

# DYNAM-REG, BRON VAN NIEUWE KERNINDICATOREN VOOR DE ANALYSE VAN DE ARBEIDSMARKT IN WALLONIË

**DOOR** | **VALÉRIE VANDER STRICHT, MATTHIEU DELPIERRE EN OLIVIER MEUNIER**

Wetenschappelijk onderzoekers bij het Instituut wallon de l'évaluation, de la prospective et de la statistique (IWPEPS – vva@iweps.be)

## INLEIDING

De werkgelegenheidsgraad, de werkloosheidsgraad, de jobcreatie, alsook het groeipercentage van de binnenlandse werkgelegenheid zijn allemaal bekende indicatoren. Ze geven essentiële informatie over de gezondheid van de arbeidsmarkt en, in bredere zin, van de economie van een land of regio.

Hun opvolging is bijzonder belangrijk in het kader van de evaluatie van de plannen die door de regeringen werden opgesteld - zowel federaal ('Nationaal Plan voor Herstel en Veerkracht') als gewestelijk ('Waals Herstelplan') - na de verschillende crisissen die Wallonië hebben getroffen en nog steeds treffen (COVID-19-pandemie, overstromingen, inflatieschok, energiecrisis).

De verhoging van de werkgelegenheidsgraad is in het bijzonder een hoofddoel. Tijdens de top van Porto (2021) heeft de Europese Unie zichzelf tot doel gesteld om tegen 2030 een werkgelegenheidsgraad voor 20- tot 64-jarigen van 78% te bereiken. Op Belgisch niveau heeft de federale regering ingestemd met een doelstelling van 80% tegen dezelfde termijn<sup>1</sup>. Op Waals niveau tot slot is de werkgelegenheidsgraad ook een doelstelling van de Gewestregering, die in haar gewestelijke beleidsverklaring 2019-2024<sup>2</sup> mikte op een werkgelegenheidsgraad van 68,7% in 2025, wat neerkomt op een stijging met 5 procentpunten ten opzichte van het percentage van 2018. Tegen 2030 wil de Gewestregering een percentage van 75% bereiken.

Het is daarom belangrijk om de fases te begrijpen die de aanwervingen, die de beleidsmaker bijvoorbeeld met subsidies kan stimuleren, scheiden van de variatie van de werkgelegenheidsgraad.

Sinds enkele jaren is het mogelijk om de eerste fasen van dit traject in kaart te brengen met behulp van de Dynam-Reg gegevens.

(1) Regeerakkoord van 30 september 2020, p. 6: [https://www.belgium.be/sites/default/files/Regeerakkoord\\_2020.pdf](https://www.belgium.be/sites/default/files/Regeerakkoord_2020.pdf)

(2) Gewestelijke beleidsverklaring van de Waalse Regering 2019-2024: [https://www.wallonie.be/sites/default/files/2019-09/declaration\\_politique\\_regionale\\_2019-2024.pdf](https://www.wallonie.be/sites/default/files/2019-09/declaration_politique_regionale_2019-2024.pdf)

In dit artikel bekijken we hoe ze passen in de reeks van traditionele arbeidsmarktindicatoren en welke bijdrage ze leveren in het kader van de analyse van het traject van de aanwerving tot de variatie van de werkgelegenheidsgraad.

Dynam-Reg, die de dynamiek van de stromen op de arbeidsmarkt vastleggen, vestigen eveneens de aandacht op ontwikkelingen die anders misschien onopgemerkt waren gebleven. Voor dezelfde netto-evolutie van de tewerkstelling kunnen de bewegingen op het vlak van de jobcreatie en aanwervingen dus heel verschillend zijn. Als we bijvoorbeeld de jaarlijkse indienstnemingen vergelijken die 8 jaar na elkaar werden waargenomen in Wallonië, dan zijn het niet langer 150.000, maar bijna 200.000 aanwervingen die werden geregistreerd. Tussen de 2 vergelijkingsjaren is de nettojobcreatie echter in veel kleinere proporties toegenomen. De onderliggende dynamiek is dus veranderd.

Het is belangrijk voor de beleidsmakers om deze bewegingen te kunnen becijferen, omdat ze op basis van deze cijfers kunnen handelen om de jobcreatie aan te moedigen of de aanwervingen te stimuleren. Het effect op de nettojobcreatie is immers slechts indirect.

In deel 1 bespreken we de basiselementen van de statistieken van de arbeidsmarkt. Wat betreft de arbeidsvraag aan werkgeverszijde, voor wie arbeid een productiemiddel is, kijken we naar de aanwervingen, de jobcreatie, de binnenlandse werkgelegenheid, enz. Wat betreft het arbeidsaanbod van de inwoners, voor wie arbeid een potentieel middel is om een aantal basisbehoeften te vervullen, bekijken we de werkgelegenheidsgraad, de werkende beroepsbevolking, de werkloosheidsgraad, enz. In deel 2 volgen we de weg van de aanwerving tot de variatie van de werkgelegenheidsgraad. Vervolgens richten we ons op de vraag naar arbeid, d.w.z. de arbeidsplaatsen die op Waals grondgebied worden gecreëerd door Waalse of multiregionale bedrijven, administraties of verenigingen, voor zover deze spelers minstens één vestiging in Wallonië hebben. In deel 3 wordt dit aspect voor de periode 2014-2023 verduidelijkt aan de hand van officiële statistieken van de regionale rekeningen. In deel 4 worden de Dynam-Reg gegevens toegelicht. Deel 5 laat zien welke elementen deze Dynam-Reg gegevens bijdragen aan de analyse van de evolutie voor 2014-2023, wat er schuilgaat achter de nettowerkgelegenheidsvariatie, die in deel 3 wordt onderzocht, die nog steeds vaak het enige element is voor de analyse van de binnenlandse werkgelegenheid. In deel 6 stellen we enkele minder gebruikelijke indicatoren samen, op basis waarvan de gegevens van Dynam-Reg kunnen worden geschat, zoals de bruto toename- en afnamegraad van de tewerkstelling, de in- en uitstroomgraad, de jobreallocatiegraad en de werknemersreallocatiegraad en de churninggraad. Hun evolutie over de periode 2014 tot 2022 wordt geanalyseerd in deel 7.

## 1. DE ARBEIDSMARKT

**SCHEMA 1:** DE ARBEIDSMARKT: VRAAG EN AANBOD



Bron: IWEPS (Vander Stricht, 2020)

De arbeidsmarkt is een fictieve plaats waar de vraag naar en het aanbod aan arbeid elkaar ontmoeten (figuur 1).

De linkerkant van het schema vertegenwoordigt het **arbeidsaanbod** van een gebied, d.w.z. de mensen, de inwoners van een regio, bijvoorbeeld Wallonië, die hun werk aanbieden, werk dat een middel kan zijn om hun fundamentele behoeften (in de zin van Max Neef<sup>3</sup>) op het vlak van levensonderhoud, bescherming, participatie, creatie, begrip en identiteit te vervullen<sup>4</sup>).

(3) Max-Neef M. with contributions of Antonio Elizalde and Martin Hopenhayn (1991), *Human Scale Development: Conception, Application and Further Reflection*, New York and London: The Apex Press.

(4) In zijn boek 'Human scale development' (1991) heeft Manfred Max-Neef, Chileens econoom, aangetoond dat de menselijke behoeften eindig zijn en kunnen worden geïnclassificeerd. Volgens hem zijn er negen fundamentele menselijke behoeften die alle culturen en alle historische perioden gemeen hebben. De manier waarop we deze behoeften bevredigen verschilt echter.

