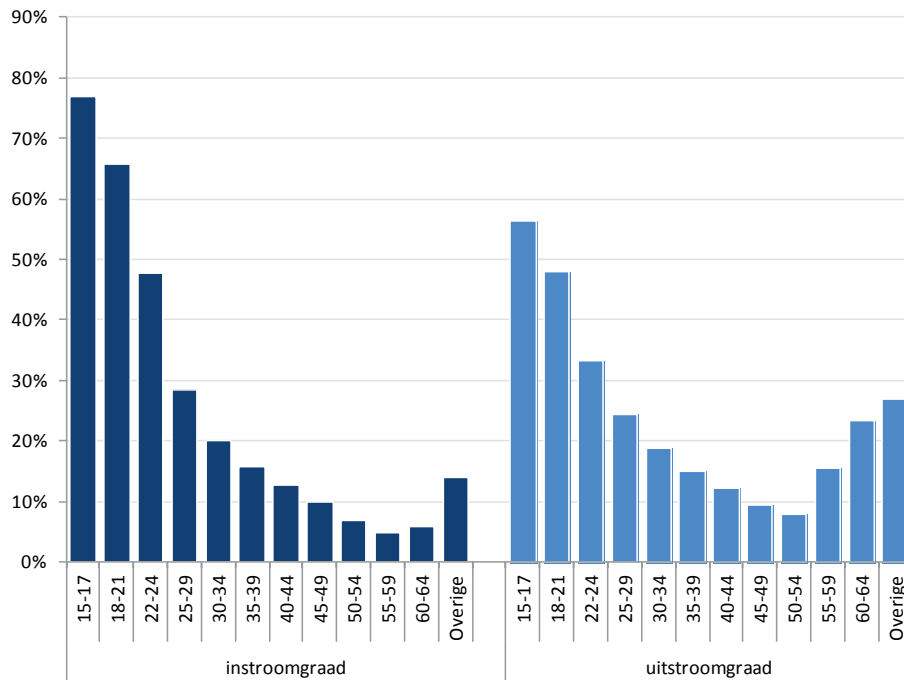
De verwachting:

De werknemersdynamiek neemt af met de leeftijd.

Figuur 11 geeft de gemiddelde instroom- en uitstroomgraden, ingedeeld naar leeftijdsklassen.¹⁶

¹⁶ De volledige cijferreeks kan u terugvinden op www.dynam-belgium.org in de rubriek 'Cijfers'.

Figuur 11 Instroom- en uitstroomgraad naar leeftijdsklasse van de werknemer (gemiddelde 2006-2011)



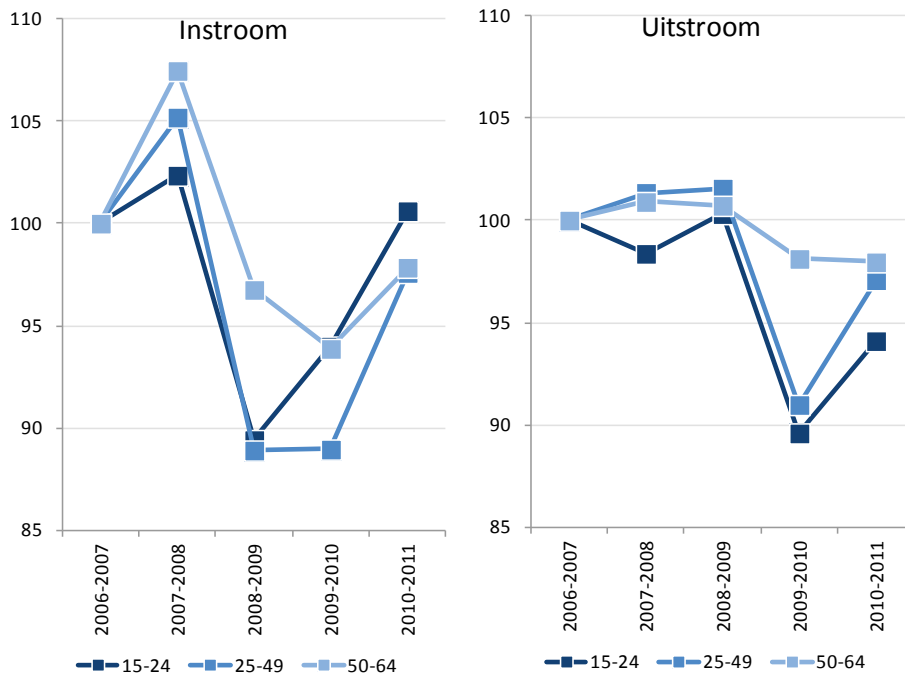
Overige = de personen van wie de leeftijd onbekend is en de 64-plussers

Figuur 11 lijkt de verwachtingen te bevestigen. De jongere leeftijdsklassen vertonen een vrij hoge uitstroomgraad. De jongeren blijken dus gemakkelijk hun job te verlaten. Dezelfde klassen worden echter ook gekenmerkt door een (zeer) hoge instroomgraad. Dit geeft aan dat ze ook weer gemakkelijk een job vinden. Bij de ouderen zien we niet zulk evenwicht: vanaf 55 stijgt de uitstroomgraad, terwijl de instroomgraad verder daalt. Het gaat hier waarschijnlijk vooral om uitstroom naar inactiviteit.

Ook hier kunnen we ons afvragen of jongeren en ouderen verschillend reageerden op de recente crisis. Figuur 12 toont deze evolutie voor drie leeftijdscategorieën: 15-24, 25-49 en 50-64.¹⁷

¹⁷ De categorie 'overige' werd hier achterwege gelaten.

Figuur 12 Evolutie van instroom en uitstroom 2006-2011 naar leeftijd van de werknemer



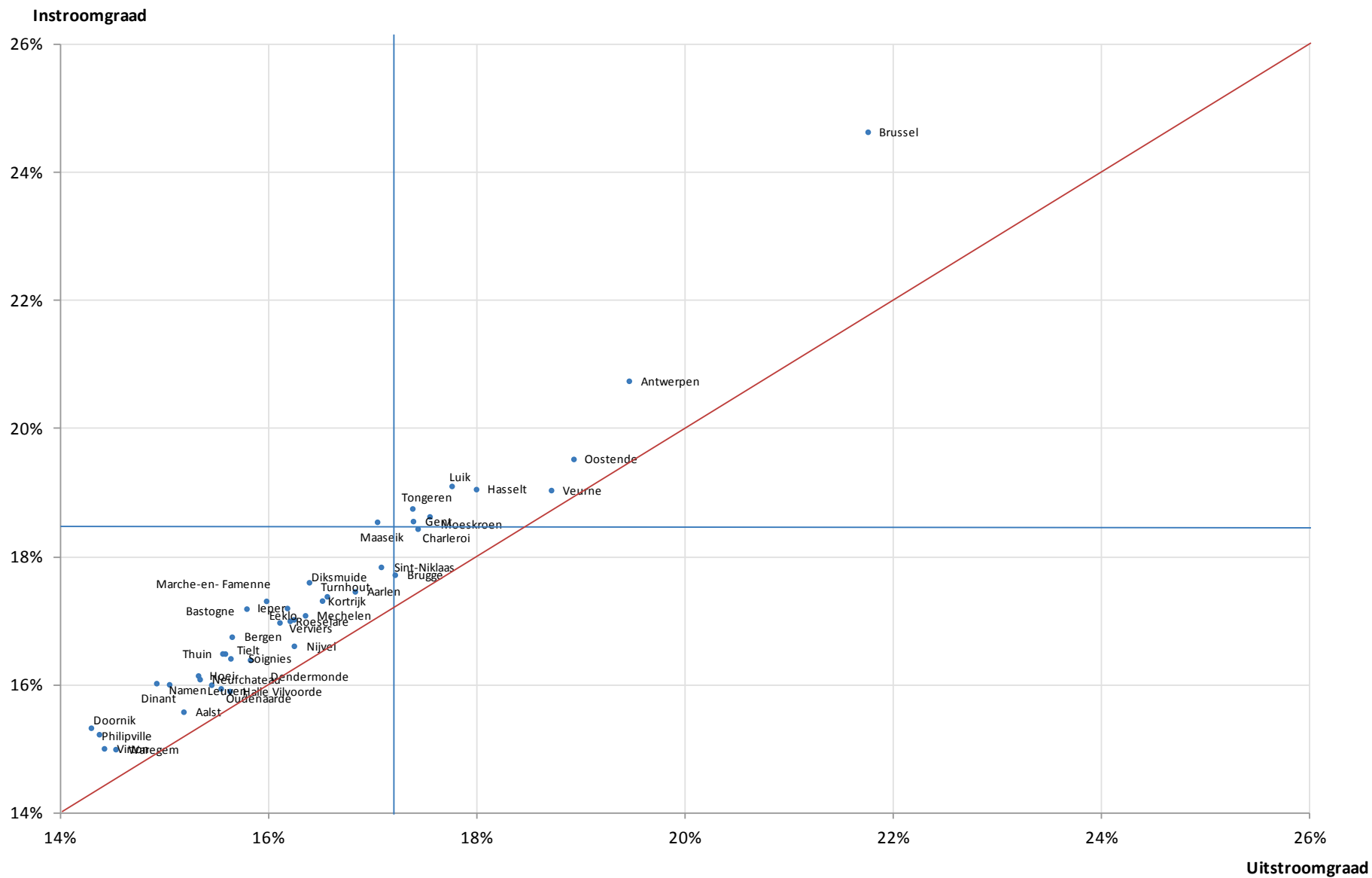
Voor de instroomgraad zien we dezelfde evolutie voor de drie leeftijdscategorieën: bij de start van de crisis (2008-2009) loopt de instroomgraad terug, deze blijft nog laag in 2009-2010 en blijft onder het pre-crisis niveau in het jaar 2010-2011. Deze schommelingen zijn iets minder uitgesproken voor de oudste categorie, de 50-65-jarigen. De uitstroomgraad bleef vrij stabiel in 2008-2009, maar viel, vooral voor de 15-49-jarigen, iets terug in 2009-2010. Al bij al bleven deze schommelingen vrij beperkt. Dit kan enerzijds te maken hebben met het feit dat ondernemingen hun personeel met *labour hoarding* trachten te behouden gedurende de crisis (Geurts, 2012). Anderzijds zullen werknemers zelf ook minder geneigd zijn van job te veranderen in een recessieperiode.

Tot slot beschikken we ook over de *woonplaats* van de werknemers. Deze variabele heeft ten opzichte van de locatie van de werkgever als voordeel dat we alle werknemers ondubbelzinnig kunnen indelen bij één enkel arrondissement.

Figuur 13 geeft de instroom en uitstroomgraden per arrondissement. Het blauwe kruis geeft het gemiddelde van de volledige populatie, de rode diagonaal geeft aan waar instroomgraad en uitstroomgraad gelijk zijn.¹⁸

¹⁸ De volledige cijferreeks kan u terugvinden op www.dynam-belgium.org in de rubriek 'Cijfers'.

Figuur 13 Instroom- en uitstroomgraad naar woonplaats van de werknemer (gemiddelde 2006-2011)



Allereerst stellen we vast dat alle arrondissementen zich boven de rode diagonaal bevinden. Dit wil dus zeggen dat de gemiddelde instroomgraad in elk arrondissement hoger is dan de gemiddelde uitstroomgraad. Verder blijken vooral Brussel en Antwerpen zich te onderscheiden met een hogere in- en uitstroomgraad. Dit kan enerzijds te maken hebben met het aantal keuzeopties die talrijker zullen zijn in gebieden waar veel ondernemingen geconcentreerd zijn. Anderzijds kan ook de gemiddeld jongere leeftijd van inwoners van deze arrondissementen van belang zijn in de verklaring van deze gemiddeld hogere dynamiek.

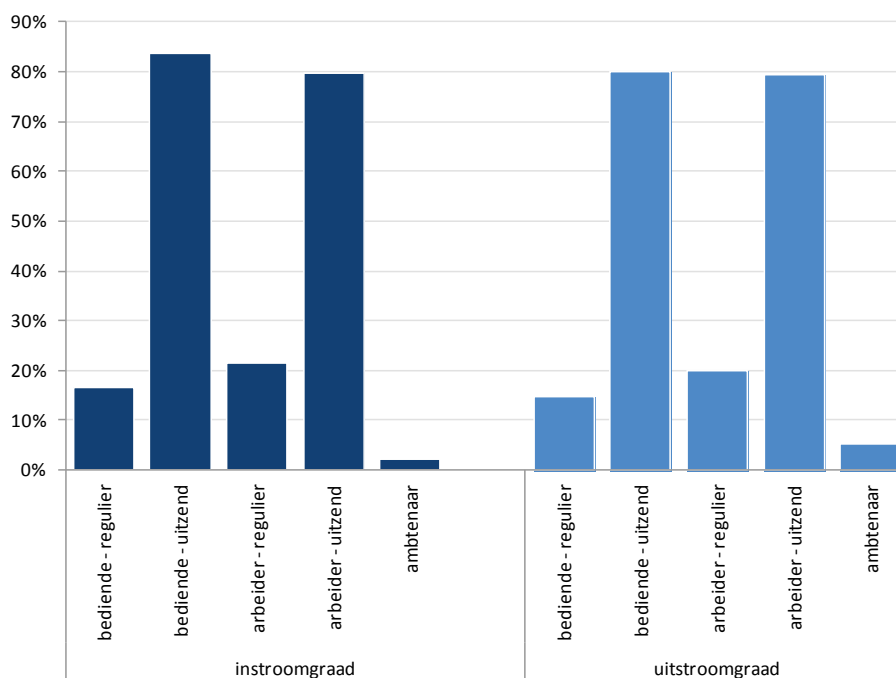
3.3 Naar kenmerken van de arbeidsrelatie

Sommige factoren kunnen we niet enkel rangschikken onder werkgevers- dan wel werknemerskenmerken, maar hebben te maken met de arbeidsrelatie op zich. Zo geven de DynaM-data ons een inzicht in het *statuut* van de werknemer en in diens *arbeidsregime*.

We onderscheiden verschillende *statuten* waarin een werknemer kan tewerkgesteld zijn: ambtenaar, bediende en arbeider. Voor deze laatste twee statuten kunnen we bovendien onderscheiden of het om uitzendkrachten dan wel om reguliere werknemers gaat.

Figuur 14 toont de uitstroomgraden voor de verschillende statuten.¹⁹

Figuur 14 Instroom- en uitstroomgraad naar statuut van de werknemer (gemiddelde 2006-2011)



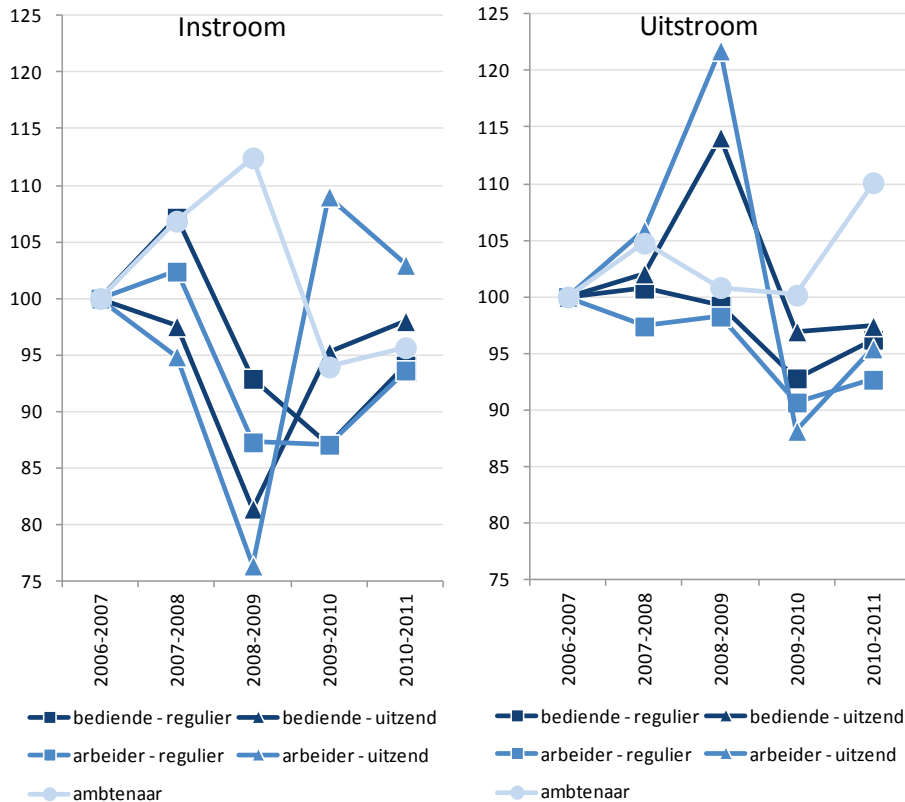
De twee uitzendstatuten worden, zoals verwacht, gekenmerkt door een zeer hoge mate van werknemersdynamiek: 80% van alle arbeiders die via een bepaald uitzendkantoor aan het werk waren, werkten niet via dit uitzendkantoor het jaar voordien. Voor de bedienden ligt dit percentage nog iets hoger. Bij de uitstroomgraden vinden we gelijkaardige cijfers. Op zich hoeven deze cijfers niet te verbazen en is zulke dynamiek eigen aan het systeem van uitzendarbeid.

