

DynaM Release 28.05.2013

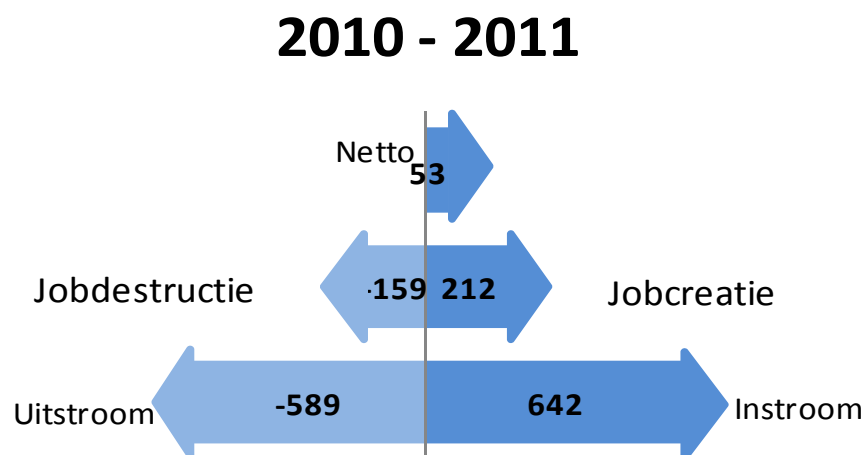
Werknemersdynamiek op de Belgische arbeidsmarkt

De evolutie van de werkgelegenheid over een periode is het nettoresultaat van de werkgelegenheidsdynamiek in de vorm van jobcreatie bij startende en groeiende werkgevers en jobdestructie bij krimpende en stopgezette werkgevers. De evolutie van de werkgelegenheid is echter eveneens een nettoresultaat van werknemers die instromen bij ondernemingen en werknemers die de onderneming verlaten (uitstroom). Het geheel van deze stromen wordt de werknemersdynamiek genoemd. Deze is ruimer dan de werkgelegenheidsdynamiek.

1. Kerncijfers

Tussen juni 2010 en juni 2011 kwamen er netto 53 000 arbeidsplaatsen bij in België.¹ Deze netto-evolutie was het resultaat van de jobcreatie (+212 000 jobs) bij groeiende en startende ondernemingen en de jobdestructie (-159 000 jobs) bij krimpende en stopgezette ondernemingen. De werknemersdynamiek die hiermee gepaard gaat was echter nog veel groter. Bij alle ondernemingen (groeiende en krimpende) kwamen er immers 642 000 nieuwe werknemers in dienst en verlieten 589 000 werknemers de onderneming. Het verschil van 430 000 arbeidsplaatsen tussen instroom en jobcreatie (of tussen uitstroom en jobdestructie) betreft dus de arbeidsplaatsen die werden behouden maar door een nieuwe werknemer worden ingevuld.²

