

Arbeidsmarktdynamiek tijdens de derde coronagolf

DYNAM-REG RELEASE 2021 Q2

Tim Goesaert, Karen Huysmans,
Tine Vandekerkhove, Peter Vets &
Ludo Struyven



DYNAM

ONDERZOEKSINSTITUUT VOOR
ARBEID EN SAMENLEVING

ARBEIDSMARKTDYNAMIEK TIJDENS DE DERDE CORONAGOLF

Dynam-Reg Release 2021 Q2

**Tim Goesaert, Karen Huysmans, Tine Vandekerkhove, Peter Vets &
Ludo Struyven**



DYNAM



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

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

D/2022/4718/002 – ISBN 9789088361296

© 2022 HIVA-KU Leuven

Niets uit deze uitgave mag worden verveelvuldigd en/of openbaar gemaakt door middel van druk, fotokopie, microfilm of op welke andere wijze ook, zonder voorafgaande schriftelijke toestemming van de auteur.

Inhoud

Inhoud	5
Samenvatting	7
1 Kerncijfers	11
1.1 De arbeidsmarktdynamiek in een oogopslag	11
1.1.1 Federale dynamiek	11
1.1.2 Regionale dynamiek	13
1.2 Jobdynamiek	14
1.3 Werknemersdynamiek	16
1.3.1 Federale werknemersdynamiek	16
1.3.2 Regionale werknemersdynamiek	17
1.4 Werkgeversdynamiek	19
1.4.1 Starters en stopzettingen als werkgever	19
1.4.2 Jobdynamiek bij startende, stoppende, groeiende en krimpende ondernemingen	20
1.4.3 Werknemersdynamiek bij startende, stoppende, groeiende en krimpende ondernemingen	21
2 Sectorale dynamiek	23
2.1 Jobdynamiek	23
2.2 Werknemersdynamiek	26
3 Werknemersdynamiek in close up	31
3.1 Werknemersdynamiek naar leeftijd	31
3.2 Werknemersdynamiek naar regime	34
3.3 Werknemersdynamiek naar geslacht	36
3.4 Positie van de in- en uitstroombewegingen	37
3.4.1 Federaal niveau	37
3.4.2 Regionaal niveau	39
3.4.3 Sectorale dynamiek	40
bijlage 1 Cijfers	45
bijlage 2 Impact Dynam-correctiemethode 2019-2020	49
bijlage 3 Begrippenlijst	51

Samenvatting

Dit rapport gaat na hoe de arbeidsmarktdynamiek in België geëvolueerd is in het tweede coronajaar (2020-2021), vergeleken met het eerste coronajaar (2019-2020) en met het precorona-jaar (2018-2019). De peildatum is de jaar-op-jaar periode per 30 juni van elk jaar. Aldus bekijken we enerzijds hoe de arbeidsmarktdynamiek tijdens de periode van de derde coronagolf (gemeten op 30 juni 2021) geëvolueerd is ten opzichte van de hevige schok tijdens de eerste coronagolf (30 juni 2020); anderzijds bekijken we hoe deze arbeidsmarktdynamiek geëvolueerd is ten opzichte van de periode voor corona (30 juni 2019). In deze release zullen enkele typische Dynam-begrippen aangehaald worden. Voor een gedetailleerde beschrijving van deze begrippen verwijzen we naar bijlage 3.

1. Federale dynamiek

Het tweede kwartaal van 2020 werd getroffen door de eerste coronagolf, met een sterke impact op de arbeidsmarktdynamiek. Ondernemingen reageerden door hun aanwervingen terug te schroeven; de impact op de uitstroom bleef beperkt dankzij het systeem van tijdelijke werkloosheid. Het begin van het tweede kwartaal van 2021 werd nog gekenmerkt door strenge coronamaatregelen (paaspauze), maar stapsgewijs vielen vele beperkingen weg. In het tweede kwartaal van 2021 - één jaar na de eerste coronagolf - zien we een sterke heropleving ten opzichte van voorgaande periode (2019-2020). Er komen netto zo'n 93 000 jobs bij, het hoogste peil ooit sinds het begin van de Dynam-metingen (sinds 2006) en eveneens hoger dan tijdens de economische bloeiperiode voor de financiële en economische crisis van 2008-2009. De bruto-jobcreatie en de bruto-instroom van nieuwe werknemers in ondernemingen stijgen tot resp. 257 869 (+31%) en 731 755 (+9%), de bruto-jobdestructie en de bruto-uitstroom dalen tot resp. 164 677 (-25%) en 638 563 (-9%). In tegenstelling tot het tweede kwartaal van 2020 gaan er één jaar later minder jobs verloren, terwijl er ook meer jobs bijkomen. Beide Dynam-componenten stuwen dus het herstel van de netto-jobgroei in 2021. Toch sijpelen deze optimistische cijfers voor de periode 2020-2021 niet overal door. In 2019-2020 was de daling ingezet van de churninggraad, een indicator van de jobrotatie binnen het bestaande jobaanbod. Ondanks de herstellende arbeidsmarktdynamiek zet de daling van de churninggraad zich voort in 2020-2021. Minder werknemers veranderen dus van de ene naar de andere job dan kon worden verwacht op basis van de onderliggende dynamiek.

2. Regionale dynamiek

De impact van de eerste coronagolf (2019.2-2020.2) op de regionale jobdynamiek was sterk zichtbaar in alle drie de gewesten: in vergelijking met 2018.2-2019.2 verdwijnen er netto jobs. Het Vlaams Gewest wordt wat betreft de jobdynamiek het hardst getroffen. De jobtoename daalt met zo'n 16%, terwijl de daling in het Waals Gewest en in het Brussels Gewest respectievelijk 11% en 13% bedraagt. De jobafname stijgt met zo'n 31% in het Vlaams Gewest. De instroomcijfers kennen een daling van 9 à 10% in de drie gewesten; de uitstroomcijfers blijven zo goed als ongewijzigd. Eén jaar later is de instroom van nieuwe werknemers voor een groot deel hersteld. Voor de periode 2020.2-2021.2 wijst onze schatting op een sterk herstel van vooral het Waals Gewest. Ten opzichte van 2019.2-2020.2 nemen de aanwervingen met 13% toe en bereiken ze het precorona-niveau van 2018.2-2019.2, in het Vlaams en Brussels Gewest bedraagt dit respectievelijk 8% en 5%. De sterke heropleving van uitzendwerk in het Waals Gewest kan hier een verklaring bieden.

3. *Werkgeversdynamiek*

In vergelijking met de pre-coronaperiode in 2018-2019 zorgt de eerste coronagolf niet voor een drastische toename van het aantal stoppers in 2019-2020. De vele steunmaatregelen voor ondernemingen (bijv. tijdelijke werkloosheid, het moratorium tegen faillissementen of het overbruggingsrecht) bieden een mogelijke verklaring. Wel zien we een sterke daling van het aantal startende ondernemingen tijdens deze eerste coronagolf. Voor 2021 zijn er nog geen definitieve gegevens. Ook in deze turbulente periode van de eerste coronagolf zijn het voornamelijk de reeds bestaande ondernemingen (groeiers & krimpers) die bijdragen tot de jobcreatie en jobdestructie. De jobcreatie daalt zowel onder de startende ondernemingen als onder de groeiende ondernemingen in 2019-2020 (resp. 12% en 15%). De algemene toename in de jobdestructie zien we voornamelijk terug bij de krimpende ondernemingen (+36%). Ten slotte zien we dat de bestaande ondernemingen (groeiers & krimpers) op de eerste coronagolf reageren door sterk te snoeien in de aanwervingen (daling instroom) en het behouden van de werknemers (beperkte toename uitstroom).

4. *Sectorale dynamiek*

Daar waar in 2019-2020 de instroom in tal van sectoren afnam, zien we in 2020-2021 het omgekeerde beeld: de aanwervingen kennen een positieve evolutie in elke sector, uitgezonderd de financiële sector, de landbouw en de gezondheidssector. De instroom in de uitzendsector kent een sterke toename van 29% (of +28 034 aanwervingen). Ook de instroom in het onderwijs stijgt fors, met zo'n 31% (of +11 632 aanwervingen). Wat betreft de uitstroom, zien we de algemene daling voornamelijk terugkomen in de horeca (-31%, van 57 598 naar 39 844 exits) en de administratieve en ondersteunende diensten, waaronder de uitzendsector (-21%, van 124 754 naar 98 859 exits). Ook de kunst en amusementssector en sport en ontspanning – sectoren die hard getroffen waren tijdens de eerste coronagolf – profiteren mee van het gunstigere economisch klimaat. Wat betreft de sector van de reisbureaus en de luchtvaartsector is dit nog niet het geval; de aanwervingen staan er in het tweede kwartaal van 2021 nog steeds onder druk.

5. *Profiel (leeftijd, arbeidsregime, geslacht)*

Ten opzichte van de eerste coronagolf in het tweede kwartaal van 2020 stijgt in het tweede kwartaal van 2021 het aantal aanwervingen in zowat alle leeftijdsgroepen. De 15-21-jarigen vinden een uitgesproken verbeterde aansluiting met de arbeidsmarkt. Voornamelijk in de horeca en de uitzend neemt de intredeggraad in vergelijking met voorgaande periode sterk toe. Tijdens de eerste coronagolf verlieten meer ouderen de arbeidsmarkt, één jaar na de eerste golf keert deze trend zich om. De uittredeggraad daalt; deze daling is sterk uitgesproken bij 65-plussers, voornamelijk onder invloed van de terugkerende flexi-jobs. De instroom in een voltijds en deeltijds regime herstelt sterk in 2020-2021, maar bereikt nog niet het pre-coronaniveau. Dit is wel het geval voor de aanwervingen in een speciaal arbeidsregime, met een toename van 28%, van 121 072 tot 155 047 aanwervingen. De uitstroom is voor alle drie de categorieën teruggevallen, met een sterke daling wat betreft de jobs met een speciaal, kortlopend karakter (-22% of -32 845 exits). Ten slotte profiteren zowel mannen als vrouwen even sterk van de heropleving.

6. *Werk-naar-werk transitie*

Tijdens de eerste coronagolf stapten reeds minder mensen over van de ene naar de andere job, dat blijft zo in 2020-2021. In 2020-2021, één jaar na de eerste coronagolf, is in de meeste sectoren geen herstel van de job-naar-job transitie te merken, met de horeca en de administratieve en ondersteunende diensten als drijvende kracht. Anderzijds zijn er reeds enkele sectoren waarbij we een toename van de instroom vanuit en de uitstroom naar werk observeren, nl. de bouw, de ICT, de vastgoedsector, de vrije en wetenschappelijke beroepen en de onderwijssector. Tegelijkertijd zijn in 2020-2021 meer personen die zich in een 'niet-werkende' positie bevonden, van daaruit nu wel aan het werk gegaan (+16% of +58 411). Zo'n 55% van de instromers kwam in de voorgaande periode

2019-2020 uit een 'niet-werkende' positie. Eén jaar na deze coronagolf zien we -in de periode 2020-2021- een sterke toename van de instroom vanuit 'niet-werk' en stijgt de verhouding tot zo'n 58%. Wie is ingestroomd vanuit een niet-werkende positie, doet dat vooral via flexibele, kortlopende jobs. Daarnaast is de uitstroom richting niet-werk in 2020-2021 sterk gedaald ten opzichte van 2019-2020 (-16% of -63 358), voornamelijk gedreven door de horeca en de uitzendsector.

1 | Kerncijfers

Deze nieuwe Dynam-Reg Release voorziet een update van de federale en regionale arbeidsmarktdynamieken met gegevens voor de periode 2019-2020, gemeten op het eind van het tweede kwartaal. Daarnaast geeft deze Release eveneens een eerste schatting van de aanwervingsdynamiek tussen het tweede kwartaal van 2020 en 2021. In 2019-2020 kende de aanwervingsdynamiek nog een negatieve evolutie, één jaar na de eerste coronagolf - in 2021 - toont deze dynamiek een sterke heropleving.

We nemen zoals in het verleden de jobdynamiek op (de mate waarin er bij individuele ondernemingen jobs bijkomen of verdwijnen) alsook de werknemersdynamiek (de in- en uitstroom in de ondernemingen van werknemers, waardoor deze groeien of krimpen) en de werkgeversdynamiek (de start- en stopzetting van werkgevers). De regionale dynamiek wordt gemeten op het niveau van de vestigingen, waardoor ook bewegingen binnen ondernemingen in het vizier komen. Hier spreken we niet van de creatie of destructie van jobs, maar wel van een jobtoename of -afname.

In deze Dynam Release vertrekken we van de meest recente dynamieken voor 2020-2021, om deze vervolgens te vergelijken met de dynamiek tijdens de periode van de eerste coronagolf (2019-2020). Daarnaast vergelijken we eveneens met de periode voor de coronacrisis, namelijk 2018-2019. De vraagstelling is bijgevolg dubbel: (1) in hoeverre is de arbeidsdynamiek hersteld van de hevige schok bij het uitbreken van de pandemie, die gepaard ging met een strenge lockdown? En (2) in hoeverre is de arbeidsdynamiek hersteld op het pre-coronaniveau? Door de Dynam-correctie te vereenvoudigen en de controle van stoppers te beperken,¹ is het mogelijk om de werkelijke dynamiek tussen de tweede kwartalen van 2020 en 2021 in deze Release reeds vrij nauwkeurig op te meten. Voor een uitvoerige toelichting bij deze benaderende meting verwijzen we naar bijlage 2.

1.1 De arbeidsmarktdynamiek in een oogopslag

1.1.1 Federale dynamiek

Cijfers over de tewerkstellingsevolutie blijven doorgaans beperkt tot de netto-evolutie. De Dynam-Reg methodologie ontleedt dit cijfer naar zijn bruto-componenten: de in- en uitstroom van werknemers in ondernemingen, en de jobcreatie en -destructie die hieruit volgt. Figuur 1.1 en figuur 1.2 tonen de dynamiek op de arbeidsmarkt, tussen 30 juni 2019 en 30 juni 2020 én tussen 30 juni 2020 en 30 juni 2021.

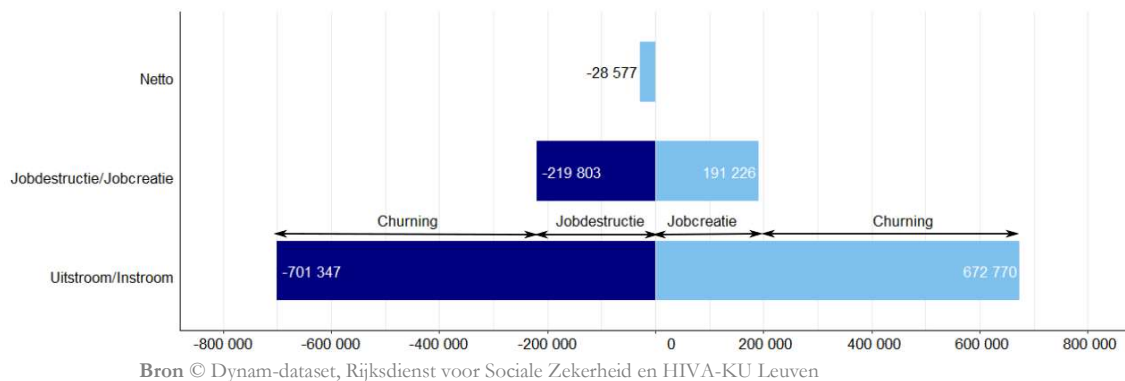
In de periode 2019-2020 werden er 191 226 jobs gecreëerd bij startende en groeiende ondernemingen, terwijl er 219 803 jobs verdwenen bij stoppende en krimpende werkgevers, wat netto een krimp van bijna 30 000 jobs opleverde. Over alle ondernemingen samen was er gedurende de

¹ Dynam-cijfers worden met een zekere vertraging gerapporteerd, dit om de events en de eventuele starters en stoppers te verifiëren. Zo wordt er enkele kwartalen gewacht om stoppers te identificeren. Indien de tewerkstelling terugvalt naar 0 maar het volgende kwartaal opnieuw wordt aangeworven spreken we niet van een stoppende werkgever. Voor een uitvoerige toelichting van de Dynam-methodologie, zie www.dynamstat.be.

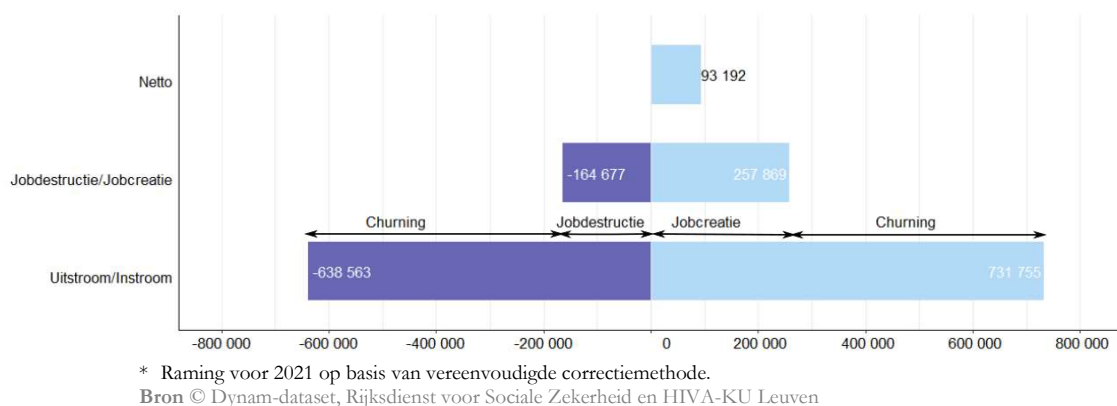
periode van één jaar een instroom van 672 770 werknemers. De uitstroom bedroeg 701 347. Niet alle aanwervingen zijn gelinkt aan nieuwe jobs; en niet elke uitstroom betekent het verlies van jobs. De werknemersdynamiek is met andere woorden vele malen groter dan het netto-cijfer, het topje van de ijsberg, doet vermoeden.

In de periode 2019-2020 was de impact van de eerste coronagolf sterk zichtbaar, hoewel de toename in de uitstroom beperkt bleef dankzij de steunmaatregelen, waaronder het systeem van tijdelijke werkloosheid. Het tweede kwartaal van 2021 werd echter gekenmerkt door economische groei. Hoewel er nog strenge coronamaatregelen golden tijdens het begin van dit tweede kwartaal (de paaspauze), werden deze maatregelen geleidelijk aan versoepeld. De cijfers voor de periode 2020-2021 vertellen dan ook een heel ander verhaal. Daar waar de netto-evolutie in 2019-2020 nog negatief was (-28 577 jobs), wordt de periode 2020-2021 gekenmerkt door groei van 93 192 jobs. De bruto-jobcreatie stijgt tot 257 869 jobs, terwijl de bruto-jobdestructie met 164 677 jobs merkbaar lager ligt. Ook de totale instroom- en uitroomcijfers van 2020-2021 tonen sterke verschillen met de voorgaande periode. In de periode 2020-2021 valt de uitstroom namelijk terug tot 638 563 exits, een daling van ongeveer 9%. Wat betreft de instroomcijfers zien we een stijging van ongeveer 9%, tot 731 755 aanwervingen.

