

ARBEIDSMARKTDYNAMIEK IN BELGIE EN IN DE GEWESTEN

Dynam-Reg Release 2020

Tim Goesaert, Tine Vandekerkhove, Peter Vets & Ludo Struyven



Rijksdienst voor Sociale Zekerheid

DYNAM



Vlaanderen
is werk



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

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

© 2020 HIVA-KU Leuven
Niets uit deze uitgave mag worden verveelvuldigd en/of openbaar gemaakt door middel van druk, fotokopie, microfilm of op welke andere

Inhoud

1 Kerncijfers	5
1.1 De arbeidsmarktdynamiek een oogopslag	5
1.1.1 Federale dynamiek	5
1.1.2 Regionale dynamiek	7
1.2 Jobdynamiek	8
1.3 Werknemersdynamiek	9
2 Sectorale dynamiek	12
2.1 Jobdynamiek	12
2.2 Werknemersdynamiek	14
3 Werknemersdynamiek in close up	17
3.1 Werknemersdynamiek naar leeftijd	17
3.2 Werknemersdynamiek naar regime	20
3.3 Werknemersdynamiek naar geslacht	21
bijlage 1 Cijfers	23

1 | Kerncijfers

Deze nieuwe Dynam-Reg Release voorziet een update van de regionale arbeidsmarktdynamieken, met de gegevens voor de periode 2018-2019, gemeten op het eind van het tweede kwartaal. De resultaten liggen sterk in het verlengde van de trends van de voorgaande periodes, met een continue, matige groei.

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 deze ondernemingen van werknemers, waardoor deze groeien of krimpen). De regionale dynamiek -tot 2019 dus- 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.

Eind 2020 lijkt dit beeld echter compleet achterhaald: de coronacrisis jaagt een schokgolf door het sociale en economische weefsel in België. In deze Release breiden we –in de mate van het mogelijke- rapportering dan ook uit om de meest recente dynamieken voor 2020 in beeld te brengen. Door de Dynam-correctie te vereenvoudigen en de controle van stoppers te beperken¹, is het mogelijk om een indicatieve raming van de werkelijke dynamiek tussen midden 2019 en 2020 in de Release op te nemen². Deze toevoeging zal echter enkel de dynamiek op federaal niveau capteren; regionale cijfers voor 2020 zijn namelijk nog niet beschikbaar.

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 2018 en 30 juni 2019 én tussen 30 juni 2019 en 30 juni 2020.

In de periode 2018 tot 2019 werden er 224 374 jobs gecreëerd bij groeiende ondernemingen, terwijl er 172 167 jobs verdwenen bij krimpende werkgevers. De netto-evolutie van 52 207 gaat gepaard met een veel grotere werknemersdynamiek. Niet alle aanwervingen zijn gelinkt aan nieuwe jobs. Over alle ondernemingen samen was er gedurende de periode van één jaar een instroom van 749 075

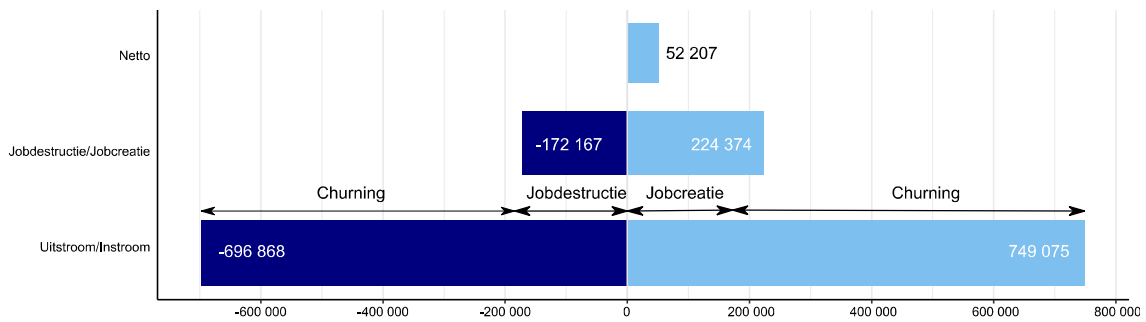
¹ Dynam-cijfers worden met een zekere vertraging gerapporteerd, dit om de events en de eventuele starters en stoppers te verifiëren. Zo wordt er enkele kwartalen gewacht om stoppers te identificeren. Indien de tewerkstelling terugvalt naar 0 maar het volgende kwartaal opnieuw wordt aangeworven spreken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

² De bepaling van startende en stoppende werkgevers maakt onderdeel uit van de correctiemethode, maar de impact op de inschatting van de in- en uitstroom en de jobcreatie en -destructie is eerder beperkt.

werknemers en een uitstroom van 696 868³. De werknemersdynamiek is dus vele malen groter dan het netto-cijfer, het topje van de ijsberg, doet vermoeden.

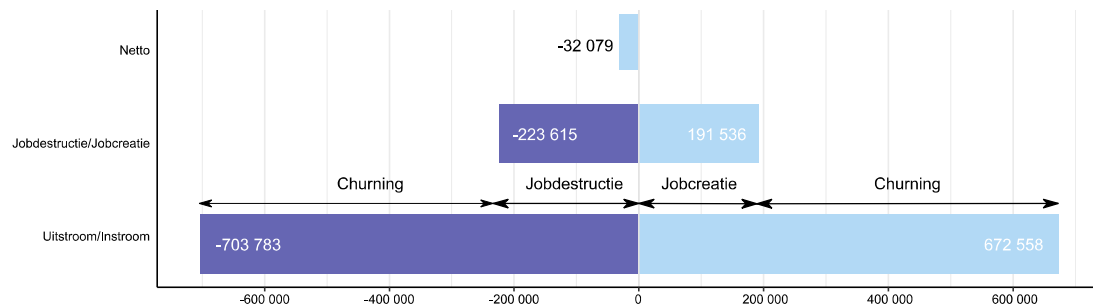
De cijfers voor 2019-2020 vertellen uiteraard een ander verhaal. De coronacrisis doet de netto-evolutie omslaan van groei naar een krimp van 32 079 jobs. De jobcreatie viel terug tot 191 536 jobs, terwijl de jobdestructie met 223 615 banen merkbaar hoger ligt. De uitstroom is wel nog vergelijkbaar met het voorgaande jaar (703 783 werknemers verlieten een onderneming). Vooral de instroom viel sterk terug (naar 672 558). De coronacrisis is met andere woorden duidelijk merkbaar. De cijfers vormen een breuk met de recentste voorgaande periode, maar evenzeer kunnen we stellen dat de werknemersbewegingen en de jobdynamieken vergelijkbaar zijn met eerdere (crisis)jaren. Opnieuw staat de inzet van steunmaatregelen, zoals tijdelijke werkloosheid en andere steunmaatregelen aan werkgevers, centraal om massale uitstroom te vermijden. Dit laatste vormt op zijn beurt het verborgen effect van de coronacrisis: een deel van de bestaande jobs worden met behulp van tijdelijke werkloosheid in stand gehouden. Dit betekent echter niet dat deze banen niet onder druk staan. In het volgende deel plaatsen we deze cijfers in een breder perspectief.

Figuur 1.1 Lagen en componenten van de tewerkstellings- en werknemersdynamiek voor België (#, 2018-2019)



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

Figuur 1.2 Lagen en componenten van de tewerkstellings- en werknemersdynamiek voor België (#, 2019-2020*)



* Op basis van nagenoeg volledige cijfers.

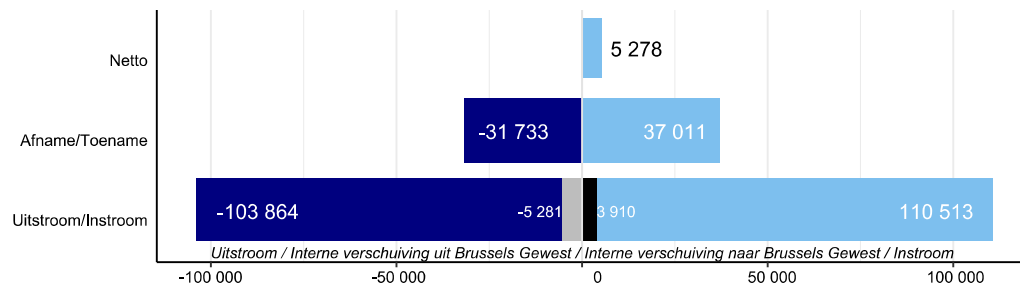
Bron © Dynam-dataset, Rijksdienst voor Sociale Zekerheid en HIVA – KU Leuven

³ Noot: de uitstroom omvat de beweging van een onderneming naar een andere onderneming, werkloosheid, inactiviteit,... Net zoals de instroom de bewegingen omvat vanuit een andere onderneming, vanuit een job, werkloosheid, of inactiviteit.

