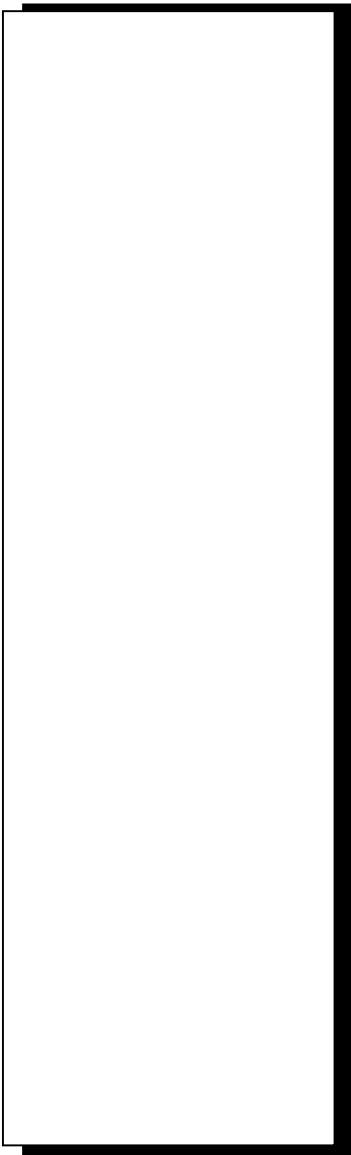
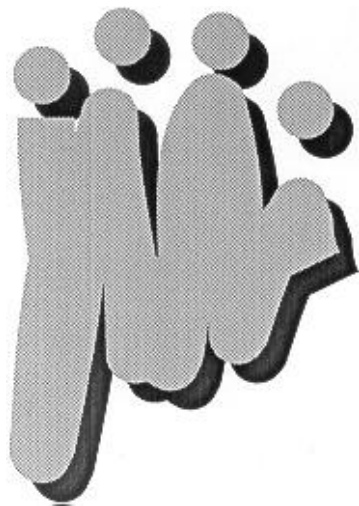




Hoge Raad voor de
Werkgelegenheid



VERSLAG 2008

ALGEMENE INHOUDSTAFEL:

Samenstelling van de Hoge Raad voor de Werkgelegenheid	5
SYNTHESE EN AANBEVELINGEN	11
DEEL I: RECENTE ONTWIKKELING VAN DE ARBEIDSMARKT	29
DEEL II: DYNAMIEK VAN DE BEDRIJVEN EN VAN DE GESALARIEERDE WERKGELEGENHEID	93

SAMENSTELLING VAN DE HOGE RAAD VOOR DE WERKGELEGENHEID

MILQUET Joëlle
Voorzitter

Vice-Eerste Minister en Minister van Werk en Gelijke Kansen

Federale leden:

SMETS Jan (N) Ondervoorzitter	Directeur van de Nationale Bank van België
BAECK Karel (N)	Administrateur-generaal van de RVA
BOGAERT Henri (F)	Commissaris bij het Plan
DE VOS Marc (N)	Universiteit Gent
GLAUTIER Laurence (F)	Mouvement Réformateur
JEPSSEN Maria (F)	Université Libre de Bruxelles
KONINGS Jozef (N)	Katholieke Universiteit Leuven
LUX Bernard (F)	Université de Mons - Hainaut
MERTENS DE WILMARS Sybille (F)	Université de Liège
NICAISE Ides (N)	HIVA, Katholieke Universiteit Leuven
RAYP Glenn (N)	Universiteit Gent

Gewestelijke leden:

Vlaanderen:

DE LATHOUWER Lieve	CSB, Universiteit Antwerpen
LEROY Fons	Gedelegeerd bestuurder van de VDAB
VANDERPOORTEN Dirk	Vlaams Ministerie voor Werk en Sociale Economie

Wallonië:

DENIL Frédérique	SPF Finances
JADOT Francis	Université de Liège
MÉAN Jean-Pierre	Administrateur général du FOREM

Brussel:

COURTHÉOUX Eddy (F)	Directeur-generaal van ACTIRIS
MICHIELS Peter (N)	Directie Werkgelegenheidsbeleid en Meerwaardeneconomie

Secretaris:

MAETER Pierre-Paul	Voorzitter van het Directiecomité van de FOD Werkgelegenheid, Arbeid en Sociaal Overleg
--------------------	---

CONTACTPERSONEN:

SECRETARIAAT VAN DE HOGE RAAD VOOR DE WERKGELEGENHEID

FOD Werkgelegenheid, Arbeid en Sociaal Overleg:

Valérie GILBERT
tel. 02 233 44 99
fax 02 233 47 38
e-mail: valerie.gilbert@meta.fgov.be

WETENSCHAPPELIJKE ONDERSTEUNING

Nationale Bank van België:

Jan DE MULDER
tel. 02 221 21 91
e-mail: jan.demulder@nbb.be

Philippe DELHEZ, Jan DE MULDER, Hugues FAMERÉE,
Pierrette HEUSE, Yves SAKS en Hélène ZIMMER

LIJST VAN DE AFKORTINGEN EN CONVENTIONELE TEKENS

-	Het gegeven bestaat niet of heeft geen zin
ADSEI	Algemene Directie Statistiek en Economische Informatie
BS	Belgisch Staatsblad
BTW	Belasting over de toegevoegde waarde
cao	Collectieve arbeidsovereenkomst
CIMIRE	Compte individuel multisectoriel-Multisectoriele individuele rekening
COCOF	Commission communautaire française
CREF	Conseil des recteurs des universités francophones de Belgique
CVTS	Continuing Vocational Training Survey
DBRIS	Databank van de Statistische Informatieplichtigen
DPB	Dienststelle für Personen mit Behinderung
EAK	Arbeidskrachtentelling
EC	Europese Commissie
EPL	Employment protection legislation
EU	Europese Unie
EU15	Europese Unie van 15 landen, voor de uitbreiding in 2004
EU25	Europese Unie van 25 landen, na de uitbreiding in 2004
EU27	Europese Unie van 27 landen, na de uitbreiding in 2007
EURES	European Employment Service
EVA	Analytische evaluatie van functieclassificatiesysteem
EWS	Europese Werkgelegenheidsstrategie
Federgon	Federatie van uitzendbedrijven
FOD Economie	Federale Overheidsdienst Economie, KMO, Middenstand en Energie
FOD WASO	Federale Overheidsdienst Werkgelegenheid, Arbeid en Sociaal Overleg
FOREM	Office communautaire et régional de la formation professionnelle et de l'emploi
FPB	Federaal Planbureau
HIVA	Hoger instituut voor arbeid
HRW	Hoge Raad voor de Werkgelegenheid
IAB	Internationaal Arbeidsbureau
INR	Instituut voor de nationale rekeningen
ISCED	International standard classification of education
KMO	Kleine en middelgrote onderneming
KSZ	Kruispuntbank van de sociale zekerheid
MIRE	Mission régionale pour l'emploi
n.b.	niet beschikbaar
n.r.	niet representatief
Nace	Statistische nomenclatuur van de economische activiteiten van de Europese Gemeenschap
Nace-Bel	Statistische nomenclatuur van de economische activiteiten van de Europese Gemeenschap toegepast op België
NBB	Nationale Bank van België
NGO's	Niet-gouvernementele organisaties
NLS	Nieuwe EU-lidstaten
NMBS	Nationale maatschappij der Belgische spoorwegen
NUTS	Nomenclatuur van territoriale eenheden voor de statistiek
OCMW	Openbaar centrum voor maatschappelijk welzijn
OECD	Organisation for Economic co-operation and development
OESO	Organisatie voor Economische Samenwerking en Ontwikkeling
p.m.	pro memorie
PBO	Plan voor de begeleiding en actieve opvolging van de werkzoekenden
pct.	procent
PDOS	Pensioendienst voor de overheidssector
RIZIV	Rijksinstituut voor ziekte- en invaliditeitsverzekering
RSVZ	Rijksinstituut voor de sociale verzekeringen der zelfstandigen

RSZ	Rijksdienst voor Sociale Zekerheid
RVA	Rijksdienst voor Arbeidsvoorziening
RVP	Rijksdienst voor Pensioenen
s.d.	sine datum
SBO	Startbaanovereenkomst
SES	Structural Earnings Survey
UCL	Université Catholique de Louvain
VDAB	Vlaamse Dienst voor Arbeidsbemiddeling en Beroepsopleiding
vzw	Vereniging zonder winstoogmerk

LANDENLIJST (EU15, EU25 en EU27)

	<u>Nationaliteitsletters</u>	<u>LANDEN</u>
EU15	AT	OOSTENRIJK
	BE	BELGIË
	DE	DUITSLAND
	DK	DENEMARKEN
	ES	SPANJE
	FI	FINLAND
	FR	FRANKRIJK
	GB	VERENIGD KONINKRIJK
	GR	GRIEKENLAND
	IE	IERLAND
	IT	ITALIË
	LU	LUXEMBURG
	NL	NEDERLAND
	PT	PORTUGAL
	SE	ZWEDEN
EU25	CY	CYPRUS
	CZ	TSJECHIË
	EE	ESTLAND
	HU	HONGARIJE
	LT	LITOUWEN
	LV	LETLAND
	MT	MALTA
	PL	POLEN
	SI	SLOVENIË
	SK	SLOVAKIJE
EU27	BG	BULGARIJE
	RO	ROEMENIË

SYNTHESE EN AANBEVELINGEN

I. INLEIDING

Tijdens de afgelopen vier jaar heeft de Belgische economie meer dan 200.000 arbeidsplaatsen gecreëerd, het merendeel daarvan - in de context van een krachtige groei van de economische activiteit - in de ondernemingen van de marktsector. Verschillende maatregelen, zoals het stelsel van de dienstencheques of verminderingen van de lasten op arbeid, hebben daar eveneens toe bijgedragen, net als de gestage toename van het personeelsbestand in de niet-marktdiensten, die ruimschoots profijt trekken van de steun van de overheid. Die werkgelegenheidsgroei is des te belangrijker aangezien hij hoger uitkwam dan het Europese gemiddelde. Rekening houdend met de gelijktijdige toename van de bevolking op arbeidsleeftijd, is het verschil tussen de werkgelegenheidsgraad in België en gemiddeld in de EU echter niet kleiner geworden.

De werkloosheid is tijdens die periode aanzienlijk teruggelopen en talrijke ondernemingen kregen af te rekenen met steeds grotere moeilijkheden om geschoold personeel aan te trekken. De Raad wenste derhalve het probleem van de overeenstemming tussen een onvervuld arbeidsaanbod (de werkzoekenden) en een onvervulde arbeidsvraag (de vacatures) meer in detail te onderzoeken.

Op zeer korte termijn kan de inschakeling van buitenlandse arbeidskrachten een oplossing bieden om aan specifieke tekorten het hoofd te bieden. Hoewel, zoals bleek uit de werkzaamheden van het Federaal Planbureau en van de Algemene Directie Statistiek en Economische Informatie, de migratie op middellange en lange termijn een wezenlijke bijdrage zal leveren aan de groei van de bevolking op arbeidsleeftijd, zal België in de eerste plaats de nationale arbeidsreserve - zowel van Belgische als van buitenlandse nationaliteit - moeten inzetten en adequaat opleiden om zijn ontwikkeling te kunnen voortzetten en de houdbaarheid van het socialezekerheidsstelsel te kunnen vrijwaren.

De voorbije jaren werden in dat verband verschillende maatregelen genomen, die moeten worden uitgebreid of vervolledigd. Andere dimensies, met name inzake beroepsopleiding of de inschakeling van personen van buitenlandse origine, vereisen een krachtiger aandacht. Een vergelijking van de werkgelegenheidsgraad van België met die van zijn Europese partners toont de omvang aan van de uitdagingen die ons land nog moet verhelpen en maakt het, positiever gesteld, ook mogelijk de marges te meten waarover het land nog beschikt om zijn arbeidsaanbod te vergroten.

Het thema van de dynamiek van de bedrijven en de werkgelegenheid, dat dit jaar door de Raad werd onderzocht, is een nuttige aanvulling van die analyse. Aan de hand van een studie van de stromen inzake de creatie en de verdwijning van bedrijven en arbeidsplaatsen, illustreert het de verzwakking van sommige activiteiten en de dynamiek van andere, wat niet enkel de inbreng van nieuwe middelen impliceert, maar ook de voortdurende herschikking van de middelen in de economie. Het principe van creatieve destructie toont de noodzaak aan van een optimale allocatie

van zeldzame middelen in het licht van duurzame ontwikkeling. Innovatie is een essentiële drijvende kracht door het creëren van nieuwe activiteiten of door het rationaliseren van productieprocessen. Het optreden van de overheid past in die dynamiek door het scheppen van een reglementair kader dat gericht is op de bevordering van de creatie van activiteit en werk en te zorgen voor de bescherming van de werkenden in hun baan en bij veranderingen van werk.

II. SITUATIE OP DE ARBEIDSMARKT

Een aanzienlijke werkgelegenheidscreatie

In 2007 kende de arbeidsmarkt een jaar van absolute hoogconjunctuur: gestuwd door een aanhoudend sterke stijging van de economische activiteit in 2006 en begin 2007, kwamen er in totaal 74.000 arbeidsplaatsen bij. In samenhang met de sindsdien opgetekende verzwakking van de bbp-groei zal de werkgelegenheid in 2008 minder sterk toenemen: naar verwachting zullen er niettemin toch nog ongeveer 57.000 additionele banen gecreëerd worden. De jobcreatie zou bijna uitsluitend plaatsvinden in de particuliere sector.

De vertraging van de economische groei betreft niet alle bedrijfstakken, in het bijzonder niet de branches die - zoals de "gezondheidszorg en maatschappelijke dienstverlening" en de "gemeenschapsvoorzieningen en sociale en persoonlijke diensten" - een groot aantal overheids- of particuliere dienstverleners zonder winstoogmerk omvatten en overheidsfinanciering ontvangen. Overigens ondersteunt de overheid ook de werkgelegenheid in de conjunctuurgevoelige branches. Zo heeft het stelsel van de dienstencheques een belangrijke invloed op de banencreatie in de branche van de diensten aan ondernemingen.

Dit dienstenchequessysteem, dat door de hoge subsidiëring zeer aantrekkelijk is voor de gebruikers, kampt met het eigen succes: de vraag naar die diensten en dus naar arbeidskrachten is duidelijk groter dan het aanbod en de overheidssubsidies ter zake wegen op de publieke financiën. De Raad heeft in het verleden meermaals aangegeven gunstig te staan tegenover de dienstenchequesregeling, omdat zij, naast andere meer structurele maatregelen, inspeelt op reële behoeften, laaggeschoolden aan het werk helpt en zwartwerk omzet in reguliere arbeid. Hij is dan ook van oordeel dat de vanaf 1 mei 2008 doorgevoerde beperkte verhoging van de initiële gebruikersprijs nuttig was, omdat dit bijdraagt tot het betaalbaar houden van de regeling. Een verdere uitbreiding van het systeem mag niet overhaast gebeuren en de financiële consequenties van de uitbreiding moeten eerst onderzocht worden. Tevens dient grondig nagedacht te worden over de verdeling van de financiering tussen alle overheden, de werkgevers en de gebruikers.

Een duidelijke terugval van de werkloosheid

De werkloosheid zou verder afnemen: na een vermindering met ongeveer 56.000 personen in 2007, zou het aantal werkzoekenden in 2008 gemiddeld met zowat 20.000 dalen, waardoor de geharmoniseerde werkloosheidsgraad zou terugvallen tot 7 pct. van de beroepsbevolking.

De Raad stelt vast dat het aantal oudere niet-werkende werkzoekenden, zelfs in een context van hoogconjunctuur, verder toeneemt. Alhoewel dit deels de weerspiegeling vormt van de maatregelen waardoor oudere werknemers na het verlies van hun baan beschikbaar moeten blijven voor de arbeidsmarkt, blijft het klaarblijkelijk moeilijk hen aan het werk te houden of opnieuw aan de slag te krijgen.

De Raad is van oordeel dat deze situatie verholpen kan worden en een daadkrachtige aanpak vereist, die tevens een mentaliteitswijziging omvat bij werkgevers en werknemers. Voor de particuliere sector bieden de in de herfst startende onderhandelingen over het volgend centraal akkoord de mogelijkheid een antwoord te formuleren op deze uitdaging en deze als prioritair te beschouwen. In dit verband roept de Raad alle werkgevers, zowel uit de particuliere als uit de overheidssector, op om ouderen in hun personeels- en opleidingsbeleid alle kansen te geven. Het gaat erom de leeftijdsdimensie in te voeren in het loopbaanbeheer, bijvoorbeeld door een aanpassing van de arbeidsomstandigheden of door middel van functieveranderingen in de loop van de carrière; het verbeteren van de toegang tot beroepsopleiding is zeker een van de sleutels van dit beleid.

De Raad roept de sociale partners ook op om het in het centraal akkoord 2007-2008 aangegeven engagement te respecteren om, ten laatste tegen begin 2009, overeenkomsten te sluiten teneinde de direct of indirect aan leeftijd verbonden loonbarema's geleidelijk weg te werken. In dit verband beveelt de Raad aan het loonvormingsproces te onderzoeken door rekening te houden met onder andere opleiding, ervaring en de productiviteit. In het bijzonder bij de overheid dienen de aanwervings- en bezoldigingsvoorwaarden herzien te worden om meer rekening te houden met vaardigheden en ervaring.

Ten slotte dient - zelfs indien om operationele redenen een fasering voorzien moet worden - het plan inzake de begeleiding en follow-up ook toegepast te worden voor de werkzoekenden van 50 jaar en ouder, mits aanpassingen aan hun specifieke behoeften.

Volgens de gegevens tot eind maart 2008 zijn werklozen van minder dan 30 jaar oververtegenwoordigd in de over het plan inzake de begeleiding en follow-up beschikbare statistieken. Dit weerspiegelt niet zozeer hun aandeel in de werkzoekendenpopulatie, maar vormt de nasleep van de gefaseerde invoering van het systeem volgens leeftijd; tevens worden jongeren al na 6 maanden werkloosheid opgeroepen om te vermijden dat zij in de langdurige werkloosheid verzeild raken.

De Raad blijft van oordeel dat de beide luiken van het programma, met name de begeleiding van de werkloze en de controle van het zoekgedrag, essentieel zijn om een aantal werkzoekenden aan het werk te helpen. Dat is bijvoorbeeld het geval voor de langdurig werklozen, die net als de ouderen traditioneel een moeilijk aan werk te helpen groep vormen. Recentelijk neemt hun aantal af. In een voor de werkgelegenheid gunstige context geeft die daling ook blijk van de doelmatigheid van het plan inzake de begeleiding en follow-up. In het licht van een sterkere coördinatie tussen de begeleiding en de follow-up verwelkomt de Raad de inkorting van de termijnen van de controleprocedure, daar hij daarin een grotere samenhang ziet met de door de overheidsdiensten voor arbeidsbemiddeling uitgewerkte aanpak die tot uiting komt in een snellere begeleiding van de werkzoekenden, en vooral van de jongere werklozen. Uiteraard dient hierbij, om de kans op armoede te vermijden, voldoende informatie verstrekt te worden inzake de mogelijke gevolgen van sancties. Het RVA-personeel heeft overigens de opdracht de betreffende personen op de hoogte te stellen van de sociale voorzieningen waarop zij aanspraak kunnen maken.

De in sommige subgewesten of voor sommige kwalificaties opgetekende werkloosheidsgraad wijst op een situatie van nagenoeg volledige werkgelegenheid en zelfs van krapte, die zowel op de groei van de economie kan wegen als een opwaartse druk op de lonen kan uitoefenen. Dat is meer bepaald het geval in Vlaanderen, waar de werkloosheidsgraad in het vierde kwartaal van 2007 is teruggevallen tot 3,9 pct. Dat de gemiddelde werkloosheidsgraad in Brussel en in Wallonië hoger ligt, betekent niet dat daar geen risico van een tekort aan gekwalificeerde arbeidskrachten voorkomt. Uit de conjunctuurenquêtes die de Nationale Bank in 2007 in de verwerkende nijverheid hield, bleek zelfs dat de moeilijkheden om het voor de ontwikkeling van de activiteit benodigde personeel te werven in Wallonië aanzienlijker sterker toenamen dan in Vlaanderen.

Toenemende tekorten aan arbeidskrachten

De Raad stelt vast dat, terwijl het arbeidsaanbod relatief goed onderkend is aan de hand van zowel administratieve statistieken als enquêtes, de effectieve arbeidsvraag grotendeels niet gekend is. Meer precies zijn de beschikbare statistieken betreffende de niet-vervulde werkaanbiedingen enerzijds onvolledig, aangezien ze niet alle wervingskanalen omvatten, anderzijds overschatten ze de arbeidsvraag, daar, zowel binnen de Gewesten als voor het gehele land, eenzelfde vacature meermaals kan worden geregistreerd.

Naast de situatie op de eigen arbeidsmarkt, weerspiegelt het door de overheidsdiensten voor arbeidsbemiddeling opgetekende aantal werkaanbiedingen gewestelijke verschillen wat betreft het beroep op de overheidsdienst als wervingskanaal, evenals de verschillen van hun beleid inzake het beheer en de communicatie. In 2007 werden voor de meest vergelijkbare basis, namelijk de aanbiedingen van het normaal economisch circuit (exclusief de uitzendarbeid), 282.000 vacatures opgetekend voor de VDAB, 73.000 voor de FOREM en 13.000 voor Actiris. Aan

het eind van het jaar waren er 37.000 openstaande betrekkingen bij de VDAB, 6.000 bij de FOREM en 2.000 bij Actiris.

De problemen inzake de volledigheid van de vacaturestatistieken en hun vergelijkbaarheid tussen de Gewesten duiden erop dat het beter zou zijn voor de drie Gewesten een gemeenschappelijke methodologische basis te bepalen, idealiter in overleg met de actoren van de particuliere sector, teneinde een precies beeld te krijgen van die voor de arbeidsmarkt fundamentele variabele. Ook is de invoering, net als in andere landen, van een enquête bij de ondernemingen noodzakelijk om de administratieve gegevens te vervolledigen.

Teneinde hun optreden beter te coördineren, bepalen de overheidsdiensten voor arbeidsbemiddeling voor hun eigen bevoegdheidsgebied de knelpuntberoepen, die overeenkomen met de vacatures die moeilijker dan gemiddeld in te vullen zijn. De structurele factoren die ten grondslag liggen aan de mismatches tussen het aanbod van en de vraag naar arbeid kunnen worden ingedeeld in drie categorieën, die meestal samen voorkomen: tekorten van kwantitatieve aard (verbonden aan een tekort aan kandidaten voor een bepaald beroep), tekorten van kwalitatieve aard (verbonden aan ontoereikende competenties van de kandidaten) en de tekorten die kunnen worden toegeschreven aan ongunstige arbeidsvoorwaarden (arbeidstijd, loon, zwaarte, verplaatsingen, statuut).

De overheid - met name via haar beleid inzake onderwijs, de financiële aantrekkelijkheid van werk, en inzake sociale bescherming en mobiliteit - en de werkgevers - via hun beleid inzake aanwervingen, opleiding en loopbaanbeheer - kunnen bijdragen aan de vermindering van de vastgestelde tekorten. **In zijn vorige verslagen heeft de Raad de gelegenheid gehad verscheidene van die dimensies te bestuderen: in 2003 was dat opleiding, in 2005 de financiële werkloosheidsvallen en in 2006 de mobiliteit.**

De overheidsdiensten voor arbeidsbemiddeling spelen evenwel een cruciale rol bij de bevordering van de overeenstemming van het aanbod van en de vraag naar arbeid.

De geografische spreiding van de opgetekende werkaanbiedingen toont de noodzaak aan om de mobiliteit van de werklozen te bevorderen, niet enkel tussen de Gewesten, maar ook daarbinnen. Hierdoor worden de tekorten verlicht en dus de groei bevorderd en worden extra mogelijkheden tot inschakeling van de werkzoekenden geboden. **In dat opzicht wenst de Raad opnieuw het belang van de onderlinge transfert van de vacatures tussen de gewestelijke diensten voor arbeidsvoorziening te beklemtonen. In 2007 werden meerdere tienduizenden aanbiedingen uitgewisseld tussen de overheidsdiensten voor arbeidsbemiddeling, waarbij het merendeel afkomstig was uit Vlaanderen. In die context worden de inspanningen verwelkomd om te komen tot de opstelling van een gemeenschappelijke classificatie van de beroepen, teneinde de overeenstemming van het arbeidsaanbod en de arbeidsvraag te bevorderen. Naast deze uitwisseling is het aangewezen dat de overheidsdiensten voor arbeidsbemidde-**

ling een op elkaar afgestemde actieve follow-up invoeren van deze aanbiedingen, tot de effectieve plaatsing van de werkzoekenden.

Ook de begeleiding en de opleiding van werkzoekenden behoren tot de opdracht van de overheid dienstdiensten voor arbeidsbemiddeling. In die context moet de onderlinge transfert van de vacatures gepaard gaan met een versterkte samenwerking inzake de opleiding van de werkzoekenden. Een aantal akkoorden werden al gesloten; in die richting moet worden verder gegaan. De nadruk moet worden gelegd op taalopleidingen, in het bijzonder van de tweede landstaal, aangezien een functionele kennis van de taal van het betrokken Gewest een belangrijke troef, of zelfs een voorwaarde is om er te kunnen werken. In dit verband dient een beleid te worden uitgewerkt met de Gemeenschappen, die bevoegd zijn inzake onderwijs, en de ondernemingen. Overigens zijn stages en opleidingen in het algemeen noodzakelijk om de kwalificatiemismatch, d.w.z. de verschillen tussen de door de werkgevers gevraagde vaardigheden en het profiel van de werkzoekenden, te verminderen. Het op peil brengen van de competenties is des te noodzakelijker, daar de analyse van de knelpuntfuncties de algemene toename van de vereisten inzake kwalificaties aantoont, aangezien de kennis en de vaardigheden van de werkzoekenden snel achterhaald worden door de technologische ontwikkelingen.

Het verkrijgen van een werkloosheidsuitkering en de door de overheid dienstdiensten voor arbeidsbemiddeling geboden begeleiding gaat gepaard met de aan de werkzoekende opgelegde verplichting om actief werk te zoeken en in te gaan op de hem voorgestelde geschikte werkaanbiedingen en opleidingen. In het kader van het plan inzake de begeleiding en follow-up, is de RVA belast met het toezicht op de inachtneming van die verplichtingen. De procedure, die uitvoerig werd beschreven in het verslag 2007 van de Raad, heeft bijgedragen tot het terugdringen van de langdurige werkloosheid. Na een fase van uitbreiding tot de verschillende leeftijdsgroepen, moet een versnelling van de follow-upprocedures worden overwogen, net zoals wat door de gewestelijke overheid dienstdiensten voor arbeidsbemiddeling werd opgezet inzake begeleiding. De Raad onderstreept dat die ontwikkeling geen uitstel mag inhouden van de noodzakelijke verruiming van de voordelen van het plan tot de werklozen ouder dan 50 jaar, die verplicht zijn beschikbaar te blijven en actief naar een baan te zoeken.

Ook voor de ondernemingen is een rol weggelegd voor een betere overeenstemming van de vraag naar en het aanbod van arbeid. De werkgevers moeten de dimensie van krapte verwerken in hun selectie- en wervingsprocedures, met name door eisen van "overkwalificatie" te vermijden of elke vorm van discriminatie bij de indienstneming te bestrijden. Door het verruimen van de mogelijkheden van functionele mobiliteit kan permanente opleiding van het personeel het risico beperken dat de ontwikkelingskansen worden beknot door een tekort aan geschoold personeel. Voorts kan de verbetering van de arbeidsvoorwaarden de aantrekkingskracht van sommige beroepen verhogen.

De inbreng van buitenlandse arbeidskrachten

De mobilisering van de nationale arbeidsreserves moet het zwaartepunt zijn van het beleid om de tekorten waarmee de ondernemingen kampen, aan te pakken. Om te voldoen aan specifieke en tijdelijke behoeften is het, net als de inschakeling van uitzendkrachten, zaak om het beroep op buitenlandse arbeidskrachten mogelijk te maken. In het Europees kader kunnen ingezetenen van de lidstaten nu al vrij in België werken, maar tijdelijke beperkingen zijn van toepassing op personen uit de nieuwe lidstaten, die een werkvergunning moeten hebben. De versoepeling van de toekenningsprocedure voor die vergunningen in 2006 lijkt de Belgische arbeidsmarkt niet te hebben verstoord. De gewestelijke verdeling van de toegekende vergunningen is immers een afspiegeling van de specifieke arbeidsmarktsituatie, met een oververtegenwoordiging van Vlaanderen, waar de tekorten aan arbeidskrachten het meest acuut zijn. Die restrictieve maatregelen lopen in principe ten einde in 2009. **De Raad is van oordeel dat een onmiddellijke afschaffing van de nog bestaande beperkingen ten aanzien van de ingezetenen van EU-landen overwogen zou kunnen worden. Daartoe dient het probleem van de gedeelde verantwoordelijkheid van hoofdaannemer en opdrachtgever inzake de loon- en arbeidsvoorwaarden van ter beschikking gestelde buitenlanders dringend verholpen te worden.** Die opening zou de arbeidsmarkt geenszins destabiliseren, maar zou de activiteit en dus de arbeidsvraag stimuleren en de loonspanningen in sommige bedrijfstakken verlichten.

Overigens is de toegang tot de Belgische arbeidsmarkt al volledig vrij voor de ingezetenen van de oude lidstaten, die de grootste buitenlandse gemeenschap van het land uitmaken, maar ook in het kader van de vrije dienstverlening. In dat verband kunnen zelfstandigen vrij overal in de Unie diensten verlenen. Evenzo kunnen Belgische ondernemingen een beroep doen op buitenlandse dienstverleners die bij hen werknemers detacheren om specifieke taken te vervullen. Ten slotte kunnen alle EU-ingezetenen zich in België als zelfstandige vestigen, voor zover ze de voorwaarden voor de toegang tot het beroep, indien die er zijn, in acht nemen.

Die buitenlandse arbeidskrachten leveren voor de Gewesten en voor bepaalde functies een extra aanbod voor de niet-vervulde behoeften aan arbeidskrachten.

De demografische vooruitzichten

Overigens is de aanzienlijk grotere bijdrage van de migratiestroom aan de groei van de bevolking de voornaamste verandering in de nieuwe demografische vooruitzichten die werden uitgewerkt door het Federaal Planbureau en de Algemene Directie Statistiek en Economische Informatie. Die nieuwe hypothese strookt meer met de groei van de immigratiestromen van de afgelopen jaren. Die beweging zou aanhouden, althans aanvankelijk. Om de migrantenstroom vanuit de twaalf nieuwe lidstaten en de landen buiten de EU te ramen, werd derhalve rekening gehouden met de relatieve aantrekkingskracht van de Belgische economie. Die parameter is van het grootste belang; hij duidt erop dat de migraties ook aan een economische rationaliteit beantwoorden. De

aantrekkingskracht van België, in concurrentie met zijn Europese partners en met de landen van herkomst, zal dus afhankelijk zijn van zijn economische dynamiek. Dat element is des te belangrijker als het er om gaat goed opgeleide mensen aan te trekken. Er mag niet uit het oog verloren worden dat de migratiestromen op termijn kunnen omkeren.

De Raad besluit daaruit dat de interne arbeidskrachten evenzeer moeten worden gemobiliseerd en de innovatie en de activiteit moeten worden gestimuleerd, teneinde het economisch en sociaal model van het land te consolideren. Hierdoor wordt zijn aantrekkingspotentieel ten aanzien van een buitenlandse bevolking in stand gehouden, waardoor deze vervolgens zelf kan bijdragen aan de groei. In dit verband beogen het inburgeringsbeleid en de diversiteitsplannen die in bepaalde Gemeenschappen en Gewesten werden ingesteld de integratie van de migranten in de samenleving te verbeteren. Deze dimensie moet een prioriteit blijven opdat het immigratiebeleid succesvol zou zijn.

Op basis van de nieuwe projecties zou de demografische dynamiek het krachtigst zijn in Brussel. De bevolking op arbeidsleeftijd zou het minst groeien in Vlaanderen: tegen 2060 zou ze zelfs onder het huidige niveau liggen, terwijl het aantal 15- tot 64-jarigen in Wallonië met meer dan 10 pct. zou toenemen en in Brussel met nagenoeg 20 pct. Het verloop van de bevolking op arbeidsleeftijd is ceteris paribus een wezenlijke determinant van het groeipotentieel van een economie. De structuur naar leeftijd en geslacht van die bevolking is eveneens uiterst belangrijk, omdat de gedragspatronen ten opzichte van de arbeidsmarkt sterk verschillen. Zo zou de meest actieve leeftijdsgroep, dat is die van 25 tot 54 jaar, in Vlaanderen van 2007 tot 2060 in absolute cijfers teruglopen. Die vermindering zou zich binnen minder dan tien jaar laten optekenen en zou zich tot het begin van de jaren vijftig versterken. In Brussel en Wallonië, daarentegen, zouden alle leeftijdscategorieën aangroeien; in Brussel zou de groep van minder dan 25 jaar nagenoeg even snel groeien als de groep van 55 jaar en ouder.

De snelle stijging van het aandeel van deze laatste groep, die een gevolg is van de veroudering van de baby-boomcohorten, zal de arbeidsmarkt zeker destabiliseren indien niets wordt gedaan om de participatie van de ouderen te verhogen. De studies van de Studiecommissie voor de Vergrijzing tonen aan dat de gevolgen voor de economie aanzienlijk zullen zijn voor wat het verlies aan groeipotentieel en de financiering van de vergrijzing betreft. De uitdaging is enorm en vereist een snel optreden: tegen 2010 zullen er meer dan 100.000 personen van 55 jaar en ouder bijkomen, tegen slechts 20.000 personen van 25 tot 54 jaar; terwijl de werkgelegenheidsgraad van deze laatste groep momenteel 80 pct. belooft, is dat voor de ouderen maar 34 pct.

Het is niet alleen noodzakelijk de regionale mobiliteit van de arbeidskrachten te versterken, maar ook een aangepast beleid uit te werken, onder meer in functie van de omvang en de specificiteit van de problemen in elke regio, om te komen tot een ruimere mobilisering van alle bevolkingslagen, die nodig is om te beantwoorden aan de behoeften van een welvaartscheppende en solidaire economie.

De arbeidsdeelname in een Europees perspectief

De krachtige groei van de werkgelegenheid tijdens de afgelopen jaren, die zich voornamelijk in de particuliere sector situeert, leidde er niet toe dat het verschil qua werkgelegenheidsgraad tussen België en het EU-gemiddelde afnam; het ecart is zelfs nog toegenomen. In 2007 waren in België 62 pct. van de 15-64-jarigen aan het werk, tegen 65,4 pct. in de EU en 66,9 pct. in de EU15, maar was dat reeds meer dan 77 pct. in Denemarken en overschreden zes andere landen de in Lissabon bepaalde doelstelling van 70 pct. Hieruit blijkt dat een beleid om de werkgelegenheidsgraad op te trekken realistisch is. De weg is nog lang en zal een vastberaden optreden vergen van alle actoren, overheden en sociale partners. De voortzetting en de verdieping van de hervormingen van de afgelopen jaren is noodzakelijk om de groei van de werkgelegenheid in de marktsector te versterken.

Hoewel, binnen België, Vlaanderen met 66 pct. het huidige EU-gemiddelde overschrijdt, laten Wallonië en Brussel met respectievelijk 57 en 55 pct. een belangrijke achterstand optekenen. Op grond van projecties opgesteld aan de hand van een door het Federaal Planbureau en de studiediensten van de drie Gewesten uitgewerkt econometrisch model, zou de werkgelegenheid, bij een ongewijzigd beleid, tegen 2012 overal in het land moeten groeien. De thans waargenomen verschillen zouden echter niet verdwijnen: de werkgelegenheidsgraad in Vlaanderen zou zowat 10 procentpunten hoger blijven dan die in de andere Gewesten.

De geringe arbeidsdeelname in België heeft betrekking op de meeste bevolkingsgroepen. In het kader van zijn verslag 2007, heeft de Raad de situatie van verschillende zogeheten kansengroepen op de arbeidsmarkt bestudeerd. Het betreft de ouderen, de buitenlanders met een niet-Europese nationaliteit, de gehandicapten, de jongeren, de vrouwen en, transversaal, de laaggeschoolden. België is immers een van de landen die binnen de EU de slechtste resultaten laten optekenen.

De achterstand van België is het grootst voor de ouderen en de personen met een niet-Europese nationaliteit. Deze verschillen zijn ook het meest zorgwekkend aangezien, volgens de demografische vooruitzichten, het aandeel van die twee groepen verder zal toenemen. Momenteel is de werkgelegenheidsgraad van de personen van 55 jaar en ouder, met 34,4 pct., in België immers een van de laagste van de EU, enkel nog gevolgd door Italië en enkele nieuwe lidstaten. Met 38,1 pct. in 2007 vertoonde de werkgelegenheidsgraad van de niet-EU-onderdanen een achterstand van 20 procentpunten tegenover het Europese gemiddelde.

De werkgelegenheidsgraad van de jongeren van 15 tot 24 jaar, die dikwijls nog studeren, situeerde zich, met 27,5 pct., eveneens onderaan de rangschikking en de werkgelegenheidsgraad van de vrouwen beliep 55,3 pct. in 2007, dit is 3 procentpunten onder het EU-gemiddelde.

Ten slotte blijft ook de arbeidsdeelname van laaggeschoolden zeer beperkt, aangezien slechts 40,5 pct. van hen aan het werk was. Dit gegeven houdt verband met het feit dat een jongere op

acht de school verlaat zonder te beschikken over een diploma van het hoger middelbaar onderwijs (of equivalent), terwijl de Europese doelstelling is dit aandeel tegen 2010 terug te brengen tot minder dan een op tien. Overigens volgde in België in de loop van 2007 niet meer dan 7,2 pct. van de bevolking van 25 jaar en ouder een opleiding (ongeacht de bedoeling ervan), tegenover een EU-gemiddelde van 9,2 pct. en terwijl de tegen 2010 te bereiken doelstelling ter zake vastgesteld is op 12,5 pct.

De omvang en de oorsprong van de inschakelingsproblemen van die groepen verschillen dus soms aanzienlijk en er bestaat geen wonderoplossing die op iedereen kan worden toegepast. Onderzoek van buitenlandse ervaringen heeft evenwel aangetoond dat de combinatie van een activeringsbeleid, investeringen in de basis- en de permanente opleiding, financiële stimuli ten behoeve van de werkgelegenheid en wegwerking van werkloosheids- en inactiviteitsvallen, bestrijding van discriminatie, evenals de bevordering van de geografische en de beroepsmobiliteit, in het bijzonder door de erkenning van elders - ook in buitenland - verworven competenties, een grote deelname aan de arbeidsmarkt bevorderen.

Het plan inzake de begeleiding en follow-up van de werkzoekenden, de uitwisseling van vacatures tussen de overheidsdiensten voor arbeidsbemiddeling en de akkoorden die ze gesloten hebben inzake de opleiding van werkzoekenden, de diverse maatregelen teneinde de vervroegde uittredingen uit de arbeidsmarkt te beperken, het optrekken van de wettelijke pensioenleeftijd voor vrouwen tot 65 jaar, of nog de ontwikkeling van het stelsel van de dienstencheques zijn voorbeelden van in dat opzicht in de afgelopen jaren genomen maatregelen.

Voor andere dimensies, met name inzake beroepsopleiding of de inschakeling van de bevolkingsgroepen van buitenlandse origine op de arbeidsmarkt werd daarentegen geen opmerkelijke vooruitgang vastgesteld. Het is van belang dat de inachtneming van de ter zake door de ondernemingen aangegane verbintenissen wordt getoetst en dat niet-naleving wordt bestraft, zoals bepaald is in het kader van het generatiepact. Met betrekking tot de personen met een niet-Europese nationaliteit of, meer algemeen, van niet-Europese origine, kan onze samenleving niet dulden dat discriminerend gedrag verhindert dat zij aan het werk gaan. Gerichte opleidingen moeten de eventuele lacunes vullen, met name inzake functionele taalkennis, die een verklaring zouden kunnen bieden voor hun moeilijkheden om toe te treden tot de arbeidsmarkt. Het kansenbeleid mag zich niet beperken tot die groep: voor vrouwen, jongeren en ouderen moeten, inzake de toegang tot werk en opleiding, en inzake bezoldiging en loopbaanvooruitzichten, dezelfde omstandigheden gelden als voor alle werknemers. Onze samenleving kan niet zonder hun talenten. Dat is ook het geval voor de gehandicapten, die alle kansen moeten hebben om volledig ingeschakeld te worden op de arbeidsmarkt en om hun vaardigheden nuttig aan te wenden in arbeid.

III. DYNAMIEK VAN DE BEDRIJVEN EN VAN DE GESALARIEERDE WERKGELEGENHEID

In een wereld met beperkte middelen, toont het principe van creatieve destructie de noodzaak aan van de allocatie van zeldzame productiefactoren in het licht van duurzame ontwikkeling.

Het dit jaar door de Raad bestudeerde thema wijst op het belang van de creatie en verdwijning van ondernemingen voor de dynamiek op de arbeidsmarkt. Het zijn precies de voortdurende veranderingen in de samenstelling van de ondernemingspopulatie - door de toetreding van nieuwe bedrijven, de verdwijning van de minst concurrentiële firma's, maar ook de groei of de terugval van de gevestigde ondernemingen, met name afhankelijk van hun vermogen tot innovatie - die de motor zouden zijn van de stijging van de productiviteit en de economische groei.

Het optreden van de overheid moet die dynamiek ondersteunen door het scheppen van een kader dat gericht is op de bevordering van innovatie en van de creatie van activiteit en werk, evenals op het vergemakkelijken van beroepstransities; tevens moeten de werknemers bij dergelijke transities beschermd worden.

Het dit jaar door de Raad bestudeerde thema belicht de rol van de economische dynamiek met betrekking tot de stromen van oprichting en verdwijning van bedrijven en banen die gepaard gaan met de achteruitgang van sommige activiteiten en de dynamiek van andere. Dit impliceert niet enkel de inbreng van nieuwe middelen, maar ook voortdurende herschikkingen in de economie.

De dynamiek van de bedrijven

Innovatie voedt het proces van creatieve destructie en is de motor van de economische groei. Voortdurend doen nieuwe bedrijven hun intrede op de markt; de best aangepaste overleven en ontwikkelen zich en die welke gebruik maken van inadequaat of verouderde productiewijzen verdwijnen. Van 1998 tot 2006 werden per jaar gemiddeld ongeveer 20.000 nieuwe bedrijven gecreëerd en er verdwenen jaarlijks zowat 12.000 ondernemingen.

De dynamiek van de gesalarieerde werkgelegenheid

Terzelfder tijd zijn er ondernemingen die personeelsleden in dienst nemen of ze ontslaan, naar gelang van het verloop van hun activiteit. De in dit verslag verrichte analyse beoogt aan de hand van de gegevens van de sociale balansen een beter inzicht te krijgen in die dynamiek van de werkgelegenheid in de particuliere sector. Voor de gehele particuliere sector zijn 27 pct. van de gecreëerde arbeidsplaatsen toe te schrijven aan nieuwe bedrijven. Omgekeerd verklaart de verdwijning van ondernemingen gemiddeld ongeveer 30 pct. van de banenvernietiging.

Het vermogen van de ondernemingen om banen te creëren hangt grotendeels af van het conjunctuurklimaat waarin ze zich bevinden. Zo hadden van de bedrijven die tussen 1997 en 1999 - in

een gunstig klimaat - werden opgericht, zij die twee jaar na hun oprichting nog actief waren in totaal meer dan 40.000 werknemers in dienst. Daarentegen waren de aan het begin van de jaren 2000 - in een duidelijk minder gunstig conjunctuurklimaat - opgerichte bedrijven niet alleen veel minder talrijk, maar hun personeelsformatie was ook minder groot.

De conjunctuur beïnvloedt evenzeer het vermogen van de ondernemingen om de gecreëerde banen te behouden of om verloren arbeidsplaatsen te vervangen. Zo bestonden nagenoeg 80 pct. van de tussen 1998 en 2005 gecreëerde banen een jaar nadien nog, maar dat aandeel was het hoogst voor de van 1998 tot 1999 geschapen arbeidsplaatsen en het laagst voor de tussen 2000 en 2001 gecreëerde jobs. Tegelijkertijd werd 87 pct. van de verdwenen banen na een jaar niet gecompenseerd. De persistentie van de banenvernietiging ligt hiermee hoger dan die van de gecreëerde arbeidsplaatsen; ze neemt ook trager af in de loop van de tijd: na vijf jaar bestaat de helft van de geschapen arbeidsplaatsen nog, terwijl 80 pct. van de vernietigde jobs niet opnieuw werd gecreëerd. Die resultaten duiden op de moeilijkheden waarmee de ondernemingen te kampen hebben om verslechterde situaties recht te zetten.

Het verloop van het aantal werknemers volgens de nationale rekeningen van de werkgelegenheid, geeft de dynamiek van de werkgelegenheid in de aldus belichte ondernemingen derhalve maar deels weer.

Aan de hand van de databank van de sociale balansen van de ondernemingen van de particuliere marktsector¹ wordt vastgesteld dat de graad van jobcreatie van 1998 tot 2006 gemiddeld 8,8 pct. bedroeg, terwijl de destructiegraad 7,2 pct. van het totale personeelsbestand beliep. Die resultaten liggen vier- à vijfmaal hoger dan de netto werkgelegenheidsgroei, die tijdens die periode gemiddeld 1,6 pct. beliep. De reallocatiegraad, dit is de som van het aantal positieve en negatieve veranderingen, bedroeg 16,1 pct.

Hoewel de graad van jobcreatie nauw gecorreleerd is met de economische conjunctuur, is het verband tussen de graad van jobdestructie en de activiteit minder duidelijk. Een dergelijke vaststelling is karakteristiek voor veeleer rigide arbeidsmarkten, waar de werkgelegenheid in de eerste plaats en vooral wordt aangepast door jobcreatie. Op flexibelere markten, daarentegen, bijvoorbeeld in de Verenigde Staten, gebeurt zulks meer door jobdestructie, en is de creatiegraad stabiel.

¹ Het gaat meer bepaald om de ondernemingen uit de volgende bedrijfstakken: winning van delfstoffen, verwerkende nijverheid, productie en distributie van elektriciteit, gas en water, bouwnijverheid, handel, reparatie van auto's en huishoudelijke artikelen, hotels en restaurants, vervoer en communicatie, financiële instellingen, vastgoed, verhuur en diensten aan bedrijven (voor deze laatste met uitzondering van de uitzendkantoren).

Kenmerken van de bedrijven

Tijdens de periode 1998-2006 gaven de ondernemingen uit de secundaire sector, met uitzondering van de bouwnijverheid, blijk van een minder grote dynamiek dan die uit de dienstensector. Het verloop van de jobcreatie en -destructie is er verhoudingsgewijs beperkter gebleven en de nettowerkgelegenheidsgroei was er gemiddeld bijna nul. In de dienstensector lieten de branches horeca en "vastgoed en diensten aan bedrijven" veruit de hoogste creatiegraad optekenen; deze bleef hoger dan de destructiegraad.

Tevens wordt vastgesteld dat het belang van de personeelsveranderingen afneemt met de omvang van de onderneming. De creatiegraad daalt van gemiddeld 16 pct. in de bedrijven met ten hoogste tien werknemers tot maar 4 pct. voor de bedrijven met meer dan 1.000 loontrekkenden; de destructiegraad loopt terug van 12 tot 5 pct. De groep van de zeer grote bedrijven is de enige waar gemiddeld over de periode een nettodestructiegraad werd opgetekend. Dit met de omvang van de onderneming afnemend profiel wordt in alle bedrijfstakken waargenomen, zowel voor de creatie als voor de destructie van banen, hoewel de verschillen tussen de kleine en de grote bedrijven aanzienlijk variëren naargelang de branche. Net zoals in andere landen, is het aandeel verschuivingen van banen tussen de bedrijfstakken in België vrij beperkt, namelijk gemiddeld zowat 10 à 16 pct. voor de gehele particuliere sector, naargelang het voor de opsplitsing naar branche gehanteerde detailniveau.

De verschillen inzake jobcreatie en -destructie die voorkomen tussen bedrijfstakken en tussen naar omvang geklasseerde ondernemingscategorieën verklaren samen de heterogeniteit van de gewestelijke resultaten. Zo laten de in meerdere gewesten gevestigde ondernemingen, die gemiddeld groter en vaker actief zijn in de branches "vervoer en communicatie" en "financiële dienstverlening en verzekeringen" - waar de jobstromen gemiddeld kleiner zijn -, een creatie- en destructiegraad optekenen (respectievelijk 5,4 en 3,2 pct.) die geringer is dan die van de uniregionale ondernemingen (respectievelijk 10,1 en 8,7 pct.). Binnen de laatstgenoemde zijn de bewegingen van de in Brussel gevestigde ondernemingen groter dan die van de bedrijven in de twee andere gewesten, gezien de relatieve specialisatie van de hoofdstad in de sectoren horeca en "vastgoed en diensten aan ondernemingen". In de twee andere gewesten, geven de uniregionale ondernemingen zeer vergelijkbare resultaten te zien, maar de creatiegraad is licht hoger in Wallonië dan in Vlaanderen.

Kenmerken van de werknemers

Aan de hand van de databank van de sociale balansen kan eveneens een beeld worden verkregen van de banenstromen volgens bepaalde kenmerken van de werknemers, zoals het geslacht, het statuut en het type arbeidsovereenkomst.

Hoewel de vrouwen in totaal van 1998 tot 2006 gemiddeld 31 pct. van de werknemers van de ondernemingspopulatie uitmaakten, is hun aandeel in de jobcreatie en in de jobdestructie hoger,

namelijk respectievelijk 38 en 34 pct. Het aantal gecreëerde banen per verloren job bedraagt hierdoor 1,3 voor vrouwen en 1,2 voor mannen, wat blijkt geeft van de vervrouwelijking van de werkgelegenheid. Die feminisatie vindt plaats in vrijwel alle bedrijfstakken, maar is bijzonder uitgesproken in de energie en de "financiële dienstverlening en verzekeringen".

Van het personeel van de bedrijven van de onderzochte populatie had in 2006 47 pct. van de werknemers het statuut van arbeider. Dat aantal varieert aanzienlijk van bedrijfstak tot bedrijfstak: het is laag in de "financiële dienstverlening en verzekeringen" en in tegendeel hoog in de bouwnijverheid, de horeca en de verwerkende nijverheid.

In de laatstgenoemde branche blijken er minder banen gecreëerd te zijn voor arbeiders dan voor bedienden, terwijl het omgekeerde gold voor de jobdestructie. In totaal beliep de verhouding nieuwe jobs versus verloren gegane jobs voor arbeiders maar 0,8, terwijl die ratio voor het bediendenpersoneel 1,2 bedroeg. Dat strookt met een tendens tot vermindering van het relatieve aandeel van de werkgelegenheid voor arbeiders in de economie. De verandering van het aantal arbeidersjobs wordt echter allicht ondergewaardeerd, aangezien de uitzendarbeid in de analyse niet in aanmerking wordt genomen. Uitzendcontracten worden weliswaar vaker aangewend voor jobs als arbeider, maar het aantal uitzendkrachten voor functies van bediende stijgt sneller.

In vergelijking met het statuut van bediende, biedt dat van arbeider de bedrijven grotere aanpassingsmogelijkheden, met name inzake opzeggingstermijnen of de mogelijkheid beroep te doen op tijdelijke werkloosheid. De arbeidsreglementering voert andere verschillen tussen werknemers in, naar gelang van de arbeidsovereenkomst waarmee ze in dienst zijn genomen.

De aanwending van arbeidsovereenkomsten voor bepaalde duur beantwoordt aan verscheidene strategische doelstellingen. Dat type contract biedt de ondernemingen met name de mogelijkheid om beter in te spelen op de tijdelijke behoeften aan arbeidskrachten; tevens wordt het steeds vaker gebruikt als instrument voor personeelsselectie. Ten slotte kan de indienstneming van tijdelijk personeel eveneens beantwoorden aan de doelstelling om de aanpassingskosten op de lange termijn zo laag mogelijk te houden, waarbij de werkgever zijn productieproces aanpast zodat voor een gedeelte van de arbeidsplaatsen gemakkelijker te vervangen tijdelijke personeelsleden kunnen worden ingeschakeld.

De contractuele verhoudingen blijven evenwel voor het overgrote deel geregeld door middel van overeenkomsten voor onbepaalde duur: slechts 5 pct. van de arbeidscontracten zijn voor bepaalde duur. Het beroep op tijdelijke krachten is overigens niet homogeen in de verschillende bedrijfstakken: terwijl uitzendarbeid vaak wordt aangewend in de horeca, is zulks daarentegen zeer beperkt in de bouw. Zoals verwacht, zijn de creatie- en de destructiegraad van jobs voor bepaalde duur veel hoger dan die berekend voor het vaste personeelsbestand. Terwijl aanpassingen aan conjuncturele bewegingen bij contracten voor onbepaalde duur vooreerst verlopen via jobcreatie, worden wijzigingen aan het personeelsbestand bij overeenkomsten voor bepaalde duur meer door middel van banenvernietiging doorgevoerd.

Analyse en aanbevelingen

Deze analyse vestigt concreet de aandacht op het herschikkingsproces dat in de economie aan de gang is. Vrijwel voortdurend worden bedrijven opgericht, ontwikkelen er zich en verdwijnen er, wat in dit proces leidt tot de creatie of de vernietiging van arbeidsplaatsen en dus van werkgelegenheid. Voor een sociaal ontwikkelde economie als België is innovatie de essentiële determinant ervan, doordat ze nieuwe activiteiten tot stand brengt of de productieprocessen rationaliseert.

De relatie tussen innovatie en werkgelegenheid is een complex vraagstuk. Op korte termijn kan technologische vooruitgang een oorzaak zijn van de vernietiging van banen. Er bestaan immers geen automatische mechanismen die ervoor zorgen dat jobverlies ten gevolge van innovatie onmiddellijk wordt gecompenseerd door een werkgelegenheidscreatie in andere bedrijfstakken of regio's. Het effect van de technologische vooruitgang op de werkgelegenheid hangt af van de werking van de arbeidsmarkt en de instellingen ervan, onder meer van de mate van bescherming van de bestaande banen, maar ook van het gemiddelde opleidingsniveau van de arbeidskrachten en van hun aanpassingsvermogen.

In dat verband moet de overheid **de ondernemingsgeest aanmoedigen** door ondernemerservaring op te waarderen, onder meer via het onderwijs. Om de beste projecten in de praktijk te kunnen omzetten, is het ook nodig competitieve en toegankelijke **financieringsmechanismen in te stellen**. Ten slotte is het zowel voor jonge als voor gevestigde bedrijven van cruciaal belang **investeringen in onderzoek en ontwikkeling te stimuleren** - een dimensie waarin België een achterstand heeft ten opzichte van de partnerlanden en de Europese doelstellingen - **en nieuwe technologieën te integreren** in het productieproces. Economisch dynamisme, gestimuleerd door ondernemingsgeest en innovatievermogen, is inderdaad de echte waarborg voor werkgelegenheid.

Hoewel het belangrijk is de ontwikkeling van hoogtechnologische ondernemingen te ondersteunen, neemt dit niet weg dat meer traditionele bedrijfstakken met een geringe kapitaalintensiteit, zoals de bouwnijverheid en de horeca, eveneens een bron van welvaart en werkgelegenheid vormen, met name voor laaggeschoolde werknemers. Hun bijdrage tot de netto werkgelegenheidscreatie zou nog groter kunnen zijn, gelet op de moeilijkheden die ze ondervinden om personeel aan te werven, onder meer wegens de soms zware arbeidsomstandigheden.

Door de tekorten aan arbeidskrachten te bestrijden met maatregelen om het arbeidsaanbod te verruimen, de beroeps- en geografische mobiliteit van de werknemers en de werkzoekenden aan te moedigen en de investeringen in opleiding te versterken, is het mogelijk de werkgelegenheidscreatie te ondersteunen en dus voor een zo groot mogelijk aantal personen de kansen op inschakeling op de arbeidsmarkt te verhogen. De Raad kan onvoldoende de absolute noodzaak benadrukken van het belang van kwaliteitsvolle opleiding voor iedereen.

Deze verloopt niet enkel via degelijk basisonderwijs, maar ook aan de hand van levenslang leren, zowel via het onderwijs voor sociale promotie als via opleidingen in de ondernemingen en het certificeren van verworven competenties. In een economie waar professionele transitie veel frequenter zijn dan voorheen zijn deze vaardigheden tevens essentieel voor de bescherming van de arbeidskrachten.

Daarnaast verdient het de voorkeur te zorgen voor de zekerheid van de beroepstrajecten (tussen twee banen, maar ook tussen werk, werkloosheid en inactiviteit). Begeleiding en aanvullende opleidingen, in het kader van een activerend herstructureringsbeleid dat gericht is op openstaande arbeidsplaatsen en herintegratie, zijn noodzakelijk om transitie na herstructureringen of verdwijningen van ondernemingen te doen slagen. In dit verband is het, in overeenstemming met de gedragslijn van de voorbije jaren, aangewezen alle mogelijke stimuli tot vervroegde uittreding uit de arbeidsmarkt weg te werken, de aan de verlenging van de activiteit verbonden financiële voordelen te versterken en erover te waken dat de bepalingen van het arbeidsrecht de werkgelegenheidsdynamiek ondersteunen. De diensten inzake outplacement en de reconversiecellen moeten tevens in sterkere mate rekening houden met de behoeften van de arbeidsmarkt en, uiteraard mits een aangepaste begeleiding, omschakelingen naar knelpuntberoepen voorstellen.

Binnen de werkgelegenheid bestaan er belangrijke verschillen tussen arbeidsovereenkomsten voor bepaalde en onbepaalde duur. Ze hebben elk voor- en nadelen, zowel voor de ondernemingen als voor de werknemers. **Wijzigingen moeten overwogen worden die het mogelijk maken soepele aanpassingen en veiligheid te combineren.** In sommige landen wordt overwogen de arbeidsovereenkomsten te uniformiseren.

Meer in het algemeen verheugt de Raad zich over de wil van de regering om de bestaande banenplannen te rationaliseren, teneinde hun efficiëntie te verbeteren. Het is echter raadzaam nu reeds een onafhankelijke beoordeling van die steunmaatregelen te plannen en de handhaving ervan te koppelen aan het bewijs dat ze, in het licht van de vastgelegde doelstellingen, efficiënt zijn. Dat beoordelingsproces moet geleidelijk worden veralgemeend, maar mag niet leiden tot een verdere verhoging van de instabiliteit die vaak de maatregelen ter ondersteuning van de werkgelegenheid heeft gekenmerkt. Gelet op de budgettaire beperkingen, lijken op bepaalde groepen toegespitste maatregelen wenselijk. Hoewel zij bijzondere aandacht verdienen, mogen de maatregelen niet enkel gericht zijn op de laaggeschoolden en de ouderen. De overheid moet ook steun verlenen aan jobs in de kenniseconomie. Het gaat er in dit verband om de onderzoeksinfrastructuur en de nodige gediplomeerden in het land te houden om de groeiperspectieven van de Belgische economie te kunnen garanderen.

Deel I

RECENTE ONTWIKKELING VAN DE ARBEIDSMARKT

Inhoud

Inleiding 31

1. Algemene situatie op de arbeidsmarkt 31

1.1. Werkgelegenheid 31

1.2. Werkloosheid 37

2. Mismatches op de arbeidsmarkt 46

2.1. Indicatoren van krapte op de arbeidsmarkt 46

2.2. Analyse van de niet-beantwoorde arbeidsvraag 48

2.2.1. Beschrijving van de statistieken 48

2.2.2. Recent verloop van het aantal door de overheidsdiensten voor arbeidsbemiddeling
ontvangen werkaanbiedingen 53

2.2.3. Knelpuntberoepen 55

2.2.4. Profiel van de openstaande betrekkingen 58

2.3. Verklarende factoren voor de gebrekkige overeenstemming tussen de vraag naar en
het aanbod van arbeid 62

2.3.1. Tekorten van kwantitatieve aard 64

2.3.2. Tekorten van kwalitatieve aard 65

2.3.3. Ongunstige arbeidsomstandigheden 66

2.4. Rol van de verschillende actoren op de arbeidsmarkt 66

2.4.1. De diensten voor arbeidsbemiddeling 66

2.4.2. De overheid 67

2.4.3. Ondernemingen 67

3. Economische migratie 70

3.1. De inbreng van buitenlandse arbeidskrachten op korte termijn 70

3.2. Middellangetermijneffect van de migratie op het verloop van het arbeidsaanbod 75

4. Bevolkingsvooruitzichten 2007-2060 77

5. België in de Europese Werkgelegenheidsstrategie 83

Bibliografie 91

INLEIDING

Dit deel vangt aan, in het eerste hoofdstuk, met een beschrijving van de algemene situatie op de Belgische arbeidsmarkt, met inbegrip van de meest recente vooruitzichten voor 2008. Sinds 2005 ligt de werkgelegenheidscreatie op een hoog peil, waardoor de aanhoudend hoge arbeidsvraag aanleiding geeft tot groeiende problemen inzake de niet-overeenstemming van die vraag en het arbeidsaanbod. Deze mismatches worden behandeld in hoofdstuk 2. Een deel van die problemen kan worden opgevangen door gebruik te maken van buitenlandse arbeidskrachten; hun actuele inbreng in de Belgische arbeidsmarkt evenals de middellangetermijnimpact van migratie op het arbeidsaanbod worden beschreven in hoofdstuk 3. Deze migratie is een factor die het verloop van bevolking op arbeidsleeftijd - die op zijn beurt medebepalend is voor het welvaartscheppend vermogen van de Belgische economie - in belangrijke mate zal beïnvloeden: in hoofdstuk 4 worden daarom de recent gepubliceerde bevolkingsvooruitzichten behandeld. Aangezien immigratie echter niet kan volstaan om alle toekomstige problemen op de arbeidsmarkt te verhelpen, is het absoluut noodzakelijk de nationale arbeidsreserve in grotere mate te mobiliseren. In dat verband wordt in hoofdstuk 5, aan de hand van de doelstellingen van de Europese Werkgelegenheidsstrategie (EWS), de stand van zaken geschetst inzake de arbeidsmarktparticipatie in België, waarbij specifieke aandacht wordt verleend aan de diverse kansengroepen.

