

Arbeidsmarktdynamiek naar ongekekende hoogte

DYNAM-REG RELEASE 2022 Q2

Tim Goesaert, Ludo Struyven, Karen Huysmans,
Thomas Boogaerts & Peter Vets



KU LEUVEN

HIVA

DYNAM

ONDERZOEKSINSTITUUT VOOR
ARBEID EN SAMENLEVING

ARBEIDSMARKTDYNAMIEK NAAR ONGEKENDE HOOGTE

Dynam-Reg Release 2022 Q2

Tim Goesaert, Ludo Struyven, Karen Huysmans, Thomas Boogaerts & Peter Vets



DYNAM



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

D/2023/4718/013– ISBN ISBN 9789088361388

© 2023 HIVA-KU Leuven

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

Inhoud

| | |
|---|-----------|
| Samenvatting | 5 |
| Inleiding | 9 |
| 1 Kerncijfers | 11 |
| 1.1 De arbeidsmarktdynamiek in een oogopslag | 11 |
| 1.1.1 Jaaroverzicht van de federale dynamiek | 11 |
| 1.1.2 Jaaroverzicht van de regionale dynamiek | 12 |
| 1.2 Trend in de jobdynamiek | 14 |
| 1.3 Werknemersdynamiek | 15 |
| 1.3.1 Trend van de federale werknemersdynamiek | 15 |
| 1.3.2 Trend van de regionale werknemersdynamiek | 18 |
| 1.4 Trend van de federale werkgeversdynamiek | 19 |
| 2 Sectorale dynamiek | 21 |
| 2.1 Sectorale jobdynamiek op federaal niveau | 21 |
| 2.2 Sectorale werknemersdynamiek op federaal niveau | 24 |
| 2.3 Sectorale werknemersdynamiek op regionaal niveau | 26 |
| 3 Werknemersdynamiek in close up | 29 |
| 3.1 Werknemersdynamiek naar leeftijd | 29 |
| 3.1.1 Trend in de arbeidsmarktintrede | 30 |
| 3.1.2 Trend in de arbeidsmarktuitrede | 31 |
| 3.2 Werknemersdynamiek naar regime | 32 |
| 3.3 Werknemersdynamiek naar geslacht | 34 |
| 4 Transitie op de arbeidsmarkt | 35 |
| 4.1 Jaaroverzicht van de transitie op de Belgische arbeidsmarkt | 35 |
| 4.2 Trend van de transitie op de Belgische arbeidsmarkt | 36 |
| 4.3 Werk-naar-werktransities bekeken vanuit de sector van herkomst en richting de sector van bestemming | 37 |
| - BIJLAGEN - | 39 |
| bijlage 1 | 41 |
| bijlage 2 | 44 |
| bijlage 3 | 45 |

Samenvatting

Eind juni 2022 kent de Belgische arbeidsmarkt een sterke groei: de aanwervingen lagen nog nooit zo hoog, net zoals de job-naar-job transitie. Daarmee zet het herstel van het eerste jaar na corona (2020-2021) zich voort. In dat eerste jaar na corona zagen we al een herstel van de bewegingen vanuit niet-werk naar werk. In het tweede jaar na corona (2021-2022) zien we nu ook een herstel van de job-naar-job transitie, d.i. zonder tussenstap in de werkloosheid of inactiviteit. Dit rapport gaat na hoe de arbeidsdynamieken in België zijn geëvolueerd in 2021-2022 in vergelijking met de voorgaande periodes (nl. het tweede coronajaar 2020-2021, het eerste coronajaar 2019-2020 en het pre-coronajaar 2018-2019). De peildatum is de jaar-op-jaar periode per 30 juni van elk jaar.

1. Federale dynamiek

In de zomer van 2021 en zeker tijdens het tweede kwartaal van 2022 was het ergste van de coronacrisis in België voorbij. Wel brak in februari 2022 het conflict in Oekraïne uit, dat mede de oorzaak was van de stijgende energieprijzen. Deze laatste gebeurtenis blijkt nog geen al te grote impact te hebben op de arbeidsmarktdynamieken van 2021-2022: **de instroom lag met 838 397 aanwervingen nog nooit zo hoog**. De netto-evolutie is ook sterk positief tijdens deze periode: er komen netto 92 358 meer jobs bij in vergelijking met 2020-2021. In de voorgaande periode 2020-2021 observeerden we ook reeds een positieve evolutie: tijdens deze periode stegen de aanwervingen ten opzichte van 2019-2020 (het eerste coronajaar) met 9% en was de netto-evolutie sterk positief (93 192 extra jobs). De positieve evolutie van 2020-2021 wordt dus verder gezet in 2021-2022. De jobdynamiek evolueert stabiel in 2021-2022. De jobcreatie stijgt met slechts zo'n 0,8%, van 257 412 naar 259 551 nieuwe jobs. De jobdestructie kent eveneens een lichte toename, van 1,8% (van 164 220 naar 167 193 verdwenen jobs).

De optimistische cijfers in 2021-2022 doen ook de **churninggraad** stijgen, dat een indicator is van jobrotatie binnen het bestaande jobaanbod. Deze bereikt 27,6%, **het hoogste niveau sinds het begin van de metingen (2005-2006)**. Meer dan ooit lijken werknemers te veranderen van de ene naar de andere job, een belangrijke verklaring voor de sterk toegenomen instroom- en uitstroom.

2. Regionale dynamiek

Binnen het Dynam-Reg project worden de dynamieken per gewest opgesteld, vertrekkend vanuit informatie over de vestigingsplaats(en) van de onderneming. In 2020-2021 - één jaar na het uitbreken van de coronapandemie - observeren we een sterk herstel van de arbeidsmarktdynamieken in de drie gewesten. In alle drie de gewesten is de netto-evolutie sterk positief (11 144 extra jobs in het Brussels Gewest, 50 986 extra jobs in het Vlaams Gewest en 31 062 extra jobs in het Waals Gewest).

De job- en werknemersdynamiek kennen een gelijkaardig verloop in de drie gewesten, met lichte verschillen. Zo is de stijging van het aantal nieuw gecreëerde jobs (de 'jobtoename') in 2020-2021 het sterkst in het Waals Gewest, met een stijging van 45% (of +23 078) jobs. In het Brussels en Vlaams Gewest bedragen deze toenames zo'n 25% (of +8 067) en 29% (of +35 472). Ook de instroom neemt toe in elk van de drie gewesten. In het Waals Gewest bereiken de aanwervingen zelfs het pre-coronaniveau in 2020-2021. In het Brussels en Vlaams Gewest ligt de instroom nog 6,2% en 3,5% onder dat niveau. In de meest recente periode 2021-2022 neemt de instroom verder toe en in alle drie de

gewesten wordt het pre-coronaniveau bereikt. De aanwervingen bereiken bovendien in elk van de drie gewesten het hoogste niveau sinds het begin van de metingen.

3. Werkgeversdynamiek

In Q2 2020-2021 zien we het aantal starters - na een terugval tijdens het eerste coronajaar 2019-2020 - herstellen, met een stijging van 10,6% (of +2 563 starters). De startersgraad - aantal starters ten opzichte van het totaal aantal actieve werkgevers in de periode - stijgt eveneens van 9,6% naar 10,5%. Het aantal stoppende ondernemingen kent een sterke daling van 13,7% of 3 434 ondernemingen in 2020-2021. De stoppersgraad valt terug tot 8,5. **Zowel het aantal stoppers als de stoppersgraad is nog nooit zo laag geweest sinds het begin van de metingen (2005-2006).**

4. Sectorale dynamiek

In 2020-2021 steeg het aantal aanwervingen reeds in zo goed als alle sectoren. Deze stijging zet zich voort in 2021-2022: in elke sector worden er meer mensen aangeworven en de instroom ligt voor elke sector dan ook sterk boven het pre-coronaniveau van 2018-2019 (uitgezonderd de financiële sector). In de horeca zien we de sterkste stijging; er worden zo'n 52% of 23 186 meer personen aangeworven in 2021-2022. Wat betreft de uitstroom volgen zo goed als alle sectoren het algemene beeld. In 2020-2021 verlieten minder werknemers hun bedrijf (daling uitstroom). Een jaar later, in 2021-2022, zien we een toename van het aantal exits in alle sectoren en wordt het pre-coronaniveau in alle sectoren bereikt, uitgezonderd de horeca (nog 6% te laag).

5. Profielkenmerken (leeftijd, arbeidsregime & geslacht)

In de voorgaande periode 2020-2021 vonden alle jongeren tot 30 jaar een sterk uitgesproken verbeterde aansluiting met de arbeidsmarkt: de intredeggraad herstelde sterk tijdens deze periode, na een grote dip in 2019-2020 bij het uitbreken van de coronacrisis. In de meest recente periode 2021-2022 blijven de 15-21-jarigen goed hun weg vinden naar de arbeidsmarkt; de intredeggraad voor deze leeftijdsgroep stijgt namelijk verder en heeft met 34% nog nooit zo hoog gelegen. De intredeggraad van 22-24-jarigen en de 25-29-jarigen kent echter een daling in 2021-2022. Wanneer we dit beeld per sector bekijken, zien we bovendien dat alle leeftijdsgroepen goed hun weg vinden naar een job in de horeca (de intredeggraad stijgt verder binnen deze sector in 2021-2022), terwijl dit voor de administratieve en ondersteunende diensten (waaronder de uitzend) niet het geval is (de intredeggraad daalt in 2021-2022 voor elk van de drie leeftijdsgroepen).

Wat betreft de oudere werknemers blijft de uittredeggraad voor de groep 55-59 jaar verder dalen in 2021-2022 (een trend die we ook de voorbije jaren zagen). Deze groep van werknemers verlaat dus steeds op latere leeftijd de arbeidsmarkt. Wat betreft de 65-plussers, de uittredeggraad van deze leeftijdsgroep kende reeds een sterke daling in 2020-2021 (na een sterke stijging in 2019-2020). Deze blijft dalen in 2021-2022, onder impuls van de flexi-jobs die ouderen tijdens hun pensioen kunnen uitoefenen. Ten slotte worden er ook meer mensen aangeworven in zowel een voltijds, deeltijds als speciaal arbeidsregime (i.e. een regime met onregelmatige en flexibele uren) en observeren we een hogere in- en uitstroom van zowel mannen en vrouwen in 2021-2022.

6. Job-naar-job transitie

De churninggraad, een indicator van jobrotatie binnen het bestaande jobaanbod, bereikte in 2021-2022 met 27,6% het hoogste niveau ooit. **Werknemers blijken meer dan ooit te veranderen van de ene naar de andere job**, iets wat ook blijkt uit de evolutie van de werk-naar-werk transitie. In 2020-2021 kent de instroom vanuit werk (i.e. job-naar-job transitie) geen herstel ten opzichte van voorgaande periode 2019-2020, toen de instroom vanuit werk sterk was teruggevallen ten gevolge van de coronapandemie. In 2021-2022 stijgt de instroom vanuit werk (i.e. job-naar-job transitie) wel

sterk, met 24%, en bereikt **met 375 202 job-naar-job transitie het hoogste niveau sinds 2014-2015**.

De **instroom vanuit niet-werk** - die in 2020-2021 reeds een sterk herstel kende (+16%) - kent in 2021-2022 een verdere stijging van 8,4%. Hiermee bereikt ook de instroom vanuit niet-werk **het hoogste niveau sinds 2014-2015**. Inactieven en werkzoekenden vinden bijgevolg beter hun weg richting de arbeidsmarkt. Wel observeren we een toename in de uitstroom richting niet-werk van 11% in 2021-2022, die daarmee op een gelijkaardig niveau ligt als pre-corona.

Inleiding

Met deze nieuwe Dynam-Reg Release geven we een update van de federale en regionale arbeidsmarktdynamieken voor de periode 2020-2021 en 2021-2022, hier gemeten op het einde van het tweede kwartaal. We nemen zoals in voorgaande edities de bruto-jobdynamiek op (de mate waarin er bij individuele ondernemingen jobs bijkomen of verdwijnen) alsook de werknemersdynamiek (de in- en uitstroom van werknemers bij de ondernemingen, waardoor deze groeien of krimpen) en de werkgeversdynamiek (de start en stopzetting van de onderneming als werkgever). 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 bruto-jobtoename of bruto-jobafname.

Vooraleer we starten met het analyseren van deze dynamieken, maken we nog twee opmerkingen bij de gebruikte cijfergegevens:

- kenmerkend voor de Dynam-dataset gebruikt in deze Release is de correctie voor schijnbare veranderingen in de tewerkstelling ten gevolge van overnames of fusies van ondernemingen, wijzigingen waarbij de jobs niet noodzakelijk verloren gaan. Op die manier ontstaat een accuraat beeld van de bewegingen die verborgen blijven achter de gebruikelijke netto-statistieken;
- voor de meest recente jaar-op-jaar meting (2021-2022) is de Dynam-correctie vereenvoudigd door de controle van stoppende werkgevers te beperken.¹ Deze cijfers geven echter nog steeds een goede inschatting van de dynamiek in deze periode. We merken hierbij op dat de vereenvoudigde correctie enkel mogelijk is voor de cijfers op het federale niveau; gedetailleerde regionale cijfers voor 2022 zijn eenvoudigweg nog niet beschikbaar. Voor de regionale arbeidsmarktdynamiek hanteren we in dit rapport een raming voor de meest recente periode, gebaseerd op een extrapolatie van de gegevens.

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.

1 | Kerncijfers

1.1 De arbeidsmarktdynamiek in een oogopslag

1.1.1 Jaaroverzicht van de 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 naar en vanuit ondernemingen, en de jobcreatie en -destructie die hieruit volgt. Dat resulteert in een ijsberggrafiek die het jaaroverzicht van de verschillende lagen van arbeidsmarktdynamiek in een oogopslag weergeeft. Figuur 1.1 en figuur 1.2 tonen de dynamiek op de arbeidsmarkt, tussen 30 juni 2020 en 30 juni 2021 en tussen 30 juni 2021 en 30 juni 2022.

Na het uitbreken van de coronapandemie in 2019-2020, kende de arbeidsmarkt één jaar later **in 2020-2021** reeds een sterk herstel, met een **positieve netto-evolutie van 93 192 jobs**. Dat is slechts het topje van de ijsberg, als resultaat van de twee onderliggende componenten van bruto-jobcreatie en bruto-jobdestructie. Vanuit de ondernemingen gezien werden in de periode 2020-2021 niet minder dan 257 412 nieuwe jobs gecreëerd bij groeiende en startende werkgevers, terwijl er zo'n 164 220 jobs verdwenen bij krimpende en stoppende werkgevers.

Niet alle aanwervingen zijn echter gelinkt aan nieuwe jobs. Vanuit de werknemers gezien was er over de periode van één jaar een instroom van 730 995 werknemers, langs de kant van de uitstroom ging het om 637 803 werknemers. De job- en werknemersdynamiek zijn dus vele malen groter dan het netto-cijfer, het topje van de ijsberg, doet vermoeden. Bijna driemaal meer jobs zijn nieuw, terwijl bijna achtmaal meer bewegingen van werknemers worden geteld.

De positieve evolutie van 2020-2021 zet zich verder in de raming die we opstelden voor de periode **2021-2022**. Opnieuw is er een **sterk positieve netto-evolutie van 92 358 jobs**. De onderliggende dynamiek van dit netto-cijfer toont dat de **instroom** - die reeds een sterke toename kende in 2020-2021 - verder **blijft stijgen in 2021-2022, tot een totaal van 838 397 aanwervingen**.² Op jaarbasis zijn er negenmaal meer aanwervingen dan de netto-stijging in de tewerkstelling laat vermoeden. Ruim twee derde van deze instroombewegingen zijn gerelateerd aan het bestaande bruto-jobaanbod, churning genoemd (zie 1.3). Dit zijn werknemers die van de ene (bestaande) job naar de andere veranderen.

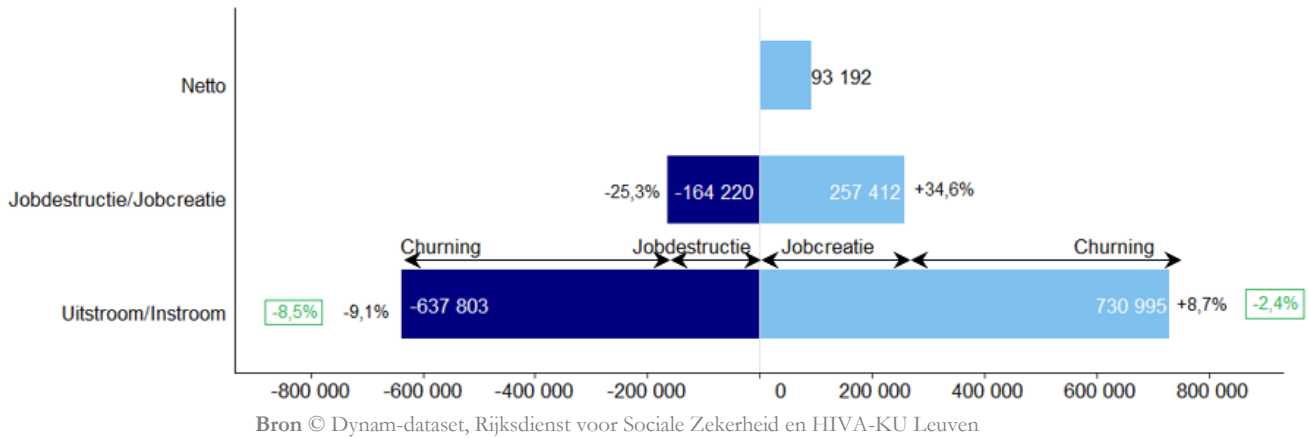
De **uitstroom kent voor het eerst sinds het uitbreken van de coronapandemie een sterke toename** van 17%. In 2020-2021 verlieten 637 803 werknemers hun job, in 2021-2022 stijgt dit tot 746 039. De groene cijfers in figuur 1.2 duiden aan dat de instroom in 2021-2022 zo'n 11,9% hoger ligt dan pre-corona (2018-2019). Ook de uitstroomcijfers liggen hoger dan pre-corona (+7,1%).

