

Inhoudstafel “HET ONTSTAAN EN VERDWIJNEN VAN VLAAMSE BEDRIJVEN EN HUN INVLOED OP DE WERKGELEGENHEIDS- DYNAMIEK – WERKNEMERSKARAKTERISTIEKEN”

Inleiding	2
1. De Sociale Balans	4
2. Jobcreatie, Jobdestructie en het Belang van Werknemersverschillen	8
2.1 Jobcreatie, jobdestructie voor mannen en vrouwen	17
2.2 Jobcreatie, jobdestructie voor directiepersoneel, bedienden en arbeiders	22
2.3 Jobcreatie, jobdestructie en de aard van het contract	26
3. Ondernemingsgroei, Uittreding en Werknemerskarakteristieken	31
3.1 Uittreding van ondernemingen	31
3.2 Groei van bedrijven	35
4. Algemeen Besluit	37
Bibliografie	40

Inleiding

Motivatie

Het voorgaande tussentijds rapport “Tewerkstelling en ondernemingsgroei in Vlaanderen: implicaties voor het arbeidsmarktbeleid” richtte vooral haar aandacht op de relatie tussen ondernemingskarakteristieken, de tewerkstellingsgroei en arbeidsmarktdynamiek in Vlaanderen. Zo werd bijvoorbeeld het belang van de grootte en de leeftijd van de onderneming gerelateerd tot de netto tewerkstellingsgroei van de gemiddelde Vlaamse onderneming. Dit onderzoek vormde zowel in de tijd als inhoudelijk een eerste luik in het VIONA onderzoeksprogramma.

Dit rapport vormt een eerste aanzet van het tweede luik in hetzelfde onderzoeksprogramma. In tegenstelling tot het voorgaande rapport richt dit tweede luik zich hoofdzakelijk op de relatie tussen de dynamiek van de arbeidsmarktvrage enerzijds en werknemerskarakteristieken anderzijds. De bedrijfsbevolking wordt in dit en toekomstig onderzoek dus niet meer als een homogene groep beschouwd. Verschillen tussen de werknemers in hetzelfde bedrijf zijn uiteraard vanzelfsprekend: mannen versus vrouwen, directiepersoneel versus bedienden versus arbeiders, tijdelijke versus constante werkkrachten. Wij zijn van mening dat verschillen in werknemers- en/of jobkarakteristieken en hun impact op de arbeidsmarktvrage relevante onderwerpen zijn in zowel de wetenschappelijke literatuur als het beleidsgericht denken. De uitdaging is groot maar hopelijk biedt het resultaat een bescheiden inzicht in de complexiteit van de arbeidsmarkten in Vlaanderen en leidt het tot de formulering van een accurater beleidskader.

Overzicht

Dit tussentijds rapport is opgebouwd uit drie hoofdstukken. Het eerste hoofdstuk bespreekt het gegevensbestand dat voor dit onderzoek werd weerhouden. Meer specifiek gebruiken we de gegevens van de sociale balans die worden gerapporteerd door ondernemingen aan de Nationale Bank van België (NBB). Hoofdstuk 1 bespreekt de

waarde en de tekortkomingen van deze gegevensbron. In het bijzonder benadrukt en verklaart het eerste hoofdstuk waarom de onderzoeker en/of de beleidsdenker aandachtig moet blijven bij de economische interpretatie van de verkregen schattingen. “Measurement error” kan leiden tot overmoedige conclusies of ongepaste besluitvorming.

Hoofdstuk 2 geeft schattingen van de arbeidsmarktvolatiliteit voor het geheel van de Vlaamse economie en voor de verschillende sectoren en regio's in Vlaanderen. Vervolgens wordt het onderscheid gemaakt tussen de arbeidsvraag naar mannen en vrouwen, naar directiepersoneel, bedienden en arbeiders en naar contracten van onbepaalde duur, contracten van bepaalde duur en arbeidsovereenkomsten voor een duidelijk omschreven werk. Ook hier komen sectoriële en regionale verschillen aan bod.

In een laatste hoofdstuk onderzoeken we, in overeenstemming met het voorgaande rapport, het belang van markttoetreding en marktfaling en de dynamiek van de arbeidsmarkt. In een finale fase is het mogelijk om de tewerkstellingsgroei van de onderneming te relateren tot de samenstelling van de bedrijfsbevolking. Vragen als “Groeien ondernemingen die meer tijdelijke contracten gebruiken gemiddeld sneller?” of “Worden snelle groeiers gekenmerkt door een relatief grote of kleine groep van directiepersoneel, bedienden of arbeiders?” zijn dus de eindbestemming van het tweede luik. Dit rapport vormt een eerste stap in een antwoord op deze en nog andere vragen.

1 De sociale balans

De gebruikte gegevensbron is de verzameling van neergelegde jaarrekeningen van de ondernemingen bij de NBB.¹ Voor dit rapport wordt een beroep gedaan op de gegevens uit de sociale balans die sinds enkele jaren deel uitmaken van de rapporteringvereisten voor Vlaamse ondernemingen. De sociale balansrekening bevat vier inhoudelijke punten: een overzicht van het personeelsbestand op datum van het afsluiten van de rekeningen; een overzicht van de bewegingen in het personeelsbestand; per maatregel ten gunste van de tewerkstelling, het aantal betrokken werknemers; per type overeenkomst, het aantal personen dat een opleiding gekregen heeft ten laste of op aanvraag van de onderneming. Zo geeft de sociale balansrekening een indruk van de arbeidsvraag door ondernemingen naar verschillende soorten van tewerkstelling. Zo is het bijvoorbeeld mogelijk een onderscheid te maken tussen de arbeidsvraag naar mannen en vrouwen, naar directiepersoneel, bedienden of arbeiders of naar de aard van het gesloten contract. Het gebruik van firma-specifieke observaties uit de sociale balans maakt het dus mogelijk de ondernemingspreferenties met betrekking tot een aantal werknemers- en jobkarakteristieken in kaart te brengen. Het doel van dit onderzoek is na te gaan of schattingen voor jobcreatie- en jobdestructiegraden verschillen naargelang werknemers- of jobkarakteristieken. In combinatie met het reeds geleverde onderzoek kan de vraag worden gesteld of de tewerkstellingsgroei en de slaagkansen van een onderneming mogelijk mede worden verklaard door de samenstelling van de bedrijfsbevolking.

Een rigoureuze analyse van de werknemerskarakteristieken binnen de onderneming en het belang hiervan in het dynamisch proces van jobcreatie en jobdestructie is een relatief nieuw gegeven in de literatuur. Het onderzoek dat beschikt over voldoende specifieke werknemersgegevens op het ondernemingsniveau is zeer gering of onbestaande. Wel werd zeer recentelijk door een aantal vooraanstaande arbeidseconomen geduid op het

¹ Voor een weergave van de precieze rapporteringsvereisten en zijn implicaties, zie het voorgaande tussentijdse rapport voor VIONA 15BB, “*Tewerkstelling en ondernemingsgroei in Vlaanderen: implicaties voor het arbeidsmarktbeleid*”, M. Goos, J. Konings, F. Roodhooft en L. Van De Gucht, Ministerie van de Vlaamse Gemeenschap, mimeo, november 1999, 63pp.

ideaal van “matched employer-employee” gegevensbestanden, maar tevens drukken deze onderzoekers hun zorg uit omtrent de praktische haalbaarheid over deze gegevens te kunnen beschikken.² Door de verwerking van de gegevens uit de sociale balans biedt deze bijdrage daarom ook een bescheiden maar interessante kijk op de wijze en het onderwerp van mogelijk arbeidsmarktonderzoek.

De onderzochte periode is 1995-1998. In tegenstelling tot het voorgaande tussentijdse rapport wordt tewerkstelling bepaald door het aantal ingeschrevenen in het personeelsregister op de afsluitingsdatum van het boekjaar in plaats van de geschatte gemiddelde dagelijkse tewerkstelling. Dit betekent enerzijds dat korte-termijn schokken in het tewerkstellingsniveau belangrijk kunnen zijn indien ze zich voordoen op de afsluitingsdatum van het boekjaar. Anderzijds houdt deze benaderingswijze in dat de maatstaf van “de tewerkstelling op de afsluitingsdatum van het boekjaar” een objectievere maatstaf is in vergelijking met een schatting door de rapporteerder van de gemiddelde tewerkstelling in de onderneming gedurende een bepaald jaar. Een tweede kanttekening in vergelijking met de gebruikte gegevens voor het voorgaande tussentijds rapport is dat tewerkstelling in deze bijdrage wordt gemeten aan de hand van voltijdse equivalenten in plaats van de som van voltijdse en/of halftijdse banen. Door de mogelijke onduidelijkheid van de rapporteringsvereisten, willen we door het gebruik van voltijdse equivalenten het hoofd bieden aan eventueel afwijkend rapporteringsgedrag in de onderzochte periode.³

Tabel 1 geeft het aantal observaties in het gegevensbestand op jaarbasis evenals de gemiddelde tewerkstelling van overlevers in de sociale balans. Merk dus op dat Tabel 1 nog geen rekening houdt met de toetreding en uittreding van ondernemingen. In de samenvattende statistieken van Tabel 1 werden dus enkel die ondernemingen opgenomen die een strikt positieve tewerkstelling rapporteerden in een bepaald jaar in de sociale balans.

² Hamermesch, D.S. (1999), Leonard, J.S. (1999), Abowd, J.M. & Kramarz, F. (1999).

³ Voor een discussie, zie het voorgaande tussentijdse rapport voor VIONA 15BB, “*Tewerkstelling en ondernemingsgroei in Vlaanderen: implicaties voor het arbeidsmarktbeleid*”, M. Goos, J. Konings, F. Roodhooft en L. Van De Gucht, Ministerie van de Vlaamse Gemeenschap, mimeo, november 1999, 63pp.

Tabel 1: Overzicht van de sociale balansgegevens

	<i>1995</i>	<i>1996</i>	<i>1997</i>	<i>1998</i>
observaties	576	42 633	48 950	12 272
gemiddelde tewerkstelling	4	16	16	4

Nota: De variabele “observaties” geeft het aantal ondernemingen in een specifiek jaar die een strikt positieve tewerkstelling rapporteerden. De variabele “ gemiddelde tewerkstelling” geeft het gemiddelde voor alle ondernemingen van het aantal voltijdse equivalenten, ingeschreven in het personeelsregister op de afsluitingsdatum van het boekjaar.

Het totaal aantal waarnemingen bedraagt 104 431 en elk jaar bevat voldoende observaties om betrouwbare schattingen voor de arbeidsmarktdynamiek te bekomen. Toch zijn de observaties niet uniform verdeeld over de onderzochte periode. Zo zien we in tabel 1 dat 3/4 van de observaties betrekking heeft op de jaren 1996 en 1997. Bovendien volgt uit een vergelijking van de gemiddelde tewerkstelling in voltijdse equivalenten op de afsluitingsdatum van het boekjaar dat vooral “kleinere overlevers” rapporteerden in het eerste en laatste jaar van de onderzochte periode.⁴ Naar de oorzaak van de vertekening van het gegevensbestand door deze en mogelijk andere rapporteringskenmerken wordt verder verwezen door de term “measurement error”. “Measurement error” dient in rekening te worden gebracht bij de interpretatie van de geschatte jobcreatie- en jobdestructiegraden in het verdere verloop van dit onderzoek. Door de aanwezigheid van “measurement error” moet men voorzichtig zijn bij de interpretatie van absolute cijfers. De gegevens in deze studie zullen echter wel een richtingaanduiding zijn voor de relatie tussen de dynamiek van de arbeidsmarktvrage en de werknemerskarakteristieken.

