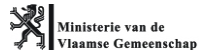


Panel Survey of Organizations in Flanders (PASO)

PASO

Flanders



ESF in VLAANDEREN 2000 - 2006

Panel Survey of Organizations in Flanders (PASO) Editie 2004

Dossier

Dynamiek op de Vlaamse arbeidsmarkt

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.

CIP Koninklijke Bibliotheek Albert I

Dossier – Dynamiek op de Vlaamse arbeidsmarkt / 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, 84 p.

ISBN 90-5550-349-5.
D/2004/4718/5.

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

Copyright (2004) Hoger instituut voor de arbeid (K.U.Leuven)
E. Van Evenstraat 2e, 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

Lijst tabellen	3
Lijst figuren	5
Hoofdstuk 1. Algemene inleiding	11
1.1 Situering en doelstellingen van het onderzoek	11
1.2 Structuur van het rapport	11
1.3 Data en methodologie	12
Hoofdstuk 2. In- en uitstroom van werknemers	13
2.1 Instroom van werknemers	13
2.2 Uitstroom van werknemers	17
Hoofdstuk 3. Dynamiek op de arbeidsmarkt	23
3.1 Werkgelegenheidsgroei en turbulentie	23
3.2 Verband tussen instroom, uitstroom en werkgelegenheidsgroei	25
3.3 Dynamiek in functionele domeinen	31
3.4 Verband tussen dynamiek en organisatieprofiel	31
Hoofdstuk 4. De werkgelegenheidsgroei verklaard	39
4.1 Theoretisch kader	39
4.2 Empirisch onderzoek: de werkgelegenheidsgroei verklaard	40
Hoofdstuk 5. Jobcreatie en jobdestructie	55
5.1 Het concept jobcreatie en jobdestructie	55
5.2 Jobcreatie en jobdestructie in Vlaanderen	57
5.3 Vergelijking tussen werknemersstromen en jobstromen	60

Hoofdstuk 6. Algemeen besluit	61
--------------------------------------	-----------

Bijlagen	65
-----------------	-----------

Bibliografie	75
---------------------	-----------

Samenstelling van het PASO-team	79
--	-----------

Lijst tabellen

Hoofdstuk 2		IN- EN UITSTROOM VAN WERKNEMERS	
Tabel 2.1	Instroom bij de organisaties met minder dan 10 werknemers (gewogen naar sector) en organisaties vanaf 10 werknemers (gewogen naar sector en grootte), in %		14
Tabel 2.2	Instroom naar contractvorm bij de organisaties met minder dan 10 werknemers (gewogen naar sector) en organisaties vanaf 10 werknemers (gewogen naar sector en grootte), in %		15
Tabel 2.3	Instroom naar contractvorm bij de organisaties met meer dan 10 werknemers (gewogen naar sector en grootte), ingedeeld naar hoofdactiviteit, in %		16
Tabel 2.4	Instroom naar contractvorm bij de organisaties met meer dan 10 werknemers (gewogen naar sector en grootte), ingedeeld naar sector, in %		17
Tabel 2.5	Uitstroom bij de organisaties met minder dan 10 werknemers (gewogen naar sector) en organisaties met 10 werknemers of meer (gewogen naar sector en grootte), in %		18
Tabel 2.6	Uitstroom naar reden bij de organisaties met minder dan 10 werknemers (gewogen naar sector) en organisaties vanaf 10 werknemers (gewogen naar sector en grootte), gemiddelde van de aandelen per organisatie, in %		19
Hoofdstuk 3		DYNAMIEK OP DE ARBEIDSMARKT	
Tabel 3.1	In- en uitstroom, werkgelegenheidsgroei en turbulentie bij de organisaties met minder dan 10 werknemers (gewogen naar sector) en organisaties vanaf 10 werknemers (gewogen naar sector en grootte), in %		24
Tabel 3.2	In- en uitstroom, werkgelegenheidsgroei en turbulentie in bedrijven met 10 of meer werknemers, in % van het personeelsbestand, naar werkgelegenheidsgroei		26
Tabel 3.3	Uitstroom naar reden bij organisaties vanaf 10 werknemers, ingedeeld naar werkgelegenheidsgroei, gemiddelde van de aandelen per organisatie		27

Tabel 3.4	In- en uitstroom en werkgelegenheidsgroei in organisaties met 10 of meer werknemers, in % van het personeelsbestand, naar uitstroompercentage	29
Tabel 3.5	Procentueel aandeel van verscheidene functionele domeinen onder de groeiers, krimpers en stabiele afdelingen in organisaties met 10 of meer werknemers (N=385)	31
Tabel 3.6	Tabel werkgelegenheidsontwikkeling naar grootteklasse (procentuele verdeling van de organisaties)	34
Tabel 3.7	In- en uitstroom en nettogroei in de werkgelegenheid opgesplitst naar hoofdactiviteit. Gegevens beperkt tot organisaties met 10 werknemers of meer (gewogen naar sector en grootte)	34
Tabel 3.8	Werkgelegenheidsontwikkeling naar hoofdactiviteit (procentuele verdeling van de organisaties)	36
Tabel 3.9	In- en uitstroom en nettogroei in de werkgelegenheid opgesplitst naar leeftijdsklassen van bedrijven. Gegevens beperkt tot organisaties met 10 werknemers of meer (gewogen naar sector en grootte)	37
Tabel 3.10	In- en uitstroom en nettogroei in de werkgelegenheid opgesplitst naar profitkarakter bedrijven. Gegevens beperkt tot organisaties met 10 werknemers of meer (gewogen naar sector en grootte)	37
Tabel 3.11	In- en uitstroom en nettogroei in de werkgelegenheid opgesplitst naar provincie. Gegevens beperkt tot organisaties met 10 werknemers of meer (gewogen naar sector en grootte)	38

Hoofdstuk 5 **JOBCREATIE EN JOBDESTRUCTIE**

Tabel 5.1	Aandeel uitbreidings- en vervangingsvacatures in totaal aantal ingevulde vacatures. Gegevens beperkt tot organisaties met 10 werknemers of meer (gewogen naar sector en grootte), in %	59
Tabel 5.2	In- en uitstroom, werkgelegenheidsgroei, jobcreatie en -destructie bij de organisaties vanaf 10 werknemers (gewogen naar sector en grootte), in %	60

Bijlagen

Tabel B1.1	De uitstroom uitgesplitst naar redenen per organisatiegrootte, sector en hoofdactiviteit, profit- en non-profitkarakter, ouderdom van de organisatie in organisaties met 10 werknemers of meer (micro-organisaties wel opgenomen voor variabele grootte)	67
Tabel B1.2	Uitstroom naar reden bij organisaties vanaf 10 werknemers, ingedeeld naar werkgelegenheidsgroei. Gemiddelde van de aandelen over alle vertrokken werknemers	69
Tabel B1.3	Regressieresultaten nettowerkgelegenheidsgroei. Gegevens beperkt tot organisaties met 10 werknemers of meer (gewogen naar sector en grootte)	70

Tabel B1.4	Regressieresultaten nettowerkgelegenheids groei (model met gedetailleerde sectorindeling). Gegevens beperkt tot organisaties met 10 werknemers of meer (gewogen naar sector en grootte)	72
Tabel B1.5	Regressieresultaten nettowerkgelegenheids groei profitsector. Gegevens beperkt tot organisaties met 10 werknemers of meer (gewogen naar sector en grootte)	73
Tabel B1.6	Lijst met kennisintensieve sectoren (op basis van EMERGENCE-onderzoek, met toevoeging van de sector onderwijs)	74

Lijst figuren

Hoofdstuk 2		IN- EN UITSTROOM VAN WERKNEMERS	
Figuur 2.1	Uitstroom naar reden bij de organisaties met minder dan 10 werknemers (gewogen naar sector) en organisaties met 10 werknemers of meer (gewogen naar sector en grootte), gemiddelde van de aandelen over alle vertrokken werknemers		20
Hoofdstuk 3		DYNAMIEK OP DE ARBEIDSMARKT	
Figuur 3.1	Verdeling organisaties naar typologie nettogroei (voor organisaties minder dan 10 werknemers (linkerhelft) en organisaties met 10 werknemers of meer (rechterhelft))		25
Figuur 3.2	Instroom in functie van klasse van tewerkstellingsgroei. Gegevens beperkt tot organisaties vanaf 10 werknemers		28
Figuur 3.3	Uitstroom in functie van klasse van tewerkstellingsgroei. Gegevens beperkt tot organisaties vanaf 10 werknemers		29
Figuur 3.4	Instroom in functie van uitstroom, in %. Gegevens beperkt tot organisaties vanaf 10 werknemers		30
Figuur 3.5	In- en uitstroom en nettogroei in de werkgelegenheid opgesplitst naar grootte van de organisatie. Gewogen naar sector		32
Figuur 3.6	Nettowerkgelegenheidsgroei in functie van organisatiegrootte (aantal werknemers in het begin van het jaar) (gewogen naar sector en grootte). Gegevens beperkt tot organisaties met 10 werknemers of meer		33
Figuur 3.7	In- en uitstroom en nettogroei opgesplitst naar hoofdactiviteit		35

■

Hoofdstuk 1

Algemene inleiding

1.1 | Situering en doelstellingen van het onderzoek

De laatste decennia was het arbeidsmarktbeleid in België - en Vlaanderen - sterk gericht op het bestrijden van de hoge werkloosheid. Op dit ogenblik is er echter een kentering zichtbaar. Zowel het Vlaamse Regeerakkoord als de beleidsnota's van de huidige regering vermelden heel expliciet de strategische doelstelling om de werkzaamheidsgraad te verhogen en te zorgen voor de creatie van nieuwe en duurzame arbeidsplaatsen. Het uitwerken van een concreet beleid terzake vereist echter informatie omtrent de dynamiek van de Vlaamse arbeidsmarkt. Zo is het belangrijk om niet alleen een beeld te hebben van de omvang van de instroom in en uitstroom uit ondernemingen, maar daarnaast ook te weten welke organisaties de grootste aanpassingen doorvoerden in hun personeelsbestand. Verder is het ook als overheid interessant inzicht te hebben in de werkgelegenheidseffecten van fenomenen zoals globalisering, kennisintensivering en technologische vooruitgang.

Dit dossier heeft dan ook als voornaamste doelstellingen:

- het in kaart brengen van de gemiddelde nettowerkgelegenheidsgroei, de jobcreatie en -destructie, en de in- en uitstroom in Vlaamse vestigingen;
- het clusteren van Vlaamse vestigingen naar groeiers, krimpers en stabiele organisaties en het bestuderen van de onderliggende dynamiek in elk van deze clusters;
- het zoeken naar verklarende factoren voor de werkgelegenheidsgroei, met andere woorden het onderzoeken van de werkgelegenheidseffecten van verscheidene fenomenen als de kenniseconomie, innovatie, globalisering, toenemende concurrentie, outsourcing, ...

1.2 | Structuur van het rapport

In hoofdstuk 2 brengen we de in- en uitstroom van werknemers in Vlaamse vestigingen in 2001 in kaart. We bekijken de instroom tevens naar contract-

types en de uitstroom naar uitstroomredenen. Hoofdstuk 3 van dit dossier belicht de dynamiek op de arbeidsmarkt. Naast een berekening van de gemiddelde werkgelegenheidsgroei en turbulentie, gaan we dieper in op de dynamiek en kenmerken van drie clusters van organisaties, met name de groeiers, krimpers en stabiele organisaties. In hoofdstuk 4 verklaren we de werkgelegenheidsgroei aan de hand van regressieanalyses. We gaan de werkgelegenheidseffecten na van onder meer innovatie, kennisintensiteit, concurrentie en internationalisering. In het vijfde en laatste hoofdstuk van het onderzoek willen we een zicht krijgen op de omvang van de jobcreatie en jobdestructie in de Vlaamse organisaties in 2001.

1.3 | Data en methodologie

In 2002 werd de eerste golf van het longitudinaal vraagzijdeonderzoek afgenomen. Het PASO-databestand van de eerste golf bevat gegevens over 2 007 vestigingen. Er werden data verzameld met betrekking tot het aantal werknemers dat instroomde en uitstroomde in de loop van 2001 en het aantal werknemers tewerkgesteld op het einde van 2001. De analyses in dit dossier zijn dan ook enkel gebaseerd op de 1 399 vestigingen die deze gegevens hadden ingevuld. Het betreft hier 413 organisaties met minder dan tien werknemers en 986 organisaties met tien of meer werknemers. Om representatieve uitspraken te doen over het geheel van Vlaamse vestigingen worden weegfactoren gehanteerd voor grootte en sector.¹

Bij de interpretatie van de resultaten in dit dossier is het belangrijk om de conjunctuurgevoeligheid van het thema van arbeidsmarktdynamiek indachtig te houden.

¹ Voor meer informatie over de respons en andere methodologische aspecten verwijzen we naar het eerste PASO-dossier 'Methoden en technieken voor de uitbouw van organisatiepanels'.

Hoofdstuk 2

In- en uitstroom van werknemers

In hoofdstuk 2 berekenen we de gemiddelde in- en uitstroom van werknemers in 2001. We berekenen deze indicatoren zowel voor de micro-organisaties (minder dan tien werknemers) als voor organisaties met meer dan tien werknemers. 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 of alternatieve instroommechanismen. 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 (pensionering, arbeidsongeschiktheid, overlijden); (2) vrijwillig verloop (vrijwillig ontslag, loopbaanonderbreking/tijdscrediet of prepensionering op initiatief van de werknemer); (3) gedwongen uitstroom (gedwongen ontslag naar aanleiding van slecht functioneren of reorganisatie, beëindiging van een tijdelijk contract); (4) andere redenen. We vergelijken deze uitstroomredenen tevens naar grootteklassen, sectoren, profitkarakter en leeftijd van de organisatie.

2.1 | Instroom van werknemers

2.1.1 | Berekening van het instroompercentage

In de enquête werd aan elke organisatie gevraagd hoeveel werknemers in de loop van 2001 instroomden in hun vestiging. Op basis van onderstaande formule kunnen we voor elke organisatie een instroompercentage berekenen:

$$\% \text{ instroom in organisatie } i = \frac{I_{t_1-t_0}}{T_{t_0}} \times 100$$

met I het aantal werknemers ingestroomd tussen t_0 (01/01/2001) en t_1 (31/12/2001) en T het aantal werknemers in de organisatie in het begin van het jaar (01/01/2001). Het instroompercentage per organisatie varieert tussen

0% (voor die organisaties die geen nieuwe werknemers aantrokken in 2001) en 100%.²

Om een beeld te krijgen van de gemiddelde instroom in het geheel van alle Vlaamse vestigingen in 2001, maakten we gebruik van onderstaande formule:³

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

Deze formule werd toegepast voor de berekening van de cijfers weergegeven in tabel 2.1. Uit deze gegevens blijkt dat de totaliteit van de Vlaamse organisaties in het jaar 2001 gekenmerkt werden door een relatief hoge instroom van werknemers. Dit is niet enkel het geval bij de kleinste organisaties (minder dan 10 werknemers), maar eveneens bij de organisaties met tien werknemers of meer.

Tabel 2.1 Instroom bij de organisaties met minder dan 10 werknemers (gewogen naar sector) en organisaties vanaf 10 werknemers (gewogen naar sector en grootte), in %

	Instroom
Minder dan 10 werknemers (N=413)	17,0
10 werknemers of meer (N=986)	16,4

Bron: Gegevens berekend op basis van PASO 2002

In de loop van 2001 bedroeg de totale instroom van werknemers in alle micro-organisaties samen 17,0% van het totale personeelsbestand in het geheel van deze vestigingen. In de organisaties met tien werknemers of meer kwamen er gemiddeld 16,4% nieuwe werknemers bij.

² Enkele organisaties kenden een zeer hoog instroompercentage. In totaal waren er 20 (in hoofdzaak micro-) organisaties met een instroompercentage boven 100%.

³ Een alternatieve methode is het rekenkundig gemiddelde te berekenen van het instroompercentage van elke organisatie. Op deze manier wordt een gemiddeld instroompercentage bekomen over alle organisaties onafhankelijk van de omvang van de instroom in de verschillende organisaties. Deze methode heeft als nadeel dat grote organisaties die veel nieuwe werknemers aantrokken eenzelfde gewicht krijgen dan kleinere organisaties waar in absoluut aantal minder werknemers instroomden. De formule voor deze alternatieve methode kan als volgt weergegeven worden:

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

Deze cijfers liggen iets hoger dan de indicaties die we in andere onderzoeken terugvinden. In 1998 bedroeg de gemiddelde instroom in Nederland 14,8% (Allaart & de Voogd-Hamelink, 2001). Een belangrijke verklaring voor dit verschil ligt in de tijdelijke contracten met een korte duur (<1 jaar), die - in tegenstelling tot de PASO-enquête - niet meegeteld worden in het OSA-onderzoek. Daarnaast dienen we ook rekening te houden met de verschillende meetmomenten van beide onderzoeken. De cijfers voor Nederland hebben immers betrekking op het jaar 1998.

2.1.2 | 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.

Gegevens voor de jaren negentig tonen een stijgende trend in het gebruik van tijdelijke contracten bij aanwerving van nieuwe werknemers (Peeters, 1999).⁴ Contracten van bepaalde duur zijn bijgevolg een belangrijk instroom-instrument op de arbeidsmarkt. De PASO-data geven een inzicht in het aandeel tijdelijke versus vaste contracten bij aanwerving.

Zowel bij de kleinste organisaties als bij de organisaties met tien werknemers of meer blijken werknemers voornamelijk in te stromen via een vast contract. In de Vlaamse organisaties krijgt gemiddeld een vierde van de nieuwkomers (eerst) een tijdelijk contract 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 afneemt naarmate het aantal werknemers in een organisatie groter is. Het omgekeerde stellen we vast voor de contracten van bepaalde duur. Hun aandeel in de totale instroom neemt juist toe naarmate een organisatie meer werknemers telt.

Tabel 2.2 Instroom naar contractvorm bij de organisaties met minder dan 10 werknemers (gewogen naar sector) en organisaties vanaf 10 werknemers (gewogen naar sector en grootte), in %

	Contract van onbepaalde duur/vastbenoemd	Contract van bepaalde duur	Andere contractvorm (Inwezen, banenplan, ...)	Totaal
<10 wns. (N=184)	74,3	17,1	8,6	100,0
≥10 wns. (N=819)	73,7	21,4	4,9	100,0
10-49 wns. (N=239)	78,6	16,8	4,6	100,0
50-99 wns. (N=242)	57,9	36,8	5,3	100,0
100-199 wns. (N=175)	59,7	33,4	7,0	100,0
≥200 wns. (N=163)	52,2	40,7	7,0	100,0

Bron: Gegevens berekend op basis van PASO 2002

⁴ Gelijkaardige gegevens voor de laatste jaren werden nog niet nader geanalyseerd.

In tabel 2.3 merken we dat de instroom in organisaties uit de quartaire sector voor een aanzienlijk deel verloopt via contracten van bepaalde duur. Bedrijven uit de industriële en dienstensectoren grijpen voor de nieuw ingestroomde werknemers hoofdzakelijk terug naar contracten van onbepaalde duur. Het aandeel van de tijdelijke contracten verschilt relatief weinig tussen industrie en diensten en dit ondanks een verschillend aandeel arbeiders en bedienden in beide sectoren.⁵ De kortere opzegtermijnen voor arbeiders zouden de noodzaak om nieuwe werknemers te laten instromen met tijdelijke contracten verkleinen, terwijl het omgekeerde denkbaar is voor organisaties met proportioneel meer bedienden. Deze correlatie wordt echter niet bevestigd door het empirisch materiaal.

Tabel 2.3 Instroom naar contractvorm bij de organisaties met meer dan 10 werknemers (gewogen naar sector en grootte), ingedeeld naar hoofdactiviteit, in %

	Contract van onbepaalde duur/ vastbenoemd	Contract van bepaalde duur	Ander contractvorm (Inwezen, banenplan, ...)	Totaal
Industriële sectoren (N=212)	81,9	15,1	3,0	100,0
Dienstensectoren (N=262)	86,2	10,7	3,1	100,0
Overheid en non-profit (N=343)	40,3	50,7	9,0	100,0

Bron: Gegevens berekend op basis van PASO 2002

In tabel 2.4 kijken we naar de instroom volgens contracttype in verschillende sectoren. Hierbij valt op dat vooral het onderwijs, de openbare besturen, de gemeenschapsvoorzieningen en de gezondheidszorg de instromers een contract van bepaalde duur aanboden. De grotere omvang van de tijdelijke contracten kan er deels verklaard worden door de grotere afhankelijkheid van vaak op langere termijn vrij onzekere subsidiemechanismen. Een tweede verklaring kan gezocht worden in de screeningfunctie van tijdelijke contracten.⁶ Zeker in die organisaties waar statutaire vastheid van betrekking als regel geldt, is het toekennen van een vaste aanstelling 'quasi onherroepelijk'. Het is in die zin niet verwonderlijk dat dit pas gebeurt na screening in tijdelijke contracten.

