



FOCUS NR. 57

De dynamiek van de Brusselse loontrekkende tewerkstelling

GWENDOLINE MOREAU & DRIES CUYVERS

De loontrekkende tewerkstelling groeit in het Brussels Hoofdstedelijk Gewest de laatste jaren minder sterk dan in de twee andere gewesten. Achter de beperkte nettogroei gaat immers een dynamiek schuil van nieuwe jobs en jobs die verdwijnen, van werknemers die een nieuwe job opnemen bij een onderneming en werknemers die stoppen met werken bij een bepaalde onderneming. Hoeveel bewegingen er achter de netto-banengroei schuilgaan en welke sectoren het meest dynamisch zijn, leest u in deze Focus.

Inleiding

De Brusselse arbeidsmarkt verschilt erg van deze van het Vlaams en Waals Gewest. Het Brussels Hoofdstedelijk Gewest is:

- › veel kleiner dan de andere twee gewesten en heeft een stedelijk karakter;
- › de hoofdstad van het land waar vele openbare instellingen (ook van andere gewesten, gemeenschappen en Europa) gevestigd zijn;
- › zowel geografisch als economisch centraal gelegen.

Deze zaken hebben allen een impact op de economische activiteiten die op het grondgebied worden uitgevoerd en dus ook de tewerkstelling:

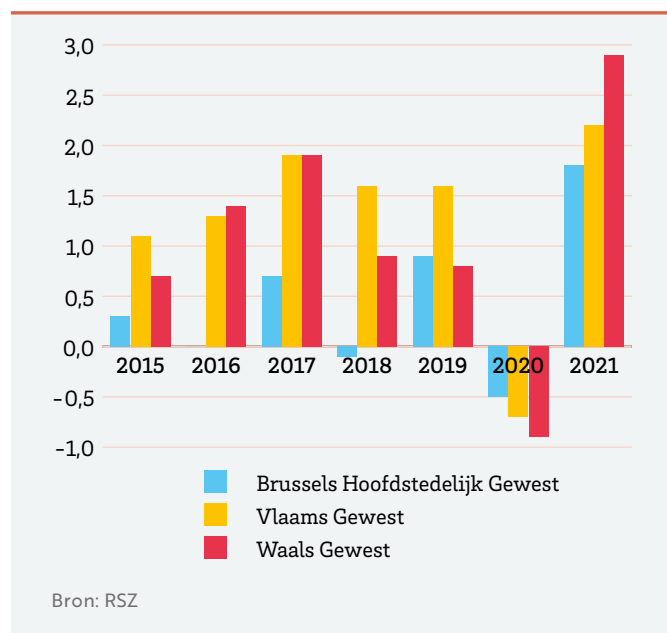
- › De dienstensector, voornamelijk de non-profit, is de belangrijkste tewerkstellingssector in het Brussels Hoofdstedelijk Gewest;
- › Één arbeidsplaats op twee wordt ingenomen door een pendelaar, die wel in het Brussels Hoofdstedelijk Gewest werkt, maar er niet woont;

- › De loontrekkenden zijn er relatief gezien talrijker dan in de rest van België. Volgens de cijfers van het Instituut van de Nationale Rekeningen (INR) werkt in 2021 88 % van de personen in het Brussels Hoofdstedelijk Gewest¹ als loontrekkende tegenover 83 % voor heel België.

Met uitzondering van het jaar 2020, met het begin van de Covid-19-crisis, neemt **de werkgelegenheid in loondienst in het Brussels Gewest al enkele jaren toe. Deze groei is bij de loontrekkenden minder snel dan in de rest van België** (1). Hoe valt deze ontwikkeling te verklaren? **Is de Brusselse arbeidsmarkt minder dynamisch dan die in de twee andere gewesten?** De groei in banen is immers de som van nieuwe banen die er een jaar eerder niet waren en banen die verdwenen in de loop van het jaar. Komen er dan minder jobs bij in het Brussels Hoofdstedelijk Gewest of verdwijnen er meer dan in de andere gewesten? Worden er minder werknemers aangeworven in de Brusselse ondernemingen of zijn er meer die de ondernemingen verlaten? Zijn er verschillen hierin op het Brussels grondgebied tussen de economische sectoren? En hoe verschilt de dynamiek van Brusselse sectoren met deze in de andere gewesten?

In deze Focus wordt getracht deze vragen te beantwoorden op basis van de Dynam-Reg-statistieken (→ Kader 1).

① EVOLUTIE VAN HET AANTAL LOONTREKKENDE ARBEIDSPLAATSEN TEN OPZICHTE VAN HET VOORGAANDE JAAR PER GEWEST (OP 30 JUNI, IN %)



De tewerkstellingsdynamiek meet het aantal nieuwe jobs en verdwenen jobs per gewest

De tewerkstellingsdynamiek meet de toe- en afname van het aantal arbeidsplaatsen in het gewest:

- › De **toename** is gelijk aan de som van het aantal nieuw gecreëerde arbeidsplaatsen in alle vestigingen van het gewest en verplaatsingen van bestaande arbeidsplaatsen naar het betreffende gewest;
- › De **afname** is gelijk aan de som van het aantal geschrapte arbeidsplaatsen in alle vestigingen van het gewest en verplaatsingen van bestaande arbeidsplaatsen uit het betreffende gewest.

Het verschil tussen de toe- en afname is gelijk aan de netto-evolutie van de loontrekkende tewerkstelling in elk gewest (zoals weergegeven in ①). Voor deze berekening is het niet belangrijk tot welke onderneming de vestiging behoort.

Om vergelijkingen van de dynamiek tussen sectoren of gewesten mogelijk te maken, wordt een toename- en afnamegraad berekend:

› Toenamegraad

$$= \frac{\text{toename van het aantal arbeidsplaatsen in het gewest of activiteitssector} \times 100}{\text{gemiddeld aantal arbeidsplaatsen in het gewest of activiteitssector over de periode}}$$

› Afnamegraad

$$= \frac{\text{afname van het aantal arbeidsplaatsen in het gewest of activiteitssector} \times 100}{\text{gemiddeld aantal arbeidsplaatsen in het gewest of activiteitssector over de periode}}$$



1. Dynam-Reg, het meten van de dynamiek van de loontrekkende tewerkstelling naar werkplaats

De statistieken die gebruikt worden om de regionale dynamiek op de arbeidsmarkt te meten zijn ontwikkeld in het kader van het Dynam-Reg-project. Dit project is een samenwerking tussen de RSZ (verantwoordelijk voor de statistieken over de loontrekkende tewerkstelling) en HIVA-KU Leuven, dat wordt gefinancierd door de gewestelijke overheden, meer bepaald door IWEPS (Institut wallon de l'évaluation, de la prospective et de la statistique), het Vlaamse departement WSE (Werk en Sociale Economie) en BISA (Brusselse Instituut voor Statistiek en Analyse).

Binnen Dynam-Reg worden twee regionale dynamieken onderzocht die zich verschuilen achter de netto-evolutie van de loontrekkende tewerkstelling:

- De **tewerkstellingsdynamiek** maakt een onderscheid tussen de jobtoename (nieuwe jobs per gewest) en jobafname (jobs die verdwenen zijn per gewest);
- De **werknemersdynamiek** bestaat uit de in- en uitstroom van werknemers in of uit de ondernemingen, alsook werknemers die binnen eenzelfde onderneming in een ander gewest gaan werken.