Bovendien wensen we nog op te merken dat de gegevens van de sociale balans ons niet in staat stelde om een analyse naar het opleidingsniveau van de werknemers te doen dit door de ontoereikbaarheid van de gegevens van de sociale balans. Wij verwachten echter dat

⁴ Met een “kleinere overlevers” bedoelen we een onderneming met een relatief lage tewerkstelling in voltijdse equivalenten op de afsluitingsdatum van het boekjaar.

in de toekomst de kwaliteit van de sociale balans zal verhogen en zo enkele bijkomende analyses kunnen worden uitgevoerd.

2. Jobcreatie, jobdestructie en het belang van werknemersverschillen

Jaarlijks creëren Vlaamse ondernemingen nieuwe tewerkstellingsopportuniteiten. Deze vacatures worden opgevuld door werknemers die hun oude baan verlaten of door werklozen. Het aantal nieuwe arbeidsplaatsen dat ieder jaar ontstaat noemt men jobcreatie. Om vergelijkingen tussen jaren, sectoren, regio's of landen mogelijk te maken, drukt men jobcreatie meestal uit als het aandeel van nieuwe jobs in de totale sectoriële, regionale of nationale tewerkstelling en spreekt men van de jobcreatiegraad.⁵ Ook in het verdere verloop van dit onderzoek verwijst jobcreatie steeds naar het aandeel van nieuwe betrekkingen in de totale tewerkstelling, dus in feite naar een jobcreatiegraad.

Naast nieuwe kansen op de arbeidsmarkt, worden jaarlijks een aantal werknemers geconfronteerd met afdanking of kiezen zij zelf niet langer voor hun onderneming prestaties te leveren. Dit noemt men jobdestructie. Net zoals jobcreatie verwijst de term “jobdestructie” veelal naar de feitelijke jobdestructiegraad. De jobdestructiegraad meet het aandeel van het verlies aan arbeidsplaatsen in de totale tewerkstelling.⁶

Aan de hand van de jobcreatie- en destructiegraad kunnen de netto tewerkstellings- en de jobreallocatiegraad bekomen worden. De netto tewerkstellingsgraad verwijst naar het verschil van de jobcreatiegraad en de jobdestructiegraad en wordt vaak aangeduid door de term “netto tewerkstellingsgroei”. De netto tewerkstellingsgroei kan positief of negatief zijn en geeft het aandeel weer van de toename respectievelijk de afname in de totale tewerkstelling.⁷ Een positieve netto tewerkstellingsgroei betekent dat er

⁵ Meer specifiek wordt de jobcreatiegraad berekend dan het percentage van de som van de gemiddelde tewerkstelling per onderneming. Met “gemiddelde tewerkstelling” wordt bedoeld het gemiddelde tewerkstellingsniveau tussen twee opeenvolgende jaren. Dit gemiddelde wordt berekend per onderneming per jaar waarna de “som” over alle ondernemingen wordt genomen per jaar. Het totaal aantal nieuwe arbeidsplaatsen wordt tenslotte uitgedrukt als een percentage van deze som, wat de jobcreatiegraad oplevert.

⁶ De jobdestructiegraad wordt op een analoge wijze berekend als de jobcreatiegraad. Zie voetnoot 5. Bovendien wordt de jobdestructiegraad steeds als een positief cijfer weergegeven.

⁷ De netto tewerkstellingsgroei wordt op een analoge wijze berekend als de jobcreatiegraad. Zie voetnoot 5.

gedurende twee opeenvolgende jaren voor een bepaalde sector of regio meer jobs werden gecreëerd dan vernietigd. Het omgekeerde geldt indien de netto tewerkstellingsgroei negatief is. De netto tewerkstellingsgroei is een belangrijke beleidsvariabele omdat zij onmiddellijke informatie bewaart omtrent de evolutie van de werkende bevolking en tevens de groei van de ondernemingen in de economie. De basis voor een goed arbeidsmarktbeleid vereist echter een analyse die verder reikt dan te kijken naar de aanwas of de afname in tewerkstellingsniveaus. Naast netto tewerkstellingsgroei speelt de jobreallocatiegraad een voorname rol in de analyse van de arbeidsmarkt.

De jobreallocatiegraad is de som van de jobcreatie- en jobdestructiegraad. De jobreallocatiegraad is een maatstaf voor de dynamiek op de arbeidsmarkt of tewerkstellingsflexibiliteit.⁸ Arbeidsmarktflexibiliteit kan gedefinieerd worden als een situatie met hoge jobreallocatiegraad. Het belang van jobreallocatie wordt duidelijk indien we enerzijds een economie beschouwen waarin de jobcreatie en –destructie respectievelijk 15% en 20 % bedragen en anderzijds een economie waarin jobcreatie 5% en jobdestructie 10% beloopt. Beide economieën hebben een netto tewerkstellingsgroei van –5%. Echter, de arbeidsmarkt in de eerste economie is flexibeler omdat de jobreallocatiegraad 35% is terwijl jobreallocatie voor de tweede economie kleiner is en gelijk aan 15%. Dit eenvoudige voorbeeld toont aan hoe twee ogenschijnlijk gelijke economieën zeer verschillende fundamenteen hebben. Naast netto tewerkstellingsgroei is daarom de jobreallocatiegraad een belangrijke richtingaanwijzer voor een optimaal arbeidsmarktbeleid. Een hoge jobreallocatiegraad of met andere woorden een hoge arbeidsmarktflexibiliteit⁹ wijst op een proces van “creatieve destructie” waarbij onproductieve jobs worden vernietigd en worden vervangen door meer productieve jobs. Dit gaat dan gepaard met een snellere productiviteitsstijging.

Tabel 2 geeft de creatie-, de destructie- en de reallocatiegraad evenals de netto groei van het aantal voltijdse equivalenten op de afsluitingsdatum van het boekjaar in de

⁸ Andere studies benadrukken tewerkstellingsrigiditeiten i.p.v. tewerkstellingsflexibiliteit om de arbeidsmarkt te analyseren. Zie bijvoorbeeld, Sels en Van Hootegeem (1997) voor een analyse van tewerkstellingsrigiditeiten in België.

⁹ Een flexibele arbeidsmarkt is met andere woorden een arbeidsmarkt met een hoge jobreallocatiegraad.

onderzochte periode. Opvallend zijn de relatief hoge gemiddelden die worden gevonden voor de jobcreatie- en jobdestructiegraden in vergelijking met de gemiddelden van het voorgaande rapport: 18.6% versus 10.3% voor de gemiddelde jobcreatiegraad en 20.6% versus 5.8% voor de gemiddelde jobdestructiegraad.¹⁰ Een aantal mogelijke verklaringen voor de relatief hoge jobcreatie- en jobdestructiegraden bestaan. Naast de specifiek onderzochte tijdsspanne, kan de aard van de gerapporteerde tewerkstelling een eerste verklaring bieden. Door de vereiste om voltijdse equivalenten te rapporteren werd aan de ondernemers expliciet gevraagd zowel voltijdse als deeltijdse werknemers in rekening te brengen. Ook personeel met een tijdelijk contract of een arbeidsovereenkomst afgesloten voor een duidelijk omschreven werk werden expliciet opgenomen in het equivalent van de voltijdse tewerkstelling. Zoals reeds werd gesteld in het voorgaande tussentijdse rapport, waren tewerkstellingscijfers (in hoofden en niet in equivalenten) vóór 1996 niet onderworpen aan een éénduidige richtlijn om praktisch het tewerkstellingsniveau te berekenen. Ten tweede, in plaats van geschatte jaargemiddelden vergelijkt dit rapport het aantal werknemers ingeschreven in het personeelsregister op de afsluitingsdatum van het boekjaar. Dit betekent dat ook korte-termijn turbulenties op de arbeidsmarkt worden opgenomen in de geschatte jobcreatie- en jobdestructiegraden. Ten derde moeten we door de aanwezigheid van ‘measurement error’ voorzichtig zijn bij de interpretatie van absolute cijfers.

Tabel 2: Jobcreatie, jobdestructie en jobreallocatie voor voltijdse equivalenten in Vlaanderen

<i>jaar</i>	<i>jc</i>	<i>jd</i>	<i>jr</i>	<i>ng</i>
1996	0.400	0.214	-	-
1997	0.194	0.198	0.392	-0.004
1998	0.178	0.888	-	-
Gemiddelde	0.186	0.206	0.392	-0.020

Nota: *jc*=jobcreatiegraad, *jd*=jobdestructiegraad, *ng*=netto tewerkstellingsgroei ($=jc-jd$), *jr*=jobreallocatiegraad ($=jc+jd$). Alle bedrijven in de steekproef, exclusief intreders en uitreders, werden opgenomen. Tewerkstelling werd gemeten als het aantal voltijdse equivalenten, ingeschreven in het personeelsregister op de afsluitingsdatum van het boekjaar. De gemiddelde jobcreatiegraad werd berekend voor de jaren 1997 en 1998 terwijl de gemiddelde jobdestructiegraad de schattingen voor 1996 en 1997 inhoudt.

¹⁰ Merk ook op dat, in tegenstelling tot Tabel 3 van het voorgaande rapport, intreders en uitreders niet in rekening worden gebracht in bovenstaande Tabel 2.

Uit kolom 2 van Tabel 2 (*jc*) volgt dat de jobcreatiegraad in 1997 en 1998 respectievelijk 19.4% en 17.8% bedroeg. Bovendien volgt uit kolom 2 van Tabel 2 en uit Tabel 1 dat tewerkstelling in de sociale balans in 1995 mogelijk systematisch werd onderschat door de werkgever. De jobdestructiegraad bedraagt 21.4% in 1996 en 19.8% in 1997 terwijl uit kolom 3 van Tabel 2 (*jd*) en uit Tabel 1 volgt dat jobdestructie wordt overschat in het jaar 1998 omwille van nog onvolledige rapporteringsgegevens in 1998. Schattingen mogelijk vertekend door “measurement error” worden cursief gegeven in Tabel 2. Omwille van “measurement error” voor de jobcreatiegraad in 1996 en de jobdestructiegraad in 1998 worden de jobreallocatiegraad (*jr*) en de netto groei (*ng*) enkel gegeven voor het jaar 1997. De berekende jobreallocatiegraad is 39.2% en de netto tewerkstellingsgroei is negatief maar klein en bedraagt -0.4%.

De gemiddelde jobcreatie- en jobdestructiegraad in Tabel 2 tonen aan dat het equivalent van ongeveer 1 op 5 voltijdse betrekkingen jaarlijks worden hernieuwd. Dus, hoewel Tabel 2 toont dat de netto groei weinig verandering vertoont in het geheel van werkende actieve bevolking in 1997, toch bestaat er een relatief sterke arbeidsmarkturbulentie. Mogelijk verklarende factoren komen in het verdere verloop van dit onderzoek aan bod. Vooreerst wordt nagegaan of er belangrijke verschillen bestaan tussen de verschillende sectoren of regio's in Vlaanderen. Vervolgens worden jobstromen voor mannen en vrouwen, voor directiepersoneel, bedienden en arbeiders en voor duurzame en tijdelijke tewerkstelling onderzocht voor de verschillende Vlaamse sectoren en regio's.