⁵ Het gemiddeld aandeel arbeiders in de industrie bedroeg 73,0% in 2001 (N=313), terwijl dit aandeel slechts 37,6% bedroeg in de dienstensectoren (N=375). Deze gegevens hebben enkel betrekking op de organisaties met 10 werknemers of meer.

⁶ Dit geldt vooral in het onderwijs.

Tabel 2.4 Instroom naar contractvorm bij de organisaties met meer dan 10 werknemers (gewogen naar sector en grootte), ingedeeld naar sector, in %

	Contract van onbepaalde duur/ vastbenoemd	Contract van bepaalde duur	Ander contract- vorm (Inwezen, banenplan, ...)	Totaal
Chemie, voeding en energie (N=55)	76,5	18,2	5,3	100,0
Metaal en elektronica (N=67)	73,6	21,6	4,8	100,0
Overige industrie (N=42)	85,7	11,7	2,6	100,0
Bouw (N=48)	88,1	11,4	0,5	100,0
Handel, distributie en horeca (N=155)	88,6	7,6	3,8	100,0
Financiële en zakelijke dienstverlening, overige diensten (N=107)	80,9	17,4	1,7	100,0
Openbaar bestuur en gemeenschapsvoorzieningen (N=59)	50,2	37,3	12,5	100,0
Gezondheidszorg (N=140)	51,7	35,9	12,3	100,0
Onderwijs (N=144)	26,5	68,9	4,6	100,0

Bron: Gegevens berekend op basis van PASO 2002

2.2 | Uitstroom van werknemers

2.2.1 | Berekening van uitstroompercentage

In de enquête werd aan elke organisatie gevraagd hoeveel werknemers in de loop van 2001 de vestiging verlieten. Op basis van onderstaande formule kunnen we voor elke organisatie een uitstroompercentage berekenen:

$$\% \text{ uitstroom in organisatie } i = \frac{U_{t_1-t_0}}{T_{t_0}} \times 100$$

met U het aantal werknemers uitgestroomd tussen t_0 (01/01/2001) en t_1 (31/12/2001) en T het aantal werknemers in de organisatie in het begin van het jaar (01/01/2001). Het uitstroompercentage per organisatie varieert tussen

0% (voor die organisaties waarin geen werknemers vertrokken in 2001) en 100%.⁷

Onderstaande formule werd toegepast om vervolgens een beeld te krijgen van de gemiddelde uitstroom in het geheel van alle Vlaamse vestigingen in 2001:

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

Zoals aangegeven in tabel 2.5 schommelden de uitstroomcijfers in 2001 tussen 13,9% (organisaties met 10 werknemers of meer) en 14,4% (micro-organisaties). Deze cijfers liggen in de lijn van gelijkaardig onderzoek in het buitenland. In Nederland bijvoorbeeld bedroeg het gemiddelde uitstroompercentage 11,7% in 1998, op basis van de tweejaarlijkse OSA-vraagzijdebevraging (Allaart & de Voogd-Hamelink, 2001). Hierbij dient wel opgemerkt te worden dat de OSA-bevraging de kleinste organisaties (met minder dan 5 werknemers) buiten beschouwing laat en dat de gegevens betrekking hebben op een ander jaartal.

Tabel 2.5 Uitstroom bij de organisaties met minder dan 10 werknemers (gewogen naar sector) en organisaties met 10 werknemers of meer (gewogen naar sector en grootte), in %

	Uitstroom
Minder dan 10 werknemers (N=413)	14,4
10 werknemers of meer (N=986)	13,9

Bron: Gegevens berekend op basis van PASO 2002

2.2.2 | De redenen van uitstroom

In deze paragraaf gaan we dieper in op de belangrijkste redenen van uitstroom. Deze analyse is beperkt tot die organisaties waar in 2001 minstens één werknemer vertrok en waar informatie beschikbaar is over de uitstroomredenen. In de enquête maakten we een onderscheid tussen vier hoofdredenen, met name natuurlijk verloop, vrijwillig verloop, gedwongen uitstroom en andere redenen.

⁷ Zes organisaties kenden een uitstroompercentage van meer dan 100% (variërend tussen 133% en 600%). Ook deze extremen zijn bijna uitsluitend terug te vinden in de groep van de micro-organisaties.

Vooreerst berekenden we - per organisatie - het aandeel van elke uitstroomreden in de totale uitstroom. Het gemiddelde van deze aandelen is weergegeven in onderstaande tabel. Op basis van deze cijfers kunnen we stellen dat gemiddeld 30% van de uitstroom in een organisatie het gevolg is van gedwongen verloop (voornamelijk gedwongen ontslag naar aanleiding van slecht functioneren of het einde van een tijdelijk contract), ruim 50% is het resultaat van vrijwillig vertrek. Bij de organisaties met tien werknemers of meer is 12% van de uitstroom het gevolg van een natuurlijk verloop (pensionering, arbeidsongeschiktheid of overlijden). De andere redenen hebben vooral te maken met economische factoren, medische redenen of transformaties naar andere delen van de onderneming (eventueel naar een andere vestiging).

Tabel 2.6 Uitstroom naar reden bij de organisaties met minder dan 10 werknemers (gewogen naar sector) en organisaties vanaf 10 werknemers (gewogen naar sector en grootte), gemiddelde van de aandelen per organisatie, in %

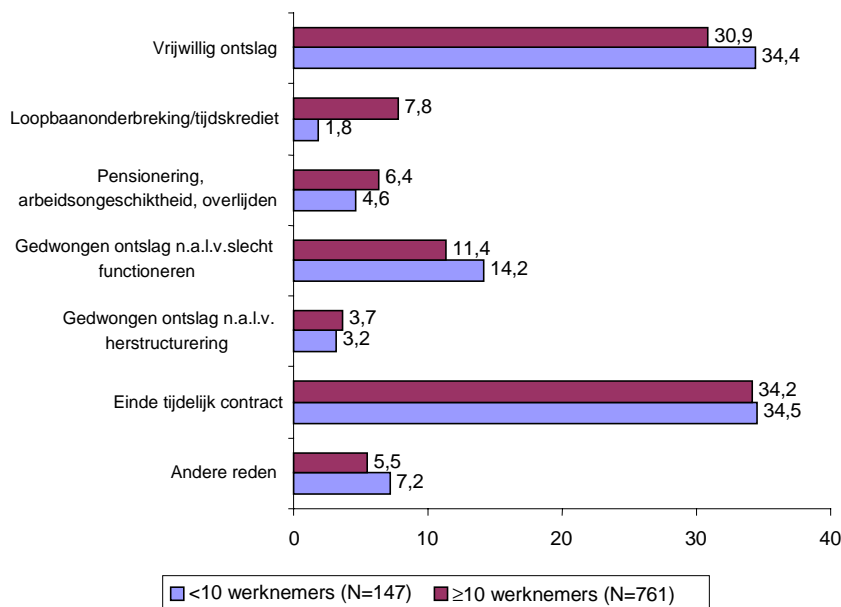
	<10 werknemers (N=147)	≥10 werknemers (N=761)
<i>Natuurlijk verloop</i>	8,6	12,0
Pensionering, arbeidsongeschiktheid, overlijden	8,6	12,0
<i>Vrijwillig verloop</i>	51,9	51,9
Vrijwillig ontslag	48,4	38,6
Loopbaanonderbreking/tijdskrediet, prepensionering op initiatief werknemer	3,5	13,3
<i>Gedwongen verloop</i>	28,9	30,9
Gedwongen ontslag n.a.l.v. slecht functioneren	17,1	18,6
Gedwongen ontslag, gedwongen prepensionering of outplacement n.a.l.v. een herstructurering of reorganisatie	3,8	3,0
Einde tijdelijk contract	8,0	9,3
<i>Andere redenen</i>	10,6	5,2
Totaal	100,0	100,0

Bron: Gegevens berekend op basis van PASO 2002

Een ander beeld op het uitstroomgebeuren krijgen we indien we het aandeel van elke uitstroomreden berekenen voor de totale groep werknemers die uitstroomde in 2001. Deze informatie bevindt zich in onderstaande figuur. Hieruit blijkt dat het einde van een tijdelijk contract de belangrijkste uitstroomreden is, zowel voor de micro-organisaties als voor de organisaties met tien werknemers of meer. Vrijwillig verloop komt op de tweede plaats. Van alle werknemers die uit een organisatie vertrokken in 2001, moest 15 à 17% dit doen als gevolg van gedwongen ontslag naar aanleiding van slecht functioneren of herstructurering. Deze verhoudingen zijn vanzelfsprekend sterk con-

junctuurgebonden. Zo kan men veronderstellen dat de aandelen zich anno 2002-2003 heel anders zullen verhouden: minder vrijwillig verloop, meer gedwongen ontslag; en binnen die categorie gedwongen ontslag ook een groter aandeel gedwongen ontslag naar aanleiding van herstructurering. Of de verhoudingen zich in deze richting bewegen zal moeten blijken uit de resultaten van PASO 2003.

Figuur 2.1 Uitstroom naar reden bij de organisaties met minder dan 10 werknemers (gewogen naar sector) en organisaties met 10 werknemers of meer (gewogen naar sector en grootte), gemiddelde van de aandelen over alle vertrokken werknemers



Bron: Gegevens berekend op basis van PASO 2002

Het hoge aandeel van vrijwillig ontslag doet de vraag rijzen naar meer diepgaand onderzoek inzake de redenen voor dit vrijwillig ontslag. Verder onderzoek zou kunnen uitzoeken waarom mensen beslissen om vrijwillig ontslag te nemen. Dit onderzoek zou mogelijk een aantal pijnpunten kunnen blootleggen zoals onvoldoende aandacht voor de combinatie gezin-arbeid, onvoldoende leermogelijkheden in de job, ... waarop dan vanuit het beleid kan ingespeeld worden.

Daarnaast dient tevens een verdere screening te gebeuren van mogelijke oorzaken voor gedwongen ontslag wegens slecht functioneren. Ligt dit aan een gebrek aan de juiste kwalificaties? Komt dit vaker voor bij bepaalde groe-

pen werknemers (bv. ouderen, jongeren, ...)? Van zodra men meer zicht heeft op de oorzaken, kunnen doelgerichte acties ondernomen worden.

2.2.3 | Uitstroomredenen naar organisatieprofiel

De redenen voor uitstroom kunnen ook verschillend zijn naargelang het profiel of de kenmerken van de organisatie. Daarom zijn we nagegaan wat het aandeel is van elk van de uitstroomredenen in de totale uitstroom in individuele organisaties terwijl we verschillende bedrijfskarakteristieken lieten variëren. Achtereenvolgens bekijken we de uitstroomredenen voor organisaties van verschillende grootte, voor organisaties uit verschillende sectoren, voor profit- en non-profitorganisaties en ten slotte voor organisaties van verschillende ouderdom. De resultaten die hieronder worden besproken zijn terug te vinden in tabel B1.1 in bijlage 1.

2.2.3.1 | Uitstroomredenen in kleine en grote organisaties

We zetten enkele opmerkelijke resultaten op een rij. Vrijwillig verloop kent blijkbaar een kleinere incidentie in grotere organisaties. De vraag die daar uit rijst betreft de reden waarom kleinere bedrijven een groter vrijwillig verloop kennen. Mogelijks biedt een kleine organisatie minder zekerheid en minder doorgroeimogelijkheden. Gedwongen ontslag omwille van slecht functioneren komt frequenter voor in kleinere organisaties. Loopbaanonderbreking en tijdskrediet komen in organisaties met minder dan tien werknemers relatief minder voor. Het is in deze organisaties dan ook veel moeilijker om werknemers gedurende een bepaalde tijd te missen en om snel vervanging te vinden. Dit laatste verdient extra aandacht. Het beperktere gebruik van systemen van loopbaanonderbreking en tijdskrediet in kleine organisaties wijzen op de nood om bijkomende mogelijkheden te creëren voor werknemers uit kleine bedrijven om toch van deze systemen te genieten.

2.2.3.2 | Uitstroomredenen naar sector en hoofdactiviteit

Gedwongen ontslag wegens slecht functioneren komt zelden voor in organisaties uit de quartaire sector. Het is echter een belangrijke reden voor uitstroom in de secundaire en tertiaire sector (25% resp. 23%). Ook ontslag naar aanleiding van herstructureringen of reorganisaties komt nauwelijks voor in de quartaire sector. Terwijl vrijwillig verloop de belangrijkste uitstroomreden is in de secundaire en tertiaire sector (40,3% resp. 48,8%), wordt die eerste plaats in de quartaire sector weggekaapt door loopbaanonderbreking en tijdskrediet (32,4%). Dit kan onder meer verklaard worden door de sectorspecifieke beleidsmaatregelen, bijvoorbeeld de aanmoedigingspremies voor zorg- en loopbaankrediet in de social profitsector. Als we naar de hoofdactiviteit van de bevraagde vestigingen kijken, dan merken we op dat gedwongen ontslag naar

aanleiding van herstructurering weinig voorkwam in 2001, behalve in de chemie, voedings- en energiesectoren en overige industrie (o.a. textiel). Er dient extra aandacht besteed te worden aan heroriëntering van werknemers na een herstructurering, bijvoorbeeld vanuit het herplaatsingsfonds, precies in die sectoren die het sterkst getroffen worden door herstructureringen en sluitingen. Loopbaanonderbreking en tijdskrediet vormen de voornaamste uitstroomredenen in de gezondheidszorg, het onderwijs en in iets mindere mate in de openbare besturen en gemeenschapsvoorzieningen. Dit is consistent met de vaststelling dat deze uitstroomvormen vooral hoog scoren in de quartaire sector. Net zoals we reeds vaststelden bij de kleine bedrijven, blijkt loopbaanonderbreking en tijdskrediet ook in de industriële en private dienstenondernemingen eerder uitzondering dan regel te zijn. Het aandeel van pensionering als uitstroomredenen ligt zeer hoog in de openbare besturen en gemeenschapsvoorzieningen en het onderwijs. In deze twee sectoren ligt het aandeel van vrijwillig ontslag - hoewel over het algemeen een belangrijke uitstroomredenen - relatief laag.

2.2.3.3 | 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 scoren veel hoger in de profitondernemingen. Zoals eerder (bij de bespreking van de quartaire sector) reeds aangehaald werd, is loopbaanonderbreking de voornaamste uitstroomredenen in de non-profitorganisaties, gevolgd door pensionering. De beëindiging van tijdelijke contracten blijkt als uitstroomredenen frequenter voor te komen in de non-profitorganisaties dan in de profitorganisaties.

2.2.3.4 | Uitstroomredenen naar leeftijd van de organisatie

Niet geheel verwonderlijk is dat pensionering, arbeidsongeschiktheid en overlijden veel vaker als uitstroomredenen voorkomen in organisaties die al langer bestaan. Er vindt quasi een verdubbeling plaats van het aandeel van deze uitstroomredenen als we organisaties vergelijken die jonger zijn dan vijf jaar met deze die reeds langer dan zestien jaar bestaan. Gedwongen ontslag naar aanleiding van een herstructurering komt vaker voor in jonge organisaties. Deze laatste vaststelling doet de vraag rijzen of er niet meer ondersteuning dient gegeven te worden aan jonge bedrijven bij de opstart en tijdens de eerste jaren dat een bedrijf operationeel is.

Hoofdstuk 3

Dynamiek op de arbeidsmarkt

3.1 | Werkgelegenheidsgroei en turbulentie

Onder dynamiek op de arbeidsmarkt verstaan we onder meer de gemiddelde werkgelegenheidsgroei. Deze werkgelegenheidsgroei wordt berekend als de wijziging in het personeelsbestand, uitgedrukt ten opzichte van de personeelstoestand aan het begin van het jaar. In de PASO-enquête werd informatie verzameld over het totaal aantal werknemers op het einde van het jaar 2001, alsook over de omvang van de in- en uitstroom gedurende dat jaar. 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 2001 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 2001, of met andere woorden het verschil tussen in- en uitstroom. Naar analogie met de gemiddelde in- en uitstroompercentages berekenden 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 01/01/2001 en t_1 naar 31/12/2001).

Onderstaande tabel geeft aan dat de werkgelegenheid gemiddeld steeg met 2,5% in de organisaties met tien werknemers of meer. In de micro-organisaties bedroeg de stijging 2,6%. Deze cijfers zijn relatief hoog. Mogelijke verklarin-

gen hiervoor zijn een onderschatting van de uitstroom van werknemers met een kortlopend tijdelijk contract en een *selection bias* in de non-respons.⁸

Tabel 3.1 In- en uitstroom, werkgelegenheids groei en turbulentie bij de organisaties met minder dan 10 werknemers (gewogen naar sector) en organisaties vanaf 10 werknemers (gewogen naar sector en grootte), in %

	Instroom	Uitstroom	Werkgelegenheids groei	Turbulentie
Minder dan 10 werknemers (N=413)	17,0	14,4	2,6	31,4
10 werknemers of meer (N=986)	16,4	13,9	2,5	30,3

Bron: Gegevens berekend op basis van PASO 2002

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.

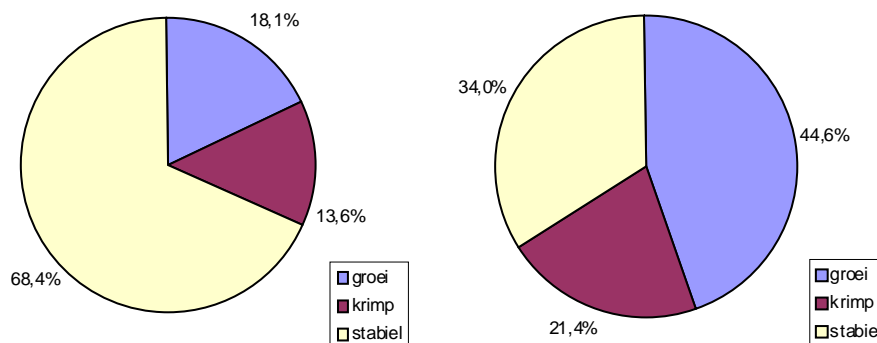
Op basis van de werkgelegenheids groei kunnen we een typologie ontwikkelen waarbij we een onderscheid maken tussen organisaties die gegroeid zijn in 2001, organisaties die hun personeelsbestand hebben zien krimpen en organisaties waarvan het personeelsbestand relatief stabiel bleef. De stabiele organisaties worden in dit onderzoek gedefinieerd als organisaties waarin de verandering in het totaal aantal werknemers in 2001 maximum 2% bedroeg ten opzichte van de situatie in het begin van het jaar.⁹ Deze typologie (groei-krimp-stabiel) zal ook in het verdere verloop van dit dossier aan bod komen.

Onderstaande figuur geeft de verdeling van de micro- en macro-organisaties volgens deze typologie.

⁸ Van de 1 507 macro-organisaties (vanaf 10 werknemers) kunnen slechts 986 organisaties opgenomen worden in de flowanalyse. Voor de overige 521 organisaties ontbreekt informatie over hun totale personeelsbestand, instroom en/of uitstroom. Vertekening van het totale groeipercentage is mogelijk indien de non-responsorganisaties gekenmerkt werden door lagere of negatieve groeicijfers in hun werkgelegenheid.

⁹ In de literatuur worden stabiele organisaties veelal gedefinieerd als organisaties met 0% werkgelegenheidsverandering. Dit criterium is echter zeer streng voor de grotere organisaties. In dit onderzoek gelden de volgende grenzen: 'stabiel' indien $-2\% \leq \text{nettogroei} \leq 2\%$; 'groei' indien $\text{nettogroei} > 2\%$; 'krimp' indien $\text{nettogroei} \leq -2\%$.

Figuur 3.1 Verdeling organisaties naar typologie nettogroei (voor organisaties minder dan 10 werknemers (linkerhelft) en organisaties met 10 werknemers of meer (rechterhelft))



Bron: Gegevens berekend op basis van PASO 2002

Uit deze gegevens blijkt dat de meerderheid van de micro-organisaties in 2001 geen wijzigingen kende in de nettowerkgelegenheid, terwijl 18,1% gekenmerkt werd door een nettogroei en 13,6% het totale personeelsbestand verminderde. Een heel ander patroon vinden we terug bij de organisaties met tien werknemers of meer. Het aandeel stabiele organisaties bedroeg hier 34,0%, terwijl ongeveer 45,0% van de organisaties een stijging optekende in zijn totale personeelsbestand. Het aandeel krimpende organisaties bedroeg 21,4%. Zoals bleek uit tabel 3.1 was er in 2001 een toename van 2,5% in de totale werkgelegenheid in alle Vlaamse organisaties. Dit betekent dat de nettojobcreatie in de groeiende organisaties groter is dan het verlies aan jobs bij de krimpende organisaties.