Figuur 1 Onderliggende dynamische lagen van de arbeidsmarkt



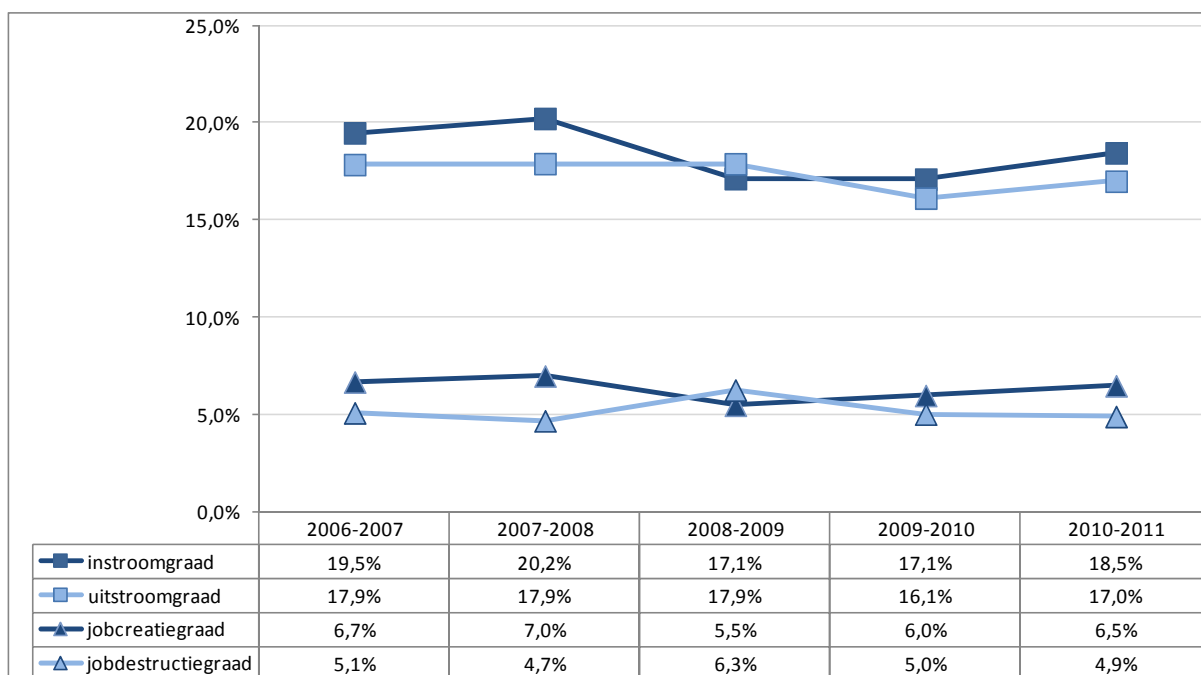
© Rijksdienst voor Sociale Zekerheid en DynaM-belgium.org

¹ De cijfers in deze release hebben betrekking op alle aan de Belgische sociale zekerheid onderworpen werkgevers aangegeven bij de RSZ. De cijfers over werkgelegenheidsdynamiek zoals terug te vinden op de Website www.DynaM-Belgium.org zijn iets ruimer vermits ze ook de gegevens van de RSZPPO (werkgelegenheid bij lokale en provinciale besturen) omvatten.

² Het betreft enkel de vervanging door werknemers van buiten de ondernemingen. Verschuivingen binnen de onderneming kunnen in de RSZ-gegevens niet gemeten worden.

Figuur 2 geeft voor de periode 2006-2011 de evolutie weer van de werkgelegenheidsdynamiek en de werknemersdynamiek. Hieruit blijkt duidelijk dat deze indicatoren een verschillende evolutie kunnen vertonen. De crisis die zich manifesteerde in de periode 2008-2009 ging gepaard met een dalende jobcreatie en een stijgende jobdestructie. De stijgende jobdestructie was echter niet het gevolg van een hogere uitstroomgraad bij ondernemingen maar van een sterk gedaalde instroomgraad. In de periode 2010-2011 bereikten de jobcreatie- en jobdestructiegraad bijna terug het niveau van 2006-2007, maar bleven de instroom- en uitstroomgraad toch nog duidelijk onder dit niveau.

Figuur 2 Werkgelegenheidsdynamiek en werknemersdynamiek in graden (juni 2006-juni 2011, België)



© Rijksdienst voor Sociale Zekerheid en DynaM-belgium.org

Net zoals voor de werkgelegenheidsdynamiek het geval is, is de werknemersdynamiek afhankelijk van het type onderneming. We kunnen de werknemersdynamiek verder uitsplitsen volgens dezelfde ondernemingskenmerken.