Net zoals de netto-evolutie blijft voor de meest recente periode 2021-2022 de bruto-jobdynamiek van creatie en destructie van jobs op een vergelijkbaar hoog peil als in 2020-2021. De

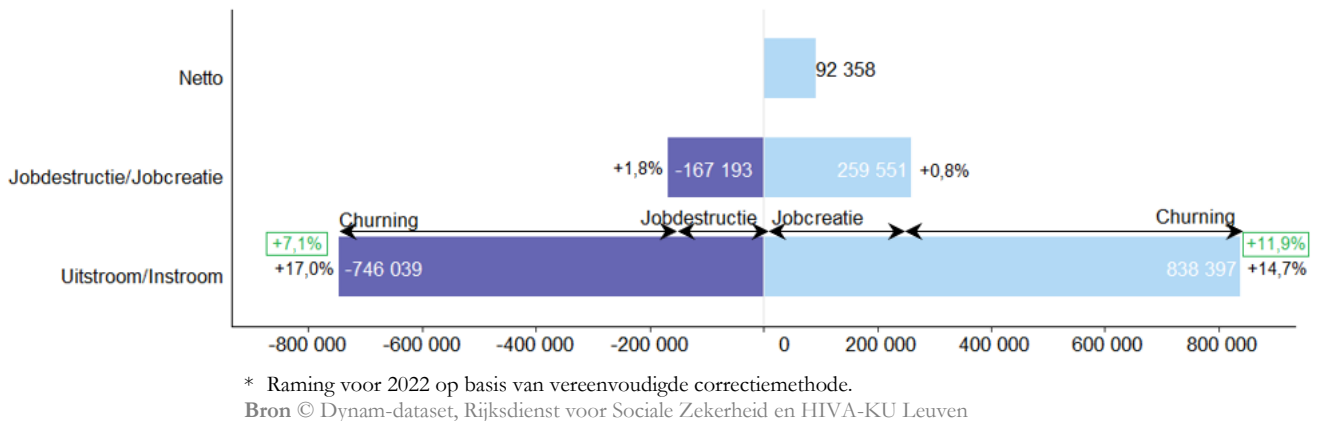
² De voorlopige cijfers voor Q2 2021-2022 zijn licht overschat wegens een aanpassing in verband met de aangifte van lokale besturen (bijv. lokale mandatarissen, vrijwillige brandweer, ...). De correctie hiervoor volgt bij de volgende release. Voor meer informatie hierover zie p.2 van RSZ Rijksdienst voor Sociale Zekerheid. (2023). Arbeidsmarktanalyse voor het derde kwartaal 2022. <https://www.rsz.be/stats/arbeidsmarktanalyse-interactieve-statistieken-en-snelle-ramingen-van-de-tewerkstelling#data>.

jobcreatie stijgt nog heel licht met 0,8%, van 257 412 naar 259 551 nieuwe jobs. De jobdestructie stijgt ook licht met 1,8%, van 164 220 naar 167 193 verdwenen jobs.

Figuur 1.1 Lagen en componenten van de tewerkstellings- en werknemersdynamiek voor België – Q2 2020-2021 (zwart % = vergelijking met vorige periode Q2 2019-2020, groene % = vergelijking met pre-coronaniveau Q2 2018-2019)



Figuur 1.2 Lagen en componenten van de tewerkstellings- en werknemersdynamiek voor België – Q2 2021-2022* (zwart % = vergelijking met vorige periode Q2 2020-2021, groene % = vergelijking met pre-coronaniveau Q2 2018-2019)



1.1.2 Jaaroverzicht van de regionale dynamiek

Binnen het Dynam-Reg project worden de dynamieken per gewest opgesteld, vertrekkend vanuit informatie over de vestigingsplaats(en) van de onderneming. Sinds 2014 beschikt de RSZ over de volledige en accurate gegevens voor de tewerkstellingsplaats waar werknemers zijn tewerkgesteld. Deze gegevens tonen vergelijkbare dynamieken als de cijfers op federaal niveau, met het verschil dat bewegingen tussen vestigingen binnen ondernemingen zelf ook in beeld worden gebracht.³ We spreken in deze context niet van bruto-jobcreatie en -destructie, wel van bruto-jobtoename en -afname. Figuren 1.3, 1.4 en 1.5 geven de ijsberggrafieken weer voor de tewerkstelling in respectievelijk het Brussels, Vlaams en Waals Gewest. De voorlopige Dynam-Reg cijfers voor de periode 2021-2022 bevatten nog geen volledig gecorrigeerde informatie over de plaats van tewerkstelling. We starten

³ Met andere woorden: binnen een multiregionale onderneming die aangroeit (jobcreatie) kunnen er vestigingen in bepaalde regio's nog steeds krimpen (jobafname) of ook groeien (jobtoename).

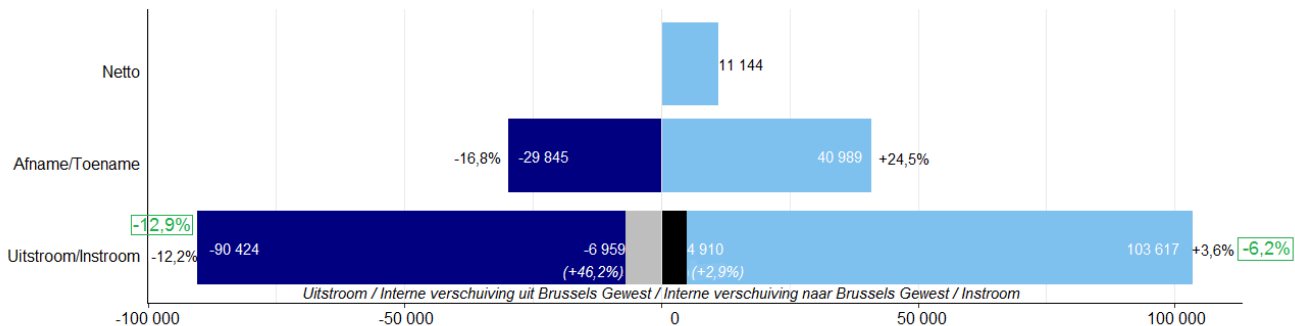
deze sectie met de periode 2020-2021 en vergelijken met de periode 2019-2020 (Q2). Tabellen b1.1, b1.2 en b1.3 in de bijlage 1 vatten de absolute en relatieve cijfers samen voor deze periodes. Voor de meest recente periode 2021-2022 baseren we ons op een betrouwbare schatting van de regionale dynamieken, die wordt besproken in sectie 1.3.2.

In 2020-2021 zien we de arbeidsmarktdynamiek duidelijk herstellen in de drie gewesten, na een sterke terugval in het eerste coronajaar 2019-2020. In elk van de drie gewesten is de netto-evolutie positief (11 144 extra jobs in het Brussels Gewest, 50 986 extra jobs in het Vlaams Gewest en 31 062 extra jobs in het Waals Gewest).

De job- en werknemersdynamiek hebben een gelijkaardig verloop in de drie gewesten. In alle drie de gewesten wordt er in 2020-2021 meer jobs gecreëerd (jobtoename), terwijl er minder jobs verdwijnen (jobafname). De stijging van de jobtoename is het sterkst in het Waals Gewest: er komen zo'n 45% (of +23 078) jobs bij. In het Brussels en Vlaams Gewest bedragen deze toenames zo'n 25% (of +8 067) en 29% (of +35 472).

Wat betreft de werknemersdynamiek, zien we een toename van de aanwervingen en een daling van de exits in 2020-2021 in de drie gewesten. In het Waals Gewest bereiken de aanwervingen zelfs het pre-coronaniveau (+2,6%, weergegeven door de groene cijfers). In het Brussels en Vlaams Gewest ligt de instroom nog 6,2% en 3,5% onder dat niveau.⁴ In sectie 1.3 zien we dat in 2021-2022 de instroom nog verder toeneemt, terwijl ook de uitstroom stijgt, een patroon dat geldt voor elk van de drie gewesten.

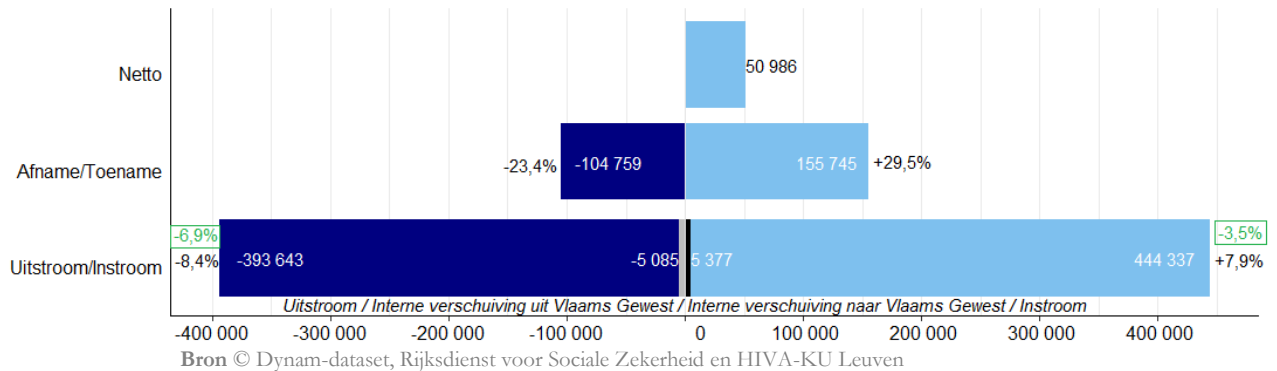
Figuur 1.3 Lagen en componenten van de tewerkstellings- en werknemersdynamiek in het Brussels Hoofdstedelijk Gewest (#, Q2 2020-2021) (zwart % = vergelijking met vorige periode Q2 2019-2020, groen % = vergelijking met pre-coronaperiode Q2 2018-2019)



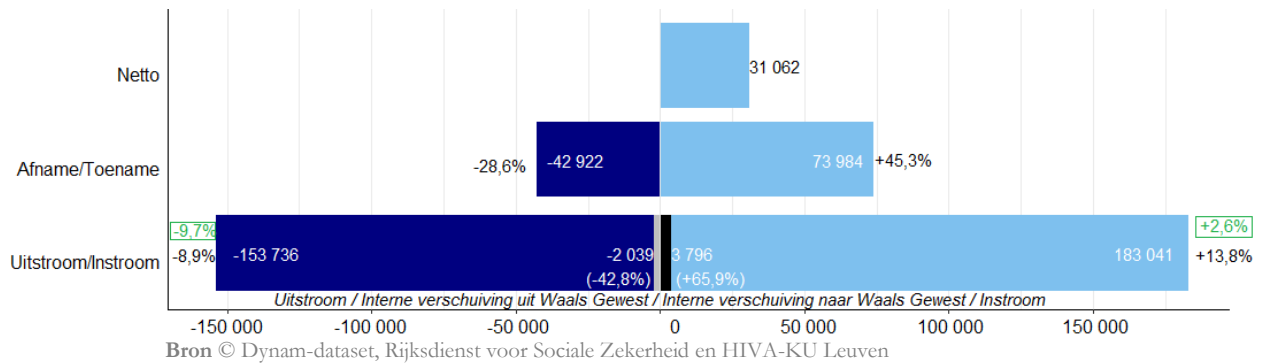
Bron © Dynam-dataset, Rijksdienst voor Sociale Zekerheid en HIVA-KU Leuven

⁴ In de figuren 1.3-1.5 worden ook de 'interne verschuivingen' in beeld gebracht, of de verschuivingen van een werknemer binnen een multiregionale onderneming, over de gewestgrenzen heen. In het Brussels Gewest stromen er meer werknemers (binnen eenzelfde onderneming) uit richting andere gewesten dan omgekeerd, met een nettostroom uit Brussel tot gevolg. In het Vlaams Gewest vinden bijna evenveel jobverschuivingen plaats vanuit het Vlaams Gewest richting de andere gewesten als verschuivingen in de omgekeerde richting. Ten slotte, in het Waals Gewest, observeren we een positieve nettostroom richting het Waals Gewest (er zijn nl. meer inkomende dan uitgaande jobverschuivingen).

Figuur 1.4 Lagen en componenten van de tewerkstellings- en werknemersdynamiek in het Vlaams Gewest (#, Q2 2020-2021) (zwart % = vergelijking met vorige periode Q2 2019-2020, groen % = vergelijking met pre-coronaperiode Q2 2018-2019)



Figuur 1.5 Lagen en componenten van de tewerkstellings- en werknemersdynamiek in het Waals Gewest (#, Q2 2020-2021) (zwart % = vergelijking met vorige periode Q2 2019-2020, groene % = vergelijking met pre-coronaperiode Q2 2018-2019)

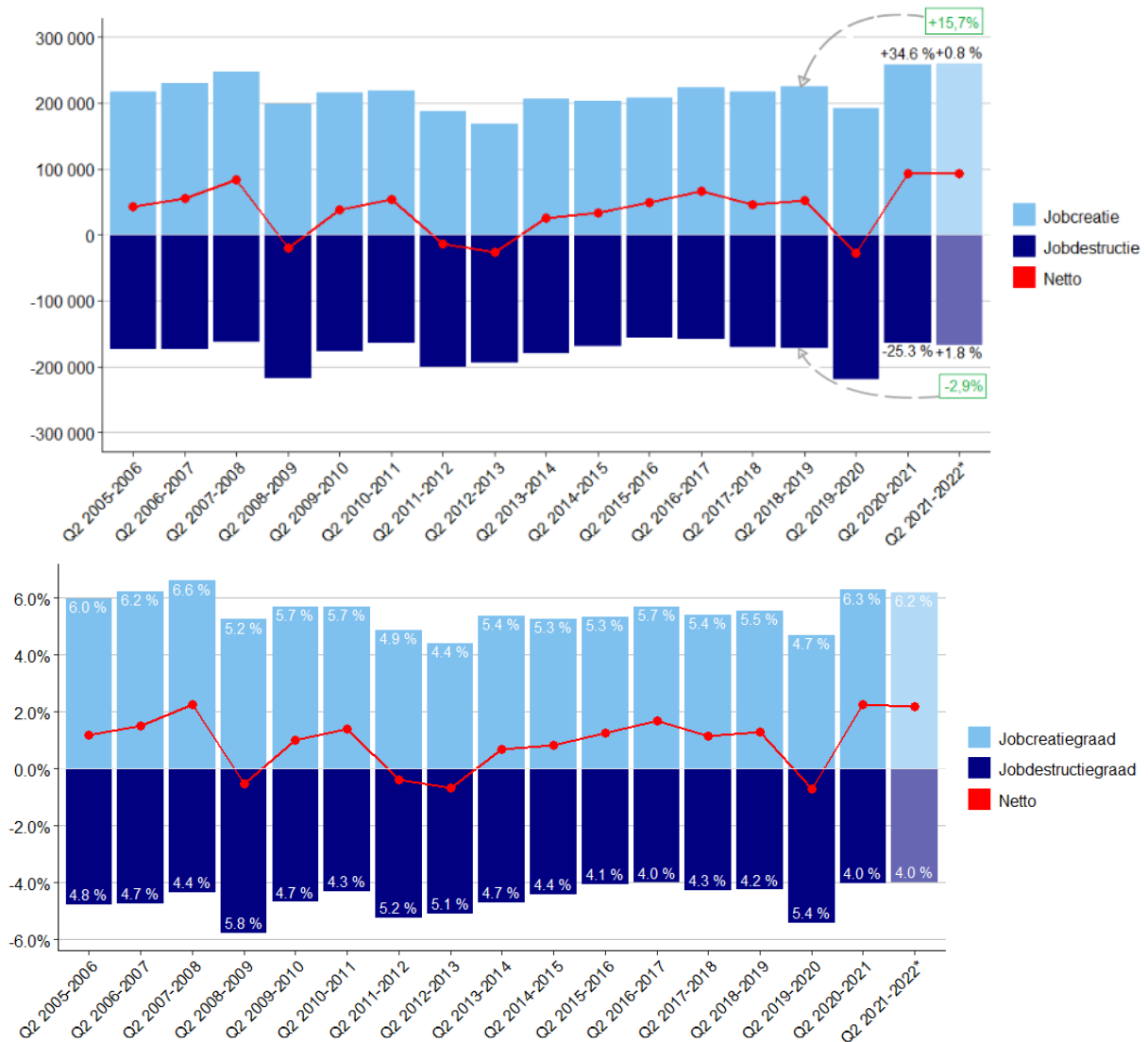


1.2 Trend in de jobdynamiek

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) voor de jobdynamiek van creatie 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 beide componenten van deze dynamiek: in welke mate worden de netto-cijfers gedreven door een verandering in de bruto-cijfers van jobcreatie en -destructie?

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, bij het uitbreken van de coronapandemie. De netto-evolutie is in deze periode negatief, door een daling van de jobcreatie en een stijging van de jobdestructie. De cijfers voor 2020-2021 tonen echter opnieuw een positieve netto-evolutie. De optimistische vooruitzichten dankzij de versoepelde coronamaatregelen tijdens deze periode zijn duidelijk zichtbaar in de jobdynamiek. Zoals reeds gezegd in de vorige sectie blijft de bruto-jobdynamiek in 2021-2022 vrijwel stabiel. De jobcreatiegraad daalt licht tot zo'n 6,2% (t.o.v. 6,3% in 2020-2021). De jobdestructiegraad blijft in 2021-2022 status-quo met 4,0%. In absolute aantallen blijft de jobdestructie wel nog 2,9% lager dan het pre-coronaniveau van 2018-2019 (figuur 1.6).

Figuur 1.6 Jobdynamiek op de Belgische arbeidsmarkt in absolute en relatieve termen: jaar-op-jaar veranderingen voor Q2 in 2005-2022* (zwart % = vergelijking met vorige periode, groen % = vergelijking met pre-corona Q2 2018-2019)



* Raming voor 2022 op basis van vereenvoudigde correctiemethode.
Bron © Dynam-dataset, Rijksdienst voor Sociale Zekerheid en HIVA-KU Leuven

1.3 Werknemersdynamiek

1.3.1 Trend van de federale werknemersdynamiek

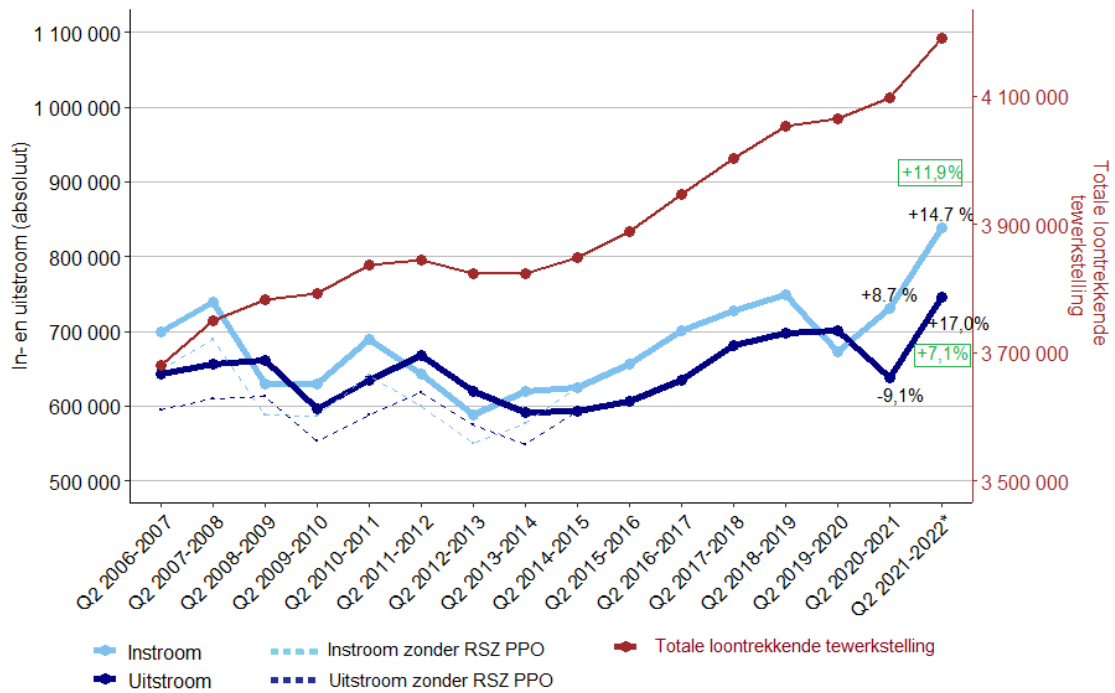
De dynamiek op ondernemingsniveau wordt gedreven door de in- en uitstroombewegingen van werknemers in deze bedrijven. Ook hier beschikken we over een langere tijdreeks voor de evolutie op Belgisch niveau, waardoor we de werknemersdynamiek tijdens de periode 2021-2022 niet enkel kunnen vergelijken met de dynamiek tijdens de voorgaande periode 2020-2021, maar ook met het pre-coronaniveau, en dit zowel in absolute cijfers (figuur 1.7) als in graden (figuur 1.8).

