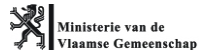


# Panel Survey of Organizations in Flanders (PASO)

PASO

*Flanders*



ESF in VLAANDEREN 2000 - 2006

# Panel Survey of Organizations in Flanders (PASO) Editie 2004

## Dossier

Conjunctuuromslag op de Vlaamse arbeidsmarkt 2001-2002

Anneleen Peeters en Ann Gevers (IDEA Consult)

De Vlaamse minister van Werkgelegenheid en Toerisme nam het initiatief en gaf de opdracht om PASO te starten. Het project kadert binnen het onderzoeksprogramma van het Vlaams Interuniversitair Onderzoeksnetwerk Arbeidsmarktrapportering (VIONA).

De Vlaamse minister van Economie, Buitenlands Beleid en E-government is mede-opdrachtgever. Het spoort met de doelen van het Steunpunt Ondernemerschap, Ondernemingen en Innovatie.

De volgende partners ondersteunen het project:

- de Stuurgroep Strategisch Arbeidsmarktonderzoek,
- de administratie Werkgelegenheid,
- de administratie Economie,
- het Europees Sociaal Fonds.

# Colofon

CIP Koninklijke Bibliotheek Albert I

Dossier - Conjunctuuromslag op de Vlaamse arbeidsmarkt 2001-2002 / Anneleen Peeters & Ann Gevers. Panel Survey of Organizations in Flanders (PASO). Editie 2004. - Leuven: Katholieke Universiteit Leuven. Hoger instituut voor de arbeid / Departement TEW / Departement Sociologie, 2004, 37 p.

ISBN 90-5550-386-X.  
D/2004/4718/36.

Lay-outontwerp: Sandra Volders  
Tekstverwerking: Evy Van Dael & Sandra Volders  
Omslagontwerp: Rudy De Wit

Copyright (2004) Hoger instituut voor de arbeid (K.U.Leuven)  
Parkstraat 47, 3000 Leuven

Departement TEW (K.U.Leuven)  
Naamsestraat 69, 3000 Leuven

Departement Sociologie (K.U.Leuven)  
E. Van Evenstraat 2b, 3000 Leuven

Niets uit deze uitgave mag worden verveelvuldigd en/of openbaar gemaakt door middel van druk, fotokopie, microfilm of op welke andere wijze ook, zonder voorafgaande schriftelijke toestemming van de uitgever.

*Bij gebruik van gegevens en informatie is een correcte bronvermelding verplicht.*



# Inhoud

<b>Hoofdstuk 1. Algemene inleiding</b>	<b>2</b>
1.1   Situering en doelstellingen van het onderzoek	2
1.2   Structuur van het rapport	3
1.3   Data en methodologie	3
<b>Hoofdstuk 2. Kerncijfers rond dynamiek op de Vlaamse arbeidsmarkt</b>	<b>4</b>
2.1   Instroom en uitstroom	4
2.2   Werkgelegenheidsgroei en turbulentie	5
2.3   Verband tussen instroom, uitstroom en werkgelegenheidsgroei	9
2.4   Jobcreatie en jobdestructie	10
2.4.1   Uitbreidings- versus vervangingsvacatures	10
2.4.2   Jobcreatie- en jobdestructiegraad op basis van uitbreidingsvacatures	11
<b>Hoofdstuk 3. Link tussen dynamiek en organisatieprofiel</b>	<b>13</b>
3.1   Link met grootteklasse	13
3.2   Link met sector	15
<b>Hoofdstuk 4. Instroom en uitstroom nader bekeken</b>	<b>19</b>
4.1   De instroom in detail	19
4.2   De uitstroom in detail	21
4.2.1   Redenen van uitstroom: een vergelijking doorheen de tijd	21
4.2.2   Uitstroomredenen naar organisatieprofiel	24
<b>Hoofdstuk 5. Algemeen besluit</b>	<b>30</b>
<b>Bijlagen</b>	<b>33</b>
1.   Bijlage 1: Gebruikte formules	33
2.   Bijlage 2: De uitstroom opgesplitst naar redenen per organisatiegrootte, sector en profitkarakter	35
<b>Bibliografie</b>	<b>37</b>

# ■

## Hoofdstuk 1

### Algemene inleiding

#### 1.1 | Situering en doelstellingen van het onderzoek

In het Vlaamse werkgelegenheidsdebat staan transitie op de arbeidsmarkt centraal. Het uitwerken van een concreet beleid terzake dient echter ook rekening te houden met de dynamiek aan de vraagzijde. Via de PASO-enquête pogen we om meer inzicht te verwerven in werknemers- en jobstromen op de Vlaamse arbeidsmarkt. Het is belangrijk om inzicht te krijgen in de instroom en uitstroom in Vlaamse vestigingen, doch ook in de effectieve creatie en destructie van jobs. Door een vergelijking te maken van de cijfers van twee opeenvolgende PASO-golven, kan bovendien de evolutie in personeels- en jobstromen in diverse sectoren en types van organisaties in kaart gebracht worden. Het achterhalen van de redenen van personeelsstromen kan bijkomende informatie verschaffen die nuttig is voor het beleid. Via de PASO-data kunnen we niet alleen achterhalen welke de groeiende en krimpende sectoren waren, maar ook om welke redenen personen uitstroonden. We stellen vast welke sectoren veel herstructureringen meemaakten die met jobverlies gepaard gingen, en in welke sectoren veel personeel tijdelijk uitstroonde om de loopbaan te onderbreken. Een belangrijke meerwaarde is dat eveneens non-profitsectoren als onderwijs, gezondheidszorg en openbare diensten in de analyses rond dynamiek op de arbeidsmarkt zijn opgenomen, hetgeen in ander cijfermateriaal niet altijd het geval is.

Dit dossier heeft volgende doelstellingen:

- het in kaart brengen van de gemiddelde nettowerkgelegenheidsgroei, de in- en uitstroom, jobcreatie en -destructie in Vlaamse vestigingen;
- het clusteren van Vlaamse vestigingen naar groeiers, krimpers en stabiele organisaties en het bestuderen van de onderlinge dynamiek in elk van deze clusters;
- het beschrijven van de evolutie in werknemers- en jobstromen over twee jaren, en dit voor verscheidene sectoren en types van organisaties;
- het verder analyseren van in- en uitstroom naar types en redenen (inclusief hun evolutie), opnieuw naar organisatieprofiel.

## 1.2 | Structuur van het rapport

In hoofdstuk 2 geven we een aantal kerncijfers rond dynamiek op de Vlaamse arbeidsmarkt. We berekenen de gemiddelde instroom, uitstroom, tewerkstellingsgroei en turbulentie in Vlaamse vestigingen in 2002 en vergelijken deze indicatoren tevens tussen 2001 en 2002. We bestuderen het verband tussen de instroom, uitstroom en werkgelegenheidsgroei. Naast de werknemersstromen willen we ook inzicht verkrijgen in jobcreatie en -destructie. In hoofdstuk 3 gaan we na of de vastgestelde werknemersstromen zich in alle sectoren en organisaties van verschillende grootte op dezelfde manier manifesteren. Hoofdstuk 4 brengt de instroom en uitstroom gedetailleerder in beeld. We gaan na of de instroom voornamelijk verloopt via contracten van onbepaalde duur dan wel eerder via contracten van bepaalde duur. We analyseren tevens de redenen van uitstroom. De verdere beschrijving van in- en uitstroom gebeurt tevens naar grootteklassen, sectoren en categorieën van werkgelegenheidsgroei. In een besluit worden de voornaamste bevindingen inzake dynamiek op de Vlaamse arbeidsmarkt nogmaals kort samengevat.

## 1.3 | Data en methodologie

In 2003 werd de tweede golf van het longitudinaal vraagzijdeonderzoek afgenomen. De analyses in dit dossier zijn gebaseerd op 1 654 vestigingen die de gegevens inzake instroom, uitstroom en tewerkstelling op het eind van 2002 hadden ingevuld. 1 157 van deze vestigingen hadden een personeelsbestand van tien of meer werknemers; de overige 497 vestigingen telden elk minder dan tien werknemers. Omdat een vergelijking van de resultaten met de vorige golf interessante informatie oplevert, werden ook de belangrijkste cijfers uit het vorige rapport (Peeters & Gevers, 2004) rond dynamiek op de Vlaamse arbeidsmarkt opnieuw opgenomen. We vermelden echter dat twee bijkomende outliers uit de data van 2001 werden weggelaten, zodat bepaalde cijfergegevens over 2001 kunnen verschillen met deze vermeld in het vorige rapport rond dynamiek op de Vlaamse arbeidsmarkt.

Om representatieve uitspraken te doen over het geheel van Vlaamse vestigingen werden weegfactoren gehanteerd voor grootte en sector.



## Hoofdstuk 2

# Kerncijfers rond dynamiek op de Vlaamse arbeidsmarkt

In dit hoofdstuk geven we een aantal kerncijfers rond dynamiek op de Vlaamse arbeidsmarkt. Eerst en vooral kijken we naar de gemiddelde instroom en uitstroom in Vlaamse vestigingen in 2002. Vervolgens berekenen we de gemiddelde tewerkstellingsgroei en de turbulentie. We vergelijken deze vier indicatoren tevens tussen 2001 en 2002. Ten derde gaan we het verband na tussen de instroom, uitstroom en werkgelegenheidsgroei. Naast de werknemersstromen willen we ook inzicht verkrijgen in de jobstromen. Daarom berekenen we de jobcreatie- en jobdestructiegraden voor 2002 en vergelijken deze eveneens met deze van 2001.

### 2.1 | Instroom en uitstroom

In dit hoofdstuk berekenen we eerst de gemiddelde in- en uitstroom van werknemers in 2002. We berekenen deze indicatoren zowel voor de micro-organisaties (minder dan tien werknemers) als voor organisaties met tien werknemers of meer.

De definities, die we hanteren om de gemiddelde instroom en uitstroom in het geheel van alle Vlaamse vestigingen in 2002 te berekenen, zijn terug te vinden in bijlage 1.

Onze belangrijkste vaststelling is dat de gemiddelde instroom in 2002 heel wat lager lag dan in 2001. Vooral in de kleinste organisaties was de gemiddelde instroom flink teruggeschoefd. In deze kleinste organisaties lag de gemiddelde instroom in 2002 ongeveer 5,5% lager dan in 2001. In de grotere organisaties slonk de gemiddelde instroom met een kleine 3%. De conjuncturele situatie verklaart ongetwijfeld mee de afname in instroom. Ondanks het algemeen ongunstig economisch klimaat in 2002 was de instroom van werknemers echter toch nog aanzienlijk. Deze niet onbelangrijke instroom is hoofdzakelijk het gevolg van vervanging van vrijwillig verloop en natuurlijk verloop (pensioen, overlijden, arbeidsongeschiktheid) eerder dan van de invulling van additionele jobs (cf. infra). Zoals uit latere analyses zal blijken, bleef vrijwillig verloop de voornaamste uitstroomreden.

