

ARBEIDSMARKTDYNAMIEK IN BELGIË EN IN DE GEWESTEN

Dynam-Reg Release 2018

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

© 2018 HIVA-KU Leuven

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

Deze Dynam-Reg Release bevat de belangrijkste gegevens over de arbeidsmarktdynamiek voor de periode 2016-2017 en de trends over de jaren 2005 tot 2017. De eerste sectie bespreekt de kerncijfers voor de Belgische arbeidsmarkt en de regionale arbeidsmarkten in het Brussels, het Vlaams en het Waals Gewest. De daaropvolgende secties gaan dieper in op de drie onderscheiden lagen van de dynamiek: de laag van werkgevers, de laag van jobs, en de laag van werknemers.

De cijfergegevens slaan op de volledige populatie van de loontrekkende tewerkstelling in België en in de gewesten. Alle cijfers zijn terug te vinden op www.dynamstat.be. Een lijst van de gehanteerde definities is in bijlage meegeleverd.

Contact

HIVA-KU Leuven: prof. dr. Ludo Struyven, dr. Tim Goesaert, Tine Vandekerkhove

RSZ: Peter Vets, Pierre Dmitrevsky

BISA: Aynah Gangji

DWSE: Willem De Klerck, Raf Boey

IWEPS: Valérie Vander Stricht

Inhoud

Dynam-Reg Release 2018 – Samenvatting	4
1. Kerncijfers	8
1.1 Belgische arbeidsmarktdynamiek in een oogopslag	8
1.1.1 Jobdynamiek.....	9
1.1.2 Werknemersdynamiek	11
1.2 Regionale arbeidsmarktdynamiek in een oogopslag.....	13
2. Werkgeversdynamiek in close-up	17
2.1 Starters en stopzettingen als werkgever	17
2.2 Jobdynamiek bij starters en stopzettingen	18
2.3 Starters en stopzettingen per gewest.....	19
2.4 Jobdynamiek bij starters en stoppers per gewest	21
3. Jobdynamiek in close-up	23
3.1 Uni- versus multiregionale ondernemingen per gewest	23
3.2 Grote versus kleine ondernemingen per gewest.....	25
3.3 De jobdynamiek binnen sectoren per gewest	28
4. Werknemersdynamiek in close-up	30
4.1 Instroom van jongeren versus ouderen in ondernemingen per gewest	30
4.2 Intredegraad in de arbeidsmarkt bij jongeren en uittredegraad uit de arbeidsmarkt bij ouderen	32
4.3 Voltijdse, deeltijdse aanwervingen en flexwerk	35
Bijlage	38

Dynam-Reg Release 2018 – Samenvatting

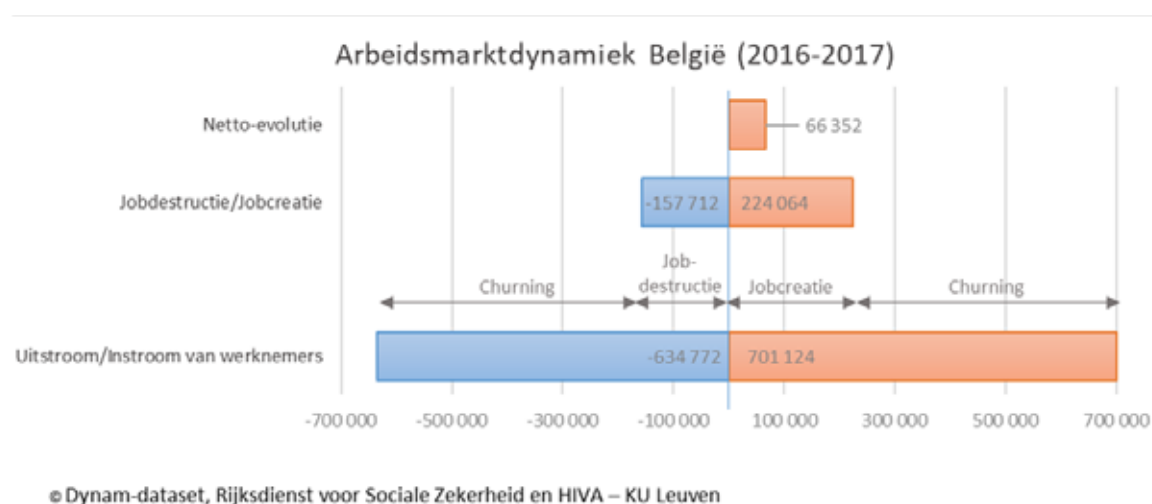
Jobcreatie op hoogste peil sinds 5 jaar, jobdestructie is terug op laagste peil van voor de crisis in 2008

In de periode 2016-2017 zijn er in België 224 064 jobs gecreëerd bij groeiende en startende ondernemingen, terwijl er 157 712 jobs zijn verdwenen bij krimpende en stoppende werkgevers. De netto-evolutie van +66 352 gaat dus gepaard met een veel grotere werkgelegenheidsdynamiek.

In 2017 bereikt de jobcreatie het peil van 57 extra jobs per 1 000 bestaande jobs. Daarmee zitten we op het hoogste peil sinds vijf jaar, het einde van de tweede crisisdip (2011-2013). Maar de jobcreatie evenaart nog niet het peil van net voor de crisis in 2008.

In dezelfde periode van 5 jaar sinds 2013, neemt de jobdestructie gestaag af. Voor België is daarmee het laagste peil bereikt van net voor de crisis (2008).

Niet alle aanwervingen zijn gelinkt aan de creatie van extra jobs, integendeel. Over alle ondernemingen samen was er over de periode van één jaar een instroom van 701 124 werknemers en een uitstroom van 634 772 werknemers. Deze werknemersdynamiek is ruim tien maal groter dan het netto-cijfer van +66 352 laat vermoeden. Daarmee vormt de netto-evolutie slechts het topje van de ijsberg.



Almaar meer werknemers komen in beweging in 2017

De aanwervingen op jaarbasis gaan eveneens in stijgende lijn. Ook veranderen meer werknemers van baan binnen het bestaande jobaanbod, d.i. het fenomeen van *churning* of jobrotatie. Naast jobcreatie is dat een tweede maatstaf voor de evolutie van de arbeidsmarkt: er wordt weer meer van baan veranderd zonder dat het echt nodig is vanuit de nieuw gecreëerde jobs. De stijging van de werknemers in beweging (in en uit de ondernemingen of vestigingen) tussen 2014 en 2017 is vooral gelegen aan de stijging in *churning*, en minder aan de bijgekomen jobs.

De gunstige conjunctuur zorgt er bovendien voor dat de voltijdse aanwervingen opnieuw in de lift zitten. Tussen 2014 en 2017 stijgt het aandeel voltijdse aanwervingen van 50,5% naar 52,2%, terwijl het aandeel deeltijdse aanwervingen daalt van 30,4% naar 28,2% en het relatieve belang van de speciale contracten (vooral uitzendwerk zit in deze categorie) eerder stabiel blijft rond 20%. De voltijdse en deeltijdse aanwervingen kunnen zowel contracten van onbepaalde duur als contracten van bepaalde duur zijn. Iemand die voltijds start bij een werkgever blijft gemiddeld langer aan de slag bij diezelfde werkgever dan iemand die deeltijds start.

De meeste aanwervingen gaan nog altijd naar de jongere leeftijdsgroepen tot 40 jaar. Tegelijk zet de lange-termijntrend zich door dat ouderen langer aan het werk blijven.

In elk van de drie gewesten is er een trend naar meer jobs en meer bewegingen van werknemers in en uit ondernemingen en vestigingen.

Arbeidsmarktdynamiek in het Brussels Gewest

In de ondernemingen en vestigingen gelegen in het Brussels Gewest, kwamen er in de periode 2016-2017 58 extra jobs bij per 1 000 bestaande jobs, tegenover 51 jobs die zijn verdwenen. Typisch voor het Brussels Gewest is dat de extra jobdynamiek gepaard gaat met een nog veel grotere dynamiek van werknemers die er hun werkplaats hebben. Deze werknemersdynamiek is met 104 815 aanwervingen ruim twintig maal groter dan het netto-cijfer (+4 591) laat vermoeden. De toename van 36 292 jobs in diezelfde periode verklaart slechts één derde van alle aanwervingen. Het aantal exits op jaarbasis bedraagt 97 852 werknemers en is voor slechts één derde gelieerd met een afname in het aantal jobs (min 31 701 jobs). Zowel de intredegraad bij jongeren als de uitredegraad bij ouderen ligt hier hoger in vergelijking met de andere gewesten. Opvallende trends voor de Brusselse arbeidsmarktdynamiek zijn de jongere instroom, het grotere aandeel startende werkgevers, en de sterkere groei van uniregionale ondernemingen in de industrie en de commerciële diensten.

In vergelijking met de andere gewesten is de startersgraad het hoogst in het Brussels Gewest

In het Brussels Gewest kwamen er in de periode 2016-2017 4 295 startende werkgevers bij, of een startersgraad van 13,6%. In dezelfde periode stopten 3 696 ondernemingen in het Brussels Gewest als werkgever, een percentage van 11,7%. Let wel, de start dan wel stopzetting als werkgever hoeft niet te betekenen dat de onderneming nieuw is of alle activiteiten stopzet (de onderneming kan blijven bestaan zonder personeel). Ondanks hun stijgend aantal blijft de bijdrage aan de jobtoename door starters beperkt (6 876 jobs of 18,9% van de jobtoename in het Brussels Gewest).

Het Brussels Gewest kent dus een hoge dynamiek van starters (13,6%) en stoppers (11,7%). Ter vergelijking, de startersgraad in het Waals Gewest bedraagt 12,4% en in het Vlaams Gewest 10,4%. En de stopzettingsgraden zijn 10,0% in het Waals Gewest en 8,9% in het Vlaams Gewest.

De jobtoename doet zich eerder voor bij de kleinere, uniregionale werkgevers

Bij de uniregionale ondernemingen in het Brussels Gewest is de jobcreatie toegenomen van 24 080 in 2014 naar 25 407 in 2017, terwijl de jobdestructie licht afneemt. Bij de grote vestigingen van multiregionale ondernemingen is er een trend naar minder dynamiek: de jobtoename verkleint van 13 505 in 2014 naar 10 885 in 2017, terwijl ook de jobafname verkleint van -16 162 naar -13 580.

De Brusselse heropleving van de arbeidsmarkt doet zich vooral voor in de industrie en de commerciële diensten. In de bouwsector zien we een sterke negatieve evolutie, maar het gaat wel om een zeer kleine sector. Ook de niet-commerciële diensten doen het minder goed in 2016-2017 in vergelijking met 2015-2016. Deze daling wordt vooral veroorzaakt door de daling van het aantal arbeidsplaatsen binnen openbaar bestuur en defensie.

Meer aanwervingen zijn voltijds

De werknemers die worden aangeworven zijn vooral tussen 25 en 49 jaar, meer bepaald tussen 25 en 30 jaar. In vergelijking met de andere gewesten gaat het meer om voltijdse aanwervingen, zowel bij mannen als vrouwen. En het Brussels Gewest kent ook het laagste aandeel van aanwervingen als uitzendkracht, als seizoenarbeider of als gelegenheidswerker.

Arbeidsmarktdynamiek in het Vlaams Gewest

In de ondernemingen en vestigingen gelegen in het Vlaams Gewest, kwamen er tussen juni 2016 en juni 2017 60 extra jobs bij per 1 000 bestaande jobs, tegenover 42 jobs die zijn verdwenen. Het resultaat is een sterke netto-groei van 18 extra jobs per 1 000 bestaande jobs. Dit gaat gepaard met een nog veel grotere dynamiek van werknemers die er hun werkplaats hebben. In de periode van 2014 tot 2015 waren er per 1 000 zittende werknemers in een onderneming of vestiging in het Vlaams Gewest 170 nieuwe werknemers bijgekomen. In 2016-2017 is dat aantal opgeklommen naar 185 aanwervingen per

1 000 zittende werknemers, meteen de sterkste prestatie van de drie gewesten in de periode van juni 2016 tot juni 2017. In totaal gaat het om 423 121 nieuwe werknemers die zijn aangeworven tussen juni 2016 en juni 2017. Het totaal aantal exits klokt af op 381 466 werknemers. De toename van 136 786 jobs in diezelfde periode verklaart slechts één derde van alle aanwervingen. Het aantal exits op jaarbasis is voor slechts één vierde gelieerd met een afname in het aantal jobs (min 94 782).

Meer starters, terwijl de jobs vooral toenemen bij de al langer bestaande kleine en middelgrote ondernemingen

Het aantal startende werkgevers in het Vlaams Gewest stijgt al 4 jaar op rij. We zien een grote stijging van 2015-2016 (13 541 starters) naar 2016-2017 (14 477 starters). Het aantal stoppers zat in een dalende trend gedurende 4 jaar, maar stijgt voor het eerst weer in 2016-2017 (van 12 070 in 2015-2016 naar 12 321 in 2016-2017). Netto (starters min stopzettingen als werkgever) resulteert dat in een sterke positieve evolutie.

Het aantal starters groeide gelijkmatig in 2015-2016 en in 2016-2017. Toch situeert de jobtoename bij starters zich vooral in 2015-2016. Niet zozeer de starters, maar wel de kleine en middelgrote ondernemingen zorgen voor de jobtoename in Vlaanderen. Bij de grote ondernemingen blijft de situatie van jaarlijkse jobtoename en jobafname stabiel sinds 2014. Bij de uniregionale werkgevers zien we een stijgende jobcreatie en een dalende jobdestructie. Voor de multiregionale werkgevers zien we het omgekeerde beeld: de jobtoename verkleint van 28 414 in 2014 naar 23 231 in 2017, terwijl de jobafname vermeerdert van -13 816 naar -16 333. De tewerkstelling in grote ondernemingen in Vlaanderen is in mindere mate geconcentreerd bij vestigingen van multiregionale ondernemingen.

Zowel industrie, bouw, commerciële diensten als niet-commerciële diensten gaan er netto op vooruit. In de industrie en de bouw wordt dit vooral gedreven door een dalende jobafname. Binnen de commerciële diensten zien we een stijging van de jobafname, onder invloed van een sterke daling van het aantal arbeidsplaatsen binnen de financiële dienstverlening.

Trage evolutie naar meer aanwerving van oudere leeftijdsgroepen

Door de gunstige conjunctuur en de demografische evolutie in Vlaanderen stromen geleidelijk ook iets meer ouderen boven 50 jaar in, terwijl het aanwervingspeil bij jongere leeftijdsgroepen (tot 40 jaar) hoog blijft.

In vergelijking met de andere gewesten gaat het bij de mannen iets minder om voltijdse aanwervingen: 60,8% in het Vlaams Gewest ten opzichte van 70,2% in het Brussels Gewest en 63,0% in het Waals Gewest. Het Vlaams Gewest kent ook het hoogste aandeel van aanwervingen als uitzendkracht, als seizoenarbeider of als gelegenheidswerker, zowel bij mannen als bij vrouwen. Zo zijn 28,0% van de mannelijke en 20,0% van de vrouwelijke aanwervingen in het Vlaams Gewest in een speciaal statuut, terwijl dit in het Brussels Gewest respectievelijk 9,0% en 8,1% bedraagt en in het Waals Gewest 18,2% en 10,4%.

Arbeidsmarktdynamiek in het Waals Gewest

In de ondernemingen en vestigingen gelegen in het Waals Gewest, kwamen er tussen juni 2016 en juni 2017 64 extra jobs bij per 1 000 bestaande jobs, tegenover 45 jobs die zijn verdwenen. Het resultaat is een sterke netto-groei van 19 extra jobs per 1 000 bestaande jobs, meteen de sterkste prestatie van de drie gewesten in de bestudeerde periode. Dit gaat gepaard met een nog veel grotere dynamiek van werknemers die er hun werkplaats hebben. In de periode van 2014 tot 2015 waren er per 1 000 zittende werknemers in een onderneming of vestiging in het Waals Gewest 148 nieuwe werknemers bijgekomen. In 2016-2017 is dat aantal opgeklommen naar 166 aanwervingen per 1 000 zittende werknemers. In totaal gaat het om 173 188 nieuwe werknemers die zijn aangeworven tussen juni 2016 en juni 2017. Het totaal aantal exits klokt af op 155 454 werknemers. De toename van 66 304 jobs in diezelfde periode verklaart slechts één derde van alle aanwervingen. Het aantal exits op jaarbasis is voor slechts één derde gelieerd met een afname in het aantal jobs (min 46 547 jobs).

Meer starters, die ook meer jobs creëren in vergelijking met de andere gewesten

Typisch voor het Waals Gewest is de sterke groei van starters en ook van jobs bij ondernemingen die starten als werkgevers. De meeste dynamiek doet zich voor bij de grote ondernemingen, ook in de industrie. Evenals in Vlaanderen is er een sterke terugval van jobs in de financiële sector.

In het Waals Gewest kwamen er in de periode 2016-2017 9 030 startende werkgevers bij, of een startersgraad van 12,4%. In dezelfde periode stopten 7 258 ondernemingen in het Waals Gewest als werkgever, een percentage van 10,0%. Ter herinnering, de start dan wel stopzetting als werkgever hoeft niet te betekenen dat de onderneming nieuw is of alle activiteiten stopzet. Ter vergelijking, de startersgraad in het Brussels Gewest bedraagt 13,6% en in het Vlaams Gewest 10,4%. De stopzettingsgraden zijn 11,7% in het Brussels Gewest en 8,9% in het Vlaams Gewest.

Het aantal starters stijgt al 4 jaar op rij. In de afgelopen twee jaar steeg het aantal van 8 175 in 2015-2016 naar 9 030 starters in 2016-2017. Het aantal stoppers daalt licht de afgelopen 4 jaar. Netto zien we een sterke positieve evolutie. Niet alleen het aantal starters groeide sterk sinds 2014-2015, ook de jobtoename steeg evenredig gedurende de twee voorgaande jaren, van +10 832 in 2014-2015 naar +13 429 in 2016-2017.

Anders dan in de andere gewesten zorgen ook de multiregionale en grotere werkgevers in het Waals Gewest voor een toename van jobs

De jobtoename bij de uniregionale werkgevers gaat in stijgende lijn, zoals in de andere gewesten. Er gaan jobs verloren, maar nog meer jobs komen er bij. Bij de vaak grote multiregionale ondernemingen en vestigingen in Wallonië neemt de stijging van het aantal jobs nog verder toe: van 11 389 in 2014 naar 13 361 in 2017, een trend die haaks staat op deze in de andere gewesten. De jobtoename gaat gepaard met een lichte daling van jobs die verdwijnen: van -10 442 in 2014 naar -9 355 in 2017.

De industrie, bouw en niet-commerciële diensten gaan er netto op vooruit. Deze stijging wordt vooral gedreven door een sterke jobtoename, minder door een daling in de jobafname. De commerciële diensten doen het minder goed in vergelijking met 2015-2016. We zien een dalende jobtoename en een stijgende jobafname. Vooral de financiële dienstverlening zorgt voor deze negatieve evolutie.

Trage evolutie naar meer aanwerving van oudere leeftijdsgroepen

Door de gunstige conjunctuur en de demografische evolutie in Wallonië stromen geleidelijk ook iets meer ouderen boven 50 jaar in, terwijl het aanwervingspeil bij jongere leeftijdsgroepen (tot 40 jaar) hoog blijft.

In vergelijking met de andere gewesten gaat het bij vrouwen meer om deeltijdse aanwervingen. Bij de mannen is het aandeel deeltijdse aanwervingen (18,8%) nagenoeg even groot als het aandeel dat start in een speciaal regime, d.i. als uitzendkracht, seizoenarbeider of gelegenheidswerker (18,2%).

1. Kerncijfers

In dit deel bespreken we de algemene trends van de Belgische en regionale arbeidsmarktdynamiek. Daarbij maken we onderscheid tussen het jobniveau, de mate waarin er bij de individuele ondernemingen arbeidsplaatsen bijkomen of verdwijnen, en het werknemersniveau (de mate waarin werknemers in- en uitstromen bij werkgevers zowel als gevolg van de verdwenen job, als om de nieuwe jobs in te vullen, maar ook om uitstromende werknemers te vervangen). Verder wordt ook het effect van die bewegingen op de regionale arbeidsmarkt bekeken, door de regionale toenames of afnames te meten.

1.1 Belgische arbeidsmarktdynamiek in een oogopslag

Cijfers over de toename of afname van jobs blijven doorgaans beperkt tot de netto-evolutie. Zo weten we uit de kwartaalstatistieken van de RSZ¹ dat de netto-tewerkstelling in 2017 is gegroeid met 66 352 eenheden. De Dynam en Dynam-Reg methodologie ontleedt dit cijfer naar zijn bruto-componenten op het niveau van respectievelijk Belgische ondernemingen en de (sub)regio's.

In de Dynam-cijfers zijn alle werkgevers (ondernemingen met loontrekkend personeel) opgenomen, zowel uit de private sector als uit de publieke sector.

*De tewerkstelling bij ondernemingen kan op jaarbasis groeien, krimpen of stabiel blijven. Wanneer een onderneming groeit of krimpt spreken we over **jobcreatie**, resp. **jobdestructie**. Door de jobcreatie bij alle groeiende werkgevers op te tellen, wordt de bruto-jobcreatie bekomen. De som van alle verdwenen jobs bij alle krimpende werkgevers is de bruto jobdestructie.*

De netto-evolutie van de tewerkstelling is het saldo tussen de gecreëerde jobs min de verdwenen jobs. Om deze netto-evolutie beter te kunnen begrijpen, is het dus van belang om niet enkel naar de evolutie van de jobcreatie te kijken, maar ook naar de evolutie van de jobdestructie.