Het uitbreken van de coronapandemie deed de instroom in 2019-2020 sterk dalen, waarna deze herstelde in 2020-2021. De instroom had in 2020-2021 echter het pre-coronaniveau nog niet bereikt. Dit is wel het geval één jaar later, in 2021-2022: de instroom stijgt met zo'n 14,7% (van 730 995 tot

838 387) en ligt 11,9% (of 89 322 aanwervingen) hoger dan het pre-coronaniveau van 2018-2019. In figuur 1.7 wordt ook de evolutie van de totale loontrekkende tewerkstelling weergegeven (af te lezen op de rechter as). Deze kent een sterke toename door de jaren heen, van 3 848 382 arbeidsplaatsen in 2014-2015 tot 4 190 257 in 2021-2022. In figuur 1.8 worden vervolgens de instroomgraad en uitstroomgraad weergegeven, d.i. ten opzichte van de totale tewerkstelling. Ook de instroomgraad - de aanwervingen ten opzichte van het gemiddeld aantal arbeidsplaatsen in 2021-2022 - ligt met 20% hoger dan het pre-coronaniveau (18,5%). Bovendien bereiken zowel de instroom- als de instroomgraad het hoogste niveau sinds het begin van de metingen.

Na twee jaren waarin het systeem van tijdelijke werkloosheid centraal stond om grote ontslagen te vermijden, zien we dat in 2021-2022 het aantal exits toeneemt met 17% (of +108 236) en zo'n 7,1% boven het pre-coronaniveau van 2018-2019 ligt. De uitstroomgraad stijgt in 2021-2022 van 15,6% naar 17,8%.

Figuur 1.7 In- en uitstroom in Belgische ondernemingen (linkeras) en de totale loontrekkende tewerkstelling (rechteras) (#, 2006-2022*) (zwart % = vergelijking met vorige periode, groen % = vergelijking met pre-corona Q2 2018-2019)

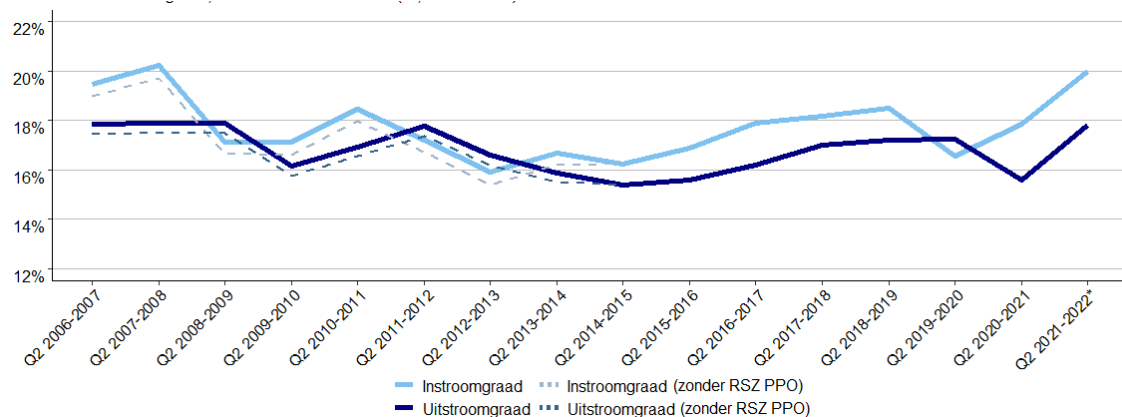


* Vanaf 2014 omvatten de cijfers de werkgelegenheid van alle aan de Belgische sociale zekerheid onderworpen werkgevers inclusief de lokale overheden (RSZ PPO). Voor 2014 is dit exclusief de lokale overheden (RSZ PPO).

* Raming voor 2022 op basis van vereenvoudigde correctiemethode.

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

Figuur 1.8 In- en uitstroomgraad in Belgische ondernemingen (% , 2006-2022*)



* Vanaf 2014 omvatten de cijfers de werkgelegenheid van alle aan de Belgische sociale zekerheid onderworpen werkgevers inclusief de lokale overheden (RSZ PPO). Voor 2014 is dit exclusief de lokale overheden (RSZ PPO).

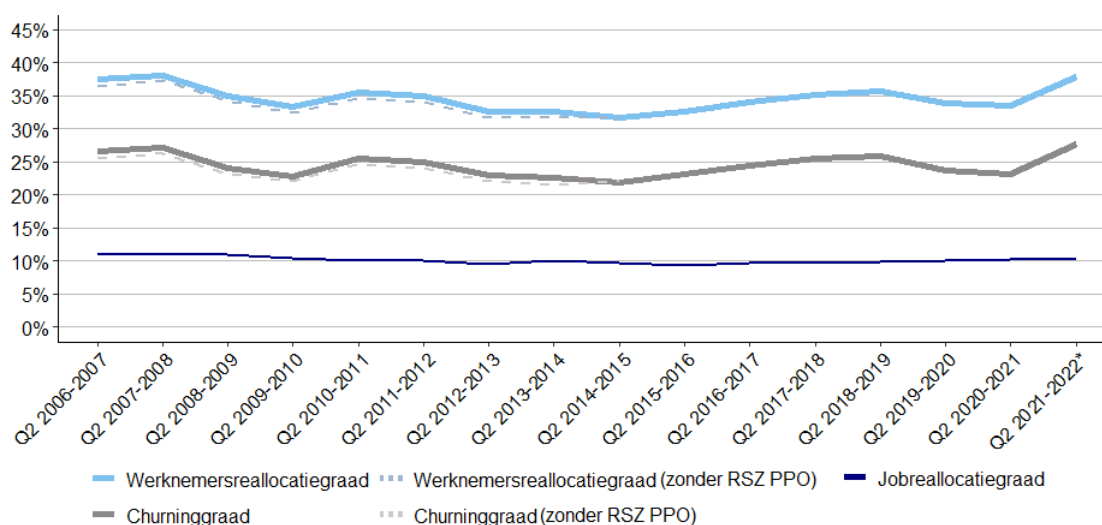
* Raming voor 2022 op basis van vereenvoudigde correctiemethode.

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

We observeren met andere woorden meer mobiliteit bij werknemers; de vraag hierbij is welke transitie ze maken. De in- en uitstroomdynamiek kan opgesplitst worden 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*. In 2021-2022 gaat het om 69% van alle instroombewegingen (zie 1.1.1).

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. De coronacrisis deed de churninggraad in 2019-2020 en 2020-2021 dalen, van 25,9% in 2018-2019 (pre-corona) tot 23,7% en 23,1% in 2019-2020 en 2020-2021 (figuur 1.9). In de meest recente periode 2021-2022 zien we dat de churninggraad herstelt en het hoogste niveau ooit bereikt, namelijk 27,6%. Meer dan ooit blijken werknemers te veranderen van de ene naar de andere werkgever; dit is een belangrijke verklaring voor de stijgende in- en uitstroomgraad.

Figuur 1.9 De evolutie van churning, werknemers- en jobreallocatie in Belgische ondernemingen (% , Q2 2006-2022*)



* 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. De *churninggraad* kan men vervolgens berekenen door de jobreallocatiegraad af te trekken van de werknemersreallocatiegraad.
 * Vanaf 2014 omvatten de cijfers de werkgelegenheid van alle aan de Belgische sociale zekerheid onderworpen werkgevers inclusief de lokale overheden (RSZ PPO). Voor 2014 is dit exclusief de lokale overheden (RSZ PPO).
 * Raming voor 2022 op basis van vereenvoudigde correctiemethode.
 Bron © Dynam-dataset, Rijksdienst voor Sociale Zekerheid en HIVA-KU Leuven

1.3.2 Trend van de regionale werknemersdynamiek

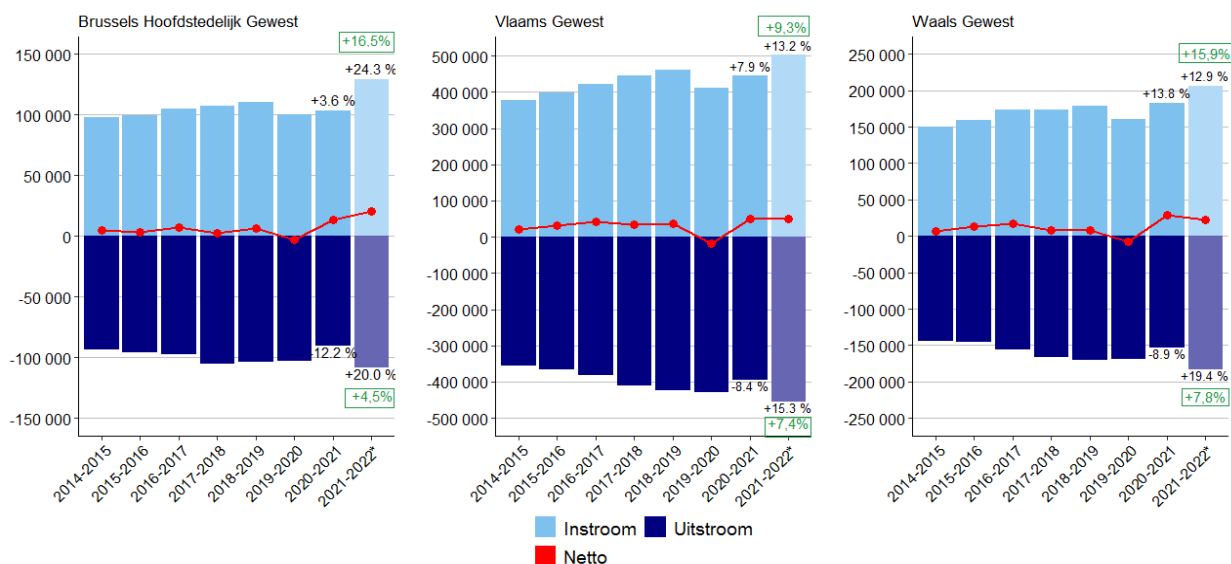
In sectie 1.1.2 bespraken we reeds het jaaroverzicht van de werknemersdynamiek voor de drie gewesten, waarbij de periode van het eerste coronajaar (2020-2021) werd vergeleken met de pre-coronaperiode (2018-2019). Figuur 1.10 geeft de trend weer voor elk van de gewesten, vanaf 2014-2015. Zoals reeds vermeld bevatten de voorlopige Dynam-Reg cijfers voor de periode 2021-2022 nog geen volledig corrigeerbare informatie over de plaats van tewerkstelling. Toch kunnen we aan de hand van een schatting meer inzicht krijgen in de regionale dynamiek tijdens deze periode. De methode van deze schatting is te vinden in bijlage 2. Dankzij deze schatting kunnen we de regionale werknemersdynamiek van de periode 2021-2022 (Q2) vergelijken met de dynamiek in de voorgaande periodes 2020-2021 en 2019-2020.

Uit figuur 1.10 is duidelijk af te leiden dat de coronacrisis de aanwervingen in 2019-2020 sterk deed terugvallen in de drie gewesten, gevolgd door een sterk herstel in 2020-2021. De drie gewesten volgen dus allen de trend, zij het met lichte verschillen.

- in 2020-2021 kennen de drie gewesten een eerste, sterk herstel. Dit herstel was het meest uitgesproken in het Waals Gewest, waar de aanwervingen stijgen met zo'n 13,8% (of +22 246). In het Vlaams Gewest stijgen deze met 7,9% (of +32 414), gevolgd door het Brussels Gewest met een toename van 3,6% (of + 3 565);
- één jaar later - in 2021-2022 - zien we het omgekeerde patroon: de instroom stijgt in de drie gewesten, met de sterkste toename in het Brussels Gewest (+24,3% of +25 163) en de laagste toename in het Waals Gewest (+12,9% of +23 563). In alle drie gewesten bereiken de aanwervingen bovendien het hoogste niveau sinds het begin van de metingen;
- wat betreft de uitstroom zien we in 2021-2022 een sterke toename van de uitstroom in alle drie gewesten: +20% in het Brussels Gewest (of +18 120), +15,3% in het Vlaams Gewest (of +60 228) en +19,4% in het Waals Gewest (of +29 889).

Een verklaring voor de lichte verschillen ligt in de eerste plaats bij het sectorale weefsel van tewerkstelling in de gewesten (zie hoofdstuk 2).

Figuur 1.10 Evolutie van de in- en uitstroom per regio – Q2 2005-2022* (zwart % = vergelijking met vorige periode, groen % = vergelijking met pre-corona Q2 2018-2019)



* Voor 2021-2022*: 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

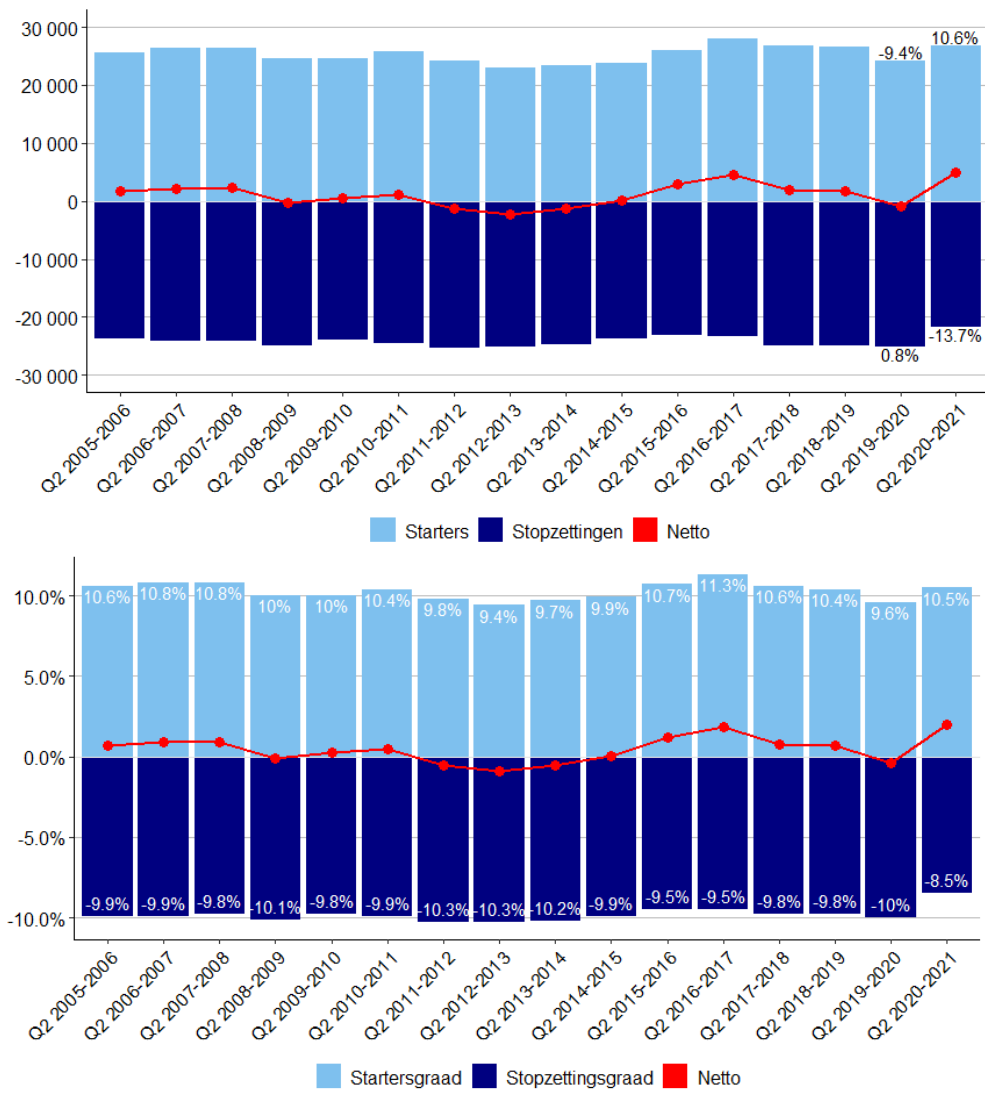
1.4 Trend van de federale werkgeversdynamiek

De arbeidsmarktdynamiek wordt gedreven door groeiende en startende ondernemingen enerzijds en door krimpende en stoppende ondernemingen anderzijds. De evolutie van het aantal startende en stoppende werkgevers is weergegeven in figuur 1.11 sinds de periode Q2 2005-2006, in absolute cijfers (boven) en in relatieve cijfers ten opzichte van het totale aantal actieve werkgevers (onder). De meest recente periode 2021-2022 - gemeten tussen de tweede kwartalen - is niet opgenomen, aangezien de vereenvoudigde Dynam-correctiemethode niet nauwkeurig toepasbaar is voor stoppende werkgevers.

In Q2 2020-2021 zien we het aantal starters, na een terugval tijdens het eerste coronajaar 2019-2020, opnieuw herstellen: er komen 10,6% (of 2 563) starters bij. Ook de startersgraad stijgt van 9,6% in 2019-2020 tot 10,5% in 2020-2021.

Het aantal stoppende ondernemingen kent een sterke daling van 13,7% of 3 434 ondernemingen. De stoppersgraad verkleint van 10% naar 8,5% in 2020-2021. Zowel absoluut als relatief is het aantal stoppers nog nooit zo laag geweest sinds het begin van de Dynam-metingen. De vele steunmaatregelen die ingeroepen waren door de overheid bij het uitbreken van de coronapandemie (zoals de mogelijkheid om werknemers op tijdelijke werkloosheid te zetten en het moratorium op faillissementen) bleven nog van kracht in 2021. Samen met de herstellende economie in het tweede kwartaal van 2021 ligt hierin een voor de hand liggende verklaring voor het lage aantal stoppers in 2021.