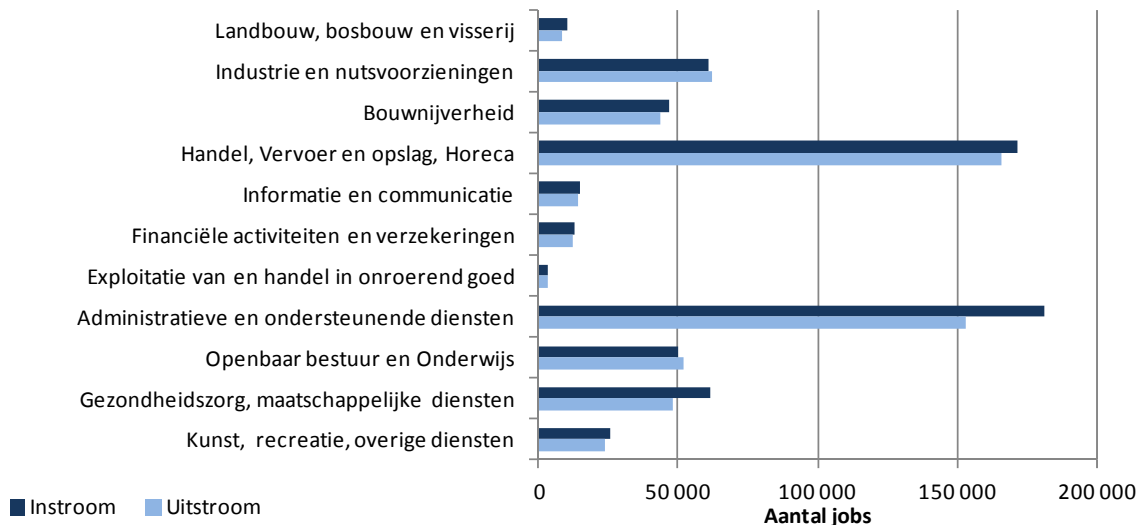
2. Naar ondernemingskenmerken

2.1 Naar economische activiteit

In de **Industrie en nutsvoorzieningen** waren er tussen 30 juni 2010 en 30 juni 2011 iets meer werknemers die de onderneming verlieten (62 400) dan er werden aangeworven (61 000). De instroomgraad en uitstroomgraad ligt in deze sectoren ver onder het gemiddelde (11,3%, resp. 11,5%).

De **Bouwsector** wordt gekenmerkt door een sterkere werknemersdynamiek. Met een instroomgraad van 22,1% en een uitstroomgraad van 20,5% nam de werkgelegenheid in de sector toe met 1,6%.

Figuur 3 Werknemersdynamiek naar economische activiteit in absolute cijfers (juni 2010-juni 2011, België)



© Rijksdienst voor Sociale Zekerheid en DynaM-belgium.org

Ook de **Handel, vervoer en opslag en horeca** kennen een sterke werknemersdynamiek. De instroom van werknemers bij de ondernemingen in deze sector bedroeg 171 500, de uitstroom 165 400. De instroomgraad (20,5%) overtrof de uitstroomgraad (19,8%).

In de sectoren van **Informatie en communicatie** waren zowel instroomgraad (15,8%) en uitstroom (15,6%) quasi gelijk met een lichte nettogroei tot gevolg. Binnen de **Financiële activiteiten en verzekeringen** was er ook een zeer beperkte groei maar de werknemersdynamiek was er veel beperkter (instroomgraad 10,2%, uitstroomgraad 9,9%).

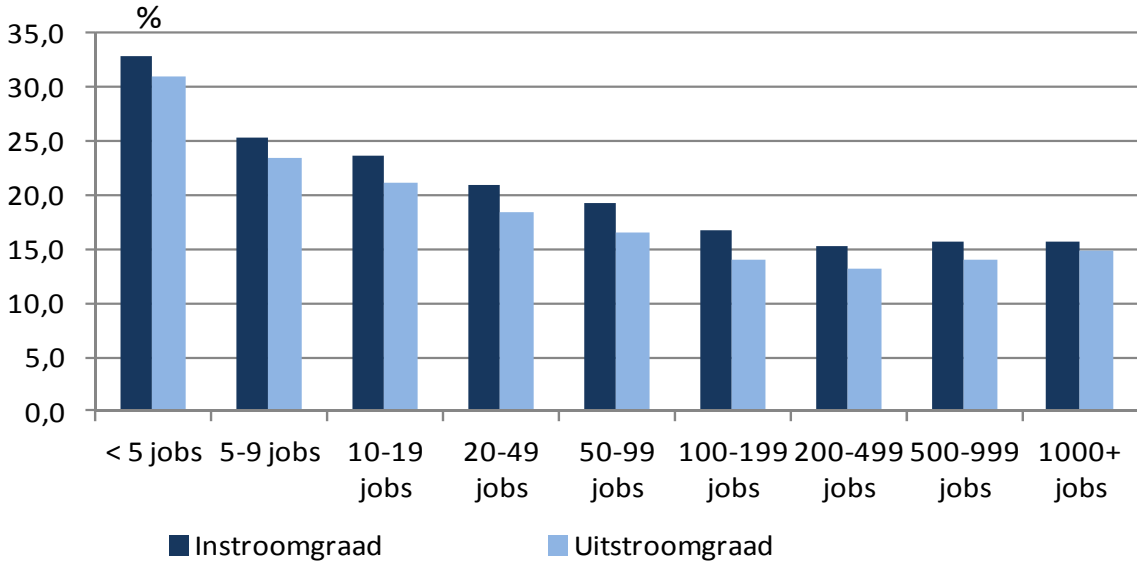
De hoogste werknemersdynamiek valt waar te nemen in de **Administratieve, ondersteunende en gespecialiseerde diensten**. Deze sector omvat onder meer de uitzendkantoren en schoonmaakbedrijven. In 2011 stroomden maar liefst 180 900 werknemers in en was er een uitstroom van 152 600 werknemers waarvan iets meer dan de helft zich situeert bij de uitzendkantoren.