1. ALGEMENE SITUATIE OP DE ARBEIDSMARKT

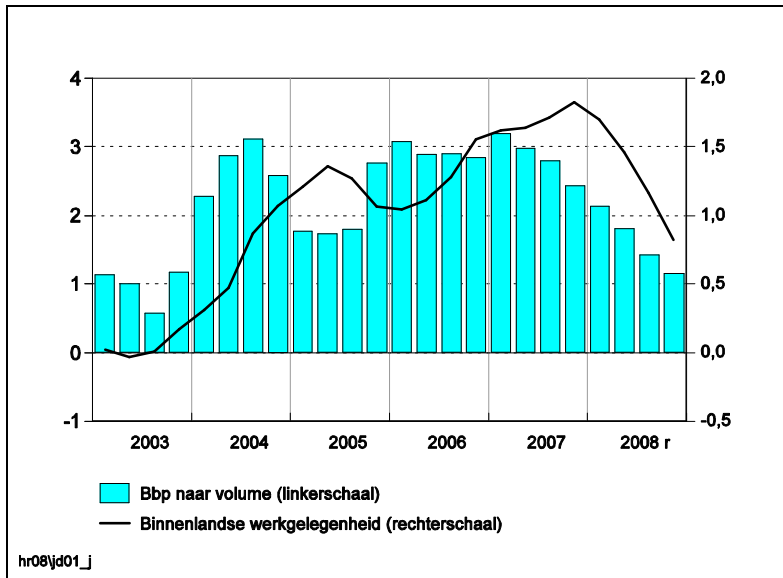
1.1. WERKGELEGENHEID

In 2008 zullen er naar verwachting 56.000 arbeidsplaatsen bijkomen in België, dit is een stijging met 1,3 pct. ten opzichte van 2007. Hiermee is de werkgelegenheidscreatie vergelijkbaar met die in 2006, maar duidelijk geringer dan in 2007, toen er 73.000 jobs bijkwamen. Dat jaar was echter, na de aanhoudende periode van sterke bbp-groei in 2006 en begin 2007, een jaar van absolute hoogconjunctuur op de arbeidsmarkt.

In de loop van 2007 is de jaar-op-jaarverandering van de economische activiteit echter sterk teruggevallen, en naar raming zal deze groeivertraging zich in 2008 verder zetten. Rekening houdend met de gebruikelijke vertraging van het werkgelegenheidsverloop ten opzichte van de ontwikkeling van de economische activiteit zou het stijgingsritme van het aantal werkenden dit jaar een gelijkaardige ontwikkeling laten optekenen: terwijl het eind 2007 met 1,8 pct. op jaarbasis een piek liet optekenen, zou het in het vierde kwartaal van 2008 nog op 0,8 pct. uitkomen. Met deze terugval zou een einde komen aan de versnelling van de werkgelegenheids groei die sinds midden 2003 - op de tweede helft van 2005 na - ononderbroken werd opgetekend; de werkgelegenheid zou echter nog steeds verder toenemen. De geharmoniseerde werkgelegenheidsgraad van 15-64-jarigen, die in 2007 met 1 procentpunt in de hoogte was gegaan, zou in 2008 nog verder licht stijgen tot 62,3 pct.

Grafiek 1 Werkgelegenheid en activiteit

(voor seizoen- en kalenderinvloeden gezuiverde gegevens, veranderingspercentages t.o.v. het overeenstemmende kwartaal van het voorgaande jaar)



Bronnen: INR, NBB.

De werkgelegenheidscreatie bij de overheid zou, net als in de beide voorgaande jaren, zeer beperkt uitvallen, zodat de toename van het aantal arbeidsplaatsen in 2008 te situeren valt in de particuliere sector. Zowel de zelfstandigen als de werknemers zouden verder in aantal toenemen. In de "overige niet-marktdiensten" zou het aantal werknemers met 10.000 eenheden in de hoogte gaan, waardoor de sinds 2004 opgetekende jaarlijkse stijging wordt verder gezet. Daarentegen zou, in samenhang met de haperende economische cyclus, in vergelijking met 2007, voornamelijk de tewerkstelling in de conjunctuurgevoelige bedrijfstakken minder toenemen. Terwijl in 2007 nog 46.000 personen extra aan het werk konden in deze branches, zou dat dit jaar beperkt blijven tot 29.000.

Tabel 1 Arbeidsvraag en -aanbod

(veranderingen in duizenden personen t.o.v. het voorgaande jaar, tenzij anders vermeld; jaargemiddelden)

	2004	2005	2006	2007	2008r	<i>p.m.</i> 2007, niveau ¹
Bevolking op arbeidsleeftijd	30	44	63	66	54	7.007
Beroepsbevolking	68	72	47	19	37	4.941
<i>p.m. Geharmoniseerde activiteitsgraad^{2,3}</i>	65,9	66,7	66,5	67,1	67,1	
Nationale werkgelegenheid	30	52	55	74	57	4.408
<i>p.m. Geharmoniseerde werkgelegenheidsgraad^{2,3}</i>	60,4	61,1	61,0	62,0	62,3	
Grensarbeiders (saldo)	2	1	3	2	2	58
Binnenlandse werkgelegenheid	28	51	53	73	56	4.351
Zelfstandigen	0	8	8	14	16	709
Werknemers	28	43	45	59	40	3.642
Conjunctuurgevoelige bedrijfstakken ⁴	8	23	32	46	29	2.292
Overheid en onderwijs	10	11	3	3	1	762
Overige niet-marktdiensten ⁵	10	10	9	10	10	588
Niet-werkende werkzoekenden	38	20	-8	-56	-20	533
<i>p.m. Geharmoniseerde werkloosheidsgraad^{2,6}</i>	8,4	8,5	8,3	7,5	7,0	

Bronnen: EC, INR, RVA, NBB.

¹ Duizenden personen.² Gemiddelde van de kwartaalresultaten van de arbeidskrachtentelling (EAK).³ Procenten van de bevolking op arbeidsleeftijd, dit zijn de personen van 15 tot 64 jaar.⁴ Namelijk de bedrijfstakken "landbouw, jacht, bosbouw en visserij", "industrie", "bouwrijverheid", "handel, vervoer en communicatie" en "financiële diensten, vastgoed, verhuur en diensten aan ondernemingen".⁵ Namelijk de bedrijfstakken "gezondheidszorg en maatschappelijke dienstverlening", "gemeenschapsvoorzieningen en sociale en persoonlijke diensten" en "particuliere huishoudens met werknemers".⁶ Procenten van de beroepsbevolking op arbeidsleeftijd, dit zijn de werkenden en werklozen van 15 tot 64 jaar.

Alhoewel ze in overgrote mate tot de particuliere sector behoren, is een deel van de werkgelegenheid in de conjunctuurgevoelige bedrijfstakken toch afhankelijk van overheidstussenkomst. Dit is onder andere het geval voor de arbeidsplaatsen gecreëerd in het kader van de in 2003 opgestarte dienstenchequesregeling, die in ruime mate gesubsidieerd wordt door de overheid. Naar raming zouden door middel van dit systeem in 2008 zowat 9.000 personen extra aan de slag gaan. Tegen het einde van 2008 wordt het totale nettowerkgelegenheidseffect ervan becijferd op 32.000 banen.

Het succes van de maatregel als werkgelegenheidscreërend instrument zou naar verwachting echter enigszins afzakken, als gevolg van remmende factoren aan zowel de vraag- als aan de aanbodzijde. Zo besliste de federale overheid om vanaf 1 mei 2008 de initiële gebruikersprijs per gewerkt uur op te trekken van 6,70 tot 7,00 euro, wat de vraag in beperkte mate kan afremmen¹. Belangrijker is echter dat de betreffende ondernemingen in steeds toenemende mate problemen ondervinden om de nodige arbeidskrachten te vinden die dit werk willen verrichten tegen de geldende voorwaarden². Tenzij de draagwijdte van het systeem zou worden

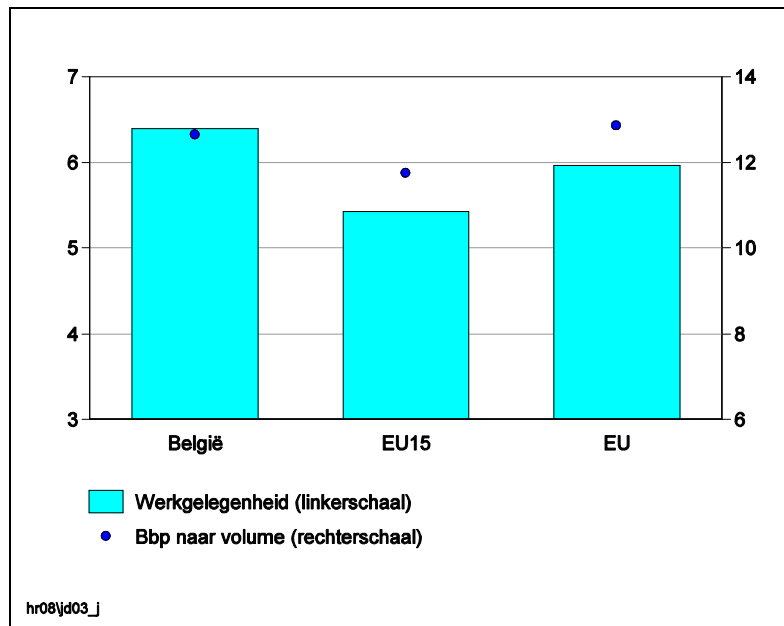
¹ De uiteindelijke kostprijs voor de gebruiker ligt lager, aangezien de aangekochte dienstencheques in de personenbelasting recht geven op een belastingvermindering ten belope van 30 pct. Voor het aanslagjaar 2009 (inkomsten 2008) komt een maximumbedrag van 2.400 euro in aanmerking voor de vermindering. Hiermee kunnen zowat 340 cheques aangekocht worden; dit komt overeen met 6 à 7 werkuren per week.

² Zoals in hoofdstuk 2 inzake mismatches op de arbeidsmarkt wordt getoond, wordt "onderhoudspersoneel" zowel in Vlaanderen als in Wallonië als een knelpuntberoep beschouwd. Daarentegen komt dit beroep niet als dusdanig voor op de lijst met knelpuntfuncties voor Brussel.

uitgebreid, bv. door de regeling ook mogelijk te maken voor kleine klussen, tuinonderhoud of kinderopvang, waardoor een nieuw reservoir van potentiële arbeidskrachten wordt aangeboord, wordt de verdere groei van het systeem derhalve afgeremd door de heersende schaarste aan de aanbodzijde. De eventuele uitbreiding van het systeem zou echter ook additionele vraag met zich meebrengen, waardoor de reeds hoge kostprijs voor de overheidsbegroting verder zou toenemen.

Rekening houdend met deze projectie voor 2008 zou de Belgische werkgelegenheid over de periode 2003-2008 in totaal met 6,4 pct. toenemen, waarmee de stijging iets groter uitvalt dan gemiddeld in de EU en duidelijk groter dan gemiddeld in de EU15 (respectievelijk +6,0 en 5,4 pct.)³. Ook de arbeidsintensiteit van de groei, dit is de verhouding van de werkgelegenheids- en de bbp-groei, lag de jongste jaren iets hoger in ons land dan in de overige EU-lidstaten⁴.

Grafiek 2 Werkgelegenheid en activiteit in België en in de EU: verloop over de periode 2003-2008
(totale verandering, in procenten)



Bronnen: EC (AMECO), INR, NBB.

Volgens de gegevens van de arbeidskrachtentelling betreft de in België over de periode 2003-2007 gecreëerde werkgelegenheid grotendeels voltijdse arbeidsplaatsen; gemiddeld in de EU15, daarentegen, gaat het voornamelijk om deeltijdse banen.

Recente vooruitzichten voor de verschillende gewesten zijn momenteel niet beschikbaar. Wel publiceerde het Planbureau in januari 2008 voor het eerst regionaal uitgesplitste middellange-

³ Voor de EU werd de Economic Forecast Spring 2008 van de EC gebruikt.

⁴ Gemiddeld over de periode 2003-2008 beliep de werkgelegenheidstoename in België 51 pct. van de bbp-groei; gemiddeld in de EU15 en de EU was dat 46 pct.

termijnvooruitzichten, op basis van het HERMREG-model (zie Kader). Alhoewel deze projecties intussen enigszins zijn voorbijgestreefd⁵, blijven de grote lijnen ervan niettemin van kracht.

HERMREG: een multiregionaal en multisectoraal macro-econometrisch model

Het HERMREG-model, dat het Federaal Planbureau (FPB) heeft ontworpen in samenwerking met de studiediensten van de drie Belgische gewesten - namelijk het Brussels Instituut voor Statistiek en Analyse (BISA), het Institut wallon de l'évaluation, de la prospective et de la statistique (IWEPS) en de Studiedienst van de Vlaamse Regering (SVR) - is een multiregionaal macro-econometrisch model dat overeenstemt met het nationale multisectorale model HERMES. De nationale middellangetermijnprognoses van dit laatste model worden over de gewesten verdeeld op basis van endogeen vastgestelde sleutels. Aangezien de regionale rekeningen slechts in 1995 aanvangen, vergde de ontwikkeling van het model de opstelling van geretropoleerde reeksen tot in 1980¹. Op die grondslagen verschaft HERMREG voor elk gewest van het land macrosectorale projecties over een tijdspanne van 5 tot 6 jaar.

In januari 2008 werd een eerste projectie-oefening voor de periode tot 2012 gepubliceerd². Die resultaten stroken met de nationale prognose die het FPB in mei 2007 uitbracht. Gelet op de ontwikkeling van de nationale en internationale context, maar ook op de publicatie van nieuwe demografische projecties (zie hoofdstuk 4), dienen die eerste resultaten te worden beschouwd als indicaties voor de huidige tendensen binnen en tussen de gewesten, en niet als nauwkeurige metingen van die verwachte ontwikkelingen.

Het verschil tussen de activiteitsgroei in het Vlaams en het Waals Gewest zou zich tijdens de projectieperiode 2006-2012 gemiddeld stabiliseren rond 0,4 procentpunt, tegen 0,5 procentpunt in de loop van de jaren 1996-2005. Tussen het Brussels en het Waals Gewest zou dat verschil wegvallen, terwijl in de voorgaande jaren 0,5 procentpunt beliep. Daarentegen zou het groeiverschil tussen het Vlaams en het Brussels Gewest naar raming toenemen tot 0,4 procentpunt. Die uiteenlopende ontwikkelingen tussen de gewesten zouden tegelijkertijd toe te schrijven zijn aan een hoger groeitempo in Wallonië en Vlaanderen en aan een verzwakking van de economische groei in Brussel. Met 2,4 pct. gemiddeld over de periode 2006-2012, tegen 2 pct. in Wallonië en Brussel, zou de economische groei het hoogst blijven in Vlaanderen.

Tegelijkertijd zouden verhoudingsgewijs nog altijd meer banen worden gecreëerd in Vlaanderen dan in de beide andere gewesten, namelijk 1,1 pct. gemiddeld per jaar, tegen 0,8 pct. in Wallonië en 0,2 pct. in Brussel. Dit zou tot uiting komen in een gemiddelde jaarlijkse werkgelegenheidsgroei met 27.800 eenheden in Vlaanderen, 9.300 in Wallonië en 1.500 in Brussel.

⁵ Intussen zijn immers nieuwe exhaustieve rekeningen gepubliceerd en is tevens de macro-economische context veranderd.

Voornaamste resultaten van de regionale projectie

	Gemiddelden	
	1996-2005	2006-2012
Bruto binnenlands product naar volume¹		
België	2,1	2,2
Brussels Hoofdstedelijk Gewest	2,2	2,0
Vlaams Gewest	2,2	2,4
Waals Gewest	1,7	2,0
Binnenlandse werkgelegenheid¹		
België	0,9	0,9
Brussels Hoofdstedelijk Gewest	0,7	0,2
Vlaams Gewest	0,9	1,1
Waals Gewest	0,8	0,8
	2006	2012
Interregionale pendelsaldo's²		
België	0,0	0,0
Brussels Hoofdstedelijk Gewest	-303,5	-287,6
Vlaams Gewest	178,2	156,5
Waals Gewest	125,3	131,1
Werkgelegenheidsgraad³		
België	62,2	64,8
Brussels Hoofdstedelijk Gewest	54,1	57,6
Vlaams Gewest	66,1	69,3
Waals Gewest	57,5	59,0
Werkloosheidsgraad⁴		
België	13,9	12,0
Brussels Hoofdstedelijk Gewest	22,9	18,3
Vlaams Gewest	9,5	6,8
Waals Gewest	19,4	19,4

Bron: Bassilière et alii (2008a).

¹ Groeivoet in procenten.

² Duizenden personen.

³ Op basis van administratieve werkgelegenheidsstatistieken, in procenten van de bevolking op arbeidsleeftijd.

⁴ Volgens het FPB-concept, dat wil zeggen aan de hand van het aantal werklozen, met inbegrip van de oudere werklozen die vrijgesteld zijn van de inschrijving als werkzoekende, op basis van administratieve bronnen.

Rekening houdend met de gelijktijdige ontwikkeling van de bevolking op arbeidsleeftijd zou die netto werkgelegenheidscreatie tot een hogere werkgelegenheidsgraad in de drie gewesten leiden. Op deze basis (die verschilt van de resultaten van de geharmoniseerde arbeidskrachtentelling), zou de werkgelegenheid in Vlaanderen stijgen van 66,1 pct. van de bevolking van 15 tot 64 jaar in 2006 tot 69,3 pct. in 2012. In Brussel zou de werkgelegenheidsgraad toenemen van 54,1 pct. in 2006 tot 57,6 pct. in 2012. In Wallonië zou die verhoging beperkter blijven, met een toename van 57,5 pct. tot 59 pct.

De projecties betreffende de werkloosheid³ wijzen op een daling van de werkloosheidsgraad in Vlaanderen (van 9,5 pct. van de beroepsbevolking in 2006 tot 6,8 pct. in 2012) en in Brussel (van 22,9 tot 18,3 pct.) en op een stabilisatie op 19,4 pct. in Wallonië. De verschillen in werkloosheidsniveau tussen het Vlaams Gewest en de beide andere gewesten blijven dus bestaan. De resultaten inzake banencreatie verklaren voor een deel die ontwikkelingen, maar

deze vloeien eveneens voort uit de uiteenlopende demografische projecties in de drie gewesten: de bevolking op arbeidsleeftijd zou onder meer in Wallonië krachtiger groeien dan in Vlaanderen. Bovendien zou de activiteitsgraad in Wallonië sterker oplopen dan in de rest van het land. In de drie gewesten zou de activiteit gunstig beïnvloed blijven door het toenemende gewicht van de actievere vrouwelijke cohorten in de bevolking op arbeidsleeftijd. In Brussel zou, doordat de beroepsbevolking er sneller groeit dan de werkgelegenheid, de afname van de werkloosheid voornamelijk voortvloeien uit de verdere trendmatige daling van het pendelsaldo - meer bepaald dat uit Vlaanderen⁴ - die groter uitvalt dan de verwachte stijging van de beroepsbevolking. In 2006 had de Raad de problematiek van de mobiliteit in België onderzocht (HRW 2006). Overeenkomstig de verwachtingen was, rekening houdend met de respectieve situaties van de gewestelijke arbeidsmarkten, het aandeel van de buitengewestelijke pendelaars in de bevolking op arbeidsleeftijd groter in Brussel en Wallonië dan in Vlaanderen.

¹ Bassilière et alii (2008b), "Vingt-cinq ans d'évolutions régionales: Un aperçu au départ de la base de données HERMREG", Bureau Fédéral du Plan, Planning paper n° 104, avril 2008.

² Bassilière et alii (2008a), "Élaboration d'un modèle de projections régionales: Une première application du modèle HERMREG aux perspectives nationales 2007-2012", Bureau Fédéral du Plan, janvier 2008.

³ Volgens het FPB-concept, dat wil zeggen aan de hand van het aantal werklozen, met inbegrip van de oudere werklozen die vrijgesteld zijn van de inschrijving als werkzoekende, op basis van administratieve bronnen.

⁴ De beweging zou een gevolg zijn van zowel een daling van het aantal inkomende pendelaars als een toename van het aantal Brusselaars dat in Vlaanderen werkt.

1.2. WERKLOOSHEID

Volgens de recentelijk verschenen bevolkingsprognoses van het Planbureau en de AD SEI⁶ zal de Belgische bevolking op arbeidsleeftijd in 2008 duidelijk toenemen: ten opzichte van 2007 zouden er 54.000 15- tot 64-jarigen bijkomen. In combinatie met de stabilisatie van de activiteitsgraad zou dit inhouden dat de beroepsbevolking, die het effectieve arbeidsaanbod vormt, met 37.000 personen in de hoogte gaat.

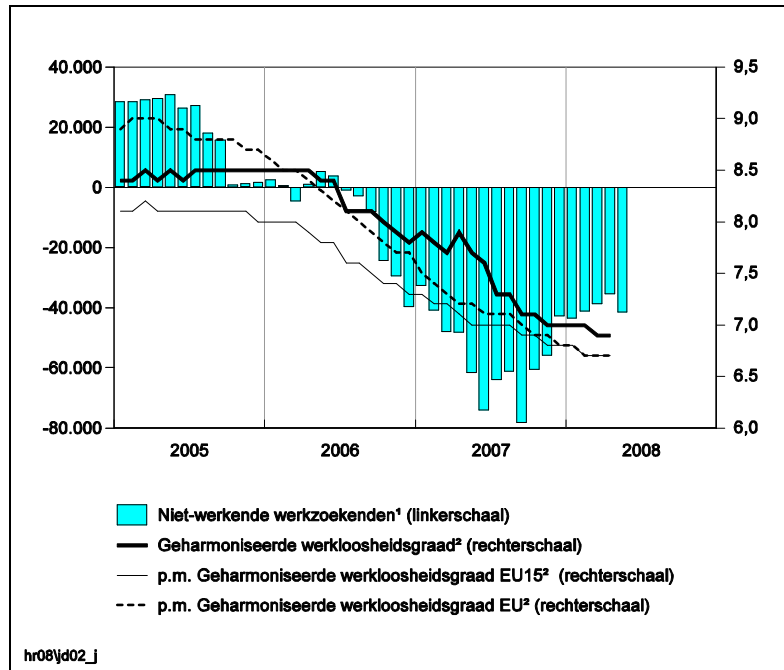
Doordat de werkgelegenheid sterker zou toenemen dan de beroepsbevolking, zou het aantal werklozen in 2008, net als tijdens de beide voorgaande jaren, teruglopen. Maar terwijl het aantal in de administratieve statistieken opgetekende niet-werkende werkzoekenden in 2007 nog met 56.000 slonk, zou de afname in 2008, met 20.000 personen, duidelijk beperkter uitvallen. Rond midden 2007 werd immers een duidelijke omslag opgetekend in het verloop van de werkloosheid. Met uitzondering van de maand september daalde de jaar-op-jaarafname van het aantal niet-werkende werkzoekenden van zowat 75.000 personen in juni 2007 tot ongeveer 43.000 in december. Begin 2008 zette die tendens zich verder: in mei was de daling teruggevallen tot ongeveer 40.000 op jaarbasis.

De niettemin nog steeds aanzienlijke daling van het aantal werklozen komt tot uiting in een verdere daling van de geharmoniseerde werkloosheidsgraad. Na gedurende lange tijd stabiel te zijn gebleven rond 8,5 pct., begon deze medio 2006 aan een duidelijke neerwaartse beweging; in

⁶ Deze worden in detail besproken in hoofdstuk 4.

april 2008 kwam hij uit op 6,9 pct.⁷ Naar raming zou de geharmoniseerde werkloosheidsgraad van 15-64-jarigen in 2008 gemiddeld nog 7,0 pct. van de beroepsbevolking belopen, tegenover 7,5 pct. in 2007. Dat de werkloosheid na een dergelijke langdurige periode van banencreatie, en op een moment dat vele vacatures moeilijk of niet invulbaar zijn (cf. infra), nog steeds zo hoog blijft, wijst erop dat het voor een aanzienlijk deel om structurele werkloosheid gaat.

Grafiek 3 Werkloosheid en werkloosheidsgraad



Bronnen: EC, RVA.

¹ Veranderingen t.o.v. de overeenstemmende maand van het voorgaande jaar, in duizenden personen.

² Procenten van de beroepsbevolking; personen van 15 jaar en ouder. Door Eurostat aangepaste reeks.

Net als voor de EU als geheel bleef de afname van de geharmoniseerde werkloosheidsgraad in België tijdens de eerste maanden van 2008 eerder beperkt, waardoor deze ratio nog steeds licht hoger uitvalt dan gemiddeld in de EU.

Tijdens de eerste vijf maanden van 2008 waren er in België 40.000 niet-werkende werkzoekenden minder dan tijdens de overeenstemmende periode van 2007. Deze afname valt telkens voor ongeveer de helft te situeren in Vlaanderen en in Wallonië. Verhoudingsgewijs was de terugval echter het grootst in Vlaanderen: over de vermelde periode daalde het aantal niet-werkende werkzoekenden er met ongeveer 10 pct., tegenover met 8 pct. in Wallonië. In Brussel werd een quasi-stabilisatie opgetekend. Deze ontwikkelingen zullen er derhalve niet toe leiden dat de aanzienlijke verschillen qua werkloosheidsgraad tussen de gewesten - gemiddeld in 2007 beliep de geharmoniseerde werkloosheidsgraad van 15-64-jarigen respectievelijk 17,2 , 10,5 en 4,4 pct. in Brussel, Wallonië en Vlaanderen - afnemen.

⁷ Door Eurostat aangepaste reeks.

Met uitzondering van Wallonië was de afname iets groter bij de vrouwen dan bij de mannen; binnen de werklozen vormen de vrouwen echter nog steeds de grootste groep (ongeveer 52 pct.), met uitzondering van Brussel, waar die verhouding omgekeerd is.

De opsplitsing volgens leeftijd levert grotere verschillen op. De werkloosheidsdaling kan volledig worden toegeschreven aan de werklozen van minder dan 55 jaar; per gewest beschouwd nam het aantal werklozen van minder dan 25 jaar en dat van de 25-54-jarige werklozen in ongeveer dezelfde mate af. Daarentegen wordt, net als in 2007, vastgesteld dat de aanzienlijke afname van de werkloosheid niet ten goede komt aan de 55-plussers. Ook al kan dit deels het gevolg zijn van de maatregelen om ouderen langer beroepsactief te houden en blijft het aantal niet-werkende werkzoekenden van 55 jaar en ouder relatief beperkt, toch blijft de vaststelling dat hun aantal in de context van een vrij algemene werkloosheidsdaling in alle gewesten toeneemt symptomatisch voor een arbeidsmarkt waarin, ondanks de problemen van krapte en veroudering, ouderen nog steeds niet als volwaardige geschikte arbeidskrachten worden beschouwd.

Tabel 2 Werkloosheidsverloop in België

(veranderingen, in procenten, tussen de eerste vijf maanden van 2008 en de eerste vijf maanden van 2007; tussen haakjes, totaal aantal werklozen, in duizenden personen, tijdens de eerste vijf maanden van 2008)

	België		Brussel		Vlaanderen		Wallonië	
Totaal	-7,5	(495)	-0,9	(91)	-10,2	(161)	-8,0	(243)
<i>p.m. Geharmoniseerde werkloosheidsgraad van 15-64-jarigen in 2007¹</i>	7,5		17,2		4,4		10,5	
Opsplitsing volgens geslacht								
Mannen	-7,3	(239)	-0,4	(47)	-8,4	(77)	-9,2	(115)
Vrouwen	-7,7	(257)	-1,5	(44)	-11,8	(85)	-6,8	(128)
Opsplitsing volgens leeftijd								
Jonger dan 25 jaar	-9,6	(96)	-1,7	(14)	-10,6	(29)	-11,1	(52)
Van 25 tot 54 jaar	-9,3	(359)	-1,5	(72)	-13,0	(115)	-9,8	(173)
55 jaar en ouder	20,6	(40)	11,9	(5)	13,7	(18)	31,6	(17)
Opsplitsing volgens werkloosheidsduur								
Minder dan zes maanden	0,5	(136)	11,6	(21)	0,1	(61)	-2,7	(55)
Zes maanden tot twee jaar	-11,4	(157)	-10,4	(28)	-13,2	(50)	-10,5	(79)
Meer dan twee jaar	-9,3	(202)	0,5	(43)	-17,7	(50)	-8,6	(109)
Opsplitsing volgens scholingsniveau²								
Lager en eerste graad secundair onderwijs	-7,1	(126)	-4,3	(13)	-9,9	(48)	-6,9	(64)
Hogere graden secundair onderwijs ³	-8,3	(281)	-1,3	(37)	-9,5	(92)	-8,8	(152)
Hoger onderwijs	-8,5	(58)	-0,9	(11)	-14,1	(21)	-9,0	(26)

Bron: RVA, berekeningen HRW.

¹ Procenten van de beroepsbevolking op arbeidsleeftijd. Gemiddelde van de kwartaalresultaten van de arbeidskrachtentelling (EAK).

² Bij de opsplitsing naar scholingsniveau wordt geen rekening gehouden met de - behalve in Brussel - minder belangrijke categorie "overige studieniveaus", waarin de werklozen met een niet in België erkende diploma of een onbekend scholingsniveau zijn opgenomen.

³ Met inbegrip van leercontracten.

Het effect van de in het generatiepact voorziene maatregel waarbij nieuwe bruggepensioneerden beschikbaar dienen te blijven voor de arbeidsmarkt en derhalve ook geregistreerd worden als niet-werkende werkzoekenden blijft voorsnog zeer beperkt: in april 2008 ging het in totaal om 1.005 personen.

Ook arbeidsgehandicapten kennen, zelfs in een economisch gunstige periode, grote moeilijkheden om werk te vinden. Zo lag het aantal arbeidsgehandicapte niet-werkende werkzoekenden gedurende de eerste vijf maanden van 2008 in Vlaanderen bijna 1 pct. hoger dan tijdens de overeenstemmende periode van 2007; daarentegen werd voor de niet-arbeidsgehandicapte werklozen een daling van meer dan 12 pct. opgetekend⁸.

De beschikbare gegevens inzake het scholingsniveau van de werklozen worden vertekend door het feit dat de drie regionale openbare diensten voor arbeidsbemiddeling inzake in het buitenland behaalde diploma's⁹ een andere classificatiemethode hanteren¹⁰. Bij Actiris en de Forem worden deze niet ondergebracht in de voor Belgische diploma's gehanteerde structuur, maar apart geplaatst bij "Overige studies". Terwijl de impact hiervan voor Wallonië zeer beperkt uitvalt, is dit voor Brussel van groot belang, aangezien ze als grootstad en omwille van de reeds grote aanwezigheid van personen van buitenlandse origine een relatief groter aantal immigranten aantrekt. Hierdoor omvat deze categorie, die derhalve personen met allerlei kennis en vaardigheden betreft, er bijna een derde van de totale werklozenpopulatie. De VDAB, daarentegen, brengt de personen met een dergelijk diploma onder in een aparte categorie, die door de RVA als laaggeschoold wordt geïnterpreteerd; hierdoor wordt de omvang van de groep laaggeschoolde werklozen overschat voor Vlaanderen¹¹. Omwille van deze verschillen zijn precieze vergelijkingen tussen de gewesten derhalve niet mogelijk, en ook voor België als geheel dienen de bekomen cijfers - die de som vormen van de cijfers van de drie gewesten - met voorzichtigheid te worden geïnterpreteerd.

Deze problemen betreffen echter vooral een regionale vergelijking van de structuur van de werkloosheid; bij vergelijkingen van de ontwikkelingen ervan zou de impact van de methodologische verschillen in principe eerder gering moeten zijn. Derhalve kan geconcludeerd worden dat er over het algemeen weinig uitgesproken verschillen zijn bij de opsplitsing van het werkloosheidsverloop volgens scholingsniveau: zowel lager-, midden- als hogergeschoolde werklozen verdwenen uit de statistieken.

Ongetwijfeld hangt de relatief geringe afname van het aantal kortstondig werklozen (minder dan 6 maanden werkloos) in alle gewesten samen met de recente minder gunstige macro-economische situatie; het is immers deze groep die het sterkst conjunctuurgevoelig is. Voor de personen die tussen 6 maanden en 2 jaar werkloos zijn, werd in de drie gewesten een sterkere daling opgetekend.

⁸ Voor Brussel en Wallonië zijn geen gegevens over het aantal arbeidsgehandicapte werkzoekenden beschikbaar.

⁹ Het betreft voornamelijk de buiten Europa behaalde diploma's, aangezien door de Bolognaharmonisatie de meeste in de EU en in de EER behaalde diploma's kunnen worden vergeleken met en ingeschaald volgens de Belgische criteria.

¹⁰ De betreffende gegevens worden door de RVA verzameld en vervolgens verspreid, maar de RVA is afhankelijk van de classificatie zoals ze door de regionale arbeidsbemiddelingsdiensten wordt doorgegeven. Een volledige harmonisatie is hierdoor onmogelijk.

¹¹ Intern en voor publicatie op de eigen website gebruikt de VDAB overigens een andere opdeling, waarbij personen met een buitenlands diploma worden ingeschaald bij de scholingscategorie die het best aansluit bij hun mogelijkheden. In vergelijking met de RVA-gegevens houdt die opdeling in dat het aandeel van laaggeschoolden lager ligt, terwijl dat van de hoog- en vooral van de middengeschoolden hoger uitvalt.

Ook voor de langdurig werklozen - hier gedefinieerd als de personen die meer dan 2 jaar werkloos zijn -, die net als de ouderen een groep vormen die moeilijk aan het werk kan geholpen worden, werd een opvallende daling opgetekend, met uitzondering van in Brussel. In een initiële fase van economische heropleving worden logischerwijze eerst de personen die onmiddellijk inzetbaar zijn in dienst genomen. De werklozen die niet direct over de vereiste vaardigheden beschikken, of die wegens hun lange werkloosheidsduur als minder geschikt worden beschouwd, raken dan veelal niet aan de slag. Indien de arbeidsvraag echter aanhoudt, moeten na verloop van tijd ook die andere werklozen in aanmerking worden genomen. Eventueel dienen zij dan wel eerst een aantal opleidingen te volgen om hun profiel te laten overeenstemmen met de door de werkgevers gevraagde capaciteiten.

Mogelijks wordt het verloop van het aantal langdurig werklozen in dit verband ook beïnvloed als gevolg van het programma tot activering van het zoekgedrag naar werk. In dit in juli 2004 ten uitvoer gelegde programma wordt begeleiding bij het zoeken naar werk gekoppeld aan controle op de naleving van de criteria voor de werkloosheidsuitkering. Dit programma werd gefaseerd ingevoerd. Tot juni 2005 betrof het enkel de werklozen van minder dan 30 jaar; in juli 2005 werd het uitgebreid naar de 30-39-jarigen. Sinds juli 2006, ten slotte, is het van toepassing voor alle uitkeringsgerechtigde volledig werklozen van minder dan vijftig jaar, met uitzondering van arbeidsongeschikten.

Het programma beoogt de werkzoekenden individueel te volgen om hen te helpen bij hun zoekinspanningen, of te starten met een beroepsopleidingsproject dat uitzicht geeft op een bevredigende herinschakeling op de arbeidsmarkt. Hierbij wordt rekening gehouden met de specifieke situatie, dat wil zeggen de leeftijd, het opleidingsniveau, de vaardigheden, de sociale en familiale toestand, de verplaatsingsmogelijkheden en eventuele elementen van discriminatie waarvan de werkzoekenden het slachtoffer zouden kunnen zijn. De situatie op de arbeidsmarkt van de subregio waar de werkloze woont, wordt eveneens in aanmerking genomen. Ter aanvulling van de van de regionale werkgelegenheidsdiensten afkomstige informatie over de deelname aan de in het kader van hun opdracht georganiseerde acties, ontbiedt de RVA de werkzoekenden op één of meerdere persoonlijke gesprekken, teneinde hun inspanningen bij het zoeken naar werk te beoordelen. Als deze ontoereikend worden geacht, wordt een actieplan opgelegd, dat tot sancties leidt indien het niet wordt nageleefd. Die sancties kunnen de vorm aannemen van een schorsing of een verlaging van de uitkeringen, gedurende een aantal maanden of zelfs definitief.

Het programma start met het versturen van een infobrief om de werklozen te herinneren aan hun verplichtingen inzake het zoeken naar werk en beschikbaarheid. Volgens de op 31 december 2007 beschikbare statistieken waren in totaal ongeveer 600.000 infobrieven verstuurd, waarvan respectievelijk ongeveer 320.000, 180.000 en 100.000 naar werkzoekenden uit Wallonië, Vlaanderen en Brussel. Meer dan de helft van hen was jonger dan 30 jaar, 29 pct. tussen 30 en 39 jaar, en 16 pct. was tussen 40 en 49 jaar oud. Deze leeftijdsverdeling weerspiegelt niet

zoeker de leeftijdsstructuur van de werklozen, maar wel de vermelde fasering van de inwerkingstelling van het programma en de uiteenlopende timing naargelang de leeftijd: personen jonger dan 25 jaar ontvangen de infobrief immers bij het ingaan van de 7de maand werkloosheid, terwijl dat voor de ouderen pas het geval is bij het ingaan van de 13de maand.

Ongeveer 8 maanden na de infobrief worden de werklozen door de RVA uitgenodigd voor een eerste gesprek. Eind december 2007 waren in totaal al zowat 280.000 personen voor een dergelijk gesprek uitgenodigd¹². Van de bij het eerste gesprek aanwezige personen leverde gemiddeld ongeveer 58 pct. voldoende inspanningen om een baan te vinden. Dit aandeel lag, met bijna 61 pct., iets hoger in Wallonië; in Brussel en Vlaanderen beliep het respectievelijk 57 en 53 pct. Het aandeel neemt in alle gewesten duidelijk af met de leeftijd.

Tabel 3 Activering van het zoekgedrag naar werk: situatie eind december 2007

(duizenden eenheden, tenzij anders vermeld)

	België	Brussel	Vlaanderen	Wallonië
Aantal door de RVA verstuurd infobrieven	604	101	183	320
Minder dan 30 jaar	329	49	104	177
30-39 jaar	176	35	49	92
40-49 jaar	98	17	30	51
Aantal door de RVA verstuurd uitnodigingen voor een eerste gesprek	281	47	77	158
Minder dan 30 jaar	157	25	43	90
30-39 jaar	88	17	23	48
40-49 jaar	36	6	11	20
Aandeel van werklozen die direct voldoende inspanningen leveren (procenten)	58,2	57,3	53,4	60,7
Minder dan 30 jaar	62,0	60,2	58,1	64,1
30-39 jaar	55,2	55,4	49,4	57,7
40-49 jaar	48,2	50,0	41,6	50,8
Aantal sancties (t.e.m. april 2008) ¹	47	9	14	24
Beperkte schorsing 4 maanden ²	11	1	3	6
Uitsluiting ³	5	1	1	3
Schorsing artikel 70 ⁴	31	7	9	15

Bron: RVA.

¹ Het aantal betrokken werklozen ligt lager, aangezien de gegevens over het aantal sancties dubbeltellingen bevatten, vermits sommige werklozen in de loop van de procedure verschillende sancties opgelegd krijgen.

² Samenwonenden of schoolverlaters die, ofwel, bij het eerste gesprek negatief geëvalueerd worden en het contract niet willen tekenen, ofwel, bij het tweede gesprek negatief geëvalueerd worden en het contract tekenen.

³ Werklozen die bij het tweede gesprek negatief geëvalueerd worden en het contract niet willen tekenen of bij het derde gesprek negatief geëvalueerd worden.

⁴ Schorsing nadat een werkloze ongewettigd afwezig blijft van een gesprek of niet reageert op een uitnodiging voor het opmaken van een contract. Deze schorsing kan worden opgeheven indien de persoon zich aanmeldt bij de RVA.

In totaal werden, tot en met april 2008, ongeveer 47.000 sancties opgelegd aan werklozen die niet de nodige zoekinspanningen leverden¹³: zowat 11.000 werklozen kregen een beperkte

¹² Zowat 190.000 werklozen werden niet voor een dergelijk gesprek uitgenodigd omdat ze niet meer voldeden aan de criteria; zowat 16.000 personen werden niet uitgenodigd ingevolge een actie van de gewestinstellingen. Ongeveer 71.000 werklozen hadden de datum voor de uitnodiging nog niet bereikt, en van 44.000 personen moest het dossier nog behandeld worden.

¹³ De vermelde cijfers bevatten dubbeltellingen, aangezien sommige werklozen in de loop van de procedure verschillende sancties opgelegd krijgen. De verschillende sancties worden gespecificeerd in de voetnoten bij de tabel.

schorsing van 4 maanden omdat ze bij het eerste of tweede gesprek negatief werden geëvalueerd, en ongeveer 5.000 personen werden uitgesloten uit de werkloosheidsverzekering na een negatieve evaluatie bij het tweede of derde gesprek. Ten slotte werden van zowat 31.000 personen de uitkeringen geschorst omdat ze ongewettigd afwezig bleven van de evaluatiegesprekken; deze schorsing kan worden opgeheven indien de persoon zich aanmeldt bij de RVA. Respectievelijk nemen Wallonië, Vlaanderen en Brussel zowat 51, 29 en 20 pct. van het totale aantal sancties voor hun rekening.

Overigens worden werkzoekenden van wie de zoekinspanningen als voldoende werden beoordeeld na verloop van tijd opnieuw opgeroepen voor een nieuw "eerste" gesprek, indien zij nog steeds werkloos zijn. Deze termijn betreft respectievelijk 16 en 12 maanden naargelang de gunstige evaluatie plaatsvond in het initiële eerste, dan wel in het tweede of derde gesprek.

Naast de controle van de zoekinspanningen door de RVA spelen de regionale werkgelegenheidsdiensten een belangrijke rol bij de activering van de werklozen. Zo laten zij de laagstgeschoolden onder hen een inschakelingsparcours volgen om hen de nodige begeleidingsmaatregelen te verschaffen, en dat vanaf de eerste dag waarop ze werkloos zijn. In Vlaanderen geldt een sluitende aanpak, waarbij beoogd wordt elke werkzoekende tijdig het meest passende aanbod te verschaffen. Hierbij neemt de begeleidingsintensiteit toe naarmate de werkloosheidsduur toeneemt: naast de preventieve werking bij de start van de werkloosheid¹⁴ is er een curatieve werking voor langdurige, niet-werkende werkzoekenden¹⁵. In Wallonië vindt de begeleiding van jonge werklozen plaats in het kader van het in juli 2007 ingevoerde «job tonic»-plan. Vanaf 1 juni 2008 is de "filière 1", waarin (laaggeschoolde) werkzoekenden intensief worden begeleid¹⁶, uitgebreid tot de werklozen met ten hoogste een diploma van het hoger secundair onderwijs¹⁷. In Brussel krijgen de jonge werkzoekenden, als ze dat wensen, de gelegenheid onmiddellijk aan zo'n inschakelingsparcours (het « contract voor beroepsproject ») deel te nemen.

De invloed van het programma is ook enigszins merkbaar in het verloop van het aantal langdurig werklozen¹⁸: naarmate deze jonger zijn, wordt de vanaf 2002 opgetekende algemeen verspreide stijgende tendens immers sneller omgebogen in een daling. Voor de verschillende leeftijdscategorieën valt het keerpunt te situeren rond het ogenblik waarop het systeem voor hen van kracht werd, namelijk rond midden 2004, medio 2005 en midden 2006 voor de werklozen van respectievelijk minder dan 30 jaar, van 30 tot 39 jaar en van 40 tot 49 jaar. Daarentegen

¹⁴ Naargelang hij/zij jonger of ouder is dan 25 jaar wordt een werkzoekende opgenomen in de trajectwerking vóór hij/zij resp. 6 maanden of 1 jaar werkloos is.

¹⁵ In dit verband engageerde de VDAB zich ertoe om alle werkzoekenden die door RVA worden uitgenodigd een aanbod tot begeleiding te doen.

¹⁶ In tegenstelling tot de "filière 2", waarin de hogergeschoolden terechtkomen, die verondersteld worden meer autonoom te zijn in het zoeken naar werk.

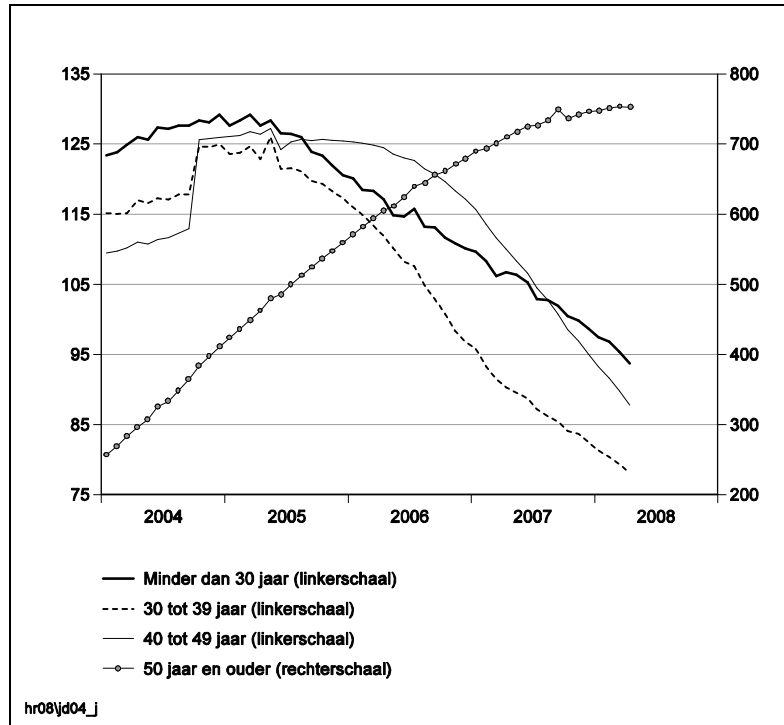
¹⁷ Naargelang ze al dan niet autonoom werk kunnen zoeken en al dan niet duidelijk weten welke richting ze uit willen, worden de werkzoekenden binnen de "filière 1" in sterkere of minder sterke mate begeleid.

¹⁸ Het verloop van het aantal (langdurig) werklozen wordt, naast door het programma tot activering van het zoekgedrag, uiteraard ook nog door andere factoren beïnvloed, waaronder in het bijzonder de stand van de conjunctuur.

blijft het aantal werklozen van 50 jaar en ouder, voor wie het programma niet van toepassing is, verder in zeer sterke mate toenemen.

Grafiek 4 Langdurige werkloosheid¹ volgens leeftijdsgroep²

(seizoengezuiverde gegevens, indexcijfers januari 2002 = 100)



Bron: RVA.

- ¹ Werkzoekende uitkeringsgerechtigde volledig werklozen met een werkloosheidsduur van meer dan twee jaar.
- ² In oktober 2004 komt een reeksbreuk voor doordat PWA-werknemers vanaf dan beschikbaar moeten zijn voor de arbeidsmarkt.

Op vraag van de FOD Werkgelegenheid, Arbeid en Sociaal Overleg voerde Ideaconsult eind 2007-begin 2008 een evaluatie uit van het programma, waartoe o.a. een enquête werd gehouden bij 5.500 werklozen (Ideaconsult, 2008). Hieruit bleek dat deze gemiddeld zeer intensief naar werk zoeken en dat ze in de drie gewesten in ongeveer gelijke mate gestimuleerd worden om werk te zoeken; wel verschillen de gebruikte middelen¹⁹. Werkzoekenden van minder dan 50 jaar oud maken, in tegenstelling tot werklozen van 50 jaar en ouder - die niet tot de doelgroep van de maatregel behoren -, aanzienlijk vaker gebruik van het aanbod van de gewestelijke diensten voor arbeidsbemiddeling. Het onderzoek geeft tevens aan dat het programma activerend werkt: na het contact met de RVA heroriënteerde ongeveer de helft van de werklozen het zoekgedrag (o.a. meer tijd besteden aan het zoeken naar werk en intensiever solliciteren); dat is vooral het geval voor de werklozen waarvan het zoekgedrag als onvoldoende werd beoordeeld. Volgens de studie legt het programma geen overdreven druk op de werkzoekenden²⁰. De meerderheid van

¹⁹ De Vlaamse werkzoekenden ontvingen relatief vaker vacatures van de bemiddelingsdienst, terwijl de Waalse frequenter gebruik maken van de door de FOREM aangeboden ruimtes met computers en kranten.

²⁰ De werklozen die een baan aanvaardden, deden dat in de eerste plaats (41 pct.) om meer te verdienen. Slechts 10 pct. stelde dat ze "moesten gaan werken" van de gewestelijke arbeidsbemiddelingsdienst of "schrik hadden dat de RVA hun uitkering zou verminderen of afnemen".

de geschorsten is na het verlies van de uitkering werk gaan zoeken; dit aandeel lag het hoogst bij de definitief geschorsten, waarvan 90 pct. stelde financiële problemen te ondervinden als gevolg van de schorsing van de uitkeringen. Uit de resultaten van de ondervraging blijkt dat een kwart van de (tijdelijk en definitief) geschorsten nadien werk heeft gevonden, terwijl nog een kwart een werkloosheidsuitkering (de tijdelijk geschorsten) ontvangt, 7 pct. een ziekte-uitkering en 9 pct. een leefloon.

Samenvatting

Nadat 2007 een jaar was van absolute hoogconjunctuur op de arbeidsmarkt, zou de werkgelegenheid in 2008, in samenhang met de verzwakking van de economische activiteit, minder sterk toenemen: naar verwachting zullen er niettemin toch nog 56.000 arbeidsplaatsen bijkomen, en dit bijna uitsluitend in de particuliere sector. Zoals gebruikelijk in een dergelijke periode van conjuncturele vertraging neemt hierdoor het relatieve belang van de door de overheid gesubsidieerde jobs (niet-marktsector en dienstencheques) toe; dat is overigens ook het geval voor de weinig conjunctuurgevoelige overheidstewerkstelling. De geharmoniseerde werkgelegenheidsgraad zou verder stijgen tot 62,3 pct.

De werkloosheid zou verder afnemen: gemiddeld zouden er in 2008 20.000 niet-werkende werkzoekenden minder zijn dan in 2007. De geharmoniseerde werkloosheidsgraad van 15-64-jarigen zou dalen tot 7,0 pct. De daling is relatief het sterkst in Vlaanderen. Terwijl het aantal oudere niet-werkende werkzoekenden verder toeneemt, wordt een duidelijke afname opgetekend van het aantal langdurig werklozen. Dit is deels een gevolg van de uitvoering van het programma tot activering van het zoekgedrag naar werk.

2. MISMATCHES OP DE ARBEIDSMARKT

Op de arbeidsmarkt worden de vraag naar en het aanbod van arbeid, met de respectievelijke kenmerken en vereisten (o.a. qua ervaring, kennis, vaardigheden, enz.) met elkaar geconfronteerd. Indien een werkzoekende²¹ beantwoordt aan de vereisten van de werkgever voor de betreffende functie en indien de arbeidsomstandigheden en het voorgestelde loon overeenstemmen met de verwachtingen van de werkzoekende, kan de vacature worden ingevuld. De werkgelegenheid is derhalve gelijk aan de mate waarin arbeidsvraag en -aanbod met elkaar overeenstemmen. Het arbeidsaanbod waar (op een bepaald ogenblik) geen overeenstemmende arbeidsvraag tegenover staat, vormt de werkloosheid. Omgekeerd geven de openstaande werkaanbiedingen de onvervulde arbeidsvraag (vraag waar geen overeenstemmend aanbod tegenover staat) weer.

Zowel het onvervuld arbeidsaanbod als de onvervulde vraag kunnen diverse oorzaken kennen, die conjunctureel, frictioneel of structureel van aard kunnen zijn.

Conjuncturele werkloosheid en vacatures vinden hun oorsprong in de stand van de economische activiteit: bij hoogconjunctuur stijgt de vraag naar arbeidskrachten, waardoor het aantal werkzoekenden afneemt en het aantal vacatures in de hoogte gaat (en vice versa).

Frictionele werkloosheid en vacatures zijn tijdelijk van aard: er gaat immers, o.a. als gevolg van niet-perfecte en niet-onmiddellijke informatiedoorstroming, enige tijd overheen om (zelfs perfect overeenstemmende) arbeidsvraag en -aanbod te "matchen".

De niet-overeenstemming van het arbeidsaanbod en de -vraag kan echter ook structureel zijn, bijvoorbeeld wanneer het kwalificatieniveau van de werklozen niet overeenstemt met de op de arbeidsmarkt gevraagde vaardigheden, of door een tekort aan geografische mobiliteit. Dergelijke mismatches op de arbeidsmarkt vormen een sociaal probleem voor de werklozen en voor de samenleving als geheel, en een economisch probleem zowel op micro- (voor de ondernemingen) als op macrolak (verminderd groeipotentieel van de economie). Dit hoofdstuk behandelt voornamelijk de structurele mismatches op de arbeidsmarkt en met name de arbeidsvraag en de eigenschappen ervan.

2.1. INDICATOREN VAN KRAPTE OP DE ARBEIDSMARKT

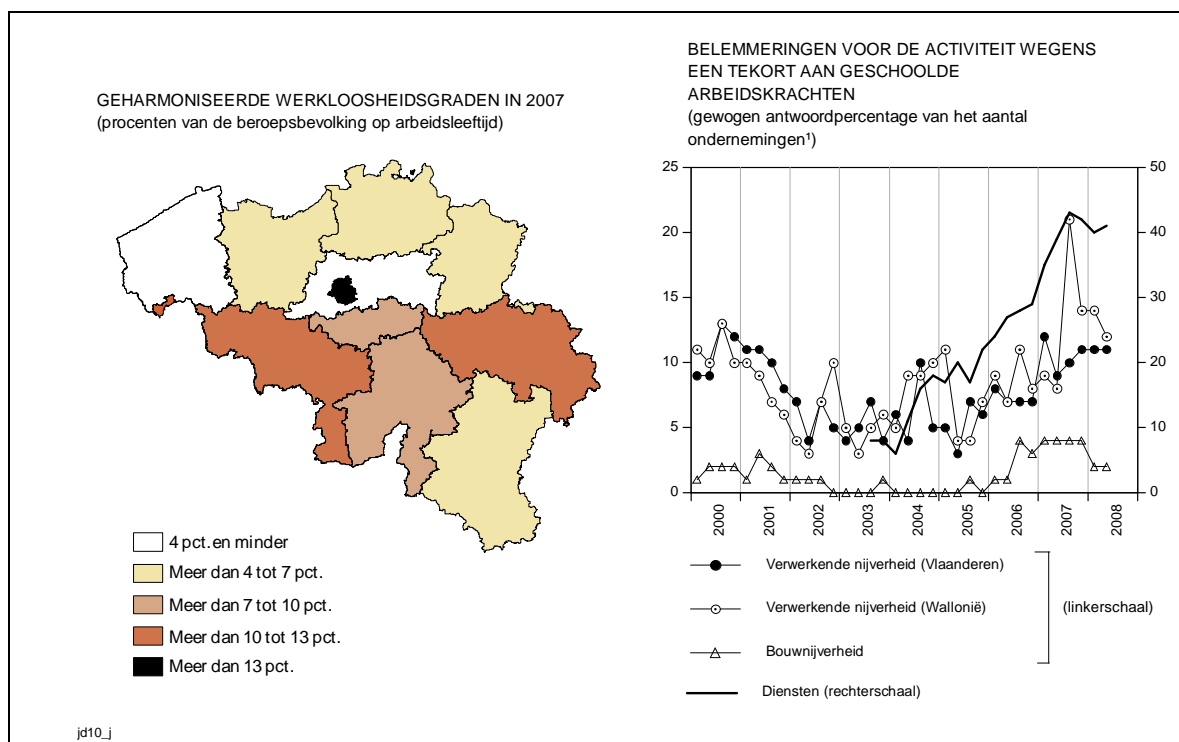
In het licht van de krachtige groei van de economische activiteit was de groei van de arbeidsvraag zodanig dat in sommige gewesten en beroepen tekorten optraden. De beschikbare statistieken betreffende het aantal niet-vervulde arbeidsplaatsen maken het echter niet mogelijk de omvang van het verschijnsel echt te ramen, aangezien ze enkel betrekking hebben

²¹ Dit kan een werkloze zijn, of een werkende die uitkijkt naar een andere baan, of een inactieve persoon (bv. een student).

op een gedeelte van de werkaanbiedingen en een vacature - zowel binnen een gewest als in het gehele land - verscheidene malen kan worden opgetekend (cf. infra). Aan de hand van de administratieve gegevens afkomstig van de verschillende gewestelijke overheidsdiensten voor arbeidsbemiddeling kan evenwel het profiel van de jobaanbiedingen worden bepaald en kan de aard van de indienstnemingsmoeilijkheden waarmee de werkgevers te kampen hebben, worden benaderd.

Uit de resultaten van de arbeidskrachtentelling blijkt dat het risico van spanningen niet onaanzienlijk is, vooral in Vlaanderen en meer algemeen voor de hooggekwalficeerde werknemers. Voorts blijkt uit de conjunctuurenquêtes van de Nationale Bank van België²² dat het tekort aan arbeidskrachten zich in 2007 in de verwerkende nijverheid, de bouw en de diensten steeds meer deed gevoelen.

Grafiek 5 Indicatoren van krapte op de arbeidsmarkt



Bronnen: ADSEI, NBB.

¹ Gewogen op grond van de relatieve omvang van de ondernemingen, gemeten aan de hand van de omzet of de werkgelegenheid.

Op een arbeidsmarkt waar voortdurend arbeidsplaatsen worden gecreëerd en verdwijnen, is het normaal dat het een tijd duurt voor de vraag naar en het aanbod van arbeid op elkaar afgestemd zijn. Daaruit resulteert een minimumpeil van zogeheten frictionele werkloosheid, die zelfs zou voorkomen op een arbeidsmarkt zonder gewestelijke of functionele mismatches. Voor België als geheel beliep de geharmoniseerde werkloosheidsgraad van de hooggekwalficeerde

²² De door de Bank gehouden enquêtes bevatten een vraag betreffende de belemmeringen voor de productie als gevolg van een tekort aan gekwalficeerde arbeidskrachten. Indien het aantal ondernemingen dat wijst op een dergelijk probleem toeneemt, duidt zulks op een toenemende krapte op de arbeidsmarkt.

werknemers in 2007 ongeveer 4 pct. Een nog lager peil, van zowat 3 pct., werd zelfs gemiddeld voor het geheel van de werkzoekenden opgetekend in West-Vlaanderen en Vlaams-Brabant. De werkloosheidsgraad van de hooggekwalificeerde werknemers in Vlaanderen beliep in 2007 maar 2,3 pct. Dat duidt op een situatie van nagenoeg volledige werkgelegenheid, die kan leiden tot krapte op de arbeidsmarkt, wat zowel op de groei van de economie kan wegen als een opwaartse druk op de lonen kan uitoefenen.

Dat de gemiddelde werkloosheidsgraad in Brussel en Wallonië hoger ligt, betekent niet dat er voor sommige functies en bedrijfstakken geen gevaar voor tekorten bestaat. Zo werden voor de verwerkende nijverheid - de enige bedrijfstak waarvoor gewestelijke gegevens beschikbaar zijn, zij het enkel voor Vlaanderen en Wallonië - in 2007 voor de Waalse ondernemingen grotere moeilijkheden dan in Vlaanderen opgetekend om het nodige personeel voor de ontwikkeling van hun activiteiten te werven. Wegens hun al te partiële aard, bieden dergelijke enquêtegegevens evenwel evenmin een volledig beeld van de niet-beantwoorde arbeidsvraag.

2.2. ANALYSE VAN DE NIET-BEANTWOORDE ARBEIDSVRAAG

2.2.1. Beschrijving van de statistieken

2.2.1.1. *Wervingskanalen*

Ideaconsult (2006) heeft, op verzoek van Federgon, een enquête gehouden naar de mate waarin de ondernemingen van de drie gewesten in 2005 gebruik maakten van de diverse wervingskanalen. Aan de hand van de resultaten van de enquête kan een onderscheid worden gemaakt tussen de formele en de informele kanalen. De externe partners (uitzendsector, selectiebureaus) werden eruit gelicht; de analyse heeft enkel betrekking op de rechtstreeks door de ondernemingen gehanteerde instrumenten. De som van de percentages komt uit boven 100, aangezien de ondernemingen vaak een beroep doen op verscheidene wervingsmethodes om hun vacatures in te vullen. Gemiddeld worden 5,5 wervingsinstrumenten aangewend om geschikte kandidaten te vinden. Hoewel aankondigingen in de pers het hoogst scoren in de drie gewesten, wordt de overheidsdienst voor arbeidsbemiddeling vaker aangewend in Vlaanderen (70,6 pct.) dan in de twee andere gewesten, namelijk respectievelijk 48 pct. in Brussel en 46 pct. in Wallonië. Wat de informele kanalen betreft, maakt het merendeel van de Belgische ondernemingen gebruik van interne-wervingsmogelijkheden en spontane kandidaturen.

De enquête van Ideaconsult vertoont evenwel beperkingen: in totaal hebben slechts 1.500 ondernemingen geantwoord en de representativiteit van het staal doet vragen rijzen op gewestelijk niveau. Dat de Vlaamse ondernemingen een groter beroep doen op de overheidsdienst voor arbeidsbemiddeling wordt evenwel bevestigd door andere bronnen. Uit een door VOKA in 2007 gehouden enquête blijkt dat in Vlaanderen twee derde van de ondernemingen een beroep gedaan hebben op de VDAB om hun vacatures in te vullen, waardoor

dit kanaal op de derde plaats komt na de uitzendarbeid en de informele instrumenten (VOKA, 2007). De in 2005 door de Union wallonne des entreprises gehouden enquête geeft aan dat de FOREM in minder dan een derde van de gevallen ingeschakeld wordt, terwijl de uitzendarbeid en de spontane kandidaturen samen op de eerste plaats staan; het zijn de kanalen bij uitstek om te voldoen aan de wervingsbehoeften en zulks voor alle sectoren samen (Union wallonne des entreprises, 2005). De omvang van het staal was opnieuw beperkt²³.

Tabel 4 Door de ondernemingen aangewende wervingskanalen

(aanwendingsgraad, in procenten)

	Brussel	Vlaanderen	Wallonië	België
Formele kanalen				
Aankondigingen in de pers	71,4	80,1	69,4	76,0
Gegevensbestanden arbeidsbemiddelingsdienst	48,0	70,6	46,0	60,8
Eigen website	40,9	45,5	21,3	38,4
Aankondigingen website	46,8	40,7	17,7	35,4
Openbare plaatsen	18,1	17,7	10,8	15,9
Informele kanalen				
Interne aankondigingen	74,9	71,8	68,8	71,4
Eigen personeel	67,3	65,1	61,9	64,5
Spontane kandidaturen	78,4	54,8	67,9	61,6
Stages	55,6	57,8	56,5	57,1
Externe relaties	45,6	36,4	31,2	36,3
Scholen/opleidingsorganen	46,8	39,2	23,1	36,0

Bron: Ideaconult (2006).