Figuur 1.11 Werkgeversdynamiek - starters en stopzettingen van werkgevers: jaar-op-jaar dynamiek Q4 2013-2020 (# & %) (zwart % = vergelijking met vorige periode)



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

2 | Sectorale dynamiek

2.1 Sectorale jobdynamiek op federaal niveau

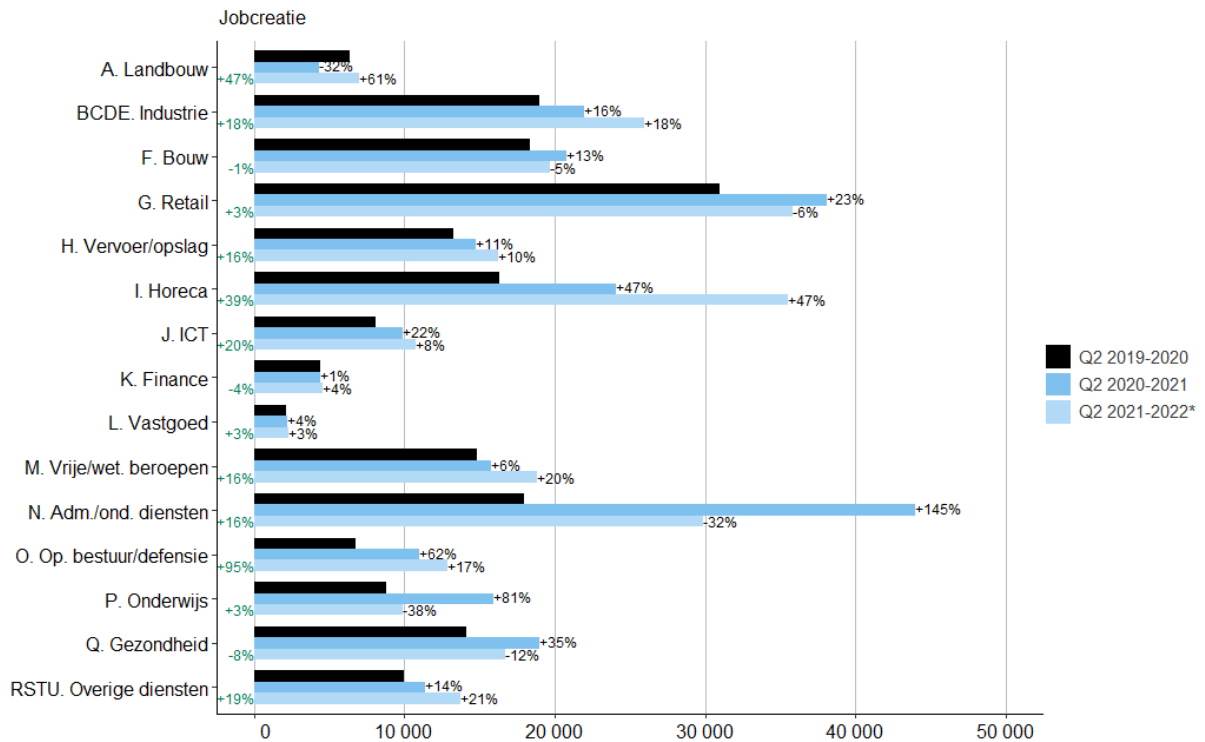
De globale cijfers uit het vorige hoofdstuk verbergen vaak grote sectorale verschillen. Dit geldt des te meer voor de situatie tijdens Covid-19, waarbij niet alle sectoren op een even harde manier werden getroffen. Bovendien brak in februari van 2022 het conflict in Oekraïne uit, dat mee de oorzaak was van de sterk stijgende energieprijzen. Ook deze gebeurtenissen treffen niet alle sectoren even sterk. Figuren 2.1 en 2.2 tonen deze sectorale jobdynamiek, zowel in absolute als relatieve bruto-cijfers, en dit voor de drie meest recente periodes (2019-2020, 2020-2021 en 2021-2022).

In 2020-2021 steeg alvast de bruto-jobcreatie in zo goed als alle sectoren. Zo kenden de horeca en de administratieve en ondersteunende diensten - sectoren die hard getroffen werden door de pandemie in 2019-2020 - een sterk herstel in deze periode: de jobcreatie steeg met resp. 47% (of +7 742 jobs) in horeca en 145% (+26 034 jobs) in administratieve en ondersteunende diensten.

Eén jaar later - in 2021-2022- is het beeld gemengd. In sommige sectoren blijft de jobcreatie in deze periode verder stijgen, in andere observeren we net een daling. Zo worden in de bouw 5% of 1 092 minder jobs gecreëerd dan het jaar voordien. Ook in retail (-8% of -2 269), administratieve en ondersteunende diensten (-32% of -14 101), onderwijs (-38% of -6 054) en gezondheidssector (-12% of -2 274) worden minder jobs gecreëerd in 2021-2022 dan het jaar voordien. Ook in de uitzendsector (die deel uitmaakt van administratieve en ondersteunende diensten) daalt de jobcreatie met 51% (of 15 261 jobs). Dat is logisch na het sterke herstel in 2020-2021 (toen de jobcreatie steeg met zo'n 890%). De jobcreatie in de uitzend ligt in 2021-2022 wel nog steeds boven het pre-coronaniveau van 2018-2019 (met zo'n 59%).

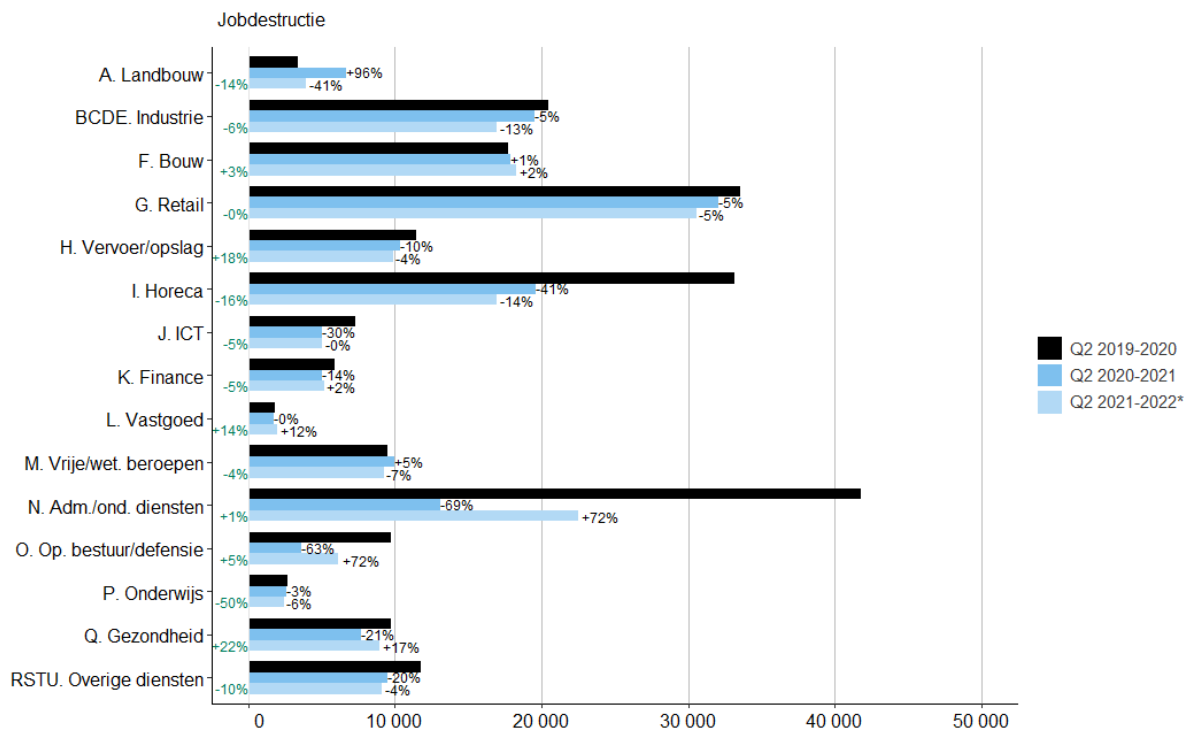
Wat betreft de bruto-jobdestructie zagen we in 2020-2021 een daling van de jobdestructie in zo goed als alle sectoren. In sommige sectoren blijft de jobdestructie (licht) verder dalen in 2021-2022. Dit is het geval in de industrie (-13% of -2 567), retail (-5% of -1 464), vervoer en opslag (-4% of -410), horeca (-14% of -2 680), onderwijs (-6% of -156) en overige diensten (-4% of -338). Omgekeerd zien we in 2021-2022 een toename van de jobdestructie in de bouw, administratieve en ondersteunende diensten, finance, openbaar bestuur en defensie, en gezondheidszorg. Deze toename is het sterkst in de administratieve en ondersteunende diensten en het openbaar bestuur en defensie, waar er resp. zo'n 9 454 (of +72%) en 2 573 (of +72%) meer jobs verdwijnen in 2021-2022. Toch blijven deze cijfers veelal onder het niveau van de jobdestructie in het eerste coronajaar (2019-2020).

Figuur 2.1 Jobcreatie in België naar sector – Q2 2019-2022* (zwart % = vergelijking met vorige periode, groene % links = vergelijking met pre-coronaperiode Q2 2018-2019)



* Raming voor 2022 op basis van vereenvoudigde correctiemethode.
Bron © Dynam-dataset, Rijksdienst voor Sociale Zekerheid en HIVA-KU Leuven

Figuur 2.2 Jobdestructie in België naar sector – Q2 2019-2022* (zwart % rechts = vergelijking met vorige periode, groene % links = vergelijking met pre-coronaperiode Q2 2018-2019)

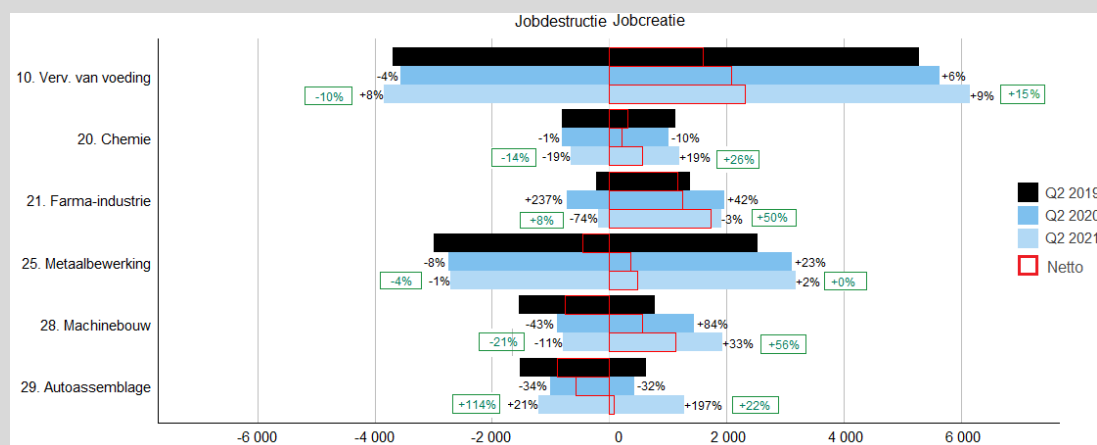


* Raming voor 2022 op basis van vereenvoudigde correctiemethode.
Bron © Dynam-dataset, Rijksdienst voor Sociale Zekerheid en HIVA-KU Leuven

In dit kaderstuk staan we even stil bij de sectorale verschillen binnen de industrie en voor enkele zwaar getroffen coronasectoren.

Uitgezonderd de farma-industrie, zien we in 2021-2022 een toename van de jobcreatie bij de verschillende subsectoren. Bovendien heeft de jobcreatie in alle subsectoren het precoronaniveau van 2018-2019 bereikt. De jobdestructiecijfers tonen opnieuw een gemengd beeld. In 2020-2021 steeg de jobdestructie sterk in de farma-industrie (+237%). Eén jaar later slaat deze stijging om in een daling: er verdwenen in 2021-2022 in de farma-industrie 537 jobs (-74%). Ook in de chemie, de metaalbewerking en de machinebouw daalt de jobdestructie in 2021-2022. In de vervaardiging van voeding en de autoassemblage daarentegen verdwijnen er in 2021-2022 dan weer meer jobs: de jobdestructie stijgt er resp. met 8% (of +289) en 21% (+208).

Figuur 2.3 Jobdynamiek in de zes grootste industriële sectoren – Q2 2019-2022* (zwart % = vergelijking met vorige periode, groene kader % = vergelijking met pre-corona Q2 2018-2019)



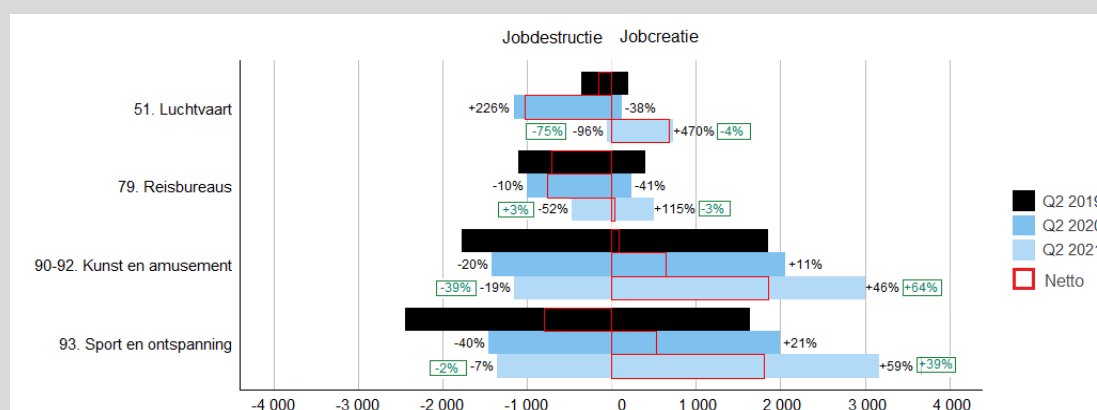
* Raming voor 2022 op basis van vereenvoudigde correctiemethode.

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

Vervolgens staan we kort stil bij enkele zwaar getroffen coronasectoren. Een sector krijgt dit label bij een hoge take-up van tijdelijke werkloosheid tijdens de eerste coronagolf (zie corona Flash n°10). In alle onderstaande coronasectoren neemt de jobcreatie toe en de jobdestructie af in 2021-2022.

De luchtvaart en de sector van de reisbureaus waren in 2020-2021 nog niet hersteld van de coronacrisis. In 2021-2022 kenden deze sectoren een sterk herstel dankzij onder andere de versoepelende maatregelen tijdens de zomerperiode. Er werden zo'n 470% (of +601) meer jobs gecreëerd in de luchtvaartsector, in de sector van de reisbureaus bedraagt deze toename zo'n +115% (of +270 nieuwe jobs). Wel bereikt de jobcreatie in deze twee sectoren nog niet het pre-coronaniveau van 2018-2019; de jobcreatie ligt nog 3 à 4% te laag.

Figuur 2.4 Jobdynamiek in enkele coronasectoren – Q2 2019-2022* (zwart % = vergelijking met vorige periode, groene kader % = vergelijking met pre-corona Q2 2018-2019)



* Raming voor 2022 op basis van vereenvoudigde correctiemethode.

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

2.2 Sectorale werknemersdynamiek op federaal niveau

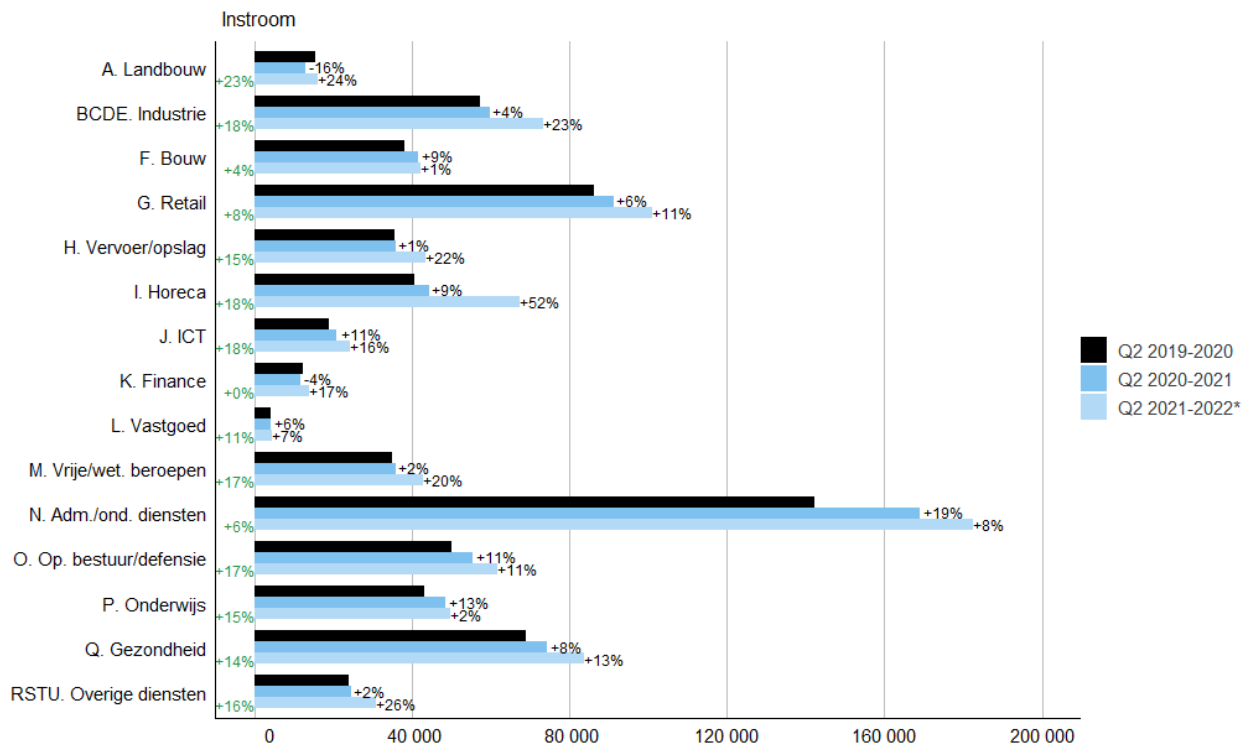
De jobdynamiek bepaalt of ondernemingen groeien of krimpen. Daardoor daalt of stijgt de tewerkstelling in bepaalde sectoren. Maar de basis van die jobdynamiek wordt gevormd door de werknemersdynamiek, het geheel van de in- en uitstroombewegingen van werknemers. Zeker in de context van Covid-19 en de energiecrisis verwachten we eerder sterke pieken en dalen binnen deze stromen. Figuur 2.5 en figuur 2.6 bekijken deze dynamiek in meer detail op sectorniveau, wat betreft de periodes 2019-2020, 2020-2021 en 2021-2022.

