

# Onder het topje van de ijsberg: trends in aanwervingsdynamiek en werknemersbewegingen op de Belgische arbeidsmarkt

Goesaert, T., Vandekerkhove, T., & Struyven, L. (2018). *Arbeidsmarktdynamiek in België en in de gewesten*. Dynam-Reg Release, 2018.<sup>1</sup>

***Er is veel beweging op de arbeidsmarkt, maar over de omvang, de aard, de onderlinge samenhang en de evolutie van die bewegingen vinden we weinig terug in de gebruikelijke statistieken. Tot voor kort was het zelfs niet mogelijk een antwoord te geven op de eenvoudige vraag hoeveel personen op jaarbasis in dienst treden bij Vlaamse ondernemingen of vestigingen. Op basis van Dynam-Reg wordt de schatkamer aan gegevens over arbeidsmarktdynamiek geopend. Voor het eerst is er een volledig en accuraat overzicht van aanwervingen en exits, starters en stopzettingen, groeiende en krimpende ondernemingen, jobcreatie en -destructie bij alle werkgevers in de drie Belgische gewesten. In deze bijdrage belichten we enkele opvallende trends in de aanwervingsdynamiek vanuit werkgeversperspectief.***

Als men het vandaag heeft over een arbeidsmarkt in beweging, gaat het vaak over een deelaspect, zoals de uitzendsector, de starters of de flexwerkers. En als men het heeft over jobcreatie, blijft het beeld doorgaans beperkt tot de netto-evolutie van de tewerkstelling. Toch vormt dat slechts het topje van de ijsberg. De gegevens die in het kader van de sociale zekerheid in ons land worden verzameld, geven een volledig en accuraat

beeld van alle bewegingen langs de kant van werkgevers en de kant van werknemers, naar en van de arbeidsmarkt, en vooral ook op de arbeidsmarkt. De Belgische Rijksdienst voor Sociale Zekerheid (RSZ) bevat voor na genoeg alle werkgevers in ons land gekoppelde gegevens over werkenden en werkgevers, de *Linked Employer-Employee Data*. Dat opent de mogelijkheid voor een simultane analyse van de aanbodkant en de vraagkant van de arbeidsmarkt. Voor ons land is de RSZ samen met het HIVA (KU Leuven) in 2011 gestart met de statistische verwerking en ontsluiting van de RSZ-gegevens in het kader van Dynam.<sup>2</sup> In 2016 is de samenwerking uitgebreid met Dynam-Reg, samen met het Brussels Instituut voor Statistiek en Analyse (BISA), het Institut wallon de l'évaluation, de la prospective et de la statistique (IWEPS) en het Vlaams Departement Werk en Sociale Economie. Het doel is om de Dynam-statistieken ook op regionaal niveau volledig en accuraat te maken.

## Onder het topje van de ijsberg

Cijfers over de toename of afname van jobs blijven doorgaans beperkt tot de netto-evolutie. Zo weten we dat de nettotewerkstelling bij loontrekkenden in 2017 is gegroeid met 66 352 eenheden, en in 2018 met naar schatting 42 200 arbeidsplaatsen (per 30 juni 2018; Bron: RSZ). Op basis van de methodologie ontwikkeld in Dynam en Dynam-Reg kunnen we dat cijfer ontleden naar zijn bruto-componenten op het niveau van respectievelijk Belgische ondernemingen en de (sub)regio's. Verder hanteren veel van de gebruikelijke statistieken over de arbeidsmarkt de begrippen 'job' en 'werknemer' door elkaar. De creatie van jobs wordt op die manier vaak verengd tot de netto-evolutie in aantal werkenden. De schatkamer aan gegevens over arbeidsmarktdynamiek blijft ongeopend.

Voor het ontleden van de arbeidsmarktdynamiek is het onderscheid tussen het niveau van de jobs en het niveau van de werknemers wel van belang. Werknemers komen en gaan, maar de job kan wel blijven bestaan (Heylen, Vandekerckhove, Vets, & Struyven, 2013). Bovendien ontleden we de dynamiek in jobs en werknemers vanuit het niveau van de werkgever. Werkgevers (of ondernemingen) bij Dynam omvatten niet alleen de private sector maar ook de publieke sector. We hanteren het begrip onderneming als een synoniem voor werkgever, ook voor de publieke sector. Als we het hebben over de creatie van jobs in Dynam, dan bedoelen we de bruto-component van jobs die er zijn bijgekomen bij alle werkgevers in ons land. We onderscheiden de bruto-jobcreatie van de jobdestructie, of de bruto-component van jobs die zijn verdwenen bij alle werkgevers in ons land. Door enkel te focussen op de nettogroei, verliest men uit het oog dat een positieve netto-evolutie het gevolg kan zijn van minder jobdestructie (minder jobafname, minder jobs die verloren gaan), in plaats van meer jobcreatie (meer jobtoename, meer jobs die er bij komen). Ook de dynamiek van werknemers is niet terug te vinden in de netto-evolutie van de tewerkstelling. Personen veranderen van werk, verlaten tijdelijk of definitief de arbeidsmarkt, hun jobs verdwijnen of de jobs worden behouden maar worden ingevuld door nieuwe werknemers.