Verschillen volgens sector en regio in Vlaanderen

Tabel 3 toont de jobcreatie- (*jc*), de jobdestructie- (*jd*) en de jobreallocatiegraad (*jr*) evenals de netto groei (*ng*) per sector in Vlaanderen. In de tweede kolom werd voor elke sector een indicatie gegeven van het belang van deze sector in de economie. Algemeen worden sectoren 1 tot en met 6 beschouwd als de industrie terwijl de groep van sectoren 7, 8 en 9 doorgaans als de dienstensector wordt omschreven. Ook de gemiddelden voor de primaire (sector 1), secundaire sector (exclusief de bouwsector) (sectors 2-5) en de bouwsector (sector 6) werden opgenomen. Voor de beschrijving

van de tabellen zullen we echter gebruik maken van het onderscheid tussen de dienstensector en de industriële sector.

De gemiddelde jobcreatiegraad voor de industrie bedraagt 17.0% terwijl de gemiddelde onderneming in dienstensector een jobcreatiegraad deed optekenen van 21.9%. De gemiddelde jobdestructiegraad bedraagt 18.1% voor de industrie en 29.1% voor de dienstensector. Bijgevolg is de gemiddelde jobreallocatiegraad voor de industrie kleiner dan deze voor de dienstensector: 35.1% versus 51.0% respectievelijk. De hoge jobreallocatiegraad voor de dienstensector wordt mede veroorzaakt door een hoge schatting voor de arbeidsmarkturbulentie in de sub-sector van banken, verzekering en vooral andere diensten aan ondernemingen (omwille van een hoge jobcreatie en –destructie). In de industriële sector kent ook de sub-sector “landbouw, jacht, bosbouw en visserij” een hoge arbeidsmarkturbulentie met als oorzaak de hoge jobdestructiegraad voor voltijdse equivalenten. Aangezien de landbouwsector slechts 0.7% van de totale economie omvat is de impact op de gemiddelde jobreallocatiegraad van de industriële sector gering. De gemiddelde netto groei is negatief maar groter in de industrie dan in de dienstensector: -1.1% versus -7.2% respectievelijk.

Bovendien toont Tabel 3 dat er belangrijke verschillen kunnen bestaan tussen het tewerkstellingsgedrag van verschillende sectoren. De spreiding van de jobcreatiegraad bedraagt 30% (=36.4% voor de “banken, verzekeringen en andere diensten aan ondernemingen” – 6.4% voor de “winning en verwerking van niet-energetische materialen; chemische industrie”). De spreiding van de jobdestructiegraad is 40.7% (=42.4%-1.7%). Sectorieële verschillen worden ook bevestigd door de relatief hoge standaarddeviaties in tabel 3.

Tabel 3: Jobcreatie, jobdestructie en jobreallocatie volgens sector in Vlaanderen

Sector	Belang	Jc	Jd	Jr	Ng
Industriële sector					
1. Landbouw, jacht, bosbouw en visserij	0.007	0.191	0.424	0.615	-0.232
2. Energie- en waterhuishouding	0.022	0.181	0.017	0.199	0.164
3. Winning en verwerking van niet-energetische mineralen; chemische industrie	0.079	0.064	0.116	0.181	-0.051
4. Metaalverwerkende, fijnmechanische en optische industrie	0.175	0.192	0.203	0.395	-0.011
5. Andere verwerkende industrie	0.171	0.168	0.178	0.347	-0.010
6. Bouwnijverheid	0.092	0.221	0.223	0.434	-0.011
Handels-en dienstensector					
7. Handel, horeca en reparatie-bedrijven	0.206	0.115	0.299	0.414	-0.185
8. Vervoer en communicatie	0.114	0.223	0.070	0.294	0.153
9. Banken, verzekering en andere diensten aan ondernemingen	0.134	0.364	0.451	0.815	-0.087
Gemiddelde primaire sector (1)		0.191	0.424	0.615	-0.232
Gemiddelde secundaire sector (excl. bouwsector) (2-5)		0.160	0.169	0.330	-0.009
Bouwsector (6)		0.221	0.223	0.434	-0.011
Gemiddelde dienstensector (7-9)		0.219	0.291	0.510	-0.072
Gemiddelde industriële sector (1-6)		0.170	0.181	0.351	-0.011
Gemiddelde (1-9)		0.191	0.229	0.420	-0.039
Standaarddeviatie (1-9)		0.082	0.125	0.102	0.062

Nota: sector=indeling volgens de onderneming naar activiteit (NACE), jc=jobcreatiegraad per sector, jd=jobdestructiegraad per sector, jr=jobreallocatiegraad (=jc+jd), ng= netto tewerkstellingsgroei (=jc-jd), belang= het gewicht van de sector in de economie, berekend op basis van de data van de sociale balansrekening Het jaar 1996 werd niet opgenomen in de berekening Gemiddelden werden berekend op basis van het belang weergegeven in kolom 2.

We kunnen besluiten dat de dienstensector een turbulenter arbeidsmarkt kent in vergelijking met de industrie. Deze grotere dynamiek betekent echter niet noodzakelijk dat de dienstensector meer zou bijdragen tot de aanwas van de werkende bevolking dan de industriële productie. De vastgestelde verschillen tussen de industriële sector en de dienstensector mag ons echter niet doen besluiten dat het arbeidsmarktbeleid moet gericht zijn op een stimulering van de dienstensector. De hoge jobreallocatie binnen de dienstensector wijst niet enkel op een grotere dynamiek binnen de sector maar ook op een grotere heterogeniteit. Binnen dezelfde sector zijn er namelijk bedrijven die voor hoge jobcreatie zorgen en anderen voor hoge

jobdestructie. Een beleid gericht op de dienstensector zal dan ook door de vastgestelde heterogeniteit binnen de sector, niet het gewenste effect sorteren. De vastgestelde verschillen in jobreallocatie tussen de dienstensector en de industriële sector liggen eerder in het feit van de gemiddelde grootte van de onderneming. Zo zullen ondernemingen in de industriële sector een bepaalde minimum efficiëntie grootte hebben en zoals reeds in rapport 1 bleek, vertonen grote ondernemingen een lagere jobreallocatiegraad. Verschillen tussen de industriële sector en de dienstensector zullen ook in het verdere verloop van deze studie voorkomen. Er dient dan echter steeds met bovenstaande nuancering rekening gehouden te worden.

Tabel 4 geeft een indruk van de arbeidsmarkturbulentie in de verschillende regio's in Vlaanderen.¹¹ De analyse deelt Vlaanderen op in dertien verschillende gebieden die worden gedefinieerd volgens het stelsel van sub-regionale tewerkstellingscomitees (de zogenaamde STC's). De ongewogen gemiddelden vinden een waarde van 19.8% voor de jobcreatiegraad en 23.5% voor de jobdestructiegraad. De standaarddeviaties bedragen respectievelijk 6.7% en 7.7%. De ongewogen gemiddelde netto groei bedraagt -3.6% met een opvallend hoge standaardafwijking van 8.8%. De eerste indruk van Tabel 4 is daarom dat in alle regio's tewerkstelling wordt gecreëerd en vernietigd maar dat het evenwicht tussen jobcreatie en jobdestructie niet in alle regio's wordt behouden. Het equivalent van de voltijdse tewerkstelling kende in een aantal regio's een sterke positieve netto tewerkstellingsgroei terwijl andere regio's worden gekenmerkt door een sterke negatieve netto verandering van het equivalent.

Kolom 2 van Tabel 4 (*jc*) toont dat de drie regio's met de grootste jobcreatiegraad Oostende-Ieper, St.-Niklaas-Dendermonde en Halle-Vilvoorde zijn. Laagste waarden worden opgetekend in de gebieden Brugge, Aalst-Oudenaarde en Mechelen. Kolom 3 van Tabel 4 (*jd*) geeft aan dat de jobdestructiegraad het grootst was in Kortrijk-Roeselare, Halle-Vilvoorde en Brugge en het laagst in Brussel, Antwerpen-Boom en Mechelen. De arbeidsmarkturbulentie was het grootst in Oostende-Ieper (omwille van de hoge jobcreatiegraad), Kortrijk-Roeselare (omwille van de hoge

¹¹ Regionale verschillen kunnen worden verklaard door de aanwezigheid van bepaalde economische sectoren. Zo kunnen regio's met voornamelijk ondernemingen in de dienstensector een hogere jobreallocatie vertonen. (SERV, 1999)

jobdestructiegraad) en Halle-Vilvoorde. De minste arbeidsmarktvolatiliteit werd opgetekend in Brussel, Mechelen en Leuven. De sterkste netto groei werd gerealiseerd in Oostende-Ieper (opnieuw ten gevolge van de hoge jobcreatie) en Brussel (omwille van de lage jobdestructie). De minst gunstige tewerkstellingsevolutie vond plaats in Brugge (omwille van de lage jobcreatie en de hoge jobdestructie), Kortrijk-Roeselare (omwille van de hoge jobdestructie) en Halle-Vilvoorde.

Tabel 4: Jobcreatie, jobdestructie en jobreallocatie volgens regio in Vlaanderen

<i>STC</i>	<i>jc</i>	<i>jd</i>	<i>jr</i>	<i>ng</i>
1. Oostende-Ieper	0.371	0.240	0.612	0.131
2. Brugge	0.102	0.288	0.391	-0.186
3. Kortrijk-Roeselare	0.238	0.373	0.611	-0.135
4. St.-Niklaas-Dendermonde	0.246	0.234	0.482	0.012
5. Aalst-Oudenaarde	0.137	0.219	0.357	-0.082
6. Gent	0.200	0.202	0.403	-0.002
7. Antwerpen-Boom	0.188	0.187	0.375	0.001
8. Mechelen	0.156	0.193	0.350	-0.037
9. Turnhout	0.173	0.262	0.435	-0.089
10. Halle-Vilvoorde	0.241	0.363	0.604	-0.123
11. Leuven	0.160	0.193	0.353	-0.034
12. Limburg	0.205	0.225	0.430	-0.020
13. Brussel	0.161	0.075	0.236	0.086
Gemiddelde	0.198	0.235	0.434	-0.036
Standaarddeviatie	0.067	0.077	0.115	0.088

Nota: jc =jobcreatiegraad, jd =jobdestructiegraad, ng =netto tewerkstellingsgroei ($=jc-jd$), jr =jobreallocatiegraad ($=jc+jd$). Alle bedrijven in de steekproef, exclusief intreders en uitreders, werden opgenomen. Tewerkstelling werd gemeten als het aantal voltijdse equivalenten, ingeschreven in het personeelsregister op de afsluitingsdatum van het boekjaar. De jobcreatiegraad werd berekend als het gemiddelde voor de jaren 1997 en 1998 terwijl de jobdestructiegraad de schattingen voor 1996 en 1997 inhoudt.

Besluit en beleidsimplicaties

Samenvattend kunnen we besluiten dat gemiddeld het equivalent van 1 op 5 voltijdse betrekkingen wordt gecreëerd maar ook vernietigd. De hoge arbeidsmarkturbulentie

wordt mogelijk mede verklaard door het beroep dat de werkgever doet op deeltijdse arbeid of tijdelijke contracten. Indien bijvoorbeeld de dynamiek van de arbeidsmarkt voor deeltijdse werkkrachten groter is, kan dit inzicht ook bijdragen tot het beleid: meer deeltijdse arbeid leidt tot een grotere flexibiliteit voor de ondernemer en dus mogelijk tot meer groei.

