

PASO - FLITS 7 :

CONJUNCTUUROMSLAG OP DE VLAAMSE ARBEIDSMARKT

Ann Gevers
Anneleen Peeters

Mei 2003



2002 was een opmerkelijk jaar. Na jaren van aanhoudende groei kende de Vlaamse economie een serieuze terugval. Verschillende bedrijven gingen over kop. Denken we maar aan Philips Hasselt, Delsey Airlines, Xeikon, TDL Belgium, etc. Heel wat Vlamingen verloren hierbij hun job. Maar ook in de organisaties die zich staande wisten te houden in 2002 sneuvelden heel wat jobs.

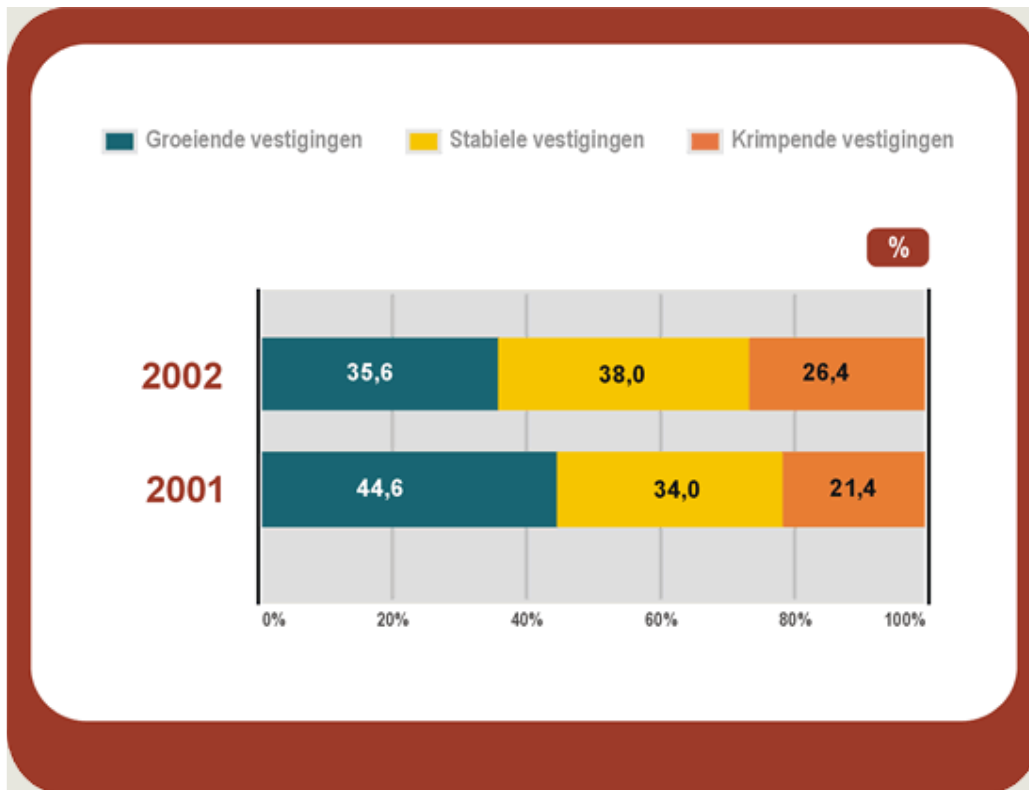
In het kader van het PASO-project is de dynamiek op de Vlaamse arbeidsmarkt in de jaren 2001 en 2002 vergeleken. De gemiddelde nettowerkgelegenheidsgroei, de in- en uitstroom en de jobcreatie en –destructie werden in kaart gebracht. De PASO-data laten toe om de evolutie in werknemers- en jobstromen over deze twee jaren te beschrijven en dit voor verscheidene sectoren. Er wordt tevens dieper ingegaan op de verschillende redenen van uitstroom. In deze flits zetten we de voornaamste bevindingen op een rij.