**Tabel 2.1** Instroom bij de organisaties met minder dan tien werknemers (gewogen naar sector) en organisaties vanaf tien werknemers (gewogen naar sector en grootte), in %

	Instroom 2001	Instroom 2002
Minder dan 10 werknemers (N <sub>2001</sub> =413; N <sub>2002</sub> =497)	17,0	11,5
10 werknemers of meer (N <sub>2001</sub> =984; N <sub>2002</sub> =1157)	14,5	11,7

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

Als we kijken naar de gemiddelde uitstroom in het geheel van alle Vlaamse vestigingen in 2002 dan merken we dat de uitstroomcijfers in 2002 schommelden tussen 12,3% (organisaties met tien werknemers of meer) en 11,8% (organisaties met minder dan tien werknemers). Hiermee lag de gemiddelde uitstroom bij de allerkleinste organisaties met minder dan tien werknemers lager dan in 2001. De organisaties met tien werknemers en meer kenden in 2002 een uitstroom die deze van 2001 benaderde.

**Tabel 2.2** Uitstroom bij de organisaties met minder dan tien werknemers (gewogen naar sector) en organisaties met tien werknemers of meer (gewogen naar sector en grootte), in %

	Uitstroom 2001	Uitstroom 2002
Minder dan 10 werknemers (N <sub>2001</sub> =413; N <sub>2002</sub> =497)	14,4	11,8
10 werknemers of meer (N <sub>2001</sub> =984; N <sub>2002</sub> =1157)	12,1	12,3

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

## 2.2 | Werkgelegenheids groei en turbulentie

De dynamiek op de arbeidsmarkt kunnen we eerst en vooral afleiden uit de werkgelegenheids groei, en in de tweede plaats uit de graad van turbulentie.

De werkgelegenheids groei in het jaar 2002 komt overeen met het verschil tussen de omvang van het personeelsbestand aan het eind en de omvang van het personeelsbestand bij het begin van het jaar 2002, of met andere woorden het verschil tussen in- en uitstroom.

Onderstaande tabel geeft aan dat de werkgelegenheid in de totaliteit van Vlaamse vestigingen vanaf tien werknemers in 2002 gemiddeld daalde met 0,6%. In de organisaties met minder dan tien werknemers bedroeg deze daling 0,3%. Waar we in 2001 nog een gemiddelde groei vaststelden van circa 2,5%, stelden we in 2002 een lichte daling vast in de tewerkstelling. De vele berich-

ten over slechte omzetcijfers en personeelsafvloeiingen worden aldus bevestigd door de PASO-gegevens. 2002 was duidelijk een slecht jaar voor de Vlaamse werkgelegenheid. In de rest van dit dossier zal nagegaan worden of dit beeld veralgemeend kan worden naar alle sectoren en naar organisaties van verschillende grootte.

**Tabel 2.3** In- en uitstroom, werkgelegenheids groei en turbulentie bij de organisaties met minder dan tien werknemers (gewogen naar sector) en organisaties vanaf tien werknemers (gewogen naar sector en grootte), in %

	Instroom	Uitstroom	Werkgelegenheids groei	Turbulentie
Minder dan 10 werknemers				
2001 (N <sub>2001</sub> =413)	17,0	14,4	2,6	31,4
2002 (N <sub>2002</sub> =497)	11,5	11,8	-0,3	23,3
10 werknemers of meer				
2001 (N <sub>2001</sub> =984)	14,5	12,1	2,4	26,6
2002 (N <sub>2002</sub> =1157)	11,7	12,3	-0,6	24,0

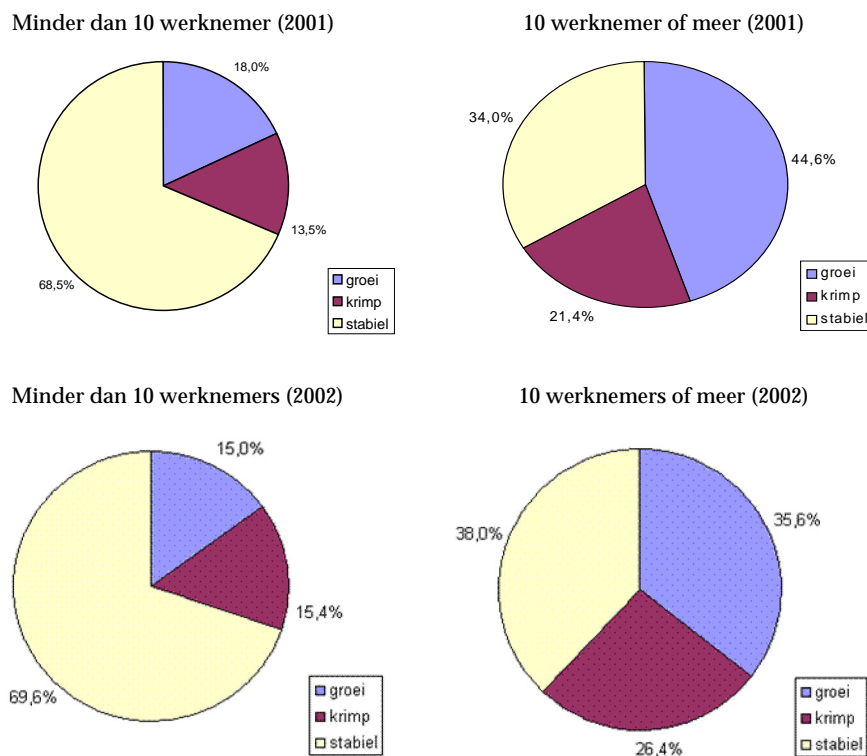
Bron: Gegevens berekend op basis van PASO 2003

Een andere belangrijke indicator van dynamiek op de arbeidsmarkt is de *graad van turbulentie*. Deze indicator wordt berekend als de som van instroom en uitstroom. Vooral in de kleinste organisaties met minder dan tien werknemers was de graad van turbulentie verminderd in 2002 in vergelijking met 2001. Deze daling in turbulentie is hoofdzakelijk het resultaat van een verminderde instroom.

Op basis van de werkgelegenheids groei ontwikkelden we in het vorig rapport rond dynamiek op de Vlaamse arbeidsmarkt (Peeters & Gevers, 2004) een typologie. Deze typologie maakt een onderscheid tussen organisaties die gegroeid zijn, organisaties die hun personeelsbestand hebben zien krimpen en organisaties waarvan het personeelsbestand relatief stabiel bleef. De stabiele organisaties worden in dit onderzoek gedefinieerd als organisaties waarin de verandering in het totaal aantal werknemers op het eind van het jaar maximum 2% bedroeg ten opzichte van de situatie in het begin van het jaar. Deze typologie (groei-krimp-stabiel) zal ook in het verdere verloop van dit dossier aan bod komen.

Figuur 2.1 geeft de verdeling van de organisaties met minder dan tien werknemers en van de organisaties vanaf tien werknemers volgens deze typologie.

**Figuur 2.1** Verdeling organisaties naar typologie nettogroei voor organisaties met minder dan tien werknemers (linkerhelft) en organisaties met tien werknemers of meer (rechterhelft), telkens voor 2001 (bovenaan) en 2002 (onderaan)



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

Uit deze gegevens bleek dat de meerderheid van de organisaties met minder dan tien werknemers in 2002 geen significante wijzigingen (met meer dan 2%) kende in de netto werkgelegenheid, terwijl 15% gekenmerkt werd door een nettogroei en 15,4% van deze kleinste organisaties hun totale personeelsbestand verminderde. Voor wat betreft de organisaties met minder dan tien werknemers was de verhouding tussen groeiende, krimpende en stabiele organisaties in 2002 ongeveer dezelfde als in 2001.

Een heel ander patroon vinden we terug bij de organisaties met tien werknemers of meer. Het aandeel stabiele organisaties bedroeg in 2002 38,0%, terwijl 35,6% van de organisaties een stijging optekende in zijn totale personeelsbestand. Het aandeel krimpende organisaties bedroeg 26,4%. Voor de organisaties met tien werknemers en meer zien we echter verschillen tussen 2001 en 2002. Het aantal groeiende bedrijven was afgenomen ten opzichte van 2001 en herverdeeld onder de stabiele en krimpende bedrijven.

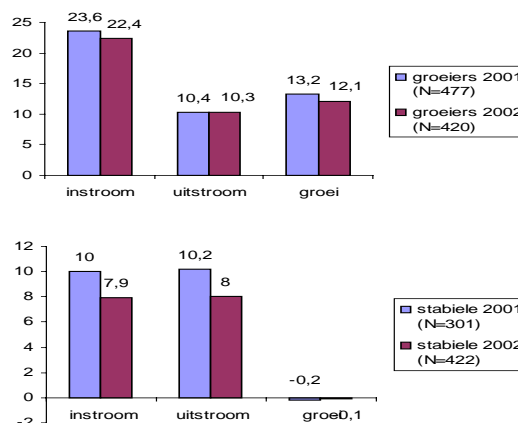
## 2.3 | Verband tussen instroom, uitstroom en werkgelegenheidsgroei

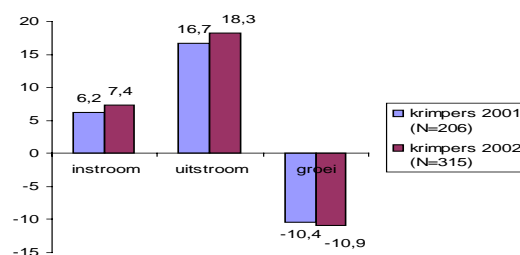
In figuur 2.2 berekenen we het gemiddelde in- en uitstroompercentage en de gemiddelde werkgelegenheidsgroei voor elk van de groeiklassen.

We zetten de voornaamste conclusies uit figuur 2.2 op een rij.

- De instroom werd groter naarmate de werkgelegenheid sterker groeide. Het gemiddelde instroompercentage in 2002 bedroeg 7,4% voor bedrijven die hun personeelsbestand zagen slinken en 22,4% voor organisaties die een groei van hun personeel kenden.
- Uit figuur 2.1 bleek dat het aandeel groeiende bedrijven in 2002 was teruggedrongen ten opzichte van 2001. Het aandeel stabiele en krimpende bedrijven was toegenomen in 2002. Met andere woorden de verhouding tussen de groeiende, krimpende en stabiele bedrijven was gewijzigd ten opzichte van 2001. In figuur 2.2 stellen we echter vast dat binnen elke categorie (groeiende, krimpende en stabiele organisaties) in 2002 een vrij gelijkaardige werkgelegenheidsontwikkeling plaatsvond als in 2001. De instroom-, uitstroom- en groeipercentsages van groeiers, krimpers en stabiele vestigingen waren in 2002 dus vergelijkbaar met deze in 2001. Slechts kleine verschuivingen waren zichtbaar. Waar we, in vergelijking met 2001, een lichte daling van zowel in- als uitstroom vaststelden bij groeiende en vooral bij stabiele vestigingen, merkten we een stijging van in- en uitstroom (en dus van de dynamiek) bij krimpende vestigingen. De turbulentie nam in 2002 af in stabiele vestigingen ten opzichte van 2001. Er was met andere woorden sprake van een sterkere honkvastheid in de stabiele vestigingen.

**Figuur 2.2** In- en uitstroom en werkgelegenheidsgroei in bedrijven met tien of meer werknemers, in % van het personeelsbestand, naar werkgelegenheidsgroei





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

## 2.4 | Jobcreatie en jobdestructie

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 het vrijwillig vertrek of het 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* ('job flows'). In dit deel willen we meer zicht krijgen op deze jobbewegingen en meer bepaald op jobcreatie en jobdestructie. We vergelijken bovendien de jobcreatie en jobdestructie in 2002 met deze in 2001.

