

LIJST VAN AFKORTINGEN

BBP	Bruto binnenlands product
BTW	Belasting over de toegevoegde waarde
EC	Europese Commissie
ECB	Europese Centrale Bank
EMU	Economische en Monetaire Unie
ESCB	Europees Stelsel van Centrale Banken
ESR	Europees Stelsel van Rekeningen
EU	Europese Unie
HICP	Geharmoniseerde consumptieprijsindex
IMF	Internationaal Monetair Fonds
INR	Instituut voor de Nationale Rekeningen
KMO	Kleine of middelgrote onderneming
MEZ	Ministerie van Economische Zaken
NACE	Nomenclature statistique des activités économiques dans la Communauté européenne (activiteitnomenclatuur in de EG)
NBB	Nationale Bank van België
NCB	Nationale centrale bank
NIS	Nationaal Instituut voor de Statistiek
NMBS	Nationale Maatschappij der Belgische Spoorwegen
OESO	Organisatie voor Economische Samenwerking en Ontwikkeling
ROE	Return on equity
RVA	Rijksdienst voor Arbeidsvoorziening
SUERF	Société Universitaire Européenne de Recherches Financières
UPEDI	Union professionnelle des entreprises de travail intérimaire
VTE	Voltijdse equivalenten
VZW	Vereniging zonder winstoogmerk

CONVENTIONELE TEKENS

–	het gegeven bestaat niet of heeft geen zin
n.	niet beschikbaar
pct.	procent
p.m.	pro memorie
r	raming
v	voorlopig

DE SOCIALE BALANS 2000

Sinds de invoering in het boekjaar 1996 bevat de sociale balans een coherent geheel aan gegevens aangaande diverse aspecten van de werkgelegenheid in de ondernemingen. Ze geeft onder meer een overzicht van het aantal werknemers, het aantal gewerkte uren en de loonkosten, en ze verschaft informatie over de inspanningen van de ondernemingen voor de vorming van hun personeel. Dankzij de sociale balans kan eveneens het belang van diverse structuurkenmerken van de werkgelegenheid worden nagegaan, zoals de penetratiegraad van tijdelijk en deeltijds werk of de omvang van de personeelsrotatie. Aangezien de sociale balans als bijlage bij de jaarrekening wordt gevoegd¹, kunnen de gegevens tot op zekere hoogte ook aan gegevens uit de balans en de resultatenrekening van de bedrijven worden gekoppeld, zowel per individuele onderneming als op macro-economisch niveau. Uit dit artikel blijkt bijvoorbeeld dat het mogelijk is bepaalde aspecten van het humanresourcesbeleid van de ondernemingen te bestuderen in functie van activiteitsvolume, rentabiliteit of investeringsinspanningen.

De koppeling van de gegevens uit de sociale balans aan die uit de jaarrekeningen is slechts mogelijk als een onderneming verplicht is de beide documenten voor te leggen. Niet alle ondernemingen die een sociale balans neerleggen, moeten echter genormaliseerde jaarrekeningen neerleggen: dat is met name het geval voor de ondernemingen uit de bedrijfstakken gezondheidszorg en maatschappelijke dienstverlening, alsook uit de financiële diensten en verzekeringsdiensten. Anderzijds zijn niet alle ondernemingen die jaarrekeningen neerleggen (hoofdzakelijk diegene die geen personeel tewerkstellen) verplicht een sociale balans in te vullen. De tot neerlegging van de twee documenten verplichte populatie blijft niettemin zeer groot en belangrijk genoeg om er geldige conclusies uit te kunnen trekken.

In dit artikel worden de voorlopige resultaten van de sociale balans over 2000 toegelicht, verkregen door vervroegde afsluiting van de ontvangstperiode van de jaarrekeningen op 24 augustus 2001. Wanneer het mogelijk en opportuun is, worden de voorlopige resultaten vergeleken met de definitieve resultaten voor de boekjaren 1997 tot 1999².

De gegevens voor de jaren 1997, 1998 en 1999 hebben betrekking op de totale populatie van ondernemingen die op 31 december een boekjaar met een standaardlengte van 12 maanden hebben afgesloten³. Niettemin dient men indachtig te zijn dat er een breuk is, zij het een

¹ Er zij aan herinnerd dat de verplichting om een sociale balans in te dienen, geldt voor alle ondernemingen die genormaliseerde jaarrekeningen moeten neerleggen bij de Balanscentrale, alsook voor de interbedrijfsgeneeskundige diensten, de verzekeringsondernemingen, de kredietinstellingen, de ziekenhuizen, de ondernemingen naar buitenlands recht die in België een bijkantoor of een bedrijfszetel hebben (voor het in België uitgeoefende deel van hun activiteit), en de andere privaatrechtelijke rechtspersonen (vzw's, instellingen van openbaar nut, ziekenfondsen) die op jaarbasis ten minste 20 werknemers, uitgedrukt in voltijdse equivalenten (VTE), in dienst hebben. De artikelen over de sociale balansen 1996 en 1997 die respectievelijk in het Economisch Tijdschrift van november 1997 en mei 1999 zijn verschenen, bevatten een gedetailleerde beschrijving van de oorsprong, de inhoud en de toepassingsfeer van de sociale balans. Er dient enkel te worden op gewezen dat de sociale balans – net als de jaarrekeningen, waarvan ze een bijlage vormt – bestaat in een volledige of een verkorte versie. Welke versie van de sociale balans de ondernemingen moeten invullen, wordt uitgemaakt op basis van de criteria die ook worden gehanteerd om te bepalen welke versie van de jaarrekeningen ze moeten neerleggen. Voor de boekjaren die afgesloten worden na 31 december 1999, moet bijgevolg een volledige sociale balans worden ingevuld door de ondernemingen die gemiddeld méér dan 100 voltijdse equivalenten in dienst hebben of die aan twee van de onderstaande drie criteria voldoen:

- gemiddeld méér dan 50 werknemers, uitgedrukt in voltijdse equivalenten;
- een jaaromzet exclusief btw van méér dan 6.250.000 euro;
- een balanstotaal van méér dan 3.125.000 euro.