In 2020-2021 steeg het aantal aanwervingen reeds in zo goed als alle sectoren (uitgezonderd de landbouw en de financiële sector). Deze stijging zet zich voort in 2021-2022: **in elke sector worden er meer mensen aangeworven dan in de vorige periode**. De instroom ligt voor elke sector dan ook sterk boven het pre-coronaniveau van 2018-2019 (uitgezonderd de financiële sector). In de horeca zien we de sterkste stijging; er worden zo'n 52% of 23 186 meer personen aangeworven in 2021-2022 dan in 2020-2021. Ook in de industrie, vervoer en opslag en overige diensten zien we in 2021-2022 t.o.v. het jaar voordien een sterke stijging van meer dan 20%, nl. 23% of 13 502 meer aanwervingen in industrie, 22% of 7 795 meer aanwervingen in vervoer en opslag en 26% of 6 414 meer aanwervingen in de overige dienstensectoren.⁵

Wat betreft de uitstroom volgen alle sectoren (uitgezonderd de landbouw) het algemene beeld. In 2020-2021 kende de uitstroom een daling en verlieten minder werknemers hun bedrijf. Een jaar later, **in 2021-2022, zien we een toename van het aantal exits in alle sectoren**. In de administratieve en ondersteunende diensten observeren we een toename van 27% of +37 236 exits t.o.v. het jaar voordien. Deze toename wordt voornamelijk gedreven door de uitzendsector en de reinigingssector (nace2-digit 81), waar we respectievelijk een toename van 30% (+29 141 exits) en +23% (+6 533 exits) observeren. Wat betreft de uitzendsector is de hogere uitstroom in 2021-2022 duidelijk te linken aan de hogere instroom in de sector in 2020-2021 (net zoals de lagere uitstroom in 2020-2021 te verklaren valt door de lagere instroom in 2019-2020). In alle sectoren bereikt de uitstroom een hoger niveau dan pre-corona (Q2 2018-2019). Enkel de horeca vormt hierop een uitzondering, waar het aantal exits nog zo'n 6% lager ligt.

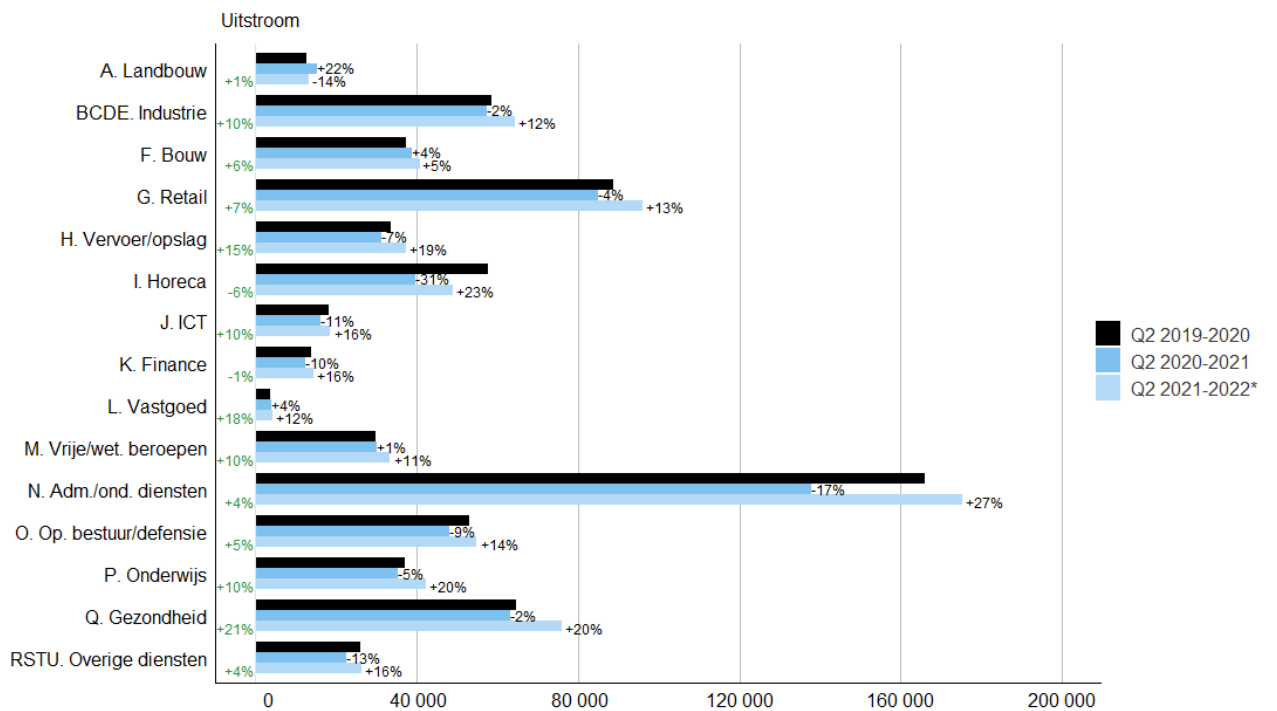
⁵ Gezien de daling van de jobcreatie in onder meer de bouw, handel en administratieve en ondersteunende diensten zien we een belangrijke verklaring van deze hogere instroom bij een sterke toename van de job-naar-job transitie in deze sectoren.

Figuur 2.5 Instroom in België naar sector – Q2 2019-2022* (zwart % rechts = vergelijking met vorige periode, groene % links = vergelijking met pre-corona Q2 2018-2019)



* Raming voor 2022 op basis van vereenvoudigde correctiemethode.
Bron © Dynam-dataset, Rijksdienst voor Sociale Zekerheid en HIVA-KU Leuven

Figuur 2.6 Uitstroom in België naar sector – Q2 2019-2022* (zwart % rechts = vergelijking met vorige periode, groene % links = vergelijking met pre-corona Q2 2018-2019)



* Raming voor 2022 op basis van vereenvoudigde correctiemethode.
Bron © Dynam-dataset, Rijksdienst voor Sociale Zekerheid en HIVA-KU Leuven

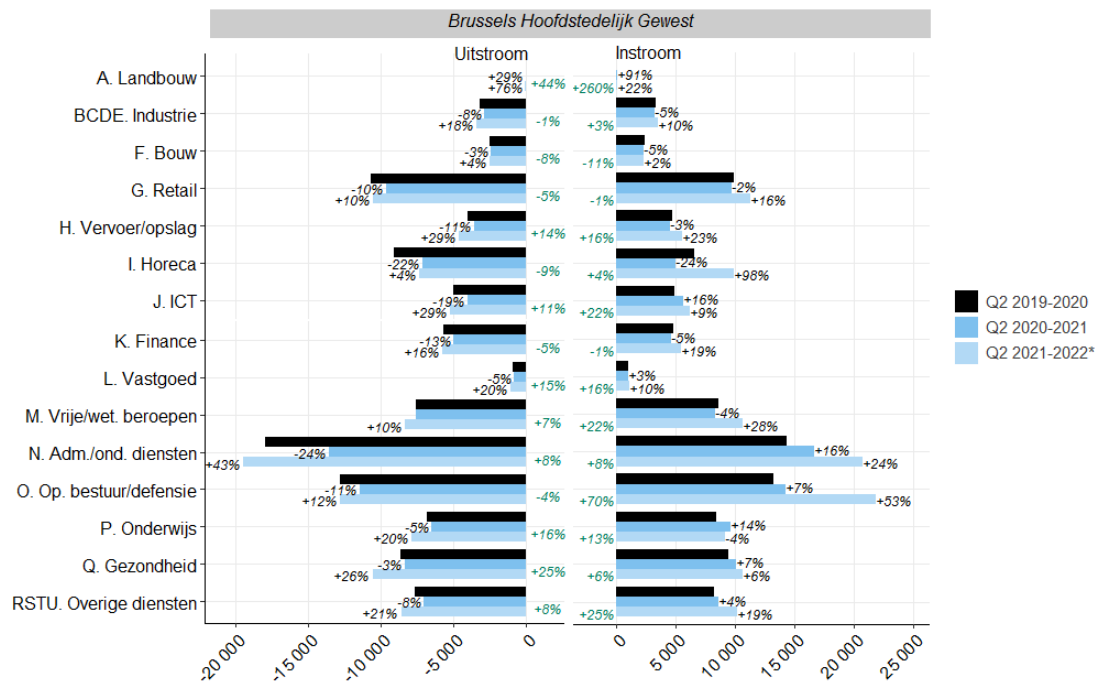
2.3 Sectorale werknemersdynamiek op regionaal niveau

In deze sectie bekijken we hoe de sectorale werknemersdynamiek is geëvolueerd in de verschillende gewesten. We bekijken opnieuw de periodes 2019-2020 en 2020-2021, zoals in sectie 1.3.2. De meest recente periode 2021-2022 is eveneens opgenomen. Zoals reeds vermeld bevatten de voorlopige Dynam-Reg cijfers voor de periode Q2 2021-2022 nog geen informatie over de plaats van tewerkstelling. Toch kunnen we ook per nace1-sector een schatting maken van deze cijfers. Deze extrapolatiemethode wordt beschreven in bijlage 2 en biedt op dit niveau van detail voldoende betrouwbare cijfers. Figuur 2.9, 2.10 en 2.11 geven respectievelijk de in- en uitstroomcijfers weer per sector voor het Brussels Gewest, het Vlaams Gewest en het Waals Gewest, voor de periodes Q2 2019-2020, Q2 2020-2021 en Q2 2021-2022.

De drie gewesten volgen alle de trend, zij het met lichte verschillen. De algemene stijging van de aanwervingen in Q2 2021-2022 zien we terug in de drie gewesten, voor zo goed als alle sectoren.

- in het Brussels Gewest kende de instroom in 2020-2021 een lichte toename van 4%. Vele sectoren kenden echter nog een daling van de instroom in 2020-2021. Zo daalden de aanwervingen in de horeca met 24% (of -1 563 aanwervingen) in 2020-2021. Ook in de industrie, de bouw, de retail en de vervoer en opslag daalde de aanwervingen in deze periode licht (resp. -5%, -5%, -2% en -3%). In de meest recente periode 2021-2022 nemen de aanwervingen toe met 24%, deze toename zien we terug in alle sectoren. In de horeca kent de instroom bijna een verdubbeling (+98%, tot 9 889 aanwervingen). Ook in het openbaar bestuur en de vrije en wetenschappelijke beroepen vinden heel wat meer aanwervingen plaats (+53% en +24%). Enkel de instroom in het onderwijs kent in het Brussels Gewest een lichte daling in 2021-2022. Vele sectoren in het Brusselse werven bovendien opnieuw meer mensen aan in vergelijking met pre-corona (groene cijfers). Een uitzondering hierop is de bouwsector, waar de instroom in 2021-2022 11% lager is in vergelijking met pre-corona (2018-2019);
- ook in het Vlaams Gewest en Waals Gewest kende de instroom reeds een toename in 2020-2021 (resp. +8% en +14%), die zich verderzet in 2021-2022 (resp. + 13% en +13%). In het Vlaams en Waals Gewest valt eveneens de horeca op, waar de instroomcijfers in 2021-2022 resp. 50% en 43% hoger liggen. Ook in de industrie en de vervoer/opslag zien we in het Vlaams Gewest een toename van de aanwervingen (rond de 25%). Net zoals in de horeca liggen de instroomcijfers in de industrie zo'n 20% boven het pre-coronaniveau. In het Waals Gewest observeren we wel een daling van de instroom bij het openbaar bestuur en defensie (-18%);
- ook wat betreft de uitstroom zien we de algemene trend sterk terugkomen in de drie gewesten, voor de brede waaier van sectoren: een daling van het aantal exits in 2020-2021, gevolgd door een toename in 2021-2022. In het Brusselse neemt het aantal exits in de administratieve en ondersteunende diensten (waaronder de uitzend) sterk toe in 2021-2022 (+43% of 5 900 exits). Ook in de gezondheidssector en in de vervoer/opslag stijgt het aantal exits in het Brussels Gewest met ongeveer 30%. De toename van de uitstroom in de horeca blijft er beperkt (+4%). In het Vlaams Gewest nemen de exits dan weer toe met 25% in de horeca (na een sterke daling in voorgaande periode), gevolgd door de administratieve en ondersteunende diensten (+23%) en de gezondheidssector (+22%). In het Waals Gewest ten slotte observeren we de sterkste toename van de uitstroom in de administratieve en ondersteunende diensten (+53%) en de vervoer en opslag (+43%).

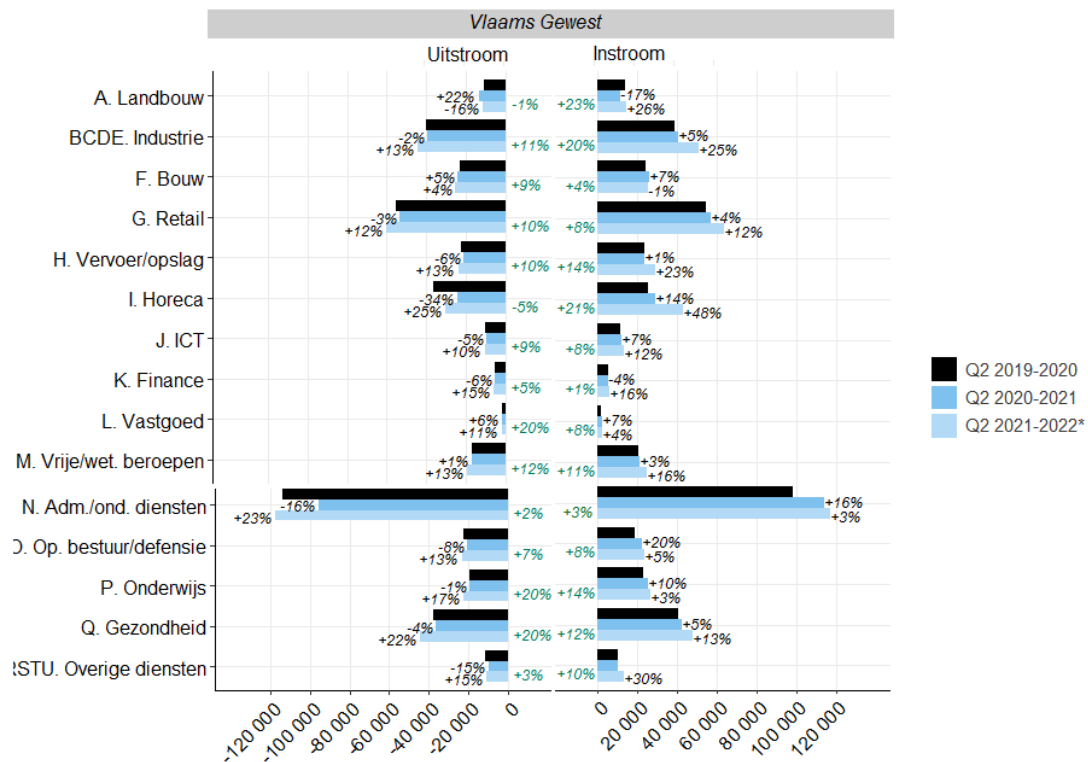
Figuur 2.7 In- en uitstroom in het Brussels Hoofdstedelijk Gewest – Q2 2019-2022* (zwart % = vergelijking met vorige periode, groene % = vergelijking met pre-coronaniveau Q2 2018-2019)



* Voor 2021-2022*: 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-dataset, Rijksdienst voor Sociale Zekerheid en HIVA-KU Leuven

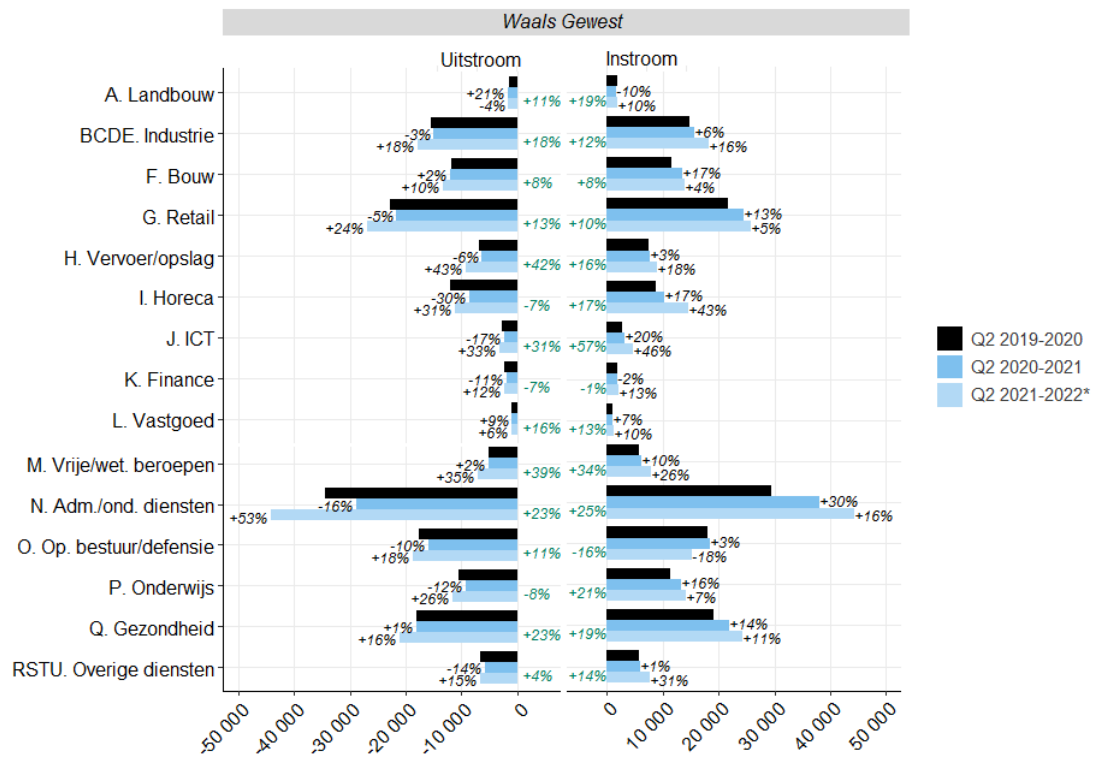
Figuur 2.8 In- en uitstroom in het Vlaams Gewest – Q2 2019-2022* (zwart % = vergelijking met vorige periode, groene % = vergelijking met pre-coronaniveau Q2 2018-2019)



* Voor 2021-2022*: 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-dataset, Rijksdienst voor Sociale Zekerheid en HIVA-KU Leuven

Figuur 2.9 In- en uitstroom in het Waals Gewest – Q2 2019-2022* (zwart % = vergelijking met vorige periode, groen % in midden = vergelijking met pre-coronaperiode Q2 2018-2019)



* Voor 2021-2022*: 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-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 exits van de werknemers. We doen dit op basis van alle bewegingen die werknemers maken naar en vanuit ondernemingen (in- en uitstroom) en naar en vanuit de arbeidsmarkt (in- en uittrede). Volgende werknemerskenmerken komen aan bod: leeftijd, geslacht, arbeidsregime.

