

# Churning op de Belgische arbeidsmarkt: als niet de jobcreatie aan de basis ligt van werknemersbewegingen

Bulté, S., & Struyven, L. (2014). *Churning als nieuwe indicator voor de efficiëntie van matches op de arbeidsmarkt. Literatuurstudie en analyse voor de Belgische arbeidsmarkt in de periode 2006-2012*. DynaM Working Paper 1/2014. Leuven: HIVA-KU Leuven.

***Een paper in het kader van het DynaM-project brengt voor het eerst de ‘churning flows’ of ‘externe jobrotatie’ op de volledige Belgische arbeidsmarkt in kaart. Bijna zeven op de tien werknemers die instromen in een bedrijf zijn wisselingen binnen bestaande arbeidsplaatsen. Opvallend is dat deze externe jobrotatie sterk afnam sinds het begin van de economische crisis en zich nog altijd niet hersteld heeft tot op het pre-crisisniveau. Die afnemende dynamiek van de Belgische arbeidsmarkt tijdens de economische crisis komt voort uit het feit dat werknemers voorzichtig zijn geworden in hun zoekgedrag naar een nieuwe, gepaste job en ook dat werkgevers hun aanwervingsgedrag hebben aangepast aan de onzekere economische toestand. Dit is een verborgen effect van de lang aanslepende crisis op de arbeidsmarkt – de langst aanslepende crisisperiode sinds WO II. De terugval in ‘churning’ treft vooral de jongeren.***

## **Dynamiek vanuit bedrijfs perspectief**

Jobdynamiek is één van de componenten die de werknemersdynamiek verklaren. Als een nieuwe job wordt gecreëerd of een bestaande job verdwijnt, zijn de betrokken werknemers gedwongen om in beweging te komen. Maar toch is dit niet de grootste bron van werknemersdynamiek, integendeel. In bijna zeven op de tien van alle

werknemersbewegingen komen werknemers in beweging zonder dat er iets wijzigt in het niveau van het aantal jobs per bedrijf. Ook voor ons land stellen we dit vast. Het is dit laatste fenomeen dat in de internationale literatuur wordt gedefinieerd als ‘churning flows’. Het werd voor het eerst gedetecteerd en onderzocht voor de Amerikaanse arbeidsmarkt door onder meer Burgess, Davis en Haltiwanger. Bij ‘churning’ wijzen deze en andere auteurs op het surplus van werknemersbewegingen of ‘excess worker turnover’. Anders gezegd, het gaat om die werknemersstromen die niet strikt noodzakelijk zijn voor het invullen van nieuw gecreëerde jobs, of niet het

resultaat zijn van jobdestructie. Positief uitgedrukt kunnen we churning definiëren als de jobveranderingen binnen het geheel van *bestaande* arbeidsplaatsen. Vergelijk het met een stoelendans tussen bedrijven, maar dan met een vast aantal stoelen. Tussen periode  $t$  en periode  $t+1$  verlaten sommige werknemers hun stoel, waarop de stoel wordt ingenomen door nieuw aangeworven werknemers. Het aantal bewegingen van werknemers op dit vast aantal stoelen is de churning van het ene bedrijf

naar het andere. In het Nederlands laat dit zich nog het best vertalen als 'externe jobrotatie', niet te verwarren met de interne jobrotatie binnen eenzelfde onderneming. Churning is een specifiek onderdeel van het totale personeelsverloop of de totale werknemersdynamiek vanuit het bedrijfsperspectief.

Het bedrijfsperspectief is dus cruciaal voor de analyse van churning op de arbeidsmarkt. Deze analyse is maar mogelijk dank zij het gebruik van 'linked employer-employee data', zoals aanwezig bij de Rijksdienst voor Sociale Zekerheid (RSZ). De gegevens zijn gebaseerd op de multifunctionele aangifte (Dmfa) door de werkgever. Deze paper vormt het sluitstuk van een trilogie over werknemersdynamiek die in het kader van de Federgon-Leerstool Dynamiek van de Belgische Arbeidsmarkt tot stand kwam (Heylen, Vandekerckhove, Vets, & Struyven, 2013; Vandekerckhove, Struyven, & Heylen, 2013).