### 2.4.1 | Uitbreidings- versus vervangingsvacatures

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. We spreken hier van uitbreidingvacatures: vacatures die ingevuld worden om een bestaande activiteit uit te breiden of een nieuwe activiteit in te voeren. Ze verschillen van vervangingsvacatures die ingevuld worden om een vertrokken werknemer te vervangen.

**Tabel 2.4** Aandeel uitbreidings- en vervangingsvacatures in totaal aantal ingevulde vacatures in 2001 en 2002. Gegevens beperkt tot organisaties met tien werknemers of meer (gewogen naar sector en grootte), in %

N <sub>2001</sub> =772 N <sub>2002</sub> =861	Gemiddeld aandeel per organisatie		Gemiddeld aandeel over alle Vlaamse organisaties	
	2001	2002	2001	2002
Uitbreidingsvacatures	36,2	36,3	37,3	34,9
Vervangingsvacatures	63,8	63,7	62,7	65,1
Totaal	100,0	100,0	100,0	100,0

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

Bovenstaande tabel geeft een beeld van de verhouding tussen uitbreidings- en vervangingsvacatures. Uit deze cijfers blijkt dat ongeveer 35% van alle ingevulde vacatures in 2002 betrekking had op uitbreidingsvacatures. 65% van de ingevulde vacatures had betrekking op het vervangen van personeel dat de organisatie (vrijwillig of onvrijwillig) verliet. In 2002 lag het aandeel van de uitbreidingsvacatures dus wat lager dan in 2001. Het valt echter op dat er geen grote verschuiving was in het aandeel van de uitbreidingsvacatures tussen 2001 en 2002. Dit valt nog sterker op wanneer we het gemiddelde aandeel van de uitbreidingsvacatures per organisatie vergelijken tussen 2001 en 2002. In beide jaren waren uitbreidingsvacatures goed voor 36% van het totale vacaturepakket in een organisatie. Vergelijken we het gemiddeld aantal uitbreidingsvacatures in een organisatie tussen 2001 en 2002, dan stellen we een zeer kleine daling vast van 3,7 naar 2,8.<sup>1</sup>

#### 2.4.2 | Jobcreatie- en jobdestructiegraad op basis van uitbreidingsvacatures

Zoals hierboven aangegeven berekenen we de jobcreatiegraad<sup>2</sup> aan de hand van de uitbreidingsvacatures. De jobdestructiegraad is dan gelijk aan de uitstroom verminderd met de instroom en vermeerderd met de uitbreidingsvacatures. Voor een uitgebreidere beschrijving van de berekening van de jobcreatie- en jobdestructiegraden verwijzen we naar het vorige dossier rond dynamiek op de Vlaamse arbeidsmarkt (Peeters & Gevers, 2004) en naar bijlage 1.

<sup>1</sup> Dit geldt voor organisaties met tien of meer werknemers die minstens één vacature hadden.

<sup>2</sup> De jobcreatie- en jobdestructiegraden kunnen eveneens op een andere wijze berekend worden, namelijk via de methode van Davis en Haltiwanger (1990). Deze auteurs houden voor jobcreatie enkel rekening met de werkgelegenheidsgroei gerealiseerd in de groeiende vestigingen. Eveneens baseren ze zich voor de berekening van de jobdestructiegraad enkel op het netto jobverlies in de krimpende vestigingen. De jobcreatiegraad respectievelijk -destructiegraad bedraagt volgens deze definitie 3,4% respectievelijk 3,9%. Voor de formules verwijzen we naar bijlage 1.

Tabel 2.5 toont dat organisaties in 2002 gemiddeld 3,2% nieuwe jobs creëerden, terwijl 3,8% van de bestaande jobs verloren gingen. Het verschil leverde een nettokrimp op van -0,6%. In 2001 bedroeg de jobcreatiegraad 5,3% en de jobdestructiegraad 2,9%, wat toen een nettogroei opleverde van 2,4%. De jobcreatiegraad is tussen 2001 en 2002 gezakt met 2,1 procentpunten, terwijl de jobdestructiegraad toegenomen is met 1 procentpunt. Er wordt vaak geopperd dat in Vlaanderen de verslechterende economische toestand sneller wordt omgezet in banenverlies dan in de ons omringende landen, en dat deze verliezen niet of onvoldoende worden gecompenseerd door een volgehouden creatie van nieuwe jobs (VEV, 2002).

**Tabel 2.5** In- en uitstroom, werkgelegenheidsgroei, jobcreatie en -destructie bij de organisaties vanaf tien werknemers (gewogen naar sector en grootte), in %, vergelijking 2001 en 2002

	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
Δ	-2,8	+0,2	-3,0	-2,1	+1,0

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

De cijfers in tabel 2.5 tonen tevens aan dat de jaarlijkse werknemersstromen in en uit Vlaamse organisaties (m.a.w. de in- en uitstroom) veel omvangrijker zijn dan de geobserveerde veranderingen in het aantal jobs (m.a.w. jobcreatie en -destructie). In 2002 waren de instroomcijfers bijna het viervoudige van de jobcreatiegraden, en de uitstroomcijfers het drievoudige van de jobdestructiegraden.

## Hoofdstuk 3

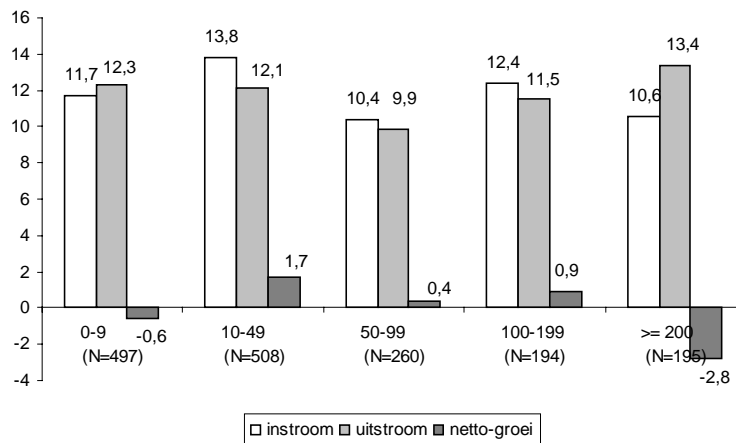
# Link tussen dynamiek en organisatieprofiel

In het vorige hoofdstuk stelden we een algemene daling van de werkgelegenheid vast van 0,6% in 2002. De vraag is of deze afname van de groei in alle sectoren en in organisaties van verschillende grootte op te merken is. Daarom bestuderen we in dit hoofdstuk het verband tussen arbeidsmarktdynamiek (instroom, uitstroom en nettogroei) en organisatieprofiel. Het gaat hier om een univariate analyse, dit wil zeggen dat we voor een aantal organisatiekenmerken telkens het verband analyseren tussen arbeidsmarktdynamiek en één organisatiekenmerk (hetzij sector, hetzij organisatiegrootte).

### 3.1 | Link met grootteklasse

Een opsplitsing van de instroom, uitstroom en tewerkstellingsgroei naar grootteklasse levert enkele opvallende verschillen op in de tewerkstellingsdynamiek (zie figuur 3.1).

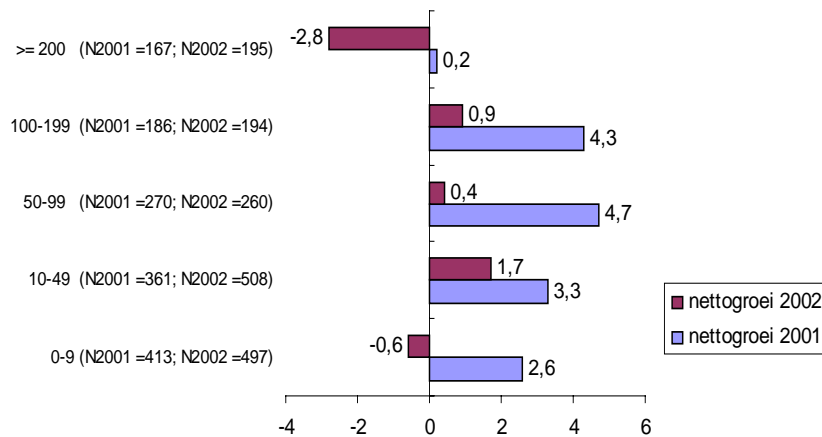
**Figuur 3.1** In- en uitstroom en nettogroei in de werkgelegenheid in 2002, opgesplitst naar grootte van de organisatie, gewogen naar sector



Bron: Gegevens berekend op basis van PASO 2003

Op basis van figuur 3.1 doen we drie opvallende vaststellingen. Ten eerste zien we dat de grootste organisaties (met tweehonderd werknemers of meer) gekenmerkt werden door een opvallende negatief groeipercentage (-2,8%) in 2002. Ten tweede was de nettowerkgelegenheids groei eveneens bij de allerkleinste organisaties negatief (-0,6%). Waar productie en werkgelegenheid in de kleinste organisaties normaal minder onderhevig zijn aan bruuske schommelingen, merkten we toch ook een achteruitgang bij de kleinste organisaties, net zoals bij de grootste organisaties. De bedrijven met een personeelsbestand tussen 10 en 49 werknemers kenden de meest positieve nettowerkgelegenheids groei (+1,7%).

**Figuur 3.2** Nettogroei in de werkgelegenheid opgesplitst naar grootte van de organisatie, vergelijking tussen 2001 en 2002, gewogen naar sector



Bron: Gegevens berekend op basis van PASO 2003

In figuur 3.2 zijn de nettogroei cijfers voor 2001 en 2002 afgezet voor verschillende grootteklassen. De verschillen tussen 2001 en 2002 zijn zeer opmerkelijk. Zowel de kleinste organisaties als de grootste hadden een negatieve groei in 2002, terwijl ze in 2001 nog een positieve groei kenden.

In de volgende tabel geven we het aandeel krimpende, groeiende en stabiel blijvende organisaties weer per grootteklasse. Naar grootteklasse uitgesplitst, bleek een stabiele werkgelegenheid vooral bij de kleinste organisaties met minder dan tien werknemers voor te komen. Ongeveer 70% van deze kleinste organisaties zag het personeelsbestand in 2002 met hoogstens 2% verminderen of vermeerderen. Het aandeel krimpende organisaties was het grootst bij de organisaties met tweehonderd werknemers of meer. In deze grootteklasse heeft ongeveer één derde van de organisaties in 2002 het personeelsbestand zien slinken.