1.1.2 Regionale dynamiek

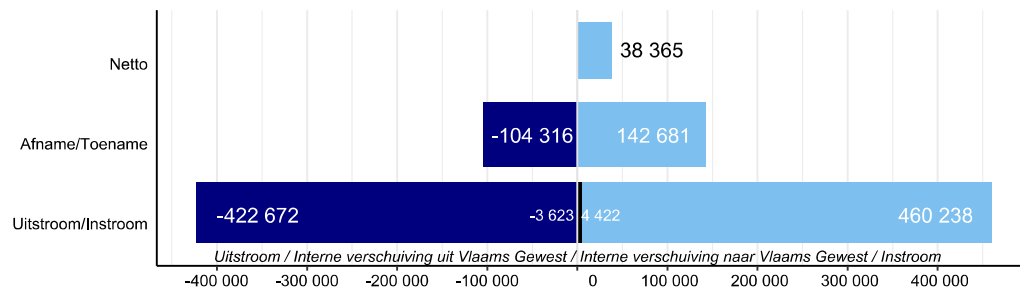
Binnen het Dynam-Reg project worden de dynamieken per gewest opgesteld, vertrekkend van het vestigingsniveau. Sinds 2014 beschikt de RSZ over de volledige en accurate gegevens voor de tewerkstellingsplaats waar of van waaruit werknemers zijn tewerkgesteld. Dit geeft een vergelijkbaar beeld als de analyse op federaal niveau, met het verschil dat bewegingen binnen ondernemingen zelf ook in beeld worden gebracht. Figuren 1.3, 1.4 en 1.5 geven de ijsberggrafieken weer voor de tewerkstelling in respectievelijk het Brussels, Vlaams en Waals Gewest, enkel dus voor de periode 2018-2019; tabel 1.1 en 1.2 in de bijlage vatten de absolute en relatieve cijfers samen voor deze en de voorgaande periode.

Figuur 1.3 Lagen en componenten van de tewerkstellings- en werknemersdynamiek in het Brussels Hoofdstedelijk Gewest (#, 2018-2019)



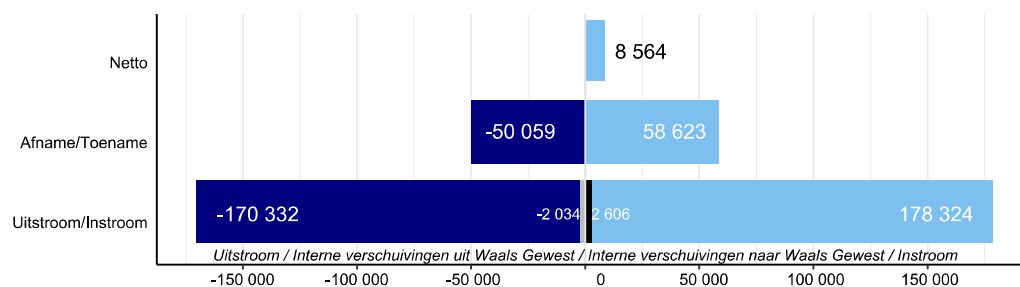
Bron © Dynam-dataset, Rijksdienst voor Sociale Zekerheid en HIVA – KU Leuven

Figuur 1.4 Lagen en componenten van de tewerkstellings- en werknemersdynamiek in het Vlaams Gewest (#, 2018-2019)



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

Figuur 1.5 Lagen en componenten van de tewerkstellings- en werknemersdynamiek in het Waals Gewest (#, 2018-2019)



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

In alle gewesten overtreffen de aanwervingen de uitstroom van werknemers. Voor het Brussels Gewest kwamen er netto opnieuw jobs bij (na een krimp in de periode 2017-2018), dit door een stijging van de jobtoename en een daling van de jobafname. Er is netto nog steeds een verschuiving van jobs vanuit Brussel naar de andere gewesten, maar deze is minder uitgesproken dan in het voorgaande jaar. In de andere gewesten was de jobtoename en -afname vergelijkbaar met de vorige periode. De stijging in het Vlaams Gewest is met 1,6% meer uitgesproken dan de groei met 0,8% in het Waals en Brussels Gewest. In absolute termen gaat het over respectievelijk 38 365 versus 8 564 en 5 278 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 evolutie van deze dynamieken: worden de netto-cijfers gedreven door een verandering van de bruto jobcreatie, ligt een toename of afname van de jobdestructie hier aan de basis, of een combinatie van beide?

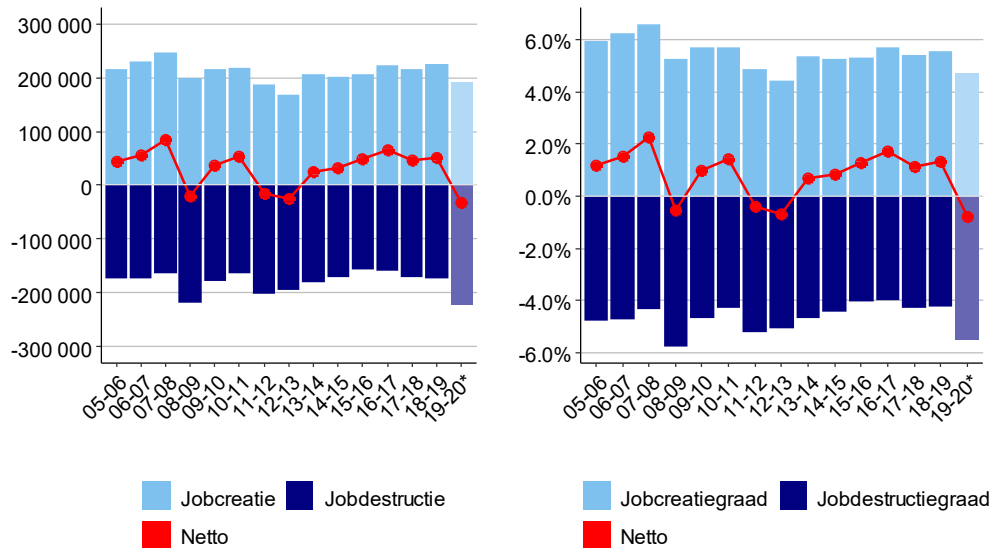
Vanaf 2013 overtrof de jobcreatie opnieuw de destructie van jobs, waarbij bovendien in de eerste jaren het aantal jobs netto elk jaar toenam. Ook in 2018-2019 is de netto-evolutie nog steeds positief, en zien we een stijging in vergelijking met het jaar voordien. Opmerkelijk, dit gebeurt door zowel een toename van de jobcreatie als een afname van de jobdestructie. Zo stijgt de jobcreatiegraad van 5,4% naar 5,5%; de jobdestructiegraad daalt van 4,3% tot 4,2%⁴.

De cijfers voor 2019-2020 tonen het spiegelbeeld. De jobcreatie is in absolute termen de derde laagste sinds de start van de tijdreeks (191 536 jobs), in relatieve termen gaat het over de tweede laagste (4,7%). De jobdestructie is in absolute termen de hoogste over de beschouwde periode; de procentuele krimp (5,5%) is de tweede grootste sinds 2005. Het is dan ook niet verwonderlijk dat de nettokrimp die hieruit resulteert de sterkste is van al deze jaren (32 079 jobs, of -0,8%). Toch kunnen we op basis van deze figuur zeggen dat de jobdynamiek binnen de verwachte bandbreedte van eerdere Dynam-reeksen valt: de jobdestructie is vergelijkbaar met vorige crisisperiodes en ook de jobcreatie is niet volledig stilgevallen. Het gebruik van tijdelijke werkloosheid als buffer blijkt doeltreffend. We beschouwen hier echter de eerste jaarhelft van 2020 en dus slechts de eerste, directe impact van Covid-19. Het totaal aantal jobs dat onder druk komt te staan, of dreigt te verdwijnen is met andere woorden nog niet finaal⁵.

⁴ Per 1 000 bestaande jobs komen er dus 55 bij en verdwijnen er 42.