Uit de analyse volgde dat de arbeidsmarktdynamiek in de dienstensector groter is dan in de industriële sector. De vastgestelde verschillen in jobreallocatie tussen de dienstensector en de industriële sector kunnen te wijten zijn aan de gemiddelde grootte van de onderneming. Een beleid gericht op één specifieke sector zal, door de vastgestelde heterogeniteit binnen elke sector, dan ook niet het gewenste effect sorteren. Naast sectoriële kenmerken van de arbeidsvraag werden ook regionale schattingen gegeven. Hieruit bleek dat in alle regio's voltijdse equivalenten ontstaan maar ook worden vernietigd. Echter, de netto groei in alle STC's is niet gelijkaardig. Echter, in de regressieanalyse (hoofdstuk 3), waarbij tewerkstellingsgroei wordt geanalyseerd, verdwijnt dit effect.

De volgende sub-secties gaan dieper in op de verschillen van arbeidsmarktturbulentie naar het geslacht, het statuut van de werknemer en de aard van het afgesloten contract. Dit betekent dat in tegenstelling tot de bovenstaande analyse en het voorgaande tussentijdse rapport, de groep van werknemers voor een zelfde onderneming niet langer als homogeen wordt beschouwd. Bijvoorbeeld, twee ondernemingen kunnen een identiek aantal werknemers tellen maar beide kunnen sterk verschillen in bijvoorbeeld het aandeel van vrouwen, van arbeiders of van tijdelijke contracten in de totale bedrijfsbevolking. Bijgevolg kan de vraag gesteld worden of het tewerkstellingsgedrag van werkgevers wordt beïnvloed door de precieze samenstelling van het personeel. Omdat deze karakteristieken mogelijk tevens worden bepaald door de aard van de ondernemingsactiviteit (i.e. de sector waarbinnen het bedrijf opereert) en de locatie van de onderneming komen beide aspecten in elk van de sub-secties aan bod.

2.1 Jobcreatie, jobdestructie voor mannen en vrouwen

Tabel 5 geeft het patroon voor jobcreatie en -destructie voor de groep van mannen en de groep van vrouwen. Jobreallocatiegraden die mogelijk worden bepaald door “measurement error” werden vervangen door een “missing” maar kunnen éénvoudig worden berekend met behulp van de jobcreatie- en jobdestructiegraden in Tabel 5. De bovenstaande discussie duidde op het feit dat de jobcreatiecijfers in 1996 en de jobdestructiecijfers in 1998 met enige omzichtigheid dienen te worden geïnterpreteerd. Vermoedelijk sterk overschatte waarden werden daarom in het cursief afgedrukt.

Tabel 5: Jobcreatie, jobdestructie voor mannen en vrouwen

<i>jaar</i>	<i>mannen</i>			<i>vrouwen</i>		
	<i>jc</i>	<i>jd</i>	<i>jr</i>	<i>jc</i>	<i>jd</i>	<i>jr</i>
1996	0.261	0.192	0.453	<i>0.666</i>	0.400	-
1997	0.187	0.206	0.393	0.259	0.238	0.497
1998	0.240	<i>0.889</i>	-	0.426	<i>0.882</i>	-
Gemiddelde	0.229	0.199	0.423	0.342	0.319	-
Standdev	0.038	0.010	0.042	0.117	0.115	-

Nota: *jc*=jobcreatiegraad, *jd*=jobdestructiegraad, *ng*=netto tewerkstellingsgroei ($=jc-jd$), *jr*=jobreallocatiegraad ($=jc+jd$). Alle bedrijven in de steekproef, exclusief intreders en uitreders, werden opgenomen. Tewerkstelling werd gemeten als het aantal voltijdse equivalenten, ingeschreven in het personeelsregister op de afsluitingsdatum van het boekjaar. De gemiddelde jobcreatiegraad werd berekend voor de jaren 1997 en 1998 terwijl de gemiddelde jobdestructiegraad de schattingen voor 1996 en 1997 inhoudt.

Uit een vergelijking van de kolommen 2 en 5 van Tabel 5 (*jc*) blijkt dat de jobcreatiegraad voor de groep van vrouwen groter is in vergelijking met de mannelijke werknemers in het gegevensbestand. Een zelfde besluit volgt uit de vergelijking van de jobdestructiegraden voor beide groepen. De arbeidsvraag naar vrouwelijke tewerkstelling is dus turbulenter dan de vraag naar mannelijke werknemers. De variantie van de jobcreatiegraad voor de jaren 1997 en 1998 is groter voor vrouwen dan voor mannen. De kans dat een vrouw in een bepaald jaar haar job verliest (of opgeeft) is groter dan de kans dat dit gebeurt bij een mannelijke collega.

Maar ook de kans dat een vrouw een nieuwe betrekking krijgt aangeboden is groter. De grotere standaarddeviaties voor de jobcreatie- en jobdestructiegraad voor vrouwen duiden ook op een grotere onzekerheid voor vrouwen op de arbeidsmarkt. Eén van de mogelijke verklaringen voor een sterkere dynamiek van de arbeidsmarkt voor vrouwen is te vinden in het gegeven dat relatief meer vrouwen kiezen voor een deeltijdse of tijdelijke betrekking of voor tewerkstelling in de dienstensector en dat deze tewerkstellingsvormen onderhevig zijn aan een sterkere marktvolatiliteit. Toch kunnen ook andere hypothesen bestaan die de sterke arbeidsmarktturbulentie voor vrouwen verklaren. Naast de aard van het contract kan bijvoorbeeld ook de gemiddelde functie die door een vrouw wordt vervuld onderhevig zijn een sterkere arbeidsmarktturbulentie. Vooraleer het statuut van de arbeidsbetrekking of de aard van contract en hun impact op de dynamiek van de arbeidsmarkt worden onderzocht, gaan we eerst na of er belangrijke verschillen bestaan voor mannen en vrouwen op sectorieel of regionaal vlak.

Verschillen volgens sector en regio in Vlaanderen

Tabel 6 toont de jobcreatie- en jobdestructiegraad voor mannen en vrouwen per sector in Vlaanderen. De gemiddelde jobcreatiegraad voor de industrie bedraagt 16.3% voor mannen en 25.2% voor vrouwen. Voor de dienstensector bedragen de jobcreatiegraden respectievelijk 22.8% en 34.9%. Hieruit volgt dat de dienstensector meer tewerkstellingsopportuniteiten creëerde en dit meer voor de groep van vrouwen dan voor mannen. De gemiddelde jobdestructiegraad in de industrie voor mannen bedraagt 18.7%, voor vrouwen 20.6%. Voor de dienstensector werden respectievelijk schattingen gevonden van 34.9% en 30.9%. Jobdestructie in de dienstensector is dus groter in vergelijking met de industrie maar kleiner voor mannen in de industrie en groter voor mannen in de dienstensector. De gemiddelde netto groei voor mannen bedraagt -2.4% voor de industrie en -10.8% voor de dienstensector. De gemiddelde netto groei voor vrouwen bedraagt 4.6% in de industrie en 4% in de dienstensector. Dit resultaat doet vermoeden dat er een substitutie plaatsvindt van mannelijke naar vrouwelijke werkkrachten.

Ook binnen de sub-sectoren zijn er verschillen in het jobcreatie- en het jobdestructiepatroon. Zo merken we dat voor mannen de jobcreatiegraad gelegen is tussen 5.2% (winning en verwerking van niet-energetische mineralen; chemische

industrie) en 34.1% (banken, verzekeringen en andere diensten aan ondernemingen). De jobdestructiegraad voor de mannelijke bevolking vindt een waarde tussen 2.6% (winning en verwerking van niet-energetische mineralen; chemische industrie) en 60.9% (banken, verzekeringen en andere diensten aan ondernemingen). Bovendien volgt uit Tabel 6 dat de correlatiecoëfficiënt tussen de jobcreatiegraad voor mannen en vrouwen per sector positief is en 0.763 bedraagt. Ook de jobdestructiegraden tussen de mannelijke en vrouwelijke werkende actieve bevolking per sector kennen een positieve correlatiecoëfficiënt van 0.866. Dit betekent dat de relatieve turbulentie van de arbeidsmarkt voor mannen in een bepaalde sector ook informatie kan bevatten omtrent de relatieve volatiliteit van de arbeidsmarkt voor vrouwen in dezelfde sector. De positieve correlaties duiden op het bestaan van dynamische en minder dynamische sectoriële tewerkstellingsdynamiek.

Tabel 6: Jobcreatie, jobdestructie en jobreallocatie voor mannen en vrouwen volgens sector in Vlaanderen

Sector	Mannen		Vrouwen	
	Jc	Jd	Jc	Jd
Industriële sector				
1. Land-,bosbouw, jacht en visserij	0.311	0.437	0.294	0.407
2. Energie- en waterhuishouding	0.168	0.026	0.075	0.146
3. Winning en verwerking van niet-energetische mineralen; chemische industrie	0.052	0.122	0.119	0.123
4. Metaalverwerkende, fijnmechanische en optische industrie	0.196	0.203	0.358	0.197
5. Andere verwerkende industrie	0.151	0.191	0.194	0.162
6. Bouwnijverheid	0.207	0.223	0.313	0.373
Handels-en dienstensector				
7. Handel, horeca en reparatie-bedrijven	0.153	0.316	0.282	0.357
8. Vervoer en communicatie	0.218	0.083	0.269	0.038
9. Banken, verzekering en andere diensten aan ondernemingen	0.341	0.609	0.589	0.448
Gemiddelde primaire sector (1)	0.311	0.437	0.294	0.407
Gemiddelde secundaire sector (excl. bouwsector)(2-5)	0.152	0.176	0.239	0.168
Bouwsector (6)	0.207	0.223	0.313	0.373
Gemiddelde dienstensector (7-9)	0.228	0.349	0.376	0.309
Gemiddelde industriële sector (1-6)	0.163	0.187	0.252	0.206
Gemiddelde (1-9)	0.191	0.258	0.305	0.250
Standaarddeviatie (1-9)	0.073	0.154	0.086	0.079

Nota: jc=jobcreatiegraad, jd=jobdestructiegraad. De jobcreatiegraad werd berekend als het gemiddelde voor de jaren 1997 en 1998 terwijl de jobdestructiegraad de schattingen voor 1996 en 1997 inhoudt.

Uit de ongewogen gemiddelden van Tabel 7 volgt dat zowel de jobcreatie- als jobdestructiegraad voor de vrouwelijke werkende bevolking groter is in vergelijking met de arbeidsvraagdynamiek naar mannen in de gemiddelde regio. De verschillen tussen de regio's zijn groter voor de vrouwelijke arbeidsmarktvaart in vergelijking met de mannelijke collega's (want de standaarddeviaties zijn groter voor de groep van vrouwelijke werknemers).

Tabel 7: Jobcreatie, jobdestructie voor mannen en vrouwen volgens regio in Vlaanderen

<i>STC</i>	<i>mannen</i>		<i>vrouwen</i>	
	<i>jc</i>	<i>jd</i>	<i>jc</i>	<i>jd</i>
1. Oostende-Ieper	0.388	0.217	0.315	0.306
2. Brugge	0.140	0.275	0.162	0.270
3. Kortrijk-Roeselare	0.257	0.334	0.296	0.433
4. St.-Niklaas-Dendermonde	0.257	0.263	0.289	0.191
5. Aalst-Oudenaarde	0.158	0.241	0.160	0.173
6. Gent	0.166	0.197	0.209	0.298
7. Antwerpen-Boom	0.225	0.188	0.202	0.320
8. Mechelen	0.159	0.194	0.317	0.239
9. Turnhout	0.152	0.264	0.427	0.278
10. Halle-Vilvoorde	0.251	0.359	0.265	0.389
11. Leuven	0.149	0.200	0.264	0.202
12. Limburg	0.201	0.230	0.480	0.243
13. Brussel	0.287	0.110	0.167	0.096
Gemiddelde	0.215	0.236	0.273	0.265
Standaarddeviatie	0.072	0.065	0.098	0.090

Nota: *jc*=jobcreatiegraad, *jd*=jobdestructiegraad, De jobcreatiegraad werd berekend als het gemiddelde voor de jaren 1997 en 1998 terwijl de jobdestructiegraad de schattingen voor 1996 en 1997 inhoudt.