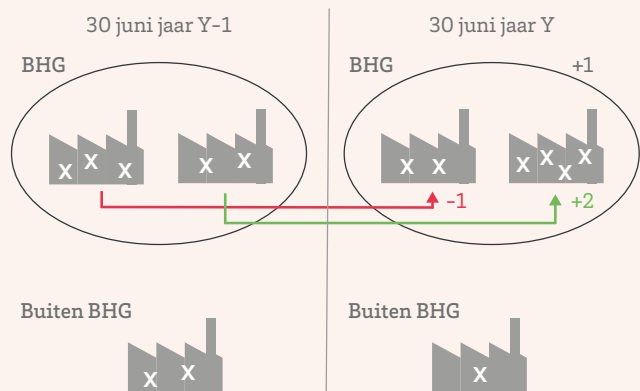
Om deze bewegingen te meten, wordt het vestigingenbestand² van de RSZ op 30 juni van het jaar Y vergeleken met het vestigingenbestand op 30 juni van het jaar Y-1. Aangezien de RSZ enkel verantwoordelijk is voor de sociale bijdragen van de loontrekkenden en niet van de zelfstandigen, behandelen de Dynam-Reg statistieken enkel **de loontrekkende tewerkstelling die onderworpen is aan de sociale zekerheid**. Voor Brussel is dit laatste een belangrijke nuance aangezien de werknemers van de Europese en internationale instellingen, talrijk aanwezig op het Brussels grondgebied, vrijgesteld zijn van bijdragen aan de Belgische sociale zekerheid. Bijgevolg zitten deze werknemers niet vervat in de statistieken van Dynam-Reg.

De tewerkstellingsdynamiek wordt uitgedrukt in "arbeidsplaatsen" zoals dit door de RSZ wordt gemeten (→ Kader 2). Wanneer werknemers twee jobs uitoefenen bij verschillende werkgevers worden ze tweemaal geteld. De arbeidsplaats van kortdurende afwezige werknemers (omwille van ziekte, verlof,...) wordt ook meegeteld. De werknemersdynamiek wordt uitgedrukt in aantal bewegingen van werknemers (→ Kader 3). De Dynam-Reg-statistieken zijn een eerste keer opgemaakt voor de periode 2014-2015 (op 30 juni) en de meest recente statistieken zijn deze van 2020-2021 (op 30 juni).

Deze Focus bespreekt de arbeidsplaatsen en werknemers tewerkgesteld in het Brussels Hoofdstedelijk Gewest, ongeacht of ze daar wonen of in een ander gewest of het buitenland. Daarom is het belangrijk mee te geven dat meer dan de helft van de loontrekkende jobs in het Brussels Hoofdstedelijk Gewest worden ingevuld door werknemers die in het Vlaams of Waals Gewest wonen.



2. Voorbeeld van tewerkstellingsdynamiek



	Netto-evolutie	Toename	Afname
BHG	1	2	1

In het bovenstaande voorbeeld zijn er twee vestigingen in het Brussels Hoofdstedelijk Gewest. De X staat voor een arbeidsplaats. Het totaal aantal arbeidsplaatsen in het Gewest is gestegen van 5 (op 30 juni Y-1) naar 6 (op 30 juni Y), ofwel een netto-evolutie van 1. Dit is het resultaat van een jobtoename van 2 arbeidsplaatsen in de vestiging rechts (van 2 naar 4 arbeidsplaatsen) en een jobafname van -1 voor de vestiging links (van 3 naar 2 arbeidsplaatsen).

De werknemersdynamiek meet het aantal nieuwe en gestopte werknemers bij een onderneming

De werknemersdynamiek verdeelt de bewegingen van werknemers in:

- › **instroom** (nieuwe werknemers die starten bij een onderneming),
- › **uitstroom** (werknemers die de onderneming waarvoor ze werkten verlaten),
- › **interne verschuivingen binnen de onderneming** (werknemers die binnen de onderneming van werkplaats veranderen over de gewestgrenzen heen).

De som van het saldo instroom-uitstroom en de interne verschuivingen is gelijk aan de netto-evolutie van de tewerkstelling.

Net zoals bij de tewerkstellingsdynamiek worden ook hier graden berekend om vergelijken tussen gewesten of activiteitssectoren mogelijk te maken:

› Instroomgraad

$$= \frac{\text{aantal werknemers gestart bij een onderneming per gewest of activiteitssector} \cdot 100}{\text{gemiddeld aantal arbeidsplaatsen in het gewest of activiteitssector over de periode}}$$

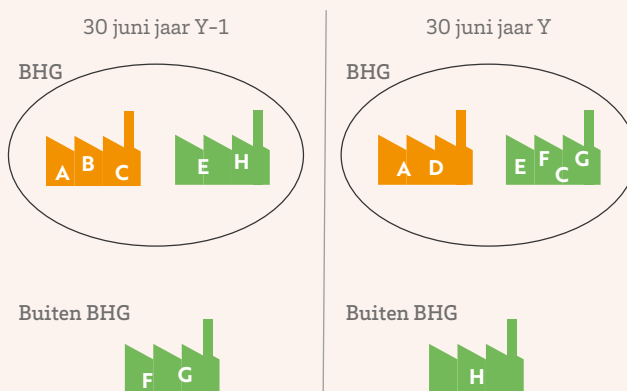
› Uitstroomgraad

$$= \frac{\text{aantal werknemers gestopt bij een onderneming per gewest of activiteitssector} \cdot 100}{\text{gemiddeld aantal arbeidsplaatsen in het gewest of activiteitssector over de periode}}$$



3. Voorbeeld van werknemersdynamiek

Het voorbeeld hieronder is hetzelfde als dat over de tewerkstellingsdynamiek, maar nu is het belangrijk om de verschillende werknemers te identificeren en ook te bekijken tot welke onderneming de vestiging behoort. Zo is er in Brussel een vestiging van de groene onderneming die multiregionaal is en dus ook een vestiging buiten het Brussels Gewest heeft.



Volgende vaststellingen kunnen worden gemaakt:

- De **netto-evolutie** (+1) is natuurlijk dezelfde als bij de tewerkstellingsdynamiek;
- **Instroom**: twee werknemers zijn gestart bij een onderneming gedurende het jaar, met name C (want nieuw in de groene onderneming, voordien tewerkgesteld in de oranje) en D.
- **Uitstroom**: twee werknemers zijn vertrokken bij een onderneming, met name B en C (niet meer in de oranje onderneming, maar in de groene).
- Maar er zijn ook werknemers die binnen eenzelfde onderneming bleven werken, maar in een ander gewest:
 - F en G zorgden voor een **interne verschuiving binnen de onderneming naar het gewest**;
 - H zorgde voor een **interne verschuiving binnen de onderneming uit het gewest**;
 - Hierdoor is het saldo voor de interne verschuiving van het Brussels Gewest positief (+1).

	Netto-evolutie	In-stroom	Uit-stroom	Interne verschuiving naar BHG	Interne verschuiving uit BHG	Saldo interne verschuiving
BHG	1	2	-2	2	-1	1

Grafiek 2 toont de geaggregeerde situatie voor alle werknemers die tussen 30 juni 2020 en 30 juni 2021 in een vestiging in het BHG werken.