⁵ Tijdens de financiële crisis lag de krimp in jobcreatie bovendien lager in de tweede dip (2011-2013) dan in de eerste dip (2008-2009).

Figuur 1.6 Jobdynamiek op de Belgische arbeidsmarkt in absolute termen en in graden: jaar-op-jaar veranderingen 2005-2020 (# & %)



* Op basis van nagenoeg volledige cijfers.

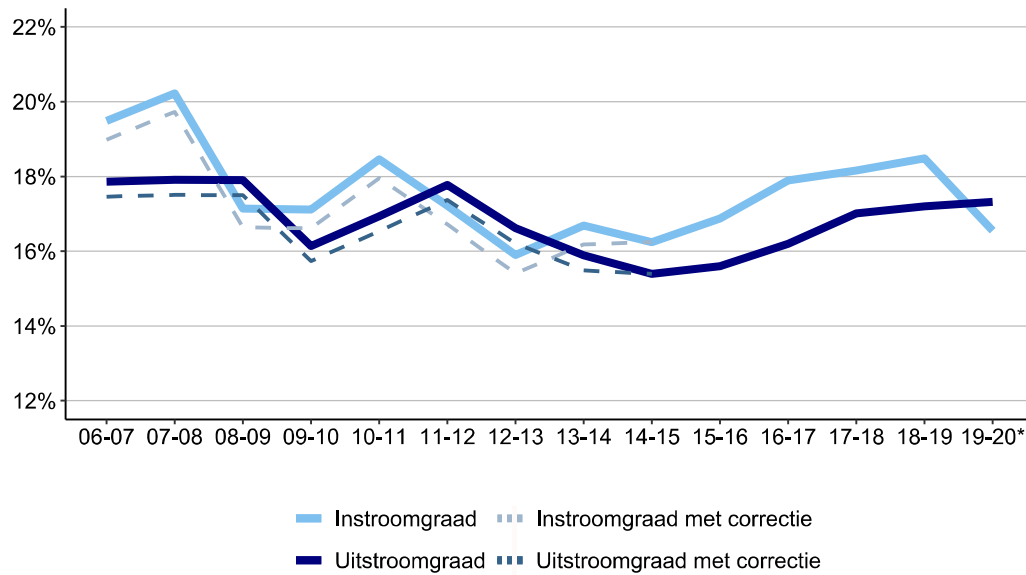
Bron © Dynam-dataset, Rijksdienst voor Sociale Zekerheid en HIVA – KU Leuven

1.3 Werknemersdynamiek

De dynamiek op ondernemingsniveau wordt gedreven door de in- en uitstroombewegingen van werknemers. Ook hier beschikken we over een langere tijdreeks voor de evolutie op Belgisch niveau. Figuur 1.7 geeft de in- en uitstroomgraden weer voor de periode 2006-2020. Startend met de periode 2018-2019 observeren we nog een stijging van de instroomgraad -de aanwervingen ten opzichte van het totaal aantal jobs- (18,5%) ten opzichte van de voorgaande periode. De uitstroomgraad bedraagt 17,2% en is ook iets hoger dan de voorgaande periode.

Het hoeft niet te verbazen dat er minder aanwervingen werden geregistreerd gedurende 2019-2020. De instroomgraad valt terug tot 16,5%, wat betekent dat er in de periode 2019-2020 liefst 10% minder instroom was dan een jaar eerder. De uitstroom van werknemers ligt in de periode 2019-2020 redelijk hoog (703 783 werknemers, of 17,3%), maar het is in feite een lichte stijging (van net geen procent) vergeleken met de periode 2018-2019. Dit algemene beeld toont een terugval in de aanwervingen voor deze eerste maanden van de coronacrisis en -allicht gedreven door het gebruik van tijdelijke werkloosheid- slechts een beperkte stijging van de uitstroom.

Figuur 1.7 In- en uitstroomgraad, met en zonder correctie, in Belgische ondernemingen (% , 2006-2020)

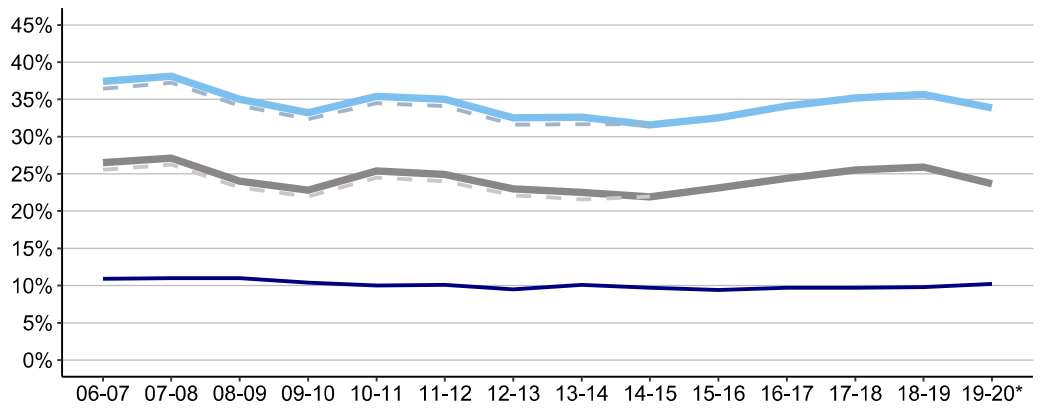


* Op basis van nagenoeg volledige cijfers.

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

De lichte stijging van de in- en uitstroom in de periode 2018-2019 ging gepaard met een stijging van de jobcreatie en een daling van de jobdestructie. Doordat de in- en uitstroom sterker toenam dan de jobrealloctie (som van jobcreatie en jobdestructie), nam ook de churninggraad toe (Figuur 1.8). De werknemersdynamiek (of ook de in- en uitstroom) bestaat namelijk uit twee componenten: de werknemersdynamiek als gevolg van de groei of krimp van ondernemingen (ook de realloctie van jobs genoemd) en deze als gevolg van jobrotatie binnen het bestaande jobaanbod (churning). Het geeft in zekere mate aan of werknemers en werkgevers vertrouwen hebben om nieuwe engagementen aan te gaan en werknemers geneigd zijn om hun bestaande job te verlaten. De situatie in 2019-2020 daarentegen -lagere instroom en een stijging van de jobdynamiek- leidt dan ook tot een daling van de churninggraad, van 25,9% naar 23,7%.

Figuur 1.8 De evolutie van churning, werknemers- en jobreallocatie, met en zonder correctie, in Belgische ondernemingen (% , 2006-2020)



Churninggraad
 Churninggraad met correctie
 Jobreallocatiegraad
 Werknemersreallocatiegraad
 Werknemersreallocatiegraad met correctie

* Op basis van nagenoeg volledige cijfers.

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

2 | Sectorale dynamiek

2.1 Jobdynamiek

In wat volgt wordt de jobdynamiek verder ontleedt 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, waar niet alle sectoren op een even harde manier werden 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 (2018-2019 en 2019-2020).

In 2018-2019 kennen nagenoeg alle sectoren netto een groei; uitgezonderd de financiële sector. Dit beeld weerspiegelt de trend van de voorbije jaren en biedt daarom een goed vertrekpunt om de impact van de coronacrisis in 2019-2020 na te gaan. Een aantal sectoren kennen een duidelijke inkringing van hun personeelsbestand; een beperkt aantal sectoren laat nog een -beperkte- groei optekenen. De grootste daling (zowel absoluut als relatief) zien we in de horeca en de administratieve en ondersteunende diensten (waaronder de uitzendsector). Niet alleen is de jobcreatie afgenomen bij deze sectoren, ook de jobdestructie is merkbaar gestegen⁶. Beide activiteiten (uitzend en horeca) werden hard getroffen door Covid-19 en worden bovendien gekenmerkt door een hoge werknemersdynamiek, korte jobduur en flexibele arbeidsrelaties (zoals de flexi-jobs in de horeca)⁷. De inzet van tijdelijke werkloosheid, die ook in de horeca niet gering is, kan echter niet beletten dat veel tijdelijke jobs van bij de start van de coronacrisis verloren gingen en eind juni 2020 nog niet werden gereactiveerd.⁸.