Uit een vergelijking van de kolommen 2 en 4 van Tabel 7 (*jc*) volgt dat een regio met een hoge jobcreatiegraad voor mannen niet noodzakelijk een hoge jobcreatie voor vrouwen doet vermoeden. Voor 5 van de 13 regio's bestaan er duidelijke verschillen in de berekende jobcreatiegraden voor beide groepen: Mechelen, Turnhout, Leuven, Limburg en Brussel. Ook de correlatiecoëfficiënt van de jobcreatiegraad tussen de groepen per regio is klein en negatief en bedraagt -0.25 . De jobdestructiegraad voor mannen daarentegen bevat mogelijk informatie over de jobdestructie van vrouwelijke banen in een zelfde regio. De correlatiecoëfficiënt tussen beide reeksen van jobdestructie voor de verschillende regio's bedraagt 0.709 .

Besluit en beleidsimplicaties

Uit de analyse van de arbeidsmarktvraag naar vrouwelijke en mannelijke werknemers volgde dat de dynamiek van de arbeidsmarktvraag naar vrouwelijke werkkrachten turbulenter is dan de vraag naar mannelijke collega's. Gemiddeld worden 10% meer jobs gecreëerd maar ook vernietigd in de vrouwelijke werkende actieve bevolking in vergelijking met mannen. Dit betekent dat ondernemers vooral vrouwelijke werkkrachten gebruiken om het personeelsbestand aan te passen aan de noden van het bedrijf. Vrouwelijke tewerkstelling blijkt dus tevens een grotere bedrijfsflexibiliteit, gedefinieerd als jobreallocatie, tot gevolg te hebben.

Voor beide groepen is zowel jobcreatie als jobdestructie groter in de dienstensector in vergelijking met de industrie. Opvallend zijn de hoge jobcreatiegraad voor de vrouwen en de hoge jobdestructiegraad voor mannen in de dienstensector. Deze observatie duidt mogelijk op de substitutie van mannelijke tewerkstelling door vrouwelijke werkkrachten.

Een regionale analyse van de arbeidsmarktdynamiek gaf aan dat het jobcreatieproces van zowel vrouwelijke als mannelijke tewerkstelling niet per se gelijkaardig moeten zijn in eenzelfde regio. Deze dualiteit in het jobcreatiegedrag van ondernemers is niet waarneembaar voor het verloop van jobdestructie. Dit suggereert dat een regionaal beleid vooral een impact kan hebben op jobcreatie in verschillende regio's, maar minder op jobdestructie. Zoals we in het voorgaande rapport gezien hebben, is dit waarschijnlijk te wijten aan het belang van intreders in het jobcreatieproces. Zo bleek het jobcreatieaandeel van starters wel regionaal gebonden te zijn. De jobcreatie- en jobdestructiegraden zonder rekening te houden met toetreders of uitreders bleken onafhankelijk te zijn van de geografische locatie van de onderneming. In een meer formele analyse (Hoofdstuk 3) zullen we merken dat regionale effecten inderdaad niet significant zijn.

2.2 Jobcreatie, jobdestructie voor directiepersoneel, bedienden en arbeiders

We merken in tabel 8 dat de gemiddelden voor zowel jobcreatiegraden als jobdestructiegraden voor het directiepersoneel en arbeiders homogeen zijn. Het directiepersoneel en de arbeiders vertonen echter ten opzichte van de bedienden een lagere jobcreatiegraad: 17.5% en 18.8% versus 28.9% respectievelijk. Bedienden daarentegen vertonen dan weer een lagere jobdestructiegraad. We kunnen dus besluiten dat de arbeidsmarkten voor directiepersoneel en arbeiders een zelfde arbeidsmarktvolatiliteit vertonen: relatief lage jobcreatie en hoge jobdestructiegraden. Dit in tegenstelling tot het bediendenstatuut. Deze groep wordt gekenmerkt door een relatief hoge tewerkstellingscreatie (in procenten van de statutaire groep) en relatief lage tewerkstellingsdestructie. Opvallend is ook de sterke arbeidsmarkturbulentie voor het statuut “andere”. Deze categorie bevat mogelijk werknemers die niet langdurig bij de activiteiten van een zelfde onderneming betrokken zijn. Kandidaten zijn interim werkers of werkkrachten die slechts werden aangewend voor een korte duur of één enkele taak.

Tabel 8: Jobcreatie, jobdestructie voor directiepersoneel, bedienden en arbeiders

Jaar	Directiepersoneel		Bedienden		Arbeiders		Andere	
	Jc	Jd	Jc	Jd	Jc	Jd	Jc	Jd
1996	-	-	0.353	0.166	0.666	0.368	-	-
1997	0.127	0.279	0.158	0.245	0.212	0.241	0.552	0.587
1998	0.222	0.890	0.356	0.885	0.164	0.888	0.612	0.869
Gemiddelde	0.175	0.279	0.289	0.206	0.188	0.304	0.582	0.587
Standaarddeviatie	0.067	-	0.113	0.056	0.034	0.090	0.042	-

Nota: sector=indeling volgens de onderneming naar activiteit (NACE), jc=jobcreatiegraad per sector, jd=jobdestructiegraad per sector, jr=jobreallocatiegraad (=jc+jd), ng= netto tewerkstellingsgroei (=jc-jd), belang= het gewicht van de sector in de economie, berekend op basis van de data van de sociale balansrekening Het jaar 1996 werd niet opgenomen in de berekening

Verschillen volgens sector en regio in Vlaanderen

Uit Tabel 9 volgt dat voor elke statutaire groep de gemiddelde jobcreatiegraad voor de industrie kleiner is dan de gemiddelde jobcreatiegraad voor de dienstensector. De

gemiddelden voor industrie bedragen 20.0% (directiepersoneel), 18.7% (bedienden), 16.5% (arbeiders) en 52.5% (andere). Voor de dienstensector zijn de waarden respectievelijk 31.1%, 25.4%, 26.8% en 55.1%. Een zelfde observatie geldt voor de gemiddelde jobdestructiegraden: voor elke statutaire groep is de jobdestructiegraad in de dienstensector groter in vergelijking met de industrie. Samenvattend, ook indien het statuut van de werknemer in rekening wordt gebracht, volgt uit de analyse de grotere arbeidsmarktdynamiek van de dienstensector in vergelijking met de industrie.

De standaarddeviaties van Tabel 9 tonen tevens aan dat de dynamiek van de arbeidsvraag sterk kan verschillen tussen de sub-sectoren. Naast “measurement error” kan daarom de activiteit van de onderneming een verklarende factor zijn. Bovendien volgt uit de analyse dat de jobcreatie van directiepersoneel gecorreleerd is met de jobcreatie van de groep van arbeiders in een zelfde sector. De bediendengroep lijkt eerder getekend door een eigen jobcreatieproces in een zelfde sector: de correlatiecoëfficiënten bedragen 0.323 en 0.291 voor de groep van directiepersoneel en arbeiders respectievelijk. Het jobdestructieproces kent een gelijkaardig verloop voor bedienden en arbeiders in eenzelfde sector. De correlatiecoëfficiënt bedraagt 0.529. Negatieve sectoriële schokken worden dus opgevangen door zowel het bestand van bedienden als het arbeiderspersoneel. De impact van de destructie van arbeidsplaatsen of bediendentewerkstelling op het directiepersoneel is niet éénduidig en beperkt. De correlatiecoëfficiënten bedragen respectievelijk 0.185 en -0.135.

Een vergelijking van de jobcreatiegraad voor de verschillende statuten in de verschillende regio's toont aan dat er geen uniek verband bestaat tussen de tewerkstellingscreatie in de onderzochte groepen. In 3 van de 13 regio's is de jobcreatiegraad voor het directiepersoneel kleiner dan de schatting voor de bediendengroep die op zijn beurt kleiner is dan de waarde voor de groep van arbeiders (Oostende-Ieper, Antwerpen-Boom, Limburg). In 5 van de 13 regio's is de jobcreatiegraad voor bedienden het grootst gevolgd door of de jobcreatiegraad van het directiepersoneel of arbeiders. (St. Niklaas-Dendermonde, Aalst-Oudenaarde, Gent, Leuven, Brussel). In de overige 5 regio's is de jobcreatiegraad voor het directiepersoneel het grootst, gevolgd door één van beide resterende statuten. Met betrekking tot de jobdestructiegraad volgt uit Tabel 10 dat 8 van de 13 regio's een grootste jobdestructie deden optekenen voor het statuut van directiepersoneel. (de 5

regio's die hieraan niet voldoen zijn Oostende-Ieper, Kortrijk-Roeselare, Halle-Vilvoorde, Leuven en Brussel).

Tabel 9: Jobcreatie, jobdestructie voor directiepersoneel, bedienden en arbeiders volgens sector in Vlaanderen

Sector	Directie- personeel		Bedienden		Arbeiders		Andere		
	Jc	Jd	Jc	Jd	Jc	Jd	Jc	Jd	
Industriële sector									
1. Landbouw, jacht, bosbouw en visserij	0.667	-	0.316	0.543	0.276	0.393	0.323	0.400	
2. Energie- en waterhuishouding	0.023	0.600	0.182	0.044	-	0.319	0.625	-	
3. Winning en verwerking van niet-energetische mineralen; chemische industrie	0.082	0.163	0.075	0.119	0.069	0.122	0.464	0.238	
4. Metaalverwerkende, fijnmechanische en optische industrie	0.175	0.295	0.231	0.310	0.244	0.182	0.471	0.382	
5. Andere verwerkende industrie	0.207	0.305	0.180	0.245	0.111	0.171	0.503	0.950	
6. Bouwnijverheid	0.342	0.345	0.204	0.277	0.229	0.222	0.715	0.745	
Handels-en dienstensector									
7. Handel, horeca en reparatie-bedrijven	0.190	0.577	0.172	0.310	0.140	0.312	0.507	0.645	
8. Vervoer en communicatie	0.267	0.176	0.176	0.211	0.229	0.304	0.353	0.512	
9. Banken, verzekering en andere diensten aan ondernemingen	0.517	0.303	0.432	0.421	0.426	0.617	0.757	0.511	
Gemiddelde primaire sector (1)	0.667	-	0.316	0.543	0.276	0.393	0.323	0.400	
Gemiddelde secundaire sector (excl. bouwsector)(2-5)	0.163	0.291	0.182	0.239	0.150	0.174	0.490	0.555	
Bouwsector (6)	0.342	0.345	0.204	0.277	0.229	0.222	0.715	0.745	
Gemiddelde dienstensector (7-9)	0.311	0.402	0.254	0.323	0.268	0.406	0.551	0.581	
Gemiddelde industriële sector (1-6)	0.200	0.296	0.187	0.249	0.165	0.185	0.525	0.585	
Gemiddelde (1-9)	0.248	0.341	0.215	0.280	0.202	0.283	0.533	0.579	
Standaarddeviatie (1-9)	0.130	0.176	0.050	0.043	0.108	0.173	0.08	0.164	

Nota: sector=indeling volgens de onderneming naar activiteit (NACE), jc=jobcreatiegraad per sector, jd=jobdestructiegraad per sector, belang= het gewicht van de sector in de economie, berekend op basis van de data van de sociale balansrekening. Het jaar 1996 werd niet opgenomen in de berekening.