Daarnaast blijkt dat de werknemerdynamiek beduidend lager is bij ambtenaren: hun instroomgraad bedroeg over de bestudeerde periode gemiddeld 2% en hun uitstroomgraad 5%. Verder vinden we iets lagere dynamiekcijfers voor bedienden dan voor arbeiders: de instroomgraad is respectievelijk 17,6% versus 22%, de uitstroomgraad 15% versus 20%.

¹⁹ De volledige cijferreeks kan u terugvinden in bijlage 3.

Ook hier is het interessant de vraag te stellen naar de evolutie van de statuten doorheen de recente crisis. Figuur 15 gaat hierop in.

Figuur 15 Evolutie van instroom en uitstroom 2006-2011 naar statuut van de werknemer (2006-2011)



De invloed van de crisis blijkt het scherpst en snelst voelbaar onder de uitzendkrachten. Zij ervaren in 2008-2009 enerzijds een sterke terugloop van de instroom bij ondernemingen. Anderzijds vinden we voor deze groepen een bijna even sterke stijging van de uitstroom in het jaar 2008-2009. Deze aanpassingen zijn ongetwijfeld vooral gedreven door de werkgevers, die uitzendarbeid gebruiken als manier om de eerste schokken op te vangen. Dat het hier dan niet enkel om de negatieve schokken gaat, blijkt ook uit het herstel van de instroomgraad van de uitzendstatuten, reeds in het jaar 2009-2010.

De data bieden ons ook een zicht op het *arbeidsregime*. We onderscheiden naast een voltijds en deeltijds regime, ook een speciaal regime. Dit regime slaat op de werknemers met zeer korte en/of onregelmatige contracten (uitzendarbeid, seizoenarbeid, gelegenhidsarbeid in land- en tuinbouw en gelegenhidsarbeid in horeca). In de literatuur wordt aangehaald dat personen, en dan vooral mannen, die deeltijds werken vaak een hogere kans hebben om uit te stromen uit hun job (Shah, 2010). In vergelijking met de voltijds werknemers verwachten we dus een hogere dynamiek.

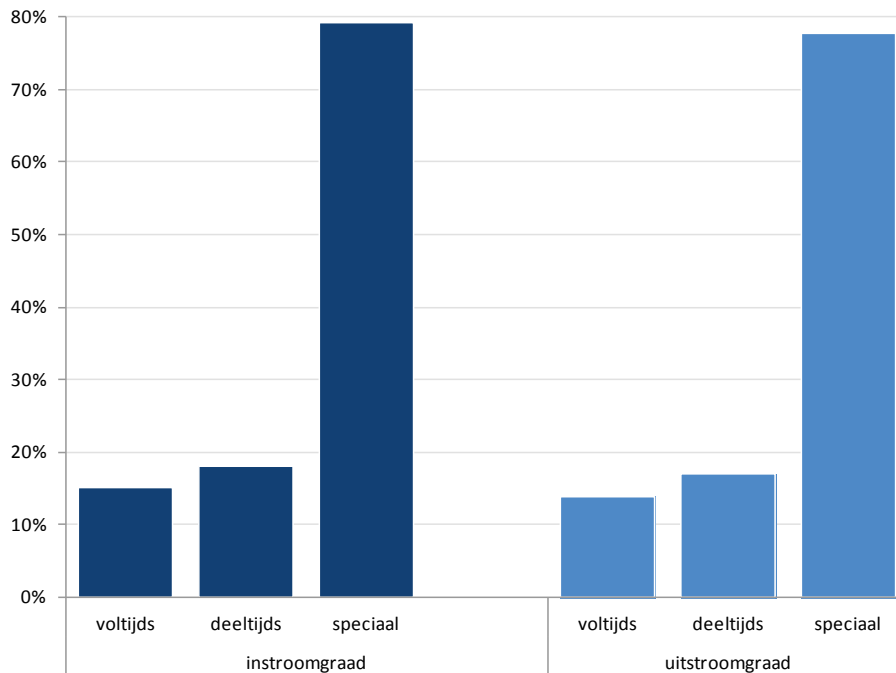
De verwachting

Het verloop onder de deeltijds werknemers is hoger. Ze kennen vooral een hogere kans om de onderneming te verlaten.

Figuur 16 toont de gemiddelde in- en uitstroomgraden naargelang het regime waarin de werknemer tewerkgesteld is.²⁰

²⁰ De volledige cijferreeks kan u terugvinden in bijlage 3.

Figuur 16 Instroom- en uitstroomgraden naar regime waarin de werknemer werkt (gemiddelde 2006-2011)



Zoals verwacht blijkt de dynamiek het hoogst bij de werknemers die onder een 'speciaal' arbeidsregime gecatalogeerd worden. Het gaat hier immers per definitie om contracten die kort en/of onregelmatig van aard zijn.

Interessanter is het verschil tussen werknemers met een voltijds, dan wel een deeltijds contract. Deeltijdse werknemers blijken een iets grotere mate van dynamiek te kennen, en dan niet enkel op het vlak van de uitstroomgraad, maar eveneens op het vlak van de instroomgraad.

3.4 Naar economische omstandigheden

De *economische conjunctuur* wordt ook vaak aangehaald als een factor die de mobiliteit van werknemers kan beïnvloeden. Van Ojen en Zwinkels (2011) geven aan dat twee tegengestelde factoren kunnen spelen. Aan de ene kant zijn er de werknemers die in tijden van laagconjunctuur meer op zoek zijn naar zekerheid en daardoor minder snel vrijwillig van job zullen veranderen omwille van financiële of privéredenen. Aan de andere kant zullen werkgevers hun werknemers tijdens een recessie meer dwingen tot dynamiek. Algemeen (OECD, 2009; SER, 2011) wordt echter aangenomen dat een economisch gunstige situatie de werknemersdynamiek bevordert, terwijl in tijden van recessie veel minder mensen van job zullen veranderen.

In de analyses trachten we de stand van de conjunctuur te vatten door het opnemen van de kalendertijd. Hierbij kunnen we 2008-2009 beschouwen als het begin van de recessieperiode.

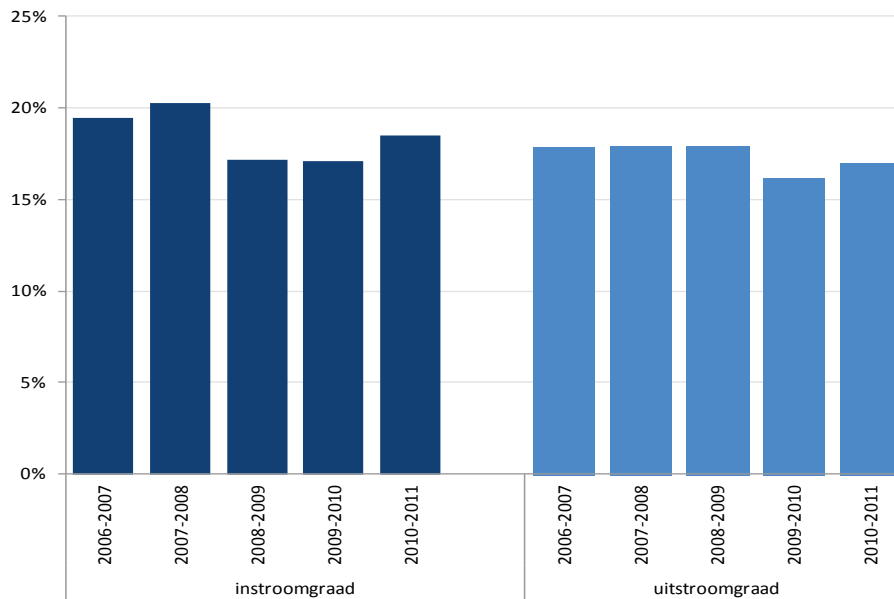
De verwachting:

De werknemersdynamiek daalt in tijden van recessie

Figuur 17 vergelijkt de jaarlijkse instroom- en uitstroomgraad van 2006-2007 tot en met 2010-2011.²¹

²¹ De volledige cijferreeks kan u terugvinden op www.dynam-belgium.org in de rubriek 'Cijfers'.

Figuur 17 Instroom- en uitstroomgraden tussen 2006 en 2011



We stellen vast dat de werknemersdynamiek inderdaad daalt tijdens perioden van recessie. Het effect is initieel enkel zichtbaar in de instroomgraad die terugloopt. Vanaf 2009-2010 zien we deze terugval ook in de uitstroomgraad; werknemers blijken dus minder geneigd hun huidige job te willen of moeten verlaten. In 2010-2011 blijven de in- en uitstroomgraden nog duidelijk onder het pre-crisis niveau van 2006-2007.

4. Multivariate analyses

De univariate analyses verschaffen reeds een aantal interessante inzichten en lijken op een aantal verbanden te duiden. Toch bleven we met een aantal vragen zitten; is de verschillende evolutie van mannen en vrouwen niet veeleer te wijten aan de sector waarin ze werken? Kan het hogere verloop in sommige arrondissementen samenhangen met een verhoogde inzet op gelegenhedenarbeiders in landbouw of horeca?, enzovoort. In de multivariate analyses²² die volgen, gaan we dan ook na of deze verbanden blijven bestaan wanneer we voor de verschillende kenmerken *tegelijktijd* controleren. Zo kunnen we bijvoorbeeld de invloed van geslacht vaststellen waarbij we corrigeren voor de sector van tewerkstelling en dus rekening houden met het feit dat mannen meer in de industrie tewerkgesteld zijn en vrouwen meer in de gezondheidssector.

We onderscheiden vier verschillende afhankelijke, id est te verklaren, variabelen:

- kans op dynamiek, dit is de kans om niet in dezelfde onderneming te blijven;
- kans op instroom;
- kans op uitstroom;
- kans op job naar job transitie, dit is de kans op uit- én instroom.

De onafhankelijke, verklarende, variabelen kwamen reeds eerder aan bod en worden in verschillende blokken toegevoegd:

- werknemerskenmerken: geslacht, leeftijd en woonplaats (model 1);
- + contractkenmerken: statuut en regime (model 2);
- + werkgeverskenmerken: grootte, locatie (gewestelijk niveau), type en sector²³ (model 3);
- + kalendertijd (model 4).²⁴

²² In totaal bevat de dataset van 2006-2011 ongeveer 20 miljoen observaties. Om computertechnische redenen schatten we deze modellen op een 10% steekproef. De schattingen werden uitgevoerd op verschillende steekproeven om ons te vergewissen van de robuustheid van de resultaten.

²³ De verschillende subsectoren worden opgelijst in bijlage 2.

In de onderstaande grafieken geven we telkens de odds ratio's voor het vierde en meest verklarende model.

Een odds ratio is een kansverhouding; deze geeft de kans van een groep die een bepaald kenmerk deelt ten opzichte van de kans van een andere groep. Bijvoorbeeld wanneer de kans op dynamiek voor vrouwen 20% zou zijn en die voor mannen 10%, dan is de odds ratio van vrouwen ten opzichte van de referentiecategorie mannen 2. Vrouwen hebben dubbel zoveel kans als mannen. Ook wanneer de kans voor vrouwen 8% zou zijn en die voor mannen 4%, blijft de verhouding van deze kansen, de odds ratio 2.

In de figuren 18 tot en met 21 worden alle odds ratio's uitgetekend. De betreffende categorie vindt u bij het balkje, de referentiecategorie staat eronder.²⁵ De odds ratio van de referentiecategorie (ten opzichte van zichzelf) is per definitie gelijk aan 1. Alle balkjes die uitstijgen boven de rode lijn geven dus een indicatie dat deze categorie meer kans heeft op dynamiek, instroom, uitstroom of een job naar job transitie. De balkjes die onder de lijn blijven, wijzen op een lagere kans.

Tot slot willen we nog benadrukken dat deze multivariate analyses geen indicatie geven van de richting van de causaliteit. Wanneer we bijvoorbeeld vaststellen dat een werknemer een grotere kans op uitstroom heeft wanneer hij werkt in een onderneming die netto gezien gekenmerkt wordt door een krimp in het personeelsbestand, kan dit op tweeërlei manieren verklaard worden. Enerzijds kan het zijn dat deze uitstroom de jobdestructie in het bedrijf veroorzaakt. Anderzijds kan het werken in een krimpende onderneming er ook voor zorgen dat werknemers vrezen voor hun job en proactief op zoek gaan naar een nieuwe job en zo uitstromen. In het eerste geval veroorzaakt de uitstroom de jobdestructie. In het laatste geval is de causaliteit omgekeerd.

4.1 Kans op dynamiek

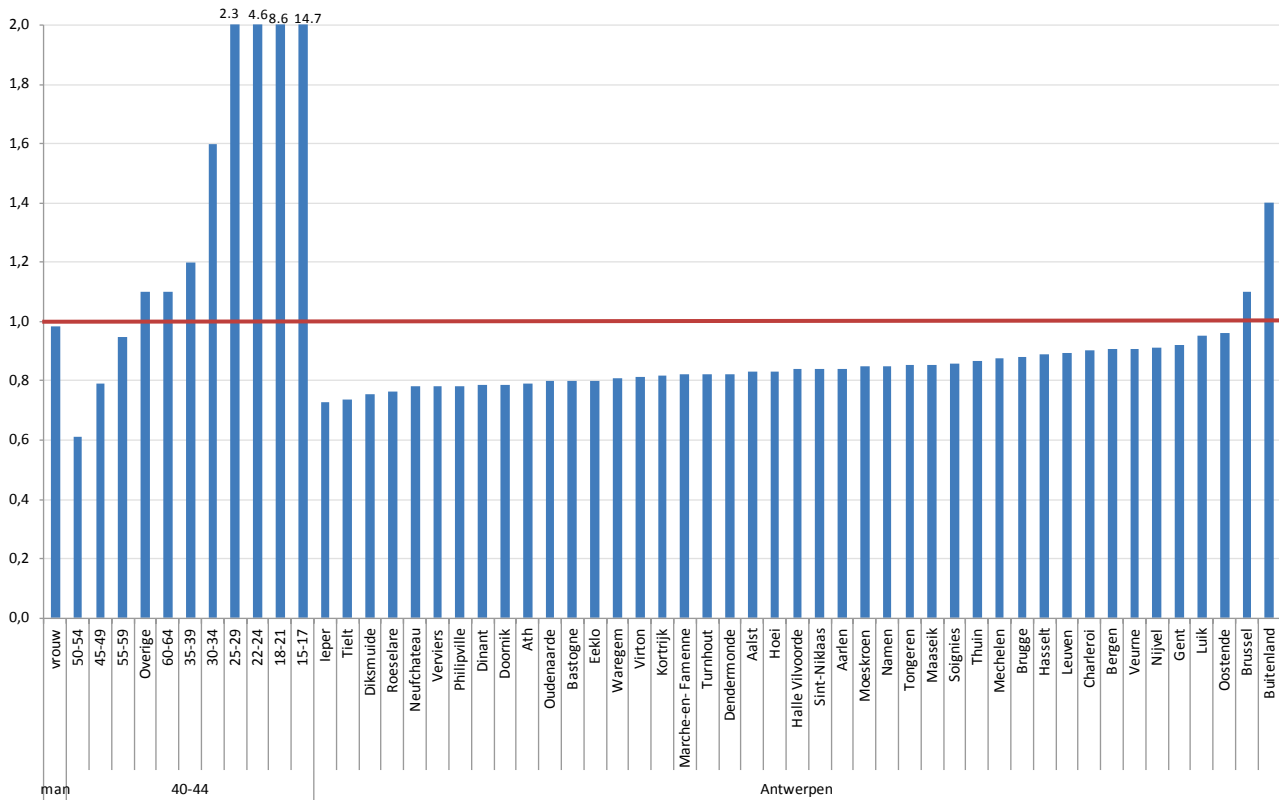
De populatie in deze eerste analyse bestaat uit het volledige werknemersbestand, id est alle personen die op 30 juni t, op 30 juni t-1 of op beide data een arbeidsrelatie hadden met een RSZ-plichtige werkgever. Wanneer er in een bepaald jaar sprake is van een instroom, uitstroom of doorstroom spreken we van 'dynamiek'. Concreet gaat het hier om een totale populatie van bijna 20 miljoen werknemers, waarvan 6 miljoen of ongeveer 30% als dynamisch kan aangeduid worden.