Op 30 juni 2021 waren er in totaal 11 144 arbeidsplaatsen meer dan een jaar eerder in het Brussels Hoofdstedelijk Gewest. Dit wijst op een heropleving van de arbeidsmarkt na de Covid-19-pandemie. **Deze groei is het resultaat van een jobtoename van 40 989 arbeidsplaatsen** (nieuw gecreëerd in het Brussels

Hoofdstedelijk Gewest of binnen een onderneming van buiten het gewest naar Brussel verplaatst) **en een jobafname van 29 845 arbeidsplaatsen** (verdwenen arbeidsplaatsen of verschoven binnen de onderneming buiten de grenzen van het Brussels Gewest).

Hierachter gaat echter nog een veelvoud aan bewegingen van werknemers schuil voor de periode 2020-2021. De bewegingen van werknemers (aanwerving, vertrek en interne verschuiving) is veel groter dan de dynamiek in banen. Dit komt doordat werknemers niet enkel de onderneming binnenkomen of verlaten in een nieuw gecreëerde, geschrapte of een verplaatste arbeidsplaats, maar ook via jobs die reeds bestonden of na hun vertrek blijven bestaan. Zo:

- › Startten 103 617 werknemers bij een onderneming in het Brussels Gewest;
- › Zijn 4 910 werknemers in het Brussels Gewest komen werken die voordien in dezelfde onderneming in een ander gewest werkten;
- › Stopten 90 424 werknemers met werken bij een onderneming in het Brussels Gewest;
- › Zijn 6 959 werknemers binnen eenzelfde onderneming buiten de grenzen van het Brussels Gewest gaan werken.

Het aandeel van verschuivingen van werknemers binnen een onderneming in en uit het gewest is relatief hoger in het BHG dan in de andere gewesten. Dit is te wijten aan het relatief klein grondgebied van het Brussels Gewest, zijn stedelijk karakter en de aanwezigheid van vele hoofdzetels van ondernemingen³. Uit grafiek ② blijkt toch dat **het aandeel van deze verschuivingen in de gehele werknemersdynamiek relatief beperkt is** (ten opzichte van het totaal aantal bewegingen).

De jobafname is in het Brussels Hoofdstedelijk Gewest groter dan in de rest van het land

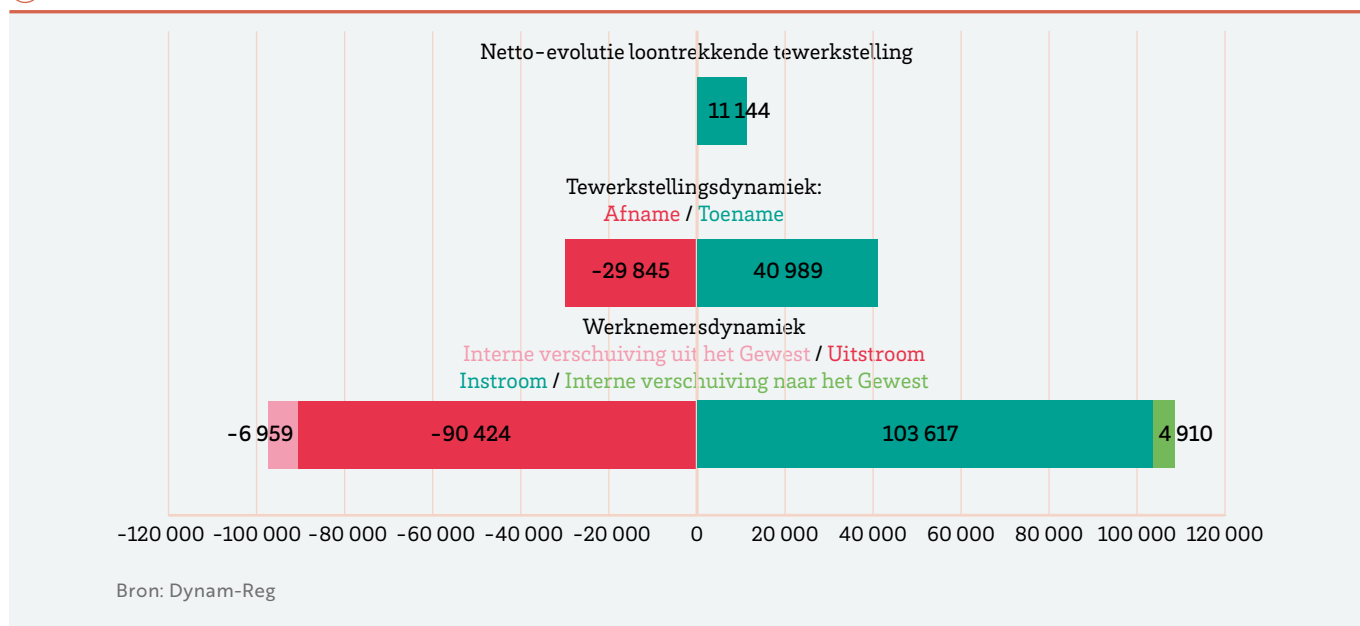
In grafiek ③ wordt de jaarlijkse jobtoename- en afnamegraad berekend voor de drie gewesten voor de periode 2014-2021. Drie belangrijke vaststellingen kunnen worden gemaakt:

- › Relatief gezien ligt de **toenamegraad de laatste jaren in het Brussels Hoofdstedelijk Gewest even hoog als deze in de twee andere gewesten**. Dit wil dus zeggen dat er in Brussel evenveel banen gecreëerd worden en bijkomen door een verschuiving binnen een onderneming dan in de andere gewesten.
- › Globaal genomen ligt de **afnamegraad hoger in het Brussels Hoofdstedelijk Gewest ten opzichte van de andere gewesten**. In Brussel verdwijnen dus meer banen of worden meer arbeidsplaatsen verschoven naar de andere gewesten.
- › Er is dus een **grotere tewerkstellingsdynamiek in Brussel dan in de twee andere gewesten**, wanneer de toename en de afname samen bekeken worden.
- › Voor de drie gewesten is er een **gelijkaardig effect van de Covid-19-pandemie** tussen juni 2019 en juni 2020. Relatief genomen daalt het aantal nieuwe jobs en stijgt het aantal verdwenen jobs. In 2020-2021 volgde dan een heropleving van de arbeidsmarkt in de drie gewesten en is er een stijging van het aantal nieuwe jobs en een daling van het aantal verdwenen jobs. Deze heropleving is echter het meest uitgesproken in het Waals Gewest.