Figuur 1.1 Lagen en componenten van de job- en werknemersdynamiek voor België (#, 2019-2020)



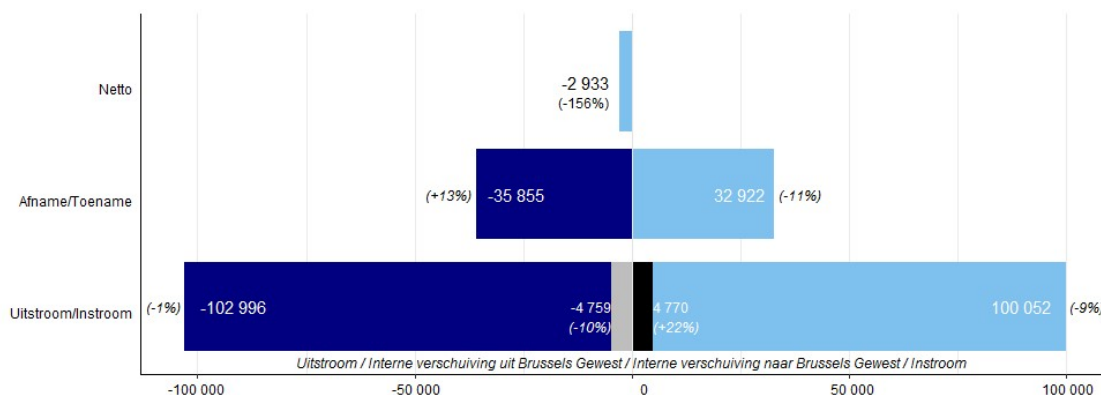
Figuur 1.2 Lagen en componenten van de job- en werknemersdynamiek voor België (#, 2020-2021*)



1.1.2 Regionale dynamiek

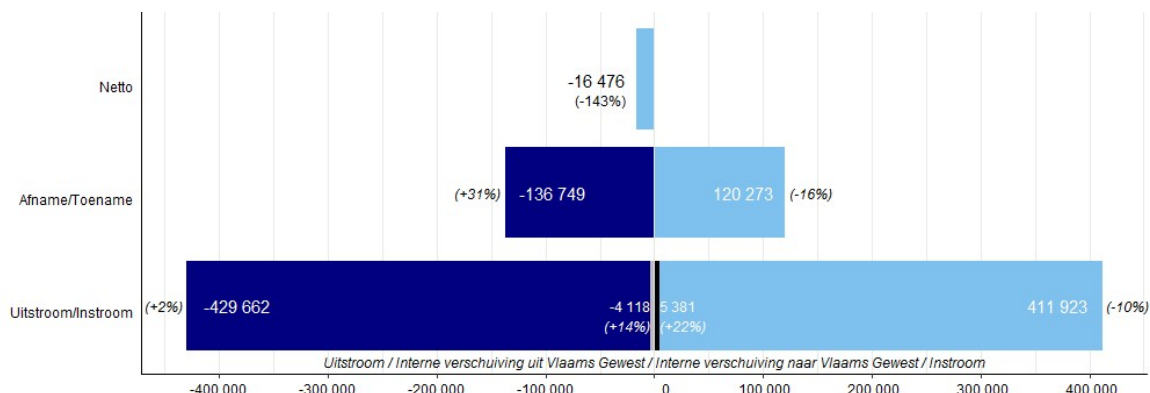
Binnen het Dynam-Reg project worden de dynamieken per gewest opgesteld, vertrekkend van het vestigingsniveau. Sinds 2014 beschikt de RSZ over de volledige en accurate gegevens voor de tewerkstellingsplaats waar of van waaruit werknemers zijn tewerkgesteld. Dit geeft een vergelijkbaar beeld als de analyse op federaal niveau, met het verschil dat bewegingen binnen ondernemingen zelf ook in beeld worden gebracht. We spreken in deze context niet van jobdestructie en jobcreatie, wel van jobafname en jobtoename. Figuren 1.3, 1.4 en 1.5 geven de ijsberggrafieken weer voor de tewerkstelling in respectievelijk het Brussels, Vlaams en Waals Gewest, enkel voor de periode 2019-2020. De voorlopige Dynam-Reg cijfers voor 2020-2021 bevatten namelijk geen informatie over de plaats van tewerkstelling. In deze sectie vergelijken we daarom de regionale dynamiek tijdens de periode van de eerste coronagolf (2019-2020) met de dynamiek tijdens de pre-coronaperiode (2018-2019). Tabel 1.1 en 1.2 in de bijlage vatten de absolute en relatieve cijfers samen voor deze twee periodes.

Figuur 1.3 Lagen en componenten van de job- en werknemersdynamiek in het Brussels Hoofdstedelijk Gewest (#, 2019-2020)



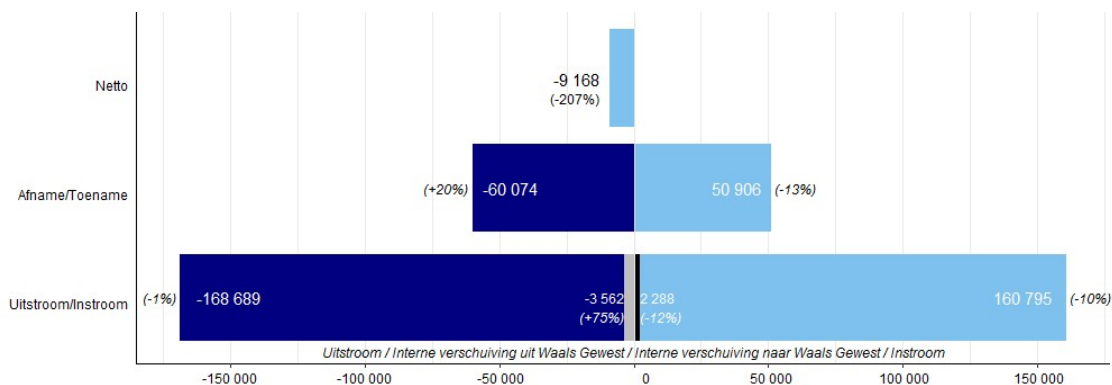
Bron © Dynam-dataset, Rijksdienst voor Sociale Zekerheid en HIVA-KU Leuven

Figuur 1.4 Lagen en componenten van de job- en werknemersdynamiek in het Vlaams Gewest (#, 2019-2020)



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

Figuur 1.5 Lagen en componenten van de job- en werknemersdynamiek in het Waals Gewest (#, 2019-2020)



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

In 2019-2020 is de impact van de eerste coronagolf duidelijk merkbaar: in alle drie de gewesten verdwijnen er netto jobs, door een daling van de jobtoename en een stijging van de jobafname. Het Vlaams Gewest lijkt wat betreft de jobdynamiek harder getroffen te zijn in vergelijking met het Brussels Hoofdstedelijk en het Waals Gewest. In vergelijking met de periode 2018-2019 daalt de jobtoename er met zo'n 16%, tot 120 273 jobs. Anderzijds neemt ook de jobafname in het Vlaams Gewest het sterkst toe, tot 136 749 jobs (+31%). Wat betreft de werknemersdynamiek zien we in alle drie de gewesten een sterke daling van de instroom van rond de 9 à 10% in vergelijking met de pre-coronaperiode 2018-2019. De impact van de eerste coronagolf op de uitstroomcijfers blijft beperkt. Hieruit kunnen we enerzijds afleiden dat het systeem van tijdelijke werkloosheid massale ontslagen heeft kunnen vermijden. Anderzijds reageerden ondernemingen op de coronacrisis door te snoeien in de aanwervingen.

In vergelijking met de voorgaande pre-coronaperiode 2018-2019 stromen in 2019-2020 meer werknemers vanuit de andere gewesten in in het Brussels Hoofdstedelijk Gewest (+22%). Er is ook een daling op te merken van het aantal jobverschuivingen vanuit Brussel naar de andere gewesten (-10%). Bijgevolg vinden er in 2019-2020 bijna evenveel jobverschuivingen van Brussel naar de andere gewesten plaats (4 759) als verschuivingen in de omgekeerde richting (4 770). Ten slotte valt ook een sterke toename van de verschuiving van jobs uit het Waals Gewest naar de andere gewesten op, namelijk +75% van 2 034 naar 3 562 jobs.

1.2 Jobdynamiek

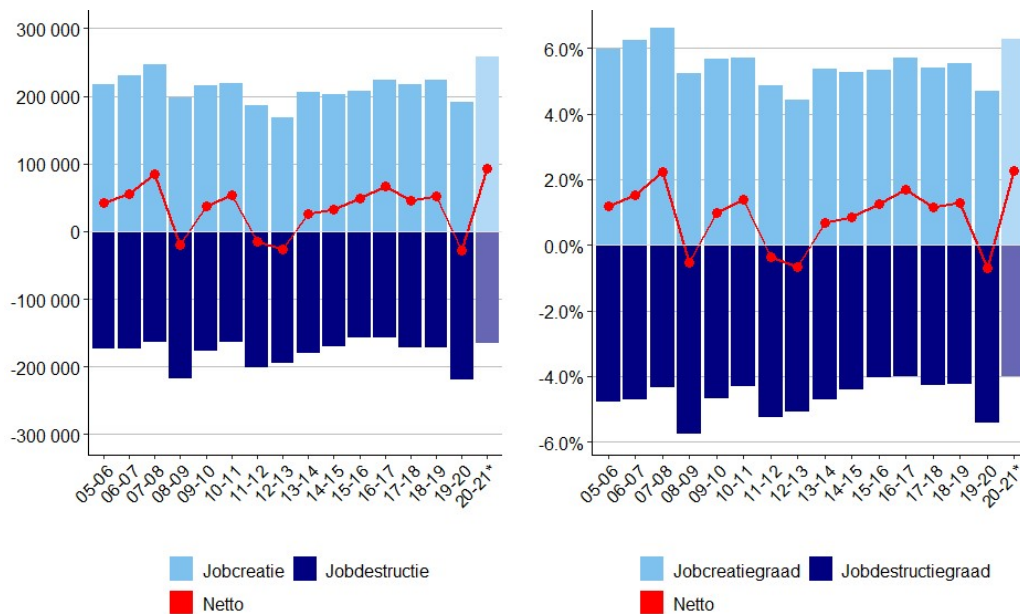
De Dynam tijdreeks voor de Belgische arbeidsmarktdynamiek start met de cijfers van 2005-2006. Figuur 1.6 geeft de bruto-componenten weer van de netto-evolutie (rode lijn) wat de dynamiek in jobs betreft, namelijk de jobcreatie en -destructie binnen ondernemingen. We rapporteren zowel de absolute als relatieve cijfers, dit laatste ten opzichte van het totaal aantal arbeidsplaatsen. Met elke nieuwe release zijn we geïnteresseerd in de bredere evolutie van deze dynamieken: worden de netto-cijfers gedreven door een verandering van de bruto-jobcreatie, of ligt een toename of afname van de jobdestructie hier aan de basis, of een combinatie van beide? Dankzij deze langere tijdreeks kunnen we de bruto-jobdynamiek tijdens de periode 2020-2021 vergelijken met de dynamiek tijdens de periode 2019-2020, maar ook met het pre-coronaniveau in 2018-2019.

Sinds de periode 2013-2014 overtreft de jobcreatie de jobdestructie, tot en met 2018-2019. In de periode 2019-2020 is dit niet langer het geval. De netto-evolutie is negatief, door een daling van de

jobcreatie en een stijging van de jobdestructie. Zo daalt de jobcreatiegraad (uitgedrukt in aantal bijgekomen jobs ten opzichte van de gemiddelde tewerkstelling) van 5,5% naar 4,7% in deze periode, de jobdestructiegraad (uitgedrukt in aantal verdwenen jobs ten opzichte van de gemiddelde tewerkstelling) stijgt van 4,2% tot 5,4%. Deze trend wordt verdergezet tijdens de tweede coronagolf, gemeten op het einde van het vierde kwartaal van 2020, met een tewerkstelling die eind december bij vele ondernemingen sterk onder druk kwam te staan.²

De cijfers voor 2020-2021 tonen opnieuw een positieve netto-evolutie. De optimistische vooruitzichten dankzij de versoepelde coronamaatregelen tijdens deze periode zijn duidelijk zichtbaar in de jobdynamiek. We zien een ongeziene stijging van 35% in het aantal jobs die in deze periode worden gecreëerd in vergelijking met voorgaande periode 2019-2020. Bovendien is de jobcreatie in absolute termen de hoogste sinds de start van de tijdreeks (257 869); in relatieve termen gaat het over de tweede hoogste (6,3%). De jobdestructie kent een sterke daling van 5,4% tot 4% van de totale tewerkstelling in 2020-2021, tot 164 677 jobs. Het hoeft niet te verbazen dat door deze sterke stijging van de jobcreatie en daling van de jobdestructie de nettogroei de sterkste is sinds het begin van de tijdreeks, zowel in absolute (+93 192) als relatieve cijfers (2,3%).

Figuur 1.6 Jobdynamiek op de Belgische arbeidsmarkt in absolute termen en in graden: jaar-op-jaar veranderingen 2005-2021* (# & %)



* Raming voor 2021 op basis van vereenvoudigde correctiemethode.

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

² Zie Goesaert, T., Vandekerckhove, T., Vets, P., & Struyven, L. (2021). Arbeidsmarktdynamiek tijdens de tweede coronagolf: Dynam-Reg Release 2020 Q4. HIVA-KU Leuven. https://www.dynamstat.be/nl/publicaties/release2020_q4_nl

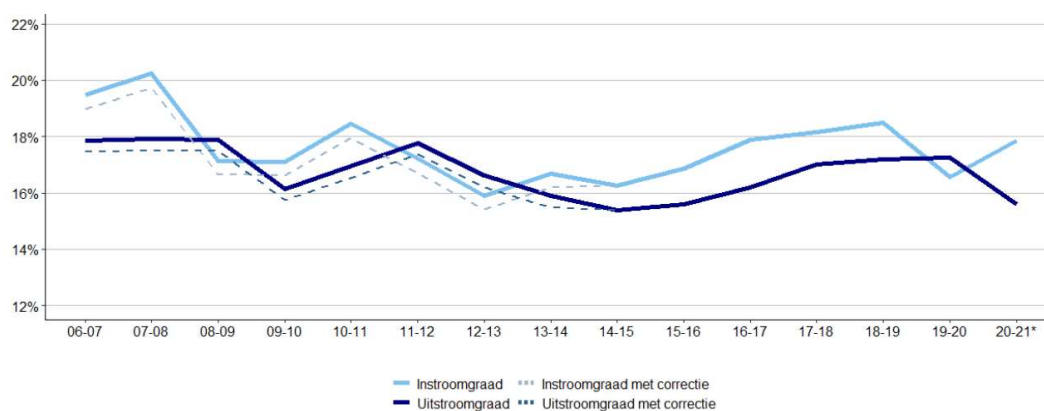
1.3 Werknemersdynamiek

1.3.1 Federale werknemersdynamiek

De dynamiek op ondernemingsniveau wordt gedreven door de in- en uitstroombewegingen van werknemers in deze bedrijven. Ook hier beschikken we over een langere tijdreeks voor de evolutie op Belgisch niveau, waardoor we de werknemersdynamiek tijdens de periode 2020-2021 niet enkel kunnen vergelijken met de dynamiek tijdens de voorgaande periode 2019-2020, maar ook met het pre-coronaniveau. Figuur 1.7 geeft de in- en uitstroomgraden weer voor de periode 2006-2021.

Startend met de periode 2019-2020 zien we een bevestiging van de voorlopige cijfers uit de vorige Dynam-Release: de instroomgraad - de aanwervingen ten opzichte van het gemiddeld aantal jobs in 2019-2020 - kent een sterke daling ten opzichte van de vorige periode 2018-2019 (van 18,5% naar 16,5%). De uitstroomgraad kent een beperkte stijging en bedraagt zo'n 17,3%. Het gebruik van tijdelijke werkloosheid blijkt doeltreffend en heeft grote ontslagen kunnen vermijden tijdens deze eerste coronagolf. De periode 2020-2021 toont het spiegelbeeld: we observeren een sterke stijging van de instroomgraad ten opzichte van 2019-2020 en een sterke daling van de uitstroomgraad. De instroomgraad stijgt van 16,5% tot 17,8%, maar ligt nog steeds onder het niveau van voor de coronacrisis. De uitstroomgraad daalt van 17,3% tot 15,6%.

Figuur 1.7 In- en uitstroomgraad, met en zonder correctie, in Belgische ondernemingen (% , 2006-2021*)



* Raming voor 2021 op basis van vereenvoudigde correctiemethode.

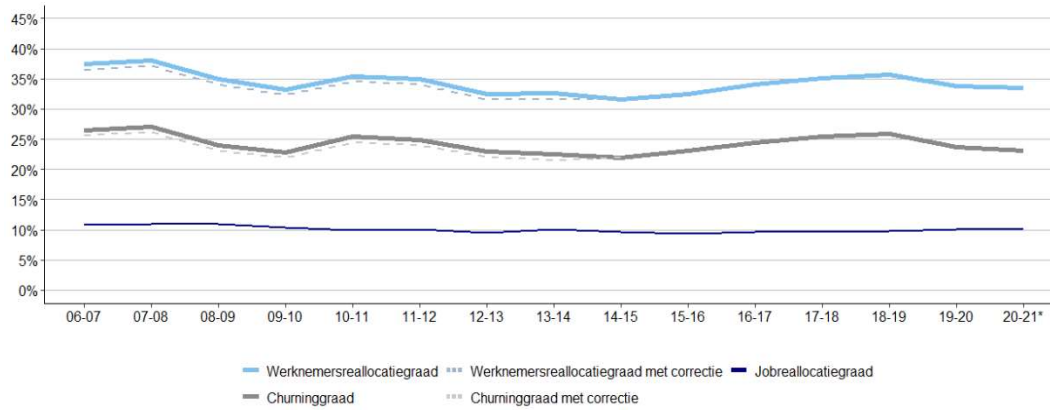
Bron © Dynam-dataset, Rijksdienst voor Sociale Zekerheid en HIVA-KU Leuven

De in- en uitstroomdynamiek kunnen we verder opsplitsen in twee componenten: de werknemersdynamiek als gevolg van de groei of krimp van ondernemingen (ook de reallocatie van jobs genoemd) en deze als gevolg van churning of jobrotatie binnen het bestaande jobaanbod. De churninggraad (churning uitgedrukt ten opzichte van de gemiddelde tewerkstelling) wordt beschouwd als maatstaf voor het vertrouwen bij werkgevers om nieuwe engagementen aan te gaan en bij werknemers om uit eigen beweging hun bestaande job te verlaten. Ondanks de betere cijfers voor de periode 2020-2021, wijst de situatie wat de churninggraad betreft op meer nuancering (figuur 1.8). Doordat de jobcreatie sterker toeneemt dan de jobdestructie afneemt, stijgt de jobreallocatiegraad in 2020-2021.³ De werknemersreallocatiegraad kent daarentegen een daling, door een sterke daling van de uitstroom maar een minder sterke stijging van de instroom. Deze daling in de werknemersreallocatiegraad en

³ De jobreallocatiegraad is gelijk aan de som van de jobcreatie en jobdestructie, gedeeld door de gemiddelde tewerkstelling van jaar t en jaar $t+1$. De werknemersreallocatiegraad is gelijk aan de som van de instroom en de uitstroom, gedeeld door de gemiddelde tewerkstelling van jaar t en jaar $t+1$. Voor meer informatie omtrent deze begrippen, zie bijlage 3.

toename in de jobreallocatiegraad doet de churninggraad verder afnemen in 2020-2021, van 23,7% tot 23,1%.

Figuur 1.8 De evolutie van churning, werknemers- en jobreallocatie, met en zonder correctie, in Belgische ondernemingen (% , 2006-2021*)



* Raming voor 2021 op basis van vereenvoudigde correctiemethode.

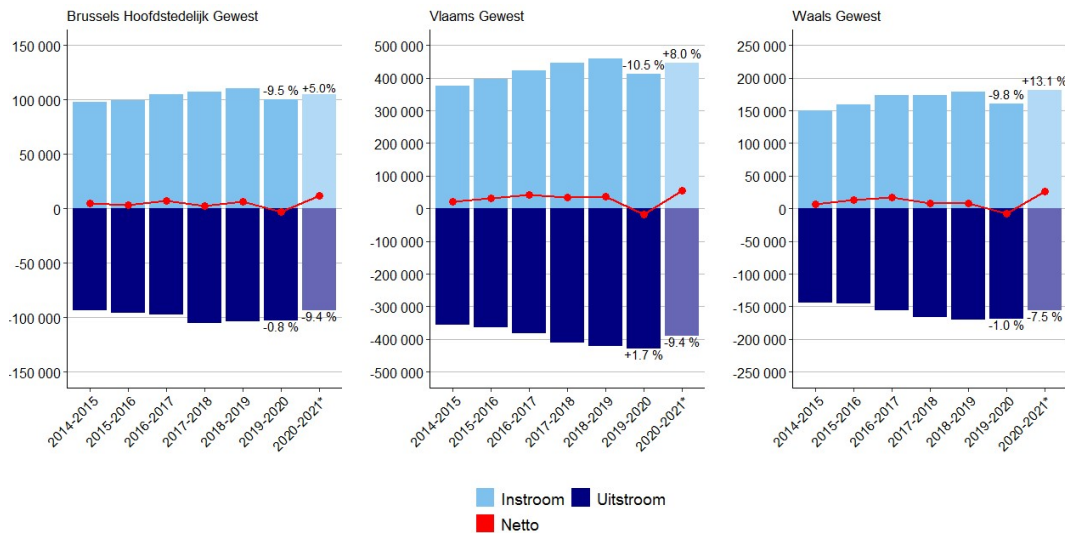
Bron © Dynam-dataset, Rijksdienst voor Sociale Zekerheid en HIVA-KU Leuven

1.3.2 Regionale werknemersdynamiek

Hoewel de Dynam-Reg update voor 2020-2021 geen informatie over de plaats van tewerkstelling bevat, trachten we aan de hand van een schatting toch zicht te krijgen op de regionale dynamiek (zie figuur 1.9). Dankzij deze schatting kunnen we de regionale werknemersdynamiek van de periode 2020-2021 vergelijken met de dynamiek in de voorgaande periode 2019-2020 én het pre-coronaniveau. Wat betreft de methode van de schatting, beschouwen we per onderneming de laatst gekende info over de regionale spreiding van het bedrijf (juni 2020; onderscheid naar uniregionaal, multiregionaal in twee gewesten en multiregionaal in de drie gewesten) en gebruiken deze gegevens om de federale in- en uitstroomdynamiek aan de drie gewesten toe te wijzen. We volgen hiervoor volgende stappen:

- de aanwervingen en exits voor de uniregionale ondernemingen worden ook in 2020-2021 aan één gewest toegewezen;
- de aanwervingen en exits voor multiregionale werkgevers worden voor 2020-2021 opgeteld per type spreiding (actief in drie gewesten, actief in het VG en WG, actief in het VG en BHG, ...) en onderverdeeld per NACE 2 sector om vervolgens aan de regio's toegewezen te worden;
- deze totale in- en uitstroomcijfers voor 2020-2021 worden vervolgens verdeeld op basis van het gewestelijk aandeel in de totale tewerkstelling, bepaald met de gegevens voor 2019-2020 en voor elke combinatie NACE 2 en type spreiding;
- van startende ondernemingen in 2020-2021 zijn geen eerdere gegevens beschikbaar. We bepalen hiervoor gelijkaardige verdeelsleutels als supra, maar dan op basis van de verhoudingen voor starters in het voorgaande jaar (2019-2020).