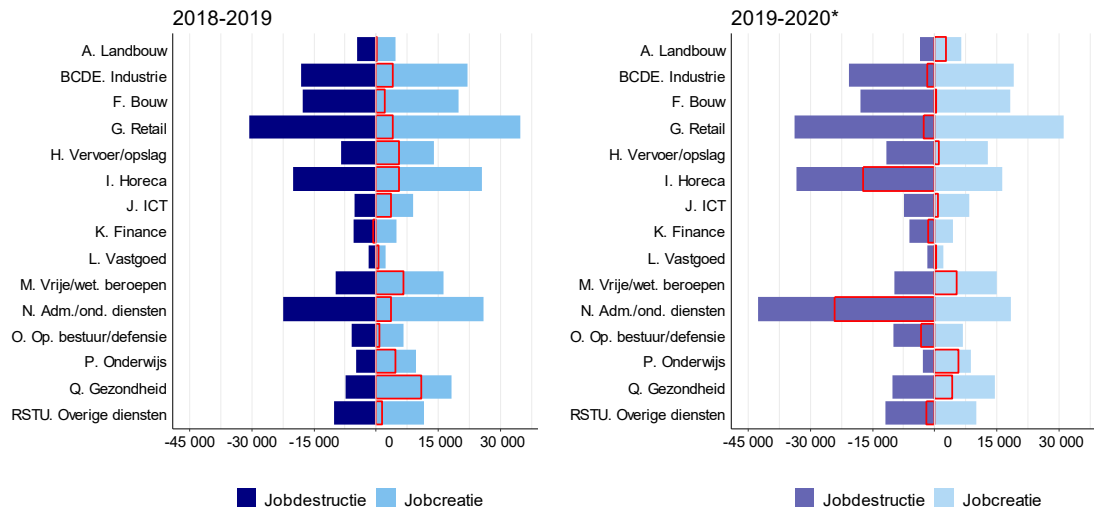
Ook in de andere sectoren ligt de jobcreatie veelal lager en de jobdestructie hoger dan tijdens de voorgaande periode. Globaal bekeken blijft -in vergelijking met de horeca en de uitzendsector- de impact op de netto-cijfers echter beperkt. Zo is de jobdestructie in de bouw nagenoeg gelijk gebleven, enkel de jobcreatie stond hier onder druk. Binnen de industrie is er zowel een impact op de jobcreatie als de -destructie. De financiële sector kent netto opnieuw een krimp, door een lichte stijging van de jobdestructie. Enigszins opvallend is dat de gezondheidszorg ook een hogere jobdestructie en lagere jobcreatie laat optekenen in de periode 2019-2020. Dit patroon zien we in de drie subsectoren, maar is het meest uitgesproken binnen de maatschappelijke dienstverlening zonder huisvesting (NACE 88).

⁶ Sector N omvat de uitzendsector, maar ook ondersteunende diensten zoals reiniging, beveiliging,... De grootste impact binnen deze subsector ligt duidelijk binnen de uitzendactiviteiten en de terbeschikkingstelling van personeel (NACE 78). De jobdestructie nam toe van 10 797 naar 29 815; de jobcreatie nam af van 90 29 naar 30 76. Ter illustratie, binnen de reiningsactiviteiten (NACE 81) is dit respectievelijk een stijging van 7 820 naar 8 148 en een daling van de jobcreatie van 2 021 naar 1 605.

⁷ Voor een analyse van de dynamiek van sectoren die nu zijn getroffen door de COVID-19-crisis, zie Vandekerckhove, T., Struyven, L., Goesaert, T. en Vets, P., Hotspots van tijdelijke werkloosheid, hotspots van arbeidsmarktdynamiek?, *Dynam Working Paper*, 2020.

⁸ Het gebruik van tijdelijke werkloosheid wordt met de Dynam Corona Flashes opgevolgd (zie Dynamstat.be). De 5^{de} Corona Flash schat tot juni 2020 de inzet van TW in voor diverse sectoren, alsook de horeca. Ook al ging deze sector vanaf 8 juni weer open, toch blijft de daling van het aandeel werknemers op tijdelijke werkloosheid relatief beperkt. In juni werd nog steeds voor 57% van het horecapersoneel een beroep gedaan op tijdelijke werkloosheid, een daling met 15% in relatie tot april (gemiddeld in België zien we een daling met 54%).

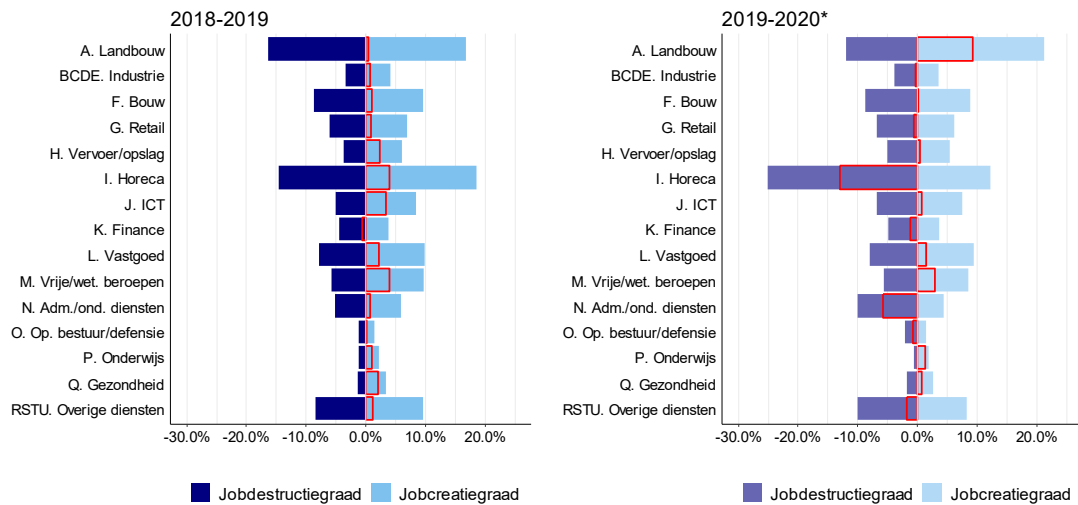
Figuur 2.1 Jobcreatie en jobdestructie in België naar sector (#, 2018-2020)



* Op basis van nagenoeg volledige cijfers.

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

Figuur 2.2 Jobcreatie- en jobdestructiegraad in België naar sector (% , 2018-2020)

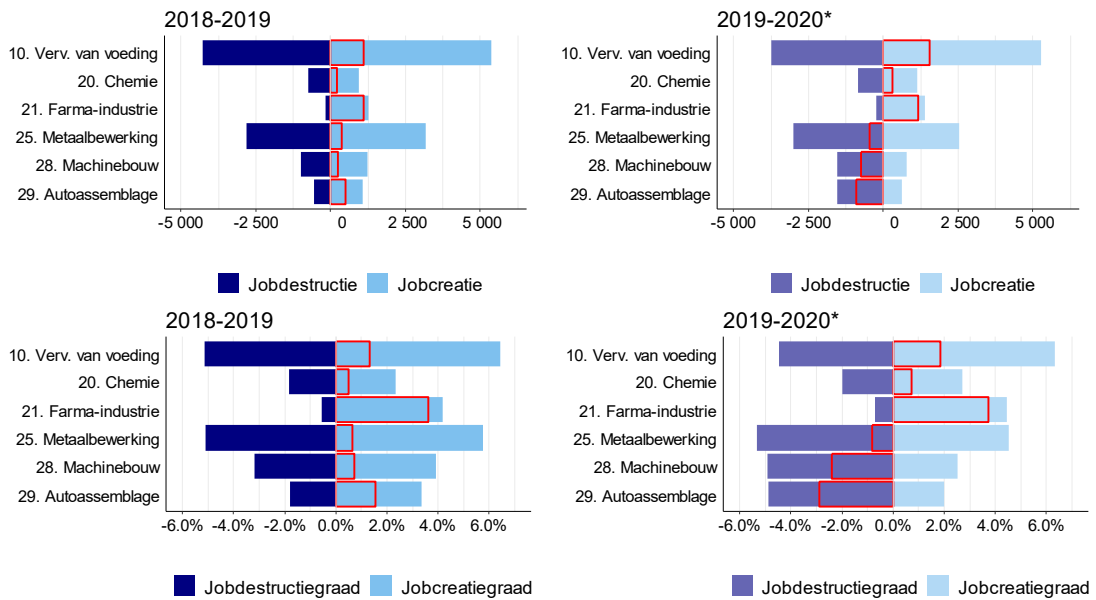


* Op basis van nagenoeg volledige cijfers.

