

2006-12-11

PERSCOMMUNIQUÉ

De sociale balans 2005

(Artikel gepubliceerd in het Economisch Tijdschrift van december 2006)

De in 1996 ingevoerde sociale balans bevat een coherent geheel van gegevens aangaande diverse aspecten van de werkgelegenheid in de ondernemingen in België. In dit artikel worden de voorlopige resultaten van de analyse van de sociale balansen betreffende het boekjaar 2005 toegelicht. Aangezien nog geen gegevens beschikbaar zijn voor het geheel van ondernemingen die een sociale balans dienen in te vullen, heeft de studie betrekking op een beperkte populatie van bedrijven; deze populatie is samengesteld volgens het principe van een constant staal en bestaat uit 48.976 ondernemingen die in 2005 samen 1.442.000 werknemers in dienst hadden. Die beperkte populatie omvat bijna 65 pct. van de ondernemingen van de totale populatie; zij stellen ongeveer 80 pct. van de in deze ondernemingen ingeschreven werknemers tewerk.

De voornaamste conclusies die uit de analyse kunnen worden getrokken zijn de volgende:

1. Verloop van de werkgelegenheid

De werkgelegenheid is tussen 2004 en 2005 met gemiddeld 0,5 pct. toegenomen in de ondernemingen van de beperkte populatie. Het tempo van de werkgelegenheidscreatie is in de loop van het jaar onveranderd gebleven. Daarentegen vertraagde de toename van het in VTE gemeten arbeidsvolume, aangezien de tijdens het jaar opgetekende stijging met 0,2 pct. verzwakte tot een stabilisatie tussen 31 december 2004 en 2005.

- De werkgelegenheidsgroei berust op de dynamiek van de kleine ondernemingen. Het personeelsbestand nam er toe met gemiddeld 2,4 pct., dat is bijna 9.700 werknemers. In de middelgrote bedrijven bleef het groeitempo matiger (1,3 pct.), terwijl in de grote bedrijven een daling van de werkgelegenheid (-0,8 pct.) werd opgetekend.
- Het personeelsbestand liep terug in de industrie, waar tussen 2004 en 2005 4.700 banen verloren gingen, dat is een vermindering met 1,1 pct. De werkgelegenheid bleef stabiel in de bedrijfstak "handel, vervoer en communicatie". In de andere branches was het verloop gunstiger. Bijzonder krachtige stijgingen deden zich voor in de bouwnijverheid (2 pct.) en in de "overige diensten" (3,5 pct.). In de laatstgenoemde bedrijfstak was de groei zeer stevig in de ondernemingen uit de gezondheidszorg en de maatschappelijke dienstverlening.
- Het mannelijke personeelsbestand daalde tussen 31 december 2004 en eind 2005 met ongeveer 1.400 eenheden, terwijl het aantal werkende vrouwen toenam met 8.400 eenheden, zodat vrouwen, aan het einde van het boekjaar 2005, 37,7 pct. van de totale werkgelegenheid voor hun rekening namen.

2. Personeelsverloop

Het aantal van de in 2005 opgetekende netto-intredingen van werknemers is ten opzichte van het voorgaande boekjaar met de helft verminderd tot een totaal van zowat 9.000 eenheden. De aanwervingen (ongeveer 480.000 personen) verminderen, terwijl de uittredingen (471.000 werknemers) toenamen.

Uit de "volledige schema's" - die door 18 pct. van de ondernemingen uit de beperkte populatie worden ingevuld en 78 pct. van de werknemers in dienst hebben - kunnen de kenmerken van het personeelsverloop worden afgeleid.