2.2.1.2. Registratie van de werkaanbiedingen

Het meten van het aantal vacatures enkel aan de hand van het aantal door elk van de gewestelijke overheidsdiensten voor arbeidsbemiddeling ontvangen werkaanbiedingen is dus partieel en mogelijks vertekend door dubbeltellingen wanneer vacatures via verschillende kanalen worden ingevoerd. Werkgevers gebruiken immers, zeker in periodes van krapte op de arbeidsmarkt, vaak verschillende kanalen om een geschikte arbeidskracht te vinden.

Een aantal concepten verdienen nadere precisering voordat de niet-beantwoorde arbeidsvraag meer in detail kan worden behandeld. Een openstaande betrekking wordt een vacature zodra ze bekend wordt via een wervingskanaal. De vacature loopt ten einde zodra ze vervuld is of wordt geannuleerd. De ontvangen werkaanbiedingen komen overeen met een stroom: voor het jaar 2007 worden de maandelijks ontvangen werkaanbiedingen gecumuleerd. Het aantal openstaande vacatures stemt overeen met een aantal ("stock") op een bepaald ogenblik (aan het einde van het jaar bijvoorbeeld); het betreft niet-vervulde of niet-geannuleerde ontvangen werkaanbiedingen. De twee benaderingen leveren zeer verschillende resultaten op. De aan het

²³ De enquête was gebaseerd op een totaal van 180 verwerkte antwoorden.

einde van een maand nog openstaande werkaanbiedingen kunnen opnieuw voorkomen in het aantal werkaanbiedingen van de volgende maand. Zo worden de moeilijk te vervullen werkaanbiedingen die verscheidene maanden blijven openstaan telkens weer opgenomen in de statistieken. Dat is niet het geval wanneer het stroomconcept wordt gehanteerd; elke aanbieding wordt maar eenmaal geteld, ongeacht de tijd dat ze openstaat. Als gevolg daarvan zijn de moeilijk in te vullen banen oververtegenwoordigd in het aantal openstaande aanbiedingen, terwijl het weinig waarschijnlijk is dat een snel vervulde vacature in die statistieken wordt opgenomen. Een groot aantal openstaande vacatures beantwoordt dus niet noodzakelijkerwijs aan een grote vraag naar arbeid; zulks kan betekenen dat de vacatures lang blijven openstaan omdat er geen geschikte kandidaten werden gevonden. Een groot aantal ontvangen aanbiedingen wijst daarentegen op een sterke vraag naar arbeid. Aangezien de beschikbare statistieken enkel de vacatures weergeven voor de ondernemingen die het kanaal van de overheidsdiensten voor arbeidsbemiddeling inschakelen, kan uit een stijging van de ontvangen werkaanbiedingen echter geen duidelijke tendens van de arbeidsmarkt worden afgeleid: het kan bijvoorbeeld gaan om een toegenomen beroep op dat kanaal.

Het is niet eenvoudig de drie gewestelijke bronnen te vergelijken of samen te voegen, daar elke dienst zijn eigen methodologie hanteert. De VDAB splitst de ontvangen werkaanbiedingen op volgens diverse criteria, waaronder het betrokken arbeidscircuit. De "gewone" aanbiedingen komen hier overeen met het normaal economische circuit zonder de uitzendarbeid. In 2007 waren het er nagenoeg 282.000. Ze omvatten zowel de actief door de VDAB behandelde aanbiedingen als de niet actief behandelde aanbiedingen, die door de werkgevers zelf worden beheerd. Nagenoeg 80 pct. van de aanbiedingen van dit circuit stemt overeen met contracten voor onbepaalde of voor lange duur. De uitzendarbeid vertegenwoordigt evenwel de belangrijkste categorie, te weten ongeveer 600.000 aanbiedingen in 2007. Nagenoeg alle aanbiedingen van uitzendarbeid worden door de uitzendkantoren in de databank van de VDAB ingevoerd, maar worden door hen zelf behandeld. Dubbeltellingen komen voor wanneer een werkgever zowel een beroep doet op de VDAB als op uitzendkantoren (die op hun beurt hun aanbiedingen in het stelsel van de VDAB invoeren). Sinds vorig jaar neemt de VDAB, teneinde de registratie realistischer te maken, contact op met de werkgevers die systematisch eenzelfde vacature meerdere keren inbrengen. Vanaf 2003 neemt de VDAB de werkaanbiedingen van de Europese databank EURES²⁴ - vacatures die afkomstig zijn van overheidsdiensten voor arbeidsbemiddeling van andere landen die werden aangeduid om in het buitenland verspreid te worden - en van Belgische gegevensbanken (*Jobat*, *Stepstone*, *Monster*, enz.) in zijn systeem op. Het laatstgenoemde circuit vertegenwoordigde in 2007 ongeveer 246.000 aanbiedingen. Sinds juni 2006 werd de interregionale uitwisseling van de vacatures ingevoerd en in 2007 werden 34.000 werkaanbiedingen toegevoegd aan de lijst van de VDAB. De interregionale uitwisseling gebeurt automatisch, voor zover zulks betrekking heeft op een onderneming die werft voor een bedrijfszetel gevestigd in een ander gewest dan dat van de dienst voor

²⁴ EURES (European Employment Service) is een samenwerkingsnetwerk van de Europese Commissie en de openbare arbeidsbemiddelingsdiensten van de lidstaten van de Europese Economische Ruimte en Zwitserland. Het EURES-portaal wordt beheerd door de Europese Commissie (<http://www.europa.eu.int/eures>). Werkgevers die een

arbeidsbemiddeling, of op moeilijk te vervullen vacatures of knelpuntberoepen (cf. infra). Het optellen van de verschillende circuits verhoogt uiteraard de kans op dubbeltellingen. Die factoren hebben duidelijk bijgedragen aan de explosieve vermeerdering van het gerapporteerde aantal vacatures in Vlaanderen in de afgelopen jaren. Zo cumuleerde de VDAB in 2007 in totaal ruim 1 miljoen ontvangen werkaanbiedingen.

Tabel 5 Opsplitsing van de in 2007 door de overheidsdiensten voor arbeidsbemiddeling ontvangen werkaanbiedingen per circuit

	Actiris	FOREM	VDAB
Normaal economisch circuit zonder uitzendarbeid (p.m. Openstaande betrekkingen eind 2007) waarvan:	13.129 (2.315)	72.704 (6.124)	281.661 (36.912)
Contracten voor onbepaalde duur	3.129	35.428	222.486 ¹
Contracten voor bepaalde duur	9.788	18.850	59.175
Uitzendarbeid	459	35.708	622.028
Werkgelegenheidsmaatregelen ²	3.679	8.842	5.652
Andere databanken ³	-	-	245.504
Interregionale uitwisseling	80.388	55.944 ⁴	34.003
Totaal ⁵	97.655	173.198	1.188.848
p.m. EURES ⁶	537	97	93.525
<i>p.m. Niet-werkende werkzoekenden december 2007</i>	<i>94.677</i>	<i>248.284</i>	<i>171.297</i>

Bronnen: Actiris, FOREM, VDAB.

¹ Contracten voor onbepaalde duur, voor lange duur en zelfstandigen.

² Startbanenplan, Activa, dienstencheques, doorstromingsprogramma's, enz.

³ Jobat, Roularta, Stepstone, Carejobs, Jobzone, Monster.

⁴ Van de VDAB ontvangen aanbiedingen. De gegevens betreffende de vanwege Actiris ontvangen aanbiedingen zijn onvolledig voor 2007.

⁵ Rekenkundig totaal, eventueel beïnvloed door dubbeltellingen.

⁶ De EURES-aanbiedingen worden verschillend beheerd door de diverse overheidsdiensten. Ze hebben geen betrekking op banen in België.

De door Actiris geregistreerde werkaanbiedingen omvatten de gewone arbeidsplaatsen met inbegrip van de uitzendarbeid (die eruit werd gelicht in onze projectie), een klein aantal vacatures afkomstig van het EURES-systeem en de banen in het kader van werkgelegenheidsplannen. In tegenstelling tot wat wordt vastgesteld voor de twee overige overheidsdiensten voor arbeidsbemiddeling, hebben de meeste werkaanbiedingen van het normaal economische circuit zonder uitzendarbeid betrekking op contracten voor bepaalde duur. Actiris ontvangt relatief weinig aanbiedingen van uitzendarbeid. Dat is historisch te verklaren omdat Actiris actief alle ontvangen werkaanbiedingen behandelde (actieve aanpak) en niet enkel zorgde voor de bekendmaking. Thans wordt een ontwikkeling opgetekend in de aanpak van de werkaanbiedingen (bekendmaking zonder actieve aanpak) en het aantal aanbiedingen inzake uitzendarbeid is opgelopen van 22 in 2005 tot 459 in 2007. Actiris neemt de van de VDAB en FOREM ontvangen vacatures in een afzonderlijke categorie op. Dat is de belangrijkste categorie; in 2007 omvatte ze ongeveer 80.000 werkaanbiedingen. Er waren maar

werkaanbieding wensen aan te kondigen, doet zulks via het EURES-netwerk van de overheidsdiensten voor arbeidsbemiddeling van hun land.

ongeveer 17.000 rechtstreeks door Actiris ontvangen aanbiedingen (waarvan 13.000 "gewone" aanbiedingen).

De door de FOREM geregistreerde werkaanbiedingen van het normaal economische circuit zonder uitzendarbeid (ongeveer 73.000 aanbiedingen) vormen het merendeel van de ontvangen aanbiedingen. Er worden vaker contracten voor onbepaalde duur dan contracten voor bepaalde duur geregistreerd. De uitzendarbeid vertegenwoordigt een niet onaanzienlijk circuit met 36.000 opgetekende aanbiedingen, terwijl er ongeveer 9.000 aanbiedingen waren in het kader van werkgelegenheidsmaatregelen. Bovendien ontving de FOREM in het kader van de intergewestelijke uitwisselingen in 2006 nagenoeg 56.000 aanbiedingen afkomstig van de VDAB.

Na weglating van de dubbeltellingen en de intergewestelijke aanbiedingen heeft de FOREM in 2007 in totaal 111.568 aanbiedingen geregistreerd, een aantal dat verschilt van het rekenkundige totaal van de tabel.

Het aantal opgetekende gewone aanbiedingen weerspiegelt, naast de situatie op de lokale arbeidsmarkt, verschillen inzake marktaandelen van de overheidsdiensten voor arbeidsbemiddeling, zodat de verschillen qua totaal aantal werkaanbiedingen per gewest, gelet op de relatief geringe marktaandelen van Actiris en de FOREM in vergelijking met de VDAB, wellicht minder uitgesproken zijn dan uit die statistieken blijkt.

In vergelijking met de door de overheidsdiensten ontvangen jaarlijkse stroom werkaanbiedingen, lijkt het aantal openstaande betrekkingen aan het eind van het jaar relatief beperkt, vooral indien het wordt getoetst aan het aantal niet-werkende werkzoekenden tijdens dezelfde periode. In Brussel en Wallonië waren er eind 2007 respectievelijk 2.300 en 6.100 openstaande betrekkingen, terwijl dat er in Vlaanderen slechts 37.000 waren. De berekening van verhoudingen van het type aantal niet-werkende werkzoekenden t.o.v. het aantal werkaanbiedingen zou het moeten mogelijk maken de spanningen tussen vraag en aanbod op de arbeidsmarkt te evalueren. De VDAB berekent een dergelijke indicator ("spanningsindicator"), waaruit blijkt dat de arbeidsmarkt in Vlaanderen over een periode van 10 jaar nooit zo gespannen is geweest: begin 2008 waren er nl. 3,2 werkzoekenden per vacature. De VDAB-indicator wordt berekend door het aantal personen die tijdens of aan het einde van de betreffende maand werkzoekend waren te delen door het aantal werkaanbiedingen dat aan het begin van de maand openstond en de tijdens de maand ontvangen aanbiedingen. De indicator heeft verscheidene beperkingen. Enerzijds is het mogelijk dat hij ondergewaardeerd is, omdat bepaalde circuits buiten beschouwing werden gelaten. Anderzijds geeft een dergelijke verhouding geen informatie over het aantal werkzoekenden dat effectief beschikbaar is voor elke werkaanbieding: alle werkaanbiedingen zijn immers niet voor alle werkzoekenden bestemd. Hoewel de werkzoekenden opgesplitst zijn naar beroep (d.w.z. per beroepscode), beperken ze zich bovendien bij het zoeken naar een baan niet tot hun beroepscode. Ze kunnen immers een baan vinden in een verwant beroep. Deze spanningsindicator werd niet berekend voor de andere gewesten. Wel werd voor de drie gewesten een alternatieve indicator berekend,

met, in de teller, de beroepsbevolking in plaats van het aantal werkzoekenden en, in de noemer, het aantal in 2007 ontvangen werkaanbiedingen. In Vlaanderen waren er 10 beroepsactieven per vacature, tegen ongeveer 20 in Wallonië en 35 in Brussel, waarmee Vlaanderen zich onderscheidt van de beide andere gewesten. De aanzienlijke verschillen in het aantal door de gewestelijke overheidsdiensten geregistreerde werkaanbiedingen wijzen tevens op een verschillend beheer van de aanbiedingen. Dit weerspiegelt zich in de indicator, zowel wat betreft zijn huidige niveau als zijn verloop, wanneer de werkmethoden in de loop der tijden zijn veranderd.

2.2.2. Recent verloop van het aantal door de overheidsdiensten voor arbeidsbemiddeling ontvangen werkaanbiedingen

Zoals het verloop van het aantal werklozen een aanduiding²⁵ verschaft van de ontwikkeling van het (onvervuld) arbeidsaanbod, geven cijfers over het aantal vacatures een idee²⁶ van dat van de (onvervulde) arbeidsvraag. Hier worden enkel de vacatures uit het normaal economisch circuit zonder uitzendarbeid gebruikt, waardoor potentieel vertekende categorieën als uitzendarbeid, waar grote dubbeltellingen voorkomen²⁷, en internationale vacatures, die in verschillende mate worden overgenomen, niet in aanmerking worden genomen.

Het "marktaandeel" van de verschillende regionale bemiddelingsdiensten loopt uiteen. Hun statistieken over het aantal ontvangen werkaanbiedingen worden hierdoor beïnvloed, wat de opgetekende aantallen vacatures en de ontwikkelingen ervan kan vertekenen. Bovendien wordt de door die diensten gebruikte - uiteenlopende - methodologie op onregelmatige tijdstippen aangepast en verfijnd²⁸, wat eveneens een invloed heeft op de betreffende tijdreeksen.

De beschikbare statistieken leveren een verschillend beeld op voor de drie gewesten. Op basis van de recente statistische gegevens lag het aantal ontvangen werkaanbiedingen in Brussel in 2007 slechts 1,9 pct. hoger dan in 2006. In Vlaanderen beliep de stijging over diezelfde periode 22,5 pct.; in Wallonië was dat 10,3 pct.

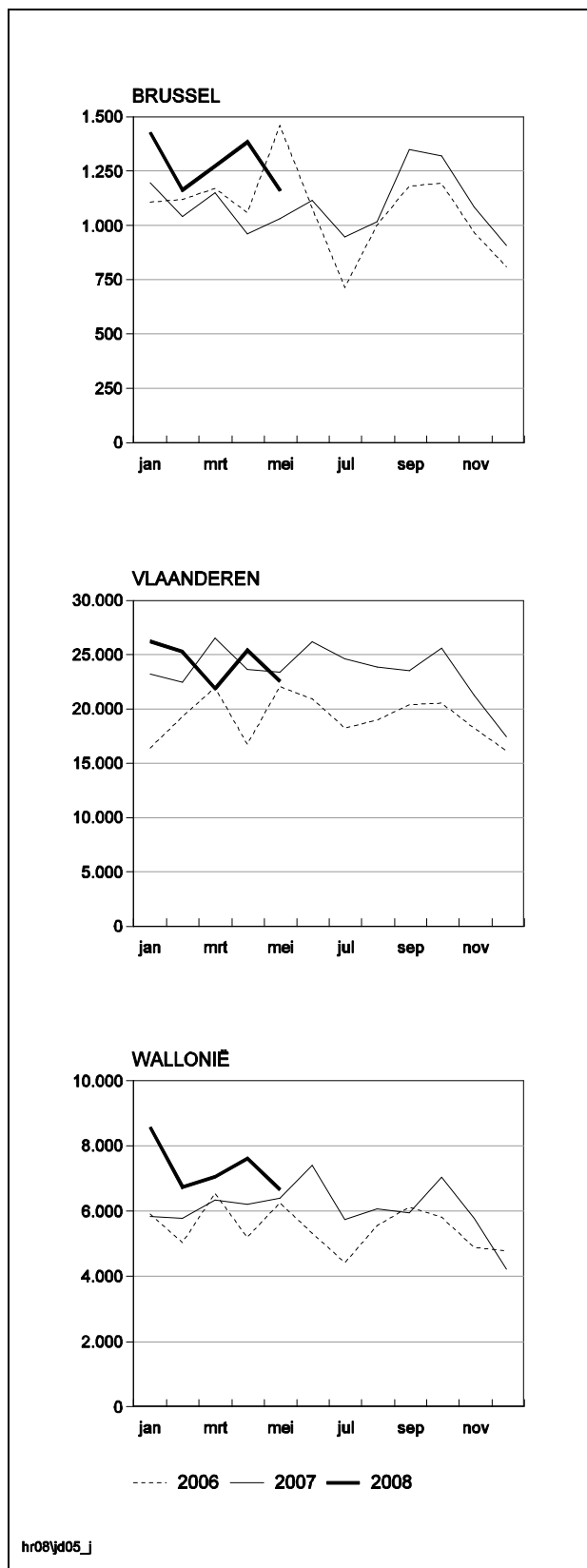
²⁵ De administratieve statistieken inzake het aantal niet-werkende werkzoekenden vormen immers geen exhaustieve lijst van alle werkzoekenden, aangezien sommige werkzoekenden niet ingeschreven zijn als werkloze bij een openbare arbeidsbemiddelingsdienst.

²⁶ Ook hier is het verkregen beeld slechts partieel, aangezien, naast de problemen verbonden aan het feit dat elke regionale arbeidsbemiddelingsdienst ter zake een eigen methodologie gebruikt, een aanzienlijk deel van de werkaanbiedingen via informele kanalen verloopt en derhalve niet kan worden opgetekend.

²⁷ Werkgevers spreken immers vaak verschillende uitzendkantoren aan om een geschikte kandidaat te vinden.

²⁸ Zo schoonde de VDAB in 2007 haar vacaturestatistieken voor een deel van de dubbeltellingen, waardoor de stijging van het aantal werkaanbiedingen werd afgeremd.

Grafiek 6 Ontvangen werkaanbiedingen
 (maandelijks aantal ontvangen werkaanbiedingen)



Bronnen: Actiris, Forem, VDAB.

Wat de meest recente periode betreft, geven de beschikbare cijfers aan dat het aantal ontvangen werkaanbiedingen begin 2008 in Brussel en Wallonië duidelijk hoger lag dan tijdens de overeenstemmende periode van het jaar voordien. In Vlaanderen leek de groei van de arbeidsvraag echter stil te vallen: over de eerste vijf maanden van 2008 is het aantal ontvangen werkaanbiedingen er slechts met circa 2 pct. toegenomen ten opzichte van de overeenstemmende periode van het voorgaande jaar. Alhoewel dit fenomeen mogelijk voor een deel toegeschreven kan worden aan de eliminatie van dubbeltellingen uit de door de VDAB gepubliceerde cijfers, weerspiegelt dit ongetwijfeld ook deels de impact van de conjunctuurvertraging op de arbeidsvraag vanwege de ondernemingen.

2.2.3. Knelpuntberoepen

Knelpuntberoepen zijn banen die moeilijk in te vullen zijn. De regionale overheidsdiensten voor arbeidsbemiddeling stellen regelmatig een inventaris op van die beroepen. Het basisprincipe is hetzelfde in de drie gewesten: het vervullingspercentage en de vervullingstijd van de vacatures met betrekking tot de knelpuntfunctie moeten een bepaald niveau bereiken, dat wel verschilt van gewest tot gewest. Het vervullingspercentage stemt overeen met het aandeel ingevulde vacatures: voor een knelpuntfunctie is dat aandeel lager dan het vervullingspercentage van het totaal van alle vacatures. De vervullingstijd stemt overeen met de tijd die verloopt tussen de bekendmaking van een werkaanbieding en het moment waarop de vacature wordt ingevuld of geannuleerd. De mediaan van de aanbiedingsduur van een knelpuntfunctie is hoger dan die van alle vacatures samen²⁹. Die statistische analyse wordt aangevuld met de ervaring van de consultants van de overheidsdiensten voor arbeidsbemiddeling en met de inbreng van de sectorale organisaties, waarvan gebruik kan worden gemaakt om de lijsten van knelpuntfuncties te vervolledigen. Het is immers mogelijk dat bepaalde functies aan de statistische analyse zijn ontsnapt, en omgekeerd kan een werkaanbieding voor een bepaald beroep beantwoorden aan de statistische criteria terwijl deze over het algemeen toch niet moeilijk in te vullen is. Er zij op gewezen dat de arbeidscircuits (gewoon circuit, uitzendarbeid, werkgelegenheidsmaatregelen) die worden gehanteerd voor het opstellen van de lijsten, verschillen van gewest tot gewest.

De vacatures voor knelpuntfuncties worden meestal ingevuld, hoewel dit meer tijd vergt. Anderzijds is het niet omdat een beroep een knelpuntberoep is dat alle vacatures voor een dergelijk beroep problemen stellen. Het omgekeerde is eveneens waar: ook bij de andere beroepen treft men moeilijk of niet in te vullen banen aan (VDAB, 2007).

De lengte van de lijst met knelpuntfuncties, evenals het aantal betrokken vacatures, verschilt van het ene gewest tot het andere. Bovenop de verschillen in methodologie (bv. representativiteitsdrempel, opgenomen arbeidscircuits) komt nog de indeling van de beroepen, die eveneens verschilt van gewest tot gewest, evenals het toegepaste detailniveau (zo wordt het beroep van lasser in het Waals Gewest als een knelpuntfunctie beschouwd, terwijl in

²⁹ Voor de FOREM wordt gebruik gemaakt van het gemiddelde.

Vlaanderen een onderscheid wordt gemaakt tussen vier categorieën van lassers, die telkens als knelpuntfunctie gelden).

Om redenen van vereenvoudiging en vergelijkbaarheid werden, om de knelpuntberoepen in België te bundelen³⁰, de 11 grote door Actiris (Actiris, 2007) gedefinieerde beroeps categorieën gehanteerd, evenals 2 aanvullende categorieën die men niet aantreft in Brussel (schoonmaakpersoneel en land- en tuinbouwers). Het is in Vlaanderen dat het aantal knelpuntfuncties en de overeenkomstige vacatures, hetzij ongeveer 141.000, het hoogst zijn. In 2007 hadden de belangrijkste beroeps categorieën betrekking op technische beroepen (ongeveer 25.000 vacatures, voornamelijk voor technici in de natuur- en toegepaste wetenschappen³¹), gevolgd door het schoonmaakpersoneel (nagenoeg 21.000 aanbiedingen) en de administratieve functies (17.000 vacatures). In 2007 is het aantal knelpuntvacatures in Vlaanderen met nagenoeg 40 pct. toegenomen. Die stijging betrof alle betrokken beroeps categorieën, met uitzondering van de land- en tuinbouwers waarvoor het aantal vacatures afnam. Nieuwe beroepen werden aan de lijst toegevoegd (bijvoorbeeld opticiens, veehouder, begrafenismedewerker). Wallonië telde 35.502 vacatures die overeenstemden met knelpuntfuncties. De categorieën van beroepen in de bouwnijverheid en van technische beroepen zijn de belangrijkste, met in totaal 19.000 door de FOREM ontvangen aanbiedingen. In de bouwnijverheid wordt vooral gezocht naar metsers; in de categorie technische beroepen gaat het vooral om automonteurs en onderhoudstechnici. In Brussel waren er ongeveer 4.000 aanbiedingen voor knelpuntfuncties. De aanbiedingen die verband houden met administratieve functies en voor informatici zijn het talrijkst. Door het statuut van grootstad en (gewestelijke, federale en Europese) hoofdstad, wordt de werkgelegenheidsstructuur in Brussel gedomineerd door de diensten. Hoewel de FOREM geen aanbiedingen registreert met betrekking tot leerkrachten en Brussel er relatief weinig heeft, worden deze in een Besluit van de Regering van de Franse Gemeenschap (2 maart 2007), dat de lijst vastlegt van functies waarvoor tekorten bestaan voor het schooljaar 2007-2008, als knelpuntfuncties beschouwd. Die functies hebben betrekking op zowel het basisonderwijs als het secundair onderwijs, en op zowel de algemene als de technische vakken.

³⁰ Het dient benadrukt dat de toepassing van de grote beroeps categorieën niet betekent dat het precies dezelfde beroepen zijn die in alle gewesten worden gebruikt.

³¹ Bv. verwarmings- of koeltechnicus, technicus elektronica, laboratoriumtechnicus, enz.

Tabel 6 Knelpuntfuncties naar beroepscategorie in 2007

(aantal ontvangen vacatures)

	Brussel	Vlaanderen	Wallonië
Totaal	4.341	141.471	35.502
waarvan:			
Kader- en communicatiefuncties (bv. ingenieur, jurist, vertaler, verkoopdirecteur)	547	11.529	2.195
Onderwijzend personeel ¹	74	-	-
Beroepen in de medische, sociale en zorgverlenende sector (bv. verplegers, opvoeders)	215	7.116	1.637
Administratieve functies (bv. secretaris, bediende verzekeringen, boekhouder)	1.198	17.010	-
Commerciële functies (bv. handelsvertegenwoordiger, televerkoper)	498	13.528	2.546
Informatici	925	8.360	2.745
Technische beroepen (bv. architectuurtekenaar, technicus elektronica, elektricien, mecanicien-hersteller van motorvoertuigen)	411	24.678	9.247
Beroepen in de bouwnijverheid (bv. loodgieter, metselaar, plafonneur)	90	11.909	9.668
Beroepen in transport en logistiek (bv. chauffeur, magazijnverantwoordelijke)	74	10.843	-
Beroepen in horeca en toerisme	257	5.562	2.072
Ambachtelijke beroepen (bv. beenhouwer, bakker, kapper)	17	2.116	728
Schoonmaakpersoneel	-	20.654	3.681
Land- en tuinbouwers en tuiniers (bv. fruitoogst, onderhoud van tuinen)	-	3.273	-
Overige (bv. opticiens, arbeidsconsulenten)	35	4.893	983

Bronnen: Actiris, FOREM, VDAB.

¹ Voor Brussel hebben de werkaanbiedingen uitsluitend betrekking op leraren Nederlands. Een Besluit van de Regering van de Franse Gemeenschap bepaalt de lijst van functies waarvoor een tekort bestaat voor het schooljaar 2007-2008.

Verscheidene knelpuntfuncties hebben een structureel karakter en duiken nagenoeg elk jaar opnieuw op. Die trend zou moeten aanhouden, aangezien de vergrijzing van de bevolking aanvullende aanwervingsproblemen met zich mee brengt, in het bijzonder in de bedrijfstakken waar de verhouding jongeren/ouderen relatief laag is. In 2007 waren de helft van de ontvangen werkaanbiedingen in Vlaanderen knelpuntfuncties, terwijl dat in Wallonië en Brussel respectievelijk een derde en een kwart was³².

³² De groep van opgenomen vacatures verschilt van gewest tot gewest.

Het gaat om knelpunctfuncties omdat er voor die beroepen een mismatch bestaat tussen vraag en aanbod. Zoals we verder zullen zien, kan die niet-overeenstemming toe te schrijven zijn aan kwantitatieve tekorten aan kandidaten (onvoldoende werkzoekenden ingeschreven om het beroep uit te oefenen), maar ook aan kwalitatieve tekorten die te maken hebben met de competenties van de kandidaten, of aan de specifieke arbeidsomstandigheden van die beroepen, die heel wat kandidaten afschrikken.

2.2.4. Profiel van de openstaande betrekkingen

2.2.4.1. *Studieniveau*

Wat het door de werkgevers gevraagde studieniveau betreft, komen in de drie gewesten dezelfde grote tendensen terug. Wanneer uitdrukkelijk een diploma vereist is, gaat het vooral om gediplomeerden van het hoger onderwijs, in het bijzonder om personen die een hogere opleiding van het korte type (professionele bachelor) hebben gevolgd. In Brussel en Vlaanderen is voor één baan op vier een opleiding van dit niveau vereist, tegen voor één baan op vijf in Wallonië. Vervolgens is het secundair onderwijs van de derde graad het meest gevraagd. In Vlaanderen is de vraag naar de technische of beroepsrichting van de derde graad groter dan die naar de algemene richting, terwijl dit in Wallonië net omgekeerd is. De categorie "overige studies"/"geen diploma vereist" omvat vooral vacatures waarvoor het studieniveau niet is gespecificeerd³³. Het is in deze categorie dat men de meeste vacante betrekkingen aantreft in Vlaanderen en Wallonië (respectievelijk 42 pct. en 50 pct.). Dit kan mogelijk betekenen dat de werkgevers voor een bepaald type van banen meer belang hechten aan ervaring en/of technische kennis, veeleer dan aan het studieniveau van de kandidaten. Het is ook mogelijk dat het vereiste opleidingsniveau impliciet vervat is in de vacature (voor een functie van ingenieur is bijvoorbeeld een diploma hoger onderwijs vereist). In Brussel en Vlaanderen kan de categorie "overige studies" bijgevolg banen omvatten voor zowel laag- als hooggeschoolden. In Wallonië is het percentage vacatures dat in deze categorie is ingedeeld groter dan in de andere gewesten, ongetwijfeld deels om dezelfde redenen, maar ook omdat de vraag naar het studieniveau niet automatisch wordt gesteld om geen beperkingen op te leggen aan de kandidaturen.

³³ In het geval van Brussel hebben we tevens het basisonderwijs en het secundair onderwijs van de eerste graad in deze categorie ondergebracht.

Tabel 7 Opsplitsing van de ontvangen vacatures naar studieniveau in 2007

(procenten van het totaal)

	Actiris	FOREM	VDAB
Algemeen secundair onderwijs - 2de graad	4,1	2,7	1,2
Technisch secundair onderwijs en kunstonderwijs - 2de graad	1,4	0,9	0,7
Secundair beroepsonderwijs - 2de graad	1,5	0,8	1,3
Totaal secundair onderwijs 2de graad	6,9	4,4	3,2
Algemeen secundair onderwijs - 3de graad	11,2	10,8	9,4
Technisch secundair onderwijs en kunstonderwijs - 3de graad	6,6	4,9	6,3
Secundair beroepsonderwijs - 3de graad en 4de graad	4,9	2,5	6,3
Totaal secundair onderwijs 3de graad	22,7	18,2	22,0
Leercontract	0,6	0,3	-
Professionele bachelor	26,4	20,9	23,8
Master	11,9	6,6	8,9
Totaal hoger onderwijs	38,3	27,5	32,7
Overige studies /Geen diploma vereist	31,6	49,5	42,1
Totaal	100,0	100,0	100,0

Bronnen: Actiris, FOREM, VDAB.

Een vergelijking van het vereiste studieniveau tussen de knelpuntfuncties en de overige openstaande betrekkingen, opnieuw op basis van het aantal ontvangen vacatures³⁴, wijst niet op een aanmerkelijk verschil in Brussel: wanneer een opleidingsniveau vereist is, staat het niet-universitair hoger onderwijs bovenaan, zowel voor de knelpunt- als voor de overige functies. In Vlaanderen, daarentegen, is voor de knelpuntfuncties vaker het technisch en beroepsonderwijs van de derde graad vereist dan voor de overige functies, waarvoor het niet-universitair hoger onderwijs het vaakst wordt gevraagd. In Vlaanderen is het aandeel van de vacatures voor knelpuntfuncties die geen diploma vereisen, gestaag toegenomen tussen 1998 en 2006: volgens de VDAB kan die ontwikkeling deels worden verklaard door de toegenomen vraag naar schoonmaakpersoneel.

In België is meer dan de helft van de niet-werkende werkzoekenden middengeschoold. Gezien het grote aantal openstaande betrekkingen waarvoor geen precies diploma vereist is, kan men zich vragen stellen omtrent de redenen van de mismatches tussen de vraag naar en het aanbod van arbeid, en omtrent de oplossing van dit probleem. De afwezigheid van vereisten inzake studieniveau kan evenwel verwachtingen verhullen in verband met beroepservaring of specifieke kennis.

³⁴ Deze vergelijking is enkel mogelijk voor 2006 en voor een verschillende groep van vacatures: beperkter voor de VDAB en ruimer voor Actiris.

2.2.4.2. *Ervaring*

In Vlaanderen is voor de ontvangen vacatures meestal ook geen specifieke ervaring vereist. In het geval van de knelpuntfuncties wordt evenwel in nagenoeg de helft van de gevallen een minimum aan ervaring gevraagd, wat meer is dan voor de overige functies. Voor bepaalde beroepen is geen lange praktijkervaring vereist, zoals voor verplegers - maar in dit geval is wel een erkend diploma vereist -, de arbeiders in de tuinbouw, de buschauffeurs, enz. Deze relatieve flexibiliteit in de eisen van de werkgevers is misschien gedeeltelijk te verklaren door de aanwervingsproblemen waarmee ze kampen. De opsplitsing van de vacatures naar ervaringsniveau is vergelijkbaar voor de FOREM: voor de meeste vacatures is geen ervaring vereist. Deze versoepeling van de vereisten wordt voor bepaalde commerciële beroepen en voor beroepen in de bouw bevestigd door de enquête van de FOREM naar de knelpuntfuncties (FOREM, 2007), wanneer aan de werkgevers werd gevraagd of ze hun aanvankelijk gevraagde profiel dienden aan te passen. Anderzijds vermijden de adviseurs het om te vragen of ervaring vereist is, om de vacature niet te veel te beperken. De vereiste ervaringsduur is niet altijd uitgedrukt in cijfers, maar kan op kwalitatieve wijze zijn weergegeven, zoals vaak het geval is voor de door Actiris ontvangen aanbiedingen.

Tabel 8 Opsplitsing van de door de FOREM en de VDAB ontvangen vacatures naar vereist ervaringsniveau

(procenten van het totaal)

	FOREM (2007) ¹			VDAB (2006) ²		
	Knelpunt- functies	Overige	Totaal	Knelpunt- functies	Overige	Totaal
Geen ervaring	60,9	72,1	68,3	55,9	69,5	62,3
Tot 2 jaar ervaring	24,0	20,4	21,6	31,1	22,1	26,8
Minimum 2 jaar ervaring	15,1	7,5	10,1	13,0	8,5	10,9
Totaal	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0

Bron: VDAB.

¹ Alle werkaanbiedingen, inclusief uitzendarbeid.

² Normaal economisch circuit zonder uitzendarbeid.

2.2.4.3. *Talenkennis*

In Brussel hebben de vereisten betrekking op de twee landstalen, maar ook op andere Europese talen, waaronder voornamelijk het Engels. Voor een groot aantal knelpuntfuncties vormt de taalvereiste een belemmering voor het invullen van de vacatures (Actiris, 2007). Tweektaligheid (Nederlands-Frans) of meertaligheid wordt vaker geëist in het geval van knelpuntfuncties (vereist voor nagenoeg twee derde van de vacatures) dan voor de overige vacatures (38 pct. van de vacatures). De taalvereisten gelden vaker in domeinen zoals administratie, handel, verkoop, financiën of management. Toch heeft al bij al meer dan de helft van de vacatures betrekking op banen waarvoor geen taalvereiste geldt (hetgeen evenwel ook kan betekenen dat deze

informatie niet werd "gecodeerd"), of waarvoor de kennis van uitsluitend het Frans of het Nederlands volstaat. Aangezien een groot deel van de werkzoekenden in Brussel van buitenlandse oorsprong is, kan de kennis van het Frans (of het Nederlands) in sommige gevallen toch nog problemen stellen. In Wallonië wordt in nagenoeg 80 pct. van de gevallen uitsluitend de kennis van het Frans gevraagd. Tweektaligheid Frans-Nederlands wordt zelden geëist (3,5 pct.), terwijl voor 13,6 pct. van de vacatures de kennis van andere talen vereist is (meertaligheid of andere vormen van tweektaligheid). In Vlaanderen volstaat de kennis van het Nederlands in meer dan 70 pct. van de gevallen. De tweektaligheid Nederlands-Frans wordt er uiteraard minder vaak gevraagd dan in Brussel, maar heeft toch nog betrekking op bijna 12 pct. van de vacatures. Daarentegen is de tweektaligheid Nederlands-Engels en de meertaligheid van toepassing op 15 pct. van de vacatures; dit is nauwelijks lager dan in Brussel.

Tabel 9 Opsplitsing van de ontvangen vacatures naar taalvereisten in 2007

(procenten van het totaal)

	Actiris ¹			FOREM ¹			VDAB ²		
	Knelpunt-functies	Overige	Totaal	Knelpunt-functies	Overige	Totaal	Knelpunt-functies	Overige	Totaal
Geen vereiste ³	3,6	9,3	7,9	-	-	-	18,3	20,9	19,6
Frans	26,3	47,1	41,8	81,0	78,0	79,0	0,6	0,9	0,7
Nederlands	6,2	6,0	6,0	2,7	4,7	4,0	56,6	48,4	52,6
Tweektalig FR-NL of NL-FR	35,2	27,0	29,1	2,8	3,9	3,5	10,9	12,7	11,8
Tweektalig NL-EN of EN-NL	n.b.	n.b.	n.b.	0,4	0,7	0,6	2,8	2,4	2,6
Tweektalig FR-EN of EN-FR	n.b.	n.b.	n.b.	1,5	1,3	1,4	-	-	-
Andere (meertalig of andere talen)	28,6	10,6	15,1	11,8	11,5	11,6	10,7	14,8	12,7
Totaal	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0

Bronnen: Actiris, FOREM, VDAB.

¹ Alle werkaanbiedingen, inclusief uitzendarbeid.

² Normaal economisch circuit zonder uitzendarbeid.

³ Het kan om een vacature gaan waarvoor de taalvereiste niet gecodeerd werd.

Begin 2008 verklaarde in Brussel gemiddeld slechts 9,7 pct. van de werkzoekenden een hoog (mondeling) niveau van de tweede landstaal te hebben. Dit aandeel neemt toe met het studieniveau, en er bestaat een duidelijk onderscheid tussen de werkzoekenden naar gelang van het beroep waarvoor ze zijn ingeschreven. Voor sommige manuele beroepen zakt het aandeel van de "tweektaligen" onder de 6 pct. Ter vergelijking: 18 pct. van de bij de VDAB ingeschreven werkzoekenden verklaart het Frans goed te beheersen, en 11 pct. stelt een zeer goede kennis

van die taal te hebben. In Wallonië verklaart slechts 2,8 pct. van de niet-werkende werzoekenden een goede tot zeer goede kennis van het Nederlands te hebben.

2.3. VERKLARENDE FACTOREN VOOR DE GEBREKKIGE OVEREENSTEMMING TUSSEN DE VRAAG NAAR EN HET AANBOD VAN ARBEID

Het is van cruciaal belang dat de aanwervingsproblemen in kaart worden gebracht, aangezien de eventuele oplossingen voor die problemen afhangen van hun oorzaak. De structurele factoren die ten grondslag liggen aan de gebrekkige overeenstemming tussen de vraag naar en het aanbod van arbeid, kunnen in drie categorieën worden ingedeeld:

- de tekorten van kwantitatieve aard;
- de tekorten van kwalitatieve aard;
- de tekorten die te verklaren zijn door ongunstige arbeidsvoorwaarden.

De verklaring voor de belangrijkste aanwervingsproblemen kan verschillen van gewest tot gewest en zelfs voor eenzelfde beroep. Bovendien kan de aard van de aanwervingsmoeilijkheden voor een beroep van jaar tot jaar veranderen. Toch vloeit de structurele mismatch tussen de vraag naar en het aanbod van arbeid meestal voort uit een combinatie van verschillende factoren.

Aan de hand van grondige studies over bepaalde beroepen ("screenings") door de overheidsdiensten voor arbeidsbemiddeling kan met grotere nauwkeurigheid de aard van de aanwervingsproblemen worden achterhaald, onder meer door de zwakke punten van het arbeidsaanbod op te sporen dankzij een follow-up van de werkzoekenden. Die follow-up maakt het mogelijk hen te (her)oriënteren of hen voor te stellen opleidingen te volgen om hun competenties aan te passen aan de behoeften van de ondernemingen. De FOREM systematiseert dit soort analyses met JobFocus (programma tot vermindering van krapte aan arbeidskrachten)³⁵ en de VDAB heeft specifieke acties opgezet na een "screening" van het schoonmaakpersoneel, waarvoor in Vlaanderen een groot tekort aan arbeidskrachten bestaat.

Aan de hand van de door de VDAB uitgevoerde analyse van de knelpuntfuncties kan de verscheidenheid worden aangetoond van de factoren die de aanwerving voor bepaalde beroepen kunnen bemoeilijken. Voor elke grote beroeps categorie werd uitgegaan van de belangrijkste knelpuntfuncties in termen van ontvangen vacatures.

³⁵ Hieruit blijkt bijvoorbeeld dat frezers in meer dan een geval op twee zwak zijn in de voorbereiding van de fabricage en de besturing van machines, en dat keukenhulpen moeilijkheden hebben om desserts te bereiden en vis te fileren.

Tabel 10 Belang van de verklarende factoren in Vlaanderen in 2007¹

	Ontvangen vacatures ²	Kneipuntfactor								
		Kwantitatief	Kwalitatief	Loon	Ongezonde, gevaarlijke of zware arbeid	Ongunstige arbeidsomstandigheden	Voor-oordelen	Werktijden	Verplaatsing	Zelfstandig statuut
Totaal										
Ingenieurs	9.903	1	2		2			2		
Verpleegkundigen	3.817	1	1							
Administratieve bediende	10.460		2	1				1	1	1
Handelsvertegenwoordigers	7.201	2	1							
Informatici	8.360	1	2							
Technici in de natuur- en toegepaste wetenschappen	10.781	1	2							
Onderhoudstechnici en herstellers van machines en industriële installaties	2.230	1	2							
Elektriciens en elektromecaniciens	2.260	1	2							
Lassers	1.633	1	2							
Schrijnwerkers	2.456	1	2							
Chauffeurs van vrachtwagens	4.389	1	2	3				3		
Keukenpersoneel	2.059		1			2		2		
Kappers	784		1		2			2		
Schoonmaakpersoneel										
Professioneel schoonmaakpersoneel	20.654		1	2				2		
Particulier schoonmaakpersoneel			1	2				2		
Glazenwassers		1								
Personeel voor industriële schoonmaak			2		1					
Land- en tuinbouwarbeiders, tuiniers	3.273		1	1						
Tuiniers				1				1		
Land- en tuinbouwers			1	2						

Bron: VDAB.

¹ De belangrijkste factor wordt aangeduid met "1", de tweede belangrijkste met "2" enz. Aan een factor met een gelijk gewicht wordt hetzelfde cijfer toegekend.

² Normaal economisch circuit zonder uitzendarbeid.

2.3.1. Tekorten van kwantitatieve aard

Een kwantitatief tekort aan arbeidskrachten uit zich in een gebrek aan kandidaten voor een bepaald beroep. In Vlaanderen wordt deze factor voor de meeste knelpuntfuncties als eerste vermeld. Er kunnen verscheidene oorzaken worden onderscheiden voor de tekorten van kwantitatieve aard (Actiris, 2006): de geringere waardering van het technisch en beroepsonderwijs (gebrekkige afstemming van het onderwijs op de behoeften van de ondernemingen), het tekort aan arbeidskrachten uit bepaalde opleidingsrichtingen (bv. schrijnwerkers, apothekers), het negatieve beeld van sommige branches (bv. de horeca) of nog de toenemende specialisatie van bepaalde functies (bv. informatica). Tot slot is het ook mogelijk dat de deeltijdwerkers in een knelpuntbranche niet beschikbaar zijn voor een voltijdse baan (VDAB, 2007), zoals bijvoorbeeld bij de verplegers.

Verpleegkundige is in de drie gewesten een typisch beroep met een kwantitatief tekort. Daar bovenop komen nog de moeilijke arbeidsomstandigheden (misschien is het gebrek aan kandidaten precies hieraan toe te schrijven), die verderop worden beschreven. De vraag naar verplegend en verzorgend personeel zal de komende jaren nochtans nog toenemen, als gevolg van de vergrijzing van de bevolking, de hogere kwalitatieve eisen in de branche van de gezondheidszorg, de medisch-technologische vooruitgang en het succes van deeltijdwerk en van het tijdscrediet. Ook de ingenieurs vormen een structurele knelpuntfunctie, die voornamelijk wordt gekenmerkt door een kwantitatief tekort (Vlaanderen en Brussel). De aanwervingsproblemen worden nog vergroot door problemen van kwalitatieve aard.

De gewestelijke overheidsdiensten bezorgen aan de RVA een lijst van beroepen waarvoor kwantitatieve aanwervingsproblemen bestaan. De RVA bepaalt op basis van die lijst de studies die recht geven op een vrijstelling voor studiehervatting: werkzoekenden die studies aanvatten die voorbereiden op een knelpuntberoep, kunnen worden vrijgesteld van een aantal verplichtingen terwijl ze toch werkloosheidsuitkeringen blijven ontvangen. De lijst van kwantitatieve problemen wordt samengesteld door het totale volume van vacatures voor een beroep te vergelijken met het totale aantal niet-werkende werkzoekenden die voor dat beroep zijn ingeschreven. De FOREM gaat ervan uit dat het beroep een probleem van kwantitatieve aard stelt als de verhouding niet-werkende werkzoekende per vacature kleiner is dan 1,5.

In Wallonië hebben deze beroepen met kwantitatieve problemen betrekking op verscheidene beroepscategorieën zoals de beroepen in de bouwnijverheid (bv. metsers, dakwerker, stellingbouwer), technische beroepen (gaande van verwarmingstechnicus tot industrieel tekenaar), maar ook informatici en verplegers. Een aantal van die beroepen vindt men ook terug op de Brusselse lijst, maar Actiris vermeldt ook andere beroepen die men aanleert in het hoger onderwijs, zoals vertaler, architect, burgerlijk en industrieel ingenieur. De door de VDAB gedefinieerde beroepen met een kwantitatief tekort omvatten vooral technische beroepen,

maar ook, zoals in de twee andere gewesten, informatici en verplegers, evenals verschillende categorieën van ingenieurs.

2.3.2. Tekorten van kwalitatieve aard

Het kwalitatieve tekort aan arbeidskrachten is gekoppeld aan het gebrek aan beroepskwalificaties van de kandidaten. Ze voldoen niet aan de gestelde eisen inzake ervaring, specifieke kennis (bijvoorbeeld technische kennis of kennis van bepaalde machines³⁶), talenkennis, attitude of persoonlijkheidskenmerken (commerciële vaardigheden, zin voor zelfstandigheid, communicatieve ingesteldheid, enz.). In Brussel hadden nagenoeg alle geregistreerde knelpuntfuncties te kampen met kwalitatieve problemen. Het gebeurt evenwel zelden dat een beroep uitsluitend wordt geconfronteerd met belemmeringen van deze aard. Zeer vaak gaan kwalitatieve belemmeringen samen met belemmeringen van kwantitatieve aard.

In Brussel beschikken de kandidaten voor verscheidene administratieve functies niet over de vereiste kwalificaties (bedienden voor financiële en verzekeringstransacties, bedienden van juridische diensten, secretarissen, boekhouders, enz.). De kandidaten beschikken niet altijd over de vereiste ervaring, en in de meeste gevallen wordt ook nog een goede kennis van de twee landstalen gevraagd. In veel technische beroepen en beroepen in de bouwnijverheid die als knelpuntfuncties worden beschouwd, worden de ontoereikendheid van het opleidingsniveau en van de technische kennis, evenals het gebrek aan ervaring, door de consulenten van de VDAB en door de sectorale organisaties als de tweede grootste belemmering voor aanwerving aangeduid (na de kwantitatieve tekorten). In Brussel en Wallonië worden de kwantitatieve tekorten voor een aantal technische beroepen nog vergroot door de kwalitatieve tekorten.

Bijna de helft van de werkzoekenden in Brussel en Wallonië is al langer dan 2 jaar werkloos (in Vlaanderen is dit een derde). De potentiële werkgevers zijn mogelijk van mening dat de langdurige werklozen een deel van hun kwalificaties voor het uitvoeren van een beroep hebben verloren omdat ze al lange tijd geen voeling meer hebben met de arbeidsmarkt. Voor een aantal technische beroepen kan de kennis immers snel verouderen. Die situatie kan onder meer toe te schrijven zijn aan de technologische vooruitgang, of aan de vooruitgang op het gebied van hygiënische en veiligheidsnormen.

³⁶ Bv. bedieners van drukmachines, lassers, (technische) tekenaars.

2.3.3. Ongunstige arbeidsomstandigheden

Tot slot kunnen ook ongunstige arbeidsomstandigheden de uitoefening van bepaalde beroepen ontmoedigen. Die omstandigheden kunnen betrekking hebben op:

- de atypische werktijden, te weten zondags- en/of nachtwerk (bv. verplegers, chauffeurs);
- de weinig aantrekkelijke lonen (bv. in de horeca);
- de moeilijke arbeidsomstandigheden die uiteenlopende vormen kunnen aannemen (stressverhogende, gevaarlijke, fysieke arbeid, enz.);
- de afstand tussen woonplaats en werkplek (de verplaatsingen tussen de woonplaats en het bouwterrein lijken een belangrijke belemmering te vormen voor de werkgelegenheid in de bouwnijverheid (Actiris, 2006)) of de verplaatsingen die intrinsiek zijn aan de functie (bv. commerciële functies);
- het statuut van zelfstandige (bv. handelsvertegenwoordigers).

2.4. ROL VAN DE VERSCHILLENDE ACTOREN OP DE ARBEIDSMARKT

2.4.1. De diensten voor arbeidsbemiddeling

Op het gebied van begeleiding en arbeidsbemiddeling opereren op de Belgische arbeidsmarkt verschillende overheids- en particuliere actoren. In de particuliere sector beheren onder meer de uitzendkantoren een aanzienlijk deel van de vacatures, vooral voor tijdelijke opdrachten. Die kunnen uiteindelijk leiden tot een baan voor onbepaalde duur. De overheidsdiensten voor arbeidsbemiddeling, van hun kant, spelen een cruciale rol bij het bevorderen van de overeenstemming tussen de vraag naar en het aanbod van arbeid: het begeleiden, opleiden en activeren van de werkzoekenden behoort tot hun opdrachten.

Het matchen van de vraag naar en het aanbod van arbeid is een van de hoofdtaken van de regionale arbeidsbemiddelingsdiensten. Het is daartoe van essentieel belang een zo volledig mogelijk beeld te verwerven van zowel vraag als aanbod. Die diensten kunnen deze informatie vervolgens zelf gebruiken om vacatures en werkzoekenden aan elkaar te linken; de informatie kan echter ook ruim worden verspreid waardoor werkgevers zelf op zoek kunnen naar geschikte potentiële arbeidskrachten, enerzijds, en werkzoekenden zelf interessante vacatures kunnen vinden, anderzijds. Zodoende nemen deze diensten een centrale en, voor een vlotte werking van de arbeidsmarkt, cruciale plaats in.

De vraag naar arbeid is niet alleen bekend via de vacatures die rechtstreeks door de overheidsdiensten voor arbeidsbemiddeling worden ontvangen en beheerd, maar ook via andere gegevensbanken en, sinds 2006, via de automatische uitwisseling van vacatures tussen de gewesten. Hierbij verbindt de VDAB er zich toe om jaarlijks een aantal Brusselse of Waalse

werkzoekenden te vinden voor vacatures in Vlaanderen, terwijl Actiris en de FOREM werklozen voorbereiden op een baan in Vlaanderen, onder meer door middel van cursussen Nederlands.

De VDAB in Vlaanderen, de FOREM in Wallonië en het "Arbeitsamt" in de Duitstalige Gemeenschap zijn, behalve voor arbeidsbemiddeling, ook bevoegd voor opleiding; in Brussel zijn hiervoor Bruxelles Formation en de VDAB (voor respectievelijk de Frans- en de Nederlandstalige Brusselaars) bevoegd. Door middel van opleidingen worden werkzoekenden, en ook werknemers, beter afgestemd op de bestaande (moeilijk invulbare) vraag naar arbeid. De opleidingen, die worden verstrekt in eigen opleidingscentra of bij andere instellingen, kunnen gericht zijn op het direct verhelpen van kwantitatieve problemen (opleidingen voor specifieke beroepen); andere beogen de kwaliteit van de werkzoekenden te verhogen (b.v. taal- en informaticacursussen).

De openbare werkgelegenheidsdiensten staan in voor de praktische uitvoering van het in juli 2004 gestarte programma tot activering van het zoekgedrag naar werk, dat sinds juli 2006 geldt voor alle uitkeringsgerechtigde volledig werklozen van minder dan 50 jaar, met uitzondering van arbeidsongeschikten.

2.4.2. De overheid

Ook de overheid kan bijdragen tot het vermijden en wegwerken van mismatches op de arbeidsmarkt. Wanneer het arbeidsaanbod groter wordt, neemt immers de kans toe dat er voor een bepaalde beschikbare arbeidsplaats een geschikte kandidaat kan worden gevonden. Maatregelen om het arbeidsaanbod te verruimen, dienen vooreerst het aantal uittredingen uit de arbeidsmarkt te verminderen, bv. van vrouwen (omdat de combinatie werk-gezin onmogelijk is) en van ouderen (via allerlei vervroegde-uittredingssystemen). Tevens kunnen ze de mobilisatie beogen van inactieve personen op arbeidsleeftijd, die in België een omvangrijke groep vormen. Het komt erop aan de werkloosheidsvallen te bestrijden, door erop toe te zien dat werken voor de werkzoekenden, evenals voor de inactieve personen, systematisch de meest aantrekkelijke optie is. Ten slotte kan er een beleid worden gevoerd waarbij, voor specifieke moeilijk invulbare vacatures, buitenlandse arbeidskrachten worden toegelaten (cf. infra).

In het vlak van de basisopleiding kan de bevoegde overheid acties ondernemen om iets te doen aan de achteruitgang van bepaalde studierichtingen en/of aan de mismatch tussen het onderwijs en de behoeften van de ondernemingen.

2.4.3. Ondernemingen

Ook de ondernemingen kunnen ertoe bijdragen mismatches te vermijden door het voeren van een aangepast human-resourcesbeleid. Zo kunnen zij trachten vrijkomende arbeidsplaatsen in te vullen door middel van interne mobiliteit, zonder zich noodzakelijkerwijs volledig te baseren op behaalde diploma's (zij beschikken immers in principe over veel informatie over de kennis, de vaardigheden en de ervaring van hun personeel). Tevens is opleiding voor hun werknemers in

dit verband, bovenop de bijdrage ervan tot het bewaren van hun arbeidsinzetbaarheid, van essentieel belang. De ondernemingen uit de Belgische particuliere sector dienen bij hun opleidingsbeleid in principe rekening te houden met de kwantitatieve doelstellingen waarover de sociale partners op interprofessioneel niveau een akkoord hebben bereikt, zowel vanuit financieel oogpunt als inzake de participatiegraad van de werknemers. Op basis van de informatie afkomstig van de sociale balansen en van de CVTS-enquêtes, blijven de inspanningen van de ondernemingen ontoereikend, zowel wat de aan opleiding bestede uitgaven betreft als inzake de participatiegraad van de werknemers.

Samenvatting

Op basis van de beschikbare statistieken met betrekking tot het aantal niet-ingevulde vacatures kan de omvang van de tekorten aan arbeidskrachten niet accuraat worden geraamd. Het geregistreerde aantal "gewone" werkaanbiedingen weerspiegelt, behalve de situatie op de lokale markt, verschillen tussen de overheidsdiensten voor arbeidsbemiddeling inzake marktaandeel en inzake het beheer van de werkaanbiedingen en inzake het communicatiebeleid. Het is bovendien niet eenvoudig de drie regionale bronnen te vergelijken of te aggregeren, aangezien iedere dienst zijn eigen methodologie gebruikt. Door de toevoeging van de verschillende kanalen waarlangs de werkaanbiedingen in Vlaanderen worden ontvangen (inclusief de door de VDAB overgenomen databanken), beliep het aantal ontvangen aanbiedingen er in 2007 meer dan 1 miljoen - in aanzienlijke mate beïnvloed door dubbeltellingen -, terwijl het totale aantal ontvangen aanbiedingen van Actiris of FOREM ongeveer 100.000 bedroeg.

Knelpuntberoepen zijn banen die moeilijker in te vullen zijn dan het gemiddelde. De lijst van knelpuntberoepen verschilt van de ene regio tot de andere, net als het aantal daarmee overeenstemmende werkaanbiedingen. Behalve methodologische verschillen zijn er van de ene regio tot de andere ook verschillen in de classificatie van de beroepen. Verschillende knelpuntberoepen zijn structureel van aard en verschijnen elk jaar of bijna elk jaar opnieuw in de lijst. Vlaanderen telt het grootste aantal knelpuntberoepen en werkaanbiedingen voor deze beroepen.

De kenmerken van de werkaanbiedingen laten niet toe de reële vraag naar arbeid precies te beoordelen, maar uit de beschikbare statistieken blijkt dat er een aanzienlijke marge blijft om het aanbod van en de vraag naar arbeid op elkaar af te stemmen. Voor een groot deel, of zelfs de meerderheid van de werkaanbiedingen, is immers geen specifiek diploma, noch ervaring vereist. Dat kan te maken hebben met de aard van de werkaanbiedingen, het impliciete karakter van het vereiste diploma of de nodige ervaring, of ook het beleid van de overheidsdienst voor arbeidsbemiddeling (de vraag met betrekking tot het scholingsniveau wordt niet onmiddellijk gesteld om kandidaturen niet te ontmoedigen). Bepaalde gegevens over de werkaanbiedingen worden dus niet altijd gekwantificeerd door

de overheidsdiensten voor arbeidsbemiddeling. Met betrekking tot de taalkennis verschilt de situatie van het ene gewest tot het andere, maar in Vlaanderen en Wallonië volstaat de kennis van het Nederlands of het Frans voor de zeer grote meerderheid van de werkaanbiedingen. Voor een groot aantal knelpuntberoepen in Brussel, daarentegen, vormt de taalvereiste een obstakel om de vacatures ingevuld te krijgen.

De structurele factoren die ten grondslag liggen aan de mismatches tussen het aanbod en de vraag op de arbeidsmarkt kunnen in drie categorieën worden ingedeeld en komen meestal gecombineerd voor: kwantitatieve tekorten (gebrek aan kandidaten voor een bepaald beroep), kwalitatieve tekorten (verband houdend met het gebrek aan competenties van de kandidaten) en tekorten die kunnen worden verklaard door ongunstige werkomstandigheden (werkrooster, loon, zwaar werk, verplaatsingen, statuut).

De overheidsdiensten voor arbeidsbemiddeling spelen een cruciale rol om het aanbod van en de vraag naar arbeid beter op elkaar af te stemmen: begeleiding, opleiding en activering van de werkzoekenden behoren tot hun opdrachten. De overheid kan eveneens bijdragen tot de beperking van de mismatches op de arbeidsmarkt door maatregelen te nemen die gericht zijn op een verruiming van het arbeidsaanbod, door het aantal uittredingen (bijvoorbeeld van vrouwen en ouderen) te verminderen en inactieven te mobiliseren. De ondernemingen, van hun kant, kunnen trachten hun vacatures in te vullen via interne mobiliteit. Personeelsopleiding is in dat opzicht essentieel en draagt bij tot het behoud van de inzetbaarheid van de werknemers.

3. ECONOMISCHE MIGRATIE

3.1. DE INBRENG VAN BUITENLANDSE ARBEIDSKRACHTEN OP KORTE TERMIJN

Een beroep doen op buitenlandse arbeidskrachten is een manier om het probleem van de mismatches tussen de vraag naar en het aanbod van arbeid te verhelpen. De voorwaarden om toegang te krijgen tot de Belgische arbeidsmarkt hangen onder meer af van de nationaliteit van de persoon en van de uit te oefenen activiteit. Om op het Belgisch grondgebied als loontrekkende te kunnen werken bij een Belgische of buitenlandse werkgever, moet iemand die niet de Belgische nationaliteit heeft een arbeidskaart verkrijgen, behalve als het gaat om een onderdaan van de Europese Economische Ruimte. De arbeidskaarten worden afgeleverd door de drie gewesten van het land en door de Duitstalige Gemeenschap. De arbeidskaart van het type A is geldig voor onbepaalde duur en voor om het even welke werkgever, sector of eender welk beroep. Ze wordt uitgereikt aan werknemers die reeds verscheidene jaren in België verblijven of werken met een arbeidskaart van het type B. Deze laatste is maximaal een jaar geldig, kan worden verlengd, en wordt toegekend voor een arbeidsovereenkomst met een werkgever die vooraf een arbeidsvergunning heeft gekregen. Deze wordt enkel toegekend als wordt aangetoond dat er geen Belgische of EU-kandidaten beschikbaar zijn. Naast de arbeidskaarten A en B bestaat er ook een type C, ingevoerd in 2003 en afgeleverd aan buitenlanders die legaal en tijdelijk in België verblijven om andere redenen dan arbeid (bijvoorbeeld kandidaatvluchtelingen van wie de aanvraag ontvankelijk is verklaard of studenten).

In het kader van de gezinshereniging wordt voor de toekenning van de arbeidsvergunning geen rekening gehouden met de situatie op de arbeidsmarkt wanneer het gaat om de echtgeno(o)t(e) en kinderen van een buitenlandse ingezetene die zelf over een arbeidskaart beschikt of die daarvan is vrijgesteld.

Tabel 11 Aantal uitgereikte arbeidskaarten in de gewesten in 2007¹

	Arbeidskaart A	Arbeidskaart B	Arbeidskaart C	Totaal
Brussel	53	5.371	8.135	13.559
Vlaanderen	17	31.400	12.513	43.930
Wallonië	24	2.344	5.320	7.688
Totaal	94	39.119	25.968	65.181

Bronnen: Ministerie van het Brussels Hoofdstedelijk Gewest, Ministerie van het Vlaamse Gewest, Ministère de la Région wallonne, FOD WASO.

¹ Met uitzondering van de Duitstalige Gemeenschap.