Figuur 1.9 Evolutie van de in- en uitstroom per regio (# & %, 2014-2021*)



* Voor 2020-2021*: raming op basis van vereenvoudigde methode en extrapolatie voor de gewesten op basis van de sectorale verdeling van de totale tewerkstelling in de voorgaande periode.

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

Figuur 1.9 toont de resultaten van deze oefening. We bekijken eerst de netto-evolutie, weergegeven met de rode lijn. Elk gewest kent sinds de scherpe klap in 2019-2020 opnieuw een positieve netto-evolutie in de periode 2020-2021. De instroomcijfers overstijgen net als in pre-corona die van de uitstroom, en zorgen ervoor dat we een netto-aangroei van de tewerkstelling zien. Met andere woorden: geen enkel gewest blijft achter bij het algemene patroon dat we ook reeds op federaal niveau zagen. Onderliggend gaan we na hoe elk van de deelcomponenten, onder de ijsberg van de netto-evolutie, geëvolueerd zijn.

De terugval in het aantal aanwervingen liet zich tijdens het jaar van de eerste coronagolf (in 2020) iets scherper voelen in het Vlaams en Waals Gewest (respectievelijk 10,5% en 9,8% minder instroom t.o.v. het voorgaande jaar 2018-2019), maar ook in Brussel bleef de daling van de instroom met 9,5% relatief hoog. Alle drie de gewesten werden zwaar getroffen door de klap van de eerste coronagolf, en schroefden hun aanwervingen terug.⁴ Een jaar na de eerste schok blijkt echter een opvallende heterogeniteit tussen de gewesten. We merken op dat het Waals Gewest wat betreft de instroom terug op pre-coronaniveau komt. Ten opzichte van de periode 2019-2020 zijn de aanwervingen met 13,1%, of zo'n 21 000, gestegen, en ook in vergelijking met pre-corona (2018-2019) stijgt de instroom met 2%. Meer werknemers dan pre-corona worden er aangeworven. In de twee andere gewesten zien we tevens een stijging van het aantal aanwervingen in vergelijking met de periode 2020-2021 (+8% of 32 920 aanwervingen voor het Vlaams Gewest, +5% of 5 017 aanwervingen voor het Brussels Gewest), maar deze hebben vooralsnog niet het pre-coronaniveau bereikt. Het Vlaams Gewest zit nog 3% onder dit niveau, het Brussels Gewest komt 5% tekort. Hoewel dit een schatting blijft, zijn er enkele (sectorale) elementen die dit beeld kunnen verklaren.

- de daling in de aanwervingen tijdens de eerste coronagolf in onder meer de retail en de beveiliging en reiniging liet zich extra voelen in het Brussels Gewest, en in mindere mate ook het Vlaams Gewest. De beveiliging en reiniging kende zo'n 7-9% minder instroom in het Brussels en Vlaams Gewest, terwijl in het Waals Gewest de daling beperkt bleef tot 2%. Merk wat betreft de retail op dat de detailhandel in Brussel nog steeds minder aanwervingen telt dan pre-corona (-12%), terwijl in de andere gewesten het pre-coronaniveau wat betreft de instroom wordt overschreden (+3%)

⁴ Een patroon dat ook gelinkt is aan de inzet op tijdelijke werkloosheid.

voor het Vlaams Gewest, +11% voor het Waals Gewest). De detailhandel is bovendien een belangrijke sector van instroom voor werknemers in het Brussels Gewest, en staat in voor maar liefst 6% van het totale aantal aanwervingen in het Gewest in 2020-2021;

- ten tweede is de heropleving van uitzendwerk (nace2-sector 78) het scherpst zichtbaar in het Waals Gewest, waar we in vergelijking met pre-corona een stijging van 6% opmeten. In het Vlaams Gewest blijft de instroom quasi status-quo (+1%), in Brussel ligt de instroom naar uitzendwerk nog zo'n 4% onder het pre-coronaniveau. Tot slot verklaart de nog steeds lage instroom in de Brusselse horeca (-45%, t.o.v. gemiddeld -19% in de andere gewesten) deels waarom Brussel het minst goed scoort. Mogelijk ligt het verminderde buitenlandse zakentoeisme, samen met de gedaalde pendelbewegingen richting de hoofdstad, aan de basis. De impact van de coronacrisis is in Brussel ook duidelijk en blijvend voelbaar in andere sectoren met een vitale (inter)nationale functie, denk aan de verminderde instroom in activiteiten van hoofdkantoren (nace2-sector 70) (goed voor 3% van de instroom in het Brussels Gewest).

In de component van de uitstroom is de gewestelijke heterogeniteit minder zichtbaar in 2020-2021. Deze was er vooral tijdens de eerste coronagolf: de uitstroom steeg beperkt voor het Vlaams Gewest, maar daalde voor het Waals en Brussels Gewest. Het belang van de flexibele schil, en met name uitzendwerk, voor Vlaanderen speelt hier allicht een rol. Het zijn immers vooral de werknemers in de flexibele schil die hun job zijn verloren, zonder dat ze de mogelijkheid kregen opnieuw in te stromen (al dan niet in een flexibele job). De globaal gedaalde uitstroom wordt verder gelinkt aan de inzet op tijdelijke werkloosheid, een onvolprezen buffer tegen ontslag. In de meest recente periode 2020-2021 vervolgens, kent elk gewest een stevige daling van de uitstroom. Het aantal exits daalt in vergelijking met de periode 2019-2020 met 9,4% in het Brussels en Vlaams Gewest, en met 7,5% in het Waals Gewest. Ten opzichte van pre-corona spreken we over een daling van zo'n 8-10%. Grote ontslagrondes zijn vooralsnog, ook een jaar na de eerste coronagolf, uitgebleven. Daarnaast is ook de churning, i.e. werknemers die veranderen van job, nog niet hersteld. De sectorale en demografische dynamieken die dit beeld vormen worden – op het federale niveau – in de volgende secties verder besproken.

1.4 Werkgeversdynamiek

1.4.1 Starters en stopzettingen als werkgever

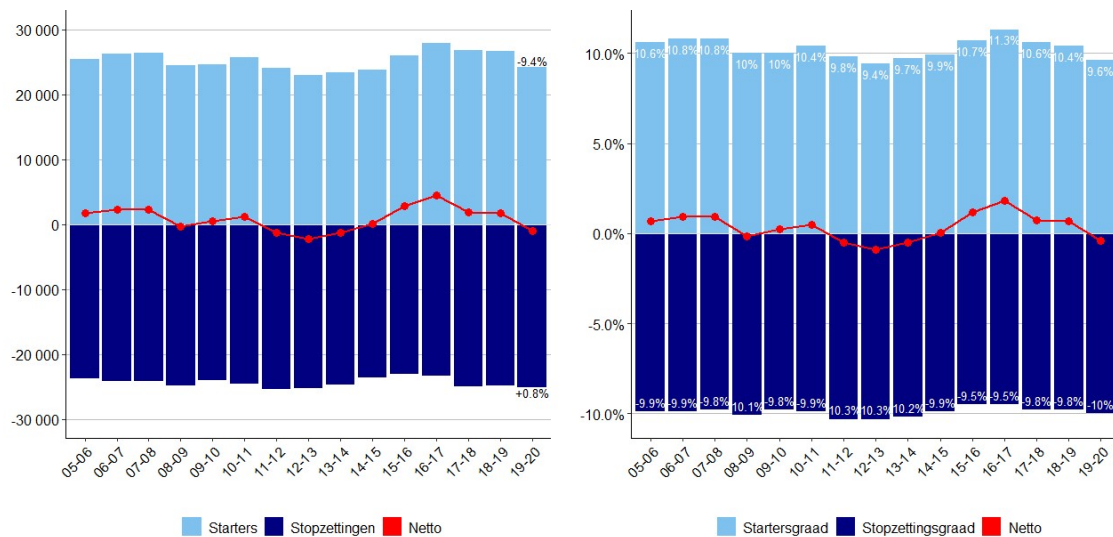
De arbeidsmarktdynamiek wordt gedreven door groeiende en startende ondernemingen enerzijds en door krimpende en stoppende ondernemingen anderzijds. We beschouwen in deze sectie de evolutie van het aantal startende en stoppende werkgevers, weergegeven in Figuur 1.10. Hiervoor beschikken we over een lange tijdsreeks sinds de periode 2005-2006. De meest recente periode 2020-2021 werd niet opgenomen, aangezien de Dynam-correctiemethode wat betreft stoppende werkgevers hier nog niet volledig kon worden toegepast.⁵ We vergelijken bijgevolg het aantal starters en stoppers tijdens de eerste coronagolf in 2019-2020 met de pre-coronaperiode 2018-2019.

In vergelijking met de pre-coronaperiode zien we tijdens de eerste coronagolf een sterke daling in het aantal startende ondernemingen, van 26 690 tot 24 171 of een daling van zo'n 9,4%. Deze daling zien we eveneens terug in de rechterfiguur van grafiek 4.1, die de evolutie van de starters-en stoppersgraad weergeeft (i.e. het aantal startende/stoppende ondernemingen ten opzichte van het totaal aantal actieve werkgevers). De startersgraad daalt van 10,4% tot 9,6% en is sinds de crisisperiode 2012-2013 niet meer zo laag geweest.

⁵ Zie voetnoot 1.

In vergelijking met de pre-coronaperiode 2018-2019 zorgt de eerste coronagolf in 2019-2020 niet voor een drastische toename van het aantal stoppers (stijging van 0,8%). De stoppersgraad (i.e. het aantal stoppers ten opzichte van het totaal aantal actieve werkgevers) stijgt licht van 9,8% naar 10%. Hoewel de coronacrisis de inkomsten bij tal van bedrijven drastisch doet teruglopen, zien we geen opmerkelijke bewegingen in het aantal stoppers. De vele steunmaatregelen voor ondernemingen (bijv. het moratorium tegen faillissementen, het overbruggingsrecht of de mogelijkheid om werknemers op tijdelijke werkloosheid te zetten), bieden alvast een eerste, logische verklaring. Door de sterke daling in het aantal starters en de beperkte toename in het aantal stoppers, wordt de netto-evolutie negatief en bedraagt deze zo'n -952.

Figuur 1.10 Werkgeversdynamiek - starters en stopzettingen van werkgevers: jaar-op-jaar dynamiek 2005-2020 (# & %)



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

1.4.2 Jobdynamiek bij startende, stoppende, groeiende en krimpende ondernemingen

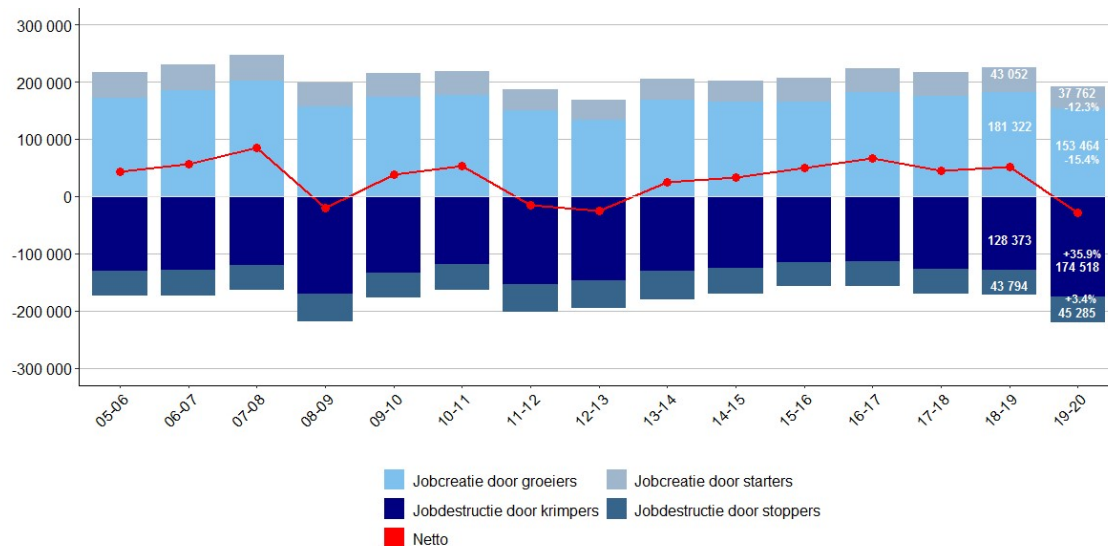
In deze sectie bekijken we in welke mate de verschillende soorten werkgevers bijdragen tot de jobcreatie en jobdestructie. In figuur 1.11 wordt de evolutie van de jobcreatie en -destructie uitgesplitst over startende en groeiende ondernemingen enerzijds en stoppende en krimpende ondernemingen anderzijds. Opnieuw werd de periode 2020-2021 nog niet opgenomen en vergelijken we bijgevolg de periode van de eerste coronagolf in 2019-2020 met de pre-coronaperiode.

Uit figuur 1.11 blijkt dat voornamelijk de al langer bestaande, groeiende ondernemingen bijdragen tot de jobcreatie. De coronacrisis deed de jobcreatie in 2019-2020 dalen met zo'n 15% of 33 148 jobs. Deze algemene daling in de jobcreatie zien we zowel terug bij de groeiende ondernemingen als bij de starters. Het aantal nieuw gecreëerde jobs bij groeiende ondernemingen daalt met zo'n 15%, van 181 322 naar 153 464 jobs; bij de startende ondernemingen bedraagt dit percentage zo'n 12%, van 43 052 naar 37 762 jobs.

Wat betreft de jobdestructie zien we dat deze voornamelijk wordt gegenereerd door de reeds bestaande, krimpende ondernemingen en in mindere mate door de stoppers. Het algemene beeld van de jobdestructie toont een stijging ten opzichte van de voorgaande periode (2018-2019) van zo'n 28%

of 47 636 jobs. Deze algemene toename in de jobdestructie zien we voornamelijk terug bij de krimpende ondernemingen. Het aantal verloren arbeidsplaatsen bij krimpende ondernemingen stijgt van 128 373 tot 174 518, een toename van 36%. Wat betreft de stoppende ondernemingen is de toename in de jobdestructie beperkt, slechts zo'n 3,4%. Dit ligt in lijn met figuur 1.10, waaruit bleek dat het aantal stoppers tijdens de periode 2019-2020 slechts een beperkte stijging kende.

Figuur 1.11 Evolutie jobcreatie en jobdestructie naar werkgeverstype (#, 2005-2020)



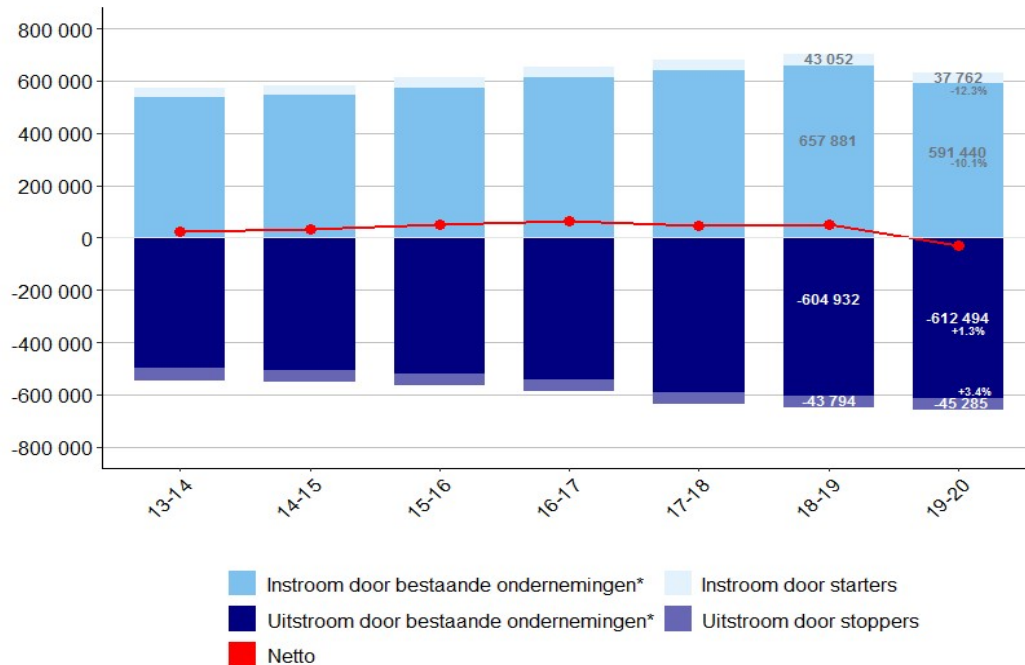
Bron © Dynam-Reg dataset, Rijksdienst voor Sociale Zekerheid en HIVA-KU Leuven

1.4.3 Werknemersdynamiek bij startende, stoppende, groeiende en krimpende ondernemingen

In deze sectie doen we hetzelfde als in sectie 1.4.2, maar specifiek voor de aanwervingen en de exits bij de verschillende werkgevers. In figuur 1.12 wordt de evolutie van de in- en uitstroom uitgesplitst over bestaande, startende en stoppende ondernemingen. Hierbij bestaan de 'bestaande ondernemingen' uit de groeiende en krimpende ondernemingen.

De instroomcijfers worden voornamelijk bepaald door de reeds bestaande ondernemingen; de starters zorgen maar voor een relatief klein aandeel van de aanwervingen. Ten opzichte van de voorgaande periode 2018-2019 kent de instroom in 2019-2020 een daling van zo'n 10%, terwijl de uitstroom nagenoeg constant blijft dankzij de vele steunmaatregelen. De algemene daling van de aanwervingen in 2019-2020 zien we zowel terug bij de bestaande (-10,1%) als startende ondernemingen (-12,3%). Wat betreft de uitstroomcijfers zien we dat het aantal exits onder de bestaande werkgevers in 2019-2020 licht toeneemt met zo'n 1,3%, van 604 932 exits naar 612 494 exits ten opzichte van voorgaande periode. Ook onder de stoppende werkgevers zien we een lichte toename in de uitstroom (+3,4%).

Figuur 1.12 Evolutie in-en uitstroom naar werkgeverstype (#, 2013-2020)



* De 'bestaande ondernemingen' omvatten de groeiende en krimpende ondernemingen.
 Bron © Dynam-Reg dataset, Rijksdienst voor Sociale Zekerheid en HIVA-KU Leuven

Op basis van bovenstaande analyse over de werkgeversdynamiek kunnen we besluiten dat - hoewel het aantal startende ondernemingen daalt tijdens de eerste coronagolf - het toch opmerkelijk te noemen is dat mensen niet weerhouden werden om ondernemingen op te starten en loontrekkende jobs te creëren. Het jobverlies bij stopzettende ondernemingen blijft bovendien beperkt tijdens deze eerste golf. Bovendien blijkt dat ook tijdens hevige schokken, zoals tijdens de eerste coronagolf, jobcreatie en -destructie voornamelijk plaatsvinden bij de bestaande ondernemingen. Wat betreft de in- en uitstroom naar werkgeverstype, zien we dat de bestaande ondernemingen (i.e. de groeiende & krimpende ondernemingen) op de eerste coronagolf reageren door sterk te snoeien in de aanwervingen en het behouden van de werknemers.