Onze negen menselijke basisbehoeften zijn levensonderhoud (we hebben voedsel, water en onderdak nodig), bescherming (een veilige omgeving, sociale zekerheid), participatie (deelnemen aan beslissingen die invloed op ons hebben), nietsdoen (vrije tijd hebben, ontspannen), genegenheid (vrienden hebben, liefhebben en geliefd worden), begrip (leren, mediteren), creatie (koken, creëren, uitvinden), identiteit (het gevoel hebben erbij te horen, zichzelf kennen) en tenslotte vrijheid (vrij zijn om te kiezen hoe we ons leven willen leiden). In de samenleving zoals die nu is georganiseerd, waaronder in Wallonië, is het hebben van een job, of het nu in loondienst of als zelfstandige is, een middel om potentieel te voldoen aan verschillende fundamentele behoeften: levensonderhoud (salaris), participatie, maar ook creatie, bescherming (contract), identiteit (vaak stellen mensen zich voor door hun beroep te geven) en zelfs begrip.

De statistieken aan de kant van het arbeidsaanbod, aan de linkerkant van het schema, meten het gedrag en de situatie van de inwoners met betrekking tot de arbeidsmarkt. Bieden ze zich aan op de arbeidsmarkt? Hebben ze een job? Of zijn ze werkloos?

De samenstelling van deze statistieken is gebaseerd op de verdeling van de bevolking in drie groepen: werkgelegenheid, werkloosheid en inactiviteit. Deze verdeling, wordt bepaald door internationale normen die zijn vastgelegd in de resoluties van 1982 en 2013 van de Internationale Arbeidsorganisatie (ILO, 'International Labour Organization')<sup>5</sup>. Deze uitsplitsing is gebaseerd op enquêtegegevens. In België gaat het, net als op Europees niveau, om de arbeidskrachtenenquêtes (EAK)<sup>6</sup>. Ze kan echter ook zijn gebaseerd op administratieve gegevens of een combinatie van gegevens (ramingen van het IWEPS, het Steunpunt Werk of ramingen die zijn uitgevoerd in het kader van het Hermreg-model (Federaal Planbureau et al., 2023)). Op basis van deze internationale normen worden ook de basisindicatoren voor de arbeidsmarkt berekend: activiteitsgraad, werkgelegenheidsgraad en werkloosheidsgraad.

Geografisch gezien worden deze begrippen gemeten op basis van de woonplaats woonplaats. Voor Wallonië omvat het begrip werkgelegenheid, of meer bepaald de werkende beroepsbevolking, de mensen die in Wallonië wonen en een baan hebben, of ze nu in Wallonië, Vlaanderen, Brussel of een buurland werken.

De rechterkant vertegenwoordigt **de vraag naar arbeid** van bedrijven en overheden, die arbeid gebruiken als productiemiddel.

De statistieken over de arbeidsvraag meten het gedrag van de werkgevers in een bepaald gebied, evenals het aantal banen dat nodig is voor de economische activiteit van de regio, in dit geval het aantal banen dat nodig is voor de Waalse productie. Het bevat ook de vacatures, de brutojobcreatie en -destructie, de aanwervingen en de uitstroom<sup>7</sup> bij bedrijven.

Er moet worden opgemerkt dat de werkende beroepsbevolking en de binnenlandse werkgelegenheid beide worden beïnvloed door aanbodfactoren, die het gedrag van de werknemers bepalen, en door vraagfactoren, die werkgevers beïnvloeden, aangezien een vacature van een bedrijf alleen tot een baan leidt als de werkgever de juiste persoon vindt.

Dit 'vraaggedeelte' van de arbeidsmarkt houdt rechtstreeks verband met de economie. Statistieken hierover moeten voldoen aan de internationale ESR-normen. Op het gebied van de werkgelegenheid zijn deze normen volledig verenigbaar met die van de ILO. De officiële ramingen zijn afkomstig van de regionale rekeningen van het Instituut voor de Nationale Rekeningen (INR). Ze worden opgesteld door verschillende gegevensbronnen, voornamelijk administratieve, samen te voegen, te aggregeren en op

(5) Zie: <https://ilostat.ilo.org/fr/resources/concepts-and-definitions/>

(6) Dit zijn de enige internationaal vergelijkbare gegevens die op Europees niveau worden gebruikt voor de analyse van de arbeidsmarkt, en in het bijzonder voor de berekening van de werkgelegenheidsgraad voor 20-64-jarigen, die als doelstelling wordt gebruikt op Waals, Belgisch en Europees niveau (zie verder).

(7) Ook 'afvloeiingen' genoemd

elkaar af te stemmen. De ramingen van de jobcreatie en -destructie, de instroom en uitstroom worden uitgevoerd in het kader van de Dynam- en Dynam-Reg-projecten op basis van internationale OESO-normen en ook op basis van administratieve gegevens.

Aan beide zijden van het schema worden een aantal banen gemeten, maar het gaat om twee verschillende concepten. Laten we dit illustreren door de Waalse arbeidsmarkt als voorbeeld te nemen.

Aan de linkerkant van het schema, d.i. de kant van de inwoners, in dit geval de inwoners van Wallonië, meten we het aantal Walen die een job hebben, zowel in Wallonië, Vlaanderen of Brussel, als in een buurland (Luxemburg bijvoorbeeld). Dit is de werkende beroepsbevolking en dit aantal banen wordt gebruikt om de **werkgelegenheidsgraad** te berekenen. De werkgelegenheidsgraad is inderdaad een concept gebaseerd op de woonplaats, en heeft betrekking heeft op de inwoners van een regio of een land.

Aan de rechterkant van het schema, d.i. de kant van de ondernemingen, meten we het aantal banen dat nodig is voor de productie in Wallonië. Deze jobs kunnen worden uitgeoefend door Walen, maar ook door Vlamingen of Brusselaars, of door inkomende grensarbeiders (bijvoorbeeld uit Frankrijk). Dit is de kant van waaruit de binnenlandse werkgelegenheid wordt gemeten. Een toe- of afname van deze binnenlandse werkgelegenheid heet ook wel jobcreatie of jobdestructie.

De stromen van werknemers tussen Wallonië en de andere regio's of landen maken het mogelijk om de eerste en de tweede invalshoek met elkaar te verbinden.

De werkende beroepsbevolking is dus een maatstaf voor de tewerkstelling, op de woonplaats, van Waalse mannen en vrouwen (al dan niet in Wallonië). De binnenlandse werkgelegenheid is een maatstaf voor de tewerkstelling op de werkplaats, d.w.z. jobs in Wallonië (al dan niet uitgeoefend door Walen).

De twee concepten zijn verbonden door de volgende berekening:

$$\begin{aligned}
 & \textbf{Waalse binnenlandse werkgelegenheid} \\
 + & \text{ pendelaars die Wallonië verlaten} \\
 + & \text{ grensarbeiders die Wallonië verlaten} \\
 - & \text{ pendelaars die Wallonië binnenkomen} \\
 - & \text{ grensarbeiders die Wallonië binnenkomen} \\
 = & \text{ totale Waalse } \textbf{werkende beroepsbevolking}
 \end{aligned}$$

Mensen die in Wallonië wonen en werken, maken deel uit van zowel de werkende beroepsbevolking als de Waalse binnenlandse werkgelegenheid.

Het verband tussen de werkgelegenheidsgraad en de jobcreatie is daarom veel minder duidelijk dan de naam van de indicatoren suggereert, omdat de werkgelegenheidsgraad wordt gemeten op basis van de woonplaats en de jobcreatie op basis van de tewerkstellingsplaats. Wat de twee metingen gemeen hebben, zijn de Walen die

in Wallonië werken en wonen. De bewegingen op het vlak van de binnenlandse werkgelegenheid en de werkende beroepsbevolking zijn niet altijd van dezelfde schaal en evolueren mogelijk niet in dezelfde richting.

Wat de analyse nog complexer maakt, is dat de werkgelegenheidsgraad, die volgens de internationale normen (ILO) wordt berekend, wordt geraamd op basis van de arbeidskrachtenenquête, terwijl de binnenlandse werkgelegenheid, die ook volgens de internationale normen (ESR) wordt gemeten, voornamelijk wordt verkregen op basis van administratieve gegevens in het kader van de regionale boekhouding.

