

# ARBEIDSMARKTDYNAMIEK IN BELGIË EN IN DE GEWESTEN

Dynam-Reg Release 2019

Tim Goesaert, Tine Vandekerkhove, Peter Vets & Ludo Struyven



Rijksdienst voor Sociale Zekerheid

# DYNAM



Vlaanderen  
is werk



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

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

© 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](http://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 Vandekerckhove

RSZ: Peter Vets, Pierre Dmitrevsky

BISA: Aynah Gangji

DWSE: Willem De Klerck, Raf Boey

IWEPS: Valérie Vander Stricht

# Inhoud

<b>1   Kerncijfers</b>	<b>4</b>
1.1 Belgische arbeidsmarktdynamiek in een oogopslag	4
1.1.1 Jobdynamiek	5
1.1.2 Werknemersdynamiek	6
1.2 Regionale arbeidsmarktdynamiek in een oogopslag	8
<b>2   Jobdynamiek in close-up</b>	<b>11</b>
2.1 De jobdynamiek binnen sectoren per gewest	11
2.2 Grote versus kleine ondernemingen per gewest	13
<b>3   Werknemersdynamiek in close-up</b>	<b>16</b>
3.1 Intredegraad in de arbeidsmarkt bij jongeren en uitredegraad uit de arbeidsmarkt bij ouderen	16
3.2 Voltijdse, deeltijdse aanwervingen en exits en flexwerk	19
<b>bijlage 1 Cijfers</b>	<b>23</b>
<b>bijlage 2 Begrippen en methode</b>	<b>28</b>

# 1 | Kerncijfers

Dit deel gaat in op de algemene trends van de Belgische en regionale arbeidsmarktdynamiek. Meer specifiek bekijken we de jaar-op-jaar evoluties tot midden 2018. We maken hierbij een onderscheid tussen het jobniveau, de mate waarin er bij individuele ondernemingen jobs bijkomen of verdwijnen, en het werknemersniveau, de in- en uitstroom van werknemers in deze ondernemingen, waardoor deze groeien of krimpen. De regionale dynamieken worden gemeten op het niveau van de vestigingen, waardoor ook bewegingen binnen een onderneming worden gemeten. Hier spreken we niet van de creatie of destructie van jobs, maar wel van een jobtoename of –afname.

## 1.1 Belgische arbeidsmarktdynamiek in een oogopslag

Cijfers over de tewerkstellingsevolutie blijven doorgaans beperkt tot de netto-evolutie. De Dynam-Reg methodologie ontleedt dit cijfer naar zijn bruto-componenten op het niveau van de Belgische ondernemingen en de (sub)regio's. Figuur 1.1 toont de meest recente dynamiek op de arbeidsmarkt, tussen 30 juni 2017 en 30 juni 2018.

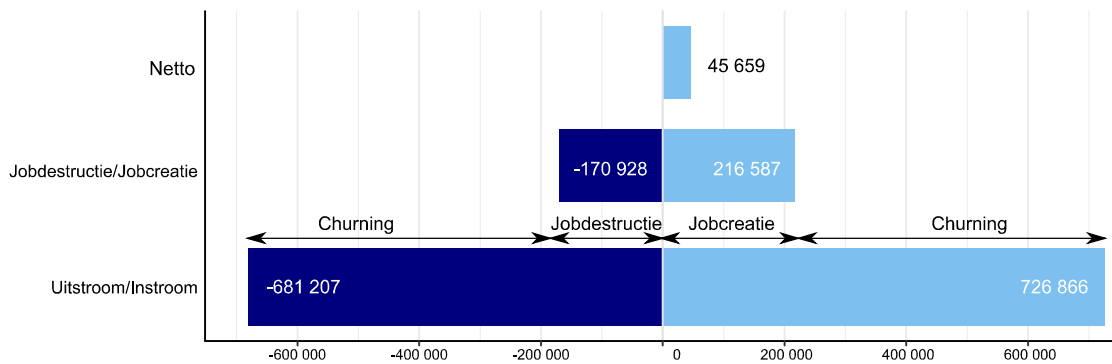
In deze periode werden er 216 587 jobs gecreëerd bij groeiende ondernemingen, terwijl er 170 928 jobs verdwenen bij krimpende werkgevers. De netto-evolutie van 45 659 gaat dus gepaard met een veel grotere werkgelegenhedsdynamiek. Niet alle aanwervingen zijn gelinkt aan nieuwe jobs. Over alle ondernemingen samen was er gedurende de periode van één jaar een instroom van 726 866 werknemers en een uitstroom van 681 207<sup>1</sup>. De werknemersdynamiek is dus vele malen groter dan het netto-cijfer, het topje van de ijsberg, doet vermoeden.

Met elke nieuwe release zijn we geïnteresseerd in de evolutie van deze dynamieken: worden de netto-cijfers gedreven door een verandering van de bruto jobcreatie, ligt een toename of afname van de jobdestructie hier aan de basis, of een combinatie van beide? In de volgende sectie wordt deze trend besproken.

---

<sup>1</sup> Noot: de uitstroom omvat de beweging van een onderneming naar een andere onderneming, werkloosheid, inactiviteit,... Net zoals de instroom de bewegingen naar een nieuwe onderneming omvat, vanuit een job, werkloosheid, of inactiviteit.

**Figuur 1.1 Lagen en componenten van de tewerkstellings- en werknemersdynamiek voor België (#, 2017-2018)**



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

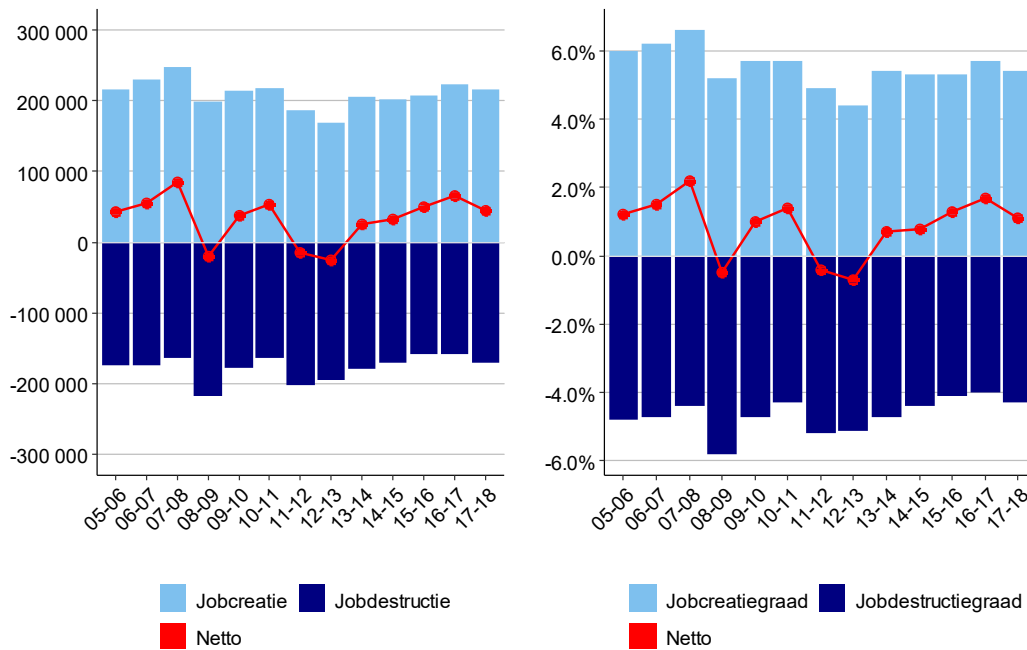
### 1.1.1 Jobdynamiek

De tijdreeks voor de Belgische arbeidsmarktdynamiek, ontwikkeld in het kader van Dynam, start met de bewegingen in de periode 2005-2006. Figuur 1.2 geeft de bruto-componenten weer van de netto-evolutie (rode lijn) wat de dynamiek in jobs betreft, namelijk de jobcreatie en –destructie in Belgische ondernemingen. We rapporteren zowel de absolute als relatieve cijfers, dit ten opzichte van het totaal aantal arbeidsplaatsen.

De laatste jaren overtreft de jobcreatie de destructie van jobs, waardoor het aantal jobs netto elk jaar toeneemt. Ook in het meest recente jaar is de netto-evolutie nog steeds positief, maar valt deze onder het niveau van de vorige periode. Opmerkelijk, dit gebeurt door zowel een afname van de jobcreatie als een toename van de jobdestructie. Zo valt de jobcreatiegraad terug van 5,7% naar 5,4%; de jobdestructiegraad stijgt van 4,0% tot 4,3%<sup>2</sup>. Er verdwenen met andere woorden meer jobs dan in de voorgaande periode, terwijl de jobcreatie ook niet op het peil van 2016-2017 bleef.