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

Deze sectorale verschillen komen evenzeer sterk tot uiting binnen de industrie zelf. Figuur 2.3 vat enkele grotere subsectoren samen. De voedingssector, de chemische nijverheid en de farmaceutische sector weten duidelijk stand te houden. Binnen de voeding is de jobdestructie afgenomen; de chemische en farmaceutische nijverheid laten een hogere jobcreatie optekenen. Binnen de metaalbewerking, de machinebouw en de autoassemblage draait het beeld echter om: de groei van de vorige periode werd in een krimp omgezet. De jobcreatie staat in deze sectoren onder druk, maar ook de jobdestructie ligt bij de laatste twee sectoren merkbaar hoger.

Figuur 2.3 Jobdynamiek in de zes grootste industriële sectoren (# en %, 2018-2020)



* Op basis van nagenoeg volledige cijfers.

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

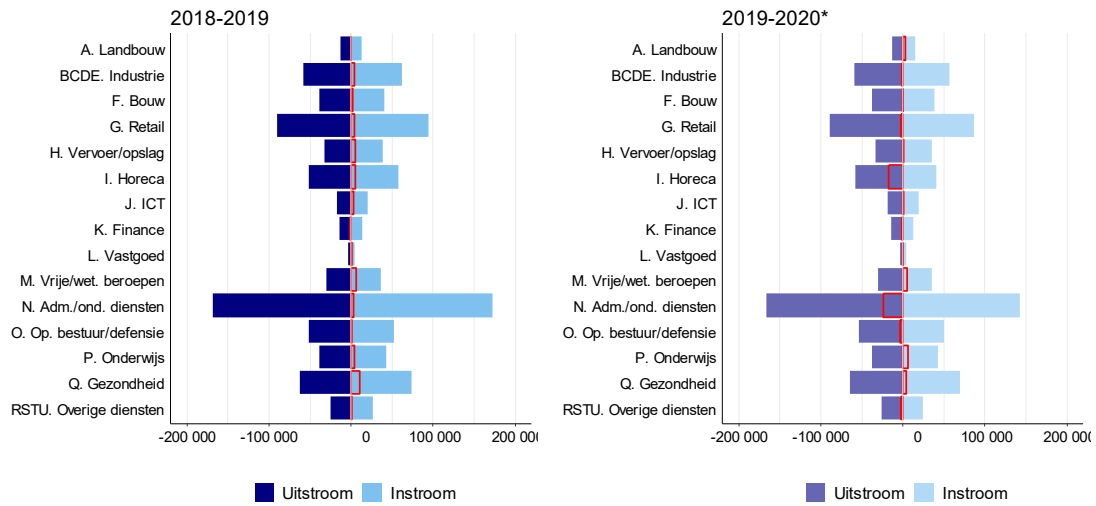
2.2 Werknemersdynamiek

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 is dit een belangrijk element om in de analyse op te nemen. De vraag is of de nettokrimp te verklaren valt door een wijziging in de aanwervingen, een stijging van de uitstroom van werknemers (ondanks de inzet van tijdelijke werkloosheid), of beide. Figuur 2.4 en figuur 2.5 bekijken deze dynamiek in meer detail.

De meerderheid van de sectoren wijkt niet af van het algemene beeld: de uitstroom van werknemers is veelal stabiel gebleven ten opzichte van de voorgaande periode, of ligt zelfs iets lager. Dit zien we onder meer bij de industrie, de bouw, de retail, de logistieke sector, de financiële sector, openbaar bestuur, het onderwijs en ook binnen de ondersteunende en administratieve diensten. Het is vooral de horeca die een uitgesproken stijging van de uitstroom laat optekenen. Binnen onder meer de industrie, de logistieke sector en de retailsector is er een opvallende daling van de instroom, alsook binnen de horeca en de uitzendsector. Het is deze verminderde dynamiek die in grote mate het beeld van deze twee sectoren bepaalt. Dit laatste hoeft niet te verbazen. De horeca en de uitzendsector zijn twee sectoren die gekenmerkt worden door een hoge dynamiek en kortlopende banen⁹. De daling van de arbeidsvraag laat zich onmiddellijk voelen in een daling van het aantal aanwervingen. De uitstroom voor de uitzendsector blijft dan weer hoog en ongewijzigd: slechts een minderheid van deze werknemers blijft namelijk bij een zelfde werkgever. De hogere uitstroom binnen de horecasector kan op zijn beurt gelinkt worden aan het kleinere aanbod van zeer tijdelijke jobs, waardoor minder werknemers als extra of in een flexijob actief bleven. Eén subsector, tot slot, laat een hogere instroom optekenen: de landbouwsector.

⁹ Goesaert, T., Vandekerckhove, T., Struyven, L. (2019). *Transities op de arbeidsmarkt en dynamiek van loopbanen. Een ruimere analyse op basis van longitudinale steekproefdata (1996-2015)*. HIVA - Onderzoeksinstituut voor Arbeid en Samenleving.

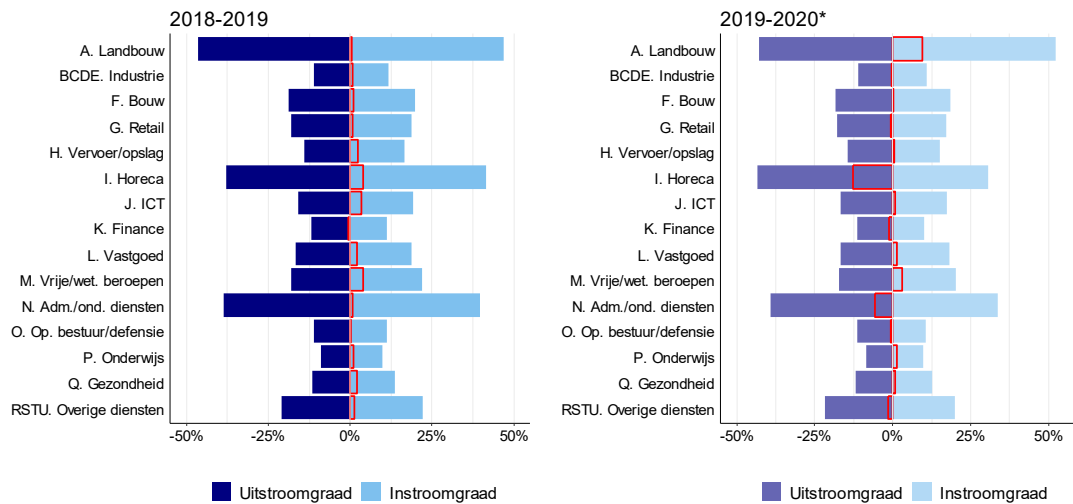
Figuur 2.4 Instroom en uitstroom in België naar sector (#, 2018-2020)



* Op basis van nagenoeg volledige cijfers.

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

Figuur 2.5 Instroom- en uitstroomgraad in België naar sector (#, 2018-2020)

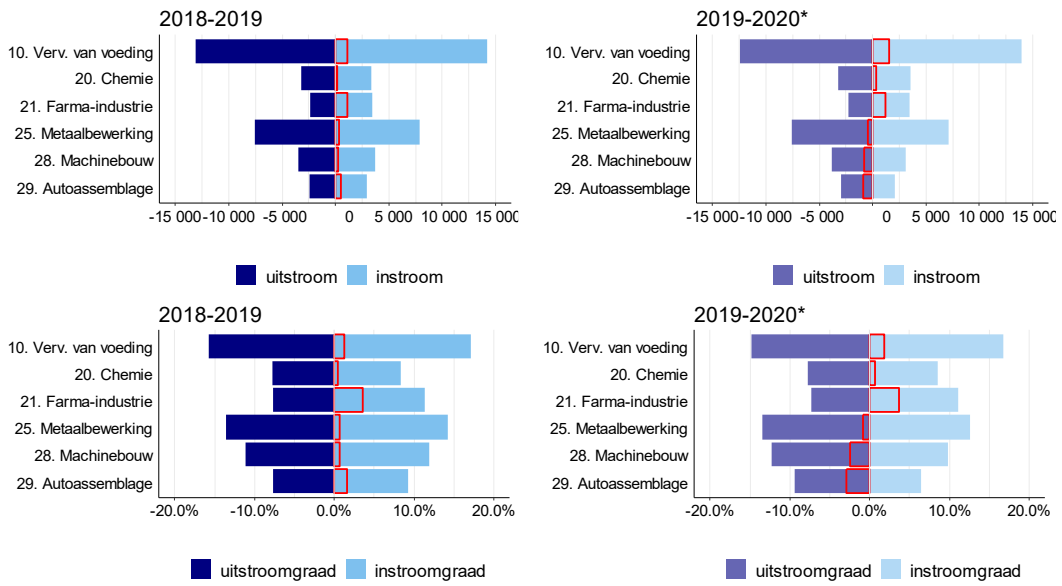


* Op basis van nagenoeg volledige cijfers.