2 | Sectorale dynamiek

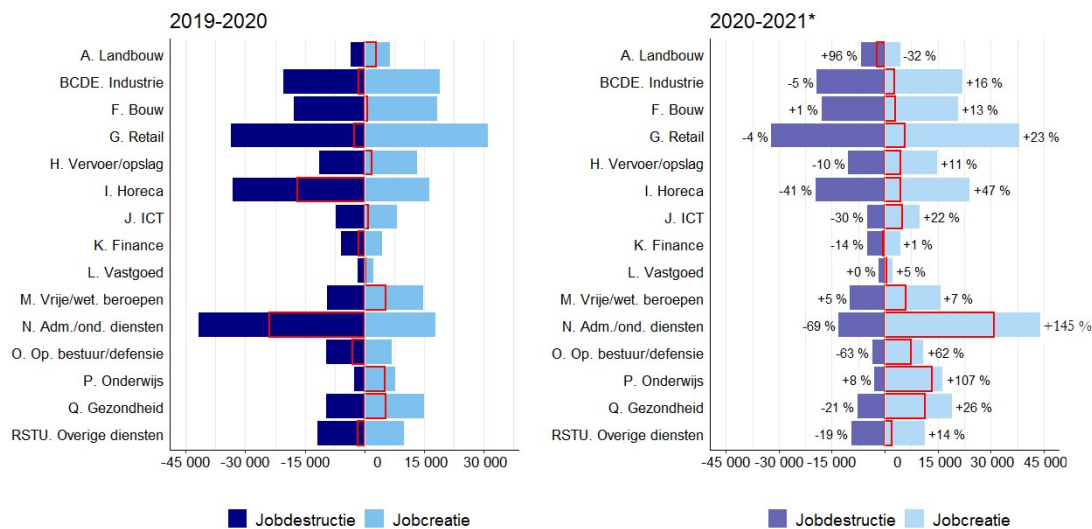
2.1 Jobdynamiek

Tijdens de coronacrisis worden sectoren heel verschillend getroffen. De populatiegegevens waarop de Dynam-data gebaseerd zijn laten toe om de impact op de arbeidsdynamiek binnen en tussen sectoren fijnmazig en accuraat in kaart te brengen. In wat volgt wordt de jobdynamiek ontleed op basis van het sectorale weefsel en de verschuivingen daarin. De globale cijfers verbergen namelijk vaak belangrijke sectorale verschillen. Dit geldt des te meer voor de situatie tijdens COVID-19, waarbij niet alle sectoren op een even harde manier worden getroffen. Figuren 2.1 en 2.2 tonen deze sectorale jobdynamiek, zowel in absolute als relatieve cijfers, en dit voor de twee meest recente periodes (2019-2020 en 2020-2021). In hoeverre kon de sectorale arbeidsmarktdynamiek zich deels herstellen ten opzichte van de periode van de eerste coronagolf in 2019-2020?

In de periode 2019-2020 kennen veel sectoren een netto-krimp van hun personeelsbestand. Voornamelijk de horeca en de administratieve en ondersteunende diensten (waaronder de uitzendsector) voelen de impact van de coronacrisis tijdens deze periode. De jobdestructie is hoog in deze sectoren, de jobcreatie laag. De landbouwsector daarentegen is de enige met een toename van de jobcreatie én een daling van de jobdestructie tijdens deze periode. In 2020-2021 verandert dit en kennen nagenoeg alle sectoren netto een herstel, uitgezonderd de financiële sector en de landbouw. Met uitzondering van deze twee sectoren neemt de jobcreatie in alle sectoren toe, zowel in absolute als relatieve cijfers. De jobcreatie in de administratieve en ondersteunende diensten (sector N) kent een procentuele toename van 145%, van 17 922 tot 43 924 bijgekomen jobs in 2020-2021. De jobdestructie daalt eveneens sterk, van 41 797 tot 13 038 verdwenen jobs (-69%). Deze sector N bevat de uitzendsector, naast ondersteunende diensten zoals reiniging en beveiliging. De grootste impact binnen deze subsector ligt duidelijk binnen de uitzendactiviteiten en de terbeschikkingstelling van personeel (nace2-sector 78). De jobcreatie binnen deze activiteiten neemt toe met 890%, van 2 991 bijgekomen jobs naar 29 613. De jobdestructie daalt van 29 570 tot 2 272 verdwenen jobs. Ook de horeca, eveneens hard getroffen door de coronacrisis, tekent over de periode 2020-2021 alsnog een positief nettoresultaat op, gedreven door meer bijgekomen jobs en minder verdwenen jobs. De jobcreatie in de horeca stijgt met 7 749 jobs, de jobdestructie daalt met 13 530 jobs.

Ook in andere sectoren ligt de jobcreatie veel hoger en de jobdestructie veel lager dan tijdens de periode van de eerste coronagolf. Zo stijgt de jobcreatie in de retailsector met 7 095 jobs ten opzichte van de periode 2019-2020, terwijl de jobdestructie daalt met 1 288 jobs. Ook binnen het openbaar bestuur en defensie is er een impact op zowel jobcreatie als -destructie. Er worden zo'n 4 192 meer jobs gecreëerd, terwijl er 6 154 jobs verdwijnen. In het onderwijs nam voornamelijk de jobcreatie toe, met zo'n 8 400 jobs; de impact op de jobdestructie blijft er beperkt. In tegenstelling tot de andere sectoren toont de landbouwsector een daling van de jobcreatiecijfers van 32% of 1992 jobs; én een stijging van de jobdestructiecijfers van 96% of 3262 verdwenen jobs. De landbouwsector toont bijgevolg zowel in de periode 2019-2020 als 2020-2021 een atypische dynamiek.

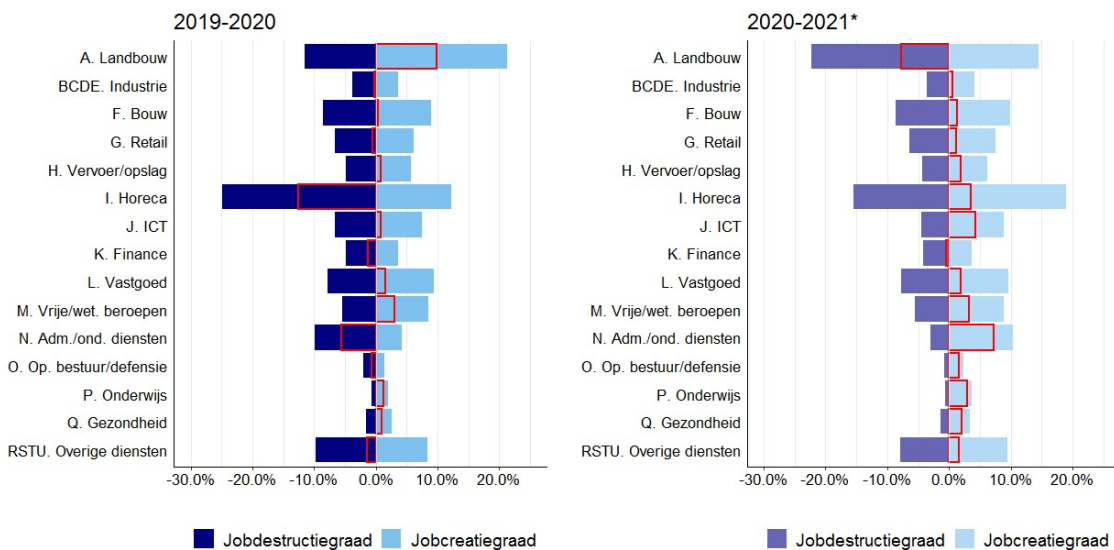
Figuur 2.1 Jobcreatie en jobdestructie in België naar sector (#, 2019-2021*)



* Raming op basis van vereenvoudigde correctiemethode.

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

Figuur 2.2 Jobcreatie- en jobdestructiegraad in België naar sector (% , 2019-2021*)



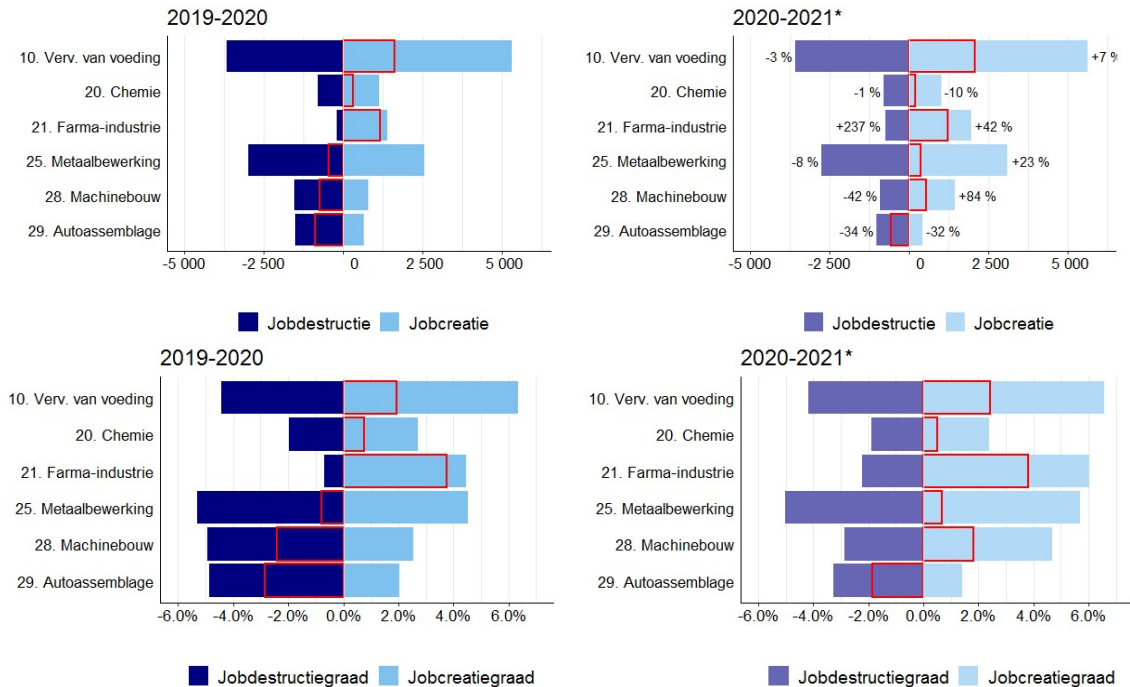
* Raming op basis van vereenvoudigde correctiemethode.

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

Wat betreft de industrie blijft de impact van de coronacrisis nog beperkt. Wel zijn er sectorale verschillen binnen de industrie zelf. Figuur 2.3 vat enkele grotere subsectoren samen, in absolute en relatieve termen. Tijdens de eerste coronagolf (2019-2020) wisten de voeding, de chemie en de farma-industrie stand te houden. De metaalbewerking, machinebouw en autoassemblage daarentegen toonden een negatief netto-cijfer in deze periode. Eén jaar later, in 2020-2021, neemt de jobcreatie in de voedingssector toe, de jobdestructie daalt. Het nettoresultaat in deze sector blijft bijgevolg positief. Ook de metaalbewerking en de machinebouw lijken de positieve economische vooruitzichten tijdens het tweede kwartaal van 2021 te benutten. Het netto-cijfer in 2020-2021 is positief, door een toename van de jobcreatie en een afname van de jobdestructie. De chemie, de farma-industrie en de auto-assemblage tonen een ietwat ander beeld. De jobcreatie in de chemie daalt met zo'n 10%, de

jobdestructie verandert nauwelijks. In de farma-industrie stijgt de jobdestructie dan weer, van 214 naar 722 jobs (+237%). Het nettoresultaat blijft wel positief in deze twee sectoren. In de autoassemblage dalen zowel de jobcreatie als de jobdestructie en blijft het nettocijfer negatief.

Figuur 2.3 Jobdynamiek in de zes grootste industriële sectoren (# en %, 2019-2021*)



* Raming op basis van vereenvoudigde correctiemethode.

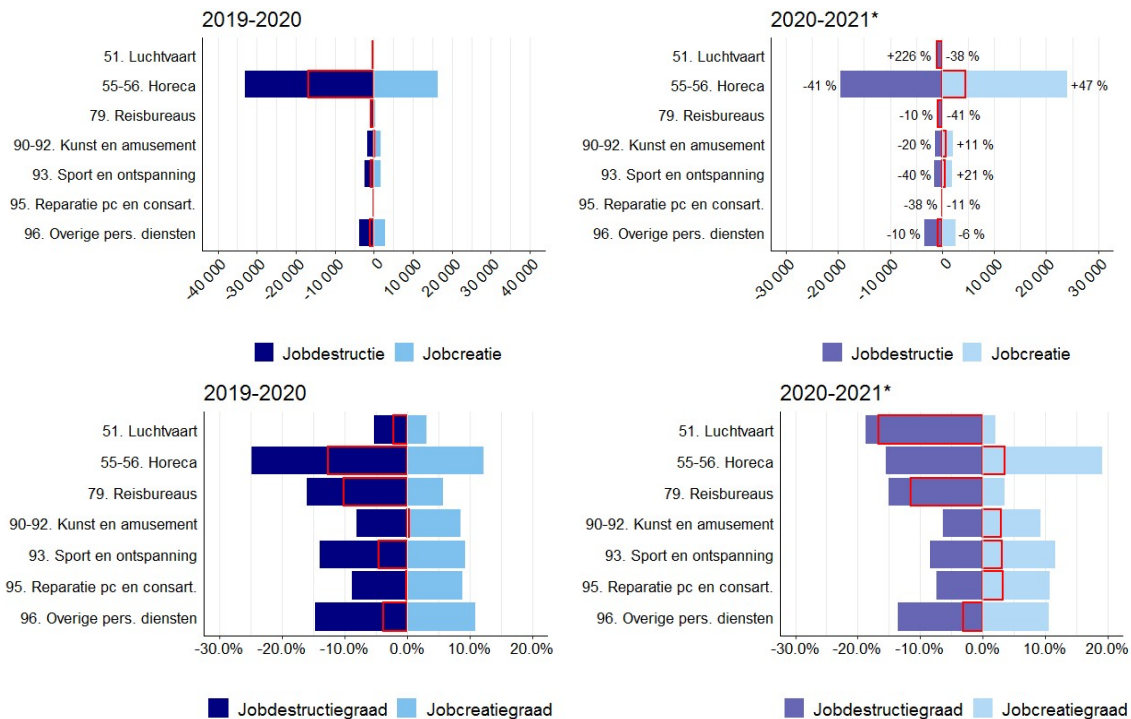
Bron © Dynam-Reg dataset, Rijksdienst voor Sociale Zekerheid en HIVA-KU Leuven

Ten slotte focussen we op enkele sectoren die sterk getroffen werden door de strenge coronamaatregelen tijdens de eerste coronagolf. Een sector krijgt het label 'zwaar getroffen' bij een hoge take-up van tijdelijke werkloosheid tijdens de eerste coronagolf (zie corona Flash n°10). Figuur 2.4 toont dat in de periode 2019-2020 bijna alle coronasectoren een negatieve netto-evolutie optekenden. Enkel de sector van kunst en amusement voelde tot het tweede kwartaal van 2020 de impact van de eerste coronagolf nog niet en had een positieve netto-evolutie. In 2020-2021 merken we de impact van de economische relance en evolueert de jobdynamiek in de horeca, de kunst en amusementssector en sport en ontspanning in positieve zin: de jobdestructie daalt, de jobcreatie stijgt. Zo daalt de jobdestructie in de horeca met zo'n 41% (van 33 129 naar 19 609 jobs), de jobcreatie kent een stijging van 47% (van 16 325 naar 24 074 jobs). In de sector van sport en ontspanning bedragen deze percentages respectievelijk 40% (+982 jobs) en 21% (+351 jobs).

De luchtvaartsector (nace2-sector 51) profiteert (nog) niet van deze positieve evolutie. De jobdestructie in de luchtvaartsector stijgt met maar liefst 226%, van 355 jobs naar 1157 jobs. Ook de jobcreatie daalt (38% of +78 jobs). De jobdestructiegraad is eveneens sterk gestegen, van 5% in 2019-2020 tot 19% in 2020-2021. De jobcreatie in de sector van de reisbureaus daalt eveneens, met zo'n 41% (of 166 jobs). De jobdestructie kent hier wel al een lichte daling van 10%. Hoewel niet-essentiële reizen naar het buitenland opnieuw toegelaten werden vanaf 19 april 2021, waren daar strikte voorwaarden aan verbonden. Bovendien kon elke reisbestemming nog specifieke vereisten stellen. Dit onzekere klimaat verklaart vermoedelijk waarom de luchtvaartsector en de sector van de reisbureaus nog niet mee profiteren van de positieve economische groei in het tweede kwartaal van

2021. Wel merken we op dat de impact van de coronacrisis op de luchtvaart- en reissector veel sterker was in het vierde kwartaal van 2019-2020, met een sterke toename van de jobdestructie en afname van de jobcreatie (zie Dynam_reg Release 2020 Q4).⁶ Ten slotte blijft ook de netto-evolutie in de sector van de overige persoonlijke diensten negatief; zowel de jobdestructie als de jobcreatie in deze sector nemen licht af.

Figuur 2.4 Jobdynamiek in de zeven coronasectoren (# & %, 2019-2021*)



* Raming op basis van vereenvoudigde correctiemethode.

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

2.2 Werknemersdynamiek

De jobdynamiek bepaalt of ondernemingen groeien of krimpen. Daardoor daalt of stijgt de tewerkstelling in bepaalde sectoren. Maar de basis van die jobdynamiek wordt gevormd door de werknemersdynamiek, het geheel van de in- en uitstroombewegingen van werknemers. Zeker in de context van COVID-19 verwachten we sterke pieken en dalen in de tewerkstelling. De vraag is of de nettogroei te verklaren valt door een toename van de aanwervingen, een daling van de uitstroom van werknemers, of beide. Figuur 2.5 en figuur 2.6 bekijken deze dynamiek in meer detail op sectorniveau, wat betreft de periodes 2019-2020 en 2020-2021.

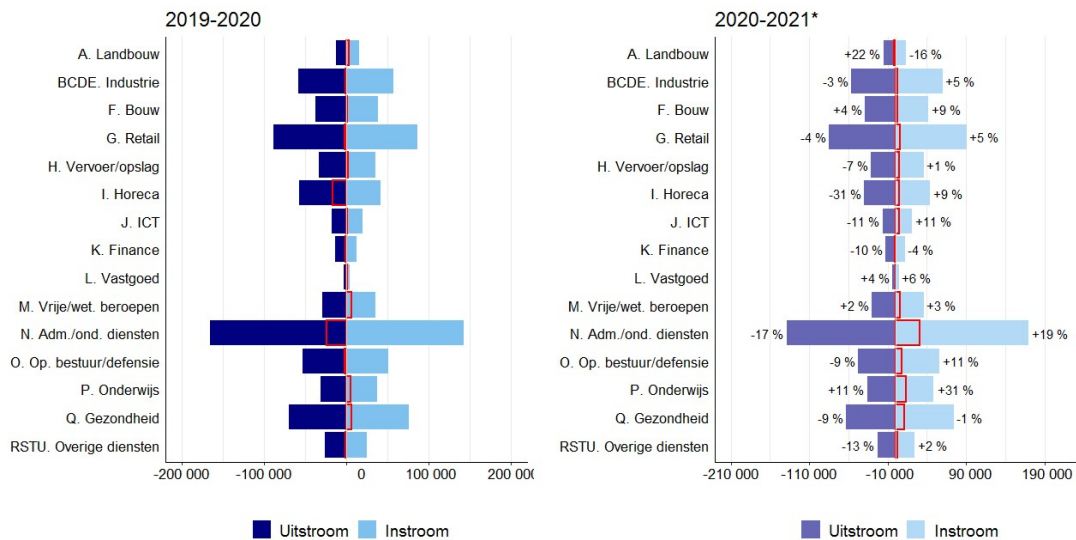
Wat betreft de instroomcijfers volgen de meeste sectoren het algemene beeld: uitgezonderd de financiële sector, de landbouw en de gezondheidssector neemt de instroom in 2020-2021 in alle sectoren toe. De sterkste toename vindt plaats in het onderwijs en de administratieve en ondersteunende diensten. De toegenomen arbeidsvraag doet de aanwervingen in de uitzendsector stijgen met 29%

⁶ In vergelijking met de periode 2018.4-2019.4 kende de jobdestructie in de luchtvaartsector in de periode 2019.4-2020.4 namelijk een toename van meer dan 900%, van 111 naar 1142 jobs; de jobcreatie daalde met zo'n 95%, van 641 naar 33 jobs. De jobdestructie in de sector van de reisbureaus nam toe met zo'n 31% (+258 jobs), de jobcreatie daalde met 70% (-304 jobs).