## **2. DE WEG VAN DE AANWERVING TOT DE VARIATIE VAN DE WERKGELEGENHEIDSGRAAD**

We hebben gezien dat, aangezien de werknemers mobiel zijn, de Waalse economie niet de enige bepalende factor is voor de werkende beroepsbevolking. Bovendien is er geen rechtstreeks verband tussen de aanwervingen in Waalse bedrijven, de variatie van de binnenlandse werkgelegenheid en vervolgens de verandering van de Waalse werkgelegenheidsgraad.

Wanneer een Waals bedrijf mensen aanwerft, neemt de werkgelegenheid alleen toe als deze aanwerving niet wordt gecompenseerd door een vertrek (pensionering, ontslag). Als de werkgelegenheid in dit bedrijf toeneemt, zal de totale Waalse werkgelegenheid alleen stijgen als deze toename van de werkgelegenheid niet wordt gecompenseerd door een afname van de werkgelegenheid in een ander bedrijf. Laten we aannemen dat de Waalse werkgelegenheid daadwerkelijk toeneemt. Zal dit zich dan vertalen in een toename van de Waalse werkgelegenheidsgraad? Niet noodzakelijk. Als de aangenomen persoon niet in Wallonië woont, maar in Vlaanderen, Brussel of een grensland (Frankrijk, Luxemburg, Duitsland, Nederland)<sup>8</sup>, heeft dit geen effect op de Waalse werkgelegenheidsgraad (Vander Stricht, 2020).

Als het gaat om een Waalse vrouw of een Waalse man, zal de totale Waalse werkende beroepsbevolking toenemen, maar de werkgelegenheidsgraad niet noodzakelijk. De werkgelegenheidsgraad zal alleen toenemen als de noemer, d.i. de bevolking tussen 20 en 64 jaar, minder snel groeit, stabiel blijft of afneemt. Alleen dan zal deze aanwerving leiden tot een stijging van de Waalse werkgelegenheidsgraad! *Opdat de werkgelegenheidsgraad in Wallonië zou stijgen, moeten de aanwervingen in Wallonië dus leiden tot een jobtoename en moeten deze banen worden ingevuld door Waalse inwoners tussen 20 en 64 jaar, terwijl de stijging van de bevolking tussen 20 en 64 jaar tegelijk minder dan proportioneel moet zijn.* Zoals hierboven vermeld, kan de Waalse werkgelegenheidsgraad ook stijgen bij gebrek aan aanwervingen in Wallonië, bijvoorbeeld als een groeiend aantal Walen werk vindt in Brussel, Vlaanderen of een grensland<sup>9</sup> (Vander Stricht, 2020).

(8) Het effect is echter beperkt: het aantal instromers vertegenwoordigt slechts 5,6% van de binnenlandse werkgelegenheid in 2023 (zie IWEPS 2024, p.122).

(9) Het effect kan groter zijn, met het aantal uitstromers dat in 2023 15,6% van de werkende beroepsbevolking vertegenwoordigt. (zie IWEPS 2024, p.122).

### **3. EVOLUTIE VAN DE WERKGELEGENHEID IN WALLONIË TUSSEN 2014 EN 2023**

Laten we ons nu richten op het aspect van de vraag naar arbeid, de banen die op Waals grondgebied worden gecreëerd, of het nu gaat om Waalse of multiregionale bedrijven, administraties of verenigingen, voor zover deze spelers over minstens één vestiging in Wallonië beschikken.

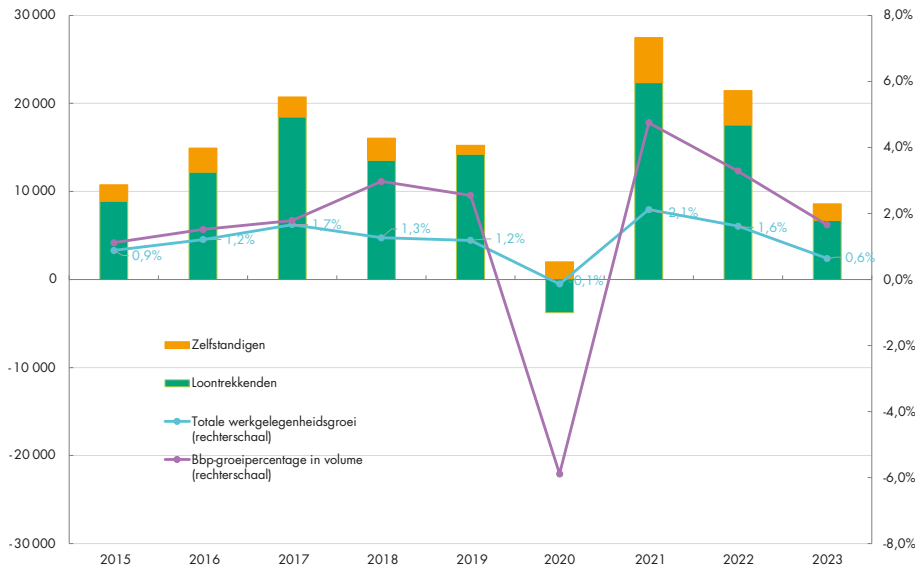
De nettojobcreatie/-destructie kan worden gemeten op basis van verschillende gegevensbronnen, en de ramingen lopen soms nogal uiteen. Hoewel de meeteenheid (personen, arbeidsplaatsen) en het bestreken toepassingsgebied (loontrekkenden, totale werkgelegenheid) een belangrijke rol spelen, is ook de timing van de meting van doorslaggevend belang.

Het Instituut voor de nationale rekeningen (INR) publiceert gegevens over de netto-evolutie van de werkgelegenheid op basis van gegevens van de regionale rekeningen. De telling gebeurt op basis van het aantal personen, het toepassingsgebied omvat alle werknemers en het gaat om een jaarlijks gemiddelde. Volgens de regionale rekeningen bedraagt het netto aantal gecreëerde banen in Wallonië tussen 2021 en 2022 21.447 eenheden, waaronder een stijging van de loontrekkende tewerkstelling met 17.560 eenheden.

De RSZ publiceert alternatieve werkgelegenheidsgegevens, waaronder het aantal arbeidsplaatsen, beperkt tot werknemers in loondienst en gemeten op 30 juni van elk jaar. Dit verschil in toepassingsgebied, meeteenheid en meettijd leidt ertoe dat we, op basis van de gedecentraliseerde statistieken van de RSZ, de toename van de Waalse loontrekkende tewerkstelling tussen 30 juni 2021 en 30 juni 2022 schatten op 17.127 eenheden.

Afhankelijk van de behoeften van de analyse wordt de ene of de andere statistische bron geselecteerd. De RSZ-gegevens werden daarom gekozen in het kader van het Dynam-Reg-project omdat we hiermee niet alleen de netto-evolutie van de werkgelegenheid kunnen meten, maar ook de onderliggende brutobewegingen.

**GRAFIEK 1:** JAARLIJKS GROEIPERCENTAGE VAN DE BINNENLANDSE WERKGELEGENHEID EN HET BBP IN VOLUME IN WALLONIË (IN %) EN EVOLUTIE IN AANTAL PER STATUUT (LOONTREKKENDE/ZELFSTANDIGE), 2015-2023



Bron: Instituut voor de Nationale Rekeningen (INR) (regionale rekeningen 2022, versie februari 2024) en raming van het IWEPS voor 2023 en voor het bbp in volume

Grafiek 1 toont de nettovariaties in de binnenlandse werkgelegenheid op basis van de regionale rekeningen. Hieruit blijkt dat de binnenlandse werkgelegenheid tussen 2014 en het uitbreken van de gezondheidscrisis ononderbroken is gegroeid. De daling (-0,1%) was relatief beperkt in vergelijking met de schok voor de economische activiteit in 2020 (-5,9%).