**Tabel 3.1** Werkgelegenheidsontwikkeling naar grootteklasse (procentuele verdeling van de organisaties)

	Werkgelegenheidsontwikkeling			Totaal
	Krimp	Stabiel	Groei	
0-9 werknemers (N=497)	15,4	69,6	15,0	100,0
10-49 werknemers (N=508)	26,1	38,7	35,2	100,0
50-99 werknemers (N=260)	25,4	35,5	39,1	100,0
100-199 werknemers (N=194)	27,1	35,3	37,6	100,0
≥200 werknemers (N=195)	32,7	36,6	30,7	100,0

Bron: Gegevens berekend op basis van PASO 2003

### 3.2 | Link met sector

Ook naar sector waren er opmerkelijke verschillen in de omvang van de werknemersstromen en de gemiddelde werkgelegenheidsgroei. De sterkste nettowerkgelegenheidsgroei werd gerealiseerd in het onderwijs (5,8%) en de bouwsector (3,3%). De resultaten van de conjunctuurenquête van de Nationale Bank van België toont in de lijn met onze cijfers aan dat de bouwsector in 2002 ontsnapte aan de algemene teruggang. De belangrijkste groeisector van 2001, namelijk de financiële en zakelijke dienstverlening zag in 2002 zijn personeel sterk verminderen met een negatieve groei van -2,7%. Dit negatief nettogroei-cijfer verborg echter grote onderliggende werknemersstromen. Organisaties uit de financiële en zakelijke dienstverlening werden immers gekenmerkt door relatief hoge in- en uitstroom (13,1% respectievelijk 15,8%). De metaal- en elektronicasector was de sterkst krimpende sector in 2002, net zoals in 2001. Dat de werkgelegenheid enorm terugviel in de metaal- en elektronicasector wordt bevestigd door een enquête die Agoria bij zijn leden hield op het eind van 2002. De productie in de technologische industrie daalde in 2002 met 6%. Investerings werden er uitgesteld. Er vond tevens een mondiale herschikking plaats van de productieactiviteiten in deze industrieën.<sup>3</sup>

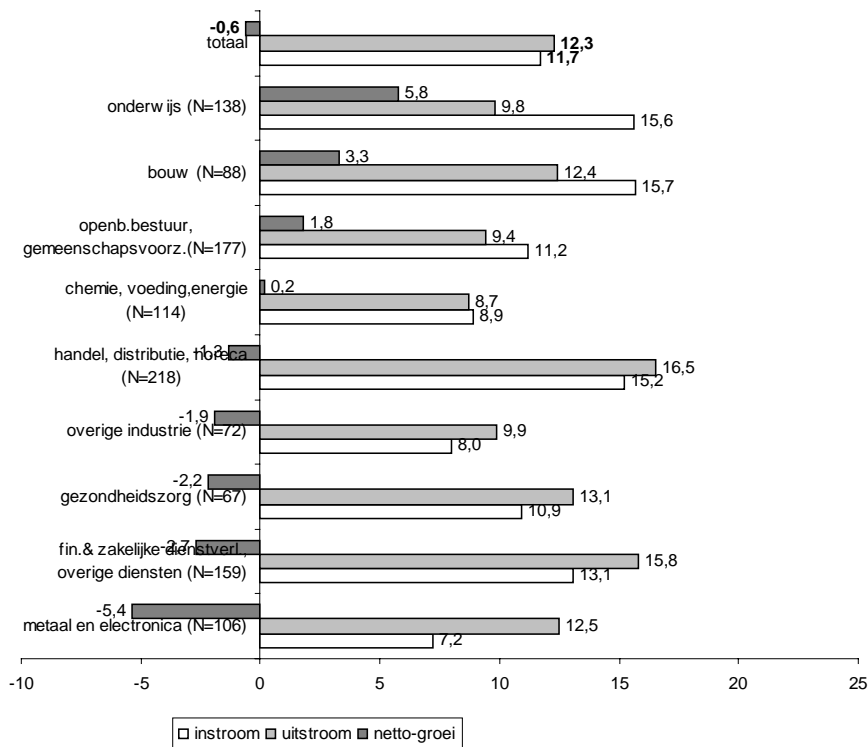
Vergelijken we de gemiddelde instroompercentages in 2002 over de verschillende sectoren, dan kunnen we besluiten dat de bouwsector, het onderwijs, de sector handel, distributie en horeca en de financiële en zakelijke dienstverlening de grootste instroom kenden in 2002. De gemiddelde uitstroom lag het hoogst in de sector handel, distributie en horeca, de financiële en zakelijke dienstverlening en de gezondheidszorg. Ook de conjunctuurenquête van de Nationale Bank van België (2002) maakte gewag van een

<sup>3</sup> Zie persbericht Agoria, februari 2003 (<http://www.agoria.be/gen-nl/press/2003/Februari/conjunctuur.htm>).

verslechtering van het conjunctuurklimaat in de handel en in de dienstverlening aan bedrijven. De kleinhandel in het bijzonder wordt ook in ander onderzoek (zie Klaus, 2000) geschetst als een sector met een hoog (vrijwillig) verloop (cf. infra). Werknemers verlaten snel de organisatie wanneer elders een hoger loon aangeboden wordt. De loopbaanperspectieven zijn vaak beperkt.

Figuur 3.3 toont duidelijk aan dat de dynamiek zeer sterk was in de sectoren handel, distributie en horeca, bouw, en financiële en zakelijke dienstverlening. Deze drie sectoren werden gekenmerkt door een combinatie van een hoge in- en uitstroom en dus ook door een hoge graad van turbulentie.

**Figuur 3.3** In- en uitstroom en nettogroei in 2002, opgesplitst naar sector



\* Gegevens beperkt tot organisaties met tien werknemers of meer (gewogen naar sector en grootte).

Bron: Gegevens berekend op basis van PASO 2003

Bekijken we de instroom-, uitstroom- en groeicijfers echter op een gedetailleerder sectorniveau, dan komen we tot een aantal opmerkelijke vaststellingen.

In de cluster 'chemische en voedingsindustrie, energiesector' merken we dat de voedingsindustrie groeide met 2,5%, terwijl de chemische sector in beperkte mate krompte.

De negatieve groei in de cluster 'metaal en elektronica' werd vooral veroorzaakt door de zeer negatieve groei binnen de productie van elektrische apparaten en machines.

In de sectorcluster 'handel, distributie en horeca' stelden we een negatieve groei vast van -1,3%. Binnen deze cluster waren er echter grote verschillen tussen de groeicijfers van de kleinhandel (-6,6%), de groothandel (3,0%) en opslag en distributie (-0,4%).

Het negatieve groeicijfer van de cluster 'financiële en zakelijke dienstverlening en overige diensten' (-2,7%) was te wijten aan de krimpende tewerkstelling in sectoren als informatica (-8,6%), post en telecommunicatie (-5,2%) en kantoren voor selectie en terbeschikkingstelling van personeel (-14,0%).

De positieve gemiddelde groei van de sector 'openbaar bestuur en gemeenschapsvoorzieningen' werd in belangrijke mate veroorzaakt door de positieve groei (+4,2%) van de tewerkstelling in de sector van de maatschappelijke dienstverlening. De tewerkstelling in de overheidsadministratie groeide lichtjes met 1,1%.

Tabel 3.2 geeft het procentuele aandeel krimpende, groeiende en stabiel blijvende organisaties weer per sector (gerangschikt volgens dalend aandeel van de groeiers).

**Tabel 3.2** Werkgelegenheidsontwikkeling naar sector\* (procentuele verdeling van de organisaties)

	Werkgelegenheidsontwikkeling			
	Krimp	Stabiel	Groei	Totaal
Onderwijs (N=138)	17,1	29,8	53,1	100,0
Gezondheidszorg (N=67)	19,6	36,1	44,3	100,0
Chemie en voeding, energie (N=114)	25,5	37,3	37,2	100,0
Openbaar bestuur en gemeenschapsvoorzieningen (N=177)	25,2	38,2	36,6	100,0
Bouw (N=88)	30,3	34,3	35,4	100,0
Fin. en zakelijke dienstverlening en overige diensten (N=159)	32,5	35,1	32,4	100,0
Handel, distributie en horeca (N=218)	21,6	46,2	32,2	100,0
Overige industrie (N=72)	29,5	39,6	30,9	100,0
Metaal en elektronica (N=106)	45,0	29,5	25,5	100,0

\* Resultaten van de sector landbouw niet weergegeven wegens te weinig observaties.

Bron: Gegevens berekend op basis van PASO 2003

In het onderwijs en de gezondheidszorg zaten het grootste aantal groeiende organisaties of instellingen. Minder dan één vijfde van de organisaties uit deze sectoren zag het personeelsbestand krimpen in 2002. Deze sectoren be-

staan voor een aanzienlijk deel uit hogergeschoolde arbeidskrachten. Het zijn bovendien sectoren waar heel wat vrouwen aan de slag zijn en waar vaak deeltijds gewerkt wordt (Steunpunt WAV, 2003). Deze sectoren zijn echter weinig divers gekleurd en stellen bijna uitsluitend Europese arbeidskrachten te werk.

In de sector 'handel, distributie en horeca' enerzijds en de sector 'overige industrie' anderzijds was het grootste aandeel stabiele organisaties te vinden.

De metaal- en elektronicasector zag in 2002 slechts een kwart van zijn organisaties groeien. Bijna de helft van de organisaties maakte een daling van het personeelsbestand met meer dan 2% mee. In de metaalsector, waar heel wat jobs wegvielen in 2002, werken gemiddeld meer mannen, ouderen, laaggeschoolden en niet-Europeanen (Steunpunt WAV, 2003).



## Hoofdstuk 4

### Instroom en uitstroom nader bekeken

In dit hoofdstuk bekijken we de instroom en uitstroom van naderbij. We typeren de instroom verder naar contracttype. Zo zullen we nagaan of de instroom voornamelijk verloopt via contracten van onbepaalde duur dan wel eerder via contracten van bepaalde duur. We diepen de uitstroom eveneens verder uit naar redenen van uitstroom. In de PASO-enquête werd een onderscheid gemaakt tussen vier hoofdredenen, met name (1) natuurlijk verloop (pensioering, arbeidsongeschiktheid, overlijden); (2) vrijwillig verloop (vrijwillig ontslag, loopbaanonderbreking/tijdskrediet of prepensionering op initiatief van de werknemer); (3) gedwongen uitstroom (gedwongen ontslag naar aanleiding van slecht functioneren of herstructurering, beëindiging van een tijdelijk contract); (4) andere redenen. We vergelijken deze uitstroomredenen tevens naar grootteklassen, sectoren en naar categorieën van werkgelegenheidsgroei. Ten slotte duiden we de belangrijkste verschillen en gelijkenissen inzake type instroom en redenen van uitstroom tussen 2001 en 2002.

#### 4.1 | De instroom in detail

We typeren de instroom verder naar contractvorm. Hierbij gaan we na in hoeverre de instroom plaatsvindt via tijdelijke of vaste contracten.

Zowel bij de kleinste organisaties als bij de organisaties met tien werknemers of meer bleken werknemers in 2002 voornamelijk in te stromen via een contract van onbepaalde duur. In de Vlaamse organisaties kreeg gemiddeld een vierde van de nieuwkomers in 2002 (eerst) een arbeidsovereenkomst van bepaalde duur of voor een bepaald werk aangeboden.

Wanneer we de organisaties met tien werknemers of meer verder indelen in grootteklassen, dan valt op dat het aandeel van de contracten van onbepaalde duur in 2002 afnam naarmate het aantal werknemers in een organisatie groter was. Het aandeel van contracten van bepaalde duur in de totale instroom nam diertengevolge toe naarmate een organisatie meer werknemers telde.