Inherent aan de RSZ-data is dat zij een onderscheid mogelijk maken tussen bedrijven, banen en personen, en tussen bedrijfsdemografische dynamiek, jobstromen en werknemersbewegingen. Met het DynaM-project wordt een dataset opgebouwd voor statistiek, beleid en onderzoek, waarbij een correctie wordt doorgevoerd voor schijnbare bewegingen op de arbeidsmarkt. Dit is de zogenaamde DynaM-correctiemethode, ontwikkeld door het HIVA-KU Leuven in samenwerking met de RSZ. De flow-gegevens zijn gecorrigeerd voor de schijnbare dynamiek ten gevolge van splitsingen, overnames, fusies of andere juridische wijzigingen van ondernemingen – wijzigingen waarbij de jobs niet noodzakelijk verloren gaan. De gehanteerde definities zijn conform de richtlijnen van de OESO en Eurostat en de methode volgt inzichten uit recent wetenschappelijk onderzoek. Toepassing van de methode zoals ze momenteel is geïmplementeerd door de RSZ, leert dat overschatting van jobcreatie in de orde ligt van 30%. De overschatting van jobdestructie ligt in de orde van 33%. Specifiek voor het aantal starters en stopzetters als werkgever ligt het aantal 40% lager dan op basis van ruwe administratieve data zou geconcludeerd worden (Van Mellaert et al., 2013).

## **Het belang van churning**

---

Het onderscheid tussen jobstromen, werknemersstromen en churning is relevant, omdat dit de twee

fundamentele mechanismen van werknemersreallocatie inzichtelijk maakt: enerzijds, de re-evaluatie door werkgevers van het aantal jobs binnen een onderneming en anderzijds, de re-evaluatie van zowel werknemers en werkgevers van een bepaalde 'match' tussen werknemer en een job (Burgess, Lane, & Stevens, 2000). De churning-graad reflecteert de kwaliteit van *matches* tussen werknemers, jobs en werkgevers op de arbeidsmarkt. Het laat werknemers toe om te evolueren naar hun meest efficiënte plaats en hoogste loonvermogen. Het biedt ook inzicht in wat er gebeurt op de arbeidsmarkt bij een neerwaartse conjunctuur, als het vertrouwen van werknemers en werkgevers in de werking van de arbeidsmarkt afneemt. Lazear en Spletzer (2012) schatten het jaarlijkse efficiëntieverlies door een terugval van churning tijdens de recente recessieperiode (tussen december 2007 en midden-2011) op ongeveer 0,4 procent van het Amerikaanse BBP (208 miljard dollar). Daarmee heeft de lagere churning-graad volgens de auteurs een niet geringe economische kost die onder de radar blijft.

Als churning afneemt, kunnen werknemers niet doorschuiven tot in de baan waarin ze het meest productief zijn, waardoor de vacatureketting die anders ontstaat wordt gebroken. Gemiddeld genomen stijgt het loon van een Amerikaanse werknemer met acht procent na een job-naar-job-transitie (Davis, Faberman, & Haltiwanger, 2012). Die loonstijging is gerelateerd met de hogere productiviteit en de vaardigheden die hij of zij doorheen de jaren heeft opgebouwd. Een lage mate van churning kan met andere woorden impliceren dat werknemers onvoldoende de opportuniteiten tot loonstijging benutten en verkiezen om in een minder betaalde job te blijven waarvoor ze misschien overgekwalificeerd zijn. Werkgevers zien met betrekking tot churning mogelijk een opportuniteit om vertrokken of ontslagen werknemers te vervangen door werknemers met meer of de juiste vaardigheden, met nieuwe ideeën of met een lagere kostprijs, met de bedoeling om op die basis verder te kunnen groeien.

Wissels tussen jobs brengen niet alleen baten maar ook kosten mee. De mate waarin ondernemingen en werknemers bereid zijn om die kosten te dragen, verschillen sterk, afhankelijk van structurele kenmerken (ondernemingskenmerken,

werknemerskenmerken, sectorale kenmerken) en conjuncturele kenmerken. Wanneer de kosten gerelateerd met churning niet hoog zijn, zijn ondernemingen of werknemers weinig geprikkeld om churning te beperken. Voor beiden is het dan rationeel om een 'trial and error-houding' aan te nemen, waarbij ondernemingen weinig investeren in rekrutering en selectie van werknemers. Dit zijn vaak *high-churning employers*, werkgevers die een hoge mate van churning kennen. Indien ondernemingen en werknemers echter gebukt gaan onder hoge kosten door churning, zullen ze net veel tijd en energie investeren in het zoekproces, met de bedoeling om een duurzame, goede match te vinden en zo churning laag te houden. Dergelijke werkgevers zijn *low churning employers*. Te veel of te weinig churning is bijgevolg niet de juiste vraag; wat voor de ene onderneming te veel is kan voor de andere te weinig zijn.