(+28 034 aanwervingen). De onderwijssector tekent nog een hoger percentage op, namelijk +31% (+11 632 aanwervingen)

Wat betreft de uitstroom, zien we de algemene daling voornamelijk terugkomen in de horeca en de administratieve en ondersteunende diensten, waaronder de uitzendsector. Het aantal exits in de uitzendsector daalt met 21%, een daling van zo'n 25 886 exits. In de reinigingssector (nace2-sector 81) bedraagt de daling zo'n 4% of 1 188 exits. In de horeca daalt het aantal exits met 31% (of -17 754) in vergelijking met voorgaande periode, de instroom stijgt met 9% (of +3 525 aanwervingen). Dat de horeca en de uitzend in het tweede kwartaal van 2021 een sterke heropleving lijken te ondergaan (toename instroom en daling uitstroom), sluit aan bij de geleidelijke versoepeling van de coronamaatregelen tijdens deze periode. De horeca en tal van handelszaken mochten namelijk de deuren opnieuw openen vanaf mei-juni 2021. Dit zorgde voor een hoger aanbod van tijdelijke jobs (zie ook sectie 3.2), een typerend kenmerk van deze twee sectoren. Sommige sectoren wijken wat betreft de uitstroomcijfers wel af van het algemene beeld: in de bouw, de retail, de industrie, de vastgoedsector en de vrije en wetenschappelijke beroepen is de uitstroom in absolute termen min of meer stabiel gebleven; in de landbouw en het onderwijs neemt de uitstroom toe. Hierbij merken we op dat de uitstroomgraad in de onderwijssector wel een lichte daling kent, van 8,1% naar 7,9%, en geen enkele andere sector een lagere uitstroomgraad optekent.

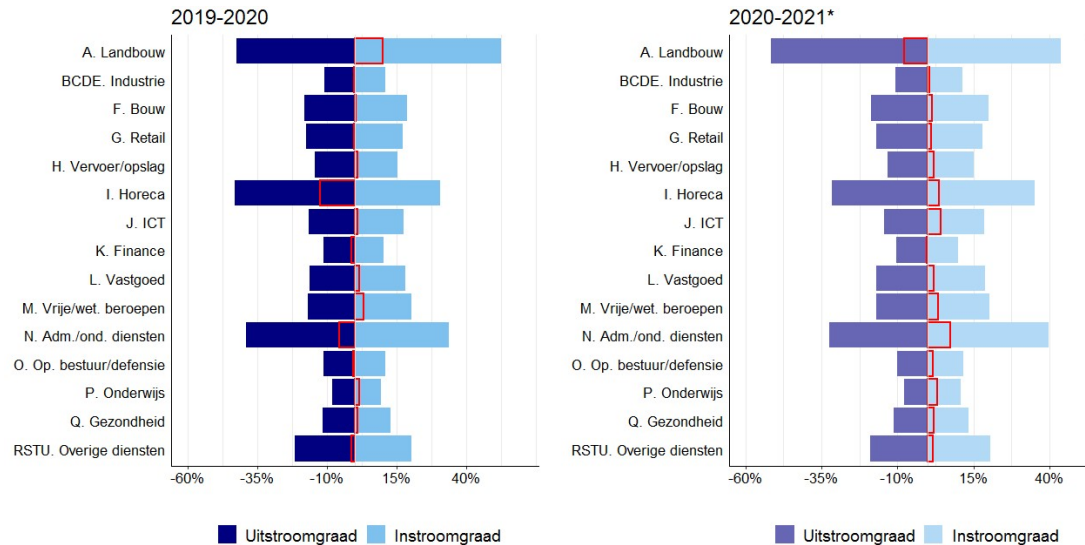
Figuur 2.5 Instroom en uitstroom in België naar sector (#, 2019-2021*)



* Raming op basis van vereenvoudigde correctiemethode.

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

Figuur 2.6 Instroom- en uitstroomgraad in België naar sector (#, 2019-2021*)

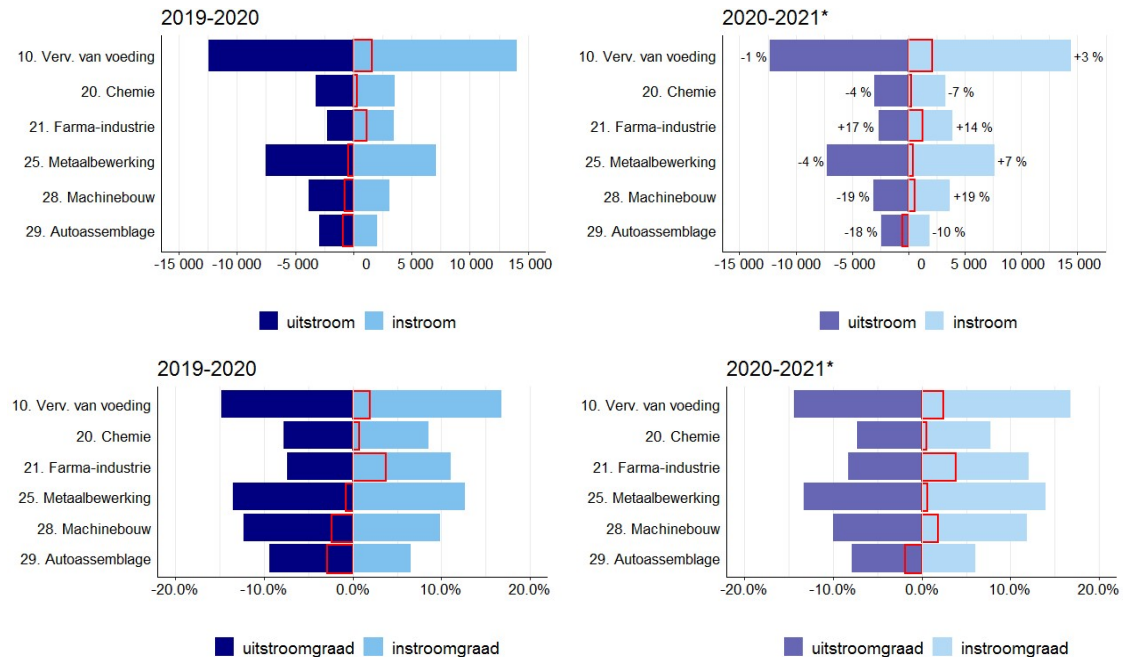


* Raming op basis van vereenvoudigde correctiemethode.

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

In figuur 2.6 lichten we de werknemersdynamiek binnen de grootste industriële subsectoren toe. De in- en uitstroomcijfers binnen de voeding en de chemische nijverheid blijven min of meer gelijk in vergelijking met voorgaande periode 2019-2020. In de farmaceutische industrie daarentegen neemt het aantal aanwervingen met zo'n 14% toe; ook de uitstroomcijfers nemen toe. Zowel de metaalbewerking als de machinebouw kennen een toename van de aanwervingen en een daling van de uitstroom, al is deze dynamiek sterker in de machinebouw. De autoassemblage, ten slotte, is de enige sector met een negatieve netto-evolutie; zowel de instroomcijfers als de uitstroomcijfers nemen af in deze sector.

Figuur 2.7 Werknemersdynamiek in de zes grootste industriële sectoren (# en %, 2018-2021*)

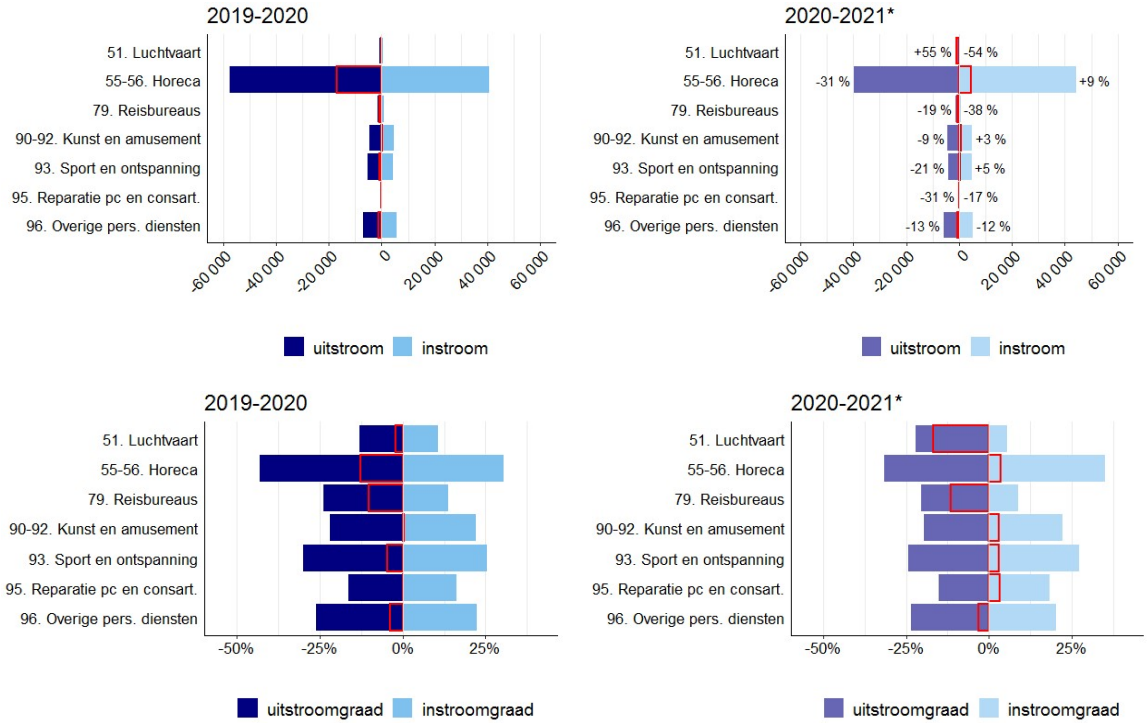


* Raming op basis van vereenvoudigde correctiemethode.

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

In figuur 2.8 bekijken we opnieuw de zeven coronasectoren. De werknemersdynamiek binnen deze sectoren toont een gelijkaardig beeld als de jobdynamiek. De horeca, kunst en amusementssector en sport en ontspanning kennen een positieve netto-evolutie in 2020-2021: de instroom stijgt; de uitstroom daalt. Ook in de andere coronasectoren zien we een daling van de uitstroomcijfers. Maar ondanks de beginnende versoepelingen, staan de aanwervingen in de luchtvaart, de sector van de reisbureaus, de reparatie van consumptieartikelen en de overige persoonlijke diensten nog onder druk. De aanwervingen in de luchtvaart dalen met 22% ten opzichte van voorgaande periode (van 1 378 naar 1 072). In de sector van de reisbureaus dalen de aanwervingen met zo'n 38%, van 955 aanwervingen tot 590 aanwervingen.

Figuur 2.8 Werknemersdynamiek in de zeven coronasectoren (% , 2019-2021*)



* Raming op basis van vereenvoudigde correctiemethode.

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

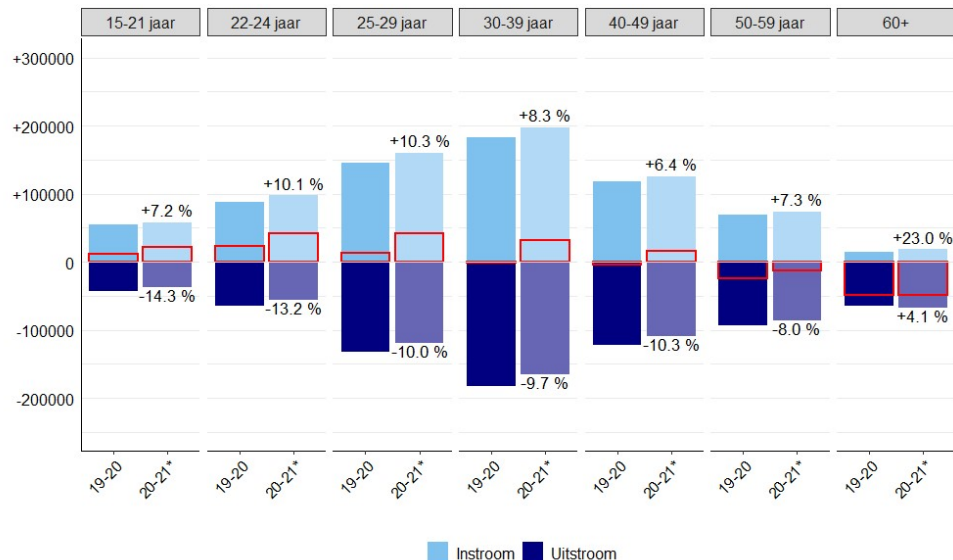
3 | Werknemersdynamiek in close up

In een laatste stap schetsen we het profiel van de aanwervingen en van de werknemers die uitstroomden. Uit het algemene beeld bleek dat het aantal aanwervingen sterk toenam en het aantal exits uit een onderneming sterk daalde. Zijn er profielen die meer profiteerden van het optimistisch klimaat in het tweede kwartaal van 2021?

3.1 Werknemersdynamiek naar leeftijd

In een eerste stap bespreken we de aanwervingen en de uitstroom naar leeftijd. Figuur 3.1 geeft aan dat in vergelijking met de voorgaande periode 2019-2020 de instroom in de periode 2020-2021 stelselmatig hoger ligt binnen de verschillende leeftijdsklassen. De toename in aanwervingen is het meest uitgesproken voor de 60-plussers (+23%), en de 22-29-jarigen. De instroom van de groep 22-24-jarigen en de 25-29-jarigen stijgt met ongeveer 10%. Voor de jongste leeftijdsgroep (15-21-jarigen) bedraagt dit percentage 7,2%. De instroom onder de 30-39-jarigen, de 40-49-jarigen en 50-59-jarigen ten slotte neemt toe met respectievelijk 8,3%, 6,4% en 7,3%. Wat betreft de uitstroomcijfers merken we voor elke leeftijdsgroep een daling op, met uitzondering van de 60-plussers. In de laatstgenoemde groep neemt de uitstroom toe met ongeveer 4%.⁷ De daling in de uitstroom is het meest uitgesproken voor de jongste leeftijdsklassen. Onder de 15-21-jarigen daalt het aantal exits namelijk met zo'n 14%, onder de 22-24-jarigen is dit een daling van 13%.

Figuur 3.1 Evolutie van de werknemersdynamiek naar leeftijd (#, 2019-2021*)



* Raming op basis van vereenvoudigde correctiemethode.

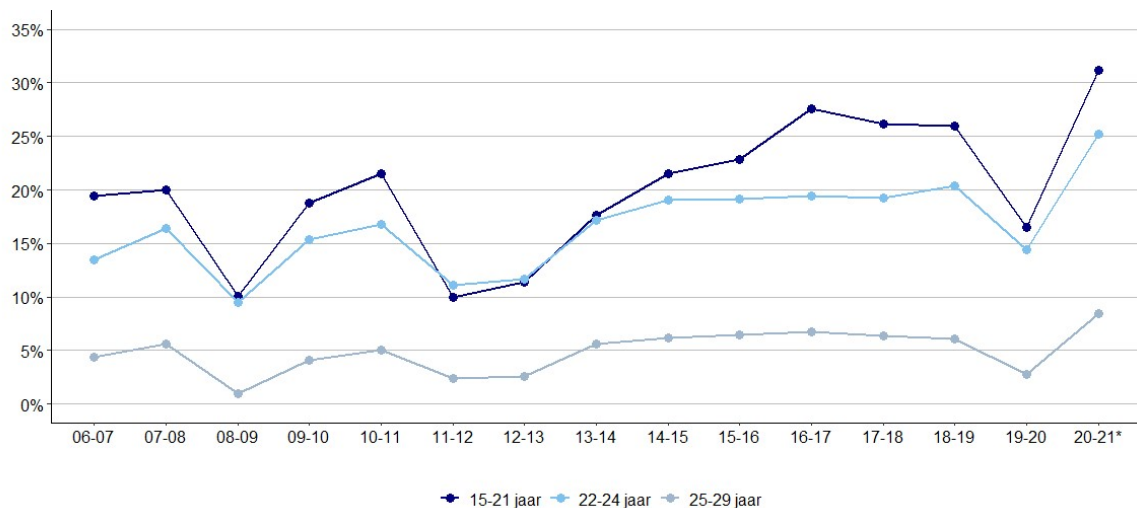
Bron © Dynam-Reg dataset, Rijksdienst voor Sociale Zekerheid en HIVA-KU Leuven

⁷ De uitstroom voor 60-plussers stijgt, maar dit is echter enkel het geval voor de voltijdse en deeltijdse jobs. De uitstroom onder de 60-plussers in een voltijdse job stijgt in 2020-2021 met zo'n 7% (+1 723 exits), voor een deeltijdse job bedraagt dit percentage 9% (+2 924). De uitstroom van 60-plussers uit een 'speciaal' arbeidsregime daarentegen daalt, met zo'n 31% (van 6 910 tot 4 784 exits).

We richten de aandacht verder op de jongste en oudste groep werknemers en introduceren hiervoor respectievelijk de begrippen intrede- en uittredegraad.⁸ Door het verschil tussen in- en uitstroom voor deze groepen te bepalen zien we in welke mate er een instroomsaldo was van jongeren in de arbeidsmarkt, of een uitstroomsaldo uit de arbeidsmarkt bij de oudere werknemers.

Figuur 3.2 geeft aan dat jongeren die een (eerste) job zoeken in het tweede kwartaal van 2021 opnieuw aansluiting vinden met de arbeidsmarkt. Daar waar in de periode 2019-2020 de intredegraad voor jongeren nog sterk daalt, zien we in de periode 2020-2021 een sterke stijging. Dit resultaat is het meest uitgesproken voor de groep van de 15- tot 21-jarigen: de intredegraad voor deze groep kent een verdubbeling, van 16% naar 31%. Bovendien bevindt de intredegraad zich voor elk van de jongste drie leeftijdsgroepen op het hoogste niveau sinds het begin van de meting. Zowel binnen de industrie, de bouw, de handel en de overige diensten kunnen we een lichte stijging van de intredegraad observeren tijdens de periode 2020-2021. Maar het is voornamelijk de uitgesproken stijging in de horeca en de administratieve & ondersteunende diensten die een verklaring biedt voor de verbeterde aansluiting van jongeren op de arbeidsmarkt.

Figuur 3.2 Evolutie van de intredegraad bij jongeren (% , 2006-2021*)

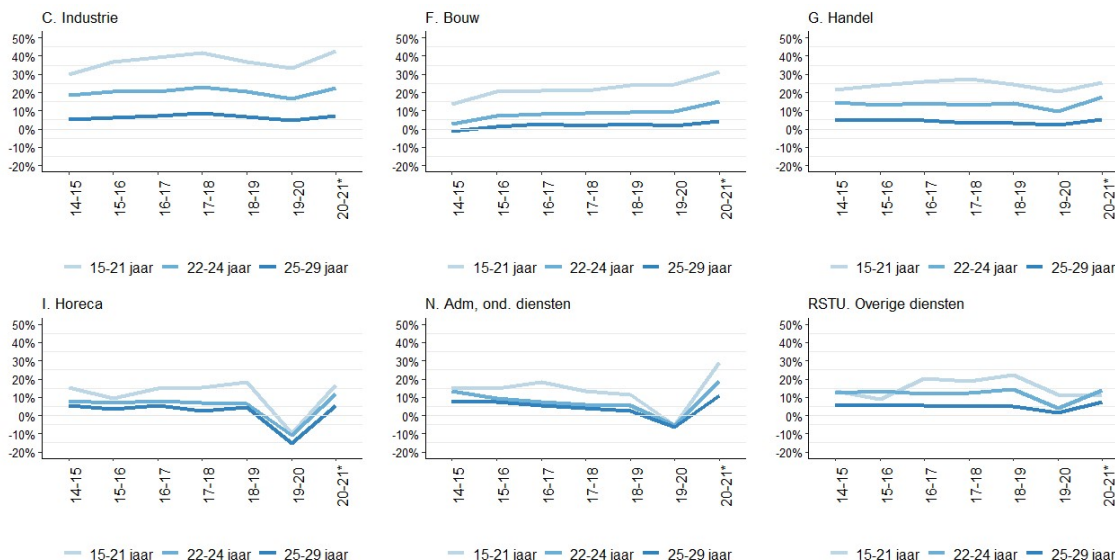


* Raming op basis van vereenvoudigde correctiemethode.

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

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

Figuur 3.3 Evolutie van de intredeggraad naar enkele sectoren (% , 2014-2021*)

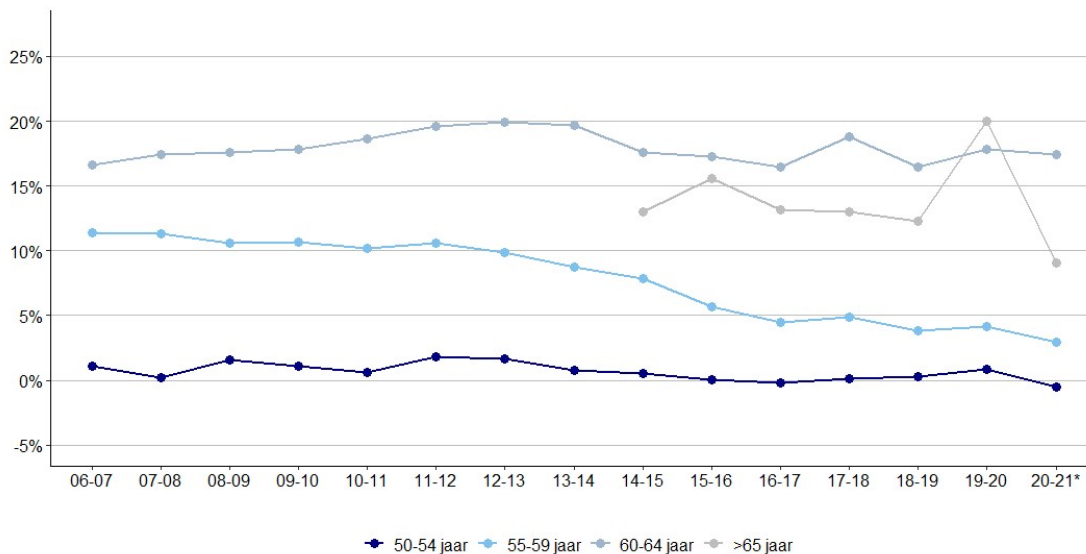


* Raming op basis van vereenvoudigde correctiemethode.