3.2 | Verband tussen instroom, uitstroom en werkgelegenheidsgroei

3.2.1 | Instroom, uitstroom, groei en turbulentie

In tabel 3.2 berekenen we het gemiddelde in- en uitstroompercentage, de gemiddelde werkgelegenheidsgroei en turbulentie voor elk van de groeiklassen.

Tabel 3.2 In- en uitstroom, werkgelegenheidsgroei en turbulentie in bedrijven met 10 of meer werknemers, in % van het personeelsbestand, naar werkgelegenheidsgroei

Groei van werkgelegenheid	Instroom	Uitstroom	Δ Werkgelegenheid	Turbulentie
Krimp (N=206)	6,2	16,7	-10,40	22,9
Stabiel (N=302)	14,1	14,2	-0,08	28,3
Groei (N=478)	24,0	12,1	11,90	36,1
Totaal (N=986)	16,4	13,9	2,50	30,3

Bron: Gegevens berekend op basis van PASO 2002

We zetten de voornaamste conclusies uit tabel 3.2 op een rij.

- De instroom wordt groter naarmate de werkgelegenheid sterker groeit. Het gemiddelde instroompercentage bedraagt 6,2% voor bedrijven die hun personeelsbestand zagen slinken en 24,0% voor organisaties die een groei van hun personeel kenden.
- Bij afnemende werkgelegenheid wordt de instroom gemiddeld evenwel niet kleiner dan 6,2% van het personeelsbestand.
- De nettowerkgelegenheidsverandering in de stabiele organisaties bedraagt (per definitie) maximaal 2%. Uit bovenstaande gegevens blijkt dat ook deze organisaties gekenmerkt worden door veel turbulentie in hun personeelsverloop: gemiddeld 14,1% instroom en 14,2% uitstroom. De groep van stabiele organisaties kan verder opgedeeld worden in twee subgroepen. Bij de eerste subgroep is de totale turbulentie 0%, wat impliceert dat deze organisaties geen enkele in- en uitstroom kenden in de loop van 2001. In de tweede subgroep bleef de nettowerkgelegenheid ook relatief stabiel, maar was er wel in- en uitstroom van werknemers. Ongeveer 50% van de stabiele organisaties behoort tot de niet-turbulente groep, de resterende 50% kende wel turbulentie. Opmerkelijk is dat de totale turbulentiegraad zelfs meer dan 22% bedraagt in 25% van de stabiele organisaties.
- Bij krimpende werkgelegenheid treedt er een zodanig grote uitstroom (16,7%) op dat er ruimte is voor aanzienlijke instroom (6,2%). Hierbij valt wel op te merken dat de kans dat een job waaruit iemand uitstroomt opnieuw ingevuld wordt mede bepaald wordt door de reden van uitstroom. Het is te verwachten dat de job van iemand die uitstroomt wegens gedwongen ontslag naar aanleiding van een herstructurering daarna ook verdwijnt en niet opnieuw ingevuld wordt. Gedwongen ontslag wegens herstructurering is als uitstroomreden dan ook sterker vertegenwoordigd bij de krimpers in vergelijking met de groeiers. Onderstaande tabel biedt hierin wat

meer inzicht. We berekenen voor de groeiende, krimpende en stabiele bedrijven het aandeel van elke uitstroomreden in de totale uitstroom.¹⁰

Tabel 3.3 Uitstroom naar reden bij organisaties vanaf 10 werknemers, ingedeeld naar werkgelegenheidsgroei, gemiddelde van de aandelen per organisatie

	Groei van werkgelegenheid		
	Krimp (N=205)	Stabiel (N=205)	Groei (N=329)
Vrijwillig ontslag	32,1	45,1	41,0
Pensionering, arbeidsongeschiktheid, overlijden	14,3	9,8	10,8
Loopbaanonderbreking, tijdskrediet, prepensioen	13,8	10,7	15,2
Gedwongen ontslag n.a.l.v. slecht functioneren	14,9	23,0	19,8
Gedwongen ontslag, prepensionering of outplacement n.a.l.v. herstructurering	7,3	0,3	1,2
Einde tijdelijk contract	8,4	9,7	8,9
Andere redenen	9,3	1,5	3,1
Totaal	100,0	100,0	100,0

Bron: Gegevens berekend op basis van PASO 2002

Vrijwillig verloop is bij elk van de drie types organisaties de voornaamste uitstroomreden. Gedwongen ontslag naar aanleiding van herstructurering komt veel vaker voor bij krimpende bedrijven (7,3%) dan bij groeiers (1,2%). Zoals reeds vermeld, worden bij herstructurering leeggekomen arbeidsplaatsen meestal niet opnieuw opgevuld, wat tot een daling van het personeelsbestand leidt. Opvallend is ook het hoge percentage van gedwongen ontslag naar aanleiding van slecht functioneren bij stabiele organisaties.

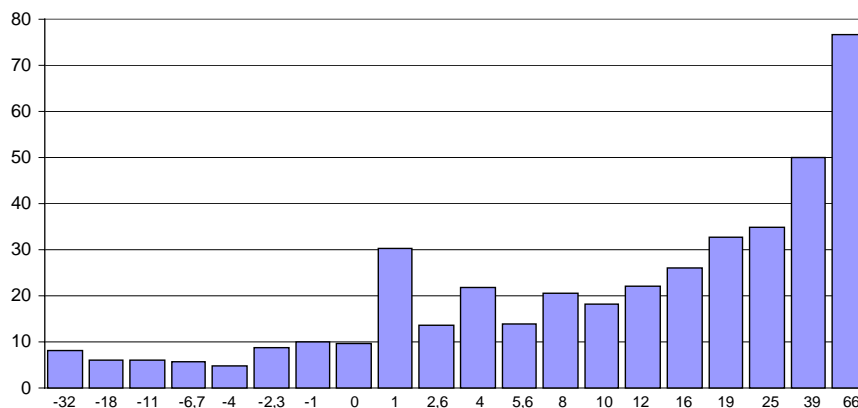
3.2.2 | Instroom in functie van werkgelegenheidsgroei

Uit tabel 3.2 bleek een positieve correlatie tussen instroom en werkgelegenheidsgroei. Het gemiddelde instroompercentage ligt het laagst bij de krimpende organisaties en beduidend hoger bij de groeiers. Figuur 3.2 geeft een nog gedetailleerder beeld van dit verband. Op de horizontale as staat de werkge-

¹⁰ Tabel B1.2 in bijlage geeft de gemiddelde aandelen van elke uitstroomreden over alle vertrokken werknemers, opgesplitst naar de typologie van groeiers, krimpers en stabiele organisaties. Deze gegevens werden opgesteld volgens dezelfde definitie als in figuur 2.1.

legenheidsgroei (opgedeeld in 20 klassen¹¹), op de verticale as het gemiddelde instroompercentage per groeiklasse. Het getal onder elke klasse verwijst naar de gemiddelde tewerkstellingsgroei van alle organisaties in deze groeiklasse.

Figuur 3.2 Instroom in functie van klasse van tewerkstellingsgroei. Gegevens beperkt tot organisaties vanaf 10 werknemers



Bron: Gegevens berekend op basis van PASO 2002

Deze visuele voorstelling bevestigt dat het instroompercentage toeneemt naarmate organisaties sterker groeien. Opvallend is dat dit instroompercentage ook relatief hoog is bij organisaties die een vermindering kennen in hun totale personeelsbestand.

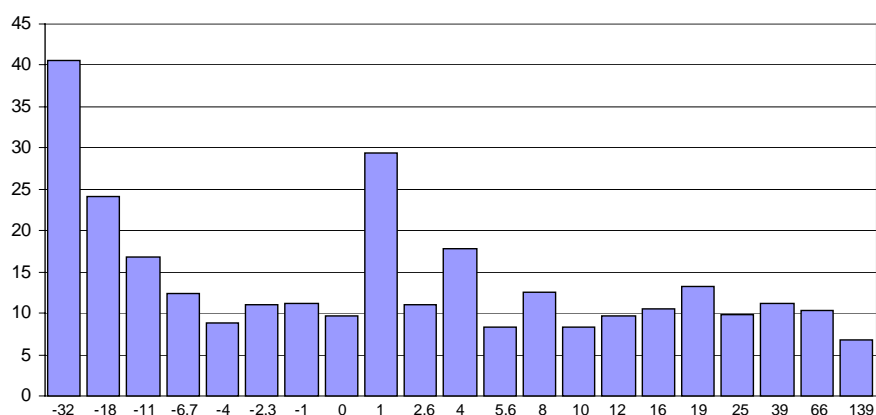
3.2.3 | Uitstroom in functie van werkgelegenheidsgroei

Figuur 3.3 schetst een identieke voorstelling voor het verband tussen uitstroom en werkgelegenheidsgroei.¹² Hieruit blijkt dat het gemiddelde uitstroompercentage het hoogst ligt bij organisaties die hun personeelsbestand in 2001 met meer dan 25% reduceerden. Verder is het opmerkelijk dat ook de organisaties met een sterke werkgelegenheidsgroei relatief veel uitstroom kennen.

¹¹ De tewerkstellingsgroei werd opgedeeld in 21 klassen op basis van de frequentieverdeling van deze variabele (enkel voor de organisaties vanaf 10 werknemers). Elke klasse correspondeert met 4 à 5% van de observaties. In de laatste klasse bevinden zich alle organisaties met een tewerkstellingsgroei van 90% of meer. Deze klasse werd niet opgenomen in de figuur omwille van de extreme waarden voor groei.

¹² In deze figuur werden alle 21 klassen opgenomen (zie voetnoot 11). Ook deze analyse heeft enkel betrekking op de organisaties vanaf 10 werknemers.

Figuur 3.3 Uitstroom in functie van klasse van tewerkstellingsgroei. Gegevens beperkt tot organisaties vanaf 10 werknemers



Bron: Gegevens berekend op basis van PASO 2002

Tabel 3.4 geeft meer inzicht in de arbeidsmarktdynamiek van organisaties (gemeten via instroom, uitstroom, werkgelegenheidsgroei en turbulentie) in functie van de uitstroom van werknemers die ze kenden in 2001. In deze tabel werd een onderscheid gemaakt tussen vijf uitstroomklassen. We berekenen het gemiddelde in- en uitstroompercentage, de gemiddelde werkgelegenheids-groei en turbulentie voor verschillende klassen van uitstroom.

Tabel 3.4 In- en uitstroom en werkgelegenheidsgroei in organisaties met 10 of meer werknemers, in % van het personeelsbestand, naar uitstroompercentage

Uitstroom	Instroom	Uitstroom	Δ Werkgele- genheid	Turbulentie
0% (N=238)	11,0	0,0	11,0	11,0
0-5% (N=176)	7,5	3,3	4,2	10,8
5-10% (N=177)	9,3	7,6	1,7	16,9
10-20% (N=229)	14,3	14,7	-0,4	29,0
>20% (N=166)	34,2	34,5	-0,3	68,7
Totaal	16,4	13,9	2,5	30,3

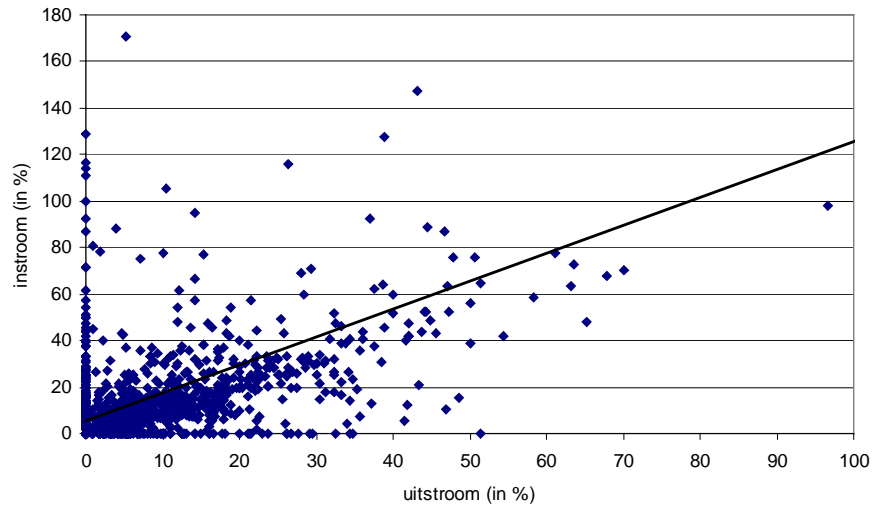
Bron: Gegevens berekend op basis van PASO 2002

Op basis van de analyse op organisaties met tien werknemers of meer zien we dat er zelfs bij 0% uitstroom toch een gemiddelde instroom van 11% blijkt te zijn. Dat is tevens de werkgelegenheidsgroei in deze organisaties zonder uitstroom. Bij een groter wordende uitstroom wordt de instroom eveneens groter (behalve bij overgang van de eerste naar de tweede uitstroomklasse - van 11%

naar 7,5%). In de hoogste uitstroomklassen blijft de instroom gemiddeld achter bij de uitstroom.

Deze bevindingen worden bevestigd door figuur 3.4. Elk punt op deze figuur verwijst naar het in- en uitstroompercentage van een individuele organisatie.¹³ De positieve trendlijn geeft aan dat beide variabelen positief gecorreleerd zijn. Organisaties met veel uitstroom hebben over het algemeen ook veel instroom.

Figuur 3.4 Instroom in functie van uitstroom, in %. Gegevens beperkt tot organisaties vanaf 10 werknemers



Bron: Gegevens berekend op basis van PASO 2002

Op basis van bovenstaande tabellen en figuren kunnen we besluiten dat vele organisaties in 2001 gekenmerkt werden door een relatief grote in- en uitstroom van werknemers. Dit was niet alleen het geval bij organisaties waarvan de nettowerkgelegenheid gelijk bleef, maar ook bij organisaties die krimp of groei kenden.

¹³ Enkel de organisaties vanaf 10 werknemers werden meegenomen in de analyse. In de figuur werden een aantal extreme waarden voor uitstroompercentage buiten beschouwing gelaten.

3.3 | Dynamiek in functionele domeinen

In een volgende tabel brengen we de dynamiek in beeld voor verschillende functionele domeinen. We gaan voor deze functionele domeinen na of het aantal jobs in 2001 uitgebreid werd, ingekrompen is of stabiel bleef.

Tabel 3.5 Procentueel aandeel van verscheidene functionele domeinen onder de groeiers, krimpers en stabiele afdelingen in organisaties met 10 of meer werknemers (N=385)

	Uitgebreid	Ingekrompen	Stabiel	Totaal
Uitvoerende afdeling	31,3	8,7	60,1	100,0
Algemeen management	9,9	3,8	86,3	100,0
Administr. en centraal ondersteunende diensten	18,3	6,5	75,3	100,0
Technisch ondersteunende diensten	14,7	3,2	82,1	100,0
Logistiek/aankoop	3,0	3,5	93,5	100,0
Marketing, verkoop, commerciële functies	11,0	3,0	86,0	100,0
Personeelsbeleid	2,3	2,0	95,7	100,0
R&D, IT, engineering, productontwikkeling	8,1	3,3	88,6	100,0

Bron: Gegevens berekend op basis van PASO 2002

De meest stabiele afdelingen zijn personeelsbeleid, logistiek/aankoop, en algemeen management. De groeiers of de afdelingen die hun personeel het meest zagen toenemen waren de uitvoerende afdelingen, de administratieve en centraal ondersteunende diensten, de technisch ondersteunende diensten, en de commerciële afdelingen. Onder de krimpers vinden we eveneens de uitvoerende afdelingen en de administratieve en centraal ondersteunende afdelingen. Doordat deze laatste zowel onder de groeiers als onder de krimpers vooraan staan, besluiten we dat deze afdelingen de grootste dynamiek kennen.

3.4 | Verband tussen dynamiek en organisatieprofiel

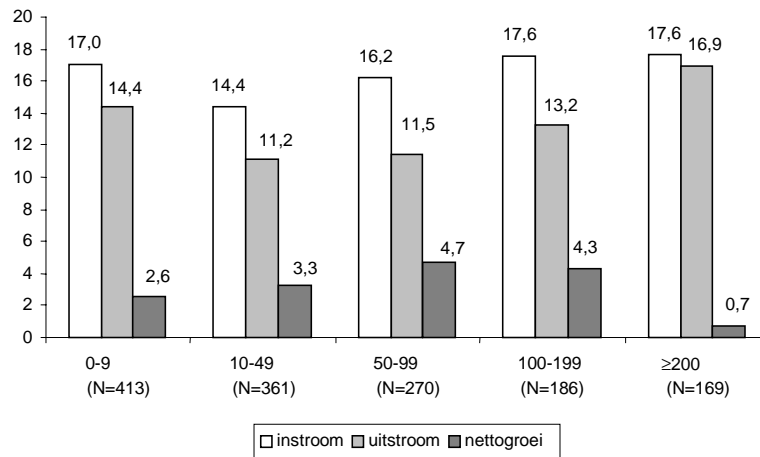
In dit laatste deel van hoofdstuk 3 bestuderen we het verband tussen arbeidsmarktdynamiek (in- en uitstroom, nettogroei, turbulentie) en organisatieprofiel. Het gaat hier om een univariate analyse, dit wil zeggen dat we voor een aantal organisatiekenmerken telkens het verband analyseren tussen arbeidsmarktdynamiek en één organisatiekenmerk. In het vierde hoofdstuk van dit dossier presenteren we de resultaten van een multivariate analyse. Via regressieonderzoek bestuderen we het effect van verschillende verklarende variabelen (waaronder een aantal organisatiekenmerken) op de nettowerkgelegenheidsgroei.

In dit deel bespreken de volgende organisatiekenmerken: grootte, sector, leeftijd, profitkarakter en regio.

3.4.1 | Link met grootteklasse

Een opsplitsing van de instroom, uitstroom en tewerkstellingsgroei naar grootteklasse levert enkele opvallende verschillen op in de tewerkstellingsdynamiek (zie figuur 3.5).

Figuur 3.5 In- en uitstroom en nettogroei in de werkgelegenheid opgesplitst naar grootte van de organisatie. Gewogen naar sector



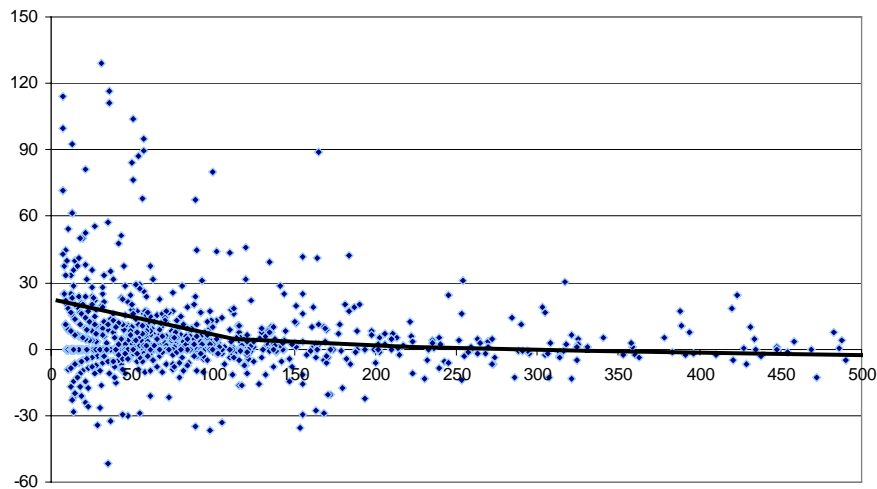
Bron: Gegevens berekend op basis van PASO 2002

Voor de organisaties met tien werknemers of meer kunnen we stellen dat zowel het in- als het uitstroompercentage toeneemt met de grootteklasse. De gemiddelde werkgelegenheidsgroei stijgt eerst met de grootteklasse, maar kent een dalend verloop vanaf honderd werknemers. De grootste organisaties (200 werknemers of meer) worden gekenmerkt door een opvallend lager groeipercentage (0,7%).

Opvallend is ook de hoge *turbulentie* van personeel bij de kleinste organisaties (<10 werknemers). Deze groep kent relatief veel instroom (17,0%), maar daarnaast ook veel uitstroom (14,4%). Deze dynamiek is minder groot bij de organisaties tussen 10 en 100 werknemers.

Een meer gedetailleerd beeld van het verband tussen nettogroei en organisatiegrootte is weergegeven in figuur 3.6.

Figuur 3.6 Nettonetwerkgelegenheids groei in functie van organisatiegrootte (aantal werknemers in het begin van het jaar) (gewogen naar sector en grootte). Gegevens beperkt tot organisaties met 10 werknemers of meer



Bron: Gegevens berekend op basis van PASO 2002

Op de horizontale as staat de omvang van het personeelsbestand in het begin van het jaar en op de verticale as de tewerkstellingsgroei (in percentage). Elk punt op deze figuur verwijst naar de personeelsomvang en nettogroei van een individuele organisatie.¹⁴

Uit deze figuur kunnen we afleiden dat de grootste organisaties gekenmerkt worden door lagere nettogroei cijfers in vergelijking met de kleine en middelgrote organisaties. Organisaties tussen tien en tweehonderd werknemers vertonen ook zeer grote verschillen in hun werkgelegenheids groei (zowel positieve als negatieve extreme waarden). Een trendlijn geeft aan dat nettogroei en organisatiegrootte negatief gecorreleerd zijn.