Over het algemeen en in vergelijking met andere landen waren de schommelingen van de werkgelegenheid in België en Wallonië na de gezondheidscrisis klein, vooral dankzij de goedkeuring van een reeks overheidsmaatregelen om banen te behouden. Deze maatregelen 'ter bescherming van *insiders*' hebben bedrijven aangemoedigd om het werkvolume aan te passen aan de daling van de activiteit door het aantal gewerkte uren per persoon te verminderen in plaats van het aantal werknemers. In 2020 hebben de noodsteunmaatregelen van de federale en gewestelijke overheden, met name het massale gebruik van de regeling voor tijdelijke werkloosheid<sup>10</sup> voor werknemers en

(10) Het gaat om een uitbreiding van het begrip 'tijdelijke werkloosheid door overmacht' van 13 maart 2020 tot 30 juni 2022 (behalve in september 2020) tot alle vormen van tijdelijke werkloosheid die het gevolg zijn van het coronavirus (en de maatregelen ter bestrijding daarvan). De aanvraagprocedure wordt vereenvoudigd dankzij één enkele elektronische aanvraag. Werknemers hoeven geen minimaal aantal dagen te hebben gewerkt om recht te hebben op een vergoeding en de vergoeding van de RVA wordt verhoogd tot 70% (tegenover 65% voorheen) van het gemiddelde maandloon, beperkt tot het gemiddelde loonplafond, met een toeslag van 5,63 euro per dag. (zie Cuyvers (2021), Lesceux en Vander Stricht (2021), en de reglementering van de RVA: <https://www.onem.be/fr/documentation/feuille-info/e1-0>)



het systeem van het overbruggingsrecht voor zelfstandigen, alsook de invoering van telewerk, de directe impact van de gezondheids crisis op de werkgelegenheid aanzienlijk verzacht.

De daling van de binnenlandse werkgelegenheid in Wallonië met 0,1% in 2020 komt overeen met een nettovermindering van 1.765 banen. Deze nettoverliezen aan banen hebben enkel betrekking op de loontrekkenden, terwijl de zelfstandigen in Wallonië en België in zijn geheel een ononderbroken groei kenden tijdens de onderzochte periode. Hoewel de regelingen van het overbruggingsrecht en het moratorium op faillissementen hebben geholpen om de zelfstandige werkgelegenheid in 2020 te behouden, bleken zelfstandigen in feite minder gevoelig voor conjunctuurschommelingen dan werknemers in loondienst.

De versoepeling van het stelsel van tijdelijke werkloosheid vertegenwoordigde zowel in Wallonië als in België de centrale pijler van het overheidsantwoord tijdens de gezondheids crisis, net zoals tijdens de economische en financiële crisis. Het gebruik van dit systeem was echter ongekend vanaf de eerste golf van de epidemie. In het voorjaar van 2020 ontving bijna 30% van de Waalse werknemers een tijdelijke werkloosheidsuitkering, vier keer zoveel als op het hoogtepunt van de crisis van 2009 (Meunier en Vander Stricht, 2022).

In 2021 heeft de combinatie van het economische herstel (+ 4,8% voor het bbp in volume), dat de aanwervingen heeft gestimuleerd, en de handhaving van veel maatregelen ter bescherming van de werkgelegenheid, die het aantal afvloeiingen hebben beperkt, gezorgd voor een aanzienlijke opleving van de werkgelegenheid met +2,1%, wat neerkomt op een toename van 22.375 banen in loondienst en 5.116 banen buiten loondienst. In 2022 vertraagde de Waalse werkgelegenheids groei, maar bleef aanhouden (+1,6%).

Voor 2023 waren de gegevens van de regionale rekeningen op het moment van de opstelling van dit artikel nog niet beschikbaar. Op basis van elders beschikbare gegevens (met name van de RSZ) schat het IWEPS (2024) dat de werkgelegenheids groei sterk is vertraagd tot een jaarlijks gemiddelde van 0,6%.

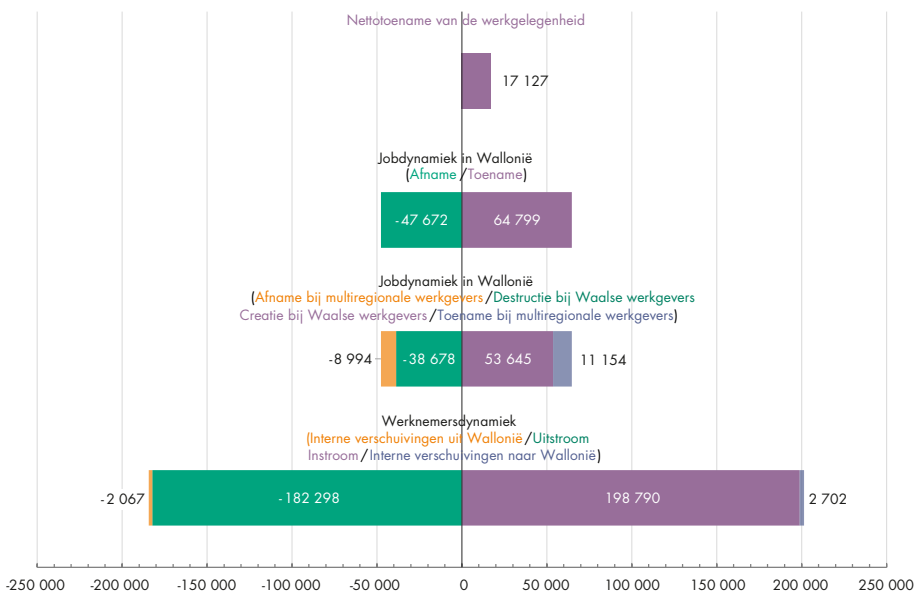
Voor de hele periode 2014-2023 zal de werkgelegenheid naar verwachting met gemiddeld +1,2% per jaar zijn gegroeid, wat neerkomt op een nettojobcreatie van ongeveer 15.000 arbeidsplaatsen per jaar, met variaties van +2,1% in 2021 (+27.500 banen) tot -0,1% in 2020 (-1.765 banen), afhankelijk van de conjuncturele schommelingen, met een opwaartse beweging van 2014 tot 2018, een stagnatie in 2019, een daling in 2020 en een grote opleving in 2021 die blijft afzwakken tot 2023, de laatste schatting.

#### **4. DE INBRENG VAN DYNAM-REG**

Zelfs tijdens periodes van sterke daling van de totale werkgelegenheid blijven bedrijven veel mensen aannemen. Beslissingen over het aannemen en ontslaan van personeel zijn complex. Zo zullen ook krimpende bedrijven nieuwe werknemers aannemen en groeiende bedrijven mensen ontslaan. Om rekening te houden met deze dynamiek,

hebben economen de statische benadering van de arbeidsmarkt, die is gebaseerd op een analyse van een stock aan jobs en werklozen, geleidelijk aangevuld met een dynamische visie op de markt, die wordt gekenmerkt door een analyse van de in- en uitstroombewegingen van werknemers<sup>11</sup>. De hiervoor geanalyseerde nettovariatie van de werkgelegenheid van het ene jaar tot het andere verhult daarom bewegingen van werknemers op een veel grotere schaal dan de netto-evolutie. Een analyse van deze bewegingen levert informatie op die de netto-evolutie niet toont, aangezien de brutojobcreatie overeenkomen met een verschillend aantal aanwervingen. Het is belangrijk voor de beleidsmakers om de brutojobcreatie en de aanwervingen te kunnen becijferen, omdat ze op basis van deze cijfers kunnen handelen om de jobcreatie aan te moedigen of de aanwervingen te stimuleren. Het effect op de nettojobcreatie is immers slechts indirect.