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

In figuur 2.6 lichten we tot slot de werknemersdynamiek binnen de grootste industriële subsectoren toe. We observeren hier diverse patronen. Binnen de voedingssector vallen de aanwervingen terug, evenals -en in grotere mate- de uitstroom. De dynamiek voor de chemische en farmaceutische nijverheid ligt in het verlengde van de in- en uitstroomcijfers van de voorgaande periode. Voor deze sectoren die een krimp kennen vallen de aanwervingen in sterkere mate terug. Binnen de machinebouw en de autoassemblage neemt bijkomend ook de uitstroom toe.

Figuur 2.6 Werknemersdynamiek in de zes grootste industriesectoren (# en %, 2018-2020)



* Op basis van nagenoeg volledige cijfers.

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

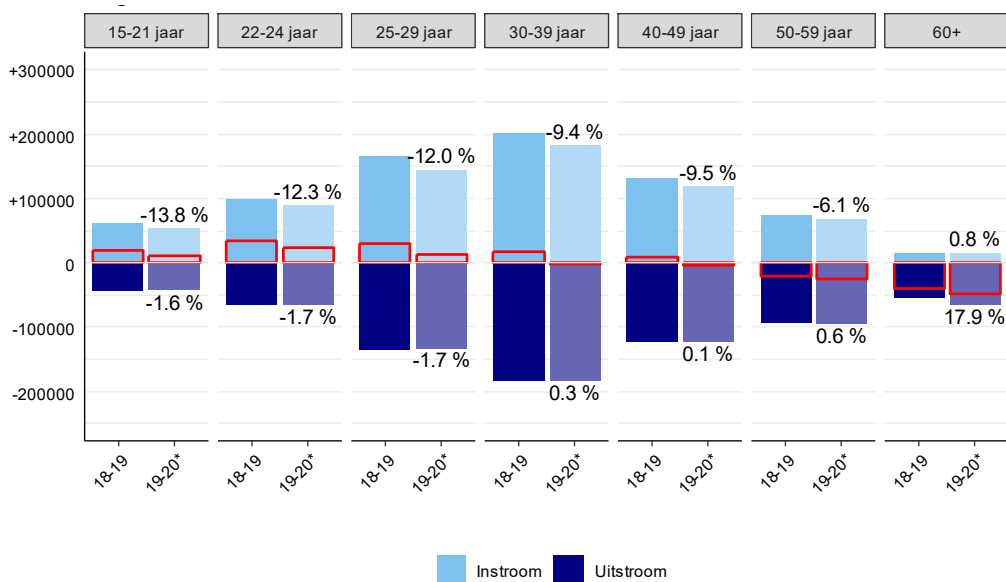
3 | Werknemersdynamiek in close up

In een laatste stap beschouwen we het profiel van de aanwervingen en van de werknemers die uitstroomden. Zeker wat de instroom betreft was er een opmerkelijke daling ten opzichte van de voorgaande periode. Zijn er profielen die hierdoor meer getroffen zijn?

3.1 Werknemersdynamiek naar leeftijd

We beschouwen vooreerst de aanwervingen en de uitstroom naar leeftijd. Figuur 3.1 geeft aan dat - in absolute termen de instroom in de periode 2019-2020 stelselmatig lager ligt binnen de verschillende leeftijdsklassen, uitgezonderd de groep van 60-plussers. Hier observeren we wat de instroom betreft een status quo en ligt het effect van Covid-19 in de uitstroomcijfers. De daling in aanwervingen is relatief gezien het meest uitgesproken voor de jongste leeftijdsklassen. De instroom voor de groep 15 tot 21-jarigen daalde met ongeveer 14%, voor de groep 22 tot 24 en 25 tot 29-jarigen gaat het over 12%. Voor de volgende twee leeftijdscategorieën tekenden we telkens een daling van ongeveer 9% op. Wat de groep 50 tot 59-jarigen betreft gaat het nog over een daling van een 6%; binnen de groep 60-plussers hadden we al de status quo opgemerkt. Opmerkelijk is dat de uitstroom voor de verschillende leeftijdsgroepen lager ligt dan of vergelijkbaar is met de periode 2018-2019, behalve dus voor de groep 60-plussers, waar we een stijging van 18% observeren.

Figuur 3.1 Evolutie van de werknemersdynamiek naar leeftijd (#, 2018-2020)



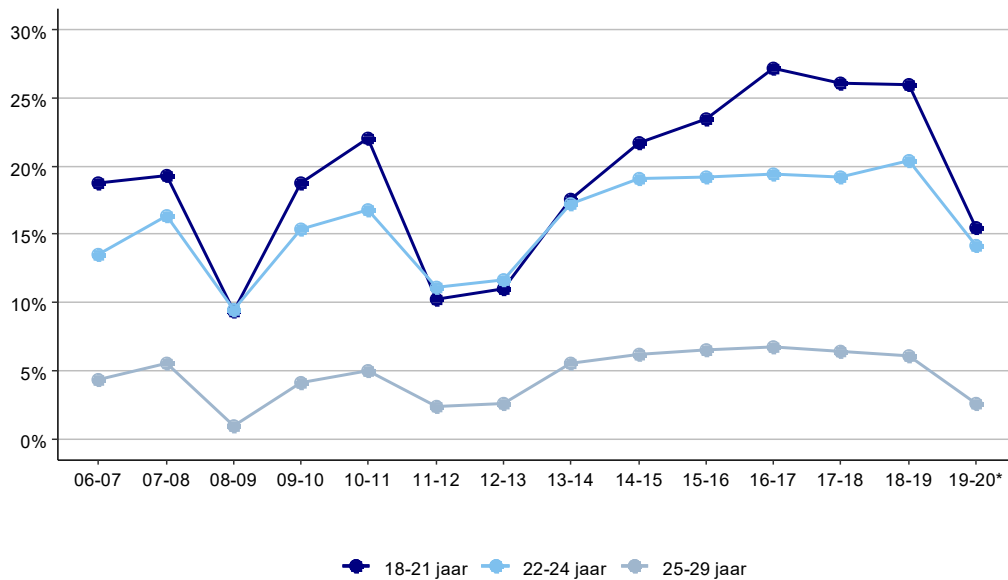
* Op basis van nagenoeg volledige cijfers.

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

We richten de aandacht verder op de jongste en oudste groep werknemers en introduceren hiervoor respectievelijk de begrippen intrede- en uitredegraad¹⁰. Door het verschil tussen in- en uitstroom voor deze groepen te bepalen zien we in welke mate er een netto-instroom was van jongeren op de arbeidsmarkt, of een netto-uitstroom bij de oudere werknemers.

Figuur 3.2 geeft aan dat jongeren tijdens deze eerste coronaperiode in mindere mate aansluiting vonden met de arbeidsmarkt. Dit resultaat is het meest uitgesproken voor de groep van 18 tot 21 jarigen, waar we een daling van de netto-intredegraad van ongeveer 10 procentpunt observeren. Onder meer de daling in de aanwervingen binnen de horeca en de ondersteunende diensten bieden een verklaring van dit resultaat (zie figuur 3.3), al vertegenwoordigt deze groep geen groot aantal aanwervingen.