In de volgende tabel geven we het aandeel krimpende, groeiende en stabiel blijvende organisaties weer per grootteklasse. Naar grootteklasse uitgesplitst blijkt een stabiele werkgelegenheid vooral bij de kleinste organisaties met minder dan tien werknemers voor te komen. In de andere grootteklassen schommelt het aandeel stabiele organisaties tussen de 28 en 35%. Het aandeel krimpende organisaties is het grootst bij de organisaties met tweehonderd werknemers of meer.

¹⁴ Enkel de organisaties vanaf 10 werknemers werden meegenomen in de analyse. In de figuur werden een aantal extreme waarden buiten beschouwing gelaten.

Tabel 3.6 Tabel werkgelegenheidsontwikkeling naar grootteklasse (procentuele verdeling van de organisaties)

	Werkgelegenheidsontwikkeling			
	Krimp	Stabiel	Groei	Totaal
0-9 werknemers (N=413)	13,6	68,4	18,1	100,0
10-49 werknemers (N=361)	21,7	35,3	43,0	100,0
50-99 werknemers (N=270)	17,6	27,8	54,6	100,0
100-199 werknemers (N=186)	21,2	28,7	50,1	100,0
≥200 werknemers (N=169)	25,0	31,1	44,0	100,0

Bron: Gegevens berekend op basis van PASO 2002

3.4.2 | Link met sector

Ook naar sector zijn er opmerkelijke verschillen in de omvang van de werknemersstromen en de gemiddelde werkgelegenheidsgroei. De resultaten van een ruwe sectoriële opdeling¹⁵ voor de organisaties met tien werknemers of meer is weergegeven in onderstaande tabel. De instroom van nieuwe werknemers ligt het hoogst in de dienstensectoren (21,4%). Deze sectoren kenden eveneens de hoogste uitstroom (16,9%). Zowel de industriële als de overheids- en non-profitorganisaties lieten lagere in- en uitstroomcijfers optekenen. Over alle industriële sectoren heen is de werkgelegenheid in 2001 verminderd met 0,3%. Bij de overheid en in de non-profitsectoren bedroeg de gemiddelde werkgelegenheidsgroei 3,1%, in de dienstensectoren 4,5%.

Tabel 3.7 In- en uitstroom en nettogroei in de werkgelegenheid opgesplitst naar hoofdactiviteit. Gegevens beperkt tot organisaties met 10 werknemers of meer (gewogen naar sector en grootte)

	Instroom	Uitstroom	Nettogroei
Industriële sectoren (N=245)	12,0	12,3	-0,3
Dienstensectoren (N=321)	21,4	16,9	4,5
Overheid en non-profit (N=416)	14,7	11,6	3,1
Totaliteit van vestigingen met 10 werknemers of meer (N=986)	16,4	13,9	2,5

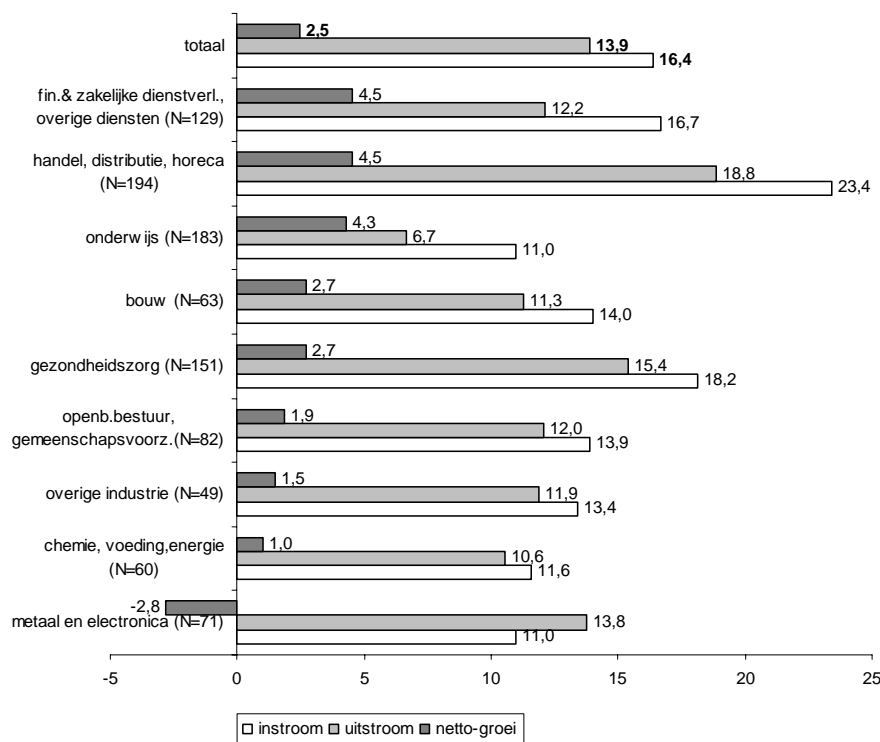
Bron: Gegevens berekend op basis van PASO 2002

¹⁵ De gegevens voor deze sectorindeling verwijzen naar de hoofdactiviteit welke door de respondent zelf werd aangeduid in de enquête en niet op de Nace-code bekend uit het RSZ-bestand.

Meer variatie is merkbaar bij een fijnere opsplitsing van de hoofdactiviteit. De verschillende subsectoren zijn gerangschikt in dalende volgorde van werkgelegenheidsgroei.¹⁶

De sterkste groei werd gerealiseerd in 'handel, distributie en horeca' (4,5%) en de sector van de financiële en zakelijke dienstverlening en diensten aan personen (4,5%). Ook het 'onderwijs' vertoont een werkgelegenheidsgroei ver boven het algemeen gemiddelde voor alle vestigingen vanaf tien werknemers. In het onderwijs werd deze nettogroei gerealiseerd door de combinatie van een relatief lage in- en uitstroom.

Figuur 3.7 In- en uitstroom en nettogroei opgesplitst naar hoofdactiviteit



* Gegevens beperkt tot organisaties met 10 werknemers of meer (gewogen naar sector en grootte).
Bron: Gegevens berekend op basis van PASO 2002

De laagste (positieve) groeicijfers van de werkgelegenheid vinden we bij 'chemie, voeding en energie' (1,0%). Deze lage nettogroeicijfers verbergen echter grote onderliggende werknemersstromen. Organisaties uit deze drie subsectoren worden immers gekenmerkt door relatief hoge in- en uitstroom. De

¹⁶ Resultaten van de sector landbouw zijn niet weergegeven wegens te weinig observaties.

sector 'metaal en elektronica' kende in zijn geheel een daling van het totale personeelsbestand (-2,8%). Opvallend is dat dit cijfer niet alleen het resultaat is van de uitstoot van personeel. Deze sector kende in de betrokken periode eveneens een relatief hoge instroom (11,0%).

Verder kunnen we nog opmerken dat de totale *turbulentie*¹⁷ het grootst is in de 'handel, distributie en horeca', de gezondheidszorg en de financiële en zakelijke dienstverlening.

Net als het geval was voor grootteklasse, geven we het procentuele aandeel krimpende, groeiende en stabiel blijvende organisaties weer per hoofdactiviteit (gerangschikt volgens dalend aandeel van de groeiers).

Tabel 3.8 Werkgelegenheidsontwikkeling naar hoofdactiviteit* (procentuele verdeling van de organisaties)

	Werkgelegenheidsontwikkeling			
	Krimp	Stabiel	Groei	Totaal
Chemie en voeding, energie (N=60)	31,1	14,1	54,8	100,0
Onderwijs (N=183)	17,2	30,9	51,9	100,0
Overige industrie (N=49)	11,8	37,2	51,1	100,0
Gezondheidszorg (N=151)	30,2	19,4	50,3	100,0
Fin. en zakelijke dienstverlening en overige diensten (N=129)	18,2	36,7	45,1	100,0
Handel, distributie en horeca (N=194)	20,2	36,1	43,7	100,0
Bouw (N=63)	24,2	37,6	38,2	100,0
Openbaar bestuur en gemeenschapsvoorzieningen (N=82)	30,5	34,4	35,1	100,0
Metaal en elektronica (N=71)	20,8	44,5	34,6	100,0

* Resultaten van sector landbouw niet weergegeven wegens te weinig observaties.
Bron: Gegevens berekend op basis van PASO 2002

3.4.3 | Link met leeftijd van de organisatie

We stellen vast dat organisaties die reeds tussen de zes en de vijftien jaar bestaan de sterkste gemiddelde tewerkstellingsgroei kennen (4,7%). Bedrijven die minder dan zes jaar bestaan hebben een gemiddelde tewerkstellingsgroei van 1,8%. Bedrijven die ouder zijn dan vijftien jaar kennen een gemiddelde tewerkstellingsgroei van 1,6%. De sterkste dynamiek is zichtbaar bij de jonge bedrijven: zij kennen ondanks een relatief kleinere nettotewerkstellingsgroei toch een hoog gemiddeld in- (17,6%) en uitstroompercentage (15,8).

¹⁷ De totale turbulentie is de som van de in- en uitstroom van werknemers.

Tabel 3.9 In- en uitstroom en nettogroei in de werkgelegenheid opgesplitst naar leeftijdsklassen van bedrijven. Gegevens beperkt tot organisaties met 10 werknemers of meer (gewogen naar sector en grootte)

	Instroom	Uitstroom	Nettogroei
Bedrijf dat tussen 0-5 jaar bestaat (N=123)	17,6	15,8	1,8
Bedrijf dat tussen 6-15 jaar bestaat (N=240)	18,5	13,8	4,7
Bedrijf dat langer dan 16 jaar bestaat (N=589)	15,4	13,8	1,6

Bron: Gegevens berekend op basis van PASO 2002

3.4.4 | Link met profit- of non-profitkarakter

De dynamiek is groter in de organisaties uit de profitsector. Zij kennen een gemiddeld instroompercentage van 17,4% en een gemiddeld uitstroompercentage van 15,2%, in vergelijking met een gemiddeld in- en uitstroompercentage van 14,0% resp. 11,0% in de non-profitorganisaties. De organisaties uit de non-profitsector kennen niettemin een hogere gemiddelde nettotewerkstellingsgroei (3,0% tegenover 2,3% in de profit).

Tabel 3.10 In- en uitstroom en nettogroei in de werkgelegenheid opgesplitst naar profitkarakter bedrijven. Gegevens beperkt tot organisaties met 10 werknemers of meer (gewogen naar sector en grootte)

	Instroom	Uitstroom	Nettogroei
Profitbedrijf (N=535)	17,4	15,2	2,3
Non-profitbedrijf (N=451)	14,0	11,0	3,0

Bron: Gegevens berekend op basis van PASO 2002

3.4.5 | Link met provincie van vestiging

Organisaties uit de provincie Antwerpen kennen gemiddeld een sterkere instroom dan organisaties uit andere Vlaamse provincies. De nettotewerkstellingsgroei is bovendien in de provincie Antwerpen het hoogst (4,4%). Limburgse organisaties kenden een krimp in tewerkstelling van -0,1%.

Tabel 3.11 In- en uitstroom en nettogroei in de werkgelegenheid opgesplitst naar provincie. Gegevens beperkt tot organisaties met 10 werknemers of meer (gewogen naar sector en grootte)

	Instroom	Uitstroom	Nettogroei
Antwerpen (N=278)	21,2	16,8	4,4
Limburg (N=166)	11,8	11,9	-0,1
Oost-Vlaanderen (N=174)	13,6	11,8	1,8
West-Vlaanderen (N=192)	13,5	10,6	2,9
Vlaams-Brabant (N=172)	15,2	13,4	1,8

Bron: Gegevens berekend op basis van PASO 2002



Hoofdstuk 4

De werkgelegenheidsgroei verklaard

In het voorgaande hoofdstuk werden verbanden en correlaties aangegeven tussen een aantal organisatiekenmerken en de nettowerkgelegenheidsgroei in de Vlaamse organisaties in 2001. In dit deel bespreken we de resultaten van een econometrisch onderzoek dat als doelstelling heeft deze nettowerkgelegenheidsgroei te verklaren. De selectie van verklarende variabelen is gebaseerd op verschillende economische theorieën.

In wat volgt, geven we eerst een beknopt overzicht van de theoretische modellering van de vraag naar arbeid. Op basis van deze (en andere) economische modellen leiden we een negental hypothesen af, welke vervolgens empirisch getoetst zullen worden met de PASO-gegevens. Ter illustratie vermelden we hier een aantal onderzoeksvragen die bestudeerd zullen worden.

- Creëren bedrijven die blootgesteld staan aan sterke concurrentie meer of minder werkgelegenheid in vergelijking met bedrijven met matige of geen concurrentie?
- Welk effect heeft de toenemende kennisintensivering op de werkgelegenheid?
- Leidt innovatie tot meer werkgelegenheidsgroei of zijn innoverende bedrijven juist die organisaties die snoeien in hun totale personeelsbestand?
- Groeit het personeelsbestand van bedrijven die hun producten of diensten op de internationale markt afzetten sterker aan dan dat van bedrijven die enkel een binnenlandse afzetmarkt hebben?

4.1 | Theoretisch kader

In de theoretische literatuur vinden we diverse modellen voor het modelleren van de vraag naar arbeid. We maken hierbij een onderscheid tussen statische en dynamische modellen. Statische modellen beschrijven de langetermijnevenwichtsvraag naar arbeid, terwijl dynamische modellen gericht zijn op het beschrijven van het kortetermijnaanpassingsproces van werkgelegenheid als reactie op prijs- en technologieschokken (Hassink & van Ours, 1994).

In de statische modellen wordt de arbeidsvraag onderzocht in samenhang met de vraag naar andere productiefactoren (bv. kapitaal). Ondernemingen

worden verondersteld hun winst te maximaliseren (of hun kosten te minimaliseren). De arbeidsvraagvergelijking heeft volgende vorm:

$$L_t = \alpha L_{t-1} + \beta W_t + \gamma Y_t + \delta Z_t \quad (1)$$

met L het aantal werknemers, W het reële loon, Y de verwachte productie en Z een vector van overige variabelen die de arbeidsvraag beïnvloeden.

Naar analogie met deze arbeidsvraagvergelijking specificeren we de volgende werkgelegenheids-groeivergelijking:¹⁸

$$L_t - L_{t-1} = \alpha (L_{t-1} - L_{t-2}) + \beta (W_t - W_{t-1}) + \gamma (Y_t - Y_{t-1}) + \delta Z_t \quad (2)$$

Voor een overzicht van empirische schattingen van werkgelegenheidsvergelijkingen op basis van bedrijfsgegevens verwijzen we naar Hassink en van Ours (1994). Hierbij kunnen we opmerken dat al de studies opgenomen in dit overzicht gebruik maken van paneldata (d.w.z. bedrijfsgegevens over een periode van enkele jaren). Panelgegevens hebben het grote voordeel dat de verstoring van invloed van bedrijfsspecifieke effecten verminderd kan worden. Uit de empirische literatuur blijkt dat de invloed van bedrijfsspecifieke effecten in de arbeidsvraagvergelijking zeer sterk is. Bij paneldata kan hiervoor gecorrigeerd worden met behulp van de ‘fixed effects’ methode.

De sterke invloed van bedrijfsspecifieke effecten impliceert dat het erg moeilijk is om werkgelegenheids-groei van bedrijven *volledig* te verklaren op basis van variabelen afgeleid uit economische theorie(en). Empirische onderzoeken tonen aan dat organisaties zeer sterk verschillen qua werkgelegenheidsdynamiek en -performantie, zelfs binnen eenzelfde subsector of regio. Bedrijfsspecifieke factoren spelen met andere woorden een belangrijke rol in het simultaan groeien en krimpen van ondernemingen in dezelfde sectoren.

4.2 | Empirisch onderzoek: de werkgelegenheids-groei verklaard

Voor de empirische analyses in dit hoofdstuk maken we gebruik van een uitgebreide set van verklarende variabelen. Het effect van een variabele op de werkgelegenheids-groei zal bestudeerd worden terwijl er gecontroleerd wordt voor andere variabelen. Op die manier kunnen gevonden verbanden uit hoofdstuk 3 uitgezuiverd worden. De selectie van de variabelen is gebaseerd op bovenstaande werkgelegenheids-groeivergelijking (zie vergelijking nr. 2), aangevuld met andere theoretische inzichten.

De eerste twee termen van vergelijking 2 kunnen niet meegenomen worden in de schattingen wegens ontbrekende gegevens over vertraagde werkgele-

¹⁸ Voor meer uitleg verwijzen we naar Hassink en van Ours (1994).

geheids-groei en loonkosten in de eerste golf van de PASO-enquête. Gegevens over veranderingen in output (bv. omzet) benaderen we via veranderingen in de vraag (cf. infra). Bijgevolg zal de nettogroei van Vlaamse organisaties in 2001 voornamelijk verklaard dienen te worden aan de hand van andere factoren (bv. morfologische kenmerken van een organisatie, karakteristieken van de outputmarkt, enz.).

4.2.1 | Hypothesen

Op basis van uiteenlopende theoretische en empirische onderzoeken formuleren we de volgende negen hypothesen.

4.2.1.1 | Organisatiegrootte

Empirisch onderzoek naar het verband tussen organisatiegrootte en werkgelegenheidsdynamiek en -performantie kende een explosie na de publicatie in 1979 van David Birch's innovatieve micro-analyse van de werkgelegenheidsgroei in de VS. Uit dit onderzoek bleek dat ondernemingen met minder dan honderd werknemers verantwoordelijk waren voor 82% van de nettowerkgelegenheidscreatie in de secundaire sector tussen 1969 en 1976.

Ook andere empirische studies, zoals deze van Kirchhoff en Phillips (1988) voor de Verenigde Staten en deze van Johnson en Storey (1987) voor verschillende Europese landen, bevestigen dat kleinere ondernemingen relatief het meeste jobs creëren. Hierbij kan wel opgemerkt worden dat allerhande statistische vertekeningen de performantie van de kleine organisaties enigszins overschatten (zie o.a. OECD, 1994). In absolute termen zijn het de grootste ondernemingen die het meeste jobs creëren, maar anderzijds ook vernietigen (Veugelers & Konings, 1997).

Op basis van deze empirische studies formuleren we de eerste hypothese als volgt:

Hypothese 1: De nettowerkgelegenheidsgroei neemt af met de organisatiegrootte.

4.2.1.2 | Sector

Tussen sectoren bestaan er grote verschillen wat betreft de conjunctuurgevoeligheid. Bepaalde sectoren zijn veel kwetsbaarder, bijvoorbeeld omwille van hun afhankelijkheid van buitenlandse grondstoffen (bv. olie). De productie is bijgevolg gevoeliger voor externe schokken (bv. internationale prijsbewegingen) en dit impliceert ook meer schommelingen in de personeelsbezetting.

Vanuit de economische theorie verwachten we verder dat organisaties uit de tertiaire en quartaire sector relatief meer jobs creëren in vergelijking met de secundaire sector. Dienstenactiviteiten zijn typisch arbeidsintensiever, waar-

door eenzelfde vraagstijging (in productie of dienstverlening) in een dienstenorganisatie typisch meer werkgelegenheid creëert dan in een industriële organisatie.

Hypothese 2: De nettowerkgelegenheids groei is het grootst in de tertiaire en quartaire sector.

4.2.1.3 | Kennisintensiteit

Vanuit de recente macro-economische literatuur weten we dat kennis een belangrijke determinant is van lange termijn economische groei en jobcreatie. We verwijzen hierbij naar de groeitheorieën van Barro (1991), Mankiw (1995) en Young (1995). Economische groei wordt immers gerealiseerd door de accumulatie van fysiek en menselijk kapitaal, in combinatie met technologische vooruitgang. Deze drie factoren zijn onderling afhankelijk.

De empirische literatuur bevestigt het positieve verband tussen kennisintensiteit en werkgelegenheids groei. Als voorbeeld verwijzen we naar een Canadese empirische studie (Gera & Massé, 1996). In de periode 1971-1991 bleken kennisintensieve bedrijven en sectoren significant beter te presteren en veel sterker te groeien in termen van werkgelegenheid in vergelijking met minder kennisintensieve bedrijven.