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 (zoals 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. Het Dynam-systeem corrigeert hiervoor via *longitudinal record linkage* op basis van informatie over *job flows*. Deze *gold-standard* methode is ontwikkeld conform internationale standaarden.<sup>3</sup> Figuur 1 toont voor België het topje van de ijsberg en de onderliggende lagen van dynamiek in jobs en werknemers.

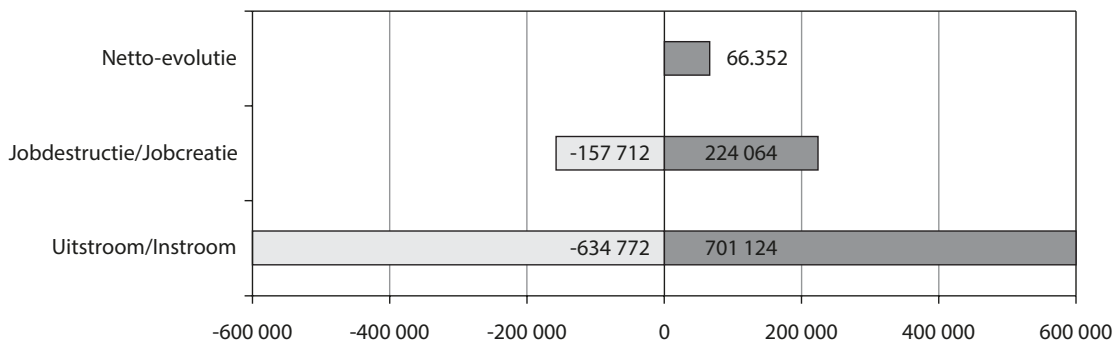
Achter de nettogroei zijn er over de periode van een jaar 701 124 werknemers ingestroomd in een onderneming, terwijl er 634 772 werknemers uitstroomden uit een onderneming. In realiteit is de dynamiek van de arbeidsmarkt dus ruim tien maal groter dan het nettocijfer van 66 352 jobs laat vermoeden. Niet alle aanwervingen zijn nieuwe jobs, integendeel. Rekening houdend met het feit dat meerdere werknemers gedurende een jaar in- en uitstromen zonder dat het aantal jobs hierbij toeneemt, zijn er in de periode van 2016 tot 2017 224 064 jobs gecreëerd, terwijl er 157 712 jobs zijn verdwenen. De creatie van nieuwe jobs verklaart slechts een derde van alle aanwervingen. Het aantal exits op jaarbasis heeft voor een vierde, dus een relatief klein gedeelte, te maken met het verdwijnen van jobs.

De tijdreeks voor de Belgische arbeidsmarktdynamiek, ontwikkeld in het kader van Dynam, start in 2005-2006. Figuur 2 geeft de bruto-componenten (balk boven en onder de middellijn) van de netto-evolutie (doorlopende lijn) van de jobcreatie en – destructie in Belgische ondernemingen ten opzichte van het totaal aantal arbeidsplaatsen.

In elk van de drie gewesten is er een gestaag stijgende trend naar meer jobtoename. Voor heel België bereikt de jobcreatie in 2017 het peil van 57 nieuwe jobs per 1000 bestaande jobs. Daarmee zitten we op het hoogste peil sinds vijf jaar – het einde van de tweede crisisdip (2011-2013) – maar nog niet op het peil van net voor de eerste crisisdip (2007-2008). In dezelfde periode neemt de jobdestructie gestaag af. Voor België is daarmee het