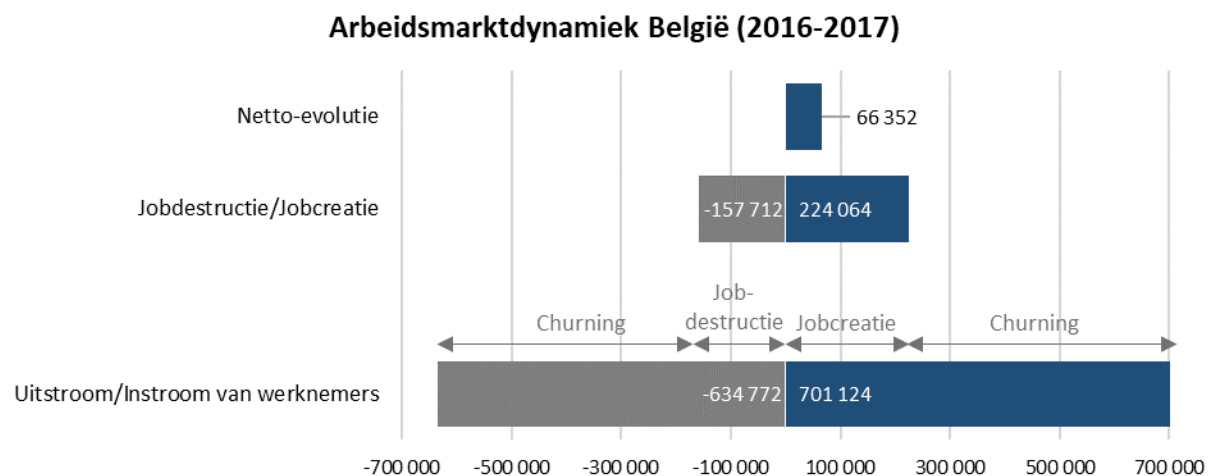
*De werknemersdynamiek beschouwt de individuele indienst- en uitdiensttredingen bij ondernemingen; de **in- en uitstroom** van werknemers. Bij het grootste deel van de bewegingen staat tegenover een uitstroom van een werknemer een instroom van een werknemer bij dezelfde onderneming. Dit kan aangeduid worden als een vervanging, maar niet noodzakelijk in dezelfde functie. We gebruiken in deze context het begrip "**churning**" of jobrotatie.*

In de periode 2016-2017 zijn er 224 064 jobs gecreëerd bij groeiende ondernemingen, terwijl er 157 712 jobs zijn verdwenen bij krimpende werkgevers. De netto-evolutie van +66 352 arbeidsplaatsen gaat dus gepaard met een veel grotere werkgelegenheidsdynamiek.

Niet alle aanwervingen zijn gelinkt aan nieuwe jobs, integendeel. Over alle ondernemingen samen was er over de periode van één jaar een instroom van 701 124 werknemers en een uitstroom van 634 772 werknemers. De werknemersdynamiek is dus ruim tien maal groter dan het netto-cijfer laat vermoeden. Daarmee vormt de netto-evolutie slechts het topje van de ijsberg, zoals blijkt uit figuur 1.

¹ RSZ – Brochures van de loontrekkende tewerkstelling, ook als tijdsreeks beschikbaar in <http://www.rsz.be/nl/statistieken/publicaties/snelle-ramingen-van-de-tewerkstelling>

Figuur 1 Lagen en componenten van de tewerkstellings- en werknemersdynamiek voor België (#, 2016-2017)

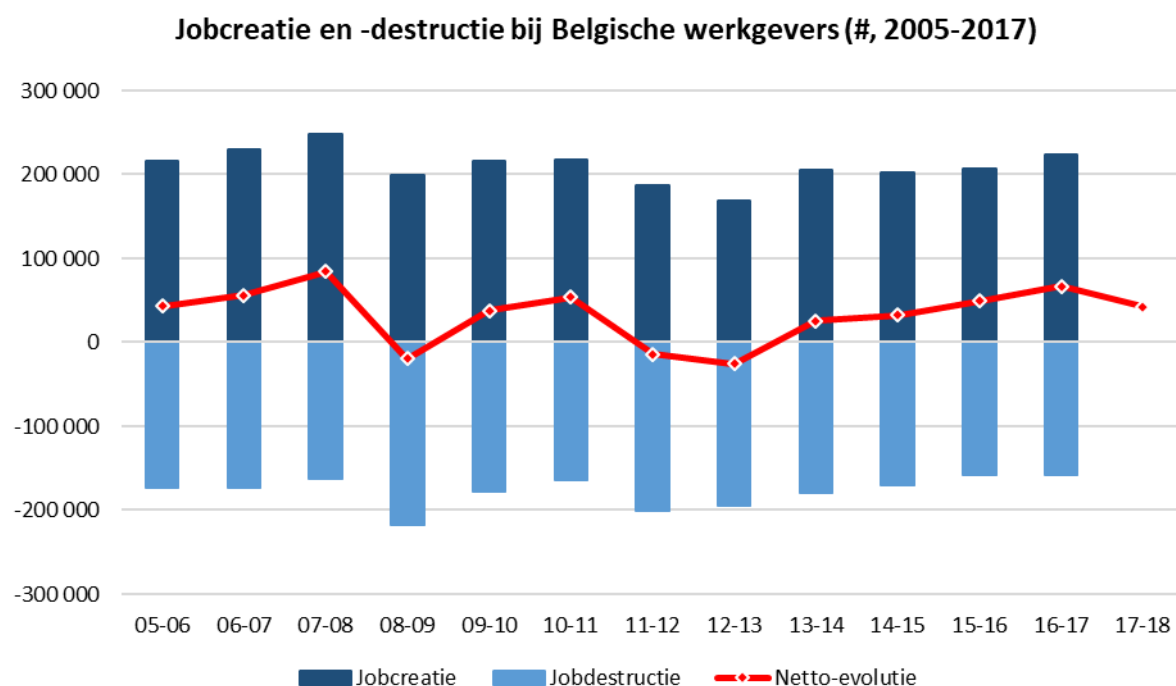


© Dynam-dataset, Rijksdienst voor Sociale Zekerheid en HIVA – KU Leuven

1.1.1 Jobdynamiek

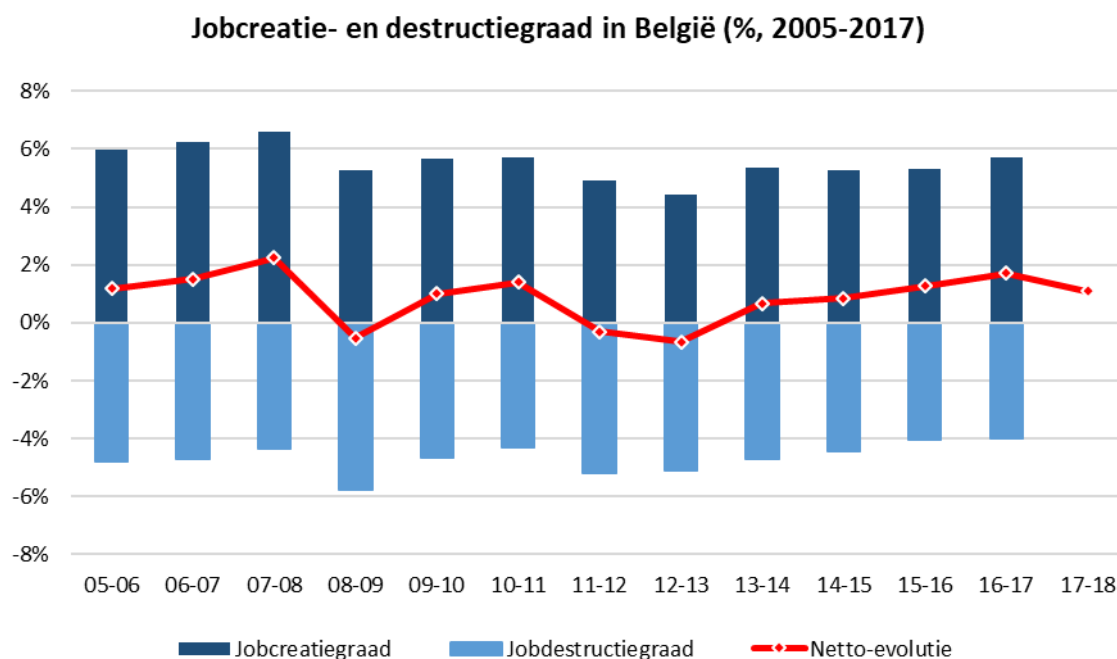
De tijdreeks voor de Belgische arbeidsmarktdynamiek, ontwikkeld in het kader van Dynam, start in 2005-2006. Figuur 2 en figuur 3 geven de bruto-componenten weer van de netto-evolutie (rode lijn) en van de jobcreatie en -destructie (balk boven en onder de middellijn) in Belgische ondernemingen, zowel in absolute als in relatieve termen, ten opzichte van het totaal aantal arbeidsplaatsen.

Figuur 2 Jobdynamiek op de Belgische arbeidsmarkt: jaar-op-jaar veranderingen 2005-2017 (#, RSZ incl. RSZPPO)



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

Figuur 3 Jobdynamiek op de Belgische arbeidsmarkt: jaar-op-jaar veranderingen 2005-2017
(%, RSZ incl. RSZPPO)



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

In de meeste jaren is de bovenste balk groter dan de onderste balk, of anders gezegd: het verlies van jobs bij krimpende ondernemingen wordt meer dan gecompenseerd door de nieuwe jobs bij groeiende ondernemingen en er komen dus netto jobs bij. Enkel voor de twee dips tijdens de recessie - in 2008-2009 en 2011-2013 - was de jobdestructie groter dan de jobcreatie. Sinds 2013 zien we jaar na jaar een gestaag stijgend aantal gecreëerde jobs, gepaard met een gestaag dalende omvang in verdwenen jobs.

Het meest recente jaar 2017 vormt een kentering. Voor het eerst wordt het saldo van jobgroei opnieuw meer aangedreven door de toename van het aantal gecreëerde jobs. In de voorgaande jaren was de netto-stijging van de tewerkstelling meer het gevolg van een jaar-op-jaar dalend aantal verdwenen jobs.

Ook relatief uitgedrukt is de trend voor 2017 positief. Voor het eerst in vijf jaar bereikt de jobcreatiegraad opnieuw een peil van 5,7%. Voor elke 1 000 bestaande jobs komen er 57 jobs bij. In het diepst van de crisis kwamen er niet meer dan 44 jobs bij per 1 000 bestaande jobs. Wel zitten we nog niet terug op het peil van 2007-2008, het jaar net voor het uitbreken van de crisis. Toen kwamen er 66 nieuwe jobs bij per 1 000 jobs.

Ook de jobdestructiegraad bevestigt de positieve trend. In 2017 zakt deze tot een historisch laag niveau van 4,0%. Per 1 000 bestaande jobs op de Belgische arbeidsmarkt verdwijnen er slechts 40 banen. Verschillende factoren spelen daarbij een rol. Langs de kant van de bedrijven is de golf van herstructureringen in de nasleep van de crisis gemilderd, langs de kant van de werknemers blijven oudere werknemers langer werken, waardoor de uitstroom vertraagt. Dit element wordt verder uitgediept in de laatste sectie.

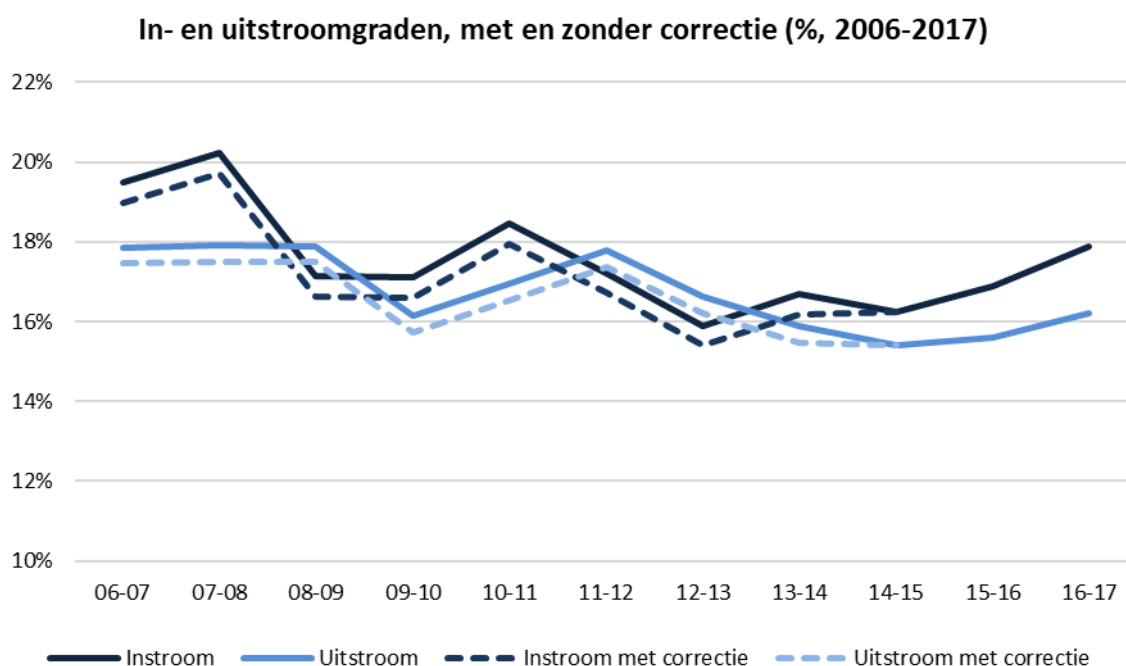
1.1.2 Werknemersdynamiek

Het grootste aantal bewegingen doet zich voor op het niveau van de werknemers die jaarlijks worden aangeworven en uitstromen. Figuur 4 geeft de in- en uitstroomgraden weer voor de periode 2006-2017.

De gegevens die we gebruiken om de in- en uitstroom van werknemers te berekenen, vertonen een breuk tussen de periodes 2013-2014 en 2014-2015. Zo bevatten de cijfers vanaf 2014 de werkgelegenheid van alle aan de Belgische sociale zekerheid onderworpen werkgevers inclusief de lokale overheden (plaatselijke en provinciale overheden; RSZPPO). De tijdreeks tot 2014 daarentegen is exclusief lokale overheden. Hierdoor worden de instroom- en uitstroomgraden voor de werknemersdynamiek in de jaren 2006 tot 2014 licht overschat.

Om een lange termijn evolutie van in- en uitstroom te kunnen bekomen, werden correcties uitgevoerd op de cijfers van 2006-2014. De grootte van de benodigde correctie werd berekend met behulp van de jaar-op-jaar verandering in 2014-2015. Voor deze periode zijn gegevens voorhanden inclusief en exclusief de lokale overheden. Uit de analyse bleek dat de indicatoren voor de instroom met 0,5 procentpunt worden overschat, en de indicatoren voor de uitstroom met 0,4 procentpunt. Om de vergelijking over de tijd meer accuraat te maken is deze correctie toegepast op de oorspronkelijke gegevens van 2006-2014 (verschil tussen oorspronkelijke cijfers en gecorrigeerde cijfers). Beide cijferreeksen worden hieronder gerapporteerd.

Figuur 4 In- en uitstroomgraad, met en zonder correctie, in Belgische ondernemingen (% , 2006-2017)



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

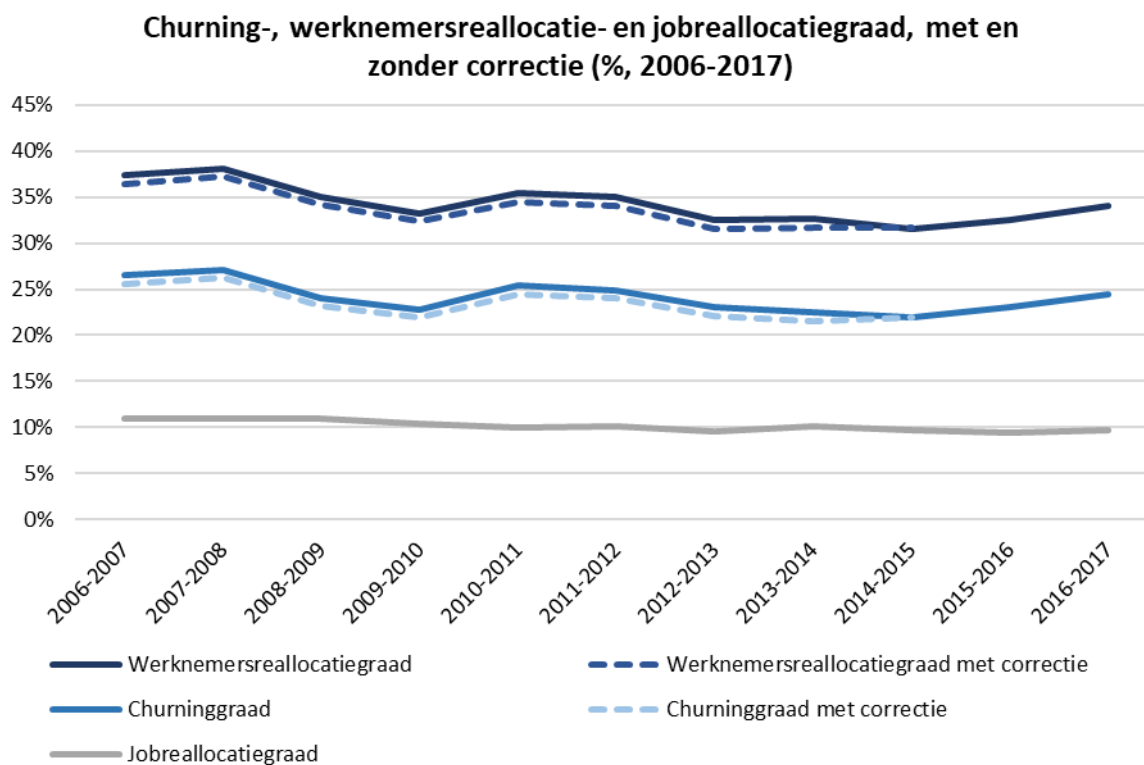
De instroomgraad in de periode 2016-2017 bedraagt 17,9%, terwijl de uitstroomgraad afklokt op 16,2% (figuur 5). Beide zijn fors gestegen in de afgelopen jaren ⁽²⁾. Bovendien gaat de jaarlijkse stijging van de instroomgraad gepaard met een stijgende jobcreatie (zie figuur 5). Vervolgens valt op dat ook de uitstroomgraad jaarlijks stijgt, ondanks de geobserveerde daling in jobdestructie.

De verklaring voor het fenomeen van stijgende uitstroom in combinatie met minder jobdestructie ligt bij het fenomeen van *churning* in ondernemingen. De werknemersdynamiek (of ook de in- en uitstroom) bestaat namelijk uit twee componenten: de werknemersdynamiek als gevolg van de groei of krimp van

² Indien rekening gehouden wordt met de correcties, stijgt de instroomgraad zelfs 4 jaar op rij.

ondernemingen of vestigingen (ook de reallocatie van jobs genoemd) en deze als gevolg van jobrotatie binnen het bestaande jobaanbod (churning). Figuur 5 toont duidelijk aan dat de stijging van in- en uitstroom tussen 2014 en 2017 vooral gelegen is aan een stijging in churning, en minder aan een verandering op het niveau van de jobdynamiek ⁽³⁾.

Figuur 5 De evolutie van churning en jobreallocatie, met en zonder correctie, in Belgische ondernemingen (% , 2006-2017)



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

Net zoals de jobcreatie bevinden de aanwervingen zich nog niet op het niveau van 2007-2008. Aanwervingen worden voor een belangrijk deel gestuwd doordat werknemers van baan veranderen. Bij een opgaande conjunctuur verwachten we meer churning. Een groter jobaanbod biedt immers meer kansen op een betere job waardoor werknemers met meer vertrouwen nieuwe horizonten opzoeken. Hierdoor moeten werkgevers dan weer vaker op zoek naar vervangers voor deze werknemers. Ondanks de geobserveerde stijging in churning van de afgelopen vier jaren (gecorrigeerd), bereikt ook de churninggraad in 2016-2017 (24,4%) nog niet het niveau van voor de crisis (27,1% in 2007-2008).

Samenvattend, over een periode van de afgelopen twaalf jaar kent de Belgische arbeidsmarkt een gestaag stijgende trend van jobcreatie en churning. Maar voor geen van beide fenomenen is het peil van voor de crisis in 2008 helemaal hersteld. Wel is het jobverlies teruggedrongen tot op het niveau van voor de crisis.

³ De figuur toont ook de reallocatie van de werknemers, dit is de som van alle in- en uitstroombewegingen.