## Een nieuwe set van indicatoren over arbeidsmarktdynamiek

In lijn met het werk van Davis, Haltiwanger en Schuh (1996) en Burgess et al. (2000) wordt churning eerst op het niveau van de individuele onderneming gemeten als de werknemersdynamiek (de som van de

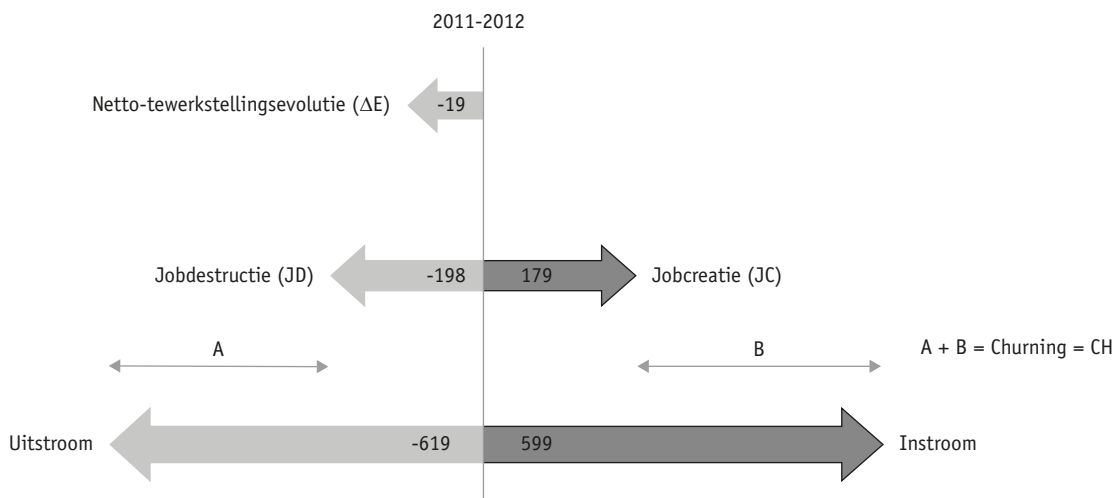
totale instroom en uitstroom van werknemers uit een onderneming) verminderd met de tewerkstellingsdynamiek (of ook jobreallocatie genoemd – de jobcreatie of jobdestructie in een onderneming). Om de churning-graad te berekenen, passen we de methode van Burgess et al. (2000) toe, die de churning deelt door het gemiddeld aantal arbeidsplaatsen in de onderneming tussen jaar t en jaar t-1.

Een voorbeeld ter illustratie: een onderneming telt twintig werknemers in periode t-1. In de loop van het jaar worden vijf nieuwe werknemers aangeworven, twee werknemers vertrekken uit de onderneming en stromen door naar een andere job, worden werkloos of verdwijnen van de arbeidsmarkt. Het aantal aanwervingen bedraagt dus vijf, het aantal exits twee, de werknemersreallocatie komt hiermee op zeven. Gezien het aantal aanwervingen groter is dan het aantal exits spreken we van een groeiende onderneming. Concreet worden er in deze onderneming drie nieuwe jobs gecreëerd. De churning in deze onderneming bedraagt vier. De churning-graad tussen periode t-1 en periode t is gelijk aan  $0,19 (4 / (0,5 \times (20 + 23)))$ .

Naar analogie met bovenstaand voorbeeld, is de churning-graad op geaggregeerd niveau dus het verschil tussen de werknemersreallocatiegraad (de

**Figuur 1.**

Verschillende lagen van dynamiek op de arbeidsmarkt tussen twee opeenvolgende jaren, in casu 2011 en 2012 (cijfers in duizendtallen)



**Bron:** DynaM-dataset (RSZ en HIVA-KU Leuven)

som van de instroom en uitstroom van werknemers uit ondernemingen ten opzichte van de gemiddelde tewerkstelling tussen periode t en periode t-1) en de jobreallocatiegraad (de som van de jobcreatie en jobdestructie in een economie ten opzichte van het gemiddeld aantal arbeidsplaatsen tussen periode t en periode t-1). Figuur 1 illustreert hoe churning zich verhoudt tot de jobdynamiek en de werknemersdynamiek van een arbeidsmarkt. De figuur toont dat churning, samen met de jobdynamiek, de werknemersdynamiek bepaalt.

De nieuwe set van indicatoren over arbeidsmarktdynamiek is weergegeven in tabel 1. De indicatoren geven de veranderingen weer tussen twee opeenvolgende jaren (per 30 juni van elk jaar). Momenteel beschikken we over data voor de jaar-op-jaar veranderingen tussen 2006 en 2007 tot en met deze voor 2011 en 2012.