In de literatuur bestaat er tot op heden geen standaarddefinitie voor het concept 'kennisintensiteit'. Kennisintensiteit wordt onder andere bepaald aan de hand van volgende criteria (Gera & Massé, 1996):

- het aandeel hooggeschoolde werknemers (bv. universitair diploma);
- het aandeel ingenieurs, technisch en wetenschappelijk geschoolden, senior management, ...;
- het niveau van productcomplexiteit ('product sophistication');
- uitgaven aan onderzoek en ontwikkeling;
- aandeel van personen in O&O-afdeling in verhouding tot alle werknemers.

De indeling in kennisintensieve en niet-kennisintensieve sectoren die in dit dossier gehanteerd wordt vindt zijn oorsprong in het EMERGENCE-onderzoek.¹⁹ In bijlage is een lijst van sectoren opgenomen die als kennisintensief gekarakteriseerd worden (zie tabel B1.6).

Op basis van de bevindingen in de literatuur formuleren we volgende hypothese:

Hypothese 3: Kennisintensieve sectoren hebben een hogere nettowerkgelegenheids groei.

¹⁹ EMERGENCE staat voor Estimation and Mapping of Employment Relocation in a Global Economy in the New Communications Environment.

4.2.1.4 | Innovatie

In de theoretische en empirische literatuur²⁰ zijn uiteenlopende resultaten te vinden in verband met de werkgelegenheidseffecten van innovaties. We verwijzen onder andere naar de theoretische modellen van Aghion en Howitt (1994) en Mortensen en Pissarides (1995). Relevant empirisch onderzoek werd onder andere uitgevoerd door Blanchflower en Burgess (1996) en Greenan en Guellec (1996). Enkele interessante resultaten uit deze onderzoeken kunnen als volgt samengevat worden:

- de introductie van nieuwe technologieën wordt vaker geassocieerd met werkgelegenheidsgroei dan met een daling in het nettopersoneelsbestand;
- innovatie heeft een grotere impact op de werkgelegenheidsgroei in grote ondernemingen.

Het begrip innovatie heeft echter verschillende facetten. Productinnovaties resulteren in nieuwe of sterk verbeterde producten die de onderneming groeikansen bieden en een uitbreiding van de werkgelegenheid toelaten, tenzij de productinnovaties vooral defensief gericht zijn, op het behoud van marktposities. De toename in werkgelegenheid is bovendien niet noodzakelijk homogeen over de verschillende groepen werknemers en kan gepaard gaan met grotere kwalificatievereisten voor de nieuwe groep van werknemers.

Procesinnovaties nemen vaak de vorm aan van productiviteitsverhogende vernieuwingen in productiemethoden die arbeidsbesparend kunnen zijn (Veugelers, 1999). Het positieve effect van productinnovaties en het negatieve effect van procesinnovaties op werkgelegenheid worden bevestigd in studies van Pianta, Evangelista en Perani (1997) en Van den Cruyce (1998), maar tegengesproken door Greenan en Guellec (1996), die juist vinden dat procesinnovaties meer jobs creëren dan productinnovaties. Het verschillend effect van product- en procesinnovaties werd eveneens vermeld door Christidis, Hernandez en Lievonon (2002) in hun IPTS-studie omtrent de impact van technologische en structurele veranderingen op werkgelegenheid.

Veugelers (1999) merkt op dat, aangezien product- en procesinnovaties vaak hand in hand gaan, de netto-impact van innovaties op de werkgelegenheid niet eenduidig is, met simultane jobcreatie en -destructie bewegingen binnen de ondernemingen en over ondernemingen en sectoren heen.

Op basis van bovenstaande bevindingen verwachten we dat innovatie, en meer specifiek productinnovatie, een positief effect resorteert op werkgelegenheidsgroei.

²⁰ Een uitgebreidere samenvatting van deze literatuur is te vinden in Veugelers et al. (1997) en Veugelers (1999).

Hypothese 4: Innovatie heeft over het algemeen een positief effect op werkgelegenheidsgroei (4a), maar dit is afhankelijk van het soort innovatie. Productinnovaties ressembleren een positief effect op werkgelegenheidsgroei, procesinnovaties doorgaans een negatief (4b).

4.2.1.5 | Uitbesteding

Er is een trend merkbaar binnen bedrijven om zich te focussen op de kernactiviteiten en hierin een meerwaarde te bieden ten opzichte van concurrenten. Niet-centrale activiteiten of ondersteunende domeinen worden vaak uitbesteed. De vraag is welke impact dit heeft op de nettowerkgelegenheidsgroei binnen een bedrijf. Op geaggregeerd niveau (economie van een land) bestaat er evidentie dat uitbesteding leidt tot een toename in de werkgelegenheidsgroei, die evenwel beperkt is (Gregori, 2000). Data op sectorniveau wijzen echter op een kleine daling van de vraag naar arbeid tengevolge van uitbesteding en deze daling van de vraag is het sterkst voor laaggeschoolde arbeid (Morrison Paul & Siegel, 2000).

Op bedrijfsniveau valt logischerwijs te verwachten dat indien bestaande activiteiten worden uitbesteed, er een daling van de werkgelegenheid zal optreden. Indien echter nieuwe (nog op te starten) activiteiten worden uitbesteed, verwachten we geen veranderingen in tewerkstelling. We formuleren dan ook volgende hypothese:

Hypothese 5: De mate waarin een bedrijf activiteiten uitbesteedt, beïnvloedt haar nettowerkgelegenheidsgroei (gemeten in aantal personen), maar de omvang en richting van het effect is afhankelijk van de soort van activiteiten die men uitbesteedt.

4.2.1.6 | Herstructurering

Een herstructurering (in productie of dienstverlening) is een voorbeeld van een negatieve schok. Een herstructurering of reorganisatie gaat meestal gepaard met drastische reducties in het personeelsbestand (bv. collectief ontslag of outplacement). We formuleren dan ook volgende hypothese:

Hypothese 6: Bedrijven in herstructurering of reorganisatie worden gekenmerkt door een lagere (of negatieve) werkgelegenheidsgroei.

4.2.1.7 | Graad van concurrentie

Het effect dat concurrentie op de productmarkt heeft op de evolutie van de werkgelegenheid is niet eenduidig te bepalen. Enerzijds kan men argumenteren dat meer concurrentie op de productmarkt aanleiding kan geven tot een werkgelegenheidswinst. In een omgeving die gekenmerkt wordt door sterke

concurrentie zullen werkgevers wellicht harder onderhandelen inzake de arbeidsvoorwaarden en zullen zij minder snel bereid zijn tot het dragen van de hoge kosten die gepaard gaan met hoge lonen. Het gevolg op macroniveau is een vermindering van de werkloosheid (OECD, 2002). Empirische evidentie geeft aan dat hervormingen op de productmarkt die gepaard gaan met een verhoogde concurrentie positieve effecten ressembleren op tewerkstelling (Nicolletti, Bassani, Ernst, Jean, Santiago & Swaim, 2001).

Anderzijds kan toegenomen concurrentie ook leiden tot de uitstoot van arbeid in bepaalde sectoren. Een hoge graad van concurrentie maakt dat ondernemingen kostenefficiënter willen opereren, hetgeen vaak neerkomt op het snoeien in het personeelsbestand. Sterke concurrentie dwingt organisaties er toe om sneller te reageren op externe schokken onder meer door te streven naar een efficiënte personeelsbezetting. Dit hoeft echter niet noodzakelijk te gaan om een inkrimping van het personeel. Om met een toenemende concurrentiedruk om te gaan, kunnen organisaties ook pogen het werk te herverdelen (onder andere met behulp van een verkorting van de arbeidstijd), te bezuinigen op lonen en andere arbeidsvoorwaarden of de aanpasbaarheid van de organisatie te verhogen door flexibelere werkvormen (bv. teamwerk).²¹

Het effect van concurrentie is dus niet eenduidig te bepalen. Veel hangt af van de kenmerken van de arbeidsmarkt en productmarkt (mate van regulering, rigiditeit), maar ook van de conjuncturele situatie. Omwille van deze laatste reden is het dan ook zinvol om deze hypothese in de toekomst te toetsen op data van verschillende golven van de PASO-panelstudie, zodat kan nagegaan worden in hoeverre de conjuncturele situatie een impact heeft op het verband tussen concurrentie en werkgelegenheidsgroei.

Dat kenmerken van de arbeidsmarkt van belang zijn, wordt aangetoond door Vandenbussche (1998). Zij stelde vast dat het effect van binnenlandse concurrentie op werkgelegenheidsgroei afhankelijk is van de graad van centralisatie van de loononderhandelingen en de mate van arbeidsmobiliteit tussen bedrijven in eenzelfde sector.

Ondanks de weinig eenduidige bevindingen in de literatuur, maar omwille van het vrij dominante argument van kostenefficiëntie formuleren we volgende hypothese:

Hypothese 7: Organisaties die veel concurrentie ervaren hebben gemiddeld een lagere werkgelegenheidsgroei.

²¹ Zie de zogenaamde 'Pacten voor werkgelegenheid en concurrentievermogen', Europese Stichting tot Verbetering van de Levens- en Arbeidsomstandigheden.

4.2.1.8 | Internationalisering

Net zoals het geval was voor concurrentie hangt de impact van internationalisering op werkgelegenheids groei ook in sterke mate samen met conjuncturele aspecten. Een organisatie die haar producten en/of diensten afzet op een internationale markt wordt meer blootgesteld aan externe schokken en conjuncturele schommelingen dan een bedrijf dat enkel een binnenlandse afzetmarkt heeft. Wat de impact van een internationale afzetmarkt op de nettowerkgelegenheids groei betreft, zijn theorie en empirie nogal verdeeld. Enerzijds is de buitenlandse markt een bron van expansie waardoor ondernemingen de groeibeperking van hun eigen markt kunnen overstijgen. Anderzijds is de buitenlandse markt ook een moeilijke markt, waar men geconfronteerd wordt met schokken allerhande. Evidentie voor de Verenigde Staten (o.a. Bernard) toont aan dat het de meer productieve bedrijven zijn die zich internationaal waarmaken, maar dat bedrijven, éénmaal dat ze de stap naar de buitenlandse markt hebben gezet niet noodzakelijkerwijs sneller groeien. Een recent DWTC-onderzoek geeft aan dat de meer productieve Belgische ondernemingen internationaal actief zijn en dat zij een sterkere ontwikkelingsdynamiek vertonen (Vanneste, Cabus, Abraham & Sleuwaegen, 2003).

Of organisaties hun personeelsbestand zien toenemen omwille van hun stap naar het buitenland is dan ook de vraag. Het is plausibel dat de internationalisering een antwoord is op een toenemende vraag die op haar beurt tot een toename in werkgelegenheid leidt. Of de mogelijke groei in werkgelegenheid kan voortkomen uit een productiviteitsstijging die door internationalisering veroorzaakt wordt.

We verwachten volgend verband tussen het hebben van een internationale afzetmarkt en werkgelegenheids groei:

Hypothese 8: Organisaties die een internationale afzetmarkt hebben, kennen een sterkere werkgelegenheids groei, doch dit positief verband wordt grotendeels verklaard door een stijging van de vraag naar het product/dienst die samengaat met de internationalisering.

4.1.2.9 | Vraagschommelingen

Uit de economische literatuur verwachten we een positief verband tussen de verwachte productie en de vraag naar arbeid (zie vergelijking nr. 1). De variabele 'verwachte productie' wordt in empirische analyses benaderd door de 'gerealiseerde productie'. Schommelingen in de nettowerkgelegenheid zijn bijgevolg positief gecorreleerd met veranderingen in output. Dit positief verband wordt in de macro-economische literatuur ook wel benoemd met de wet van Okun (Okun, 1970).

In empirisch onderzoek wordt output traditioneel gemeten via omzet of toegevoegde waarde. In de PASO-enquête wordt omzet en toegevoegde waar-

de enkel bevraagd voor het jaar 2000. We hebben dus geen gegevens betreffende de verandering in omzet of toegevoegde waarde. We beschikken wel over een indicatie van de schommelingen in de vraag. In de regressieanalyse gaan we dan ook het verband na tussen deze schommelingen en de werkgelegenheidsgroei.

Hypothese 9: Er is een positief verband tussen stijgingen in de vraag naar producten of diensten en nettowerkgelegenheidsgroei.

Aanvullend nemen we nog een aantal andere controlevariabelen op in de empirische analyse, namelijk regio en het aantal jaren dat de organisatie bestaat. Voor een subgroep van organisaties (met name de profitorganisaties) zal eveneens het effect van een familiaal karakter bestudeerd worden.

4.2.2 | Resultaten schattingen

De regressieanalyses die hieronder besproken worden hebben enkel betrekking op de organisaties met tien of meer werknemers. Bovendien werden enkele observaties weggelaten uit de analyses. Het betreft hier enkele organisaties uit de primaire sector en tien zogenaamde 'outliers' met een extreem hoge en lage nettogroei. De belangrijkste resultaten van het econometrisch onderzoek zijn in tabelvorm weergegeven in bijlage (zie tabellen B1.3, B1.4 en B1.5).

4.2.2.1 | Organisatiegrootte

In de regressieanalyse hebben we gebruik gemaakt van een continue variabele voor organisatiegrootte, namelijk de logaritme van het personeelsbestand in het begin van het jaar.

We vinden een duidelijk significant negatief verband, hetgeen onze eerste hypothese bevestigt (zie model 1 in tabel B1.3). Hoe groter een organisatie, hoe lager haar werkgelegenheidsgroei.

De gekwadeerde term ($\ln(\text{grootte})^2$) geeft een positief significant effect. Dit wijst op een niet-lineair verband tussen organisatiegrootte en werkgelegenheidsgroei. Het negatief effect van organisatiegrootte op werkgelegenheidsgroei zwakt af naarmate de organisatiegrootte toeneemt.

4.2.2.2 | Sector

Voor wat betreft de variabele sector werden sectordummies (secundaire sector, tertiaire sector en quartaire sector) aangemaakt voor de regressieanalyse. De dummy van de tertiaire sector werd constant gehouden.

We vinden geen significant verschil tussen organisaties in de secundaire en quartaire sector in vergelijking met de tertiaire sector en dit ondanks relatief grote verschillen tussen de drie hoofdsectoren in hoofdstuk 3. Enkel op een

significantiëniveau van 10% is er een significante afwijking tussen de werkgelegenheids groei in de quartaire en tertiaire sector.

Een verklaring voor het uitblijven van verschillen tussen sectoren in de regressieanalyse in tegenstelling tot de beschrijvende analyse heeft te maken met een verschil in berekeningswijze. De gemiddelde nettogroei cijfers van -0,3% voor de industrie, 4,5% voor de dienstensector en 3,1% voor de quartaire sector (zie tabel 3.7) geven de gemiddelde groei aan in het geheel van alle vestigingen in de betreffende sector. In de regressieanalyse werd echter gebruik gemaakt van de individuele groei cijfers per organisatie. Grote organisaties die hun personeelsbestand sterk zien wijzigen krijgen aldus eenzelfde gewicht als kleinere organisaties die in absolute termen minder groeien of krimpen.

In een extra analyse hanteren we een meer gedetailleerde sectorindeling met 22 sectordummies (zie tabel B1.4). Deze indeling is nog meer gedetailleerd dan deze gebruikt in hoofdstuk 3. De bouwsector was de constante term in de regressieanalyse.

We stellen vast dat de werkgelegenheids groei in een aantal subsectoren significant hoger ligt. In vergelijking met de bouwsector hebben vier sectoren een hogere nettowerkgelegenheids groei: metaal; hout, papier en grafische industrie; onderzoek en ontwikkeling, consultancy en adviesbureaus; en ten slotte onderwijs.

De regressieanalyse toont een aantal opvallende verschillen met de resultaten uit hoofdstuk 3. Dit is enerzijds het gevolg van het feit dat we in de regressieanalyse controleren voor andere variabelen (zoals grootte) en anderzijds doordat we bepaalde subsectoren uit de tiendelige indeling verder hebben uitgesplitst. Zo blijkt dat de metaalsector een sterke jobcreator is terwijl de gemiddelde groei in de metaal- en elektronica -2,8% bedroeg (zie figuur 3.7). De handel, distributie en horeca hebben geen significant hogere groei dan de bouw, ondanks de in figuur 3.7 vastgestelde groei van 4,5% (tegenover 2,7% in de bouw). Een deel van het effect dat sector heeft op werkgelegenheids groei kan wellicht verklaard worden door de organisatiegrootte. Aangezien we in de regressieanalyse controleren voor organisatiegrootte, kunnen uit de regressieanalyse andere bevindingen naar voor komen dan uit figuur 3.7.

4.2.2.3 | Kennisintensiteit

De variabele voor kennisintensiteit is gebaseerd op het EMERGENCE-onderzoek. In dit onderzoek werd een lijst met kennisintensieve sectoren opgesteld. Enkele aanpassingen werden aangebracht door het PASO-onderzoeksteam, onder andere het toevoegen van de sector onderwijs²² (zie tabel B1.6 in bijlage).

²² Andere onderzoeken (zoals Gera en Massé (1996) en Lee en Has (1996)) geven aan dat onderwijs eveneens behoort tot de kennisintensieve sectoren.

We vinden een significant positief effect van kennisintensiteit op werkgelegenheidsgroei (zie model 3 in tabel B1.3). Dit wil zeggen dat kennisintensieve sectoren zoals bijvoorbeeld onderzoeks- en adviesbureaus, het onderwijs, enz. een sterkere werkgelegenheidsgroei kenden dan niet-kennisintensieve sectoren. De regressieanalyse bevestigt onze hypothese 3.

Deze resultaten zijn belangrijk in het licht van de toenemende trend naar een kenniseconomie.²³ Routinematig werk wordt meer en meer geautomatiseerd, de scheiding tussen denken en doen vervaagt, men verwacht van de werknemers dat ze bijdragen aan verbeterings- en vernieuwingsprocessen, in een toenemend aantal jobs wordt het vermogen om nieuwe, ongewone problemen te definiëren en op te lossen belangrijker, ... Aangezien deze kennisintensieve sectoren de economie sturen, is het belangrijk om juist daar nieuwe impulsen te geven tot ondernemerschap, onderzoek en ontwikkeling.

Toch valt ook op te merken dat de trend naar een op kennis gebaseerde economie een potentieel gevaar betekent voor de lagergeschoolden. Er dient daarom voldoende aandacht besteed te worden aan de inzetbaarheid van lagergeschoolden waarvoor de 'kennisintensieve' jobs een trap te hoog zijn.

4.2.2.4 | Innovatie

In de enquête werd gepeild naar tien verschillende vormen van innovatie, onder meer een verbetering of vernieuwing van het productieproces, een productverbetering, de ontwikkeling van nieuwe producten, de informatisering van de administratie, kwaliteitszorg, enz.

Voor de regressieanalyse werden verschillende innovatie-indicatoren opgesteld.

In de eerste plaats hebben we een dummyvariabele gecreëerd voor elke vorm van innovatie. Vervolgens hebben we de waarde van deze dummies opgeteld, zodat we een nieuwe variabele 'innovatie' verkregen met een waarde tussen 1 en 10. Een hoge waarde wijst er op dat een bedrijf verschillende innovaties heeft doorgevoerd. Hoe lager de waarde, hoe minder innovaties een organisatie heeft doorgevoerd. Deze algemene innovatie-indicator heeft een significant positief effect op werkgelegenheidsgroei (zie model 4a in tabel B1.3). Met andere woorden, hoe meer innovaties plaatsvinden in een organisatie, hoe sterker deze groeit in aantal werknemers. Hypothese 4a kan aldus bevestigd worden.

In tweede instantie hanteren we een striktere definitie van innovatie. We typeren twee soorten van innovaties. Enerzijds onderscheiden we procesinnovaties. Dit betreft verbeteringen aan of vernieuwing van het productieproces, dat wil zeggen het invoeren van nieuwe technologieën of het efficiënter organiseren van het proces. Anderzijds definiëren we productinnovaties als hetzij

²³ Zie o.a. Sleuwaegen et al. (2000) en Trefpunt Werkend Vlaanderen (2001).

een verbetering van producten uit het bestaande assortiment, hetzij de ontwikkeling van nieuwe producten. Uit de analyses blijkt dat productinnovaties een positief significant werkgelegenheidseffect ressorteren (zie model 4b in tabel B1.3). De t-waarde bedraagt 2,93.

Procesinnovaties hebben geen significant effect op de nettowerkgelegenheids groei. Dit levert empirische evidentie op voor een deel van hypothese 4b, namelijk voor wat betreft het effect van productinnovaties, maar niet voor wat betreft het effect van procesinnovaties. In de literatuur vonden we eveneens weinig eenduidige bevindingen betreffende het effect van procesinnovaties. Het is plausibel dat procesinnovaties (door hun incrementeel karakter) tijdelijk een inkrimping in personeel kunnen tot gevolg hebben, gevolgd door een toename. Procesinnovaties kunnen aanleiding geven tot een substitutie van laaggeschoolde arbeid door kapitaal, hetgeen een daling in de arbeidsvraag betekent. Anderzijds kan men vanuit de complementariteitshypothese, die zegt dat kapitaal en geschoolde arbeid complementair zijn, argumenteren dat procesinnovaties leiden tot een toename in de vraag naar geschoolde arbeid (Junankar, Kapuscinski & Meng, 1998). Onze data laten echter niet toe om deze verschillende effecten van innovatie op hoog- versus laaggeschoolde arbeid te bestuderen.