- Met de zowat 3.400 netto-intredingen in die ondernemingen stemt een stijging van het aantal werknemers met een diploma van het hoger onderwijs overeen. Het aantal laag- of middengeschoolde personeelsleden is afgenomen; deze personeelsleden vormen echter nog altijd het leeuwendeel van de intredingen. Uit het onderzoek van de indienstnemingen blijkt dat deeltijds aangeworven werknemers gemiddeld lager geschoold zijn dan voltijds aangeworvenen, die een duidelijk verschil in profiel naargelang van het geslacht vertonen: de aangeworven mannen zijn gemiddeld lager geschoold dan de vrouwen.
- De mobiliteit van de tijdelijke werknemers verklaart een belangrijk deel van het personeelsverloop tijdens een boekjaar. Uit de analyse blijkt dat sommige tijdelijke personeelsleden van contract veranderen omdat ze een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde duur aangeboden krijgen. Ondanks het belangrijke aantal netto-intredingen van tijdelijke werknemers (meer dan de helft van het totaal), varieert de omvang van het tijdelijke personeel immers slechts in zeer geringe mate: sinds drie jaar maken tijdelijken ongeveer 6 pct. van de totale werkgelegenheid uit. Terwijl de rotatiegraad van de tijdelijke werknemers de facto hoog uitvalt, is die rotatie niet onbeduidend voor personen met een arbeidsovereenkomst voor bepaalde duur, aangezien 13 pct. van hen in 2005 hun werkgever verliet.
- Hoewel het totale aantal uittredingen toenam in de beperkte populatie als geheel, is het in de ondernemingen die een volledig schema neerleggen gedaald tot ongeveer 278.000 werknemers in 2005. Voor de meeste redenen van uittreding werd een daling opgetekend, behalve voor de verstreken arbeidsovereenkomsten, die in 2005 de helft van de uittredingen vertegenwoordigden. Het aantal personen die op brugpensioenen gingen, verminderde met 22 pct., terwijl het aantal gepensioneerde werknemers slechts licht terugliep. Het beroep op ontslagen daalde met iets minder dan 10 pct. Ten slotte bleef het aantal uittredingen om een andere reden - voornamelijk ten gevolge van een overeenkomst tussen werknemer en werkgever of wegens overlijden in functie - vrijwel stabiel.

3. Werkgelegenheidsstructuur

Het verloop van de werkgelegenheidsstructuur hangt samen met de personeelsin- en uittredingen, maar ook en vooral met de veranderingen in het bestaande personeel, die voortvloeien uit de ontwikkeling van de behoeften van de werknemers en de werkgevers op het vlak van zekerheid en flexibiliteit.

- Het aandeel van deeltijdarbeid is sinds 1998 steeds groter geworden. Tussen 2004 en 2005 is het deeltijdwerk nog aanzienlijk gestegen: het percentage deeltijds werkenden groeide met 3,8 pct. De netto-intredingen van voltijdwerkers bleven in relatief talrijker dan die van deeltijdwerkers, maar de overschakeling van het aanwezige personeel naar deeltijdbanen heeft in bijna alle bedrijfstakken bijgedragen tot de stijging van het aandeel van deeltijdarbeid. De groei was sterker voor de mannen (6,2 pct.) dan voor de vrouwen (2,2 pct.). Deze ontwikkeling is deels het gevolg van de uitbreiding van het tijdskrediet, dat meer en meer wordt aangegrepen als middel om werken en gezinsleven beter te combineren, maar ook om de overgang van het beroepsleven naar het einde van de loopbaan te vergemakkelijken, vooral in de grote ondernemingen.
- De tussen 1999 en 2003 vastgestelde neerwaartse trend van het aandeel van de ingeschreven werknemers die worden aangeworven met een tijdelijke overeenkomst, werd onderbroken. Arbeidsovereenkomsten voor onbepaalde duur maken het leeuwendeel van de overeenkomsten uit: in de ondernemingen als geheel bedroeg dat aandeel bijna 94 pct.
- In de ondernemingen die een volledig schema neerleggen, werkt 9,2 pct. van de arbeidskrachten daarentegen met een overeenkomst die niet voor onbepaalde duur geldt. Aan de hand van de door die ondernemingen verstrekte gegevens kan de relatieve omvang worden geraamd van alle tijdelijke overeenkomsten, inclusief uitzendarbeid en ter beschikking gestelde werknemers. De arbeidsovereenkomsten verschillen sterk naargelang van de grootte van de onderneming en de bedrijfstak. Zo geven kleine bedrijven de voorkeur aan uitzendarbeid en de grote aan overeenkomsten voor bepaalde duur. De industrie en de bouwnijverheid doen vooral een beroep op uitzendkrachten, zij het in zeer uiteenlopende mate. De branches van de dienstensector maken meer gebruik van overeenkomsten voor bepaalde duur. Ter beschikking gestelde werknemers en vervangingsovereenkomsten komen vooral voor in de verschillende takken van de dienstensector.

- In de ondernemingen die een volledig schema neerleggen, is de uitzendarbeid tussen 2004 en 2005 aanzienlijk gestegen, tot in totaal 3,3 pct. van de in VTE uitgedrukte werkgelegenheid en 4 pct. van de gewerkte uren. Bijna 60 pct. van die ondernemingen doet een beroep op die arbeidsvorm. De kleine bedrijven maken er verhoudingsgewijs minder gebruik van. Uitzendkrachten vertegenwoordigen er nochtans meer dan 5 pct. van het personeel. Uitgesplitst naar bedrijfstak komt uitzendarbeid vooral voor in de industrie en in de branche "handel, vervoer en communicatie". In de bouwnijverheid blijft het aandeel van uitzendarbeid in de totale werkgelegenheid nog beperkt, hoewel een groot aantal ondernemingen er gebruik van maakt.