De werknemersdynamiek in de **quartaire** sector is traditioneel veel beperkter. De instroom- en uitstroomgraad voor de sector **Openbaar bestuur en Onderwijs** bedroeg in de periode 2010-2011 slechts 8,3%, respectievelijk 8,6%. In de **Menselijke gezondheidszorg en maatschappelijke dienstverlening** overtrof in 2011 de instroom van werknemers (61 500 werknemers) in sterke mate de uitstroom (48 600). Daardoor kende de werkgelegenheid in de sector een nettotoename van 3,1%. Zowel de instroomgraad (14,5%) als de uitstroomgraad (11,4%) blijven echter onder het gemiddelde van de globale arbeidsmarkt.

2.2 Naar grootte van de onderneming

De werkgelegenheidsdynamiek hangt niet alleen samen met de economische activiteit van de onderneming. Figuur 4 toont de gemiddelde instroom- en uitstroomgraden ingedeeld naar grootte van de onderneming. 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.

Figuur 4 Werknemersdynamiek naar grootte van de werkgever (juni 2010-juni 2011, België)

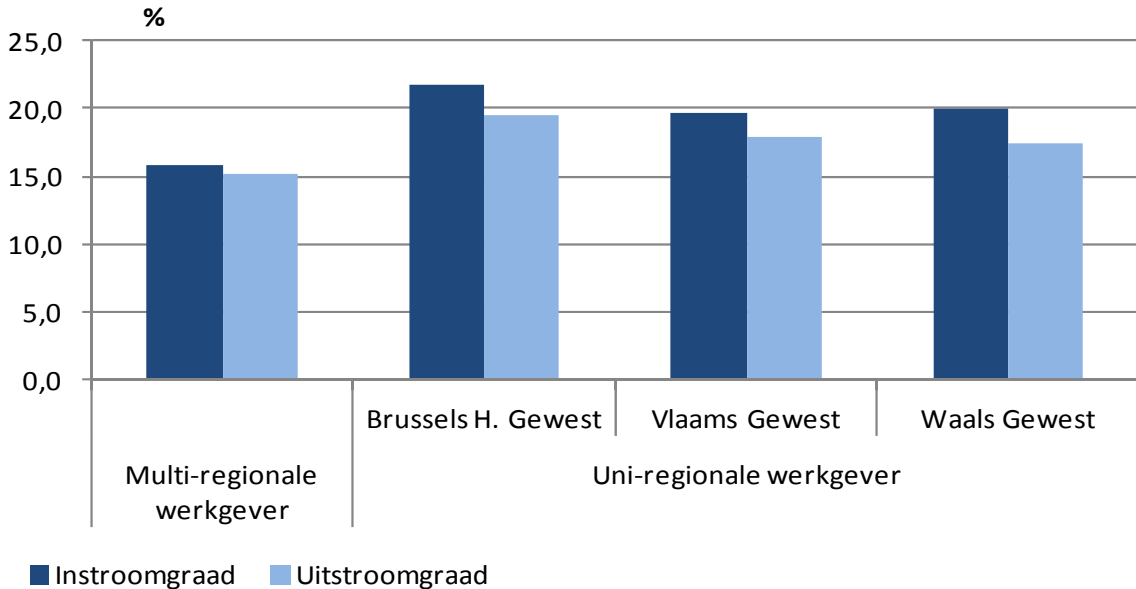


© Rijksdienst voor Sociale Zekerheid en DynaM-belgium.org

2.3 Naar regio van de onderneming

De werkgelegenheidsdynamiek wordt berekend op het niveau van de onderneming. De meeste werkgevers (99,2%) zijn ‘uniregionaal’; al hun werknemers zijn tewerkgesteld in één gewest. Een beperkte groep van meestal grote ondernemingen zijn echter actief in meerdere gewesten (0,8% van het aantal werkgevers, 37% van het totaal aantal arbeidsplaatsen). Een onderscheid wordt gemaakt tussen uniregionale en multiregionale werkgevers. De werknemersdynamiek kan op een gelijkaardige manier verdeeld worden.