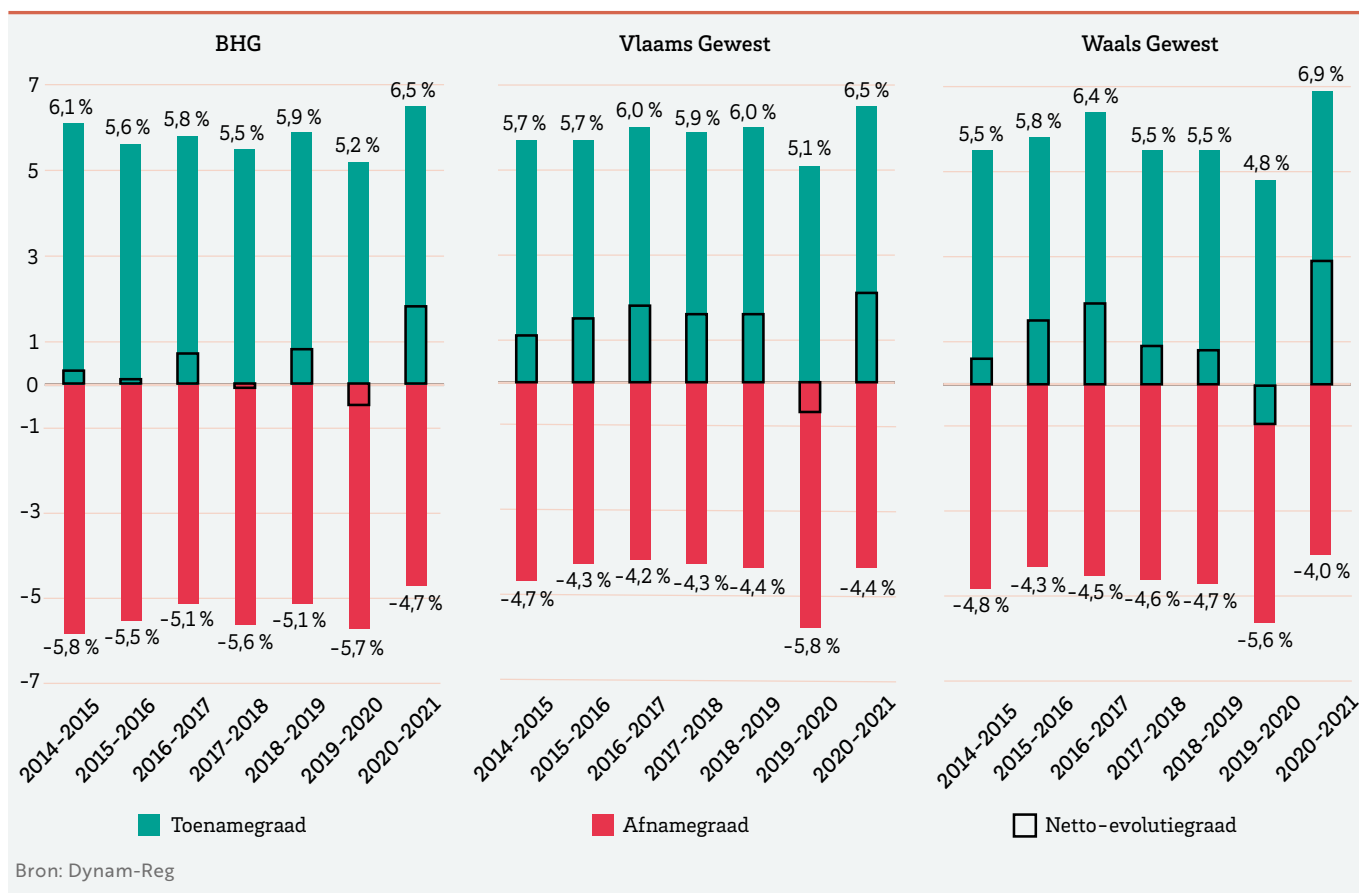
Een contrastrijke tewerkstellingsdynamiek naargelang de economische sector

Grafiek ④ illustreert de sectorale dynamiek van de loontrekkende tewerkstelling in het Brussels Gewest tussen 30 juni 2020 en 30 juni 2021⁴. **De tewerkstellingsdynamiek is beperkter voor het openbaar bestuur, de financiële en**

② TEWERKSTELLINGS- EN WERKNEMERSDYNAMIEK IN HET BRUSSELS GEWEST TUSSEN 30 JUNI 2020 EN 30 JUNI 2021



3 EVOLUTIE VAN DE TOENAME- EN AFNAMEGRAAD VAN DE LOONTREKKENDE TEWERKSTELLING PER GEWEST (% VAN DE TOTALE LOONTREKKENDE TEWERKSTELLING) OP 30 JUNI: 2014-2021

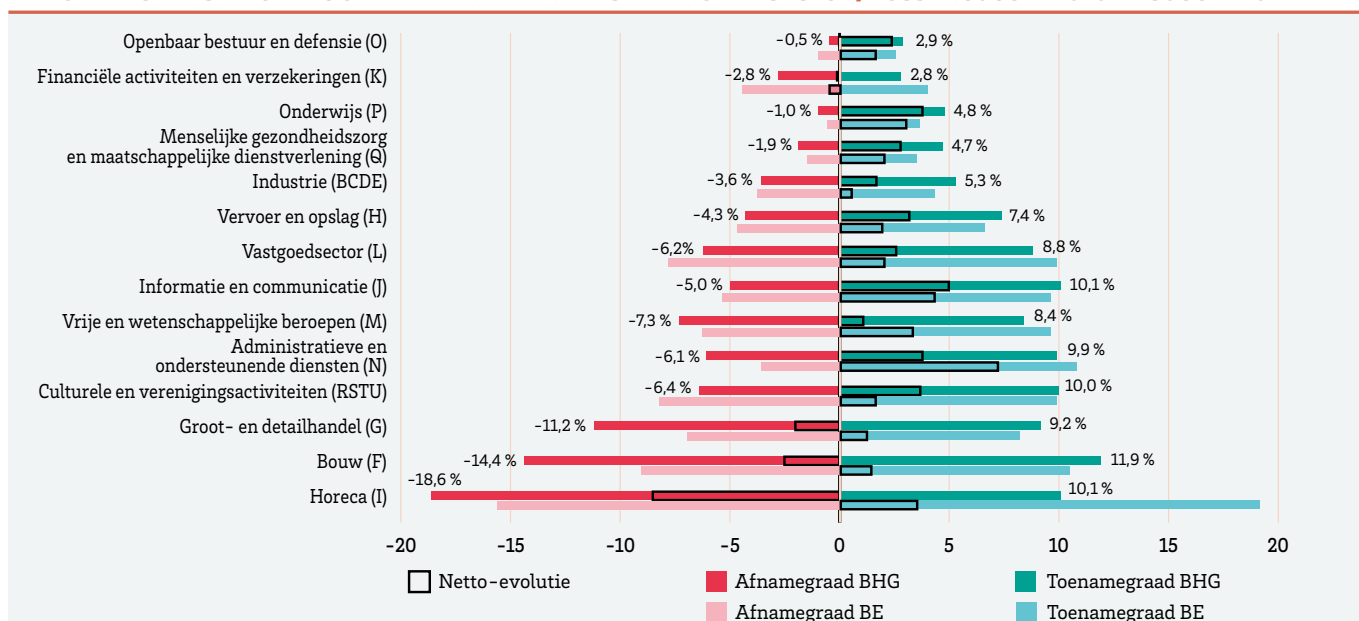


verzekeringsactiviteiten, het onderwijs en de gezondheidszorg en maatschappelijk werk.