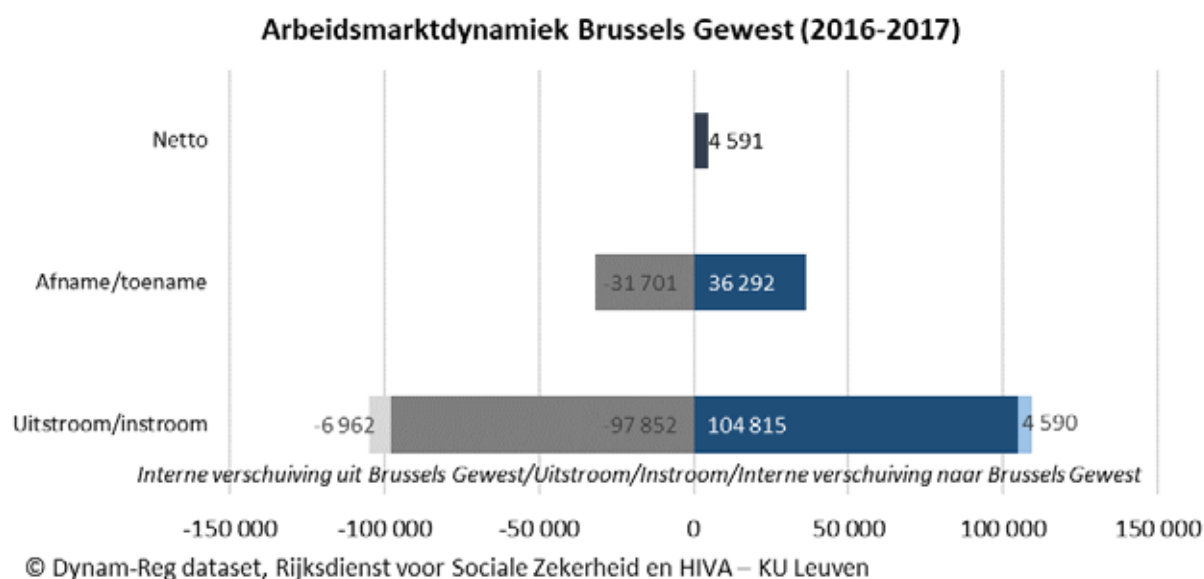
1.2 Regionale arbeidsmarktdynamiek in een oogopslag

Dynam-Reg focust op de dynamiek per gewest, berekend vanuit het vestigingsniveau van ondernemingen. Sinds 2014 beschikt de RSZ over volledige en accurate gegevens voor de werkplaats waar of van waaruit werknemers zijn gelokaliseerd.

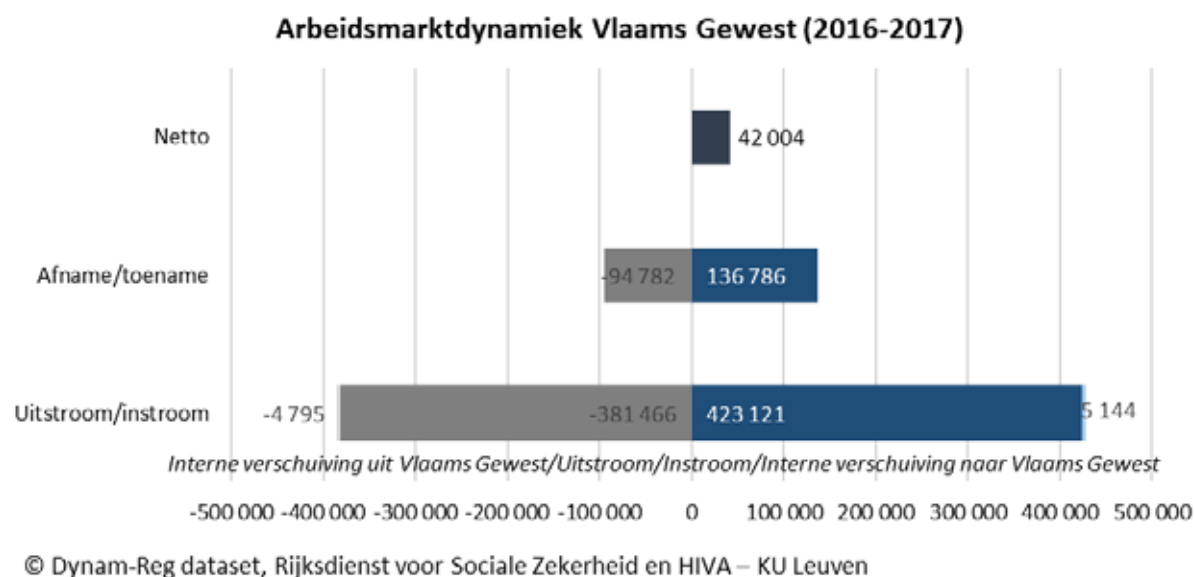
*De tewerkstelling bij vestigingen van ondernemingen kan op jaarbasis groeien, krimpen of stabiel blijven. Wanneer een vestiging groeit of krimpt (ongeacht of de onderneming groeit of krimpt), duiden we dit aan met (lokale) **toename** resp. **afname** van de tewerkstelling, te onderscheiden van jobcreatie en –destructie op het ondernemingsniveau. Een vestiging kan groeien doordat er meer werknemers in de vestiging instromen dan er werknemers uitstromen, maar ook doordat er werknemers binnen de onderneming verschuiven vanuit een andere vestiging. De arbeidsdynamiek op Gewestelijk niveau vat het geheel van deze bewegingen.*

Per gewest is er een positieve dynamiek van meer jobs en meer in- en uitstroom van werknemers. Maar het patroon verschilt wel van gewest tot gewest. Figuur 6, figuur 7 en figuur 8 geven de ijsberggrafiek weer voor de tewerkstelling in respectievelijk het Brussels, Vlaams en Waals Gewest, voor de periode 2016-2017. Tabel 1, tabel 2 en tabel 3 geven de kerncijfers weer per gewest voor respectievelijk 2016-2017, 2015-2016 en 2014-2015.

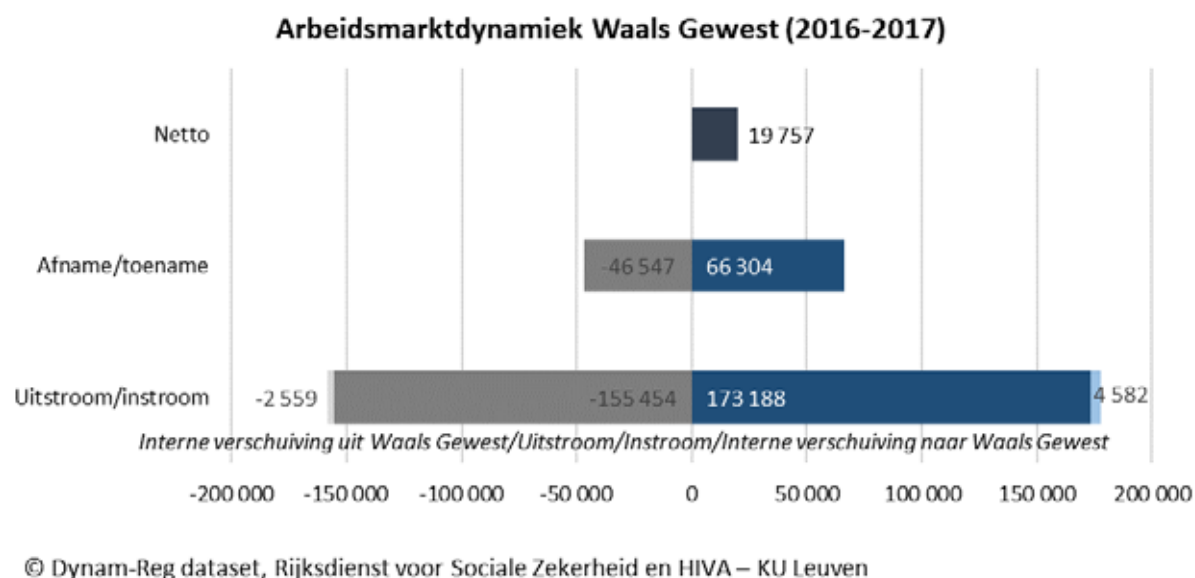
Figuur 6 Lagen en componenten van de tewerkstellings- en werknemersdynamiek voor het Brussels Gewest (2016-2017)



Figuur 7 Lagen en componenten van de tewerkstelling- en werknemersdynamiek voor het Vlaams Gewest (2016-2017)



Figuur 8 Lagen en componenten van de tewerkstellings- en werknemersdynamiek voor het Waals Gewest (2016-2017)



Tabel 1 Regionale tewerkstellingsdynamiek (# en %, 2016-2017)

Gewest	Netto evolutie	Toename	Afname	Instroom	Interne verschuiving naar gewest	Uitstroom	Interne verschuiving uit gewest
BHG	4 591	36 292	31 701	104 815	4 590	97 852	6 962
Vlaams Gewest	42 004	136 786	94 782	423 121	5 144	381 466	4 795
Waals Gewest	19 757	66 304	46 547	173 188	4 582	155 454	2 559
<i>Totaal (BE)</i>	<i>66 352</i>	<i>224 064</i>	<i>157 712</i>	<i>701 124</i>	<i>14 316</i>	<i>634 772</i>	<i>14 316</i>

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

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

Tabel 2 Regionale tewerkstellingsdynamiek (# en %, 2015-2016)

Gewest	Netto evolutie	Toename	Afname	Instroom	Interne verschuiving naar gewest	Uitstroom	Interne verschuiving uit gewest
BHG	743	34 833	34 090	99 449	5 480	96 213	7 973
Vlaams Gewest	32 744	128 757	96 013	397 458	6 176	364 880	6 010
Waals Gewest	15 892	59 672	43 780	159 248	4 428	145 683	2 101
<i>Totaal (BE)</i>	<i>49 379</i>	<i>206 897</i>	<i>157 518</i>	<i>656 155</i>	<i>16 084</i>	<i>606 776</i>	<i>16 084</i>

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

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

Tabel 3 Regionale tewerkstellingsdynamiek (# en %, 2014-2015)

Gewest	Netto evolutie	Toename	Afname	Instroom	Interne verschuiving naar gewest	Uitstroom	Interne verschuiving uit gewest
BHG	2 098	37 688	35 590	97 726	6 470	93 228	8 870
Vlaams Gewest	24 320	127 344	103 024	377 033	8 676	355 358	6 031
Waals Gewest	6 251	55 406	49 155	150 409	4 837	143 913	5 082
<i>Totaal (BE)</i>	<i>32 669</i>	<i>202 526</i>	<i>169 857</i>	<i>625 168</i>	<i>19 983</i>	<i>592 499</i>	<i>19 983</i>

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

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

Het vertrekpunt is de reeds gekende positieve netto-evolutie van de regionale tewerkstelling (linkerkolom van de tabel). Deze netto-evolutie is de resultante van twee onderliggende bruto-componenten: de toename en de afname van jobs. Of er sprake is van een regionale toe- of afname hangt af van de in- en uitstroom van werknemers in deze vestigingen en van de interne verschuivingen van werknemers tussen vestigingen (d.i. binnen een onderneming) die zijn gelegen in een ander gewest ⁽⁴⁾.

Relatief gezien is de toename van de tewerkstelling het grootst in het Waals Gewest met 6,4% (op een totaal van 1 043 958,5 arbeidsplaatsen), ten opzichte van 6,0% (op een totaal van 2 281 179) in het Vlaams Gewest en 5,8% (op een totaal van 622 133,5) in het Brussels Gewest. In vergelijking met de voorgaande periode gaat de bruto-toename in elk gewest in stijgende lijn. Voor de bruto-afname verschilt het beeld per gewest. In het Brussels Gewest en het Vlaams Gewest gaan er minder jobs verloren. Maar in het Waals Gewest daarentegen is er een lichte stijging van de jobafname t.o.v. 2015-2016, van 4,3% naar 4,5%.

De werknemersdynamiek is het hoogst in het Vlaams Gewest, met een instroom van 185 per 1 000 werknemers en een uitstroom van 167 per 1 000 werknemers. De instroom in het Waals en Brussels Gewest is gelijkaardig (respectievelijk 166 en 168 werknemers op 1 000). De uitstroom in het Waals Gewest is dan weer lager (149 per 1 000 werknemers tov 157 in het Brussels Gewest). Bij de drie gewesten nemen in 2016-2017 zowel de instroom als de uitstroom toe ten opzichte van 2015-2016. Opnieuw wijst de verminderde afname van arbeidsplaatsen en de stijgende in- en uitstroom op een verhoogde churning in elk van de gewesten. Het saldo van in- en uitwaartse verschuivingen in het Brussels Gewest komt, net als vorig jaar, grotendeels het Waals Gewest ten goede.

⁴ Indien we de interne verschuivingen niet meetellen, zouden we een netto-evolutie zien gelijk aan het verschil tussen in- en uitstroom. Hieruit blijkt duidelijk dat het verschil tussen toe- en afname (de netto-evolutie) niet gelijk is aan het verschil tussen in- en uitstroom. Dit is logisch gezien er op het regionale niveau niet enkel dynamieken binnen maar ook tussen gewesten optreden.

2. Werkgeversdynamiek in close-up

De arbeidsmarktdynamiek staat of valt bij bedrijven en organisaties die komen en gaan. Dat is de werkgeversdynamiek op de arbeidsmarkt. We beschouwen in deze sectie de evolutie van het aantal startende en stoppende werkgevers en het effect daarvan op de tewerkstelling.

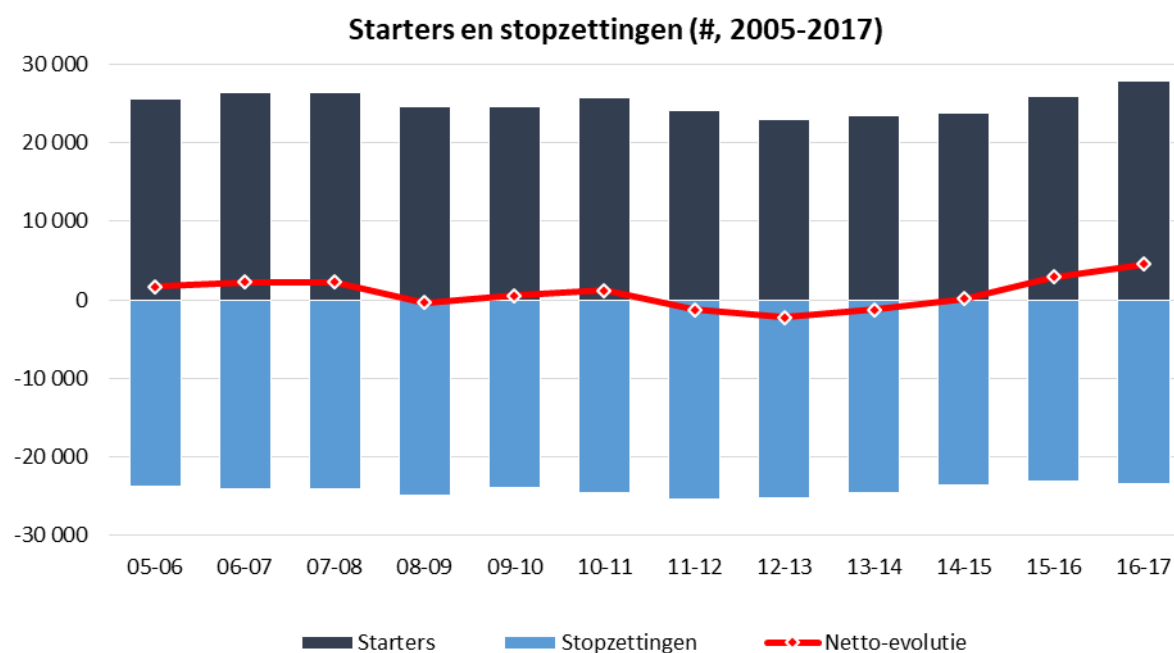
2.1 Starters en stopzettingen als werkgever

Onder **starters** wordt verstaan, de ondernemingen die voor het eerst, of na een periode van minstens een jaar zonder tewerkstelling, opnieuw werknemers aanwerven. **Stopzettingen** betreffen de ondernemingen die gedurende een periode van minstens een jaar geen personeel meer aanhouden. Een start of stopzetting als werkgever hoeft niet samen te vallen met de start of stopzetting van de activiteiten als onderneming. Ondernemingen kunnen ook (tijdelijk) geen personeel hebben.

Eigen aan de Dynam-methodologie is dat start en/of stopzetting als werkgever als gevolg van een fusie, overname, splitsing of verandering van ondernemingsnummer worden uitgesloten. De exacte definitie van starters en stopzettingen is te lezen in de bijlage, of op dynamstat.be/methodologie.

Zoals figuur 9 laat zien, is in de periode 2016-2017 het aantal starters op de Belgische arbeidsmarkt fors gestegen, terwijl het aantal stopzettingen stabiel bleef. Bekijken we dit procentueel, ten opzichte van het totaal aantal actieve werkgevers (figuur 10), dan zien we een vergelijkbaar beeld. Dit resulteert vanzelfsprekend in een positief saldo.

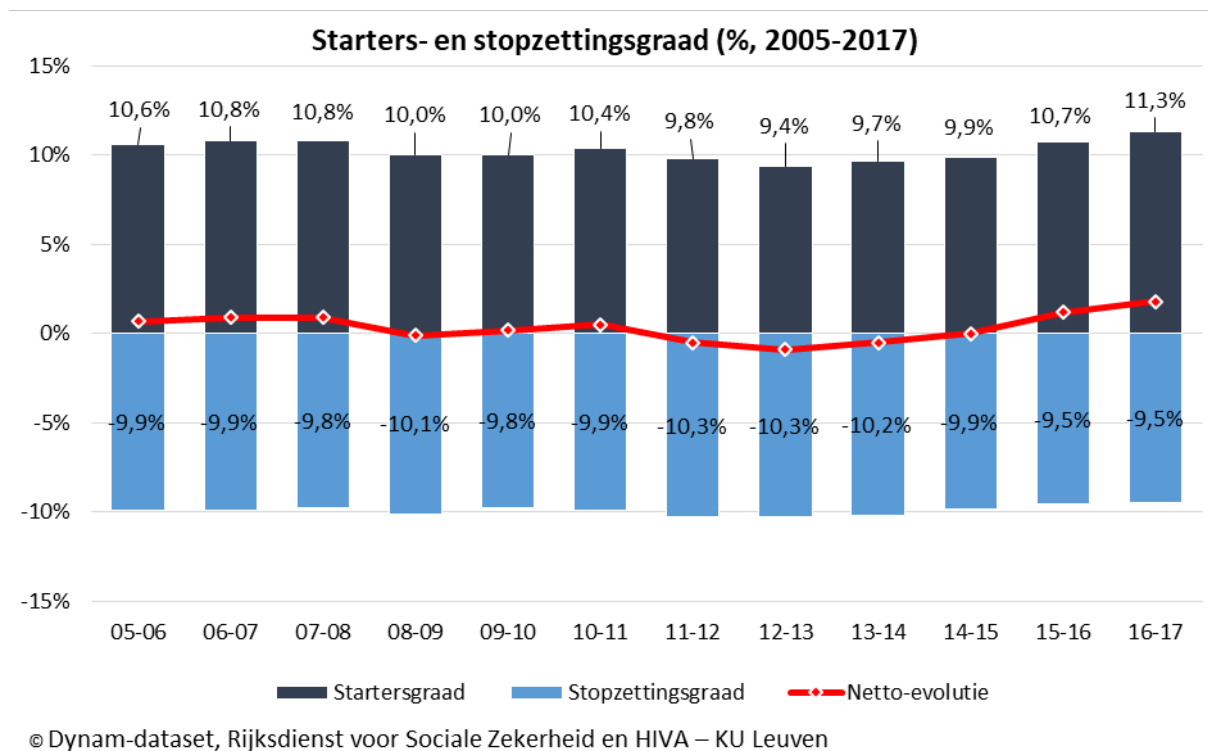
Figuur 9 Werkgeversdynamiek: starters en stopzettingen van werkgevers (#, 2005-2017)



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

In 2017 bedraagt het aantal startende werkgevers 27 910 (of 11,3%) op een totaal van 247 072 werkgevers. Met dat cijfer bereikt de werkgeversdynamiek opnieuw het peil van de periode 2006-2008, net voor de financiële crisis. Het aantal stopzettingen als werkgever ligt in 2017 op een historisch laag niveau: in totaal stelden er 23 400 werkgevers geen personeel meer tewerk (of 9,5% van het totaal aantal ondernemingen).