Voor onderdanen van de nieuwe EU-lidstaten (NLS) gelden tijdelijke beperkingen met betrekking tot loontrekkende arbeid. Bij de toetreding van de tien nieuwe lidstaten in mei 2004 besloot de Belgische overheid immers, net als die van de meeste andere landen van de EU15, gebruik te maken van de door de Europese regelgeving geboden mogelijkheid om tijdelijk maatregelen te

handhaven die een rechtstreekse toegang tot een baan als loontrekkende beperken voor de ingezetenen van die nieuwe lidstaten (met uitzondering van Malta en Cyprus), teneinde een verstoring van de arbeidsmarkt als gevolg van een toevloed aan goedkope arbeidskrachten te vermijden³⁷. De ingezetenen van deze nieuwe lidstaten moeten nog beschikken over een arbeidskaart om een verblijfsvergunning te krijgen waarmee ze een bezoldigde economische activiteit op Belgisch grondgebied kunnen uitoefenen. Deze maatregelen werden verlengd in 2006. Ze mogen evenwel niet langer dan 7 jaar van kracht blijven (2+3+2 jaar). Tijdens de twee laatste jaren van de overgangperiode zullen de maatregelen alleen nog kunnen worden toegepast als de arbeidsmarkt ernstig verstoord dreigt te worden. Nieuwe lidstaten waarvan de inwoners geconfronteerd worden met beperkingen in een lidstaat kunnen zelf equivalente beperkingen opleggen aan de werknemers van die lidstaat. Het vrije verkeer van werknemers in alle lidstaten zal hoe dan ook van kracht zijn aan het einde van de periode van zeven jaar die afloopt op 30 april 2011 voor de landen van de "eerste" toetredingsgolf en niet eerder dan 2014 voor Bulgarije en Roemenië, die in 2007 tot de EU zijn toegetreden.

Tabel 12 Arbeidskaarten van het type B uitgereikt van 2004 tot 2007

	2004	2005	2006	2007
Totaal nieuwe lidstaten	2.448	4.370	12.400	29.537
waarvan:				
Polen	1.418	3.117	10.378	22.075
Bulgarije	191	212	225	2.024
Roemenië	364	482	681	3.843
waarvan voor:				
Brussels Hoofdstedelijk Gewest	424	655	1.146	2.245
Vlaams Gewest	1.745	3.398	10.758	26.368
Waals Gewest	219	275	439	924
Duitstalige Gemeenschap	60	42	57	n.b.
Alle buitenlanders	9.104	11.854	20.627	39.115
waarvan voor:				
Brussels Hoofdstedelijk Gewest	2.455	2.894	3.701	5.371
Vlaams Gewest	5.269	7.546	15.271	31.400
Waals Gewest	1.215	1.302	1.572	2.344
Duitstalige Gemeenschap	165	112	83	n.b.

Bronnen: Ministerie van het Brussels Hoofdstedelijk Gewest, Ministerie van de Vlaamse Gemeenschap, Ministère de la Région wallonne, FOD WASO.

Op 1 mei 2006 begon de tweede fase van de overgangperiode. Beslist werd de toegangsbepalingen te handhaven, maar tegelijk de procedure voor het verkrijgen van een arbeidskaart te versoepelen voor een aantal beroepen die worden gekenmerkt door een tekort aan arbeidskrachten. Van deze knelpuntberoepen werden per gewest (en in de Duitstalige Gemeenschap) lijsten opgesteld, in overleg met de sociale partners. Deze lijsten kwamen tot stand in een specifiek kader en ze zijn minder uitgebreid dan die van de knelpuntberoepen die

³⁷ Op 1 januari 2007 zijn Bulgarije en Roemenië toegetreden tot de EU. België heeft beslist voor de onderdanen van

in het reguliere kader door de arbeidsbemiddelingsdiensten worden opgemaakt. Het effect van deze nieuwe maatregel is zichtbaar in het verloop van het aantal arbeidskaarten van het type B dat de afgelopen jaren werd uitgereikt. Dit aantal verviervoudigde tussen 2004 en 2007 tot bijna 40.000 arbeidskaarten, vooral onder impuls van Vlaanderen (een stijging van 26.000 arbeidskaarten tijdens deze periode). Het aantal aan NLS-onderdanen uitgereikte arbeidskaarten is met een factor 12 toegenomen sedert de toetredingsgolf van 2004. Ook hier werd de grootste stijging opgetekend in Vlaanderen: van 2.000 uitgereikte arbeidskaarten B in 2004 tot meer dan 26.000 in 2007. De meeste arbeidskaarten van het type B in België worden uitgereikt aan Polen (22.000 in 2007), Roemenen (4.000) en Bulgaren (2.000). Een kwart werd afgeleverd aan onderdanen van andere landen dan de nieuwe lidstaten. In Wallonië en Brussel werden de meeste arbeidskaarten uitgereikt aan ingezetenen van niet tot de EU27 behorende landen. Doordat veel buitenlandse ondernemingen een zetel hebben in Brussel, worden in dat gewest vooral arbeidskaarten afgeleverd aan directiepersoneel en hooggekwalificeerde werknemers. Een interessante vaststelling is dat in Brussel een aanzienlijke stijging wordt opgetekend van het aantal arbeidskaarten B dat wordt afgeleverd aan (voornamelijk Poolse en Roemeense) zelfstandige echtgenote(s)(n) ten behoeve van de branche van de huishoudelijke hulp.

Deze cijfers moeten echter met omzichtigheid worden geïnterpreteerd: het totaal aantal uitgereikte arbeidskaarten van het type B ligt altijd hoger dan het aantal betrokken individuele werknemers. Het totaal omvat immers zowel nieuwe arbeidskaarten als verlengingen. Zo betekenen de gegevens niet dat Vlaanderen in 2007 een economische immigratie van 31.400 buitenlanders kende. Een werknemer kan in een en hetzelfde jaar meerdere arbeidskaarten krijgen. Wanneer het gaat om arbeidskaarten voor seizoenarbeiders, keren de betrokken werknemers overigens na het einde van de overeenkomst terug naar hun land van herkomst, zoals in Vlaanderen courant gebeurt in de fruitsector.

Het aantal arbeidskaarten B dat werd afgeleverd in het kader van de versoepeling van de procedure voor de knelpuntberoepen varieert sterk van het ene gewest tot het andere. Terwijl het aantal arbeidskaarten B voor knelpuntberoepen in 2007 9 pct. uitmaakte van het totale aantal arbeidskaarten B (voor alle landen samen) in Brussel, was dat 28 pct. in Wallonië en 80 pct. in Vlaanderen. De scherpe stijging van het totaal aantal uitgereikte arbeidskaarten B in 2007 kan dus grotendeels worden verklaard door de automatische toekenning van de kaarten voor knelpuntberoepen.

deze lidstaten dezelfde overgangsmaatregelen toe te passen als voor de burgers van de 8 overige "nieuwe" lidstaten.

Tabel 13 Arbeidskaarten B voor knelpuntberoepen, in 2007 uitgereikt aan onderdanen van de nieuwe lidstaten

	Brussel	Vlaanderen	Wallonië	Duitstalige Gemeenschap
Totaal arbeidskaarten B	2.245	26.368	924	n.b.
waarvan:				
Totaal arbeidskaarten B voor knelpuntberoepen	467	25.239	650	75
waarvan:				
Kader- en communicatiefuncties	114	80	61	-
Onderwijzend personeel	-	-	1	-
Beroepen in de medische, sociale en de zorgverlenende sector	-	49	56	-
Administratieve functies	157	27	1	-
Commerciële functies	1	142	13	2
Informatici	66	16	13	-
Technische beroepen	34	1.630	148	13
Beroepen in de bouwnijverheid	95	4.377	303	24
Beroepen in transport en logistiek	-	612	-	6
Beroepen in horeca en toerisme	-	-	22	5
Ambachtelijke beroepen	-	897	32	12
Tuinbouwkundigen en tuiniers	-	17.409	-	3
Schoonmaakpersoneel	-	-	-	10

Bronnen: Ministerie van het Brussels Hoofdstedelijk Gewest, Ministerie van de Vlaamse Gemeenschap, Ministère de la Région wallonne, FOD WASO, eigen berekeningen.

In Brussel werden de meeste arbeidskaarten voor NLS-onderdanen uitgereikt voor administratieve functies. In Vlaanderen werden hoofdzakelijk arbeidskaarten B uitgereikt voor tuinbouwkundigen en tuiniers (seizoenarbeiders voor de oogst van fruit en andere gewassen), dat zijn beroepen met ongunstige arbeidsomstandigheden. In Wallonië werd bijna de helft van de arbeidskaarten afgeleverd voor beroepen uit de bouwnijverheid. Ook in Vlaanderen werd een groot aantal arbeidskaarten uitgereikt in de bouwnijverheid. De Duitstalige gemeenschap reikte 75 arbeidskaarten uit voor knelpuntfuncties, voornamelijk in de bouwnijverheid. Het relatief beperkte aantal arbeidskaarten dat werd afgeleverd voor de beroepen uit de bouwnijverheid is deels toe te schrijven aan de inschakeling van zelfstandigen om die activiteit uit te oefenen (zie hieronder). Vooral Polen (goed voor bijna 80 pct. van de in dit kader uitgereikte arbeidskaarten B in 2007) trekken profijt van de versoepeling, gevolgd door Roemenen en Bulgaren.

Geen enkele beperking van het hierboven beschreven type is van toepassing op de zelfstandigen, zodat het gebruik van dit statuut de onderdanen van de nieuwe lidstaten in staat stelt om volledig wettelijk een beroepsactiviteit uit te oefenen in België. Van de buitenlanders die een activiteit als zelfstandige hebben aangevat, zijn de ingezetenen van de EU15 het talrijkst, aangezien ze de helft ervan uitmaken. Het aandeel van de Polen is de afgelopen jaren gegroeid: in 2006 kwamen er 2.411 Poolse zelfstandigen bij, waarmee ze een vijfde vertegenwoordigden van de buitenlandse zelfstandigen die zich dat jaar in België vestigden. Die ingezetenen van de NLS werken vooral in de bouwnijverheid.

Tabel 14 Aantal zelfstandigen en medewerkers die tijdens het jaar hun activiteit hebben aangevat

	2003	2004	2005	2006
Totaal	55.021	60.238	66.409	71.873
waarvan:				
België	48.161	51.522	56.082	60.082
Overige EU15	3.902	4.354	4.668	5.391
Polen	537	1.206	1.880	2.411
Roemenië	186	423	750	1.009
Niet-EU	2.235	2.733	3.029	2.980

Bron: FOD WASO.

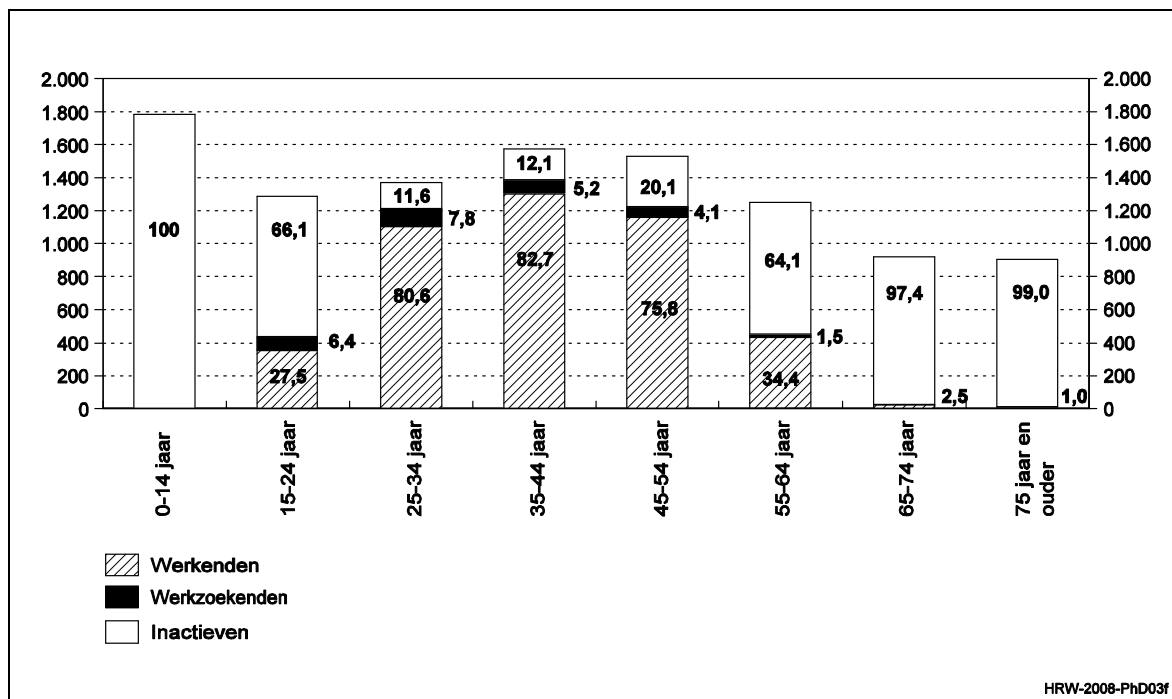
Buitenlanders kunnen tevens tijdelijke prestaties verrichten in België, terwijl ze doorgaans werken of aangeworven zijn in een ander land. De arbeidsrelatie tussen de buitenlandse werkgever en de gedetacheerde werknemer blijft gehandhaafd en deze laatste is onderworpen aan het sociale-zekerheidsstelsel van het land van herkomst. Niettemin is de Belgische wetgeving, onder meer op het gebied van arbeids- en loonvoorwaarden, van toepassing op werknemers die aldus worden gedetacheerd voor arbeidsprestaties in België. In het kader van het « LIMOSA »-project moet sinds 1 april 2007 niet alleen voor de gedetacheerde loontrekkenden en stagiairs, maar ook voor de buitenlandse zelfstandigen een aangifte bij de sociale zekerheid worden ingediend. In 2007 waren aldus meer dan 158.000 aangiften geregistreerd. In de huidige stand van het LIMOSA-project is het echter niet mogelijk de meervoudige tellingen te vermijden die verbonden zijn aan herhaalde overeenkomsten van korte duur, waarvoor verscheidene aangiften kunnen plaatsvinden. De ondernemingen die een aangifte indienden, zijn hoofdzakelijk gevestigd in de buurlanden (Nederland, Duitsland en Frankrijk, in afnemend belang) en in Polen, wat echter niet noodzakelijk betekent dat de in België gedetacheerde werknemers onderdanen van deze landen zijn.

3.2. MIDDELLANGETERMIJNEFFECT VAN DE MIGRATIE OP HET VERLOOP VAN HET ARBEIDSAANBOD

Op de middellange termijn³⁸, meer bepaald tegen 2013, wordt de netto-immigratie de voornaamste groeifactor van de bevolking op arbeidsleeftijd, namelijk 164.000³⁹ op een totaal van 218.000. De stroom van nettotoetredingen (het aantal jongeren van 15 jaar die toetreden tot de arbeidsmarkt) en -uittredingen (het aantal uittredingen van 65-jarigen) in die groep neemt snel af en wordt vanaf 2012 licht negatief. Die beweging is het gevolg van de opgetekende demografische ontwikkelingen en staat dus nagenoeg los van de met betrekking tot de demografische vooruitzichten gemaakte hypothesen; ze weerspiegelt de terugval van het aantal geboorten in de eerste helft van de jaren negentig en het feit dat de relatief grote groep babyboomers geleidelijk verdwijnt uit de bevolking op arbeidsleeftijd. Deze projecties zijn gebaseerd op de nieuwe bevolkingsvooruitzichten 2007-2060, die in het volgende hoofdstuk worden beschreven.

Grafiek 7 Verdeling van de bevolking volgens socio-economische groep in 2007

(duizenden personen en procenten, volgens socio-economische groep)



Bron: EC.

Vanuit het oogpunt van het arbeidsaanbod levert de toename van de bevolking op arbeidsleeftijd als gevolg van de groei van de groepen in de leeftijdspiramide, bij ongewijzigd beleid en gedrag, evenwel maar een beperkte bijdrage. De toe- en uittredingen hebben immers betrekking op de leeftijdsgroepen (15-24 jaar en 55-64 jaar) waarvan de activiteitsgraad gering is. Uiteindelijk zou

³⁸ Federaal Planbureau (2008), Economische vooruitzichten 2008-2013, mei 2008.

³⁹ Dat aantal komt meer bepaald overeen met de nettomigratie min het sterftecijfer van de bevolking op arbeidsleeftijd.

de impact, volgens het Federaal Planbureau, zelfs licht negatief zijn. De demografische bijdrage aan de beroepsbevolking zou dan ook volledig berusten op immigratie, wat hoofdzakelijk betrekking heeft op personen jonger dan 50 jaar, d.w.z. die behoren tot leeftijdsgroepen waarvan de activiteitsgraad boven het gemiddelde ligt.

Samenvatting

Mismatches tussen de vraag naar en het aanbod van arbeid kunnen tijdelijk verholpen worden door een beroep te doen op buitenlandse arbeidskrachten. Er werd beslist de procedure voor het verkrijgen van een arbeidskaart te versoepelen voor een aantal beroepen die worden gekenmerkt door een tekort aan arbeidskrachten, maar tegelijk de toegang tot de Belgische arbeidsmarkt te blijven beperken voor de onderdanen van de nieuwe lidstaten. Het effect van deze nieuwe maatregelen is zichtbaar in het verloop van het aantal arbeidskaarten van het type B dat de laatste jaren werd uitgereikt: dit aantal verviervoudigde tussen 2004 en 2007 tot bijna 40.000 arbeidskaarten, vooral onder impuls van Vlaanderen, wat aantoont dat in ruime mate gebruik wordt gemaakt van deze nieuwe bepalingen om het tekort aan arbeidskrachten in dat gewest op te vangen.

Het aannemen van het statuut van zelfstandige stelt ingezetenen van de nieuwe EU-lidstaten (NLS) in staat een beroepsactiviteit uit te oefenen in België. Van de buitenlanders die in 2006 een activiteit van zelfstandige gestart zijn, tekende Polen voor 20 pct. van de in België gevestigde buitenlandse zelfstandigen. De ingezetenen van de NLS zijn vooral actief in de bouwnijverheid.

Buitenlanders kunnen tevens tijdelijke prestaties verrichten in België, terwijl ze doorgaans werken in een ander land. De arbeidsrelatie tussen de buitenlandse werkgever en de gedetacheerde werknemer blijft gehandhaafd, maar de Belgische wetgeving, met name inzake arbeidsvoorwaarden en bezoldiging, is van toepassing op de gedetacheerde werknemers. Aan de hand van de in het kader van het nieuwe verplichte LIMOSA-project beschikbare statistieken, zijn de aangifteplichtige ondernemingen vooral gevestigd in de buurlanden (Nederland, Duitsland en Frankrijk) en Polen.

Ook op middellange termijn is de inbreng van buitenlanders bepalend. Tot 2013 is het voornamelijk de immigratie die de groei van de bevolking op arbeidsleeftijd zal ondersteunen en, rekening houdend met de activiteitsgraden per leeftijdsgroep, zal zij volledig instaan voor de stijging van de beroepsbevolking.

4. BEVOLKINGSVOORUITZICHTEN 2007-2060

De nieuwe demografische vooruitzichten van de Algemene Directie Statistiek en Economische Informatie (ADSEI) en het Federaal Planbureau (FPB) worden uitvoerig toegelicht in de Planning Paper nr. 105, "Bevolkingsvooruitzichten 2007-2060" die het FPB in mei 2008 heeft gepubliceerd.

De laatste dergelijke oefening dateerde van 2001⁴⁰ en de destijds aangenomen hypothesen op het gebied van de vruchtbaarheid en vooral de migratiestromen bleken steeds verder af te wijken van de waarnemingen. De internationale immigratie was bijzonder groot in de drie afgelopen jaren waarvoor officiële gegevens beschikbaar zijn, namelijk van 2004 tot 2006. Afgezien van de nog steeds aanzienlijke netto-instroom van ingezetenen van de landen van de EU15, voornamelijk uit Frankrijk en Nederland, vestigden na de uitbreiding in 2004 tal van ingezetenen van de nieuwe lidstaten zich in België. Daarentegen stagneert de toevloed van migranten uit niet-Europese landen. In totaal beliep de instroom bijna 110.000 personen in 2006, terwijl in de vorige vooruitzichten werd gerekend op 70.000 immigranten. Aangezien het opgetekende aantal emigranten beter strookte met de projecties (59.000 in plaats van 53.000), ligt het extern migratiesaldo uiteindelijk veel hoger dan volgens de prognoses, met 49.500 netto-toetreders in 2006, tegen een verwacht aantal van 16.700.

De voornaamste hypothesen van de nieuwe projecties kunnen als volgt worden samengevat:

- een verdere daling van het sterftecijfer voor alle leeftijden. De levensverwachting bij de geboorte zou met acht jaar toenemen, zowel voor mannen als voor vrouwen, en zou in 2060 respectievelijk 85,3 en 90,9 jaar bedragen;
- de vruchtbaarheidsgraad zou, na een lichte voortzetting van de groei van de afgelopen jaren, teruglopen tot het gemiddelde van de laatste drie jaren en zou zich stabiliseren op het peil van 1,77 kinderen per vrouw in 2060;
- voor de internationale migratie maakten de auteurs een onderscheid tussen de ingezetenen van de EU15, die van de twaalf nieuwe lidstaten en die van de landen buiten de EU. De recente groei van de immigratiestroom zou zich voortzetten, tenminste aanvankelijk. Om de migrantenstroom vanuit de twaalf nieuwe lidstaten en de niet tot de EU behorende landen te ramen, werd rekening gehouden met de relatieve aantrekkingskracht van de Belgische economie in het Europese kader, door gebruik te maken van een indicator van de relatieve levensstandaard. Op grond daarvan zou het extern migratiesaldo de volgende jaren toenemen tot een hoogtepunt van 56.600 in 2012 en vervolgens teruglopen tot minder dan 20.000 aan het einde van de jaren 2020. Het zou dan weer stijgen tot iets meer dan 26.000 tegen 2050.

⁴⁰ Nationaal Instituut voor de Statistiek , Federaal Planbureau, "Bevolkingsvooruitzichten 2000-2050", Nationaal Instituut voor de Statistiek, 2001.

- voor de emigratievooruitzichten is een onderscheid naar nationaliteit zinvol. Buitenlanders emigreren vaker dan de Belgen, en er zijn ook verschillen tussen de gewesten. De auteurs hanteerden als projectiehypothese de percentages die gemiddeld werden opgetekend van 2004 tot 2006, met name, voor de buitenlanders, een emigratiegraad van 5,4 pct. voor Brussel, 5,1 pct voor Vlaanderen en 3,2 pct. voor Wallonië.

In tegenstelling tot de vroegere analyses die op min of meer regelmatige tijdstippen plaatsvonden, zou het in de toekomst mogelijk zijn alternatieve scenario's uit te werken en/of vrij snel de huidige vooruitzichten aan te passen indien de werkelijke resultaten er sterk van afwijken.

Tabel 15 Demografische vooruitzichten

(totaal op 1 januari, in duizenden personen)

	2007	2010	2015	2020	2025	2030	2040	2050	2060
TOTALE BEVOLKING									
Brussel	1.031	1.072	1.141	1.200	1.241	1.256	1.264	1.289	1.328
Vlaanderen	6.117	6.231	6.427	6.587	6.706	6.785	6.882	6.948	7.011
Wallonië ¹	3.436	3.505	3.632	3.752	3.855	3.942	4.081	4.202	4.325
België	10.585	10.807	11.200	11.538	11.802	11.982	12.227	12.439	12.663
BEVOLKING OP ARBEIDSLEEFTIJD									
Brussel									
15-24 jaar	126	132	140	145	152	158	159	157	158
25-54 jaar	462	479	507	529	536	528	515	519	534
55-64 jaar	99	104	110	118	124	127	129	131	128
15-64 jaar	687	715	757	792	812	812	804	807	820
Vlaanderen									
15-24 jaar	719	732	737	714	733	765	756	732	743
25-54 jaar	2.588	2.589	2.568	2.530	2.478	2.441	2.441	2.441	2.477
55-64 jaar	727	778	844	916	921	867	814	830	793
15-64 jaar	4.034	4.099	4.149	4.159	4.133	4.072	4.011	4.003	4.014
Wallonië¹									
15-24 jaar	435	446	447	445	457	470	475	474	485
25-54 jaar	1.421	1.424	1.438	1.447	1.446	1.442	1.472	1.490	1.530
55-64 jaar	399	441	469	495	497	490	472	501	491
15-64 jaar	2.255	2.311	2.354	2.386	2.401	2.403	2.420	2.466	2.506
België									
15-24 jaar	1.281	1.310	1.324	1.304	1.343	1.393	1.390	1.363	1.387
25-54 jaar	4.471	4.492	4.514	4.505	4.460	4.410	4.429	4.450	4.541
55-64 jaar	1.226	1.323	1.423	1.529	1.542	1.484	1.415	1.463	1.411
15-64 jaar	6.977	7.125	7.260	7.337	7.345	7.287	7.234	7.276	7.340

Bronnen: 2007: waarnemingen, ADSEI; 2008 - 2060: Bevolkingsvooruitzichten 2007-2060, FPB-ADSEI.

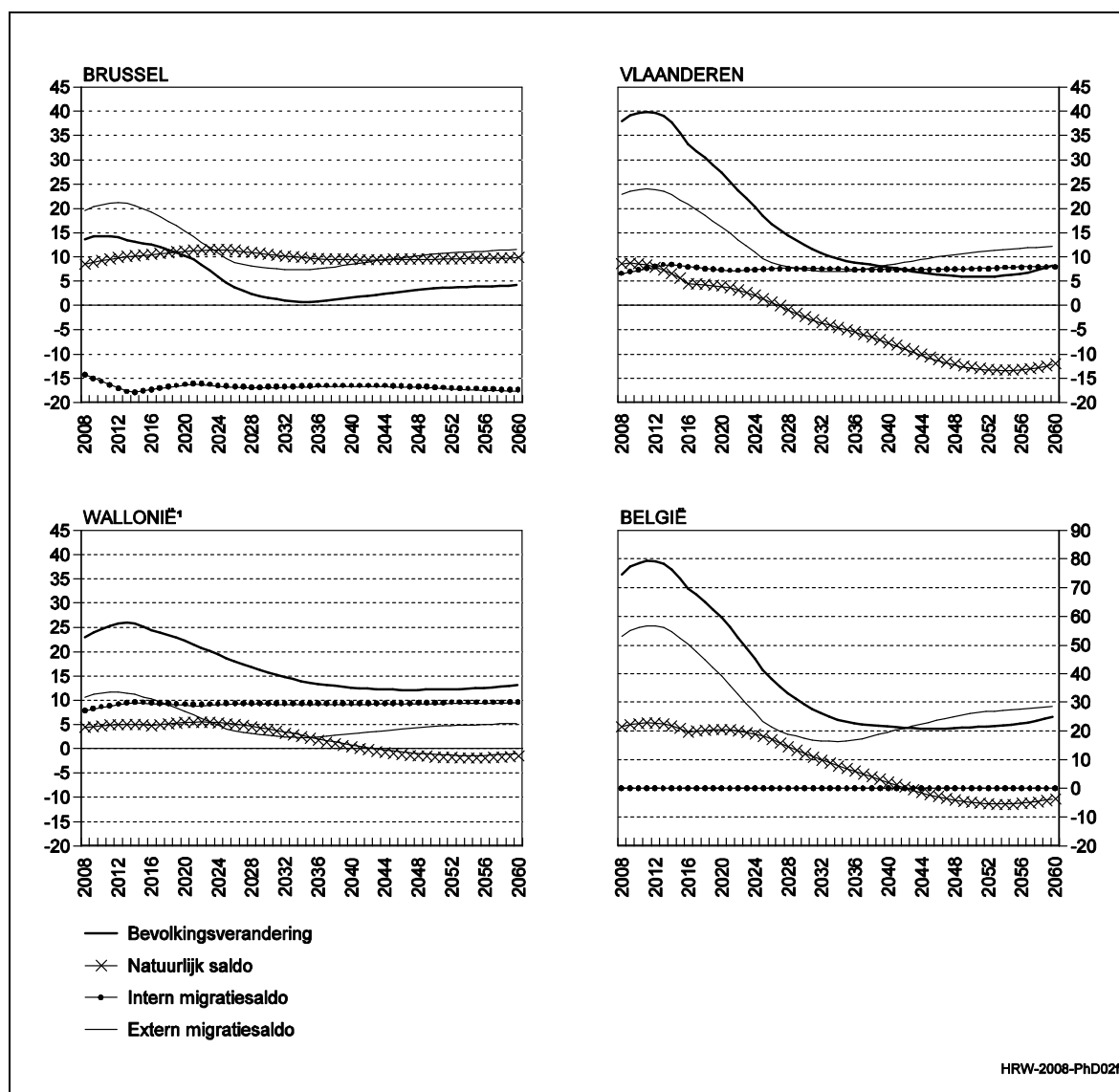
¹ Met inbegrip van de Duitstalige Gemeenschap.

Vergeleken met de voorgaande vooruitzichten komen die nieuwe hypothesen tot uiting in een forse opwaartse herziening van de raming van de bevolking in België, die zou uitkomen op 12.439.135 personen in 2050, tegen 11.034.518 voordien. Het aantal jongeren van minder dan

15 jaar zou zich stabiliseren op iets minder dan 2 miljoen personen, terwijl het daalde in de voorgaande projecties. Tegelijkertijd zou het aantal personen van 65 jaar en ouder nog sterker groeien tot ongeveer 3,2 miljoen personen in 2050, tegen 2,9 miljoen in de vorige oefening. Het aandeel van die laatste groep in de totale bevolking zou echter licht afnemen, van 26,5 tot 25,2 pct., net als de afhankelijkheidscoëfficiënt van de ouderen, die het aantal personen van 65 jaar en ouder relateert aan het aantal 15- tot 64-jarigen, dat zou teruglopen van 45,4 tot 43,9 pct.

De demografische prognoses worden niet enkel opgemaakt naar leeftijd en geslacht, maar ook per arrondissement. Hieruit blijkt dat de ontwikkelingen in de drie gewesten zeer uiteenlopend zijn.

Grafiek 8 Demografische vooruitzichten: bijdragen tot de bevolkingsfluctuaties
(duizenden personen)



Bron: FPB-ADSEI.

¹ Met inbegrip van de Duitstalige Gemeenschap.

In Brussel zal de demografische dynamiek het krachtigst zijn; de bevolking zou er tegen 2060 met bijna 30 pct. groeien tot 1,3 miljoen inwoners, tegen amper iets meer dan een miljoen in 2007. Die aangroei resulteert uit een externe migratiestroom⁴¹ die vrijwel even groot is als de verwachte migratie voor Vlaanderen, maar dan voor een bevolking die bijna vijfmaal kleiner is en bij een geboortecijfer dat veel hoger ligt dan in de beide andere gewesten. Over de gehele projectieperiode zou Brussel een toenemend netto intern migratiedeficit vertonen.

De bevolkingsgroei zou in Vlaanderen systematisch onder het nationale gemiddelde blijven. Dit is toe te schrijven aan de gecombineerde uitwerking van verschillende factoren: een gemiddeld aantal kinderen per vrouw dat het laagst is van de drie gewesten, een extern migratiesaldo dat rond dat van Brussel ligt, een intern migratiesaldo dat positief maar kleiner is dan in Wallonië, en de geleidelijke verdwijning van de bijzonder talrijke babyboomgeneraties. Bijgevolg zou het aandeel van de inwoners van Vlaanderen in de totale bevolking teruglopen van 57,8 pct. in 2007 tot 55,4 pct. van de bevolking van België in 2060. Bovendien zou de afhankelijkheidsgraad van de ouderen, dat is de verhouding tussen de bevolking van 65 jaar en ouder en de bevolking op arbeidsleeftijd (de 15- tot 64-jarigen) er gedurende de projectieperiode nagenoeg verdubbelen, namelijk van 25 tot 48 pct. De ratio zou amper gunstiger evolueren in Wallonië, met 45 pct., terwijl Brussel zich, met 32 pct., zou onderscheiden.

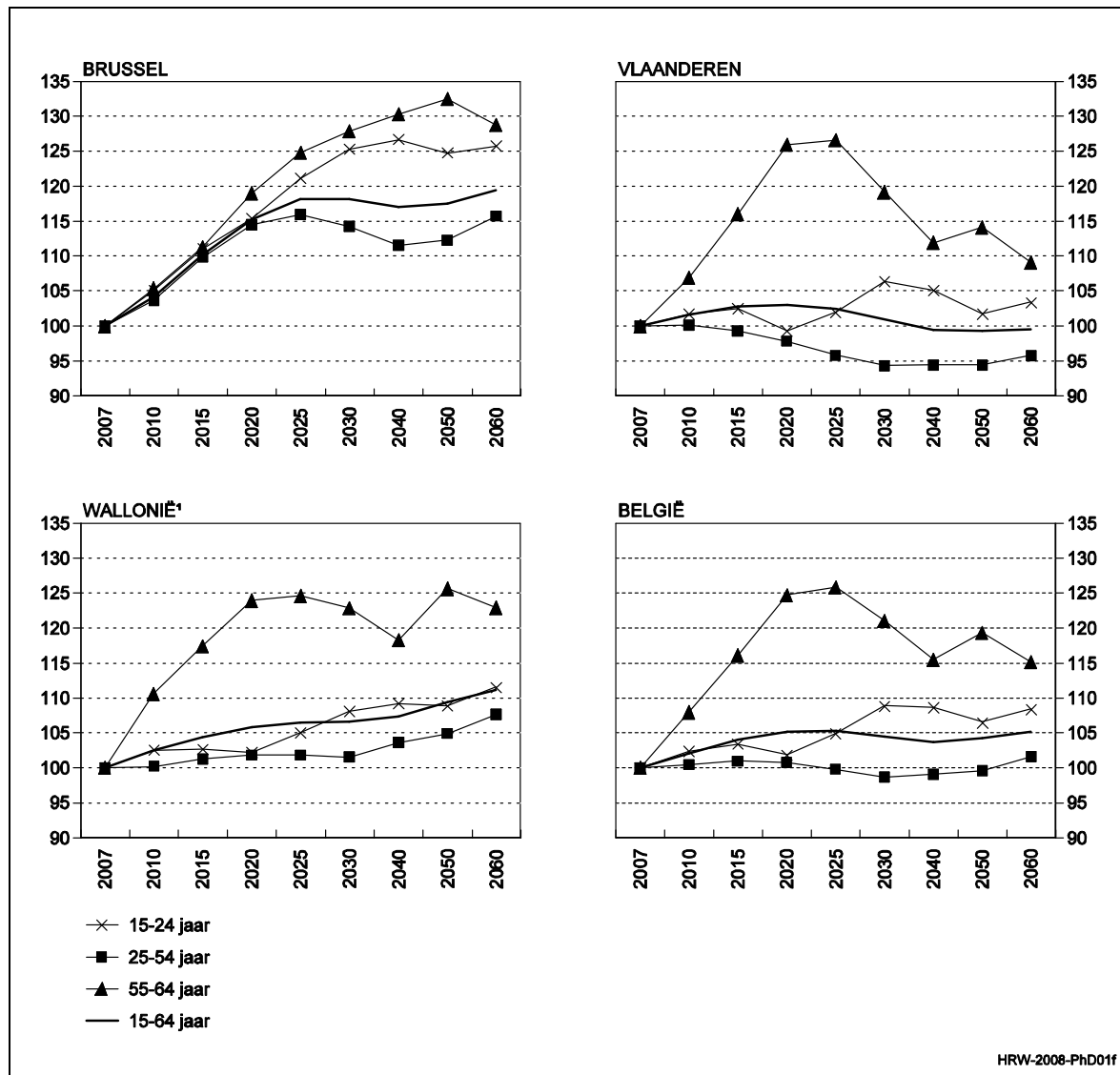
Ondanks een bevolkingsgroei die uiteindelijk de verwachte groei voor Brussel zou benaderen, namelijk 26 pct. tussen 2007 en 2060, zou Wallonië dus net als Vlaanderen te kampen hebben met een sterke vergrijzing. Een geringere bijdrage van de externe migratie compenseert immers gedeeltelijk de gunstige invloed van het hogere geboortecijfer en de grotere interne migratiestromen.

Voor de arbeidsmarkt in het bijzonder en voor de economie in het algemeen is een dergelijke demografische prognose-oefening zeer leerzaam. Een meting van het verloop van de bevolking op arbeidsleeftijd is, ceteris paribus, een essentiële determinant van het groeipotentieel van een economie. Gegevens over de structuur naar leeftijd en geslacht van die bevolking zijn eveneens van cruciaal belang, aangezien er grote verschillen in gedrag ten aanzien van de arbeidsmarkt voorkomen.

⁴¹ De verdeling van de externe migratiestroom tussen de drie gewesten is gebaseerd op sleutels die overeenstemmen met het gemiddelde over de jaren 2004-2006 op het niveau van de 44 arrondissementen.

Grafiek 9 Verloop van de bevolking op arbeidsleeftijd naar leeftijdsgroep

(indexcijfers 2007 = 100)



Bron: FPB-ADSEI.

¹ Met inbegrip van de Duitstalige Gemeenschap.

De tussen de gewesten opgetekende verschillen in de verwachte ontwikkelingen van de bevolking op arbeidsleeftijd zijn nog meer uitgesproken dan voor de totale bevolking.

Zo zou de groep van de 15- tot 64-jarigen tegen 2060 toenemen met bijna 20 pct. in Brussel en met 11 pct. in Wallonië, terwijl die leeftijdscategorie in Vlaanderen amper op het huidige peil zou blijven. Voor dit gewest wordt dat resultaat dan nog verkregen dankzij de aanwas van de minst actieve leeftijdsgroepen, namelijk de jongeren (die vaak nog studeren) en, in belangrijker mate, de ouderen, van wie momenteel een groot deel vroegtijdig de arbeidsmarkt verlaat. De meest actieve leeftijdsgroep, zijnde de 25- tot 54-jarigen, zou in absolute cijfers immers met meer dan 100.000 personen afnemen tussen 2007 en 2060. Die achteruitgang van de bevolking op

meest actieve leeftijd zou merkbaar worden vanaf 2014-2015 en zou steeds verder toenemen tot in het begin van de jaren vijftig.

In Brussel zou het aantal personen in alle leeftijdscategorieën groeien. In tegenstelling tot de beide andere gewesten zou het aantal jongeren van minder dan 25 jaar tussen 2007 en 2060 ongeveer even snel stijgen als het aantal 55-plussers, namelijk met respectievelijk 26 en 29 pct. Indien ook rekening wordt gehouden met een krachtige groei van de bevolking van 25 tot 54 jaar (+16 pct.), zou het aandeel van de ouderen in de beroepsbevolking over de projectieperiode slechts met één procentpunt toenemen, tot 15,6 pct. in 2060. In Vlaanderen en Wallonië zou het aandeel van de 55- tot 64-jarigen vrij gelijk oplopen, met een stijging van zowat 2 procentpunten, tot bijna 20 pct. van de beroepsbevolking op arbeidsleeftijd in 2060. De twee voornaamste gewesten van het land wijken aldus af van Brussel, ook in het profiel tijdens de projectieperiode. De vergrijzing van de babyboomgeneraties wordt er zeer duidelijk merkbaar tussen 2015 en 2030, terwijl in Brussel de invloed ervan vager is.

Als gevolg van die uiteenlopende ontwikkelingen van de uiterste leeftijdsgroepen is de vervangingsratio van de actieven, dat is de verhouding tussen de inkomende leeftijdsgroep (de 15- tot 24-jarigen) en de uittredende groep (de 55- tot 64-jarigen), uiterst gunstig in Brussel, aangezien die ratio zich handhaaft boven 120 pct., wat wijst op een vernieuwing en zelfs een uitbreiding van de bevolking op arbeidsleeftijd. In Vlaanderen, daarentegen, is de vervangingsratio tijdens de projectieperiode voortdurend lager dan één, waarbij het minimum wordt bereikt tegen 2020, wanneer bijna een vierde van de 55- tot 64-jarigen niet wordt vervangen. De toestand herstelt zich geleidelijk na het vertrek van de cohorten van babyboomers. In Wallonië zou zich een soortgelijke ontwikkeling voordoen, ook al zou de vervangingsratio er hoger blijven en niet langdurig onder de drempel van 90 pct. zakken.

Samenvatting

Het Federaal Planbureau en de Algemene Directie Statistiek en Economische Informatie publiceerden in mei II. nieuwe bevolkingsvooruitzichten. Deze betreffen de periode 2007-2060 en werden aanzienlijk bijgewerkt, waarbij voornamelijk rekening werd gehouden met een grotere bijdrage van het migratiesaldo tot de groei van de bevolking.

Op die basis zou de demografische dynamiek het krachtigst zijn in Brussel en zou de bevolking op arbeidsleeftijd het minst toenemen in Vlaanderen. Tegen 2060 zou het aantal 15- tot 64-jarigen er zelfs lager liggen dan op dit ogenblik, terwijl het in Wallonië met meer dan 10 pct. zou stijgen en in Brussel met bijna 20 pct.

5. BELGIË IN DE EUROPESE WERKGELEGENHEIDSTRATEGIE

De Europese Werkgelegenheidsstrategie (EWS), die in 1997 werd gelanceerd in het kader van het Verdrag van Amsterdam, berust op een geheel van krachtlijnen en een multilaterale toezichtsprocedure teneinde het nationale werkgelegenheidsbeleid van de landen te oriënteren en te coördineren. De doelstelling om de Europese Unie tegen het einde van het decennium "uit te bouwen tot de meest concurrerende en dynamische kenniseconomie ter wereld, die in staat zal zijn een duurzame economische groei te genereren die gepaard gaat met een kwantitatieve en kwalitatieve verbetering van de werkgelegenheid en een hechtere sociale samenhang" die door de Europese staatshoofden en regeringsleiders in maart 2000 werd vastgelegd op de Europese Raad te Lissabon, heeft een logische neerslag gevonden in de EWS. Het streven om opnieuw te komen tot volledige werkgelegenheid kwam tot uiting in termen van gekwantificeerde doelstellingen die voor de EU als geheel werden bepaald: tegen 2010 wordt beoogd een totale werkgelegenheidsgraad van 70 pct. van de bevolking op arbeidsleeftijd te bereiken en de werkgelegenheidsgraad van vrouwen op te trekken tot 60 pct. In antwoord op de uitdaging van de vergrijzing van de bevolking, werd daaraan in 2001 het doel van een werkgelegenheidsgraad van 50 pct. voor de personen van 55 jaar en ouder toegevoegd. De volgende Europese Raden pleitten voor nieuwe prioriteiten met name inzake de begeleiding en activering van werklozen, de verlenging van de loopbaan of opleiding. Aangezien de tussentijdse evaluatie van de Lissabon-strategie de beperkte vorderingen inzake werkgelegenheid aantoonde, werd besloten het accent te leggen op groei en werkgelegenheid. Zulks kwam met name tot uiting in de integratie van de globale richtsnoeren voor het economisch beleid en de richtsnoeren voor de werkgelegenheid, die voortaan worden vastgelegd voor een periode van drie jaar. In het kader van dat proces, keurde de Europese Raad de richtsnoeren inzake groei en werkgelegenheid voor de periode 2005-2008 goed (de zogeheten geïntegreerde richtsnoeren). Op de laatste Europese Raad in het voorjaar (maart 2008), werd de nieuwe cyclus van de hernieuwde Lissabon-strategie voor de periode 2008-2010 gelanceerd, waarbij de geldigheid van de inhoud van de geïntegreerde richtsnoeren werd bevestigd.

Ondanks de sterke werkgelegenheidsgroei in 2007, bleef het percentage 15- tot 64-jarigen die een bezoldigde beroepsactiviteit uitoefenen in België nog ver onder het Europese gemiddelde en nog ruimer onder de doelstelling van 70 pct. tegen 2010 die op de EU als geheel van toepassing is. Dat niveau wordt nochtans ruimschoots overschreden in sommige landen, zoals Denemarken. Bovendien is de werkgelegenheidsgraad van 2000 tot 2007 in België trager gestegen dan gemiddeld in de EU. Een dergelijke discrepantie wordt eveneens opgetekend tussen de drie gewesten van het land. Vlaanderen, waar tweederde van de personen op arbeidsleeftijd aan het werk is, overschrijdt de werkgelegenheidsgraad niet enkel met ongeveer 10 procentpunten die van de twee andere gewesten, maar liet tevens de grootste toename sinds het einde van de vorige eeuw optekenen.

Tabel 16 Geharmoniseerde werkgelegenheidsgraad in België en in de EU

(jaargemiddelden, tenzij anders vermeld; procenten van de overeenstemmende bevolkingsgroep)

	Bevolking van 15 tot 64 jaar		Vrouwen van 15 tot 64 jaar		Bevolking van 55 tot 64 jaar	
	2000	2007	2000	2007	2000	2007
België	60,5	62,0	51,5	55,3	26,3	34,4
Brussel	55,0	54,8	48,9	48,3	34,5	38,3
Vlaanderen	63,9	66,1	54,7	59,8	25,6	34,2
Wallonië	55,9	57,0	46,4	49,6	25,5	33,6
EU ¹	62,2	65,4	53,7	58,3	36,9	44,7
p.m. Doelstellingen 2010 voor de EU		70		60		50

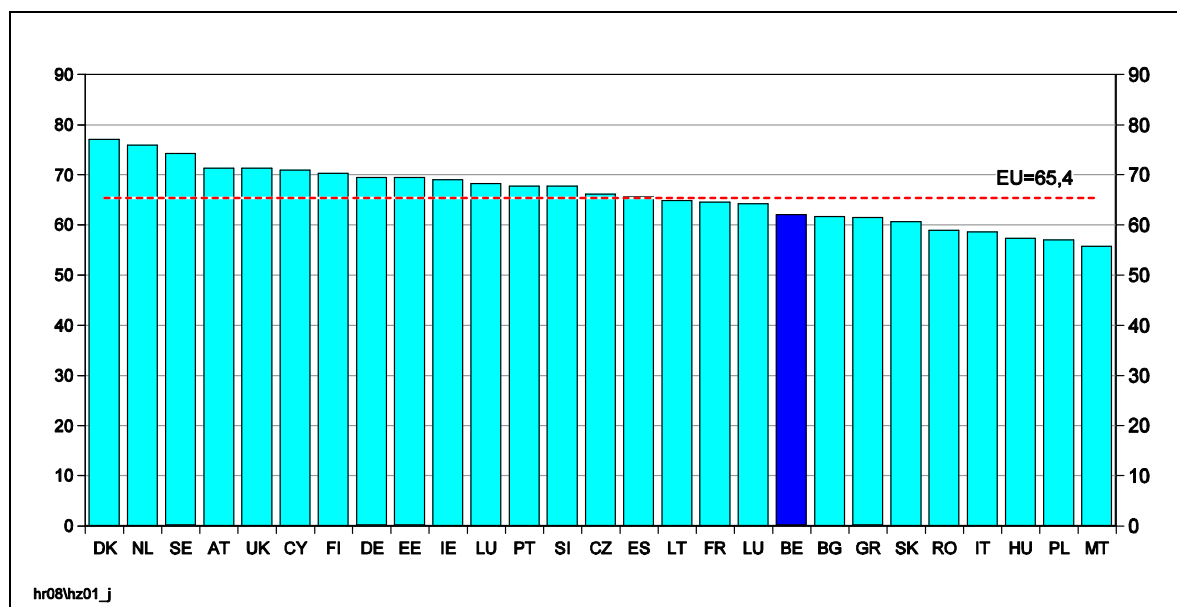
Bronnen: ADSEI, EC.

¹ Voor het jaar 2000 zijn enkel de gegevens betreffende het tweede kwartaal beschikbaar voor de EU.

In vergelijking met de andere landen van de EU situeert de totale werkgelegenheidsgraad van België zich op de 19de plaats in de rangschikking, juist na Frankrijk en Luxemburg en vóór Bulgarije en Griekenland. Aan de twee uiteinden situeren zich respectievelijk Denemarken, met een werkgelegenheidsgraad van 77,1 pct., en Malta, waar die ratio in 2007 55,7 pct. bedroeg.

Grafiek 10 Geharmoniseerde werkgelegenheidsgraad in de EU in 2007

(aantal werkende personen in procenten van de bevolking op arbeidsleeftijd)



Bron: EC.

Ook voor de vrouwen en de ouderen liggen de resultaten van België onder het gemiddelde van de EU.

De werkgelegenheidsgraad voor vrouwen, die 53,3 pct. bedraagt, vertoonde een aanmerkelijk snellere groei dan die voor mannen, maar blijft toch onder het Europese gemiddelde, behalve in Vlaanderen, waar de voor 2010 op Europees niveau bepaalde doelstelling van 60 pct. nagenoeg bereikt is. In de twee andere gewesten werkt iets minder dan de helft van de vrouwen en in Brussel is de werkgelegenheidsgraad van die groep gedaald in vergelijking met het begin van het decennium.

In de bevolkingsgroep die het meest actief is op de arbeidsmarkt scoren de vrouwen beter dan het Europese gemiddelde, meer bepaald in de groep van 25 tot 34 jaar. Ze dragen aldus bij tot het verkleinen van het verschil in werkgelegenheidsgraad ten opzichte van de EU. In de jongste leeftijdsgroepen (15-24 jaar) is het verschil tussen mannen en vrouwen weinig uitgesproken, en is de achterstand t.o.v. de EU belangrijk doordat nog een groot deel van de jongeren studeert zonder een beroepsactiviteit uit te oefenen. In de oudere leeftijdsgroepen is het verschil in werkgelegenheidsgraad tussen België en zijn Europese buurlanden aanzienlijk, voornamelijk bij de mannelijke zestigplussers, waarvan de werkgelegenheidsgraad slechts 23,3 pct. bedraagt, tegenover 37,9 pct. in de EU.

Wanneer men de werkgelegenheidsgraad van de vrouwen in België vergelijkt met die van de andere landen van de Unie, stelt men vast dat deze slechts iets hoger uitvalt dan in Spanje; aan de staart van het peloton bengelen ook Griekenland en Italië, evenals vijf nieuwe lidstaten, waaronder Polen. De Scandinavische landen en Nederland voeren het peloton aan.

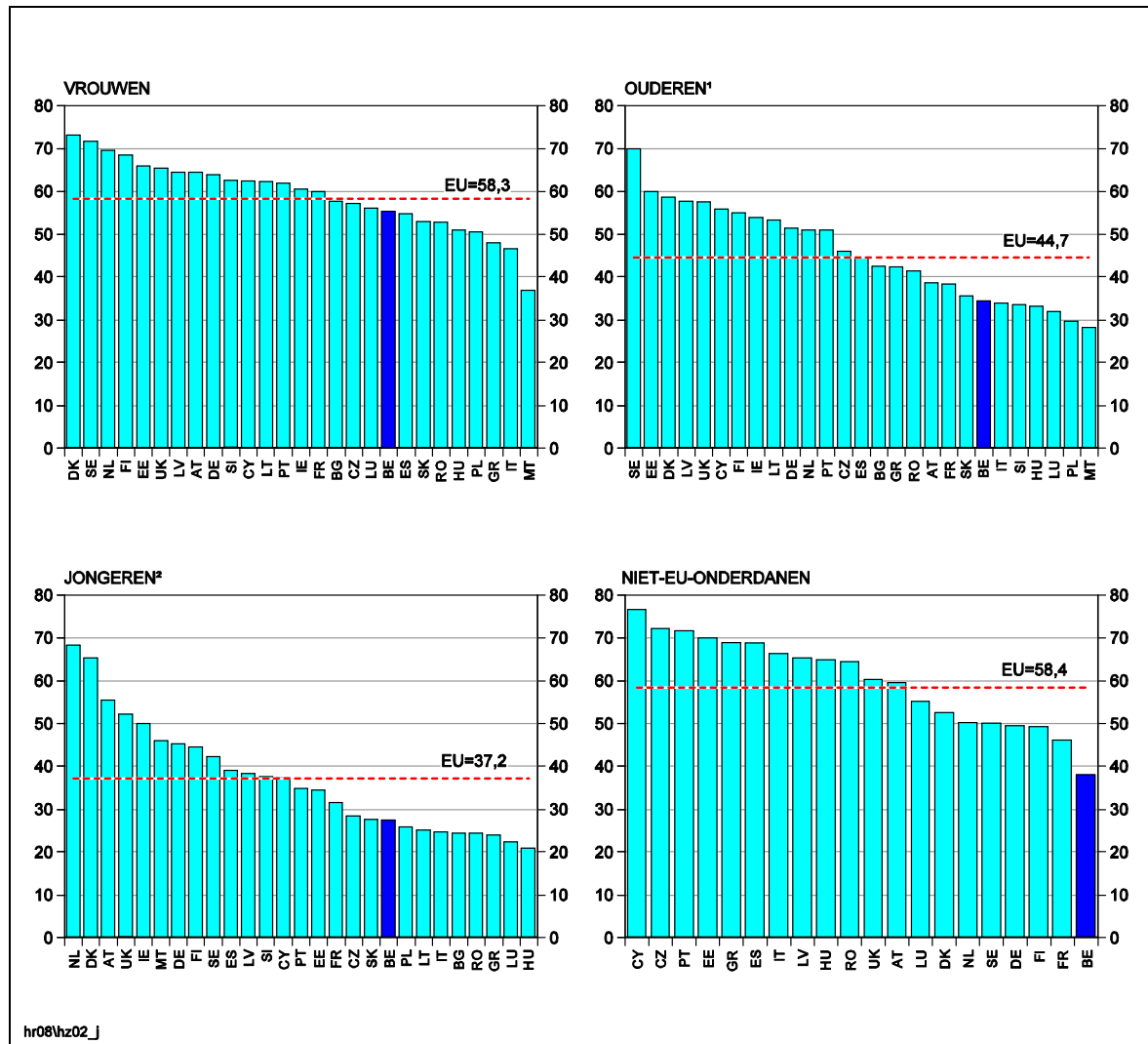
Voor de 55- tot 64-jarigen is de werkgelegenheidsgraad in België eveneens bijzonder laag, hoewel hij veel sterker toenam dan voor de andere doelgroepen, namelijk van 26,3 pct. in 2000 tot 34,4 pct. in 2007. De situatie van de oudere werknemers op de arbeidsmarkt is relatief gunstiger in Brussel, waar ongeveer 38 pct. van hen werkzaam was in 2007, tegen 34 pct. in Vlaanderen en Wallonië.

Het herstel van de afgelopen jaren is zowel toe te schrijven aan demografische factoren - cohorte-effect door de grotere deelneming van vrouwen - en economische factoren - relatieve toename van de werkgelegenheid in de tertiaire sector - als aan specifieke beleidsmaatregelen. Naast de geleidelijke verhoging, vanaf 1997, van de wettelijke pensioenleeftijd voor vrouwen, teneinde deze af te stemmen op die van de mannen, beogen die maatregelen enerzijds de vervroegde-uittreedingsmogelijkheden te beperken (hervorming van het stelsel van de oudere werklozen en van het brugpensioen) en anderzijds werknemers bij het einde van hun loopbaan aan het werk te houden via, onder meer, gerichte verlagingen van de sociale lasten voor de ondernemingen die ouderen in dienst hebben of nemen, inkomensgaranties inzake de berekening van de pensioenrechten, of het recht op "outplacement". Voorts kunnen maatregelen zoals het stelsel van de loopbaanonderbreking - dat in 2002 in de particuliere sector vervangen werd door het stelsel van het tijdskrediet -, die de loontrekkenden de mogelijkheid bieden hun

loopbaan tijdelijk te onderbreken of hun werktijd te verminderen en daarbij een uitkering van de overheid te ontvangen, er eveneens toe bijdragen dat de begunstigen langer hun beroepsactiviteit uitoefenen. Bovendien hebben werknemers die actief blijven na de leeftijd van 62 jaar - of na een loopbaan van ten minste 44 jaar - sinds 2007 recht op een bonus voor de berekening van het pensioen.

Grafiek 11 Geharmoniseerde werkgelegenheidsgraad van de risicogroepen in de EU in 2007

(aantal werkende personen in procenten van de overeenstemmende bevolking op arbeidsleeftijd)



Bron: EC.

¹ Aantal werkende personen van 55 tot 64 jaar in procenten van de overeenstemmende bevolking.

² Aantal werkende personen van 15 tot 24 jaar in procenten van de overeenstemmende bevolking.

De werkgelegenheidsgraad van ouderen in België behoort tot de laagste van de EU, en wordt gevolgd door Italië, Slovenië, Hongarije, Luxemburg, Polen en Malta. Bovenaan de rangschikking bevindt zich Zweden, waar de werkgelegenheidsgraad van de ouderen 70 pct. bedraagt, dat is de werkgelegenheidsgraad die voor de hele bevolking op EU-niveau wordt nagestreefd.

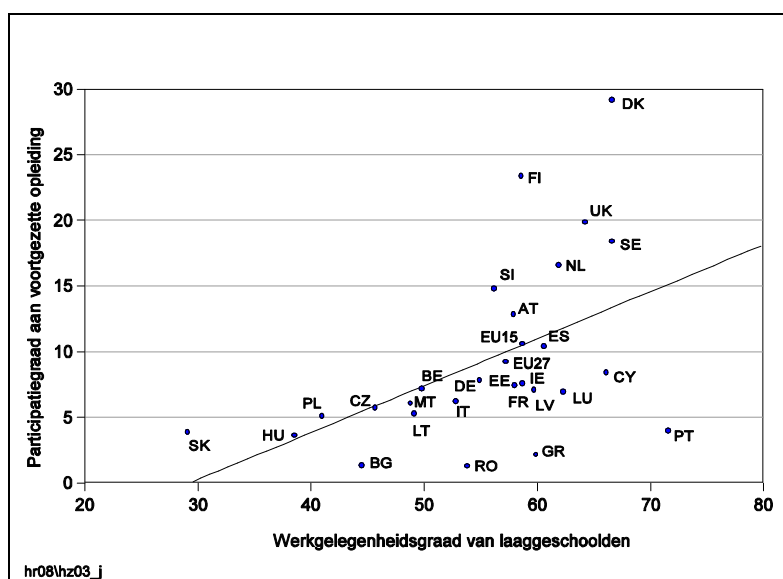
Ook andere groepen ondervinden specifieke problemen om zich in te schakelen op de arbeidsmarkt. Het betreft de jongeren, de personen van buitenlandse oorsprong en meer in het bijzonder de laaggeschoolden die men in alle categorieën aantreft.

De werkgelegenheidsgraad van jongeren in België, die in de leeftijdsgroep van 15 tot 24 jaar nog vaak studeren, staat met 27,5 pct. onderaan de rangschikking, niet ver van Italië en Griekenland en een aantal nieuwe lidstaten. De werkgelegenheidsgraad van de jongeren is het hoogst in Nederland, met 68,4 pct. Wat de niet-EU-onderdanen betreft, scoort België het laagst met 38,1 pct., rekening houdend met het feit dat de opsplitsing van de werkgelegenheidsgraad naar nationaliteit niet voor alle landen van de EU beschikbaar is. Dat resultaat is 20 procentpunten lager dan het Europese gemiddelde. Paradoxaal genoeg zijn het de zuiderse landen en sommige van de nieuwe lidstaten die de beste resultaten bereiken inzake arbeidsparticipatie van de buitenlandse bevolking. Denemarken en Nederland, waarvan de totale werkgelegenheidsgraad tot de hoogste van de EU-landen behoort, scoren op dit vlak onder het Europese gemiddelde.

De kans op inschakeling op de arbeidsmarkt is positief gecorreleerd met het opleidingsniveau, zoals blijkt uit de lage werkgelegenheidsgraad van de laaggeschoolde personen op arbeidsleeftijd in België, die 40,5 pct. bedraagt en meer dan 20 procentpunten onder het nationale gemiddelde (alle scholingsniveaus samen genomen) ligt. De werkgelegenheidsgraad van de laaggeschoolde volwassenen (25 tot 64 jaar), die ongeveer 50 pct. bedraagt, ligt ruim onder het Europese gemiddelde. Het betreft zelfs de laagste werkgelegenheidsgraad in de categorie van alle oude EU-lidstaten.

Grafiek 12 Werkgelegenheidsgraad van laaggeschoolde volwassenen en participatiegraad inzake permanente opleiding in 2007

(procenten van de (overeenstemmende) bevolking van 25 tot 64 jaar)



Bron: EC.

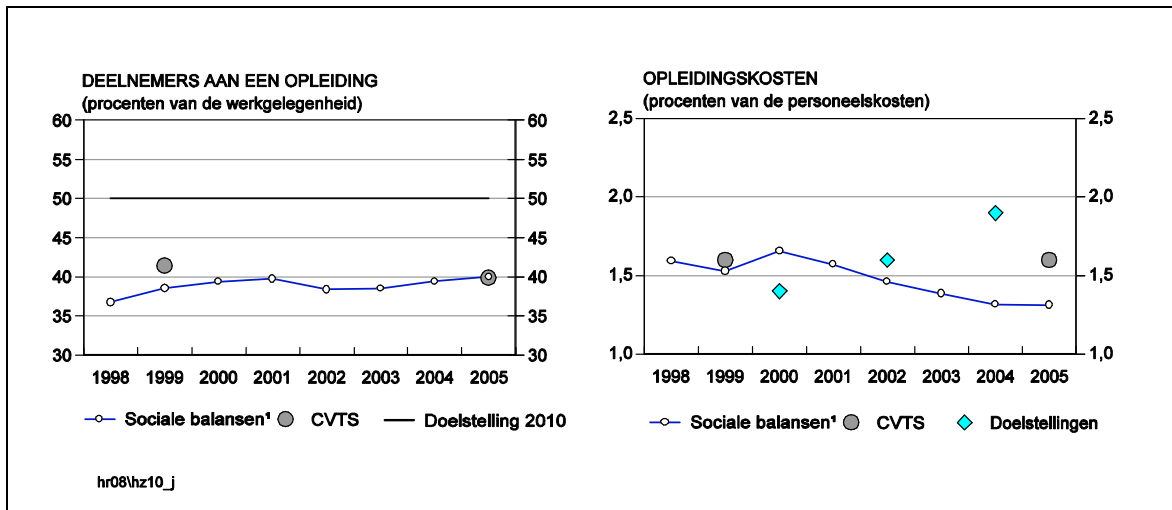
Er kan overigens een positieve relatie worden vastgesteld tussen de werkgelegenheidsgraad van laaggeschoolde volwassenen en hun participatiegraad inzake permanente opleiding. Zo combineren de Scandinavische landen, het Verenigd Koninkrijk en Nederland een hoge werkgelegenheidsgraad van laaggeschoolden met een hoge participatiegraad inzake opleiding. Die opleiding zou ertoe moeten bijdragen dat de schoolse lacunes in zekere mate worden opgevangen, en dat beter kan worden voldaan aan de behoeften van de ondernemingen. De opleidingsindicator verhult evenwel dat de toegang tot opleiding toeneemt met het aanvankelijke scholingsniveau van de volwassenen. Zo volgen laaggeschoolden zeer zelden een aanvullende opleiding bovenop hun schoolse opleiding (3 pct. van de volwassenen), terwijl het *a priori* de groep is die er het meest behoefte aan heeft.