Deze trend wordt sinds 2014 waargenomen voor de sectoren openbaar bestuur en defensie, onderwijs en gezondheidszorg en maatschappelijke dienstverlening. Deze drie overwegend niet-commerciële sectoren hebben de laagste afnamegraad (-1,0 % voor alle drie de sectoren tussen 30 juni 2020 en 30 juni 2021) en een relatief zwakke toenamegraad in vergelijking met de andere sectoren (3,9 % voor alle drie de sectoren tussen 30 juni 2020 en

30 juni 2021). De niet-commerciële sectoren worden (geheel of gedeeltelijk) door de overheid gefinancierd en doen aan publieke dienstverlening. Dit maakt de werkgelegenheid in deze sectoren minder gevoelig aan de economische conjunctuur en is zij vrij stabiel om de continuïteit van de overheidsdiensten te waarborgen, wat verklaart waarom de bewegingen op het gebied van de werkgelegenheid over het algemeen beperkter zijn. **Aangezien deze sectoren echter een groot aantal werknemers in loondienst hebben, dragen zij bij tot een sterke groei van de**

4 TOENAME- EN AFNAMEGRAAD VAN DE LOONTREKKENDE TEWERKSTELLING IN HET BRUSSELS GEWEST (IN % VAN DE TOTALE GEWESTELIJKE LOONTREKKENDE TEWERKSTELLING PER SECTOR) TUSSEN 30 JUNI 2020 EN 30 JUNI 2021



Nota : De primaire sector werd bewust niet opgenomen in deze grafiek (en grafiek 6) aangezien ze slechts beperkt voorkomt in het Brussels Gewest (minder dan 1 % van de tewerkstelling in het BHG).

tewerkstelling in absolute cijfers. Zo zijn deze sectoren tussen 30 juni 2020 en 30 juni 2021 goed voor -2 526 verloren banen en +9 738 nieuwe banen, d.w.z. een netto evolutie van +7 212 banen (gelijk aan 65 % van de totale netto werkgelegenheidsgroei van het gewest).

Daartegenover staat dat **de tewerkstellingsdynamiek bij loontrekkenden in het Brussels Gewest bijzonder hoog is in de horeca, de bouw en de groot- en detailhandel** in 2020-2021 (4). **Dit fenomeen wordt sinds het begin van de gegevensverzameling in 2014** waargenomen. Zo zijn er tussen 30 juni 2020 en 30 juni 2021 in het Brussels Gewest +4 889 nieuwe jobs voor loontrekkenden in de groot- en detailhandel, +2 504 nieuwe loontrekkende banen in de horeca en +1 515 nieuwe loontrekkende banen in de bouw bij gekomen (d.w.z. 22 % van de nieuwe jobs in het BHG, terwijl zij slechts goed zijn voor 14 % van de werkgelegenheid in loondienst op 30 juni 2021⁵). Deze groei is voor elk van deze sectoren hoger dan tussen juni 2019 en juni 2020. Aangezien er meer banen verdwijnen dan er worden gecreëerd, daalt de totale werkgelegenheid in deze sectoren. Ook bij de **culturele en verenigingsactiviteiten en administratieve en ondersteunende diensten** is de tewerkstellingsdynamiek aanzienlijk.

Een stijgende werknemersdynamiek die tijdelijk werd onderbroken door de Covid-19-crisis

Grafiek 5 toont de evolutie van de instroom- en uitstroomgraad van werknemers per gewest (zonder rekening te houden met verschuivingen van werknemers tussen gewesten).

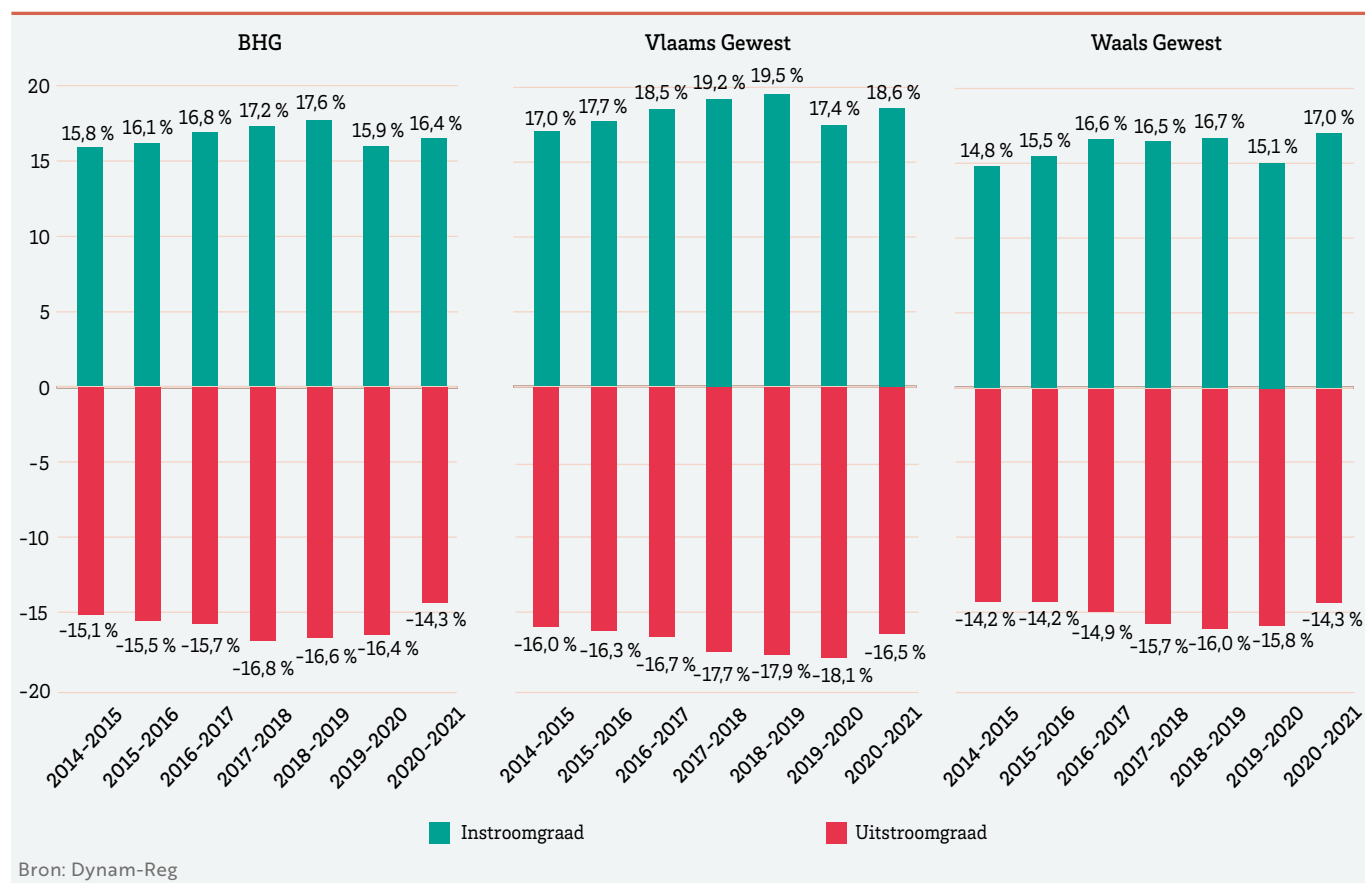
Hier blijkt dat **in Vlaanderen meer werknemers in de loop van een jaar starten of stoppen met werken bij een onderneming**. De instroomgraad en uitstroomgraad ligt hier hoger dan in de twee andere gewesten. **In het Brussels Hoofdstedelijk Gewest lagen deze graden voor 2020-2021 (op 30 juni) wel hoger dan in het Waals Gewest.**

Van 2014 tot met 2019 groeide de werknemersdynamiek jaarlijks in de drie gewesten. Elk jaar waren er dus meer bewegingen van werknemers op de arbeidsmarkt. In 2019-2020 kwam hier een einde aan vanwege de uitbraak van Covid-19. Dit leidde opvallend genoeg niet tot een verhoogde uitstroom van werknemers uit de ondernemingen in de drie gewesten. Dankzij de steunmaatregelen zoals tijdelijke werkloosheid konden vele werknemers in dienst blijven. Wel viel de instroom van werknemers in de ondernemingen terug. Tussen 30 juni 2020 en 2021 leefde de arbeidsmarkt op, **maar in Brussel was de toename van nieuwe werknemers in de onderneming wel gematigder dan in de andere gewesten** (van 15,9 % naar 16,4 %) en bleef daarmee onder het pre-coronaniveau. De uitstroomgraad daalt wel opvallend in het Brussels Hoofdstedelijk Gewest voor de periode 2020-2021.