Figuur 5 Werknemersdynamiek regio van de werkgever (juni 2010-juni 2011, België)



© Rijksdienst voor Sociale Zekerheid en DynaM-belgium.org

Multiregionale werkgevers worden gekenmerkt 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 reeds eerder vermeld minder werknemersdynamiek vertonen.

Bij de uniregionale werkgevers is de werknemersdynamiek het sterkst in het **Brussels Hoofdstedelijk Gewest**. In 2011 bedroeg de instroomgraad er 21,8% en de uitstroomgraad 19,6%. De instroomgraad bij de uniregionale werkgevers in het **Waals Gewest** lag iets hoger dan in het **Vlaams Gewest** (20,0% voor het Waalse Gewest en 19,6% voor het Vlaamse Gewest). De uitstroomgraad was in het Waalse Gewest (17,5%) iets lager dan in het Vlaams Gewest (17,8%), wat er resulteerde in een sterkere nettogroei (2,5% t.o.v. 1,8%).

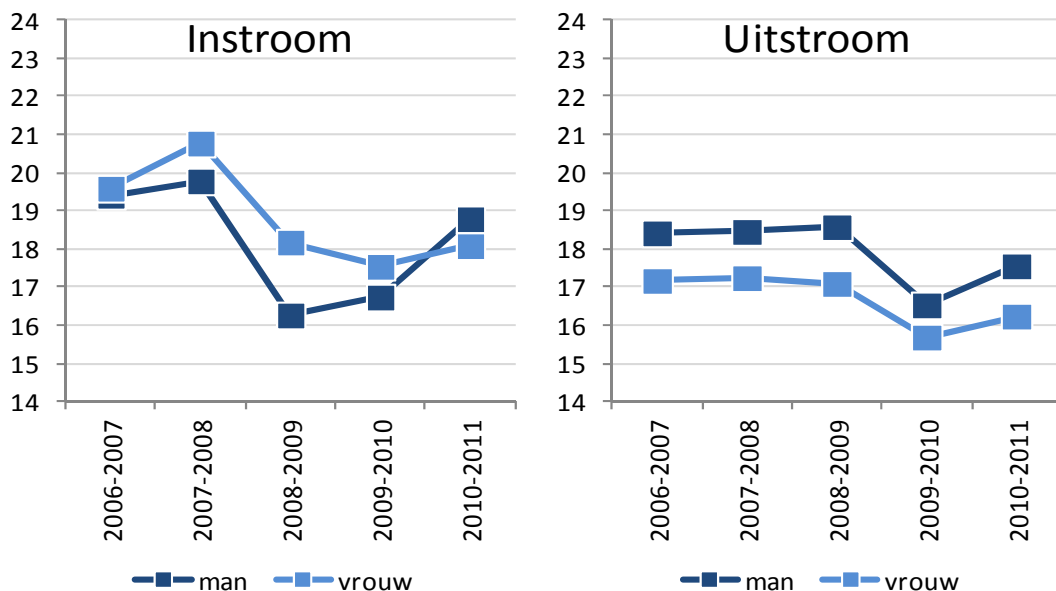
3. Naar werknemerskenmerken

De werkgelegenheidsdynamiek (jobcreatie en –destructie) wordt berekend op het niveau van de onderneming en is het nettoresultaat van instroom en uitstroom binnen een onderneming. Hierdoor kan jobcreatie en -destructie niet ingedeeld worden naar persoonskenmerken. De werknemersdynamiek beschrijft echter de bewegingen van de individuele werknemers en kan wel ingedeeld worden naar werknemerskenmerken. In deze release wordt werknemersdynamiek verder uitgesplitst naar de belangrijkste werknemerskenmerken, geslacht en leeftijd.