Uit Tabel 10 volgt dus dat er geen uniek verband bestaat tussen de verschillende statuten binnen elke regio voor het proces van jobcreatie. Jobdestructie daarentegen is het grootst voor het directiepersoneel in een meerderheid van de Vlaamse STC's en wordt dus in mindere mate verklaard door de locatie van de onderneming.

Tabel 10: Jobcreatie, jobdestructie voor directiepersoneel, bedienden en arbeiders volgens regio in Vlaanderen

STC	Directie- personeel		Bedienden		Arbeiders		Andere	
	Jc	Jd	Jc	Jd	Jc	Jd	Jc	Jd
1. Oostende-Ieper	0.182	0.203	0.295	0.376	0.375	0.220	0.351	0.571
2. Brugge	0.353	0.286	0.285	0.252	0.111	0.280	0.526	0.526
3. Kortrijk-Roeselare	0.317	0.064	0.280	0.292	0.283	0.398	0.385	0.625
4. St.-Niklaas-Dendermonde	0.270	0.400	0.431	0.235	0.302	0.221	0.649	0.930
5. Aalst-Oudenaarde	0.142	0.792	0.275	0.414	0.117	0.172	0.950	0.417
6. Gent	0.168	0.786	0.307	0.327	0.174	0.186	0.615	0.557
7. Antwerpen-Boom	0.133	0.424	0.195	0.203	0.294	0.198	0.468	0.331
8. Mechelen	0.347	0.345	0.215	0.235	0.198	0.160	0.396	0.597
9. Turnhout	0.321	0.634	0.290	0.391	0.296	0.240	0.594	0.379
10. Halle-Vilvoorde	0.538	0.521	0.231	0.527	0.383	0.222	0.621	0.952
11. Leuven	0.275	0.250	0.344	0.327	0.135	0.203	0.483	0.540
12. Limburg	0.208	0.525	0.212	0.295	0.242	0.202	0.874	0.710
13. Brussel	0.047	0.168	0.387	0.122	0.219	0.289	0.337	0.591
Gemiddelde	0.254	0.415	0.288	0.307	0.241	0.230	0.558	0.594
Standaarddeviatie	0.127	0.229	0.069	0.105	0.091	0.062	0.190	0.185

Nota: jc=jobcreatiegraad, jd=jobdestructiegraad, ng=netto tewerkstellingsgroei (=jc-jd), jr=jobreallocatiegraad (=jc+jd). Alle bedrijven in de steekproef, exclusief intreders en uitreders, werden opgenomen. Tewerkstelling werd gemeten als het aantal voltijdse equivalenten, ingeschreven in het personeelsregister op de afsluitingsdatum van het boekjaar. De jobcreatiegraad werd berekend als het gemiddelde voor de jaren 1997 en 1998 terwijl de jobdestructiegraad de schattingen voor 1996 en 1997 inhoudt.

Besluit en beleidsimplicaties

Uit het onderzoek bleek dat de jobreallocatie op de arbeidsmarkten voor directiepersoneel, bedienden en arbeiders gelijkaardig is maar dat directiepersoneel en arbeiders vooral gekenmerkt worden door relatief lage jobcreatie en hoge jobdestructiegraden terwijl het omgekeerde geldt voor de groep van bedienden.

Ook indien de analyse voor de verschillende statuten van de werknemer afzonderlijk gebeurt, volgt hieruit dat de dienstensector een sterkere arbeidsmarktdynamiek kent in vergelijking met de industrie. De sectoriële analyse toonde ook dat een sterke groei

van de onderneming in het aantal arbeiders niet noodzakelijk gepaard gaat met een evenredige toename van het aantal bedienden in het bedrijf. Echter, negatieve sectoriële schokken impliceren een sterke afname zowel van bedienden als van arbeiders. De hoge jobreallocatiegraad binnen de dienstensector wijst niet enkel op een grotere dynamiek binnen de sector maar ook op een grotere heterogeniteit binnen deze sector. Binnen dezelfde sector zijn er namelijk bedrijven die voor hoge jobcreatie zorgen en andere voor hoge jobdestructie. We kunnen dan ook stellen dat een sectorieel beleid niet de gewenste effecten zal sorteren.

Uit de regionale analyse bleek dat de locatie van het bedrijf of het sub-regionaal tewerkstellingscomité waaronder de onderneming ressorteert mogelijk een invloed heeft op de arbeidsmarktdynamiek. In hoofdstuk 3, waar we een regressie analyse uitvoeren waarbij alle factoren in rekening worden gebracht, merken we echter dat de regionale effecten niet meer significant zijn.

2.3 Jobcreatie, jobdestructie en de aard van het contract

Niet verwonderlijk toont Tabel 11 dat de arbeidsmarktturbulentie groter is indien het contract een duidelijke einddatum van de arbeidsovereenkomst specificiert of doet vermoeden. Zowel jobcreatie als jobdestructie zijn het kleinst bij contracten voor een onbepaalde duur in vergelijking met overeenkomsten voor een bepaalde duur of een duidelijk omschreven werk. Dit betekent dat ondernemingen tijdelijke contracten gebruiken om aan de tewerkstellingsvraag van het bedrijf te voldoen. Een nadeel is wel dat te weinig ondernemingen een opdeling van het equivalent van de voltijdse tewerkstelling volgens de aard van het contract rapporteerden in 1995. Hierdoor zijn onvoldoende nauwkeurige schattingen voor 1996 beschikbaar.

De hoge arbeidsmarktturbulentie van tijdelijke contracten kan een belangrijk aandeel zijn in de verklaring van de volatiliteit van de voltijdse equivalente tewerkstelling. Ook de relatief hoge arbeidsmarktturbulentie voor de groep van werkende vrouwen zou gedeeltelijk kunnen worden verklaard indien hoofdzakelijk vrouwen een beroep doen op tijdelijke contracten. Mogelijk zou ook de arbeidsvraag-turbulentie volgens het statuut gedeeltelijk worden verduidelijkt door het gebruik van tijdelijke contracten voor de verschillende statutaire groepen.

Tabel 11: Jobcreatie, jobdestructie naargelang de aard van het contract

<i>jaar</i>	<i>onbepaalde duur</i>		<i>bepaalde duur</i>		<i>duidelijke taak</i>	
	<i>jc</i>	<i>jd</i>	<i>jc</i>	<i>jd</i>	<i>jc</i>	<i>jd</i>
1997	0.172	0.084	0.473	0.204	0.536	0.415
1998	0.147	0.888	0.535	0.877	0.666	0.872
Gemiddelde	0.160	0.084	0.504	0.204	0.601	0.415
Standdev	0.017	-	0.044	-	0.093	-

Nota: jc=jobcreatiegraad, jd=jobdestructiegraad, ng=netto tewerkstellingsgroei (=jc-jd), jr=jobreallocatiegraad (=jc+jd). Alle bedrijven in de steekproef, exclusief intreders en uitreders, werden opgenomen. Tewerkstelling werd gemeten als het aantal voltijdse equivalenten, ingeschreven in het personeelsregister op de afsluitingsdatum van het boekjaar. De jobcreatiegraad werd berekend als het gemiddelde voor de jaren 1997 en 1998 terwijl de jobdestructiegraad de schattingen voor 1996 en 1997 inhoudt.

Verschillen volgens sector en regio in Vlaanderen

Tabel 12 geeft een beeld van de jobstromen volgens de aard van het contract per sector in Vlaanderen. De gemiddelde jobcreatiegraad voor contracten met een onbepaalde duur bedraagt 16.3% voor de industriële sector en 26.34% voor de dienstensector. Voor contracten van bepaalde duur bedragen de waarden respectievelijk 58.98% en 38.64%. Voor overeenkomsten voor een duidelijk omschreven werk bedragen de gemiddelden respectievelijk 57.78% en 42.31%. In tegenstelling tot duurzame arbeidsovereenkomsten is de jobcreatie voor de categorie van tijdelijke contracten groter voor de industrie in vergelijking met de dienstensector. Een vergelijking van jobdestructiecijfers voor de industrie en de dienstensector leert dat de gemiddelde jobdestructiegraad in de industrie kleiner is in vergelijking met de dienstensector voor elke soort van arbeidsovereenkomst. Bovendien volgt uit de cijfers dat jobreallocatie groter is in de dienstensector in vergelijking met de industrie en indien het contract werd aangegaan voor een bepaalde duur of een duidelijk omschreven werk.

Tabel 12: Jobcreatie, jobdestructie naargelang de aard van het contract volgens sector in Vlaanderen

Sector	Onbepaalde duur		Bepaalde duur		Duidelijke taak	
	Jc	Jd	Jc	Jd	Jc	Jd
Industriële sector						
1. Landbouw, jacht, bosbouw en visserij	0.184	0.379	0.705	-	0.591	-
2. Energie- en waterhuishouding	0.199	0.035	0.423	0.854	-	-
3. Winning en verwerking van niet-energetische mineralen; chemische industrie	0.047	0.121	0.543	0.199	0.573	0.667
4. Metaalverwerkende, fijnmechanische en optische industrie	0.186	0.230	0.516	0.604	0.667	0.462
5. Andere verwerkende industrie	0.164	0.173	0.749	0.519	0.667	-
6. Bouwnijverheid	0.198	0.222	0.603	0.519	0.392	0.277
Handels-en dienstensector						
7. Handel, horeca en reparatie-bedrijven	0.118	0.290	0.272	0.481	-	-
8. Vervoer en communicatie	0.210	0.073	0.425	0.535	0.500	0.762
9. Banken, verzekering en andere diensten aan ondernemingen	0.462	0.371	0.462	-	0.346	0.839
Gemiddelde primaire sector (1)	0.184	0.379	0.705	-	0.591	-
Gemiddelde secundaire sector (excl. bouwsector)(2-5)	0.154	0.179	0.605	0.512	0.618	0.299
Bouwsector (6)	0.198	0.222	0.603	0.519	0.392	0.277
Gemiddelde dienstensector (7-9)	0.246	0.263	0.372	0.358	0.231	0.446
Gemiddelde industriële sector (1-6)	0.166	0.189	0.606	0.507	0.579	0.291
Gemiddelde	0.198	0.221	0.497	0.437	0.420	0.358
Standaarddeviatie	0.113	0.119	0.073	0.145	0.255	0.338

Nota: jc=jobcreatiegraad, jd=jobdestructiegraad, ng=netto tewerkstellingsgroei (=jc-jd), jr=jobreallocatiegraad (=jc+jd). Alle bedrijven in de steekproef, exclusief intreders en uitreders, werden opgenomen. Tewerkstelling werd gemeten als het aantal voltijdse equivalenten, ingeschreven in het personeelsregister op de afsluitingsdatum van het boekjaar. De jobcreatiegraad werd berekend als het gemiddelde voor de jaren 1997 en 1998 terwijl de jobdestructiegraad de schattingen voor 1996 en 1997 inhoudt.

Tabel 12 toont ook dat verschillende sub-sectoren andere arbeidsmarkten kennen. Zowel jobcreatie als jobdestructie vertonen een significante spreiding of variantie. Ook volgt uit Tabel 12 dat in een zelfde regio de creatie van overeenkomsten voor een bepaalde duur en overeenkomsten voor een duidelijk omschreven werk positief gecorreleerd zijn per sector. Zij zijn dus veelal complementen van tewerkstelling. De negatieve correlatie tussen zowel contracten voor een onbepaalde duur en voor een bepaalde duur als contracten voor een onbepaalde duur en voor een duidelijk

omschreven werk zijn negatief. Tijdelijke arbeidsovereenkomsten lijken daarom het instrument voor de ondernemer om onbepaalde contracten te vermijden. Negatieve sectoriële schokken hebben een invloed op het tewerkstellingsniveau, ongeacht de aard van het contract.