<sup>2</sup> Per 1000 bestaande jobs komen er dus 54 bij en verdwijnen er 43

**Figuur 1.2 Jobdynamiek op de Belgische arbeidsmarkt in absolute termen en in graden: jaar-op-jaar veranderingen 2005-2018 (# & %, RSZ incl. RSZPPO)**



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

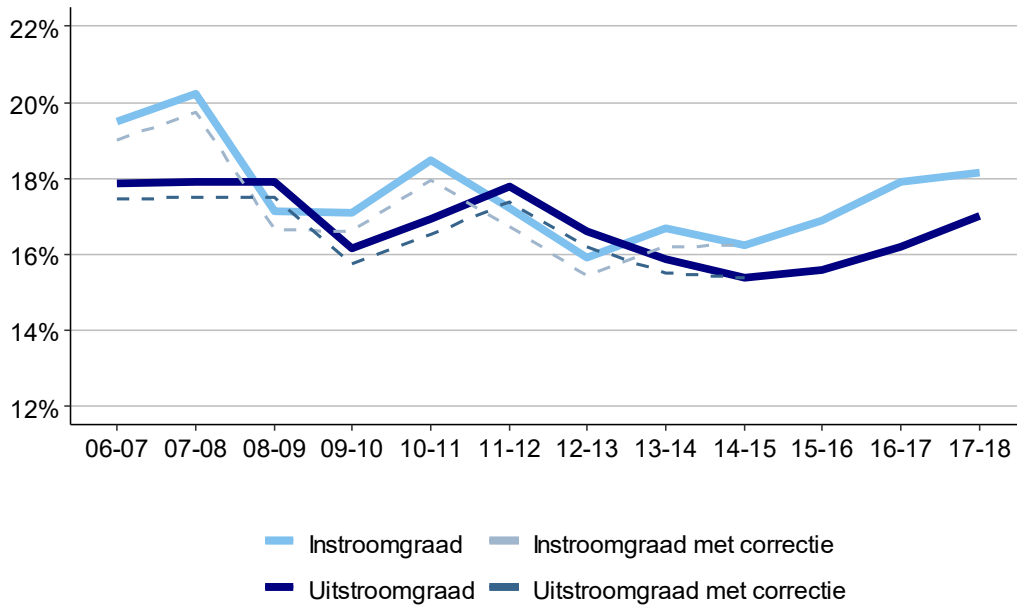
### 1.1.2 Werknemersdynamiek

De dynamiek op ondernemingsniveau wordt gedreven door de in- en uitstroombewegingen van werknemers. Figuur 1.3 geeft de in- en uitstroomgraden weer voor de periode 2006-2018. De instroomgraad in de periode 2017-2018 bedraagt 18,2%. Dit is een stijging ten opzichte van de periode 2016-2017 –er wordt meer aangeworven- maar de groeitrend van de voorbije jaren wordt wel afgebogen. De uitstroomgraad bedraagt 17,0% en volgt hiermee wel de eerdere evolutie.

Deze stijging van zowel de in- als de uitstroom ging in de voorgaande periode gepaard met een stijging van de jobcreatie en een daling van de jobdestructie. Dit viel te verklaren door een toename van de churninggraad 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 ondernemingen of vestigingen (ook de reallocatie van jobs genoemd) en deze als gevolg van jobrotatie binnen het bestaande jobaanbod (churning). In de meest recente periode, 2017-2018, observeren we een ander patroon (een daling van de jobcreatie en een stijging van de jobdestructie), toch blijft – door een gelijktijdige stijging van de in- en uitstroombewegingen- de churninggraad stijgen. Figuur 1.4 vat deze resultaten samen<sup>3</sup>.

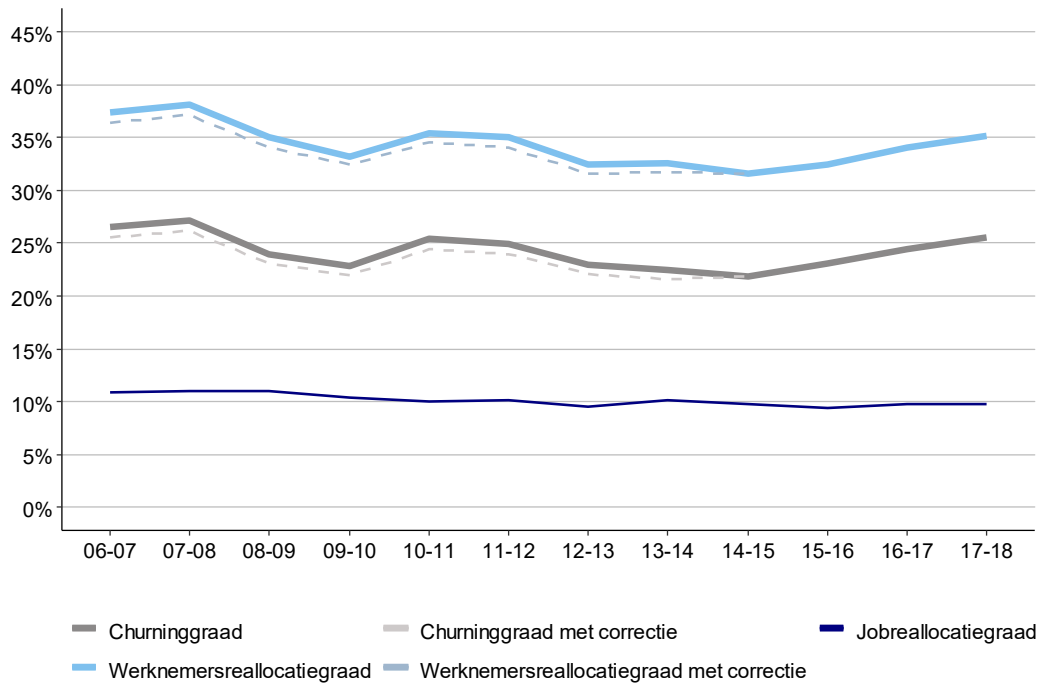
<sup>3</sup> Voor 2014-2015 werden de DIBISS gegevens niet gecapteerd in de werknemersbewegingen. We corrigeren de in- en uitstroomgraden in figuur 1.3 en 1.4 hiervoor zodat een langere tijdreeks bekomen wordt.

**Figuur 1.3 In- en uitstroomgraad, met en zonder correctie, in Belgische ondernemingen (% , 2006-2018)**



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

**Figuur 1.4 De evolutie van churning, werknemers- en jobreallocatie, met en zonder correctie, in Belgische ondernemingen (% , 2006-2018)**



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

## 1.2 Regionale arbeidsmarktdynamiek in een oogopslag

Binnen het Dynam-Reg project worden de dynamieken per gewest opgesteld, vertrekkend van het vestigingsniveau. Sinds 2014 beschikt de RSZ over de volledige en accurate gegevens voor de tewerkstellingsplaats waar of van waaruit werknemers zijn tewerkgesteld. Dit geeft een vergelijkbaar beeld als de analyse op federaal niveau, met het verschil dat bewegingen binnen ondernemingen zelf ook in beeld worden gebracht (zie kaderstuk).

*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.*

Figuren 1.5, 1.6 en 1.7 geven de ijsberggrafieken weer voor de tewerkstelling in respectievelijk het Brussels, Vlaams en Waals Gewest, voor de periode 2017-2018; tabel 1.1 vat de absolute en relatieve cijfers samen. Netto blijft de tewerkstelling in het Brussels Gewest quasi stabiel (een lichte krimp met 661 jobs, of een daling van -0,1%). De stijging in het Vlaams Gewest is met 1,6% meer uitgesproken dan de groei met 0,9% in het Waals Gewest. In absolute termen gaat het over respectievelijk 37 255 en 9 065 jobs. In alle gewesten overtreffen de aanwervingen de uitstroom van werknemers. De daling in het Brussels Gewest wordt met andere woorden verklaard door de verschuiving van jobs vanuit Brussel naar de andere gewesten, binnen eenzelfde onderneming: 3 490 werknemers verschuiven naar het Brussels Gewest; 6 417 werknemers echter verhuizen van een Brusselse vestiging naar een vestiging in een ander gewest<sup>4</sup>.

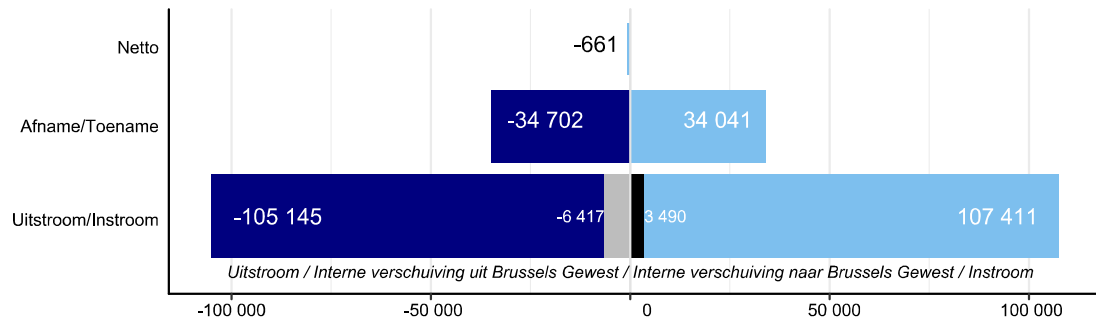
Het beeld van een dalende jobcreatie en stijgende jobdestructie op het federale niveau wordt niet in elk gewest weerspiegeld. In het Brussels Gewest is er een gelijktijdige daling van de jobtoename (5,5% tov 5,8% in de vorige periode) en een stijging van de jobafname (5,6% tov 5,1%). In het Vlaams Gewest is deze evolutie het minst uitgesproken (respectievelijk een daling en stijging van 0,1 procentpunt) en kan men van een status quo spreken. In het Waals Gewest is de evolutie van de jobtoename meer uitgesproken dan de jobafname: deze valt terug van 6,4% in de periode 2016-2007 naar 5,5%; de jobafname stijgt met 0,1 procentpunt. De hogere in- en uitstroomdynamiek op federaal niveau vinden we wel terug in de drie gewesten. Dit valt opnieuw te linken aan meer job-naar-job mobiliteit: meer verschuivingen tussen bestaande jobs<sup>5</sup>.