Wanneer we de instroom naar contracttypes tussen 2001 en 2002 vergelijken, dienen we er op te wijzen dat in de vorige golf (2001) uitgegaan werd van drie soorten van contracttypes, terwijl in de huidige golf (2002) enkel contrac-

ten van onbepaalde en bepaalde duur werden onderscheiden. In 2001 omvatte de derde categorie 'anderen' tewerkstellingen in het kader van het leerling-wezen en banenplan. Aangezien we er mogen van uitgaan dat deze laatste soort van tewerkstellingen in 2002 onder de contracten van bepaalde duur gerekend zijn, kunnen we de aandelen van de contracten van onbepaalde en bepaalde duur toch vergelijken tussen 2001 en 2002. We stellen een gelijkaardige verhouding vast tussen contracten van onbepaalde (ca. 74%) en bepaalde duur (ca. 26%) in 2001 en 2002.

**Tabel 4.1** Instroom naar contractvorm in 2002 bij de organisaties met minder dan tien werknemers (gewogen naar sector) en organisaties vanaf tien werknemers (gewogen naar sector en grootte), in %

	Contract van onbepaalde duur/ vastbenoemd	Contract van bepaalde duur	Totaal
<10 werknemers (N=188)	84,8	15,2	100,0
≥10 werknemers (N=976)	73,9	26,1	100,0
10-49 werknemers (N=367)	79,2	20,8	100,0
50-99 werknemers (N=227)	61,2	38,8	100,0
100-199 werknemers (N=189)	57,9	42,1	100,0
≥200 werknemers (N=193)	53,9	46,1	100,0

Bron: Gegevens berekend op basis van PASO 2003

In tabel 4.2 kijken we naar de instroom volgens contracttype in verschillende sectoren.

**Tabel 4.2** Instroom naar contractvorm in 2002 bij de organisaties vanaf tien werknemers (gewogen naar sector en grootte), ingedeeld naar sector, in %

	Contract van onbepaalde duur/ vastbenoemd	Contract van bepaalde duur	Totaal
Chemie, voeding en energie (N=106)	81,2	18,8	100,0
Metaal en elektronica (N=85)	79,1	20,9	100,0
Overige industrie (N=56)	85,6	14,4	100,0
Bouw (N=72)	96,4	3,6	100,0
Handel, distributie en horeca (N=178)	86,5	13,5	100,0
Financiële en zakelijke dienstverlening, overige diensten (N=123)	82,9	17,1	100,0
Openbaar bestuur en gemeenschapsvoorzieningen (N=153)	61,3	38,7	100,0
Gezondheidszorg (N=65)	45,6	54,4	100,0
Onderwijs (N=124)	26,7	73,3	100,0

Bron: Gegevens berekend op basis van PASO 2003

Hierbij valt op dat vooral het onderwijs, de gezondheidszorg en in beperktere mate de openbare besturen en gemeenschapsvoorzieningen de instromers een contract van bepaalde duur aanboden.

## 4.2 | De uitstroom in detail

In deze paragraaf gaan we dieper in op de belangrijkste redenen van uitstroom. Deze analyse is beperkt tot die organisaties waar in 2002 minstens één werknemer vertrok en waar informatie over de uitstroomredenen beschikbaar is. In de enquête maakten we een onderscheid tussen vier hoofdredenen, met name natuurlijk verloop, vrijwillig verloop, gedwongen uitstroom en andere redenen.

### 4.2.1 | Redenen van uitstroom: een vergelijking doorheen de tijd

Vooreerst berekenen we voor 2002 - per organisatie - het aandeel van elke uitstroomreden in de totale uitstroom. Het gemiddelde van deze aandelen is weergegeven in de volgende tabel.

**Tabel 4.3** Uitstroom naar redenen in 2002 bij de organisaties met minder dan tien werknemers (gewogen naar sector) en organisaties vanaf tien werknemers (gewogen naar sector en grootte), gemiddelde van de aandelen per organisatie, in %

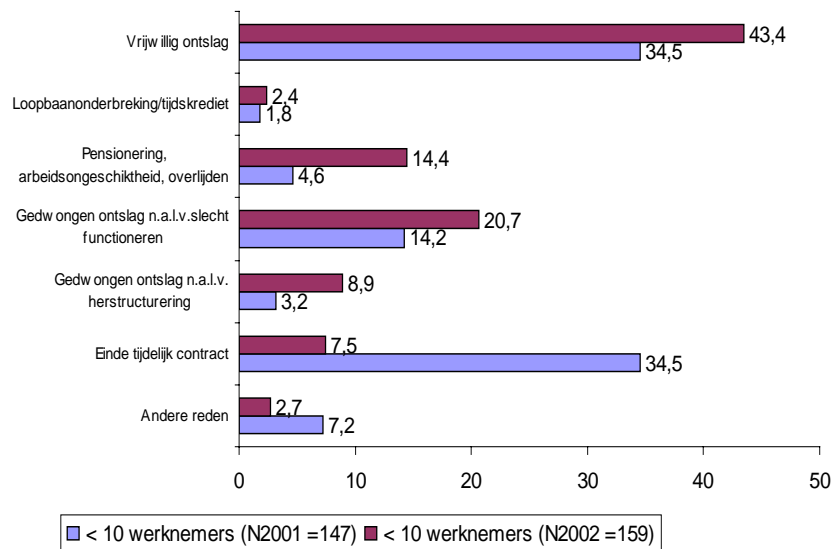
	<10 werknemers (N=159)	≥10 werknemers (N=958)
<i>Natuurlijk verloop</i>	13,3	13,1
Pensionering, arbeidsongeschiktheid, overlijden	13,3	13,1
<i>Vrijwillig verloop</i>	49,0	47,0
Vrijwillig ontslag	46,0	38,5
Loopbaanonderbreking/tijdskrediet, prepensionering op initiatief van werknemer	3,0	8,5
<i>Gedwongen verloop</i>	34,7	36,3
Gedwongen ontslag n.a.v. slecht functioneren	20,6	20,7
Gedwongen ontslag, gedwongen prepensionering of outplacement n.a.v. een herstructurering of reorganisatie	5,9	8,0
Einde tijdelijk contract	8,2	7,6
<i>Andere redenen</i>	2,9	3,6
Totaal	100,0	100,0

*Bron:* Gegevens berekend op basis van PASO 2003

Op basis van deze cijfers kunnen we stellen dat gemiddeld 47% van de uitstroom in een organisatie met tien of meer werknemers in 2002 het gevolg was van een vrijwillig vertrek. Het aandeel van vrijwillig vertrek lag in 2001 onge-

veer 5% hoger, hoofdzakelijk door het groter gebruik van loopbaanonderbreking, tijdskrediet en prepensionering in 2001. In 2002 was 36,3% van de uitstroom in een organisatie vanaf tien werknemers het gevolg van gedwongen verloop (namelijk gedwongen ontslag naar aanleiding van slecht functioneren, herstructurering of het einde van een tijdelijk contract). Dit is een opmerkelijke stijging ten aanzien van 2001. Opvallend is dan ook de toename ten opzichte van 2001 van gedwongen ontslag, prepensionering of outplacement naar aanleiding van een herstructurering of reorganisatie als uitstroomreden. In 2001 was slechts 3,0% van de uitstroom in een organisatie het gevolg van gedwongen ontslag naar aanleiding van een herstructurering of reorganisatie (zie Peeters & Gevers, 2004), terwijl dit percentage in 2002 8% bedroeg. Deze cijfers bevestigen de conjunctuurgevoeligheid van de uitstroom. Niet alleen de omvang van de uitstroom wordt beïnvloed door de conjuncturele situatie, ook de redenen van uitstroom zijn erg conjunctuurgevoelig.

**Figuur 4.1** Uitstroom naar reden bij de organisaties met minder dan tien werknemers (gewogen naar sector), gemiddelde van de aandelen over alle vertrokken werknemers, vergelijking 2001 en 2002



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

Een ander beeld op het uitstroomgebeuren krijgen we indien we het aandeel van elke uitstroomreden berekenen voor de totale groep werknemers die uitstroomde in 2002. We maken ook telkens de vergelijking met 2001, zowel voor kleine als voor grotere organisaties. Deze informatie bevindt zich in figuren 4.1 en 4.2.

Bekijken we het aandeel van elke uitstroomreden voor de totale groep werknemers die uitstroomde, dan kunnen we besluiten dat vrijwillig ontslag als uitstroomreden het belangrijkste bleef, zeker in de kleinste organisaties met minder dan tien werknemers. Daar was vrijwillig ontslag in 2002 goed voor een aandeel van 43,4%, waar dit aandeel in 2001 34,5% bedroeg. Het verdient dan ook verder onderzoek waarom precies in deze kleinste organisaties zoveel mensen beslissen om vrijwillig ontslag te nemen. Ligt het aan het onvoldoende aanwezig zijn van doorgroeimogelijkheden, van leermogelijkheden, het ontbreken van een ondersteunend kader aan diensten (o.m. kinderopvang, mobiliteitsplan, etc.), onzekere toekomstperspectieven?

Ook gedwongen ontslag naar aanleiding van slecht functioneren werd in 2002 een belangrijkere uitstroomreden in de allerkleinste organisaties. Gedwongen ontslag naar aanleiding van herstructurering of reorganisatie won in de organisaties met minder dan tien werknemers sterk aan belang in 2002 ten opzichte van 2001 (van 3,2% naar 8,9%).

Opvallend was de daling (van 34,5% naar 7,5%) van het aandeel van het einde van een tijdelijk contract als uitstroomreden in de organisaties met minder dan tien werknemers. Mogelijks waren veel tijdelijke contracten al beëindigd in 2001. Er zijn signalen uit het veld die zeggen dat de normale buffer die de vaste contracten behoedt voor afslankingen aanzienlijk versmald is.<sup>4</sup>

Ook bij de organisaties met tien of meer werknemers bleef vrijwillig ontslag de belangrijkste uitstroomreden in 2002, ondanks de economische recessie (en dientengevolge de afname van het aantal vacatures). Het aandeel daalde licht ten opzichte van 2001. Bijna één derde van de werknemers die uitstroomden in 2002, namen vrijwillig ontslag. Het aandeel van vrijwillig ontslag als uitstroomreden lag in 2002 in de organisaties met minder dan tien werknemers toch nog veel hoger.

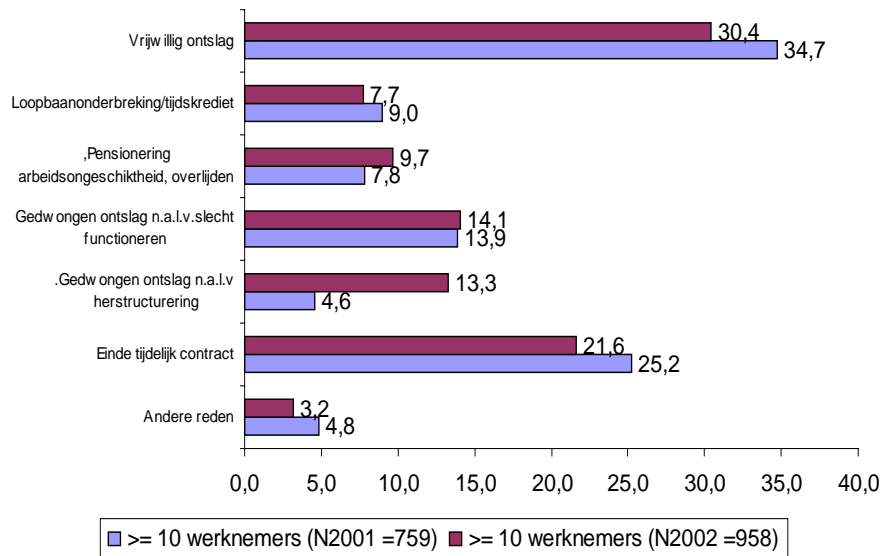
Verder valt op dat, net zoals bij de kleinste organisaties, het gedwongen ontslag naar aanleiding van een herstructurering sterk aan belang gewonnen had als uitstroomreden bij de organisaties vanaf tien werknemers. Het aandeel ervan verdrievoudigde bijna van 4,6% naar 13,3%.