Tabel 13: Jobcreatie, jobdestructie naargelang de aard van het contract volgens regio in Vlaanderen

Regio	Onbepaalde duur		Bepaalde duur		Duidelijke taak	
	Jc	Jd	Jc	Jd	Jc	Jd
1. Oostende-Ieper	0.391	0.197	0.601	0.536	-	0.510
2. Brugge	0.087	0.255	0.515	0.525	-	-
3. Kortrijk-Roeselare	0.207	0.175	0.423	-	0.220	0.400
4. St.-Niklaas-Dendermonde	0.248	0.241	0.666	0.680	0.537	0.370
5. Aalst-Oudenaarde	0.158	0.199	0.416	0.588	0.571	-
6. Gent	0.189	0.241	0.481	0.625	0.362	-
7. Antwerpen-Boom	0.301	0.184	0.356	0.449	0.450	0.361
8. Mechelen	0.130	0.195	0.381	0.249	0.748	-
9. Turnhout	0.157	0.268	0.935	0.449	0.228	-
10. Halle-Vilvoorde	0.204	0.353	0.297	0.725	-	-
11. Leuven	0.134	0.240	0.608	-	0.286	0.667
12. Limburg	0.197	0.281	0.457	0.449	0.483	-
13. Brussel	0.202	0.086	0.442	0.497	0.575	-
Gemiddelde	0.200	0.224	0.506	0.630	0.446	0.462
Standaarddeviatie	0.079	0.064	0.167	0.294	0.171	0.129

Nota: jc=jobcreatiegraad, jd=jobdestructiegraad, ng=netto tewerkstellingsgroei (=jc-jd), jr=jobreallocatiegraad (=jc+jd). Alle bedrijven in de steekproef, exclusief intreders en uitreders, werden opgenomen. Tewerkstelling werd gemeten als het aantal voltijdse equivalenten, ingeschreven in het personeelsregister op de afsluitingsdatum van het boekjaar. De jobcreatiegraad werd berekend als het gemiddelde voor de jaren 1997 en 1998 terwijl de jobdestructiegraad de schattingen voor 1996 en 1997 inhoudt.

Vooreerst toont Tabel 13 dat de volatiliteit van tijdelijke contracten groter is dan de creatie en destructie van overeenkomsten aangaan voor een onbepaalde duur. De aard van het contract bevat dus belangrijke informatie onafhankelijk van de regio waarin de onderneming zich bevindt. Eveneens tonen de standaarddeviaties dat er verschillen bestaan tussen de regio's. Dus, de regio kan een verklarende factor zijn voor de mate waarin jobcreatie en –destructie zich voordoen, onafhankelijk van de aard van het contract.

Besluit en beleidsimplicaties

Uit bovenstaande analyse bleek het belang van tijdelijke contracten voor een verklaring van de dynamiek van de arbeidsmarktvraag. Ook hier bleek dat de dienstensector een turbulentere arbeidsmarkt kent in vergelijking met de industrie. Jobreallocatie is groter indien de ondernemer gebruik maakt van tijdelijke contracten en actief is in de dienstensector. Veelal gebruiken ondernemers vermoedelijk tijdelijke contracten als een substituut voor duurzame engagering tegenover de werknemer. Zowel contracten voor bepaalde duur als contracten voor een duidelijk omschreven werk spelen hierbij een vervangende rol. Negatieve sectoriële schokken hebben een impact op tewerkstelling, ongeacht de aard van de arbeidsovereenkomst. Naast sectoriële kenmerken bleken ook regionale eigenheden een invloed te hebben op de arbeidsmarktdynamiek. Na het uitvoeren van de regressieanalyse (hoofdstuk 3), waarbij rekening wordt gehouden met alle factoren, zullen we echter merken dat de regionale component geen rol speelt.

3. Ondernemingsgroei, Uittreding en Werknemerskarakteristieken

Uit de vorige secties is gebleken dat werknemersverschillen aanleiding geven tot verschillende patronen van jobcreatie en jobdestructie. In deze sectie willen we nagaan in welke mate de geobserveerde verschillen tussen mannen en vrouwen, tussen arbeiders en bedienden, tussen verschillende types contracten ook geassocieerd zijn met ondernemingsgroei en het uittreden van ondernemingen, waarbij simultaan alle verschillende factoren in rekening worden gehouden. Met andere woorden we willen in deze sectie nagaan welke van de boven omschreven patronen effectief het belangrijkste zijn in het verklaren van ondernemingsdynamiek controllerend voor sector en regio waarin de onderneming opereert en controllerend voor de grootte van de onderneming.

We concentreren onze analyse op de jaren 1996 - 1997 vermits we het meeste vertrouwen hebben in de kwaliteit van de gegevens van de sociale balans voor deze twee jaren. Omwille van veel onvolmaaktheden en niet-rapportering van gegevens in de sociale balans is de betrouwbaarheid van de gegevens die betrekking hebben op de jaren 1995 en 1998 te betwijfelen.

We wensen twee modellen te schatten. Enerzijds wensen we na te gaan wat uittreding van ondernemingen bepaald. Anderzijds wensen we voor de ondernemingen die overleven na te gaan welke ondernemingskarakteristieken groei verklaren. Hierbij willen we benadrukken dat er in de literatuur nog geen onderzoek is gedaan betreffende deze materie en er met andere woorden nog geen theorieën geformuleerd zijn. Niet tegenstaande kunnen we toch op intuïtieve gronden een aantal hypothesen formuleren.

3.1 Uittreding van ondernemingen

In de literatuur over uittreding van ondernemingen wordt benadrukt dat ondernemingsgrootte een belangrijke verklarende variabele vormt. We hebben dit ook reeds in de context van jobcreatie en -destructie aangetoond en benadrukt (rapport 1) (zie bv. Audretsch, 1995; Goos en Konings, 1999). Naast ondernemingsgrootte

kunnen ook andere factoren een invloed op falen hebben. Specifiek, in de context van de bespreking in vorige secties, wensen we na te gaan of bepaalde werknemerskarakteristieken die meer frequent voorkomen in bepaalde firma's gecorreleerd zijn met het patroon van uittrekking van ondernemingen. Vandaar wensen we het volgende model te schatten:

Kans Uittreking = $f(\text{grootte, fractie vrouwelijke werknemers, fractie arbeiders, fractie contracten onbepaalde duur, fractie contracten bepaalde duur, sector, regio})$

De hypothesen die bij deze specificatie worden gemaakt, kunnen als volgt worden samengevat:

Ondernemingsgrootte

We verwachten dat grote ondernemingen meer financiële ruimte hebben en makkelijker risico kunnen spreiden. Bijgevolg zouden grote ondernemingen een kleinere kans op uittrekking hebben dan kleine ondernemingen.

Fractie vrouwelijke medewerkers

Op basis van de resultaten van vorige secties kunnen we opmerken dat jobcreatie en jobdestructie van vrouwen hoger is dan die van mannen. Dit suggereert dat er een grotere flexibiliteit bestaat in het aanwerven en ontslaan van vrouwelijke werknemers. Indien flexibiliteit nuttig is om schokken te absorberen verwachten we dat grotere flexibiliteitscapaciteit van een onderneming geassocieerd is met een lagere kans op uittrekking. Dus de fractie vrouwelijke medewerkers zou een negatief effect moeten hebben op uittrekking.

Fractie arbeiders in het bedrijf

De verschillen in termen van jobcreatie en jobdestructie tussen arbeiders en bedienden zijn niet sterk uitgesproken. Vermits meer arbeiders gesyndiceerd zijn dan bedienden zouden we ervan uit kunnen gaan dat in bedrijven met voornamelijk arbeiders,

vakbonden een controlerende rol hebben op het management. Vakbonden zullen nagaan of het bedrijf de juiste strategische beslissingen neemt om faling te vermijden. Dus we verwachten dat bedrijven met voornamelijk arbeiders een kleinere kans op faling hebben.

Type contract

We verwachten dat bedrijven die meer tijdelijke werknemers in dienst nemen flexibeler zijn dan bedrijven die vaste werknemers in dienst nemen. Bijgevolg zouden bedrijven met proportioneel meer contracten van onbepaalde duur meer kans op faling hebben dan andere.¹² Anderzijds, indien een bedrijf een contract voor onbepaalde duur aanbiedt, is dit ook een reflectie van een bedrijf dat relatief zeker is over haar continuïteit. We zouden dus kunnen argumenteren dat bedrijven die overstappen naar contracten van bepaalde duur of contracten van een welomschreven taak dit doen omdat ze het moeilijker vinden te overleven. In dit geval zouden we een negatief effect verwachten van contracten van onbepaalde duur op faling.

Resultaten

Tabel 14 toont probit resultaten voor drie verschillende specificaties. In de eerste kolom hebben we noch regio noch sector effecten opgenomen. In de tweede kolom controleren we voor de regio waarin de onderneming actief is en in de derde kolom controleren we tevens voor de sector waarin de onderneming opereert.

Uit de eerste kolom blijkt dat grote bedrijven een kleinere kans op falen hebben dan kleine bedrijven. Dit resultaat werd reeds vroeger gevonden en gerapporteerd (rapport 1). We merken tevens dat de andere verklarende variabelen ook statistisch significant zijn. Om deze te bespreken concentreren we ons op het ‘volledige’ model in kolom 3, waarbij we sector en regio dummies in de schatting mee opnemen.

¹² In een studie naar de flexibiliteit op de Nederlandse arbeidsmarkt bleek een licht positief effect van de benutting van flexibele arbeid op de winstgevendheid en de groei van de omzet, maar de verbanden zijn echter niet sterk en niet constant in tijd. (Zant W., Alessie, R., Oostendorp R., Pradhan, M., 2000)

Tabel 14: Schattingen van uittrekking van ondernemingen

	(1)	(2)	(3)
Ln(tewerkstelling)	-0.40*	-0.41*	-0.40*
Fractie vrouwen	-0.03	-0.04	-0.08*
Fractie arbeiders	-0.07	-0.07	-0.07
Fractie onbepaalde duur	-0.34*	-0.34*	-0.34*
Fractie bepaalde duur	-0.26*	-0.26*	-0.25*
STC 2		-0.08	-0.09
STC 3		-0.11*	-0.10*
STC 4		-0.22*	-0.20*
STC 5		-0.14*	-0.12*
STC 6		-0.05	-0.03
STC 7		-0.13*	-0.13*
STC 8		-0.09	-0.08
STC 9		-0.19*	-0.17*
STC 10		-0.14*	-0.13*
STC 11		-0.12*	-0.12*
STC 12		-0.16*	-0.15*
STC 13		0.12*	0.11
NACE			JA
Aantal observaties	40028	40028	39912
Pseudo R2	0.09	0.10	0.10

Nota: * betekent significantie op het 5% niveau

Het effect van de grootte van de onderneming is robuust t.a.v. het opnemen van regio en sector effecten. Ondernemingen in STC regio's 3,4,5,7,9,10,11 en 12 hebben een relatief lagere kans op uittrekking dan in de andere STC's. De sector effecten zijn meestal statistisch niet significant, behalve voor ondernemingen in de sectoren met de NACE code 36, 43, 66, 92 hebben een grotere kans op falen.