EEN KRIMPENDE WERKGELEGENHEID

In het jaar 2002 nam de totale werkgelegenheid in het geheel van alle Vlaamse vestigingen met 10 werknemers of meer af met 0,6%. In 2001 stelden we nog een groei van de werkgelegenheid vast van 2,4%. De vele berichten over slechte omzetcijfers en personeelsafvloeiingen worden aldus bevestigd door de PASO-gegevens. 2002 was duidelijk een slecht jaar voor de Vlaamse werkgelegenheid.

Het aandeel organisaties die hun personeel met meer dan 2% zagen toenemen, daalde in 2002 ten opzichte van 2001. In figuur 1 zien we dat slechts 35,6% van alle organisaties een groei optekende, terwijl dit aandeel in 2001 nog 44,6% was. 26,4% van de vestigingen zag het personeelsbestand krimpen met meer dan 2 procent (tegenover 21,4% in 2001). 38% van de vestigingen kende in 2002 slechts kleine verschuivingen in het personeelsbestand.

Figuur 1 Verdeling organisaties naar typologie nettogroei voor organisaties met 10 werknemers of meer, voor 2001 en 2002



Bron: Gegevens berekend op basis van PASO 2002 en PASO 2003

Ondanks het algemeen ongunstig economisch klimaat in 2002 was de instroom van werknemers aanzienlijk, al stellen we een daling vast ten opzichte van 2001. Tabel 1 geeft aan dat de Vlaamse organisaties in de loop van 2002 een gemiddelde instroom van nieuwe werknemers kenden van 11,7%. De gemiddelde uitstroom bedroeg in dat jaar 12,3% en bleef vrij stabiel ten opzichte van het jaar voordien. De lagere nettogroei in 2002 was dan ook vooral het gevolg van een daling van de instroom, eerder dan van een toename van de uitstroom. Hierbij moeten we echter opmerken dat deze cijfers geen rekening houden met het hoge aantal faillissementen. De cijfers beperken zich zuiver tot de werkgelegenhedynamiek bij de 'overlevers'. In hoeverre deze daling van de instroom te maken heeft met een kleinere hoeveelheid nieuwe jobs lichten we in wat volgt toe.

MINDER NIEUWE JOBS

Begrippen zoals instroom en uitstroom verwijzen naar het aantal werknemers dat in de loop van een jaar in of uit een organisatie beweegt. Allerhande redenen kunnen aan de basis liggen van deze werknemersstromen. Ten eerste kunnen zij het gevolg zijn van wijzigingen in de bezetting van bestaande jobs naar aanleiding van vrijwillig vertrek of gedwongen ontslag (bv. omwille van slecht functioneren) van werknemers. Ten tweede kunnen werknemersstromen ook veroorzaakt worden door wijzigingen (stijgingen of dalingen) in het totaal aantal jobs in een organisatie. Zo kan het uitbreiden van een bestaande afdeling leiden tot de creatie van nieuwe jobs (jobcreatie) en kan de automatisering van de productie bestaande jobs overbodig maken (jobdestructie). In beide gevallen zijn er *werknemersbewegingen* ('worker flows'), maar enkel in het tweede geval is er ook sprake van *job- of baanbewegingen* ('jobflows'). In de berekening van jobcreatie gaan we ervan uit dat jobcreatie gelijk is aan het aantal ingevulde vacatures dat in verband staat met de uitbreiding van activiteiten. Voor de precieze berekeningswijze van jobcreatie en –destructie verwijzen we naar het uitgebreidere PASO-rapport¹.

Ongeveer 35% van alle ingevulde vacatures in 2002 had betrekking op uitbreidingsvacatures. De overige 65% van de ingevulde vacatures waren bedoeld voor de vervanging van personeel dat de organisatie (vrijwillig of onvrijwillig) verliet.

Bij de organisaties met tien werknemers of meer werden in de loop van 2002 gemiddeld ongeveer 3,2% nieuwe jobs gecreëerd. Dit percentage geeft dus de uitbreidingsvacatures weer ten opzichte van de tewerkstelling in het begin van het jaar. De gemiddelde jobdestructiegraad bedroeg 3,8%. Het saldo van deze twee cijfers levert opnieuw de reeds besproken nettowerkgelegenheidsgroei van -0,6% op. In 2002 was dan ook sprake van een zwakkere jobcreatie en een toegenomen jobdestructie in vergelijking met 2001.