Figuur 3.2 Evolutie van de intredegraad bij jongeren (% , 2006-2020)

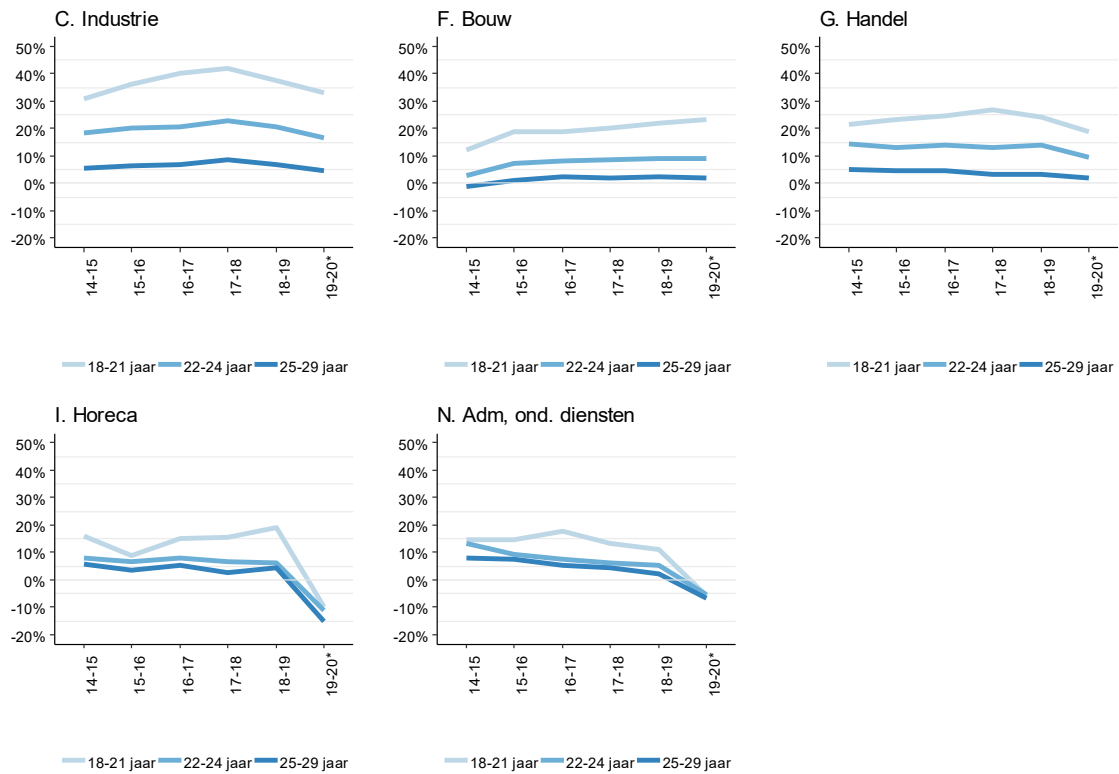


* Op basis van nagenoeg volledige cijfers.

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

¹⁰ 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.

Figuur 3.3 Evolutie van de intredeggraad naar enkele sectoren (% , 2014-2020)

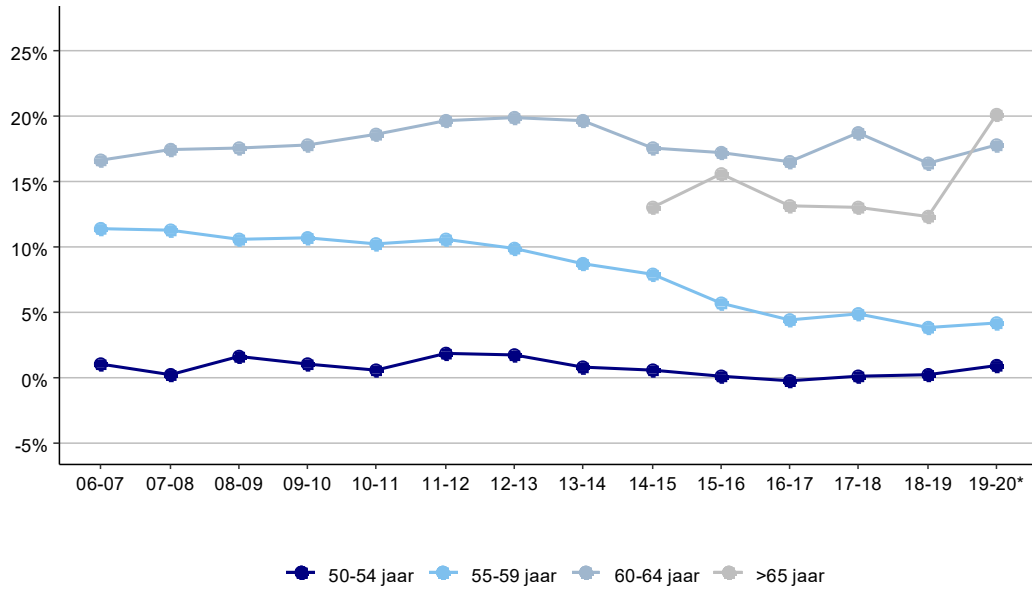


* Op basis van nagenoeg volledige cijfers.

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

Wat de oudere werknemers betreft (zie figuur 3.4) spreken we van een uittredeggraad, aangezien de uitstroom van deze groep het geheel van aanwervingen vaak overtreft. Voor de 50 tot 64 jarigen is er een lichte stijging van deze uittredeggraad: werknemers verlieten ten opzichte van de voorgaande periode in grotere mate hun werkgever dan dat ze werden aangeworven. Voor de groep van 65-plussers, opnieuw een groep met een beperkte in- en uitstroom, is deze stijging met ongeveer 7,5 procentpunt echter meer uitgesproken. De verhoogde uitstroom observeren we in hoofdzaak binnen de horeca, de uitzendsector en deels bij de retailsector. De groep van 65-plussers is de laatste jaren sterk gegroeid door de toegenomen mogelijkheden tot combineren van inkomen uit werk en pensioen en het openstellen van flexi-jobs voor gepensioneerden. Het lagere aanbod aan flexijobs zorgt dus voor een - allicht tijdelijke - verhoogde uitstroom binnen dit type jobs (een stijging van ongeveer 1 300 jobs, of 200%).

Figuur 3.4 Evolutie van de uitfredegraad bij ouderen (% , 2006-2020)



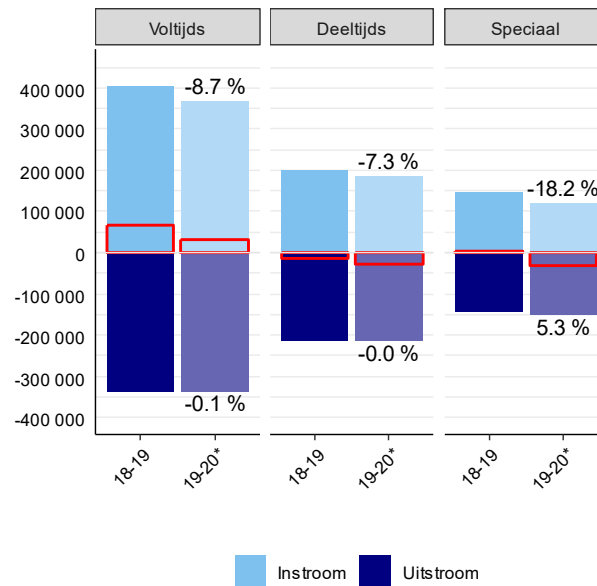
* Op basis van nagenoeg volledige cijfers.

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

3.2 Werknemersdynamiek naar regime

Wat het arbeidsregime betreft (is de job voltijds of deeltijds; heeft ze een kortlopend karakter of betreft het meer specifiek een flexi-job) observeren we een daling van de aanwervingen bij deze 4 categorieën (zie figuur 3.5). De daling bij de voltijdse en deeltijdse aanwervingen is echter minder uitgesproken dan de daling van de jobs met een speciaal, kortlopend karakter of de flexi-jobs. Bij deze laatste twee bedraagt de daling respectievelijk 18,1 en 18,6%; wat de voltijdse en deeltijdse aanwervingen betreft is er sprake van een daling van 8,7 en 7,3%. De uitstroom is voor de eerste drie categorieën nagenoeg gelijk gebleven, enkel bij de flexi-jobs is er een grote stijging van de uitstroom in 2019-2020, van ongeveer 71%. We zien met andere woorden het beeld van de sectorale analyse bevestigd: de aanwervingen zijn globaal beschouwd teruggefallen. Voor de voltijdse- en deeltijdse werknemers worden de werknemers die uitstromen in mindere mate vervangen en ook het onzekere klimaat zorgt voor een beperktere investering in nieuwe werknemers. Voor de uitzendsector - en dus de kortdurende contractvormen - bleef de uitstroom ongewijzigd, doordat evenveel tijdelijke jobs afliepen. Door de beperkte vraag in deze sectoren kwam de instroom van nieuwe werknemers onder druk te staan. Ook wat de flexi-jobs betreft - samengevat in Figuur 3.6 - is er een sterk verminderde arbeidsvraag (waardoor veel minder werknemers instroomden); daarnaast werden meer bestaande arbeidsrelaties stopgezet.