Vervolgens merken we op dat hoe hoger de fractie aan vrouwelijke werknemers, hoe kleiner de kans op uittrekking is van ondernemingen. Dit confirmeert dat bedrijven die meer gebruik maken van vrouwelijke werknemers een grotere flexibiliteit hebben en dus makkelijker negatieve schokken kunnen opvangen. Een andere interpretatie zou kunnen gerelateerd zijn aan productiviteitsverschillen, maar hiervoor hebben we geen sluitende bewijzen.

De fractie arbeiders in het bedrijf heeft geen statistisch significant effect op de kans van uittreding. Dit is consistent met het feit dat jobcreatie en jobdestructie niet sterk verschilt tussen arbeiders en bedienden. Wel merken we op dat bedrijven die proportioneel meer contracten van onbepaalde duur hebben een kleinere kans op falen hebben dan bedrijven die proportioneel meer contracten hebben van bepaalde duur. De categorie die niet werd opgenomen in de regressie is de fractie contracten verwijzend naar een duidelijk omschreven taak (de benchmark categorie). Vermits de coëfficiënten van de twee andere categorieën negatief en significant zijn, betekent dit dat we die relatief dienen te interpreteren t.o.v. de benchmark categorie. Dus bedrijven met meer contracten verwijzend naar een duidelijk omschreven taak hebben een grotere kans op falen. Dit suggereert dat bedrijven die meer contracten van bepaalde duur en contracten met een duidelijk omschreven taak gebruiken, bedrijven zijn die genoodzaakt worden naar dit type van contracten over te stappen en dat dit een indicatie is van bedrijven in moeilijkheden die slechts zeer beperkte financiële ruimte hebben. Het gevolg is dat dergelijke bedrijven gemakkelijk uittreden omdat dergelijke contracten gemakkelijk kunnen worden beëindigd.

3.2 Groei van Bedrijven

In deze sub-sectie analyseren we de groei van overlevende bedrijven. We gebruiken opnieuw dezelfde verklarende variabelen als in vorige sectie en tabel 15 geeft de resultaten van de groei regressie.

Zoals in de literatuur merken we op dat grote bedrijven gemiddeld een kleinere groei vertonen dan kleine bedrijven. We merken ook op dat bedrijven met relatief meer vrouwelijke medewerkers ook gemiddeld een kleinere groei vertonen, terwijl de fractie arbeiders in een bedrijf geen statistisch significant effect heeft. Bedrijven die proportioneel meer contracten aanbieden van onbepaalde duur zijn bedrijven die sterker groeien. Opnieuw kan dit een reflectie zijn van de betere bedrijven die in staat zijn aantrekkelijke contracten aan te bieden. Dit is ook consistent met de idee dat een bedrijf dat perspectieven biedt voor haar werknemers ook een ‘commitment’ creëert in hoofde van de werknemers, wat een reductie aan transactiekosten inhoudt.

Tabel 15: Schattingen van groei van ondernemingen

	(1)	(2)	(3)
Ln(tewerkstelling)	-0.03*	-0.03*	-0.03*
Fractie vrouwen	-0.01*	-0.01*	-0.01*
Fractie arbeiders	-0.01	-0.01	-0.01
Fractie onbepaalde duur	0.02*	0.02*	0.02*
Fractie bepaalde duur	0.01	0.01	0.01
STC 2		0.002	0.001
STC 3		0.0009	-0.002
STC 4		0.006	0.003
STC 5		0.006	0.006
STC 6		0.022*	0.02*
STC 7		0.008	0.005
STC 8		0.009	0.006
STC 9		0.006	0.005
STC 10		-0.009	-0.01
STC 11		0.006	0.004
STC 12		0.02*	0.02*
STC 13		-0.008	-0.01
NACE			JA
Aantal observaties	36309	36309	36307
R2	0.36	0.36	0.36

Nota: * betekent significantie op het 5% niveau

Besluit

Uit bovenstaande formele analyse bleek dat de reeds eerder verkregen resultaten worden bevestigd. Zo vertonen grote bedrijven een lagere kans op falen dan kleine bedrijven en bleek dat ondernemingen met vooral tijdelijke contracten of contracten met een duidelijk omschreven taak een hoger falingspercentage vertonen. Bovendien spelen vrouwen niet enkel een belangrijke rol in het jobreallocatieproces maar hebben ook een negatieve invloed op de kans op uitbreiding. De homogeniteit bij arbeiders en bedienden reflecteert zich niet enkel in jobcreatie en jobdestructie maar ook in het falingsgedrag en de groei van ondernemingen.

Algemeen Besluit

Dit tussentijdse rapport deed een beroep op de sociale balansgegevens die ondernemingen sinds kort dienen voor te leggen aan de NBB. De observaties van de sociale balans stellen ons in staat om de onderneming verder te specificeren dan mogelijk was voor eerdere rapporteringen in het onderzoeksprogramma. Praktisch betekent dit dat de groep van ondernemingen niet langer homogeen wordt verondersteld. Sommige ondernemingen worden getekend door het grote aandeel vrouwelijke werkkrachten, sommige door het grote aantal bedienden of arbeiders en nog andere door hun beroep op tijdelijke arbeid. Al deze werknemer- of jobeigenschappen kwamen in dit werk uitgebreid aan bod.

Bij de interpretatie van de resultaten is toch enige voorzichtigheid geboden. Zo bleken de gegevens niet uniform verdeeld te zijn over de onderzochte periode en konden door de ontoereikbaarheid van de gegevens niet alle werknemerskarakteristieken geanalyseerd worden. De gegevens van de sociale balans kunnen in de toekomst echter een belangrijke beleidsindicator worden. Hiervoor zal niet enkel de kwantiteit maar vooral de kwaliteit van de data van de sociale balans verhoogd moeten worden. Er moet dan vooral gelet worden op de vervollediging van alle vragen in de sociale balans, zoals bv. het opleidingsniveau van het personeel.

Een eerste belangrijke innovatie in dit tussentijds rapport was de introductie van “equivalente” voltijdse tewerkstelling. Omdat vroegere rapporteringsvereisten niet éénduidig bepaalden welke tewerkstelling de ondernemer precies diende mee te delen, vormt de equivalente tewerkstelling een duidelijke maatstaf. Zo weten we bijvoorbeeld met zekerheid dat fluctuaties in het equivalent mede worden veroorzaakt door deeltijdse arbeid. Een tweede belangrijke innovatie was de rapportering van het aantal personeelsleden op de afsluitingsdatum van het boekjaar in plaats van een subjectieve schatting van de gemiddelde dagelijkse tewerkstelling in de onderneming. De maatstaf is dus niet enkel duidelijker, ze is ook objectiever. Het gevolg van het gebruik van voltijdse equivalenten was dat gemiddeld hogere jobcreatie- en jobdestructiegraden bekomen werden. Voor de oorzaak werd geduïd op het belang van deeltijdse en tijdelijke tewerkstelling en de invloed van korte termijn bewegingen op de Vlaamse arbeidsmarkt.

Een eerste inzicht dat groeit doorheen het rapport is het verschil tussen de dienstensectoren en de industriële sectoren. Algemeen wordt de dienstensector gekenmerkt door een sterkere arbeidsmarktvolatiliteit. Deze vaststelling kan verklaard worden door het verschil in ondernemingsgrootte tussen de twee sectoren. Dit en de vastgestelde heterogeniteit binnen de sector deden ons besluiten dat een arbeidsmarktbeleid niet gericht moet zijn op sector specifieke eigenschappen. Bovendien bleek uit de analyse dat de arbeidsvraag naar vrouwelijke werknemers meer creatie en destructie kent in vergelijking met de mannelijke werknemers. Vooral de substitutie van mannen door vrouwen in de dienstensector springt hierbij in het oog. Ook werd het vermoeden uitgedrukt dat er belangrijke verschillen bestaan tussen de tewerkstellingscreatie van arbeiders versus bedienden. Vooral de groep van bedienden wordt gekenmerkt door een sterke jobcreatie. Negatieve sectoriële schokken hebben echter een invloed op de tewerkstelling van beide, arbeiders en bedienden. De rol van het directiepersoneel is ambigu en niet éénvoudig geïnterpreteerd. Tenslotte werd het belang van het gebruik van tijdelijke contracten als een substituut voor duurzame tewerkstellingsovereenkomsten onderstreept. Zowel het gebruik van contracten voor een bepaalde duur als voor een duidelijk omschreven werk spelen hierbij een vervangende rol. Vooral tijdelijke contracten in de dienstensector impliceren een sterke arbeidsmarktflexibiliteit. Maar ook hier hebben negatieve sectoriële schokken een impact op de tewerkstelling van zowel duurzame als tijdelijke arbeidskrachten.

In de analyse werd tevens de nadruk gelegd op de regio waarbinnen de onderneming actief is. Het onderzoek deed in eerste instantie vermoeden dat regionale verschillen een betekenisvolle rol zouden kunnen spelen in de verklaring van jobcreatie in Vlaanderen. De verschillende jobcreatiegraden per regio kunnen echter verklaard worden door verschillende toetredingsgraden van ondernemingen. In de regressieanalyse, waarbij tewerkstellingsgroei wordt geanalyseerd, merken we dat deze regionale effecten niet significant zijn. Gegeven de lagere betrouwbaarheid van de gegevens van de sociale balans hechten we meer geloof aan de resultaten van het eerste rapport en de regressieanalyse en besluiten we dus dat een globaal arbeidsmarktbeleid op Vlaams niveau voldoende is. De vastgestelde verschillen in de werkschepping door starters tussen regio's suggereert dat een subregionaal

aantrekkingsbeleid afgestemd op de subregionale troeven van de regio's tewerkstellingseffecten kan sorteren.

In de regressieanalyse van tewerkstellingsgroei bleek verder dat vooral de grootte van de onderneming, het type contract en geslacht belangrijke factoren zijn ter verklaring van netto tewerkstellingsgroei, terwijl regio en sector effecten en het verschil tussen arbeiders en bedienden minder belangrijk bleken te zijn. Naar het beleid toe suggereert dit dat een regionaal noch een sectorieel beleid zinvol is, maar dat eerder een beleid moet opgesteld worden dat rekening houdt met de specifieke heterogeniteit van ondernemingen. Dit wordt trouwens ook gesuggereerd door de grote simultane jobcreatie en jobdestructie binnen dezelfde sector of regio, wat op zeer heterogeen ondernemingsgedrag wijst.

Bibliografie

- Abowd, J.M., Kramarz F. (1999), “Econometric analyses of linked employer-employee data”, *Labour Economics* (6)1, pp. 53-74
- Audretsch, D. (1995), “Innovation and Industry Evolution”, MIT Press, 205 p.
- Hamermesch, D.S. (1999), “Leaping into the future of labor economics: the research potential of linking employer and employee data”, *Labour Economics* (6)1, pp. 25-41
- Konings, J., Roodhooft F., Van de Gucht L., Goos M. (1999), “Tewerkstelling en ondernemingsgroei in Vlaanderen: implicaties voor het arbeidsmarktbeleid”, Ministerie van de Vlaamse Gemeenschap, mimeo, november 1999, 63pp
- Leonard, J.S. (1999), “Bringing the firm back in”, *Labour Economics* (6)1, pp. 43-51
- Sels L., Van Hootegem, G. (1997), “Flexibiliteit van de arbeid: een vergelijking België-Nederland”, *Onderzoeksrapport 9741*, 25 p.
- SERV, 1999, “De regionale overheidssteun en de ontwikkelingszones in Europees en Belgisch perspectief”, SERV Brussel, 224p.
- Zant W., Alessie, R., Oostendorp R., Pradhan, M. (2000), “Flexibiliteit op de Nederlandse arbeidsmarkt”, OSA-publicatie A175, Servicecentrum Uitgevers