² Er zij aan herinnerd dat de sociale balans sinds het boekjaar 1996 als bijlage bij de jaarrekeningen bestaat. De gegevens voor dat boekjaar waren echter van povere kwaliteit, zodat ze uit het historisch overzicht werden geschrapt.

³ Een en ander betekent dat de gegevens in dit artikel kunnen verschillen van de geglobaliseerde gegevens van de Balanscentrale. Deze laatste bron gebruikt immers alle in één kalenderjaar afgesloten jaarrekeningen, ongeacht de datum van afsluiting en de lengte van het boekjaar.

geringe, tussen de gegevens betreffende het boekjaar 1997 en die voor de volgende boekjaren. Van de andere privaatrechtelijke personen die een sociale balans moeten neerleggen, dienden immers alleen die met méér dan 100 werknemers, uitgedrukt in voltijdse equivalenten (VTE), een sociale balans in te dienen voor de boekjaren die een aanvang namen vóór 31 december 1997. Vanaf die datum werden ook de rechtspersonen die van 20 tot 100 voltijdse equivalenten in dienst hebben, onderworpen aan de verplichting een sociale balans neer te leggen.

De gegevens voor het jaar 2000 en de verandingspercentages tussen 1999 en 2000 worden berekend op basis van een constant staal van ondernemingen die op 24 augustus 2000 een aan een reeks kwalitatieve criteria beantwoordende sociale balans hadden neergelegd, zowel voor het boekjaar 1999 als voor het boekjaar 2000. Dankzij het gebruik van een constant staal, waarvan de methodologie en de voornaamste eigenschappen nader worden toegelicht in de bijlage, kan de ontwikkeling van een reeks variabelen tussen de boekjaren 1999 en 2000 worden geanalyseerd. Een vergelijking met de volledige gegevens voor het boekjaar 1999, waarin praktisch de hele populatie opgenomen is, zou een vertekening teweegbrengen en derhalve ongetwijfeld tot foutieve conclusies leiden. Ook het gebruik van een constant staal is evenwel aan bepaalde beperkingen gebonden voor wat betreft de interpretatie van de opgetekende ontwikkelingen. Per definitie moeten de ondernemingen uit het staal immers gedurende twee opeenvolgende boekjaren een sociale balans hebben neergelegd. Nieuwe en gefailleerde bedrijven vallen dus hoe dan ook buiten de analysegroep, hetgeen uiteraard kan leiden tot afwijkingen tussen de verandingspercentages van het staal en die van de volledige populatie. De te lange wachttijd om over de gegevens voor alle ondernemingen te beschikken en de door de representativiteit van het staal geboden waarborgen rechtvaardigen evenwel de keuze voor deze handelswijze.

In het eerste deel van dit artikel wordt het verloop van bepaalde variabelen toegelicht, zoals de werkgelegenheid, het arbeidsvolume (of gewerkte uren) en de loonkosten. Ook de inspanningen van de ondernemingen op het gebied van opleiding voor hun personeel komen aan bod. Het tweede deel legt meer de nadruk op de structurele aspecten van de werkgelegenheid in de ondernemingen van het staal, zoals de verdeling naar geslacht, statuut, stelsel of ook type van arbeidsovereenkomst.

Die thema's worden belicht uit verschillende invalshoeken, waarbij de ondernemingen achtereenvolgens worden ingedeeld naar bedrijfstak, omvang van het personeelsbestand, toename van de personeelskosten per uur of van activiteitsvolume, rentabiliteit of omvang van investeringsinspanningen¹. Net als andere jaren zijn de gedetailleerde gegevens per bedrijfstak opgenomen in de tabellen in bijlage.

Net als in het boekjaar 1999 kon geen analyse worden gemaakt van de toepassing van de maatregelen ter bevordering van de werkgelegenheid. De gegevens uit staat III van de sociale balans zijn immers grotendeels voorbijgestreefd: sommige maatregelen zijn immers weggefallen of vervangen door andere, terwijl nieuwe maatregelen ter bevordering van de werkgelegenheid werden ingevoerd. De door de wetgever geplande bijwerking van de lijst maatregelen ter bevordering van de werkgelegenheid waarop de ondernemingen een beroep kunnen doen, zal pas van kracht worden voor de boekjaren die beginnen na 31 december 2001.

¹ De ondernemingen in deze verschillende opsplitsingen zijn niet steeds dezelfde. Enerzijds beschikken sommige ondernemingen niet over genormaliseerde jaarrekeningen en worden ze dus uitgesloten van onderverdelingen op basis van niet in de sociale balans voorkomende variabelen. Anderzijds is het mogelijk dat ondernemingen die voor de opsplitsing noodzakelijke rubrieken niet hebben ingevuld of bedragen hebben vermeld die niet in de analyse kunnen worden opgenomen.

1. VERLOOP VAN DE WERKGELEGENHEID IN 2000

De indicatoren voor de arbeidsmarkt kenden in 2000 over het algemeen een gunstig verloop. Volgens de nationale rekeningen is de binnenlandse werkgelegenheid met zowat 62.000 eenheden toegenomen, een stijging met 1,6 pct. Voor de loontrekkenden bedraagt de toename zelfs 64.000 eenheden. Ook de omvang van de stijging van de uitzendarbeid, die, uitgedrukt in arbeidsuren, bijna 15 pct. bedroeg, getuigde van de krachtige economische activiteit in de loop van 2000. Tegelijkertijd is de werkloosheid met 35.000 eenheden gedaald.