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

Wat betreft de oudere werknemers (figuur 3.4) spreken we van een uitredegraad uit de arbeidsmarkt, aangezien de uitstroom van deze groep het geheel van de aanwervingen overtreft. De uitredegraad onder de 50- tot 64-jarigen vertoont in de periode 2019-2020 nog een lichte stijging, onder de 65-plussers is dit een sterke stijging. De periode 2020-2021 toont het spiegelbeeld. De uitredegraad voor de groep 50- tot 64-jarigen daalt licht. De uitredegraad voor de 65-plussers – een groep met een beperkte aanwezigheid op de arbeidsmarkt - kent daarentegen een sterke daling, van 20% in 2019-2020 naar 9% in 2020-2021. In paragraaf 3.2 zullen we zien dat het aanbod aan flexi-jobs (die ressorteren onder het zogenoemde speciale regime) opnieuw sterk toeneemt tijdens de periode 2020-2021. 65-plussers hebben de mogelijkheid om tijdens hun pensioen een flexi-job uit te oefenen. Het toegenomen aanbod van flexi-jobs zorgt enerzijds voor een sterk toegenomen instroom van de 65-plussers binnen dit type jobs (+58%). Anderzijds zien we ook een lagere uitstroom uit dergelijke flexi-job binnen deze leeftijdsgroep (-33%). Deze twee factoren kunnen bijgevolg de lagere uitrede uit de arbeidsmarkt van de 65-plussers verklaren.

Figuur 3.4 Evolutie van de uitfredegraad bij ouderen (% , 2006-2021*)



* Raming op basis van vereenvoudigde correctiemethode.

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

3.2 Werknemersdynamiek naar regime

Wat het arbeidsregime betreft, onderscheiden we in figuur 3.6 drie categorieën: voltijds, deeltijds en jobs met een speciaal arbeidsregime. Dit ‘speciaal’ arbeidsregime’ slaat op werknemers met zeer korte en/of onregelmatige contracten (uitzendarbeid, seizoensarbeid, gelegenheidsarbeid in land- en tuinbouw en horeca), inclusief flexi-jobs.

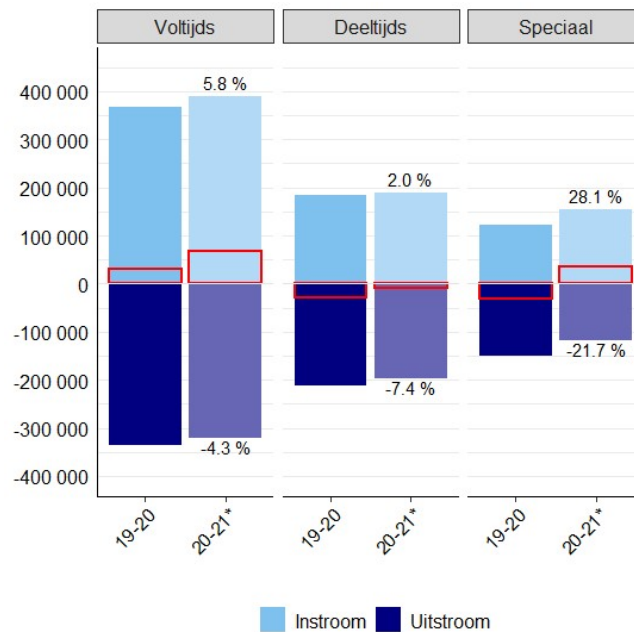
We observeren in 2020-2021 een stijging van de aanwervingen bij elk van deze drie categorieën (zie figuur 3.5). In vergelijking met de periode van de eerste coronagolf in 2019-2020 is de instroom in een voltijds regime in de periode 2020-2021 gestegen met 5,8% (of +21 438 aanwervingen), de instroom in het deeltijds regime met 2,0% (of +3 636 aanwervingen). De toename bij jobs met een speciaal, kortlopend karakter is meer uitgesproken: de instroom in deze categorie bedraagt respectievelijk 28,1% (of +33 975 aanwervingen).⁹ De uitstroom is voor alle drie de categorieën teruggevallen, met een sterke daling wat betreft de jobs met een speciaal, kortlopend karakter. In deze laatste categorie bedraagt de daling namelijk 22% (of -32 975 aanwervingen).¹⁰ Daar waar de netto-evolutie in 2019-2020 nog negatief was, zien we nu dat er finaal meer werknemers in- dan uitstromen in jobs met een speciaal, kortlopend karakter en de netto-evolutie bijgevolg positief is.

Figuur 3.6 geeft de werknemersdynamiek binnen de categorie van de flexi-jobs weer; en dit binnen de retail, de horeca en de administratieve en ondersteunende diensten. Ook hier zien we de sterk toegenomen arbeidsvraag duidelijk. De instroom in een flexi-job in de retail, horeca en administratieve en ondersteunende diensten stijgt met respectievelijk 38%, 56% en 67% ten opzichte van voorgaande periode 2019-2020. Ook worden in 2020-2021 bestaande arbeidsrelaties minder vaak stopgezet. Dit geldt echter niet wat betreft de retail, waar we de uitstroom van werknemers in een flexi-job toeneemt met 18%.

⁹ Binnen de aparte categorie van de ‘flexi-jobs’ is de relatieve toename van de instroom nog meer uitgesproken, namelijk zo’n 53%.

¹⁰ Binnen de aparte categorie van de ‘flexi-jobs’ is de relatieve daling in de uitstroom sterker uitgesproken, namelijk zo’n 34%.

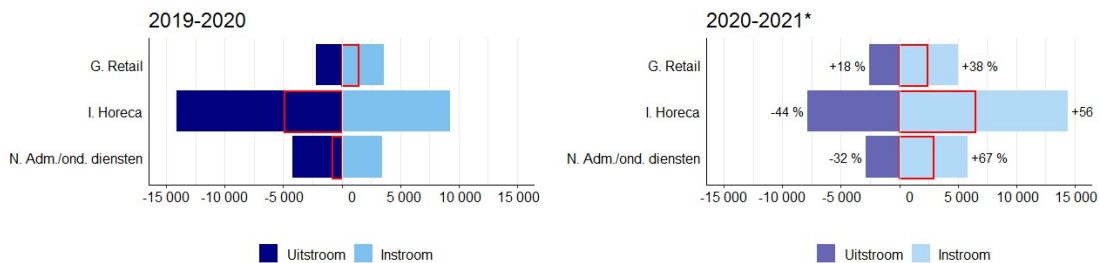
Figuur 3.5 Werknemersdynamiek naar regime (#, 2019-2021*)



* Raming op basis van vereenvoudigde correctiemethode.

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

Figuur 3.6 Werknemersdynamiek binnen de groep van de 'Speciaal-Flexi' contracten (#, 2019-2021*)

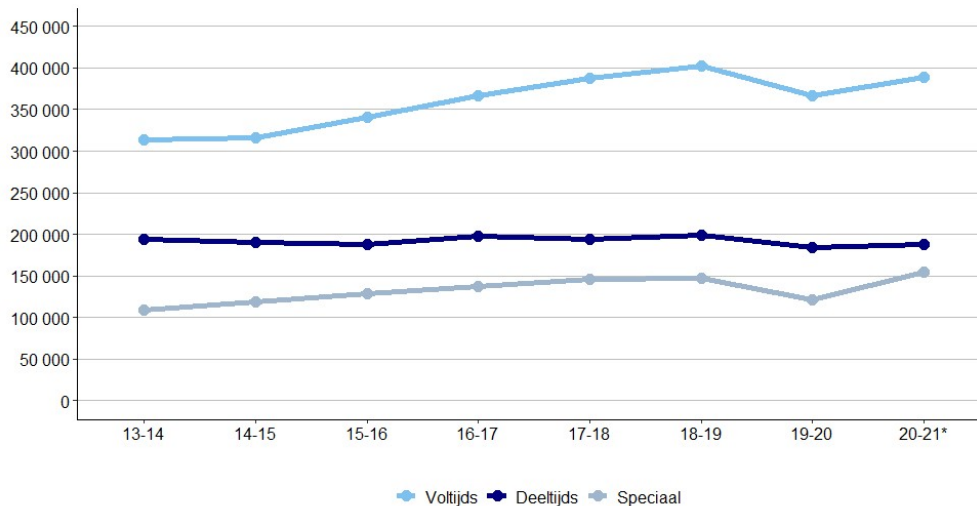


* Raming op basis van vereenvoudigde correctiemethode.

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

Ten slotte bekijken we de langetermijnevolutie van de aanwervingen volgens arbeidsregime in figuur 3.7. Sinds 2013-2014 zien we een sterke toename van het aantal aanwervingen in een voltijds regime, tot 2019-2020. Het uitbreken van de coronapandemie in het tweede kwartaal van 2020 deed het aantal aanwervingen in een voltijds regime dalen met zo'n 8,7%. Eén jaar na de eerste coronagolf zien we opnieuw een toename, maar het aantal aanwervingen in een voltijds regime ligt nog steeds zo'n 3,3% onder het pre-coronaniveau van 2018-2019. De instroom in een deeltijds regime kent een meer stabiele evolutie. De eerste coronagolf deed het aantal aanwervingen in een deeltijds regime dalen met zo'n 7,5%. In 2020-2021 herstellen de aanwervingen in een deeltijdse job zich, maar is het pre-coronaniveau eveneens nog niet bereikt; dit ligt nog zo'n 5,5% te laag. De instroom in jobs met onregelmatige, flexibele uren nam toe tot 2019-2020. De eerste coronagolf deed de instroom in dergelijke jobs eveneens dalen, met zo'n 18%. Eén jaar na deze eerste golf, zien we ook voor dit type jobs een sterk herstel. De categorie van de speciale, flexibele jobs is bovendien de enige waarvoor de instroom in 2020-2021 hoger is in vergelijking met het pre-coronaniveau van 2018-2019, nl. zo'n 5%.

Figuur 3.7 Evolutie van de instroom volgens arbeidsregime (#, 2013-2021*)



* Raming op basis van vereenvoudigde correctiemethode.

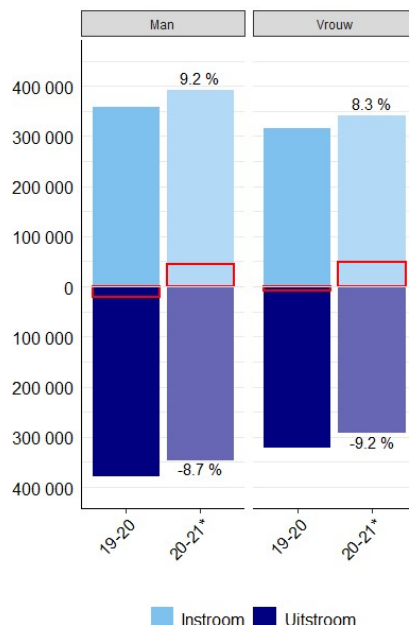
Bron © Dynam-Reg dataset, Rijksdienst voor Sociale Zekerheid en HIVA-KU Leuven

3.3 Werknemersdynamiek naar geslacht

We beschouwen tot slot de werknemersdynamiek naar geslacht in figuur 3.8. Hier blijken globaal beschouwd geen grote breuklijnen te zijn. De aanwervingen voor beide groepen zijn toegenomen met 9% en 8% in 2020-2021. Ondanks deze toename blijft de instroom voor zowel mannen als vrouwen nog onder het pre-coronaniveau van 2018-2019, met zo'n 2%. De uitstroom voor mannen en vrouwen valt terug met ongeveer 9% in 2020-2021 en ligt respectievelijk 8% en 9% onder het pre-coronaniveau van 2018-2019.

Het klopt dat ook hier sectorale verschillen zijn, maar deze vlakken elkaar uit (zie tabel b1.3 in bijlage voor een overzicht naar hoofdsector). Zo vertonen de administratieve en ondersteunende diensten en de onderwijssector in 2020-2021 een sterkere toename in de instroom voor mannen (resp. +22% en +36%) dan voor vrouwen (resp. +16% en +29%). Andere sectoren vertonen dan weer een sterkere toename van de instroom onder de vrouwelijke werknemers, zoals de sector van de kunst, amusement en recreatie waar de instroom onder de vrouwen (mannen) stijgt met 8% (1%). Nog andere sectoren tonen een gelijkaardige toename van de instroom van mannelijke en vrouwelijke werknemers, zoals de industrie of de horeca. Ook voor de uitstroom zien we verschillen tussen de sectoren. In de retail en financiële sector daalt de uitstroom sterker voor vrouwen (resp. -15% en -13%), dan voor mannen (resp. -12% en -7%). In de gezondheidssector geldt het omgekeerde: de daling in de uitstroom voor vrouwen (8%) is kleiner dan die voor mannen (12%).

Figuur 3.8 Werknemersdynamiek naar geslacht (#, 2019-2021*)



* Raming op basis van vereenvoudigde correctiemethode.

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

3.4 Positie van de in- en uitstroombewegingen

De totale instroom is de optelsom van twee deelstromen, namelijk een stroom ‘vanuit werk’ en een stroom vanuit ‘niet-werk’. Hetzelfde geldt voor de uitstroom, die bestaat uit een stroom ‘richting ander werk’ en een stroom ‘richting niet-werk’. Onder ‘werk’ wordt de loontrekkende tewerkstelling bedoeld. ‘Niet-werk’ heeft betrekking op werkzoekenden, zelfstandigen of inactieven (i.e. personen die inactief worden door te kiezen voor het (vervroegd) pensioen of een (tijdelijke) terugtrekking in de inactiviteit). In deze sectie gaan we na hoe deze stromen geëvolueerd zijn in de periode van de eerste coronagolf (2019-2020) in vergelijking met de pre-coronaperiode 2018-2019; en één jaar nadien (2020-2021).

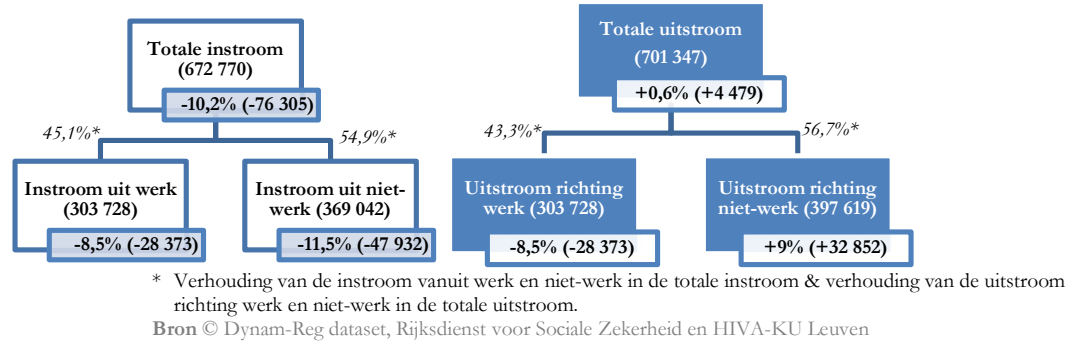
3.4.1 Federaal niveau

Figuur 3.9 geeft de omvang van de stromen in 2019-2020 weer, tijdens de eerste coronagolf, en de relatieve veranderingen ten opzichte van de pre-coronaperiode (2018-2019). Wat betreft de instroom vanuit niet-werk, zien we tijdens de eerste coronagolf een sterke daling van 11,5% of 47 932 aanwervingen. We leerden eerder uit de Dynam Corona Flash nr. 8 dat deze daling in de aanwervingen gepaard ging met minder uitstroom uit de werkloosheid (i.e. de instroom vanuit niet-werk) (Struyven et al., 2021). De instroom vanuit werk is eveneens gedaald in 2019-2020, maar ietwat minder uitgesproken, namelijk met zo’n 8,5% of 28 373 exits. Minder werknemers dan voorheen veranderden tijdens deze crisisperiode van job.

Ten opzichte van de periode 2018-2019 is de uitstroom richting niet-werk sterk gestegen in 2019-2020, met zo’n 9% of 32 852 exits. Meer mensen dan voor de coronacrisis worden bijgevolg werkzoekend, zelfstandige of inactief. De uitstroom naar een andere job (job-naar-job transitie) daarentegen is gedaald met 8,5%, of met zo’n 28 373 exits. De eerste coronagolf blijkt er dus voor te zorgen dat minder mensen kiezen om in een nieuwe job te stappen, of dat er minder mogelijkheden

waren om van job te veranderen. Dit zagen we ook terug in de dalende churning-indicator tijdens de periode 2019-2020 (sectie 1.3.1).

Figuur 3.9 In- en uitstroom bewegingen uit/richting werk en niet-werk tijdens de eerste coronagolf (#, 2019.2-2020.2)

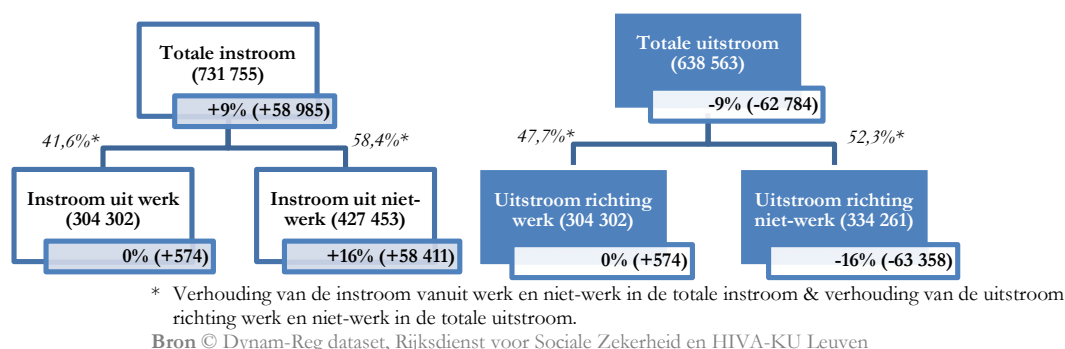


Figuur 3.10 vergelijkt de twee deelstromen voor de periode 2020-2021 met de periode van de eerste coronagolf (2019-2020). In vergelijking met voorgaande (crisis)periode is in 2020-2021 de instroom vanuit niet-werk sterk gestegen, met zo'n 16% (+58 411 exits). Deze evolutie heeft mogelijk betrekking op de sterke heropleving van flexibele vormen van arbeid, zoals uitzendjobs. De deelstroom instroom vanuit werk is constant gebleven. De churning blijft met andere woorden op een laag niveau.

Daar waar tijdens de eerste golf in 2019-2020 de uitstroom richting niet-werk sterk was gestegen, kent deze deelstroom in 2020-2021 dan weer een sterke daling, van zo'n 16% (of -63 358 exits). Minder werknemers dan tijdens de crisis belanden in de inactiviteit (of zelfstandige arbeid). De uitstroom richting werk daarentegen blijft - analoog aan de instroom vanuit werk - zo goed als constant in vergelijking met de eerste golf, en blijft met andere woorden op een laag niveau. Tijdens de eerste coronagolf stapten reeds minder mensen over naar een andere job, en dat blijft zo in 2020-2021.

Tijdens de periode 2019-2020 stroomden dus minder mensen in vanuit 'niet-werk'. Zo'n 55% van de instromers kwam in de periode 2019-2020 uit een 'niet-werkende' positie. Eén jaar na deze coronagolf zien we -in de periode 2020-2021- een sterke toename van de instroom vanuit 'niet-werk' en stijgt de verhouding tot zo'n 58%. In 2019-2020 stroomden meer mensen uit richting 'niet-werk'. Ongeveer 57% van de uitstroom gebeurde richting 'niet-werk'. Eén jaar na de eerste coronagolf (2020-2021) daalt de uitstroom richting 'niet-werk'. In 2020-2021 daalt de verhouding uitstroom naar 'niet-werk' ten opzichte van de totale uitstroom dan ook naar zo'n 52%.