De cijfers in figuur 4.2 tonen een lichte achteruitgang van loopbaanonderbreking en tijdskrediet als uitstroomreden in 2002. Soms worden loopbaanonderbreking en tijdskrediet beschouwd als mogelijke instrumenten voor personeelsafbouw bij downsizing. Het verminderde gebruik ervan tijdens recessie trekt een dergelijk gebruik van deze instrumenten echter in twijfel.

---

<sup>4</sup> Zie persbericht Agoria, februari 2003 (<http://www.agoria.be/gen-nl/press/2003/Februari/conjunctuur.htm>).

**Figuur 4.2** Uitstroom naar reden bij de organisaties met tien 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

Het aandeel van gedwongen ontslag naar aanleiding van slecht functioneren als uitstroomredenen veranderde nauwelijks tussen 2001 en 2002. Als het economisch slechter gaat, wordt deze reden dus niet vaker ingeroepen door werkgevers (althans niet in de organisaties met tien of meer werknemers).

Naar analogie met het hogere gebruik van tijdelijke contracten bij grotere bedrijven, bleef het aflopen van een tijdelijk contract een belangrijke uitstroomredenen in de organisaties met tien of meer werknemers. De sterke afname van het einde van een tijdelijk contract als uitstroomredenen bij de kleinste organisaties was niet in dezelfde mate vast te stellen bij de organisaties vanaf tien werknemers, doch stellen we ook bij deze laatste een beperkte daling van deze reden vast van 25,2% naar 21,6%.

#### 4.2.2 | Uitstroomredenen naar organisatieprofiel

##### 4.2.2.1 | Uitstroomredenen in kleine en grote organisaties

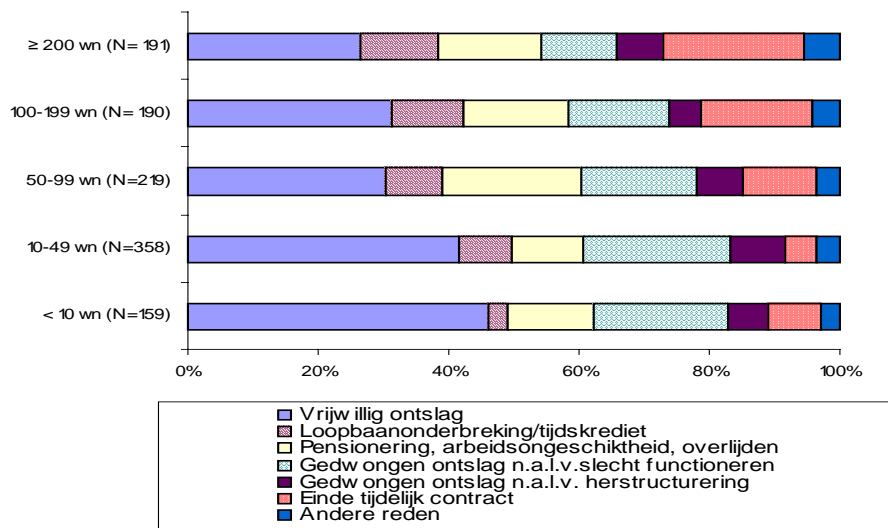
Hier bekijken we de uitstroomredenen voor organisaties van verschillende grootte. We hanteren hierbij een meer gedetailleerde indeling in grootteklassen dan in paragraaf 4.2.1. Vrijwillig verloop kende in 2002 blijkbaar een kleinere incidentie in grotere organisaties. De vraag die daar uit rijst betreft de reden waarom kleinere bedrijven een groter vrijwillig verloop kenden. Moge-

lijks biedt een kleine organisatie minder zekerheid en minder doorgroei-mogelijkheden. Wanneer we het aandeel van vrijwillig ontslag in 2002 vergelijken met dat in 2001, dan stellen we de sterkste afname vast bij de organisaties met meer dan tweehonderd werknemers (van 31,1% naar 26,3%) (cf. bijlage 2).

Loopbaanonderbreking en tijdskrediet kwamen in organisaties met minder dan tien werknemers relatief minder voor dan in grotere organisaties. Het is in kleine organisaties dan ook veel moeilijker om werknemers gedurende een bepaalde tijd te missen en om snel vervanging te vinden. Het aandeel van loopbaanonderbreking, tijdskrediet en prepensionering als uitstroomreden was overal afgenomen in 2002 ten opzichte van 2001, maar we zagen een halvering van het aandeel in de organisaties met vijftig tot negen en negentig werknemers.

Gedwongen ontslag omwille van slecht functioneren kwam frequenter voor in kleinere organisaties dan in grote organisaties in 2002. Gedwongen ontslag naar aanleiding van herstructurering of reorganisatie kwam het meest frequent voor in organisaties met een personeelsbestand tussen de tien en negen en negentig werknemers. Gedwongen ontslag naar aanleiding van herstructurering was als uitstroomreden het sterkst toegenomen ten opzichte van 2001 (van 1,8% tot 7,4%) in organisaties met vijftig tot negen en negentig werknemers.

**Figuur 4.3** Uitstroom naar reden bij organisaties van verschillende grootte (gewogen naar sector), gemiddelde van de aandelen per organisatie, in %



Bron: Gegevens berekend op basis van PASO 2003

## 4.2.2.2 | Uitstroomredenen naar sector

Vervolgens bekijken we de uitstroomredenen voor organisaties uit verschillende sectoren. De voornaamste conclusies uit figuur 4.4 zijn als volgt. Gedwongen ontslag wegens slecht functioneren kwam in 2002 (net zoals in 2001) zelden voor in organisaties uit de quartaire sector. Het was echter een belangrijke reden voor uitstroom in de industrie- en dienstensectoren. Vrijwillig verloop bleef voor de meerderheid van de sectoren de belangrijkste uitstroomredenen, behalve in het onderwijs waar pensionering en loopbaanonderbreking/tijdscrediet de belangrijkste uitstroomredenen waren. Het vrijwillig ontslag is het hoogst in de handel, distributie en horeca. Deze sectoren worden gekenmerkt door eerder 'transactionele' contractvormen,<sup>5</sup> van beperkte duur, waarbij de taken van de werknemer specifiek doch beperkt zijn en waarbij er weinig binding is met de organisatie. De loopbaanperspectieven zijn er meestal beperkt. Deze contractvormen leiden ertoe dat werknemers zich weinig verbonden voelen met de organisatie, en dan ook eerder vertrekken wanneer ze elders tegen betere arbeidsvoorwaarden kunnen werken.

Andere opvallende vaststellingen zijn de sterke daling van het vrijwillig ontslag in 2002 ten opzichte van 2001 in de sector van financiële en zakelijke dienstverlening en de forse stijging van vrijwillig ontslag in de gezondheidszorg en in openbare besturen. Mogelijks is dit laatste te wijten aan veel interne verschuivingen van personeel bij de overheid<sup>6</sup> (onder andere in het kader van de hervormingsacties rond beter bestuurlijk beleid). Dit zou impliceren dat ook de instroomcijfers hoog zijn in de sector van de openbare besturen, wat tevens bleek in 2002.

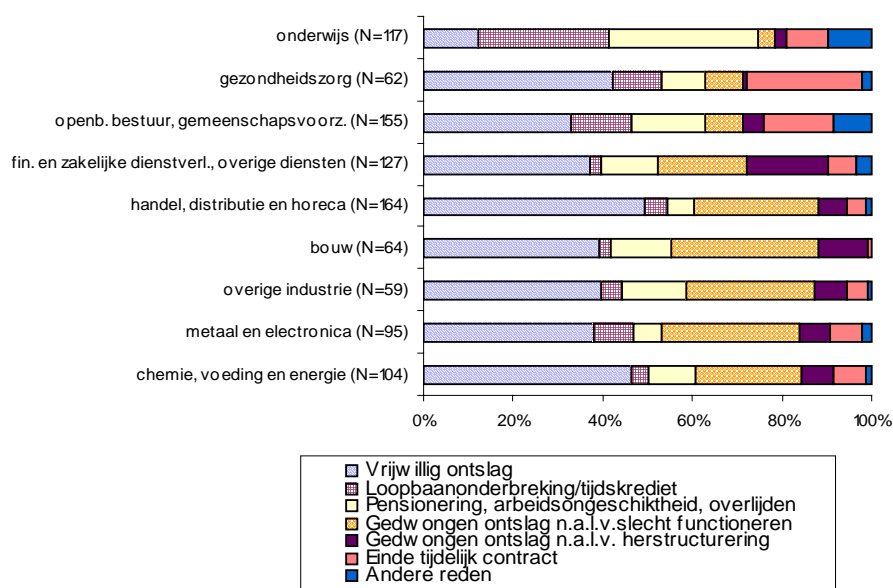
Waar gedwongen ontslag naar aanleiding van herstructurering slechts beperkt als uitstroomreden voorkwam in 2001, nam het in 2002 een niet onbelangrijke plaats in (vooral in de financiële en zakelijke dienstverlening, overige diensten (18,2%) en de bouwsector (10,7%)). De banksector heeft tal van veranderingen meegemaakt: overnames, personeelsafslankingen en outsourcing.

Ook het aandeel loopbaanonderbreking en tijdscrediet is als uitstroomredenen in 2002 sterk afgenomen in de gezondheidszorg (10,8%) en openbare besturen (13,6%). Deze laatste twee sectoren scoorden in 2001 nog zeer hoog op deze uitstroomredenen (39,5% respectievelijk 22,2%). Een mogelijke verklaring zou kunnen liggen in het dalend gebruik van de voltijdse loopbaanonderbreking ten voordele van de deeltijdse loopbaanonderbreking.

<sup>5</sup> 'Transactional - employment arrangements have a short-term or limited duration, are primarily focused upon economic exchange; involve specific, narrow duties and limited worker involvement in organization...' (Rousseau D.M. (2000), Psychological contract inventory, Technical Report, Carnegie Mellon University Pittsburgh).

<sup>6</sup> Een benoeming bij een andere overheid die definitief geworden is, wordt gelijkgesteld met vrijwillig ontslag (Stambesluit Deel XII statuten Vlaamse overheid).