De sociale balans geeft ook een zeer positief beeld van de arbeidsmarkt in 2000. Het gemiddelde personeelsbestand in de ondernemingen van het staal is met zowat 36.000 eenheden toegenomen, een stijging met 3 pct. Twee derde van die banen kwam in de tertiaire sector tot stand. Het aantal voltijdwerkers is gestegen met 21.371 eenheden, of 2,2 pct. van het personeelsbestand, terwijl het aantal deeltijdwerkers met 14.716 eenheden is gegroeid, een stijging van 6,3 pct. In 2000 werd meer dan 40 pct. van

de nieuwe deeltijdbanen gecreëerd in de bedrijfstak gezondheid en maatschappelijke dienstverlening. In 1999 werkte in deze bedrijfstak al de helft van de werknemers in dit stelsel (zie bijlage 2). Deeltijdarbeid nam eveneens aanzienlijk toe in de bedrijfstak handel, de vastgoedsector en in de diensten aan bedrijven, maar verbazend genoeg ook in de industrie, waar meer dan 2.400 extra werknemers in dat stelsel werden aangeworven.

Door de forse groei van de deeltijdarbeid nam de in VTE uitgedrukte werkgelegenheid gemiddeld met 2,8 pct. toe, een iets lager tempo dan dat van de in personen uitgedrukte werkgelegenheid. Alle bedrijfstakken hebben bijgedragen tot de verhoging van het arbeidsvolume in VTE (zie bijlage 2), zij het in ongelijke mate. De verhoging was bijzonder uitgesproken in de diensten: ze bedroeg 3 pct. in de bedrijfstak van de handel, horeca, vervoer en communicatie, 4 pct. in de financiële diensten, de vastgoedsector en diensten aan bedrijven (met een bijzonder krachtige groei van 5,7 pct. in deze laatste activiteitenbranche), en zelfs 4,8 pct. in de andere diensten (hoofdzakelijk de bedrijfstakken gezondheidszorg en maatschappelijke dienstverlening, waar de werkgelegenheid in VTE met 5 pct. is

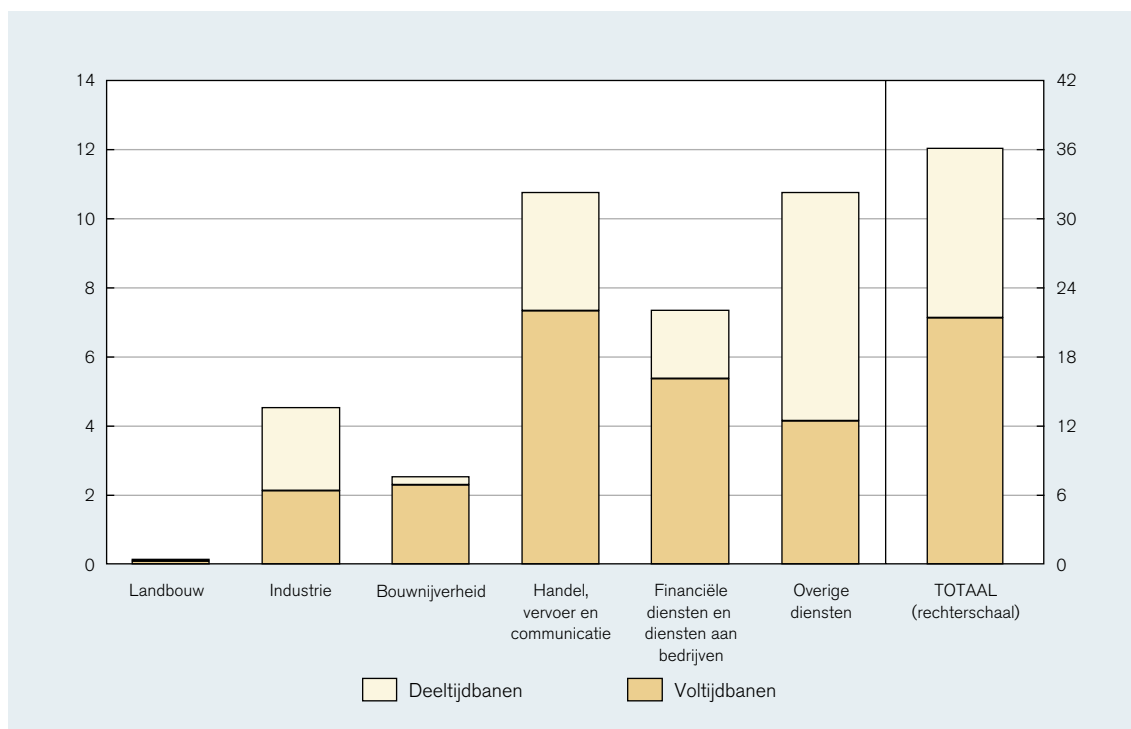
TABEL 1 – WERKGELEGENHEIDSVOLTOEGANG TUSSEN 1999 EN 2000 IN DE ONDERNEMINGEN UIT HET CONSTATANTE STAAL

	In aantal personen			In voltijdse equivalenten	Arbeidsvolume in gewerkte uren
	Voltijdwerkers	Deeltijdwerkers	Totaal		
Gemiddeld					
– eenheden	21.371	14.716	36.087	30.080	–
– veranderingspercentages	2,2	6,3	3,0	2,8	1,7
Aan het einde van het boekjaar					
– eenheden ¹	30.076	8.160	38.236	34.489	–
– veranderingspercentages ²	3,2	3,4	3,2	3,2	–

Bron: NBB, sociale balansen.

¹ Nettopersonneelsverloop in 2000.

² De veranderingspercentages worden verkregen door het nettopersonneelsverloop in 2000 te relateren aan het personeelsbestand aan het einde van het boekjaar 1999; dit laatste cijfer wordt berekend door het personeelsbestand aan het einde van het boekjaar 2000 te corrigeren voor de in de loop van het boekjaar 2000 aangeworven en uitgetreden personeelsleden.

