

2014-12-05

PERSCOMMUNIQUÉ

De sociale balans 2013

(Artikel voor het Economisch Tijdschrift van december 2014)

Het artikel betreffende de sociale balans bestaat uit twee delen, die onafhankelijk van elkaar kunnen worden gelezen. In het eerste wordt gebruik gemaakt van de gegevens uit de sociale balansen voor 2012 voor een specifieke analyse van de individuele gedragingen van de bedrijven en van de variantie ervan volgens hun omvang. In het tweede deel, dat aansluit bij de artikels van de voorgaande jaren, worden de voornaamste ontwikkelingen tussen 2012 en 2013 voor een constant staal van ondernemingen beschreven.

De omzetting in nationaal recht van de richtlijn 2013/34/EU van het Europees Parlement en van de Raad betreffende de jaarlijkse financiële overzichten, geconsolideerde financiële overzichten en aanverwante verslagen van bepaalde ondernemingsvormen, die bedoeld is om de statistische verplichtingen van kleine ondernemingen te verlichten, kan de aard van de informatie wijzigen die deze bedrijven meedelen in het kader van de neerlegging van hun jaarrekening: het is mogelijk dat de sociale balans er niet langer een integrerend onderdeel van vormt. Die sociale balans bevat nochtans een coherent, niet elders beschikbaar, geheel aan gegevens die het mogelijk maken de specifieke kenmerken van de ondernemingen te belichten. Kenmerken die aanzienlijk verschillen naargelang van hun omvang. Zo zijn de kleine en de zeer kleine ondernemingen vooral actief in de bedrijfstak handel en vervoer, alsook in de bouwnijverheid en de industrie. Ze zijn zeer sterk regionaal gericht, terwijl de middelgrote en, vooral, de grote ondernemingen verhoudingsgewijs vaker in het hele land actief zijn.

Uit een analyse van het profiel van de door de verschillende ondernemingscategorieën in dienst genomen werknemers, blijkt dat het personeel homogener is in de zeer kleine structuren. Een gemengd personeelsbestand met mannen en vrouwen komt er minder vaak voor en de werknemers met een diploma van het hoger onderwijs zijn er vergelijkenderwijs eveneens minder talrijk. Voorts vertonen ze ook een grotere eenvormigheid van de arbeidsstelsels en de arbeidsovereenkomsten: er zijn verhoudingsgewijs meer zeer kleine bedrijven die enkel met ofwel voltijdwerkers ofwel deeltijdwerkers werken, of die uitsluitend vaste werknemers hebben aangeworven.

Een onderzoek van de arbeidsvoorwaarden brengt aan het licht dat de arbeidsduur op jaarbasis gemiddeld langer is in de kleine en zeer kleine ondernemingen, maar met een grotere statistische spreiding m.a.w. er werden sterker uiteenliggende individuele waarden vastgesteld dan bij de grotere bedrijven. Daarentegen liggen de uurloonkosten des te hoger naarmate de bedrijven groter zijn, en is het aantal waarnemingen ruimer voor deze laatste dan voor de kleinere entiteiten. Een uitvoerige studie van de bedrijfstakken waarin de (zeer) kleine bedrijven zijn gespecialiseerd, wijst erop dat de personeelskosten per gewerkt uur gemiddeld minder hoog liggen in de bedrijfstak handel en vervoer dan in de bouwnijverheid of de industrie, maar dat de loonverschillen er ook meer uitgesproken zijn. Ceteris paribus zijn de uurloonkosten trouwens lager bij de Waalse ondernemingen dan bij de in Vlaanderen gevestigde bedrijven.

In de analyse wordt nog beklemtoond dat hoewel het percentage opleiding verstreckende ondernemingen lager is in de kleine entiteiten, de opleidingsindicatoren er niet systematisch minder hoog zijn. De gemiddelde participatiegraad is in de (zeer) kleine bedrijven immers vergelijkbaar met of hoger dan die in de grotere ondernemingen, zowel voor formele, als voor informele of initiële opleidingen. Dit geldt ook voor de opleidingsduur op jaarbasis per deelnemer. Daarentegen zijn de uitgaven per opleidingsuur gemiddeld hoger in de grote bedrijven.

In het tweede deel van dit artikel worden de ontwikkelingen toegelicht van een reeks variabelen zoals die tussen de boekjaren 2012 en 2013 voor een constant staal van ondernemingen werden opgetekend. In die bedrijven is het aantal werknemers van het ene jaareinde tot het andere met 0,2 % gedaald. De daling deed zich voor in elk van de drie gewesten van het land. De personeelstoename in de kmo's was onvoldoende om het banenverlies in de grote ondernemingen te compenseren. Het aantal werknemers liep in bijna alle bedrijfstakken terug, met zeer uitgesproken dalingen in de industrie en de bouwnijverheid, waar vooral de arbeiders werden getroffen; het personeel nam niettemin toe in de branche gezondheidszorg en maatschappelijke dienstverlening en in de zakelijke dienstverlening. Voltijdbanen gingen in ruimere mate verloren dan er deeltijdbanen werden gecreëerd. Het aantal vaste werknemers liep terug, terwijl het aantal tijdelijke werknemers toenam.

In de ondernemingen die een volledig schema neerleggen, bleef het volume van de in 2013 ingezette arbeidskrachten, gemeten in VTE, stabiel ten opzichte van 2012, maar de componenten ervan gaven een verschillend verloop te zien: het personeel dat ingeschreven is in het personeelsregister en het ter beschikking gesteld personeel stegen met respectievelijk 0,2 en 2,3 %; het aantal uitzendkrachten nam daarentegen met 4,4 % af. De daling was bijzonder krachtig in de industrie (waar zich de helft van het banenverlies in VTE voordeed), de zakelijke dienstverlening, de bouwnijverheid en de bedrijfstak handel en vervoer. In diezelfde bedrijven nam de personeelsuitstroom in de loop van het jaar toe en was deze iets hoger dan de instroom, die terugliep. Het verstrijken van tijdelijke overeenkomsten verklaarde 62,3 % van de uittredingen in 2013 en de ontslagen 11,4 %; deze twee redenen van uittreding werden in 2013 vaker vermeld dan in 2012. Daarentegen waren er verhoudingsgewijs minder spontane uittredingen, aangezien hun aandeel in het totaal daalde van 26,2 tot 21,6 %.

In de analysepopulatie is het aantal opleiding verstreckende ondernemingen gestegen. Het aandeel van de werknemers die een formele opleiding volgde (43,9 % van de werknemers in 2013), nam toe, maar de deelname aan informele en initiële opleidingen (respectievelijk 24,9 en 1,2 %) verminderde. Het volume van de aan opleiding bestede uren beliep 1,63 % van de gewerkte uren in 2013, tegen 1,66 % in 2012. De uitgaven voor opleiding bedroegen 1,78 % van de personeelskosten, tegen 1,82 % een jaar eerder. De budgetten voor formele en informele opleiding namen toe, maar minder snel dan de personeelskosten; de uitgaven voor initiële opleiding zijn gedaald.