**Figuur 1.**

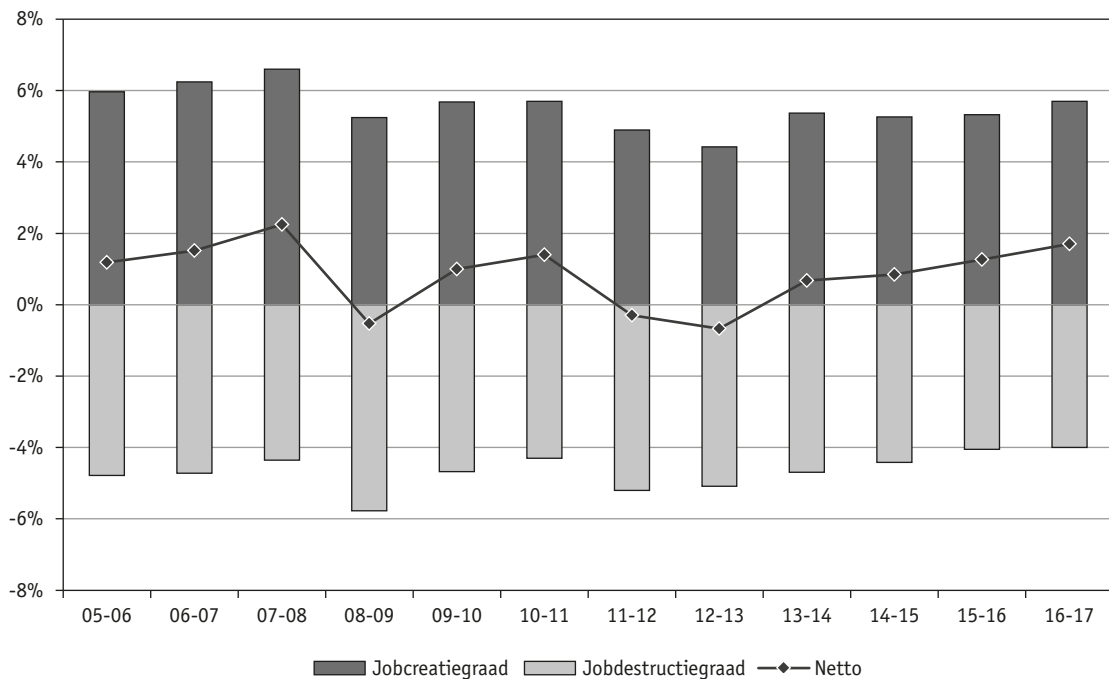
Lagen en componenten van de tewerkstellings- en werknemersdynamiek in België (2016-2017)



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

**Figuur 2.**

Jobdynamiek op de Belgische arbeidsmarkt: jaar-op-jaar veranderingen in jobcreatie- en destructiegraad (2005-2017)



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

laagste peil bereikt van 40 verdwenen jobs per 1000 bestaande jobs. Nooit eerder in de voorbije twaalf jaar was de jobdestructie zo laag.

Het recentste jaar, 2017, vormt een kentering. Voor het eerst zien we dat het saldo van jobgroei vooral wordt aangedreven door het toenemend aantal gecreëerde jobs. In de voorgaande jaren lag de netto-stijging in de tewerkstelling vooral aan het feit dat er jaar na jaar minder jobs verdwenen.

## Werknemers in beweging nemen gestaag toe

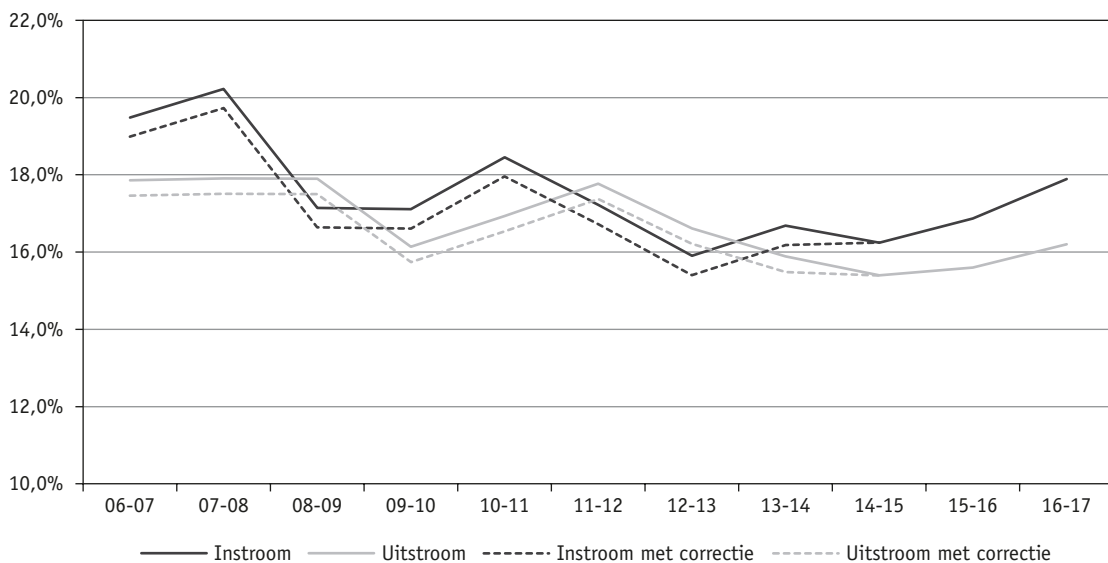
Het grootste aantal bewegingen doet zich voor op het niveau van de werknemers die jaarlijks in dienst treden bij een onderneming (instroom) en de onderneming verlaten (uitstroom). Om de tijdreeks van de in- en uitstroom te berekenen hebben we een correctie uitgevoerd voor de data tot 2014 omdat de lokale overheden hierin ontbraken. Op die manier maken we een lichte overschatting ongedaan van de cijfers voor de werknemersdynamiek in de jaren 2006 tot 2014. De grootte van de benodigde correctie werd berekend met behulp van de