**GRAFIEK 2: DYNAMIEK VAN BANEN EN WERKNEMERS TUSSEN 30 JUNI 2021 EN 30 JUNI 2022 IN WALLONIË**



Bron: Dynam-Reg, BISA – IWEPS – Departement WSE van de Vlaamse overheid – RSZ – HIVA-KULeuven

(11) Het uitgangspunt voor deze verschuiving is waarschijnlijk statistisch van aard. Toen de eerste gegevens over de dynamiek van de Amerikaanse markt in het begin van de jaren 1980 werden gepubliceerd, werd de omvang van het fenomeen van de jobcreatie en -destructie immers duidelijk. Deze werden gemeten in miljoenen banen die werden gecreëerd en vernietigd in de loop van één jaar. In zekere zin was het een empirische bevestiging van een proces van creatieve vernietiging dat al werd benadrukt door Schumpeter, die de gelijktijdige creatie en vernietiging van activiteiten zag. Nieuwe dynamische theorieën over werkgelegenheid en werkloosheid kwamen op de voorgrond, waaronder het werk van Mortensen en Pissarides (1994).

Grafiek 2 illustreert de bewegingen achter de nettotoename van 17.127 banen in loondienst die in Wallonië werd waargenomen tussen juni 2021 en juni 2022, op basis van de Dynam-Reg-gegevens (zie kader 1).

Tussen 2021 en 2022 is de werkgelegenheid in Wallonië toegenomen met 64.799 nieuwe banen: werkgevers die alleen aanwezig zijn in Wallonië (bekend als 'uniregionale' werkgevers) hebben 53.645 banen gecreëerd, terwijl de multiregionale werkgevers goed waren voor een jobcreatie van 11.154 nieuwe banen in Wallonië. De relatief kleine nettotoename van de werkgelegenheid kan worden verklaard door het feit dat in dezelfde periode 47.672 banen verdwenen: multiregionale werkgevers droegen 8.994 banen bij aan deze afname en Waalse werkgevers 38.678.

De werknemersdynamiek is nog belangrijker dan de dynamiek van werkplaatsen. Tussen 30 juni 2021 en 30 juni 2022 begonnen 198.790 werknemers aan een nieuwe job in Wallonië. 182.298 werknemers hebben daarentegen ontslag genomen of werden ontslagen. Interregionale overplaatsingen vinden ook plaats binnen hetzelfde bedrijf. Zo werden 2.702 werknemers in Brussel en Vlaanderen overgeplaatst naar Wallonië binnen hetzelfde bedrijf. Minder werknemers die in Wallonië werkten, gingen de andere kant op (2.067). Uiteindelijk resulteerde deze interne verschuiving binnen de bedrijven in een overplaatsing van werknemers (635) naar Wallonië.

#### **KADER 1. WAT IS DYNAM-REG?**

In België worden de ramingen van de in- en uitstroom van de werkgelegenheid uitgevoerd in het kader van het Dynam-project, dat onder leiding staat van de RSZ en HIVA-KU Leuven.

Het Dynam-Reg-project is het resultaat van een samenwerkingsovereenkomst met de drie gewesten (IWEPs, BISA, Departement WSE). Het maakt het mogelijk om de dynamiek van de arbeidsmarkt op gewestelijk niveau in te meten. Dit betekent dat de jobcreatie en -destructie niet langer alleen op bedrijfsniveau worden geschat, maar voor elk bedrijf op gewestelijk niveau worden berekend. Deze stijgingen en dalingen van de werkgelegenheid omvatten dan ook de stroom van werknemers tussen regio's.

#### **Hoe worden de regionale stijgingen en dalingen van de werkgelegenheid berekend?**

De werkgelegenheid bij werkgevers wordt uitgesplitst per regio. Als de werkgelegenheid van een werkgever in regio A aan het einde van de referentieperiode hoger is dan in het begin, en lager in regio B, is er sprake van een regionale stijging in regio A en een regionale daling in regio B.

Voor werkgevers die tijdens de referentieperiode (van 30 juni van het jaar  $t-1$  tot 30 juni van het jaar  $t$ ) slechts in één regio arbeidskrachten tewerkstelden, komt de operatie neer op het schatten van het aantal gecreëerde en vernietigde jobs. Voor werkgevers die werknemers tewerkstellen in verschillende regio's, is de jobcreatie of -destructie het nettoresultaat van de stijgingen/dalingen in de verschillende regio's. Het verschil tussen de regionale toename en afname geeft de nettoverandering van de regionale werkgelegenheid.

**Hoe wordt de regionale werknemersdynamiek berekend?**

Op nationaal niveau worden de meeste basisstromen op de arbeidsmarkt beschreven als in- of uitstroom. Dit zijn alle 'indiensttredingen' of 'uitdiensttredingen' bij een RSZ-plichtige onderneming. Net als bij de jobdynamiek wordt de werknemersdynamiek gemeten op ondernemingsniveau door het personeelsbestand op twee tijdstippen met elkaar te vergelijken. De regionale werknemersdynamiek toont deze in- en uitstroom op basis van de plaats waar de werknemer werkt.

De nettotoename of -afname in een regio bestaat niet alleen uit het verschil tussen de in- en uitstroom van werknemers voor die regio, maar ook uit de interne verschuivingen van werknemers (binnen een onderneming) van de ene regio naar de andere.

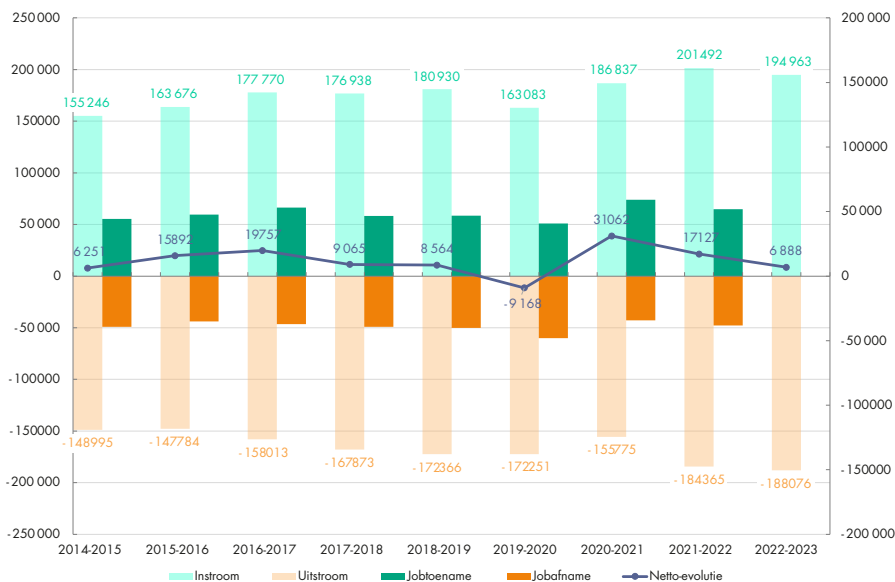
(zie <https://www.dynamstat.be/nl/methodologie>)

## 5. DE BRUTOWERKGELEGENHEIDS- EN WERKNEMERSSTROMEN IN WALLONIË VAN 2014 TOT 2023

Grafiek 3 illustreert de evolutie van de brutotoename en -afname van de werkgelegenheid en de instroom en uitstroom (ontslagen, niet-verlengde contracten, uitdiensttredingen, pensioneringen...) in Wallonië sinds 2014. Er wordt vastgesteld dat de in- en uitstroom van mensen in bedrijven in omvang is toegenomen, met uitzondering tijdens de gezondheidscrisis in 2020. Maatregelen ter bescherming van de werkgelegenheid om de gevolgen van de gezondheidscrisis tegen te gaan, hebben in 2020-2021 geleid tot een sterke daling van het aantal uitgestroomde werknemers in vergelijking met vorige periodes. Vervolgens trok de arbeidsmarkt weer aan, waardoor de in 2020 en 2021 waargenomen krimp werd gecompenseerd.

Ter illustratie: hoewel de netto-evolutie van de werkgelegenheid tussen juni 2014 en juni 2015 en tussen juni 2022 en juni 2023 vergelijkbaar was (een toename van ongeveer 6.500 banen), waren de bewegingen aanzienlijk groter voor de meest recente periode. Het aantal instromers tussen juni 2022 en juni 2023 is dus veel hoger (194.963 personen, voorlopige ramingen) dan tussen juni 2014 en juni 2015 (155.246 personen). Hetzelfde geldt voor het aantal uitstromers (188.076 tussen 2022 en 2023, in vergelijking met 148.995 tussen 2014 en 2015).