<sup>4</sup> De omvang van de verschuivingen naar en uit het Brussels Gewest zijn vergelijkbaar met de voorgaande jaren. Toch situeren de (netto) verschuivingen zich in andere sectoren dan de voorgaande jaren. We merken een verschuiving uit het gewest op in de retail, de vrije en technische beroepen (adviesbureaus, hoofdkantoren, R&D activiteiten,.....) en de telecom en ICT sector. In tegenstelling tot de voorgaande jaren zijn de verschuivingen in de openbare sector beperkt. We observeren in deze gegevens ruwweg twee redenen voor een verhuis: de werkelijke verhuis van een vestiging of een deel van het personeel naar een andere vestiging en een (administratieve) wijziging in de aangifte van een onderneming. Dit laatste observeren we veelal in de openbare sector (bv. het meer decentraal rapporteren van werknemers, gebaseerd op hun werkelijke tewerkstellingsplaats).

<sup>5</sup> We presenteren in deze release echter geen gewestelijke churninggraden. Deze indicator is namelijk op ondernemingsniveau bepaald. Gewestelijke churninggraden –gebaseerd op de jobtoename en –afname– worden ook door interne verschuivingen bepaald, waardoor ze niet alleen job-naar-job mobiliteit meten. Wel is het zo dat deze interne verschuivingen relatief stabiel blijven en –in het Vlaams en Waals Gewest– een beperkte omvang hebben.

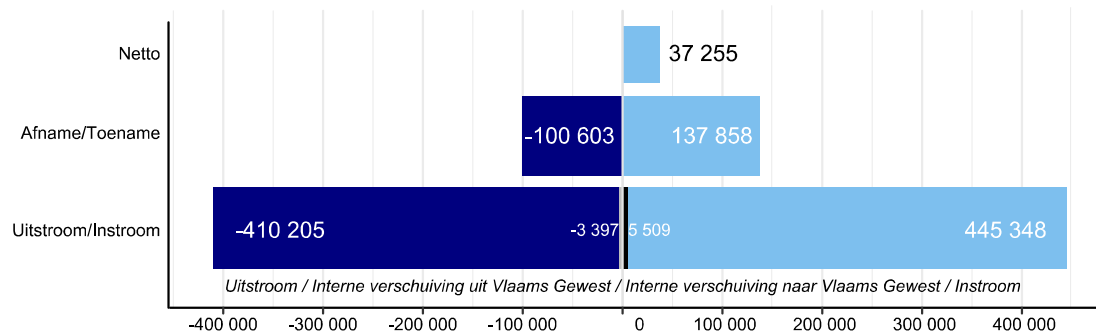


**Figuur 1.5 Lagen en componenten van de tewerkstellings- en werknemersdynamiek voor het Brussels Gewest (#, 2017-2018)**



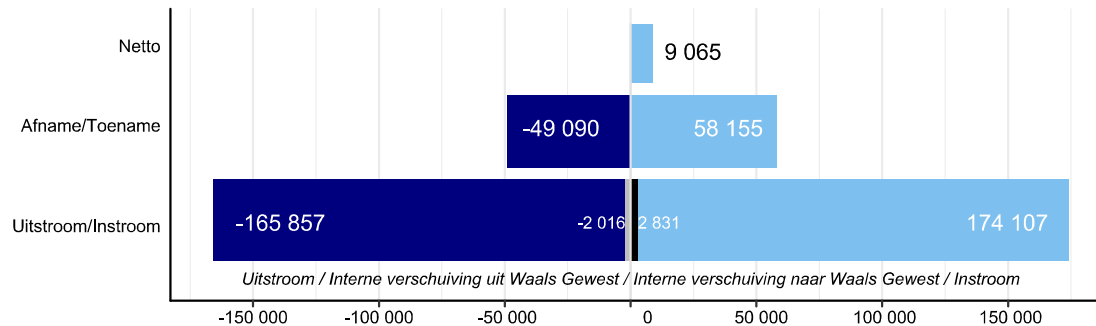
Bron © Dynam-Reg dataset, Rijksdienst voor Sociale Zekerheid en HIVA – KU Leuven

**Figuur 1.6 Lagen en componenten van de tewerkstellings- en werknemersdynamiek voor het Vlaams Gewest (#, 2017-2018)**



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

**Figuur 1.7 Lagen en componenten van de tewerkstellings- en werknemersdynamiek voor het Waals Gewest (#, 2017-2018)**



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

**Tabel 1.1 Regionale tewerkstellingsdynamiek (# & %, 2017-2018)**

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

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

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

## 2 | Jobdynamiek in close-up

### 2.1 De jobdynamiek binnen sectoren per gewest

In wat volgt wordt de jobdynamiek verder ontleedt op basis van het sectorale weefsel en de verschuivingen daarin. Figuren 2.1 tot 2.2 tonen de sectorale dynamiek per gewest; tabel b1.4 in de bijlage toont de toe-en afname van de voorgaande jaren.

In het Brussels Gewest zijn er meer sectoren die netto een krimp kennen dan in de andere gewesten. Het betreft veelal sectoren die typisch in de grootstedelijke context opereren: hoofdzetels en adviesbureaus (sector M, maar ook hoofdkantoren binnen de financiële sector en de telecom) en openbaar bestuur. Ook in de retailsector wordt de lijn van de voorbije jaren voortgezet en daalt het aantal jobs. De krimp in de financiële sector en de telecom wijst op meer structurele verschuivingen en een transformatie van de economie onder invloed van digitalisering en technologie. Wat deze sectoren betreft staat de bruto afname van jobs op het hoogste peil van de voorbije vier jaar; de jobtoename dan weer op het laagste peil. Binnen de sector openbaar bestuur neemt de jobafname jaar na jaar dan wel af, maar ook de jobtoename is duidelijk gedaald<sup>6</sup>. Andere activiteiten laten wel een groei optekenen. In de gezondheidszorg en het onderwijs wordt de evolutie van de voorbije jaren voortgezet: de jobtoename en -afname kennen een status quo ten opzichte van het voorgaande jaar. De administratieve en ondersteunende diensten in het Brussels Gewest kennen ook een sterke nettogroei. Hier observeren we een opmerkelijke daling van de jobafname. De stijging van de jobtoename in de logistieke sector toont vervolgens dat de economische context niet zeer ongunstig is.

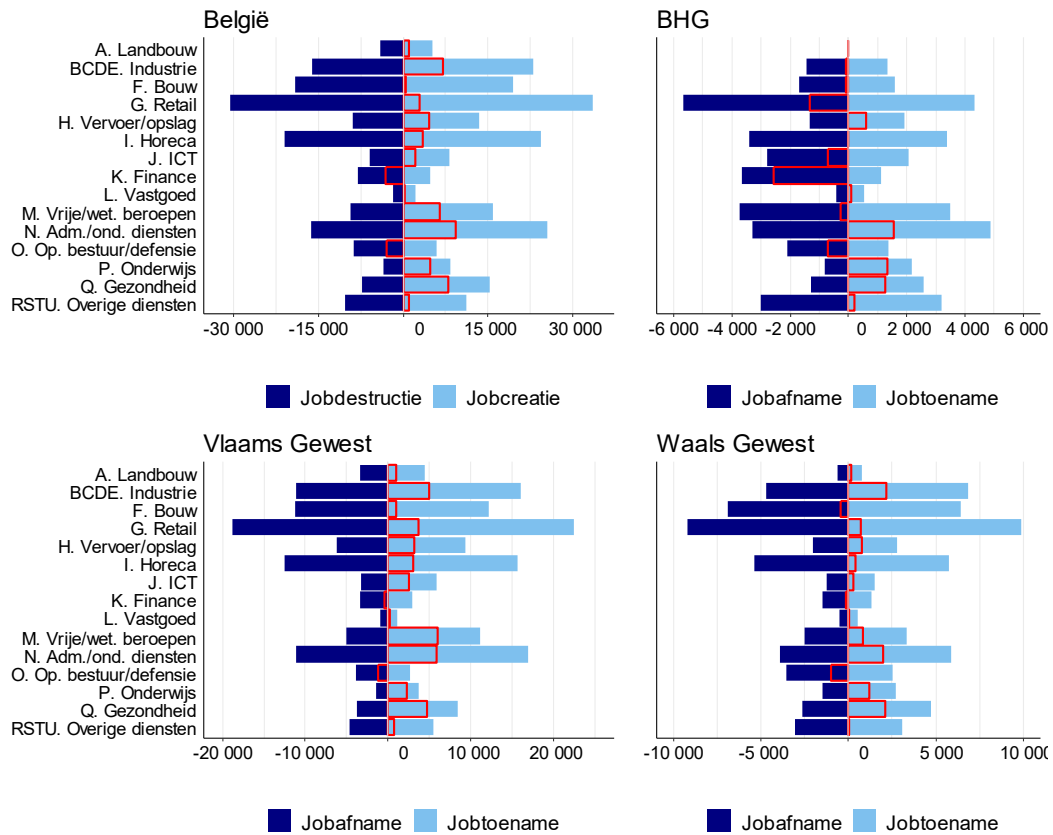
Dit laatste zien we verder weerspiegeld in de jobdynamiek in het Vlaams en Waals Gewest. Zo neemt de jobafname in de industrie in beide gewesten verder af. Bijkomend is in het Vlaams Gewest de jobtoename voor deze sector sterk gestegen. Eenzelfde beeld zien we voor de bouw, de retail, de logistiek, de horeca, de ICT-sector en de wetenschappelijke en vrije beroepen in het Vlaams Gewest: de jobtoename ligt voor de beschouwde periode –in absolute termen- op het hoogste niveau. Tegelijk observeren we een gelijktijdige daling van de jobtoename in de andere sectoren, waaronder de gezondheidszorg, het onderwijs, openbaar bestuur en defensie, en –in niet geringe mate- de administratieve en ondersteunende diensten. In het Waals Gewest kennen minder sectoren een stijging van de jobtoename. Onder meer in de logistieke sector, de ICT, de financiële sector, de vrije en wetenschappelijke beroepen, en ook de industrie is er een stijging of een status quo van de jobtoename; de grootste vertraging van deze jobtoename –ten opzichte van de voorgaande periode- valt te situeren bij de retail, de administratieve en ondersteunende diensten, openbaar bestuur en defensie, onderwijs en gezondheidszorg. Wat deze laatste sectoren betreft is er dus een overlap met de sectoren in het Vlaams Gewest. Ondanks deze daling van de jobtoename kennen maar een beperkt aantal sectoren in het Vlaams en Waals Gewest netto een krimp: openbaar bestuur en defensie, de financiële sector en –enkel in het Waals Gewest- de bouw.