Figuur 10 Werkgeversdynamiek: starters- en stopzettingen van werkgevers (% , 2005-2017)



2.2 Jobdynamiek bij starters en stopzettingen

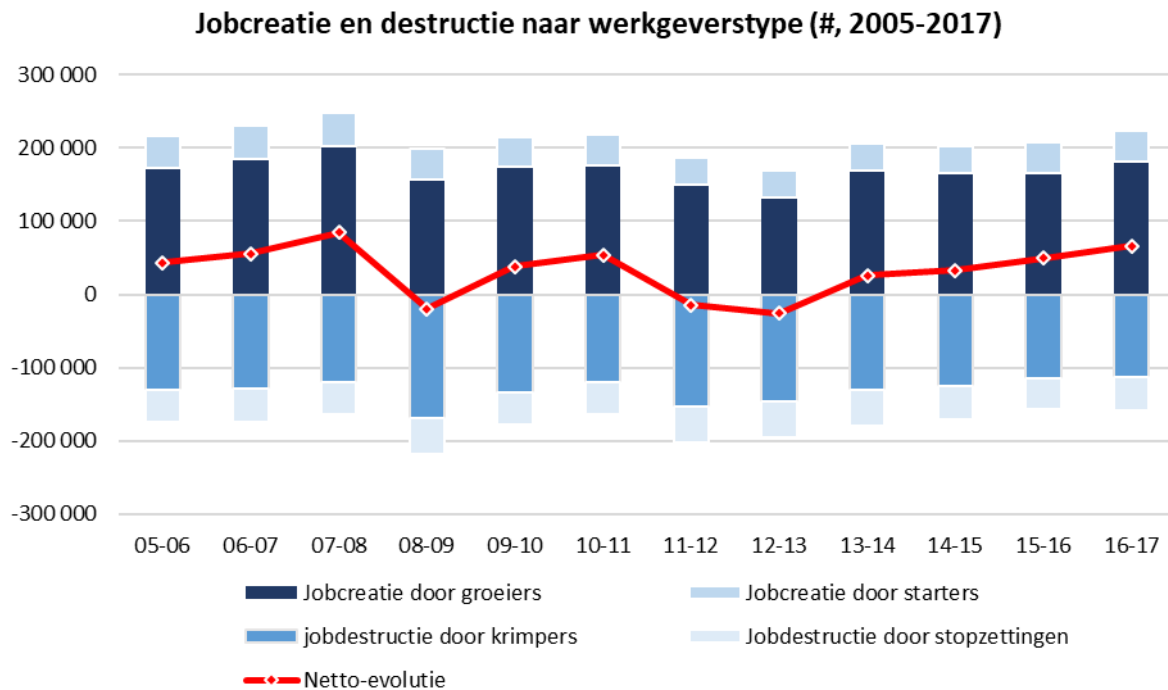
In het beleid worden maatregelen genomen om starters te ondersteunen. Maar in welke mate dragen deze nieuwe, startende werkgevers bij tot de jobcreatie? Anderzijds wordt bij jobdestructie vaak gekeken naar grote stopzettingen en faillissementen. Maar wat is het aandeel van stopzettingen in de verdwenen jobs?

De creatie van jobs doet zich voor bij ofwel groeiende, ofwel startende werkgevers, net zoals de jobdestructie zich voordoet bij ofwel krimpende ondernemingen ofwel stopzettingen als werkgever. In figuur 11 wordt de evolutie van de jobcreatie en -destructie uitgesplitst over startende en groeiende ondernemingen enerzijds en stoppende en krimpende ondernemingen anderzijds. Daaruit blijkt dat het vooral de al langer bestaande, groeiende ondernemingen zijn die zorgen voor de aangroei van jobs. Het aantal gecreëerde jobs bij startende werkgevers kent de laatste jaren ook wel een positieve trend, van 36 061 jobs in 2012-2013 tot 43 107 in 2016-2017.

Bekijken we de jobcreatie bij de startende werkgevers relatief, ten opzichte van het totaal aantal arbeidsplaatsen, dan vertaalt de toename van startende werkgevers zich niet in een stijgende jobcreatiegraad. In 2016-2017 werden er op 1 000 arbeidsplaatsen 57 jobs gecreëerd, waarvan 46 bij bestaande en 11 bij startende werkgevers. Dit laatste aandeel bleef de laatste jaren echter stabiel, terwijl de jobcreatiegraad bij groeiende werkgevers met 4,6% op het hoogste peil zit sinds 2010-2011. Enkel in de periode 2005-2008 viel er een hogere jobcreatiegraad op te tekenen bij de zittende werkgevers.

Er is in absolute termen een lichte stijging van het aantal verloren arbeidsplaatsen bij stoppende werkgevers ten opzichte van het voorgaande jaar, maar procentueel gezien, opnieuw ten opzichte van het totaal aantal jobs, blijft de destructiegraad stabiel op 11 verloren jobs per 1 000 arbeidsplaatsen. Ook de jobdestructie bij bestaande, krimpende werkgevers blijft stabiel.

Figuur 11 Jobdynamiek op de Belgische arbeidsmarkt naar type onderneming (2005-2017)



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

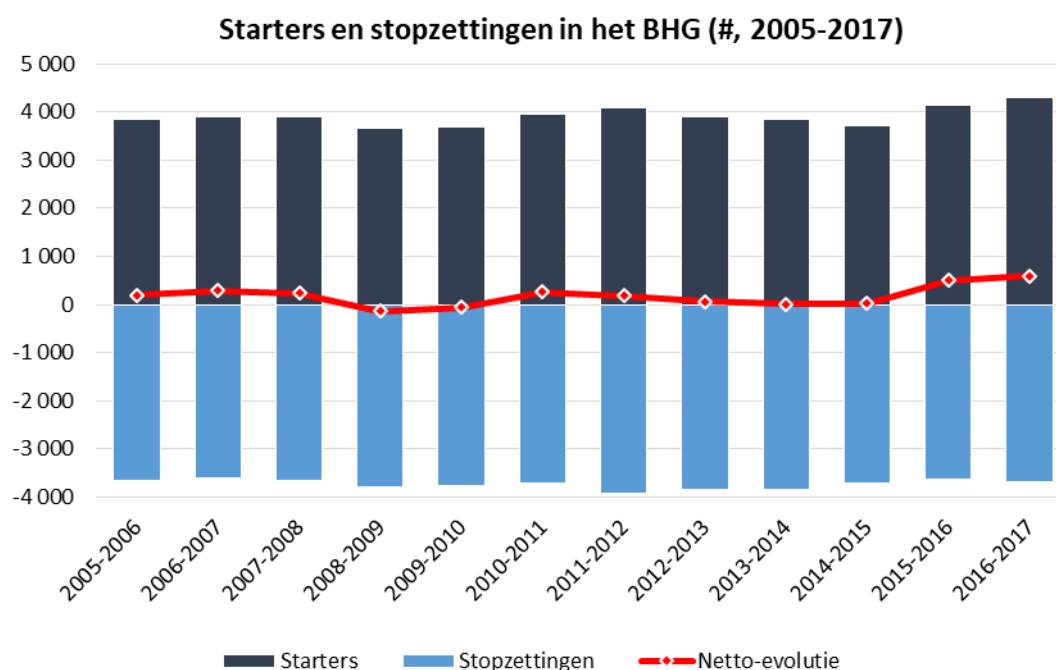
2.3 Starters en stopzettingen per gewest

Een gelijkaardige analyse als hierboven kan op het niveau van de gewesten gemaakt worden. De Dynam gegevens bevatten momenteel geen informatie over het aantal startende en stoppende *vestigingen* in elk gewest. Er is echter wel zicht op de startende en stoppende uniregionale werkgevers. Dit zijn werkgevers die slechts in één enkel gewest actief zijn. Van deze starters kunnen we met andere woorden met zekerheid de locatie bepalen. Daarnaast zijn er ook ondernemingen die starten als werkgever in verschillende gewesten. Deze zijn niet toe te schrijven aan één gewest, maar aangezien het aantal te verwaarlozen is, worden ze verder niet in aanmerking genomen.

Figuur 12, figuur 13 en figuur 14 vatten de evolutie in aantal starters en stopzettingen in één beeld. Globaal beschouwd is de evolutie in de drie gewesten gelijk: sinds het einde van de tweede crisisdip is er netto een aangroei van het aantal startende werkgevers.

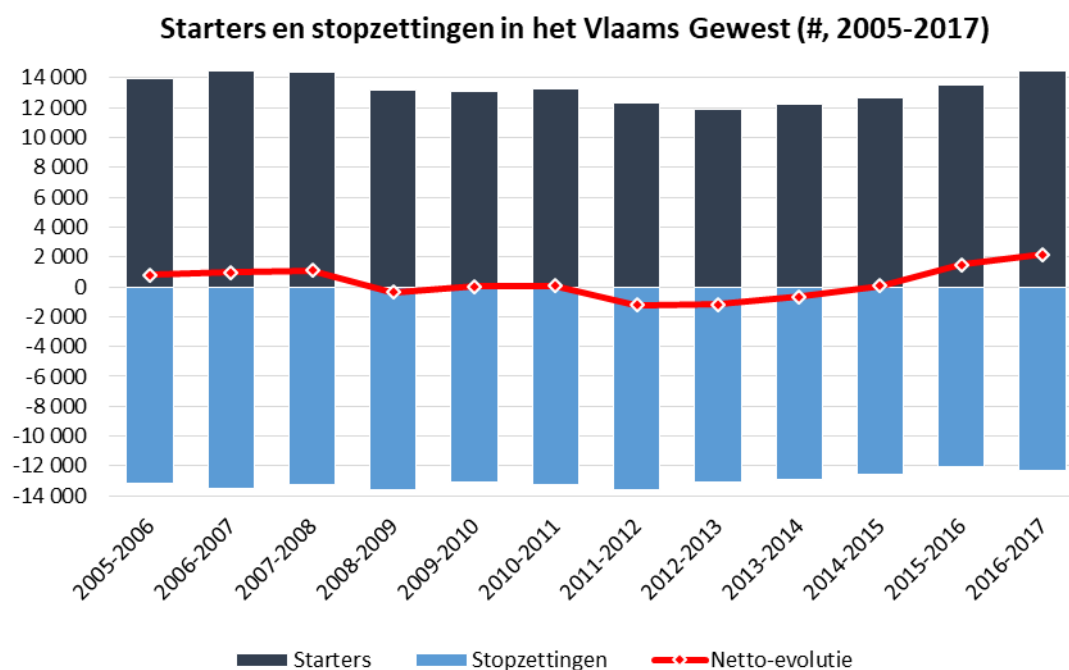
In het Brussels Gewest kwamen er in 2016-2017 op één jaar 4 295 werkgevers bij, ten opzichte van 14 477 in het Vlaams en 9 030 in het Waals Gewest. Vergeleken met het totaal aantal actieve (uniregionale) ondernemingen in elk van de gewesten is de startersgraad in het Brussels Gewest het hoogst (13,6%), ten opzichte van 10,4% in het Vlaams en 12,4% in het Waals Gewest. In dezelfde periode stopten 3 696 ondernemingen in het Brussels Gewest als werkgever, een percentage van 11,7%, ten opzichte van 12 321 in het Vlaams en 7 258 in het Waals Gewest (of respectievelijk 8,9% en 10%). Het Brussels Gewest kent dus een hoge dynamiek van starters en stoppers. Ook het Waals Gewest heeft een hoge startersgraad; de dynamiek in het Vlaams Gewest is lager, zowel wat de starters als de stopzettingen betreft.

Figuur 12 Starters en stopzettingen van werkgevers in het Brussels Gewest (#, 2005-2017)



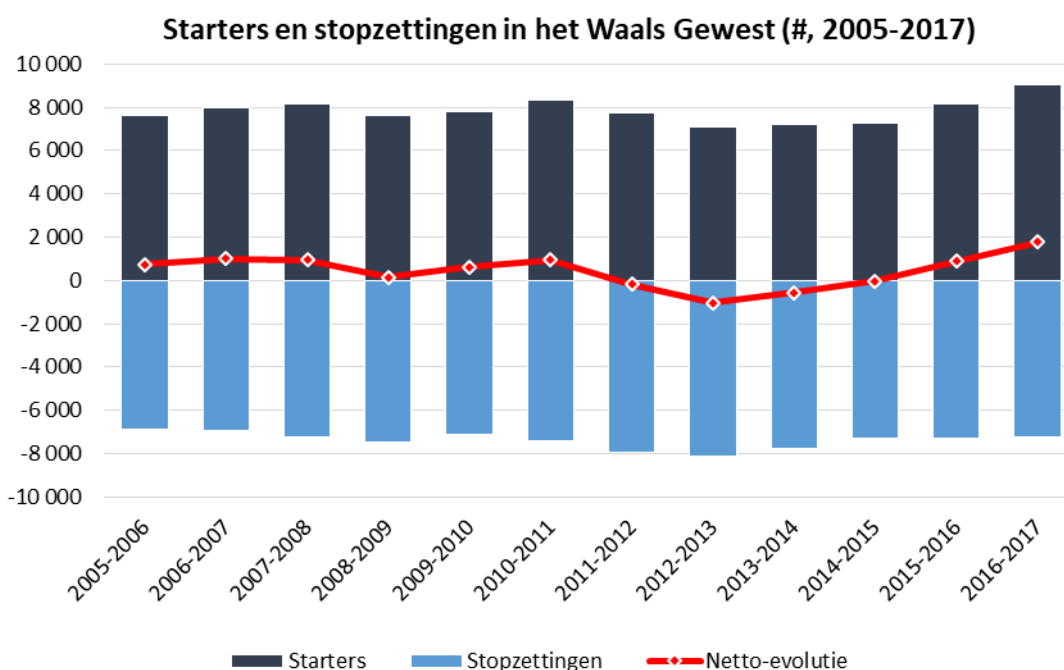
© Dynam-Reg dataset, Rijksdienst voor Sociale Zekerheid en HIVA – KU Leuven

Figuur 13 Starters en stopzettingen van werkgevers in het Vlaams Gewest (#, 2005-2017)



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

Figuur 14 Starters en stopzettingen van werkgevers in het Waals Gewest (#, 2005-2017)



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

2.4 Jobdynamiek bij starters en stoppers per gewest

Net zoals we in een vorige paragraaf de jobdynamiek binnen Belgische startende en stoppende werkgevers hebben geduid, is het mogelijk om de regionale toe- of afname van jobs aan de werkgevers in de regio's te linken. Een toename van de regionale tewerkstelling zit ofwel bij vestigingen van reeds actieve werkgevers die uitbreiden, of bij de opstart van werkgevers in de regio's. Een afname van de regionale tewerkstelling impliceert ofwel een krimp binnen vestigingen van nog steeds actieve werkgevers, of een stopzetting van een werkgever in de regio. Met de Dynam-Reg cijfers kunnen we de tewerkstelling bij startende of stoppende werkgevers actief in meerdere gewesten wel in elke regio plaatsen. De cijfers omvatten dus alle startende en stoppende ondernemingen, zowel uni- als multiregionaal, voor de jaren 2014 tot 2017. Daarnaast plaatsen we de jobtoename of –afname bij groeiende of krimpende vestigingen opnieuw in een uni- of multiregionale context.

In welke mate zorgen de startende werkgevers voor een evenredige toename in jobs? Tabel 4 geeft het groeiritme weer van starters per gewest tussen 2014 en 2017. Wat opvalt is dat het groeiritme van jobtoename bij starters beperkter blijft dan het groeiritme in het aantal starters.

Tabel 4 Evolutie in het aantal starters en in de jobtoename bij starters per gewest (# en groeifactoren, 2014-2017)

		2014-2015	2015-2016	2016-2017
BHG	Aantal starters	3729	4142	4295
	Groeifactor aantal starters tov jaar voordien		11,08%	3,69%
	Jobtoename bij starters	6533	6690	6876
	Groeifactor jobtoename bij starters tov jaar voordien		2,40%	2,78%
Vlaams Gewest	Aantal starters	12669	13541	14477
	Groeifactor aantal starters tov jaar voordien		6,88%	6,91%
	Jobtoename bij starters	20435	22316	22802
	Groeifactor jobtoename bij starters tov jaar voordien		9,20%	2,18%
Waals Gewest	Aantal starters	7247	8175	9030
	Groeifactor aantal starters tov jaar voordien		12,81%	10,46%
	Jobtoename bij starters	10832	12049	13429
	Groeifactor jobtoename bij starters tov jaar voordien		11,24%	11,45%

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

In het Brussels Gewest is het aantal starters vooral gegroeid in 2015-2016. Het aantal gecreëerde jobs bij die starters bleef evenwel beperkter, gelet op de discrepantie tussen beide groeifactoren. Het Waals Gewest kent gedurende twee opeenvolgende jaren een forse groei in het aantal starters, en ook de jobtoename zet zich door aan een zelfde groeitempo. In het Vlaams Gewest is de stijging in het aantal starters gespreid over twee opeenvolgende jaren, met aanvankelijk een hogere jobtoename. Al bij al blijft in de drie gewesten de jobgroei bij starters beperkt als we deze vergelijken met de jobgroei bij zittende werkgevers. De jobs nemen toe doordat er meer starters zijn, eerder dan door snelle doorgroei bij starters.

3. Jobdynamiek in close-up

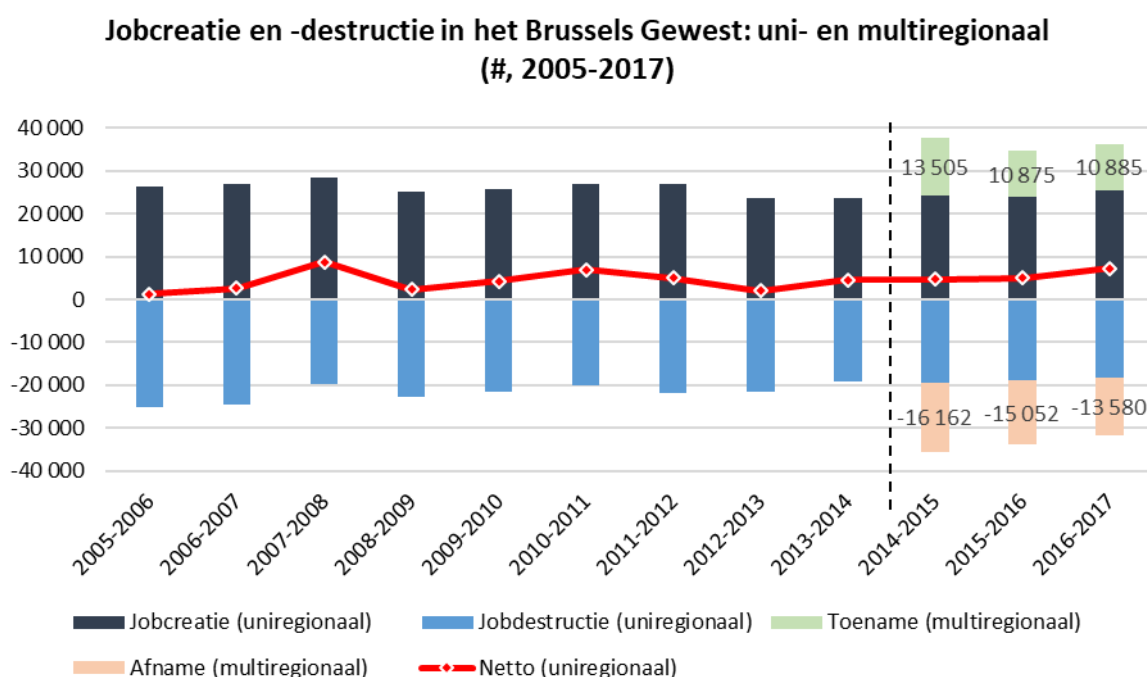
In dit hoofdstuk bekijken we de jobdynamiek in meer detail, dit is de dynamiek van bijgekomen en verdwenen jobs over de periode van een jaar. De groei of krimp in tewerkstelling binnen elke onderneming wordt bepaald als het verschil tussen de aanwervingen en de exits in deze onderneming of vestiging. Het gaat dus over een saldo van jobs, en deze kunnen dus niet toegewezen worden aan individuele werknemers(kenmerken), maar wel aan karakteristieken van bedrijven en organisaties. Zo is het mogelijk om een meer gedetailleerd beeld van de jobdynamiek op te stellen naar locatie, naar ondernemingsgrootte en naar activiteit.

3.1 Uni- versus multiregionale ondernemingen per gewest

In welke mate wordt de groei of het verlies van jobs gekleurd door de eigen dynamiek binnen elk gewest? Een eerste benadering is om de jobdynamiek uit te splitsen naar uniregionale versus multiregionale ondernemingen.

Figuur 15, figuur 16 en figuur 17 geven de evolutie weer van de jobcreatie en -destructie van uniregionale werkgevers voor de periode 2005-2017 ⁽⁵⁾. De lange-termijnevolutie van de jobdynamiek bij uniregionale ondernemingen werpt andermaal een licht op de eigen dynamiek van elk gewest. Zoals reeds aangegeven laten de brongegevens voor de periode tot 2014 niet toe om de tewerkstelling bij multiregionale ondernemingen volledig en accuraat toe te wijzen aan vestigingen binnen een gewest. Vanaf 2014, met de regionalisering van de loonkostensubsidies (RSZ-verminderingen), is dat wel mogelijk.