3.1 Naar geslacht van de werknemer

De werknemersdynamiek was in de periode 2010-2011 groter bij mannen dan bij vrouwen en dit in tegenstelling tot de periode 2008-2010. Uit figuur 6 blijkt dat de instroom en uitstroom duidelijk verschillend evolueerden voor mannen en vrouwen. 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 nettowerkgelegenheidsgroei bij vrouwen tot gevolg.

Figuur 6 Evolutie van de werknemersdynamiek naar geslacht van de werknemers (juni 2006-juni 2011, België)

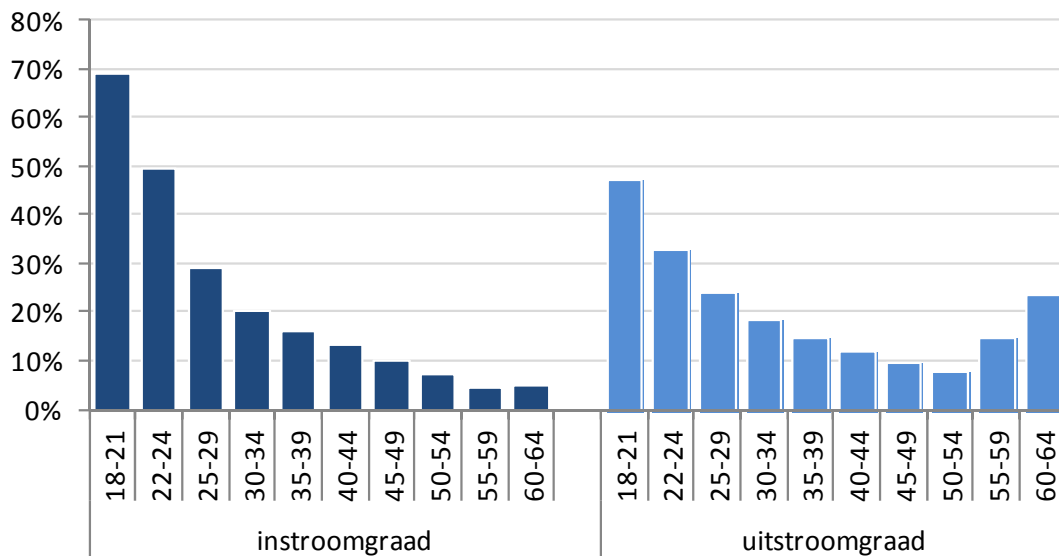


© Rijksdienst voor Sociale Zekerheid en DynaM-belgium.org

3.2 Naar leeftijd van de werknemer

De werknemersdynamiek is sterk verbonden met de leeftijd van de werknemer. Zowel de instroomgraden als de uitstroomgraden zijn leeftijdsafhankelijk. Uit figuur 7 blijkt dat zowel instroom als uitstroom het sterkst is voor de jongste leeftijdsklassen. Bij ouderen (vanaf de leeftijdsklasse 55-59) neemt de uitstroomgraad terug toe.

Figuur 7 Werknemersdynamiek naar leeftijd van de werknemer (juni 2010-juni 2011, België)



© Rijksdienst voor Sociale Zekerheid en DynaM-belgium.org

4. Begrippen en methode

In deze release vindt u jaarcijfers over de creatie en destructie van arbeidsplaatsen en over de start en stopzetting van werkgevers in België.

De gebruikte definities en de beknopte methode vindt u hieronder. Een uitvoerige beschrijving vindt u op de Methode-pagina van de DynaM website: dynam-belgium.org/Methode.