**Figuur 4.4** Uitstroom naar reden bij organisaties uit verschillende sectoren (gewogen naar grootte), gemiddelde van de aandelen per organisatie, in %

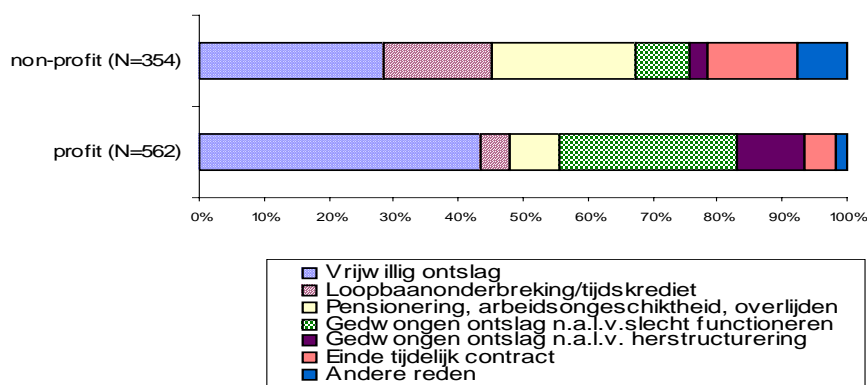


Bron: Gegevens berekend op basis van PASO 2003

#### 4.2.2.3 | Uitstroomredenen naar profitkarakter

Aansluitend op het voorgaande merken we grote verschillen in de redenen voor uitstroom tussen de profitorganisaties en de non-profitorganisaties. Vrijwillig ontslag, gedwongen ontslag wegens slecht functioneren en herstructurering scoorden veel hoger in de profitondernemingen, al waren de aandelen van gedwongen ontslag door slecht functioneren en door herstructurering in 2002 quasi verdubbeld in de non-profitorganisaties. Zoals eerder reeds aangehaald werd, waren pensionering en loopbaanonderbreking, naast vrijwillig ontslag, belangrijke uitstroomredenen in de non-profitorganisaties. Het aandeel van loopbaanonderbreking en tijdskrediet als uitstroomreden was in de non-profitsectoren echter ongeveer gehalveerd in 2002 ten opzichte van 2001 (van 31,9% naar 16,8%). De beëindiging van tijdelijke contracten bleek als uitstroomreden frequenter voor te komen in de non-profitorganisaties dan in de profitorganisaties en was daar ongeveer stabiel gebleven in 2002.

**Figuur 4.5** Uitstroom naar redenen bij profit- en non-profitorganisaties (gewogen naar grootte), gemiddelde van de aandelen per organisatie, in %



Bron: Gegevens berekend op basis van PASO 2003

#### 4.2.2.4 | Uitstroomredenen naar groeitypologie

In tabel 4.4 berekenen we voor de groeiende, krimpende en stabiele bedrijven het aandeel van elke uitstroomreden in de totale uitstroom. Vrijwillig verloop was in 2002 bij elk van de drie types organisaties de voornaamste uitstroomreden, doch was het laagst bij de krimpende organisaties. Het aandeel van gedwongen ontslag naar aanleiding van herstructurering was sterk toegenomen ten opzichte van 2001.

Gedwongen ontslag naar aanleiding van herstructurering kwam in 2002 bovendien veel vaker voor bij krimpende bedrijven (17,2%) dan bij groeiers (3,2%) en stabiele bedrijven (1,9%). Bovendien was bij deze krimpende organisaties de toename ten opzichte van 2001 van gedwongen ontslag door herstructurering het meest uitgesproken (van 7,3% naar 17,2%). Zoals reeds vermeld, worden bij herstructurering leeggekomen arbeidsplaatsen meestal niet opnieuw opgevuld, wat tot een daling van het personeelsbestand leidt.

Opvallend is het vrij hoge percentage van gedwongen ontslag naar aanleiding van slecht functioneren (circa 20%) bij de drie categorieën van organisaties (groeiers, krimpers en stabiele organisaties).

Ook wat betreft het aflopen van een tijdelijk contract als uitstroomreden merken we weinig verschil tussen de drie categorieën van organisaties.

Het aandeel van loopbaanonderbreking, tijdskrediet en prepensioen als uitstroomreden is gedaald in vergelijking met 2001.

Samengevat stellen we vast dat vooral het aandeel van uitstroom naar aanleiding van herstructurering het sterkst verschilt tussen groeiende, krimpende en stabiele organisaties.

**Tabel 4.4** Uitstroom naar reden bij organisaties vanaf tien werknemers, ingedeeld naar werkgelegenheidsgroei, gemiddelde van de aandelen per organisatie

	Groei van werkgelegenheid		
	Krimp (N=312)	Stabiel (N=303)	Groei (N=303)
Vrijwillig ontslag	33,6	43,1	40,4
Pensionering, arbeidsongeschiktheid, overlijden	11,8	15,3	12,4
Loopbaanonderbreking, tijdskrediet, prepensioen	7,6	6,4	11,0
Gedwongen ontslag n.a.v. slecht functioneren	18,8	23,9	20,7
Gedwongen ontslag, prepensionering of outplacement n.a.v. herstructurering	17,2	1,9	3,2
Einde tijdelijk contract	6,7	6,9	8,4
Andere redenen	4,3	2,5	3,9
<b>Totaal</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>

*Bron:* Gegevens berekend op basis van PASO 2003

## ■ Hoofdstuk 5 Algemeen besluit

In dit dossier werd een beeld geschetst van de dynamiek op de Vlaamse arbeidsmarkt, gebaseerd op de resultaten van de tweede golf van de PASO-enquête. Tevens werd een vergelijking gemaakt tussen 2001 en 2002 wat betreft deze dynamiek op de arbeidsmarkt.

De belangrijkste bevindingen van dit onderzoek kunnen samengevat worden in tien punten.

1. De werkgelegenheid in Vlaamse organisaties daalde met 0,6%

In het jaar 2002 nam de totale werkgelegenheid in het geheel van alle Vlaamse organisaties met tien 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-data.

2. De instroom in Vlaamse organisaties daalde fors in 2002, terwijl de uitstroom vrij stabiel bleef

Vlaamse organisaties kenden een gemiddelde instroom van 11,7% in 2002. Hiermee is de gemiddelde instroom flink geslonken in vergelijking met 2001 (vooral in de kleine organisaties met minder dan tien werknemers). De uitstroom bleef stabiel, behalve in de allerkleinste organisaties. 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.

3. Minder groeiers op de Vlaamse arbeidsmarkt in 2002

Het aantal bedrijven dat het personeelsbestand met meer dan 2% zag toenemen, lag in 2002 veel lager dan in 2001. Het aantal groeiende bedrijven bedroeg immers slechts 36% tegenover 45% in 2001. Dat impliceert dat het aantal stabiele en krimpende bedrijven in 2002 is toegenomen. In 2002 behoorde ongeveer 26% van de bedrijven tot de krimpers en de overige 38% kende zo goed als geen wijzigingen in het totaal aantal werknemers.

De instroom-, uitstroom- en groeipercentages van groeiers, krimpers en stabiele bedrijven in 2002 waren echter vergelijkbaar met deze in 2001.

4. Verlies in werkgelegenheid vooral bij kleinste en grootste organisaties

De meest opvallende negatieve groeicijfers vinden we terug bij de allerkleinste organisaties (met minder dan tien werknemers) (-0,6%) en bij de allergrootste organisaties (met meer dan tweehonderd werknemers) (-2,8%). Beide groepen van bedrijven kenden in 2001 nog een positieve nettogroei van 2,6% respectievelijk 0,2%. De organisaties met 10 tot 49 werknemers zagen hun personeelsbestand in 2002 toenemen met 1,7%.

5. Groeisector van 2001 is krimpende sector in 2002

Ook naar sector zijn er opmerkelijke verschillen in de omvang van de werknemersstromen en de gemiddelde werkgelegenheidsgroei. De sterkste nettowerkgelegenheidsgroei werd in 2002 gerealiseerd in het onderwijs en de bouwsector. Opvallend is echter dat de groeisector van 2001, namelijk de financiële en zakelijke dienstverlening, in 2002 zijn personeel sterk zag verminderen met een negatieve groei van -2,7%. De metaal- en electronicsector bleef ook in 2002 de sector met de meest uitgesproken daling in de werkgelegenheid.

6. Eén vierde van de nieuwe medewerkers kreeg tijdelijk contract

Zowel bij de kleinste organisaties als bij de organisaties met tien werknemers of meer bleken werknemers voornamelijk in te stromen via een vast contract. Ongeveer één vierde van de nieuwe medewerkers kreeg (eerst) een arbeidsovereenkomst voor bepaalde duur of voor een bepaald werk aangeboden. Dit aandeel bleef stabiel tussen 2001 en 2002.

7. Sterke stijging gedwongen ontslag naar aanleiding van herstructurering

Terwijl het aandeel van vrijwillig verloop (namelijk vrijwillig ontslag en loopbaanonderbreking/tijdskrediet/prepensionering) licht terugliep (behalve in de allerkleinste organisaties), stelden we een sterke toename vast van het gedwongen ontslag naar aanleiding van een herstructurering. Deze vaststelling deden we trouwens binnen ongeveer alle sectoren (ook non-profitsectoren) en binnen alle groottes van organisaties, doch in sterkere mate in de krimpende organisaties. Onze cijfers bevestigen dat de redenen van uitstroom conjunctuurgevoelig zijn.

8. Minder uitstroom naar aanleiding van loopbaanonderbreking en tijdskrediet

We stelden tevens een afname vast van loopbaanonderbreking en tijds-krediet als uitstroomreden, en dit zelfs binnen sectoren die in 2001 zeer hoog scoorden op deze uitstroomreden (i.e. gezondheidszorg en openbare besturen). Mogelijks leidt loopbaanonderbreking en tijds-krediet in steeds minder gevallen tot een tijdelijke uitstroom, doch eerder tot een vermindering van de arbeidstijd.

9. Vlaamse organisaties creëerden 3,2% nieuwe jobs, terwijl 3,8% van de bestaande jobs verloren ging

Bij de organisaties met tien werknemers of meer werden in de loop van 2002 gemiddeld ongeveer 3,2% nieuwe jobs gecreëerd. De gemiddelde jobdestructiegraad bedroeg 3,8%. Het saldo van deze twee cijfers leverde een nettowerkgelegenheids groei op van -0,6%. In 2002 was dan ook sprake van een zwakkere jobcreatie en een toegenomen jobdestructie in vergelijking met 2001.

10. De werknemersstromen lagen veel hoger dan de jobbewegingen

In 2002 waren de instroomcijfers bijna het viervoudige van de jobcreatiegraden, en de uitstroomcijfers het drievoudige van de jobdestructiegraden. De jaarlijkse werknemersstromen in en uit Vlaamse organisaties zijn dan ook veel omvangrijker dan de geobserveerde veranderingen in het aantal jobs.