Bovendien herstellen bepaalde economische sectoren in Brussel zich na de Covid-19-crisis langzamer dan in de andere gewesten.

Tussen juni 2020 en juni 2021 werden in het Brussels Gewest minder mensen in dienst genomen in de horeca, de administratieve en ondersteunende diensten, de bouw, vervoer en opslag en de financiële en verzekeringsactiviteiten dan in de andere gewesten (zie onderstaande sectorale analyse). Tussen juni 2021 en juni 2022 is het aantal in dienst genomen mensen in het Brussels Gewest als geheel sterker gestegen dan in de andere gewesten (Goesaert et al., 2023)⁶. Dit verschil houdt verband met het tragere herstel van de economische activiteit in de Brusselse horeca, omdat deze sector sterker afhankelijk is van de vraag van pendelaars en toeristen (en die vraag heeft zich trager hersteld - BISA, 2021).

5 EVOLUTIE VAN DE INSTROOM- EN UITSTROOMGRAAD PER GEWEST (% VAN DE TOTALE LOONTREKKENDE TEWERKSTELLING) OP 30 JUNI: 2014-2021



De werknemersdynamiek in het Brussels Gewest is beperkter in de horeca en de administratieve en ondersteunende diensten, maar sterker in de gespecialiseerde en wetenschappelijke activiteiten, het onderwijs en de gezondheidszorg

Grafiek 6 toont de in- en uitstroomgraden van werknemers in loondienst per sector tussen 30 juni 2020 en 30 juni 2021 in het Brussels Gewest. De werknemers zijn er vooral dynamisch in de horeca, de administratieve en ondersteunende diensten, de culturele en verenigingsactiviteiten en de vrije en wetenschappelijke activiteiten. **In de horeca, de administratieve en ondersteunende diensten en de culturele en verenigingsactiviteiten is het gebruik van arbeidsovereenkomsten van korte duur bijzonder hoog**⁷. Als gevolg daarvan hebben deze sectoren naar verhouding meer werknemers die in- en uitstromen dan de andere.

Hoewel de horeca en de administratieve en ondersteunende diensten de sectoren zijn met de hoogste werknemersdynamiek, zijn de werknemers in deze sectoren in het Brussels Gewest ten minste sinds 2014 beduidend minder dynamisch dan op Belgisch niveau.

De instroomgraad in de Brusselse horecasector in 2020-2021 (op 30 juni) bedraagt 20,2 % (tegenover 35,0 % op Belgisch niveau) en de uitstroom bedraagt -28,8 % (tegenover -31,5 % op Belgisch niveau). De werknemersdynamiek is in de Brusselse horeca verhoudingsgewijs beperkter (minder in- en uitstroom) dan in de Belgische horeca sinds 2014. Dit kan worden verklaard door het relatief geringe aantal contracten van korte duur in de Brusselse horeca. Zo werkt in 2020-2021 (op 30 juni) 3,1 % van de werknemers in loondienst in de Brusselse horecasector onder een speciaal arbeidsregime (d.w.z. met onregelmatige en

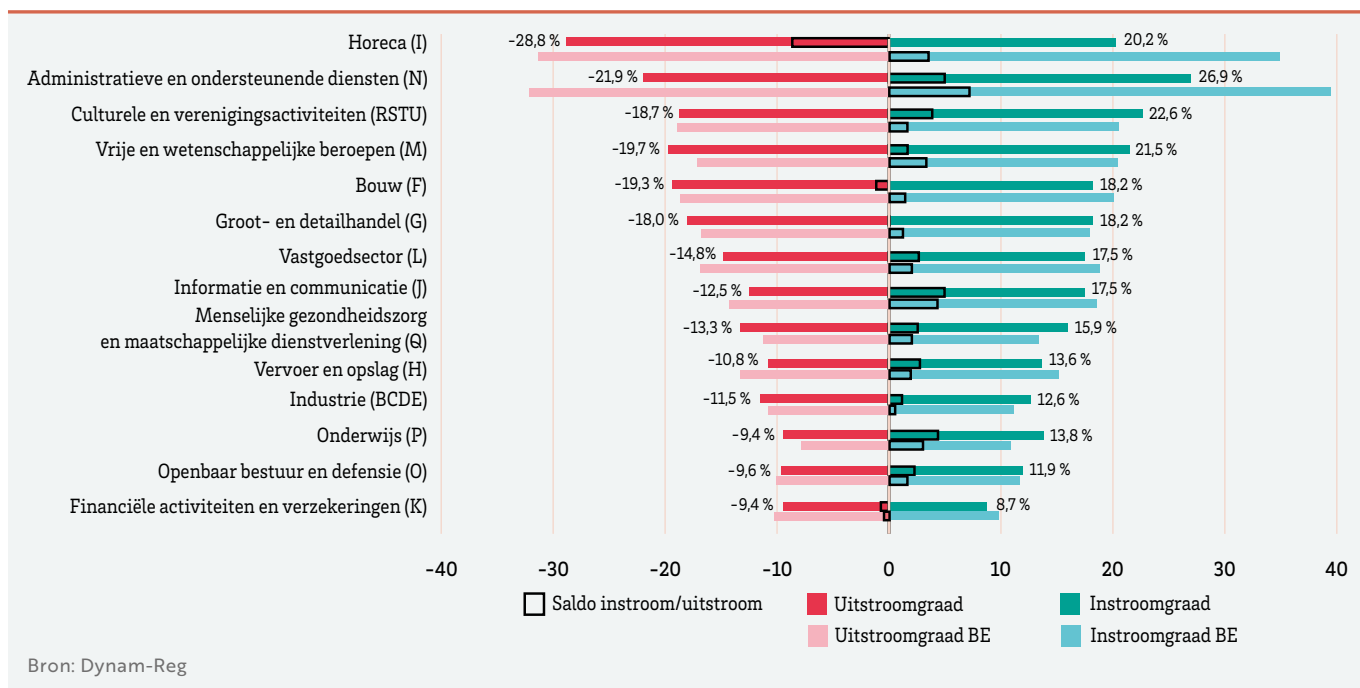
flexibele werktijden, meestal van korte duur), wat minder is dan in Wallonië (7,2 %) en aanzienlijk minder dan in Vlaanderen (28,9 %).