Indicatoren 1 en 2 bevatten de graad van jobcreatie en jobdestructie, de eerste laag van veranderingen die niet zichtbaar is op basis van de loutere netto-evolutie in de tewerkstelling (figuur 1). Op 100 bestaande jobs in 2011 kwamen er tussen 2011 en 2012 5 jobs bij (= jobcreatiegraad) en gingen er 6 jobs verloren (= jobdestructiegraad). De jobreallocatiegraad is de som van de beide voorgaande indicatoren.

Indicatoren 4 en 5 bevatten de graad van instroom en uitstroom (de diepste laag in figuur 1). Let wel,

het gaat hier niet om de instroomgraad in zijn klassieke definitie van het aandeel van de beroepsactiviteiten dat in een bepaald jaar in een nieuwe baan is gestart. Zoals alle DynaM-indicatoren vertrekt ook de instroomgraad vanuit het bedrijfsperspectief. Zo waren er in de jaar-op-jaar periode 2011-2012 op 100 werknemers 17 indienstnemingen en 18 exits. Dit geeft samen de totale werknemersreallocatiegraad. Hier past wel een waarschuwing als men beide percentages optelt om uitspraken te doen over de arbeidsmarkt als geheel. Eenzelfde werknemer kan immers opduiken aan beide kanten van de telling per bedrijf: bij de instroom in een nieuw bedrijf en bij de exit in een vroeger bedrijf.

Indicatoren 7 en 8 vormen het sluitstuk. Vooreerst is er de churning-graad, of het verschil van de totale werknemersreallocatiegraad en de jobreallocatiegraad, conform de definitie van churning. In de periode 2011-2012 waren er per 100 werknemers 24 werknemersbewegingen die betrekking hadden op jobwissels binnen het geheel van bestaande arbeidsplaatsen. Vervolgens berekenen we de verhouding tussen churning en de totale werknemersreallocatie, of het aandeel van churning in de totale werknemersreallocatie (indicator 8). Op 100 werknemersbewegingen naar en vanuit ondernemingen in de periode 2011-2012 had 69,4% betrekking op bestaande arbeidsplaatsen.

**Tabel 1.**

Indicatoren voor dynamiek op de arbeidsmarkt vanuit bedrijfsperspectief op basis van de DynaM-dataset voor België in zijn geheel, 2006-2012

	2006-2007	2007-2008	2008-2009	2009-2010	2010-2011	2011-2012
(1) Jobcreatiegraad	7%	7%	6%	6%	6%	5%
(2) Jobdestructiegraad	5%	5%	6%	5%	5%	6%
(3) Jobreallocatiegraad: (1)+(2)	12%	12%	12%	11%	11%	11%
(4) Instroomgraad	19%	20%	17%	17%	18%	17%
(5) Uitstroomgraad	18%	18%	18%	16%	17%	18%
(6) Werknemersreallocatiegraad: (4)+(5)	37%	38%	35%	33%	35%	35%
(7) Churning-graad: (6)-(3)	25%	26%	23%	22%	24%	24%
(8) Aandeel churning in werknemersreallocatie: (7)/(6)	68,5%	69,4%	66,7%	67,0%	69,7%	69,4%

**Bron:** DynaM-dataset (RSZ en HIVA-KU Leuven)

## Conjunctuur als determinant van churning

---

Ondanks de relatief sterk gereguleerde arbeidsmarkt, kent België een relatief hoge mate van churning in vergelijking met andere Europese landen. Anderzijds kennen lang niet alle ondernemingen churning: bij ongeveer 60 procent van alle ondernemingen doet zich helemaal geen churning voor over de tijdspanne van een jaar.

Onze data beslaan een interessante periode met zowel jaren van hoogconjunctuur (de pre-crisisperiode voor 2008), recessiejaren (2008-2009 en 2011-2012) en tussenin enkele jaren van licht en broos herstel (2009-2010 en 2010-2011). Dat laat toe te onderzoeken hoe de churning-graad evolueerde tijdens de periode 2006-2012. We stellen vast dat de churning afneemt in periodes van laagconjunctuur en toeneemt in periodes van herstel of hoogconjunctuur.

De churning-graad in 2011-2012 bedroeg 24% tegenover 26% in 2007-2008. De terugval van de churning-graad deed zich vooral voor in de periode 2008-2009 (-3 procentpunten) en daalde nog verder in de periode 2009-2010 (-1 procentpunt). In 2011-2012, vier jaar na het begin van de economische crisis, is de churning-graad nog niet op het niveau van de pre-crisisperiode. Deze evolutie van de churning-graad toont aan dat werknemers voorzichtiger worden in hun zoekgedrag naar een gepaste job, terwijl tegelijkertijd werkgevers conservatiever worden in hun aanwervingsgedrag. Een periode van laagconjunctuur erodeert bij ondernemers en werkgevers het vertrouwen in het matching proces op de arbeidsmarkt en de wil om nieuwe engagementen aan te gaan.