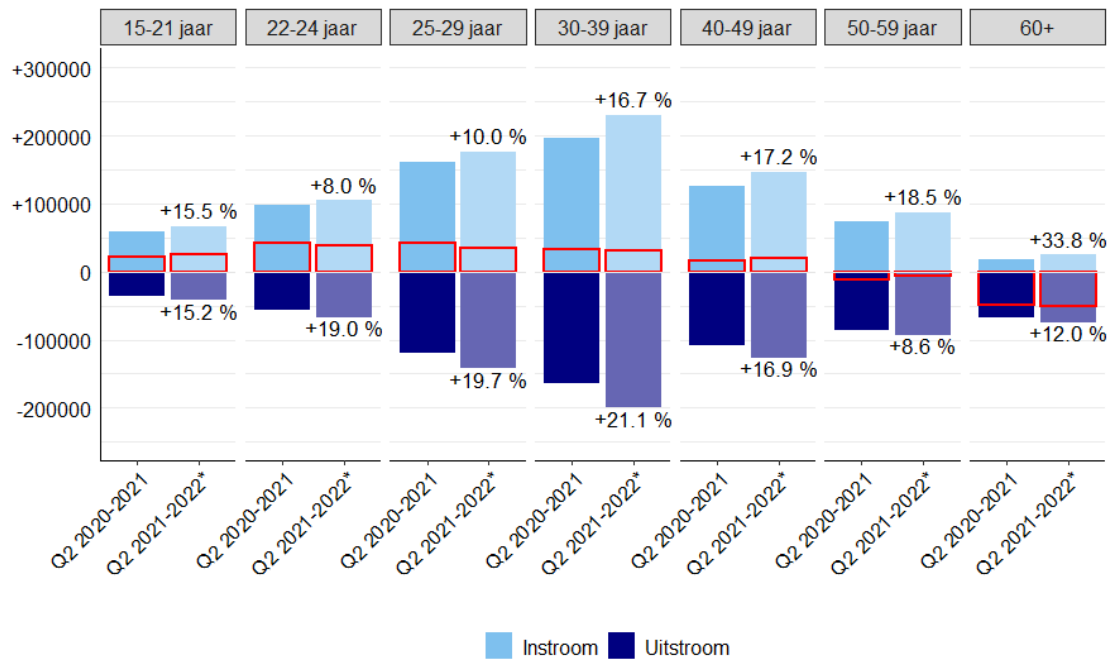
3.1 Werknemersdynamiek naar leeftijd

In een eerste stap bespreken we de in- en uitstroom naar leeftijd. Uit de vorige Dynam Release (Dynam-Reg Release 2021 Q2) bleek reeds dat de instroom in de periode 2020-2021 voor alle leeftijdsklassen hoger ligt dan in de periode 2019-2020. Figuur 3.1 geeft hetzelfde resultaat voor de periode 2021-2022. De toename in aanwervingen is opnieuw het meest uitgesproken voor de 60-plussers (+34%), maar is ook voor de groep werknemers tussen 30 en 59 jaar bovengemiddeld. Dat instroom van 60-plussers kende ook reeds een sterke toename in de vorige periode 2020-2021 (+23%). Het toegenomen aanbod van flexi-jobs biedt hiervoor een verklaring. Zoals we in sectie 3.1.2 zullen zien, kunnen deze oudere werknemers een flexi-job uitoefenen tijdens hun pensioen en neemt het aanbod van deze flexi-jobs sterk toe in de huidige (2021-2022) en vorige (2020-2021) periode.

Ook bij de 15-21-jarigen is de instroom -in tegenstelling tot de resultaten voor de vorige periode- sterker toegenomen, met 15,5%. De instroom van de groep 22-24-jarigen en de 25-29-jarigen stijgt met respectievelijk 8 en 10%, wat in lijn ligt met de cijfers uit de vorige release, maar minder uitgesproken is ten opzichte van de andere leeftijdsklassen.

De uitstroom viel in de vorige release voor alle leeftijdsklassen terug met ongeveer 10% (uitgezonderd de categorie van 60-plussers, die een stijging lieten noteren). Voor de periode 2021-2022 stijgt de uitstroom in alle leeftijdsklassen. Deze toename is het meest uitgesproken voor de groep werknemers tussen 22 en 39 en tussen 40 en 49 jaar, met een toename van respectievelijk 20% en 17%.

Figuur 3.1 Evolutie van de werknemersdynamiek naar leeftijd (#, Q2 2020-2022*)



* Raming voor 2022 op basis van vereenvoudigde correctiemethode.
Bron © Dynam-dataset, Rijksdienst voor Sociale Zekerheid en HIVA-KU Leuven

3.1.1 Trend in de arbeidsmarktintrede

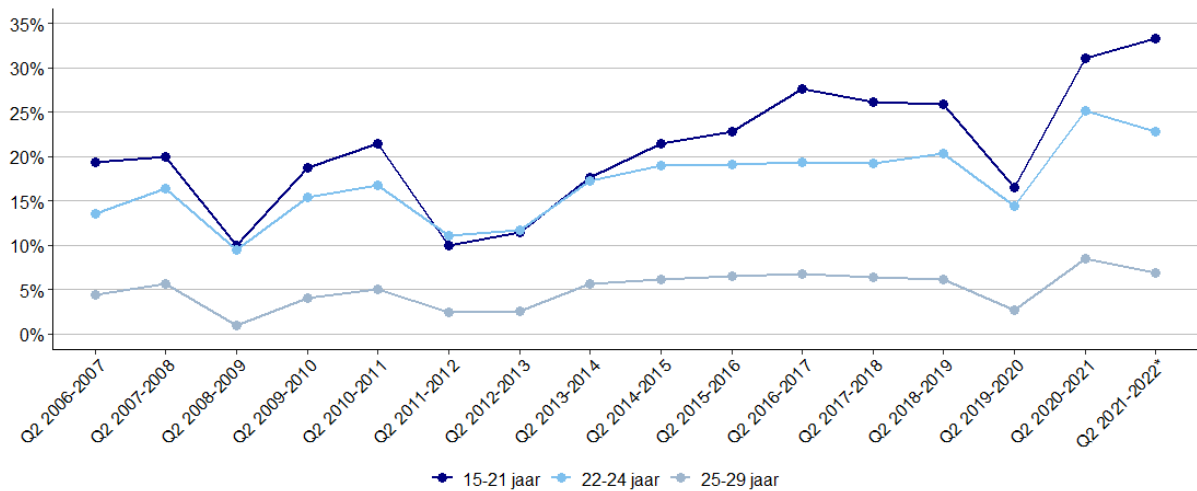
We richten de aandacht verder op de jongste en oudste groep werknemers en introduceren hiervoor respectievelijk de begrippen intrede- en uittredegraad.⁶ Door het verschil tussen in- en uitstroom voor deze groepen te bepalen zien we in welke mate er een instroomsaldo was van jongeren in de arbeidsmarkt, of een uitstroomsaldo uit de arbeidsmarkt bij de oudere werknemers.

Figuur 3.2 toont een verdere stijging van de intredegraad in 2021-2022 voor jongeren tussen de 15 en 21 jaar, tot ongeveer 34%. De intredegraad voor de 15-21-jarigen heeft nog nooit zo hoog gelegen. Deze steeg reeds in 2020-2021, na een sterke daling in 2019-2020 bij het uitbreken van de coronacrisis. Voor de andere leeftijdsklassen (22-24 jaar en 25-29 jaar) observeren we een lichte terugval in 2021-2022, na het scherpe herstel tijdens de periode 2020-2021.

Enkele sectoren worden gekenmerkt door een stijging van de intredegraad in 2021-2022 - bij alle leeftijdsklassen -, onder meer de industrie en de horeca; binnen de bouw en de administratieve en ondersteunende diensten neemt de intredegraad dan weer af.

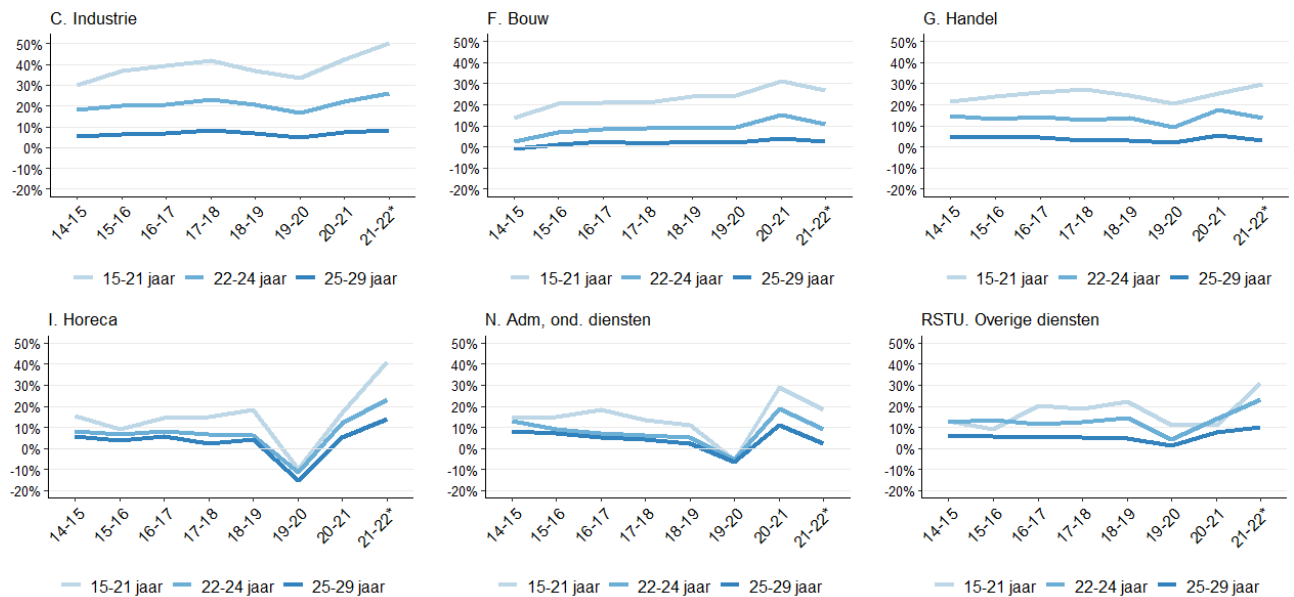
⁶ Om de instroomgraad in de arbeidsmarkt te berekenen wordt eerst binnen een gegeven leeftijdsgroep het aantal instromers tussen het begin en einde van een jaar-op-jaar periode gedeeld door de gemiddelde tewerkstelling in de beschouwde periode voor de betrokken leeftijdsgroep. De uitstroomgraad uit de 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 3.2 Evolutie van de intredegraad bij jongeren (% , Q2 2006-2022*)



* Raming voor 2022 op basis van vereenvoudigde correctiemethode.
Bron © Dynam-dataset, Rijksdienst voor Sociale Zekerheid en HIVA-KU Leuven

Figuur 3.3 Evolutie van de intredegraad naar enkele sectoren (% , Q4 2006-2022*)



* Raming voor 2022 op basis van vereenvoudigde correctiemethode.
Bron © Dynam-dataset, Rijksdienst voor Sociale Zekerheid en HIVA-KU Leuven

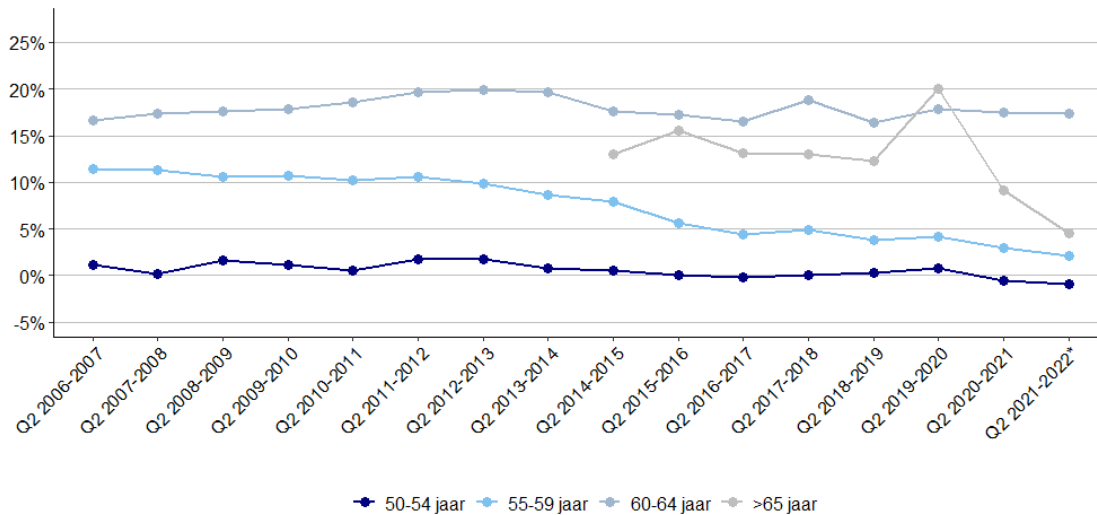
3.1.2 Trend in de arbeidsmarktuittrede

Wat betreft de oudere werknemers (figuur 3.4) spreken we van een uittredegraad uit de arbeidsmarkt, aangezien de uitstroom van deze groep het geheel van de aanwervingen overtreft. De uittredegraad onder de 60- 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 uittredegraad voor de groepen tussen 50 en 64 jaar daalt licht. De uittredegraad 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.

De uittredegraad voor 60-64-jarigen blijft ook in de periode 2021-2022 verder stabiel. Ook wat betreft de 50 tot 54-jarigen is de trend eerder stabiel tot licht dalend en duikt de graad onder nul (waardoor we van een netto-instroom spreken voor deze groep). De uittredegraad voor de groep 55 tot 59-jarigen zet de daling van de voorbije jaren verder: deze groep van werknemers verlaat dus pas op latere leeftijd de arbeidsmarkt. Voor de groep van 65-plussers blijft deze -onder impuls van de flexi-jobs- verder dalen. Deze groep werknemers heeft de mogelijkheid om tijdens hun pensioen een flexi-job uit te oefenen. Het toegenomen aanbod van flexi-jobs in de vorige en huidige periode blijft zorgen voor een sterk toegenomen instroom van 65-plussers binnen dit type jobs.

Figuur 3.4 Evolutie van de uittredegraad bij ouderen (% , Q4 2006-2022*)



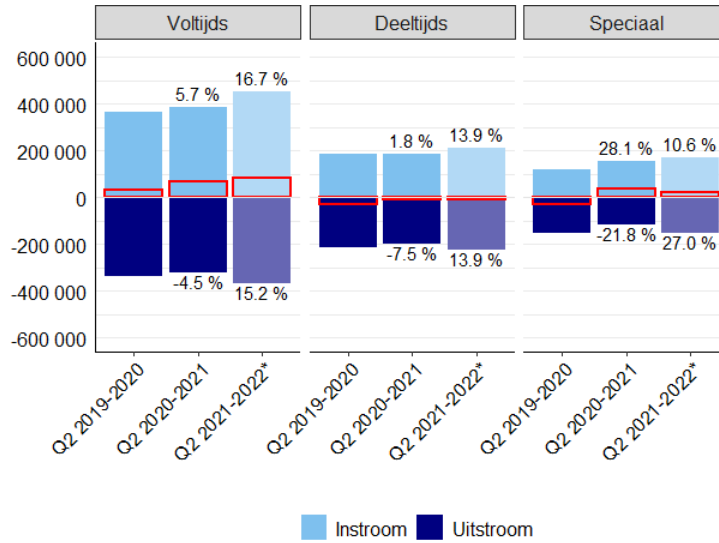
* Raming voor 2022 op basis van vereenvoudigde correctiemethode.
Bron © Dynam-dataset, Rijksdienst voor Sociale Zekerheid en HIVA-KU Leuven

3.2 Werknemersdynamiek naar regime

Wat het arbeidsregime betreft, onderscheiden we in figuur 3.6 drie categorieën: voltijds, deeltijds en arbeidsplaatsen 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.

Waar in de periode 2020-2021 de stijging van de aanwervingen hoofdzakelijk lag bij de speciale arbeidsregimes (w.o. uitzendwerk), ligt deze in de periode 2021-2022 voornamelijk bij voltijdse (+16,7%) en deeltijdse (+13,9%) jobs. De instroom in het speciale regime ligt ongeveer 10% hoger dan de voorgaande periode. De uitstroom is gestegen voor de drie regimes met respectievelijk 15,2%, 13,9% en 27% voor de voltijdse, deeltijdse en speciale regimes. Merk op: de hogere toename van de exits voor deze laatste categorie volgt logisch op de hogere instroom in dit regime in de periode 2020-2021.

Figuur 3.5 Werknemersdynamiek naar regime (#, Q2 2019-2022*)



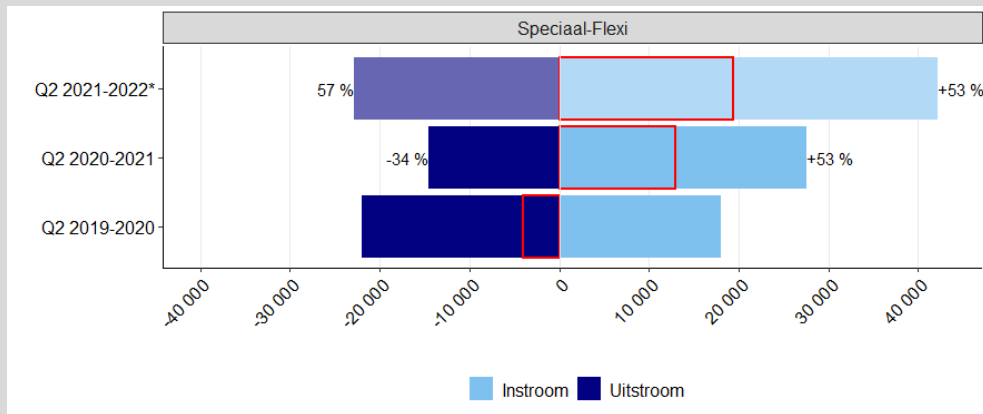
* Raming voor 2022 op basis van vereenvoudigde correctiemethode.