De dynamiek in de administratieve en ondersteunende diensten, waartoe ook de uitzendsector behoort- is niet in alle gewesten gelijk. De jobtoename daalt dan wel in de drie gewesten, maar enkel

<sup>6</sup> Zoals reeds werd aangegeven zagen we in het verleden voor de sector openbaar bestuur een verschuiving vanuit het Brussels Gewest naar de andere gewesten. Dit effect speelt nu minder en kan verklaren waarom de jobafname lager ligt.

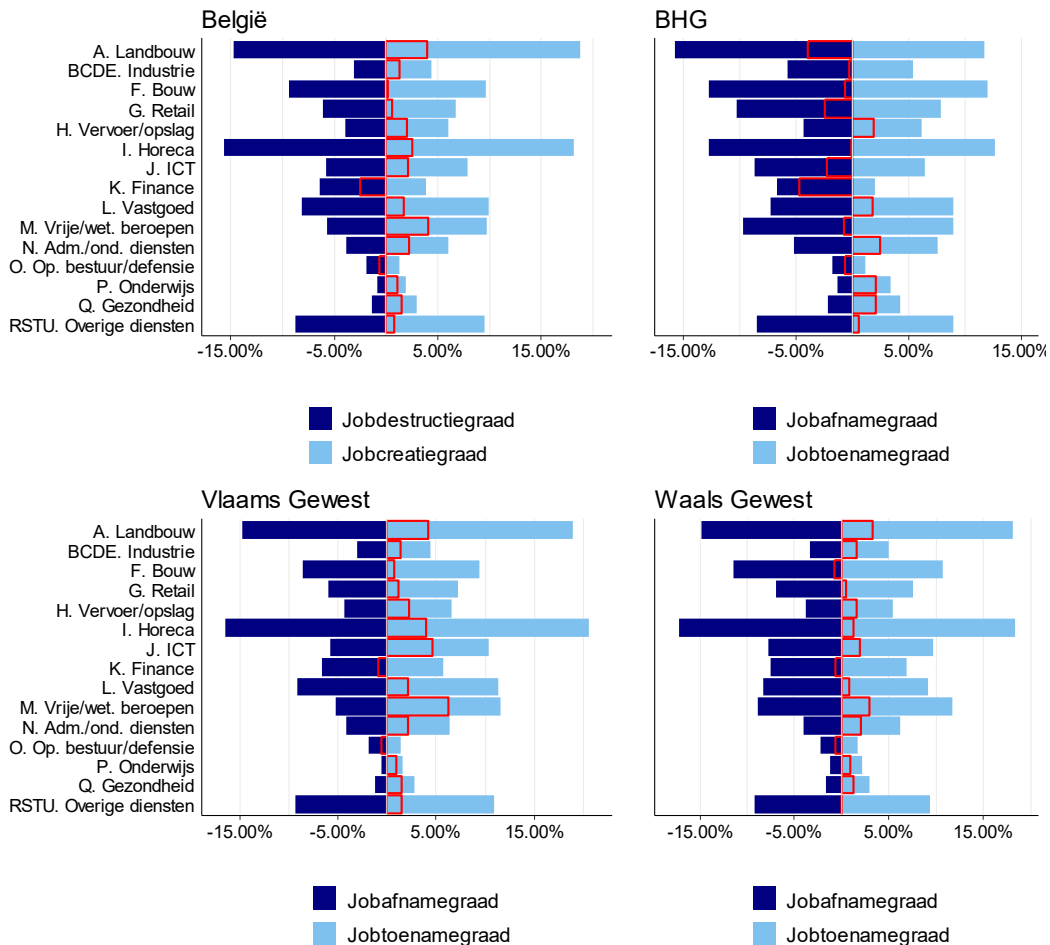
in het Vlaams Gewest is er ook een stijging van de jobafname. Er zijn met andere woorden meer vestigingen en ondernemingen in het Vlaams Gewest die een krimp kennen. Deze dynamiek –de daling van de jobtoename en de stijging van de jobafname- observeren we zowel bij de uitzendsector (NACE sector 78) als bij de sector diensten in verband met gebouwen (NACE sector 81) en ligt dus ruimer dan enkel aan een daling van de uitzendactiviteit.

**Figuur 2.1 Jobcreatie en jobdestructie in België en jobtoename en jobafname in de drie gewesten naar sector (#, 2014-2018)**



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

**Figuur 2.2 Jobcreatie- en jobdestructiegraad in België en jobtoename- en jobafnamegraad in de drie gewesten naar sector (% , 2014-2018)**



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

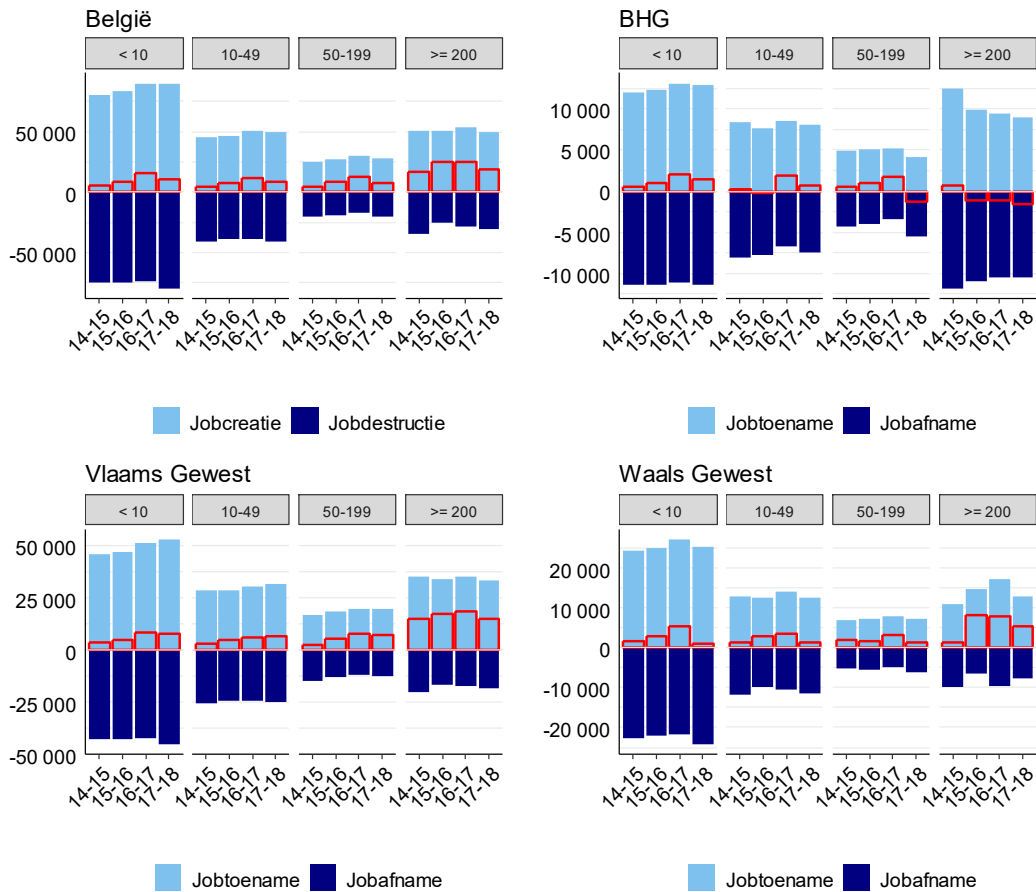
## 2.2 Grote versus kleine ondernemingen per gewest

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 beperkt om schommelingen in de productie op te vangen binnen het bestaande personeelskader; wat sneller aanleiding geeft tot aanpassingen van het aantal werknemers. Deze verschillen kunnen zowel tussen als binnen sectoren optreden. Figuur 2.3 en figuur 2.4 geven een beeld van de toe- en afname van jobs naar ondernemingsgrootte voor België en voor elk gewest, in absolute en relatieve termen.