De instroomgraad in de Brusselse administratieve en ondersteunende diensten in 2020-2021 (op 30 juni) bedraagt 26,9 % (tegenover 39,6 % op Belgisch niveau) en de uitstroomgraad bedraagt -21,9 % (tegenover -32,3 % op Belgisch niveau). De werknemersdynamiek is bijzonder groot in terbeschikkingstelling van personeel (NACE 78)⁸. Deze activiteiten betreffen voornamelijk uitzendarbeid (uitzendwerknemers en administratief personeel van uitzendbureaus). De wettelijke werkgever van uitzendkrachten is het uitzendbureau, maar in de praktijk werken de uitzendkrachten in andere bedrijven (gebruikende onderneming). Gezien de tijdelijke aard van uitzendarbeid is het logisch dat er na een jaar veel nieuwe uitzendkrachten zullen zijn en dat veel andere werknemers niet meer tewerkgesteld worden via het uitzendkantoor. Daarom is de in- en uitstroom van werknemers in de administratieve en ondersteunende diensten groter dan in andere sectoren. **Het feit dat de werknemersdynamiek in deze sector in het BHG beperkter is dan op Belgisch niveau kan worden verklaard door het grotere gewicht van het administratieve personeel van arbeidsbemiddelingsbureaus in het Brussels Gewest, waaronder de in Brussel gevestigde gewestelijke diensten VDAB en Actiris.** Werknemers in deze instellingen hebben een arbeidsovereenkomst van lange duur en zullen daarom minder snel van werkgever veranderen.

Daarentegen zijn de werknemers in de gespecialiseerde en wetenschappelijke activiteiten, in het onderwijs en in de sector menselijke gezondheidszorg en maatschappelijk werk (ten minste) sinds 2014 dynamischer in het Brussels Gewest in vergelijking met andere gewesten.

De instroomgraad in de gespecialiseerde en wetenschappelijke activiteiten in Brussel in 2020-2021 (op 30 juni) bedraagt 21,5 % (tegenover 20,5 % op Belgisch niveau) en de uitstroomgraad bedraagt -19,7 % (tegenover -17,2 % op Belgisch niveau). De sector van de gespecialiseerde en wetenschappelijke activiteiten groepeerde verschillende economische activiteiten waarvoor de

6 IN- EN UITSTROOMPERCENTAGE VAN WERKNEMERS IN LOONDIENT IN HET BRUSSELS GEWEST (IN % VAN DE TOTALE GEWESTELIJKE WERKGELEGENHEID IN LOONDIENT PER SECTOR) TUSSEN 30 JUNI 2020 EN 30 JUNI 2021



dynamiek van de werknemers relatief hoog is, met name consultancy en reclame. Bovendien worden doctoraats- en postdoctoraatsstudenten die worden gefinancierd door twee grote fondsen voor wetenschappelijk onderzoek in het Brussels Gewest meegeteld, ongeacht het gewest waar deze onderzoekers daadwerkelijk werken. Deze onderzoeksbeurzen worden uitgereikt aan relatief jonge onderzoekers, wat ook de sterke dynamiek van deze werknemers versterkt, in het Brussels Gewest nog meer dan in de andere gewesten.

De instroomgraad in het Brusselse onderwijs in 2020-2021 (op 30 juni) bedraagt 13,8 % (tegenover 10,9 % op Belgisch niveau) en de uitstroomgraad bedraagt -9,4 % (tegenover -7,9 % op Belgisch niveau). Het feit dat er in het Brusselse onderwijs zowel meer aanwervingen als meer vertrekkende werknemers zijn, kan gedeeltelijk worden verklaard door een groter aandeel van het hoger onderwijs (universiteiten) en de daarmee gepaard gaande korte termijncontracten (assistenten, onderzoekers).

De instroom in de gezondheidszorg en maatschappelijk werk in 2020-2021 (op 30 juni) in het Brussels Gewest bedraagt 15,9 % (tegenover 13,4 % op Belgisch niveau) en de uitstroom bedraagt -13,3 % (tegenover -11,3 % op Belgisch niveau).

Waarom groeit de loontrekkende tewerkstelling in het Brussels Gewest minder sterk dan in de andere gewesten?

De netto evolutie van de werkgelegenheid in het Brussels Gewest is relatief beperkter dan in de andere gewesten, ten minste sinds het begin van de Dynam-gegevensverzameling in 2014. Zoals uit grafiek 3 blijkt, is de minder sterke groei van de loontrekkende tewerkstelling in het Brussels Hoofdstedelijk Gewest in de afgelopen jaren niet zozeer te wijten aan minder nieuwe banen, maar eerder aan meer banenverlies.

De jobafname is in het Brussels Gewest groter dan in de rest van België in de groot- en detailhandel en in de administratieve en ondersteunende diensten (inclusief uitzendarbeid), en dat is elk jaar zo sinds ten minste 2014. Op 30 juni 2021 bedroeg de jobafnamegraad in het Brussels Gewest -11,2 % in de groot- en detailhandel en -6,1 % in de administratieve en ondersteunende diensten (tegenover -7,0 % en -3,6 % op Belgisch niveau). In de Brusselse groothandel daalt de loontrekkende tewerkstelling al jaren. De werkgelegenheid in de administratieve en ondersteunende diensten steeg daarentegen elk jaar tot het uitbreken van de Covid-pandemie, dankzij een nog sterkere jobtoename. **Hoewel de bouw minder sterk bijdraagt tot de dynamiek van de gewestelijke werkgelegenheid in Brussel, is de jobafname in het Brussels Gewest ook elk jaar groter** (-14,4 % tegenover -9,1 % voor België tussen 30 juni 2020 en 30 juni 2021). In de Brusselse bouwsector is de loontrekkende tewerkstelling de afgelopen jaren dan ook gedaald, maar is zelfstandige tewerkstelling sterk toegenomen. Hierdoor bleef de totale werkgelegenheid in de sector op een vrijwel constant niveau¹⁰. Voor de periode 2020-2021 (op 30 juni) laat ook de horeca in het BHG een groter banenverlies zien dan op Belgisch niveau (-18,6 % tegenover 15,7 % voor België tussen 30 juni 2020 en 30 juni 2021).

Anderzijds zijn de drie belangrijkste sectoren in de loontrekkende tewerkstelling in het Brusselse Gewest (overheidsdiensten, onderwijs en de gezondheidszorg en maatschappelijk werk) voornamelijk niet-commerciële sectoren die gekenmerkt

worden door een grotere stabiliteit van de werkgelegenheid (met minder stijging en minder daling). Deze sectoren vertegenwoordigen een groter aandeel van de werkgelegenheid in loondienst in het Brussels Gewest dan in Vlaanderen en Wallonië (40 % in het BHG tegenover 35 % op Belgisch niveau op 30 juni 2021)¹¹. **De algemene evolutie van de werkgelegenheid in het Brussels Gewest is dus minder gevoelig voor de economische conjunctuur** dan in de andere gewesten (1), hoewel dit niet noodzakelijk het geval is voor alle sectoren. Aangezien er in deze sectoren relatief weinig banen verloren gaan en er weinig banen bijkomen, en aangezien deze sectoren belangrijker zijn in het Brussels Gewest, zal de netto evolutie van de werkgelegenheid in het BHG relatief beperkter zijn dan in de andere gewesten.

Conclusie

Achter de netto evolutie van de werkgelegenheid in loondienst gaan vele bewegingen op de arbeidsmarkt schuil. De gegevens van Dynam-Reg bieden een objectieve maatstaf voor de dynamiek van de arbeidsmarkt, in termen van het scheppen en verloren gaan van banen in loondienst en de bewegingen van werknemers in de verschillende economische sectoren.