4. Arbeidskosten

De loonsom is tussen 2004 en 2005 met 2,3 pct. gestegen in de ondernemingen van de beperkte populatie. Gelet op de afname van het arbeidsvolume met 1,3 pct., zijn de uurloonkosten met gemiddeld 3,6 pct. opgelopen. De toename bleef beperkter voor de voltijdwerkers (3,4 pct.) dan voor de deeltijdwerkers (5,5 pct.) en was minder sterk voor de kleine ondernemingen (3,6 pct.) dan voor de grote (ongeveer 4 pct.). In sommige bedrijfstakken werd het verloop beïnvloed door incidentele factoren in bepaalde belangrijke bedrijven. Dit was het geval in de tak "vervoer en communicatie", waar de stijging 6,8 pct. bedroeg, en in de branche "energie en water", waar een daling met 0,7 pct. werd opgetekend. In de overige bedrijfstakken lag de stijging tussen 2 en 4 pct.

Uit de analyse blijkt dat het niveau van de personeelskosten per uur varieert naargelang van de bedrijfstak. De spreiding van de lonen is ook heterogeen. De verhouding tussen het gemiddelde van de kosten opgetekend in de ondernemingen met de hoogste uurloonkosten en het gemiddelde berekend voor die waar die kosten het laagst zijn, bedraagt aldus 2 in de bouwnijverheid en de horeca, bijna 4 in de "collectieve, sociale en persoonlijke diensten" en in de tak "vastgoed en diensten aan bedrijven", en zelfs 5 in de branche "energie en water".

5. Opleiding

Inzake formele opleiding (cursussen en stages die door opleiders worden gegeven in daartoe bestemde lokalen) blijven de resultaten nog steeds ver onder de vastgelegde doelstellingen. In de logica van de voorheen tussen de sociale partners gesloten overeenkomsten, bepaalt het eind december 2005 aangenomen Generatiepact dat de ondernemingen in 2006 een financiële inspanning van 1,9 pct. moeten leveren en dat tegen 2010 50 pct. van de werknemers toegang moet hebben tot opleiding. Het pact dringt trouwens aan op de noodzaak sectorale trajecten vast te stellen; bij ontstentenis hiervan zullen compenserende maatregelen worden ingevoerd.

In 2005 is de indicator betreffende de financiële opleidingsinspanning, die het opleidingsbudget vergelijkt met de totale personeelskosten, opnieuw teruggelopen, namelijk met bijna 7 pct. Als die ontwikkeling wordt toegepast op het niveau dat in 2004 werd bereikt voor alle ondernemingen, zou het opleidingsbudget slechts 1,05 pct. van de personeelskosten bedragen in 2005, tegen 1,42 pct. in 2000. De steun van de gewesten, de gemeenschappen en de sectoren heeft weliswaar bijgedragen tot een verlichting van de kosten van de ondernemingen, maar tegelijkertijd is ook het aandeel van de aan opleiding bestede werkuren gedaald, namelijk van 0,86 pct. in 2000 tot 0,73 pct. in 2005. De participatie van de werknemers aan opleidingen is daarentegen licht gestegen tussen 2004 en 2005. Aldus wordt geraamd dat 36 pct. van de werknemers in 2005 toegang had tot opleiding, dat is één procentpunt meer dan in het begin van het decennium.

Uit de analyse blijkt dat weinig bedrijfstakken voldoen aan zowel de financiële doelstelling als de participatiegraad die naar voren werden geschoven in het Generatiepact. Dit is het geval in de branches "financiële dienstverlening en verzekeringen" en "energie en water"; de andere takken blijven ver van de doelstellingen, vooral voor het aan opleiding bestede budget.

De formele opleiding vormt slechts een deel - hoewel het meest zichtbare - van de opleidingsactiviteiten. Om de totale investeringen in opleiding van de Belgische ondernemingen beter te meten, zal de sociale balans worden aangevuld met een tabel die bedoeld is om hun inspanningen op het gebied van de informele opleiding weer te geven (dit zijn de andere leeractiviteiten die rechtstreeks samenhangen met het werk, onder meer het aanleren in een werksituatie), alsook met een tabel betreffende de basisopleiding (dit zijn de systemen waarin werk en opleiding worden afgewisseld met de bedoeling om een diploma te behalen).