Onderstaande tabel toont tevens aan dat de jaarlijkse werknemersstromen in en uit Vlaamse vestigingen (m.a.w. de in- en uitstroom) veel omvangrijker zijn dan de geobserveerde veranderingen in het aantal jobs (m.a.w. de jobcreatie en –destructie). Er stromen met andere woorden meer mensen in en uit een organisatie dan er effectief jobs bijkomen en verdwijnen. In 2001 kwamen er gemiddeld bijna vier keer meer mensen een

¹ Zie Peeters, A. & Gevers, A. (2004), Conjunctuuromslag op de Vlaamse arbeidsmarkt, PASO-dossier

organisatie binnen dan dat er effectief nieuwe jobs gecreëerd werden. Er stroomden drie keer meer mensen uit dan dat er jobs verdwenen.

Tabel 1 In- en uitstroom, werkgelegenheidsgroei, jobcreatie en –destructie bij de organisaties vanaf 10 werknemers (gewogen naar sector en grootte), in %. Vergelijking 2001 en 2001

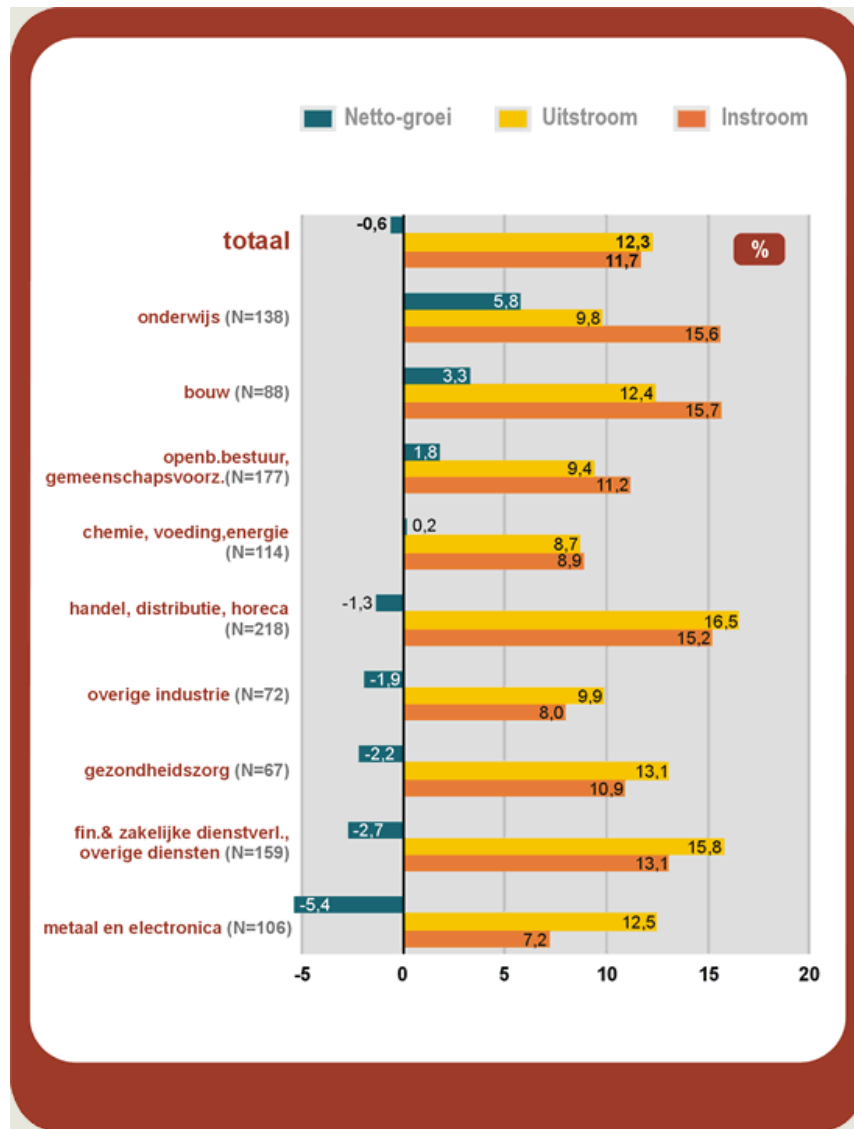
	Instroom	Uitstroom	Werkgelegenheidsgroei	Jobcreatie	Jobdestructie
2001	14,5	12,1	+2,4	5,3	2,9
2002	11,7	12,3	-0,6	3,2	3,8
Evolutie 2001-2002	-2,8	+0,2	-3,0	-2,1	+1,0