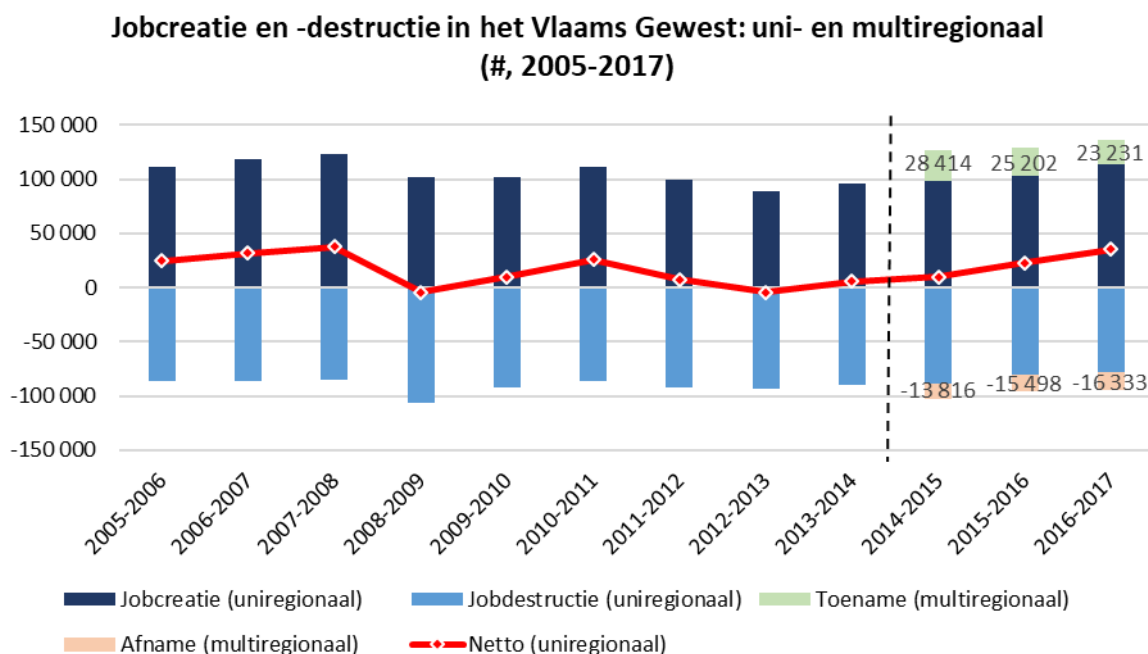
Figuur 15 Jobcreatie en -destructie naar soort onderneming in het Brussels Gewest (2005-2017)



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

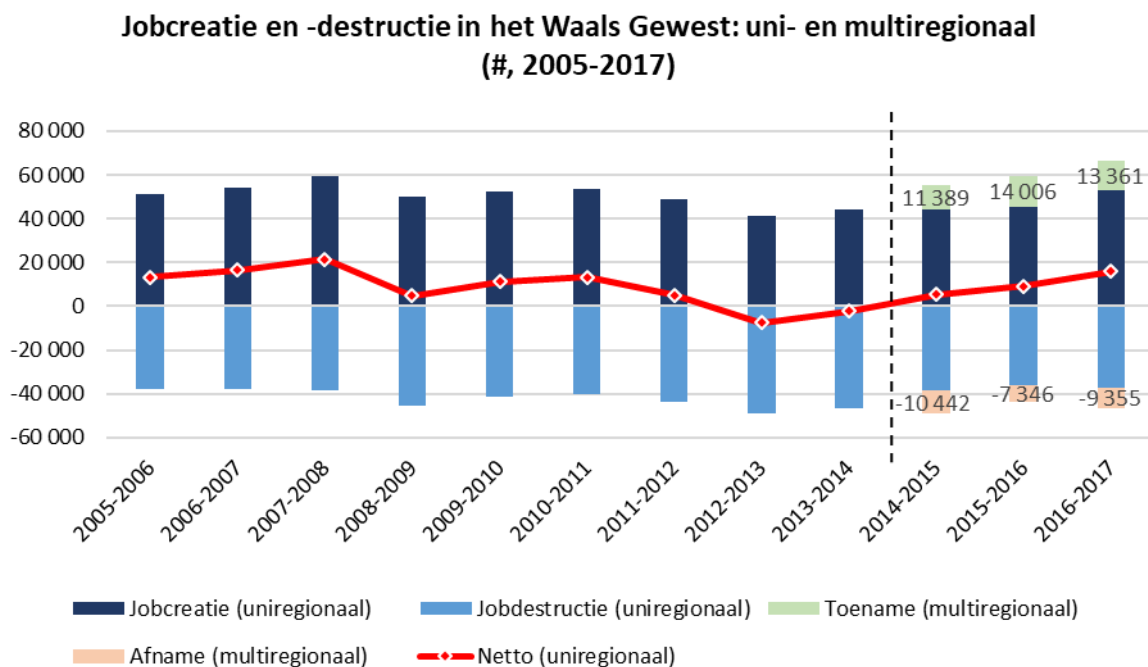
⁵ De vorige sectie bekeek het aantal uniregionale starters in elk van de drie gewesten. Hier richten we ons op alle uniregionale ondernemingen in de regio's. Aangezien de tewerkstelling volledig toe te wijzen valt aan één gewest, en er dus geen sprake kan zijn van verschuivingen tussen regio's, kunnen we spreken van de creatie en destructie van jobs.

Figuur 16 Jobcreatie en -destructie naar soort onderneming in het Vlaams Gewest (2005-2017)



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

Figuur 17 Jobcreatie en -destructie naar soort onderneming in het Waals Gewest (2005-2017)



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

Het vertrekpunt ligt bij de netto-groei in jobs bij uniregionale ondernemingen (de rode lijn) in elk van de drie gewesten.

In het Brussels Gewest stijgt de netto-jobcreatie bij de uniregionale ondernemingen van 4 983 in 2015-2016 naar 7 286 in 2016-2017. Dat komt vooral door de stijgende jobcreatie bij de uniregionale ondernemingen, terwijl de jobdestructie vrij constant blijft. De tewerkstelling in de Brusselse vestigingen van multiregionale werkgevers daalt, maar de daling is beperkter dan in de periode 2015-2016. De jobtoename in de Brusselse vestigingen van multiregionale ondernemingen, dit is het aantal extra jobs bij multiregionale ondernemingen die hun Brusselse tewerkstelling uitbreiden, blijft op hetzelfde niveau. De jobafname, het effect van multiregionale werkgevers die hun Brusselse tewerkstelling inkrimpen, daalt, zodat het saldo van toename en afname voor deze categorie werkgevers iets minder negatief is.

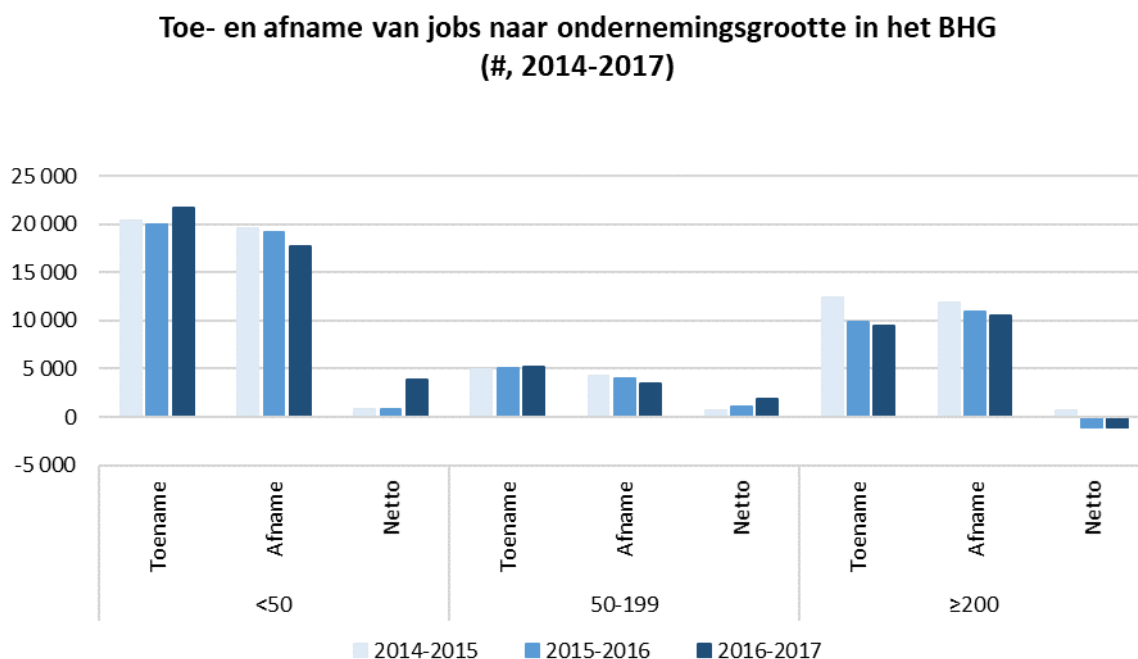
Ook het Vlaams Gewest kent een positieve netto-evolutie van het aantal jobs bij uniregionale werkgevers: de jobcreatie stijgt sterk en het jobverlies daalt. Voor de multiregionale werkgevers daarentegen zien we, omgekeerd, een lichte stijging in jobverlies bij vestigingen van multiregionale ondernemingen in het Vlaams Gewest, terwijl er ook minder jobs bijkomen. Kortom de bijdrage van de multiregionale ondernemingen tot de jobgroei in het Vlaams Gewest daalt voor het tweede jaar op rij.

In het Waals Gewest tot slot zien we dezelfde positieve netto-evolutie voor uniregionale werkgevers. Toch gaat deze evolutie niet gepaard met een daling, maar wel met een stijging van de jobdestructie bij deze uniregionale ondernemingen. Deze wordt gecompenseerd door een sterke stijging van de jobcreatie. Ook bij de Waalse vestigingen van multiregionale ondernemingen zien we in 2017 opnieuw meer jobverlies zonder dat het wordt gecompenseerd door een blijvende toename van jobs. Anders gezegd, de positieve evolutie bij de multiregionale ondernemingen in het Waals Gewest kon niet worden aangehouden in 2016-2017.

3.2 Grote versus kleine ondernemingen per gewest

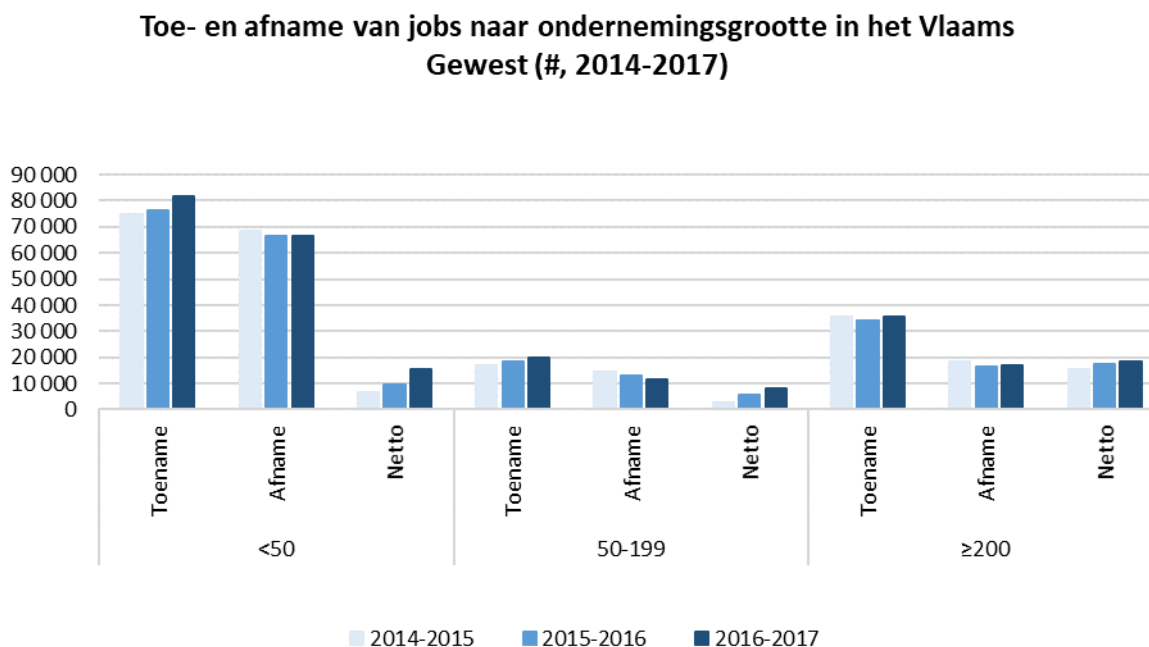
De gewestelijke dynamiek kan ook verschillen al naargelang het aandeel van kleine versus grotere ondernemingen. Voor kleinere ondernemingen verwachten we een structureel hogere jobdynamiek. De behoefte aan arbeidsflexibiliteit kan in grotere ondernemingen makkelijker intern opgevangen worden, bijvoorbeeld door interne verschuivingen. Bij kleine ondernemingen is de ruimte vaak beperkter om schommelingen in de productie op te vangen binnen het bestaande personeelskader en geeft dat sneller aanleiding tot aanpassingen van het aantal werknemers. Figuur 18 tot figuur 20 geeft een beeld van de toe- en afname van jobs naar ondernemingsgrootte voor elk gewest.

Figuur 18 Toe- en afname van jobs naar ondernemingsgrootte in het Brussels Gewest (2014-2017)



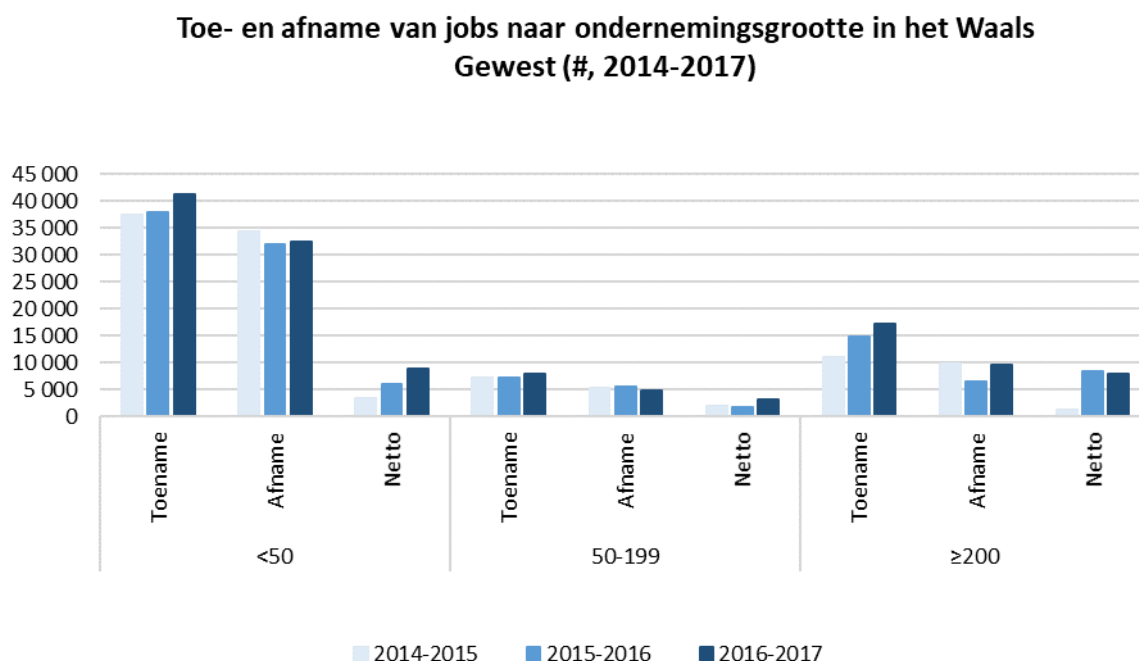
© Dynam-Reg dataset, Rijksdienst voor Sociale Zekerheid en HIVA – KU Leuven

Figuur 19 Toe- en afname van jobs naar ondernemingsgrootte in het Vlaams Gewest (2014-2017)



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

Figuur 20 Toe- en afname van jobs naar ondernemingsgrootte in het Waals Gewest (2014-2017)



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

In de drie gewesten vertoont het meest recente jaar 2017 een sterke stijging in de toename en een beperkte daling van de afname van jobs in kleine ondernemingen (<50 werknemers) en in middelgrote ondernemingen (50-199 werknemers). De eigen dynamiek van elk gewest wordt vooral getypeerd door de grote ondernemingen.

In het Brussels Gewest zijn het de grote ondernemingen (>200 werknemers) waar de jobtoename negatief evolueert. Dat is in lijn met de resultaten in figuur 15. Hier zagen we een zelfde evolutie bij vestigingen van multiregionale werkgevers. De tewerkstelling in Brussel bij grote bedrijven is in hoofdzaak ook tewerkstelling bij multiregionale bedrijven.

Voor Vlaanderen en Wallonië geldt deze dynamiek niet. Het Vlaamse Gewest kent een status-quo in toe- en afname van jobs bij grote ondernemingen, in tegenstelling tot het beeld bij de multiregionale bedrijven (minder jobtoename, meer jobafname). De tewerkstelling in grote ondernemingen in Vlaanderen is in mindere mate geconcentreerd bij vestigingen van multiregionale ondernemingen.

In het Waals Gewest is de tendens inzake jobtoename opwaarts, onder meer bij grote ondernemingen, terwijl de neerwaartse trend van jobverlies niet kan worden volgehouden. Wat opgaat voor het Vlaams Gewest geldt ook voor het Waals Gewest: de grote werkgevers in het Waals Gewest zijn niet noodzakelijk vestigingen van multiregionale ondernemingen.

3.3 De jobdynamiek binnen sectoren per gewest

Vervolgens kunnen we de eigen dynamiek van elk gewest typeren op basis van het sectorale weefsel en de verschuivingen daarin. De volgende tabellen belichten de regionale jobdynamiek voor de verschillende sectoren over de periode 2014-2017. We leggen het beeld vast op basis van vier hoofdsectoren, elk gekenmerkt door een verschillende dynamiek en conjunctuurgevoeligheid⁶. Tabel 5 geeft de absolute cijfers weer, tabel 6 de relatieve cijfers. Een meer fijnmazig inzicht in de situatie en trends per sector is beschikbaar in bijlage.

Tabel 5 Toe- en afname naar sector, per gewest (#, 2014-2017)

	2014-2015			2015-2016			2016-2017		
	Toename	Afname	Netto evolutie	Toename	Afname	Netto evolutie	Toename	Afname	Netto evolutie
België									
Industrie	18 565	27 185	-8 620	20 587	19 855	732	22 701	19 856	2 845
Bouw	16 979	21 893	-4 914	19 329	19 338	-9	20 019	18 257	1 762
Commerciële diensten	133 325	103 490	29 835	134 754	102 829	31 925	141 267	103 993	37 274
Niet-commerciële diensten	47 228	30 697	16 531	44 624	27 712	16 912	49 766	27 645	22 121
BHG									
Industrie	1047	1492	-445	1 438	1 444	-6	1 630	1 352	278
Bouw	1515	2010	-495	1 817	1 780	37	1 518	1 670	-152
Commerciële diensten	24 331	24 127	204	21 315	24 077	-2 762	23 285	21 773	1 512
Niet-commerciële diensten	10 772	7 938	2 834	10 257	6 777	3 480	9 842	6 896	2 946
Vlaams Gewest									
Industrie	11 978	18 485	-6 507	13 501	13 065	436	14 103	12 035	2 068
Bouw	9 773	12 187	-2 414	11 110	10 733	377	11 404	10 002	1 402
Commerciële diensten	78 269	55 385	22 884	80 169	54 751	25 418	84 112	56 772	27 340
Niet-commerciële diensten	23 705	13 045	10 660	20 751	13 864	6 887	22 324	13 317	9 007
Waals Gewest									
Industrie	5 540	7 208	-1 668	5 648	5 346	302	6 968	6 469	499
Bouw	5 691	7 696	-2 005	6 402	6 825	-423	7 097	6 585	512
Commerciële diensten	30 725	23 978	6 747	33 270	24 001	9 269	33 870	25 448	8 422
Niet-commerciële diensten	12 751	9 714	3 037	13 616	7 071	6 545	17 600	7 432	10 168

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

⁶ De hoofdsectoren werden samengevoegd volgens onderstaande logica, met NACE-codering tussen de haakjes. De hoofdgroep **industrie** bestaat uit 'Winning van delfstoffen' (B), 'Industrie' (C), 'Distributie van elektriciteit, gas en water' (D) en 'Afvalbeheer' (E). De hoofdsector **bouw** is enkel samengesteld uit de sector 'Bouw' (F). De **commerciële diensten** vervolgens omvatten 'Handel' (G), 'Vervoer en opslag' (H), 'Verschaffen van accommodatie en maaltijden' (I), 'Informatie en communicatie' (J), 'Financiële activiteiten en verzekeringen' (K), 'Exploitatie van en handel in onroerend goed' (L), 'Vrije beroepen en wetenschappelijke en technische activiteiten' (M) en 'Administratieve en ondersteunende diensten' (N). Tot slot bestaan de **niet-commerciële diensten** uit de sectoren 'Openbaar bestuur en defensie; verplichte sociale verzekeringen' (O), 'Onderwijs' (P), 'Menselijke gezondheidszorg en maatschappelijke dienstverlening' (Q), 'Kunst, amusement en recreatie' (R), 'Overige diensten' (S), 'Huishoudens als werkgever van huishoudelijk personeel' (T) en 'Extraterritoriale organisaties en lichamen' (U).