De jobtoename blijkt in hoofdzaak bij grote werkgevers (>200 werknemers) onder druk te staan. Zeker in het Brussels Gewest is dit het geval: de jobtoename neemt jaar na jaar af. De sterke aanwezigheid van hoofdzetels (van onder meer de financiële sector) en de publieke sector speelt hier duidelijk een rol in. Ook in het Vlaams en Waals Gewest is er in de laatste periode een daling van de jobtoename bij dit type werkgevers. Dit kunnen we in grote mate terugbrengen tot de negatieve evolutie in de jobtoename in de administratieve en ondersteunende diensten en openbaar bestuur in beide gewesten. De tewerkstelling bij kleinere werkgevers kent een ander verloop. De jobtoename bij

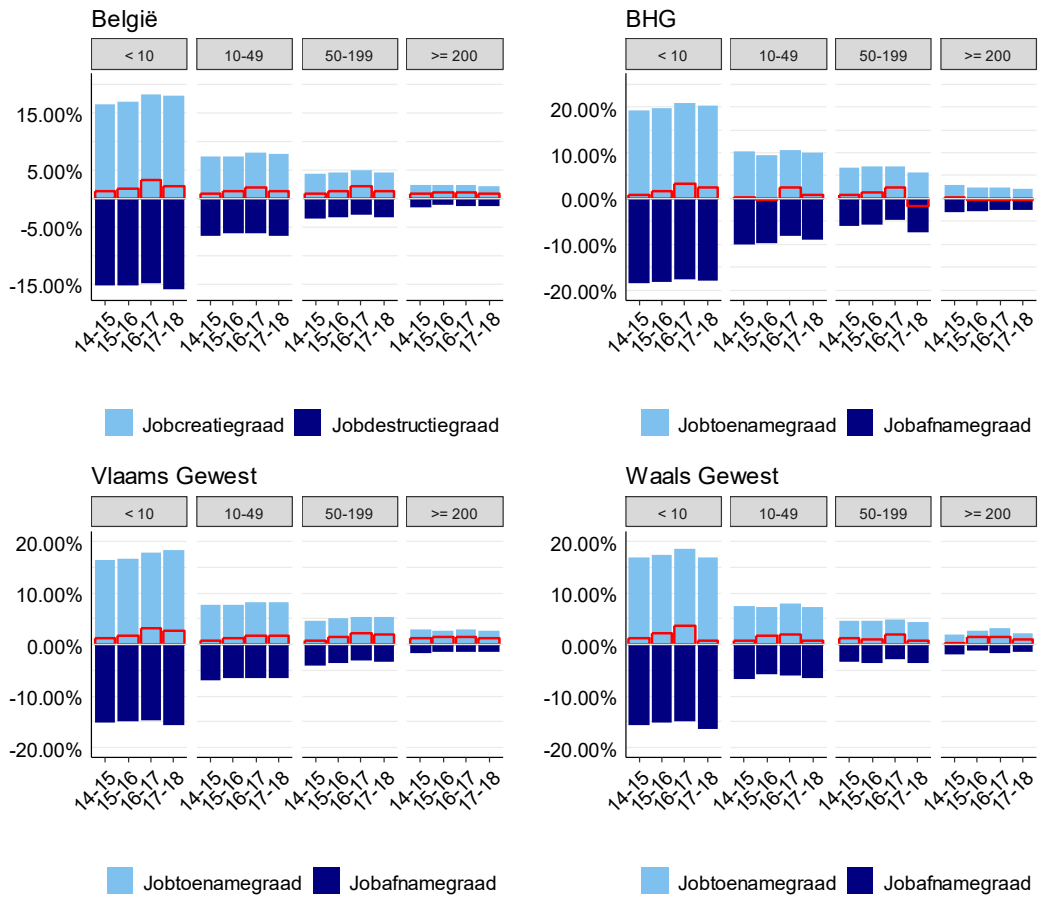
werkgevers met minder dan 10 werknemers laat voornamelijk in het Vlaams Gewest een stijging optekenen; in het Brussels en het Waals Gewest is er sprake van een status quo of lichte achteruitgang. De nettogroei van de kleinere ondernemingen compenseert –in het Brussels Gewest– de daling bij grote werkgevers. Dit geldt evenzeer binnen sectoren: de jobtoename bij kleine werkgevers in de ICT sector is in de beschouwde periode gestegen.

**Figuur 2.3 België en jobtoename en jobafname in de drie gewesten naar ondernemingsgrootte (#, 2014-2018)**



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

**Figuur 2.4 Jobcreatie- en jobdestructiegraad in België en jobtoename- en jobafnamegraad in de drie gewesten naar ondernemingsgrootte (% , 2014-2018)**



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

## 3 | 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 uittrekkers 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 uittrekkende ouderen op de arbeidsmarkt. In een laatste sectie wordt de dynamiek van voltijdse en deeltijdse aanwervingen, of aanwervingen met flexibele contracten geanalyseerd.*

### 3.1 Intredegraad in de arbeidsmarkt bij jongeren en uitredegraad uit de arbeidsmarkt bij ouderen

Figuur 3.1 en figuur 3.2 tonen de evolutie van de in- en uitstroom naar en van ondernemingen bij respectievelijk jongere en oudere werknemers, dit voor de periode 2006-2018. We observeren niet alleen de aanwervingen van werknemers binnen elke leeftijdscategorie, maar ook de exits<sup>7</sup>. Om te weten of het saldo voor een leeftijdscategorie positief of negatief uitvalt (met andere woorden: netto meer of minder aan het werk) dienen we het verschil van beide termen te maken. Dit noemen we ook de intrede- en de uitredegraad<sup>8</sup>. Een meer gedetailleerde definitie is te vinden in onderstaand kaderstuk.

Om de **instroomgraad** in de arbeidsmarkt te berekenen wordt eerst binnen een gegeven leeftijdsgroep het aantal instromers tussen het begin en einde van een jaar-op-jaar periode gedeeld door de gemiddelde tewerkstelling in de beschouwde periode voor de betrokken leeftijdsgroep. De **uitstroomgraad** uit de arbeidsmarkt wordt op een analoge wijze berekend. Door vervolgens beide graden van elkaar af te trekken wordt het effect van de werknemers die van job veranderen (en daardoor zowel bij de instroom als bij de uitstroom gerekend worden) geneutraliseerd en blijft enkel de in- dan wel uitstroom naar/van loontrekkende tewerkstelling over. 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.

De intredegraad bij de jongste leeftijdsklassen toont zich het sterkst conjunctuurgevoelig. De intredegraad bereikte in de periode 2016-2017 zijn hoogste peil sinds 2006, maar ligt gedurende de laatste periode opnieuw lager. De netto-instroom van jongeren –en in hoofdzaak 18-21 jarigen- is met andere woorden in de periode 2017-2018 gedaald. De instroomdynamiek blijft evenwel op het peil van de periode 2016-2017; we observeren in hoofdzaak een grotere uitstroom in deze leeftijdscategorie. Deze uitstroom kan gelinkt worden aan de daling van de uitzendactiviteit, ook voor deze leeftijdscategorie: er stromen in de laatste periode dus meer jongeren uit de uitzendsector uit. De daling is –relatief gezien- het meest uitgesproken in het Brussels Gewest (zie figuur 3.3). Dit is

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

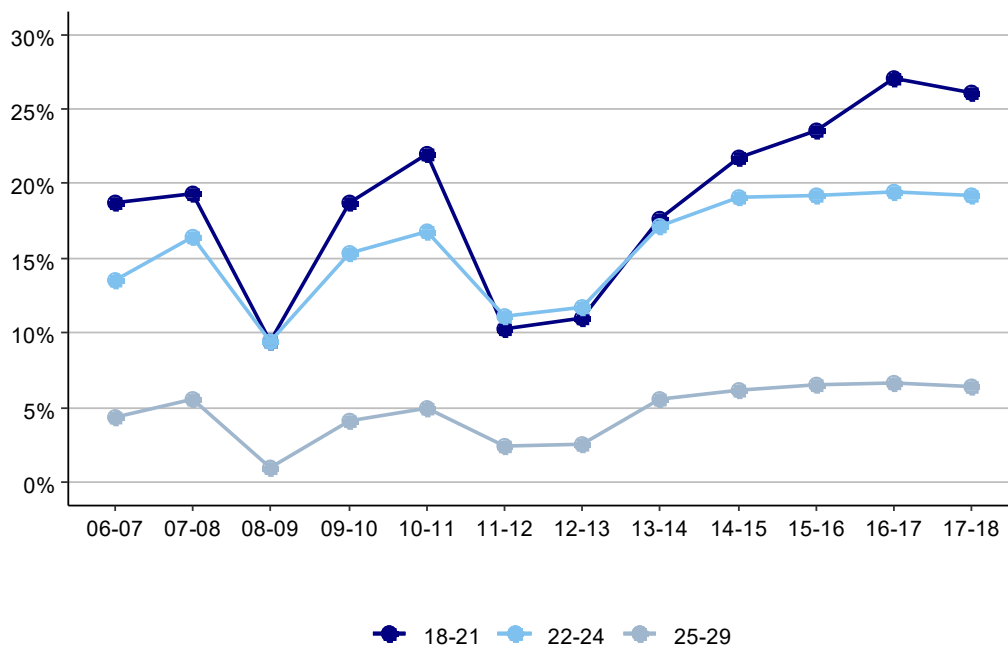
<sup>8</sup> We krijgen opnieuw te maken met de breuk in de brongegevens, al dan niet inclusief de lokale besturen.



opnieuw te verklaren door een hogere uitstroom voor deze leeftijdscategorie. Hier valt deze echter te situeren in de sector openbaar bestuur.