Beleidsmatig is het interessant om vast te stellen dat het positieve werkgelegenheidseffect dat uitgaat van innovatie niet beperkt blijft tot de kennisintensieve sectoren. Innovatie ressorteert een positief werkgelegenheidseffect binnen alle sectoren, zelfs indien rekening wordt gehouden met het aspect kennisintensiteit.

Bovendien werd in de regressieanalyse het interactie-effect nagegaan van grootte en productinnovatie. Het positieve effect van productinnovatie op nettowerkgelegenheids groei zwakt af met de organisatiegrootte. In een kleiner bedrijf zal innovatie aanleiding geven tot een sterkere werkgelegenheids groei dan in een groter bedrijf. Omgekeerd geldt ook dat het negatieve effect van ondernemingsgrootte op werkgelegenheids groei wordt getemperd bij bedrijven die nieuwe producten hebben ontwikkeld of bestaande producten hebben verbeterd.

4.2.2.5 | Uitbesteding

In de enquête werd gevraagd of verschillende afdelingen/functies uitbesteed werden (naar de hoofdvestiging of extern). Aangezien we vooral van externe outsourcing een negatief effect verwachten op werkgelegenheids groei, wordt de focus gelegd op externe uitbesteding.

Per afdeling/functie waarvan gevraagd werd of ze al dan niet extern uitbesteed werd in 2001, creëren we een dummyvariabele. Deze waarden van de dummies werden vervolgens opgeteld, zodat we een nieuwe variabele 'uitbesteding' verkregen die een waarde aanneemt tussen 1 en 11. We geven een

voorbeeld. Een organisatie die haar financiële administratie, haar aanwerving van nieuwe medewerkers en haar schoonmaak extern uitbesteedt, scoort drie op de variabele uitbesteding.

Uit de regressieanalyse blijkt dat het uitbesteden van activiteiten aan een externe organisatie de gemiddelde werkgelegenheidsgroei niet significant beïnvloedt (zie model 5 in tabel B1.3). Een mogelijke verklaring hiervoor kan schuilen in het frequenter gebruik van uitbesteding voor nieuwe activiteiten. Indien nieuw te creëren activiteiten worden uitbesteed, zal er immers geen aangroei plaatsvinden in het personeelsbestand, maar ook geen inkrimping. Uitbesteding van activiteiten die al een tijd in de onderneming verricht worden zou wel leiden tot een krimp, doch de resultaten lijken te suggereren dat deze bestaande activiteiten wellicht in mindere mate worden uitbesteed.

4.2.2.6 | Herstructurering

In de enquête werd gevraagd naar de redenen van uitstroom (voor alle werknemers die de organisatie verlieten in 2001). Eén van die redenen was 'gedwongen ontslag wegens herstructurering of reorganisatie'. Op basis van deze vraag werd een dummyvariabele aangemaakt die aangeeft of een organisatie al dan niet in herstructurering was. De dummyvariabele heeft een waarde 1 indien minstens één werknemer uitstroomde omwille van herstructurering.

Hoewel het verband tussen deze dummyvariabele 'herstructurering' en de nettowerkgelegenheidsgroei voor de hand liggend is, lijkt het ons interessant om deze variabele op te nemen in de analyse. We krijgen via deze variabele een indicatie over het al of niet plaatsvinden van een herstructurering (waarbij dan minstens één persoon om deze reden de organisatie heeft verlaten) en kunnen zo nagaan in hoeverre herstructurering tot een significante daling in de werkgelegenheid leidt.

Het resultaat is zoals voorspeld in de hypothese: herstructurering ressorteert een zeer sterk negatief en significant effect op de nettowerkgelegenheidsgroei (zie model 6 in tabel B1.3).

4.2.2.7 | Vraagschommelingen

Zoals reeds aangegeven, beschikken we niet over een duidelijke performantie-maatstaf van de bevroegde bedrijven. Daarom benaderen we veranderingen in de output door veranderingen in de vraag naar het belangrijkste product (of de belangrijkste dienst). We hebben vier dummyvariabelen gecreëerd: 'de organisatie kende enkel vraagstijgingen', 'de organisatie kende enkel vraagdalingen', 'de organisatie kende zowel stijgingen als dalingen in de vraag' of 'de organisatie kende geen vraagschommelingen'.

De regressieanalyse toont aan dat stijgingen in de vraag naar het belangrijkste product een significant effect ressorteren op nettowerkgelegenheidsgroei

(zie model 9 in tabel B1.3). Organisaties die enkel vraagstijgingen kennen, hebben een significant hogere werkgelegenheidsgroei in vergelijking met organisaties die geen schommelingen in de vraag zagen. Ook de organisaties die zowel met een stijging als een daling in de vraag geconfronteerd werden, zagen hun werkgelegenheid groeien, in iets mindere mate dan de organisaties die enkel een vraagstijging kenden. Dalingen in de vraag wijzigden de werkgelegenheid echter niet significant.

Deze resultaten impliceren dat we hypothese 9 kunnen aanvaarden. Er is een positief verband tussen stijgingen in de vraag en nettowerkgelegenheidsgroei.

Men kan enigszins argumenteren dat deze resultaten de theorie van de 'jobless growth'²⁴ afzwakken. Deze theorie koppelt groei eerder aan kapitaalsinvesterings dan aan jobcreatie. Onze resultaten duiden aan dat een groei in de vraag naar een product gepaard gaat met een groei van het aantal werknemers.

4.2.2.8 | Regio en ouderdom organisatie

In de regressieanalyse werden eveneens regio en de ouderdom van de organisatie als controlevariabelen opgenomen. Voor wat betreft regio werden vijf dummyvariabelen gecreëerd (één per provincie). Limburg werd constant gehouden in de analyse. We vinden echter geen significant effect van regio²⁵ en dit ondanks de relatief grote verschillen tussen provincies in hoofdstuk 3.

Dit betekent dat regio op zich geen verklaring is voor verschillen in nettowerkgelegenheidsgroei indien rekening gehouden wordt met andere variabelen zoals grootte en sector. Bovendien willen we hier opnieuw verwijzen naar de verschillen in berekeningswijze tussen hoofdstuk 3 en de regressieanalyse.²⁶

De ouderdom van de organisatie of het aantal jaren dat de organisatie reeds bestaat werd eveneens als controlevariabele opgenomen,²⁷ doch ressorteert in geen enkel model een significant effect op nettowerkgelegenheidsgroei. Wellicht is het in hoofdstuk 3 gedetecteerde verband toe te schrijven aan grootte.

4.2.2.9 | De profitsector nader toegelicht

Tabel B1.5 in bijlage geeft de resultaten van een aparte analyse voor de organisaties met een profitkarakter. Hieruit blijkt dat dezelfde variabelen een effect ressorteren op de nettowerkgelegenheidsgroei. Organisatiegrootte, productin-

²⁴ Zie onder meer Caballero en Hammour, 1997.

²⁵ Enkel in de modellen 4A en 4B wijkt de regio Vlaams-Brabant af van Limburg op een significantieniveau van 5%.

²⁶ Waar in de tabellen in hoofdstuk 3 de grote organisaties een verschillend gewicht hadden in vergelijking tot de kleine, is dat in de regressieanalyse niet het geval.

²⁷ Ouderdom van de organisatie werd in de regressie opgenomen als continue variabele. In een eerdere analyse werd deze variabele eveneens in klassen opgenomen, maar dit gaf gelijkaardige resultaten.

novaties, herstructurering en vraagstijgingen zijn belangrijke groeideterminanten in de profitsector. In tegenstelling tot de analyse uitgevoerd voor alle organisaties (zie tabel B.1.3) is kennisintensiteit niet langer significant.²⁸

In de analyse van de profitorganisaties werden bovendien drie extra verkla- rende variabelen opgenomen, met name concurrentie, internationalisering en familiaal karakter.²⁹

(1) *Graad van concurrentie*

In de enquête werd gevraagd of een organisatie geconfronteerd werd met sterke, matige of geen concurrentie in de vraag naar een product en/of dienst. Op basis van de antwoorden op deze vraag werden drie dummies aangemaakt. De constante term in de regressieanalyse is 'geen concurrentie'.

We merken dat profitorganisaties met matige of sterke concurrentie significant minder groeien dan organisaties zonder concurrentie (zie tabel B1.5). Dit kan wijzen op een bevestiging van de kostenefficiëntiehypothese.

(2) *Internationalisering*

Er werd gepolst naar de verspreiding van de omzet over het binnenland en het buitenland. Op basis hiervan werd een dummyvariabele gecreëerd die de organisaties die een volledig nationale afzetmarkt hebben, onderscheidt van de organisaties die ten minste 1% van hun omzet in het buitenland afzetten.

Uit de analyse blijkt dat de organisaties die een deel van hun omzet in het buitenland afzetten, significant sterker groeien in personeelsaantal dan organisaties die een volledig binnenlandse afzetmarkt kennen (zie tabel B1.5).

De vraag is of dit louter kan verklaard worden uit het internationale karakter van de afzetmarkt. Men kan vermoeden dat bedrijven die actief zijn op een internationale productmarkt onderhevig zijn aan sterkere en veelvuldigere schokken. Deze organisaties dienen daarop zeer flexibel in te spelen. Maar of dit feit van meer externe schokken daarom noodzakelijkerwijs altijd een positief veroorzaakt tussen internationalisering en werkgelegenheidsgroei is de vraag. Het zou immers kunnen dat het positief verband slechts een schijnverband is en een ander effect weergeeft. Zo kan men argumenteren dat bedrijven die een deel (of het geheel) van hun omzet van 2000 buiten de landsgrenzen hebben afgezet misschien ook een stijging van de vraag en/of een hogere productiviteit gekend hebben.

²⁸ Een verklaring ligt mogelijks in de gehanteerde definitie van kennisintensieve sectoren. In deze indeling vormt het onderwijs een belangrijke subgroep, die echter niet tot de profitsector behoort.

²⁹ Deze drie variabelen werden niet opgenomen in het algemene regressiemodel toegepast op alle organisaties, aangezien deze variabelen nauwelijks van toepassing zijn voor organisaties uit de quartaire sector, bv. overheid, onderwijs, enz.

(3) *Familiaal karakter*

De resultaten tonen ons dat organisaties waarvan de leiding overwegend in handen is van één familie een significant lagere nettowerkgelegenheidsgroei kennen. Deze bevindingen inzake familiaal karakter staan in contrast met eerder onderzoek (BDO, 2002). Volgens dit laatste onderzoek blijken familiebedrijven over het algemeen minder hard te groeien dan niet-familiebedrijven, maar zijn ze in perioden van recessie juist veel stabiel. Daardoor bieden zij een grotere garantie voor werkgelegenheid. Dit laatste effect van familiaal karakter op nettowerkgelegenheidsgroei zou met behulp van verschillende golven van de PASO-panelstudie kunnen worden nagegaan.

■

Hoofdstuk 5

Jobcreatie en jobdestructie

In de vorige hoofdstukken van dit dossier lag de focus op de werknemersstromen. 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 het 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 dit laatste deel van het onderzoek willen we een zicht krijgen op de omvang van de jobcreatie en jobdestructie in de Vlaamse organisaties in 2001.

5.1 | Het concept jobcreatie en jobdestructie

Het operationaliseren van de begrippen 'jobcreatie' en 'jobdestructie' veronderstelt een eenduidige definitie van het concept job. Dit is echter niet zo eenvoudig. Allaart en de Voogd-Hamelink (2001) maken notie van twee standpunten: dat van de werknemer en dat van de werkgever. De werknemer ziet zijn job meer in termen van het contract dat er is afgesloten tussen hem en de werkgever, los van de takenset of vaardigheden die van hem verwacht worden. De werkgever daarentegen beschouwt een job eerder als een geheel van taken waarvoor specifieke vaardigheden vereist zijn.

In empirisch onderzoek wordt meestal uitgegaan van de eerste definitie van een job, aangezien data vaak ontoereikend zijn om de tweede definiëring

te gebruiken.³⁰ Afhankelijk van de gehanteerde definitie van een job, wordt een andere methode toegepast voor de berekening van de jobcreatie en -destructiegraad.

5.1.1 | Methode van Davis en Haltiwanger³¹

Volgens de methode van Davis en Haltiwanger (1990) wordt de gemiddelde jobcreatie- en jobdestructiegraad als volgt berekend:³²

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

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.

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

met T de tewerkstelling op tijdstip t in organisatie i, C de verzameling van organisaties met een negatieve nettowerkgelegenheidsgroei 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 standaardberekeningswijze van jobcreatie en -destructie.

Merk op dat volgens deze berekeningswijze jobcreatie enkel berekend wordt op basis van de werkgelegenheidsgroei gerealiseerd in de expanderende vestigingen (de 'groeiers'). 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.

³⁰ Een uitzondering hierop vormen de OSA-studies. In deze studies gaat men echter uit van de aard van het werk dat een persoon verricht voor de definiëring van een baan (zie Allaart, Linderhof & van Werkhoven, 1995; Allaart & de Voogd-Hamelink, 2001). Het is dus mogelijk dat er zonder dat er in een organisatie instroom of uitstroom plaatsvindt (de werkgelegenheid blijft aldus constant met inzet van dezelfde personen) toch jobs bijkomen en verdwijnen.

³¹ Zie o.a. Davis en Haltiwanger (1990, 1992) en Blanchflower en Burgess (1993).

³² In de noemer wordt ook vaak de gemiddelde werkgelegenheid (tussen t_0 en t_1) genomen i.p.v. het personeelsbestand in het begin van het jaar (vooral indien rekening gehouden wordt met startende ondernemingen die toetreden in de loop van het jaar).

5.1.2 | OSA-methode

Het onderzoeksinstituut OSA hanteert een alternatieve methode voor het berekenen van jobcreatie en -destructie, gebaseerd op de werkgeversdefinitie van een job ('een job als een geheel van taken waarvoor specifieke vaardigheden vereist zijn'). In de OSA-enquêtes wordt gepeild naar instroom, uitstroom en interne mobiliteit.³³ Daarnaast krijgen de respondenten een aantal gedetailleerde vragen omtrent de laatst ingestroomde werknemer, de laatst vertrokken werknemer en de laatste werknemer die intern van positie wijzigde. Op basis van deze informatie kan nagegaan worden of de job van een mobiele werknemer (na uitstroom of doorstroom) opnieuw ingevuld wordt of verdwijnt. Via een schattingstechniek berekend men vervolgens de verschillende werknemersstromen (instroom, uitstroom en doorstroom) en jobstromen (jobcreatie en jobdestructie). Zowel de jobcreatie als de jobdestructie bestaat uit twee componenten:

$$JC = I_C + M_C$$

$$JD = O_D + M_D$$

met I_C de instroom van nieuwe werknemers in nieuw gecreëerde jobs, M_C de invulling van nieuwe jobs door eigen personeel (interne mobiliteit), O_D de uitstroom van werknemers uit jobs die vernietigd worden en M_D het aantal jobs dat vrijkomt als gevolg van interne mobiliteit, maar niet opnieuw ingevuld wordt.

Het grote verschil tussen beide methodes is dat de OSA-methode rekening houdt met simultane jobcreatie en -destructie die kan plaatsvinden in eenzelfde organisatie. We illustreren dit verschil met een concreet voorbeeld. Stel dat een groothandelsbedrijf in het begin van het jaar vijftien verkopers tewerkstelt. Tijdens het jaar wordt vijf van deze verkopers vervangen door vijf administratief bedienden. In nettoterminen is er in deze organisatie geen verandering opgetreden in het aantal werknemers. Volgens de Davis en Haltiwanger-methode heeft er ook geen jobcreatie of -destructie plaatsgevonden. De OSA-methode daarentegen houdt wel rekening met de gewijzigde jobinhoud van de vijf jobs: in deze organisatie verdwenen vijf bestaande jobs (jobdestructie), terwijl dezelfde organisatie in dat jaar vijf nieuwe jobs creëerde (jobcreatie).

5.2 | Jobcreatie en jobdestructie in Vlaanderen

De methode van Davis en Haltiwanger kan zonder problemen worden toegepast voor het berekenen van de jobcreatie- en jobdestructiegraad in Vlaanderen. De alternatieve methode van OSA kan niet volledig gevolgd worden,

³³ In tegenstelling tot de OSA-bevraging bevat de PASO-enquête geen vragen omtrent interne mobiliteit.

aangezien er in de PASO-enquête geen informatie beschikbaar is omtrent de aard van het werk. Mits het in acht nemen van een aantal veronderstellingen is het evenwel mogelijk een benaderend cijfer te berekenen dat in de lijn ligt van deze methodiek. We presenteren nu de resultaten van beide berekeningswijzen.

5.2.1 | Methode van Davis en Haltiwanger

Het toepassen van de standaardmethode van Davis en Haltiwanger geeft voor het jaar 2001 een gemiddelde jobcreatiegraad van 5,3% voor het geheel van alle Vlaamse vestigingen met tien werknemers of meer. Voor dezelfde groep bedroeg de jobdestructiegraad gemiddeld 2,8%.

5.2.2 | Alternatieve methode (in de lijn van OSA)

De OSA-methodiek is niet toepasbaar op de beschikbare PASO-gegevens. Toch kan een alternatieve werkwijze gehanteerd worden, die naar analogie met de OSA-aanpak rekening houdt met de werkgeversdefinitie van een job (= een bundeling van specifieke taken waarvoor specifieke bekwaamheden vereist zijn). We gaan daarom uit van de veronderstelling dat de jobcreatie gelijk is aan het aantal ingevulde vacatures dat in verband staat met de uitbreiding van activiteiten (zie verder). Het model is opgebouwd uit de volgende drie vergelijkingen:

$Jobcreatie - jobdestructie = \Delta werkelegenheid = instroom - uitstroom$	(1)
$Totale vacatures = uitbreidingsvacatures + vervangingsvacatures$	(2)
$Jobcreatie = uitbreidingsvacatures$	(3)

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:

$Jobdestructie = uitstroom - instroom + uitbreidingsvacatures$	(4)
--	-----

In wat volgt, geven we eerst een zicht op de beschikbare informatie omtrent uitbreidings- versus vervangingsvacatures. Nadien berekenen we de jobcreatie- en jobdestructiegraad op basis van bovenstaand model.

5.2.2.1 | Uitbreidings- versus vervangingsvacatures

In de enquête werd gepeild naar het aantal uitbreidings- en vervangingsvacatures dat tussen 1 januari 2001 en 31 december 2001 ingevuld werd.³⁴ Een uit-

³⁴ Het gaat hier om het totaal aantal intern én extern ingevulde vacatures.

breidingsvacature is een vacature die ingevuld wordt om een bestaande activiteit uit te breiden of een nieuwe activiteit in te voeren. Vervangingsvacatures zijn vacatures die ingevuld worden om een vertrokken werknemer te vervangen.

Tabel 5.1 Aandeel uitbreidings- en vervangingsvacatures in totaal aantal ingevulde vacatures. Gegevens beperkt tot organisaties met 10 werknemers of meer (gewogen naar sector en grootte), in %

N=773	Gemiddeld aandeel per organisatie	Gemiddeld aandeel over alle Vlaamse organisaties
Uitbreidingsvacatures	36,2	42,8
Vervangingsvacatures	63,8	57,2
Totaal	100,0	100,0

Bron: Gegevens berekend op basis van PASO 2002

Tabel 5.1 geeft een beeld van de verhouding tussen uitbreidings- versus vervangingsvacatures. Uit deze cijfers blijkt dat 43% van alle ingevulde vacatures in 2001 betrekking had op uitbreidingsvacatures. 57% van de ingevulde vacatures had betrekking op het vervangen van personeel dat de organisatie (vrijwillig of onvrijwillig) verliet.

5.2.2.2 | Jobcreatie- en jobdestructiegraad op basis van uitbreidingsvacatures

Per organisatie berekenden we de jobcreatie- en jobdestructiegraad op basis van bovenstaand model (vergelijking 3 en 4). Vervolgens werd een gemiddelde berekend voor het geheel van alle Vlaamse vestigingen met tien werknemers of meer. Cijfers voor het jaar 2001 geven aan dat deze organisaties gemiddeld 5,9% nieuwe jobs creëerde, terwijl 3,4% van de bestaande jobs verloren ging.