Tabel 6 Toe- en afname naar regio en sector (% , 2014-2017)

	2014-2015			2015-2016			2016-2017		
	Toename	Afname	Netto evolutie	Toename	Afname	Netto evolutie	Toename	Afname	Netto evolutie
België									
Industrie	3,57%	5,23%	-1,66%	3,97%	3,83%	0,14%	4,32%	3,78%	0,54%
Bouw	8,43%	10,87%	-2,44%	9,62%	9,62%	0,00%	9,85%	8,99%	0,87%
Commerciële diensten	7,99%	6,20%	1,79%	8,26%	6,30%	1,96%	8,86%	6,52%	2,34%
Niet-commerciële diensten	3,08%	2,00%	1,08%	2,95%	1,83%	1,12%	3,31%	1,84%	1,47%
BHG									
Industrie	3,86%	5,51%	-1,64%	5,70%	5,73%	-0,02%	6,57%	5,45%	1,12%
Bouw	11,04%	14,65%	-3,61%	13,44%	13,17%	0,27%	11,34%	12,48%	-1,14%
Commerciële diensten	7,94%	7,87%	0,07%	6,92%	7,82%	-0,90%	7,55%	7,06%	0,49%
Niet-commerciële diensten	8,76%	4,82%	3,94%	3,76%	2,48%	1,28%	3,57%	2,50%	1,07%
Vlaams Gewest									
Industrie	3,32%	5,13%	-1,80%	3,78%	3,66%	0,12%	3,94%	3,36%	0,58%
Bouw	7,61%	9,49%	-1,88%	8,70%	8,41%	0,30%	8,90%	7,80%	1,09%
Commerciële diensten	8,40%	5,94%	2,46%	8,36%	5,71%	2,65%	8,53%	5,76%	2,77%
Niet-commerciële diensten	3,07%	1,69%	1,38%	2,66%	1,78%	0,88%	2,84%	1,69%	1,14%
Waals Gewest									
Industrie	4,04%	5,25%	-1,22%	4,15%	3,93%	0,22%	5,11%	4,74%	0,37%
Bouw	9,33%	12,61%	-3,29%	10,70%	11,41%	-0,71%	11,86%	11,00%	0,86%
Commerciële diensten	8,65%	6,75%	1,90%	9,12%	6,58%	2,54%	9,06%	6,80%	2,25%
Niet-commerciële diensten	2,79%	2,12%	0,66%	2,95%	1,53%	1,42%	3,75%	1,58%	2,17%

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

Voor 2016-2017 tonen de tabellen over de hele lijn positieve cijfers voor de netto-tewerkstellingsevolutie (op één enkele uitzondering na, met name de bouw in het Brussels Gewest). Ook in de industrie, een sector met traditioneel een lage jobdynamiek, zien we een stijging van de netto-jobevolutie.

In het Waals Gewest is dit gedreven door een stijgende bruto-toename van jobs, terwijl deze in het Vlaams Gewest verklaard wordt door een verminderde jobafname. Ook in de bouw, een sector met een hoge jobturbulentie, zien we dit patroon: een stijging van de jobtoename in het Waals Gewest tegenover minder jobafname in het Vlaams Gewest. De bouwsector doet het opnieuw goed in het Vlaams en Waals Gewest in 2016-2017, terwijl er in het Brussels Gewest een negatieve evolutie is. Het gaat in Brussel echter om een erg beperkte sector.

De commerciële sector wordt gekenmerkt door een hoge werkgelegenheidsdynamiek en is eerder turbulent en conjunctuurgevoelig. In het Waals en Vlaams Gewest blijft de toe- en afname stabiel. Deze evolutie is tweeledig. Enerzijds stijgt het aantal jobs fors in de 'Administratieve en ondersteunende diensten', wat niet verwonderlijk is gezien de uitzendsector hierin vervat zit. Anderzijds zien we een sterke daling van het aantal jobs binnen de 'Financiële dienstverlening'. In het Brussels Gewest is er een lichte stijging van de jobtoename en een daling in de jobafname, waardoor de netto-evolutie opnieuw positief wordt.

De niet-commerciële sector is een sector die zich weinig laat beïnvloeden door de conjuncturele context. Ook de dynamieken blijven traditioneel laag, onder andere door de grote werkzekerheid die deze sector kenmerkt (wat een lage jobdestructie inhoudt). Binnen deze sector zien we een gestage groei in het Waals Gewest. Deze wordt gedreven door de sterke netto-groei van 'Openbaar bestuur en defensie'. In het Brussels Gewest daarentegen daalt het netto aantal arbeidsplaatsen in 2016-2017. Hier zien we vooral een sterke daling binnen 'Openbaar bestuur en defensie'. Effecten die hier spelen zijn besparingsmaatregelen en verschuivingen ten gevolge van de zesde staatshervorming van federale administraties in Brussel naar de Gewestelijke overheden, ook buiten Brussel.

4. Werknemersdynamiek in close-up

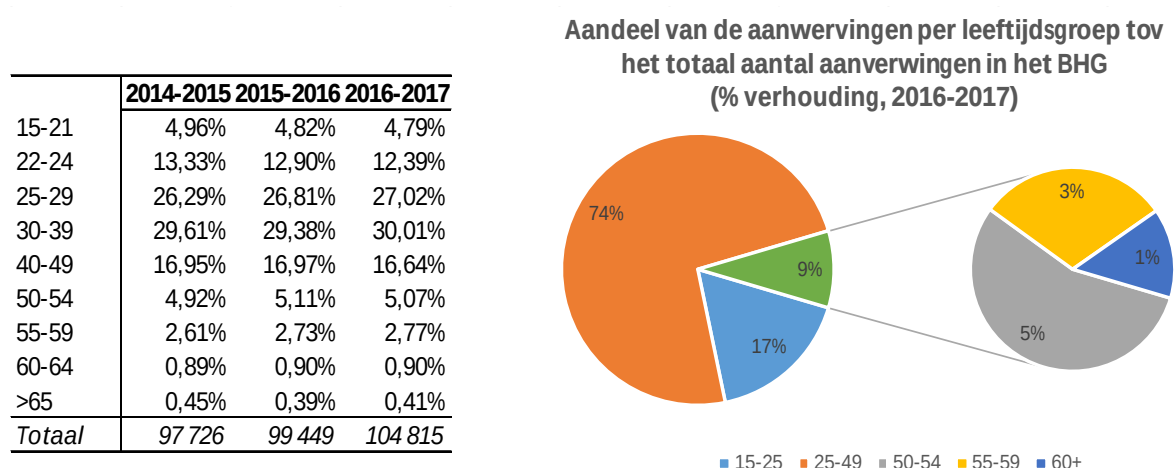
Naast de dynamiek van ondernemingen en jobs is er de dynamiek van werknemers. In tegenstelling tot de jobdynamiek - die gemeten wordt op het niveau van de onderneming als het verschil tussen de instroom en de exits - kan de werknemersdynamiek gekoppeld worden aan individuele job- of werknemerskenmerken, zoals leeftijd, arbeidsregime of geslacht. De instroom bestaat gedeeltelijk uit werknemers die (her)intreden op de arbeidsmarkt en gedeeltelijk uit werknemers die reeds bij een andere werkgever aan de slag waren, net zoals de uitstroom bestaat uit uittreders en werknemers die de onderneming verlaten om bij een andere werkgever aan de slag te gaan. In wat volgt focussen we op twee trends: de dynamiek van intredende jongeren en uittredende ouderen op de arbeidsmarkt. In een laatste sectie wordt de dynamiek van voltijdse en deeltijdse aanwervingen, of aanwervingen met flexibele contracten geanalyseerd.

4.1 Instroom van jongeren versus ouderen in ondernemingen per gewest

Boven zagen we dat in elk gewest het jaarlijks aantal aanwervingen in stijgende lijn gaat. In welke mate komt deze stijgende aanwervingstrend ook de jongeren en ouderen op de arbeidsmarkt ten goede?

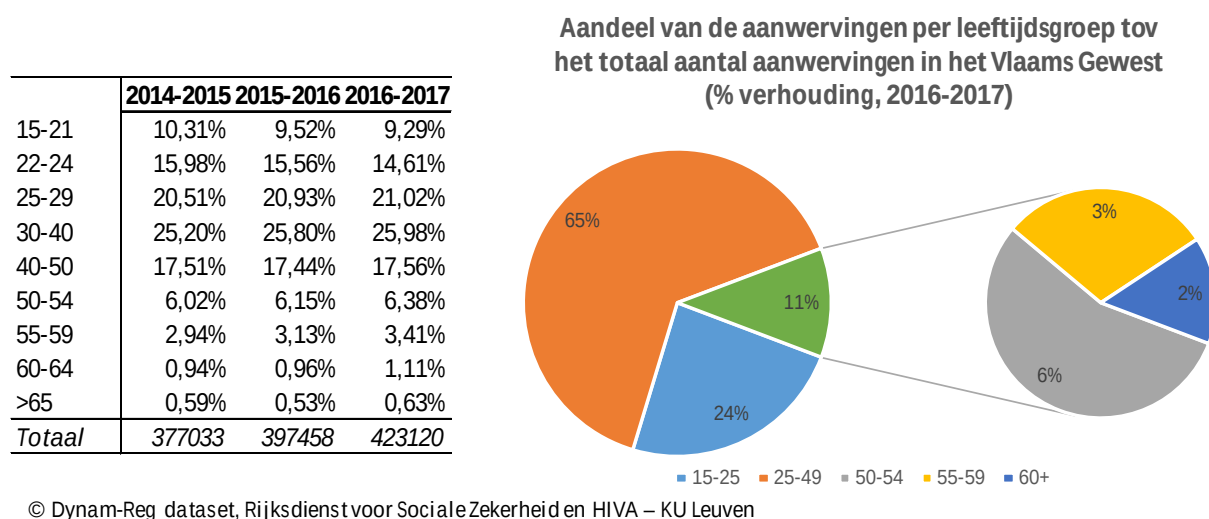
Voor elk van de drie gewesten geven figuur 21, figuur 22 en figuur 23 de procentuele verdeling weer van de leeftijdsgroepen in het totaal aantal aanwervingen per gewest.

Figuur 21 Aandeel aanwervingen per leeftijdsgroep ten opzichte van het totaal aantal aanwervingen in het Brussels Gewest (% verhouding, 2014-2017)

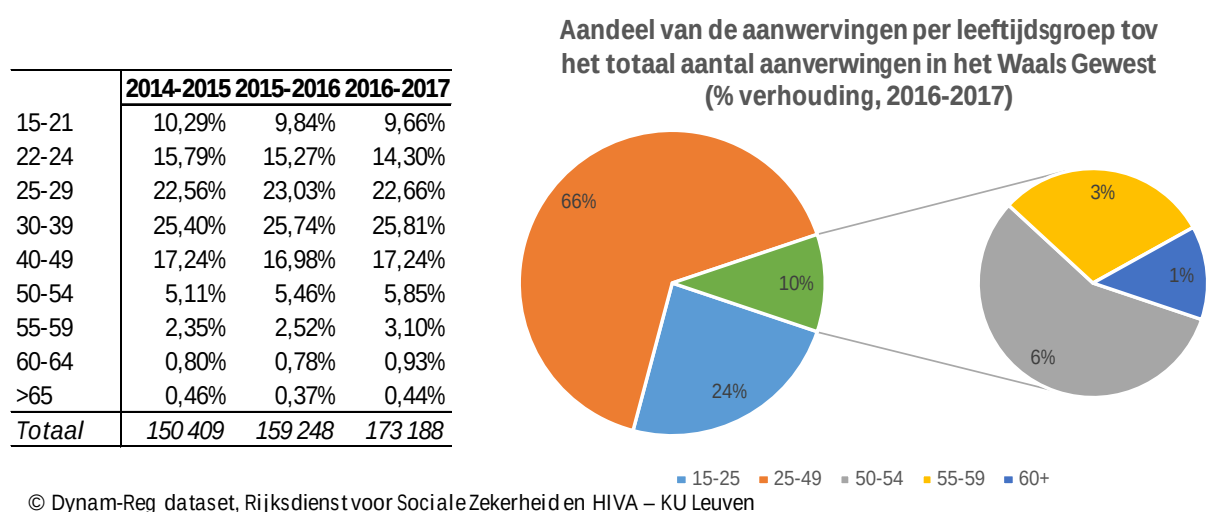


© Dynam-Reg dataset, Rijksdienst voor Sociale Zekerheid en HIVA – KU Leuven

Figuur 22 Aandeel aanwervingen per leeftijdsgroep ten opzichte van het totaal aantal aanwervingen in het Vlaams Gewest (% verhouding, 2014-2017)



Figuur 23 Aandeel aanwervingen per leeftijdsgroep ten opzichte van het totaal aantal aanwervingen in het Waals Gewest (% verhouding, 2014-2017)



In de drie gewesten zijn het vooral de jongere leeftijdsgroepen die goed aan hun trekken komen als het aankomt op aanwervingen. Dat is logisch gezien de grotere arbeidsmobiliteit bij jongeren en het groter aandeel van intreders. Tegelijk merken we een lichte vooruitgang in het aandeel aanwervingen bij de oudere leeftijdsgroepen. De arbeidsmobiliteit is veel lager bij oudere werknemers. Toch hoeft dat de aanwerving van oudere werknemers niet in de weg te staan, getuige de gestaag voortschrijdende trend naar meer aanwervingen bij ouderen in het Vlaamse en het Waalse Gewest.

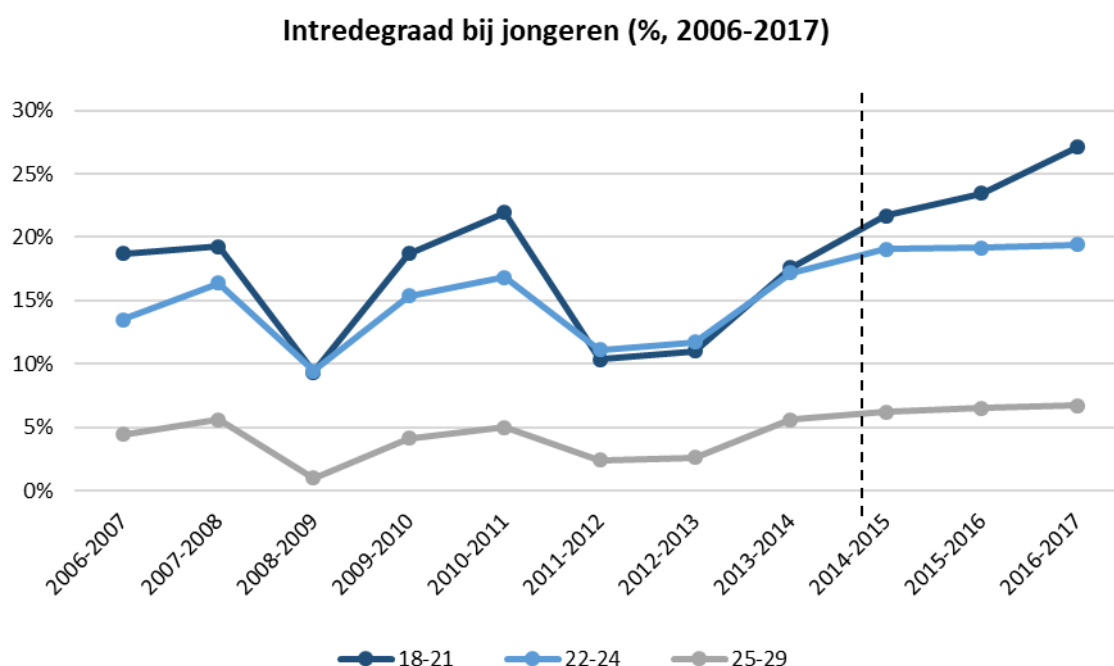
Het Brussels Gewest vertoont een afwijkend beeld inzake aanwervingen van jongeren en ouderen vergeleken met de andere gewesten. Het aandeel aanwervingen van 25-49-jarigen ten opzichte van het totaal aantal aanwervingen is in het Brussels Gewest 74%, terwijl dit in de andere gewesten rond de 65% ligt. Bij nader inzien komt dit doordat in het Brussels Gewest de groep van 25-29 jarigen sterker vertegenwoordigd is in het totaal aantal aanwervingen van dat Gewest, vergeleken met de verhouding in de andere gewesten. Anderzijds valt ook op dat in Brussels Gewest het aandeel bij de jongste categorie van 15-21 jarigen veel kleiner is dan in de andere gewesten (4% ten opzichte van 10%).

4.2 Intredegraad in de arbeidsmarkt bij jongeren en uitredegraad uit de arbeidsmarkt bij ouderen

Figuur 24 en figuur 25 tonen de evolutie van de in- en uitbewegingen naar en van de arbeidsmarkt bij respectievelijk jongere en oudere werknemers, dit voor de periode 2006-2017. We observeren niet alleen de aanwervingen van werknemers binnen elke leeftijdscategorie, maar ook de exits ⁽⁷⁾. Om te weten of het saldo voor een leeftijdscategorie positief of negatief uitvalt dienen we het verschil van beide termen te maken. Dit noemen we ook de intrede- en de uitredegraad ⁽⁸⁾.

Om de **intredegraad** 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 **uitredegraad** uit de arbeidsmarkt wordt op een analoge wijze berekend. Door vervolgens beide graden van elkaar af te trekken wordt het effect van de werknemers die van job veranderen (en daardoor zowel bij de instroom als bij de uitstroom gerekend worden) geneutraliseerd en blijft enkel de in- dan wel uitstroom naar/van loontrekkende tewerkstelling over. Voor de jongste leeftijdsgroepen is de instroomgraad groter dan de uitstroomgraad en wordt de intredegraad (instroom min uitstroom) weergegeven. Voor de oudere werknemers is de uitstroomgraad groter dan de instroomgraad en wordt de uitredegraad (uitstroom min instroom) getoond.

Figuur 24 Intredegraad in de arbeidsmarkt bij jongeren (% , 2006-2017)

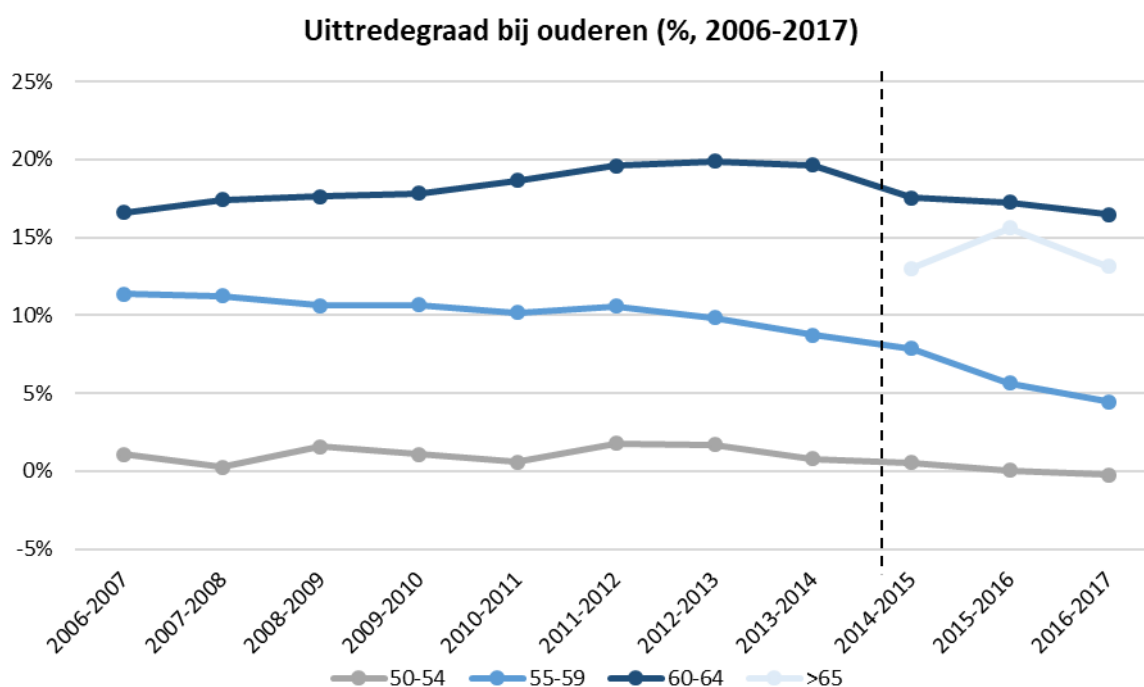


© Dynam-dataset, Rijksdienst voor Sociale Zekerheid en HIVA – KU Leuven

⁷ Een exit is het vertrek van een werknemer bij een werkgever, naar een andere werkgever, naar inactiviteit of werkloosheid.

⁸ We krijgen opnieuw te maken met de breuk in de brongegevens, al dan niet inclusief de lokale besturen.

Figuur 25 Uittredegraad uit de arbeidsmarkt bij ouderen (% , 2006-2017)



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

De intredeggraad bij de jongste leeftijdsklassen toont zich het sterkst conjunctuurgevoelig. De intredeggraad bereikt in de periode 2016-2017 zijn hoogste peil sinds 2006. Merk op dat de gemiddelde tewerkstelling bij de jongere groepen licht daalt: naast de ontgroening van de Belgische bevolking op beroepsactieve leeftijd is dit ook een gevolg van de verlate intrede in de arbeidsmarkt bij jongeren.