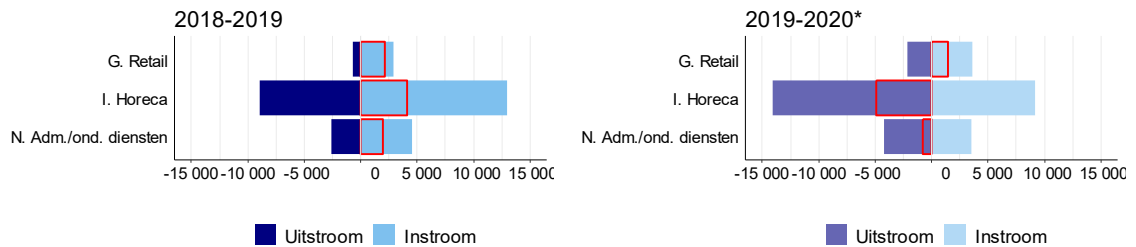
Figuur 3.5 Werknemersdynamiek naar regime (#, 2018-2020)



* Op basis van nagenoeg volledige cijfers.

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

Figuur 3.6 Werknemersdynamiek binnen de groep van de “Speciaal-Flexi” contracten (#, 2018-2020)



* Op basis van nagenoeg volledige cijfers.

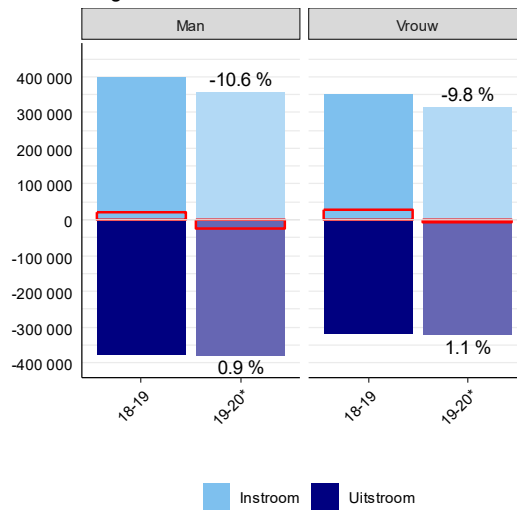
Bron © Dynam-dataset, Rijksdienst voor Sociale Zekerheid en HIVA – KU Leuven

3.3 Werknemersdynamiek naar geslacht

We beschouwen tot slot de werknemersdynamiek naar geslacht in figuur 3.7. Hier blijken globaal beschouwd geen grote breuklijnen te zijn. De aanwervingen zijn voor beide groepen met ongeveer 10% teruggevallen; de uitstroom kent een lichte stijging van ongeveer 1%. Het klopt dat ook hier sectorale verschillen zijn, maar deze vlakken elkaar uit (zie tabel 1.3 in de bijlage voor een overzicht naar hoofdsector). Zo is de daling van de aanwervingen binnen de retailsector (NACE 47) ten opzichte van het vorige jaar meer uitgesproken voor vrouwen (-9%, of een daling van ongeveer 3 000 jobs) dan voor mannen (380 aanwervingen minder, of een daling van net geen 2%). Binnen de industrie observeren we echter een grotere daling van de aanwervingen van mannen, zowel absoluut als relatief (een daling van 3 900, 9,4% tegenover 950 minder aanwervingen bij vrouwen (-6,3%). Andere sectoren vertonen dan weer een gelijkaardige daling van de instroom van mannelijke en vrouwelijke werknemers, zoals de horeca of de financiële sector. Ook de uitstroom vertoont een divers patroon. Binnen de gezondheidszorg - een sterk vrouwelijke sector - is deze gestegen ten opzichte van het voorgaande jaar; voor de diensten in verband met gebouwen (reiniging) is de

uitstroom voor vrouwen echter licht gedaald. Binnen de industrie en de logistieke sector is de uitstroom van mannelijke werknemers ten opzichte van het voorgaande jaar dan weer gestegen.

Figuur 3.7 Werknemersdynamiek naar geslacht (#, 2018-2020)



* Op basis van nagenoeg volledige cijfers.

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

bijlage 1 Cijfers

Tabel 1.1 Regionale tewerkstellingsdynamiek (# & %, 2018-2019)

Gewest	Netto evolutie	Toename	Afname	Instroom	Interne verschuiving naar gewest	Uitstroom	Interne verschuiving uit gewest
BHG	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>224 374</i>	<i>172 167</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
BHG	0,8%	5,9%	5,1%	17,7%	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>5,5%</i>	<i>4,2%</i>	<i>18,5%</i>	<i>0,3%</i>	<i>17,2%</i>	<i>0,3%</i>

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

Tabel 1.2 Regionale tewerkstellingsdynamiek (# & %, 2017-2018)

Gewest	Netto evolutie	Toename	Afname	Instroom	Interne verschuiving naar gewest	Uitstroom	Interne verschuiving uit gewest
BHG	-661	34 041	34 702	107 411	3 490	105 145	6 417
Vlaams Gewest	37 255	137 858	100 603	445 348	5 509	410 205	3 397
Waals Gewest	9 065	58 155	49 090	174 107	2 831	165 857	2 016
<i>Totaal (BE)</i>	<i>45 659</i>	<i>216 587</i>	<i>170 928</i>	<i>726 866</i>	<i>11 830</i>	<i>681 207</i>	<i>11 830</i>

Gewest	Netto evolutie	Toename	Afname	Instroom	Interne verschuiving naar gewest	Uitstroom	Interne verschuiving uit gewest
BHG	-0,1%	5,5%	5,6%	17,2%	0,6%	16,8%	1,0%
Vlaams Gewest	1,6%	5,9%	4,3%	19,2%	0,2%	17,7%	0,1%
Waals Gewest	0,9%	5,5%	4,6%	16,5%	0,3%	15,7%	0,2%
<i>Totaal (BE)</i>	<i>1,1%</i>	<i>5,4%</i>	<i>4,3%</i>	<i>18,2%</i>	<i>0,3%</i>	<i>17,0%</i>	<i>0,3%</i>

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

Tabel 1.3 Sectorale werknemersdynamiek naar geslacht (#, 2018-2020)

Sector	2018-2019		2019-2020	
	Instroom	Uitstroom	Instroom	Uitstroom
A	13 220	13 101	15 425	12 651
<i>Man</i>	8 184	8 216	9 526	7 763
<i>Vrouw</i>	5 036	4 885	5 899	4 888
BCDE	62 308	58 405	57 206	58 924
<i>Man</i>	45 928	43 247	41 799	43 877
<i>Vrouw</i>	16 380	15 158	15 407	15 047
F	40 394	38 347	38 007	37 649
<i>Man</i>	36 292	35 166	34 124	34 386
<i>Vrouw</i>	4 102	3 181	3 883	3 263
GHI	189 272	174 295	162 149	180 772
<i>Man</i>	109 242	98 974	95 625	102 542
<i>Vrouw</i>	80 030	75 321	66 524	78 230
J	20 530	16 913	19 038	18 174
<i>Man</i>	13 988	11 470	12 828	12 204
<i>Vrouw</i>	6 542	5 443	6 210	5 970
K	13 872	14 566	12 464	13 957
<i>Man</i>	6 540	6 886	5 861	6 472
<i>Vrouw</i>	7 332	7 680	6 603	7 485
L	4 179	3 696	4 121	3 790
<i>Man</i>	1 889	1 671	1 860	1 725
<i>Vrouw</i>	2 290	2 025	2 261	2 065
MN	208 961	198 916	177 544	196 392
<i>Man</i>	111 410	107 144	93 555	106 542
<i>Vrouw</i>	97 551	91 772	83 989	89 850
OP	96 005	90 571	93 095	90 470
<i>Man</i>	38 338	39 956	36 746	39 624
<i>Vrouw</i>	57 667	50 615	56 349	50 846
Q	73 609	62 755	69 419	64 979
<i>Man</i>	16 391	13 410	15 050	14 057
<i>Vrouw</i>	57 218	49 345	54 369	50 922
RSTU	26 725	25 303	24 090	26 025
<i>Man</i>	11 368	10 675	10 207	11 107
<i>Vrouw</i>	15 357	14 628	13 883	14 918

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