GRAFIEK 1 – WERKGELEGENHEIDSVOLTOEGING TUSSEN 1999 EN 2000 IN DE ONDERNEMINGEN UIT HET CONSTATE STAAL*(jaargemiddelden, duizenden)*

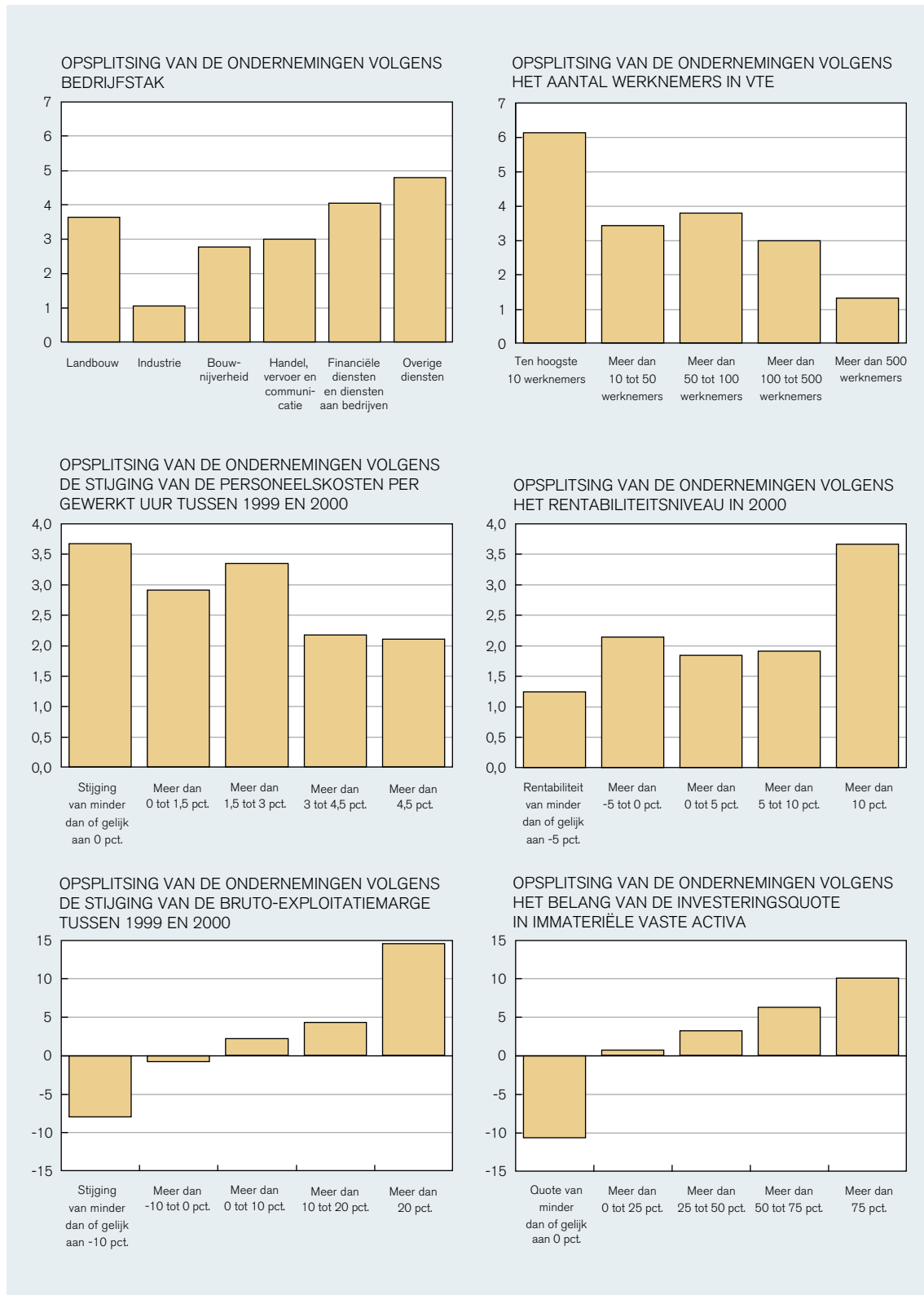
Bron : NBB, sociale balansen.

toegenomen). In de landbouwondernemingen uit het constante staal (die echter minder dan 30 pct. vertegenwoordigen van het aantal binnenlandse werknemers in loondienst dat voor deze bedrijfstak in de nationale rekeningen is opgenomen) is het personeelsbestand in VTE met 3,7 pct. gestegen. In de bouwnijverheid bedroeg de stijging 2,8 pct. De werkgelegenheid groeit traditioneel minder snel in de ondernemingen uit de industriële bedrijfstakken dan in de andere bedrijfstakken, als ze al niet afneemt. Dat was opnieuw het geval in 2000, met een groei van de VTE-werkgelegenheid van slechts 1,1 pct. Ten opzichte van de prestaties in de vorige jaren is dat evenwel een opmerkelijke ontwikkeling, waarachter echter een uiteenlopend verloop schuilgaat in de bedrijfstakken extractieve nijverheid en energie, waar de werkgelegenheid kromp, en de verwerkende nijverheid, waar de werkgelegenheid in VTE met 1,2 pct. is gestegen.

Uit de verdeling van de bedrijven naar grootte volgens de omvang van het aantal werknemers in VTE, blijkt dat de werkgelegenheid in VTE gemiddeld met meer dan 3 pct. is toegenomen in alle bedrijfsklassen, behalve in de ondernemingen met meer dan 500 werknemers in VTE, waar de stijging van de werkgelegenheid gemiddeld slechts 1,3 pct. bedroeg. Meer dan 20 pct. van de nieuwe VTE-banen in 2000 werd gecreëerd door kleine ondernemingen met hoogstens 10 werknemers in VTE, en bijna 60 pct. van die nieuwe jobs ontstond in ondernemingen met ten hoogste 100 werknemers in VTE. Deze vaststelling sluit aan bij de Europese werkgelegenheidsrichtsnoeren, waarin het belang van de kleine en middelgrote ondernemingen wordt onderstreept voor de werkgelegenheidscreatie en voor de ontwikkeling van nieuwe mogelijkheden voor de intrede van jongeren op de arbeidsmarkt.

GRAFIEK 2 – WERKGELEGENHEIDSVOLTOEGING TUSSEN 1999 EN 2000 IN DE ONDERNEMINGEN UIT HET CONSTATE STAAAL

(jaargemiddelden, veranderingspercentages van de werkgelegenheid in VTE)



Bron : NBB, sociale balansen.