Figuur 18 toont de gemodelleerde kans op dynamiek.

²⁴ In de multivariate analyse van de dynamiek en de instroom gaat het telkens om de variabelen statuut, sector en ondernemingsgrootte in periode t, en in de analyse van de uitstroom en transitie om periode t-1. De resultaten van deze analyses kunnen opgevraagd worden bij de onderzoekers.

²⁵ We opteerden voor dezelfde referentiecategorie in de verschillende modellen: man, 40-44, woonachtig in het arrondissement Antwerpen, in 2008-2009, voltijds werkend, als bediende, in een zeer grote (+1 000 jobs) groeiende onderneming in het Vlaams Gewest, in de sector van de detailhandel.

Figuur 18 Kans op dynamiek: odds ratio's (deel 1)



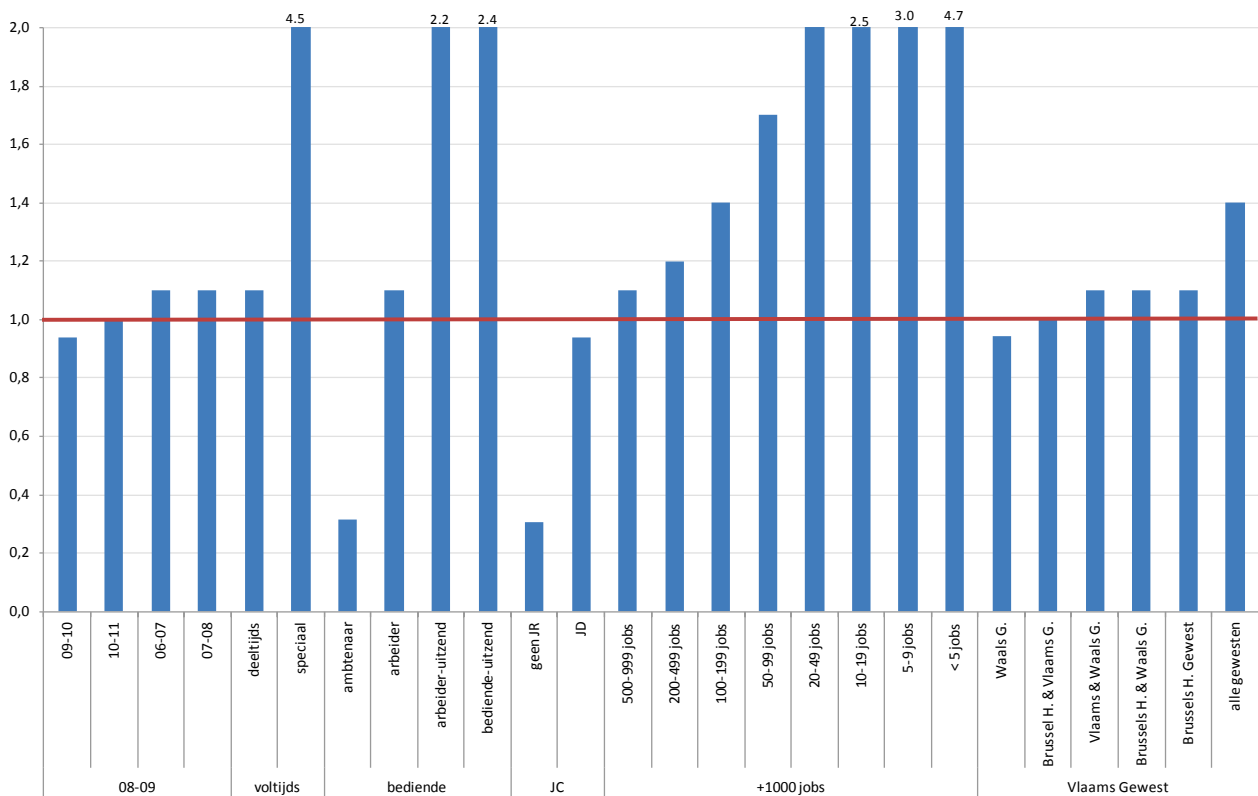
Uit de univariate analyses en het model 1²⁶ kwam reeds naar voor dat het verschil tussen mannen en vrouwen op vlak van dynamiek op de arbeidsmarkt eerder beperkt is. Dit verschil verdwijnt zelfs volledig wanneer rekening gehouden wordt met kenmerken van de arbeidsrelatie en/of de onderneming waar de werknemer tewerkgesteld is.

De leeftijd blijkt wel in belangrijke mate samen te hangen met de kans op dynamiek. We stellen de meeste bewegingen vast bij de jongste leeftijdsklassen en de leeftijdsklasse vanaf 60 jaar. De volgende modellen, die een onderscheid maken tussen instroom en uitstroom, zijn hier mogelijk meer informatief.

De variabelen met betrekking tot de woonplaats geven aan dat de dynamiek doorgaans hoger ligt in dichtbevolkte arrondissementen.

²⁶ Deze resultaten worden hier niet getoond.

Figuur 18 Kans op dynamiek: odds ratio's (deel 2)



In vergelijking met het referentiejaar 2008-2009, blijkt de dynamiek iets hoger in de jaren 2006-2007 en 2007-2008 en lager in 2009-2010. Dit geeft aan dat de vaststelling dat minder werknemersbewegingen geregistreerd worden in tijden van recessie overeind blijft wanneer gecontroleerd wordt voor werknemers- en werkgeverskenmerken.

Personen die deeltijds aan het werk zijn blijken iets meer kans te hebben op dynamiek in vergelijking met personen die een voltijdse job uitoefenen. Bij degenen tewerkgesteld in een speciaal regime blijkt deze kans nog veel hoger te zijn, het gaat hier dan ook om contracten die per definitie vaak flexibeler van aard zijn.

Ook op het vlak van statuut zien we belangrijke verschillen ten opzichte van de referentiecategorie, 'bediende'. Ambtenaren hebben een veel lagere kans op dynamiek, met name ongeveer een derde van de kans van bedienden. Arbeiders blijken dan weer iets dynamischer dan bedienden. En uitzendkrachten, zowel bedienden als arbeiders, hebben dubbel zoveel kans als reguliere bedienden om te bewegen op de arbeidsmarkt.

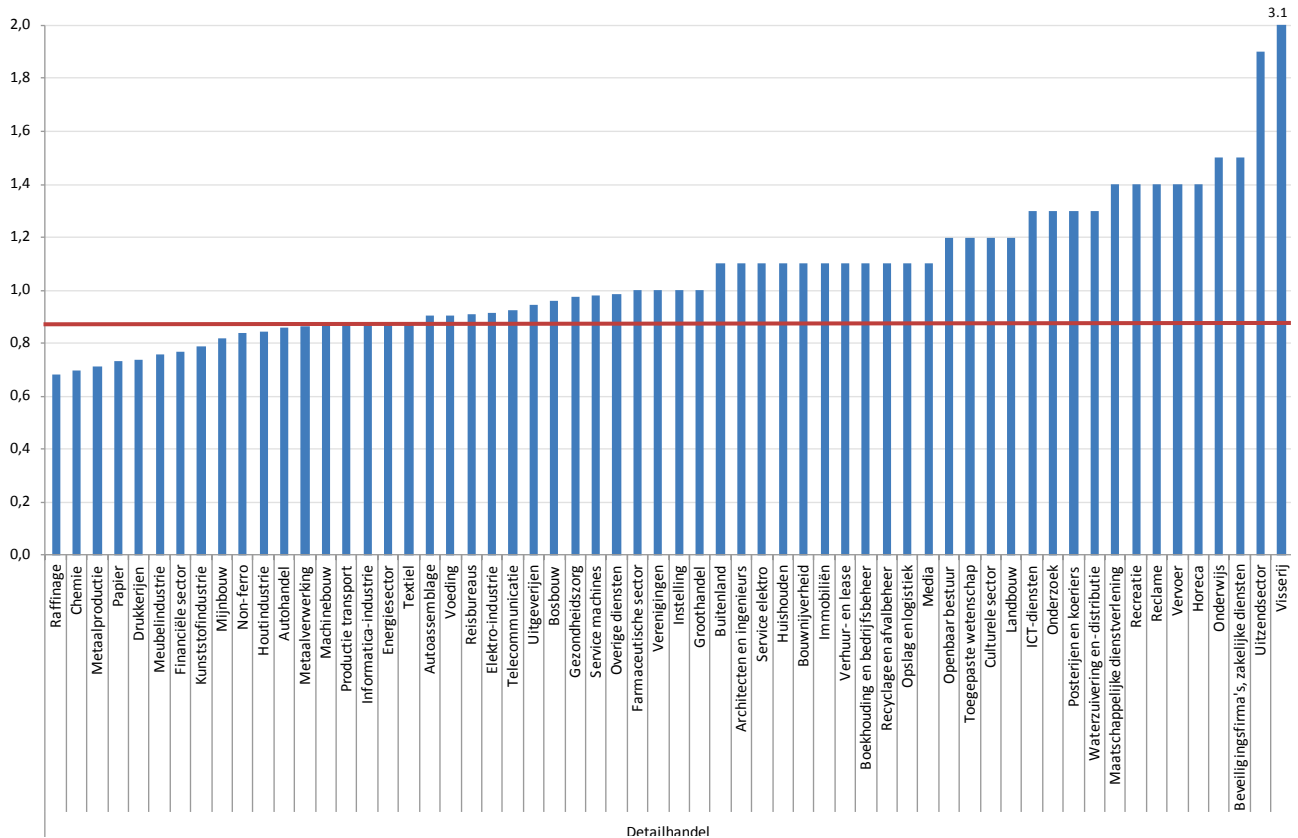
Werknemers in groeiende en startende bedrijven, kortweg bedrijven met jobcreatie, kennen een iets grotere dynamiek dan werknemers in krimpende of stoppende ondernemingen en een veel grotere dynamiek dan werknemers in stabiele ondernemingen.

Daarnaast springt het belang van de grootte van de onderneming in het oog. Ook wanneer gecontroleerd wordt voor andere werkgevers- en werknemerskenmerken blijkt er een groot verschil in werknemersdynamiek. In vergelijking met de referentiecategorie, werknemers bij werkgevers met meer dan 1 000 jobs, heeft een werknemer in een onderneming met 100 tot 199 jobs 40% meer kans op dynamiek, een werknemer in

een onderneming met vijf tot negen jobs bijna 300% of driemaal zoveel kans op dynamiek en een werknemer in een onderneming met minder dan vijf jobs²⁷ 500% of vijfmaal zoveel kans op dynamiek.

De multivariate analyses geven, in tegenstelling tot de univariate analyses, aan dat personen tewerkgesteld in een multiregionale onderneming een hogere kans op dynamiek vertonen. Deze ommekeer in de bevinding kwam er nadat gecontroleerd werd voor de grootte van de onderneming.

Figuur 18 Kans op dynamiek: odds ratio's (deel 3)



Een laatste ondernemingskenmerk dat in rekening gebracht wordt is de sector van tewerkstelling. Algemeen zien we relatief minder bewegingen in het industriële segment. Ook de financiële sector scoort hier vrij laag. Andere commerciële en niet-commerciële diensten maken de middenmoot uit. Een hogere kans op dynamiek vinden we in de primaire subsectoren (landbouw, bosbouw en visserij). Het economische belang van deze dynamiek moet echter genuanceerd worden gezien het feit dat nog geen percent van de tewerkstelling zich situeert binnen deze primaire sector. Daarnaast zijn er wel numeriek belangrijke subsectoren met een hogere kans op dynamiek. Het gaat hier dan om de uitzendsector, de sector die zakelijke diensten verzorgt (incl. een groot deel van de dienstencheque-ondernemingen), het onderwijs, de vervoerssector en de horeca.

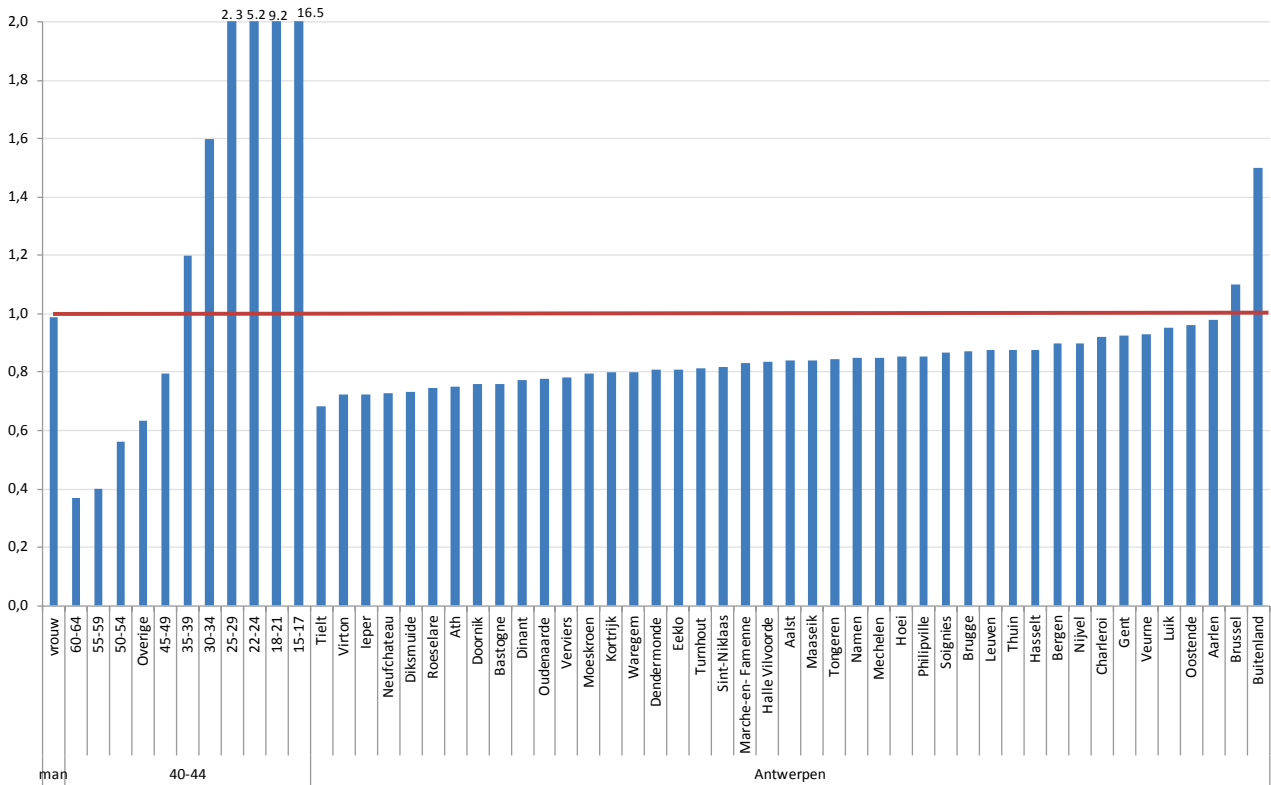
²⁷ Gezien de huidige DynaM-correctiemethode pas kan toegepast worden op bedrijven met minstens vijf werknemers, moet er rekening mee gehouden worden dat een deel van deze dynamiek nog onder de oneigenlijke of administratieve dynamiek zal vallen. We spreken van administratieve mobiliteit wanneer ondernemingen samensmelten, opsplitsen of van (juridische) entiteit veranderen waardoor de ruwe administratieve gegevens niet altijd de economische realiteit weerspiegelen. Neem het voorbeeld van een onderneming wiens ondernemingsnummer verandert, maar die blijft verder werken met dezelfde werknemers. Bij het linken van administratieve bestanden wordt echter uitgegaan van het (gewijzigde) ondernemingsnummer. Hierdoor lijkt het alsof alle werknemers uitstroomden, en opnieuw instroomden bij een andere onderneming. Gezien de grootte van het effect zal dit onze vaststelling dat kleine ondernemingen gekenmerkt worden door een grotere dynamiek echter niet substantieel beïnvloeden.