**GRAFIEK 3: INSTROOM, UITSTROOM, BRUTOTOENAME EN -AFNAME VAN DE WERKGELEGENHEID EN NETTO-EVOLUTIE VAN DE WERKGELEGENHEID**



Bron: © Dynam-dataset, Rijksdienst voor Sociale Zekerheid et HIVA-KU Leuven – BISA – IWEPS – Departement WSE van de Vlaamse overheid – berekeningen: IWEPS

Opmerking: De instroom en de uitstroom zijn inbegrepen, inclusief de verschuivingen, zie hieronder.

De brutobewegingen van de jobs lijken daarentegen meer de conjuncturele bewegingen te volgen dan de brutobewegingen van de werknemers. Zo vertegenwoordigde het aantal nieuw gecreëerde en/of van andere Belgische gewesten naar Wallonië overgeplaatste banen, namelijk +50.906 arbeidsplaatsen, het laagste niveau dat werd waargenomen in de periode tussen juni 2019 en juni 2020, terwijl de pieken in de brutotoename van de werkgelegenheid werden waargenomen in periodes van sterke groei, namelijk tussen juni 2016 en juni 2017 (+66.304 arbeidsplaatsen) en tussen juni 2020 en juni 2021 (+73.984 arbeidsplaatsen).

## 6. DE OPSTELLING VAN NIEUWE INDICATOREN

Goesaert *et al.* (2016a, 2016b) hebben indicatoren uit de regionale arbeidsmarktdynamiek afgeleid die in lijn zijn met de internationale benchmarkanalyses<sup>12</sup> (waaronder de werken van Davis *et al.*, 1996).

In dit deel stellen we deze indicatoren op voor Wallonië voor de periode juni 2021 tot juni 2022.

In Wallonië is de brutotoename van de werkgelegenheid tussen juni 2021 en juni 2022 (64.799 banen) de som van de jobcreaties in groeiende of nieuw opgerichte Waalse uniregionale bedrijven (d.w.z. 53.645 banen) en de toename van de Waalse werkgelegenheid in multiregionale bedrijven (d.w.z. 11.154 banen, die niet noodzakelijk overeenstemmen met creaties in de strikte zin). De brutovermindering van de werkgelegenheid (47.672 banen) over dezelfde periode is de som van de jobdestructie in Waalse uniregionale bedrijven, die krimpen of verdwenen zijn (d.w.z. 38.678 banen), en de vermindering van de Waalse werkgelegenheid in multiregionale bedrijven (8.994 banen, die niet noodzakelijk overeenkomen met de jobdestructie in de strikte zin).

Op basis hiervan kunnen we de indicatoren berekenen die de reallocatie van de werkgelegenheid karakteriseren. De percentages worden berekend ten opzichte van de gemiddelde loontrekkende tewerkstelling (1.102.035 in 2021-2022), d.w.z. het gemiddelde van het totale aantal banen in loondienst gemeten in t-1 en t.

De percentages van de brutotoename van de werkgelegenheid (5,9%) en de brutoafname van de werkgelegenheid (4,3%) worden verkregen door de brutotoename en -afname te delen door de gemiddelde loontrekkende tewerkstelling. Het percentage van de nettowerkgelegenheidsvariatie is dan gelijk aan het verschil tussen het toenamepercentage en het afnamepercentage van de werkgelegenheid (1,6%), terwijl het percentage van de regionale reallocatie van de werkgelegenheid eenvoudigweg wordt gedefinieerd als de som van deze twee stromen (10,2%). Het is een indicator voor de omvang van de jobcreatie en -destructie.

De geaggregeerde werknemersstromen worden op een vergelijkbare manier berekend, door alle aanwervingen en uitstroombewegingen bij elkaar op te tellen<sup>13</sup>. Deze maatregelen worden vervolgens uitgedrukt in de vorm van percentages, de instroom-

(12) De aanpassing van de nationale indicatoren aan de regionale schaal betekende dat de op nationaal niveau voorgestelde maatregelen voor de job- en werknemersstromen moesten worden aangevuld om rekening te houden met de onderliggende interregionale dynamiek. Met andere woorden, het was nodig om de schaal van de analyse te verschuiven van het bedrijf naar zijn vestigingen, om de onderliggende bewegingen van de werkgelegenheid en de werknemers in multiregionale bedrijven te kunnen toeschrijven aan de evolutie van de werkgelegenheid in een regio.

(13) De werknemersdynamiek wordt gemeten door het personeel van de onderneming op twee tijdstippen met elkaar te vergelijken. Concreet wordt het aantal werknemers op 30 juni van jaar t-1 vergeleken met het aantal werknemers op 30 juni van jaar t. Wanneer een werknemer van een RSZ-plichtige onderneming niet is opgenomen in de RSZ-aangifte (Dmfa) voor jaar t-1, maar wel wordt vermeld in de Dmfa voor jaar t, spreken we van een instroom. Op dezelfde manier wordt een uitstroom geregistreerd wanneer een werknemer die op 30 juni van jaar t-1 nog actief was in de onderneming, op 30 juni van jaar t niet langer geregistreerd staat.

en de uitstroomgraad, door respectievelijk de aanwervingen en de uitstroom te relateren aan de gemiddelde werkgelegenheid. Op regionaal niveau is er nog een onderliggende stroom van werknemers die verband houdt met de verschuivingen van activiteiten bij multiregionale bedrijven, waardoor de plaats van tewerkstelling van werknemers in een ander gewest komt te liggen (maar ze wel nog bij dezelfde werkgever tewerkgesteld blijven). Met betrekking tot de gemiddelde werkgelegenheid worden deze interne inkomende en uitgaande verschuivingen opgeteld bij de instroom- en uitstroomgraad, zodat we een breed gedefinieerde instroomgraad (18,3%) kunnen berekenen, eveneens een breed gedefinieerde uitstroomgraad (16,7%). De regionale werknemersallocatie wordt dan berekend door beide graden bij elkaar op te tellen (35%).

Tussen juni 2021 en juni 2022 begonnen 198.790 werknemers met een nieuwe job in Wallonië (nieuwe aanwervingen of indiensttredingen in de strikte zin van het woord<sup>14</sup>) en werden 2.702 werknemers die voordien in Brussel en Vlaanderen voor hetzelfde bedrijf werkten, overgeplaatst naar Wallonië (interne verschuivingen). Tussen juni 2021 en juni 2022 zullen er dus 201.492 instroombewegingen zijn in Wallonië, wat neerkomt op een gewestelijke instroomgraad van 18,3%. Op dezelfde manier kan de uitstroomgraad worden berekend. Wanneer we alle uitstroombewegingen bekijken, d.w.z. niet alleen de uitdiensttredingen van de onderneming (182.298 werknemers tussen juni 2021 en juni 2022), maar ook de verschuivingen naar niet-Waalse vestigingen bij multiregionale bedrijven (2.067 werknemers in dezelfde periode), dan bedraagt de totale uitstroom 184 365 uitstroombewegingen. De regionale uitstroomgraad bedraagt dan 16,7%.

Het werknemersreallocatiegraad wordt berekend door de werknemersreallocatie, d.w.z. de som van de instroom (aanwervingen in ruime zin) en uitstroom (uitdiensttredingen in ruime zin), in verhouding te brengen tot de gemiddelde werkgelegenheid. In 2019-2020 bedroeg dit percentage 35,0%.

Daarom hebben we twee synthetische indicatoren gedefinieerd om de intensiteit van de dynamiek op de arbeidsmarkt te meten. De regionale reallocatiegraden meten de omvang van de regionale jobstromen (regionale jobreallocatiegraad) en werknemersstromen, inclusief de interregionale verschuivingen (regionale werknemersreallocatiegraad). De regionale werknemersreallocatiegraad is hoger dan de regionale jobreallocatiegraad, met veel werknemers die uitstromen en instromen door een rotatie op het vlak van de bestaande arbeidsplaatsen.