Tussen 1999 en 2000 werd de meest uitgesproken stijging van de werkgelegenheid in VTE opgetekend in die ondernemingen waar de loonkosten per uur het minst waren gestegen. In zowat 35 pct. van de ondernemingen, die iets meer dan een vijfde van de werknemers uit het staal tewerkstellen, werd een vermindering van de gemiddelde personeelskosten per uur opgetekend. In die ondernemingen bedraagt de toename van de werkgelegenheid in VTE 3,7 pct., goed voor zowat 9.000 banen in VTE, terwijl in de ondernemingen waar de loonkosten per uur met meer dan 3 pct. zijn gestegen, een nog wel aanzienlijke, maar toch meer beperkte toename van de werkgelegenheid met zowat 2 pct. werd opgetekend. Er dient aan herinnerd te worden dat in april 1999 het stelsel van de structurele forfaitaire vermindering van de werkgeversbijdragen voor de sociale zekerheid werd ingevoerd ter vervanging van de «Lage Lonen»- en «Maribel»-maatregelen, en dat deze forfaitaire verminderingen in april 2000 nog werden uitgebreid. Tussen begin 1999 en eind 2000 zijn de omstandigheden inzake loonkosten dan ook grondig veranderd, wat kan verklaren dat er in tal van ondernemingen een vermindering of geen echte stijging van de loonkosten per uur werd opgetekend. De invoering, in april 2000, van de startbaanovereenkomst, waarin de ondernemingen worden aangespoord een quotum van jonge werknemers zonder ervaring in dienst te nemen – een engagement waar in sommige gevallen extra verminderingen op de sociale zekerheidsbijdragen tegenover staan – droeg eveneens bij tot een vermindering van de loonkosten per uur, aangezien het hier gaat om indienstnemen in de laagste loonschalen.

Gemiddeld werden tussen 1999 en 2000 door de ondernemingen uit elk van de vijf rentabiliteitsklassen extra aanwervingen gedaan, ongetwijfeld als gevolg van de bijzonder gunstige economische context. De groei van de werkgelegenheid in VTE lag evenwel over het algemeen hoger naarmate de omvang van de gegeneerde rentabiliteit steeg: in de ondernemingen met een negatieve rentabiliteit, zowat 22 pct. van de

ondernemingen en van het in 2000 tewerkgestelde personeelsbestand, nam het personeel in VTE met slechts 1,4 pct. toe. In de ondernemingen waar de rentabiliteitsratio tussen 0 en 10 pct. lag, zowat een derde van de ondernemingen en het personeel uit het staal, is het aantal werknemers in VTE met gemiddeld zowat 2 pct. gestegen. In de ondernemingen met een rentabiliteit van meer dan 10 pct. werden ongeveer 13.000 banen in VTE gecreëerd; dat is meer dan 60 pct. van de nieuwe jobs in de ondernemingen waarvoor een berekening van de rentabiliteitsratio kon worden gemaakt, goed voor een gemiddelde stijging van het personeelsbestand van bijna 3,7 pct.

In de ondernemingen uit het staal die een genormaliseerde jaarrekening hebben neergelegd (98 pct. van alle ondernemingen en 80 pct. van het volledige personeelsbestand), is de bruto-exploitiemarge (een concept dat hier dicht bij aanleunt, is de «toegevoegde waarde» dat verder in dit artikel als synoniem kan worden gebruikt) met gemiddeld zowat 8 pct. toegenomen. In de ondernemingen met de meest dynamische activiteitsgroei, d.w.z. waar de bruto-exploitiemarge met meer dan 20 pct. is gestegen (voor deze bedrijfsklasse bedroeg de stijging van de marge gemiddeld zelfs 43 pct.), werd een bijzonder krachtige jobcreatie opgetekend, goed voor nagenoeg het totale aantal van de 22.000 nieuwe banen in VTE in deze groep van ondernemingen. In de ondernemingen waar de stijging van de toegevoegde waarde beperkter was, d.w.z. tussen 0 en 20 pct., die 30 pct. van de ondernemingen uit het staal en een totaal personeelsbestand van 435.000 werknemers vertegenwoordigen, werden daarentegen nauwelijks een kleine twaalfduizend banen in VTE gecreëerd. Die nieuwe banen werden evenwel volledig gecompenseerd door de vermindering van het aantal banen in de ondernemingen met een inkrimpende bruto-exploitiemarge.

In 2000 bedroeg de investeringsquote in de ondernemingen van het staal gemiddeld zowat 20 pct. Rekening houdend met het conjunctuur-