jaar-op-jaar verandering in 2014 tot 2015. Voor deze periode zijn gegevens voorhanden inclusief en exclusief de lokale overheden. Uit de analyse bleek dat de gegevens over de instroom met 0,5 procentpunt worden overschat, en de gegevens over 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 tot 2014 (verschil tussen oorspronkelijke cijfers en gecorrigeerde cijfers). Figuur 3 geeft de in- en uitstroomgraden weer voor de periode 2006 tot 2017.

De instroomgraad in de periode 2016-2017 bedraagt 17,9%, terwijl de uitstroomgraad afklokt op 16,2%. Beide zijn fors gestegen in de afgelopen jaren. Zo gaat de jaarlijkse stijging van de instroomgraad gepaard met een stijgende jobcreatie (figuur 2). 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 (Bulté & Struyven, 2014). *Churning* is de dynamiek van jobrotatie die plaatsvindt los van de jobcreatie en -destructie (jobreallocatie),

**Figuur 3.**

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



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

en wordt daarom berekend als het verschil tussen werknemersreallocatiegraad en jobreallocatiegraad. Figuur 4 geeft de onderlinge evolutie van de werknemersreallocatie, de jobreallocatie en de *churning* (externe jobrotatie) weer.

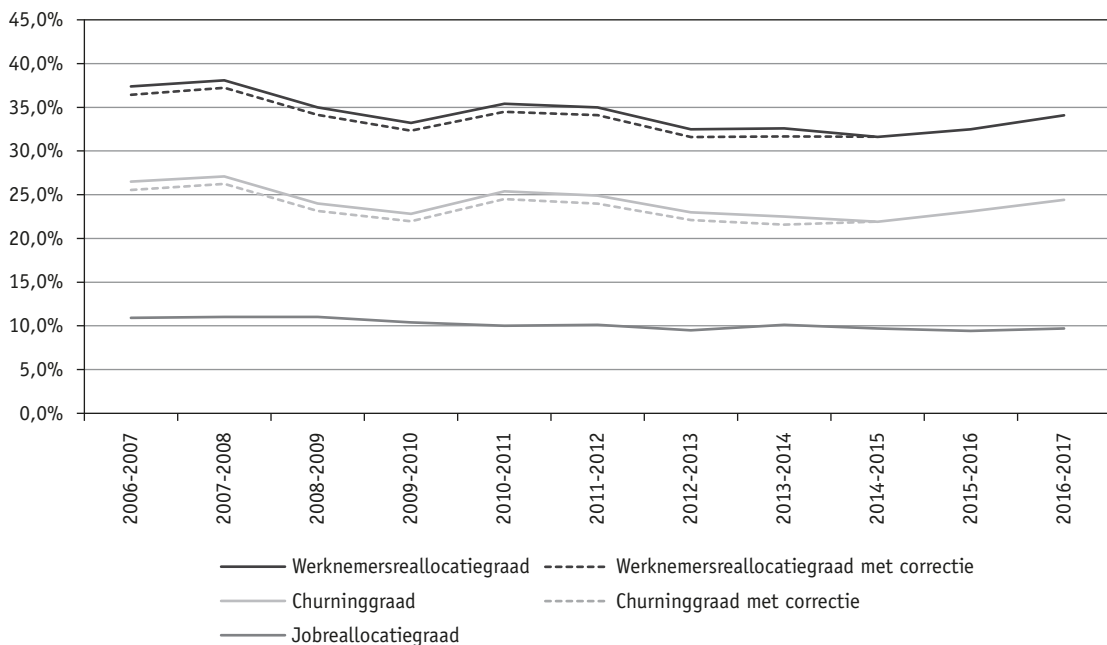
Sinds 2014 is er een gestaag stijgende trend in de *churning*. Naast jobcreatie is dat een tweede maatstaf voor de evolutie van de arbeidsmarkt: er wordt weer meer van job veranderd zonder dat het echt nodig is vanuit de nieuw gecreëerde jobs. Deze tweede maatstaf heeft een procyclisch karakter. Wanneer het personeelsverloop stijgt, wijst dat onder meer op bruto-jobcreatie, de eerste bron voor aanwervingen. Dat brengt op zijn beurt andere werknemers in beweging om van baan te veranderen. Zij zijn op zoek naar een betere match in een voor de onderneming bijkomende baan, of een al langer bestaande baan die nu vacant is. Dit vormt de tweede bron voor aanwervingen. Op die manier vindt er in een arbeidsmarkt altijd een dubbele reallocatie (som van verschuivingen) plaats: van zowel jobs (verschuivingen