De groei van de loontrekkende tewerkstelling is in de voorbije jaren in het Brussels gewest minder sterk dan in de andere twee gewesten van het land. Twee factoren verklaren dit verschijnsel:

- › De lagere groei van de werkgelegenheid in loondienst in de afgelopen jaren is niet zozeer het gevolg van minder nieuwe banen als wel van meer banenverlies, onder andere in de groot- en detailhandel, de administratieve en ondersteunende diensten en de bouw;
- › Bovendien zorgen de belangrijkste sectoren in termen van loontrekkende tewerkstelling (openbaar bestuur, onderwijs en gezondheidszorg en maatschappelijk dienstverlening) in Brussel voor minder gevoeligheid aan conjunctuurschommelingen (zowel positief als negatief) dan in de andere gewesten.

De omvang van de bewegingen van werknemers op de Brusselse arbeidsmarkt ligt daarentegen tussen die op de Vlaamse en de Waalse arbeidsmarkt. Tot de Covid-19-crisis nam deze werknemersdynamiek in alle drie de gewesten elk jaar toe. Tussen juni 2020 en juni 2021 trekken de bewegingen van werknemers (in- en uitstroom) in het Brussels Gewest langzamer aan dan in de andere gewesten als gevolg van een trager herstel van de economische activiteit, die met name afhangt van de vraag van pendelaars en toeristen.

Een sterke dynamiek op de arbeidsmarkt kan, afhankelijk van de situatie, gunstig of ongunstig zijn voor de werknemer:

- › **Een sterke dynamiek op de arbeidsmarkt kan positief zijn voor zowel werknemers als werkgevers.** De komst van nieuwe werknemers in een bedrijf toont aan dat er expertise is om de vacatures in te vullen. Deze werknemers brengen nieuwe vaardigheden mee naar het bedrijf en kunnen nog nieuwe competenties opdoen bij hun nieuwe werknemer. Sommige sectoren worden gekenmerkt door bijzonder grote arbeidsstromen, wat hogere investeringen in opleiding impliceert. Een meer dynamische arbeidsmarkt biedt ook meer kansen op werk aan werknemers, die dan eerder geneigd zijn een onbevredigende baan te verlaten als ze meer kans hebben om snel een nieuwe baan te vinden.
- › **Een hoge dynamiek op de arbeidsmarkt kan daarentegen ook wijzen op een onzekere situatie**, doordat meer gebruik wordt gemaakt van korte termijncontracten, zoals in de horeca of bij uitzendarbeid. De bewegingen van werknemers in deze sectoren

zijn in Brussel echter beperkter dan op Belgisch niveau. Dit komt door een lager aandeel flexibele werknemers in de horeca, en een hoger aandeel werknemers met een langdurig contract in de administratieve en ondersteunende diensten (personeel bij uitzendbureaus en overheidsdiensten voor arbeidsbemiddeling).

Ten slotte helpen de Dynam-gegevens om veel arbeidsmarktkwesties op te helderen. View.brussels en HIVA

hebben onlangs de intersectorale overgangen geanalyseerd om de springplanksectoren te identificeren (Huysmans, Goesaert & Struyven, 2022). Dynam maakt het ook mogelijk om andere vragen te onderzoeken: verschillen de arbeidsmarktstromen per leeftijdsgroep? En zijn er specifieke kenmerken per sector? Veranderen Brusselaars vaker van baan dan inwoners van de andere gewesten? Toekomstige studies kunnen de Dynam-gegevens gebruiken om deze kwesties te onderzoeken.

Bibliografie

- **BISA, 2021.** *Conjunctuurbarmeter van het Brussels Gewest nr. 36.* BISA, herfst 2021.
- **DYNAM, 2023.** *Methodologie.* Geraadpleegd op 10 maart 2023.
- **GOESAERT, STRUYVEN, HUYSMANS, BOOGAERTS & VETS, 2023.** *Arbeidsmarktdynamiek naar ongekende hoogte, Dynam-Reg Release 2022 Q2,* HIVA-KU Leuven.
- **HUYSMANS, GOESAERT & STRUYVEN, 2023.** *Aanwervingen onder de Brusselaars: toegang tot de arbeidsmarkt en transitiebewegingen op langere termijn,* HIVA-KU Leuven.
- **QUINTELIER, E., 2020.** *Wie heeft tijdelijk werk? Een studie naar het profiel en de evolutie van loontrekkenden met tijdelijk werk (1999-2018).* Statbel, 03-2020.
- **RSZ, 2023.** *Methodologie: verdeling van de arbeidsplaatsen naar plaats van tewerkstelling.* Geraadpleegd op 20 maart 2023.

Noten

1. In een aantal sectoren ligt dit aantal loontrekkenden wel opvallend lager, met name de vrije beroepen en wetenschappelijke en technische activiteiten (42 % loontrekkenden) en de bouwnijverheid (60 % loontrekkenden).
2. In Dynam-Reg is het belangrijk een onderscheid te maken tussen een onderneming en vestiging. Een onderneming kan meerdere vestigingen hebben, bijvoorbeeld een grote bank (onderneming) met verschillende kantoren (vestigingen). Deze vestigingen kunnen allemaal in hetzelfde gewest gesitueerd zijn (uniregionale ondernemingen) of de onderneming kan vestigingen hebben in verschillende gewesten (multiregionale onderneming).
3. Deze verplaatsingen kunnen het gevolg zijn van verschillende factoren: verplaatsing van vestigingen, de wens van de werknemer om dichterbij huis te werken, overplaatsing van werknemers na de opening van nieuwe vestigingen, overplaatsing van een werknemer die aanvankelijk voor zijn opleiding op de hoofdzetel van de onderneming was gevestigd, naar een vestiging in een ander gewest, verplaatsing van federale ambtenaren van het Brusselse Gewest naar de twee andere gewesten.
4. Deze periode wordt gekenmerkt door opeenvolgende perioden van versoepeling en verstrenging van de gezondheidsmaatregelen tijdens de Covid-19-crisis.
5. Bron: RSZ.
6. Bron: Dynam-Reg (voorlopige gegevens).
7. Administratieve en ondersteunende diensten behoren niet tot de sectoren met een zeer groot gebruik contracten van beperkte duur op basis van de studie van Quintelier (2020), waarvan de resultaten afkomstig zijn van de Enquête naar de arbeidskrachten (EAK). De Enquête naar de arbeidskrachten brengt de uitzendkrachten onder in de sector van de gebruikende onderneming, en niet deze van het uitzendbureau. In de Dynam-gegevens worden deze werknemers wel ondergebracht in de uitzendsector (die deel uitmaakt van de administratieve en ondersteunende diensten).
8. De afdeling "Terbeschikking stellen van personeel" is dus goed voor ongeveer 5 op 10 aanwervingen en 5 tot 6 op 10 vertrekken in de sector van de administratieve en ondersteunende diensten in het Brussels Gewest tussen 2014 en 2021.
9. De bouwsector (NACE 41-43) is goed voor 2 % van de gewestelijke loontrekkende tewerkstelling op 30 juni 2021. Bron: RSZ.
10. Bron: INR.
11. Bron: RSZ.

WETENSCHAPPELIJKE COÖRDINATIE

Astrid Romain

LEESCOMITÉ

Amynah Gangji (BISA), Tim Goesaert, Karen Huysmans (HIVA-KU Leuven)

VERANTWOORDELIJKE UITGEEFSTER

Astrid Romain - BISA

©2023 Brussels Hoofdstedelijk Gewest. Alle rechten voorbehouden.