Deze resultaten liggen in de lijn van vergelijkbaar empirisch onderzoek. OSA-studies geven aan dat de Nederlandse jobcreatiegraad in de periode 1988-1998 schommelde tussen de 3,6% en 6,0%. De gemiddelde jobdestructiegraad varieerde tussen de 2,9% en 4,4% (Allaart & de Voogd-Hamelink, 2001). Andere studies rapporteren vaak hogere jobcreatie- en jobdestructiegraden (tussen de 5% en 10%). We verwijzen onder andere naar onderzoek van Konings (1994) voor de UK; Contini en Revelli (1993) voor Italië; Broersma en Gautier (1995) voor Nederland en Leonard en Van Audenrode (1999) voor België. Een uitgebreid overzicht van empirische onderzoeken voor negen landen is te vinden in Peeters (1996).

Hierbij dient opgemerkt te worden dat we zeer voorzichtig moeten zijn met deze internationale vergelijkingen. Resultaten van empirisch onderzoek met

betrekking tot jobcreatie en -destructie zijn immers zeer gevoelig voor de periode van analyse (hoog- of laagconjunctuur), de bestudeerde sectoren (enkel industrie of ruimer), het soort dataset (administratieve gegevens of enquête-resultaten), het bestudeerde analyseiniveau (vestiging of onderneming) en allereerste andere methodologische aspecten (bv. het al dan niet opnemen van starters en faillissementen ('entry en exit')).

5.3 | Vergelijking tussen werknemersstromen en jobstromen

Tabel 5.2 geeft een overzicht van de werknemers- en jobstromen welke in dit onderzoek berekend werden voor de Vlaamse vestigingen met tien werknemers of meer.³⁵ In het jaar 2001 nam de werkgelegenheid in het geheel van deze vestigingen toe met 2,5%. De instroom van nieuwe werknemers bedroeg gemiddeld 16,4% en de uitstroom 13,9%.

De gemiddelde jobcreatiegraad schommelde tussen de 5,3% en 5,9%, terwijl de gemiddelde jobdestructiegraad varieerde tussen 2,8% en 3,4%, afhankelijk van de berekeningswijze. Het jobcreatie- en jobdestructiecijfer berekend volgens de Davis en Haltiwanger-methode (D&H) ligt het laagst, omdat geen rekening wordt gehouden met de gecreëerde jobs in krimpende en stabiele organisaties en de vernietigde jobs in groeiende en stabiele organisaties.

Deze cijfers tonen aan dat de jaarlijkse werknemersstromen in en uit Vlaamse organisaties veel omvangrijker zijn dan de geobserveerde veranderingen in het aantal jobs. De in- en uitstroomcijfers zijn ongeveer het drievoudige van de jobcreatie- en jobdestructiegraden.

Tabel 5.2 In- en uitstroom, werkgelegenheidsgroei, jobcreatie en -destructie bij de organisaties vanaf 10 werknemers (gewogen naar sector en grootte), in %

Instroom	Uitstroom	Δ Werkgelegenheid	Jobcreatie		Jobdestructie	
			D&H	Alternatief	D&H	Alternatief
16,4	13,9	2,5	5,3	5,9	2,8	3,4

Bron: Gegevens berekend op basis van PASO 2002

³⁵ Alle stromen werden berekend op basis van de gegevens van 986 organisaties, met uitzondering van de alternatieve jobcreatie- en jobdestructiegraad (gegevens over de uitbreidingsvacatures beschikbaar voor 790 organisaties).

Hoofdstuk 6

Algemeen besluit

In dit dossier werd een beeld geschetst van de dynamiek op de Vlaamse arbeidsmarkt, gebaseerd op de resultaten van de eerste golf van de PASO-enquête. Deze bevraging werd in 2002 afgenomen bij 2007 vestigingen in Vlaanderen, verspreid over alle sectoren en grootteklassen. De verzamelde gegevens met betrekking tot werkgelegenheid en in- en uitstroom van werknemers hebben betrekking op de toestand en veranderingen in het jaar 2001.

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

1. Werkgelegenheid in Vlaamse organisaties groeide met gemiddeld 2,5%.

In het jaar 2001 nam de totale werkgelegenheid in het geheel van alle organisaties in Vlaanderen toe met 2,5%. De werkgelegenheidsperformantie kende echter grote verschillen tussen de individuele organisaties. In dit onderzoek werd een onderscheid gemaakt tussen organisaties die gegroeid zijn in 2001, organisaties die hun personeelsbestand hebben zien krimpen en organisaties waarvan het personeelsbestand relatief stabiel bleef. Bij de organisaties met tien werknemers of meer domineerden de 'groeiers' (45%). Ongeveer 21% behoorde tot de 'krimpers' en de overige 34% kende zo goed als geen wijzigingen in het totaal aantal werknemers.

2. Vlaamse organisaties creëerden 5,5% nieuwe jobs, terwijl 3% van de bestaande jobs verloren ging.

Bij de organisaties met tien werknemers of meer werden in de loop van 2001 gemiddeld ongeveer 5,5% nieuwe jobs gecreëerd. De gemiddelde jobdestructiegraad bedraagt circa 3%. Het saldo van deze twee cijfers geeft een nettogroei van de werkgelegenheid van 2,5%.

3. Instroom en uitstroom van werknemers ligt driemaal hoger dan jobcreatie en jobdestructie.

Organisaties kenden in de loop van 2001 heel wat werknemersverloop in en uit hun vestiging. De uitstroom van werknemers bedroeg gemiddeld 13,9%. Deze uitstroom is een combinatie van vrijwillig vertrek, gedwon-

gen ontslag en uitstroom om natuurlijke redenen. De instroom van nieuwe werknemers bedroeg gemiddeld 16,4%.

De jaarlijkse werknemersstromen in en uit Vlaamse organisaties zijn dus veel omvangrijker dan de geobserveerde veranderingen in het aantal jobs. De in- en uitstroomcijfers zijn ongeveer het drievoudige van de jobcreatie- en jobdestructiegraad. Dit betekent dat de meerderheid van de werknemersbewegingen verband houdt met het vervangen van personeel. Uit de studie blijkt verder dat 43% van alle ingevulde vacatures betrekking had op uitbreidingsvacatures.

4. Veel turbulentie, zelfs in stabiele organisaties.

Organisaties werden in 2001 geconfronteerd met relatief grote in- en uitstroom van werknemers. Deze hoge graad van turbulentie beperkt zich niet tot de groeiende of krimpende organisaties. Ook stabiele organisaties kennen betrekkelijk veel turbulentie in hun personeelsverloop: gemiddeld 14% in- en uitstroom. De groep van stabiele organisaties bestaat voor de helft uit organisaties die geen enkele in- of uitstroom kenden in de loop van 2001. In de andere helft bleef de nettowerkgelegenheid relatief stabiel, maar was er wel veel turbulentie.

5. Heterogene werkgelegenheidsdynamiek en -performantie, zelfs in dezelfde sectoren.

Uit de econometrische schattingen blijkt dat organisaties zeer sterk verschillen qua werkgelegenheidsdynamiek en -performantie, zelfs binnen eenzelfde subsector of regio. Bedrijfsspecifieke factoren spelen bijgevolg een belangrijke rol in het simultaan groeien en krimpen van ondernemingen in dezelfde sectoren.

6. Een vierde van de nieuwkomers heeft een tijdelijk contract.

Zowel bij de kleinste organisaties als bij de organisaties met tien werknemers of meer blijken werknemers voornamelijk in te stromen via een vast contract. Toch krijgt gemiddeld één vierde van de nieuwkomers (eerst) een tijdelijk contract aangeboden. In de quartaire sector loopt dit aandeel zelfs op tot boven de 50%. Dit laatste houdt ongetwijfeld verband met de afhankelijkheid van vaak onzekere subsidiemechanismen en het toekennen van quasi onherroepelijke vaste aanstellingen in deze sector.

7. Een op twee werknemers verlaat de organisatie op eigen initiatief.

Op basis van onze analyse kunnen we stellen dat ruim 50% van de uitstroom in een organisatie het gevolg is van vrijwillig vertrek. Het hoge aandeel van vrijwillig ontslag doet de vraag rijzen naar verder onderzoek inzake de redenen voor dit vrijwillig ontslag. Dit onderzoek zou mogelijk een aantal pijnpunten kunnen blootleggen zoals onvoldoende aandacht

voor de combinatie gezin-arbeid, onvoldoende leermogelijkheden in de job, ... waarop dan vanuit het beleid kan ingespeeld worden. Gedwongen ontslag is goed voor 30% van de uitstroom in een Vlaamse organisatie.

8. Loopbaanonderbreking en tijdskrediet nog weinig ingeburgerd in profit- en kleine organisaties.

Loopbaanonderbreking en tijdskrediet vormen de belangrijkste uitstroomredenen in de gezondheidszorg en het onderwijs, maar worden nog maar weinig gebruikt in de profitsectoren en de kleinere bedrijven. Deze laatste bevinding wijst op de nood om bijkomende mogelijkheden te creëren voor de werknemers uit deze bedrijven om van deze systemen te genieten.

9. Kennisintensieve organisaties kennen een sterkere werkgelegenheidsgroei.

Dit dossier toont aan dat kennisintensieve bedrijven veel sterker groeien in termen van werkgelegenheid in vergelijking met minder kennisintensieve bedrijven. Aangezien de economische groei gestuurd wordt door de kennisintensieve sectoren, is het belangrijk om juist daar nieuwe impulsen te geven tot ondernemerschap. In het licht van een kennisintensivering mag de positie van de laaggeschoolden echter niet uit het oog verloren worden. Er dient voldoende aandacht besteed te worden aan de inzetbaarheid van laaggeschoolden waarvoor de kennisintensieve jobs een trap te hoog kunnen zijn.

10. Productinnovaties ressorteren positief effect op werkgelegenheidsgroei.

Verbeteringen van bestaande producten (diensten) of de ontwikkeling van nieuwe producten (diensten) geven aanleiding tot een positief significant effect op de nettowerkgelegenheidsgroei. Beleidsmatig is het interessant om vast te stellen dat het positief werkgelegenheidseffect dat uitgaat van productinnovaties niet beperkt blijft tot de kennisintensieve sectoren.

De impact van procesinnovaties op werkgelegenheidsgroei is minder eenduidig te meten. Hoewel wij geen netto-effect vaststellen, is het plausibel dat procesinnovaties zowel een inkrimping als een uitbreiding van het personeel tot gevolg hebben. Bovendien zijn deze werkgelegenheidseffecten niet noodzakelijk homogeen verdeeld over de verschillende groepen werknemers. Feit is wel dat zowel product- als procesinnovaties een toenemende dynamiek op de arbeidsmarkt veroorzaken.

11. Meer concurrentie, minder werkgelegenheidsgroei.

Op basis van onze resultaten merken we dat profitorganisaties met matige of sterke concurrentie op de productmarkt significant minder groeien inzake werkgelegenheid dan organisaties zonder concurrentie. Een verklaring hiervoor kan gezocht worden in het feit dat organisaties in situaties van concurrentie kostenefficiënter willen opereren en dientengevolge

snoeien in hun personeelsbestand. Het verband tussen concurrentie en nettowerkgelegenheids groei wordt wellicht sterk beïnvloed door de conjuncturele situatie.

12. Een internationale afzetmarkt een garantie voor werkgelegenheids groei?

Een internationale afzetmarkt is een belangrijke bron van expansie waardoor ondernemingen de groeibeperking van hun eigen markt kunnen overstijgen. Wij vinden evidentie voor een hogere werkgelegenheids groei in geval van internationalisering, doch merken op dat het gevonden positief verband grotendeels wordt verklaard door een stijging van de productvraag die samengaat met de internationalisering.

■
Bijlagen

Bijlage 1

Tabel B1.1 De uitstroom uitgesplitst naar redenen per organisatiegrootte, sector en hoofdactiviteit,* profit- en non-profitkarakter, ouderdom van de organisatie in organisaties met 10 werknemers of meer (micro-organisaties wel opgenomen voor variabele grootte)*

Grootte	Vrijwillig ontslag	Pensioering, arbeidsonge- schiktheid, overlijden	Loopbaan- onderbreking, tijdskrediet, prepensio- nering	Gedwongen ontslag wegens slecht functio- neren	Gedwongen ontslag n.a.l.v. herstructu- ring	Einde tijde- lijk contract	Andere redenen
Grootte							
1-9 werknemers (N=147)	47,6	8,4	4,4	16,4	3,7	8,6	10,8
10-49 werknemers (N=217)	40,7	11,1	12,0	20,6	3,0	7,1	5,4
50-99 werknemers (N=215)	33,9	14,2	17,9	13,1	1,8	14,6	4,5
100-199 werknemers (N=168)	29,2	17,0	18,0	13,1	3,5	14,2	4,9
≥200 werknemers (N=161)	30,9	13,7	14,9	9,1	4,2	23,7	3,5
Hoofdactiviteit							
Secundaire sector (N=197)	40,3	12,3	6,1	25,0	4,6	6,9	4,9
Tertiaire sector (N=224)	48,8	6,7	6,5	23,0	3,4	7,5	4,0
Quartaire sector (N=339)	19,1	20,7	32,4	4,4	0,6	15,1	7,7
Hoofdactiviteit (10 categorieën):							
Chemie en voeding, energie (N=59)	35,3	13,1	4,1	16,3	10,4	13,2	7,6
Metaal en elektronica (N=57)	40,3	8,9	3,6	31,7	1,2	12,8	1,5
Overige industrie (N=37)	38,1	10,6	12,8	16,2	7,5	2,8	12,1
Bouw (N=44)	45,3	14,5	4,5	33,1	0,4	1,8	0,5
Handel, distributie en horeca (N=130)	47,0	7,3	6,7	26,2	4,3	6,2	2,4
Financiële en zakelijke dienstverlening en overige diensten (N=94)	52,6	5,6	6,2	16,3	1,7	10,2	7,3
Openbaar bestuur en gemeenschaps- voorzieningen (N=69)	16,1	26,4	22,2	4,6	0,2	18,4	12,1
Gezondheidszorg (N=141)	27,1	2,1	39,5	6,3	1,4	16,2	7,4
Onderwijs (N=129)	12,8	36,0	32,0	2,2	0,2	11,7	5,1

Tabel B1.1 De uitstroom uitgesplitst naar redenen per organisatiegrootte, sector en hoofdtype, * profit- en non-profitkarakter, ouderdom van de organisatie in organisaties met 10 werknemers of meer (micro-organisaties wel opgenomen voor variabele grootte). * Vervolg

	Vrijwillig ontslag	Pensioenering, arbeidsonge- schiktheid, overlijden	Loopbaan- onderbreking, tijdskrediet, prepensio- nering	Gedwongen ontslag wegens slecht functio- neren	Gedwongen ontslag n.a.l.v. herstructu- ring	Einde tijde- lijk contract	Andere redenen
Profitkarakter							
Profitorganisatie (N=397)	45,9	8,7	6,2	23,9	3,9	6,9	4,4
Non-profitorganisatie (N=364)	19,5	20,6	31,9	4,6	0,6	15,5	7,3
Ouderdom organisatie							
0-5 jaar (N=89)	43,4	8,5	9,0	19,7	5,7	7,6	6,0
6-15 jaar (N=184)	48,1	6,8	9,9	23,7	2,2	4,5	4,9
≥16 jaar (N=457)	32,0	15,8	16,0	15,1	3,0	12,9	5,2

* Landbouw/ primaire sectro niet opgenomen omwille van te weinig observaties.

Tabel B1.2 Uitstroom naar reden bij organisaties vanaf 10 werknemers, ingedeeld naar werkgelegenheidsgroei.
Gemiddelde van de aandelen over alle vertrokken werknemers

	Groeit van werkgelegenheid		
	Krimp (N=205)	Stabiel (N=205)	Groeit (N=329)
Vrijwillig ontslag	26,9	27,3	37,5
Pensionering, arbeidsongeschiktheid, overlijden	7,9	5,6	5,1
Loopbaanonderbreking, tijdskrediet, prepensioen	7,4	9,2	7,0
Gedwongen ontslag n.a.l.v. slecht functioneren	9,8	9,4	14,4
Gedwongen ontslag, prepensionering of outplacement n.a.l.v. herstructurering	8,9	0,5	1,2
Einde tijdelijk contract	30,9	47,0	28,2
Andere redenen	8,2	1,1	6,6
Totaal	100,0	100,0	100,0

Bron: Gegevens berekend op basis van PASO 2002

Tabel B1.3 Regressieresultaten netwerkengelegenheidsgroei. Gegevens beperkt tot organisaties met 10 werknemers of meer (gewogen naar sector en grootte)

	Model 1		Model 2		Model 3		Model 4A		Model 4B	
	B	t	β	t	β	t	β	t	β	t
Intercept	0,327***	6,95	0,338***	7,13	0,328***	7,01	0,256***	4,65	0,242***	4,34
Ln grootte	-0,131***	-5,45	-0,139***	-5,69	-0,135***	-5,63	-0,107***	-3,88	-0,104***	-3,78
Ln grootte ²	0,013***	4,28	0,013***	4,49	0,013***	4,43	0,009***	2,77	0,011***	3,21
Sector (tertiair = const.)										
Secundair			0,002	0,16						
Quartair			0,022*	1,89						
Regio (Limburg = const.)										
Antwerpen	-0,002	-0,11	-0,002	-0,11	-0,000	-0,01	-0,008	-0,57	-0,008	-0,60
Oost-Vlaanderen	-0,000	-0,04	-0,000	-0,01	-0,000	-0,05	0,010	0,64	0,011	0,70
Vlaams-Brabant	-0,000	-0,93	-0,013	-0,82	-0,018	-1,23	-0,034**	-2,03	-0,035**	-2,10
West-Vlaanderen	0,018	1,19	0,017	1,15	0,016	1,10	0,003	0,20	0,004	0,25
Leeftijd	0,000	1,01	0,000	0,74	0,000	0,93	0,000	0,88	0,000	0,85
Kennistensief					0,038***	3,29	0,021	1,62	0,021*	1,68
Innovatie										
Alle vormen							0,009***	3,89		
Processinnovatie									0,011	1,06
Productinnovatie									0,121***	2,93
Interactie productinnovatie - grootte									-0,027**	-2,33
R ²	0,059		0,063		0,070		0,065		0,066	
Adj. R ²	0,052		0,054		0,062		0,054		0,053	

* Betekent significant effect op een significantieniveau van 10% (t-waarde > 1,65).

** Betekent significant effect op een significantieniveau van 5% (t-waarde > 1,96).

*** Betekent significant effect op een significantieniveau van 1% (t-waarde > 2,58).

Tabel B1.3 Regressieresultaten nettowerkgelegenheidsgroei. Gegevens beperkt tot organisaties met 10 werknemers of meer (gewogen naar sector en grootte). Vervolg

	Model 5		Model 6		Model 7	
	β	t	β	t	B	t
Intercept	0,280***	4,35	0,226***	3,94	0,225***	3,84
Ln grootte	-0,101***	-3,42	-0,082***	-2,90	-0,084***	-2,94
Ln grootte ²	0,010***	2,66	0,009**	2,40	0,009**	2,43
Sector (tertiair = const.)						
Secundair						
Quartair						
Regio (Limburg = const.)						
Antwerpen	-0,017	-1,17	-0,019	-1,33	-0,024*	-1,66
Oost-Vlaanderen	0,005	0,29	-0,005	-0,31	-0,008	-0,49
Vlaams-Brabant	-0,024	-1,38	-0,023	-1,38	-0,026	-1,51
West-Vlaanderen	0,006	0,35	-0,004	-0,25	-0,009	-0,54
Leeftijd	0,000	-0,27	0,000	-0,59	0,000	-1,27
Kennistensief	0,023*	1,78	0,017	1,36	0,022*	1,69
Innovatie						
Alle vormen						
Procesinnovatie	0,015	1,37	0,012	1,20	-0,005	0,50
Productinnovatie	0,069	1,63	0,081**	2,01	0,083**	2,02
Interactie productinnovatie - grootte	-0,016	-1,34	-0,018	-1,59	-0,020*	-1,73
Uitbesteding	-0,002	-0,53	-0,001	-0,40	-0,003	-0,86
Herstructurering			-0,183***	-8,54	-0,185***	-8,59
Schommelingen vraag (geen = cte)						
Stijging					0,021*	1,69
Daling					0,029	0,84
Stijging + daling					0,039***	3,07
R ²	0,058		0,146		0,162	
Adj. R ²	0,042		0,130		0,143	

* Betekent significant effect op een significantieniveau van 10% (t-waarde > 1,65).