4.2 Kans op instroom

De populatie bij de instroommodellen werd gedefinieerd als de personen die aan het werk waren op het einde van een periode, op 30 juni t. Voor de bestudeerde periode gaat het om 16,9 miljoen observaties, waarvan ruim 3,1 miljoen of 18,5% als 'instromer' geassocieerd worden. We bekijken hun kans op instroom, id est de kans dat ze minder dan een jaar geleden instroomden bij de betreffende onderneming.

Figuur 19 geeft de odds ratio's van het model dat de kans op instroom berekent weer.

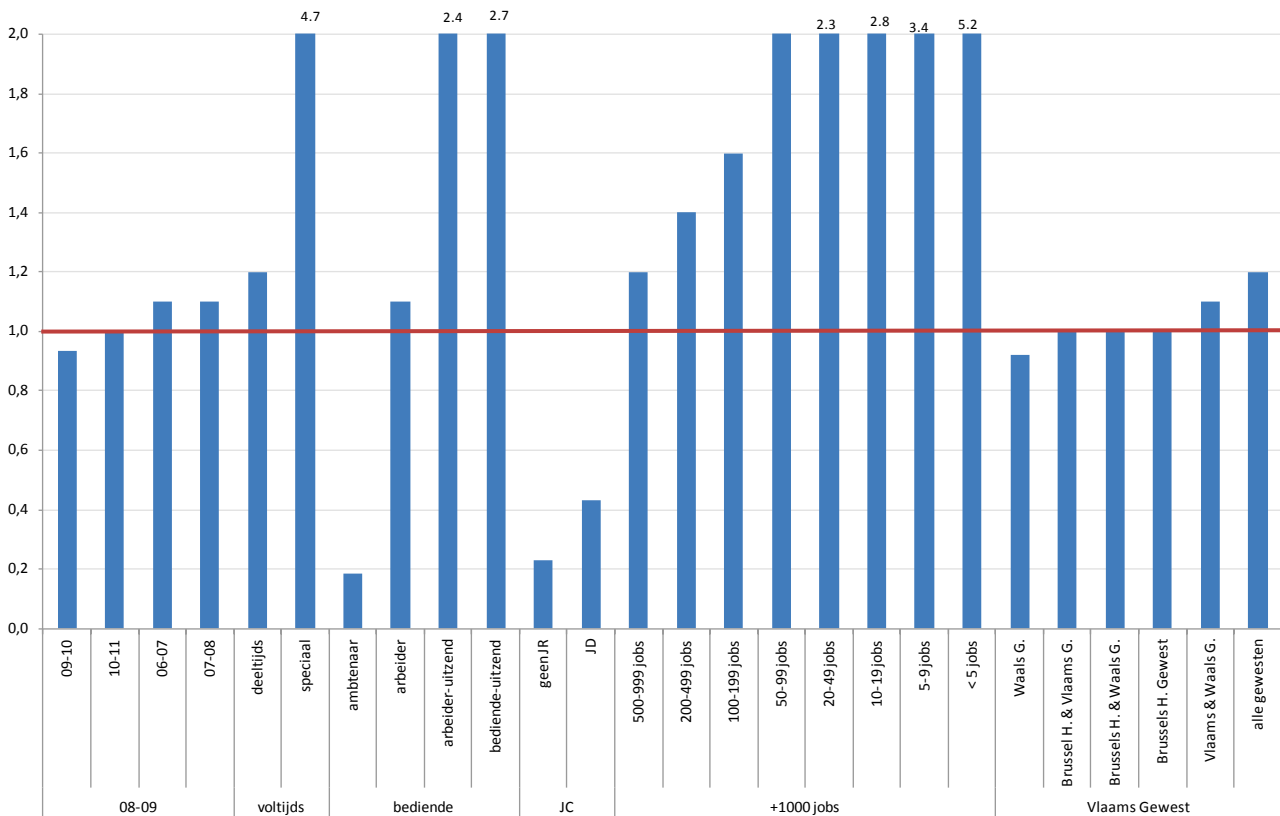
Figuur 19 Kans op instroom: odds ratio's (deel 1)



Figuur 19 geeft aan dat de leeftijd omgekeerd evenredig is met de kans om recent ingestroomd te zijn; in een jongere leeftijdsklasse is de kans om minder dan een jaar ingestroomd te zijn telkens groter dan in de volgende leeftijdsklasse.²⁸

²⁸ We maken hierbij abstractie van de leeftijdscategorie 'overige'.

Figuur 19 Kans op instroom: odds ratio's (deel 2)



We zien een verhoogde kans op instroom in de pre-crisis jaren 2006-2007 en 2007-2008. Tijdens de crisis blijkt de kans op instroom iets lager.

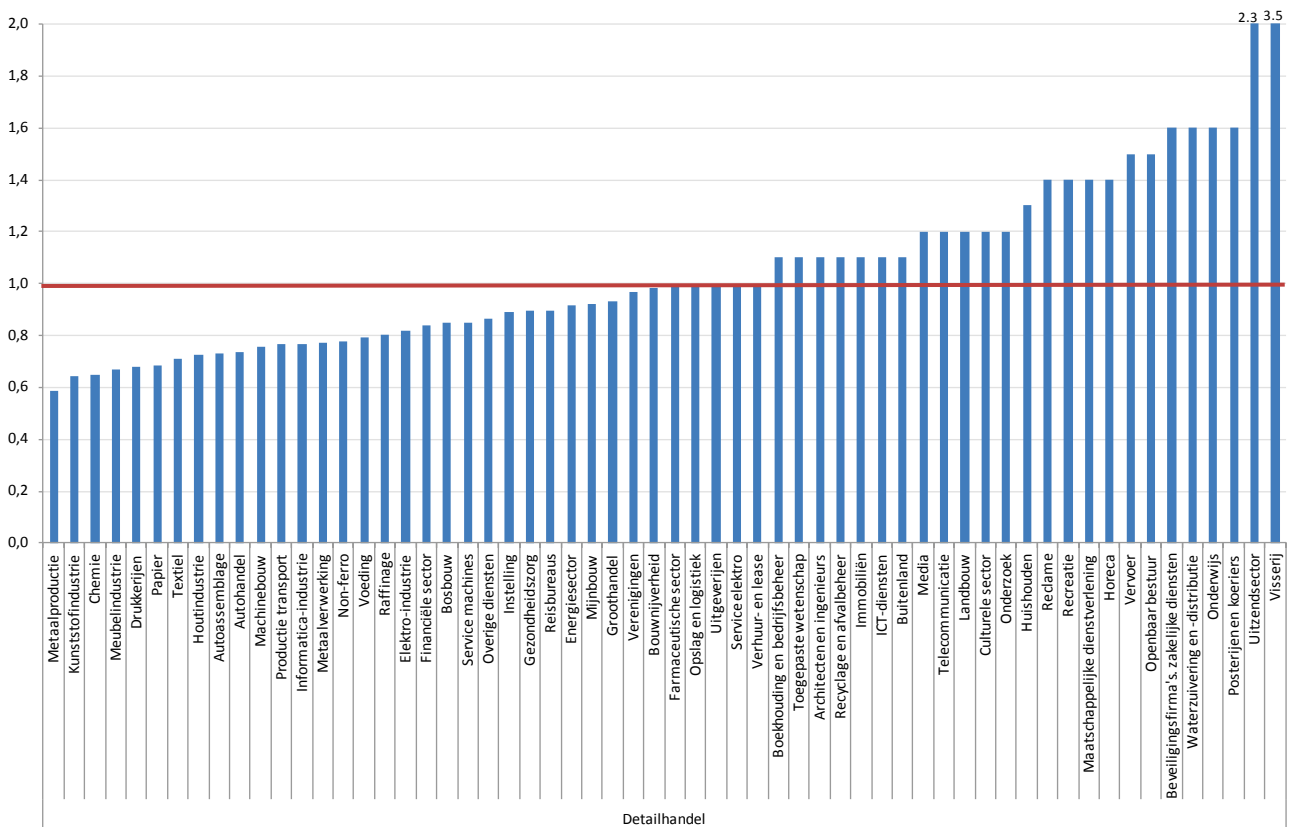
De deeltijdse werknemers in een onderneming hebben 20% meer kans om minder dan een jaar geleden ingestroomd te zijn bij een onderneming, voor de werknemers in een speciaal regime is deze kans bijna vijfmaal zo hoog als voor een voltijdse werknemer.

Verder toont figuur 19 ook grote verschillen op het vlak van statuut van de werknemer. De kans om minder dan een jaar geleden ingestroomd te zijn, is meer dan vijf keer kleiner voor ambtenaren dan voor bedienden. Arbeiders hebben een iets hogere kans om in te stromen dan bedienden, maar dit verschil is al bij al zeer beperkt. Wel grote verschillen merken we op bij de uitzendkrachten die ongeveer 2,5 tot 3 maal zoveel kans hebben om minder dan een jaar geleden ingestroomd te zijn.

Voor de gemeten werkgeverskenmerken zien we grote verschillen bij het type werkgever en de grootte van de onderneming. Werknemers tewerkgesteld in een bedrijf met jobcreatie zijn vaker recentelijk ingestroomd. Hun kans op instroom is vijfmaal groter dan werknemers tewerkgesteld in een onderneming zonder jobreallocatie en meer dan tweemaal groter dan werknemers bij een krimpbedrijf.

Ook als we enkel inzoomen op de instroom in een bedrijf, blijkt dat deze kans omgekeerd evenredig is met de grootte van de onderneming. Werknemers hebben meer kans om in te stromen in kleinere ondernemingen.

Figuur 19 Kans op instroom: odds ratio's (deel 3)



Ook de sector van tewerkstelling speelt een rol bij de bepaling van de kans op instroom. De odds ratio's die de verschillende subsectoren uitzet ten opzichte van de referentiecategorie 'detailhandel' schommelen van 0,6 tot 3,2. De lagere kansverhoudingen, id est minder kans om in te stromen dan in de detailhandel, vinden we ook hier terug in de industriële subsectoren. Grotere instroomkansen worden dan vooral genoteerd voor de uitzendsector, posterijen en koeriers, onderwijs, beveiligingsfirma's en andere zakelijke diensten, openbaar bestuur, vervoer, horeca, reclame en maatschappelijke dienstverlening.²⁹

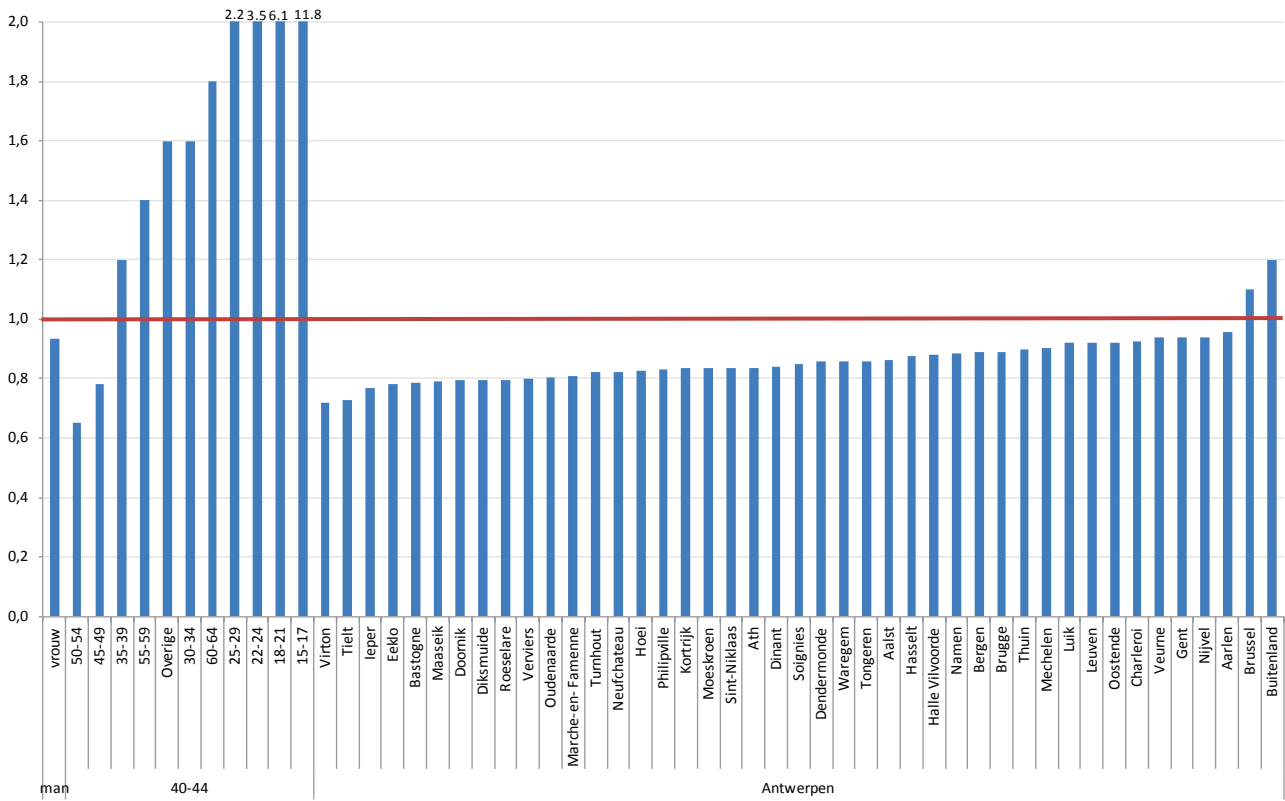
4.3 Kans op uitstroom

De vorige analyse ging in op de instroom in ondernemingen; personen die vanuit een job, inactiviteit of werkloosheid het afgelopen jaar aangeworven werden in een RSZ-plichtige onderneming. Deze paragraaf bekijkt de andere kant en focust op de uitstroom uit deze ondernemingen. Wanneer we de kans op uitstroom modelleren vertrekken we van de volgende populatie: de personen die aan het werk waren bij het begin van de periode, met name 30 juni van het jaar t-1. Concreet gaat het hier voor de periode 2006-2011 over 16,7 miljoen werknemers. Voor deze personen wordt nagegaan wat de kans is dat ze binnen het jaar uitstromen uit de onderneming. De gemiddelde kans op uitstroom werd reeds eerder meegegeven en bedraagt 17,5%.

Figuur 20 geeft de odds ratio's weer.