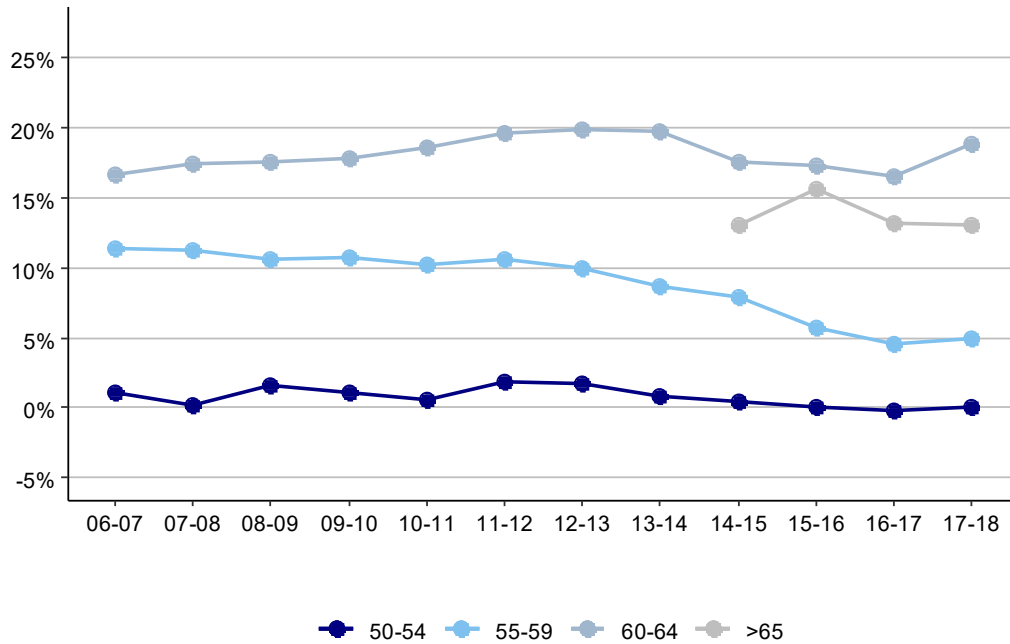
Opvallend bij de uittredegraad van oudere werknemers is de stijging van de netto-uitstroom van 60 tot 64 jarigen. Gedurende de voorbije periodes kende de uittredegraad in deze categorie een dalend verloop en stroomden dus minder werknemers uit de arbeidsmarkt uit; de stijging houdt in dat er meer 60 tot 64 jarigen uitstromen dan er worden aangeworven. We observeren echter niet alleen in het Brussels Gewest een stijging van de uittredegraad, maar ook in de andere gewesten (zie figuur 3.4). In de Brusselse context is de krimp van de financiële sector een verklaring; in de andere gewesten zien we gelijkaardige patronen binnen verschillende sectoren, zoals binnen openbaar bestuur, onderwijs of gezondheidszorg.

**Figuur 3.1 Intredegraad in de arbeidsmarkt bij jongeren (% , 2006-2018)**



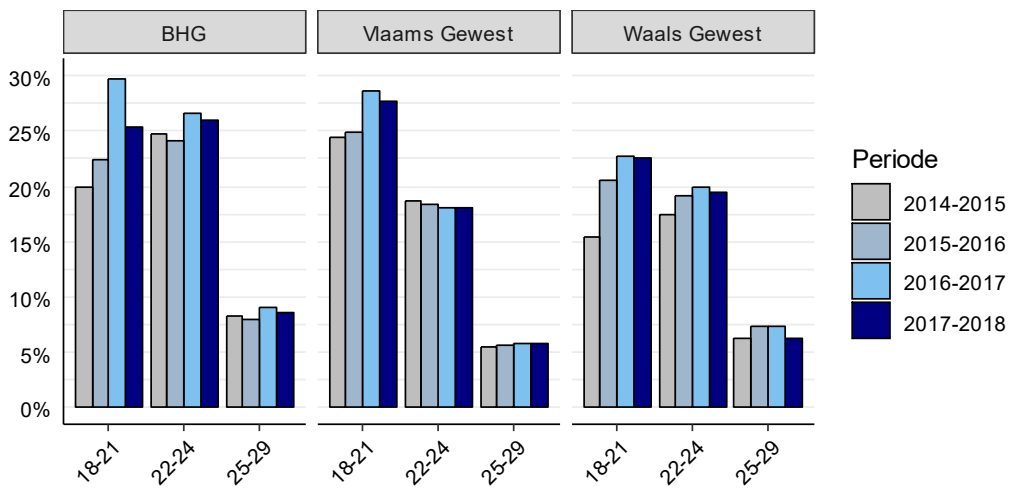
Bron © Dynam-dataset, Rijksdienst voor Sociale Zekerheid en HIVA – KU Leuven

**Figuur 3.2 Uittredegraad uit de arbeidsmarkt bij ouderen (% , 2006-2018)**



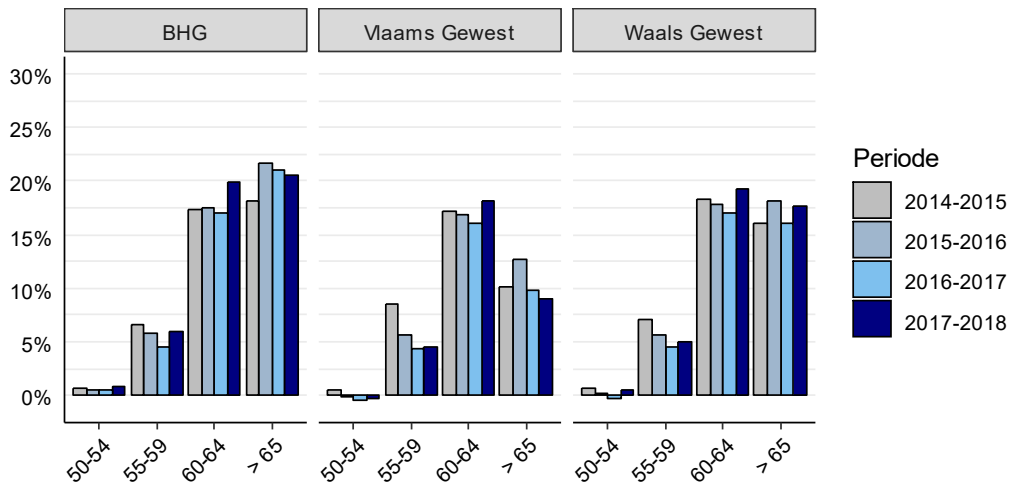
Bron © Dynam-dataset, Rijksdienst voor Sociale Zekerheid en HIVA – KU Leuven

**Figuur 3.3 Evolutie van de intredegraad bij jongeren per gewest (% , 2014-2018)**



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

**Figuur 3.4 Evolutie van de uitfredegraad bij ouderen per gewest (% , 2014-2018)**



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

### 3.2 Voltijdse, deeltijdse aanwervingen en exits en flexwerk

Een laatste analyse beschouwt de aanwervingen naar arbeidsregime. Dit omvat een onderscheid naar voltijdse, deeltijdse of kortlopende, onregelmatige prestaties. We wensen een zicht te krijgen op het profiel en regime van de nieuw gecreëerde jobs, niet op de voorkeuren van zittende werknemers (en hun veranderingen van arbeidsregime). Daarom ligt de focus op de aanwervingen die gedurende de beschouwde periode werden doorgevoerd. Figuur 3.5 en figuur 3.6 vatten dit samen.

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, gelegenheidswerkers en flexijobs tot deze groep gerekend. Ruim de helft van alle aangeworven werknemers komt terecht in een voltijdse functie (53%); van de andere helft belandt 27% in een deeltijdse en ongeveer 20% in een speciale arbeidsovereenkomst. We observeren –zowel absoluut als relatief- in 2017-2018 meer instroom in voltijdse functies in vergelijking met de voorgaande jaar-op-jaar veranderingen. Deze voltijdse aanwervingen zijn te situeren in onder meer de industrie, de logistiek, de vrije en wetenschappelijke beroepen, maar ook in de financiële sector. Het belang van deeltijdse functies ten opzichte van alle aanwervingen is de laatste jaren dan weer afgenomen. De categorie van de speciale prestaties, waaronder vooral uitzendwerk, stijgt in absolute cijfers, maar relatief gezien blijft het belang eerder stabiel. Deze evolutie op federaal niveau wordt bovendien bevestigd in de drie gewesten. De kortlopende jobs (in hoofdzaak uitzendarbeid) zijn wel sterker vertegenwoordigd in het Vlaams Gewest.

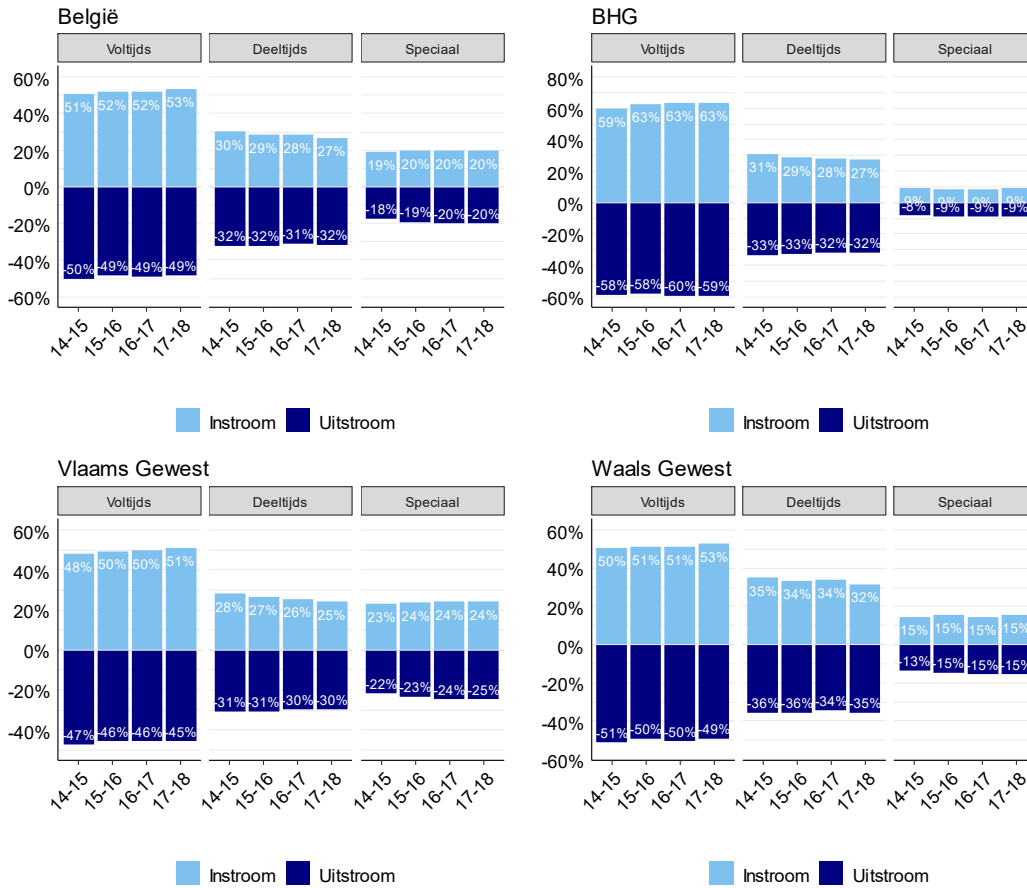
In een laatste analyse verkennen we de impact van de invoering van de flexi-jobs<sup>9</sup>. We beschouwen zowel de in- en uitstroom (Figuur 3.7), als de werknemers die blijven in een onderneming en in de laatste periode in een flexi-job actief zijn (Figuur 3.8)<sup>10</sup>. Flexi-jobs zijn duidelijk een Vlaams fenomeen. De omvang bleef de voorbije jaren beperkt; toch waren in de periode 2017-2018 ongeveer