4.1 Databron

De cijfers van DynaM zijn gebaseerd op de administratieve bron beheerd door de RSZ. De gegevens hebben betrekking op 99% van de werkgevers en ruim 90% van de loontrekkende werknemers in België. De arbeidsplaatsen bij plaatselijke en provinciale overheden die geregistreerd worden bij de RSZPPO zijn mee opgenomen voor de werkgelegenheidsdynamiek, maar niet voor de werknemersdynamiek. Hiervoor zijn gedetailleerdere gegevens van de RSZPPO noodzakelijk, die voor de huidige analyse niet beschikbaar waren.

4.2 Statistische eenheden

Werkgevers: ondernemingen, zowel rechtspersonen als natuurlijke personen die loontrekkende werknemers, onderworpen aan de Belgische sociale zekerheid, tewerkstellen.

Arbeitsplaatsen/jobs: wordt bekomen door per werkgever een telling te maken van het aantal werknemers in dienst op de laatste dag van het kwartaal.

4.3 Begrippen

Jobcreatie: toename van het aantal banen van werknemers bij bedrijven waarvan het aantal arbeidsplaatsen aan het einde van de referentieperiode (30 juni jaar $t-1$ – 30 juni jaar t) groter is dan aan het begin. De jobcreatie die enkel het gevolg is van administratieve of juridische wijzigingen (fusies, splitsingen, transfers, ...) wordt geëlimineerd.

Jobdestructie: afname van het aantal banen van werknemers bij bedrijven waarvan het aantal arbeidsplaatsen aan het einde van de referentieperiode (30 juni jaar $t-1$ – 30 juni jaar t) kleiner is dan aan het begin. De jobdestructie die enkel het gevolg is van administratieve of juridische wijzigingen (fusies, splitsingen, transfers, ...) wordt geëlimineerd.

Instream: wanneer een werknemer in een onderneming aanwezig is in de onderneming op 30 juni van jaar t maar niet op 30 juni van jaar $t-1$ bij diezelfde onderneming, spreken we van instroom. De totale instroom is de som van de instroom bij alle werkgevers en is dus ruimer dan alleen de intrede op de arbeidsmarkt.

Uitstroom: wanneer een werknemer in een onderneming aanwezig is in de onderneming op 30 juni van jaar $t-1$ maar niet meer op 30 juni van jaar t bij diezelfde onderneming, spreken we van uitstroom. De totale uitstroom is de som van de uitstroom bij alle werkgevers en is dus ruimer dan alleen de uitrede uit de arbeidsmarkt.

4.4 Methode

De samenstelling van de cijfers en indicatoren over jobcreatie/jobdestructie en startende werkgevers/stopzettingen gebeurt volgens een wetenschappelijk gevalideerde methode gebaseerd op record linking. Het doel van record linking is om de historiek van individuele ondernemingen te reconstrueren. HIVA-KU Leuven en RSZ ontwikkelden een vernieuwende methode om een correcte 'record linking' tot stand te brengen op basis van de unieke koppeling tussen werkgevers en werknemers (Geurts, Ramioul & Vets, 2011). De methode voor de berekening van de gecorrigeerde jobcreatie en -destructie is gebaseerd op Davis, Haltiwanger & Schuh (1996).

5. Referenties

EUROSTAT/OECD (2007), *Eurostat - OECD Manual on Business Demography Statistics*, Eurostat, Luxembourg.

Davis J.S., Haltiwanger J.C. & Schuh S. (1996), *Job creation and destruction*, MIT Press, MA and Cambridge/London.

Geurts K., Ramioul M. & Vets P. (2011), *Employee flows to study firm and employment dynamics*, DynaM Working Paper, HIVA-KU Leuven, Leuven.

6. Informatie

Voor meer informatie kan u terecht bij:

Info over bron en basisstatistiek:

RSZ-Directie Statistiek: Peter Vets ▪ Tel. 02 509 31 43 ▪ peter.vets@rsz.fgov.be

Info over methode en indicatoren:

HIVA-KU Leuven: Sem Vandekerckhove ▪ Tel. 016 32 33 31 ▪ sem.vandekerckhove@kuleuven.be

Ludo Struyven ▪ Tel. 016 32 33 41 ▪ ludo.struyven@kuleuven.be