Figuur 3.10 In- en uitstroom bewegingen uit/richting werk en niet-werk één jaar na de eerste coronagolf (#, 2020.2-2021.2)



3.4.2 Regionaal niveau

Kennen de stromen vanuit/naar werk of niet-werk een gelijkaardige evolutie in de drie gewesten? De Dynam-Reg update voor 2020-2021 bevat geen informatie over de plaats van tewerkstelling. Daarom trachten we aan de hand van de woonplaats van de werknemers toch een eerste zicht te krijgen op de regionale dynamiek. Voor elk gewest vergelijken we opnieuw hoe de deelstromen geëvolueerd zijn in de periode van de eerste coronagolf (2019-2020) in vergelijking met de pre-coronaperiode 2018-2019; en één jaar nadien (2020-2021).

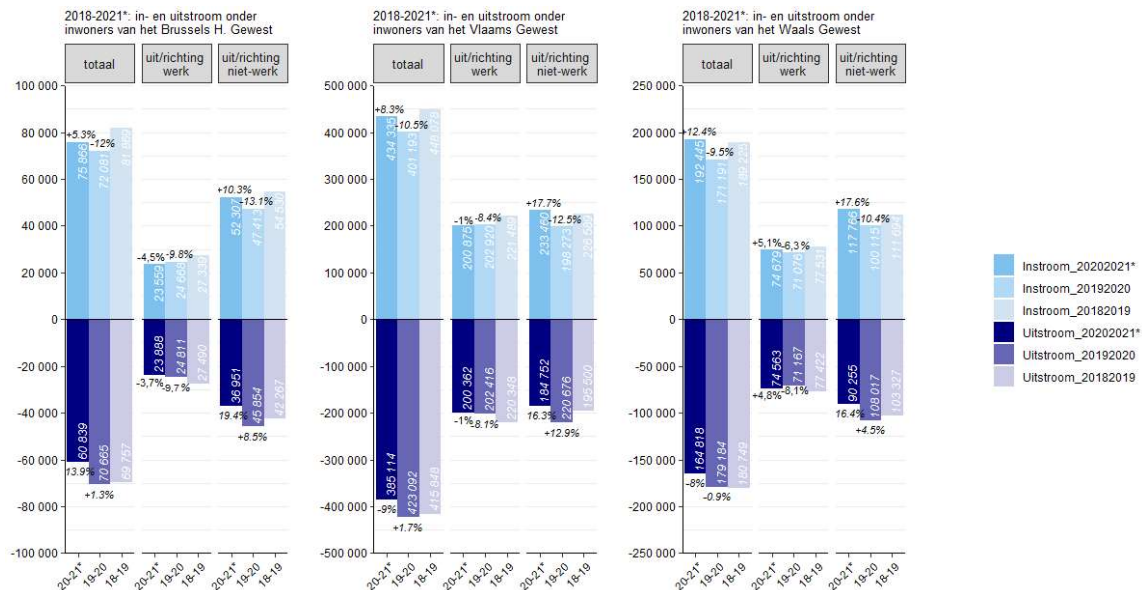
De instroom vanuit en uitstroom richting werk/niet-werk volgt zowel voor de inwoners van het Brussels Hoofdstedelijk, Vlaams als Waals Gewest grotendeels de algemene evolutie, zoals hierboven beschreven in sectie 3.4.1. In vergelijking met de pre-coronaperiode stromen in de drie gewesten minder inwoners in in een job vanuit een werkende of niet-werkende positie in de periode 2019-2020, met een relatief sterkere daling van de instroom vanuit niet-werk (figuur 3.11). De uitstroom richting werk daalt, terwijl de uitstroom richting niet-werk toeneemt. In alle drie de gewesten veranderen de inwoners tijdens de eerste coronagolf dus minder vaak van de ene job naar de andere en bevinden zij zich vaker in een niet-werkende positie. In relatieve termen blijken de inwoners van het Waals Gewest wel minder hard getroffen te zijn door de eerste coronagolf: zo stromen 4,5% meer inwoners van het Waals Gewest in 2019-2020 uit richting een niet-werkende positie in vergelijking met voorgaande periode, in Brussel en het Vlaams Gewest is dit percentage hoger (nl. 8,5% en 12,9%). Ook de instroom vanuit een werkende of niet-werkende positie daalt minder sterk onder de inwoners van het Waals Gewest (-10,4% en -6,3% in vergelijking met -12,5% en -8,4% in het Vlaamse Gewest en -13,1% en -9,8% in Brussel).

Ook één jaar na de eerste coronagolf, in 2020-2021, zien we het algemene beeld terugkeren in elk van de drie gewesten. In vergelijking met de periode van de eerste coronagolf kent de instroom vanuit een niet-werkende positie in 2020-2021 een sterke toename. Zo'n 10,3% meer Brusselse inwoners stromen in vanuit een niet-werkende positie, in het Vlaams en Waals Gewest bedraagt dit percentage zo'n 18%. De uitstroom richting een niet-werkende positie daalt, met 19,4% in het Brussels Gewest en zo'n 16% in het Vlaams en Waals Gewest. Ook op regionaal niveau zien we bijgevolg dat één jaar na de eerste coronagolf minder personen werkzoekend worden of in inactiviteit of zelfstandige arbeid belanden. Eveneens zien we dat meer personen vanuit een niet-werkende positie een job vinden (en vermoedelijk eerder één van flexibele aard, aangezien dit type jobs een sterke heropleving kent in 2020-2021).

Ten slotte bespreken we nog de evolutie van de regionale job-naar-job transitie tussen 2019-2020 en 2020-2021. Op federaal niveau bleek dat de eerste coronagolf het aantal job-naar-job transitie sterk

deed dalen, zonder herstel in 2020-2021. Deze evolutie zien we ook terug onder de inwoners van het Vlaams Gewest: na een sterke daling in 2019-2020 blijft de in- en uitstroom vanuit/richting een andere job in 2020-2021 zo goed als constant en is er geen herstel op te merken. Onder de inwoners van het Brussels Gewest blijft het aantal job-naar-job transities nog verder dalen in 2020-2021, al gaat het wel om een lichte daling. De instroom vanuit een werkende positie daalt namelijk met 4,5%, de uitstroom richting een andere job daalt met zo'n 3,7%. In het Waals Gewest lijkt het aantal job-naar-job transities daarentegen wel te herstellen: zo'n 5,1% meer inwoners van het Waals Gewest stromen in vanuit een werkende positie en zo'n 4,8% meer inwoners van het Waals Gewest stromen uit richting een andere job.

Figuur 3.11 Instroom vanuit werk/niet-werk en uitstroom richting werk/niet-werk onder de inwoners van het Brussels Hoofdstedelijk Gewest, Vlaams Gewest en Waals Gewest (# & %, 2018-2021*)



* Raming op basis van vereenvoudigde correctiemethode

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

3.4.3 Sectorale dynamiek

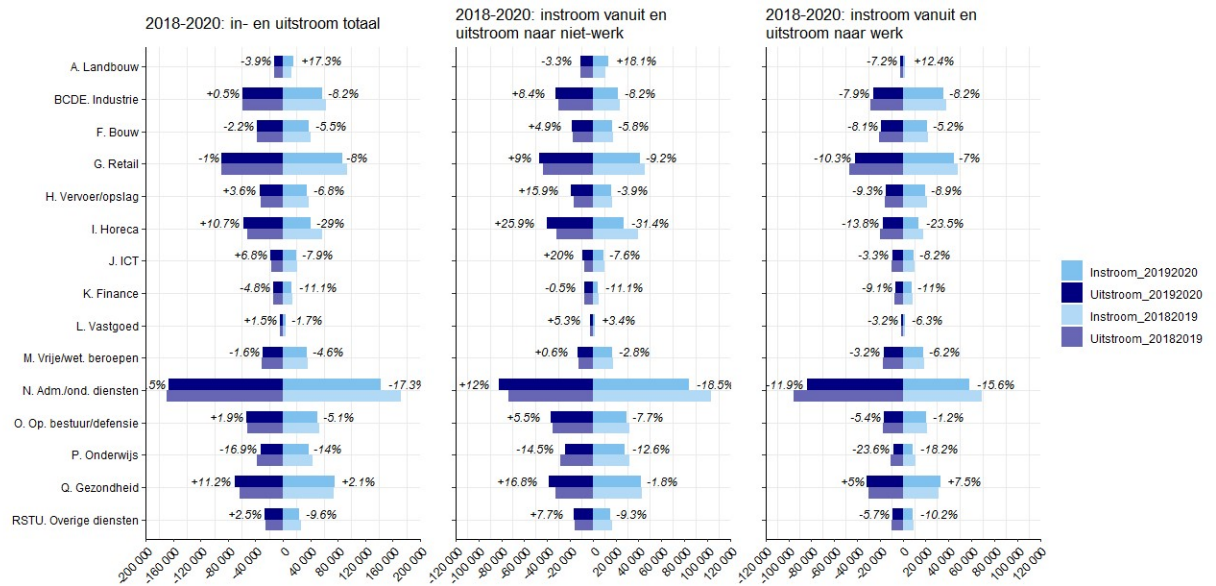
We kunnen de vraag stellen of bovenstaande trends in 2019-2020 en 2020-2021 zich in alle sectoren voordoen, of er enkele sectoren zijn die bovenstaand beeld beïnvloeden. In 2019-2020, tijdens de eerste coronagolf, zien we het algemene beeld (nl. een toename van de uitstroom richting 'niet-werk', een daling van de uitstroom richting 'werk' en een daling van de instroom vanuit werk en 'niet-werk') terugkomen in verscheidene sectoren (zie figuur 3.12). Zo zien we dat in de industrie, bouw, retail, vervoer en opslag, horeca, ICT, vastgoed, vrije en wetenschappelijke beroepen, administratieve en ondersteunende diensten, openbaar bestuur en defensie en overige diensten de uitstroom richting 'niet-werk' in 2019-2020 toeneemt, terwijl de uitstroom richting 'werk' daalt. Enkel de landbouw, de financiële sector, het onderwijs en de gezondheidssector volgen dit algemene beeld niet. Ook wat betreft de instroom zien we dat alle sectoren uitgezonderd de landbouw, vastgoed en gezondheidssector zowel een sterke daling van de instroom vanuit 'niet-werk' als de instroom vanuit 'werk' kennen (zoals in het algemene beeld). Twee sectoren die er wat betreft dit patroon sterk uitspringen in de periode 2019-2020 zijn de horeca en de administratieve en ondersteunende diensten. In de horeca stijgt tijdens de eerste coronagolf de uitstroom richting een niet-werkende positie, met zo'n 26% (of +8 322 aanwervingen), terwijl de uitstroom naar een andere job daalt met 14% (-2 750

sorties). In de administratieve en ondersteunende diensten stijgt de uitstroom richting niet-werk met 12% (+8 785 exits), de uitstroom richting werk daalt met 12% (11 290 exits). Binnen de administratieve en ondersteunende diensten kent de uitzendsector een toename van 17% of 8 692 exits wat betreft de uitstroom richting niet-werk. De uitstroom richting werk binnen de uitzend kent een daling van 14% of 10 300 exits. Vooral de horeca en uitzend stuwten bijgevolg de terugval in de werk-naar-werk transitie.

In 2020-2021 zien we een gelijkaardig patroon: meerdere sectoren volgen het algemene beeld (i.e. toename van de instroom vanuit 'niet-werk', daling van de uitstroom richting 'niet-werk' en geen herstel van de job-naar-job transitie, met als opvallende sectoren de horeca en de administratieve en ondersteunende diensten). Zo zien we in figuur 3.13 dat in de industrie, retail, vervoer en opslag, horeca, administratieve en ondersteunende diensten, openbaar bestuur en defensie, gezondheidssector en overige diensten de instroom vanuit niet-werk stijgt in 2020-2021, terwijl de instroom vanuit werk daalt of amper verandert. Wat betreft de uitstroom zien we in deze sectoren een daling van de uitstroom richting niet-werk, en een daling of slechts een beperkte verandering van de uitstroom richting 'werk'. In de sector van de horeca stijgt de instroom vanuit 'niet-werk' met zo'n 22% (+5 945 aanwervingen), terwijl de instroom vanuit werk daalt met 18% (-2 420 aanwervingen). De uitstroom uit de horeca richting niet-werk daalt sterk met zo'n 40,5% (-16 382 aanwervingen, terwijl de uitstroom richting 'werk' een daling kent van 8% (-1 372). Eenzelfde uitgesproken beeld zien we in de administratieve en ondersteunende diensten. We merken op dat een aantal sectoren dit algemene beeld niet volgt, namelijk de landbouw, de bouwsector, de ICT, de vastgoedsector, de vrije en wetenschappelijke beroepen en de onderwijssector. In deze sectoren zien we namelijk dat zowel de instroom vanuit als de uitstroom richting werk een toename kent. De job-naar-job transitie nemen dus toe in deze sectoren in vergelijking met 2019-2020. In de onderwijssector bedraagt deze toename bijvoorbeeld 31,6% wat betreft de instroom vanuit een andere job en 27% wat betreft de uitstroom richting ander werk.

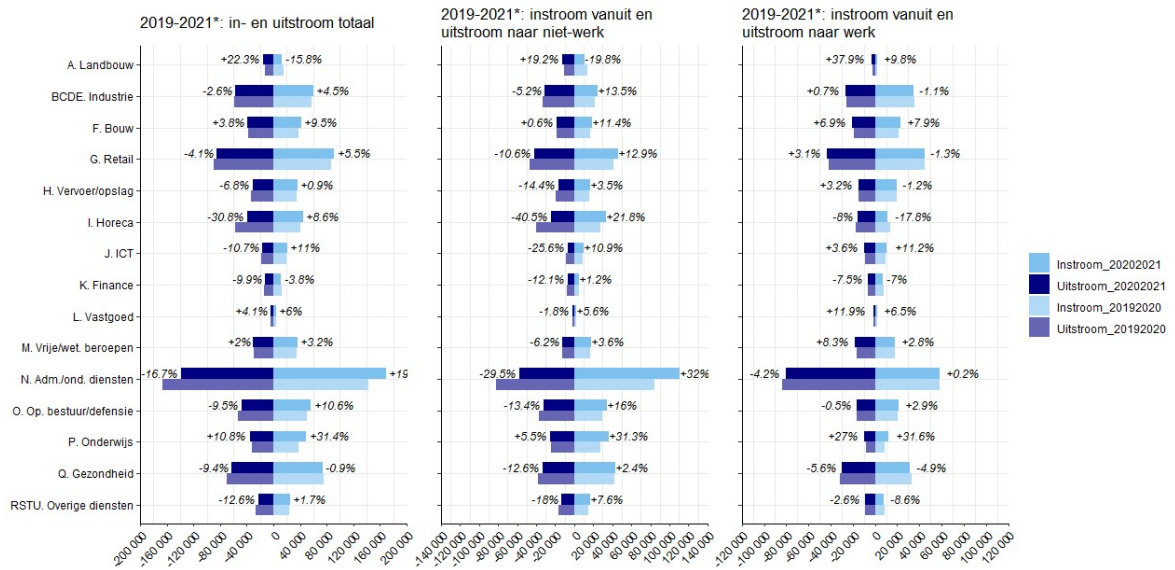
Op basis van bovenstaande analyse kunnen we concluderen dat in 2020-2021, één jaar na de eerste coronagolf, in tal van sectoren nog geen herstel van de job-naar-job transitie op te merken is met de horeca en de administratieve en ondersteunende diensten als drijvende kracht. In een aantal sectoren blijken de job-naar-job transitie echter wel te herstellen in 2020-2021 (nl. de bouw, de ICT, de vastgoedsector, de vrije en wetenschappelijke beroepen en het onderwijs). Tegelijkertijd zijn in 2020-2021 meer personen die zich in een 'niet-werkende' positie bevonden, nu wel aan het werk gegaan.

Figuur 3.12 In- en uitstroombewegingen uit/richting werk en niet-werk tijdens de eerste coronagolf, per sector (#, 2018.2-2020.2)



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

Figuur 3.13 In- en uitstroombewegingen uit/richting werk en niet-werk één jaar na de eerste coronagolf, per sector (#, 2019.2-2021.2)



* Raming op basis van vereenvoudigde correctiemethode.

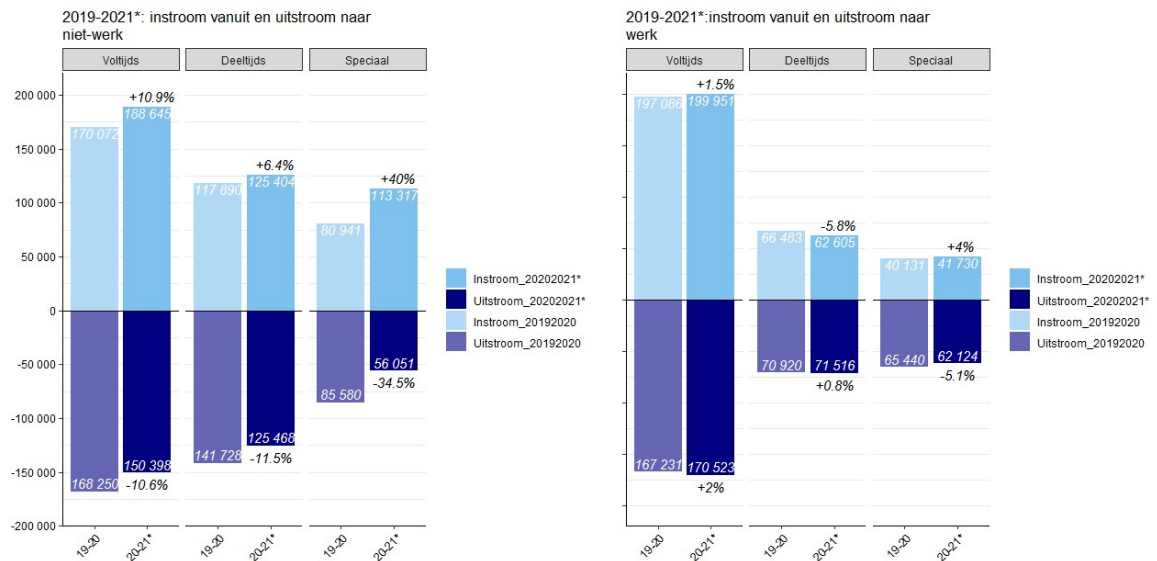
Bron © Dynam-Reg dataset, Rijksdienst voor Sociale Zekerheid en HIVA-KU Leuven

Ten slotte geven we in figuur 3.14 de evolutie van de in- en uitstroom vanuit/richting 'werk' of 'niet-werk' per arbeidsregime weer. Wat betreft de instroom vanuit niet-werk, zien we in 2020-2021 een sterke stijging van het aantal aanwervingen in een speciaal arbeidsregime, van zo'n 40% of 32 376 aanwervingen. Ook de instroom vanuit een niet-werkende positie in een voltijdse en deeltijdse job neemt toe, maar de toename is minder uitgesproken (11% of 18 573 aanwervingen in een voltijds regime, 6% of 7 514 aanwervingen in een deeltijds regime). Wat betreft de uitstroom richting niet-

werk is de daling het sterkste voor jobs met een speciaal arbeidsregime, namelijk zo'n 34,5% of - 29 529 exits. Als we het beeld van de in- en uitstroom vanuit/naar werk per arbeidsregime bekijken, zijn de veranderingen beperkter.

Op basis van bovenstaande analyse kunnen we besluiten dat personen die in 2020-2021 instromen vanuit een niet-werkende positie dit voornamelijk doen in kortlopende jobs met onregelmatige uren. Het sterk toegenomen aanbod van flexibele, kortlopende jobs helpt ook de dalende churning-indicator en het lage aantal werk-naar-werk transitities verklaren. Mensen die tijdens en na de eerste coronagolf aan de slag zijn gebleven - al dan niet in tijdelijke werkloosheid - zullen namelijk wellicht niet veranderen richting flexibele, kortlopende jobs.

Figuur 3.14 In- en uitstroombewegingen uit/richting niet-werk & werk, per arbeidsregime (#, 2019.2-2021.2)



* Raming op basis van vereenvoudigde correctiemethode.