door groei of krimp van ondernemingen of vestigingen) als werknemers (verschuivingen door arbeidsmobiliteit binnen het bestaande jobaanbod) (Struyven, 2018). Zoals Figuur 4 aantoont, is de stijging van de in- en uitstroom tussen 2014 en 2017 vooral gelegen aan een stijging in *churning*, en minder aan een verandering op het niveau van de jobdynamiek.

Ook in de drie gewesten neemt de werknemersdynamiek toe. In het Vlaams Gewest is de instroom tussen 2014 en 2017 gestegen van 170 naar 185 per 1000 werknemers, in het Brussels Gewest van 158 naar 168, en in het Waals Gewest van 148 naar 166 per 1000 werknemers. Er zijn dus iets meer aanwervingen in het Vlaams Gewest dan in de andere gewesten. De *churning* in het Vlaams Gewest is tussen 2014 en 2017 gestegen van 22,6% naar 25,1%, in het Brussels Gewest van 19,1% naar 21,7%, en in het Waals Gewest van 18,7% naar 20,6%. Niet alleen de instroom maar ook de *churning* ligt in het Vlaams Gewest op een iets hoger niveau dan in de andere gewesten.

**Figuur 4.**

De evolutie van *churning*, werknemers- en jobreallocatie, met en zonder correctie, in Belgische ondernemingen (2006-2016)



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

## Ouderen stromen moeizaam in en blijven langer werken

In welke mate komt deze stijgende aanwinstrend ook de ouderen op de arbeidsmarkt ten goede? Tabel 1 geeft de procentuele verdeling weer van de leeftijdsgroepen in het totaal aantal aanwinstingen, alsook de evolutie sinds 2014. We focussen in tabel 1 enkel op het Vlaams Gewest, omdat daar de vergrijzing met de daaruit resulterende vervangingsvraag zich het sterkst laat voelen.

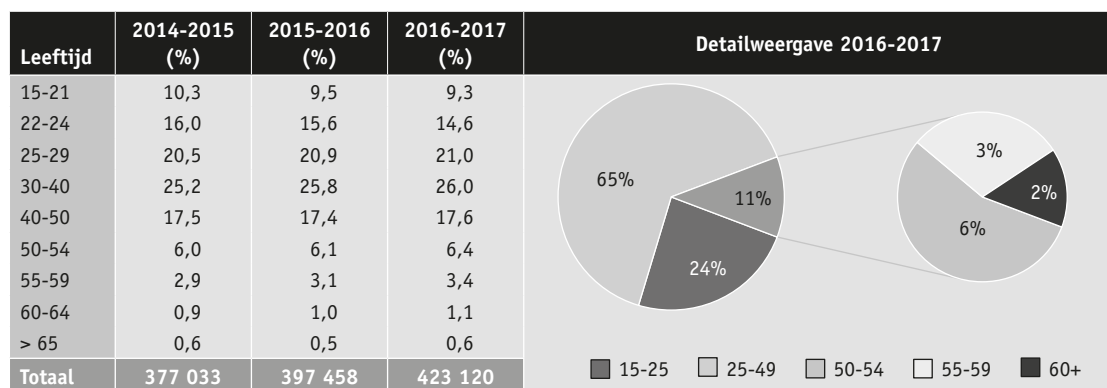
Het zijn vooral de jongere leeftijdsgroepen die goed aan hun trekken komen als het aankomt op aanwinstingen. Dat is logisch gezien de grotere arbeidsmobiliteit bij jongeren, hun recent verworven scholing en hun relatief lagere loonkosten. Terwijl de jongeren gegeerd blijven bij werkgevers, merken we jaar na jaar een lichte toename in de aanwinst van ouderen. Van ouderen weten we dat de arbeidsmobiliteit veel lager is dan bij jongeren. Als het aankomt op een nieuwe medewerker, worden de leeftijdsgrenzen slechts heel moeizaam doorbroken. De eerste uitdaging is dus dat meer ouderen langer aan de slag blijven. Toch hoeft het de aanwinst van oudere werknemers niet in de weg te staan, getuige de gestaag voortschrijdende trend naar meer aanwinstingen bij ouderen in het Vlaams Gewest.