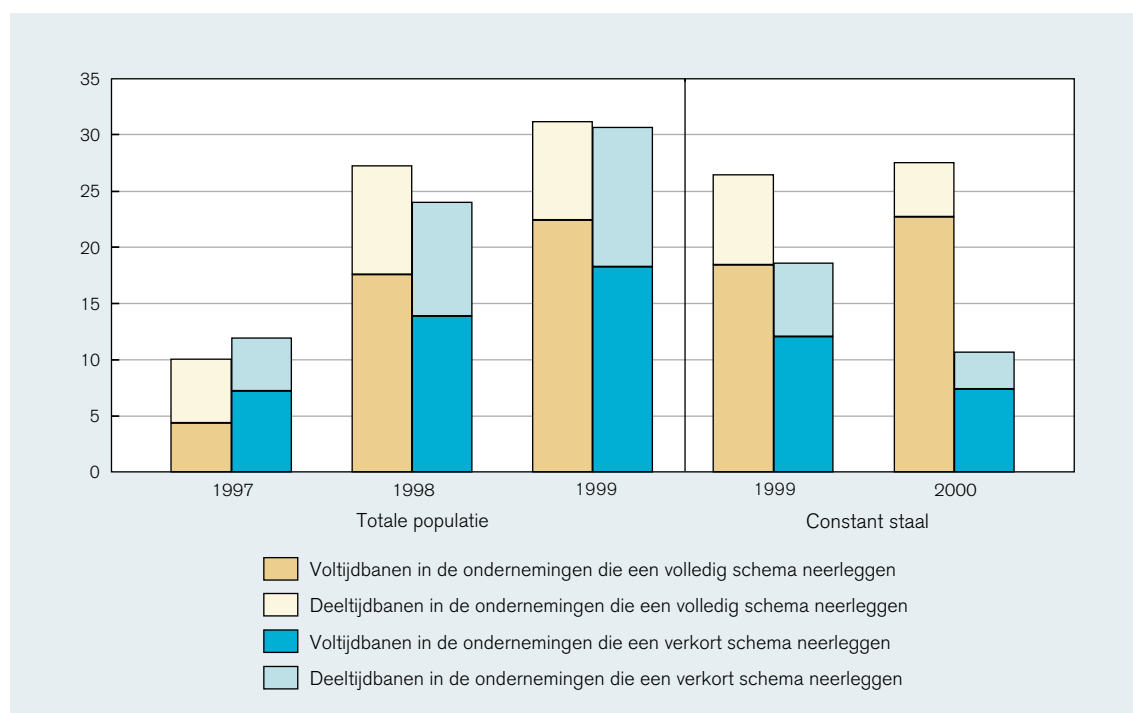
verloop in 2000, kan worden verondersteld dat het in de meeste gevallen uitbreidingsinvesteringen betrof. In de ondernemingen met een negatieve investeringsquote sneuvelden net geen 4.000 banen in VTE; dat komt overeen met een inkrimping van het personeelsbestand met ongeveer 10 pct. In de ondernemingen met een positieve investeringsquote nam de werkgelegenheid toe naarmate de investeringsquote steeg. In de ondernemingen met een investeringsquote tussen 0 en 75 pct. werden bijna 15.000 banen gecreëerd. In de ondernemingen waar de investeringsquote nog hoger lag, nam de werkgelegenheid met 10 pct. toe, wat overeenkomt met ongeveer 11.000 banen in VTE.

Het werkgelegenheidsverloop kan in de sociale balans op drie verschillende manieren worden gemeten. In de eerste twee methodes worden

de opeenvolgende waarden van twee variabelen voor de boekjaren 1999 en 2000 naast elkaar gezet: de gemiddelde werkgelegenheid (rubriek 100) en de werkgelegenheid aan het einde van het boekjaar (rubriek 150). In een derde methode wordt een vergelijking gemaakt tussen het aantal ingetreden en uitgetreden werknemers in de loop van het verslagjaar. Het voordeel van deze laatste methode is dat ze steunt op gegevens uit één en hetzelfde boekjaar, zodat er geen incoherenties kunnen ontstaan door de vergelijking van resultaten uit twee verschillende boekjaren, bijvoorbeeld ten gevolge van een herziening van de methodologie of ex post correcties van de ondernemingen. Het gebruik van deze laatste methode leert dat het aantal werknemers in de ondernemingen uit het staal met zowat 38.000 eenheden is gestegen, een toename van 3,2 pct. De toename van de werkge-

GRAFIEK 3 – NETTO PERSONEELVERLOOP IN DE ONDERNEMINGEN: OPSPLITSING NAAR HET TYPE SCHEMA EN HET ARBEIDSSTELSEL

(duizenden)



Bron: NBB, sociale balansen.

legenheid aan het einde van het boekjaar zou dan ook enigszins hoger liggen dan de gemiddelde werkgelegenheidstoename in de loop van het jaar, namelijk 3 pct., wat overeenkomt met de in de nationale rekeningen opgetekende ontwikkeling. Uit deze laatste bron blijkt immers dat het groeitempo van de werkgelegenheid in de loop van de vier kwartalen van 2000 geleidelijk is gestegen.

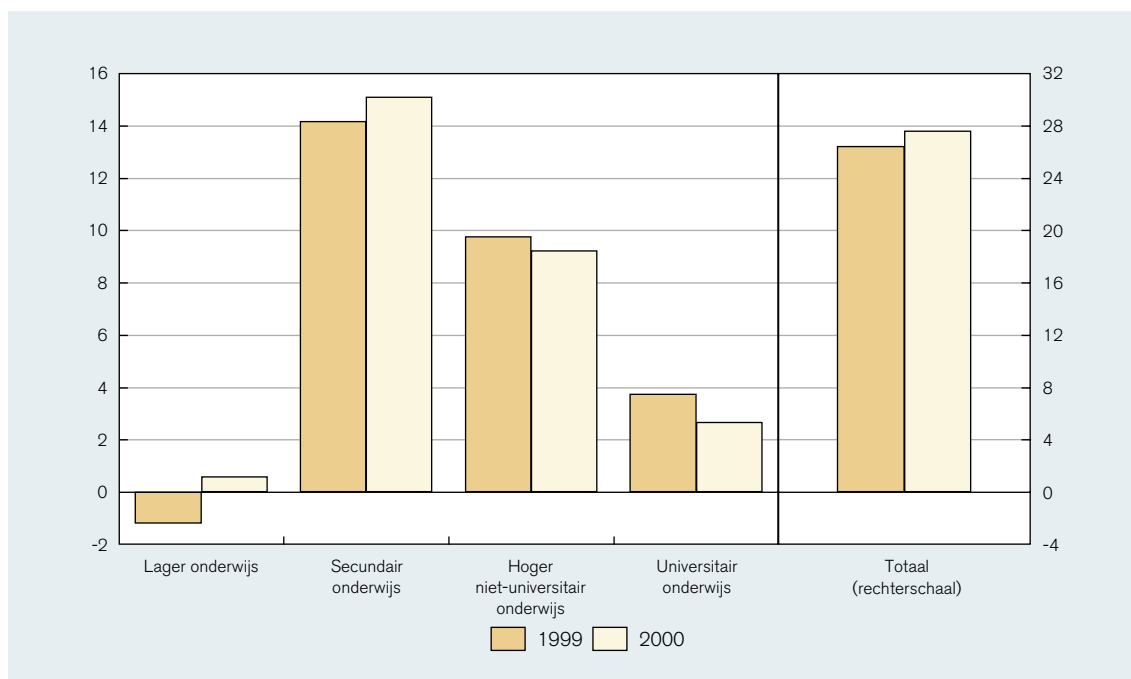
De vergelijking van het personeelsbestand aan het einde van de boekjaren 1999 en 2000 toont evenwel een ander beeld. Volgens deze berekening zou de werkgelegenheid tussen 31 december 1999 en 31 december 2000 met slechts 33.000 eenheden of 2,8 pct. zijn gestegen; dat zijn 5.000 eenheden minder dan blijkt uit de vergelijking tussen het aantal ingetreden en uitgetreden werknemers in de loop van het boekjaar, en 3.000 eenheden minder dan het jaargemiddelde. Omwille van deze afwijkingen en omdat