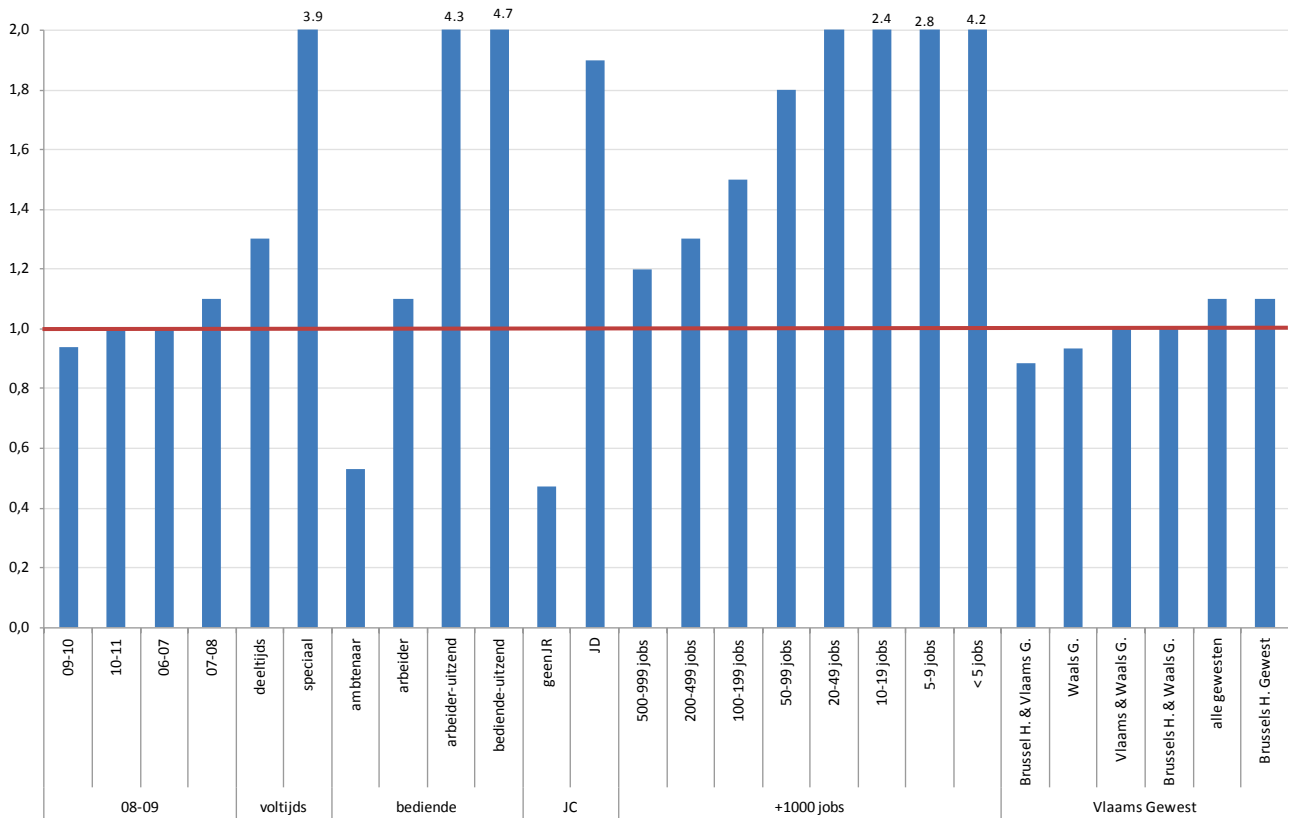
²⁹ De grotere kans op instroom voor de sectoren openbaar bestuur en onderwijs heeft vooral te maken met een instroom als contractuele werknemer. Deze worden gecategoriseerd als bediende of arbeider, en niet als ambtenaar. De kans dat men bij instroom in deze sectoren wordt tewerkgesteld als ambtenaar is bijzonder klein, zoals de variabele 'statuut' aangeeft (zie figuur 21 – deel 2).

Figuur 20 Kans op uitstroom: odds ratio's (deel 1)



Net als bij de vorige analyses blijkt de leeftijd een belangrijke bron van variatie in de kans op uitstroom in het komende jaar. De jongere leeftijdsklassen hebben de hoogste kans op uitstroom. Maar ook de werknemers vanaf 55 kennen een beduidend hogere kans dan werknemers tussen 35 en 54 om hun huidige job in het komende jaar te verlaten.

Figuur 20 Kans op uitstroom: odds ratio's (deel 2)



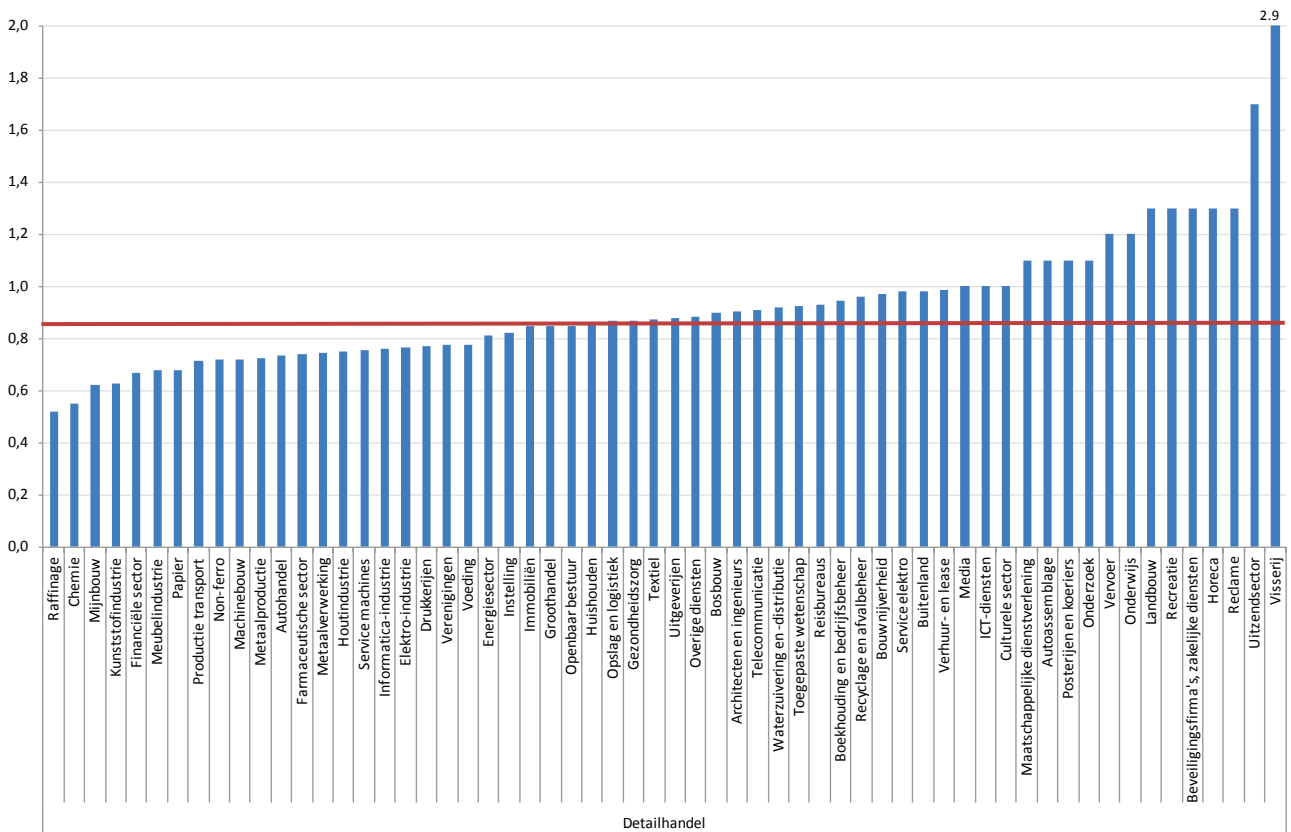
De kans op uitstroom ligt ongeveer 30% hoger voor deeltijdse werknemers dan voor voltijdse werknemers. Voor werknemers tewerkgesteld in een speciaal regime blijkt deze kans bijna viermaal zo hoog.

Ook naar statuut blijken er significante verschillen ten opzichte van de referentiecategorie 'bediende'. Ambtenaren hebben maar half zoveel kans om uit te stromen binnen het jaar. Uitzendkrachten hebben dan weer veel meer kans (4 à 4,5 maal zoveel) om uit te stromen. De verschillen tussen reguliere arbeiders en bedienden blijven veeleer beperkt.

Het type bedrijf waar men werkt blijkt ook samen te hangen met de kans op uitstroom. De laagste uitstroomkans noteren we voor werknemers in ondernemingen zonder jobreallocatie, de hoogste kans voor werknemers tewerkgesteld in ondernemingen die gekenmerkt worden door jobdestructie.

De uitstroomkans stijgt bovendien naarmate het gaat om een kleinere onderneming; de odds ratio's stijgen gestaag van 1,0 voor personen werkzaam in een bedrijf met meer dan 1 000 jobs naar 4,6 voor werknemers van een onderneming met minder dan vijf jobs.

Figuur 20 Kans op uitstroom: odds ratio's (deel 3)



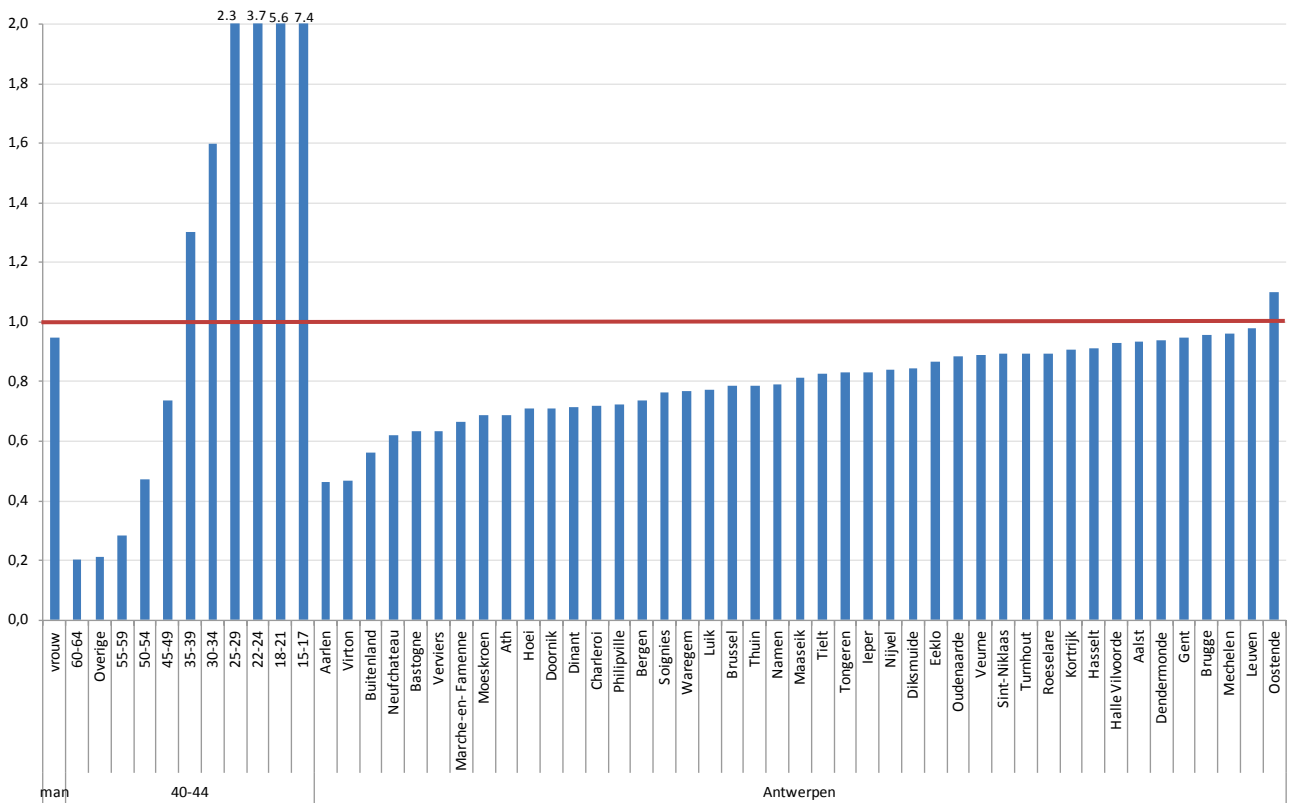
Sectoren waarin we een relatief hogere kans op uitstroom voor de werknemers vaststellen zijn de uitzendsector, de beveiligingsfirma's en zakelijke diensten, de horeca, de reclame en de recreatiesector. Een lagere uitstroomkans vinden we opnieuw terug in de industrie en de financiële sector.

4.4 Kans op job naar job transitie

In deze laatste multivariate analyse bestuderen we de kans om één job bij een RSZ-plichtige onderneming te verruilen voor een job bij een andere RSZ-plichtige onderneming. Voor deze analyse beperken we de onderzoekspopulatie tot de personen die zowel aan het begin als aan het einde van de periode een job hadden. Vervolgens kijken we wie dezelfde job behield en wie van job wisselde. In het totale bestand van 2006 tot 2011 vinden we 15,1 miljoen werknemers die aan de slag waren zowel bij het begin als het einde van het jaar, 8,8% onder hen wisselde van job. Anders gesteld, de kans op een jobwissel is 8,8%.

Figuur 21 geeft de verschillende odds ratio's.

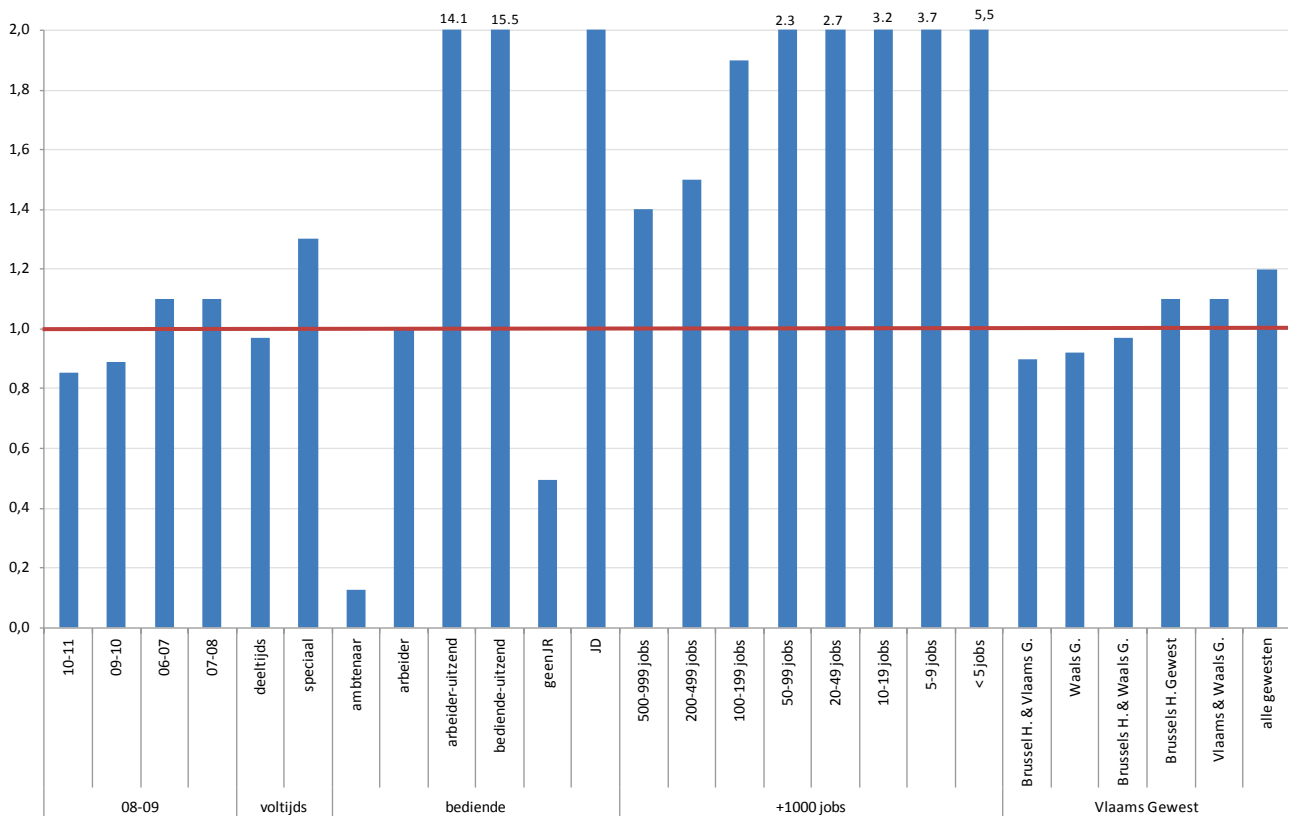
Figuur 21 Kans op job naar job transitie: odds ratio's (deel 1)



De kans op een job naar job transitie neemt duidelijk af met de leeftijd. Naarmate men ouder wordt blijft men meer werkzaam in hetzelfde bedrijf.