Bron: Gegevens berekend op basis van PASO 2002 en PASO 2003

WAAR VERDWIJNEN DE MEESTE JOBS ?

De vraag die onvermijdelijk opkomt bij de analyse van de algemene inkrimping van de Vlaamse werkgelegenheid is of deze in alle sectoren terug te vinden is. Dat blijkt niet zo te zijn. Naar sector waren er opmerkelijke verschillen in de omvang van de werknemersstromen en de gemiddelde werkgelegenheidsgroei. Figuur 2 toont dat de sterkste nettowerkgelegenheidsgroei in 2002 gerealiseerd werd in het onderwijs (+5,8%) en de bouwsector (+3,3%). De werkgelegenheid lijkt over het algemeen meer te verschuiven naar non-profitsectoren als onderwijs en openbare besturen.

Figuur 2 In- en uitstroom en netto-groei in 2002 opgesplitst naar sector



Bron: Gegevens berekend op basis van PASO 2003

- Gegevens beperkt tot organisaties met 10 werknemers of meer (gewogen naar sector en grootte)

Opvallend is dat dé groeisector van 2001, namelijk de financiële en zakelijke dienstverlening, in 2002 zijn personeel sterk zag verminderen met een negatief groeicijfer van -2,7%. Door een dalende productie in de technologische industrie en uitgestelde investeringen bleven de metaal- en elektronica sectoren ook in 2002 de sectoren met de meest uitgesproken daling in de werkgelegenheid. Ook de sector van de kleinhandel deed het in 2002 met een nettowerkgelegenheidskrimp van -6,6% heel wat slechter dan in 2001. De sectoren “handel,

distributie en horeca” en “de financiële en zakelijke dienstverlening” kennen tevens een sterke werkgelegenheidsdynamiek (som van in- en uitstroom).

Uit verdere analyses blijkt tevens dat de groeisectoren (o.m. onderwijs en openbare besturen) veel hogergeschoolde arbeidskrachten en veel vrouwen tewerkstellen (vaak deeltijds), doch weinig etnisch gekleurd zijn. In de krimpende sectoren (bv. de metaalsector) werken meer mannen, ouderen, laaggeschoolden en relatief meer niet-Europeaanen.

DE VERSCHILLENDE GEZICHTEN VAN UITSTROOM

We weten nu hoe groot de gemiddelde uitstroom was in 2002 en in welke sectoren de grootste uitstroom plaatsvond. Het is interessant om deze uitstroom verder te analyseren. Gaat het vooral om vrijwillige uitstroom of eerder om gedwongen ontslag? Manifesteert de conjuncturomslag tussen 2001 en 2002 zich ook in de samenstelling van de uitstroom? De antwoorden zijn af te leiden uit figuur 3.

Terwijl het aandeel van vrijwillig verloop (namelijk vrijwillig ontslag en loopbaanonderbreking/tijdskrediet/prepensionering) licht terugliep, stelden we in 2002 een sterke toename vast van het aandeel van gedwongen ontslag naar aanleiding van een herstructurering (van 4,6% in 2001 naar 13,3% in 2002). Dit hoeft niet te verbazen. Deze redenen voor uitstroom zijn sterk conjunctuurgerelateerd.