## Model voor analyse

---

Churning wordt in onze onderzoekspaper niet alleen uni- en biviaat geanalyseerd, maar ook vanuit een model met meerdere onafhankelijke variabelen. We onderscheiden een logistische regressie om de kans op churning te bepalen binnen een onderneming, als één van de determinanten wijzigt en de andere determinanten constant gehouden worden. Daarnaast passen we ook een tobit-regressiemodel toe, met de bedoeling om de churning-graad te

voorspellen, als één van de variabelen wijzigt. Voor de logistische regressie en het tobit-regressiemodel selecteren we de volgende sets van variabelen: 1) kenmerken van werknemers die in ondernemingen tewerkgesteld zijn; 2) ondernemingskenmerken; 3) sectorkenmerken; en ten slotte 4) conjunctuurverloop.

Bij logistische regressie wordt de afhankelijke variabele gemeten op dichotoom niveau. We proberen niet de churning-graad te voorspellen, maar wel de kans op churning in een onderneming (0 = 'geen churning' tegenover 1 = 'wel churning'). We selecteerden hiervoor enkel de ondernemingen met meer dan vijf werknemers, aangezien de DynaM-correctiemethode, die valse administratieve jobcreatie en jobdestructie corrigeert, enkel toegepast wordt op ondernemingen met meer dan vijf werknemers. Op die manier willen we overschattingen van de churning-graad vermijden.

In tabel 2 geven we telkens de *odds ratio's* voor de verschillende variabelen. Een odds ratio is een kansverhouding; deze geeft de kans van een groep die een bepaald kenmerk deelt ten opzichte van de kans van een andere groep. Bijvoorbeeld wanneer de kans op churning voor ondernemingen met een positieve tewerkstellingsevolutie twintig procent zou zijn en die voor ondernemingen met een negatieve tewerkstellingsevolutie tien procent (referentiebasis), dan is de odds ratio van de eerste groep ondernemingen ten opzichte van de referentiegroep twee. Ondernemingen met een positieve tewerkstellingsevolutie hebben in dit voorbeeld dus dubbel zoveel kans op churning als de referentiegroep. In de tabel worden alle odds ratio's weergegeven. De referentiecategorie staat er steeds boven. De odds ratio van de referentiecategorie (ten opzichte van zichzelf) is per definitie gelijk aan 1. Een odds ratio die boven 1 ligt is een indicatie dat deze categorie meer kans heeft op churning. Een odds ratio lager dan 1, wijst op een lagere kans op churning.

Als aanvulling op de logistische regressie, wat ons inzicht biedt in de kans op churning bij ondernemingen, voerden we ook een tobit-regressie of een gecensureerde lineaire regressie uit met één afhankelijke variabele: de churning-graad van ondernemingen. Een Tobit-model kan relevant zijn omdat veel churning-graden in de observaties

**Tabel 2.**

Resultaten logistische regressie en Tobit model

	Kans op churning	Vershil voorspelde churning-graad t.o.v. churning-graad referentiegroep in %
<b>Referentiebasis: Aandeel vrouwen – 0% vrouwen – Q1</b>	1,000	0,00
Aandeel vrouwen: 0%-45% – Q2	1,435	9,06
Aandeel vrouwen: 45%-100% – Q3	1,708	11,54
Aandeel vrouwen: 100% – Q4	1,217	5,67
<b>Referentiebasis: Aandeel parttimers: 0%-6,5% – Q1</b>	1,000	0,00
Aandeel parttimers: 6,5%-18,5% -Q2	1,037	-1,07
Aandeel parttimers: 18,5%-47% – Q3	1,053	-0,24
Aandeel parttimers: 47%-100% -Q4	1,263	4,02
<b>Referentiebasis: Aandeel arbeiders: 0%-5% – Q1</b>	1,000	0,00
Aandeel arbeiders: 5%-60% – Q2	0,959	-0,40
Aandeel arbeiders: 60%-90% – Q3	1,392	6,71
Aandeel arbeiders: 90%-100% -Q4	1,948	17,41
<b>Referentiebasis: Stabiele ondernemingen</b>	1,000	0,00
Ondernemingen met negatieve tewerkstellingsevolutie	0,564	-8,85
Ondernemingen met positieve tewerkstellingsevolutie	0,731	-6,67
<b>Referentiebasis: Gemiddelde leeftijd werknemers: &lt;35 jaar – Q1</b>	1,000	0,00
Gemiddelde leeftijd werknemers: 35-40 jaar -Q2	0,680	-14,33
Gemiddelde leeftijd werknemers: 40-45 jaar – Q3	0,458	-23,55
Gemiddelde leeftijd werknemers: >45 jaar – Q4	0,218	-35,96
<b>Referentiebasis: Grootte van de onderneming: 5-10 werknemers</b>	1,000	0,00
Grootte van de onderneming: 10<20 werknemers	2,662	7,31
Grootte van de onderneming: 20<50 werknemers	9,965	13,60
Grootte van de onderneming: 50<100 werknemers	41,171	16,76
Grootte van de onderneming: 100<500 werknemers	152,088	17,27
Grootte van de onderneming: >500 werknemers	>999,999	20,60
<b>Referentiebasis: B-C-D-E – Industrie</b>	1,000	0,00
A. Landbouw	1,260	20,68
F. Bouw	1,212	2,23
G-H-I. Groothandel, horeca en transport	1,748	12,56