Verder geeft figuur 21 aan dat Vlamingen, hier gedefinieerd als de werknemers die in Vlaanderen wonen, meer van job wisselen dan werknemers die in Brussel of in Wallonië wonen.

Figuur 21 Kans op job naar job transitie: odds ratio's (deel 2)



De verschillen naar kalendertijd zijn voor het eerst meer uitgesproken in deze laatste multivariate analyse. Voor de crisis lag de kans op een job naar job transitie 20% tot 30% hoger dan tijdens de crisis, wanneer de werknemers eerder blijken vast te houden aan hun huidige job.

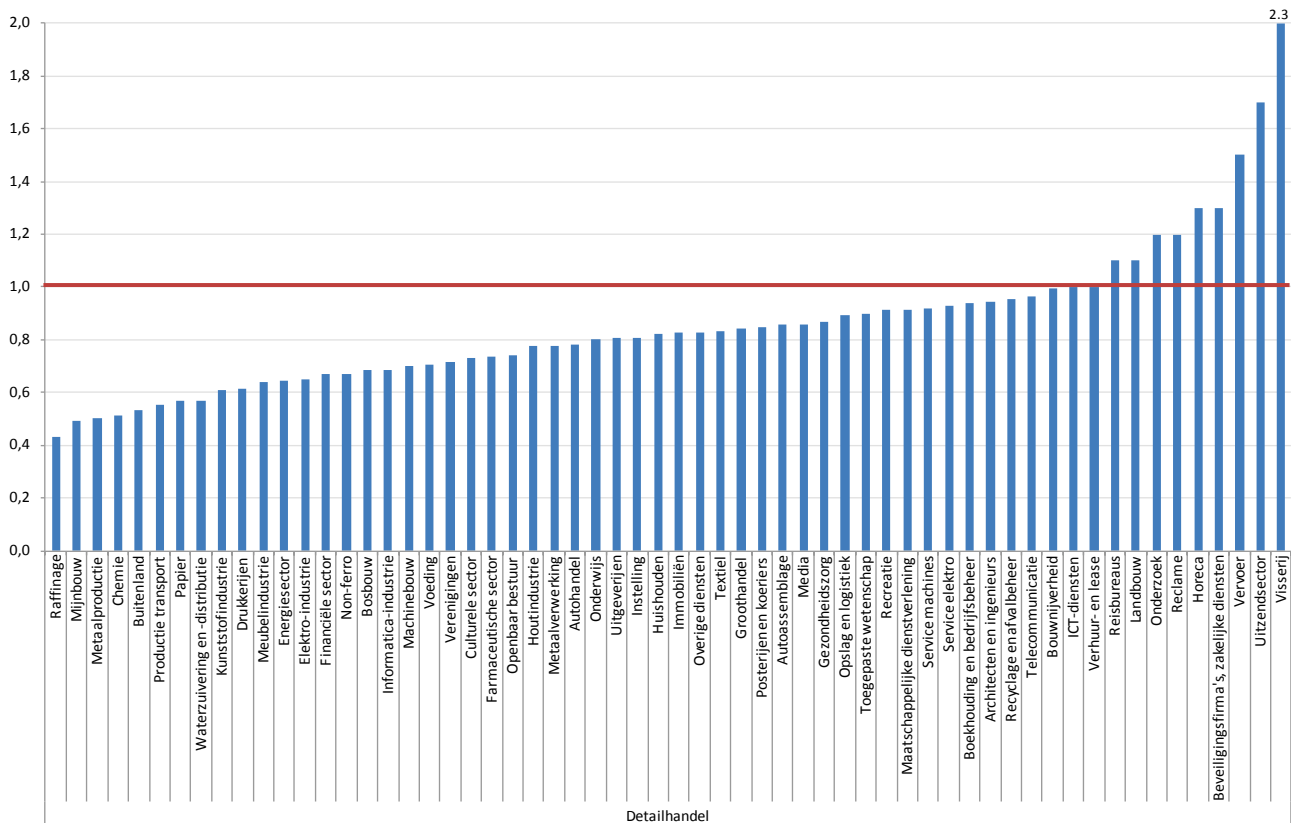
Personen die deeltijds werken bleken uit de vorige analyses telkens iets meer dynamiek in hun loopbaan te vertonen dan voltijds werkenden. Bij het modelleren van de kans op een job naar job transitie is dit niet meer het geval en vinden we het balkje van de deeltijds werkenden zelfs iets onder de rode referentielijn terug.

Naar statuut blijken opnieuw de ambtenaren de grootste kans te hebben om te blijven zitten in hun huidige job. De kans op een job naar job transitie is verder identiek voor arbeiders en bedienden. Uitzendkrachten hebben dan weer een veel hogere kans om van werkgever te veranderen.

Het type bedrijf waarin men werkzaam is, blijkt in sterke mate samen te hangen met de kans op een job naar job transitie. Werknemers in een bedrijf zonder jobreallocatie blijven het vaakst werkzaam in hun huidige job. Werknemers in een bedrijf gekenmerkt door jobdestructie, zullen dan weer vaker de overstap naar een andere werkgever maken; concreet is hun kans op een job naar job transitie bijna tweemaal zo hoog als in bedrijven met een netto jobcreatie en viermaal zo hoog als in bedrijven zonder enige jobreallocatie.

De kans op een job naar job transitie stijgt naarmate men werkzaam is in een kleinere onderneming. Dit heeft mogelijk te maken met het feit dat naarmate het bedrijf groter is de interne jobmarkt ook groter is en werknemers meer kans hebben op een passende jobwissel bij dezelfde werkgever.

Figuur 21 Kans op job naar job transitie: odds ratio's (deel 3)



Ook wanneer de kans op een jobwissel wordt geschat ten opzichte van het blijven in dezelfde job blijken er substantiële verschillen te zijn naargelang de sector waarin men werkzaam is. De hoogste kans op om van job te veranderen vinden we in de uitzendsector, de vervoerssector, de beveiligingsfirma's en zakelijke dienstverlening, onderzoek en horeca.

5. Werknemersbewegingen, samengevat

Eerder onderzoek op de DynaM-data liet toe conclusies te trekken over de werkgeversdynamiek en de werkgelegenheidsdynamiek. Met de uitbreiding van de data kan nu ook iets gezegd worden over de werknemersdynamiek of het personeelsverloop. Deze dynamiek ligt per definitie hoger dan de werkgelegenheidsdynamiek; naast de dynamiek nodig om tegemoet te komen aan de jobcreatie en jobdestructie, is er immers ook de vervangingsdynamiek, waarbij eenzelfde job door een andere werknemer ingevuld wordt. Gemiddeld bedraagt deze werknemersdynamiek jaarlijks ongeveer 18%, betrekking hebbend op 36% van de jobs die niet meer door dezelfde werknemer ingevuld worden. Meer specifiek vinden we dat 18,4% van de werknemers jaarlijks instroomt bij een nieuwe onderneming. Tegelijkertijd verlaat 17,4% jaarlijks de onderneming.

De dynamiek van de werknemers blijkt echter geen homogeen gegeven, dat evenredig verdeeld wordt over de verschillende ondernemingen, werknemers en contracttypes. Op basis van de analyses in deze paper kunnen we de volgende conclusies trekken met betrekking tot de relatie tussen deze factoren en de werknemersdynamiek:

- *geslacht*: de verschillen tussen mannen en vrouwen bleken, in tegenstelling tot de verwachtingen, eerder beperkt. Wanneer bovendien gecontroleerd wordt voor ondernemingskenmerken en/of kenmerken van de arbeidsrelatie op zich verdwijnt dit verschil helemaal;
- *leeftijd*: jongeren zijn het meest mobiel. Naast het feit dat ze vaak de eerste slachtoffers zijn bij bedrijfsrestructureringen, lijkt het hier ook vaak om vrijwillige mobiliteit te gaan. Deze jongeren staan immers aan het begin van hun loopbaan en zijn nog volop op zoek naar een passende job. Ze hebben bovendien ook nog minder bedrijfsspecifieke kennis opgebouwd en zijn dus minder aan een bedrijf of zelfs

sector gebonden. In de DynaM working paper over de rol van de sector bij jobmobiliteit (Vandekerckhove et al., 2013) wordt het onderscheid gemaakt naar inter- en intrasectorale mobiliteit en komt ook de samenhang met de leeftijd van de werknemer aan bod;

- *woonplaats*: over het algemeen blijken werknemers die in dichtbevolkte arrondissementen met veel ondernemingen wonen meer in- en uit te stromen. Zo zien we bijna overal hogere stroomgraden of -kansen voor inwoners van Antwerpen en Brussel. In het laatste model, wanneer we enkel inzoomen op de job naar job transitie, zakt Brussel echter weg naar een plaats in de middenmoot. Uit deze analyse komt naar voren dat de kans om de huidige job te verlaten voor een nieuwe groter is wanneer de werknemer in Vlaanderen woont;
- *statuut*: uitzendkrachten zijn mobieler dan reguliere werknemers. Ze zijn daarenboven veel meer afhankelijk van de stand van de conjunctuur: wanneer het economisch slecht gaat dienen ze als eerste uit te stromen, wanneer de economie terug aantrekt, verhoogt hun instroom ook onmiddellijk. Ambtenaren bevinden zich dan weer aan de andere kant van het spectrum; bij hen zien we relatief weinig werknemersdynamiek. De verschillen tussen arbeiders en bedienden blijven eerder beperkt;
- *regime*: de deeltijdse werknemers blijken een iets hogere kans op dynamiek, instroom of uitstroom te hebben in vergelijking met voltijdse werknemers. Wanneer we echter inzoomen op de kans om van job te wisselen (ten opzichte van de kans om in dezelfde job te blijven) valt dit verschil volledig weg;
- *werkgeverstype*: alle analyses geven aan dat in bedrijven zonder jobreallocatie ook minder werknemersdynamiek voorkomt. Werknemers werkzaam in een bedrijf met jobdestructie hebben beduidend meer kans om uit te stromen. Het model dat de job naar job transities modelleert geeft verder aan dat deze werknemers ook een hogere kans hebben om door te stromen naar een andere job;
- *ondernemingsgrootte*: kleine ondernemingen worden gekenmerkt door meer personeelsverloop dan grote ondernemingen. Deze vaststelling uit de univariate analyse bleef overeind bij de verschillende regressies waarbij gecontroleerd werd voor andere ondernemingskenmerken. Mogelijk kan dit verklaard worden door het feit dat in grote ondernemingen meer interne jobmogelijkheden bestaan zodat werknemers die van job willen wisselen niet noodzakelijk naar de externe jobmarkt moeten trekken;
- *locatie van de werkgever*: uit de univariate analyses leek nog een sterk verband te komen tussen de multiregionaliteit van een onderneming en de dynamiek van diens werknemers. Dit vermeende verband viel echter volledig weg toen in de vervolganalyses gecontroleerd werd voor bedrijfsgrootte en sector. De locatie van de werkgever blijkt in deze analyses voor weinig differentiatie in de kans op dynamiek te zorgen;
- *sector*: het is duidelijk dat de werknemersdynamiek niet evenredig verdeeld is over de verschillende sectoren. De industriële sector scoort over de hele lijn, relatief laag op het vlak van dynamiek. Veel beweging vinden we dan weer terug in de uitzendsector, de beveiligingsfirma's en zakelijke diensten (incl. veel dienstencheque-ondernemingen), de horeca en de vervoerssector. De DynaM working paper van Vandekerckhove et al. (2013) gaat een stap verder bij het in kaart brengen van de dynamiek en analyseert onder meer het verloop tussen de verschillende sectoren;
- *conjunctuur*: alle resultaten in deze paper lijken aan te geven dat in tijden van recessie de werknemersdynamiek terugvalt. In eerste instantie stromen minder mensen in. Wanneer de crisis daarenboven even aanhoudt blijkt ook de uitstroom uit de ondernemingen terug te vallen. Dit laatste kan verklaard worden door het feit dat werknemers in perioden van economische onzekerheid, indien mogelijk, kiezen voor de stabiliteit van hun huidige job. Het verschil tussen de opeenvolgende kalenderjaren is dan ook het duidelijkst in het laatste model waar de kans op een job naar job transitie ten opzichte van de kans om in de huidige job te blijven gemodelleerd wordt.

Bijlage

1. Methodologie

De DynaM-methode voor record linking

Cijfers over de demografie van ondernemingen (start en stopzetting, groei en krimp), over jobcreatie en -destructie en over in- en uitstroom van werknemers zijn zeer gevoelig voor de kwaliteit van de onderliggende data. Terwijl demografische

gebeurtenissen in bevolkingsregisters meestal eenduidig te interpreteren zijn, is dit voor demografische gebeurtenissen in ondernemingsregisters veel minder het geval. Zo kunnen bedrijven samensmelten, opsplitsen of van (juridische) entiteit veranderen. Deze gebeurtenissen zorgen voor 'missing links' in de registratie van ondernemingen doorheen de tijd. Hierdoor weerspiegelen ruwe administratieve gegevens niet altijd de economische realiteit. Meer bepaald hebben 'missing links' een sterke opwaartse vertekening van statistieken over de dynamiek op de arbeidsmarkt tot

gevolg: het aantal starters en stoppers wordt veel hoger geschat dan in werkelijkheid, en de jobcreatie en -destructie die ermee gepaard gaat eveneens.

Eurostat en OESO hebben aanbevelingen uitgewerkt om demografische gebeurtenissen van ondernemingen op systematische wijze te detecteren en te definiëren in overeenstemming met de economische realiteit (Eurostat/OECD, 2007). Een voorwaarde hiervoor is dat ondernemingen waarvan het ondernemingsnummer verandert of die betrokken zijn in een fusie- of splitsingsoperatie, opgespoord worden in de databank en hun records aan elkaar gekoppeld worden. Het doel van deze record linking is om de historiek van individuele ondernemingen te reconstrueren. Hiervoor worden links gelegd tussen zogenaamde predecessors en successors. Een predecessor-successor relatie kan het gevolg zijn van verschillende gebeurtenissen zoals een verandering van eigenaar, een fusie, een overname of andere herstructurering, of een verandering van ondernemingsnummer om administratieve of juridische redenen.

HIVA-KU Leuven en RSZ ontwikkelden een vernieuwende methode om een dergelijke record linking tot stand te brengen. De methode is uniek voor België en sluit aan bij recente inzichten uit Amerikaans en Scandinavisch onderzoek. Bij klassieke methodes voor record linking wordt enkel gebruik gemaakt van vrij algemene kenmerken zoals naam, locatie en economische activiteit van de onderneming. Een belangrijk nadeel van een dergelijke methode is dat ze blind is voor de grootte van de onderneming. Een klein aantal 'missing links' kan hierdoor een bijzonder grote vertekening opleveren voor de berekening van jobcreatie en -destructie. Bovendien laten klassieke methodes slechts gedeeltelijk toe om ondernemingen te koppelen die betrokken zijn in een fusie of splitsing.