De competenties op peil brengen is een belangrijke voorwaarde om de werkgelegenheidsvooruitzichten te verbeteren. Permanente opleiding is niet alleen belangrijk voor de werkzoekenden, maar ook voor de werkenden, die hun arbeidsinzetbaarheid moeten handhaven of zelfs verhogen. Persoonlijke initiatieven zijn ter zake belangrijk, maar de rol van de ondernemingen is bepalend. Die werd herhaaldelijk door de sociale partners en de overheid onderstreept, met name in het kader van het generatiepact. Investerings in menselijk kapitaal zijn trouwens een van de hoekstenen van de EWS. Ook in dat opzicht bepaalt de EWS een doelstelling voor de middellange termijn. De richtsnoeren voor de werkgelegenheid pleiten ervoor dat de participatiegraad van de volwassen bevolking op arbeidsleeftijd (van 25 tot 64 jaar) voor onderwijs en levenslang leren tegen 2010 in de EU ten minste 12,5 pct. zou belopen. Die doelstelling heeft betrekking op alle mogelijke opleidingen, al dan niet verbonden aan een beroepskader. Het niveau van de indicator voor België, namelijk 7,2 pct. in 2007, wijst op een aanzienlijke achterstand, niet alleen ten opzichte van de doelstelling van de EWS, maar ook ten opzichte van de bij onze Europese partners opgetekende participatiegraad, die 9,2 pct. bedraagt. Het verschil is aanzienlijk ten opzichte van de Scandinavische landen of het Verenigd Koninkrijk, waar de participatiegraad tussen 18 en 29 pct. bedraagt. Wat de gewesten betreft (gegevens voor het tweede kwartaal van 2007), was die ratio het hoogst in Brussel, namelijk 12,8 pct. In Wallonië, daarentegen, volgden maar 5,9 pct. van de volwassenen een opleiding; in Vlaanderen was dat percentage 9,2 pct.

In België wordt het opleidingsbeleid van de ondernemingen van de particuliere sector geschraagd door cijfermatige doelstellingen die op interprofessioneel vlak worden overeengekomen tussen de sociale partners, zowel in termen van te besteden geldmiddelen als in termen van participatiegraad van de werknemers. Het opleidingsbudget van alle ondernemingen van de particuliere sector zou 1,9 pct. van de loonkosten moeten bedragen in 2004. Tussentijdse doelstellingen van respectievelijk 1,4 en 1,6 pct. werden vastgesteld voor 2000 en 2002. Inzake participatie zou tegen 2010 één werknemer op twee toegang moeten hebben tot opleiding. Deze strategische doelstellingen werden opgenomen in het generatiepact van 2005. Rekening houdend met de vertraging in de uitvoering van de akkoorden, werd evenwel bepaald dat de doelstelling van 1,9 pct. moest worden bereikt in 2006, en dat die doelstelling vervolgens elk jaar opwaarts kon worden herzien. Aan de hand van de door de ondernemingen neergelegde sociale balansen

kan elk jaar de inspanning inzake opleiding worden geëvalueerd. De financiële indicator is echter sinds 2000 onophoudelijk verslechterd, zakte in 2005 tot 1,13 pct en herstelde zich in 2006 enigszins tot 1,18 pct. Toch blijft die indicator achter bij de aangegane verbintenissen. De participatiegraad inzake opleiding is er daarentegen lichtjes op vooruitgegaan, aangezien hij gestegen is van 35,1 pct. in 2000 tot 35,7 pct. in 2006.

Grafiek 13 Opleidingsdoelstelling en realisaties volgens de sociale balansen en de CVTS-enquêtes



Bronnen: ADSEI, NBB.

¹ Populatie van ondernemingen compatibel met de CVTS-methodologie.

Aan de hand van de geharmoniseerde enquêtes van de EC inzake permanente opleiding in de ondernemingen (*Continuing Vocational Training Survey* - CVTS) kan periodiek - in 1993, 1999 en 2005 - de positie van België worden geëvalueerd en vergeleken met die van zijn Europese partners. De beschouwde populatie van ondernemingen is beperkter dan de populatie die een sociale balans neerlegt. Volgens de enquête is de participatiegraad van de werknemers inzake opleiding, die 40 pct. bedroeg in 2005, stabiel gebleven ten opzichte van 1999. Zo neemt België in vergelijking met de buurlanden een tussenpositie in, aangezien respectievelijk 30 en 34 pct. van de werknemers in Duitsland en Nederland toegang had tot opleiding, terwijl dit aandeel in Frankrijk 46 pct. bedroeg. Het zijn doorgaans de werknemers van 25 tot 54 jaar die het vaakst gebruik maken van de opleidingsinitiatieven. In België ligt de participatiegraad van jongeren tot 25 jaar 5 procentpunten onder het gemiddelde, en het verschil is nog groter - nagenoeg 12 procentpunten - voor de werkende 55-plussers, terwijl het toch die groepen zijn die *a priori* het meest behoefte hebben aan aanvullende competenties om hun arbeidsinzetbaarheid te ontwikkelen. In tegenstelling tot de resultaten berekend aan de hand van de sociale balansen, wijst de financiële indicator gemeten op basis van de CVTS-enquêtes niet op een achteruitgang van 1999 tot 2005. Hij bedroeg voor die beide jaren 1,6 pct. van de personeelskosten, een niveau dat ook volgens deze bron achterblijft bij de door de sociale partners vastgestelde doelstelling.

Op basis van diezelfde enquête kan worden vastgesteld dat er tussen de drie gewesten van het land verschillen bestaan inzake opleidingsbeleid van de ondernemingen. De participatiegraad is het hoogst in Brussel, waar 50,8 pct. van de werknemers toegang tot opleiding had in 2005, tegen 35,5 pct. in Vlaanderen en 36,2 pct. in Wallonië. De opleidingsinvesteringen in procenten van de loonmassa waren eveneens het hoogst in Brussel, met 2,1 pct., tegen 1,4 pct. in de twee andere gewesten.

Samenvatting

Het aantal werkenden van 15 tot 64 jaar blijft in België, met 62 pct. in 2007, nog ruimschoots onder het Europese gemiddelde en nog meer onder de tegen 2010 voor de EU als geheel bepaalde doelstelling van 70 pct. Bovendien is de totale werkgelegenheidsgraad tussen 2000 en 2007 trager vooruitgegaan in België dan gemiddeld in de EU. Een belangrijke discrepantie wordt opgetekend tussen de drie gewesten van het land. Met twee op drie werkenden op arbeidsleeftijd, overschrijdt de werkgelegenheidsgraad in Vlaanderen die van de twee andere gewesten met ongeveer 10 procentpunten. De resultaten van België in termen van werkgelegenheidsgraad liggen ook onder het EU-gemiddelde voor de groep van de vrouwen (55,3 pct.) en die van ouderen (34,4 pct.), waarvoor cijfermatige doelstellingen werden vastgelegd. Een vergelijking van de resultaten van België met die van de Europese partners brengt belangrijke lacunes aan het licht in de integratie van de kansengroepen op de arbeidsmarkt, waarvoor België zich systematisch achteraan het peloton bevindt. De slechtste resultaten in termen van werkgelegenheidsgraad in België werden opgetekend voor de jongeren (27,5 pct.) en voor de niet-EU-onderdanen (38,1 pct.).

De werkgelegenheidsrichtsnoeren bevelen aan dat de participatiegraad van de volwassen bevolking voor onderwijs en levenslang leren tegen 2010 minstens 12,5 pct. zou bedragen in de EU. Uit het niveau van de indicator voor België, namelijk 7,2 pct. in 2007, blijkt een aanzienlijke achterstand. In Brussel beliep de participatiegraad echter 12,8 pct. In Wallonië, daarentegen, hadden maar 5,9 pct. van de volwassenen een opleiding gevolgd; in Vlaanderen bedroeg dat aandeel 9,2 pct.

BIBLIOGRAFIE

- Actiris (2004 à 2008), *Rapport mensuel sur l'évolution du marché de l'emploi*.
- Actiris (2006), *Analyse des fonctions critiques en Région de Bruxelles-Capitale en 2005*.
- Actiris (2007), *Analyse des fonctions critiques en Région de Bruxelles-Capitale en 2006*.
- Bassilière et alii (2008a), "Élaboration d'un modèle de projections régionales: Une première application du modèle HERMREG aux perspectives nationales 2007-2012", Bureau Fédéral du Plan, janvier 2008.
- Bassilière et alii (2008b), "Vingt-cinq ans d'évolutions régionales: Un aperçu au départ de la base de données HERMREG", Bureau Fédéral du Plan, Planning paper n°104, avril 2008.
- BNB (2008), *Rapport annuel 2007*.
- Bureau fédéral du Plan (2008), *Perspectives économiques 2008-2013*, mai.
- Direction générale Statistique et Information économique et Bureau fédéral du Plan, "Perspectives de population 2007-2060", Planning Paper n°105, mai 2008.
- Dulbea (2006), *Objectivation des pénuries sur le marché de l'emploi*, rapport final, mars.
- Federgon (2004), *Fonctions critiques: enquêtes auprès des consultants en intérim*.
- FOD Economie, K.M.O., Middenstand en Energie (2007), *Contract job vacancies*, eindrapport, januari.
- FOREM (2004), *Détection des fonctions critiques en Région wallonne: mise en évidence des fonctions communes avec la Région de Bruxelles-Capitale*.
- FOREM (2007), *Détection des métiers/fonctions critiques en 2005/2006*.
- HRW (2007), *Verslag 2007*, Brussel.
- Ideaconsult (2006), *Wervingsbeleid en werknemersstromen in beeld*, eindrapport, februari.
- Ideaconsult (2008), *Evaluatie van het nieuwe opvolgingsstelsel voor werkzoekenden*, eindrapport, april.
- Institut national de Statistique et Bureau fédéral du Plan, "Perspectives de Population 2000-2050", Institut national de Statistique, 2001.
- SPF Emploi, Travail et Concertation Sociale, *L'immigration en Belgique: effectifs, mouvements et marché du travail*, Rapport 2007.
- Union Wallonne des Entreprises (2005), Résultats de l'enquête "recrutement", mai.
- VDAB (2007), *Analyse vacatures 2006: Knelpuntberoepen*.
- VDAB (2008), *Lijst knelpuntberoepen 2007*.
- Vlaams Subsidieagentschap voor Werk en Sociale economie, cel migratie, *jaarrapport 2007*.
- VOKA (2007), Communiqué de presse, 13 avril 2007 (<http://www.voka.be>).

Deel II

DYNAMIEK VAN DE BEDRIJVEN EN VAN DE GESALARIEERDE WERKGELEGENHEID

Inhoudsopgave

Inleiding	95
1. Dynamiek verbonden met de ondernemingsdemografie	97
1.1. Ondernemingsdemografie	97
1.1.1. Samenstelling van de onderzochte populaties.....	97
1.1.2. Toe- en uittredingen van ondernemingen	99
1.2. Verdeling naar grootte en heterogeniteit van ondernemingen	100
2. Beweegredenen om de dynamiek van de werkgelegenheid te bestuderen	105
2.1. Werkgelegenheidsstromen en innovatie	105
2.2. Banenstromen en productiviteit.....	106
2.3. Banenstromen, werkloosheid en loopbaanzekerheid	108
2.4. Banenstromen in België en in de andere landen	109
3. Dynamiek van de gesalarieerde werkgelegenheid in ondernemingen uit de particuliere sector.....	114
3.1. Representativiteit van de databank van sociale balansen.....	116
3.2. Banenstromen: samenstellingswijze van de indicatoren.....	119
3.3. Onderzoeksresultaten	121
3.3.1. Algemene resultaten voor de particuliere sector	121
3.3.1.1. Banenstromen	121
3.3.1.2. Banenstromen versus werknemersstromen	124
3.3.1.3. Bijdrage van de ondernemingsdemografie tot het werkgelegenheidsverloop	126
3.3.1.4. Bijdragen van de verschillende cohorten tot het werkgelegenheidsverloop.....	128
3.3.1.5. Persistentie van jobcreatie en jobdestructie.....	129
3.3.2. Jobcreatie en jobdestructie naar gelang van de ondernemingskenmerken	133
3.3.2.1. Banenstromen en bedrijfstakken	133
3.3.2.2. Is de ondernemingsgrootte een factor van dynamisme wat banenstromen betreft? ...	139
3.3.2.3. Banenstromen in de gewesten	147
3.3.3. Jobcreatie en jobdestructie volgens de kenmerken van de werknemers.....	152
3.3.3.1. Banenstromen volgens geslacht.....	152
3.3.3.2. Banenstromen volgens socioprofessioneel statuut	154
3.3.3.3. Banenstromen volgens de aard van arbeidsovereenkomst	157
Bijlage 1	166
Bijlage 2	169
Bijlage 3	170
Bibliografie.....	172

INLEIDING

De literatuur over de arbeidsmarktstromen van banenschepping (jobcreatie) en banenvernietiging (jobdestructie) is begin de jaren negentig uitgewerkt voor de Amerikaanse verwerkende nijverheid en wordt sindsdien op grote schaal gebruikt voor diverse landen, periodes en bedrijfstakken¹. Hieruit blijkt dat voortdurend op hetzelfde ogenblik een groot aantal banen gecreëerd en vernietigd wordt, en wel in veel hogere mate dan uit de nettovariaties van de totale werkgelegenheid valt op te maken. Daarnaast bracht deze literatuur de grote heterogeniteit van ondernemingen aan het licht, zelfs binnen bedrijfstakken die met een grote mate aan gedetailleerdheid zijn afgebakend.

Sedert de invoering van de sociale balans in 1996, beschikken Belgische onderzoekers over micro-economische gegevens op ondernemingsniveau, die detailinformatie over het loontrekkend personeel bevatten. Als aanvulling op de enquêtegegevens en statistieken uit de administratieve bestanden van de sociale zekerheid, maakt deze informatiebron het mogelijk een beter inzicht te krijgen in de Belgische arbeidsmarktdynamiek.

Eén van de belangrijkste realisaties die in het kader van dit verslag tot stand werd gebracht, is de samenstelling van een databank met longitudinale gegevens voor alle ondernemingen die een sociale balans indienen bij de Balanscentrale van de Nationale Bank van België. Deze databank wordt met name gebruikt om na te gaan in hoeverre de totale gesalarieerde werkgelegenheid beïnvloed wordt door individuele gedragsvariaties van ondernemingen. Deze studie heeft betrekking op de periode 1998-2006, waarin zowel opgaande als neergaande conjunctuurfasen zijn voorgekomen, en houdt rekening met de heterogeniteit van niet alleen ondernemingen, maar ook werknemers.

Na een summiere toelichting bij de gebruikte databanken, beschrijft het eerste hoofdstuk in grote lijnen de demografie van de ondernemingen die een jaarrekening en/of sociale balans indienen in België. Er wordt met name dieper ingegaan op de ondernemingen die tijdens de periode 1998-2006 zijn opgericht en verdwenen; de ondernemingen worden opgesplitst op basis van empirische gegevens volgens grootte, gemeten naar personeelsbezetting, en er wordt onderzocht hoe deze verdeling verschilt naargelang de bedrijfstak.

In het tweede hoofdstuk wordt een kort overzicht geschetst van de literatuur inzake de dynamiek van de werkgelegenheid die tot uiting komt in de individuele gegevens van de ondernemingen. Deze literatuur draagt onder meer bij tot een verduidelijking van de verbanden

¹ De berekeningswijze van de arbeidsmarktstromen van banenschepping (jobcreatie) en banenvernietiging (jobdestructie) is uitgewerkt door Davis en Haltiwanger (1992). Talloze auteurs, met name Abowd, Corbel and Kramarz (1999), Gartell, Jans and Persson (2007), hebben deze methode grotendeels overgenomen dankzij de steeds ruimere toegang tot gedetailleerde micro-economische gegevens voor verschillende landen.

tussen innovatie, productiviteit en werkgelegenheid. Aan de hand van internationale vergelijkingen kan worden vastgesteld dat de werkgelegenheidsverschuivingen eveneens verband houden met de arbeidsmarktinstuties.

In het derde hoofdstuk van het verslag leggen we een verband tussen de ondernemings- en de werkgelegenheidsdynamiek. De kengetallen over de arbeidsmarktstromen van banenschepping (jobcreatie) en banenvernietiging (jobdestructie) worden berekend voor de particuliere sector als geheel, en daarna voor verschillende ondernemingsgroepen volgens bedrijfstak, grootte of gewest, en tot slot voor de verschillende soorten werknemers naar gelang van het geslacht, hun socioprofessioneel statuut en het type arbeidsovereenkomst. Ook het conjunctuurprofiel van de banenstromen wordt van naderbij bekeken.

1. DYNAMIEK VERBONDEN MET DE ONDERNEMINGSDEMOGRAFIE

Diverse theorieën zijn uitgewerkt om de grote heterogeniteit te verklaren van ondernemingen binnen dezelfde bedrijfstak en tussen verschillende bedrijfstakken onderling. In deze theorieën wordt doorgaans verwezen naar het toe- en uittredingsproces van bedrijven, "creatieve destructie" genoemd door de econoom Joseph Schumpeter. Onderscheidend element in de theorie van Schumpeter is dat de ondernemer fungeert als de spil van de economische activiteit, "the pivot on which everything turns" (citaat van Audretsch, 2008). Stuwende kracht achter productiviteitsverhoging en economische groei zijn volgens hem de doorlopende veranderingen in de samenstelling van de ondernemingspopulatie, niet alleen door de toetreding van nieuwe bedrijven en de uittreding van de meest verouderde, maar ook door de groei of inkrimping van bestaande bedrijven, met name afhankelijk van hun innoverend vermogen.

We zullen op basis van onze gegevens aantonen dat de nieuwkomers die zich in groten getale aandienen heterogeen van aard zijn, ook al opereren ze in dezelfde op gedetailleerd niveau afgelijnde bedrijfstak. De ondernemingsgrootte bij toetreding hangt van velerlei factoren af, in het bijzonder van activiteitsgerelateerde technologische factoren. Ook de bekwaamheden en vaardigheden in ruime zin van de ondernemer spelen hierbij een rol.

Omwille van de onzekerheid eigen aan de aanloopfase van een nieuwe activiteit, zal een toetreder die achteraf bekeken uitstekend presteert, zijn bedrijf opgestart hebben met een veel kleinere grootte dan zijn bedrijf vandaag heeft. Dat verklaart waarom kleine, startende bedrijven die deze aanloopfase overleven doorgaans sneller groeien dan gevestigde ondernemingen uit dezelfde bedrijfstak. Onder de nieuwkomers fungeert de concurrentie als scheidingslijn tussen winnaars en verliezers, waarbij bepaalde bedrijven het moeten opgeven, terwijl andere doorgroeien en zich aan hun markt aanpassen. Op hun beurt vergroten de opgedane ervaring en opgebouwde activa dan weer de draagkracht van de overlevende bedrijven, die minder gevaar lopen te verdwijnen.

1.1. ONDERNEMINGSDEMOGRAFIE

1.1.1. Samenstelling van de onderzochte populaties

De waarnemingseenheid in de analyses van dit verslag is de onderneming. Reden hiervoor is dat de gegevens waarvan gebruik wordt gemaakt, met name jaarrekeningen en sociale balansen, door ondernemingen worden ingediend en geen informatie bevatten over de verschillende samenstellende productie-eenheden.

Het betreft een voor de hand liggende keuze, omdat de in personeelsomvang uitgedrukte ondernemingsgrootte nauw aansluit bij de impliciete betekenis van die term in de opvatting van het grote publiek over ondernemerschap en de invloed daarvan op de banenschepping (jobcreatie). Bovendien is de wet- en regelgeving over ondernemingen en de toegang tot de financiële markten eerder verbonden met de ondernemingsgrootte, dan met het relatieve

belang van de verschillende productie-eenheden waaruit die is samengesteld. Zo komen kleine en middelgrote ondernemingen niet alleen in België, maar ook in de meeste andere landen, in aanmerking voor bijzondere regelingen, zoals de vrijstelling of versoepeling van bepaalde wettelijke verplichtingen, bijvoorbeeld qua boekhouding, veiligheid en gezondheid op het werk, (werknemers)vertegenwoordiging en taak van bedrijfsinterne sociale partners enz. Bovendien maken de gegevens op vestigingsniveau het mogelijk meer inzicht te krijgen in productiviteitsverschillen.

In dit verslag bekijken we achtereenvolgens de gezamenlijke ondernemingen die een jaarrekening en/of sociale balans indienen bij de Balanscentrale. Daarna nemen we de beperktere groep ondernemingen onder de loep die een sociale balans indienen, dat wil zeggen die werknemers in loondienst (loontrekkers) hebben. Voor beide onderzoekspopulaties wordt globaal beschouwd een soortgelijke selectiemethode toegepast, die beperkt wordt door de verslagperiode en de kwaliteit van de sociale balans.

De wetgeving inzake de sociale balans is van toepassing op de boekjaren die na 31 december 1995 zijn afgesloten. De gegevens over het eerste indieningsjaar, dat wil zeggen 1996, zijn evenwel onvolledig en in talloze gevallen van slechte kwaliteit. Daarom slaat dit onderzoek op de boekjaren 1997 tot 2006, het laatste jaar waarvoor we begin 2008 over volledige gegevens beschikten.

De onderzochte populatie is beperkt tot de ondernemingen die actief zijn in de bedrijfstakken C tot K van de NACE-Bel-activiteitennomenclatuur², dat wil zeggen de secundaire sector (verwerkende nijverheid) in ruime zin (inclusief productie en distributie van energie en bouwnijverheid) en de marktdiensten. Diverse overwegingen liggen ten grondslag aan deze keuze. In de meeste internationale onderzoeken komt alleen de verwerkende nijverheid aan bod. Het leek ons evenwel interessant het toepassingsgebied in de mate van het mogelijke uit te breiden naar de dienstensector, temeer omdat de sociale balans het mogelijk maakt de meest uiteenlopende economische activiteiten van naderbij te beschouwen. De gegevenskwaliteit liet echter voor bepaalde boekjaren te wensen over wat de non-profitdiensten betreft, met name voor ziekenhuizen. Bovendien zijn vzw's die 20 tot 100 personen tewerkstellen, en doorgaans actief zijn in de non-profitsector van de economie, vrijgesteld van indieningsplicht voor de eerste twee jaren waarin de wetgeving op de sociale balans van toepassing is. Deze wetgeving heeft pas bindende kracht voor de boekjaren ingaand vanaf 31 december 1997. Deze tijdelijke vrijstelling heeft geleid tot een breuk in de onderzochte populatie tussen de boekjaren 1997 en 1998. Bijgevolg werd besloten de non-profitdiensten als geheel buiten beschouwing te laten. Gelet op de bijzondere kenmerken van uitzendkantoren en tijdelijke tewerkstellingsagentschappen, en de daaruit voortvloeiende moeilijkheden om de sociale balans

² Namelijk de bedrijfstakken C: extractieve nijverheid; D: verwerkende nijverheid; E: productie en distributie van elektriciteit, gas en water; F: bouwnijverheid; G: groot- en kleinhandel, en reparatie van auto's en huishoudelijke artikelen; H: horeca; I: vervoer en communicatie; J: financiële dienstverlening en verzekeringen en K: vastgoed, verhuur en diensten aan bedrijven.

te vervolledigen, werden deze ondernemingen eveneens uit de onderzoekspopulatie weggelaten³.

Om de gegevens vergelijkbaar te houden, zij het dan alleen wat de sociale balansen betreft, werden alleen de documenten die betrekking hebben op een tijdvak van twaalf maanden in aanmerking genomen voor elk boekjaar⁴. Op het ogenblik van oprichting, verdwijning of naar aanleiding van een wijziging van de afsluitingsdatum is het ondernemingen toegestaan af te wijken van de stelregel dat een boekjaar twaalf maanden moet tellen. Dit beïnvloedt bijgevolg de arbeidsmarktstromen van banenschepping en -vernietiging, wat ons ertoe gebracht heeft de sociale balansen over een abnormaal korte of lange periode buiten beschouwing te laten. Voor het overige is rekening gehouden met alle sociale balansen, ongeacht de afsluitingsdatum. Het kan dus goed zijn dat men voor een bepaald boekjaar te maken heeft met sociale balansen die op verschillende ogenblikken tijdens het jaar zijn afgesloten. Anders gezegd, de jaarperioden waarop deze sociale balansen betrekking hebben, zijn niet gelijklopend. Op te merken valt echter dat 85 pct. van de sociale balansen op 31 december is afgesloten.

1.1.2. Toe- en uittredingen van ondernemingen

Volgens de databank van de Algemene Directie Statistiek en Economische Informatie (ADSEI) die voortvloeit uit het Bedrijvenregister DBRIS, komt het gemiddeld aantal toetredende ondernemingen tussen 1998 en 2006 uit op circa 20.000 per jaar. Het toetredingsproces van ondernemingen is een uitgesproken procyclisch verschijnsel. Tijdens de neergaande conjunctuurfase van 2001 tot 2003 is het aantal starters gedaald ten opzichte van het gemiddelde over de periode; in opgaande conjunctuurfases is het toegenomen.

In de ondernemingspopulatie die hier aan bod komt, zijn alle ondernemingen⁵ opgenomen, ongeacht hun bedrijfstak. In de databank met longitudinale gegevens inzake de sociale balansen van de ondernemingen uit de bedrijfstakken C tot K, waarvan de loontrekkende werkgelegenheid minstens gedurende twee boekjaren verschilt van nul, werd - voor 63.000 toetreders tussen 1997 en 2006 - berekend dat er zich gemiddeld een tijdspanne van meer dan twee jaar uitstrekt tussen de wettelijke oprichtingsdatum van de onderneming en het ogenblik waarop de eerste werknemer in loondienst wordt aangeworven.

Tijdens de periode 1998-2006 zijn volgens de gegevens van het Bedrijvenregister DBRIS op jaarbasis meer dan 12.000 ondernemingen uitgetreden. Het conjunctuurprofiel is regelmatig

³ Zo werden in 2006 225 sociale balansen uit de bedrijfstak 74.502 "Interimkantoren en tijdelijke tewerkstelling" van de NACE-Bel-activiteitennomenclatuur buiten beschouwing gelaten. Volgens de informatie uit de nationale rekeningen werden voor datzelfde jaar circa 121.000 werknemers door uitzendbureaus tewerkgesteld. Daarnaast werden 70 ondernemingen die actief zijn in de bedrijfstak 74.503 "Agentschappen voor fotomodellen, mannequins, hostesses en dergelijke" uit de NACE-Bel-activiteitennomenclatuur eveneens weggelaten.

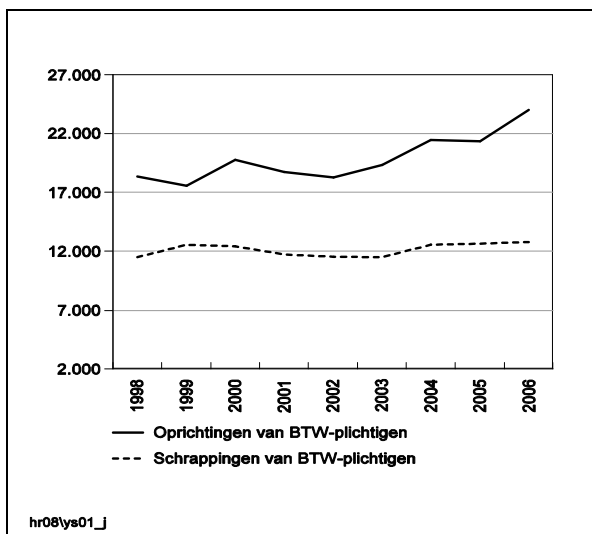
⁴ Deze eis gold niet voor de analyse van de ondernemingsdemografie, aangezien voor deze populatie de inhoud van de ingediende documenten niet onderzocht werd.

⁵ Deze reeksen bevatten de naamloze vennootschappen, de besloten vennootschappen met beperkte aansprakelijkheid, de coöperatieve vennootschappen, de vennootschappen onder firma en de gewone commanditaire vennootschappen.

voor de stopzetting van de activiteit dan voor de oprichtingen. Meer in het bijzonder werd in de neergaande conjuncturele fase geen toename van het aantal bedrijfstopzettingen vastgesteld.

Naar analogie met de vaststellingen inzake de oprichting van een onderneming, blijkt dat het ogenblik waarop alle werkgelegenheid verdwenen zich ruim situeert vóór het ogenblik waarop de onderneming wettelijk gezien uittreedt. Volgens onze longitudinale gegevensbank, waarin elke abnormale ⁶ situatie gelijkgesteld wordt aan een bedrijfsstopzetting, verloopt er gemiddeld bijna drie jaar tussen het jaar waarin de loontrekkende werkgelegenheid tot nul daalt en het ogenblik waarop de onderneming haar activiteiten definitief staakt.

Grafiek 1 Toe- en uittreedende ondernemingen¹



Bron: ADSEI.

¹ De reeksen omvatten enkel de naamloze vennootschappen, de besloten vennootschappen met beperkte aansprakelijkheid, de coöperatieve vennootschappen, de vennootschappen onder firma en de gewone commanditaire vennootschappen.

1.2. VERDELING NAAR GROOTTE EN HETEROGENITEIT VAN ONDERNEMINGEN

Op basis van onze databank met longitudinale gegevens van ondernemingen waarvan de loontrekkende werkgelegenheid gedurende minstens twee jaar verschilt van nul, berekenen we de gemiddelde grootte van enerzijds de ondernemingen die reeds meer dan één jaar bestaan, gevestigde ondernemingen genoemd, en anderzijds de startende ondernemingen. De ondernemingsgrootte wordt uitgedrukt in aantal personen (alle arbeidsstelsels dooreen genomen).

⁶ Dergelijke situaties omvatten het faillissement, de liquidatie, de ontbinding, maar tevens het concordaat of de stopzetting van betaling. Deze definitie van het stopzetten van een activiteit is dus nogal drastisch.

Tabel 1 Grootte van gevestigde ondernemingen in de verschillende bedrijfstakken

(in aantal personen, tenzij anders vermeld)

	Gemiddelde grootte van gevestigde ondernemingen	Standaard afwijking	Variatiecoëf- ficient ¹
Productie en distributie van elektriciteit, gas en water	438,9	1902,8	4,3
Vervaardiging van cokes, geraffineerde aardolieproducten en splijt- en kweekstoffen	331,3	583,9	1,8
Vervaardiging van transportmiddelen	170,2	792,9	4,7
Chemische nijverheid	137,9	434,8	3,2
Vervaardiging van elektrische en elektronische apparaten en instrumenten	51,1	218,9	4,3
Rubber- en kunststofnijverheid	48,2	121,7	2,5
Vervaardiging van machines, apparaten en werktuigen	47,4	201,5	4,3
Vervoer en communicatie	39,9	768,2	19,2
Vervaardiging van textiel en kleding	35,7	109,1	3,1
Vervaardiging van overige niet-metaalhoudende minerale producten	34,6	115,3	3,3
Metallurgie en vervaardiging van producten van metaal	33,4	233,8	7,0
Vervaardiging van voedings- en genotmiddelen	32,6	119,4	3,7
Leernijverheid en vervaardiging van schoeisel	28,8	128,9	4,5
Winning van niet-energiehoudende delfstoffen	26,4	59,1	2,2
Financiële dienstverlening en verzekeringen	25,3	426,5	16,9
Papier- en kartonnijverheid; uitgeverijen en drukkerijen	22,1	72,2	3,3
Overige verwerkende nijverheid	18,4	46,9	2,6
Houtverwerkende nijverheid en vervaardiging van artikelen van hout	15,9	35,8	2,2
Winning van energiehoudende delfstoffen	11,9	4,3	0,4
Vastgoed, verhuur en diensten aan bedrijven	11,2	90,3	8,0
Bouwnijverheid	11,2	33,6	3,0
Groot- en kleinhandel; reparatie van auto's en huishoudelijke artikelen	10,9	140,7	12,9
Horeca	10,6	57,3	5,4
Gemiddelde in de particuliere sector (C-K)	17,6	243,3	-

Bron: NBB.

¹ Standaardafwijking gedeeld door de gemiddelde grootte.

De ondernemingen die gemiddeld het meest personeel tewerkstellen zijn actief in de sector van nutsvoorzieningen (electriciteit, gas en water, vervaardiging van cokes, geraffineerde aardolieproducten en splijt- en kweekstoffen). De ondernemingen uit de verwerkende nijverheid zijn gemiddeld groter dan die in de bouwnijverheid en marktdiensten. De kleinste ondernemingen zijn terug te vinden in de handel en horeca.

Tussen de bedrijfstak waar de ondernemingen gemiddeld het kleinst zijn (horeca) en die waarin gemiddeld de grootste werkgevers te vinden zijn (electriciteit, gas en water), bestaat een verschil in een orde van grootte van factor 40. Dit wijst erop dat de verschillen in grootte van de ondernemingen tussen de bedrijfstakken onderling in de eerste plaats te verklaren zijn door de

technologische dimensie. Dit verschijnsel wordt in de hand gewerkt door de initiële investeringen ("sunk costs") die eigen zijn aan het opstarten van nieuwe activiteiten. In de bedrijfstakken met aanzienlijke initiële investeringen kan de gemiddelde ondernemingsgrootte groter uitvallen dan in de bedrijfstakken waar de vaste kosten bij toetreding lager zijn. Reden hiervoor is dat het aantal toetreders in de eerste bedrijfstakken minder groot is. Zo zijn de uitgaven die gepaard gaan met de oprichting van een kerncentrale veel groter dan die om een horecabedrijf op te starten. Het aantal toe- en uittreedende ondernemingen is veel groter in de horeca dan in de nucleaire nijverheid, wat mede een verklaring is voor de geringere grootte van de ondernemingen in de horeca.

De sterk uiteenlopende ondernemingsgroottes, ook binnen een afgelijnde bedrijfstak, is tekenend voor de grote heterogeniteit van de ondernemingen. De grootste spreiding wordt waargenomen in de bedrijfstakken "elektriciteit, gas en water", "vervaardiging van cokes, geraffineerde aardolieproducten en splijt- en kweekstoffen" en "vervaardiging van transportmiddelen", "vervoer en communicatie". De spreiding in ondernemingsgroottes tussen bedrijfstakken onderling kan echter te maken hebben met de gemiddelde grootte van de ondernemingen in deze branches: de bedrijfstakken met de grootste ondernemingen vertonen ook de grootste standaardafwijkingen. Om hiermee rekening te houden, berekenen we zoals Bartsman, Scarpetta en Schivardi (2003) een variatiecoëfficiënt die gedefinieerd wordt als standaardafwijking gedeeld door de gemiddelde ondernemingsgrootte. Afgaande op de gemiddelde grootte van de ondernemingen binnen de bedrijfstakken, wordt de grootste spreiding in grootte vastgesteld in de bedrijfstakken "vervoer en communicatie", "financiële dienstverlening en verzekeringen" en handel.

Tabel 2 Grootte van toetredende ondernemingen in de verschillende bedrijfstakken

(in aantal personen, tenzij anders vermeld)

	Gemiddelde grootte bij toetreding	Gemiddelde grootte bij toetreding, in procenten van de gemiddelde grootte van voortgezette ondernemingen uit de overeenkomende bedrijfstak
Productie en distributie van elektriciteit, gas en water	190,1	43
Vervaardiging van cokes, geraffineerde aardolieproducten en splijt- en kweekstoffen	93,7	28
Chemische nijverheid	54,3	39
Vervaardiging van transportmiddelen	44,5	26
Vervaardiging van elektrische en elektronische apparaten en instrumenten	25,1	49
Vervaardiging van overige niet-metaalhoudende minerale producten	22,8	66
Rubber- en kunststofnijverheid	22,6	47
Vervaardiging van textiel en kleding	14,4	40
Houtverwerkende nijverheid en vervaardiging van artikelen van hout	13,3	83
Vervaardiging van machines, apparaten en werktuigen	12,9	27
Metallurgie en vervaardiging van producten van metaal	12,7	38
Financiële dienstverlening en verzekeringen	11,2	44
Winning van niet-energiehoudende delfstoffen	10,4	39
Vervaardiging van voedings- en genotmiddelen	10,3	32
Vervoer en communicatie	9,7	24
Papier- en kartonnijverheid; uitgeverijen en drukkerijen	9,6	43
Overige verwerkende nijverheid	8,7	47
Vastgoed, verhuur en diensten aan bedrijven	6,5	58
Horeca	5,4	50
Groot- en kleinhandel; reparatie van auto's en huishoudelijke artikelen	4,8	44
Bouwnijverheid	4,5	40
Leernijverheid en vervaardiging van schoeisel	4,5	16
Gemiddelde in de particuliere sector (C-K)	6,8	38

Bron: NBB.

De bedrijfstakverdeling naar ondernemingsgrootte is gelijkaardig voor de startende bedrijven. De toetreders zijn evenwel minder groot dan de gevestigde ondernemingen. De werkgelegenheid van een toetreders maakt gemiddeld 40 pct. uit van het aantal werknemers van een gevestigde onderneming. De bedrijfstaksgewijze verschillen in grootte bij toetreding en optimale schaalgrootte, benaderd door de gemiddelde grootte van gevestigde ondernemingen, zijn te verklaren door de toe- en uittredingskosten voor de ondernemingen, die hoofdzakelijk verband houden met technologische factoren.

Uit deze waarneming valt enerzijds op te maken dat het relatief gezien eenvoudiger is een kleine onderneming op te richten dan een grootschalig project op te starten, en anderzijds - wat

interessanter is - dat talloze kleine ondernemingen uit de markt treden voordat ze de optimale schaalgrootte voor productie hebben bereikt.

Verder blijkt dat zelfs onder de toetreders binnen een welbepaalde bedrijfstak een zeer grote heterogeniteit tussen de ondernemingen bestaat.

Samenvatting

Volgens de gegevens van het DBRIS Bedrijvenregister, waren er tussen 1998 en 2006 gemiddeld circa 20.000 toetreders per jaar. Gemiddeld strekt er zich een tijdspanne van meer dan twee jaar uit tussen de wettelijke oprichtingsdatum van de onderneming en het ogenblik waarop de eerste werknemer in loondienst wordt aangeworven.

Tijdens diezelfde periode waren er op jaarbasis ruim 12.000 uittreedende ondernemingen. De werkgelegenheid als geheel verdwijnt lange tijd voor de onderneming wettelijk gezien uittreedt: gemiddeld verloopt een tijdspanne van bijna drie jaar tussen het jaar waarin de loontrekkende werkgelegenheid tot nul daalt en het ogenblik waarop de onderneming haar activiteiten definitief stopzet.

De sterk uiteenlopende ondernemingsgroottes, ook binnen een afgelijnde bedrijfstak, zijn tekenend voor de grote heterogeniteit van de ondernemingen. Afgaande op de gemiddelde grootte van de ondernemingen in de bedrijfstakken, wordt de sterkste spreiding in grootte vastgesteld in de bedrijfstakken "vervoer en communicatie", "financiële dienstverlening en verzekeringen" en handel.

De werkgelegenheid van een toetreders maakt gemiddeld 40 pct. uit van het aantal werknemers van een voortgezette onderneming. Tevens wordt een grote heterogeniteit tussen toetreders waargenomen, zelfs binnen een welbepaalde bedrijfstak.

2. BEWEEGREDEKENEN OM DE DYNAMIEK VAN DE WERKGELEGENHEID TE BESTUDEREN

In dit hoofdstuk wordt een kort overzicht verschaft van de empirische literatuur over de dynamiek van de werkgelegenheid zoals die tot uiting komt in de individuele gegevens van de ondernemingen. Eerst wordt de inbreng van die literatuur in de discussie omtrent innovatie en werkgelegenheid onderzocht. Vervolgens wordt het verband besproken tussen herschikkingen van banen en het gemiddelde verloop van de productiviteit. In het derde deel wordt de verhouding verduidelijkt tussen de jobdestructiegraad en de werknemersstromen naar de werkloosheidsverzekering. Een grotere banendynamiek heeft gevolgen voor de loopbaanzekerheid van de werknemers. Ten slotte wordt in het laatste deel een internationale vergelijking van de werkgelegenheidsstromen gemaakt.

2.1. WERKGELEGENHEIDSTROMEN EN INNOVATIE

Het verband tussen innovatie en werkgelegenheid is een complex vraagstuk en onder economen bestaat er dus veel discussie over (voor een overzicht van de literatuur daaromtrent, zie Pianta (2005)).

Zelfs wanneer er geen sprake zou zijn van innovatie, zouden de niet-competitieve ondernemingen zich, wegens de concurrentiedruk, verplicht zien te besnoeien in de kosten, de lonen en eventueel de werkgelegenheid. Het komt er dus met name op aan de mate waarin de technologische vooruitgang zich verspreidt en daarbij arbeidsplaatsen overbodig maakt, te vergelijken met het tempo van de banencreatie ten gevolge van die innovaties.

Op korte termijn kan de technologische vooruitgang ontegensprekelijk ten grondslag liggen aan een vernietiging van banen. Er bestaat immers geen automatisch mechanisme dat ervoor zorgt dat binnen een land het banenverlies ten gevolge van innovatie onmiddellijk wordt gecompenseerd door banencreaties in andere regio's of bedrijfstakken. Een deel van de stijging van de werkloosheid in Europa gedurende de jaren negentig valt aldus te verklaren.

Het innovatietype is belangrijk. Innovatie op het niveau van de producten (met andere woorden de creatie van nieuwe producten, een verhoging van de verscheidenheid, ...) heeft a priori positieve effecten op de werkgelegenheid, terwijl de innovatie die verband houdt met processen (de invoering en het gebruik van nieuwe technologieën) doorgaans negatieve effecten op de werkgelegenheid zou sorteren, althans op korte termijn (Pianta (2005)).

Een belangrijk gevolg van technologische innovatie en de verspreiding ervan is dat de vereiste bekwaamheden voor de werknemers veranderen. Laaggeschoolde arbeid gaat absoluut achteruit (in Europa) of boekt maar zeer weinig vooruitgang (in de Verenigde Staten), terwijl in een sneller tempo banen voor hogergeschoolden werden gecreëerd. Het is echter niet gemakkelijk de effecten van innovatie, via de vraag naar hogergeschoolde werknemers, te onderscheiden van de aanbodeffecten, aangezien het gemiddelde scholingsniveau in de meeste landen is toegenomen.

De invloed van de technologische vooruitgang op de werkgelegenheid hangt tevens af van de werking van de arbeidsmarkten en van hun instellingen, onder meer van de systemen voor de bescherming van de werknemers en de loonvormingsmechanismen. De instellingen van de arbeidsmarkt beïnvloeden trouwens ook het arbeidsaanbod, vooral op het gebied van opleiding.

Tot voor kort waren er vrij weinig studies op basis van micro-economische gegevens over het verband tussen de werkgelegenheid en innovatie, doordat de innovatie-indicatoren niet rechtstreeks waarneembaar zijn. Het ontbreken van innovatiemetingen op ondernemingsniveau en het gebruik van indicatoren die berusten op de bedrijfstak leiden tot een vertekening, die te wijten is aan de aggregatie van die metingen voor zeer heterogene bedrijven. Dit probleem is vooral belangrijk voor de variabelen die de innovatie meten, aangezien elke branche een groot aantal weinig innoverende bedrijven omvat (Alonso-Borrego C. en M. Collado (2001)).

Een vroegere uitzondering is de studie van Veugelers, Konings, Mommaerts en Seldesslacht (1999) die gebruik maakt van cijfers die afgeleid zijn uit een koppeling tussen de gegevens van de Balanscentrale en enquêtegegevens over de innoverende aard van de Vlaamse ondernemingen die het Instituut voor de aanmoediging van Innovatie door Wetenschap en Technologie in Vlaanderen (IWT) verzamelt. De onderzochte periode betreft de jaren 1992 en 1993. De auteurs tonen aan dat bedrijven die activiteiten ontwikkelen inzake onderzoek en ontwikkeling (O&O), ongeacht of ze al dan niet behoren tot bedrijfstakken waarin O&O-activiteiten belangrijk zijn, gemiddeld een geringere banencreatie en -vernietiging lieten optekenen, zodat de meest innoverende ondernemingen vooral worden gekenmerkt door minder verschuivingen in de werkgelegenheid en, bijgevolg, door stabielere banen dan gemiddeld in de economie. Door te corrigeren voor de invloed die de omvang van de onderneming uitoefent (de meest innoverende ondernemingen zijn doorgaans ook de grootste), blijkt het effect op de vernietiging van banen het sterkste te zijn; met inachtneming van die factor is de netto werkgelegenheidscreatie in de Vlaamse ondernemingen die actief zijn in O&O, derhalve hoger dan in de weinig innoverende ondernemingen.

Het positieve effect van de O&O-activiteiten op de netto werkgelegenheidscreatie blijkt ook uit de bevindingen van Alonso-Borrego et al. (2001) aan de hand van Spaanse gegevens. Dit onderzoeksgebied blijft veelbelovend, onder meer dankzij de door Eurostat opgezette geharmoniseerde enquête betreffende innovatie, die betere gegevens ter beschikking zal stellen.

2.2. BANENSTROMEN EN PRODUCTIVITEIT

Het Verslag 2008 schenkt aandacht aan de reallocatie van banen, onder meer tussen ondernemingen van dezelfde bedrijfstak, maar ook tussen branches onderling, evenals aan de weerslag van de demografie van de ondernemingen op de werkgelegenheid. Er is nog een aanvullende reden om de banenstromen te onderzoeken, namelijk het verband tussen de reallocatie van banen en de productiviteitsgroei.

In het algemeen sorteert de mate waarin de werkgelegenheid op ondernemingsniveau reageert op de specifieke schokken van de arbeidsvraag, een effect op de productiviteit op geaggregeerd niveau: hoewel de kosten van de reallocatie van de factor arbeid een beperkte of dubbelzinnige impact zouden hebben op het niveau van de werkgelegenheid, impliceren ze noodzakelijkerwijs dat een gedeelte van de banen een lagere productiviteit zou hebben ten opzichte van een theoretische situatie waarin de reallocatiekosten onbestaande zouden zijn (Bertola, 1999).

Aan de hand van de micro-economische gegevens kan een beter inzicht worden verworven in het gunstige effect van de banenreallocaties op de productiviteitsgroei. De studies op basis van gegevens op ondernemingsniveau (Bartelsman en Doms (2000), Foster, Haltiwanger en Krizian (2006), De Loecker en Konings (2006)) hebben aangetoond dat de productiviteitsstijgingen niet dezelfde zijn voor alle ondernemingen, maar dat er integendeel grote verschillen bestaan, zelfs binnen een welbepaalde bedrijfstak. Dit lijkt erop te wijzen dat de dynamiek van de reallocatie van banen een rol speelt in het proces, ook al zorgen de bewegingen op de korte termijn niet voor een volledige gelijkstelling van de productiviteitsniveaus.

In de modellen van ondernemingsselectie door de markt wordt onder meer uitgegaan van de basishypothese dat de reallocatie van banen gunstig is voor de productiviteit, omdat vooral de oprichting van nieuwe zeer productieve ondernemingen en de verdwijning van verouderde ondernemingen een verklaring bieden voor de productiviteitswinsten (Foster, Haltiwanger en Syverson (2005)). De nieuwe ondernemingen zouden immers meer geneigd zijn om de recentste technologieën in te voeren.

Door de afzonderlijke ondernemingen binnen een bepaalde bedrijfstak te volgen, in termen van zowel productie als benutting van de productiefactoren, evenals de oprichtingen en verdwijningen van ondernemingen tijdens dezelfde periode, konden de verschillende studies de over de periode opgetekende productiviteitsstijging onderverdelen in de productiviteitswinsten van de gevestigde ondernemingen, die welke toe te schrijven zijn aan de toetreding van nieuwe ondernemingen tot de branche, en ten slotte die welke verband houden met de verdwijning van ondernemingen die gebruik maken van verouderde productiemiddelen. Uit de empirische resultaten voor de verwerkende nijverheid en de distributiesector voor de Verenigde Staten blijkt duidelijk dat het proces van banenreallocatie een belangrijke rol speelt in de productiviteitswinsten die in deze sectoren worden opgetekend. In het bijzonder tonen de resultaten aan dat de uittrekkende ondernemingen een lagere productiviteit hebben dan de gevestigde en toetredende ondernemingen (Foster, Haltiwanger en Krizian (2006)). Vergelijkbare studies werden uitgevoerd in Europa, onder meer Disney, Haskel en Heden (2003) voor het Verenigd Koninkrijk en Konings en De Loecker (2006) voor Slovenië.

Alle andere overwegingen buiten beschouwing gelaten, wordt een flexibeler regelgeving van de arbeids-, product- en kapitaalmarkten - door een beperking van de aanpassingskosten - geacht een betere allocatie van de middelen mogelijk te maken, en zo ook een toename van de

productiviteit. De impact van de regelgeving werd vooral bestudeerd voor de regulering op het niveau van de productmarkt in de verwerkende nijverheid, maar de redenering zou ook kunnen worden uitgebreid naar de arbeidsmarkt (van Ark, O'Mahony en Timmer, 2008). De beleidsmaatregelen inzake arbeidsbescherming verhogen de kosten voor arbeidsreallocatie, hetgeen een belemmering kan vormen voor een efficiëntere allocatie van de factoren.

Toch kunnen arbeidsmarktinstituties, zoals de ontslagregelingen, werknemers aanzetten om meer betrokken te zijn bij hun werk, in de mate dat die instituties meer werkzekerheid bieden. Ze kunnen ook de arbeidsproductiviteit gunstig beïnvloeden. Door een stabiel personeelsbestand kunnen bedrijven en werknemers meer investeren in menselijk kapitaal. Overigens kan een strenge ontslagregeling de bedrijven ertoe aanzetten om te innoveren en te investeren om de productiviteit te verhogen en zo personeelsverminderingen te vermijden (Koeniger, 2005, geciteerd in OESO (2007a)).

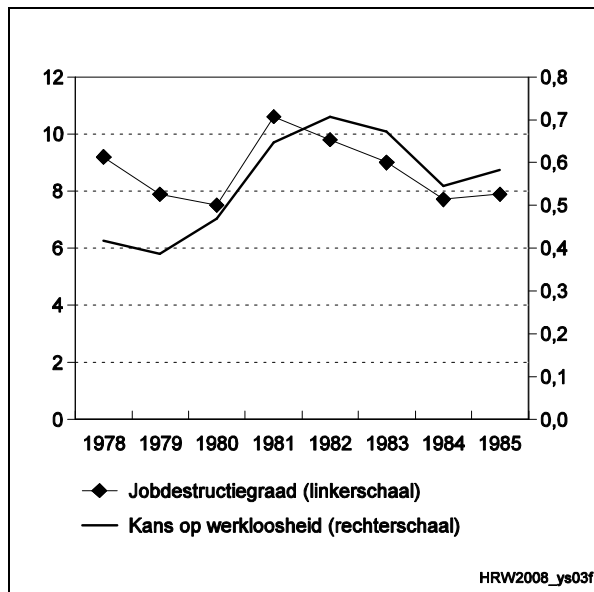
2.3. BANENSTROMEN, WERKLOOSHEID EN LOOPBAANZEKERHEID

De intensiteit van het creatie-/destructieproces is een belangrijke determinant voor de frictiewerkloosheid. Aangezien het overeenstemmen van de arbeidskrachten en de vacatures een tijdrovend (dat wil zeggen duur) proces is, zal een economie met een hogere creatie en destructie - ceteris paribus - immers een hogere frictiewerkloosheid vertonen. Het is precies de opdracht van de overheidsdiensten voor arbeidsbemiddeling om die afstemming van de vraag naar en het aanbod van arbeid te bevorderen, onder meer door een begeleiding voor te stellen die is aangepast aan de werkzoekenden.

Empirisch bestaat er een verband tussen de jobdestructiegraad en de intrede in de werkloosheidsverzekering. In het geval van grote structurele schokken is dit verband duidelijk. Zo werden de jaren van de tweede olieschok in België gekenmerkt door belangrijke banenverliezen, in het bijzonder in de verwerkende nijverheid. De volgende grafiek relateert de aan de hand van de CIMIRE-gegevens berekende destructiegraad voor de jaren 1978 tot 1985 (Van der Linden, 1999) aan de kans op intrede in de werkloosheid (Saks et al. (1994)). Zoals men kan zien, is het conjunctuurprofiel van de curven vergelijkbaar, ook al zijn de niveaus zeer verschillend. Men komt tot dezelfde vaststelling op basis van de Amerikaanse gegevens van Davis en Haltiwanger (1999).

Grafiek 2 Jobdestructiegraad en kans op werkloosheid in België

(procenten¹)



Bronnen: Saks et al. (1994), Van der Linden (1999).

¹ De kans op werkloosheid wordt uitgedrukt in procenten van de werkende bevolking.

De integratie van het grootst mogelijke aantal personen op de arbeidsmarkt gaat hand in hand met een hoge netto jobcreatiegraad en een bescherming van de werknemers tussen twee periodes van arbeid.

2.4. BANENSTROMEN IN BELGIË EN IN DE ANDERE LANDEN

Talrijke studies werden gewijd aan het onderzoek van de jobcreatie- en destructiestromen⁷ in diverse landen. De resultaten hiervan zijn meestal moeilijk te vergelijken. Niet alleen kunnen de gebruikte statistische bronnen of de meeteenheid (de onderneming of de vestiging) verschillen, maar ook de in aanmerking genomen bedrijfstakken (in de oudste studies betrof het meestal alleen de verwerkende nijverheid), de ondernemingsgrootte (in de meeste gevallen wordt een minimumaantal werknemers gebruikt, zodat de kleinere ondernemingen van meet af uit de boot vallen), of de beschouwde periode, zijn niet dezelfde.

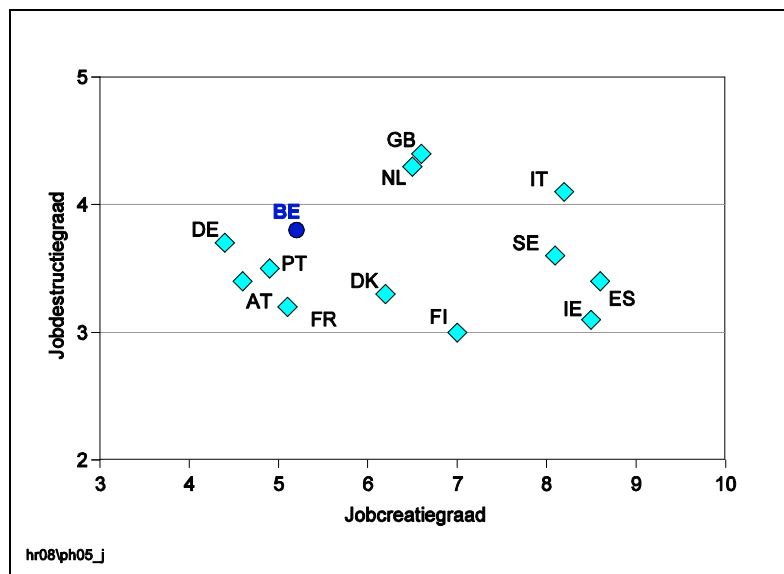
Gomez-Salvador, Messina en Vallenti (2004) hebben een internationale vergelijking opgesteld op basis van de gegevensbank Amadeus, die voor alle landen van de EU15 vergelijkbare balansgegevens op ondernemingsniveau bevat. De gebruikte versie van de gegevensbank is beperkt tot de vennootschappen die op zijn minst aan één van de drie volgende criteria voldoen: 1) een omzet die minstens gelijk is aan 1 miljoen euro ; 2) een balanstotaal dat minstens gelijk is aan 2 miljoen euro ; 3) een personeelsbestand van minstens tien werknemers. De beschouwde populatie van ondernemingen is derhalve vertekend ten voordele van de grote ondernemingen. De gegevensbank heeft trouwens nog andere beperkingen: de financiële sector wordt niet in

⁷ De in deze sectie gebruikte concepten worden gedefinieerd in sectie 3.2.

aanmerking genomen, en de analyseperiode is niet voor alle landen dezelfde. Bovendien worden de werkgelegenheidsfluctuaties slechts berekend voor de ondernemingen die gedurende twee opeenvolgende boekjaren in de populatie zijn opgenomen. Hieruit vloeit voort dat de oprichtingen of vernietigingen van ondernemingen niet in aanmerking worden genomen. Dit zou tot gevolg moeten hebben dat de jobcreatie en -destructie wordt onderschat, aangezien in onze analysepopulatie wordt vastgesteld dat de demografie van de ondernemingen verantwoordelijk is voor ongeveer een derde van de banenstromen.

Grafiek 3 Jobcreatie- en jobdestructiegraad in de landen van de EU15

(procenten)



Bron : Gómez-Salvador et al. (2004).

Uit die studie bleek dat de jobcreatiegraad in de landen van het eurogebied gemiddeld 5,6 pct. bedroeg en de jobdestructiegraad 3,7 pct. De resultaten voor België lagen ietwat onder dat gemiddelde inzake jobcreatiegraad (5,2 pct.) en zeer licht erboven inzake jobdestructiegraad (3,8 pct.). Italië laat de omvangrijkste werkgelegenheidsstromen optekenen: met een jobcreatiegraad van 8,2 pct. en een jobdestructiegraad van 4,1 pct. laat dat land de hoogste reallocatiegraad optekenen (13,2 pct.). Italië wordt op de voet gevolgd door Spanje, Zweden, en Ierland (ruim 11 pct.). Duitsland en Oostenrijk, daarentegen, vertonen de geringste reallocatiegraad (8 pct.).

Uiteraard verklaren verschillen in de opsplitsing naar grootte, ouderdom en bedrijfstak van de bedrijven een gedeelte van de verschillen tussen de landen. De auteurs onderstrepen niettemin dat nog steeds discrepanties worden opgetekend, zelfs nadat de heterogeniteit van de bedrijven in aanmerking werd genomen.

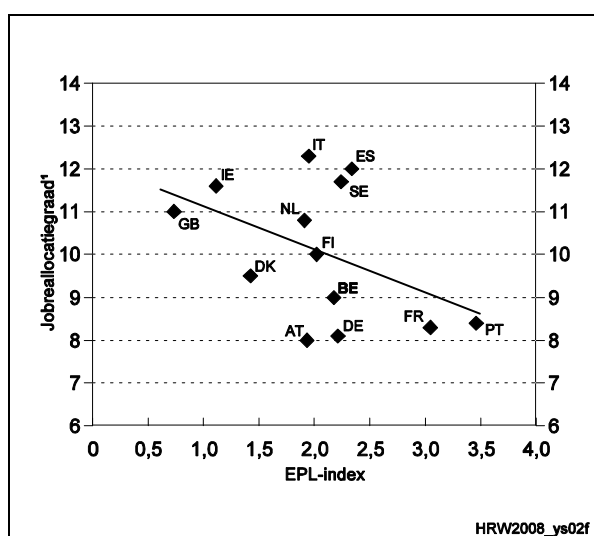
Een van de arbeidsmarktinstuties die de reallocatie kunnen beïnvloeden is met name de reglementering betreffende de bescherming tegen ontslag (Employment Protection Legislation,

of EPL). Indien een werkgever weet dat hij een werknemer na de indienstneming niet kan ontslaan zonder dat dit kosten meebrengt, zal hij daarmee rekening houden bij de wervingsbeslissing. Vanuit dat oogpunt zou de EPL een neerwaartse rigiditeit van de werkgelegenheid in de onderneming veroorzaken. Door die wetgeving zouden de ondernemingen minder snel tot ontslag besluiten. De keerzijde van de medaille is echter dat ze ook minder snel in dienst zouden nemen. Zulks betekent dat zowel de stromen werknemers die werkloos worden als de stromen in dienst genomen werknemers kleiner zouden zijn.

De OESO heeft indicatoren uitgewerkt waarmee voor elk land de strengheid van de wetgeving betreffende de bescherming tegen ontslag kan worden gemeten. Twee indicatoren werden opgesteld: enerzijds de indicator betreffende de wettelijke bescherming van de vaste personeelsleden, dat wil zeggen de werknemers die in dienst werden genomen met een arbeidsovereenkomst voor onbetaalde duur en, anderzijds, de overeenkomstige indicator voor de tijdelijke arbeid.

Hier werd een synthetische index berekend door voor elk van die landen het rekenkundig gemiddelde van die twee indicatoren in 2006 te nemen. Zoals reeds werd geconstateerd door Konings, Garibaldi en Pissarides (1997), bestaat er een negatief verband tussen de index van de strengheid van de wetgeving betreffende de bescherming van de werkgelegenheid en de jobreallocatiegraad. Dat verband is slechts statistisch significant bij 15 pct. De correlatie tussen de wetgeving betreffende de bescherming van de tijdelijke werkgelegenheid en jobreallocatie is significanter. Volgens de OESO (OECD (2007a)) is het op basis van de bestaande studies niet mogelijk te bevestigen dat een versoepeling van de regels inzake tijdelijke contracten, zonder te raken aan die voor contracten van onbepaalde duur, enig effect op de productiviteit zou hebben.

Grafiek 4 Jobreallocatiegraad en reglementering inzake arbeidsovereenkomsten

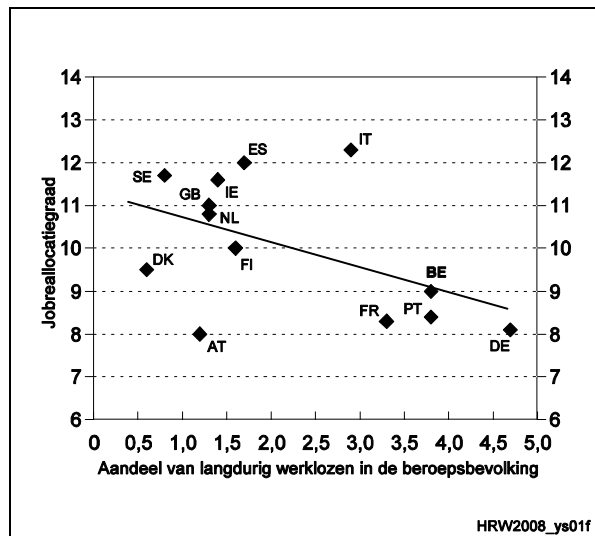


Bronnen : Gómez-Salvador et al. (2004), OESO (2007).

¹ Procenten.

Grafiek 5 Jobreallocatiegraad en langdurige werkloosheid

(procenten)



Bronnen : Gómez-Salvador et al. (2004), EC (2007).