# Bijlagen

## 1. | Bijlage 1: Gebruikte formules

### 1.1 | Berekening van het instroompercentage

Om een beeld te krijgen van de gemiddelde instroom in het geheel van alle Vlaamse vestigingen in 2002, maakten we gebruik van onderstaande formule:

$$\text{gemiddeld instroom\%} = \frac{\sum_{i=1}^N (I_{t_1-t_0})_i}{\sum_{i=1}^N (T_{t_0})_i} \times 100$$

### 1.2 | Berekening van uitstroompercentage

Onderstaande formule werd toegepast om een beeld te krijgen van de gemiddelde uitstroom in het geheel van alle Vlaamse vestigingen in 2002:

$$\text{gemiddeld uitstroom\%} = \frac{\sum_{i=1}^N (U_{t_1-t_0})_i}{\sum_{i=1}^N (T_{t_0})_i} \times 100$$

### 1.3 | Berekening van de werkgelegenheidsgroei

De personeelstoestand aan het begin van het jaar wordt berekend op basis van volgende formule:

$$\text{Personeelsbestand begin} = \text{personeelsbestand einde} - \text{instroom} + \text{uitstroom}$$

De werkgelegenheidsgroei in het jaar 2002 komt dan overeen met het verschil tussen de omvang van het personeelsbestand aan het eind en de omvang van het personeelsbestand bij het begin van het jaar 2002, of met andere woorden het verschil tussen in- en uitstroom. Naar analogie met de gemiddelde in- en

uitstroompercentages berekenen we de gemiddelde werkgelegenheidsgroei via onderstaande formule:

$$\text{gemiddeld netto - groei \%} = \frac{\sum_{i=1}^N (T_{t_1-t_0})_i}{\sum_{i=1}^N (T_{t_0})_i} \times 100$$

met T het aantal werknemers in organisatie i op ogenblik t ( $t_0$  verwijst naar 01/01/2002 en  $t_1$  naar 31/12/2002).

#### 1.4 | Berekening van jobcreatie- en jobdestructiegraden

We gaan uit van de veronderstelling dat de jobcreatie gelijk is aan het aantal ingevulde vacatures dat in verband staat met de uitbreiding van activiteiten. Het model is opgebouwd uit de volgende vier vergelijkingen:

$$\begin{aligned} \text{Jobcreatie - jobdestructie} &= \Delta \text{ werkgelegenheid} = \text{instroom} - \text{uitstroom} & (1) \\ \text{Totale vacatures} &= \text{uitbreidingsvacatures} + \text{vervangingsvacatures} & (2) \\ \text{Jobcreatie} &= \text{uitbreidingsvacatures} & (3) \end{aligned}$$

Op basis van de PASO-enquête kennen we voor elke organisatie de instroom, de uitstroom, de uitbreidingsvacatures en de vervangingsvacatures. Uit vergelijking (1) en (3) halen we dan:

$$\text{Jobdestructie} = \text{uitstroom} - \text{instroom} + \text{uitbreidingsvacatures} \quad (4)$$

Een alternatieve berekeningswijze betreft deze van Davis en Haltiwanger (1990). Volgens de methode van Davis en Haltiwanger (1990) wordt de gemiddelde jobcreatie- en jobdestructiegraad als volgt berekend:<sup>7</sup>

$$\text{jobcreatiegraad} = \frac{\sum_{i=1}^G (T_{t_1} - T_{t_0})_i}{\sum_{i=1}^N (T_{t_0})_i} \times 100$$

met T de tewerkstelling op tijdstip t in organisatie I, G de verzameling van organisaties met een positieve nettowerkgelegenheidsgroei en N het totaal aantal organisaties.

<sup>7</sup> In de noemer wordt ook vaak de gemiddelde werkgelegenheid (tussen  $t_0$  en  $t_1$ ) genomen in plaats van het personeelsbestand in het begin van het jaar (vooral indien rekening gehouden wordt met startende ondernemingen die toetreden in de loop van het jaar).

$$jobdestructiegraad = \frac{\sum_{i=1}^C |T_{t_1} - T_{t_0}|}{\sum_{i=1}^N (T_{t_0})_i} \times 100$$

met T de tewerkstelling op tijdstip t in organisatie i, C de verzameling van organisaties met een negatieve nettowerkgelegenheids groei en N het totaal aantal organisaties. Zowel de jobcreatie- als de jobdestructiegraad wordt uitgedrukt als een positief percentage. In de literatuur wordt deze methodiek gehanteerd als de standaardberekenningswijze van jobcreatie en -destructie.

Merk op dat volgens deze berekeningswijze jobcreatie enkel berekend wordt op basis van de werkgelegenheids groei gerealiseerd in de expanderende vestigingen (de 'groeiërs'). Naar analogie wordt jobdestructie enkel berekend op basis van het nettojobverlies in de inkrimpende vestigingen (de 'krimpers'). Stabiele organisaties worden verondersteld geen nieuwe jobs te creëren noch bestaande jobs te vernietigen.

## 2. | Bijlage 2: De uitstroom opgesplitst naar redenen per organisatiegrootte, sector en profitkarakter

**Tabel B1.1** De uitstroom uitgesplitst naar redenen per organisatiegrootte, sector en profit-/non-profitkarakter in organisaties met tien werknemers of meer (kleinste organisaties wel opgenomen voor variabele grootte)\*, vergelijking 2001-2002

	Vrijwillig ontslag		Pensioenering, arbeidsongeschiktheid, overlijden		Loopbaan-ontbreking, tijdkrediet, pre-pensioenering		Gedwongen ontslag wegens slecht functioneren		Gedwongen ontslag n.a.v. herstructurering		Einde tijdelijk contract		Andere redenen	
	2001	2002	2001	2002	2001	2002	2001	2002	2001	2002	2001	2002	2001	2002
	ring													
Grootte														
9 werknemers (N <sub>1</sub> =147; N <sub>2</sub> =159)	47,6	46,0	8,4	13,3	4,4	3,0	16,4	20,6	3,7	5,9	8,6	8,2	10,8	2,9
10-49 werknemers (N <sub>1</sub> =217; N <sub>2</sub> =358)	40,7	41,6	11,1	11,2	12,0	8,0	20,6	22,4	3,0	8,5	7,1	4,9	5,4	3,4
50-99 werknemers (N <sub>1</sub> =215; N <sub>2</sub> =219)	33,9	30,5	14,2	21,3	17,9	8,6	13,1	17,6	1,8	7,4	14,6	11,2	4,5	3,5
100-199 werknemers (N <sub>1</sub> =168; N <sub>2</sub> =190)	29,2	31,1	17,0	16,0	18,0	11,1	13,1	15,7	3,5	4,6	14,2	17,1	4,9	4,3
≥200 werknemers (N <sub>1</sub> =159; N <sub>2</sub> =191)	31,1	26,3	13,9	15,7	15,1	12,1	9,2	11,8	4,3	7,1	23,0	21,6	3,4	5,4
Sector (10 categorieën)														
Chemie en voeding, energie (N <sub>1</sub> =59; N <sub>2</sub> =104)	35,3	46,4	13,1	10,9	4,1	3,6	16,3	23,5	10,4	7,0	13,2	7,1	7,6	1,4
Metaal en elektronica (N <sub>1</sub> =57; N <sub>2</sub> =95)	40,3	38,0	8,9	6,3	3,6	8,7	31,7	30,8	1,2	7,0	12,8	7,0	1,5	2,2
Overige industrie (N <sub>1</sub> =37; N <sub>2</sub> =59)	38,1	39,9	10,6	14,3	12,8	4,3	16,2	29,0	7,5	7,1	2,8	4,7	12,1	0,8
Bouw (N <sub>1</sub> =44; N <sub>2</sub> =64)	45,3	39,4	14,5	13,5	4,5	2,5	33,1	32,9	0,4	10,7	1,8	0,7	0,5	0,2
Handel, distributie en horeca (N <sub>1</sub> =128; N <sub>2</sub> =164)	47,1	49,3	7,3	6,1	6,7	5,0	26,3	27,7	4,3	6,4	6,0	4,1	2,4	1,4
Financiële en zakelijke dienstverlening en overige diensten (N <sub>1</sub> =94; N <sub>2</sub> =127)	52,6	37,2	5,6	12,6	6,2	2,6	16,3	19,7	1,7	18,2	10,2	6,3	7,3	3,5
Openbaar bestuur en gemeenschapsvoorzieningen (N <sub>1</sub> =69; N <sub>2</sub> =155)	16,1	32,8	26,4	16,4	22,2	13,6	4,6	8,5	0,2	4,8	18,4	15,3	12,1	8,6
Gezondheidszorg (N <sub>1</sub> =141; N <sub>2</sub> =62)	27,1	42,3	2,1	9,8	39,5	10,8	6,3	8,4	1,4	0,9	16,2	25,6	7,4	2,2
Onderwijs (N <sub>1</sub> =129; N <sub>2</sub> =117)	12,8	12,4	36,0	33,2	32,0	29,0	2,2	3,6	0,2	2,9	11,7	9,2	5,1	9,6
Profitkarakter														
Profitorganisatie (N <sub>1</sub> =395; N <sub>2</sub> =562)	45,9	43,5	8,7	7,9	6,2	4,3	23,9	27,3	3,9	10,5	6,9	4,6	4,4	1,9
Non-profitorganisatie (N <sub>1</sub> =364; N <sub>2</sub> =354)	19,5	28,4	20,6	22,1	31,9	16,8	4,6	8,4	0,6	2,6	15,5	14,1	7,3	7,5

\* Landbouw niet opgenomen omwille van te weinig observaties.  
Bron: Gegevens berekend op basis van PASO 2002 en PASO 2003

## Bibliografie

- Agoria. 2003. Persbericht februari 2003  
(<http://www.agoria.be/gen-nl/press/2003/Februari/conjunctuur.htm>).
- Davis, S.J. & Haltiwanger, J.C. 1990. *Gross job creation and destruction: Microeconomic evidence and macroeconomic implications*. NBER Macroeconomics Annual, pp. 123-168.
- Klaus, S. 2000. *Customers and marketing*, Fort Hays State University.
- Peeters, A. & Gevers, A. 2004. *Dossier - Dynamiek op de Vlaamse arbeidsmarkt*. Panel Survey of Organizations in Flanders (PASO). Editie 2004. Katholieke Universiteit Leuven: Hoger Instituut voor de Arbeid/Departement TEW/Departement Sociologie, Leuven.
- Rousseau, D.M. 2000. *Psychological contract inventory*. Technical report. Carnegie Mellon University Pittsburgh.
- Steunpunt WAV. 2003. *De arbeidsmarkt in Vlaanderen*. Jaarboek editie 2003.
- VEV. 2002. Nota 'Stijgt de werkloosheid in Vlaanderen nog steeds sneller dan elders?'

---

PASO Flanders is een consortium van onderzoekers verbonden aan de universiteiten van Leuven (Vakgroep 'Personeel & Organisatie' (ETEW) en 'Sociologie van Arbeid en Organisatie'), Antwerpen, het Hoger Instituut voor de Arbeid en Idea Consult.

---

PASO ging van start in 2002 en meet jaarlijks de polsslag bij eenzelfde groep van Vlaamse organisaties. Dit gebeurt aan de hand van een vragenlijst die peilt naar het strategisch management van personeel, organisatie, technologie en innovatie. De grootschalige, longitudinale PASO-databank bevat een schat aan informatie over het interne beleid van de Vlaamse organisaties, die de onderzoekers door middel van analyse bloot leggen. Dit moet toelaten het Vlaamse organisatielandschap in kaart te brengen. Hierdoor komen behoeften van werkgevers aan het licht en kan het economisch en arbeidsmarktbeleid getoetst en bijgestuurd worden.

PASO is in het leven geroepen op initiatief van de Vlaamse administratie Werkgelegenheid en is ingebed in het VIONA-onderzoeksprogramma. In 2002 is de administratie Economie medeopdrachtgever geworden in het kader van het Steunpunt Ondernemerschap, Ondernemingen en Innovatie.

Voor meer info betreffende het PASO-project, zie ...

<http://www.paso.be>