De DynaM-methode voor record linking spoort relaties tussen predecessors en successors op aan de hand van de werknemers die ze tewerkstellen. De methode vertrekt van basissets van twee opeenvolgende kwartalen: deze bevatten alle koppels van ondernemingsnummers waarbij een cluster van minstens vijf werknemers 'verschuift' van de ene onderneming naar de andere. Wanneer deze werknemerscluster een bepaalde (absolute en relatieve) drempelwaarde overschrijdt, wordt een relatie gelegd tussen een predecessor en een successor. De relaties worden vervolgens geanalyseerd en ingedeeld volgens de aard van de demografische gebeurtenis.

Dankzij de record linking kunnen betrouwbare statistieken worden opgesteld over de start en stopzetting van werkgevers. Hierbij worden 'schijnbare' starters en stopzettingen, die louter het gevolg zijn van administratieve of juridische wijzigingen, geëlimineerd. Vervolgens kan ook het aantal jobs dat door starters en stopzettingen wordt gecreëerd en vernietigd nauwkeurig worden becijferd. Record linking laat ook toe demografische gebeurtenissen te detecteren waarbij meerdere ondernemingen betrokken zijn zoals fusies, overnames of splitsingen. Voor de berekening van jobcreatie en -destructie worden de werkgevers betrokken in één gebeurtenis samengevoegd tot één observatie-eenheid. Hierdoor wordt de jobreallocatie die enkel het gevolg is van administratieve of juridische wijzigingen, geëlimineerd.

De DynaM-methode voor record linking wordt beschreven in de DynaM working paper 'Employee flows to study firm and employment dynamics' (Geurts, Ramioul & Vets, 2011). Toepassing van de DynaM-correctiemethode zoals ze momenteel is geïmplementeerd door RSZ, leert dat overschatting van jobcreatie in de orde ligt van 30%, met jaarlijkse schommelingen in de beschouwde periode 2005-2011 tussen 23% en 39%. De overschatting van jobdestructie ligt in de orde van 33%, schommelend tussen 30% en 40%. Specifiek voor het aantal starters en stopzetters als werkgever ligt het aantal 40% lager dan op basis van ruwe administratieve data zou geconcludeerd worden (Van Mellaert et al., 2013).

De DynaM-cijfers

De basis van de DynaM-cijfers met betrekking tot de werkgevers-, werkgelegenheids- en werknemersdynamiek zijn de gegevens die de Rijksdienst voor Sociale Zekerheid (RSZ) en de Rijksdienst voor Sociale Zekerheid van de provinciale en plaatselijke overheidsdiensten (RSZPPO) verzamelen via de Multifunctionele Aangifte (DmfA). Elk kwartaal geven werkgevers elektronisch de loon- en arbeidstijdgegevens van hun werknemers door. Hierdoor beschikken de RSZ en de RSZPPO over een administratieve databank waarin zowel werkgevers als werknemers geregistreerd zijn met een uniek identificatienummer. Een dergelijke linked employer-employee database is een uiterst geschikte bron om de dynamiek op de arbeidsmarkt in kaart te brengen. De data zijn van hoge kwaliteit: ten eerste omdat de aangiften verplicht zijn en er verschillende controlemechanismen bestaan die de juistheid van de gegevens garanderen, ten tweede omdat de aangiften elektronisch gebeuren via de identificatienummers van de werkgevers en de werknemers. Hierdoor is het risico op foutieve of ontbrekende

gegevens zeer gering. De DynaM-data hebben betrekking op quasi 100% van de werkgevers en ruim 99% van de loontrekkende werkgelegenheid in België. Enkel de zeelieden ter koopvaardij zijn niet in de waarnemings sfeer opgenomen. Dit betreft echter maar een 10-tal werkgevers en ongeveer 1 150 werknemers. Zowel werkgevers onder de vorm van een rechtspersoon (vennootschappen) als werkgevers-natuurlijke persoon (zelfstandigen) zijn opgenomen en er is geen beperking op de grootte van de onderneming. DynaM beslaat hiermee de totale loontrekkende werkgelegenheid in de privésector en een groot deel van de publieke werkgelegenheid in België.

Voor de werknemersdynamiek zijn de DynaM-data enkel gebaseerd op de gegevens van RSZ. Bij het koppelen van werkgelegenheidsdynamiek en werknemersdynamiek dient hier steeds rekening mee gehouden te worden.

Analyse-eenheden

De observatie-eenheid voor de berekening van de DynaM-cijfers is de werkgever. Een werkgever is een onderneming die minstens één werknemer in dienst heeft tijdens de referentieperiode. Omdat DynaM enkel betrekking heeft op ondernemingen die werkgever zijn, wordt de term 'onderneming' vaak als synoniem voor 'werkgever' gebruikt. Voor de publieke sector gebruiken we de term 'organisatie'.

Een onderneming is de juridische eenheid die verbonden is met een uniek ondernemingsnummer dat wordt toegekend door de Kruispuntbank Ondernemingen (KBO). Elke werkgever, gekend bij RSZ of RSZPPO, is verbonden met één ondernemingsnummer. Deze juridische eenheid komt overeen met de Eurostat/OESO-definitie die wordt aanbevolen voor het opstellen van statistieken over de dynamiek van ondernemingen (Eurostat/OECD, 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). Veranderingen in de werkgelegenheid op het niveau van de individuele werkgever vormen de basis voor de berekening van alle DynaM-cijfers: zowel van starters en stopzettingen, groeiërs en krimpers, als van jobcreatie en -destructie en in- en uitstroom van personeel.

Een onderneming (of 'werkgever' of 'organisatie') kan op een enkele plaats gevestigd zijn of meerdere vestigingen met personeel bezitten. De cijfers van DynaM worden berekend op het niveau van de volledige onderneming in België, en niet op het niveau van de lokale vestiging. Dit betekent dat de start of sluiting van een lokale vestiging van een grotere onderneming niet geteld wordt als een starter of een stopzetting. Ook jobcreatie en -destructie worden berekend op het niveau van de onderneming. In België heeft 97% van de werkgevers slechts één vestiging. Voor de meeste ondernemingen valt het niveau van de onderneming dus samen met dat van de vestiging.

Voor statistieken over de dynamiek van de arbeidsmarkt heeft de keuze van het analyseniveau een belangrijke impact op de resultaten. Op vestigingsniveau wordt er immers meer dynamiek waargenomen dan op het niveau van de onderneming. DynaM volgt de aanbevelingen van Eurostat/OECD (2007), die de onderneming aanbeveelt als analyse-eenheid voor het opstellen van statistieken over de dynamiek van bedrijven en van de jobs die daarbij gecreëerd of vernietigd worden.

Een job is synoniem voor een arbeidsplaats bij een werkgever die wordt ingevuld door een werknemer. Er wordt geen onderscheid gemaakt tussen voltijdse en deeltijdse jobs. Werknemers kunnen een job uitoefenen bij meerdere werkgevers. Daardoor zijn er in België iets meer jobs dan werknemers.

Wanneer de werknemer zich in een bijzondere situatie bevindt, wordt zijn arbeidsplaats soms wel als een job geteld en soms niet. We geven hier een aantal situaties die vragen kunnen oproepen bij de interpretatie van de DynaM-cijfers. Arbeidsplaatsen van werknemers die afwezig zijn wegens ziekte, verlof of tijdelijke werkloosheid worden wel geteld als jobs. Arbeidsplaatsen van werknemers in voltijdse loopbaanonderbreking of tijdskrediet worden niet geteld als jobs. Arbeidsplaatsen ingevuld door uitzendkrachten worden geteld als jobs van het uitzendkantoor en niet van de onderneming waar ze effectief werken. Meer gedetailleerde informatie vindt de lezer in de inleiding van de RSZ-brochures over de Loontrekkende tewerkstelling, zie <http://www.rsz.fgov.be/nl/content/statistics/publications/employment.html>.

Startende en stopgezette werkgevers

Een startende werkgever is een nieuwe werkgever die nieuwe arbeidsplaatsen creëert. Startende

werkgevers worden afgebakend op basis van kwartaaldata. Een startende werkgever heeft geen arbeidsplaatsen in het begin van het kwartaal en minstens één arbeidsplaats op het einde ervan. De start van een onderneming als werkgever kan plaats vinden enige tijd na de start van de economische activiteiten van een onderneming. De startersgraad is het percentage starters ten opzichte van het totaal aantal actieve werkgevers in een periode.

Een stopgezette werkgever is een bestaande werkgever waar alle arbeidsplaatsen worden vernietigd. Stopzettingen worden afgebakend op basis van kwartaaldata. Bij een stopzetting heeft een werkgever minstens één arbeidsplaats in het begin van het kwartaal, en geen op het einde ervan. De stopzetting van een onderneming als werkgever betekent niet noodzakelijk de stopzetting van alle economische activiteiten van de onderneming. De stopzettingsgraad is het percentage stopzettingen ten opzichte van het totaal aantal actieve werkgevers in een periode.

Jobreallocatie: creatie en destructie

Jobcreatie en -destructie worden gemeten als veranderingen in het aantal arbeidsplaatsen op het niveau van de individuele werkgever. Voor de jaargegevens van DynaM wordt gekeken naar het verschil tussen het aantal jobs op 30 juni van jaar t en 30 juni van jaar $t-1$. Als het aantal arbeidsplaatsen in een onderneming op het eind van de periode groter is dan in het begin, is sprake van jobcreatie. Als het aantal jobs op het einde kleiner is dan in het begin, is sprake van jobdestructie. De som van beide componenten, jobcreatie en -destructie, noemt men de totale jobreallocatie. Het verschil tussen beide componenten is de nettowerkgelegenheidsevolutie of netto jobreallocatie. DynaM volgt hiermee de berekeningswijze van Davis, Haltiwanger en Schuh (1996) die vandaag algemeen aanvaard is.

De cijfers over jobcreatie en -destructie meten geen gelijktijdige jobcreatie en -destructie in eenzelfde onderneming. Bijvoorbeeld: een bedrijf dat twintig arbeiders ontslaat en tien IT-medewerkers aanwerft, wordt geteld als een krimper met een destructie van tien jobs. De statistieken onderschatten dus (licht) de werkelijke jobcreatie en -destructie. Jobcreatie en -destructie is niet gelijk aan de in- en uitstroom van werknemers. Werknemers kunnen aangeworven worden of vertrekken zonder dat het aantal jobs in de onderneming verandert. Ook kan een bepaalde arbeidsplaats in de loop van het jaar door verschillende mensen worden bezet. Omdat jobcreatie en -destructie niet verbonden is met individuele werknemers,

kan jobcreatie en -destructie niet ingedeeld worden naar persoonskenmerken (leeftijd, geslacht, ...) of andere kenmerken verbonden aan de individuele arbeidsovereenkomst (voltijds/deeltijds, arbeider/bediende/ambtenaar, loonniveau, ...).

De jobcreatiegraad is de procentuele verhouding tussen het aantal bijkomende jobs dat in een jaar werd gecreëerd door starters en groeiende ondernemingen (de brutojobcreatie) en het totaal aantal arbeidsplaatsen. De jobdestructiegraad is de procentuele verhouding tussen het aantal jobs dat in een jaar vernietigd werd door stopzettingen en krimpende ondernemingen (de brutojobdestructie) en het totaal aantal arbeidsplaatsen. Het totaal aantal arbeidsplaatsen wordt berekend als het gemiddelde van het totaal aantal arbeidsplaatsen in jaar $t-1$ en t . Dit is ongewoon. 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 -100% en $+\infty$, zijn de jobcreatie- en jobdestructiegraden daardoor symmetrische maten tussen -200% en $+200\%$. Voor relatief kleine evoluties ($\pm 20\%$) liggen de graden dicht bij de uitkomsten van de traditionele berekeningswijze.

Werknemersreallocatie: instroom in en uitstroom uit de onderneming

Onder het niveau van de werkgelegenheidsdynamiek, die verschillen in het aantal jobs in een onderneming meet, ligt de werknemersdynamiek, die veranderingen bij individuele werknemers registreert. Het is duidelijk dat deze overgang van jobs naar werknemers enkele belangrijke veranderingen met zich meebrengt. Zo kan een onderneming die netto gezien krimpt wel mensen aanwerven, uit een groeiende onderneming kunnen werknemers vertrekken en een stabiele onderneming impliceert niet noodzakelijk een stabiel werknemersbestand, maar enkel dat de instroom in en de uitstroom uit deze onderneming perfect in evenwicht zijn.

In DynaM wordt naar deze meest basale stromen op de arbeidsmarkt verwezen als 'instroom' en 'uitstroom'. Het gaat hier dan telkens om de instroom in en de uitstroom uit een RSZ-plichtige onderneming. Samen maken deze stromen de totale werknemersdynamiek of bruto werknemersreallocatie uit. Het verschil tussen instroom en uitstroom is de nettowerkgelegenheidsevolutie of netto werknemersreallocatie.

Net als bij de werkgelegenheidsdynamiek wordt de werknemersdynamiek gemeten op ondernemingsniveau door twee tijdstippen met elkaar te vergelijken. Concreet wordt het werknemersbestand op 30 juni van het jaar t-1 vergeleken met dat op 30 juni van het jaar t.

Wanneer een werknemer van een RSZ-plichtige onderneming niet teruggevonden wordt in de DmfA-aangifte van het jaar t-1, maar wel van het jaar t spreken we van instroom (Davis & Haltiwanger, 1999).

Analoog wordt een uitstroom geregistreerd wanneer een werknemer die op 30 juni t-1 nog werkzaam was bij de onderneming niet meer geregistreerd wordt op 30 juni t (Davis & Haltiwanger, 1999). Het kan hier gaan om zogenaamd natuurlijk verloop (pensioen, sterfte, ...), maar ook om contracten die aflopen, vrijwillige uitstroom en ontslagen. Het is niet mogelijk aan de hand van de Dynam-data een inzicht te geven in deze verschillende vormen van uitstroom.

De blijvers in een onderneming zijn de werknemers die zowel op 30 juni van het jaar t-1 als op 30 juni t aan de slag zijn bij dezelfde werkgever.

Om de vergelijking van de werknemers-dynamiek tussen verschillende groepen van ondernemingen of werknemers te kunnen maken worden de indicatoren ook uitgedrukt in ratio's. Naar analogie met de berekeningswijze gevolgd bij de werkgelegenheidsdynamiek worden deze ratio's berekend door de indicatoren te delen door de gemiddelde tewerkstelling in het betreffende jaar.

Uniregionale en multiregionale werkgevers

De DynaM-cijfers worden berekend op het niveau van de onderneming. In de meeste gevallen bevindt deze onderneming zich op één locatie (97%) of heeft de onderneming verschillende vestigingen in hetzelfde gewest (2%). Dit zijn uniregionale werkgevers.

Een beperkt aantal ondernemingen (1,1%) bezit vestigingen in verschillende gewesten. Dit zijn multiregionale werkgevers. Het zijn doorgaans grote ondernemingen of organisaties: samen zijn ze goed voor 37% van het totaal aantal arbeidsplaatsen. Omdat jobcreatie en -destructie worden berekend op het niveau van de onderneming, worden deze cijfers voor multiregionale werkgevers gelokaliseerd in een 'multiregionale categorie'.

Economische sectorindeling

Alle arbeidsplaatsen van een bepaalde werkgever worden toegewezen aan één enkele sector, de hoofdactiviteit van de werkgever. Dit is de activiteit met het hoogste omzetcijfer, of bij gebrek hieraan, de activiteit waaraan het grootste aantal werknemers deelneemt. De indeling gebeurt volgens de NACE-BEL 2008; dit is de Belgische nomenclatuur die in overeenstemming is met de Europese activiteitenindeling NACE Rev. 2. Meer info vindt u op <http://statbel.fgov.be/nl/statistieken/gegevensinzameling/nomenclaturen/nacebel/>.

Een belangrijke uitzondering vormen de jobs die worden ingevuld door uitzendkrachten. Deze worden alle geteld in de uitzendsector (NACE 78) omdat ze enkel gekend zijn als werknemers van het uitzendkantoor en niet als werknemers van de onderneming waar ze werken.

De toewijzing van arbeidsplaatsen aan een economische activiteitssector kan op twee wijzen afwijken van deze die gebruikt wordt in de RSZ-tewerkstellingscijfers.