<sup>9</sup> Dit statuut werd ingevoerd in december 2015 en betreft een belastingvrijstelling en vrijstelling van gewone sociale zekerheidsbijdragen voor werknemers die in de horeca aan de slag gaan. Sinds januari 2018 zijn flexijobs ook toegestaan in de detailhandel; en voor gepensioneerden.

<sup>10</sup> Het betreft hier nog steeds jobs die we op het einde van elke periode observeren. Het totale volume flexi-jobs gedurende de periode ligt uiteraard hoger.

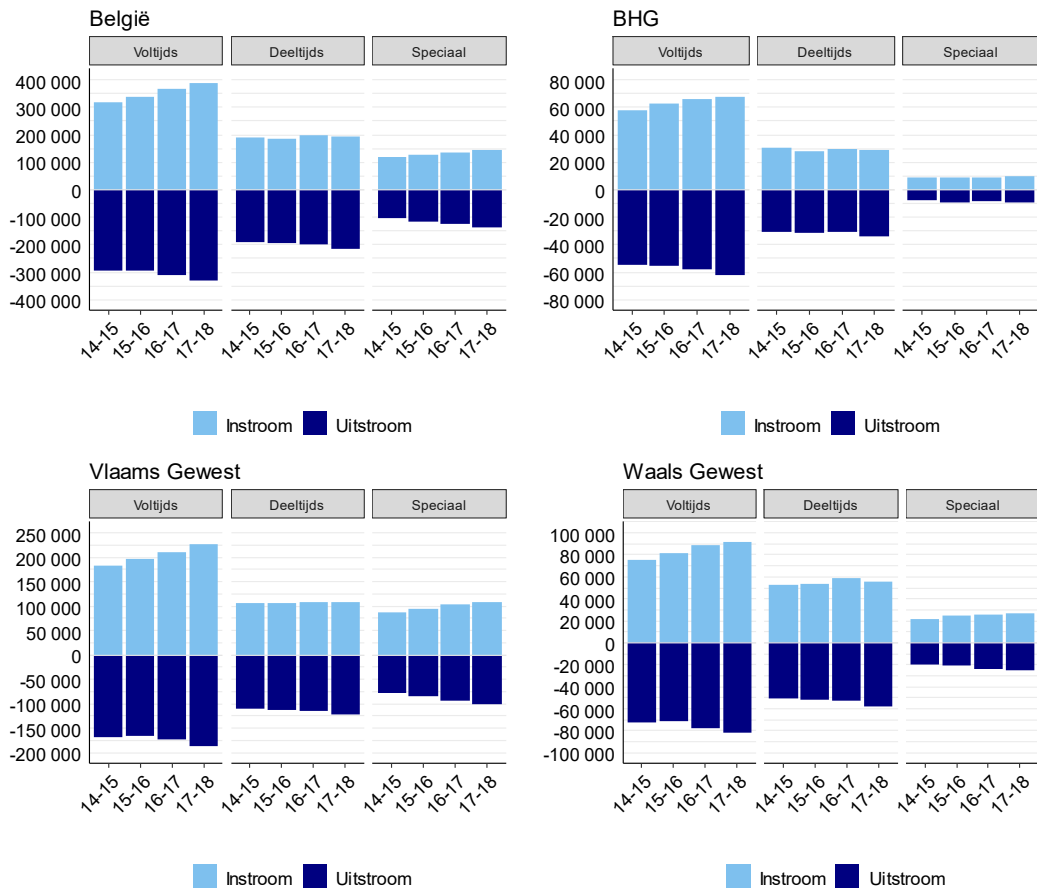
10% van alle aanwervingen in het kortlopende statuut (categorie *speciaal*) zijn flexi-jobs. Ten opzichte van de voorgaande periode observeren we ongeveer een verdubbeling van het aantal nieuw ingestroomde flexi-jobs: van 8 079 naar 15 141. Ook het aantal zittende werknemers is de voorbije periode verdubbeld: van 3 384 werknemers in 2016-2017 naar 6 306 werknemers.

**Figuur 3.5 In- en uitstroom naar regime in België en in de gewesten (% sommatie tot 100, 2014-2018)**



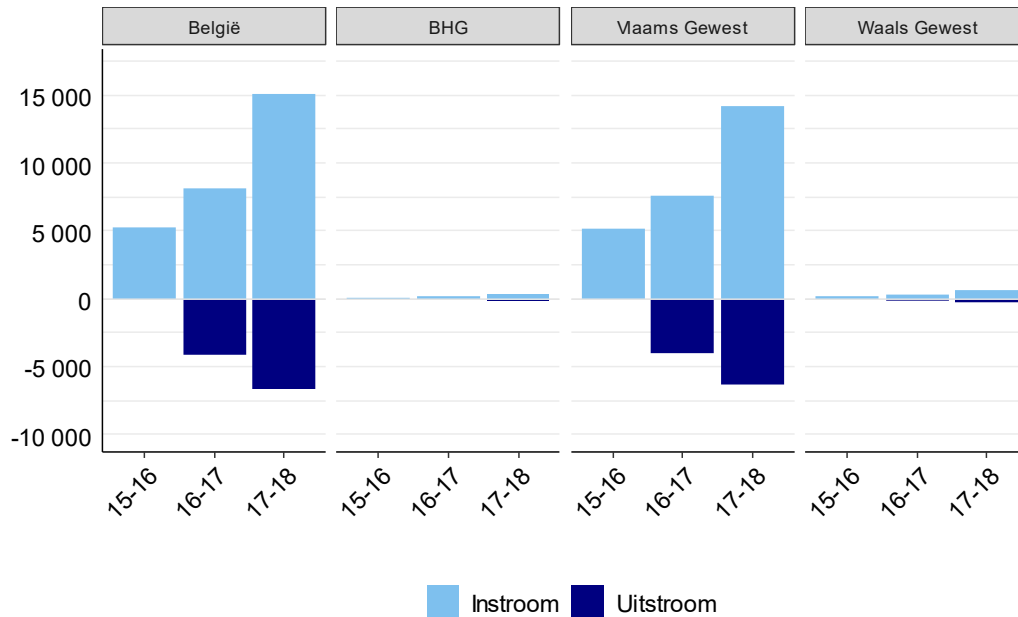
Bron © Dynam-dataset, Rijksdienst voor Sociale Zekerheid en HIVA – KU Leuven

**Figuur 3.6 In- en uitstroom in België en in de drie gewesten naar regime (#, 2014-2018)**



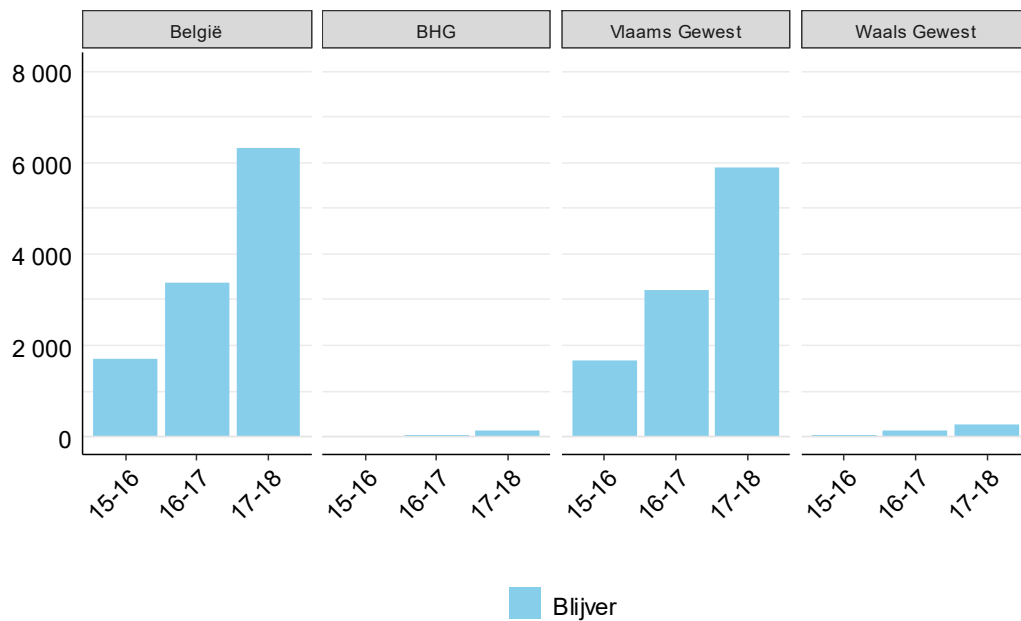
Bron © Dynam-Reg dataset, Rijksdienst voor Sociale Zekerheid en HIVA – KU Leuven