de tabel van het personeelsverloop veel interessante informatie bevat over de samenstelling van het in- en uittredend personeel voor de ondernemingen die een volledig schema neerleggen, is de onderstaande analyse van de wijzigingen in het personeelsbestand in de loop van het boekjaar uitsluitend gebaseerd op in- en uittredingen van personeel in de loop van het boekjaar 2000.

In de loop van het jaar werden in de ondernemingen die een volledig schema neerleggen, 27.600 netto-aanwervingen opgetekend, of iets minder dan drie vierde van het totaal van de nieuwe jobs, terwijl de ondernemingen die een verkort schema neerleggen, zowat 10.700 personeelsleden extra hebben aangeworven. Die nettoresultaten zijn afgeleid van een meer omvangrijk brutoverloop: in de ondernemingen uit het staal werden in 2000 407.000 mensen in dienst genomen, terwijl het

GRAFIEK 4 – NETTO PERSONEELVERLOOP IN DE ONDERNEMINGEN UIT HET CONSTATE STAAL DIE EEN VOLLEDIG SCHEMA HEBBEN NEERGELEGD: OPSPLITSING NAAR SCHOLINGSGRAAD

(duizenden)



Bron : NBB, sociale balansen.

aantal personeelsuittredingen zowat 369.000 eenheden beliep.

Bij meer dan drie vierde van de netto-aanwervingen van alle ondernemingen uit het constante staal ging het om voltijdwerkers. Die verhouding liep op tot 82 pct. voor de ondernemingen die een volledig schema neerleggen, terwijl dat in 1997 nog slechts 43 pct. was. In de ondernemingen die een verkort schema neerleggen, is het aantal nieuwe voltijdwerkers tussen 1997 en 1999 iets meer stabiel gebleven, te weten zowat 60 pct. In 2000 liep dat cijfer in de ondernemingen uit het constante staal op tot 69 pct., tegen 65 pct. een jaar eerder. De toename van het aantal nieuwe indienstnemen van voltijdwerkers kan aan een combinatie van twee factoren worden toegeschreven. Enerzijds heeft de groeiversnelling van de activiteit de ondernemingen er waarschijnlijk toe aangezet meer voltijdwerkers aan te werven, aangezien de groei-prognoses voor de afzetmarkten dat toelieten. Anderzijds is de onderhandelingspositie van de werkzoekenden ongetwijfeld verbeterd door de nijpender geworden schaarste aan geschoolde werknemers, vooral in Vlaanderen, waardoor deze laatsten hun vereisten inzake kwaliteit van de job en het salaris kracht konden bijzetten.

Wat betreft scholingsgraad is het profiel van de nieuw aangeworven personeelsleden in de ondernemingen van het staal tussen 1999 en 2000 niet veranderd: zowel in 1999 als in 2000 had 19 pct. van de nieuw aangeworven personeelsleden enkel een diploma van het lager onderwijs, terwijl het aandeel gediplomeerden van respectievelijk het secundair onderwijs, het niet-universitair hoger onderwijs of het universitair onderwijs onveranderd bleef op 57, 17 en 7 pct. In tegenstelling tot de situatie in 1999 echter, toen ongeveer 1.200 netto-ontslagen van werknemers met enkel een diploma lager onderwijs werden opgetekend, lag het aantal aanwervingen van laaggeschoolden in 2000 600 eenheden hoger dan het aantal uittredders. De netto-aanwervingen van werknemers met een diploma van het secundair onderwijs gingen er eveneens

op vooruit, terwijl er bij de hoger geschoolde werknemers een daling werd opgetekend. Deze lichte wijziging in de structuur van nieuwe aanwervingen is opmerkelijk genoeg om te worden onderstreept. Een en ander bewijst dat de job-creatie voor laaggeschoolden opnieuw mogelijk wordt als de economische groei krachtig genoeg is. Er dient ook nog te worden aangestipt dat de aanwervingen van laaggeschoolde werknemers in 1999 en meer nog in 2000 werden aangemoedigd met verschillende maatregelen, zoals de dienstenbanen, het sociale-Maribelprogramma of de startbaanovereenkomst, alsook met een vermindering van de sociale-zekerheidsbijdragen.

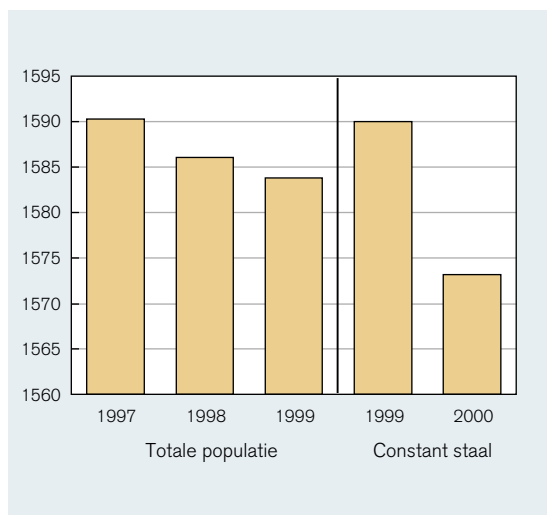
2. ARBEIDSDUUR

Net als de wijziging van de in VTE uitgedrukte werkgelegenheid, geeft ook de ontwikkeling van het aantal gewerkte uren een aanwijzing voor het geleverde arbeidsvolume. Tussen 1999 en 2000 is het totaal volume arbeidsuren in de ondernemingen uit het staal slechts 1,7 pct. gegroeid, terwijl de in VTE uitgedrukte werkgelegenheid met 2,8 pct. toenam en de activiteitsverhoging in de hele economie, gemeten door de stijging van het bbp tegen vaste prijzen, gemiddeld 4 pct. bedroeg.