Een onderneming wordt voor de volledige referentieperiode aan één activiteitssector (de meest actuele) toegewezen. Zo worden de jobcreatie en -destructie, noch de netto-evoluties verstoord door sectorverschuivingen van ondernemingen in de loop van de referentieperiode. In de RSZ-tewerkstellingsstatistieken worden de arbeidsplaatsen gekoppeld aan de activiteitscode zoals die voor het gegeven kwartaal van toepassing was en moet bij de tewerkstellingsevolutie op sectorniveau wel rekening gehouden worden met klasseverschuivingen van individuele ondernemingen.

Voor de berekening van de jobreallocatie worden de door de record-linking gekoppelde werkgevers samengevoegd tot één observatie-eenheid. Deze nieuwe observatie-eenheid krijgt de activiteitscode van de belangrijkste werkgever aan het eind van de referentieperiode. Indien bijvoorbeeld bij een fusie van een industriële onderneming met een groothandelsonderneming een nieuwe onderneming ontstaat die bij industrie wordt ingedeeld, dan wordt de volledige observatie-eenheid bij de industrie ingedeeld.

Ondernemingsgrootte

De ondernemingsgrootte van een werkgever wordt berekend als het gemiddelde van het aantal arbeidsplaatsen in het begin (30 juni jaar t-1) en

op het einde (30 juni jaar t) van de betreffende periode. Enkel de ondernemingsgrootte van starters en stopzettingen wijkt hiervan af. De ondernemingsgrootte van starters is gelijk aan het aantal arbeidsplaatsen op 30 juni van jaar t. De ondernemingsgrootte van werkgevers die hun activiteiten stopzetten is gelijk aan het aantal arbeidsplaatsen op 30 juni van jaar t-1. DynaM volgt hiermee de berekeningswijze van Haltiwanger, Jarmin en Miranda (2010).

2. Indeling naar gedetailleerde economische activiteit

Code	Snelnaam	Label
AA1	Landbouw	Landbouw
AA2	Bosbouw	Bosbouw
AA3	Visserij	Visserij en aquacultuur
BA1	Mijnbouw	Winning van delfstoffen
CA1	Voeding	Vervaardiging van voedingsmiddelen, dranken en tabaksproducten
CB1	Textiel	Textiel-, kleding- en leernijverheid
CC1	Houtindustrie	Houtindustrie, vervaardiging van artikelen van kurk, riet of vlechtwerk
CC2	Papier	Vervaardiging van papier en papierwaren
CC3	Drukkerijen	Drukkerijen, reproductie van opgenomen media
CD1	Raffinage	Vervaardiging van cokes en van geraffineerde aardolieproducten
CE1	Chemie	Vervaardiging van chemische producten
CF1	Farmaceutische sector	Vervaardiging van farmaceutische grondstoffen en producten
CG1	Kunststofindustrie	Vervaardiging van producten van rubber of kunststof
CG2	Non-ferro	Vervaardiging van andere niet-metaalhoudende minerale producten
CH1	Metaalproductie	Vervaardiging van metalen in primaire vorm
CH2	Metaalverwerking	Vervaardiging van producten van metaal (excl. machines en apparaten)
CI1	Informatica-industrie	Vervaardiging van informaticaproducten en elektronische en optische producten
CJ1	Elektro-industrie	Vervaardiging van elektrische apparatuur
CK1	Machinebouw	Vervaardiging van machines, apparaten en werktuigen, n.e.v.
CL1	Autoassemblage	Vervaardiging en assemblage van motorvoertuigen, aanhangwagens en opleggers
CL2	Productie transport	Vervaardiging van andere transportmiddelen
CM1	Meubelindustrie	Vervaardiging van meubelen en overige industrie
CM2	Service machines	Reparatie en installatie van machines en apparaten
DA1	Energiesector	Productie en distributie van elektriciteit, gas, stoom en gekoelde lucht
EA1	Waterzuivering en -distributie	Winning, behandeling en distributie van water
EA2	Recyclage en afvalbeheer	inzameling en verwerking van afval en afvalwater; terugwinning, sanering en ander afvalbeheer
FA1	Bouwnijverheid	Bouwnijverheid
GA1	Autohandel	Groot- en detailhandel in en onderhoud en reparatie van motorvoertuigen en motorfietsen
GA2	Groothandel	Handelsbemiddeling en groothandel (excl. auto's en motorfietsen)
GA3	Detailhandel	Detailhandel (excl. auto's en motorfietsen)
HA1	Vervoer	Vervoer
HA2	Opslag en logistiek	Opslag en vervoerondersteunende activiteiten
HA3	Posterijen en koeriers	Posterijen en koeriers
IA1	Horeca	Verschaffen van accommodatie en maaltijden
JA1	Uitgeverijen	Uitgeverijen
JA2	Media	Productie van films en muziek, radio en TV
JB1	Telecommunicatie	Telecommunicatie
JC1	ICT-diensten	Informaticatechnologie en dienstverlenende activiteiten op gebied van informatica
KA1	Financiële sector	Financiële activiteiten en verzekeringen
LA1	Immobilien	Exploitatie van en handel in onroerend goed
MA1	Boekhouding & bedrijfsbeheer	Rechts- en boekhoudkundige dienstverlening, activiteiten van hoofdkantoren; bedrijfsbeheer
MA2	Architecten en ingenieurs	Architecten en ingenieurs; technische testen en toetsen
MB1	Onderzoek	Speur- en ontwikkelingswerk op wetenschappelijk gebied
MC1	Reclame	Reclamebureaus, mediarepresentatie, markt- en opinieonderzoek
MC2	Toegepaste wetenschap	Wetenschappelijke en technische activiteiten (incl. veterinaire diensten)
NA1	Verhuur- en lease	Verhuur- en lease
NA2	Uitzendsector	Terbeschikkingstelling van personeel
NA3	Reisbureaus	Reisbureaus, reisorganisatoren, reserveringsbureaus en aanverwante activiteiten
NA4	Beveiligingsfirma's, zakelijke diensten	Beveiligings- en opsporingsactiviteiten, overige zakelijke dienstverlening
OA1	Openbaar bestuur	Openbaar bestuur en defensie; verplichte sociale verzekeringen
PA1	Onderwijs	Onderwijs
QA1	Gezondheidszorg	Menselijke gezondheidszorg
QB1	Instelling	Maatschappelijke dienstverlening met huisvesting
QB2	Maatschappelijke dienstverlening	Maatschappelijke dienstverlening zonder huisvesting
RA1	Culturele sector	Kunst en amusement, bibliotheken, musea, loterijen en kansspelen
RA2	Recreatie	Sport, ontspanning en recreatie
SA1	Verenigingen	Verenigingen
SA2	Service electro	Reparatie van computers en consumentenartikelen
SA3	Overige diensten	Overige persoonlijke diensten
TA1	Huishouden	Huishoudens als werkgever van huishoudelijk personeel
UA1	Buitenland	Extraterritoriale organisaties en lichamen

3. Cijfergegevens met betrekking tot de indeling volgens kenmerken van de arbeidsrelatie

Statuut

Statuut	2006-2007	2007-2008	2008-2009	2009-2010	2010-2011
<i>Instroom - absolute aantallen</i>					
- bediende - regulier	270 721	299 707	264 938	249 753	273 426
- bediende - uitzend	35 237	37 310	29 560	33 005	37 347
- arbeider - regulier	271 765	283 096	243 081	241 918	263 025
- arbeider - uitzend	61 238	58 276	39 608	53 255	58 831
- ambtenaar	9 441	10 067	10 575	8 819	8 924
<i>Instroom - graden</i>					
- bediende - regulier	17,3%	18,6%	16,1%	15,1%	16,3%
- bediende - uitzend	88,5%	86,3%	72,0%	84,3%	86,7%
- arbeider - regulier	22,7%	23,3%	19,8%	19,8%	21,3%
- arbeider - uitzend	82,6%	78,3%	63,1%	90,0%	85,0%
- ambtenaar	2,1%	2,2%	2,3%	1,9%	2,0%
<i>Uitstroom - absolute aantallen</i>					
- bediende - regulier	233 654	243 172	244 234	229 722	241 335
- bediende - uitzend	31 155	34 519	36 625	29 701	32 832
- arbeider - regulier	247 944	245 703	249 671	229 839	237 514
- arbeider - uitzend	57 659	61 234	59 456	40 548	51 346
- ambtenaar	23 676	24 753	23 783	23 579	25 759
<i>Uitstroom - graden</i>					
- bediende - regulier	15,0%	15,1%	14,9%	13,9%	14,4%
- bediende - uitzend	78,2%	79,8%	89,3%	75,8%	76,2%
- arbeider - regulier	20,7%	20,2%	20,4%	18,8%	19,2%
- arbeider - uitzend	77,7%	82,3%	94,7%	68,5%	74,2%
- ambtenaar	5,2%	5,4%	5,2%	5,2%	5,7%

Bron: Rijksdienst Sociale Zekerheid en DynaM-Belgium.org

Regime

Regime	2006-2007	2007-2008	2008-2009	2009-2010	2010-2011
<i>Instroom - absolute aantallen</i>					
- voltijds	356 034	381 178	312 359	296 207	340 017
- deeltijds	177 002	194 172	187 917	186 078	186 693
- speciaal	115 524	113 112	87 487	104 468	114 833
<i>Instroom - graden</i>					
- voltijds	15,9%	16,8%	13,8%	13,3%	15,2%
- deeltijds	18,5%	19,5%	18,1%	17,3%	16,9%
- speciaal	81,9%	79,3%	67,9%	84,1%	83,1%
<i>Uitstroom - absolute aantallen</i>					
- voltijds	317 435	321 160	325 772	289 134	300 708
- deeltijds	167 824	174 484	175 952	176 802	185 986
- speciaal	109 253	113 884	112 047	87 454	102 033
<i>Uitstroom - graden</i>					
- voltijds	14,2%	14,2%	14,4%	13,0%	13,5%
- deeltijds	17,6%	17,5%	16,9%	16,4%	16,8%
- speciaal	77,4%	79,9%	87,0%	70,4%	73,8%

Bron: Rijksdienst Sociale Zekerheid en DynaM-Belgium.org

Bibliografie

- Abowd J., Corbel P. & Kramarz F. (1999), 'The Entry and Exit of Workers and the Growth of Establishments', *The Review of Economics and Statistics*, vol. 81, p. 2, p. 170-187.
- Abowd J., Stephens B., Vilhuber L., Andersson F., McKinney K., Roemer M. & Woodcock S. (2009), *The LEHD infrastructure files and the creation of the quarterly workforce indicators*, University of Chicago Press for the NBER.
- Barlet M., Blanchet D., Crusson L., Givord P., Picart C., Rathelot R. & Sillard P. (2007), 'Flux de main-d'oeuvre, flux d'emplois et internationalisation', *L'économie française*, édition 2007, INSEE, Paris.
- Bassanini A. & Marianna P. (2009), 'Looking Inside the Perpetual-Motion Machine. Job and Worker Flows in OECD Countries', *OECD Social, Employment and Migration Working Papers*, OECD Publishing, n° 95.
- Becker G.S. (1964), *Human capital: a theoretical analysis with special reference to education*, National Bureau for Economic Research, Columbia University Press, New York and London.
- Benedetto G., Haltiwanger J., Lane J. & McKinney K. (2007), 'Using Worker Flows to Measure Firm Dynamics', *Journal of Business & Economic Statistics*, vol. 25, n° 3, p. 299-313.
- Bingley P., Eriksson T., Werwatz A. & Westergård-Nielsen N. (1999), Beyond manucentrism: Some fresh facts about job and worker flows (No. 1999, 74). Discussion Papers, Interdisciplinary Research Project 373: Quantification and Simulation of Economic Processes.
- Buechtemann C.E. (1993), 'Employment Security and Labor Market Behavior Interdisciplinary Approaches and International Evidence', *Labour*, vol. 7, n° 3, p. 34-34.
- Burdett K. (1978), 'A theory of employee job search and quit rates', *The American Economic Review*, vol. 68, n° 1, p. 212-220.
- Burgess S., Lane J. & Stevens D. (2000), 'Job Flows, Worker Flows and Churning', *Journal of Labour Economics*, vol. 18, n° 3, p. 473-502.
- Butani S.J., Clayton R.L., Kapani V., Spletzer J.R., Talan D.M. & Werking G.S. (2006), 'Business employment dynamics: tabulations by employer size', *Monthly Labor Review*, vol. 129, n° 2.
- CBS (2011), *Arbeidsmarktdynamiek, Methodebeschrijving en uitkomsten 2001–2008*, Centraal Bureau voor de Statistiek, Den Haag/Heerlen.
- Davis J.S., Haltiwanger J.C. & Schuh S. (1996), *Job creation and destruction*, Cambridge/London.
- Davis J.S. & Haltiwanger J.C. (1999), 'Gross Job Flows,' in Ashenfelter & Card (eds.), *Handbook of Labor Economics*.
- Eurostat/OECD (2007), *Eurostat - OECD Manual on Business Demography Statistics*, Luxembourg.
- Fouarge D., Kerkhofs M., Vosse JP., de Wolff C. & Grim R. (2001), *Tendrapport aanbod van arbeid 2001*, OSA publicatie A184.
- Frederiksen A. (2008), 'Gender differences in job separation rates and employment stability: New evidence from employer-employee data', *Labour Economics*, n° 15, p. 915-937.
- Geurts K., Ramioul M. & Vets P. (2011), 'Employee flows to study firm and employment dynamics', DynaM working paper, HIVA-KU Leuven, Leuven.

- Geurts K. (2012), 'Meer werknemers met minder werk. Belgische recepten als antwoord op de crisis', DynaM Working Paper, HIVA-KU Leuven, Leuven.
- Gielen A. & van Ours J.C. (2006), 'Age-specific cyclical effects in job reallocation and labour mobility', *Labour Economics*, vol. 13, n° 4, p. 493-504.
- Haltiwanger J., Jarmin R. & Miranda J. (2010), 'Who Creates Jobs? Small vs. Large vs. Young', NBER Working Paper n° 16 300.
- Mortensen D.T. & Pissarides C.A. (1999), 'New developments in models of search in the labor market', *Handbook of labor economics*, n° 3, p. 2 567-2 627.
- OECD (2003), *Vieillissement et politique de l'emploi: Belgique*, OECD, Paris.
- OECD (2009), *OECD Employment Outlook 2009. Tackling the Jobs Crisis*, OECD, Paris.
- Peeters A. & Gevers A. (2004), *Dynamiek op de Vlaamse arbeidsmarkt*, PASO.
- Ryan P. (2001), 'The School-to-Work Transition: A Cross-National Perspective', *Journal of Economic Literature*, vol. 39, p. 34-92.
- Sadeghi A. (2008), 'The births and deaths of business establishments in the United States', *Monthly Labor Review*, vol. 131, nr. 12, December 2008.
- SER (2011), *Werk maken van baan-baanmobiliteit, Advies 5*, Sociaal-Economische Raad, Den Haag.
- Shah C. (2010), *Determinants of job turnover in Australia*, Center for the economics of education and training, Monash University, Australia.
- Vandekerckhove S., Struyven L. & Heylen V. (2013), 'Inter- en intrasectorale jobmobiliteit in België. Een analyse van de grootte van werknemersstromen in relatie tot de sector voor de periode 2006-2011', DynaM Working Paper 2013/2, HIVA-KU Leuven, Leuven.
- Van Mellaert L., Geurts K., Heylen V., Ramioul M., Vets P. & Struyven L. (2013), *Het belang van de DynaM-correctiemethode voor het bestuderen van de dynamiek op de Belgische arbeidsmarkt*, Beleidspaper STORE-B-13-004, STORE/HIVA-KU Leuven, Leuven (te verschijnen).
- Van Ojen Q. & Zwinkels W. (2011), *Baan-baanmobiliteit: ontwikkelingen in trends en voorkeuren van werknemers en werkgevers*, AStri Beleidsonderzoek en –advies, Leiden.