Een derde synthetische indicator, de regionale *churning*graad, wordt gedefinieerd als het verschil tussen deze twee percentages. Het meet de dynamiek van de werknemersstromen onafhankelijk van de jobstromen. Met andere woorden, de *churning* houdt rekening met bewegingen van werknemers die niet het gevolg zijn van een jobcreatie of -destructie (in de brede zin, d.w.z. rekening houdend met de bijdrage van multiregionale werkgevers). In Wallonië bedroeg de *churning*graad tussen 30 juni 2021 en 30 juni 2022 24,8%.

(14) Strikt genomen is een instroom een aanwerving in het bedrijf. In de breedste zin van het woord is de instroom ofwel een nieuwe aanwerving, ofwel een verandering van betrekking van een werknemer binnen hetzelfde bedrijf van een arbeidsplaats in een ander Belgisch gewest naar een arbeidsplaats in Wallonië.

## 7. EVOLUTIE TUSSEN 2014 EN 2022, BIJDRAGEN VAN NIEUWE INDICATOREN

Tabel 1 toont de geschatte netto- en bruto job- en werknemersstromen in Wallonië, in verhouding tot de gemiddelde totale werkgelegenheid in t-1 en t, per jaar voor de periode 2014-2022.

De eerste les die kan worden getrokken, houdt verband met de omvang van de brutobewegingen. Achter de nettowerkgelegenheidsvariatie gaat immers een veel ingrijpender proces van reallocatie van banen en werknemers schuil.

**TABEL 1:** JOB- EN WERKNEMERSSTROMEN IN WALLONIË, IN VERHOUDING TOT DE GEMIDDELDE WERKGELEGENHEIDSGRAAD (%) · 2014-2022

	2014-2015	2015-2016	2016-2017	2017-2018	2018-2019	2019-2020	2020-2021	2021-2022
Netto-evolutie	0,6	1,5	1,9	0,9	0,8	-0,9	2,9	1,6
Brutotoename	5,5	5,8	6,4	5,5	5,5	4,8	6,9	5,9
Brutoafname	4,8	4,3	4,5	4,6	4,7	5,6	4,0	4,3
Instroom (1)	15,3	16,0	17,0	16,7	17,0	15,3	17,3	18,3
Uitstroom (1)	14,7	14,4	15,1	15,9	16,2	16,1	14,5	16,7
Jobreallocatie	10,3	10,1	10,8	10,1	10,2	10,4	10,8	10,2
Werknemersreallocatie 1	30,0	30,4	32,2	32,6	33,1	31,4	31,8	35,0
<i>Churning</i> graad	19,7	20,3	21,4	22,4	22,9	21,0	20,9	24,8

Bron: © Dynam-dataset, Rijksdienst voor Sociale Zekerheid en HIVA-KU Leuven. BISA - IWEPS - Departement WSE van de Vlaamse overheid - berekeningen: IWEPS

Opmerkingen: 1: inclusief verschuivingen.

Terwijl de jobreallocatiegraad vrij stabiel is gebleven (schommelend tussen 10,1% en 10,8% van de gemiddelde totale loontrekkende tewerkstelling), vertoonde de werknemersreallocatie een duidelijke opwaartse trend, van 30% in het begin van de periode tot 35% van de gemiddelde totale loontrekkende tewerkstelling aan het einde, hoewel het daalde tijdens de Covid-periode.

Tussen juni 2019 en juni 2020 registreerde Wallonië een regionale werknemersreallocatie van 31,4%, een daling ten opzichte van de vorige periode (33,2% tussen juni 2018 en juni 2019). Deze vermindering is het gevolg van de daling van de instroomgraad (-1,7 pp), maar ook van de lichte afname van de uitstroomgraad (-0,1 pp) ondanks de terugval van de economische activiteit aan het einde van de eerste helft van 2020, die verband houdt met het massale gebruik van tijdelijke werkloosheidsregelingen (zie Lesceux en Vander Stricht, 2021). Hoewel we op basis van de gegevens binnen de uitstroom geen onderscheid kunnen maken tussen ontslagnemingen en ontslagen, is het bovendien waarschijnlijk dat in een periode van conjuncturele vertraging het aantal ontslagnemingen afneemt terwijl het aantal ontslagen toeneemt, waardoor de



variabiliteit van de uitstroomgraad van werknemers afneemt. Aan de andere kant is het zo dat in een periode van laagconjunctuur, de daling van de toenamegraad in 2019-2020 leidt tot beperktere aanwervingsmogelijkheden (buiten vervangingsaanwervingen), waardoor de instroomgraad afneemt. In tegenstelling tot de werkgelegenheidsstromen heeft de initiële fase van de gezondheids crisis dus aanleiding gegeven tot een vertraging van de arbeidsbewegingen.

Het is ook interessant om op te merken dat de daling van de instroomgraad de samenstelling van de werkloosheid aanzienlijk heeft beïnvloed, met een stijging van de langdurige werkloosheid tot gevolg (zie Meunier en Vander Stricht, 2022).

Hoewel de jobcreatie afneemt en de jobdestructie toeneemt tijdens recessies, herinneren deze resultaten ons er ook aan dat er tijdens recessies veel jobs worden gecreëerd, terwijl er ook jobs worden vernietigd tijdens periodes van economisch herstel. Aan de andere kant wijzen ze er ook op dat veel werknemers afwisselend uitstromen en instromen in vaste betrekkingen (Picart, 2008), zodat de regionale herverdelingsstromen van werknemers aanzienlijk groter zijn dan de bewegingen van de regionale jobreallocatie.

Het verschil tussen deze twee percentages, de 'churning', is een indicator voor de dynamiek van de arbeidsmarkt en het vertrouwen van werkgevers en werknemers in de werking van de arbeidsmarkt tijdens conjuncturele schommelingen (Bulté en Struyven, 2014). De regionale *churning*graad daalde tijdens de eerste epidemiegolf, van 22,9% in 2018-2019 naar 21,0% in 2019-2020, een hoger percentage dan in het begin van de periode (19,7% in 2014-2015).

Over de hele onderzochte periode wordt de variatie van de *churning*graad voornamelijk bepaald door het tempo van de reallocatie van werknemers, waarbij de jobreallocaties stabiel blijven over de hele periode. De *churning*graad is dus toegenomen, in navolging van de opwaartse trend van de werknemersreallocatie, van 19,7% in 2014-2015 tot 24,8% in 2021-2022. In 2019-2020 is die als gevolg van de crisis teruggevallen tot 21,0%, maar het blijft hoger dan in het begin van de periode.

De procyclische aard van de *churning*graad werd benadrukt in de empirische literatuur voor de Verenigde Staten en Duitsland. Lazear en Spletzer (2012) stellen dat tijdens een recessie werknemers aarzelen om van baan te veranderen, terwijl werkgevers conservatief aanwervingsgedrag vertonen, waardoor vacatures blijven openstaan die anders gepaard zouden zijn gegaan met vervangingsaanwervingen. In Wallonië werd de daling van de *churning*graad waargenomen tijdens de recessie na COVID-19, maar het cijfer lijkt onafhankelijk van de cycli een opwaartse trend te vertonen.

## 8. CONCLUSIE

Het verhogen van de werkgelegenheidsgraad is een regionale, nationale en Europese doelstelling. Politici en de media beweren vaak dat het enige wat nodig is om dit doel te bereiken het creëren van banen is, d.w.z. dat bedrijven personeel moeten aanwerven. Op regionaal niveau is het verband tussen de werkgelegenheidsgraad en de jobcreatie echter minder duidelijk, omdat de werkgelegenheidsgraad (de werkende beroepsbevolking) wordt gemeten op de woonplaats en de jobcreatie op de werkplaats, maar ook omdat, rekening houdend met de vele in- en uitstroombewegingen, een nieuwe aanwerving niet noodzakelijk overeenkomt met een nettojobcreatie.