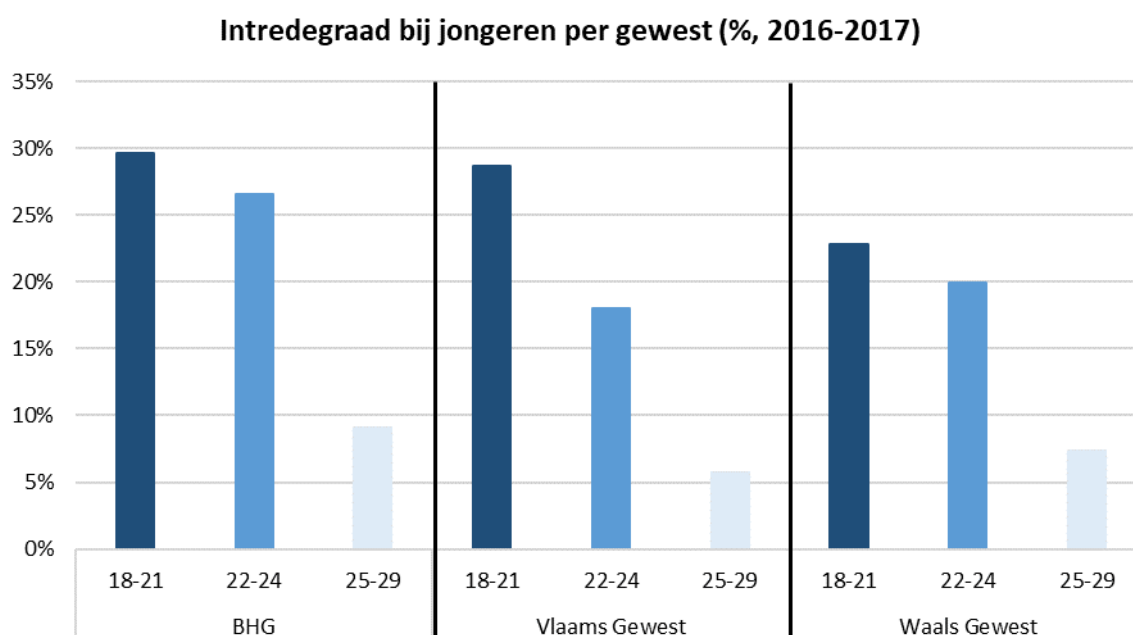
De uittredegraad bij de oudere werknemers vertoont een andere dynamiek. De conjunctuurgevoeligheid is het grootst bij de leeftijdsgroep 50-54 jaar. Bij de leeftijdsklasse 55-59 jaar daalt de uittredegraad (van 11,4% in 2006-2007 naar 4,5% in 2016-2017), terwijl de deze bij de leeftijdsklasse 60-64 jaar initieel toeneemt, om vanaf 2014 opnieuw te dalen tot 16,5%. Er stromen met andere woorden steeds minder 55-59 jarigen uit de arbeidsmarkt, terwijl dit bij de 60-64 jarigen initieel het tegenovergestelde is. De laatste jaren echter is er ook in de groep van 60-64 jarigen minder snel uitstroom uit de arbeidsmarkt. Dit wijst erop dat de stijgende uittredegraad bij de 60-64-jarigen kan worden toegeschreven aan een latere uitstapleeftijd. Hierbij spelen ook beleidseffecten. Het gevolg is dat mensen langer aan de slag blijven.

Figuur 26 toont de intredeggraad voor de jongste leeftijdsklassen per gewest, voor het laatst beschikbare jaar. De intredeggraad voor de verschillende groepen is steeds het hoogst in het Brussels Gewest. De netto instroom van jongeren op de arbeidsmarkt - ten opzichte van het aantal jongeren dat er reeds een job heeft - is met andere woorden hoger dan in de andere regio's. Dat kan betekenen dat de instroom vanuit het onderwijs kleiner is in de andere gewesten, dat er meer jongeren in het gewest reeds actief zijn op de arbeidsmarkt, of dat jonge intreders op de arbeidsmarkt vaker in Brussel aan de slag gaan ⁽⁹⁾.

De uittredegraad per gewest van de ouderen is weergegeven in figuur 27. De resultaten zijn gelijklopend tussen de gewesten. Enkel wat de leeftijdsgroep 65 jaar en ouder betreft is de uittredegraad in het Brussels Gewest opnieuw het hoogst en in het Vlaams Gewest het laagst. We zien voor deze groep in het Vlaams Gewest naast de uitstroom een relatief hoge instroom, naar werkgevers. Dat resulteert in een lagere netto-uittrede voor de 65-plussers.

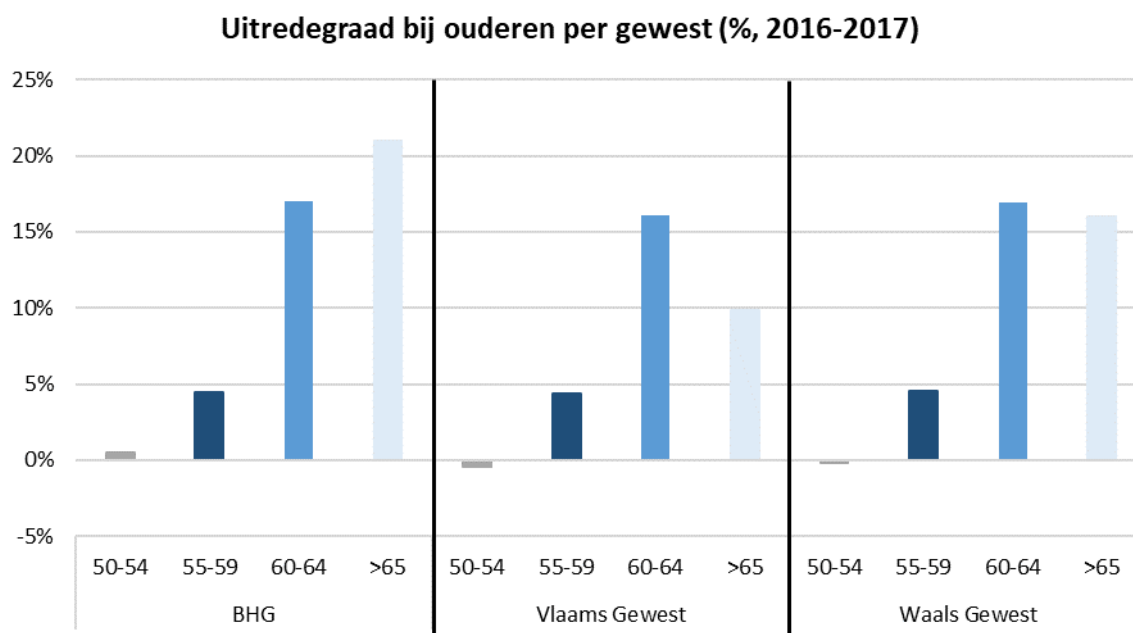
⁹ En dan later naar een andere onderneming gaan buiten Brussel, of een andere vestiging binnen dezelfde onderneming gelegen buiten Brussel (zie ook het fenomeen van interne verschuivingen).

Figuur 26 Intredegraad bij jongeren per gewest (% , 2016-2017)



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

Figuur 27 Uittredegraad bij ouderen per gewest (% , 2016-2017)



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

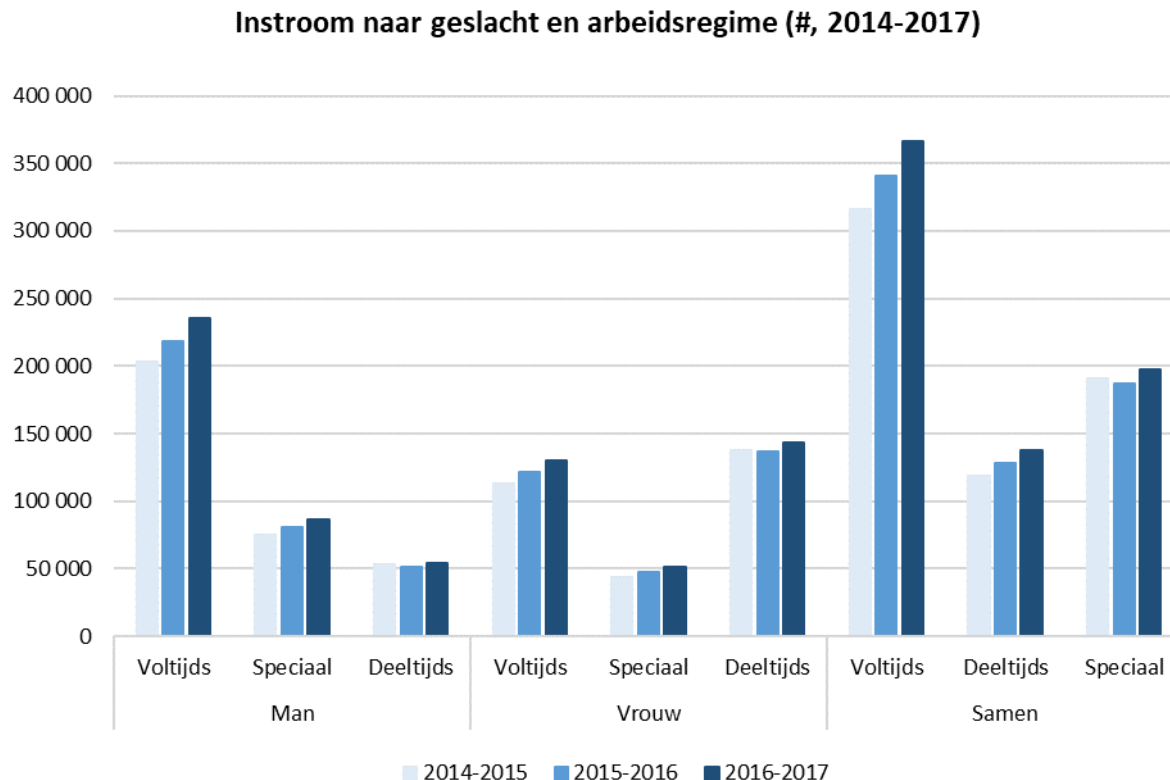
4.3 Voltijdse, deeltijdse aanwervingen en flexwerk

Figuur 28 en figuur 29 tonen de evolutie van de aanwervingen naar geslacht en arbeidsregime. Dit laatste omvat een onderscheid naar voltijdse, deeltijdse of kortlopende, onregelmatige prestaties. We wensen een zicht te krijgen op het regime van de nieuwe jobs, niet op de voorkeuren van zittende werknemers ⁽¹⁰⁾. Vandaar de focus op de aanwervingen die in de periode van een jaar gebeurden. De voltijdse en deeltijdse aanwervingen kunnen zowel contracten van onbepaalde duur als contracten van bepaalde duur omvatten. Tot de groep 'speciaal' behoren flexwerkers met korte, onregelmatige contracten. Zo worden onder andere uitzendkrachten, seizoenarbeiders, gelegenhedswerkers en flexijobs tot deze groep gerekend.

Ongeveer de helft van alle aangeworven werknemers komt terecht in een voltijdse functie. Van de andere helft belandt 30% in een deeltijdse en ongeveer 20% in een speciale arbeidsovereenkomst. Zowel absoluut als relatief is er in de periode 2016-2017 meer instroom in voltijdse functies, in vergelijking met de voorgaande jaar-op-jaar veranderingen. De gunstige conjunctuur zorgt dus voor een relatieve toename van de voltijdse tewerkstelling. De jobtoename is bovendien ook gesitueerd in sectoren zoals de industrie en bouw, waar nieuwe aanwervingen vaker een voltijds karakter hebben. De categorie van de speciale prestaties, waaronder vooral uitzendwerk, stijgt in absolute cijfers, maar relatief gezien blijft het belang eerder stabiel. Voor de categorie deeltijds, ten slotte, neemt het relatieve belang licht af.

De figuren hebben ook aandacht voor het onderscheid tussen het arbeidsregime van mannen en vrouwen. Mannen zijn vaker actief met een voltijdse (62,7%) of speciale arbeidsprestatie (22,9%); vrouwelijke werknemers hebben vaker een deeltijdse job (44,1%). Het toenemende belang van voltijdse en het afnemende belang van deeltijdse prestaties observeren we bij zowel mannelijke als vrouwelijke aanwervingen.

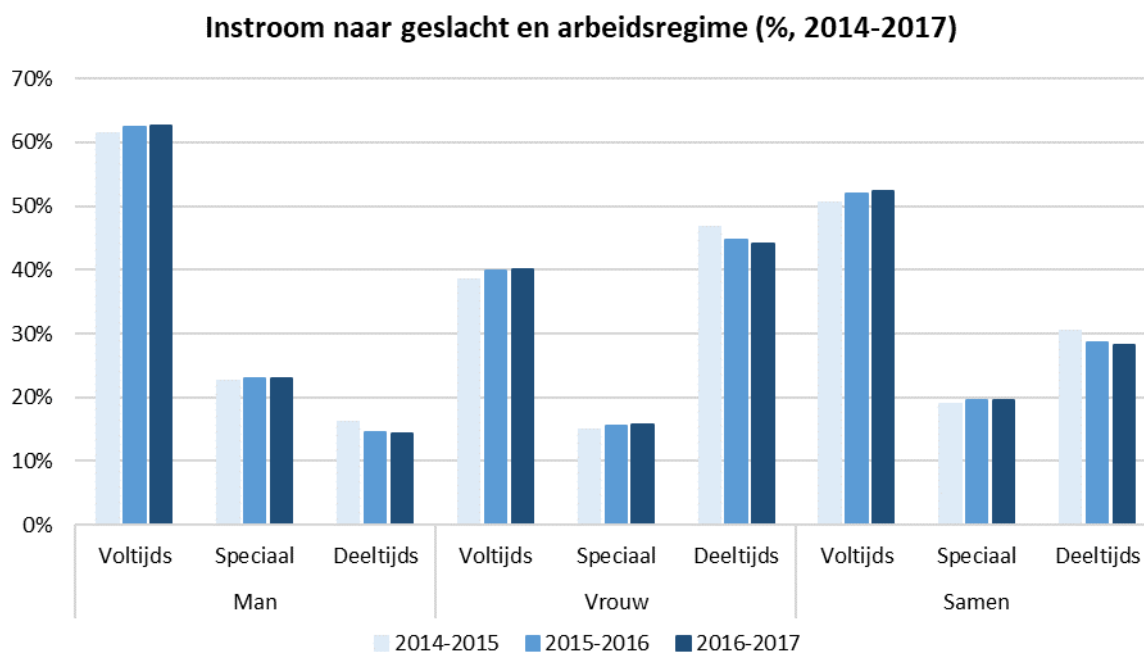
Figuur 28 Evolutie instroom naar geslacht en arbeidsregime (#, 2013-2017)



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

¹⁰ De keuze van zittende werknemers voor bv. deeltijdwerk wordt op deze manier niet meegenomen.

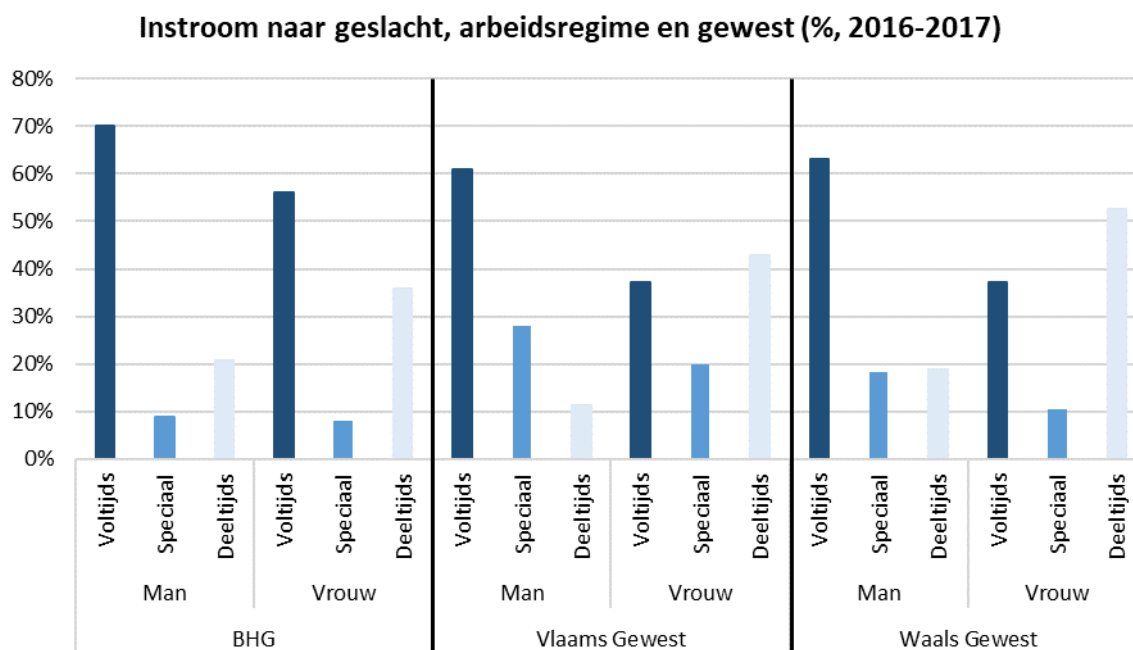
Figuur 29 Evolutie instroom naar geslacht en arbeidsregime (% , 2013-2017)



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

Figuur 30 toont vervolgens het belang van elk type prestatie, binnen elke regio, voor het meest recente jaar. De kortlopende jobs (in hoofdzaak uitzendarbeid) zijn sterker vertegenwoordigd in het Vlaams Gewest. In het Brussels Gewest is dit type aanwervingen minder aanwezig, onder meer bij de mannelijke werknemers. Dit verklaart het hoge belang van voltijdse (70,1%) en ook deeltijdse prestaties (20,9%) in dit gewest. Ook het aantal deeltijdse aanwervingen bij vrouwen in het Waals Gewest is opvallend: 52,5% stroomt als deeltijdse werknemer in, ten opzichte van 42,9% in Vlaanderen en 35,9% in Brussel.

Figuur 30 Instroom naar geslacht, arbeidsregime en regio (% , 2016-2017)



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

Bijlage

Tabel 1 Toe- en afname van jobs in het Brussels Gewest naar sector (#, 2016-2017)

NACE-code	Definitie	Toename	Afname	Netto
A	Landbouw, bosbouw en visserij	17	10	7
B	Winning van delfstoffen	9	0	9
C	Industrie	1 273	1 186	87
D	Productie en distributie van elektriciteit, gas, stoom en gekoelde lucht	77	98	-21
E	Distributie van water; afval- en afvalwaterbeheer en sanering	271	68	203
F	Bouwnijverheid	1 518	1 670	-152
G	Groot- en detailhandel; reparatie van auto's en motorfietsen	4 952	5 519	-567
H	Vervoer en opslag	1 623	1 345	278
I	Verschaffen van accommodatie en maaltijden	3 552	2 934	618
J	Informatie en communicatie	2 137	1 647	490
K	Financiële activiteiten en verzekeringen	1 317	2 205	-888
L	Exploitatie van en handel in onroerend goed	515	459	56
M	Vrije beroepen en wetenschappelijke en technische activiteiten	3 548	2 630	918
N	Administratieve en ondersteunende diensten	5 641	5 034	607
O	Openbaar bestuur en defensie; verplichte sociale verzekeringen	2 148	2 648	-500
P	Onderwijs	1 964	723	1 241
Q	Menselijke gezondheidszorg en maatschappelijke dienstverlening	2 460	1 119	1 341
R	Kunst, amusement en recreatie	998	667	331
S	Overige diensten	1 960	1 525	435
T	Huishoudens als werkgever van huishoudelijk personeel	127	124	3
U	Extraterritoriale organisaties en lichamen	185	90	95
Totaal		36 292	31 701	4 591

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

Tabel 2 Toe- en afname van jobs in het Brussels Gewest naar sector (% , 2016-2017)

NACE-code	Definitie	Toename	Afname	Netto
A	Landbouw, bosbouw en visserij	16,92%	9,95%	6,97%
B	Winning van delfstoffen	10,53%	0,00%	10,53%
C	Industrie	8,05%	7,50%	0,55%
D	Productie en distributie van elektriciteit, gas, stoom en gekoelde lucht	1,85%	2,35%	-0,50%
E	Distributie van water; afval- en afvalwaterbeheer en sanering	5,72%	1,44%	4,29%
F	Bouwnijverheid	11,34%	12,48%	-1,14%
G	Groot- en detailhandel; reparatie van auto's en motorfietsen	8,78%	9,78%	-1,00%
H	Vervoer en opslag	5,30%	4,40%	0,91%
I	Verschaffen van accommodatie en maaltijden	13,39%	11,06%	2,33%
J	Informatie en communicatie	6,70%	5,16%	1,54%
K	Financiële activiteiten en verzekeringen	2,33%	3,89%	-1,57%
L	Exploitatie van en handel in onroerend goed	8,87%	7,91%	0,96%
M	Vrije beroepen en wetenschappelijke en technische activiteiten	9,65%	7,15%	2,50%
N	Administratieve en ondersteunende diensten	8,83%	7,88%	0,95%
O	Openbaar bestuur en defensie; verplichte sociale verzekeringen	1,81%	2,23%	-0,42%
P	Onderwijs	3,14%	1,16%	1,98%
Q	Menselijke gezondheidszorg en maatschappelijke dienstverlening	4,21%	1,92%	2,30%
R	Kunst, amusement en recreatie	9,96%	6,66%	3,30%
S	Overige diensten	8,65%	6,73%	1,92%
T	Huishoudens als werkgever van huishoudelijk personeel	21,73%	21,21%	0,51%
U	Extraterritoriale organisaties en lichamen	7,40%	3,60%	3,80%
Totaal		5,83%	5,10%	0,74%

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

Tabel 3 Toe- en afname van jobs in het Vlaams Gewest naar sector (#, 2016-2017)