In welke mate verlaten oudere werknemers op steeds latere leeftijd de arbeidsmarkt? Om die vraag te beantwoorden, berekenen we de uitredegraad bij de oudere werknemers. De uitredegraad uit de arbeidsmarkt binnen een gegeven leeftijdsgroep wordt berekend door de instroomgraad af te trekken van de uitstroomgraad. In- en uitstroomgraden geven telkens tussen het begin en einde van een jaar-op-jaar periode het aantal instromers, respectievelijk uitstromers, gedeeld door de gemiddelde tewerkstelling in de beschouwde periode voor de betrokken leeftijdsgroep. Door 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 uitrede uit de loontrekkende tewerkstelling over. Figuur 5 toont voor België de langetermijnevolutie van de verlate uitrede uit de arbeidsmarkt. Vanaf 2014 zijn de cijfers inclusief de lokale overheden, van 2006 tot 2014 zijn de cijfers exclusief de lokale overheden.

De conjunctuurgevoeligheid is het grootst bij de 50- tot 54-jarigen. Bij de 55- tot 59-jarigen daalt de uitredegraad (van 11,4% in 2006-2007 naar 4,5% in 2016-2017), terwijl deze bij de 60- tot 64-jarigen initieel toeneemt, om vanaf 2014 opnieuw te dalen tot 16,5%. Er stromen met andere woorden steeds minder 55- tot 59-jarigen uit de arbeidsmarkt, terwijl dit

**Tabel 1.**

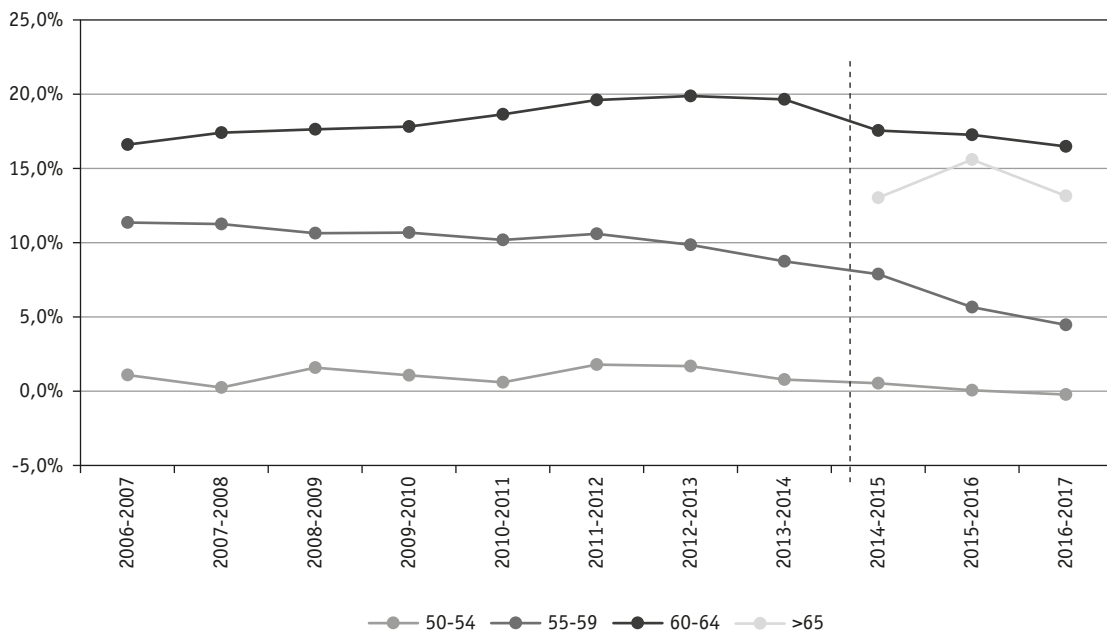
Aandeel aanwinstingen per leeftijdsgroep ten opzichte van het totaal aantal aanwinstingen in het Vlaams Gewest (2014-2017)