	Kans op churning	Vershil voorspelde churning-graad t.o.v. churning-graad referentiegroep in %
J-K. ICT en financiële sector	1,154	3,78
L. Vastgoedsector	1,610	11,41
M-N. Vrije beroepen, gespecialiseerde, administratieve en ondersteunende diensten	1,221	7,27
O. Openbaar Bestuur	0,718	2,63
P. Onderwijs	1,579	9,50
Q. Maatschappelijke voorzieningen	1,744	6,61
R-S-T-U. Kunst, media en andere sectoren	1,584	9,91
<b>Referentiebasis: 2008-2009</b>	<b>1,000</b>	<b>0,00</b>
2006-2007	1,126	2,09
2007-2008	1,183	3,15
2009-2010	0,915	-1,39
2010-2011	1,085	1,64
2011-2012	1,086	1,37

**Bron:** DynamM-dataset (RSZ en HIWA-KU Leuven)

rond de waarde 0 geclusterd zijn. In ongeveer dertig procent van onze observaties (ondernemingen met meer dan vijf werknemers) bedraagt de churning-graad nul procent. Een groot aantal observaties clusterd zich rond de minimumgrens van nul, hetgeen kan leiden tot inconsistente parameters in geval van een standaard lineaire regressie. Een tobit-model laat toe om rekening te houden met de minimum- en maximumgrens van onze afhankelijke variabele. De afhankelijke variabele in het model, de churning-graad, is continu verdeeld over een interval tussen waarde nul en waarde twee. De minimumgrens is nul, aangezien de werknemersreallocatie in een onderneming minstens even groot is als de jobreallocatie. De bovengrens is twee, aangezien de churning in een onderneming gedeeld wordt door de gemiddelde tewerkstelling tussen periode t en periode t-1. De resultaten zijn weergegeven in de laatste kolom van tabel 2. In wat volgt worden de voornaamste bevindingen uitgelicht.

## Ondernemingskenmerken als determinant van churning

We stellen (in tabel 2 en figuur 2) significante verschillen in churning vast tussen economische sectoren. Net zoals in andere landen, zien we dat de industrie in België een lage churning-graad kent (gemiddeld 14% over de periode 2006-2012). Alleen de openbare sector kent een nog lagere churning-graad (12%). In lijn met studies in andere landen blijkt de sector met de hoogste churning-graad de 'administratieve, ondersteunende en gespecialiseerde diensten' te zijn (bijna 60%). Dit kan deels verklaard worden door de hoge mate van churning bij professionele en zakelijke dienstverlening en omdat in deze sector de uitzendsector vervat zit. De churning-graad in de financiële sector en de industriële sectoren vertoont het meest een procyclisch karakter. In periodes van recessie daalt de churning-graad in deze sectoren het sterkst, terwijl in goede economische tijden de churning-graad hier het sterkst toeneemt.

Op basis van een univariate analyse is het verband tussen de churning-graad en de grootte van onderneming niet eenduidig. Ondernemingen met minder dan vijf werknemers laten een lagere churning-graad noteren (18%). Door hun beperkte schaal

wordt werknemersreallocatie bij de allerkleinste bedrijven in grote mate bepaald door jobreallocatie in plaats van churning. Voor ondernemingen tussen vijf en vijfhonderd werknemers daalt de churning-graad naarmate een onderneming meer werknemers telt. Vanaf ondernemingen met meer dan vijfhonderd werknemers tekent zich terug een opwaartse knik af. Op basis van een tobit-regressie met ondernemingen met meer dan vijf werknemers (zie tabel 2), stellen we echter vast dat de churning-graad net stijgt met de grootte van een onderneming, indien alle andere variabelen constant wordt gehouden.