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

We lichten kort de bruto-componenten toe in de evolutie van de flexi-jobs. Netto blijven deze activiteiten groeien. Ook in de periode 2021-2022 kenden de aanwervingen een toename van 53%, net zoals tijdens het eerste herstel in de periode 2020-2021. Nadat de uitstroom in deze periode was teruggelopen, observeren we in de periode 2021-2022 opnieuw een stijging van de exits.

De stijging in de aanwervingen is het minst uitgesproken voor de flexi-jobs binnen de handel; binnen de administratieve en ondersteunende diensten (+82%) en de horeca (+52%) is deze het hoogst.

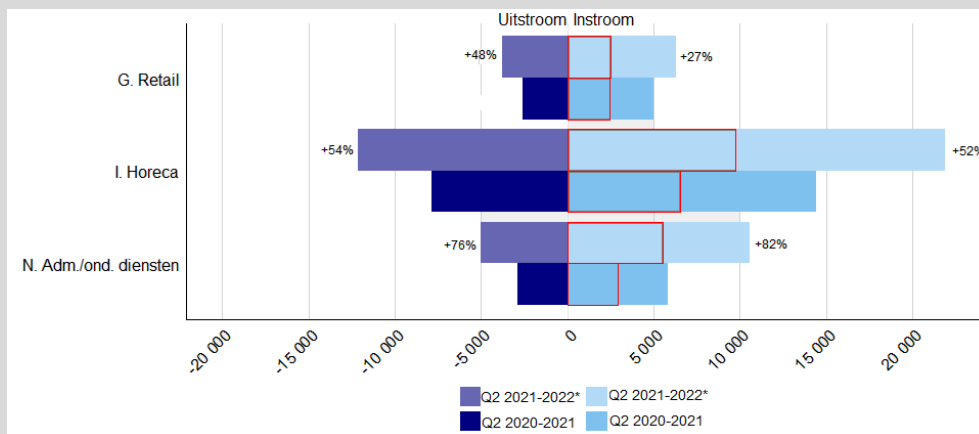
Figuur 3.6 Werknemersdynamiek binnen de flexi-jobs (#, Q2 2019-2022*)



* Raming 2022 op basis van vereenvoudigde correctiemethode.

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

Figuur 3.7 Werknemersdynamiek binnen de flexi-jobs binnen de retail, de horeca, en de administratieve & ondersteunende diensten (#, Q2 2020-2022*)



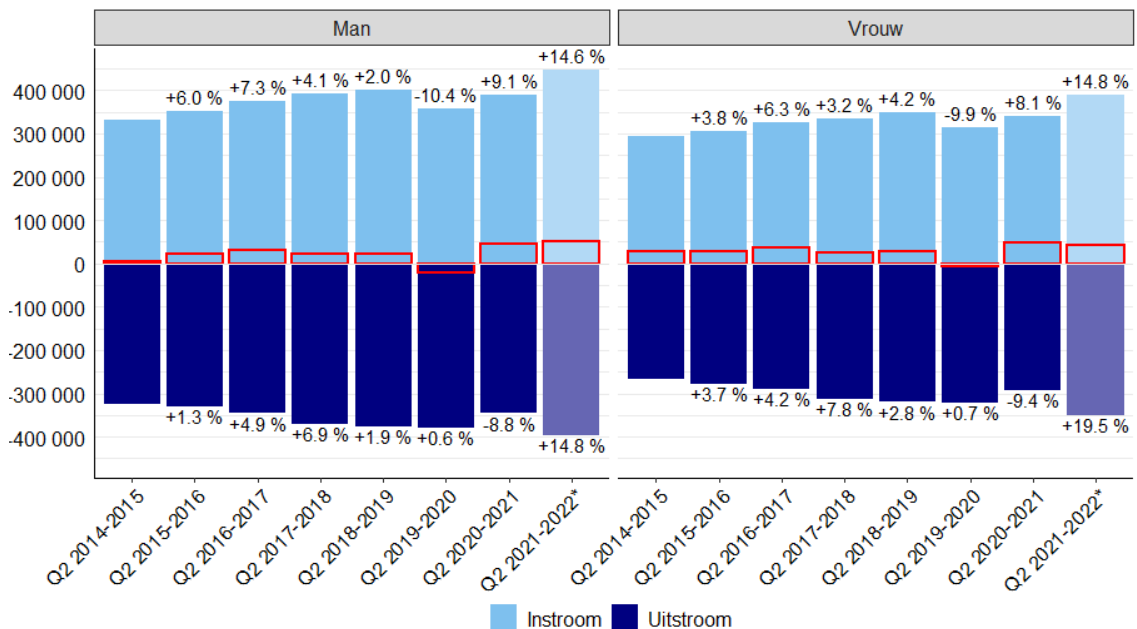
* Raming 2022 op basis van vereenvoudigde correctiemethode.

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 3.9. De bruto-component van de aanwervingen voor beide groepen zijn beide ongeveer gelijk toegenomen, met resp. 14,6% voor de mannen en 14,8% voor de vrouwen in 2021-2022. De uitstroom voor mannen en vrouwen toont een groter verschil. Deze neemt in 2021-2022 voor de eerste groep toe met ongeveer 14,8% en voor de groep vrouwen met zo'n 19,5%. De hogere uitstroom voor vrouwelijke werknemers zien we onder meer in de gezondheidszorg, het openbaar bestuur en het onderwijs.

Figuur 3.8 Werknemersdynamiek naar geslacht (#, Q2 2014-2015 - Q2 2020-2022*)



* Raming op 2022 basis van vereenvoudigde correctiemethode.

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

4 | Transitie op de arbeidsmarkt

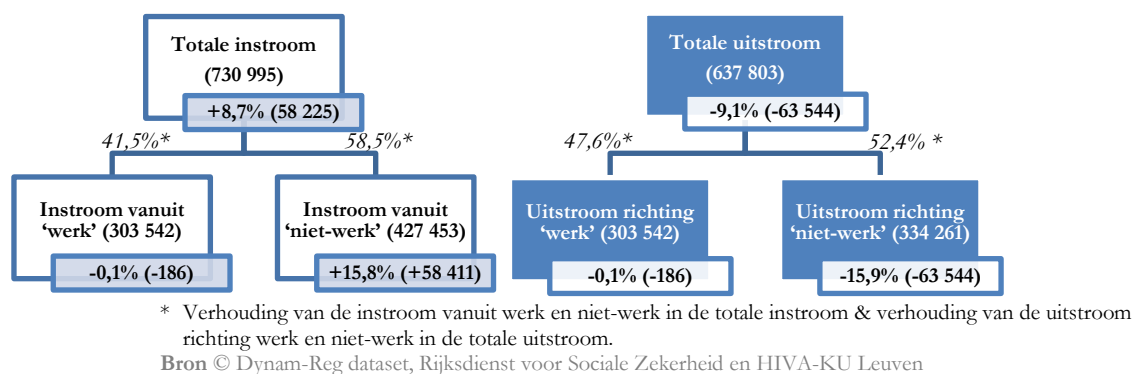
In sectie 1.3 spraken we reeds van de churninggraad, een maatstaf voor het vertrouwen bij werkgevers om nieuwe engagementen aan te gaan en voor werknemers om te kiezen voor een nieuwe job (en dus de bestaande te verlaten). Een andere indicator om de dynamiek van de arbeidsmarkt te meten, zijn de ‘werk-naar-werk transitie’s’. 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 deelstromen en hun relatieve belang geëvolueerd zijn.

4.1 Jaaroverzicht van de transitie op de Belgische arbeidsmarkt

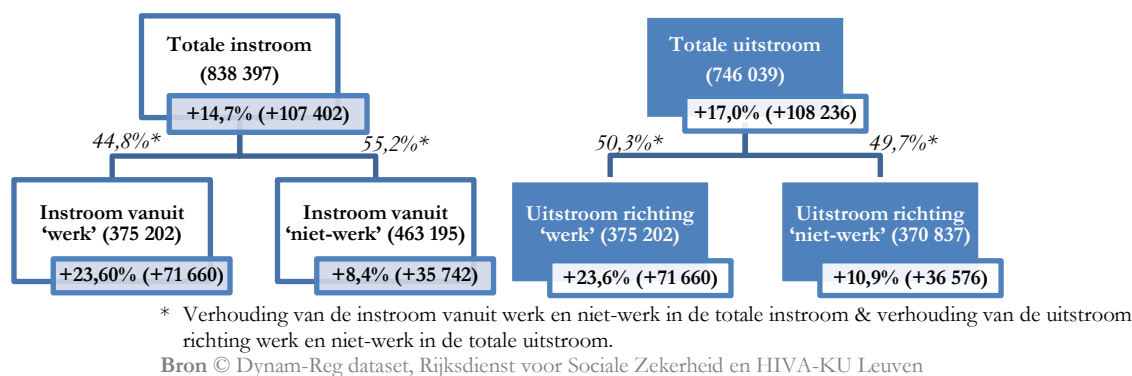
Figuur 4.1 herneemt de resultaten uit de vorige Dynam-Reg Release. Eén jaar na de eerste coronagolf observeren we -voor de periode 2020-2021- een sterke toename van de instroom vanuit ‘niet-werk’ en stijgt dit aandeel ten opzichte van alle aanwervingen tot 58%; dit terwijl de instroom vanuit werk stabiel blijft. Verder daalt in deze periode de uitstroom richting ‘niet-werk’, nadat deze tijdens het eerste coronajaar net was toegenomen. In 2020-2021 daalt de verhouding uitstroom naar ‘niet-werk’ ten opzichte van de totale uitstroom dan ook naar zo’n 52% (tegenover 57% in de periode 2019-2020).

Figuur 4.2 toont vervolgens de cijfers voor de meest recente periode 2021-2022. De algemene stijging van de aanwervingen observeren we zowel bij de instroom ‘vanuit werk’ en de instroom vanuit ‘niet-werk’. De stijging is het meest uitgesproken bij de eerste categorie, namelijk een stijging van de instroom ‘vanuit werk’ met 24% (of +71 660 aanwervingen); de instroom vanuit ‘niet-werk’ neemt toe met ongeveer 8% (of +35 742 aanwervingen). Dit is een duidelijke indicatie dat deze periode gekenmerkt wordt door meer job-naar-job transitie’s. De totale uitstroom kende ook een toename, met 17%. Ook hier is de uitstroom richting ‘werk’ de belangrijkste component van deze stijging (+24%), als spiegelbeeld van de instroom ‘vanuit-werk’. De uitstroom richting ‘niet-werk’, tot slot, neemt nog verder toe met 11% (of +36 576 exits).

Figuur 4.1 In- en uitstroom bewegingen uit/richting werk en niet-werk in periode van tweede coronagolf (# & %, Q2 2020-2021)



Figuur 4.2 In- en uitstroom bewegingen uit/richting werk en niet-werk één jaar na de tweede coronagolf (# & %, Q2 2021-2022*)

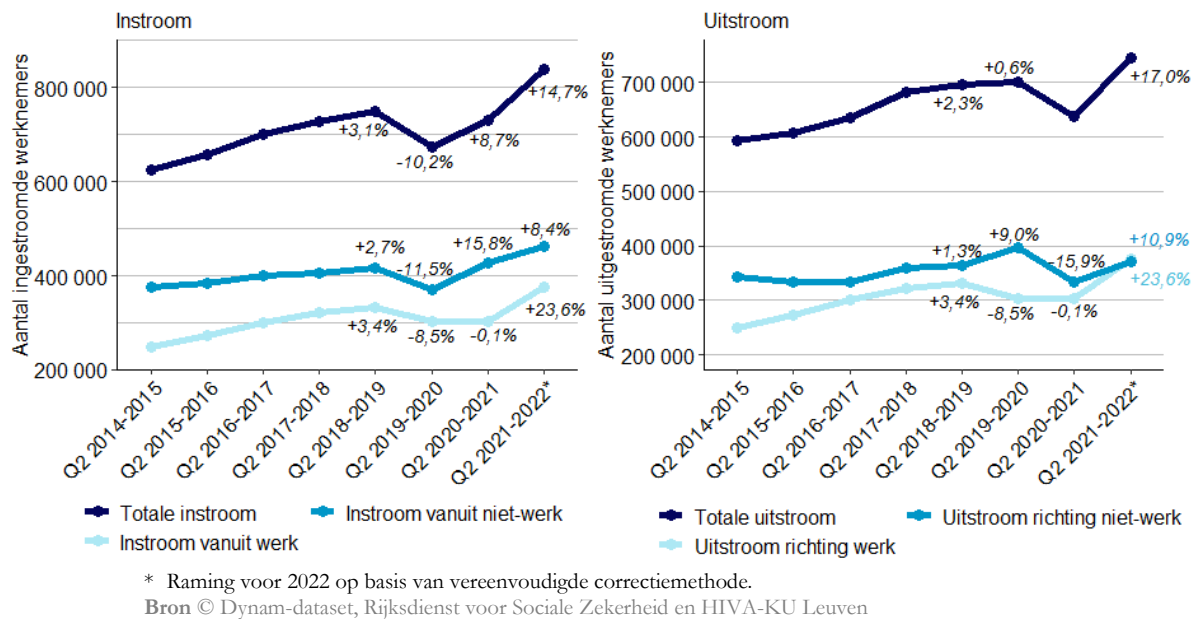


4.2 Trend van de transitie op de Belgische arbeidsmarkt

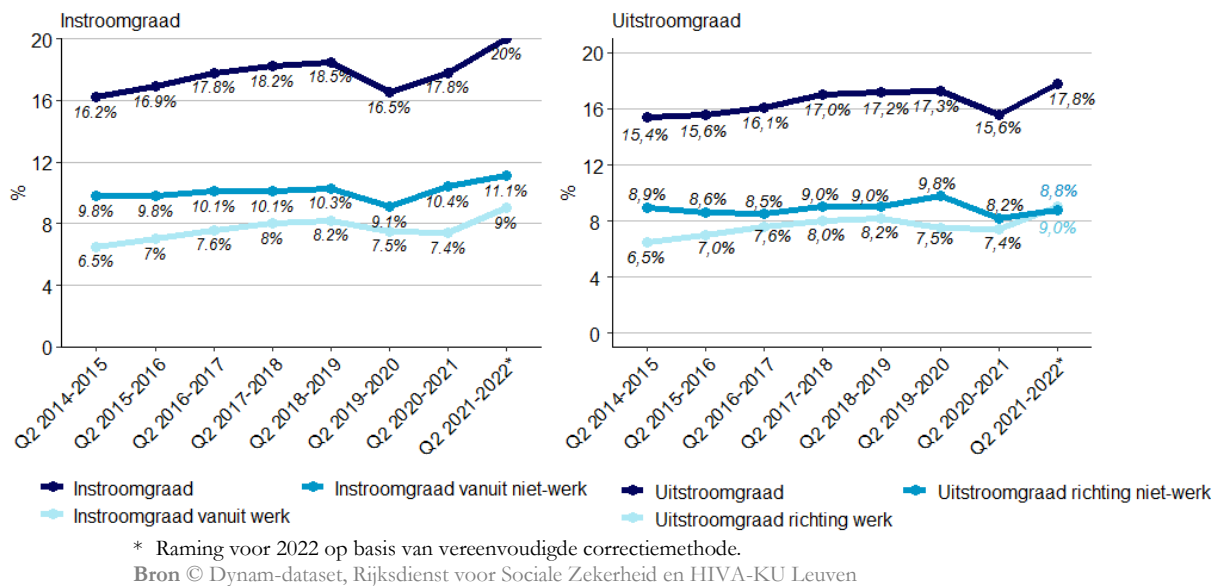
Vervolgens bekijken we de langetermijntrend van de verschillende deelstromen. Zoals uit voorgaande sectie bleek, stijgen de job-naar-job transitie (i.e. de 'instroom vanuit werk' of de 'uitstroom richting werk') sterk in de meest recente periode 2021-2022, met 24% of 71 660 aanwervingen/exits. De job-naar-job transitie bereiken daarmee het hoogste niveau sinds 2014-2015 (figuur 4.3). In figuur 4.4 worden de verschillende deelstromen uitgedrukt ten opzichte van de totale tewerkstelling van de desbetreffende periode. Ook hier zien we dat de instroomgraad vanuit werk (of de uitstroomgraad richting werk) met 9% nog nooit zo hoog lag.

Ook de instroom vanuit niet-werk bereikt in 2021-2022 zijn hoogste niveau sinds 2014-2015. In 2020-2021 steeg de instroom vanuit niet-werk reeds sterk met 16% (of +58 411 aanwervingen), een stijging die zich verder zet in 2021-2022 (+8% of +35 742). De werkzoekenden/inactieven vinden in 2021-2022 bijgevolg zeer goed hun weg naar de arbeidsmarkt. De uitstroom richting niet-werk ten slotte kende een stijging van 9% in het eerste coronajaar 2019-2020, om in het volgende jaar 2020-2021 sterk te dalen (-16%). In de meest recente periode 2021-2022 stijgt de uitstroom richting niet-werk opnieuw, met 11%, en gelijkaardig aan het pre-coronaniveau stromen er opnieuw meer werkenden uit naar een niet-werkende positie.