Voor die diverse landen bestaat er eveneens een negatief verband tussen het aandeel van de langdurig werklozen (meer dan 12 maanden) in de beroepsbevolking en de jobreallocatiegraad, dat statistisch significant is bij 10 pct. Her risico verstrikt te raken in de werkloosheid zou dus groter zijn, wanneer de dynamiek van creatie en destructie geringer is. Gómez-Salvador et al. (2004) hebben de invloed van die verschillende factoren in eenzelfde model bestudeerd. Daaruit bleek dat de strengheid van de wetgeving betreffende de bescherming van de werkgelegenheid een negatieve invloed uitoefent op de jobcreatie en derhalve op de reallocaties. De resultaten moeten voorzichtig geïnterpreteerd worden, zoals bij alle studies over geaggregeerde gegevens voor meerdere landen. De analyse van de interactie tussen individuen, bedrijven en de institutionele omgeving blijft een complex domein, dat zal gebaat zijn bij een grotere beschikbaarheid van microeconomische gegevens (Freeman, 2005).

Samenvatting

Het verband tussen innovatie en werkgelegenheid is een complex vraagstuk waarover veel discussie bestaat tussen economen. De enkele studies over de individuele gegevens van bedrijven geven aan dat innovatie gemiddeld een positief effect zou hebben op de nettowerkgelegenheidsgroei.

Uit dezelfde soort studies blijkt dat de productiviteitsverhogingen niet gelijk zijn voor alle ondernemingen, maar dat er integendeel aanzienlijke verschillen bestaan, zelfs binnen een welbepaalde bedrijfstak. Dit zou kunnen aantonen dat de dynamiek van de herschikking van arbeidsplaatsen een rol vervult in de algemene verhoging van de productiviteit, ook al zorgen de bewegingen op korte termijn niet voor een volledige gelijkschakeling. Overeenkomstig de idee van een creatieve destructie, bevestigen die studies dat

verdwijnende bedrijven een lagere productiviteit hebben dan de gevestigde en startende bedrijven. Toch kan een stabiele werkgelegenheid ook goed zijn voor de productiviteit, door ondernemingen en werknemers aan te zetten om meer te investeren in bedrijfsspecifiek menselijk kapitaal.

De intensiteit van het creatie- en vernietigingsproces is een belangrijke determinant van de frictiewerkloosheid. Aangezien de overeenstemming van arbeidskrachten en vacatures een tijdrovend proces is, zal een economie met hogere creatie- en vernietigingsgraden, ceteris paribus, te kampen hebben met een hogere frictiewerkloosheid. Het verband tussen het percentage vernietigde banen en de instroom van werknemers in de werkloosheidsverzekering is bijzonder markant wanneer een economie wordt geconfronteerd met een hevige structurele schok. De integratie van zoveel mogelijk personen in de arbeidsmarkt gaat gepaard met een hoge nettowerkgelegenheids-groeivoet en een bescherming van de werknemer tussen de arbeidsperiodes.

De studies die de werkgelegenheidscreatie en de banenvernietiging in de verschillende landen onderzoeken, worden beperkt door de vergelijkbaarheid van de gebruikte gegevens. Uit die studies blijkt niettemin dat er een verband bestaat tussen het percentage herschikkingen van banen en de instellingen van de arbeidsmarkt. De meest dynamische economieën met de hoogste reallocatiegraden zijn vaak die waar het aandeel van de langdurige werkloosheid het minst hoog is. De analyse van de interactie tussen individuen, bedrijven en de institutionele omgeving blijft een complex domein, dat zal gebaat zijn bij een grotere beschikbaarheid van microeconomische gegevens.

3. DYNAMIEK VAN DE GESALARIEERDE WERKGELEGENHEID IN ONDERNEMINGEN UIT DE PARTICULIERE SECTOR

De klassieke maatstaf voor de dynamiek van de loontrekkende werkgelegenheid, met name het verloop van het aantal werknemers tijdens een bepaalde periode, heeft slechts betrekking op een klein gedeelte van de personeelsbewegingen tijdens deze periode. Zoals eerder bleek, komt een toe- en uittredingsproces van bedrijven voor en worden nieuwe werknemers aangeworven terwijl anderen hun werkgever verlaten. Binnen de onderneming zelf kunnen er zich ook personeelsbewegingen voordoen, bijvoorbeeld wanneer werknemers van productie-eenheid of werkplek veranderen. Het werkgelegenheidsverloop uit de nationale rekeningen stelt derhalve slechts het zichtbare gedeelte van de ijsberg voor. Daarom is het interessant na te gaan wat de statistieken van afzonderlijke ondernemingen kunnen vertellen over het brutoverloop van banen en werknemers.

Sedert de invoering van de sociale balans in 1996, heeft men de beschikking over een hulpmiddel om de omvang van het externe personeelsverloop op ondernemingsniveau te meten. Dit sociale document wordt gevoegd bij de jaarrekeningen van ondernemingen die verplicht zijn genormaliseerde jaarrekeningen in te dienen, of wordt afzonderlijk ingediend door een aantal andere ondernemingen⁸ (met name banken, verzekeringsmaatschappijen, ziekenhuizen, buitenlandse vennootschappen die op Belgisch grondgebied opereren en grote vzw's). Hierin staat met name waardevolle informatie over de samenstelling van het personeelsbestand en de in- en uitstroom van werknemers tijdens het boekjaar⁹.

De arbeidsmobiliteit volgens de administratieve statistieken

Het datawarehouse arbeidsmarkt en sociale zekerheid bundelt diverse sociaaleconomische gegevens die afkomstig zijn van de socialezekerheidsinstellingen; de Kruispuntbank van de sociale zekerheid (KSZ) werd belast met het beheer ervan. In het kader van deze studie leek het interessant het verband te onderzoeken tussen het nettoverloop van de werkgelegenheid tussen twee periodes en de verschillende in de loop van de beschouwde periode opgetekende bewegingen. Het belang van die bron is dat daarmee die stromen kunnen worden geanalyseerd aan de hand van kenmerken zoals geslacht, leeftijd of werkregeling. Het model werd geconstrueerd aan de hand van gegevens voor het jaar 2004, het laatste jaar waarvoor men over informatie beschikt.

⁸ Werkgevers die natuurlijke persoon zijn, met andere woorden die geen rechtspersoonlijkheid bezitten, zijn niet verplicht een sociale balans in te dienen, ook al stellen ze werknemers tewerk.

⁹ Net als de jaarrekening bestaat de sociale balans in volledige of verkorte vorm. Alle informatie die in de sociale balans volgens het verkorte schema staat, wordt overgenomen in de sociale balans volgens het volledige schema, die daarnaast een aantal meer gedetailleerde gegevens bevat - bijvoorbeeld de kenmerken van ingetreden en uitgetreden werknemers - of aanvullende gegevens, bijvoorbeeld over uitzendwerk.

De sociale balans volgens het volledige schema geldt voor ondernemingen die meer dan 100 werknemers tewerkstellen, alsook voor ondernemingen die minstens twee van de volgende drie criteria overschrijden:

- jaargemiddelde van het personeelsbestand: 50;
- jaaronzet (exclusief BTW): 7.300.000 euro;
- balanstotaal: 3.650.000 euro.

Aan de hand van kwartaalgegevens over de "arbeidsmobiliteit" van de werkende bevolking, konden de tussen 31 december 2003 en 31 december 2004 plaatsgevonden jobveranderingen en in- en uittredingen van alle personen die minstens een kwartaal lang tijdens de beschouwde periode aan het werk geweest waren, worden gekwantificeerd.

Volgens die bron is het aantal werkende personen van eind 2003 tot eind 2004 met 28.000 eenheden toegenomen, dat is een groei met 0,7 pct., maar tijdens die periode waren er meer jobveranderingen en uit- en intredingen, namelijk zowat 220.000, wat overeenkomt met 4,8 pct. van het totaal aantal werkenden. De mobiliteit lijkt iets groter te zijn voor vrouwen, nl. 4,9 pct., maar de verschillen zijn het meest uitgesproken naar leeftijdsgroep. Jongeren veranderen verhoudingsgewijs het meest van werkgever. Gedurende de beschouwde periode zou dat het geval geweest zijn voor 9 pct. van de jongeren, dat is tweemaal zoveel als het percentage voor de gehele bevolking. De mobiliteit van de 25- tot 54-jarigen blijft uitkomen boven het gemiddelde, terwijl de 55-plussers met slechts 1,7 pct. veel minder mobiel zijn.

Die verschillen karakteriseren perfect de relatieve situatie van die groepen op de arbeidsmarkt. Jongeren gaan door een inschakelingsfase en krijgen meer tijdelijke overeenkomsten aangeboden, terwijl aan ouderen minder en vaak ongunstiger arbeidsplaatsen worden aangeboden dan die welke ze bij hun huidige werkgever vervullen.

In dit verslag ligt het nadruk op de werkgelegenheidsdynamiek in de ondernemingen van de particuliere sector, dat wil zeggen de arbeidsmarktstromen van jobcreatie en jobdestructie. Die overschrijden ruimschoots de nettovariaties zoals die in de klassieke arbeidsmarktstatistiek naar voren komen. De mobiliteit van werknemers, dat wil zeggen de brutobewegingen van in- en uitstroom van werknemers, komt slechts op bijkomstige wijze aan bod.

In het eerste gedeelte wordt dieper ingegaan op de theoretische beginselen die ten grondslag liggen aan dit onderzoek. In het tweede gedeelte worden de resultaten nader toegelicht.

Zoals gepreciseerd in sectie 1.1.1. heeft de in dit verslag bestudeerde dynamiek van de werkgelegenheid enkel betrekking op ondernemingen die loontrekkenden in dienst hebben en die actief zijn in de bedrijfstakken C tot K (uitgezonderd de werknemers van uitzendbedrijven), met andere woorden die waarvan de activiteit het gevoeligst is voor het conjunctuurverloop.

De facto vertegenwoordigde de aldus in aanmerking genomen werknemerspopulatie in 2006 slechts iets minder dan de helft van de totale, in de nationale rekeningen geregistreerde werkgelegenheid. Tot de werkende bevolking die niet in de analyse is opgenomen, behoren de zelfstandigen (die geen sociale balans moeten neerleggen en waarvan het relatieve aandeel 16 pct. van de totale werkgelegenheid bedraagt), de uitzendkrachten (3 pct. van het totaal), de werknemers uit de gezondheidszorg en maatschappelijke dienstverlening (9 pct.) en de

werknemers uit de overige branches, met inbegrip van de werknemers bij de overheid en in het onderwijs (22 pct.).

Door de sociale balansen van de uitzendkantoren (met hun specifieke kenmerken die de interpretatie van de sociale balansen bemoeilijken) en de ondernemingen uit de branche gezondheidszorg en maatschappelijke dienstverlening (voornamelijk ziekenhuizen, waarvan de balansen niet in aanmerking konden worden genomen wegens problemen met de kwaliteit en de regelmaat van de neerleggingen) te weren, gaan gegevens verloren over bedrijfstakken die zich tijdens de beschouwde periode sterk hebben ontwikkeld. Zo is het aantal werkende uitzendkrachten tussen 1997 en 2006 met meer dan 40 pct. gestegen, terwijl in de gezondheidszorg en maatschappelijke dienstverlening het aantal werkenden met bijna 35 pct. toenam. Ter vergelijking, het personeel dat werkzaam is in de bedrijfstakken C tot K (ongerekend de uitzendbedrijven) groeide slechts met 8 pct.

Tabel 3 Werkende bevolking in de nationale rekeningen: verloop tussen 1997 en 2006

(duizenden personen, tenzij anders vermeld)

	1997	2006	Verandering tussen 1997 en 2006	
			Duizenden	Procenten
Totale werkgelegenheid	3.900	4.278	379	9,7
Zelfstandige werkgelegenheid	708	695	-13	-1,9
Gesalarieerde werkgelegenheid	3.191	3.583	392	12,3
waarvan				
C-K ongerekend uitzendarbeid	1.940	2.099	159	8,2
Uitzendarbeid	85	121	35	41,2
Gezondheidszorg en maatschappelijke dienstverlening	302	406	104	34,5
Overige bedrijfstakken ¹	864	957	93	10,8

Bron: INR.

¹ Landbouw, visserij, overheid, onderwijs, gemeenschapsvoorzieningen en sociale en persoonlijke diensten, particuliere huishoudens met werknemers, extraterritoriale instellingen.

3.1. REPRESENTATIVITEIT VAN DE DATABANK VAN SOCIALE BALANSEN

De databank van sociale balansen die is samengesteld ten behoeve van dit onderzoek telt 175.445 verschillende ondernemingen, die aanwezig zijn voor alle of slechts een deel van de tien onderzochte boekjaren. Een deel van deze ondernemingen bestond reeds vóór 1997 en bestaat nog steeds in 2006, terwijl andere ondernemingen tijdens de onderzoeksperiode zijn toe- of uitgetreden. De onderzochte ondernemingspopulatie is dus niet elk jaar identiek. Overigens bleek de sociale balans voor een groot aantal gevestigde ondernemingen voor één of meer jaren te ontbreken. Hiervoor zijn verschillende redenen aan te geven. Enerzijds wordt elke sociale balans die betrekking heeft op een boekjaar dat geen twaalf maanden telt automatisch uit de onderzoekspopulatie weggelaten. Anderzijds kan het zijn dat bepaalde sociale balansen niet in de databank van de Balanscentrale zijn opgenomen omdat ze van

slechte kwaliteit zijn of te laat werden ingediend. Ten slotte kan het gebeuren dat bepaalde ondernemingen hun sociale verplichtingen niet naleven en geen sociale balans indienen.

Bijgevolg varieert het aantal sociale balansen dat elk jaar in aanmerking wordt genomen. In 1997 omvat de onderzochte populatie 87.269 sociale balansen. Dit aantal is gestaag toegenomen tot in het boekjaar 2006, toen 109.400 ingediende sociale balansen in aanmerking werden genomen.

Voor het voorliggende onderzoek, met name het meten van werkgelegenheidsvariaties tussen twee opeenvolgende boekjaren in afzonderlijke ondernemingen, vormen ontbrekende sociale balansen een probleem: het is immers niet mogelijk werkgelegenheidsvariaties te berekenen wanneer één van de beide gegevens ontbreekt. Het is onontbeerlijk over doorlopende reeksen te beschikken. Daarom werden de ontbrekende waarden in de mate van het mogelijke vervangen door waarschijnlijke waarden¹⁰, teneinde voor elke onderneming afzonderlijk rekening te kunnen houden met zo veel mogelijk informatie die tijdens de onderzochte periode beschikbaar was.

Voor een specifieke onderneming werden deze correcties enkel toegepast op de ontbrekende gegevens tussen het eerste en het laatste indieningsjaar. Wat de bestaande ondernemingen betreft met ontbrekende gegevens van vóór de eerste indieningsdatum of na de laatste indieningsdatum, werd geen correctie toegepast vanwege het gebrek aan informatie over het waarschijnlijke verloop van de werkgelegenheid tijdens deze perioden. Daartegenover staat dat bij toetreding van een nieuwe onderneming tot de populatie, of uittreding van een bestaande onderneming (wegens faillissement, splitsing, overname enz.), de volledige werkgelegenheidsvariatie (op het ogenblik van de eerste indiening voor een toetreders, en van de laatste indiening wat een uittreder betreft) uiteraard in aanmerking wordt genomen.

Na deze correcties neemt het aantal ondernemingen elk jaar aanzienlijk toe. Met uitzondering van de boekjaren 1997 en 2006, waarvoor geen correctie aangebracht kon worden, konden, afhankelijk van het jaar, 4.000 tot 10.000 ondernemingen extra in de gegevens verwerkt worden.

¹⁰ De manier waarop ontbrekende waarden worden toegekend, wordt nader toegelicht in bijlage 1.

Tabel 4 Inhoud van de databank van sociale balansen

(eenheden)

	Aantal ondernemingen			Aantal werknemers		
	Vóór correctie	Correctie	Na correctie	Vóór correctie	Correctie	Na correctie
1997	87.269	0	87.269	1.590.641	0	1.590.641
1998	92.637	4.880	97.517	1.642.557	40.245	1.682.802
1999	96.897	6.435	103.332	1.697.273	57.530	1.754.803
2000	98.917	7.817	106.734	1.805.008	71.490	1.876.498
2001	99.466	9.358	108.824	1.819.828	72.264	1.892.092
2002	100.735	9.576	110.311	1.800.645	73.014	1.873.659
2003	103.986	7.968	111.954	1.796.980	60.512	1.857.492
2004	106.749	6.483	113.232	1.813.919	51.020	1.864.939
2005	108.480	4.600	113.080	1.834.193	38.916	1.873.109
2006	109.400	0	109.400	1.855.999	0	1.855.999

Bron: NBB.

Dankzij deze correcties is het werkgelegenheidsniveau in de ondernemingen uit de onderzoekpopulatie groter en vertoont het een gelijkmatiger verloop dan zonder correcties. Hierbij worden immers de onregelmatigheden geëlimineerd die te wijten zijn aan het ontbreken van bepaalde ondernemingen voor bepaalde boekjaren. Dankzij deze correcties werden voor de boekjaren 1998 tot 2005 gemiddeld iets meer dan 60.000 werknemers per jaar toegevoegd. Het werkgelegenheidsniveau wordt evenwel nog steeds beïnvloed door het ontbreken van bepaalde grote ondernemingen, zowel bij het begin als aan het einde van de beschouwde periode. Dat is bijvoorbeeld het geval voor de NMBS, waarvan de sociale balansen pas vanaf het boekjaar 2000 in het onderzoek werden verwerkt, en voor Dexia, waarvan de sociale balans over het boekjaar 2006 niet opgenomen kon worden.

Gelet op de problematiek van ontbrekende gegevens, die vooral bij het begin en aan het einde van de periode tot uiting kwam, kan het totale werkgelegenheidsniveau tijdens een jaar niet goed worden vergeleken met dat van het voorgaande of het volgende jaar. De op basis daarvan berekende veranderingspercentages van het aantal werknemers worden immers vertekend door het ontbreken van ondernemingen en kunnen niet zinvol worden vergeleken met de gegevens in de nationale rekeningen. Desalniettemin kan het werkgelegenheidsniveau in de sociale balansen vergeleken worden met dat in de nationale rekeningen om de dekkinggraad van onze onderzoekpopulatie te berekenen.

Aangezien enerzijds de sociale balans een relatief ruim toepassingsgebied heeft en er betrekkelijk weinig sociale balansen om kwaliteitsredenen weggelaten werden, en anderzijds de correctiemechanismen het mogelijk hebben gemaakt een niet te verwaarlozen aantal extra

werknemers in aanmerking te nemen, maakt het totaal aantal werknemers dat in de databank voorkomt, afhankelijk van het jaar, tussen 82 en 91 pct. uit van de loontrekkende werkgelegenheid die in de nationale rekeningen is opgetekend voor de overeenkomende bedrijfstakken C tot K, met uitzondering van werknemers die door uitzendbedrijven zijn aangeworven.

Tabel 5 Dekkingsgraad van de databank van sociale balansen ten opzichte van de nationale rekeningen in 2005

		Sociale balansen	Nationale rekeningen	Dekkingsgraad van de sociale balansen ¹
		Aantal werknemers		Procenten
C	Extractieve nijverheid	3.283	3.097	106,0
D	Verwerkende nijverheid	546.077	575.549	94,9
E	Energie en water	23.154	24.137	95,9
F	Bouwnijverheid	172.665	190.209	90,8
G	Handel en reparatie	424.405	477.804	88,8
H	Horeca	88.512	104.875	84,4
I	Vervoer en communicatie	244.922	279.159	87,7
J	Financiële dienstverlening en verzekeringen	122.374	128.603	95,2
K	Vastgoed en diensten aan bedrijven	247.717	291.005	85,1
C-K	TOTAAL	1.873.109	2.074.438	90,3

Bronnen: NBB, INR.

¹ De dekkingsgraad relateert het aantal werknemers dat in de databank van sociale balansen is opgenomen aan het aantal werknemers volgens de nationale rekeningen. Aangezien de bedrijfstakverdeling van ondernemingen in de sociale balansen niet volledig overeenkomt met die in de nationale rekeningen, kan de dekkingsgraad hoger liggen dan 100 pct.

3.2. BANENSTROMEN: SAMENSTELLINGSWIJZE VAN DE INDICATOREN

De banen die in ondernemingen gecreëerd worden (jobcreaties) en verloren gaan (jobdestructies) worden afgezet tegen de individuele werkgelegenheidsvariaties op jaarbasis, waarbij een onderscheid wordt gemaakt tussen de positieve en de negatieve banenstromen.

Zoals uitgelegd in Duhautois (2002), vormen deze maatstaven een benadering. Hiervoor zijn minstens drie redenen aan te geven: primo blijven eventuele ondernemingsinterne stromen buiten beschouwing (bijvoorbeeld de banenstromen tussen vestigingen binnen dezelfde onderneming). Secundo zijn de stromen binnen hetzelfde jaar niet gekend: bij een constant aantal werknemers kan het goed zijn dat een onderneming werknemers heeft aangeworven en ontslagen. Tertio kunnen de wijzigingen in de ondernemingsstructuur, zoals bij afstoting, fusie-overname enz. niet afgezonderd worden.

De definities van de banenstromen en de daarmee samenhangende ratio's zijn ontleend aan Davis en Haltiwanger (1992) en Davis, Haltiwanger en Schuh (1996), van wie de notatie is overgenomen.

De (bruto)jobcreatie tijdens periode t is gelijk aan de som van de jobcreaties tussen $t-1$ en t , zowel in gevestigde ondernemingen in volle groei, als in de tijdens de periode opgerichte ondernemingen. Evenzo is de (bruto)jobdestructie over periode t gelijk aan de som van banenverliezen die zijn opgetekend in de gevestigde ondernemingen die een inkrimping van de werkgelegenheid kennen tussen $t-1$ en t , en die in ondernemingen die tijdens de periode verdwijnen.

Formeler gesteld, beschouwen we het werkgelegenheidsverloop in de onderneming e binnen de deelverzameling van ondernemingen s (deze deelverzameling kan bijvoorbeeld een bepaalde bedrijfstak, grootteklasse, leeftijdscategorie of nog een combinatie van deze criteria zijn) tussen $t-1$ en t .

De jobcreatie is de som van de werkgelegenheidsvariaties (ΔX_{est}) voor de gezamenlijke ondernemingen die positieve werkgelegenheidsvariaties hebben gekend (uitgedrukt als S^+):

$$C_{st} = \sum_{e \in S^+} \Delta X_{est}$$

Op analoge wijze is de jobdestructie de som van de absolute waarde van de werkgelegenheidsvariaties in de groep ondernemingen die banenverliezen hebben opgetekend (uitgedrukt als S^-):

$$D_{st} = \sum_{e \in S^-} \Delta |X_{est}|$$

De werkgelegenheidsgroeivoet (g_{est}) in een onderneming e uit deelverzameling s op tijdstip t is gelijk aan de werkgelegenheidsvariatie tussen $t-1$ en t , gedeeld door de gemiddelde werkgelegenheid over beide perioden (uitgedrukt als Z_{est}). Deze groeivoet verloopt symmetrisch en varieert tussen -2 (uittreedende onderneming) en $+2$ (toetredende onderneming).

$$Z_{est} = 0,5(X_{est} + X_{est-1})$$

$$g_{est} = \Delta X_{est} / Z_{est}$$

De arbeidsmarktstromen van jobcreatie en jobdestructie kunnen als ratio worden uitgedrukt door de afzonderlijke groeivoeten te wegen met het relatieve aandeel in de werkgelegenheid van de ondernemingen in kwestie (het aandeel in de werkgelegenheid van onderneming e in

deelverzameling s wordt uitgedrukt als Z_{est} / Z_{st}). Bijgevolg worden de jobcreatiegraad (c_{st} of JC¹¹) en de jobdestructiegraad (d_{st} of JD) als volgt gedefinieerd:

$$c_{st} = \frac{C_{st}}{Z_{st}} = \sum_{e \in S^+} \left(\frac{Z_{est}}{Z_{st}} \right) g_{est}$$

$$d_{st} = \frac{D_{st}}{Z_{st}} = \sum_{e \in S^-} \left(\frac{Z_{est}}{Z_{st}} \right) g_{est}$$

De jobreallocatiegraad (r_{st} of JR) is de som van de jobcreatie- en jobdestructiegraden, terwijl de nettowerkgelegenheidsgroei (net_{st} of NG) het verschil tussen deze graden is.

$$r_{st} = c_{st} + d_{st}$$

$$net_{st} = c_{st} - d_{st} = \Delta X_{st} / Z_{st}$$

3.3. ONDERZOEKSRISULTATEN

In dit gedeelte worden eerst de resultaten voorgesteld wat de arbeidsmarktstromen van jobcreatie en jobdestructie betreft voor de volledige particuliere sector. Daarna worden de kengetallen van banenstromen voorgesteld zoals die berekend werden voor verschillende ondernemingstypes (naar gelang van hun activiteit, grootte en de regio waarin ze gevestigd zijn) en werknemerstypes (naar gelang van het geslacht van de werknemers, het type arbeidsprestaties of het type arbeidsovereenkomst).

3.3.1. Algemene resultaten voor de particuliere sector

3.3.1.1. *Banenstromen*

De in sectie 3.2 omschreven begrippen van jobcreatie en jobdestructie beogen de afzonderlijke ondernemingen te identificeren die een werkgelegenheidsgroei hebben geboekt, en die welke hun personeelsbestand tussen twee opeenvolgende boekjaren hebben zien afnemen. Bedoeling hiervan is de brutowerkgelegenheidsstromen, dat wil zeggen de toenames en afnames van het aantal werknemers, afzonderlijk in kaart te brengen. Vervolgens kan de intensiteit van deze bewegingen op jaarbasis gemeten worden - de combinatie van beide is de nettowerkgelegenheidsvariatie - door ze te vergelijken met de totale werkgelegenheid van de onderzochte ondernemingen.

¹¹ De afkortingen zijn ontleend aan Davis, Haltiwanger en Schuh. Voor de presentatie in tabellen en grafieken werd de voorkeur gegeven aan de opgegeven afkortingen (JC, JD, JR, NG).

Daarbij werd geen rekening gehouden met de ondernemingen waarvoor de werkgelegenheid stabiel is gebleven, noch met de ondernemingen waarvoor de werkgelegenheidsgegevens over één van de twee onderzochte boekjaren ontbreken. De nettowerkgelegenheidsgroei vormt bijgevolg een benadering van het daadwerkelijk in de onderzoekspopulatie waargenomen werkgelegenheidsverloop.

Overigens is het uitgangspunt daarbij dat de werkgelegenheid homogeen is: de aanwerving of het ontslag van een voltijd- of deeltijdwerker heeft een identiek gewicht in de werkgelegenheid berekend volgens het aantal werknemers, terwijl de verandering van het werkgelegenheidsvolume (berekend in voltijdequivalenten of in aantal werkuren) niet equivalent is. Ook de aanwerving of het ontslag van een laag- of een hooggeschoolde werknemer heeft een identiek effect, terwijl de productiviteit van de arbeidskracht daardoor gewijzigd wordt.

In de onderzochte populatie, die beperkt is tot de particuliere sector, bedroeg de jobcreatiegraad tussen 1998 en 2006 gemiddeld 8,8 pct., terwijl de jobdestructiegraad uitkwam op 7,2 pct. Deze cijfers liggen 4 tot 5 keer hoger dan de waargenomen nettowerkgelegenheidsgroei, zijnde gemiddeld 1,6 pct. per jaar.

Tabel 6 Jobcreatie- en jobdestructiegraad in de particuliere sector

(procenten)

	Jobcreatiegraad (JC)	Jobdestructiegraad (JD)	Jobreallocatiegraad (JR= JC+JD)	Nettowerkgelegenheidsgroei (NG= JC-JD)
1998	9,8	8,3	18,0	1,5
1999	10,4	8,1	18,4	2,3
2000	10,7	6,7	17,4	4,0
2001	8,6	7,6	16,1	1,0
2002	7,8	8,5	16,3	-0,6
2003	7,3	7,7	15,0	-0,3
2004	8,3	7,0	15,3	1,3
2005	7,9	5,9	13,8	2,0
2006	8,9	5,6	14,6	3,3
Gemiddelde	8,8	7,2	16,1	1,6
Standaardafwijking	1,2	1,0		
Correlatie met de groei van het bbp naar volume	0,72	-0,39	0,29	0,82

Bron: NBB.

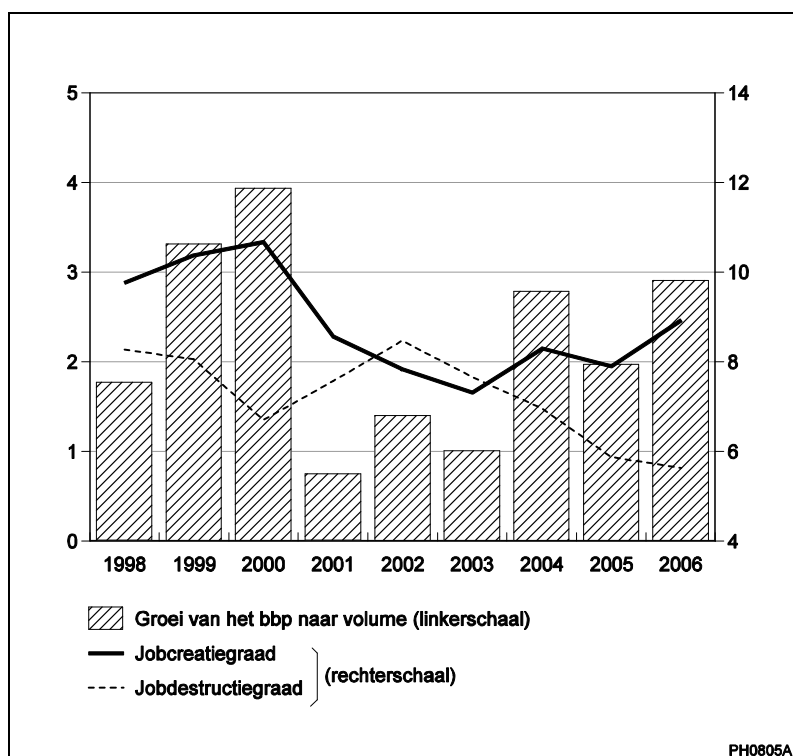
De jobcreatiegraad is nauw gecorreleerd met de conjunctuurontwikkeling: de correlatiecoëfficiënt met de groei van het bbp naar volume bedraagt 0,72 over de beschouwde

periode. De correlatie tussen de jobdestructiegraad en de economische activiteit daarentegen, heeft wel degelijk het verwachte minteken, maar komt slechts uit op -0,39.

Deze laatste vaststelling blijkt ook uit andere studies. Zoals beklemtoond door Duhautois (2002), gaat een aanpassing van de werkgelegenheid via jobdestructie doorgaans samen met een flexibele arbeidsmarkt, wat bijvoorbeeld het geval is in de Verenigde Staten. Zo is de jobreallocatiegraad - dit is de som van de jobcreatiegraad en de jobdestructiegraad - in de Verenigde Staten negatief gecorreleerd met de bbp-groei, wat betekent dat de ondernemingen hun werkgelegenheid makkelijk neerwaarts bijstellen in perioden van teruggang in de conjunctuur. Omgekeerd vinden de aanpassingen in continentaal Europa, waar de arbeidsmarkt meer rigide is, doorgaans plaats door jobcreatie, terwijl doorgaans geen negatieve correlatie tussen jobreallocatiegraad en economische activiteit gevonden wordt. Dat is het geval voor België: tijdens de beschouwde periode is de correlatiecoëfficiënt positief. Reden hiervoor is dat in ons land met name de wetgeving ter bescherming van de werkgelegenheid en het tekort aan arbeidskrachten voor bepaalde beroepen en sectoren ertoe leiden dat de ontslagen tijdens een conjunctuurvertraging beperkt in omvang blijven, vooral als deze als tijdelijk of van beperkte omvang wordt beschouwd.

Grafiek 6 Jobcreatie- en jobdestructiegraad: invloed van de conjunctuurcyclus

(procenten)



Bronnen: INR, NBB.

In België bereikte de jobcreatiegraad met bijna 11 pct. zijn hoogtepunt in 2000, toen het bbp met 4 pct. groeide, zijnde het maximum dat tijdens de periode werd waargenomen. Dat jaar bereikte de jobdestructiegraad een dieptepunt, met 6,7 pct. Tijdens de daarop volgende

conjunctuurvertraging is de jobcreatiegraad geleidelijk afgenomen, terwijl de jobdestructiegraad toenam. Zodoende is de nettowerkgelegenheidsgroei in 2002 en 2003 negatief geworden. Tijdens de drie daaropvolgende jaren trad een conjunctuurherstel op, wat de bewegingen deed omslaan. De jobcreatiegraad steeg, zonder evenwel het niveau van 2000 te evenaren, terwijl de jobdestructiegraad afnam om in 2006, met 5,6 pct., het minimum van de periode te bereiken.

De jobreallocatiegraad, die wordt berekend als de som van de jobcreatie- en de jobdestructiegraad, is de bovengrens van de bewegingen in jobreallocaties: de verplaatsing van een werknemer in een onderneming waar banen verdwijnen naar een onderneming die banen creëert, wordt immers tweemaal geteld, hoewel er slechts één enkele werknemer wordt verplaatst. Tijdens de onderzochte periode bedroeg de jobreallocatiegraad gemiddeld 16,1 pct. Dit gemiddelde verbergt een gestage afname van de jobreallocatiegraad, van circa 18 pct. aan het begin van de periode tot circa 14 pct. aan het einde. Deze ontwikkeling zou kunnen wijzen op een verkrapping van de arbeidsmarkt als gevolg van het toenemende tekort aan arbeidskrachten die sedert meerdere jaren wordt waargenomen in bepaalde bedrijfstakken en voor bepaalde beroepen.

Het jobreallocatie-excedent, dat wil zeggen de mate waarin er meer jobstromen zijn dan nodig om de nettowerkgelegenheidsvariatie op te vangen (dit is het verschil tussen de reallocatiegraad en de absolute waarde van de nettowerkgelegenheidsgroei), maakte bijgevolg gemiddeld 14,5 pct. van de werkgelegenheid uit (16,1 pct. - 1,6 pct.). Deze indicator volgde tijdens de onderzochte periode ook een neerwaartse lijn: hij liep terug tot slechts 11 pct. van de werkgelegenheid in 2006, tegenover ruim 16 pct. aan het begin van de periode.

3.3.1.2. *Banenstromen versus werknemersstromen*

De door Davis en Haltiwanger uitgewerkte methodologie zoals die in sectie 3.2 is uiteengezet, maakt het mogelijk de werkgelegenheidsvariatie van jaar tot jaar uit te splitsen tussen ondernemingen die respectievelijk banen creëren en vernietigen. Hierdoor krijgt men zicht op de banenstromen die op de arbeidsmarkt aan het werk zijn. Hierin wordt echter geen rekening gehouden met de personeelsbewegingen die jaarlijks binnen de ondernemingen plaatsvinden: de positieve of negatieve variaties van de in aanmerking genomen personeelsbestanden zijn immers op hun beurt het resultaat van de nóg grotere in- en uitstroom van werknemers. Deze in- en uitstroom van werknemers is gerelateerd aan het proces van jobcreatie en jobdestructie, maar wordt tevens beheerst door andere redenen, zoals bijvoorbeeld de wil van een werknemer om een baan te krijgen die beter beantwoordt aan zijn verlangens qua arbeidsvoorwaarden, bezoldiging of nabijheid, het vertrek van werknemers die de wettelijke pensioen- of brugpensioenleeftijd hebben bereikt, of van wie de arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd afloopt, of het ontslag van een werknemer wegens ernstige tekortkoming of omdat hij niet aan de verwachtingen van de werkgever beantwoordt enz.

De sociale balans verschaft inzicht in deze bewegingen van in- en uitstromend personeel tijdens het jaar. Een dergelijke studie wordt evenwel bemoeilijkt door de onregelmatigheid waarmee sociale balansen worden ingediend, aangezien het niet mogelijk is op de in- en uitstroom van personeel de correcties toe te passen die gebruikt werden om een optimale longitudinale follow-up te geven aan de werkgelegenheid. Overigens beïnvloedt de verandering in de samenstelling van de populatie gedurende de periode ook de omvang van de in- en uitstroom, waardoor het niveau niet tussen verschillende jaren vergeleken kan worden.

Om deze problemen te vermijden, werd deze analyse beperkt tot de permanente ondernemingen, dat wil zeggen de ondernemingen die voor elk boekjaar in de onderzochte periode een sociale balans hebben ingediend (zijnde in totaal iets meer dan 40.000 ondernemingen).

Tabel 7 Banen- en werknemersstromen in de permanente ondernemingen

(procenten)

	Banenstromen		Werknemersstromen	
	Jobcreatiegraad	Jobdestructiegraad	Instroomgraad	Uitstroomgraad
1998	6,2	3,6	30,9	28,2
1999	6,8	3,8	32,2	29,6
2000	7,0	3,1	34,6	30,4
2001	4,9	4,0	32,0	30,7
2002	4,4	4,9	29,0	29,9
2003	4,3	5,1	32,4	33,0
2004	4,9	4,6	34,6	34,1
2005	4,6	3,8	34,8	33,9
2006	5,0	4,3	38,3	37,4
Gemiddelde	5,4	4,1	33,2	31,9

Bron: NBB.

De instroom van werknemers in de permanente ondernemingen was gemiddeld goed voor 33,2 pct. van het totaal aantal werknemers tijdens de onderzochte periode, terwijl voor dezelfde ondernemingen de volgens de methode van Davis en Haltiwanger gemeten jobcreatiegraad tijdens dezelfde periode slechts 5,4 pct. bedroeg. De uitstroom van werknemers had betrekking op gemiddeld 31,9 pct. van de werknemers van de permanente ondernemingen, terwijl de jobdestructiegraad 4,1 pct. beliep¹². Deze in- en uitstroomgraden komen ruwweg

¹² Op te merken valt dat, zelfs voor permanente ondernemingen die regelmatig voor elk boekjaar van de beschouwde periode een sociale balans over twaalf maanden hebben ingediend, verschillen worden vastgesteld tussen de werkgelegenheidsvariëaties aan het einde van het boekjaar (begrip dat gehanteerd wordt om de banenstromen te berekenen) en het saldo van de bewegingen bij in- en uitstroom van werknemers tijdens de periode (begrip dat wordt gehanteerd om de werknemersstromen te berekenen). Ook al staan de talloze door de Balanscentrale voorgeschreven kwaliteitscontroles garant voor de interne samenhang van elke ingediende sociale balans, de externe samenhang tussen twee opeenvolgende boekjaren is niet verzekerd. Bijgevolg komt er geen volledige samenhang voor tussen de berekening van de jobcreatie- en jobdestructiegraad en die van de in- en uitstroomgraad van werknemers.

genomen overeen met die welke voor België zijn gemeten door Van der Linden (1999) voor de periode 1978-1984 (zijnde respectievelijk 32 en 33 pct.), ondanks de sterk verschillende waarnemingsperiodes.

Tijdens de onderzochte periode werd een aanzienlijke en gelijkmatige toename van de in- en uitstroomgraad waargenomen. Bedroegen de in- en uitstroomgraden aan het begin van de periode respectievelijk 31 en 28 pct., aan het einde van de periode bereikten die respectievelijk 38 en 37 pct. Deze ontwikkeling van de werknemersstromen contrasteert met die welke voor de jobreallocatiegraad wordt waargenomen. Deze ontwikkeling heeft deels te maken met de toename van tijdelijke werknemers: als die worden vervangen, heeft dit personeelsbewegingen tot gevolg zonder dat het werkgelegenheidsniveau evenwel beïnvloed wordt.

3.3.1.3. Bijdrage van de ondernemingsdemografie tot het werkgelegenheidsverloop

Aan de hand van de indicatoren die zijn geïnspireerd op Davis, Haltiwanger en Schuh, wordt nu de invloed van het ontstaan en het verdwijnen van ondernemingen op de ontwikkeling van de geaggregeerde werkgelegenheid onderzocht. De ondernemingen worden hiertoe opgesplitst in vier exhaustieve en onderling uitsluitende subgroepen.

Het geheel van de bedrijven die een positieve variatie van de werkgelegenheid laten optekenen tussen $t-1$ en t wordt opgesplitst in twee subgroepen: het eerste omvat de toetredende firma's, die voor het eerst een tewerkstelling opgeven die niet nihil is, terwijl het andere de gevestigde bedrijven omvat die tussen $t-1$ en t een expansie vertoonden¹³.

Op dezelfde wijze wordt het geheel van de ondernemingen die tussen $t-1$ en t een inkrimping van de werkgelegenheid lieten optekenen, opgesplitst in, enerzijds, een subgroep van firma's die verdwijnen tussen $t-1$ en t ¹⁴ en, anderzijds, de gevestigde bedrijven waar het personeelsbestand afneemt.

¹³ In de categorie van de toetredende ondernemingen, zijn er de nieuw opgerichte ondernemingen, maar ook die welke het resultaat zijn van een fusie of een splitsing van bestaande ondernemingen en de vennootschappen die hun btw-nummer hebben gewijzigd.

¹⁴ In de categorie van de uittrekkende ondernemingen, zijn er de gefailleerde ondernemingen, maar ook die welke zijn overgenomen door een andere vennootschap of die welke het voorwerp hebben uitgemaakt van een splitsing.

Tabel 8 Banenstromen en ondernemingsdynamiek

(procenten, jaargemiddelden 1998-2006)

	Jobcreatiegraad ¹			Jobdestructiegraad ¹		
	Totaal	Toetredende onder-nemingen	Gevestigde onder-nemingen	Totaal	Uittredende onder-nemingen	Gevestigde onder-nemingen
Totaal van de particuliere sector	8,8	2,4	6,4	7,2	2,2	5,1
waarvan:						
Verwerkende nijverheid	6,0	1,5	4,4	6,3	1,6	4,7
Diensten	10,3	2,9	7,4	7,7	2,5	5,2

Bron: NBB.

¹ De verschillende ratio's worden hier berekend ten opzichte van dezelfde noemer, namelijk de totale werkgelegenheid van de beschouwde sector.

Voor de particuliere sector in zijn geheel wordt de jobcreatie ten belope van 27 pct. (zijnde 2,4/8,8) verklaard door de oprichting van ondernemingen, terwijl de resterende 73 pct. jobcreatie door de gevestigde ondernemingen gebeurt. Het verdwijnen van ondernemingen verklaart gemiddeld ongeveer 30 pct. (d.i. 2,2/7,2) van de jobdestructie, terwijl de resterende 70 pct. wordt verklaard door een inkrimping van de werkgelegenheid binnen de gevestigde firma's.

Er bestaan vergelijkbare resultaten¹⁵ voor Oostenrijk, Duitsland en Italië, waar de toetredende bedrijven respectievelijk 32, 27 en 32 pct. van de totale jobcreatie voor hun rekening nemen, terwijl het verdwijnen van ondernemingen ten belope van respectievelijk 34, 23 en 33 pct. bijdraagt aan het totaal van de arbeidsplaatsen die ieder jaar verdwijnen.

De indicatoren mogen dan al op gelijkaardige wijze worden berekend in alle studies, toch is voorzichtigheid geboden bij vergelijkingen, vermits de methodes voor gegevensverzameling, observatieperiodes, geografische en sectoriële spreiding, onvermijdelijk verschillend zijn.

De methodologie voor het berekenen van de bijdrage van de ondernemingsdemografie tot het verloop van de werkgelegenheid is bovendien tot op zekere hoogte arbitrair. Dit kan geïllustreerd worden aan de hand van een gevestigde firma die in grote financiële moeilijkheden verkeert. In het algemeen zal de onderneming in eerste instantie haar uitgaven terugdringen en haar humanresourcesbeleid wijzigen, alvorens haar aanwervingsbeleid te veranderen en eventueel personeel te ontslaan. Indien het bedrijf uiteindelijk verdwijnt, na een proces dat vaak over verscheidene jaren loopt, is het enkel de laatste wijziging in haar personeelsbestand

¹⁵ De observatieperiodes zijn respectievelijk 1978-1998 voor Oostenrijk, 1977-1989 voor Duitsland en 1984-1993 voor Italië. De dekking van die studies qua bedrijfstakken is analoog aan die van dit verslag (cf. Stilglbauer et al. (2002)).

die wordt toegeschreven aan het verdwijnen van de onderneming. In dat opzicht onderschat de methode de reële impact van het verdwijnen van ondernemingen op de totale jobdestructie.

Deze resultaten worden tevens beïnvloed door structurele wijzigingen van de ondernemingen, zoals fusies, overnames, verkopen, enz. Zelfs al wordt in sommige landen, waaronder België, een min of meer volledige inventaris bijgehouden van dergelijke bewegingen binnen en tussen de ondernemingen, is deze informatie tot op heden nog nooit in aanmerking genomen in de gepubliceerde studies. Dit probleem verdient te worden onderzocht, inzonderheid indien men belangstelling heeft voor bepaalde specifieke bedrijfstakken, zoals de financiële activiteiten of de detailhandel, waar de fusies-overnames in België tijdens de onderzochte periode bijzonder talrijk waren.

3.3.1.4. Bijdragen van de verschillende cohorten tot het werkgelegenheidsverloop

Een analyse van het gedrag van de nieuwe ondernemingen die tijdens de beschouwde periode bij de populatie komen, maakt het mogelijk om eventuele resultaten inzake jobcreatie en -destructie vast te stellen die specifiek voor die bedrijven gelden, en om uit die nieuwe ondernemingen de mislukte en verdwenen bedrijven af te zonderen.

De toetredende ondernemingen worden verdeeld in cohorten op grond van het jaar van hun wettelijke oprichting. Voor elke cohorte wordt het verloop onderzocht van het aantal werknemers die j jaren na de oprichting nog bij die onderneming werken, waarbij j varieert van 1 tot 9. De macro-economische omstandigheden waarin die nieuwe bedrijven j jaren na hun oprichting evolueren, zijn uiteraard verschillend voor elke cohorte. De resultaten kunnen echter niet gecontroleerd worden voor die conjuncturele factor.

Zoals werd verduidelijkt in het hoofdstuk betreffende de demografie van de bedrijven, verlopen er gemiddeld twee jaren tussen de vorming van een bedrijf en de aanwerving van zijn eerste werknemer. Als gevolg daarvan neemt de gesalarieerde werkgelegenheid in de nieuwe bedrijven aanzienlijk toe gedurende de eerste twee jaar na de oprichting ervan.

In een bijzonder gunstige omgeving hadden de tussen 1997 en 1999 opgerichte bedrijven (tussen 7.600 en 7.800 eenheden per jaar) twee jaar na hun oprichting meer dan 40.000 personen in dienst¹⁶. De bedrijven die werden opgericht aan het begin van het volgende decennium, in een veel minder gunstig conjunctuurklimaat, hadden meer moeite om zich te ontwikkelen. Hun aantal ligt trouwens duidelijk minder hoog dan dat van de vóór 2000 opgerichte bedrijven, met iets meer dan 6.000 eenheden in 2002 en minder dan 5.000 in 2004¹⁷. In die nieuwe

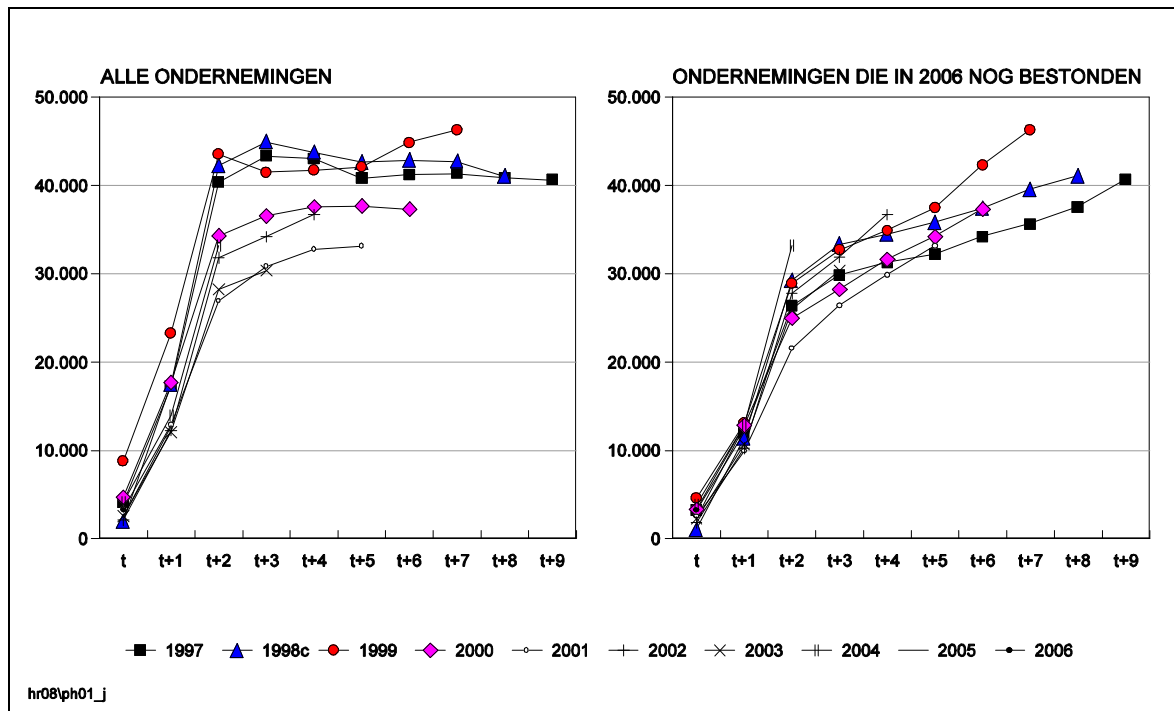
¹⁶ De gegevens over de in 1998 opgerichte bedrijven worden sterk beïnvloed door de creatie van de nieuwe entiteit KBC Bank via een fusie van de Kredietbank en CERA. Het jaar van haar oprichting had deze onderneming bijna 16.000 werknemers in dienst. Haar personeelsbestand liep aanzienlijk terug vanaf 2001 en bedroeg in 2006 nog slechts iets meer dan 11.000 personen. Om die reden werd een curve 1998c (exclusief KBC Bank) berekend.

¹⁷ Er moet worden opgemerkt dat aan het einde van de periode het aantal opgerichte bedrijven wordt vertekend door de waargenomen tijdspanne tussen de wettelijke oprichtingsdatum en de neerlegging van de eerste sociale balans. Aldus werden in 2005 en 2006 respectievelijk ongeveer 1.800 en 400 nieuwe bedrijven geteld die een sociale balans hadden neergelegd.

vennootschappen bedroeg het aantal geregistreerde banen, na een bestaan van twee jaar, gemiddeld 31.000 eenheden, waarbij de laagste niveaus werden opgetekend voor de in 2001 en 2003 opgerichte bedrijven.

Grafiek 7 Werkgelegenheid in de verschillende cohorten van de tussen 1997 en 2006 opgerichte ondernemingen

(aantal werkenden in $t+j$)



Bron: NBB.

Een deel van de nieuwe ondernemingen kwam eerst tot ontwikkeling, alvorens achteruit te gaan en te verdwijnen. In de ondernemingen die in 2006 nog bestonden, groeide de werkgelegenheid gestadig, zij het in een uiteenlopend tempo voor de verschillende cohorten. Gemiddeld werden in de ondernemingen die in 2006 nog bestonden, voor de cohorten 1997-2004, 27.000 banen gecreëerd na een bestaan van twee jaar, en, voor de cohorten 1997-2002, 33.000 banen na een bestaan van vier jaar.

3.3.1.5. *Persistentie van jobcreatie en jobdestructie*

De studie van de persistentie van de jobcreatie en -destructie bestaat erin de levensduur van een gecreëerde baan en de duur van verdwijning van een op een bepaald ogenblik verdwenen baan te ramen, dat wil zeggen te schatten of de werkgelegenheidsschommelingen al dan niet duurzaam zijn.

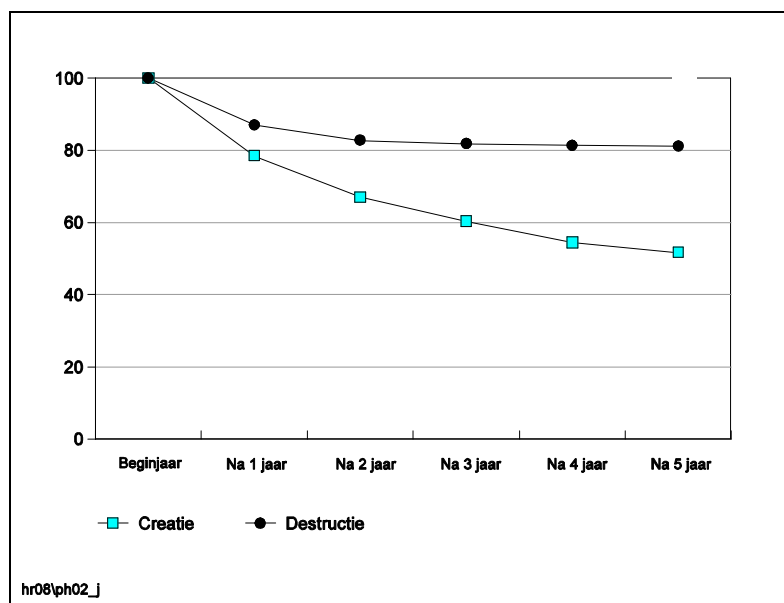
De berekeningswijze van de graad van persistentie, die wordt toegelicht in bijlage 3, bestaat erin het werkgelegenheidspeil opgetekend in $t+j$ in de ondernemingen die respectievelijk van $t-1$ tot t banen hebben gecreëerd of vernietigd te vergelijken. Wanneer het werkgelegenheidspeil wordt gehandhaafd, wordt de creatie/destructie geacht persistent te zijn. Die berekeningswijze

houdt bijgevolg enkel rekening met het totale werkgelegenheidspeil in de banenscheppende/banenvernietigende ondernemingen, zonder er rekening mee te houden dat de structuur van de werkgelegenheid tussen t en t+j mogelijk gewijzigd is en de tussen t-1 en t gecreëerde/vernietigde werkgelegenheid misschien niet dezelfde is als die opgetekend in t+j. Met andere woorden, de factor arbeid wordt verondersteld homogeen te zijn.

Voorts zij opgemerkt dat de graad van persistentie berekend aan de hand van de voor de ontbrekende gegevens gecorrigeerde databank van de sociale balansen wellicht licht opwaarts vertekend wordt door de wijze waarop de ontbrekende gegevens worden toegevoegd, waarbij de werkgelegenheid wordt gehandhaafd op het laatst opgetekende peil. Voor de ondernemingen waarvan op de gegevens een dergelijke correctie werd toegepast, wordt de verandering tussen twee waargenomen gegevens dan ook volledig toegerekend aan het laatste beschouwde jaar. Die vertekening beïnvloedt evenwel niet fundamenteel de verkregen resultaten, die immers grotendeels vergelijkbaar zijn met die welke door Van der Linden (1999) voor de jaren 1979, 1981 en 1983 werden berekend aan de hand van de gegevens afkomstig van de individuele pensioenrekeningen (CIMIRE).

Gemiddeld bestonden nagenoeg 80 pct. van de jaarlijks tussen 1998 en 2005 gecreëerde banen een jaar later nog. Dat aantal varieert echter aanzienlijk van jaar tot jaar. De persistentie na een jaar was het hoogst voor de tussen 1998 en 1999 gecreëerde banen (zowat 81 pct.). Ze bereikte haar laagste peil voor de banen gecreëerd tussen 2000 en 2001, dat is op het ogenblik van de conjuncturomslag (76 pct.). De graad van persistentie vermindert mettertijd: na twee jaar bestaan 67 pct. van de gecreëerde banen nog, maar dat percentage daalt tot 60 pct. na drie jaar en tot 52 pct. na vijf jaar.

Grafiek 8 Gedeelte van de gecreëerde/vernietigde banen dat verscheidene jaren wordt gehandhaafd (aanvankelijk opgetekende procenten inzake creatie/destructie, gemiddelden van de beschikbare gegevens)



Bron:NBB.

De persistentie van de werkgelegenheidsdestructie is groter dan die van de werkgelegenheidscreatie. Gemiddeld 87 pct. van de vernietigde arbeidsplaatsen waren dat een jaar nadien nog. Die graad van persistentie na een jaar is sinds 2001 vrij fors verminderd en is van ongeveer 89 pct. gedaald tot 83 pct. in 2005. De graad van persistentie na twee jaar bedraagt gemiddeld 83 pct. en stabiliseert zich vervolgens op een niveau dat iets boven 80 pct. ligt.

Gezien het relatief hoog niveau van de persistentie-indicatoren, kan worden geconcludeerd dat de werkgelegenheidsschommelingen bij eenzelfde werkgever relatief beperkt zijn, wat in het bijzonder het geval is voor de ondernemingen waar banen verdwijnen. Er worden gemiddeld heel weinig verschillen waargenomen tussen de graad van persistentie berekend voor de verwerkende nijverheid en de dienstensector. De graad van persistentie is niettemin licht hoger voor de verwerkende nijverheid, zowel inzake jobcreatie als inzake jobdestructie.

Tabel 9 Gedeelte van de gecreëerde/vernietigde banen dat verscheidene jaren wordt gehandhaafd

(procenten van de aanvankelijk opgetekende gecreëerde/vernietigde banen)

	Creatie					Destructie				
	Na 1 jaar	Na 2 jaar	Na 3 jaar	Na 4 jaar	Na 5 jaar	Na 1 jaar	Na 2 jaar	Na 3 jaar	Na 4 jaar	Na 5 jaar
1998	79,9	70,6	64,8	57,6	54,0	89,3	84,1	83,1	81,3	81,2
1999	80,8	70,7	62,1	56,8	53,0	86,9	82,5	81,5	81,0	80,9
2000	77,9	63,5	57,6	53,8	50,9	86,5	82,3	81,2	80,6	80,1
2001	75,9	63,4	57,1	52,8	48,6	89,3	85,1	83,6	83,0	82,6
2002	78,4	67,2	61,3	51,4		88,9	83,7	82,1	80,8	
2003	78,5	66,4	58,8			86,8	81,5	79,7		
2004	79,1	67,0				85,5	79,4			
2005	77,3					83,4				
Gemiddelde	78,5	67,0	60,3	54,5	51,6	87,1	82,7	81,9	81,3	81,2

Bron: NBB.

Samenvatting

Het verloop van het aantal loontrekkenden in de particuliere sector volgens de nationale rekeningen inzake de werkgelegenheid weerspiegelt slechts gedeeltelijk en onvolledig de dynamiek van de werkgelegenheid in de ondernemingen. Deze dynamiek kan correcter worden gevat op basis van de stromen van banen en werknemers.

De door Davis en Haltiwanger (1992) uitgewerkte methode voor het meten van de banenstromen berust op de individuele benadering van de stromen van jobcreatie en -jobdestructie. De positieve en negatieve veranderingen worden afzonderlijk geregistreerd en uitgedrukt in ratio's, door ze te wegen via het aandeel van de beschouwde ondernemingen in de werkgelegenheid.

De banenstromen zijn gemeten op basis van de databank van sociale balansen. De ontbrekende gegevens werden in de mate van het mogelijke aangevuld teneinde de beschikbare informatie optimaal te benutten.

Op die basis bedroeg de jobcreatiegraad in de particuliere sector tussen 1998 en 2006 gemiddeld 8,8 pct., terwijl de jobdestructiegraad 7,2 pct. beliep. Deze percentages liggen 4 tot 5 maal hoger dan de vastgestelde nettowerkgelegenheidsgroei, namelijk gemiddeld 1,6 pct.

In België is de jobcreatiegraad sterk gecorreleerd aan het conjunctuurverloop, terwijl de correlatie tussen de jobdestructiegraad en de economische activiteit, al vertoont ze wel degelijk het verwachte negatieve teken, veel zwakker is. Een dergelijke vaststelling is kenmerkend voor eerder rigide arbeidsmarkten waar de werkgelegenheid wordt aangepast via jobcreatie. Op meer flexibele markten, daarentegen, bijvoorbeeld in de Verenigde Staten, gebeuren de aanpassingen vaker via jobdestructie.

Terwijl de nettowerkgelegenheidsgroei beperkt bleef tot gemiddeld 1,6 pct. per jaar, kwam de reallocatiegraad van de arbeidsplaatsen, dit is de som van de jobcreatie- en de jobdestructiegraad, op 16,1 pct. uit. De mate waarin er meer jobstromen zijn dan nodig om de nettowerkgelegenheidsgroei op te vangen beliep derhalve gemiddeld 14,5 pct. van de werkgelegenheid, een percentage dat tijdens de beschouwde periode gedaald is, wellicht voor een deel vanwege acuter geworden tekorten aan arbeidskrachten.

Voor de particuliere sector in zijn geheel is de banencreatie in 27 pct. van de gevallen toe te schrijven aan de oprichting van nieuwe ondernemingen, terwijl de overige 73 pct. in bestaande ondernemingen plaatsvindt. Omgekeerd is gemiddeld ongeveer 30 pct. van de jobdestructie te wijten aan het verdwijnen van ondernemingen, terwijl de overige 70 pct. het gevolg is van de inkringing van de werkgelegenheid in de gevestigde firma's.

Het vermogen van de nieuwe ondernemingen om nieuwe banen te creëren hangt af van het conjunctuurklimaat waarin ze zich bevinden. Zo hadden van de zowat 8.000 bedrijven die tussen 1997 en 1999 - in een gunstig economisch klimaat - werden opgericht, zij die twee jaar na hun oprichting nog actief waren meer dan 40.000 personen in dienst, terwijl de in het daaropvolgende decennium - in een veel minder gunstige economische context - opgerichte bedrijven niet alleen veel minder talrijk waren, maar ook dienden af te rekenen met meer ontwikkelingsmoeilijkheden.

Het conjunctuurklimaat werkt ook in op het vermogen van de ondernemingen om de gecreëerde banen te behouden of de verloren jobs te vervangen. Zo bestonden gemiddeld nagenoeg 80 pct. van de jaarlijks tussen 1998 en 2005 gecreëerde banen een jaar later nog, maar de hoogste persistentie na een jaar werd opgetekend voor de tussen 1998 en 1999

gecreëerde banen; de laagste persistentie werd waargenomen voor de tussen 2000 en 2001 geschapen banen. De persistentie van de banenvernietiging (87 pct. na een jaar) is hoger dan die van de werkgelegenheidscreatie en neemt mettertijd minder af. Na vijf jaar bestond de helft van de gecreëerde banen nog, terwijl 80 pct. van de vernietigde jobs niet werd gecompenseerd. Die resultaten wijzen erop dat de ondernemingen het moeilijk hebben om verslechterde situaties recht te zetten.