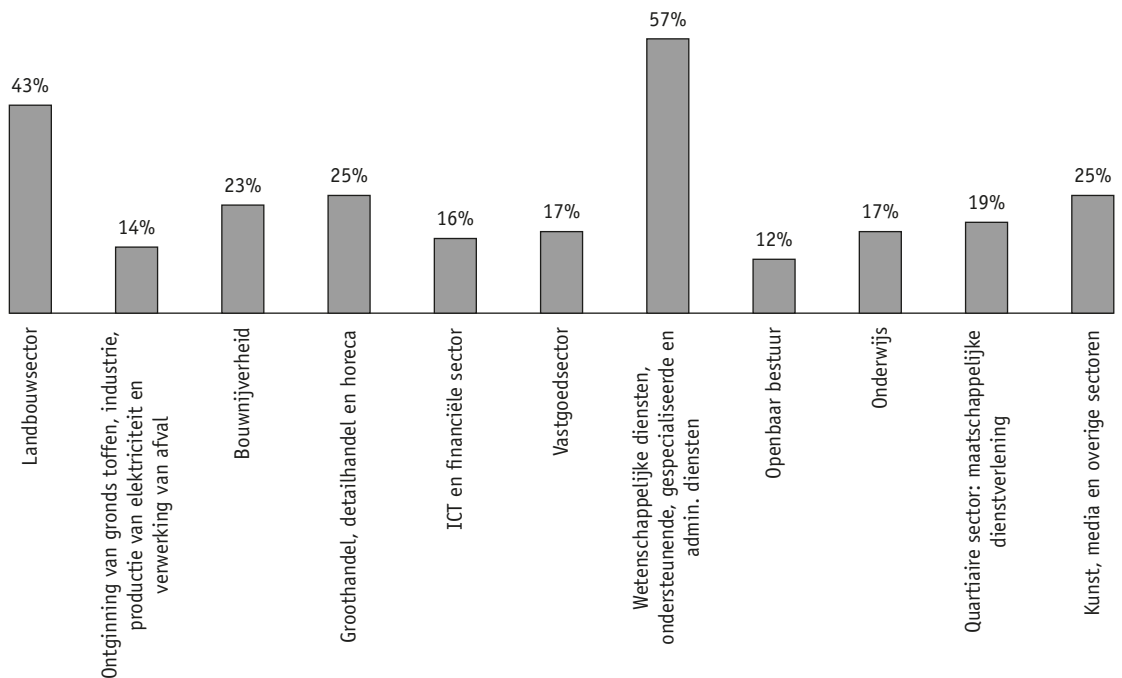
We stellen vast dat ondernemingen met een positieve tewerkstellingsevolutie een hogere gemiddelde churning-graad (26%) noteren dan ondernemingen met een negatieve (22%) of een stabiele tewerkstellingsevolutie (25%). Als we andere determinanten constant houden, blijkt dat de voorspelde churning-graad hoger ligt bij stabiele ondernemingen dan bij ondernemingen met positieve of negatieve tewerkstellingsevolutie. Ook de

logistische regressie (zie tabel 2) toont aan dat de kans op churning 27% groter is bij stabiele ondernemingen dan bij ondernemingen met een positieve tewerkstellingsevolutie en 44% groter is dan bij ondernemingen met een negatieve tewerkstellingsevolutie.

## Kenmerken van het werknemersbestand als determinant van churning

De evolutie van de churning-graad naar het aandeel vrouwen in het werknemersbestand levert op basis van de literatuur geen eenduidig beeld op. Sommige studies in andere landen tonen aan dat de churning-graad toeneemt naarmate het aandeel vrouwen in het personeelsbestand van een onderneming toeneemt. Dit zou verklaard kunnen worden doordat vrouwen meer carrièreonderbrekingen kennen. Door dergelijke onderbrekingen bouwen vrouwen minder vaardigheden en ervaring op dan mannen, waardoor ze minder verdienen in

**Figuur 2.** Gemiddelde churning-graad per sector, periode 2006-2012, België



**Bron:** DynaM-dataset (RSZ en HIVA-KU Leuven)



vergelijking met mannen en sneller van job veranderen. Andere studies zien weinig significante verschillen in churning tussen ondernemingen met veel of weinig vrouwen. De logistische regressie (zie tabel 2) toont aan dat de kans op churning bij ondernemingen met 1 tot 45 procent vrouwen significant hoger ligt dan bij ondernemingen met helemaal geen vrouwelijke werknemers (43% meer kans). Bij ondernemingen met meer dan 45 procent vrouwen in het personeelsbestand is er zelfs een 70% hogere kans op churning dan bij ondernemingen zonder vrouwelijke werknemers.