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

**Figuur 5.**

Uittredegraad uit de arbeidsmarkt bij ouderen (2006-2017, België)

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

bij de 60- tot 64-jarigen initieel het tegenovergestelde is. De laatste jaren echter is er ook in de groep van 60- tot 64-jarigen een minder snelle uitstroom uit de arbeidsmarkt. De stijgende uittredegraad bij de 60- tot 64-jarigen kan worden toegeschreven aan een latere uitstapleeftijd. Hierbij spelen ook beleidseffecten, naast een wijzigende sectorale samenstelling. Het gevolg is dat mensen langer aan de slag blijven.

## Voltijdse aanwervingen zitten opnieuw in de lift

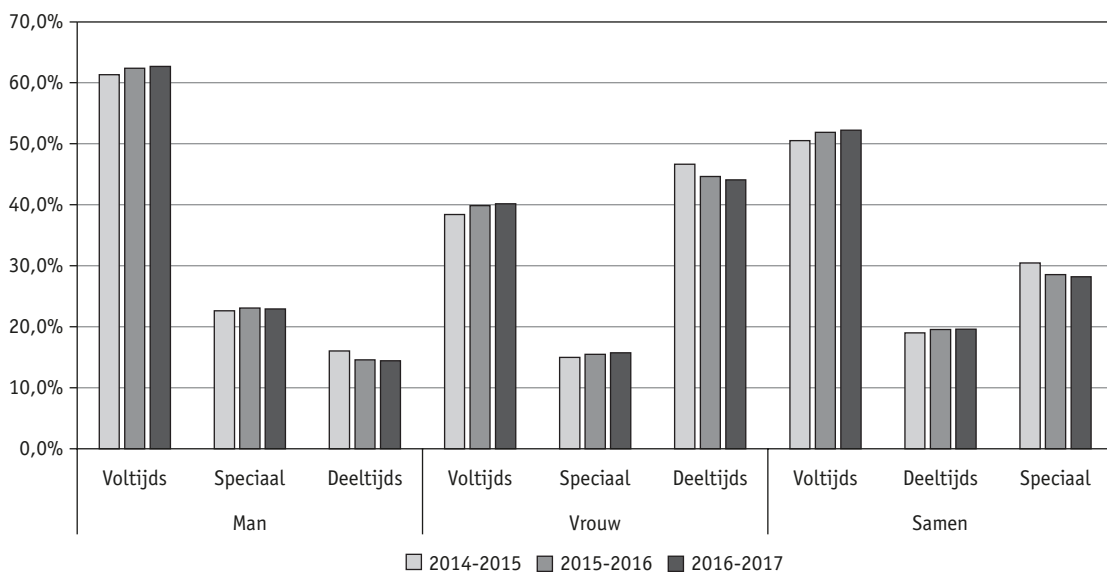
Jobcreatie is één zaak, de kwaliteit van de jobs een andere. Met de opkomst van de platformeconomie en flexwerk rijst de vraag of er een trend is weg van de voltijdse aanwerving, die we kunnen beschouwen als de standaard bij de loontrekkende tewerkstelling. De voltijdse aanwerving onderscheiden we van de aanwerving in een deeltijds regime en de aanwerving in een regime met korte, onregelmatige contracten (voor het grootste deel zijn dit de uitzendkrachten, naast seizoenarbeiders

en gelegenhedswerkers in de horeca). Het speciale regime vormt het flexwerksegment binnen de loontrekkende werkgelegenheid in ons land. Merk op dat met deze afbakening de freelancers of zelfstandigen zonder personeel niet zijn meegerekend. In tegenstelling tot Nederland kunnen uitzendkrachten in België enkel worden tewerkgesteld met contracten van bepaalde duur. De voltijdse en deeltijdse aanwervingen kunnen zowel contracten van onbepaalde duur als contracten van bepaalde duur omvatten (Goesaert & Struyven, 2018). Door te focussen op het voltijds of deeltijds regime bij aanwerving vermijden we de invloed van de stelsels voor tijdskrediet, die enkel toegankelijk zijn voor zittende werknemers. Figuur 6 toont per geslacht de recente evolutie van voltijdse, deeltijdse en niet-reguliere aanwervingen.