3.3.2. Jobcreatie en jobdestructie naar gelang van de ondernemingskenmerken

In dit gedeelte worden de ondernemingen uit de databank van sociale balansen achtereenvolgens opgesplitst naar bedrijfstak, naar grootte en naar regio waarin ze gevestigd zijn. De banenstromen worden achtereenvolgens voor elk van deze categorieën berekend.

3.3.2.1. *Banenstromen en bedrijfstakken*

In elke bedrijfstak co-existeren ondernemingen die banen creëren en ondernemingen die banen vernietigen. Deze bewegingen in jobcreatie en jobdestructie variëren relatief in omvang naar gelang van de bedrijfstak. In dit gedeelte wordt nagegaan voor welke activiteiten de werkgelegenheidsmobiliteit het grootst is en voor welke activiteiten de bewegingen uiterst gering zijn.

De bedrijfstak waarvan elke onderneming deel uitmaakt werd bepaald op basis van de code voor de hoofdactiviteit zoals die is vermeld in de laatste jaarrekeningen die de onderneming bij de Balanscentrale heeft ingediend. Deze is bijgevolg identiek voor de volledige onderzochte periode, ook al is de onderneming tijdens die periode van hoofdactiviteit veranderd. De invloed van deze werkwijze op de verkregen resultaten zou te verwaarlozen moeten zijn. Immers, gelet op het aggregatieniveau waarop gewerkt wordt (ook al verschilt de mate van detail afhankelijk van de onderzoeksbehoeften, de detailleringsgraad is nooit groter dan de verdeling volgens de tweecijferige Nace-Bel-activiteitsnomenclatuur), vinden de veranderingen in activiteit van afzonderlijke ondernemingen meestal plaats binnen dezelfde geaggregeerde bedrijfstak¹⁸.

Zo wordt in 2005¹⁹ waargenomen dat de verwerkende nijverheid de belangrijkste werkgever was (met 29,2 pct. van het totaal aantal werknemers), gevolgd door de handel (22,7 pct. van het totaal). De bedrijfstakken "vervoer en communicatie" en "vastgoed en diensten aan bedrijven" namen 13 pct. van de totale werkgelegenheid voor hun rekening. De bouwnijverheid stelde 9,2 pct. van de werknemers uit de onderzochte populatie tewerk, de bedrijfstak "financiële dienstverlening en verzekeringen" 6,5 pct. en de horeca 4,7 pct. Het saldo betreft "energie en water" en de extractieve nijverheid, met respectievelijk 1,2 en 0,2 pct. van de tewerkstelling.

¹⁸ Dat is evenwel niet het geval bij een splitsing of fusie-overname van een onderneming. De invloed van deze veranderingen in rechtsvorm op de jobcreatie en jobdestructie kon evenwel niet ongedaan worden gemaakt.

¹⁹ 2005 wordt als referentiejaar genomen aangezien dit het laatste jaar is waarin de nodige correcties voor ontbrekende gegevens konden worden toegepast.

Tabel 10 Verdeling naar bedrijfstak van ondernemingen en werknemers in 2005

		Ondernemingen		Werknemers	
		Eenheden	Procenten van totaal	Eenheden	Procenten van totaal
C	Extractieve nijverheid	126	0,1	3.283	0,2
D	Verwerkende nijverheid	14.755	13,0	546.077	29,2
E	Energie en water	59	0,1	23.154	1,2
F	Bouw	16.851	14,9	172.665	9,2
G	Handel en reparatie	38.719	34,2	424.405	22,7
H	Horeca	9.523	8,4	88.512	4,7
I	Vervoer en communicatie	6.763	6,0	244.922	13,1
J	Financiële dienstverlening en verzekeringen	4.882	4,3	122.374	6,5
K	Vastgoed en diensten aan bedrijven	21.402	18,9	247.717	13,2
C-K	TOTAAL	113.080	100,0	1.873.109	100,0

Bron: NBB.

Over het geheel genomen werd vastgesteld dat in de periode 1998-2006 de ondernemingen uit de secundaire sector, met als opmerkelijke uitzondering de bouwnijverheid, zich minder dynamisch hebben opgesteld dan de ondernemingen die actief zijn in de diensten. De jobcreatie en jobdestructie bleven verhoudingsgewijs beperkter in de secundaire sector, en de nettowerkgelegenheidsgroei bleef er gemiddeld over de periode bijna nul. Alhoewel de aanwervings- en ontslagregels in de secundaire sector en in de diensten dezelfde zijn, worden de mogelijkheden tot aanpassing van het arbeidsvolume, met name via tijdelijke werkloosheid en uitzendarbeid, die in deze analyse niet worden beschouwd, ongetwijfeld vaker gebruikt in de secundaire sector. De waargenomen verschillen in jobreallocatiegraden vinden hun oorsprong ongetwijfeld ook in de werkgelegenheidsstructuur - in de secundaire sector zijn de ondernemingen gemiddeld groter en ouder dan in de diensten - en in het bestaan van vaste kosten bij toetreding die doorgaans minder omvangrijk zijn in de diensten.

De verwerkende nijverheid, die bijna 30 pct. van de loontrekkende werkgelegenheid uitmaakt, nam tijdens de periode gemiddeld slechts 21,3 pct. van de jobcreaties voor haar rekening. Daartegenover staat dat de bijdrage van de verwerkende nijverheid tot de jobdestructies (28 pct.) haar aandeel in de werkgelegenheid bijna evenaart. De afname van het aantal werknemers in de verwerkende nijverheid is bijgevolg in de eerste plaats te wijten aan het gebrek aan jobcreatie. De jobcreatiegraad is in deze bedrijfstak, met 6 pct., duidelijk achtergebleven op het gemiddelde in de diensten (10,3 pct.). Wat jobdestructie betreft, was dit verschil veel minder uitgesproken: 6,3 pct. in de verwerkende nijverheid, tegenover gemiddeld 7,7 pct. in de diensten.

Tabel 11 Jobcreatie- en jobdestructiegraad: verdeling naar bedrijfstak

(procenten, jaargemiddelden 1998-2006)

	Jobcreatie- graad (JC)	Jobdestruc- tiegraad (JD)	Jobreallo- catiegraad (JR= JC+JD)	Nettowerk- gelegenheids- groei (NG= JC-JD)	Bijdrage (in procenten van het totaal)		
					tot totale jobcrea- tie	tot totale jobdestructie	p.m. tot totale werkgele- genheid (2005)
C-F Secondaire sector	6,9	6,7	13,5	0,2	32,8	39,3	39,8
C Extractieve nijverheid	4,7	5,7	10,4	-1,0	0,1	0,2	0,2
D Verwerkende nijverheid	6,0	6,3	12,3	-0,4	21,3	28,0	29,2
E Energie en water	5,3	5,8	11,2	-0,5	0,7	1,0	1,2
F Bouw	10,2	8,0	18,2	2,2	10,7	10,2	9,2
G-K Diensten	10,3	7,7	18,0	2,6	67,2	60,7	60,2
G Handel en reparatie	9,4	7,2	16,6	2,3	23,4	21,4	22,7
H Horeca	17,3	12,6	29,9	4,7	8,7	7,7	4,7
I Vervoer en communicatie	6,4	5,4	11,7	1,0	8,9	9,4	13,1
J Financiële dienstverlening en verzekeringen	8,7	7,6	16,3	1,1	6,3	6,6	6,5
K Vastgoed en diensten aan bedrijven	14,4	9,2	23,6	5,1	19,9	15,6	13,2
C-K Totaal	8,8	7,2	16,1	1,6	100,0	100,0	100,0

Bron: NBB.

De bedrijfstakken horeca en "vastgoed en diensten aan bedrijven" zijn veruit de meest dynamische van de onderzoekspopulatie: de jobcreatiegraad is daar uitzonderlijk hoog (respectievelijk 17,3 en 14,4 pct.) en veel groter dan de jobdestructiegraad, ook al is deze laatste er gemiddeld hoger dan in de andere bedrijfstakken. De nettowerkgelegenheids-groei is in de beide branches bijgevolg sterk positief: 5,1 pct. in "vastgoed en diensten aan bedrijven" en 4,7 pct. in de horeca. In totaal beliep de jobreallocatiegraad 29,9 pct. in de horeca en 23,6 pct. in "vastgoed en diensten aan bedrijven".

Deze uitgesproken werkgelegenheidsmobiliteit heeft deels te maken met de geringe grootte van de ondernemingen die in deze bedrijfstakken opereren. In beide branches stellen de ondernemingen gemiddeld ongeveer tien werknemers te werk. Dat geldt ook voor de bouwnijverheid en de bedrijfstak "handel en reparatie", die respectievelijk de derde en vierde plaats innemen wat jobcreatie-, jobdestructie- en jobreallocatiegraad betreft. In die beide branches bedroeg de nettowerkgelegenheids-groei gemiddeld iets meer dan 2 pct. per jaar, terwijl die voor de particuliere sector als geheel 1,6 pct. beliep.

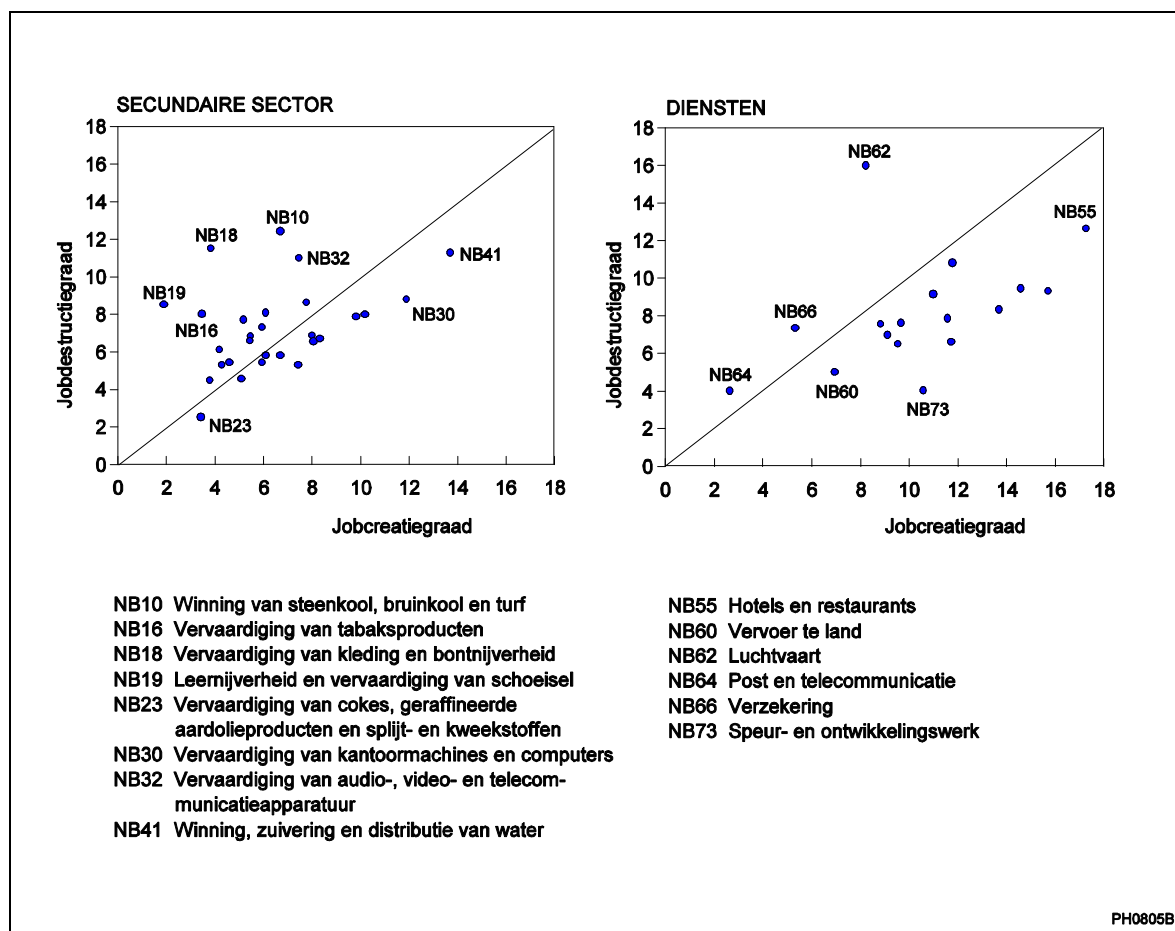
Met een soortgelijke jobreallocatiegraad (circa 16 pct.), werd in de "financiële dienstverlening en verzekeringen" gemiddeld een kleinere nettogroei opgetekend (1,1 pct.) dan in de

handel (2,3 pct.). In de bedrijfstak "vervoer en communicatie" bedroeg de nettowerkgelegenheidsgroei eveneens 1 pct., maar de jobcreatiegraad is daar nauwelijks groter dan die in de verwerkende nijverheid en de jobdestructiegraad is er het laagst van de onderzochte populatie. Gevolg hiervan is dat de jobreallocatiegraad minder dan 12 pct. bedraagt. De lage jobreallocatiegraad in deze bedrijfstak is ongetwijfeld terug te voeren tot de aanwezigheid van zeer grote vennootschappen.

Bekijken we de gemiddelde jobcreatie- en jobdestructiegraden in de bedrijfstakken uit de gedetailleerde tweecijferige Nace-Bel-activiteitennomenclatuur tussen 1998 en 2006, dan blijkt dat in de secundaire sector de jobdestructiegraden doorgaans de bijbehorende jobcreatiegraden benaderen: in het linkerdeel van grafiek 9 zijn de waarnemingen grotendeels gesitueerd rond de diagonaal of links daarvan. In de diensten daarentegen (het rechterdeel van grafiek 9), liggen de meeste waarnemingen rechts van de diagonaal, wat betekent dat de nettowerkgelegenheidsgroei er positief zijn. Uitzondering hierop zijn de bedrijfstakken luchtvaart, post en telecommunicatie en verzekeringen, waar deze groei gemiddeld uitkomt op respectievelijk -7,7 ; -1,3 en -2,0 pct.

Grafiek 9 Jobcreatie- en jobdestructiegraad: gedetailleerde verdeling naar bedrijfstak volgens de tweecijferige Nace-Bel-activiteitennomenclatuur

(procenten, jaargemiddelden 1998-2006)

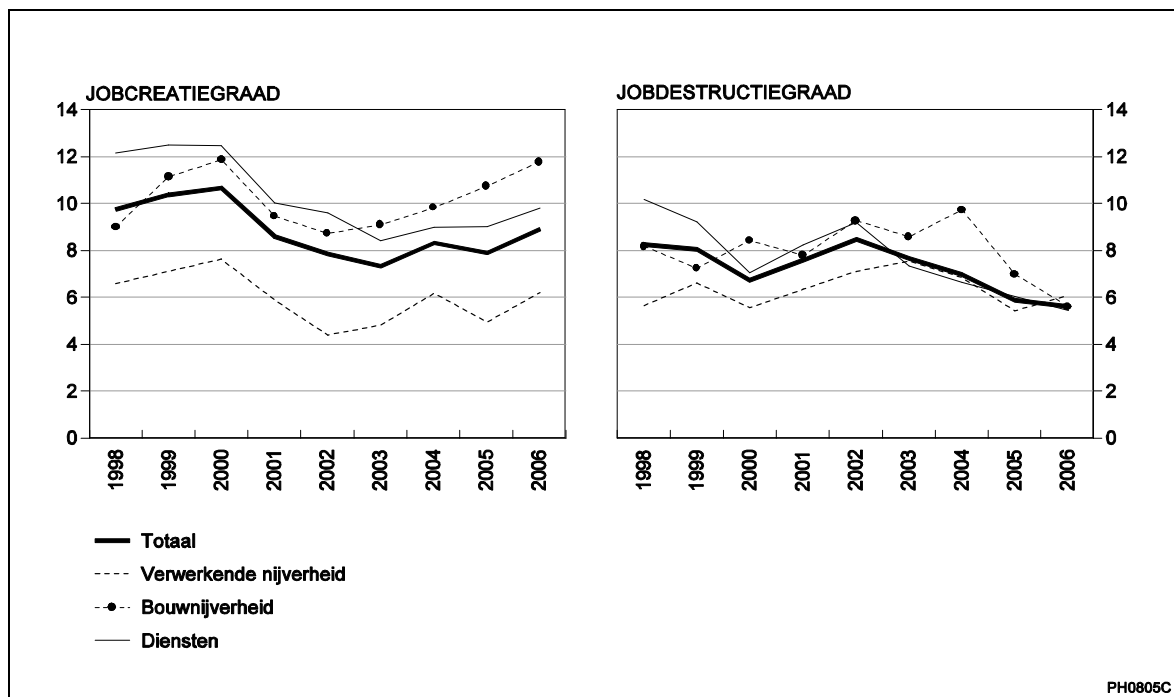


Bron: NBB.

De jobcreatiegraden die in de diensten en de verwerkende nijverheid worden waargenomen vertonen een gelijklopend ontwikkelingsprofiel, zij het dan op verschillende niveaus. In 2002, toen de jobcreatiegraad in de verwerkende nijverheid verder is achteruitgegaan dan in de diensten, is het verschil tussen beide curven evenwel groter geworden. Overigens herstelde de jobcreatiegraad zich tijdens de laatste periode van opleving van de economische groei sterker in de diensten dan in de verwerkende nijverheid. In de bouwnijverheid is de jobcreatiegraad aan het einde van de periode nog sterker toegenomen. Van deze drie bedrijfstakken vertoont de bouwnijverheid de meest procyclische jobcreatiegraad, met een correlatiecoëfficiënt ten opzichte van de groei van het bbp naar volume van 0,82. Voor de verwerkende nijverheid bedraagt deze coëfficiënt 0,76 en voor de dienstensector slechts 0,56.

Grafiek 10 Jobcreatie- en jobdestructiegraad: ontwikkeling in de belangrijkste bedrijfstakken

(procenten)



Bron: NBB.

Aan het begin van de onderzochte periode lag de jobdestructiegraad in de diensten ver boven die in de verwerkende nijverheid. Daarna volgden deze ratio's, in tegenstelling tot de ontwikkeling die voor de jobcreatiegraad werd waargenomen, echter een meer gelijklopend verloop: sinds 2003 liggen de jobdestructiegraden in de beide branches op vrijwel hetzelfde niveau en volgen ze dezelfde neerwaartse lijn. De ontwikkeling die in de bouwnijverheid werd waargenomen is minder gelijkmatig. Voor elke bedrijfstak is de correlatiecoëfficiënt tussen de jobdestructiegraad en de groeivoet van het bbp naar volume negatief, maar relatief klein, tussen -0,2 en -0,4.

Inter- en intrasectorale reallocaties

Het jobreallocatie-excedent, dat wil zeggen de mate waarin er meer jobstromen voorkomen dan nodig om de nettowerkgelegenheidsverandering op te vangen, kan voor een bedrijfstak s worden gedefinieerd aan de hand van $R_{st} - |NET_{st}|$, waar R_{st} staat voor de jobreallocatie (in personen) en NET_{st} voor de netto werkgelegenheidscreatie (in personen), in bedrijfstak s gedurende de periode t .

Deze indicator werd berekend voor de particuliere sector als geheel door het jobreallocatie-excedent voor alle bedrijfstakken s samen te tellen. Zo krijgt men een idee van de verdeling van het jobreallocatie-excedent voor de particuliere sector tussen banenbewegingen binnen de bedrijfstakken en verschuivingen tussen de bedrijfstakken onderling. Dit excedent kan immers worden opgesplitst in twee delen :

$$R_t - |NET_t| = \sum_s \langle |R_{st}| - |NET_{st}| \rangle + \left\langle \sum_s |NET_{st}| - |NET_t| \right\rangle$$

De eerste term van het rechterlid is het intrasectorale jobreallocatie-excedent; de tweede term meet de intersectorale werkgelegenheidsverandering. Die tweede term is gelijk aan nul wanneer de werkgelegenheid van alle bedrijfstakken in dezelfde richting varieert.

Volgens onze gegevens is het aandeel van de intersectorale verschuivingen vrij beperkt, en bedraagt het gemiddeld 10 pct., maar het varieert van 4 tot 14 pct. van jaar tot jaar. Dit resultaat is vergelijkbaar met dat van Van der Linden (1999), die uitkwam op 13,5 pct. voor het jaar 1984. Zoals deze laatste opmerkt, zijn de resultaten afhankelijk van de gehanteerde opsplitsing volgens bedrijfstak. Hoe gedetailleerder die opsplitsing, hoe meer men zich kan verwachten aan een toename van het aandeel van de intersectorale verschuivingen. De hierboven vermelde resultaten werden verkregen door gebruik te maken van de bedrijfstakken tot twee digits, dat wil zeggen 46 branches. Wanneer de meer gedetailleerde opsplitsing van de bedrijfstakken tot drie digits wordt gehanteerd, worden 194 branches onderscheiden, en bedraagt het aandeel van de intersectorale verschuivingen voor de beschouwde periode in dat geval gemiddeld 16 pct. De resultaten van Davis en Haltiwanger (1992) voor de Verenigde Staten, met een uitermate gedetailleerd onderscheid dat 14.400 groepen van instellingen oplevert (die de ouderdom, de bedrijfs grootte, de regio, de branche, enz. van de firma betreffen), leveren slechts een aandeel van intergroepsverschuivingen op van 39 pct. Samenvattend kan men stellen dat de intersectorale reallocatiegraad, ongeacht de gehanteerde nomenclatuur, relatief lage waarden aanneemt. De resultaten voor andere landen zijn vergelijkbaar: Nocke (1994, aangehaald door Duhautois, 2002) komt voor Frankrijk uit op een percentage van 17 pct.

Als men kijkt naar de bewegingen tussen de bedrijfstakken binnen de verwerkende nijverheid, enerzijds, en tussen de bedrijfstakken van de diensten, anderzijds, geven de Belgische gegevens meer verschuivingen te zien tussen de bedrijfstakken (variërend van 12 tot 23 pct., afhankelijk

van het gehanteerde detailniveau) binnen de verwerkende nijverheid dan tussen de deeltakken binnen de diensten (namelijk van 7 tot 11 pct., afhankelijk van het gehanteerde detailniveau). Duhautois (2002) voor Frankrijk vindt daarentegen een hoger intergroepsreallocatie-excedent binnen de diensten (ten belope van 19 pct.) dan tussen de bedrijfstakken van de verwerkende nijverheid (waar deze reallocatie circa 15 pct. bedroeg).

Uit de Belgische resultaten, evenals uit de vergelijkbare studies voor de andere landen, blijkt dat het jobreallocatie-excedent niet in eerste instantie is toe te schrijven aan sectorale schokken of macro-economische schokken met een gedifferentieerde sectorale impact, maar veeleer aan bedrijfsspecifieke schokken.

3.3.2.2. Is de ondernemingsgrootte een factor van dynamisme wat banenstromen betreft?

Wanneer een onderneming van activiteit verandert, komt zij doorgaans niet in een andere bedrijfstak terecht: de wijzigingen vinden immers meestal plaats binnen dezelfde geaggregeerde bedrijfstakken die het voorwerp van ons onderzoek uitmaken. Deze vaststelling gaat echter niet op voor de grootteklasse. Tijdens de onderzoeksperiode zijn talloze ondernemingen verder tot ontwikkeling gekomen, terwijl andere in omvang zijn afgenomen. Gevolg hiervan is dat veranderingen van grootteklasse vaak voorkomen.

Om de invloed van de veranderingen in grootte op de resultaten tot een minimum te beperken, werd de gemiddelde ondernemingsgrootte als uitgangspunt gekozen, te verstaan als de gemiddelde werkgelegenheid die werd opgetekend voor de boekjaren waarin de onderneming een sociale balans heeft ingediend. Ontbrekende boekjaren werden daarbij buiten beschouwing gelaten.

Dat veeleer de gemiddelde grootte in plaats van de huidige grootte als uitgangsvariabele werd gehanteerd, heeft als voordeel dat elke onderneming in één enkele groottecategorie wordt ondergebracht, die over de gehele onderzochte periode dezelfde blijft, net als voor haar economische activiteit werd gedaan. Ander pluspunt is dat de gemiddelde grootte het bezwaar weerlegt als zou het grotere banenscheppend vermogen van kleine ondernemingen in feite zijn oorsprong vinden in een statistisch artefact. Volgens Davis, Haltiwanger en Schuh (1996), is deze grotere mate van banencreatie een gevolg van de veranderingen die na verloop van tijd werden vastgesteld in de verdeling naar groottecategorie van de ondernemingen.

De vaak gehanteerde methode waarbij telkens de momentane grootte wordt gebruikt (dat wil zeggen de ondernemingsgrootte op het ogenblik dat de werkgelegenheidsvariatie wordt berekend), houdt in dat de onderneming van het ene op het andere jaar van groottecategorie kan veranderen. Als gevolg van deze veranderingen hebben de geaggregeerde metingen van de jobcreatiegraad de neiging een uiterst opgesmukt beeld te geven van de relatieve werkgelegenheidsgroei in de kleine ondernemingen. Aangezien de potentiële jobcreatie- en jobdestructiegraad afneemt naarmate de werkgelegenheid in de onderneming stijgt (immers,

verhoudingsgewijs weegt de aanwerving of het ontslag van één werknemer in een onderneming met 10 werknemers 10 keer zwaarder dan in een onderneming met 100 werknemers), vergroot een onderneming die van grootteklasse verandert het verschil tussen de voor de verschillende groepen vastgestelde jobcreatie- en jobdestructiegraden.

Zo bedragen de jobcreatie- en jobdestructiegraden in de onderzochte populatie voor ondernemingen met hoogstens 10 werknemers gemiddeld respectievelijk 49 en 20,5 pct. als we de werkgelegenheidsvariatie tussen $t-1$ en t berekenen op basis van de ondernemingsgrootte op $t-1$. Gebruiken we echter de gemiddelde grootte over de volledige periode, dan vallen de jobcreatie- en jobdestructiegraden veel kleiner uit, met name 16,2 en 11,8 pct.

In de toegepaste verdeling naar grootteklasse worden 8 categorieën gebruikt. In de eerste drie categorieën zijn de kleine ondernemingen met 50 werknemers of minder opgenomen. In de volgende twee categorieën zijn de middelgrote ondernemingen ondergebracht (meer dan 50 tot 250 werknemers). De andere drie categorieën bevatten de grote ondernemingen (meer dan 250 werknemers).

Op basis van deze verdeling maken de kleine ondernemingen meer dan 96 pct. van het totaal aantal ondernemingen in de onderzochte populatie uit. De zeer kleine ondernemingen met hoogstens 10 werknemers nemen bijna 80 pct. van het totaal voor hun rekening. Uitgedrukt in aantal werknemers is het relatieve belang van deze kleine ondernemingen echter veel minder groot. De zeer kleine ondernemingen stellen 16 pct. van het totaal aantal werknemers te werk, terwijl de gezamenlijke ondernemingen met 50 werknemers of minder amper 40 pct. van het totaal uitmaken. De middelgrote ondernemingen tellen circa één vijfde van de werknemers, terwijl de grote ondernemingen de overige 40 pct. tewerkstellen, hoewel ze slechts 0,7 pct. van het totaal aantal ondernemingen uitmaken. Één vierde van het totaal aantal loontrekkenden wordt tewerkgesteld door ondernemingen met meer dan 1.000 werknemers.

Tabel 12 Verdeling van ondernemingen en werknemers naar grootteklasse van ondernemingen in 2005

	Ondernemingen		Werknemers	
	Eenheden	Procenten van totaal	Eenheden	Procenten van totaal
Tien of minder	88.440	78,2	295.108	15,8
Meer dan 10 tot 20	12.005	10,6	176.810	9,4
Meer dan 20 tot 50	8.383	7,4	269.746	14,4
Meer dan 50 tot 100	2187	1,9	159.330	8,5
Meer dan 100 tot 250	1304	1,2	208.742	11,1
Meer dan 250 tot 500	426	0,4	156.144	8,3
Meer dan 500 tot 1.000	204	0,2	141.270	7,5
Meer dan 1.000	131	0,1	465.959	24,9
TOTAAL	113.080	100,0	1.873.109	100,0

Bron: NBB.

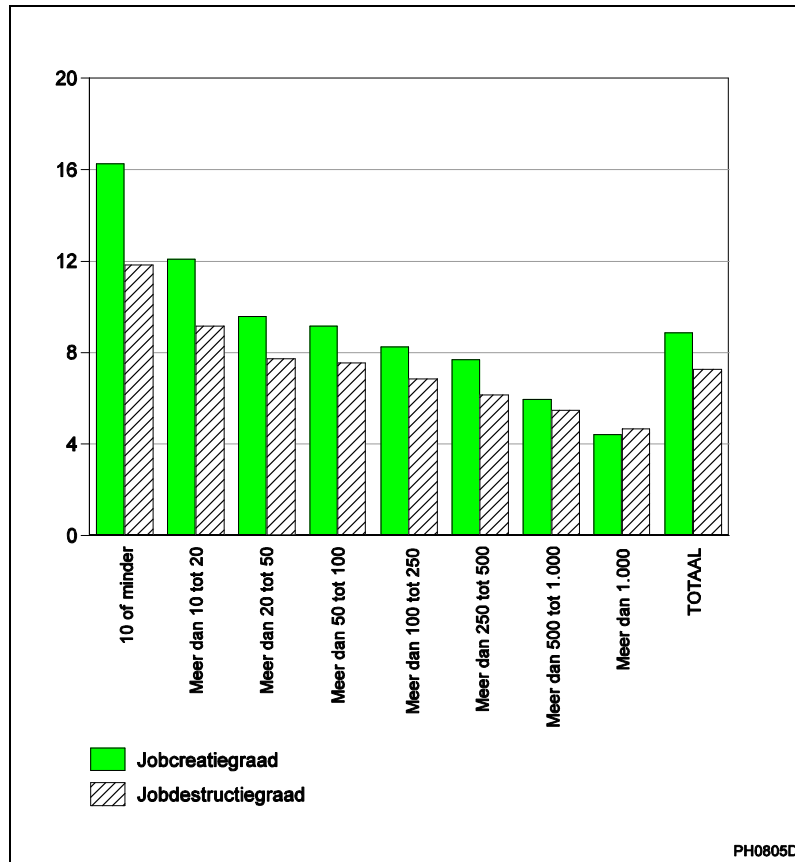
De jobcreatiegraad neemt gestaag af naarmate de gemiddelde ondernemingsgrootte toeneemt. De jobcreatiegraad maakt gemiddeld 16,2 pct. uit van de werkgelegenheid in de ondernemingen met 10 werknemers of minder, 8,2 pct. in de ondernemingen tussen 100 en 250 werknemers, en slechts 4,4 pct. in de ondernemingen met meer dan 1.000 werknemers.

De jobcreatiestromen vertegenwoordigen slechts een deel van de werkgelegenheidsdynamiek. De jobdestructiegraad is eveneens groter in de kleine ondernemingen en neemt snel af naarmate de ondernemingsgrootte toeneemt. De verschillen die tussen de groottecategorieën onderling worden waargenomen, zijn evenwel minder uitgesproken wat de jobdestructiegraad betreft. De jobdestructiegraad bedraagt gemiddeld 11,8 pct. voor de kleinste ondernemingen, 6,8 pct. voor ondernemingen met 100 tot 250 werknemers, en 4,6 pct. voor de ondernemingen met meer dan 1.000 loontrekkenden.

Dat in de kleine ondernemingen grotere banenstromen worden vastgesteld dan in de grote is niet verbazingwekkend, aangezien de ondernemingsgrootte een maat is voor de ontwikkelingsgraad van de ondernemingen. De grootste ondernemingen zijn immers beter verankerd in de markt, wat betekent dat de werkgelegenheid er ook stabiel is. De groep kleine ondernemingen daarentegen, telt meer toetreders waar de personeelssterkte snel tot uitbreiding kan komen wanneer hun toetreding op de markt met succes wordt bekroond of, omgekeerd, een forse inkrimping van het personeelsbestand als ze niet in hun opzet slagen.

Grafiek 11 Jobcreatie- en jobdestructiegraad: verdeling naar grootteklasse

(procenten, jaargemiddelden 1998-2006)



Bron: NBB.

Hetzelfde neerwaartse profiel in functie van de grootte wordt in alle bedrijfstakken waargenomen, zowel voor jobcreatie als voor jobdestructie. De verschillen tussen de jobcreatie- en jobdestructiegraden voor de kleine en grote ondernemingen lopen evenwel sterk uiteen afhankelijk van de bedrijfstak. Zo is de jobcreatiegraad bijna vier keer hoger voor de kleine ondernemingen dan voor de grote in de bedrijfstak "vervoer en communicatie" (12,7 tegenover 2,7 pct.), en ruim drie keer groter in de bedrijfstak "energie en water" (15,8 tegenover 4,8 pct.); de beide bedrijfstakken worden overheerst door een klein aantal zeer grote ondernemingen die lange tijd een feitelijk monopolie hebben gehad in hun respectieve werkerterrein. Wat de jobdestructiegraad betreft, is het verschil tussen kleine en grote ondernemingen het grootst in de horeca (15,3 tegenover 4,6 pct.).

Tabel 13 Jobcreatie- en jobdestructiegraad: gekruiste verdeling naar grootte en bedrijfstak

(procenten, jaargemiddelden 1998-2006)

		Jobcreatiegraad			Jobdestructiegraad		
		Onder- nemingen met 50 werknemers of minder	Onder- nemingen met meer dan 50 tot 250 werknemers	Onder- nemingen met meer dan 250 werknemers	Onder- nemingen met 50 werknemers of minder	Onder- nemingen met meer dan 50 tot 250 werknemers	Onder- nemingen met meer dan 250 werknemers
C	Extractieve nijverheid	6,7	4,1	2,4	9,3	4,5	1,3
D	Verwerkende nijverheid	9,1	6,2	4,3	8,5	6,7	5,1
E	Energie en water	15,8	13,0	4,8	10,3	11,4	5,5
F	Bouw	12,3	7,3	4,9	9,2	6,5	4,4
G	Handel en reparatie	11,5	8,8	5,4	8,8	6,6	4,2
H	Horeca	20,6	15,2	8,2	15,3	11,6	4,6
I	Vervoer en communicatie	12,7	10,8	2,7	9,2	6,5	3,5
J	Financiële dienstverlening en verzekeringen	14,2	8,4	7,6	8,7	7,9	7,3
K	Vastgoed en diensten aan bedrijven	16,9	13,8	11,4	10,9	8,8	7,4
C-K	TOTAAL	12,7	8,6	5,4	9,6	7,1	5,1

Bron: NBB.

De cumulatieve bewegingen van jobcreatie en -destructie hadden jaarlijks betrekking op gemiddeld 16 pct. van de werknemers in alle onderzochte ondernemingen. Met 28 pct. is deze jobreallocatiegraad merkbaar hoger in de ondernemingen die hoogstens 10 werknemers tewerkstellen. De jobreallocatiegraad neemt snel af naarmate de grootte toeneemt, aangezien zowel de jobcreatie- als de jobdestructiegraad dezelfde ontwikkeling volgen: in de ondernemingen met 10 tot 20 werknemers, viel de jobreallocatiegraad terug tot slechts 21 pct., en tot 17 pct. in de ondernemingen met 20 tot 50 werknemers. In de middelgrote ondernemingen (50 tot 250 werknemers) beliep de jobreallocatiegraad ongeveer 16 pct., terwijl die voor ondernemingen met meer dan 250 werknemers slechts zowat 10 pct. bedroeg.

Tabel 14 Jobreallocatiegraad en nettowerkgelegenheidsgroei: gekruiste verdeling naar grootte en bedrijfstak

(procenten, jaargemiddelden 1998-2006)

		Jobreallocatiegraad			Nettowerkgelegenheidsgroei		
		Onder-nemingen met 50 werknemers of minder	Onder-nemingen met meer dan 50 tot 250 werknemers	Onder-nemingen met meer dan 250 werknemers	Onder-nemingen met 50 werknemers of minder	Onder-nemingen met meer dan 50 tot 250 werknemers	Onder-nemingen met meer dan 250 werknemers
C	Extractieve nijverheid	15,9	8,6	3,7	-2,6	-0,4	1,0
D	Verwerkende nijverheid	17,7	12,9	9,4	0,6	-0,5	-0,8
E	Energie en water	26,0	24,4	10,3	5,5	1,6	-0,7
F	Bouw	21,5	13,8	9,3	3,1	0,8	0,5
G	Handel en reparatie	20,3	15,3	9,6	2,8	2,2	1,2
H	Horeca	35,9	26,8	12,8	5,2	3,7	3,7
I	Vervoer en communicatie	21,9	17,3	6,2	3,5	4,3	-0,8
J	Financiële dienstverlening en verzekeringen	22,9	16,3	14,9	5,5	0,5	0,3
K	Vastgoed en diensten aan bedrijven	27,8	22,7	18,8	6,0	5,0	4,1
C-K	TOTAAL	22,3	15,8	10,5	3,1	1,5	0,3

Bron: NBB.

Binnen elke groottegroep loopt de jobreallocatiegraad sterk uiteen naar gelang van de onderzochte bedrijfstak. In de kleine en middelgrote ondernemingen is de jobreallocatiegraad het hoogst in de horeca (respectievelijk 35,9 en 26,8 pct.). De andere twee bedrijfstakken waar de jobreallocatiegraad voor diezelfde groep ondernemingen het hoogst is, zijn "energie en water" en "vastgoed en diensten aan bedrijven". Indien de extractieve nijverheid buiten beschouwing wordt gelaten - een bedrijfstak die verhoudingsgewijs van ondergeschikt belang is -, dan komt de verwerkende nijverheid op de laatste plaats in dit klassement. In de grote ondernemingen daarentegen, is de jobreallocatiegraad met 18,8 pct. bijzonder hoog in de bedrijfstak "vastgoed en diensten aan bedrijven". In deze bedrijfstak zijn namelijk de meest uiteenlopende diensten ondergebracht, waar de arbeidsomstandigheden in hoge mate van elkaar kunnen verschillen²⁰. De jobreallocatiegraad is het laagst in de bedrijfstak "vervoer en communicatie", waarin een klein aantal bijzonder grote ondernemingen actief is.

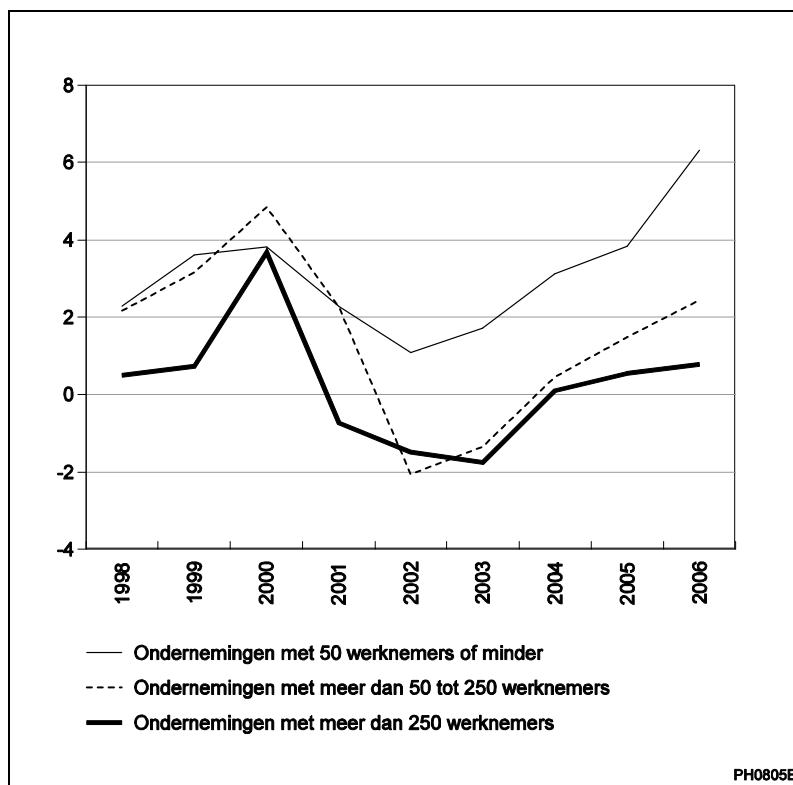
De ondernemingen van alle groottecategorieën hebben gemiddeld een positieve nettowerkgelegenheidsgroei gerealiseerd, behalve de ondernemingen in de groottecategorie van meer dan 1.000 werknemers (gemiddeld -0,2 pct. over de onderzochte periode, met uitersten die variëren van -2,6 pct. in 2003 tot 4,1 pct. in 2000). Desondanks is de nettowerkgelegenheidsgroei positief gebleven voor het totaal van de ondernemingen met

²⁰ Alle ondernemingen samen beschouwd (ongeacht de grootte), is de jobreallocatiegraad er uitzonderlijk hoog in de zakelijke dienstverlening (24 pct.) en in de informaticasector (25 pct.), ongetwijfeld om verschillende redenen. In de eerste branche zijn de arbeidsvoorwaarden en lonen minder voordelig, terwijl de ondernemingen in de laatste branche elkaar beconcurreren om hooggekwalificeerd personeel aan te trekken. De jobreallocatiegraad is daarentegen merkbaar lager in de branche "speur- en ontwikkelingswerk" (15 pct.).

meer dan 250 werknemers (0,3 pct.). Hier worden echter ook aanzienlijke verschillen waargenomen tussen de bedrijfstakken onderling. Gemiddeld werd elk jaar in de bedrijfstakken verwerkende nijverheid, "energie en water" en "vervoer en communicatie" een teruggang van 0,7 tot 0,8 pct. waargenomen; in alle andere branches werd daarentegen een toename opgetekend. In bepaalde gevallen ging het om een aanzienlijke stijging, zoals in de bedrijfstak "vastgoed en diensten aan bedrijven" (4,1 pct.) en in de horeca (3,7 pct.).

Het verloop van de nettowerkgelegenheidsgroei is gelijklopend, ongeacht de ondernemingsgrootte. Deze groei is aan het begin van de periode toegenomen en kwam in 2000 uit op 3,8 tot 4,9 pct. naar gelang van de groottecategorie. Daarna is de groei gedaald en negatief geworden: dit was het geval vanaf 2001 en 2002 voor respectievelijk de grote en de middelgrote ondernemingen. In de kleine ondernemingen daarentegen is de groei over de volledige onderzochte periode positief gebleven. Vanaf 2004 heeft er zich in alle groottecategorieën een opgaande tendens afgetekend. Deze opwaartse trend was bijzonder sterk voor de kleine ondernemingen, waar in 2006 een nettowerkgelegenheidsgroei van 6,3 pct. werd opgetekend, wat ruimschoots boven het vorige hoogtepunt in 2000 lag. Deze werkgelegenheidsgroei werd gerealiseerd hoewel de jobcreatiegraad in 2006 iets beneden het niveau van 2000 lag, aangezien de jobdestructiegraad daarentegen het dieptepunt bereikte over de beschouwde periode.

Grafiek 12 Nettowerkgelegenheidsgroei: verdeling naar grootteklasse
(procenten)



Bron: NBB.

Zoals hierboven werd benadrukt, zijn de jobcreatie- en jobdestructiegraden voor hetzelfde aantal gecreëerde of vernietigde banen potentieel hoger voor de kleine ondernemingen, aangezien die in verhouding tot hun grootte meer banen creëren en vernietigen dan grote ondernemingen. Bijgevolg is het interessant na te gaan welke bijdrage de verschillende groottecategorieën leveren tot het totale volume van jobcreatie en -destructie.

Ook in dit opzicht is de dynamiek van de kleine ondernemingen opmerkelijk. De ondernemingen met hoogstens 50 werknemers nemen meer dan de helft van de gecreëerde en vernietigde banen voor hun rekening, terwijl hun werknemers slechts 39,6 pct. van de totale werkgelegenheid uitmaken. De kleinste ondernemingen (hoogstens 10 werknemers) zijn goed voor 27,2 pct. van de jobcreatie, en 23,8 pct. van de jobdestructie, terwijl ze slechts 15,8 pct. van de totale werkgelegenheid vertegenwoordigen.

Aan het andere uiterste dragen de ondernemingen met meer dan 1.000 werknemers, die ongeveer één vijfde van de werknemers uit de onderzoekspopulatie tewerkstellen, slechts ten belope van 12,3 pct. bij tot de totale jobcreatie, terwijl ze verantwoordelijk zijn voor 15,9 pct. van de jobdestructie. Deze waarneming is deels te verklaren door het gewicht van de verwerkende nijverheid in de grote ondernemingen.

Tabel 15 Bijdrage van de ondernemingen tot jobcreatie en jobdestructie: verdeling naar grootteklasse

(procenten van het totaal, jaargemiddelde 1998-2006)

	Bijdrage tot jobcreatie	Bijdrage tot jobdestructie	Aandeel in de totale werkgelegenheid (2005)
Kleine ondernemingen	55,7	51,2	39,6
Tien of minder	27,2	23,8	15,8
Meer dan 10 tot 20	12,6	11,7	9,4
Meer dan 20 tot 50	15,9	15,7	14,4
Middelgrote ondernemingen	19,5	19,9	19,7
Meer dan 50 tot 100	9,0	9,1	8,5
Meer dan 100 tot 250	10,5	10,7	11,1
Grote ondernemingen	24,8	28,9	40,8
Meer dan 250 tot 500	7,2	7,1	8,3
Meer dan 500 tot 1.000	5,2	6,0	7,5
Meer dan 1.000	12,3	15,9	24,9
TOTAAL	100,0	100,0	100,0

Bron: NBB.

3.3.2.3. Banenstromen in de gewesten

Om de ondernemingen die een sociale balans neerleggen aan een bepaald gewest toe te wijzen, werd ervoor geopteerd om de bedrijven die gevestigd zijn in één enkel gewest (de uniregionale ondernemingen, die werden opgesplitst tussen de drie gewesten), te onderscheiden van de ondernemingen die in meer dan één gewest gevestigd zijn (de multiregionale ondernemingen, die niet uitgesplitst werden volgens gewest). De regionale code wordt toegekend voor het geheel van de periode, op basis van de situatie die in 2005 werd opgetekend in het door de ADSEI opgestelde DBRIS-bedrijfsregister.

Van de 175.445 ondernemingen in de populatie zijn er 174.108 in één enkel gewest gevestigd. Van die ondernemingen zijn er 24.077 gevestigd in Brussel, 106.974 in Vlaanderen en 43.057 in Wallonië.

De multiregionale ondernemingen, goed voor 1.337 ondernemingen, werden noch toegekend aan een specifiek gewest, noch onder die gewesten verdeeld. Het gaat immers vaak om firma's die actief zijn over het hele grondgebied, zoals het geval is voor de ondernemingen voor openbaar vervoer of telecommunicatie, De Post, de warenhuizen of de kredietinstellingen. Het zou derhalve niet verantwoord zijn ze aan het ene of andere gewest toe te wijzen, maar het zou nog moeilijker zijn een passende verdeelsleutel voor de werkgelegenheid te vinden, vooral als het erop aankomt er de stromen van te bestuderen.

De structuur van de multiregionale ondernemingen is sterk verschillend van die van de uniregionale ondernemingen. Enerzijds betreft het voornamelijk grote ondernemingen: bijna 90 pct. ervan telt meer dan 250 werknemers, terwijl de ondernemingen met minder dan 50 werknemers de helft van de werkgelegenheid in de uniregionale ondernemingen op zich nemen. Het saldo is gelijkmatig verdeeld over de middelgrote en grote ondernemingen. Ook de activiteitsstructuur verschilt sterk. De multiregionale ondernemingen zijn verhoudingsgewijs meer vertegenwoordigd in "vervoer en communicatie" en in "vastgoed en diensten aan bedrijven", en minder actief in de verwerkende en in de bouwnijverheid.

Tabel 16 **Structuur van de werkgelegenheid in de uni- en multiregionale ondernemingen**

(procenten van het totaal, gemiddelde 1998-2006, tenzij anders vermeld)

	Uniregionale ondernemingen				Multi- regionale ondernemingen	
	Brussel	Vlaanderen	Wallonië	Totaal		
Per bedrijfstak						
C	Extractieve nijverheid	0,0	0,1	0,8	0,2	0,1
D	Verwerkende nijverheid	15,5	39,4	36,6	35,4	20,7
E	Energie en water	0,1	0,3	0,9	0,4	3,6
F	Bouw	6,3	11,8	15,7	11,9	1,5
G	Handel en reparaties	21,8	20,9	22,9	21,5	22,7
H	Horeca	9,9	4,9	4,2	5,4	1,6
I	Vervoer en communicatie	8,3	9,4	7,9	8,9	23,4
J	Financiële dienstverlening en verzekeringen	13,4	1,5	1,7	3,2	16,0
K	Vastgoed en diensten aan bedrijven	24,6	11,8	9,3	13,0	10,5
Per grootteklasse						
	50 werknemers of minder	43,1	51,1	56,1	51,0	2,4
	Van 50 tot 250 werknemers	23,0	24,8	22,2	24,0	8,7
	Meer dan 250 werknemers	33,9	24,1	21,7	25,0	88,9
p.m. (eenheden)						
	Aantal ondernemingen in de populatie	24.077	106.974	43.057	174.108	1.337
	Gemiddeld aantal werknemers per onderneming in 2005	12,7	12,5	10,9	12,1	404,2

Bron: NBB.

De werkgelegenheidsstromen zijn verhoudingsgewijs minder omvangrijk in de multiregionale dan in de uniregionale ondernemingen. Terwijl de eerstgenoemde ondernemingen over de periode 1998-2006 goed waren voor gemiddeld 26 pct. van de werkgelegenheid, droegen ze slechts voor 15 pct. bij tot de banencreaties. Wat de jobdestructies betreft, was hun relatieve aandeel nog beperkter, namelijk 12 pct.

Tussen 1998 en 2006 bedroeg de jobcreatiegraad in de multiregionale ondernemingen gemiddeld 5,4 pct. Gedurende heel deze periode liep deze graad echter terug, van 9,3 pct. in 1998 tot zowat 3 pct. in 2006. In de uniregionale ondernemingen, daarentegen, bedroeg de jobcreatiegraad gemiddeld 10,1 pct. In 2006 was de jobcreatie nagenoeg even hoog als in 2000, namelijk iets meer dan 11 pct., tegenover 10 pct. aan het begin van de periode.

Ook inzake jobdestructie lopen de cijfers sterk uiteen. In de multiregionale ondernemingen beliep de jobdestructiegraad gemiddeld 3,2 pct., tegen 8,7 pct. in de uniregionale ondernemingen. In deze laatste ondernemingen wordt dus een zeer hoge creatiegraad, maar ook een zeer hoge destructiegraad opgetekend. Deze ratio's liggen echter dicht bij elkaar, zodat de nettowerkgelegenheidsgroei gemiddeld 1,4 pct. beliep. In de multiregionale ondernemingen, daarentegen, waar de werkgelegenheidsstromen veel geringer zijn, was de nettowerkgelegenheidsgroei naar verhouding groter: de werkgelegenheid steeg er met gemiddeld 2,2 pct. per jaar.

De in Brussel gevestigde uniregionale ondernemingen laten hogere cijfers inzake jobcreatie en -destructie optekenen dan hun Vlaamse en Waalse tegenhangers. Dat kan wellicht gedeeltelijk worden verklaard door de sterk verschillende activiteitsstructuur in de hoofdstad. De Brusselse uniregionale ondernemingen tellen immers proportioneel tweemaal zoveel werknemers in de horeca en in de bedrijfstak "vastgoed en diensten aan bedrijven", waar de werkgelegenheidsstromen groter zijn dan elders. Bij de in Brussel gevestigde ondernemingen met meer dan 250 werknemers, die een derde van de regionale werkgelegenheid vertegenwoordigen, beliep de jobdestructiegraad gemiddeld over de periode overigens bijna 15 pct., dit is drie keer hoger dan in Vlaanderen en in Wallonië. Al met al is de werkgelegenheid in Brussel derhalve met gemiddeld 1 pct. per jaar teruggelopen, terwijl ze in Vlaanderen en Wallonië met respectievelijk 1,7 en 2,2 pct. toenam.

Tabel 17 Jobcreatie- en jobdestructiegraad: opsplitsing per gewest

(procenten, jaargemiddelden 1998-2006)

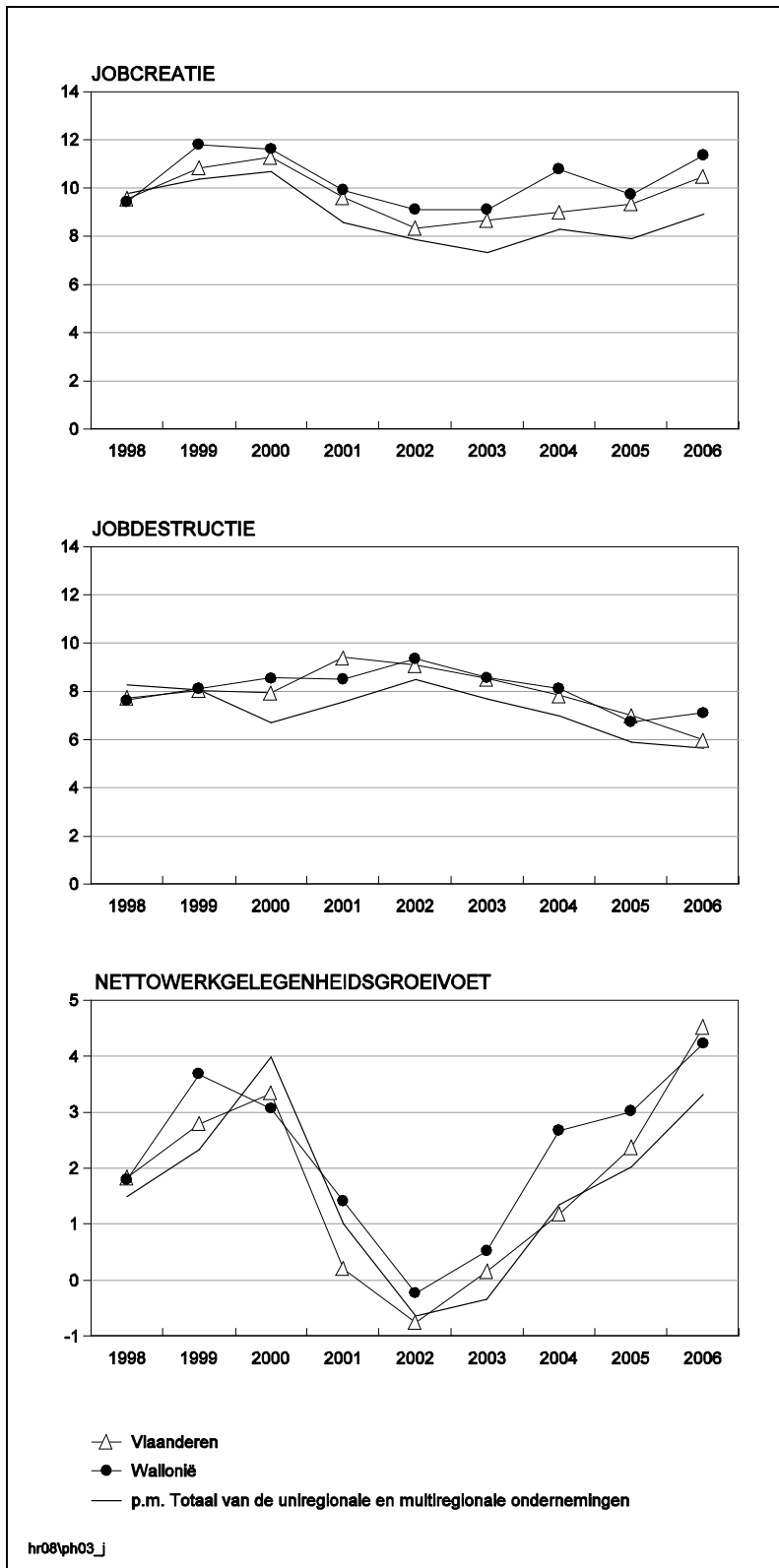
	Uniregionale ondernemingen			Totaal	Multiregionale ondernemingen	Totaal
	Brussel	Vlaanderen	Wallonië			
Jobcreatiegraad						
Kleine ondernemingen	14,1	12,3	13,3	12,7	12,2	12,7
Middelgrote ondernemingen	11,2	8,2	7,7	8,5	9,5	8,6
Grote ondernemingen	8,9	5,7	5,3	6,2	4,8	5,4
Totaal	11,7	9,7	10,3	10,1	5,4	8,8
Jobdestructiegraad						
Kleine ondernemingen	11,8	9,4	9,4	9,7	5,6	9,6
Middelgrote ondernemingen	10,3	7,1	7,3	7,6	3,6	7,1
Grote ondernemingen	14,9	5,7	5,4	7,5	3,1	5,1
Totaal	12,7	7,9	8,1	8,7	3,2	7,2
Nettowerkgelegenheidsgroeivoet						
Kleine ondernemingen	2,3	2,9	3,9	3,1	6,5	3,1
Middelgrote ondernemingen	0,9	1,1	0,5	0,9	5,9	1,5
Grote ondernemingen	-6,0	-0,1	-0,1	-1,3	1,7	0,3
Totaal	-1,0	1,7	2,2	1,4	2,2	1,6

Bron: NBB.

De Vlaamse en Waalse uniregionale ondernemingen vertonen een relatief vergelijkbare activiteitsstructuur en hun activiteiten zijn voornamelijk geconcentreerd in de verwerkende nijverheid, de handel en de bouwnijverheid. De verdeling van de werkgelegenheid over kleine, middelgrote en grote ondernemingen is eveneens vrij gelijklopend, hoewel Wallonië naar verhouding iets meer kleine entiteiten telt dan Vlaanderen. Deze structurele gelijkheid wordt weerspiegeld in het gedrag inzake de creatie en de vernietiging van arbeidsplaatsen. De opgetekende gemiddelden liggen zeer dicht bij elkaar. Gedurende de hele periode was de jobcreatiegraad in Wallonië evenwel systematisch hoger dan in Vlaanderen, behalve in 1998. Gemiddeld beliep het verschil 0,6 procentpunt. De nettowerkgelegenheidsgroeivoet in Wallonië

is derhalve iets hoger dan in Vlaanderen. Dit gunstiger werkgelegenheidsverloop in de Waalse uniregionale ondernemingen werd in elk jaar van de onderzochte periode opgetekend, behalve in 2000 en in 2006.

Grafiek 13 Banenstromen in de in Vlaanderen en Wallonië gevestigde uniregionale ondernemingen
(procenten)



Bron: NBB.

Samenvatting

Ongeacht hun activiteit, hun grootte, of het gewest waarin ze gevestigd zijn, bestaan er ondernemingen die werkgelegenheid creëren en andere die werkgelegenheid vernietigen. De omvang van de vastgestelde veranderingen verschilt evenwel sterk naargelang van de categorieën.

Tijdens de periode 1998-2006 gaven de ondernemingen uit de secundaire sector, met uitzondering van de bouwnijverheid, blijk van minder dynamisme dan de ondernemingen in de diensten. De jobcreatie en -destructie was er verhoudingsgewijs kleiner en de nettowerkgelegenheids-groeivoet bleef er gemiddeld bijna nul. In de diensten beliep deze, ratio gemiddeld 2,6 pct. per jaar. De bedrijfstakken horeca en "vastgoed en diensten aan bedrijven" lieten veruit de hoogste jobcreatiegraden optekenen, die hoger zijn gebleven dan de jobdestructiegraden.

Deze vaststellingen zijn deels afhankelijk van de onderling variërende gemiddelde grootte van de ondernemingen in de verschillende bedrijfstakken: de meest dynamische branches zijn die waar de kleine ondernemingen verhoudingsgewijs talrijker zijn, terwijl in de bedrijfstakken met een overwicht aan grotere en oudere ondernemingen de werkgelegenheid stabiel is.

De jobcreatie- en jobdestructiegraden dalen immers monotoon naargelang van de grootte van de onderneming. De jobcreatiegraad zakt van gemiddeld 16,2 pct. in de ondernemingen met maximaal tien werknemers naar slechts 4,4 pct. voor de firma's met minimaal 1.000 werknemers. De jobdestructiegraad belooft respectievelijk 11,8 en 4,6 pct. De groep van de zeer grote firma's is de enige waarvoor over de beschouwde periode gemiddeld een negatieve nettowerkgelegenheids-groeivoet werd opgetekend.

Het neerwaartse profiel in functie van de grootte van de ondernemingen wordt in alle bedrijfstakken vastgesteld, zowel wat de jobcreatie- als de jobdestructiegraden betreft. De verschillen tussen de cijfers die voor de kleine en grote ondernemingen worden vastgesteld, lopen echter uiteen naargelang van de branche.

De verschillen inzake jobcreatie en -destructie tussen de activiteitstakken en tussen de naar grootte gerangschikte ondernemingsgroepen liggen samen aan de basis van de uiteenlopende resultaten in de verschillende gewesten. In de multiregionale ondernemingen, die gemiddeld groter zijn en vaker actief in de bedrijfstakken "vervoer en communicatie" en "financiële dienstverlening en verzekeringen", zijn de werkgelegenheidsstromen geringer dan gemiddeld en worden lagere creatie- en destructiegraden opgetekend (respectievelijk 5,4 en 3,2 pct.) dan in de uniregionale ondernemingen (respectievelijk 10,1 en 8,7 pct.). Bij deze

laatste zijn de bewegingen bij de in Brussel gevestigde ondernemingen groter dan in de twee andere gewesten, gezien de relatieve specialisatie van de Brusselse ondernemingen in de bedrijfstakken horeca en "vastgoed en diensten aan bedrijven". De resultaten voor de uniregionale ondernemingen in de twee andere gewesten liggen zeer dicht bij elkaar, maar in Wallonië worden netto net iets meer banen gecreëerd dan in Vlaanderen.

3.3.3. Jobcreatie en jobdestructie volgens de kenmerken van de werknemers

In deze sectie wordt gebruik gemaakt van de gegevens inzake de niet-gecorrigeerde sociale balansen. De correctie voor de ontbrekende gegevens kon immers niet worden uitgevoerd voor de diverse in deze sectie toegelichte opsplitsingen.

De jobstromen werden afzonderlijk berekend voor de verschillende werknemersgroepen. Terwijl de karakteristieken van de ondernemingen (grootte, activiteit of gewest) onderling exclusief zijn, geldt dit niet wanneer men de kenmerken van de werknemers onderzoekt. De veranderingen van het personeelsbestand van de verschillende groepen (geslacht, type arbeid en type contract) kunnen immers zowel qua richting als qua omvang verschillen van wat voor de totale werkgelegenheid wordt vastgesteld. De jobcreatie- en jobdestructiegraden voor de verschillende werknemersgroepen werden daarom telkens berekend voor het geheel van de ondernemingen.