NACE-code	Definitie	Toename	Afname	Netto
A	Landbouw, bosbouw en visserij	4 843	2 656	2 187
B	Winning van delfstoffen	40	22	18
C	Industrie	13 288	11 411	1 877
D	Productie en distributie van elektriciteit, gas, stoom en gekoelde lucht	104	332	-228
E	Distributie van water; afval- en afvalwaterbeheer en sanering	671	270	401
F	Bouwnijverheid	11 404	10 002	1 402
G	Groot- en detailhandel; reparatie van auto's en motorfietsen	21 701	18 499	3 202
H	Vervoer en opslag	8 336	5 262	3 074
I	Verschaffen van accommodatie en maaltijden	14 475	11 323	3 152
J	Informatie en communicatie	5 103	3 301	1 802
K	Financiële activiteiten en verzekeringen	2 705	3 049	-344
L	Exploitatie van en handel in onroerend goed	1 121	868	253
M	Vrije beroepen en wetenschappelijke en technische activiteiten	8 926	5 025	3 901
N	Administratieve en ondersteunende diensten	21 745	9 445	12 300
O	Openbaar bestuur en defensie; verplichte sociale verzekeringen	3 395	4 056	-661
P	Onderwijs	4 124	1 098	3 026
Q	Menselijke gezondheidszorg en maatschappelijke dienstverlening	9 634	3 698	5 936
R	Kunst, amusement en recreatie	1 917	1 352	565
S	Overige diensten	2 762	2 660	102
T	Huishoudens als werkgever van huishoudelijk personeel	491	430	61
U	Extraterritoriale organisaties en lichamen	1	23	-22
Totaal		136 786	94 782	42 004

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

Tabel 4 Toe- en afname van jobs in het Vlaams Gewest naar sector (% , 2016-2017)

NACE-code	Definitie	Toename	Afname	Netto
A	Landbouw, bosbouw en visserij	22,34%	12,25%	10,09%
B	Winning van delfstoffen	8,73%	4,80%	3,93%
C	Industrie	3,99%	3,43%	0,56%
D	Productie en distributie van elektriciteit, gas, stoom en gekoelde lucht	1,11%	3,56%	-2,44%
E	Distributie van water; afval- en afvalwaterbeheer en sanering	4,35%	1,75%	2,60%
F	Bouwnijverheid	8,90%	7,80%	1,09%
G	Groot- en detailhandel; reparatie van auto's en motorfietsen	7,04%	6,00%	1,04%
H	Vervoer en opslag	6,05%	3,82%	2,23%
I	Verschaffen van accommodatie en maaltijden	19,92%	15,58%	4,34%
J	Informatie en communicatie	9,27%	6,00%	3,27%
K	Financiële activiteiten en verzekeringen	5,18%	5,84%	-0,66%
L	Exploitatie van en handel in onroerend goed	11,20%	8,67%	2,53%
M	Vrije beroepen en wetenschappelijke en technische activiteiten	9,98%	5,62%	4,36%
N	Administratieve en ondersteunende diensten	8,34%	3,62%	4,72%
O	Openbaar bestuur en defensie; verplichte sociale verzekeringen	1,64%	1,96%	-0,32%
P	Onderwijs	1,81%	0,48%	1,33%
Q	Menselijke gezondheidszorg en maatschappelijke dienstverlening	3,18%	1,22%	1,96%
R	Kunst, amusement en recreatie	12,00%	8,46%	3,54%
S	Overige diensten	9,20%	8,86%	0,34%
T	Huishoudens als werkgever van huishoudelijk personeel	16,53%	14,48%	2,05%
U	Extraterritoriale organisaties en lichamen	1,56%	35,94%	-34,38%
Totaal		6,00%	4,15%	1,84%

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

Tabel 5 Toe- en afname van jobs in het Waals Gewest naar sector (#, 2016-2017)

NACE-code	Definitie	Toename	Afname	Netto
A	Landbouw, bosbouw en visserij	769	613	156
B	Winning van delfstoffen	36	36	0
C	Industrie	6 502	6 057	445
D	Productie en distributie van elektriciteit, gas, stoom en gekoelde lucht	56	145	-89
E	Distributie van water; afval- en afvalwaterbeheer en sanering	374	231	143
F	Bouwnijverheid	7 097	6 585	512
G	Groot- en detailhandel; reparatie van auto's en motorfietsen	11 135	8 462	2 673
H	Vervoer en opslag	2 738	2 470	268
I	Verschaffen van accommodatie en maaltijden	6 213	4 554	1 659
J	Informatie en communicatie	1 518	1 074	444
K	Financiële activiteiten en verzekeringen	1 149	1 543	-394
L	Exploitatie van en handel in onroerend goed	615	501	114
M	Vrije beroepen en wetenschappelijke en technische activiteiten	3 071	2 322	749
N	Administratieve en ondersteunende diensten	7 431	4 522	2 909
O	Openbaar bestuur en defensie; verplichte sociale verzekeringen	5 062	1 940	3 122
P	Onderwijs	3 721	694	3 027
Q	Menselijke gezondheidszorg en maatschappelijke dienstverlening	5 686	2 294	3 392
R	Kunst, amusement en recreatie	1 051	810	241
S	Overige diensten	1 981	1 606	375
T	Huishoudens als werkgever van huishoudelijk personeel	89	83	6
U	Extraterritoriale organisaties en lichamen	10	5	5
Totaal		66 304	46 547	19 757

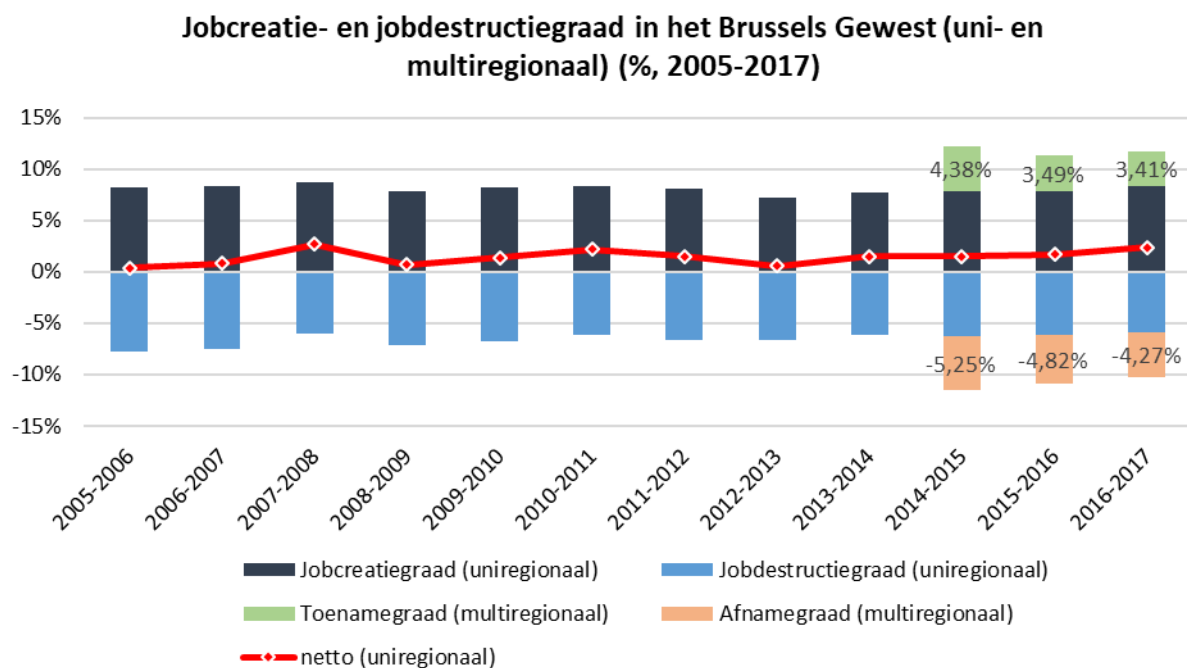
© Dynam-Reg dataset, Rijksdienst voor Sociale Zekerheid en HIVA – KU Leuven

Tabel 6 Toe- en afname van jobs in het Waals Gewest naar sector (% , 2016-2017)

NACE-code	Definitie	Toename	Afname	Netto
A	Landbouw, bosbouw en visserij	18,89%	15,06%	3,83%
B	Winning van delfstoffen	1,95%	1,95%	0,00%
C	Industrie	5,44%	5,07%	0,37%
D	Productie en distributie van elektriciteit, gas, stoom en gekoelde lucht	0,97%	2,51%	-1,54%
E	Distributie van water; afval- en afvalwaterbeheer en sanering	3,99%	2,46%	1,52%
F	Bouwnijverheid	11,86%	11,00%	0,86%
G	Groot- en detailhandel; reparatie van auto's en motorfietsen	8,59%	6,53%	2,06%
H	Vervoer en opslag	5,27%	4,75%	0,52%
I	Verschaffen van accommodatie en maaltijden	20,53%	15,05%	5,48%
J	Informatie en communicatie	9,91%	7,01%	2,90%
K	Financiële activiteiten en verzekeringen	5,86%	7,87%	-2,01%
L	Exploitatie van en handel in onroerend goed	10,60%	8,64%	1,97%
M	Vrije beroepen en wetenschappelijke en technische activiteiten	11,19%	8,46%	2,73%
N	Administratieve en ondersteunende diensten	7,92%	4,82%	3,10%
O	Openbaar bestuur en defensie; verplichte sociale verzekeringen	3,34%	1,28%	2,06%
P	Onderwijs	2,99%	0,56%	2,43%
Q	Menselijke gezondheidszorg en maatschappelijke dienstverlening	3,53%	1,43%	2,11%
R	Kunst, amusement en recreatie	8,94%	6,89%	2,05%
S	Overige diensten	10,04%	8,14%	1,90%
T	Huishoudens als werkgever van huishoudelijk personeel	17,08%	15,93%	1,15%
U	Extraterritoriale organisaties en lichamen	2,11%	1,05%	1,05%
Totaal		6,35%	4,46%	1,89%

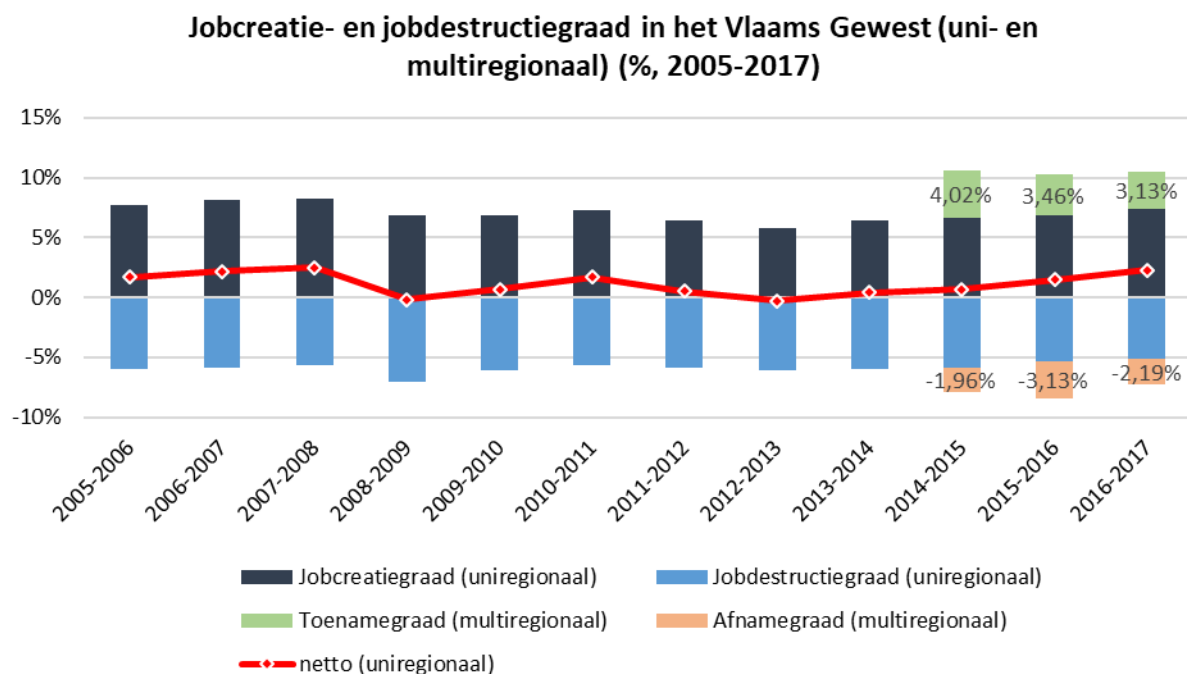
© Dynam-Reg dataset, Rijksdienst voor Sociale Zekerheid en HIVA – KU Leuven

Figuur 1 Jobcreatie- en -destructiegraad naar soort onderneming in het Brussels Gewest (% , 2005-2017)



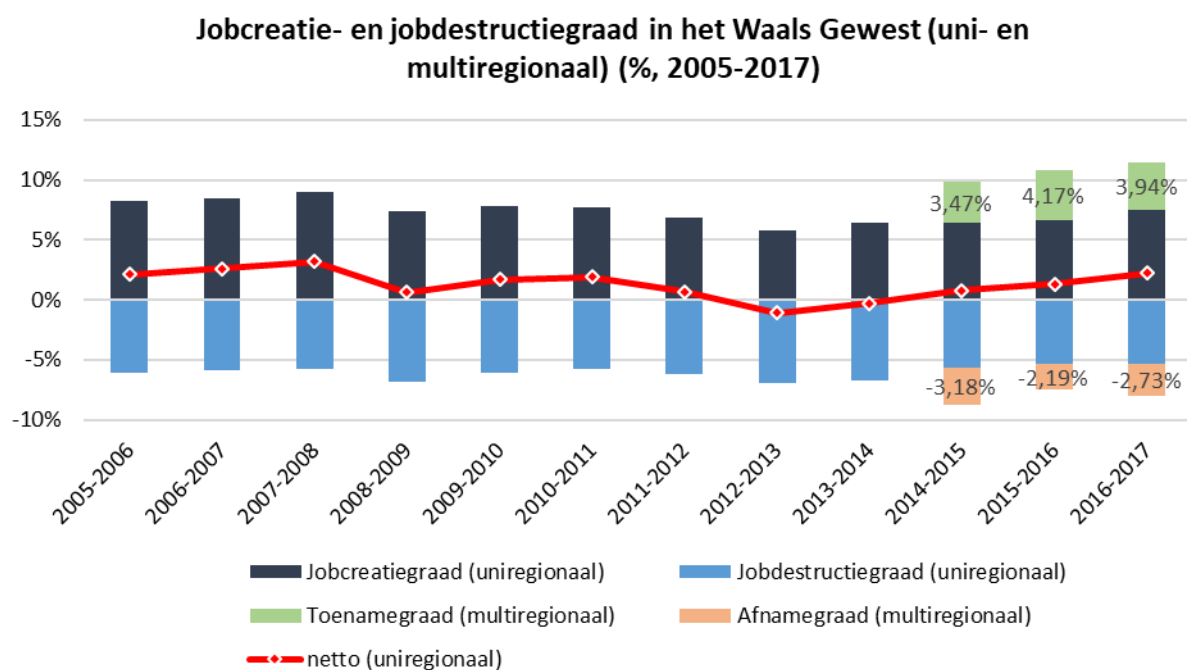
© Dynam-Reg dataset, Rijksdienst voor Sociale Zekerheid en HIVA – KU Leuven

Figuur 2 Jobcreatie- en -destructiegraad naar soort onderneming in het Vlaams Gewest (% , 2005-2017)



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

Figuur 3 Jobcreatie- en -destructiegraad naar soort onderneming in het Waals Gewest (% , 2005-2017)



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

Begrippen en methode

In deze release vindt u jaarcijfers over de creatie en destructie van arbeidsplaatsen en over de start en stopzetting van werkgevers in België en de 3 gewesten.

De gebruikte definities en de beknopte methode vindt u hieronder. Een uitvoerigere beschrijving vindt op de Methode-pagina van de Dynam website: dynamstat.be/methodologie.

· Statistische eenheden

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

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

· Begrippen

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

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

Startende werkgever: een onderneming die van nul naar één of meer arbeidsplaatsen groeit. Re-activaties van 'slapende' werkgevers (werkgevers zonder werknemers gedurende minder dan een jaar) worden niet als startende werkgevers beschouwd. Ook werkgevers ontstaan ten gevolge van een fusie, overname, splitsing of verandering van ondernemingsnummer worden uitgesloten.

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

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

In Dynam wordt naar de meest basale stromen op de arbeidsmarkt verwezen als "instroom" en "uitstroom". Het gaat hier dan telkens om de instroom in en de uitstroom uit een RSZ-plichtige onderneming. Samen maken deze stromen de **totale werknemersdynamiek** of bruto werknemersreallocatie uit. Het verschil tussen instroom en uitstroom is de **nettotewerkstellingsevolutie** of netto werknemersreallocatie. Net als bij de werkgelegenheidsdynamiek wordt de werknemersdynamiek gemeten op ondernemingsniveau door het personeel op twee tijdstippen met elkaar te vergelijken. Concreet wordt het werknemersbestand op 30 juni van het jaar $t-1$ vergeleken met dat op 30 juni van het jaar t .

Wanneer een werknemer van een RSZ-plichtige onderneming niet teruggevonden wordt in de DmfA-aangifte van het jaar $t-1$, maar wel van het jaar t spreken we van **instroom** (Davis en Haltiwanger 1999). Analooq wordt een **uitstroom** geregistreerd wanneer een werknemer die op 30 juni $t-1$ nog werkzaam was bij de onderneming niet meer geregistreerd wordt op 30 juni t (Davis en Haltiwanger 1999).

· Methode

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

· Referenties

- EUROSTAT/OECD (2007). Eurostat - OECD Manual on Business Demography Statistics. Luxembourg.
- Davis J.S., Haltiwanger J.C. & Schuh S. (1996). Job creation and destruction, Cambridge/London.
- Geurts, K. & Vets, P. (2011). Employee flows to study firm and employment dynamics. DynaM Working Paper.
- Van Mellaert, L., Geurts, K., Heylen, V., Ramioul, M., Vets, P. & Struyven, L. (2013). *Het belang van de DynaM-correctiemethode voor het bestuderen van de dynamiek op de Belgische arbeidsmarkt*. Beleidsrapport STORE-B-13-004. Leuven: Steunpunt Ondernemen en Regionale Economie.

Informatie

Voor meer informatie kan u terecht bij

Info over bron en basisstatistiek:

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

Info over methode en indicatoren:

HIVA-KU Leuven: Ludo Struyven, Tim Goesaert en Tine Vandekerckhove ▪ Tel. 016 32 33 41 ▪ ludo.struyven@kuleuven.be, tim.goesaert@kuleuven.be, tine.vandekerckhove@kuleuven.be

Dynam - Kernindicatoren

De evolutie van tewerkstelling wordt aangedreven door ondernemingen die groeien en daardoor bijkomende jobs creëren en ondernemingen die krimpen en waar jobs verdwijnen. We spreken over werkgelegenheidsdynamiek en deze wordt uitgedrukt in graden.

De **jobcreatiegraad** van 5,7% voor de periode 2016-2017, betekent dat er per 1 000 jobs er 57 nieuwe jobs zijn bijkomen. Tevens gingen er per 1 000 jobs tussen 2016 en 2017 ook 40 jobs verloren wat overeenkomt met een **jobdestructiegraad** van 4,0%. Netto kwamen er dus 17 jobs per 1 000 bij (= netto jobreallocatie, de gekende netto evolutie). De som van $57 + 40 = 97$ jobs per 1 000, een maat voor de intensiteit van de werkgelegenheidsdynamiek (**jobreallocatiegraad**).

In de Dynam-analyse wordt niet alleen gekeken naar jobs maar ook naar de personen “achter” deze jobs. Ook hier is er een dynamiek die niet zomaar terug te vinden is in de globale tewerkstellingsevolutie: personen verlaten tijdelijk of definitief de arbeidsmarkt, hun jobs verdwijnen of de jobs worden behouden maar worden ingevuld door nieuwe werknemers.

De dynamiek bij werknemers is driemaal zo groot als de dynamiek van de werkgelegenheid. In de periode 2016-2017 waren er per 1 000 werknemers respectievelijk 178 indienstnemen (**instroomgraad** = 17,8%) en 161 exits (**uitstroomgraad** = 16,1%). In 2016-2017 waren er dus per 1 000 werknemers 339 werknemersbewegingen ($178 + 161$) naar en vanuit ondernemingen (= **werknemersreallocatiegraad**).

Van die 339 werknemers bewegingen per 1 000 werknemers hadden er 97 betrekking op instroom in nieuwe of uitstroom uit verdwijnende jobs (zie jobreallocatiegraad). De overige 242 per 1 000 ($339 - 97$) hadden dus te maken met wisselingen binnen arbeidsplaatsen die behouden bleven (**de churning-grad**).

Zowel de dynamiek van jobs als van werknemers kan maar op een zuivere manier in beeld gebracht worden door de basisgegevens te corrigeren voor louter administratieve verschuivingen van jobs tussen ondernemingen. Door bedrijfsdemografische events (fusies, spin-offs, transfers en overnames, ...) kunnen jobs van de ene juridische entiteit naar een andere verschuiven terwijl de werknemer zijn zelfde job blijft uitoefenen. Deze schijnbare dynamiek in aantal jobs leidt tot een overschatting van de jaarlijkse jobreallocatie. De Dynam-methodologie corrigeert hiervoor via longitudinal record-linking op basis van informatie over job flows. De methode is ontwikkeld conform internationale standaarden.

Dynam publiceert online cijfers en duiding op dynamstat.be