Ondanks de lichte daling van vrijwillig ontslag (wellicht ten gevolge van de economische recessie en de afname van het aantal vacatures) blijft het nog steeds de voornaamste uitstroomreden. In figuur 3 zien we dat bijna één derde van de werknemers die uitstroonden in 2002, vrijwillig ontslag nam. Het is niet verwonderlijk dat in tijden van veel gedwongen ontslag ook het vrijwillig ontslag veelvuldig voorkomt. Werknemers die in hun organisatie verschillende jobs zien sneuvelen willen liever “voorkomen dan genezen” en kijken zelf uit naar betere perspectieven voor ze zelf “gedwongen” moeten opstappen.

De cijfers in figuur 3 tonen een lichte achteruitgang van loopbaanonderbreking en tijdskrediet als uitstroomreden in 2002. Opvallend in verdere analyses is de vrij sterke afname van het gebruik van loopbaanonderbreking en tijdskrediet in sectoren die hier in 2001 nog zeer hoog op scoorden. In de gezondheidszorg daalde het aandeel van loopbaanonderbreking en tijdskrediet als uitstroomreden van 39,5% naar 10,8%, in de openbare besturen van 22,2% naar 13,6%. Mogelijk leiden loopbaanonderbreking en tijdskrediet in steeds minder gevallen

tot een tijdelijke uitstroom, maar vaker tot een vermindering van de arbeidstijd omwille van het toenemend succes van deeltijdse in plaats van voltijdse loopbaanonderbreking. Tijdskrediet onder de vorm van een vermindering van de arbeidstijd zit echter niet vervat in de cijfers in figuur 3. Downsizing wordt in heel wat gevallen opgevangen via een vermindering van de arbeidstijd en tijdskrediet is hierbij veelvuldig als instrument voor tijdelijke neerwaartse aanpassing van de personeelsbezetting ingezet.

Verder valt op dat het aandeel van gedwongen ontslag naar aanleiding van slecht functioneren als uitstroomreden nauwelijks veranderde tussen 2001 en 2002. Als het economisch slechter gaat, wordt deze reden dus niet vaker ingeroepen door werkgevers.

Figuur 3 Uitstroom naar reden bij de organisaties met 10 werknemers of meer (gewogen naar sector en grootte), gemiddelde van de aandelen over alle vertrokken werknemers, vergelijking 2001 en 2002



Bron: Gegevens berekend op basis van PASO 2002 en PASO 2003

* N (aantal organisaties) in 2001= 759, N in 2002 = 958

EEN GOED PERSONEELSBELEID ALS EVENWICHTSOEFENING

We kunnen concluderen dat 2002 gekenmerkt werd door een conjuncturomslag. Waar in 2001 de werkgelegenheid in vestigingen met 10 werknemers of meer groeide met 2,4%, stellen we in 2002 een daling van de nettowerkgelegenheid vast van 0,6%. Nochtans was het plaatje niet negatief voor alle sectoren: het onderwijs, de openbare diensten en gemeenschapsvoorzieningen en de bouwsector beleefden in 2002 nog een behoorlijke groei. De non-profitsector deed het dan ook niet slecht. Het aandeel vrijwillig verloop lag er stevast lager dan in de profitsectoren. Deze laatsten maakten een golf van herstructureringen en downsizing mee. De cijfers van gedwongen ontslag naar aanleiding van een herstructurering lagen een stuk hoger dan in 2001. Organisaties zagen in 2002 echter ook heel wat personeelsleden vrijwillig opstappen. Dit maakte dat verschillende organisaties tijdens afslankingsoperaties ook nieuwe medewerkers moesten aanwerven. Een goed personeelsbeleid is in dergelijke woelige tijden dan ook een evenwichtsoefening. Om de beste personeelsleden in de organisatie te houden is het van belang om hen voldoende mogelijkheden te bieden om hun kansen op de arbeidsmarkt te vergroten, hoe paradoxaal het ook klinkt. Een beetje binden door los te laten, ook in tijden van economische onzekerheid.

Brussel, 15 juni 2004

Voor meer informatie over deze flits kan u terecht bij
Ann Gevers of Anneleen Peeters van IDEA Consult (02/2821710)