**Figuur 3.7 In- en uitstroom in België en in de drie gewesten in flexijobs (#, 2014-2018)**



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

**Figuur 3.8 Blijvende werknemers in België en in de drie gewesten in flexijobs (#, 2014-2018)**



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

## bijlage 1 Cijfers

**Tabel b1.1 Regionale tewerkstellingsdynamiek (# & %, 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>

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

**Tabel b1.2 Regionale tewerkstellingsdynamiek (# & %, 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>

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

**Tabel b1.3 Regionale tewerkstellingsdynamiek (# & %, 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>

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



**Tabel b1.4 Jobtoename en –afname naar sector, per gewest (#, 2014-2018)**

	2014-2015		2015-2016		2016-2017		2017-2018	
Regio & sector	Job-toename	Job-afname	Job-toename	Job-afname	Job-toename	Job-afname	Job-toename	Job-afname
<b>BHG</b>	<b>37 688</b>	<b>35 590</b>	<b>34 833</b>	<b>34 090</b>	<b>36 292</b>	<b>31 701</b>	<b>34 041</b>	<b>34 702</b>
A. Landbouw	23	23	6	12	17	10	12	16
BCDE. Industrie	1 047	1 492	1 438	1 444	1 630	1 352	1 354	1 422
F. Bouw	1 515	2 010	1 817	1 780	1 518	1 670	1 605	1 693
G. Retail	5 488	6 656	5 043	6 008	4 952	5 519	4 348	5 674
H. Vervoer/opslag	1 678	1 930	1 867	1 504	1 623	1 345	1 931	1 341
I. Horeca	3 534	2 799	2 915	3 617	3 552	2 934	3 389	3 404
J. ICT	2 419	1 791	2 121	1 935	2 137	1 647	2 056	2 774
K. Finance	1 168	3 090	1 208	2 721	1 317	2 205	1 128	3 679
L. Vastgoed	471	479	523	572	515	459	523	418
M. Vrije/wet. Beroepen	2 937	2 508	3 158	2 783	3 548	2 630	3 484	3 751
N. Adm./ond. Diensten	6 636	4 874	4 480	4 937	5 641	5 034	4 884	3 310
O. Op. bestuur/defensie	1 718	3 206	2 118	2 941	2 148	2 648	1 383	2 097
P. Onderwijs	2 912	687	2 063	520	1 964	723	2 182	831
Q. Gezondheid	2 391	1 460	2 872	1 003	2 460	1 119	2 564	1 295
RSTU. Overige diensten	3 751	2 585	3 204	2 313	3 270	2 406	3 198	2 997
<b>Vlaams Gewest</b>	<b>127 344</b>	<b>103 024</b>	<b>128 757</b>	<b>96 013</b>	<b>136 786</b>	<b>94 782</b>	<b>137 858</b>	<b>100 603</b>
A. Landbouw	3 619	3 922	3 226	3 600	4 843	2 656	4 402	3 431
BCDE. Industrie	11 978	18 485	13 501	13 065	14 103	12 035	15 958	11 022
F. Bouw	9 773	12 187	11 110	10 733	11 404	10 002	12 127	11 195
G. Retail	20 902	19 942	21 955	18 541	21 701	18 499	22 445	18 792
H. Vervoer/opslag	7 527	6 080	7 185	6 175	8 336	5 262	9 367	6 194
I. Horeca	13 065	10 370	13 896	11 306	14 475	11 323	15 563	12 540
J. ICT	4 006	3 653	4 506	3 036	5 103	3 301	5 803	3 239
K. Finance	3 263	2 034	3 276	2 852	2 705	3 049	2 947	3 435
L. Vastgoed	1 023	851	1 087	874	1 121	868	1 150	930
M. Vrije/wet. Beroepen	6 927	4 911	7 789	4 755	8 926	5 025	11 097	5 078
N. Adm./ond. Diensten	21 556	7 544	20 475	7 212	21 745	9 445	16 849	11 033
O. Op. bestuur/defensie	3 160	4 279	2 871	3 013	3 395	4 056	2 667	3 835
P. Onderwijs	5 358	991	3 513	2 049	4 124	1 098	3 680	1 459
Q. Gezondheid	10 074	3 187	9 843	3 932	9 634	3 698	8 386	3 735
RSTU. Overige diensten	5 113	4 588	4 524	4 870	5 171	4 465	5 417	4 685

Waals Gewest	55 406	49 155	59 672	43 780	66 304	46 547	58 155	49 090
A. Landbouw	699	559	736	537	769	613	762	623
BCDE. Industrie	5 540	7 208	5 648	5 346	6 968	6 469	6 839	4 685
F. Bouw	5 691	7 696	6 402	6 825	7 097	6 585	6 436	6 887
G. Retail	10 528	9 028	10 474	8 882	11 135	8 462	9 910	9 230
H. Vervoer/opslag	2 426	1 902	2 190	2 243	2 738	2 470	2 806	2 009
I. Horeca	5 430	4 374	5 561	4678	6 213	4 554	5 750	5 365
J. ICT	1 200	1 282	1 460	960	1 518	1 074	1 515	1 211
K. Finance	1 274	919	1 122	1 087	1 149	1 543	1 340	1 465
L. Vastgoed	531	456	594	438	615	501	544	496
M. Vrije/wet. Beroepen	2 488	2 387	3 061	2 152	3 071	2 322	3 317	2 504
N. Adm./ond. Diensten	6 848	3 630	8 808	3 561	7 431	4 522	5 877	3 893
O. Op. bestuur/defensie	2 537	3 934	2 809	1 466	5 062	1 940	2 560	3 526
P. Onderwijs	1 625	721	1 852	806	3 721	694	2 696	1 490
Q. Gezondheid	5 288	2 143	5 820	2 170	5 686	2 294	4 742	2 663
RSTU. Overige diensten	3 301	2 916	3 135	2 629	3 131	2 504	3 061	3 043

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

**Tabel b1.5 Aandeel aanwervingen per leeftijdsgroep ten opzichte van het totaal aantal aanwervingen in België en in de gewesten (% verhouding, 2017-2018)**

	België	BHG	Vlaams Gewest	Waals Gewest
<15	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%
15-17	0,6%	0,3%	0,4%	1,4%
18-19	2,3%	1,1%	2,5%	2,7%
20-21	5,6%	3,2%	6,1%	5,8%
22-24	13,7%	12,0%	13,9%	14,2%
25-29	22,4%	27,2%	21,2%	22,7%
30-34	15,0%	17,4%	14,4%	15,0%
35-39	11,8%	12,6%	11,8%	11,4%
40-44	9,2%	9,5%	9,3%	9,0%
45-49	8,0%	7,2%	8,2%	7,7%
50-54	6,1%	5,1%	6,5%	5,6%
55-59	3,5%	3,0%	3,7%	3,1%
60-64	1,1%	0,9%	1,3%	0,9%
>65	0,6%	0,4%	0,8%	0,4%
<b>Totaal</b>	<b>726 866</b>	<b>107 411</b>	<b>445 348</b>	<b>174 107</b>

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

**Tabel b1.6 Evolutie van het aandeel aanwervingen per leeftijdsgroep ten opzichte van het totaal aantal aanwervingen in België (% verhouding, 2014-2018)**

	2014-2015	2015-2016	2016-2017	2017-2018
<15	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%
15-17	0,8%	0,7%	0,7%	0,6%
18-19	2,5%	2,3%	2,3%	2,3%
20-21	6,1%	5,9%	5,8%	5,6%
22-24	15,5%	15,1%	14,2%	13,7%
25-29	21,9%	22,3%	22,3%	22,4%
30-34	14,6%	14,8%	14,8%	15,0%
35-39	11,3%	11,5%	11,7%	11,8%
40-44	9,4%	9,3%	9,3%	9,2%
45-49	7,9%	8,0%	8,0%	8,0%
50-54	5,6%	5,8%	6,1%	6,1%
55-59	2,7%	2,9%	3,2%	3,5%
60-64	0,9%	0,9%	1,0%	1,1%
>65	0,6%	0,5%	0,5%	0,6%
<b>Totaal</b>	<b>625 307</b>	<b>656 155</b>	<b>701 123</b>	<b>726 866</b>

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

## bijlage 2 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](http://dynamstat.be/methodologie).

### Statistische eenheden

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

**Arbeidsplaatsen/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 in 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). Analoog 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](mailto:peter.vets@rsz.fgov.be)

Info over methode en indicatoren:

HIVA-KU Leuven: Ludo Struyven, Tim Goesaert en Tine Vandekerkhove ▪ Tel. 016 32 33 41 ▪ [ludo.struyven@kuleuven.be](mailto:ludo.struyven@kuleuven.be), [tim.goesaert@kuleuven.be](mailto:tim.goesaert@kuleuven.be), [tine.vandekerkhove@kuleuven.be](mailto:tine.vandekerkhove@kuleuven.be)