Uit een vorige studie weten we dat ongeveer de helft van alle aangeworven werknemers start in een voltijdse functie. Van de andere helft belandt 30% in een deeltijdse en ongeveer 20% in een speciale arbeidsovereenkomst (Goesaert & Struyven,

**Figuur 6.**

Evolutie instroom naar geslacht en arbeidsregime (2014-2017, België)



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

2017). Zowel absoluut als relatief is er in de periode 2016 tot 2017 meer instroom in voltijdse functies, in vergelijking met de voorgaande jaar-op-jaar veranderingen. Tussen 2008 en 2015 was het belang van voltijdse posities met 6 procentpunt gedaald, van 55 naar 49%. Recent zorgt de gunstige conjunctuur 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.

Uit de figuur blijkt verder dat mannelijke instromers vaker starten in een voltijdse (62,7%) of speciale arbeidsprestatie (22,9%), terwijl vrouwelijke instromers vaker een deeltijdse job hebben (44,1%). Het toenemende belang van voltijdse en het afnemende belang van deeltijdse prestaties observeren we bij zowel mannelijke als vrouwelijke aanwervingen.

## Conclusie

Werkgevers zijn niet alleen continu op zoek naar nieuwe medewerkers, zij werven ook continu aan. Gemiddeld is bijna een op de vijf werknemers per jaar nieuw in een onderneming. De creatie van nieuwe jobs verklaart slechts een derde van alle aanwervingen. Het aantal exits op jaarbasis heeft slechts voor een vierde te maken met het verdwijnen van jobs.

Al naargelang de bron worden de publieke opinie en het beleidsveld vandaag vooral geïnformeerd over de werkzaamheidsgraad, activiteitsgraad en werkloosheidsgraad, en over de netto-evolutie van de tewerkstelling op de arbeidsmarkt. Wat in deze – op zich uiterst relevante – monitoring ontbreekt, is de dynamiek vanuit werkgeversperspectief. Daardoor blijft het beeld van jobcreatie en effectieve aanwervingen wazig. Met Dynam-Reg wordt die lacune in de dynamiek van de arbeidsmarkt opgevuld. Het Dynam-systeem start daar waar andere bronnen eindigen, en graaft de onderliggende lagen op van bruto-jobcreatie en reallocatie van jobs (door groei en krimp van ondernemingen), en aanwervingen en reallocatie van werknemers (door



arbeidsmobiliteit). Daar liggen ontbrekende puzzelstukken voor actuele beleidsvraagstukken zoals de verhoging van de werkzaamheidsgraad en de invulling van vacatures.

Ludo Struyven  
Tine Vandekerckhove  
Tim Goesaert  
HIVA – KU Leuven

## Noten

1. Beschikbaar via [www.dynamstat.be](http://www.dynamstat.be), ook in het Frans.
2. Dynam is een wetenschappelijk project dat de bewegingen op de arbeidsmarkt, die verborgen blijven achter netto-statistieken, in kaart brengt.
3. Meer informatie over de methodologie is te vinden op [www.dynamstat.be/methodologie](http://www.dynamstat.be/methodologie)

## Bibliografie

---

- Bulté, S., & Struyven, L. (2014). Churning op de Belgische arbeidsmarkt: als niet de jobcreatie aan de basis ligt van werknemersbewegingen. *Over.Werk. Tijdschrift van het Steunpunt WSE*, 24(3), 98-107. Leuven: Steunpunt Werk en Sociale Economie / Uitgeverij Acco.
- Goesaert, T., & Struyven, L. (2018). Zeer kortlopende jobs, een al dan niet vermeende trend op de Belgische arbeidsmarkt? *Over.Werk. Tijdschrift van het Steunpunt Werk*, 28(1), 145-155. Leuven: Steunpunt Werk / Uitgeverij Acco.
- Goesaert, T., & Struyven L. (2017). *Voltijds, deeltijds of als flexwerker bij een nieuwe werkgever. Trends in de aanwervingsdynamiek op de Belgische arbeidsmarkt*. Leuven: HIVA – KU Leuven.
- Heylen, V., Vandekerckhove, S., Vets, P., & Struyven, L. (2013). *Werknemers komen en gaan. Een analyse van de heterogeniteit in de werknemersdynamiek in België voor de periode 2006-2011* (DynaM Working Paper, 2013, nr. 1). Leuven: HIVA.
- Struyven, L. (2018). Arbeidsmobiliteit als stoelendans. *Sociologie Magazine*, 26 (4).