3.3.3.1. *Banenstromen volgens geslacht*

Op de arbeidsmarkt blijken er grote verschillen te blijven bestaan tussen de situatie voor mannen en vrouwen. De vrouwen, die later tot de arbeidsmarkt zijn toegetreden, blijven nog zwak vertegenwoordigd in sommige bedrijfstakken, zoals de bouwnijverheid en de verwerkende nijverheid. In de diensten, daarentegen, zijn ze veel meer aanwezig en vertegenwoordigen ze gemiddeld 41 pct. van de werknemers; in de horeca zijn ze even talrijk als de mannen. In die bedrijfstakken werken ze evenwel vaak deeltijds en/of met tijdelijke contracten.

Terwijl vrouwen in totaal 32 pct. van de werkgelegenheid in de gebruikte ondernemingspopulatie uitmaken, is hun aandeel zowel in de jobcreatie als in de jobdestructie licht hoger, namelijk respectievelijk 38 en 34 pct. De creatiegraad (11,2 pct.) en de destructiegraad (8,4 pct.) met betrekking tot arbeidsplaatsen voor vrouwen liggen boven die opgetekend voor mannen (respectievelijk 8,6 en 7,4 pct.).

Die grotere schommeling van de werkgelegenheid voor vrouwen laat zich optekenen in alle bedrijfstakken, met uitzondering van de horeca, waar de jobcreatiegraad voor mannen licht uitkomt boven die voor vrouwen en in "energie en water", waar de jobdestructiegraad voor mannen tweemaal zo hoog ligt dan het voor vrouwen opgetekende niveau.

De verschillen naar geslacht zijn meer uitgesproken op het niveau van de jobcreatie dan op het niveau van de jobdestructie, met name in de secundaire sector, waar minder vrouwen aan het werk zijn. In "energie en water" is de creatiegraad van arbeidsplaatsen voor vrouwen zowat tweemaal hoger dan die voor mannen (dat is het omgekeerde van wat wordt opgetekend voor de jobdestructie). In de bouw- en de extractieve nijverheid is het verschil ongeveer 30 pct.

In de secundaire sector is de nettowerkgelegenheidsgroei wat mannen betreft, voor elk van de bedrijfstakken negatief, behalve voor de bouwnijverheid, waar een stijging met 2,1 pct. wordt opgetekend. De werkgelegenheid voor vrouwen, daarentegen, houdt stand (in de extractieve en de verwerkende nijverheid) of stijgt fors (in "energie en water" en de bouwnijverheid). In de diensten wordt zowel voor vrouwen als voor mannen een stijging van de werkgelegenheid opgetekend, die in de handel en de horeca een relatief vergelijkbare omvang vertoont, terwijl de nettowerkgelegenheidsgroei voet van banen voor vrouwen in de andere bedrijfstakken ruimschoots uitkomt boven die voor mannen.

Een andere manier om de verschillen te meten is het aantal gecreëerde arbeidsplaatsen te relateren aan het aantal vernietigde banen. Volgens die indicator, bedraagt het aantal gewonnen arbeidsplaatsen per verloren baan 1,3 voor vrouwen en 1,2 voor mannen, wat wijst op een toenemende feminisatie, en zulks in vrijwel alle bedrijfstakken.

Tabel 18 Jobcreatie- en jobdestructiegraad: verschillen tussen mannen en vrouwen

(procenten, jaargemiddelden 1998-2006, tenzij anders vermeld)

	Aandeel van de vrouwen in de werkgelegenheid	Jobcreatiegraad			Jobdestructiegraad			Nettowerkgelegenheidsgroei			Aantal banencreaties per verloren baan (eenheden) ¹		
		Vrouwen	Mannen	Vershil	Vrouwen	Mannen	Vershil	Vrouwen	Mannen	Vershil	Vrouwen	Mannen	
C-F	Secundaire sector	18,7	8,4	7,0	1,5	8,0	6,8	1,1	0,5	0,1	0,4	1,1	1,0
C	Extractieve nijverheid	8,1	7,2	4,7	2,5	7,3	5,8	1,4	0,0	-1,1	1,1	1,0	0,8
D	Verwerkende nijverheid	22,5	7,9	5,9	2,0	7,9	6,4	1,5	0,0	-0,5	0,5	1,0	0,9
E	Energie en water	17,5	9,1	5,0	4,1	3,3	6,8	-3,5	5,8	-1,8	7,5	2,7	0,7
F	Bouw	6,0	15,2	10,2	5,0	10,9	8,1	2,7	4,3	2,1	2,2	1,4	1,3
G-K	Diensten	41,2	12,1	10,3	1,9	8,6	8,1	0,6	3,5	2,2	1,3	1,4	1,3
G	Handel en reparatie	46,3	10,4	10,1	0,3	8,1	8,1	0,0	2,4	2,0	0,3	1,3	1,3
H	Horeca	50,1	19,0	19,9	-0,9	14,1	14,8	-0,7	4,9	5,1	-0,2	1,3	1,3
I	Vervoer en communicatie	22,5	7,8	6,2	1,6	6,2	5,5	0,6	1,6	0,6	1,0	1,3	1,1
J	Financiële dienstverlening en verzekeringen	47,9	9,8	8,6	1,2	6,5	7,4	-0,9	3,3	1,1	2,1	1,5	1,2
K	Vastgoed en diensten aan bedrijven	45,1	16,3	14,6	1,7	10,1	10,0	0,0	6,2	4,5	1,7	1,6	1,5
C-K	Totaal	31,7	11,2	8,6	2,6	8,4	7,4	1,0	2,7	1,1	1,6	1,3	1,2

Bron: NBB.

¹ Dit is de jobcreatiegraad gedeeld door de jobdestructiegraad.

3.3.3.2. Banenstromen volgens socioprofessioneel statuut

Het Belgische arbeidsrecht onderscheidt twee belangrijke socioprofessionele statuten bij de loontrekkenden: arbeiders en bedienden²¹. Er gelden voor hen specifieke bepalingen, onder meer op het vlak van vakantiegeld, carenperiode bij arbeidsongeschiktheid, valorisatie van anciënniteit bij de berekening van de loonschalen, enz.

Er bestaan ook verschillen op het gebied van arbeidsovereenkomst. De proefperiode bedraagt maximaal 1 tot 12 maanden voor een bediendecontract, tegen 7 tot 14 dagen voor een arbeiderscontract. Een ander belangrijk verschil heeft betrekking op de opzeggingstermijnen in geval van ontslag. Voor een arbeider met minder dan 6 maand anciënniteit belooft de opzeggingstermijn in theorie 7 dagen, terwijl dit voor een bediende met dezelfde anciënniteit 3 maand bedraagt. Deze verschillen inzake opzeggingstermijn hebben een invloed op de ontslagvergoedingen.

Arbeiders en bedienden bekleden in principe verschillende functies in de onderneming. De wet betreffende de arbeidsovereenkomsten geeft geen definitie van de begrippen arbeider en bediende, maar maakt het onderscheid naargelang het om manuele of intellectuele arbeid gaat. Als gevolg van de structurele veranderingen in de economie (tertiarisering, hoger technologisch gehalte van de fabrikaten, enz.) wordt het wettelijke criterium echter minder bruikbaar dan in het verleden.

Blijkens de gegevens van de sociale balansen werkt een kleine meerderheid van de loontrekkenden onder het bediendestatuut. Hun aandeel is tijdens de beschouwde periode toegenomen, terwijl het aandeel van de arbeiders gestaag afnam, van 50 pct. in 1997 tot 46,7 pct. in 2006. De overige statuten (leidinggevend personeel en andere) vertegenwoordigden minder dan 3 pct. van de totale werkgelegenheid²².

De onderverdeling volgens socioprofessioneel statuut vertoont grote verschillen tussen de bedrijfstakken. Zo heeft ruim 80 pct. van de werknemers in de bouwnijverheid een arbeidersstatuut, terwijl dit in de verwerkende nijverheid 67 pct. is. In de diensten telt de horeca het grootste aandeel van loontrekkenden met een arbeidersstatuut (gemiddeld meer dan 80 pct. tijdens de onderzochte periode); in de bedrijfstak "financiële diensten en verzekeringen" is het aandeel het laagste (ongeveer 2 pct.). In de andere bedrijfstakken varieert deze proportie tussen ongeveer 30 en 45 pct.

Als men de jobcreatie- en jobdestructiegraden voor beide statuten in de verwerkende nijverheid vergelijkt, blijkt duidelijk dat er relatief minder arbeidsplaatsen werden gecreëerd voor

²¹ Voor handelsvertegenwoordigers, huispersoneel, enz. zijn eveneens specifieke bepalingen van kracht.

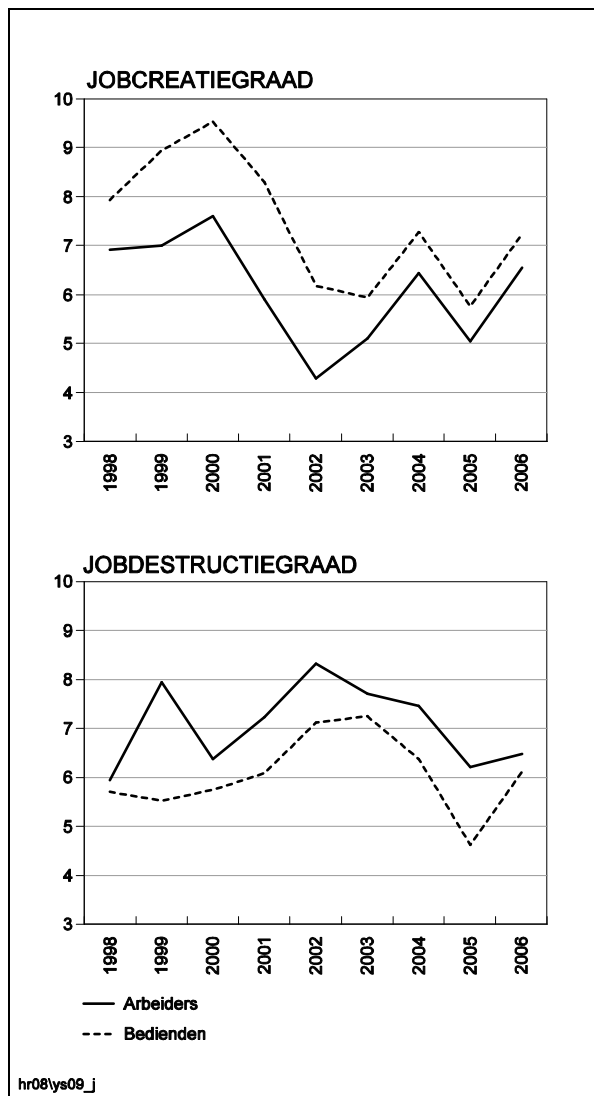
²² Ter vergelijking: bij de loontrekkenden uit de particuliere sector die door de Rijksdienst voor Sociale Zekerheid zijn geregistreerd in de overeenkomstige bedrijfstakken had in 2006 49,9 pct. het statuut van arbeider en 50,1 pct. het statuut van bediende.

arbeiders, terwijl er relatief meer arbeidersbanen verdwenen. Gemiddeld beliep de verhouding gecreëerde betrekkingen t.o.v. verdwenen banen bij de arbeiders slechts 0,8; voor het bediendepersoneel was dat 1,2.

Het cyclische aspect van de beide ratio's vertoont geen significante verschillen tussen beide statuten. In de verwerkende nijverheid is de jobdestructiegraad tijdens de onderzochte periode voor allebei veel minder volatiel dan de jobcreatiegraad. Dit wijst erop dat de creatie van arbeidsplaatsen voor de Belgische firma's een belangrijker hefboom is dan het beleid inzake personeelsafbouw bij het afstemmen van de werkgelegenheid op de activiteit.

Grafiek 14 Jobcreatie- en jobdestructiegraad in de verwerkende nijverheid volgens socioprofessioneel statuut

(procenten)



Bron: NBB.

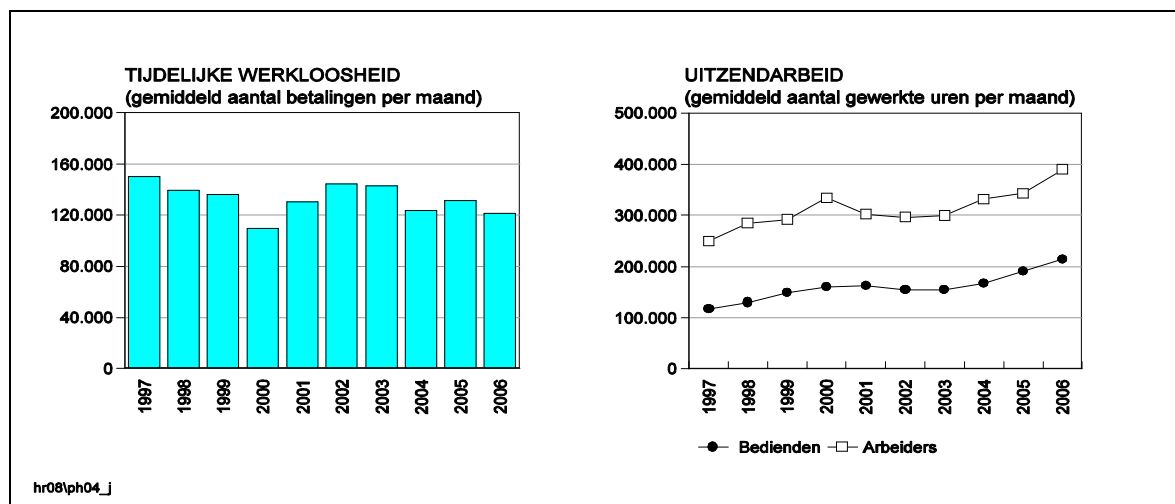
De werkgelegenheidsstromen van de in het personeelsregister ingeschreven werknemers geven een onvolledig beeld van de veranderingen van het arbeidsvolume in de ondernemingen. Ten eerste werd de analyse uitgevoerd op basis van het aantal tewerkgestelde personen en niet op

basis van voltijdse equivalenten, die rekening houden met de arbeidsduur. Bovendien worden twee nochtans vaak gebruikte instrumenten om het arbeidsvolume aan te passen, niet in aanmerking genomen in de hierboven beschreven analyse van de stromen, met name tijdelijke werkloosheid en uitzendarbeid.

Tijdelijke werkloosheid heeft betrekking op de situaties waarin de uitvoering van de arbeidsovereenkomst tijdelijk wordt geschorst. De wetgeving omschrijft verschillende redenen voor schorsing. Overmacht geldt zowel voor de bedienden- als voor de arbeidersovereenkomsten. Technische ongevallen, slecht weer en een gebrek aan werk als gevolg van economische factoren hebben daarentegen enkel betrekking op arbeiders. De conjunctuur bepaalt dus gedeeltelijk het verloop van de tijdelijke werkloosheid.

Eind jaren negentig liep het beroep op het stelsel van tijdelijke werkloosheid terug en in 2000 bereikte het een dieptepunt. In de periode 2002-2003 werd het opnieuw vaker gebruikt, tegen de achtergrond van de laagconjunctuur die deze periode kenmerkte. Daarna nam het gebruik van tijdelijke werkloosheid af, hoewel in 2005 een nieuwe toename werd opgetekend als gevolg van de tijdelijke conjunctuurvertraging. Het beroep op tijdelijke werkloosheid, dat een rechtstreeks effect heeft op het arbeidsvolume in de ondernemingen, heeft geen invloed op het personeelsbestand zoals dat in de sociale balansen wordt geregistreerd, aangezien de werknemers contractueel in het personeelsregister blijven ingeschreven. Het kan derhalve niet worden gemeten door de stroomindicatoren die worden samengesteld aan de hand van de veranderingen binnen het personeel dat in deze registers is ingeschreven.

Grafiek 15 Instrumenten voor de aanpassing van het arbeidsvolume van bedienden en arbeiders



Bronnen: Federgon, RVA.

Terwijl tijdelijke werkloosheid betrekking heeft op werknemers die met een arbeidsovereenkomst aan hun onderneming verbonden zijn, kan deze laatste haar arbeidsvolume ook aanpassen door een beroep te doen op uitzendkrachten. Deze laatsten zijn met een overeenkomst verbonden aan een uitzendkantoor, dat zijn arbeidskrachten ter beschikking stelt

van zijn klanten. Uitzendarbeid bestaat zowel voor bedienden als voor arbeiders, maar deze laatste groep is goed voor bijna twee derde van de door uitzendkrachten gewerkte uren. Hoewel uitzendarbeid conjunctuurgevoelig is, vertoont deze arbeidsvorm al jarenlang een opwaartse tendens. Zo is het totale volume aan uitzendarbeid tussen de laatste conjunctuurhoogtepunten van 2000 en 2006 met 22 pct. toegenomen, waarbij de stijging duidelijk sterker was voor bedienden (+34 pct.) dan voor arbeiders (+17 pct.). Het weze nogmaals opgemerkt dat, gelet op de problemen met betrekking tot de kwaliteit van hun sociale balans, de uitzendkantoren niet in de analyse werden opgenomen.

3.3.3.3. Banenstromen volgens de aard van arbeidsovereenkomst

Het Belgisch sociaal recht spreekt van arbeidsovereenkomst wanneer de drie onderstaande elementen aanwezig zijn:

- het leveren van diensten door de werknemer,
- tegen betaling van een bezoldiging,
- in een verhouding van ondergeschiktheid, d.w.z. onder het gezag van de werkgever.

Men onderscheidt verschillende soorten overeenkomsten, volgens de aard van de geleverde arbeid (handenarbeid of intellectuele arbeid, studentenarbeid, thuiswerk, enz.), het volume (voltijds of deeltijds) of de duur (contract voor bepaalde of onbepaalde duur, bijvoorbeeld). Elk afzonderlijk contract is een combinatie van die verschillende kenmerken.

Afgezien van de overeenkomst voor uitzendarbeid, die door specifieke bepalingen wordt geregeld, voorziet de Belgische wetgeving in vier soorten arbeidsovereenkomsten, naargelang de duur: overeenkomsten voor onbepaalde duur, overeenkomsten voor bepaalde duur, overeenkomsten voor een duidelijk omschreven werk en vervangingsovereenkomsten. In de sociale balansen worden de werknemers die zijn ingeschreven in het personeelsregister onderverdeeld op basis van deze vier soorten²³. Voorts worden de in- en uitredingen van personeel in de loop van het boekjaar in de volledige schema's eveneens op die manier onderverdeeld.

De overeenkomst voor onbepaalde duur is die waarvoor geen beperking van de duur is bepaald. Elke overeenkomst wordt normaal beschouwd als zijnde voor onbepaalde duur. Zo is een mondelinge arbeidsovereenkomst geldig, maar wordt zij verplicht beschouwd als zijnde voor onbepaalde duur. Alle andere vormen van overeenkomst moeten schriftelijk worden vastgelegd.

²³ In de sociale balans zijn de uitzendarbeiders in een aparte tabel opgenomen, maar uitsluitend in de volledige schema's. Deze werknemers zijn in deze sectie niet in aanmerking genomen.

De arbeidsovereenkomst voor bepaalde duur wordt gesloten voor een bepaald aantal dagen, maanden of jaren. Het ogenblik waarop de overeenkomst verstrijkt, is dus reeds van bij het begin door beide partijen bekend door vermelding van een welbepaalde dag of een welbepaalde gebeurtenis die op een precieze datum plaatsvindt. Wanneer een werknemer en een werkgever opeenvolgende overeenkomsten voor bepaalde duur sluiten, zonder dat deze worden onderbroken door de werknemer, worden zij verondersteld een overeenkomst voor onbepaalde duur te hebben afgesloten. Niettemin laat de wetgeving toe dat maximaal vier opeenvolgende overeenkomsten voor bepaalde duur worden gesloten, zonder dat de totale duur van die opeenvolgende contracten meer dan 2 of 3 jaar mag bedragen (in het laatste geval dient het Toezicht op de Sociale Wetten voorafgaandelijk zijn akkoord te verlenen). In de sociale balansen wordt het verstrijken van een arbeidsovereenkomst voor bepaalde duur geregistreerd als een uittreding van personeel, behalve indien het contract van de werknemer wordt vernieuwd of omgezet in een contract voor onbepaalde duur, zelfs na een periode van onderbreking.

De vervangingsovereenkomst wordt gesloten voor de vervanging van een werknemer wiens arbeidsovereenkomst wordt geschorst omwille van een andere reden dan werkloosheid wegens economische redenen of weersomstandigheden, staking of lock-out. In dat geval kan worden afgeweken van de regels betreffende de duur van de overeenkomst en de opzeggingstermijn, zodat de overeenkomst kan worden beëindigd bij de terugkeer van de vervangen persoon. De duur van deze overeenkomst mag niet meer dan twee jaar bedragen.

De overeenkomst voor een duidelijk omschreven werk wordt automatisch beëindigd bij de voltooiing van het werk waarvoor de werknemer werd aangeworven. De werknemer moet beschikken over een precieze beschrijving van het overeengekomen werk, zodat hij een juiste raming kan maken van de omvang van het gevraagde werk en de benodigde tijd.

Volgens de gegevens van de sociale balansen voor de bedrijfstakken C tot K hadden gemiddeld 94,7 pct. van de in het personeelsregister ingeschreven werknemers tussen 1997 en 2006 een contract voor onbepaalde duur, terwijl 4,6 pct. van de contracten van bepaalde duur waren. Het belang van de vervangingsovereenkomsten en de overeenkomsten voor een duidelijke omschreven werk is marginaal. Derhalve wordt hierover niet verder uitgeweid en slaat de analyse enkel op de overeenkomsten voor onbepaalde en bepaalde duur.

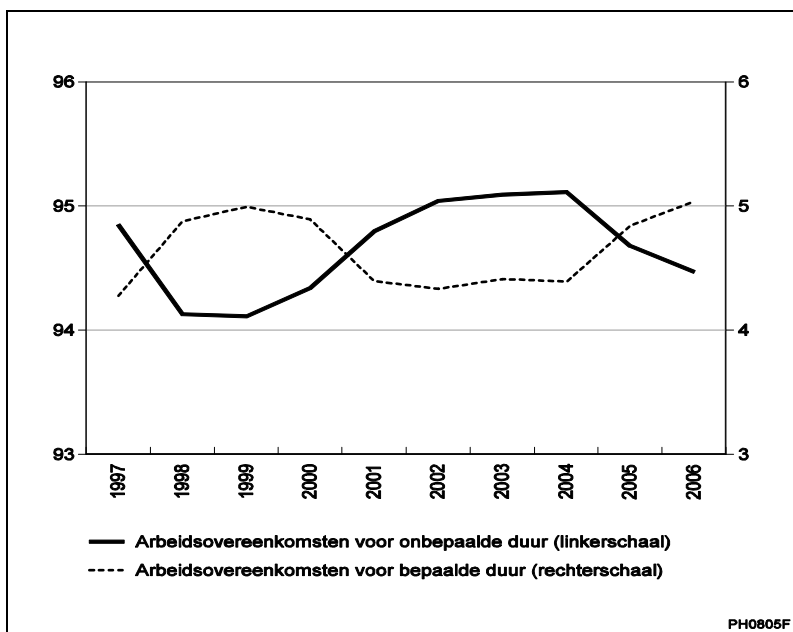
Het aandeel van de arbeidsovereenkomsten voor bepaalde duur vertoont een positieve correlatie met de conjunctuur, terwijl het omgekeerde geldt voor de contracten voor onbepaalde duur. Overeenkomsten voor bepaalde duur maken het immers mogelijk om snel en goedkoop de beschikbare arbeidskrachten aan te passen aan vraagschokken, waarbij het tijdelijke personeel als buffer fungeert bij een tijdelijke of onverwachte vertraging of versnelling van de activiteit. Deze contracten vormen ook een relatief minder dure manier voor de werkgever om een nieuwe werknemer te leren kennen en diens potentieel op de werkvloer te evalueren, dan wanneer hij

een beroep had moeten doen op een overeenkomst voor onbepaalde duur, die hogere ontslagkosten met zich brengt.

Zo is het aandeel van de overeenkomsten voor bepaalde duur eind van de jaren negentig gestegen tot 5 pct. van de totale werkgelegenheid. Als gevolg van de conjunctuurvertraging is het tussen 2000 en 2001 met ongeveer 0,6 procentpunt gedaald, waarna het op dit peil stabiliseerde tot 2004. Vervolgens is het opnieuw toegenomen en het bereikte in 2006 hetzelfde niveau als in 1999.

Grafiek 16 Verloop van het relatieve aandeel van de arbeidsovereenkomsten¹ voor onbepaalde en bepaalde duur in de totale werkgelegenheid

(procenten van het totaal)



Bron: NBB.

¹ De vervangingsovereenkomsten en de overeenkomsten voor een duidelijk omschreven werk zijn niet inbegrepen.

Het gebruik van de overeenkomsten voor bepaalde duur varieert sterk naargelang van de bedrijfstak, en de evolutie is ook verschillend tussen het einde van de jaren negentig en 2006.

De overeenkomsten voor bepaalde duur komen vooral veel voor in de horeca, waar het tussen 1997 en 2006 gemiddeld om 11,1 pct. van de werknemers ging, evenals in de bedrijfstak "energie en water" (7,2 pct.). Ook in de extractieve nijverheid ligt dit aandeel boven het gemiddelde. Aan het andere uiterste zijn die contracten het zeldzaamst in de bouwnijverheid (3,1 pct.). In deze bedrijfstak, waar leercontracten frequent voorkomen, maakt deze opleidingsperiode het wellicht mogelijk om de kandidaat-werknemer te evalueren zonder deze te moeten verlengen met een overeenkomst voor bepaalde duur. Gelet op de tekorten aan arbeidskrachten zijn de werkgevers bovendien allicht geneigd om overeenkomsten voor onbepaalde duur aan te bieden, teneinde

personeel aan te trekken en aan zich te binden. In de andere bedrijfstakken bedraagt het aandeel van de overeenkomsten voor bepaalde duur tussen 3,6 en 5,4 pct.

Tabel 19 Verdeling van de werkgelegenheid volgens arbeidsovereenkomst in de bedrijfstakken

(procenten van het totaal, jaargemiddelden 1997-2006)

		Overeenkomsten voor onbepaalde duur	Overeenkomsten voor bepaalde duur	Vervangings- overeenkomsten	Overeenkomsten voor een duidelijk omschreven werk
C	Extractieve nijverheid	94,3	5,3	0,1	0,3
D	Verwerkende nijverheid	95,3	4,2	0,2	0,3
E	Energie en water	92,6	7,2	0,0	0,2
F	Bouw	96,6	3,1	0,2	0,1
G	Handel en reparatie	93,9	5,4	0,1	0,6
H	Horeca	88,3	11,1	0,3	0,3
I	Vervoer en communicatie	95,4	3,6	0,2	0,8
J	Financiële dienstverlening en verzekeringen	95,5	3,8	0,1	0,7
K	Vastgoed en diensten aan bedrijven	94,0	4,5	0,7	0,8
C-K	Totaal	94,7	4,6	0,2	0,9

Bron: NBB.

Terwijl het aandeel van de overeenkomsten voor bepaalde duur voor de totale populatie in 2006 is gestegen tot het niveau tijdens de voorgaande activiteitspiek, is dat aandeel in sommige bedrijfstakken fors toegenomen; in andere bedrijfstakken is het daarentegen gedaald. De sterkste stijging werd opgetekend in de horeca, waar het aandeel toenam van 11 pct. in 2000 tot ruim 15 pct. in 2006. In de extractieve nijverheid steeg het met meer dan 2 procentpunten en in de handel, "vervoer en communicatie", "vastgoed en diensten aan bedrijven" met ongeveer 0,5 punt. Het bleef stabiel in de bouwnijverheid en nam af in de andere bedrijfstakken. De daling was bijzonder groot in de "financiële dienstverlening en verzekeringen" en in de energie (bijna 2 procentpunten), maar ze bleef beperkter in de verwerkende nijverheid (-0,8 punt).

Tabel 20 Jobcreatie- en jobdestructiegraden van banen voor bepaalde en onbepaalde duur in de particuliere sector

(procenten, jaargemiddelden 1998-2006)

	Overeenkomsten voor onbepaalde duur	Overeenkomsten voor bepaalde duur	Totaal
Jobcreatiegraad	8,7	32,6	8,8
Jobdestructiegraad	7,1	28,9	7,2
Reallocatiegraad	15,8	61,5	16,0
Nettowerkgelegenheidsgroei	1,6	3,7	1,6

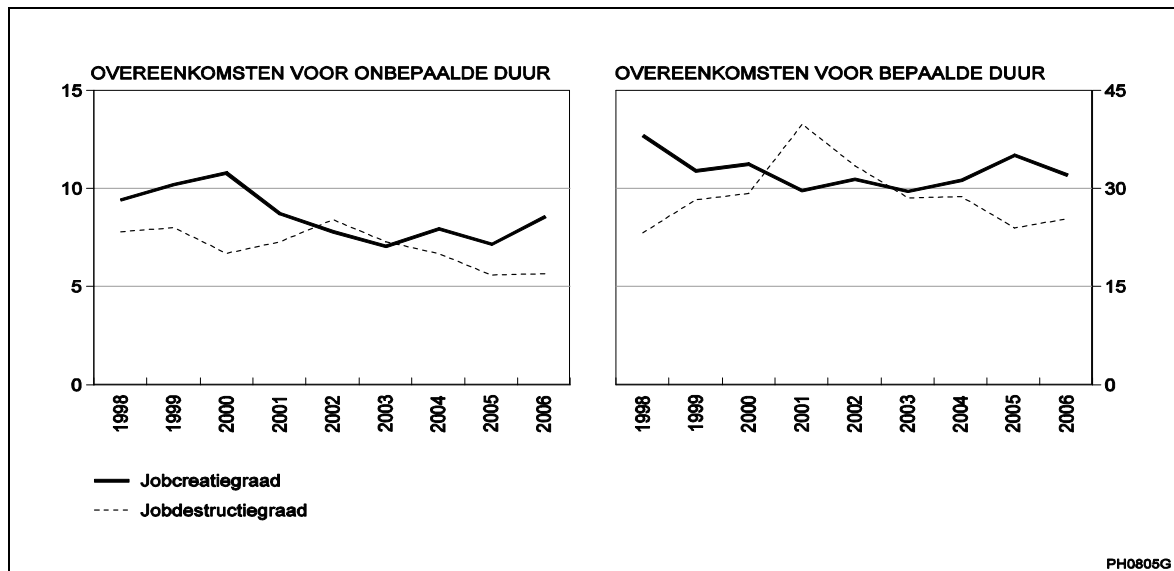
Bron: NBB.

Zoals verwacht liggen de creatie- en destructiegraden voor de overeenkomsten voor bepaalde duur veel hoger dan die voor het vast personeel. De jobcreatiegraad bedroeg gemiddeld 32,6 pct.

tussen 1998 en 2006, en de jobdestructiegraad 28,9 pct., terwijl dit voor de overeenkomsten voor onbepaalde duur respectievelijk 8,7 pct. en 7,1 pct. was.

Grafiek 17 Jobcreatie- en jobdestructiegraden voor de overeenkomsten voor bepaalde en onbepaalde duur in de particuliere sector

(procenten)



Bron: NBB.

De reallocatiegraad van de betrekkingen voor onbepaalde duur is positief verbonden met de conjunctuur. Voor dit type arbeidsovereenkomst wordt het personeelsbestand veeleer aangepast via jobcreatie dan via jobdestructie. Voor de arbeidsovereenkomsten voor bepaalde duur is de correlatie tussen de reallocatiegraad en het groeitempo van het bbp daarentegen negatief, zodat de wijzigingen in de werkgelegenheid in eerste instantie gebeuren via jobdestructie, die enigszins in de hand wordt gewerkt door een soepeler reglementering dan die welke van toepassing is op de arbeidsovereenkomsten voor onbepaalde duur.

De problematiek van het afstemmen van het aantal werknemers van de onderneming op haar activiteitsniveau via de keuze van het type arbeidsovereenkomst wordt in detail onderzocht door Dhyne en Mahy (2008), eveneens aan de hand van de sociale balansen van de ondernemingen, maar voor een beperkter staal van firma's²⁴ en enkel voor de jaren 1998 tot 2005. Vermelden we enkel dat alleen de ondernemingen die een volledig schema neerleggen in beschouwing werden genomen en dat de overheidsbedrijven en vzw's, de uitzendkantoren alsook de ondernemingen uit de branche van de "financiële dienstverlening en verzekeringen" niet in de analyse werden opgenomen.

De ondernemingen die in beschouwing werden genomen, zijn doorgaans grote bedrijven, vermits enkel de volledige schema's werden beschouwd. Alleen deze laatste splitsen de in- en uitstroom van werknemers immers uit volgens de arbeidsovereenkomst. Bovendien vermelden zij de

²⁴ De kenmerken van het gekozen staal worden beschreven in Dhyne en Mahy (2008).

redenen van vertrek voor het geheel van de uittredingen, zodanig dat natuurlijke afvloeiingen (pensioen en brugpensioen) of vrijwillig vertrek kunnen worden onderscheiden van de ontslagen, in het geval van overeenkomsten voor onbepaalde duur, en de beëindigingen van de overeenkomsten voor bepaalde duur. In tegenstelling tot de verkorte schema's bevatten de volledige schema's ook een tabel betreffende de indienstneming van uitzendkrachten. Al die variabelen zijn belangrijk voor een onderzoek naar de aard en de snelheid waarmee het arbeidsvolume wordt afgestemd op de vraagschokken.

Tabel 21 In- en uittredingen van personeel: opsplitsing volgens de aard van overeenkomst

	1998	1999	2000	2001	2002	2003	2004	2005
Personeelsintredingen tijdens het boekjaar								
Overeenkomsten voor onbepaalde duur								
- eenheden	114.318	124.082	152.458	151.863	125.957	122.347	119.702	103.747
- in procenten van de totale intredingen	52,2	54,0	57,3	59,7	54,9	50,3	50,5	46,6
Overeenkomsten voor bepaalde duur								
- eenheden	104.519	105.630	113.423	102.404	103.351	121.002	117.475	118.695
- in procenten van de totale intredingen	47,8	46,0	42,7	40,3	45,1	49,7	49,5	53,4
Personeelsuittredingen tijdens het boekjaar								
Overeenkomsten voor onbepaalde duur: ontslagen								
- eenheden	30.826	30.036	30.185	39.209	42.428	40.214	34.253	31.058
- in procenten van de totale uittredingen	16,0	14,5	13,2	16,4	17,9	16,4	15,2	14,1
Overeenkomsten voor onbepaalde duur: andere redenen voor uittreding								
- eenheden	70.604	82.602	102.112	103.342	94.314	91.453	83.929	78.040
- in procenten van de totale uittredingen	36,7	39,9	44,5	43,3	39,9	37,7	37,1	35,4
Overeenkomsten voor bepaalde duur: contractbeëindigingen								
- eenheden	91.140	94.494	97.173	96.018	99.924	113.460	107.745	111.048
- in procenten van de totale uittredingen	47,3	45,6	42,3	40,2	42,2	46,3	47,7	50,4
<i>p.m. aantal firma's die gebruik maken van overeenkomsten voor bepaalde duur, in procenten van het totaal</i>	53,7	56,9	56,6	54,4	52,8	51,8	51,9	52,2
<i>p.m. aantal firma's die gebruik maken van uitzendkrachten, in procenten van het totaal</i>	60,6	61,0	61,9	60,2	58,2	58,1	59,4	63,5

Bron: Dhyne en Mahy (2008).

In dat staal van ondernemingen vertegenwoordigen de tijdelijke werknemers 4,4 tot 6,1 pct. van de totale tewerkstelling, afhankelijk van het jaar, wat al bij al vrij gering is vergeleken met hun respectievelijk belang in de in- en uitstroom van werknemers, die tussen 40 en 53 pct. bedraagt voor de eerste en tussen 40 et 50 pct. voor de tweede.

Niettegenstaande het relatieve aandeel van tijdelijke werknemers vrij klein is ten opzichte van de totale werkgelegenheid, worden deze contracten aangewend door een niet onaanzienlijk deel

van de ondernemingen uit de steekproef, nl. 52 tot 57 pct. Zo wordt ook op ruime schaal een beroep gedaan op uitzendkrachten: naargelang het jaar maken 58 tot 63 pct. van de bedrijven er gebruik van.

Op basis van het onderzoek naar de in- en uittredingen van tijdelijke werkkrachten stellen de auteurs vast dat het beroep op tijdelijke arbeid, d.w.z. het personeel dat met een overeenkomst voor bepaalde duur wordt aangeworven en de uitzendkrachten, beantwoordt aan een drievoudige doelstelling:

- het absorberen van de (onverwachte) bewegingen op korte termijn van de vraag via het aanleggen van een veranderlijke personeelsbuffer, naast een "harde kern" van vaste werknemers. Dit wordt aangetoond door het feit dat de bewegingen op het vlak van in- en uittredingen van werknemers met een overeenkomst voor bepaalde duur twee- tot driemaal groter zijn dan het aantal van die beschikbare werknemers;
- de personeelsselectie vergemakkelijken. Deze bewering wordt gestaafd door het feit dat er steeds meer arbeiders met een contract voor bepaalde duur worden aangeworven dan er vertrekken. Bijgevolg wordt een gedeelte van de tijdelijke contracten bij het verstrijken ervan omgezet in contracten voor onbepaalde duur;
- een structureel beheersinstrument van de arbeidskrachten verschaffen. De resultaten geven aan dat in het kader van minimalisering van de kosten, ervoor wordt gekozen om een gedeelte van de beschikbare jobs toe te wijzen aan tijdelijke werknemers in het kader van een langetermijnperspectief en niet alleen om aan een behoefte op korte termijn te voldoen. De invoering van een nieuwe werkorganisatie veronderstelt immers ook een reorganisatie van het productieproces, zodanig dat een deel van de betrekkingen, inzonderheid die waarvoor geen specifieke competenties zijn vereist, kan worden toegewezen aan tijdelijke werknemers die gemakkelijk kunnen worden vervangen. Deze organisatorische wijziging vormt in zekere zin een prijs die moet worden betaald voor de intrede van tijdelijk personeel. De beslissing om een flexibele component in het productieproces te introduceren, vereist derhalve een zekere permanentie van tijdelijke arbeid. Het is dan ook niet verwonderlijk dat de grote firma's op grotere schaal dan de kleine hun toevlucht nemen tot tijdelijke of uitzendarbeid: enerzijds is bij deze laatste de rotatie van werknemers een factor die het productieproces teveel verstoort; anderzijds zijn de veranderingen in het productieproces die noodzakelijk zijn voor de specialisatie van de taken waarschijnlijk gemakkelijker te introduceren in de grote ondernemingen dan in de kleine.

Wat de werkgelegenheidsdynamiek betreft, bevestigen de auteurs dat de duurzaamheidsgraad van de job groter is voor de vaste werknemers dan voor de tijdelijken. Toch lijkt het niet zo te zijn dat de werknemers met een overeenkomst voor onbepaalde duur in de firma's waar zij concurreren met tijdelijke werknemers een grotere bescherming (gemeten aan de hand van de duurzaamheidsgraad van de job) genieten tegen de veranderingen op korte termijn dan in de bedrijven die geen beroep doen op dit soort arbeidskrachten. De aanpassingen van het arbeidsvolume gebeuren veel sneller voor de contracten voor bepaalde dan voor de contracten voor onbepaalde duur. Daarenboven zijn de eerstgenoemde meer onderhevig aan de bewegingen in de loonkosten. Uit de ramingen blijkt dat een firma die wordt geconfronteerd met een

buitensporige stijging van de loonsom zich in de eerste plaats zal ontdoen van haar tijdelijke werknemers, ook al is hun gemiddelde loon lager dan dat van het vast personeel. De bescherming van de vaste werknemers tegen loonschommelingen is groter in de firma's die zowel vaste als tijdelijke werkkrachten in dienst hebben dan in de firma's die alleen met vast personeel werken.

Samenvatting

De databank van de sociale balansen biedt de mogelijkheid om inzicht te verwerven in de stromen van arbeidsplaatsen op basis van bepaalde kenmerken die eerder betrekking hebben op de werknemers dan op de ondernemingen, bijvoorbeeld het geslacht, het type baan of de arbeidsovereenkomst.

Hoewel de vrouwen tussen 1998 en 2006 in totaal goed waren voor gemiddeld 31 pct. van de werknemers van de ondernemingspopulatie, is hun relatieve aandeel in zowel de banencreaties als -destructies iets groter, namelijk respectievelijk 38 en 34 pct. Zo kan worden vastgesteld dat er gedurende die periode voor de vrouwen gemiddeld 1,3 banen gecreëerd werden per verloren baan, tegen 1,2 voor de mannen, wat wijst op een toenemende feminisatie van de werkgelegenheid. Dat verschijnsel doet zich in vrijwel alle bedrijfstakken voor, maar is bijzonder uitgesproken in de energie en in de "financiële dienstverlening en verzekeringen".

De arbeiders vertegenwoordigden in 2006 iets minder dan 47 pct. van de werknemers, terwijl de bedienden iets meer dan 50 pct. van het totaal uitmaakten en de overige statuten minder dan 3 pct. De vertegenwoordiging van de arbeiders verschilt uiteraard naargelang van de bedrijfstakken. Ze is bijzonder zwak in de "financiële dienstverlening en verzekeringen", maar vrij stevig in de bouwnijverheid, de horeca en de verwerkende nijverheid.

In deze laatste bedrijfstak werden tijdens de beschouwde periode minder banen voor arbeiders dan voor bedienden gecreëerd, terwijl er méér arbeidersbanen verloren gingen. Bij de arbeiders beliep de verhouding gecreëerde t.o.v. verdwenen banen gemiddeld slechts 0,8, terwijl voor de bedienden deze ratio 1,2 bedroeg.

In de particuliere sector worden de contractuele verhoudingen nog grotendeels beheerst door de contracten van onbepaalde duur: slechts 5 pct. van de contracten zijn van bepaalde duur en het aandeel van de vervangingscontracten en de contracten voor een duidelijk omschreven werk blijft onbeduidend. De aanwezigheid van tijdelijke werknemers is niet homogeen in de verschillende bedrijfstakken. Zij zijn sterk vertegenwoordigd in de horeca, maar zeer weinig aanwezig in de bouwnijverheid.

Zoals verwacht, liggen de jobcreatie- en jobdestructiegraden voor overeenkomsten voor bepaalde duur (gemiddeld respectievelijk 32,6 en 28,9 pct.) veel hoger dan die welke werden berekend voor het vaste personeelsbestand (8,7 en 7,1 pct.). De jobcreatiegraad voor banen van onbepaalde duur is procyclischer en volatieler dan de jobdestructiegraad voor die contracten, terwijl het conjuncturele verband veel minder evident is voor de contracten van bepaalde duur.

De problematiek inzake het aanpassen van het personeelsbestand van de onderneming via een gedifferentieerd humanresourcesbeleid volgens het type van contract, werd onderzocht voor een klein staal van grote ondernemingen.

Hoewel de werknemers met een tijdelijk contract, afhankelijk van de jaren, slechts 4 à 6 pct. van de totale werkgelegenheid uitmaken wordt dit soort van arbeidsovereenkomst door meer dan de helft van de ondernemingen gebruikt. De grote ondernemingen doen ook in ruime mate een beroep op uitzendarbeid.

De aanwerving van personeel met een tijdelijke overeenkomst beantwoordt aan verschillende strategische doelstellingen. Enerzijds gaat het om een personeelsbestand dat snel en tegen geringe kosten kan worden aangepast om in te spelen op de vraagschokken. Dit type van overeenkomst wordt bovendien steeds meer gebruikt als instrument voor het selecteren van personeel. Tot slot kan de indienstneming van tijdelijk personeel er tevens toe bijdragen de aanpassingskosten op de lange termijn te minimaliseren, waarbij de werkgever zijn productieproces zodanig aanpast dat een gedeelte van de banen kan worden toevertrouwd aan tijdelijke werknemers die gemakkelijk onderling inzetbaar zijn.

BIJLAGE 1

CORRECTIES AANGEBRACHT AAN DE DATABANK VAN DE SOCIALE BALANSEN

Algemene regel

De methodologie die wordt gehanteerd voor het berekenen van de bijdrage van de firma's tot de totale variatie van de werkgelegenheid veronderstelt dat het teken en de omvang van de waargenomen variatie kan worden berekend op het niveau van elke onderneming afzonderlijk. Daarom moet men kunnen beschikken over doorlopende reeksen, vermits ieder ontbrekend gegeven tot gevolg heeft dat de variatie in de berekening waarbij dit ontbrekende gegeven voorkomt, niet in aanmerking kan worden genomen.

Daarom werden de ontbrekende waarden zoveel mogelijk vervangen door waarschijnlijke waarden. Er werden echter alleen "correcties" aangebracht voor de ontbrekende gegevens tussen het eerste en het laatste jaar van neerlegging. Bij de raming van het vermoedelijke werkgelegenheidsverloop tussen twee bestaande gegevens bestaat het risico op vergissingen vooral op het ogenblik dat de waargenomen variatie in de werkgelegenheid tussen de twee bestaande gegevens in rekening wordt gebracht. Daartegenover staat dat geen enkele correctie kon worden toegerekend wat betreft de ontbrekende gegevens van vóór de eerste datum van neerlegging of na de laatste datum van neerlegging, bij gebrek aan informatie over het vermoedelijke werkgelegenheidsverloop tijdens die periodes.

Er gebeurden twee soorten toerekeningen voor de berekening van het verloop van het aantal werknemers ingeschreven op het einde van het boekjaar.

Aangezien de sociale balans gegevens verschaft betreffende de in- en uittredingen van personeel tijdens het boekjaar, is het mogelijk om de ontbrekende tewerkstellingsgegevens in t (X_t) te berekenen aan de hand van het aantal werknemers geregistreerd in t+1 (X_{t+1}), verminderd met de intredingen (I_{t+1}) en vermeerderd met de uittredingen (U_{t+1}) van personeel tijdens het boekjaar t+1.

$$(1) X_t = X_{t+1} - I_{t+1} + U_{t+1}$$

Deze eerste vorm van toerekening werd gebruikt om de ontbrekende gegevens die één enkel boekjaar bestrijken aan te vullen, alsook die van het laatste boekjaar van een reeks ontbrekende boekjaren.

Deze techniek kan echter niet worden toegepast wanneer de gegevens ontbreken voor twee of meer opeenvolgende boekjaren: aangezien men niet beschikt over de sociale balans voor het boekjaar t+1, kan geen raming worden gemaakt van het werkgelegenheidsverloop tussen t en t+1.

In het laatste geval heeft men geopteerd voor de voortzetting van de reeks met gebruikmaking van het laatst waargenomen gegeven inzake werkgelegenheid (de werkgelegenheid in t is derhalve gelijk aan die in $t-1$).

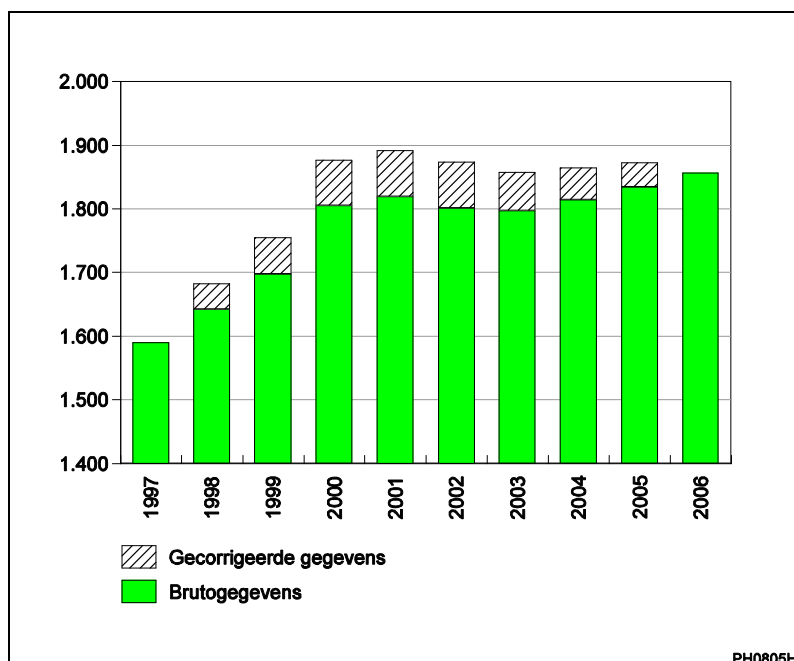
$$(2) X_t = X_{t-1}$$

Deze toerekeningsmethode komt erop neer dat het werkgelegenheidsverloop dat gedurende twee niet-openvolgende boekjaren wordt opgetekend integraal wordt toegerekend aan het eerste boekjaar waarvoor men beschikt over reële gegevens of gegevens berekend aan de hand van de eerste toerekeningsmethode.

Nemen we als voorbeeld onderneming Y, opgericht in 1990 en nog bestaand in 2006, die een sociale balans heeft neergelegd voor de jaren 1998, 2001 en 2002. De gegevens voor de boekjaren 1997, 1999, 2000, 2003 en volgende ontbreken dus. Er is geen toerekening mogelijk voor 1997 en voor de boekjaren 2003 en volgende. Daarentegen kan de werkgelegenheid in 2000 worden berekend aan de hand van die in 2001 en de in- en uittredingen tijdens dat boekjaar. De werkgelegenheid in 1999 wordt geacht gelijk te zijn aan die in 1998.

De correcties slaan op 2.100 tot 4.500 ondernemingen, naargelang het boekjaar, en de additionele werkgelegenheid die hierdoor in aanmerking werd genomen, varieert van 40.000 tot 73.000 extra werknemers, dit is 2,4 à 4,2 pct. van de oorspronkelijke werkgelegenheid.

Aanvulling van de ontbrekende gegevens in de database: invloed op het geregistreerde arbeidsvolume
(duizenden eenheden, gegevens aan het einde van het boekjaar)



Bron: NBB.

Bijzondere gevallen

Terwijl men in de regel heeft getracht de ontbrekende gegevens in te vullen, moest de omgekeerde oefening worden gemaakt voor een beperkt aantal firma's, waarvan de NMBS, die eind 2006 ruim 38.000 werknemers telde, de belangrijkste is.

Ofschoon sommige firma's al hun personeelsleden in hun jaarrekeningen opnemen, geven zij in hun sociale balans maar een deel ervan op. Dit verschil wordt onder meer verklaard doordat een deel van het personeel in het buitenland werkt. In het geval van de ondernemingen die met statutair personeel werken, zoals de NMBS, wordt het verschil verklaard door een onduidelijkheid in de wetgeving met betrekking tot de personeelscategorieën die in de sociale balans moeten worden opgenomen, waardoor die ondernemingen hun statutair personeel niet vermelden. Deze anomalie werd, naargelang het geval, eind van de jaren negentig of begin 2000 rechtgezet door de neerlegging van een herziene sociale balans, met als gevolg een belangrijke reeksbreuk voor de betrokken ondernemingen. Om te vermijden dat de opeenvolgende veranderingen als gevolg van deze reeksbreuk in aanmerking worden genomen, werden de gegevens betreffende de voorgaande boekjaren weggelaten.

BIJLAGE 2**INDELING VAN DE ONDERNEMINGEN VOLGENS BEDRIJFSTAK**

Classificatie gebruikt voor de analyse van de sociale balansen en lijst van de secties en afdelingen van de activiteiten nomenclatuur Nace-Bel

Rubriek	Sectie	Afdeling	Aantal firma's ¹	Aantal werknemers ¹
Extractieve nijverheid	C	10-14	126	3.283
Verwerkende nijverheid	D	15-37	14.755	545.077
Energie en water	E	40-41	59	23.156
Bouw	F	45	16.851	172.665
Handel en reparatie	G	50-52	38.719	424.405
Horeca	H	55	9.523	88.512
Vervoer en communicatie	I	60-64	6.763	244.922
Financiële dienstverlening en verzekeringen	J	65-67	4.882	122.374
Vastgoed en diensten aan bedrijven ²	K	70-74	21.402	247.717
Totaal	C - K	10-74	113.080	1.873.109

¹ In het onderzochte populatie, in 2005.

² Met uitzondering van de uitzendbedrijven en daarmee vergelijkbare bedrijven (code Nace-Bel 74.502 en 74.503).

BIJLAGE 3**BEREKENINGSWIJZE VAN DE PERSISTENTIEPERCENTAGES**

Deze bijlage is gewijd aan het definiëren van $PPOS_{tj}$, het gedeelte van de in jaar t gecreëerde arbeidsplaatsen dat behouden blijft in $t+j$, en van $PNEG_{tj}$, het gedeelte van de in t vernietigde arbeidsplaatsen dat vernietigd blijft in $t+j$. Om de persistentiepercentages $PPOS_{tj}$ (respectievelijk $PNEG_{tj}$) te berekenen, wordt onderzocht in welke mate het volume van gecreëerde (respectievelijk vernietigde) arbeidsplaatsen in een jaar t behouden blijft in de volgende jaren.

Dit principe kan worden toegepast aan de hand van de volgende formules.

In geval van creatie van arbeidsplaatsen:

Als onderneming e werkgelegenheid creëert in t , dat wil zeggen als $\Delta X_{et} \equiv X_{et} - X_{e, t-1} > 0$, berekent men het aantal behouden arbeidsplaatsen in $t+1$, aangeduid met PC_{et1} .

Drie gevallen dienen te worden onderscheiden:

$$\begin{aligned} X_{e, t+1} &\geq X_{et} \Rightarrow PC_{et1} = \Delta X_{et} \\ X_{e, t+1} &\leq X_{e, t-1} \Rightarrow PC_{et1} = 0 \\ X_{e, t-1} &< X_{e, t+1} < X_{et} \Rightarrow PC_{et1} = X_{e, t+1} - X_{e, t-1} \end{aligned}$$

Zo kan ook aan de hand van de volgende formules het aantal creaties van arbeidsplaatsen in t worden berekend dat behouden blijft in $t+2$, aangeduid met PC_{et2} :

$$\begin{aligned} X_{e, t+2} &\geq X_{et} \Rightarrow PC_{et2} = PC_{et1} = \Delta X_{et} \\ X_{e, t+2} &\leq X_{e, t-1} \Rightarrow PC_{et2} = 0 \\ X_{e, t-1} &< X_{e, t+2} < X_{et} \Rightarrow PC_{et2} = \text{Min}(PC_{et1}, (X_{e, t+2} - X_{e, t-1})) \end{aligned}$$

Aan de hand van hetzelfde type van formules kan het aantal creaties van arbeidsplaatsen in t worden berekend dat behouden blijft in $t+3$, $t+4$, en $t+5$.

In geval van vernietiging van arbeidsplaatsen:

Als onderneming e werkgelegenheid vernietigt in t , dat wil zeggen als $\Delta X_{et} \equiv X_{et} - X_{e,t-1} < 0$, is de benadering vergelijkbaar. Het aantal vernietigde arbeidsplaatsen dat behouden blijft in $t+1$, aangeduid met PD_{et1} , wordt berekend aan de hand van de volgende formules. Opnieuw dienen drie gevallen te worden onderscheiden:

$$X_{e,t+1} \leq X_{et} \Rightarrow PD_{et1} = -\Delta X_{et}$$

$$X_{e,t+1} \geq X_{e,t-1} \Rightarrow PD_{et1} = 0$$

$$X_{e,t} < X_{e,t+1} < X_{et-1} \Rightarrow PD_{et1} = X_{e,t-1} - X_{e,t+1}$$

Aggregatie en berekening van de persistentiepercentages $PPOS_{tj}$ en $PNEG_{tj}$:

Op het niveau van de economie als geheel is $PPOS_{tj}$, het gedeelte van de gecreëerde arbeidsplaatsen in t dat behouden blijft in $t+j$ ($j=1, 2, \dots$), dan eenvoudigweg:

$$\frac{\sum_{\substack{e \text{ waarvoor} \\ \Delta X_{et} > 0}} PC_{etj}}{\sum_{\substack{\text{waarvoor} \\ \Delta X_{et} > 0}} \Delta X_{et}}$$

Zo wordt ook $PNEG_{tj}$, het gedeelte van de vernietigde arbeidsplaatsen in t dat vernietigd blijft in $t+j$ ($j=1, 2, \dots$) als volgt gedefinieerd:

$$\frac{\sum_{\substack{e \text{ waarvoor} \\ \Delta X_{et} < 0}} PD_{etj}}{\sum_{\substack{\text{waarvoor} \\ \Delta X_{et} < 0}} (-\Delta X_{et})}$$

BIBLIOGRAFIE

- Abowd J. M., P. Corbel and F. Kramarz (1999), "The entry and exit of workers and the growth of employment: an analysis of French establishments", *The Review of Economics and Statistics*, 81(2).
- Alonso-Borrego C. and M. Collado (2001), "Innovation and job creation and destruction: evidence from Spain", *Statistics and Econometrics Working Paper 01-38*, Universidad Carlos III de Madrid.
- Andersson L. F. (2005), "Firm demography and aggregate productivity growth", *ITPS working paper*.
- Audretsch D. (2008), Review of the book: *Prophet of Innovation: Joseph Schumpeter and Creative Destruction*, by T. McCraw, *Journal of Economic Literature*, XLVI, March.
- Auer P., J. Berg and I. Coulibaly (2004), "Insight into the tenure-productivity-employment relationship", *ILO Working Paper*.
- Bartelsman E. and M. Doms (2000), "Understanding Productivity: Lessons from Longitudinal Microdata," *The Journal of Economic Literature*, 38.
- Bartelsman E., S. Scarpetta and F. Schivardi (2003), "Comparative Analysis of Firm Demographics and Survival: Micro-Level Evidence for the OECD Countries", *OECD Economics Department Working Papers* 348.
- Bertola G. (1999) , "Microeconomic perspectives on aggregate labor markets", Chapter 45 in: Ashenfelter O. and D. Card eds, *Handbook of Labor Economics*, Elsevier.
- Davis S. and J. Haltiwanger (1992), "Gross Job Creation, Gross Job Destruction, and Employment Reallocation", *The Quarterly Journal of Economics*, 107, 3.
- Davis S. and J. Haltiwanger (1999), "Gross job flows", Chapter 41 in: Ashenfelter O. and D. Card eds, *Handbook of Labor Economics*, Elsevier.
- Davis S. and J. Haltiwanger (1999), "On the Driving Forces behind Cyclical Movements in Employment and Job Reallocation", *The American Economic Review*, 89-5.
- Davis S., J. Haltiwanger and S. Schuh (1996), *Job creation and destruction*, The MIT Press, Cambridge.
- Delhez Ph., P. Heuse and H. Zimmer (2007), "The social balance sheet 2006", *NBB Economic Review*.
- Dhyne E. and B. Mahy (2008), "The use of fixed-term contracts and the labour adjustment in Belgium", *mimeo*.
- Disney R., J. Haskel, and Y. Heden (2003), "Restructuring and Productivity Growth in U.K. Manufacturing", *The Economic Journal*, 113:489.
- Duhautois R. (2002), "Les réallocations d'emplois en France sont-elles en phase avec le cycle?", *Économie et Statistique*, 351.
- Foster C., J. Haltiwanger and C. Krizan, "Market selection, reallocation, and restructuring in the U.S. retail trade sector in the 1990s", *The Review of Economics and Statistics*, 88 (4).
- Foster C., J. Haltiwanger and C. Syverson (2005), "Reallocation, Firm Turnover, and Efficiency: Selection on Productivity or Profitability?", *NBER working paper 11555*.
- Foster L., J. Haltiwanger and N. Kim (2006), "Gross Job Flows for the U.S. Manufacturing Sector: Measurement from the longitudinal Research Database", *U.S. Census Bureau mimeo*.
- Freeman R.(2005), "Labour market institutions without blinders: the debate over flexibility and labour market performance", *NBER working paper 11286*.
- Gartell M., A.-C. Jans and H. Persson (2007), "The importance of education for the reallocation of labor: evidence from Swedish linked employer-employee data 1986-2002, *IFAU Working paper*.
- Gómez-Salvador R., J. Messina and G. Vallanti (2004), "Gross job flows and institutions in Europe", ECB Working paper series 318.
- Klapper L., L. Laeven and R. Rajan (2004), "Business environment and firm entry: Evidence from international data", *NBER working paper 10380*.

- Konings J, P. Garibaldi and C. Pissarides (1997) "Gross Job Reallocation and Labour Market Policy" in eds. D. Snower and Deladehesa, *Unemployment Policy: Government Options for the Labour Market*, Cambridge University Press.
- Konings J. (1995), "Job Creation and Job Destruction in the U.K. Manufacturing Sector", *Oxford Bulletin of Economics and Statistics*, 57.
- Konings J. and J. De Loecker (2006), "Creative Destruction and Productivity Growth: Evidence from Slovenia", *European Journal of Political Economy*, 22.
- Konings J., F. Roodhooft en L. Van De Gucht (1998), "Startende ondernemingen in Vlaanderen: hun levenscyclus en invloed op jobcreatie en jobdestructie", *Maandschrift Economie*, 62 (10).
- Lagarde S., E. Maurin et C. Torelli (1996), "Flux d'emplois et flux de main d'œuvre en France: une étude de la période 1987-1992", *Revue économique*, 3.
- L'Horty Y. et C. Rugani (2000), "Performances macroéconomiques et structures sociales européennes", *Economie et Statistique*, 332-333.
- OECD (2004), *Employment Outlook*, Paris.
- OECD (2007a), *Employment Outlook*, Paris.
- OECD (2007b), *Going for growth*, Paris.
- Pianta M. (2005) , "Innovation and employment " , Chapter 21 in: Fagerberg J., D. Mowery and R. eds, *The Oxford Handbook of Innovation*, Oxford University Press.
- Saks Y., P. Van den Bosch, R. Lambrechts en F. Spinnewyn (1994), *Een actuariële benadering van toestandsgebonden uitkeringen*, Acco, Leuven.
- Stiglbauer A., F. Stahl, R. Winter-Ebmer and J. Zweimüller (2002), "Job creation and job destruction in a regulated labor market: the case of Austria", *Oesterreichische Nationalbank working paper* 78.
- van Ark B., M. O'Mahony and M. Timmer (2008), "The Productivity Gap between Europe and the United States: Trends and Causes", *Journal of Economic Perspectives*, 22(1).
- Van der Linden B. (1999), "Réallocation des emplois et mobilité des travailleurs en Belgique", *Cahiers Economiques de Bruxelles*, 2ème trimestre, 162.
- Veugelers R., Konings J., Mommaerts G. en Seldeslachts J. (1999), "Schepping en vernietiging van banen: de invloed van O&O actieve bedrijven", *Economisch en Sociaal Tijdschrift*, 53 (1).