Figuur 4.3 Langetermijnevolutie van de instroom vanuit werk en vanuit niet-werk (links) en uitstroom richting werk en niet-werk (rechts) (zwart % = vergelijking met vorige periode)



Figuur 4.4 Langetermijnevolutie van de instroomgraad vanuit werk en vanuit niet-werk (links) en uitstroomgraad richting werk en niet-werk (rechts)



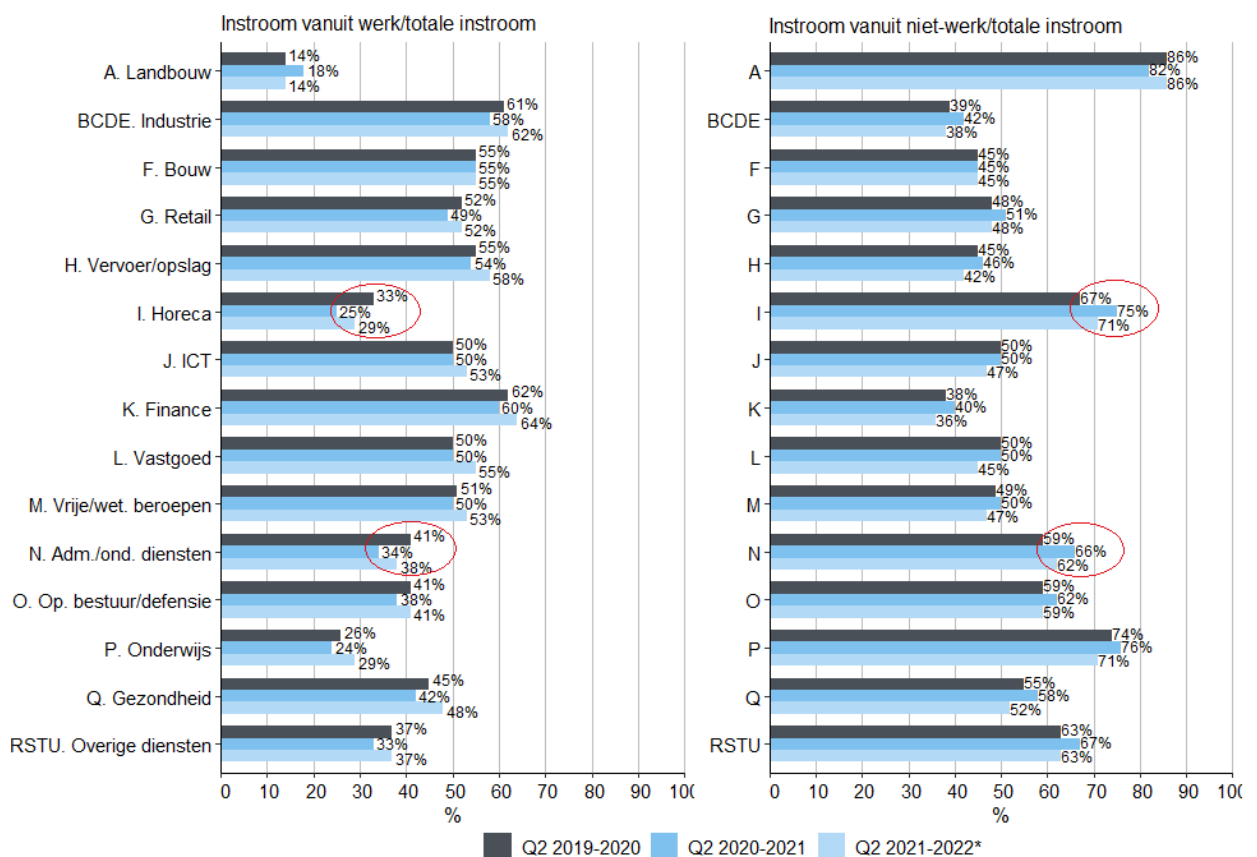
4.3 Werk-naar-werktransities bekeken vanuit de sector van herkomst en richting de sector van bestemming

Vervolgens bekijken we hoe de werk-naar-werk transities binnen de waaier van sectoren zijn geëvolueerd. Met de Dynam-Reg cijfers kunnen de werk-naar-werk stromen vanuit twee invalshoeken in kaart worden gebracht. Bij de uitstroom van werknemers richting een andere job hebben we zicht op de sector van exit, bij de instroom vanuit een andere job weten we in welke sector deze aanwerving plaatsvond.

Figuur 4.5 geeft links het aandeel van de instroom vanuit werk in de totale instroom weer, de rechtergrafiek het aandeel van de instroom vanuit niet-werk in de totale instroom, en dit per sector van aanwerving. Per sector (en per periode) sommen beide aandelen op tot 100%. In 2021-2022 neemt het *aandeel van de instroom vanuit werk* in zo goed als alle sectoren toe, terwijl het *aandeel van de instroom vanuit niet-werk* daalt.

In de horeca en de administratieve en ondersteunende diensten zien we de opvallendste veranderingen. In 2019-2020, het eerste coronajaar, stroomde 33% van alle aanwervingen in de horeca in vanuit een werkende positie (job-naar-job transitie). Zo'n 67% van alle aanwervingen in de horeca stroomde in vanuit een niet-werkende positie. Eén jaar later, in 2020-2021, vinden niet-werkenden gemakkelijker hun weg naar de arbeidsmarkt, ook naar de horeca. Het aandeel van de instroom vanuit niet-werk in de horeca stijgt van 67% naar 75%. In 2021-2022 daalt dit percentage opnieuw tot 71%: de job-naar-job transities kennen namelijk een sterke stijging in deze periode (ook in de horeca), waardoor het aandeel van de instroom in de horeca vanuit een werkende positie in het totaal van de aanwervingen toeneemt, en het aandeel van de instroom in de horeca vanuit niet-werk daalt. Een gelijkaardig beeld geldt voor de administratieve en ondersteunende diensten.

Figuur 4.5 Werk-naar-werk transitie: aandeel van de Instroom vanuit werk (links) en instroom vanuit niet-werk (rechts) ten opzichte van de totale instroom (verhoudingen)



* Raming voor 2021 op basis van vereenvoudigde correctiemethode.

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

- BIJLAGEN -

bijlage 1

Tabel b1.1 Regionale tewerkstellingsdynamiek (# & %, Q2 2020-2021)

| Gewest | Netto evolutie | Toename | Afname | Instroom | Interne verschuiving naar gewest | Uitstroom | Interne verschuiving uit gewest |
|--------------------------------|----------------|---------|---------|----------|----------------------------------|-----------|---------------------------------|
| Brussels Hoofdstedelijk Gewest | 11 144 | 40 989 | 29 845 | 103 617 | 4 910 | 90 424 | 6 959 |
| Vlaams Gewest | 50 986 | 155 745 | 104 759 | 444 337 | 5 377 | 393 643 | 5 085 |
| Waals Gewest | 31 062 | 73 984 | 42 922 | 183 041 | 3 796 | 153 736 | 2 039 |
| <i>Totaal (BE)</i> | 93 192 | 270 718 | 177 526 | 730 995 | 14 083 | 637 803 | 14 083 |

| Gewest | Netto evolutie | Toename | Afname | Instroom | Interne verschuiving naar gewest | Uitstroom | Interne verschuiving uit gewest |
|--------------------------------|----------------|---------|--------|----------|----------------------------------|-----------|---------------------------------|
| Brussels Hoofdstedelijk Gewest | 1,8% | 6,5% | 4,7% | 16,4% | 0,8% | 14,3% | 1,1% |
| Vlaams Gewest | 2,1% | 6,5% | 4,4% | 18,6% | 0,2% | 16,5% | 0,2% |
| Waals Gewest | 2,9% | 6,9% | 4,0% | 17,0% | 0,4% | 14,3% | 0,2% |
| <i>Totaal (BE)</i> | 2,3% | 6,6% | 4,3% | 17,8% | 0,3% | 15,6% | 0,3% |

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

Tabel b1.2 Regionale tewerkstellingsdynamiek (# & %, Q2 2019-2020)

| Gewest | Netto evolutie | Toename | Afname | Instroom | Interne verschuiving naar gewest | Uitstroom | Interne verschuiving uit gewest |
|--------------------------------|----------------|---------|---------|----------|----------------------------------|-----------|---------------------------------|
| Brussels Hoofdstedelijk Gewest | -2 933 | 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 | 3 562 |
| <i>Totaal (BE)</i> | -28 577 | 204 101 | 232 678 | 672 770 | 12 439 | 701 347 | 12 439 |

| 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> | -0,7% | 5,0% | 5,7% | 16,5% | 0,3% | 17,3% | 0,3% |

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

Tabel b1.3 Sectorale werknemersdynamiek naar geslacht (# & %, Q2 2020-2022*)

| Sector | 2020-2021 | | 2021-2022* | | % verandering | |
|--------------|-----------|-----------|------------|-----------|---------------|-----------|
| | Instroom | Uitstroom | Instroom | Uitstroom | Instroom | Uitstroom |
| A | 13 062 | 15 391 | 16 247 | 13 232 | +24,4% | -16,5% |
| <i>Man</i> | 7 736 | 9 550 | 9 777 | 7 929 | +15,6% | -12,4% |
| <i>Vrouw</i> | 5 326 | 5 841 | 6 470 | 5 303 | +8,8% | -4,1% |
| BCDE | 59 766 | 57 355 | 73 268 | 64 239 | +103,4% | +52,7% |
| <i>Man</i> | 43 732 | 42 940 | 53 147 | 47 042 | +72,1% | +31,4% |
| <i>Vrouw</i> | 16 034 | 14 415 | 20 121 | 17 197 | +31,3% | +21,3% |
| F | 41 770 | 38 907 | 42 094 | 40 743 | +2,5% | +14,1% |
| <i>Man</i> | 37 548 | 35 475 | 37 478 | 37 175 | -0,5% | +13,0% |
| <i>Vrouw</i> | 4 222 | 3 432 | 4 616 | 3 568 | +3,0% | +1,0% |
| G | 91 214 | 85 138 | 101 211 | 95 940 | +76,5% | +82,7% |
| <i>Man</i> | 47 991 | 43 755 | 53 307 | 49 809 | +40,7% | +46,3% |
| <i>Vrouw</i> | 43 223 | 41 383 | 47 904 | 46 131 | +35,8% | +36,3% |
| H | 35 828 | 31 389 | 43 623 | 37 305 | +59,7% | +45,3% |
| <i>Man</i> | 29 413 | 25 608 | 35 072 | 30 626 | +43,3% | +38,4% |
| <i>Vrouw</i> | 6 415 | 5 781 | 8 551 | 6 679 | +16,4% | +6,9% |
| I | 44 309 | 39 844 | 67 495 | 48 927 | +177,5% | +69,5% |
| <i>Man</i> | 23 087 | 20 442 | 35 494 | 25 578 | +95,0% | +39,3% |
| <i>Vrouw</i> | 21 222 | 19 402 | 32 001 | 23 349 | +82,5% | +30,2% |
| J | 20 967 | 16 134 | 24 315 | 18 643 | +25,6% | +19,2% |
| <i>Man</i> | 14 100 | 11 018 | 16 064 | 12 571 | +15,0% | +11,9% |
| <i>Vrouw</i> | 6 867 | 5 116 | 8 251 | 6 072 | +10,6% | +7,3% |
| K | 11 858 | 12490 | 13 877 | 14 448 | +15,5% | +15,0% |
| <i>Man</i> | 5 691 | 6 007 | 6 674 | 6 856 | +7,5% | +6,5% |
| <i>Vrouw</i> | 6 167 | 6 483 | 7 203 | 7 592 | +7,9% | +8,5% |
| L | 4 349 | 3 896 | 4 654 | 4 348 | +2,3% | +3,5% |
| <i>Man</i> | 1 954 | 1 721 | 2 043 | 1 928 | +0,7% | +1,6% |
| <i>Vrouw</i> | 2 395 | 2 175 | 2 611 | 2 420 | +1,7% | +1,9% |
| M | 35 907 | 30 102 | 42 993 | 33 417 | +54,2% | +25,4% |
| <i>Man</i> | 17 721 | 15 074 | 21 321 | 16 389 | +27,6% | +10,1% |
| <i>Vrouw</i> | 18 186 | 15 028 | 21 672 | 17 028 | +26,7% | +15,3% |
| N | 168 884 | 137 998 | 182 566 | 175 234 | +104,7% | +285,1% |
| <i>Man</i> | 92 909 | 75 247 | 99 288 | 94 387 | +48,8% | +146,5% |
| <i>Vrouw</i> | 75 975 | 62 751 | 83 278 | 80 847 | +55,9% | +138,5% |
| O | 55 494 | 48 107 | 61 618 | 54 925 | +46,9% | +52,2% |
| <i>Man</i> | 24 913 | 22 744 | 29 451 | 24 912 | +34,7% | +16,6% |
| <i>Vrouw</i> | 30 581 | 25 363 | 32 167 | 30 013 | +12,1% | +35,6% |
| P | 48 563 | 35 244 | 49 678 | 42 257 | +8,5% | +53,7% |
| <i>Man</i> | 16 246 | 12 848 | 16 335 | 14 594 | +0,7% | +13,4% |
| <i>Vrouw</i> | 32 317 | 22 396 | 33 343 | 27 663 | +7,9% | +40,3% |

| Sector | 2020-2021 | | 2021-2022* | | % verandering | |
|--------------|-----------|-----------|------------|-----------|---------------|-----------|
| | Instroom | Uitstroom | Instroom | Uitstroom | Instroom | Uitstroom |
| Q | 74 477 | 63 159 | 83 797 | 76033 | +71,4% | +98,6% |
| <i>Man</i> | 16 946 | 13 882 | 18 792 | 16163 | +14,1% | +17,5% |
| <i>Vrouw</i> | 57 531 | 49 277 | 65 005 | 59870 | +57,2% | +81,1% |
| RSTU | 24 547 | 22 649 | 30 961 | 26348 | +49,1% | +28,3% |
| <i>Man</i> | 10 555 | 9 412 | 13 425 | 10949 | +22,0% | +11,8% |
| <i>Vrouw</i> | 13 992 | 13 237 | 17 536 | 15399 | +27,1% | +16,6% |

* Raming op basis van vereenvoudigde correctiemethode.

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

bijlage 2

In sectie 1.1.2, 1.3.2 en 2.3 bekeken we de regionale werknemersdynamiek gemeten tussen het tweede kwartaal van 2021-2022. Deze regionale cijfers zijn – zoals reeds gezegd – een schatting, aangezien de voorlopige Dynam-Reg cijfers voor 2021-2022 nog geen informatie bevatten over de plaats van tewerkstelling. Hieronder wordt de methode van deze extrapolatiemethode uitgelegd.

Wat betreft de methode van de schatting, beschouwen we per onderneming de laatst gekende info over de regionale spreiding van het bedrijf (juni 2021; 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:

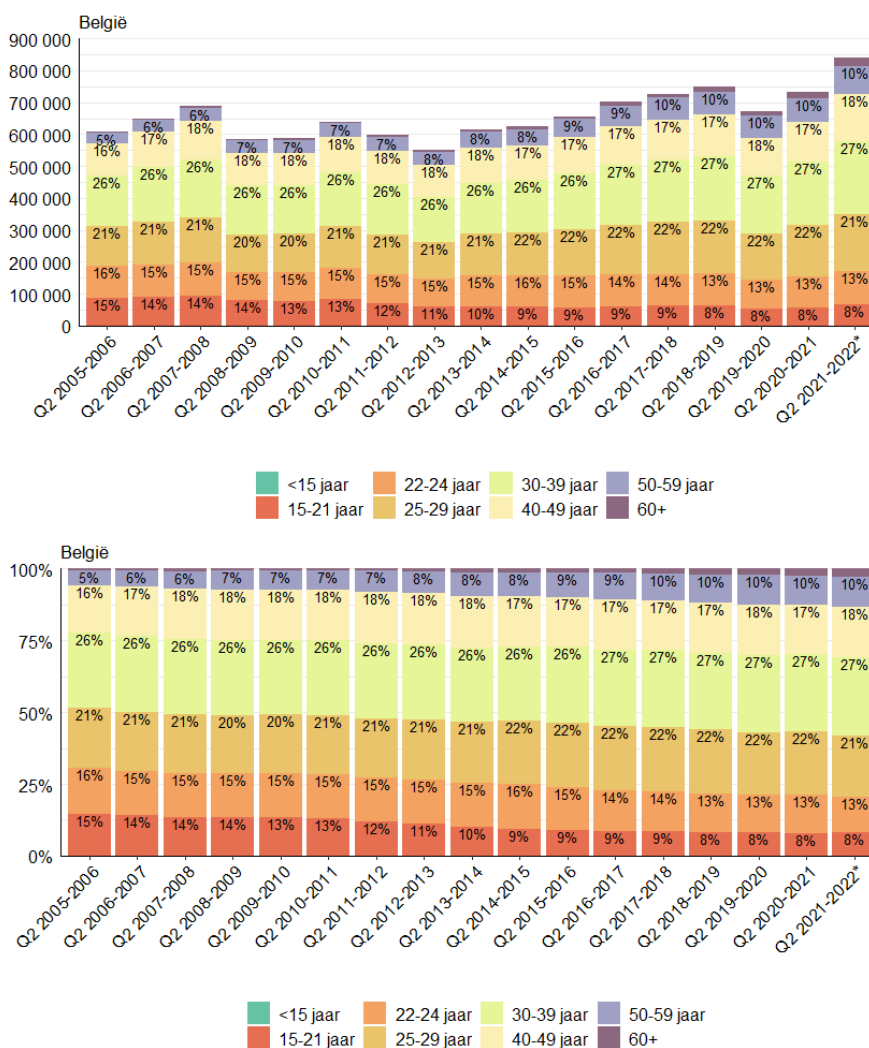
- de aanwervingen en exits voor de uniregionale ondernemingen worden ook in Q2 van 2021- 2022 aan één gewest toegewezen;
- de aanwervingen en exits voor multiregionale werkgevers worden voor Q2 van 2021-2022 opgeteld per type spreiding (actief in drie gewesten, actief in het VG en WG, actief in het VG en BHG, ...) en onderverdeeld per NACE 2 sector om vervolgens aan de regio's toegewezen te worden;
- deze totale in- en uitstroomcijfers voor Q2 van 2021-2022 worden vervolgens verdeeld op basis van het gewestelijk aandeel in de totale tewerkstelling, bepaald met de gegevens voor Q2 van 2020-2021 en voor elke combinatie NACE 2 en type spreiding;
- van startende ondernemingen in 2021-2022 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 (Q2 2020-2021).

Wel bekijkt men deze cijfers best met enige voorzichtigheid. Voor multiregionale ondernemingen zullen de instroom- en uitstroomcijfers van 2021-2022 op federaal niveau - per sector - verdeeld worden over de verschillende gewesten. Dit gebeurt op basis van de verdeling van de totale tewerkstelling voor die onderneming over de twee gewesten in 2020-2021 (een onderneming kan in 2020-2021 bijv. 60% van haar tewerkstelling in het Vlaams Gewest hebben en 40% in het Brussels Gewest). Als de instroom in een sector in 2021-2022 verdubbelt, dan zal er 60% van die groei aan het Vlaams Gewest toegewezen worden en 40% aan het Brussels Gewest. Het kan in de realiteit echter zijn dat het groeipad anders verloopt in 2021-2022 (en bijv. dat de groei van de instroom voor een onderneming volledig in één van de twee gewesten plaatsvindt). Dit laatste kan niet worden berekend op basis van de extrapolatie.

bijlage 3

Figuur b3.1 geeft de evolutie weer van de aandelen van de verschillende leeftijdsgroepen in het totaal van de aanwervingen. In de meest recente periode 2021-2022 is ongeveer 21% van de instroom jonger dan 25 jaar, nog eens zo'n 21% van de instroom is tussen de 25 en 29 jaar. Dit aandeel jongeren onder de aanwervingen neemt sinds 2005-2006 geleidelijk aan af. Een logische verklaring is het feit dat meer jongeren studeren, en zij bovendien ook langer studeren. Bijgevolg komen ze pas later op de arbeidsmarkt terecht. Anderzijds neemt ook het aandeel 55-59-jarigen en 60-plussers toe onder de aanwervingen: de pensioenleeftijd schuift steeds verder op en voor 60-plussers is er de mogelijkheid tot flexi-jobs tijdens het pensioen.

Figuur b3.1 Evolutie van de aandelen van de verschillende leeftijdsgroepen in de instroom (# & %, Q2 2005-2006 – Q2 2021-2022*)



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