** Betekent significant effect op een significantieniveau van 5% (t-waarde > 1,96).

*** Betekent significant effect op een significantieniveau van 1% (t-waarde > 2,58).

Tabel B1.4 Regressieresultaten nettoverwerkgelegenheidsgroei (model met gedetailleerde sectorindeling). Gegevens beperkt tot organisaties met 10 werknemers of meer (gewogen naar sector en grootte)

	β -coëfficiënt	t-waarde
Intercept	0,129***	6,03
Grootte	-0,033***	-6,05
Sector (bouw = const.)		
Chemie	0,009	0,26
Metaal	0,057**	2,29
Elektr. industrie	-0,014	-0,20
Voeding	0,005	0,19
Textiel	0,054	1,59
Hout/papier/graf. industrie	0,053**	2,22
Overige industrie	0,080	1,13
Distributie	0,022	1,13
Kleinhandel	-0,002	-0,10
Groothandel	0,006	0,36
Horeca	0,052	1,57
Banken	0,008	0,27
Informatica	0,032	1,03
O&O, consultancy, adviesbureaus	0,110***	3,13
Diensten aan ondernemingen	0,058*	1,93
Gezondheidszorg	0,032	1,02
Welzijnszorg	0,039	1,69
Onderwijs	0,050***	2,78
Socioculturele sector	0,028	0,90
Overheidsadministratie	0,005	0,20
Overige diensten	0,010	0,32
R ²	0,066	
Gecorrigeerde R ²	0,044	

* Betekent significant effect op een significantieniveau van 10% (t-waarde>1,65).

** Betekent significant effect op een significantieniveau van 5% (t-waarde>1,96).

*** Betekent significant effect op een significantieniveau van 1% (t-waarde>2,58).

Tabel B1.5 Regressieresultaten nettoverwerkgelegenheidsgroei profitsector. Gegevens beperkt tot organisaties met 10 werknemers of meer (gewogen naar sector en grootte)

	β -coëfficiënt	t-waarde
Intercept	0,254**	2,51
Lngrootte	-0,079*	1,85
Lngrootte ²	0,013**	2,26
Familiaal karakter	0,015	0,88
Regio (Limburg = const.)		
Antwerpen	-0,015	-0,68
Oost-Vlaanderen	-0,002	-0,08
Vlaams-Brabant	-0,013	-0,50
West-Vlaanderen	0,008	0,34
Leeftijd	0,000*	1,69
Kennisintensief	-0,017	-0,58
Innovatie		
Procesinnovatie	0,002	0,10
Productinnovatie	0,286***	4,22
Interactie productinnovatie - grootte	-0,069***	-3,44
Uitbesteding	0,003	0,53
Herstructurering	-0,208***	-6,52
Concurrentie (geen = cte)		
Matig	-0,150***	-2,74
Sterk	-0,156***	-2,89
Internationale afzetmarkt	0,027*	1,72
Schommelingen vraag (geen = cte)		
Stijging	0,035*	1,77
Daling	-0,014	-0,21
Stijging + daling	0,028	1,44
R ²	0,260	
Gecorrigeerde R ²	0,210	

* Betekent significant effect op een significantieniveau van 10% (t-waarde>1,65).

** Betekent significant effect op een significantieniveau van 5% (t-waarde>1,96).

*** Betekent significant effect op een significantieniveau van 1% (t-waarde>2,58).

Tabel B1.6 Lijst met kennisintensieve sectoren (op basis van EMERGENCE-onderzoek, met toevoeging van de sector onderwijs)

22.1	Uitgeverijen
22.3	Reproductie van opgenomen media
63.2	Overige vervoersondersteunende activiteiten
63.3	Reisbureaus en touroperators
67	Hulpbedrijven i.v.m. financiële instellingen
70.11	Projectontwikkeling in onroerend goed
70.3	Bemiddeling in beheer van onroerend goed
72.1	Computeradviesbureaus
72.2	Realisatie van programma's en gebruiksklare systemen
72.3	Gegevensverwerking
72.4	Databanken
72.6	Overige activiteiten in verband met computers
73	Speur- en ontwikkelingswerk
74	Overige zakelijke dienstverlening
74.11	Rechtskundige dienstverlening
74.12	Accountants, boekhouders en belastingconsulenten
74.13	Markt- en opinieonderzoekbureaus
74.14	Adviesbureaus op het gebied van bedrijfsvoering en beheer
74.2	Technisch advies, architecten en ingenieurs
74.4	Reclamewezen
74.5	Selectie en terbeschikkingstelling van personeel
74.81	Fotografen
74.83	Administratiekantoren en vertalers
80	Onderwijs
92.2	Radio en televisie
92.4	Persagentschappen

Bibliografie

- Aghion P. & Howitt P. (1992), 'A model of growth through creative destruction', *Econometrica*, vol. 2, n° 60, p. 323-351.
- Allaart P., Kerkhofs M. & de Voogd-Hamelink M. (2000), *Simultaneous job creation and job destruction on establishment level*, OSA Working paper WP2000-7.
- Allaart P. & de Voogd-Hamelink M. (2001), 'Employer-worker separations, internal mobility of workers and job dynamic: evidence for the Netherlands 1988-1998', Paper presented at *the congress European Association of Labour Economists*.
- Barro R. (1991), 'Economic growth in a cross section of countries', *Quarterly Journal of Economics*, vol. 2, n° 106.
- Birch D. (1979), *The job generation process*, MIT Program on Neighbourhood and Regional Change, Massachusetts, Cambridge.
- BDO (2002), *Cijfers en feiten in het familiebedrijf*.
- Blanchflower D. & Burgess S. (1996), *Technological progress, job creation and job destruction*, CEP Discussion Paper, London.
- Caballero R. & Hammour M. (1997), *Jobless growth: appropriability, factor substitution, and unemployment*, NBER Working Papers 6221, National Bureau of Economic Research, Inc.
- Christidis P., Hernandez H. & Lievonon J. (2002), *Impact of technological and structural change of employment: prospective analysis 2020*, IPTS.
- Gera S. & Massé P. (1996), *Employment performance in the knowledge-based economy*, Industry Canada Working Paper no. 14.
- Greenan N. & Guellec D. (1996), *Technological innovation and employment reallocation*, CEPR Tinbergen Institute.
- Gregori T. (2000), *Outsourcing and service employment growth in Italy*, Working paper Dipartimento di scienze economiche e statistiche Università degli studi di Trieste.
- Hamermesh D., Hassink W. & van Ours J. (1996), *Job turnover and labour turnover: a taxonomy of employment dynamics*, Annales d'économie et de statistique no. 41/42.
- Hassink W. & van Ours J. (1994), *Werkgelegenheid in verandering: een analyse op bedrijfsniveau*, OSA-werkdocument W122.

- Johnson S. & Storey D. (1987), *Job creation in small and medium sized enterprises*, Commission of the EC Main Report, I.
- Junankar R., Kapuscinski C. & Meng X. (1998), *The impact of technology and trade on job creation and job destruction*.
- Kirchhoff B. & Phillips B. (1988), 'The effect of firm formation and growth on job creation in the United States', *Journal of Business Venturing*, vol. 3, p. 261-272.
- Konings J., Roodhooft F. & Van de Gucht L. (1996), *The life cycle of new firms and their impact on job creation and job destruction*, Mimeo.
- Lee F. & Has H. (1996), 'A quantitative assessment of high-knowledge industries versus low-knowledge industries', in P. Howitt (ed.), *The implications of knowledge-based growth for micro-economic policies*.
- Leonard J. & Van Audenrode M. (1999), 'A difference of degree: unemployment despite turnover in the Belgian labour market', Paper presented at the *workshop on Labour Market Analysis Studies Based on Social Security and Administrative Data*.
- Mankiw G. (1995), *The growth of nations*, Brookings Papers on Economic Activity, vol. 1, p. 275-310.
- Morrison C.P. & Siegel D. (2000), *The impacts of technology, trade and outsourcing on employment and labour composition*, Research Paper 2000/10, Centre for Research on Globalisation and Labour Markets.
- Mortensen D. & Pissarides C. (1995), *Technological progress, job creation and job destruction*, CEPR discussion paper, London.
- Nicoletti G., Bassani A., Ernst E., Jean S., Santiago P. & Swaim P. (2001), *Product and labour market interactions in OECD countries*, OECD Economics Department Working Papers n° 312.
- OECD (1994), 'Job gains and job losses in firms', *OECD Employment Outlook*.
- OECD (2002), *OECD Economic Outlook*.
- Okun A.M. (1970), 'Potential GNP: its measurement and significance', in A.M. Okun, *The political economy of prosperity*, Brookings Institution, Washington.
- OSA (1998), *Tendrapport vraag naar arbeid*.
- PASO (2003), *Organisatie in bedrijf: een overzicht van de belangrijkste resultaten, editie 2003*.
- PASO (2003), *Methoden en technieken voor de uitbouw van organisatiepanels: dossier 1*.
- Peeters A. (1996), *Theoretical and empirical literature on the process of job creation and job destruction*, Mimeo.
- Peeters A. (1999), *Labour turnover costs, employment and temporary work*, Doctoraal proefschrift, Faculteit economische en toegepaste wetenschappen-K.U.Leuven, Leuven.
- Pianta M., Evangelista R. & Perani G. (1997), 'The dynamics of innovation and employment: an international comparison', *STI Review*, OECD, Paris.

- Sleuwaegen L., De Backer K., Steurs G., Reymen D., Devisscher S. & Peeters A. (2000), *Desindustrialisatie in Vlaanderen en de implicaties op de arbeidsmarkt*. VIONA-onderzoek.
- Trefpunt Werkend Vlaanderen (2001), *Variatie in participatie: beschouwingen over te verwachten ontwikkelingen binnen arbeid en op de arbeidsmarkt in de nabije toekomst*, Steunpunt WAV-K.U.Leuven, Leuven.
- Vandenbussche H. (1998), *Nationale versus internationale concurrentie en de nationale arbeidsmarkt: een theoretisch kader*, UFSIA and CEPR, Londen.
- Van den Cruyce B. (1998), *Verschillen tussen ondernemingen in groei van toegevoegde waarde en tewerkstelling in België: de rol van innovatie en groeplidmaatschap*, Working paper 9-98, Federaal Planbureau.
- Vanneste D., Cabus P., Abraham F. & Sleuwaegen L. (2003), *Loss, creation and maintenance of jobs in a global economy: an analysis on sector and firm level and from a geo-territorial perspective*, DWTC-onderzoek.
- Veugelers R. & Konings J. (1997), *De impact van technologische innovaties op job-creatie en jobdestructie in Vlaanderen*, IWT-onderzoek.
- Veugelers R. (1999), *De werkgelegenheidsimpact van innovatie: is de aard van de innovatiestrategie belangrijk?*, IWT-onderzoek.
- Young A. (1995), *Growth without scale effects*, Working Paper no. 5211, National Bureau of Economic Research.

■ Samenstelling van het PASO-team

Hoofdpromotor van PASO is prof dr. Luc Sels, co-promotoren zijn prof. dr. Geert Van Hootegem, Monique Ramioul en dr. Anneleen Peeters, alsook prof. dr. Erik Henderickx en prof. dr. Jan Bundervoet. Deze publicatie van het PASO-onderzoek is voorbereid door dr. Anneleen Peeters en Ann Gevers van IDEA Consult.

De verschillende onderzoeksequipes betrokken bij het PASO-onderzoek worden hieronder beschreven.

■ ■ **Organization Studies – Departement Toegepaste Economische Wetenschappen, K.U.Leuven**

De onderzoeksgroep Organization Studies heeft zich in onderwijs en onderzoek steeds bewogen op drie domeinen: organisatietheorie (onderzoek naar de relatie tussen mens en organisatie vanuit het perspectief van de organisatie, met als voornaamste thema's taak- en functieontwerp, organisatieontwerp, organisatie en cultuur), organisatiegedrag (onderzoek naar de dynamiek van gedrag van mensen in een organisatiecontext, met als voornaamste thema's werken in groepen, leiderschap, motivatie en arbeidstevredenheid, organisationeel leren, culturele diversiteit) en human resource management (studie van concrete technieken en systemen uit de ondernemingspraktijk, onder meer in de sfeer van werving en selectie, opleiding en ontwikkeling, manpower planning, beloning, ...). Momenteel wordt het onderzoek van de groep sterk toegespitst op vier centrale thema's: de relatie tussen HRM en bedrijfsperformantie (FWO, Steunpunt Ondernemingen, Ondernemerschap en Innovatie, PASO), de ontwikkeling van meetinstrumenten voor entrepreneurship en onderzoek naar het strategisch belang van intrapreneurship en innovatie (Steunpunt Ondernemerschap, Ondernemingen en Innovatie), de veranderingen in psychologische contracten, arbeidsrelaties en (levens)loopbanen (FWO, VIONA) en diversiteit in (internationale) organisaties (global teams, taal en vertaling, expatriates). De groep participeert verder zeer actief in internationale onderzoeksnetwerken zoals de Academy of Management, RENT, EGOS en SCOS.

Contactgegevens:

K.U.Leuven, Departement Toegepaste Economische Wetenschappen

Onderzoeksgroep Organization Studies

Naamsestraat 69 • B-3000 Leuven

tel. +32 16 32 67 00 • fax +32 16 32 67 32

<http://www.econ.kuleuven.ac.be>

Onderzoeksgroep Organization Studies

http://www.econ.kuleuven.ac.be/tew/academic/persbel/e_default.htm

■ ■ Sector Arbeid en Organisatie - Hoger Instituut voor de Arbeid

Het Hoger Instituut voor de Arbeid (HIVA) is een onderzoeksinstituut van de K.U.Leuven. Het werd opgericht in 1974 op initiatief van de universiteit en het ACW. In de sector Arbeid en Organisatie staat de studie van veranderingen op het vlak van arbeid en organisatie centraal. Er wordt vanuit vier invalshoeken gewerkt: organisatie, kwaliteit van de arbeid, personeelsbeleid en participatie. Telkens wordt ook het verband gelegd met de ruimere *arbeidsmarkt*. Bij onderzoek naar de *organisatie* staan aspecten als organisatievernieuwing, kennismanagement en de lerende organisatie centraal. Het onderzoek naar de *kwaliteit van de arbeid* heeft aandacht voor risico's op stress en taakbelasting, en de impact op arbeidsvoorwaarden en arbeidsomstandigheden. Het zogenaamde *arbeidsmarkt*bewust *personeelsbeleid* heeft speciale aandacht voor de positie van de zogenaamde 'kansengroepen' (laaggeschoolden, vrouwen, allochtonen, ...) in de organisatie en op de arbeidsmarkt en voor het zogenaamde diversiteitsmanagement. *Participatie* behandelt onder meer vragen in verband met de plaats en de rol van de vakbond en de werknemers in de ontwikkeling van organisaties.

De stafleden van deze sector zijn verschillend gevormd, wat een interdisciplinaire benadering van het onderzoek mogelijk maakt: sociologie, economie, psychologie en geschiedenis. De onderzoeksprojecten beperken zich niet tot het lokale, het regionale of het nationale niveau; ook op Europees niveau heeft de sector een sleutelrol verworven in verschillende toonaangevende consortia.

Contactgegevens:

Hoger Instituut voor de Arbeid (HIVA)

Sector Arbeid en Organisatie

Atrechtcollege • Naamsestraat 63 (2de verd.) • B-3000 Leuven

tel. +32 16 32 43 55 • fax +32 16 32 43 54

hiva@kuleuven.ac.be

<http://www.hiva.be>

■ ■ Afdeling Arbeids- en Organisationsociologie – Departement Sociologie, K.U.Leuven

De afdeling Arbeids- en Organisationsociologie van het Departement Sociologie, K.U.Leuven concentreert zich op een aantal onderzoekszwaartepunten. Een eerste onderzoekstraditie handelt over de integratie van migranten op de arbeidsmarkt, een thema dat recentelijk terug veel aandacht krijgt in de politieke en academische wereld. Een tweede situeert zich in het domein van de kwaliteit van de arbeid. Niet enkel de aard en kenmerken van de kwaliteit van de arbeid komen hierbij aan bod maar ook de gevolgen die met een verschillende kwaliteit van de arbeid gepaard gaan. Een derde onderzoekstraditie concentreert zich op veranderingen in de arbeidsdeling en de arbeidsorganisatie in zijn geheel. Deze twee laatste onderzoekstradities passen in het kader van de theoretische verfijning van de 'integral organizational renewal theory' (gebaseerd op de moderne sociotechniek) die als theoretische stroming expliciet aan bod komt in het onderzoek. Daarnaast worden nog enkele andere onderzoekspistes bewandeld. Het betreft onderzoek naar de ontwikkeling en de impact van oude en nieuwe sociale bewegingen in het politiek-economisch en industrieel bestel, vraagstukken in verband met stedelijke en rurale ontwikkelingen en de relatie tussen milieubescherming en werkgelegenheid. Verschillende onderzoeksprojecten worden uitgevoerd met zowel nationale als internationale partners, waarmee langdurige wetenschappelijke netwerkbanden worden opgezet. Daarnaast is de afdeling nauw betrokken bij de oprichting en leiding van twee steunpunten, namelijk het Steunpunt Werkgelegenheid, Arbeid en Vorming (WAV) en het Steunpunt Ondernemerschap, Ondernemingen en Innovatie om de verschillende onderzoekspistes structureel te verankeren. De afdeling voert tevens een actief beleid om zowel in onderzoek als in onderwijs maatschappelijk en beleidsrelevant onderzoek te combineren met theorievorming en gedegen empirisch onderzoek.

Contactgegevens:

K.U.Leuven, Departement Sociologie
Afdeling Arbeids- en Organisationsociologie
E. Van Evenstraat 2B • B-3000 Leuven
tel. +32 16 32 30 50 • fax +32 16 32 33 65

<http://www.kuleuven.ac.be/sociologie/onderzoek/afdarbeid/index.htm>

■ ■ IDEA Consult

IDEA Consult is een onafhankelijk sociaal-economisch onderzoeks- en adviesbureau, gespecialiseerd in research-based consultancy, met vestiging in Brussel. IDEA Consult heeft aldus een ruime waaier aan diensten, die gaan van onderzoek over advies en strategische planning tot evaluatie en monitoring.

IDEA Consult past dit instrumentarium toe op verschillende domeinen, zoals transport en mobiliteit, regionale en stedelijke ontwikkeling, arbeidsmarkt en analyse van markten en sectoren.

Sinds zijn oprichting in september 1998 heeft IDEA Consult reeds een ruime referentielijst van projecten bij klanten zoals internationale overheden en organisaties, federale, regionale en lokale overheden, intermediaire organisaties en ondernemingen.

IDEA Consult beschikt momenteel over een team van een tiental vaste medewerkers, allen met een universitaire achtergrond. Bovendien wordt projectmatig samengewerkt met andere specialisten binnen de ECORYS groep waartoe IDEA Consult behoort. Het buitenlands netwerk van ECORYS is vertakt over Nederland (NEI-Kolpron) en het Verenigd Koninkrijk (ECOTEC). Daarnaast zijn er vestigingen in Zuid-Europa, Oost-Europa en Rusland. Verder werkt IDEA Consult samen met wetenschappelijke experts of adviseurs in functie van het onderzoeksthema.

Contactgegevens:

IDEA Consult
Congresstraat 37-41, bus 3 • B-1000 Brussel
tel. +32 2 282 17 10 • fax +32 2 282 17 15
info@ideaconsult.be
<http://www.ideaconsult.be>

■ ■ UAMS – Universiteit Antwerpen Management School

De U(niversiteit)A(ntwerpen)M(anagement)S(chool) heeft als opdracht huidige en toekomstige managers - zowel in het bedrijfsleven als in de publieke en non-profitsector - te helpen en te ondersteunen bij hun zoektocht naar wetenschappelijk gefundeerde en praktijkrelevante kennis en kunde, die hen in staat moet stellen om beter te functioneren in hun organisatie en in de maatschappij in het algemeen. Een universitaire managementschool is het aan zichzelf verplicht onderzoeksactiviteiten te ontplooiën die de kwaliteit van het onderwijs wetenschappelijk kunnen onderbouwen. De divisie 'onderzoek' wordt momenteel in de steigers gezet. Deze divisie bouwt verder op de expertise en know how die werden ontwikkeld binnen de diverse onderzoeksgroepen van (o.a.) de faculteit TEW. Prof. dr. Erik Henderickx begeleidt binnen de faculteit sinds meer dan twintig jaar onderzoek naar arbeidsvraagstukken in zowel profit- als non-profitsectoren. Thema's zijn o.a. inhoud en effecten van personeelsmanagement, vormen en effecten van arbeidsorganisatie, productieorganisatie en productietechniek, aansluiting onderwijs en arbeidsmarkt, kwaliteit van de arbeid. Binnen het gepresteerde onderzoek worden zowel

kwantitatieve als kwalitatieve onderzoeksmethoden gebruikt, met voorkeur voor een combinatie. In het kader van de multidisciplinaire aanpak wordt steeds samenwerking nagestreefd met andere onderzoeksgroepen en -partners binnen en buiten de Universiteit Antwerpen.

Contactgegevens:

UAMS

Sint Jacobsmarkt 9-13 • B-2000 Antwerpen

tel. +32 3 220 47 58 • fax +32 3 220 47 59

info@uams.be

<http://www.uams.be>

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>

KATHOLIEKE UNIVERSITEIT
LEUVEN
Departement TEW
Organisation Studies



uams
UNIVERSITEIT ANTWERPEN MANAGEMENT SCHOOL