Opdat de werkgelegenheidsgraad in Wallonië zou stijgen, moeten de aanwervingen in Wallonië dus leiden tot een jobtoename en moeten deze banen worden ingevuld door Waalse inwoners tussen 20 en 64 jaar, terwijl de stijging van de bevolking tussen 20 en 64 jaar getijld minder dan proportioneel moet zijn.

Hoeveel nieuwe aanwervingen zijn er geweest in bedrijven, verenigingen en administraties gevestigd in Wallonië, en hebben deze geleid tot een toename van de Waalse werkgelegenheid?

Nettoveranderingen in de binnenlandse werkgelegenheid worden traditioneel gemeten met behulp van gegevens van de regionale boekhouding.

Op basis hiervan stellen we vast dat voor de hele periode 2014-2023 de werkgelegenheid naar verwachting met gemiddeld +1,2% per jaar is gegroeid, wat neerkomt op een creatie van ongeveer 15.000 nettobanen per jaar, met variaties van +2,1% in 2021 (+27.500 banen) tot -0,1% in 2020 (-1.765 banen), afhankelijk van de conjuncturele schommelingen, met een opwaartse beweging van 2014 tot 2018, een stagnatie in 2019, een daling in 2020 en een grote opleving in 2021 die blijft afzakken tot 2023, de laatste schatting op het moment waarop dit artikel wordt geschreven.

Met de gegevens van Dynam-Reg, die bewegingen op de arbeidsmarkt meten, kunnen we verder gaan. Achter de nettowerkgelegenheidsvariatie gaat immers een veel ingrijpender proces van reallocatie van banen en werknemers schuil. De analyse kan dus worden verrijkt met nieuwe indicatoren om de intensiteit van de dynamiek op de arbeidsmarkt te meten. De regionale reallocatiepercentages meten de omvang van de regionale jobstromen (regionale jobreallocatiegraad) en werknemersstromen, inclusief de interregionale verschuivingen (regionale werknemersreallocatiegraad). Het regionale werknemersreallocatiegraad is hoger dan de regionale jobreallocatiegraad, met veel werknemers die uitstromen en instromen door een rotatie op het vlak van de bestaande arbeidsplaatsen.

Een derde synthetische indicator, de regionale *churning*graad, wordt gedefinieerd als het verschil tussen deze twee percentages. Het meet dus de dynamiek van de werknemersstromen onafhankelijk van de jobstromen. Met andere woorden, de *churning* houdt rekening met bewegingen van werknemers die niet het gevolg zijn van een jobcreatie of -destructie (in de brede zin, d.w.z. rekening houdend met de bijdrage van multiregionale werkgevers).

In de periode 2014-2022 is de jobreallocatie vrij stabiel gebleven (schommelend tussen 10,1% en 10,8% van de gemiddelde werkgelegenheidsgraad), maar vertoonde de werknemersreallocatie een duidelijke opwaartse trend (van 30% in het begin van de periode tot 35% van de gemiddelde totale loontrekkende tewerkstelling aan het einde, hoewel het daalde tijdens de Covid-periode). De *churning*graad is toegenomen, in navolging van de trend in de werknemersreallocatie, van 19,7% in 2014-2015 tot 24,8% in 2021-2022. In 2019-2020 is die als gevolg van de crisis teruggevallen tot 21,0%, maar het blijft hoger dan in het begin van de periode.

Met andere woorden, sinds 2014, behalve tijdens de gezondheidscrisis, zijn de brutowerknemersstromen in omvang toegenomen en is de groei van de aanwervingen en uitstroombewegingen voornamelijk te wijten aan een rotatie op het vlak van de bestaande arbeidsplaatsen. Dit element van de diagnose was onmogelijk te stellen met meer traditionele statistieken. Toch is het een belangrijk gegeven in het kader van onder meer de beleidsmaatregelen ter ondersteuning van de aanwerving.

In het kader van het Dynam-Reg-project zijn nu statistieken ontwikkeld op de woonplaats van de aangeworven personen en in een volgende fase zal niet de aanwervingsdynamiek van Waalse bedrijven worden geanalyseerd, maar die van Waalse mannen en vrouwen, of ze nu in Wallonië, Brussel of Vlaanderen worden aangeworven, in navolging van de oefening die voor Brussel werd uitgevoerd (zie Moreau & Cuyvers, 2024).

**REFERENTIES**

Bulté, S. et Struyven, L., *Churning als nieuwe indicator voor de efficiëntie van matches op de arbeidsmarkt - Literatuurstudie en analyse voor de Belgische arbeidsmarkt in de periode 2006-2012*, Leuven, HIVA, Werkdocument DynaM, 2014

Federaal Planbureau, Brussels Instituut voor Statistiek en Analyse, Institut wallon de l'évaluation, de la prospective et de la statistique et Statistiek Vlaanderen, *Regionale economische vooruitzichten 2023-2028*, 2023

Davis, S. J., Haltiwanger, J. en Schuh, S., *Job Creation and Destruction*, M.I.T. press, 1996

Goesaert, T., Struyven, L. en Vets, P., *Decompositie van de regionale tewerkstellingsdynamiek: Nieuwe cijfers voor de periode 2006-2015, met focus op de meest recente jaar-op-jaar bewegingen*, DynaM Review, 2016 (3). 2016a

Goesaert, T., Struyven, L. en Vets, P., *Decompositie van de regionale tewerkstellingsdynamiek: Methodologische nota 1*, DynaM Review 3, 2016b

IWEPS, *Rapport sur l'économie wallonne 2024*, Namur, IWEPS, 2024

Lazear, E., en Spletzer, J., Hiring, Churn, and the Business Cycle, *American Economic Review*, 102(3), pp. 575-579, 2012

Lesceux, J. en Vander Stricht, V., *Le chômage temporaire en Wallonie pendant la crise sanitaire – Focus sur le tourisme*, IWEPS Décryptage, 4, 2021

Meunier, O., Vander Stricht, V., Impact de la pandémie de Covid-19 en Wallonie: un marché du travail « en hibernation »?, *Dynamiques Régionales*, 13, pp. 33-65, 2022

Moreau, G. & Cuyvers, D. De dynamiek van de Brusselse loontrekkende tewerkstelling: Twee verschillende verhalen, *Belgisch Tijdschrift voor Sociale Zekerheid*, 65, 2024.

Mortensen, D. T. and Pissarides, C. A., Job Creation and Job Destruction in the Theory of Unemployment, *The Review of Economic Studies*, 61 (3), pp. 397-415, 1994

Picart, C., Job and Labour Force Flows in France: a Reassessment, *Économie et statistique*, 412, pp. 27-56, 2008

Vander Stricht, V., *De l'embauche à la hausse du taux d'emploi. Parcours des concepts, définitions et sources de données*, Working Paper van het IWEPS nr. 31, 2020.

## INHOUDSTAFEL

**DYNAM-REG, BRON VAN NIEUWE KERNINDICATOREN VOOR DE ANALYSE VAN DE ARBEIDSMARKT IN WALLONIË**

<b>INLEIDING</b>	323
<b>1. DE ARBEIDSMARKT</b>	325
<b>2. DE WEG VAN DE AANWERVING TOT DE VARIATIE VAN DE WERKGELEGENHEIDSGRAAD</b>	328
<b>3. EVOLUTIE VAN DE WERKGELEGENHEID IN WALLONIË TUSSEN 2014 EN 2023</b>	329
<b>4. DE INBRENG VAN DYNAM-REG</b>	331
<b>5. DE BRUTOWERKGELEGENHEIDS- EN WERKNEMERSSTROMEN IN WALLONIË VAN 2014 TOT 2023</b>	334
<b>6. DE OPSTELLING VAN NIEUWE INDICATOREN</b>	336
<b>7. EVOLUTIE TUSSEN 2014 EN 2022, BIJDRAGEN VAN NIEUWE INDICATOREN</b>	338
<b>8. CONCLUSIE</b>	340
<b>REFERENTIES</b>	342