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

bijlage 1 Cijfers

Tabel b1.1 Regionale tewerkstellingsdynamiek (# & %, 2019-2020)

Gewest	Netto evolutie	Toename	Afname	Instroom	Interne verschuiving naar gewest	Uitstroom	Interne verschuiving uit gewest
Brussels Hoofdstedelijk Gewest	-2933	32 922	35 855	100 052	4 770	102 996	4 759
Vlaams Gewest	-16 476	120 273	136 749	411 923	5 381	429 662	4 118
Waals Gewest	-9 168	50 906	60 074	160 795	2 288	168 689	35 62
<i>Totaal (BE)</i>	<i>-28 577</i>	<i>204 101</i>	<i>232678</i>	<i>672770</i>	<i>12 439</i>	<i>701 347</i>	<i>12 439</i>

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

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

Tabel b1.2 Regionale tewerkstellingsdynamiek (# & %, 2018-2019)

Gewest	Netto evolutie	Toename	Afname	Instroom	Interne verschuiving naar gewest	Uitstroom	Interne verschuiving uit gewest
Brussels Hoofdstedelijk Gewest	5 278	37 011	31 733	110 513	3 910	103 864	5 281
Vlaams Gewest	38 365	142 681	104 316	460 238	4 422	422 672	3 623
Waals Gewest	8 564	58 623	50 059	178 324	2 606	170 332	2 034
<i>Totaal (BE)</i>	<i>52 207</i>	<i>238 315</i>	<i>186 108</i>	<i>749 075</i>	<i>10 938</i>	<i>696 868</i>	<i>10 938</i>
Gewest	Netto evolutie	Toename	Afname	Instroom	Interne verschuiving naar gewest	Uitstroom	Interne verschuiving uit gewest
Brussels Hoofdstedelijk Gewest	0,8%	5,9%	5,1%	17,6%	0,6%	16,6%	0,8%
Vlaams Gewest	1,6%	6,0%	4,4%	19,5%	0,2%	17,9%	0,2%
Waals Gewest	0,8%	5,5%	4,7%	16,7%	0,2%	16,0%	0,2%
<i>Totaal (BE)</i>	<i>1,3%</i>	<i>5,9%</i>	<i>4,6%</i>	<i>18,5%</i>	<i>0,3%</i>	<i>17,2%</i>	<i>0,3%</i>

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

Tabel b1.3 Sectorale werknemersdynamiek naar geslacht (# & %, 2019-2021*)

Sector	2019-2020		2020-2021*		% verandering	
	Instroom	Uitstroom	Instroom	Uitstroom	Instroom	Uitstroom
A	15 510	12 585	13 062	15 391	-16%	+22%
<i>Man</i>	9 574	7 728	7 736	9 550	-19%	+24%
<i>Vrouw</i>	5 936	4 857	5 326	5 841	-10%	+20%
BCDE	57 213	58 716	59 789	57 185	+5%	-3%
<i>Man</i>	41 804	43 697	43 753	42 807	+5%	-2%
<i>Vrouw</i>	15 409	15 019	16 036	14 378	+4%	-4%
F	38 191	37 516	41 810	38 938	+9%	+4%
<i>Man</i>	34 291	34 271	37 586	35 506	+10%	+4%
<i>Vrouw</i>	3 900	3 245	4 224	3 432	+8%	6%
G	162 529	180 129	171 104	156 415	+5%	-13%
<i>Man</i>	96 114	102 144	100 351	89 899	+4%	-12%
<i>Vrouw</i>	66 415	77 985	70 753	66 516	+7%	-15%
H	35 503	33 691	35 828	31 389	+1%	-7%
<i>Man</i>	29 027	27 774	29 413	25 608	+1%	-8%
<i>Vrouw</i>	6 476	5 917	6 415	5 781	-1%	-2%
I	40 784	57 598	44 309	39 844	+9%	-31%
<i>Man</i>	21 344	29 540	23 087	20 442	+8%	-31%
<i>Vrouw</i>	19 440	28 058	21 222	19 402	+9%	-31%
J	18 909	18 069	20 998	16 138	+11%	-11%
<i>Man</i>	12 737	12 108	14 128	11 022	+11%	-9%
<i>Vrouw</i>	6 172	5 961	6 870	5 116	+11%	-14%
K	12 339	13 866	11 864	12 490	-4%	-10%
<i>Man</i>	5 818	6 450	5 692	6 007	-2%	-7%
<i>Vrouw</i>	6 521	7 416	6 172	6 483	-5%	-13%
L	4 108	3 750	4 355	3 902	+6%	+4%
<i>Man</i>	1 856	1 713	1 957	1 724	+5%	+1%
<i>Vrouw</i>	2 252	2 037	2 398	2 178	+6%	+7%
M	177 413	195 937	205 516	168 748	+16%	-14%
<i>Man</i>	93 617	106 394	110 867	90 497	+18%	-15%
<i>Vrouw</i>	83 796	89 543	94 649	78 251	+13%	-13%
N	169 268	138 382	142 289	166 164	+19%	-17%
<i>Man</i>	92 966	75 304	76 238	91 612	+22%	-18%
<i>Vrouw</i>	76 302	63 078	66 051	74 552	+16%	-15%
O	87 258	85 075	104 213	83 507	+19%	-2%
<i>Man</i>	34 246	37 141	41 235	35 668	+20%	-4%
<i>Vrouw</i>	53 012	47 934	62 978	47 839	+19%	+0%
P	37 087	31 945	48 719	35 400	+31%	+11%
<i>Man</i>	12 014	10 939	16 322	12 924	+36%	+18%
<i>Vrouw</i>	25 073	21 006	32 397	22 476	+29%	+7%

Sector	2019-2020		2020-2021*		% verandering	
	Instroom	Uitstroom	Instroom	Uitstroom	Instroom	Uitstroom
Q	75 146	69 760	74 486	63 168	-1%	-9%
<i>Man</i>	17 663	16 392	16 950	13 886	-4%	-15%
<i>Vrouw</i>	57 483	53 368	57 536	49 282	0%	-8%
RSTU	24 154	25 944	24 558	22 681	2%	-13%
<i>Man</i>	10 237	11 080	10 558	94 28	3%	-15%
<i>Vrouw</i>	13 917	14 864	14 000	13 253	1%	-11%

* Raming op basis van vereenvoudigde correctiemethode.

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

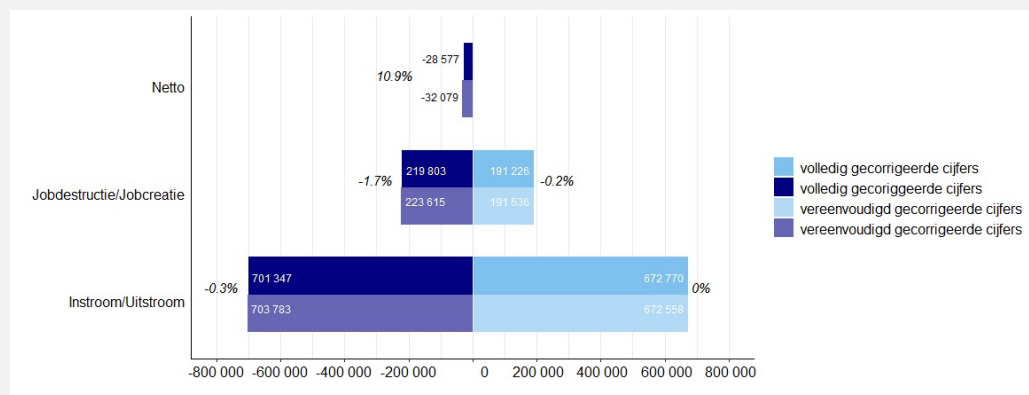
bijlage 2 Impact Dynam-correctiemethode 2019-2020

In voorgaande Release¹ werd de arbeidsmarktdynamiek van de periode 2018-2019 vergeleken met de cijfers van de periode 2019-2020. De meest recente cijfers voor 2019-2020 betroffen een indicatieve raming, om een zicht te krijgen op de eerste impact van de coronacrisis op de arbeidsmarkt. Ze werden berekend door de Dynam-correctie te vereenvoudigen en de controle van stoppers te beperken.² Een jaar later hebben we de analyse in deze release uitgebreid tot 2020-2021, én hebben we bijkomend een zicht op de definitieve, volledig gecorrigeerde jaar-op-jaar cijfers voor de periode 2019-2020. Door een grondige vergelijking in te stellen tussen de indicatieve raming voor het jaar 2019-2020 en de definitieve, volledig gecorrigeerde cijfers voor deze zelfde periode, kunnen we de impact van de Dynam-correctiemethode bepalen.

Uit figuur b2.1 blijkt dat de volledig gecorrigeerde en vereenvoudigd gecorrigeerde jobcreatiecijfers van 2019-2020 geen grote verschillen vertonen. Het effect van de volledige correctie lijkt wel ietwat groter te zijn voor de jobdestructiecijfers, al is het globale verschil beperkt: de volledig gecorrigeerde jobdestructiecijfers liggen 1,7% lager in vergelijking met de vereenvoudigd gecorrigeerde cijfers. Dit heeft eveneens een effect op de netto-evolutie, die na volledige correctie ongeveer 11% hoger ligt. Wat betreft de globale instroom- en uitstroomcijfers blijft de impact van de volledige correctie eveneens beperkt.

Wanneer we de jobcreatie- en jobdestructiecijfers vergelijken voor enkele subgroepen, blijkt de volledige correctie eveneens enkel een sterkere invloed te hebben op de jobdestructiecijfers. De jobdestructie door stoppers met meer dan vijf werknemers bijvoorbeeld wordt zonder toepassing van de volledige correctie sterk onderschat, met zo'n 37%. De vereenvoudigd gecorrigeerde jobcreatie door starters met meer dan vijf werknemers daarentegen wordt slechts met zo'n 2% overschat. Daarnaast ligt de jobdestructie door krimpende ondernemingen met meer dan vijf werknemers zonder volledige correctie zo'n 4% te hoog. Wat betreft de instroom- en uitstroomcijfers voor deze subgroepen verschillen de cijfers voor en na volledige correctie nauwelijks.

Figuur b2.1 Volledig gecorrigeerde en vereenvoudigd gecorrigeerde cijfers – tewerkstellings- en werknemersdynamiek voor België (# & %, 2019-2020)

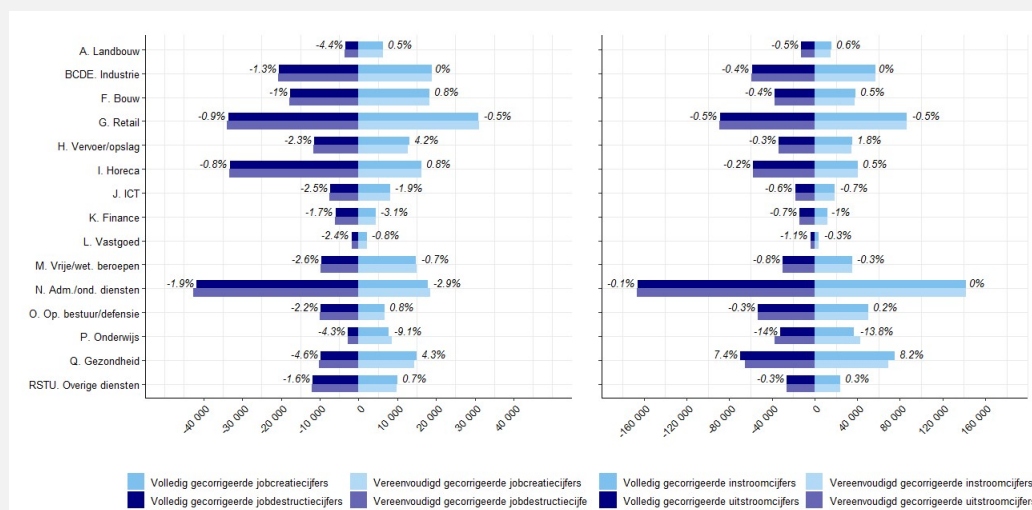


Bron © Dynam-dataset, Rijksdienst voor Sociale Zekerheid en HIVA-KU Leuven

Figuur b2.2 geeft per sector de jobcreatie en -destructiecijfers enerzijds en de instroom- en uitstroomcijfers anderzijds weer, zowel voor de volledige gecorrigeerde cijfers (donkergekleurde balken) als voor de vereenvoudigd gecorrigeerde cijfers (lichtgekleurde balken). De percentages naast elk van de balken geeft het procentuele verschil tussen de volledig gecorrigeerde en vereenvoudigd gecorrigeerde cijfers. Op deze manier kunnen we nagaan of verschillen tussen de volledig en vereenvoudigd gecorrigeerde cijfers zich al dan niet situeren in bepaalde sectoren.

De sectoren met de grootste procentuele verschillen tussen volledig gecorrigeerde en vereenvoudigd gecorrigeerde jobcreatie- en jobdestructiecijfers zijn de landbouwsector, vervoer & opslag, het onderwijs en de gezondheidssector. Wanneer de volledige correctie wordt doorgevoerd, ligt de jobdestructie in de landbouwsector zo'n 4% of zo'n 156 jobs lager. Wat betreft de vervoer- en opslagsector zien we dat er na volledige correctie zo'n 4% meer jobs worden gecreëerd. Wanneer we echter de subgroep van de stoppende ondernemingen bekijken en ondernemingen met minder dan 5 werknemers weglaten, vallen de jobdestructiecijfers op in deze sector. Er verdwijnen namelijk 1417 of zo'n 147% meer jobs na volledige correctie binnen deze subgroep. Ten slotte vallen de onderwijssector en de gezondheidssector op. De Dynam-correctie heeft hier zowel een belangrijke impact op de jobcreatie- als jobdestructiezijde. De jobcreatie- en jobdestructiecijfers voor de onderwijssector na volledige correctie liggen respectievelijk zo'n 9% en 4% lager. Wat betreft de gezondheidssector worden na volledige correctie zo'n 4% meer jobs gecreëerd, terwijl jobdestructiecijfers na volledige correctie zo'n 5% lager liggen. De onderwijs- en gezondheidssector vallen ook op in de rechtergrafiek van figuur 1.2, die per sector de volledig gecorrigeerde en vereenvoudigd gecorrigeerde in- en uitstroomcijfers weergeeft. Wat betreft de onderwijssector, liggen zowel de instroom- als uitstroomcijfers na volledige correctie ongeveer 14% lager. In absolute termen gaat het over een 5 935 aanwervingen en 5221 exits. In de gezondheidssector liggen de instroom- en uitstroomcijfers met volledige correctie dan weer hoger. Volgens de volledig gecorrigeerde instroomcijfers vonden 5 727 (8%) meer aanwervingen plaats en werd voor 4 781 (7%) meer mensen het arbeidscontract opgezegd.

Figuur b2.2 Volledig gecorrigeerde en vereenvoudigd gecorrigeerde tewerkstellings- en werknemersdynamiek per sector voor België (2019-2020)



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

- Goesaert, T., Vandekerckhove, T., Vets, P., & Struyven, L. (2020). Arbeidsmarktdynamiek in België en in de gewesten: Dynam-Reg Release 2020. HIVA-KU Leuven. <https://www.dynamstat.be/nl/publicaties/release201911nl>.
- Dynam-cijfers worden met een zekere vertraging gerapporteerd, dit om de events en de eventuele starters en stoppers te verifiëren. Zo wordt er enkele kwartalen gewacht om stoppers te identificeren. Indien de tewerkstelling terugvalt naar 0 maar het volgende kwartaal opnieuw wordt aangeworven spreken we niet van een stoppende werkgever. Voor een uitvoerige toelichting van de Dynam-methodologie, zie www.dynamstat.be.

bijlage 3 Begrippenlijst

In deze release vindt u jaarcijfers over de bruto-jobcreatie en bruto-jobdestructie van arbeidsplaatsen, de in- en uitstroom van werknemers en over de start- en stopzetting van werkgevers in België (en de 3 gewesten). Ook andere typische Dynam-concepten worden aangehaald, zoals churning en de in- en uittredegraad. De gebruikte definities en de beknopte methode vindt u hieronder. Een meer uitvoerigere beschrijving vindt u op de Methode-pagina van de Dynam website: dynamstat.be/methodologie.

Statistische eenheden

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

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

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, transfer, ...) 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, transferts, ...) wordt geëlimineerd.

Bruto-jobreallocatie: dit is de som van jobcreatie en jobdestructie.

Regionale toe- & afname: de tewerkstelling van de werkgevers wordt per Gewest gesplitst.

Indien de tewerkstelling van een werkgever in Gewest A groter is op het einde van de referentieperiode dan aan het begin van de referentieperiode, en in Gewest B kleiner, dan is er een regionale toename in Gewest A en een regionale afname in Gewest B. Voor werkgevers die in de referentieperiode (30 juni jaar t-1 - 30 juni jaar t) enkel tewerkstelling hadden in 1 Gewest, komt dit neer op het bepalen van de jobcreatie of jobdestructie. Voor werkgevers met tewerkstelling in meerdere Gewesten, is de jobcreatie of jobdestructie het nettoresultaat van de toenames/afnames in de verschillende Gewesten.

Instroom, uitstroom & bruto-werknemersreallocatie: in Dynam wordt naar de 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. De werknemersdynamiek wordt gemeten op ondernemingsniveau door het personeel op 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*. Analoog wordt een *uitstroom* gedefini-

streerd wanneer een werknemer die op 30 juni $t-1$ nog werkzaam was bij de onderneming niet meer geregistreerd wordt op 30 juni t .

Churning: de werknemersdynamiek bestaat uit twee componenten: de werknemersdynamiek als gevolg van de groei of krimp van ondernemingen (i.e. jobreallocatie) en deze als gevolg van jobrotatie binnen het bestaande jobaanbod (churning). De churning-indicator geeft aan of werknemers en werkgevers vertrouwen hebben om nieuwe engagementen aan te gaan en werknemers geneigd zijn hun bestaande job te verlaten.

Graden: bovenstaande begrippen (jobcreatie, jobdestructie, jobreallocatie, instroom, uitstroom, werknemersreallocatie, churning) kan men ook uitdrukken ten opzichte van gemiddeld aantal arbeidsplaatsen aan het begin en het einde van de referentieperiode. Bijvoorbeeld, een jobcreatiegraad van 6% betekent dat per 100 bestaande jobs er 6 nieuwe worden gecreëerd.

Intredegraad (jongeren) & Uittredegraad (ouderen): om de instroomgraad in de arbeidsmarkt te berekenen wordt eerst binnen een gegeven leeftijdsgroep het aantal instromers tussen het begin en einde van een jaar-op-jaar periode gedeeld door de gemiddelde tewerkstelling in de beschouwde periode voor de betrokken leeftijdsgroep. De uitstroomgraad uit de arbeidsmarkt wordt op een analoge wijze berekend. Door vervolgens beide graden van elkaar af te trekken wordt het effect van de werknemers die van job veranderen (en daardoor zowel bij de instroom als bij de uitstroom gerekend worden) geneutraliseerd en blijft enkel de in- dan wel uitstroom naar/van loontrekkende tewerkstelling over. Voor de jongste leeftijdsgroepen is de instroomgraad groter dan de uitstroomgraad en wordt de intredegraad (instroom min uitstroom) weergegeven. Voor de oudere werknemers is de uitstroomgraad groter dan de instroomgraad en wordt de uittredegraad (uitstroom min instroom) getoond.

Startende onderneming: een onderneming die van nul naar één of meer arbeidsplaatsen groeit tijdens de referentieperiode. Reactivaties van ‘slapende’ werkgevers (werkgevers zonder werknemers gedurende minder dan een jaar) worden niet als startende werkgevers beschouwd. Ook werkgevers ontstaan ten gevolge van een fusie, overname, splitsing of verandering van ondernemingsnummer worden uitgesloten.

Stoppende onderneming: een onderneming die van één of meer arbeidsplaatsen naar nul arbeidsplaatsen evolueert en dit voor minstens 4 opeenvolgende kwartalen. Werkgevers stopgezet ten gevolge van een fusie, overname, opslorping of verandering van ondernemingsnummer worden niet geteld als stopzetting.

Groeiende onderneming: groeiers zijn werkgevers met een netto-toename van het aantal jobs in de betreffende periode, behalve de starters. Groeiers zijn dus alle werkgevers die jobs creëren en die zowel in het begin (30 juni jaar $t-1$) als op het eind van de periode (30 juni jaar t) arbeidsplaatsen tellen.

Krimpende onderneming: krimpers zijn werkgevers met een netto-daling van het aantal jobs in de betreffende periode, behalve de stopzettingen. Krimpers zijn dus alle werkgevers die jobs vernietigen en die zowel in het begin (30 juni jaar $t-1$) als op het eind van de periode (30 juni jaar t) arbeidsplaatsen tellen.

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 & Vets, 2011). De methode voor de berekening van de gecorrigeerde jobcreatie en -

destructie is gebaseerd op Davis, Haltiwanger & Schuh (1996).

Referenties

- EUROSTAT/OECD (2007). Eurostat - OECD Manual on Business Demography Statistics. Luxembourg.
- Davis J.S., Haltiwanger J.C. & Schuh S. (1996). Job creation and destruction, Cambridge/London.
- Geurts, K. & Vets, P. (2011). Employee flows to study firm and employment dynamics. DynaM Working Paper.
- 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. Beleidsrapport STORE-B-13-004. Leuven: Steunpunt Ondernemen en Regionale Economie.
- Davis, S. J., & Haltiwanger, J. (1999). Gross job flows. *Handbook of labor economics*, 3, 2711-2805.