Volgens de logistische regressie van tabel 2 neemt de kans op churning toe naarmate bedrijven meer deeltijdse werknemers tewerkstellen. Deeltijdse werknemers blijken mobieler te zijn. De tobit-regressie toont daarentegen een minder eenduidig beeld.

Verder observeren we dat ondernemingen met een ouder werknemersbestand een lagere churninggraad kennen. Opgebouwde anciënniteitsvoordelen en een relatief hoger loon worden in internationaal onderzoek als verklaringen gezien voor de lagere churninggraad bij oudere werknemers.

## Tot slot

---

Deze paper bevestigt voor beleidsmakers het belang van een systematische monitoring van de arbeidsmarktdynamiek in België, en van churning in de verschillende segmenten van de arbeidsmarkt in het bijzonder. Het U.S. Census Bureau is bezig een nieuwe set van indicatoren te ontwikkelen die moet toelaten om churning op de Amerikaanse arbeidsmarkt op te volgen. Ook voor de Belgische arbeidsmarkt is dit wenselijk; met de verdere ontwikkeling van de DynaM-datareeks wordt het ook mogelijk. Het belang ervan is niet alleen theoretisch te rechtvaardigen. De komende jaren zal de noodzaak aan inzichten omtrent churning toenemen, gelet op de trend naar langere loopbanen bij verschillende opeenvolgende werkgevers en de toenemende vervangingsbehoefte in heel wat sectoren, die voortvloeit uit de vergrijzing van de beroepsbevolking.

Met deze paper zijn voor de eerste keer voor de Belgische arbeidsmarkt als geheel de patronen

en determinanten van churning op de Belgische arbeidsmarkt zichtbaar gemaakt en geanalyseerd naar een aantal basiskennmerken van ondernemingen en werknemers op basis van gecorrigeerde linked employer-employee data (RSZ en HIVA – KU Leuven). Het is belangrijk om op te merken dat naast de hier geanalyseerde basiskennmerken, tal van andere mogelijke variabelen de variantie in churning kunnen verklaren, zoals het institutioneel kader van de arbeidsmarkt, het stelsel van sociale bescherming dat van toepassing is, het loonbeleid van een onderneming, de pendelafstand, of werknemers al dan niet een huis afbetalen, enzovoort. Het zou de moeite waard zijn om ook informatie met betrekking tot andere mogelijke verklaringen in onze dataset te integreren. Daarnaast is in deze paper tot op zekere hoogte een inzicht gegeven in de evolutie van churning volgens het verloop van de conjunctuur. Meer uitgebreide tijdreeksen van de DynaM-dataset in de toekomst moeten toelaten het conjunctuurverloop diepgaander te analyseren.

En tot slot moeten in de nabije toekomst vervolledigde gegevens over de vestigingsplaats van bedrijven toelaten om de DynaM-indicatoren per deelstaat accuraat in kaart te brengen. In het licht van de huidige overdracht van arbeidsmarktbevoegdheden is dit een niet te onderschatten basis voor nieuw beleid.

*Steven Bulté*

*Ludo Struyven*

*Federgon Leerstoel Dynamiek van de Arbeidsmarkt (DynaM), HIVA-KU Leuven*

## Bibliografie

- Burgess, S., Lane, J., & Stevens, D. (2000). Job flows, worker flows and churning. *Journal of Labor Economics*, 18, 1-14.
- Davis, S., Faberman, J., & Haltiwanger, J.C. (2012). *Recruiting Intensity During and After the Great Recession: National and Industry Evidence*. NBER Working Paper.
- Davis, S.J., Haltiwanger, J.C., & Schuh, S. (1996). *Job Creation and Destruction*. Cambridge: MIT Press.
- Heylen, V., Vandekerckhove, S., Vets, P., & Struyven, L. (2013). *Werknemers komen en werknemers gaan. Een analyse van de heterogeniteit in de*

- werknemersdynamiek in België voor de periode 2006-2011*. DynaM Working Paper 2013/1. Leuven: HIVA-KU Leuven.
- Lazear, E., & Spletzer, J. (2012). *Hiring, Churn and the Business Cycle* (Rep. No. 17910). NBER Working Paper.
- Vandekerckhove, S., Struyven, L., & Heylen, V. (2013). *Inter- en intrasectorale jobmobiliteit in België. Een analyse van de grootte van werknemersstromen in relatie tot de sector voor de periode 2006-2011*. DynaM Working Paper 2013/2. Leuven: HIVA-KU Leuven.
- 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*. Beleidspaper STORE-B-13-004. Leuven: STORE/HIVA-KU Leuven.