De relatief bescheiden ontwikkeling van het arbeidsvolume is voornamelijk te wijten aan de prestaties van de bedrijfstakken industrie en vervoer en communicatie. In deze laatste bedrijfstak liep het volume gewerkte uren met 1,1 pct. terug, evenals in de extractieve nijverheid en de energie (waar de achteruitgang 8 pct. beliep), terwijl in de verwerkende nijverheid een heel bescheiden toename van 1,1 pct. werd vastgesteld. In de financiële diensten en verzekeringsdiensten bleef de toename met slechts 0,8 pct. vrijwel onopgemerkt. Het arbeidsvolume kende daarentegen een snellere groei van 4,5 pct. in de bedrijfstakken gezondheid en

GRAFIEK 5 – GEMIDDELDE JAARLIJKSE ARBEIDSDUUR VAN VOLTIDWERKERS

(uren)



Bron : NBB, sociale balansen.

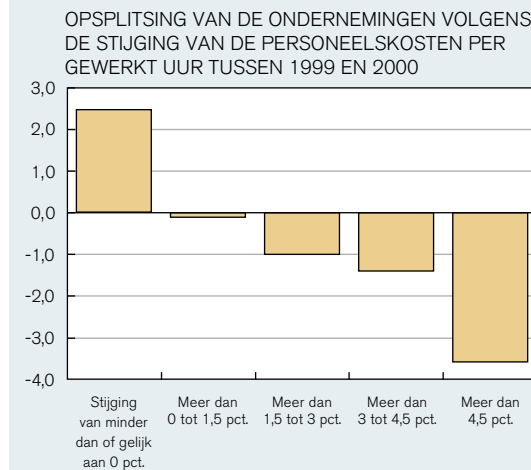
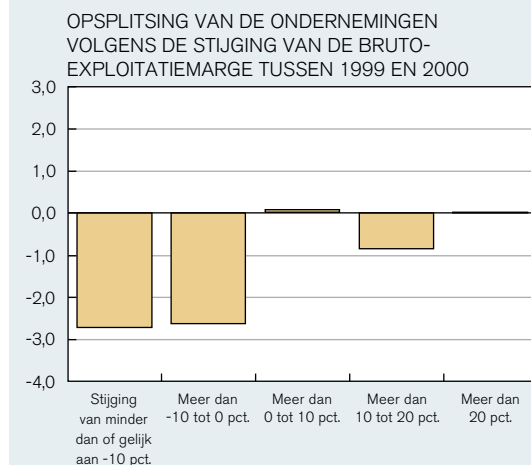
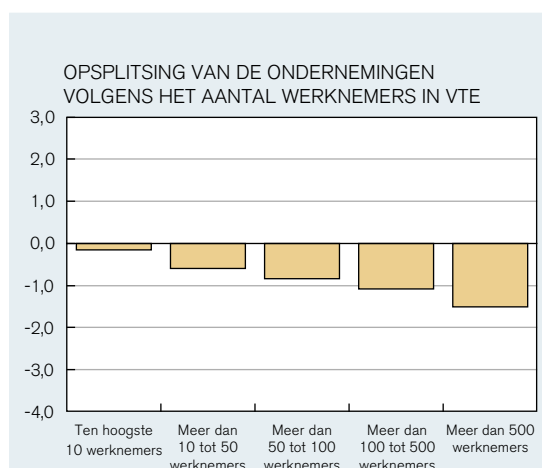
maatschappelijke dienstverlening, de landbouw, de vastgoedsector en de diensten aan bedrijven.

Dat het volume van de arbeid veel minder sterk gestegen is dan dat van de werkgelegenheid is te wijten aan feit dat de gemiddelde arbeidsduur gedaald is, zowel voor voltijdwerkers als deeltijdwerkers (zie bijlage 3). Dat de gemiddelde arbeidsduur met 8 pct. zou zijn gedaald bij deeltijdwerkers uit de bedrijfstak financiële diensten en verzekeringsdiensten, is moeilijk te verklaren. Omdat de gegevens van de bedrijven die aan de oorsprong liggen van de abnormale daling van de gemiddelde arbeidsduur van deeltijdwerkers niet konden worden gecontroleerd of geëlimineerd, heeft de onderstaande toelichting alleen betrekking op het verloop van de gemiddelde arbeidsduur van voltijdwerkers.

In 2000 heeft deze groep gemiddeld 1.573 arbeidsuren gewerkt, tegen 1.590 een jaar eerder, dat is een daling van 1,1 pct. De vermindering van de gemiddelde arbeidsduur is een algemeen fenomeen in alle bedrijfstakken, met uitzondering van de landbouw, waar de gemiddelde duur

GRAFIEK 6 – WIJZIGING, TUSSEN 1999 EN 2000, VAN DE GEMIDDELDE JAARLIJKSE ARBEIDSDUUR VAN VOLTIDWERKERS IN DE ONDERNEMINGEN VAN HET CONSTATE STAAL

(procenten)



Bron : NBB, sociale balansen.

daarentegen met 0,8 pct. is toegenomen, alsook de extractieve nijverheid en de financiële diensten en verzekeringsdiensten, waar de arbeidsduur nagenoeg gelijk bleef. De meest uitgesproken verminderingen werden opgetekend in de bedrijfstakken energie (-6,7 pct.) en vervoer en communicatie (-4,3 pct.).

In de grote ondernemingen is de gemiddelde arbeidsduur het meest teruggelopen, hoewel het beginniveau er ook het laagst lag: de daling bedroeg 1,5 pct. in de ondernemingen met meer dan 500 werknemers in VTE, tegen slechts 0,2 pct. in de ondernemingen met ten hoogste 10 werknemers in VTE. In de ondernemingen waar de toegevoegde waarde verminderd is, ging de terugloop van de activiteit gepaard met een daling van het gemiddelde arbeidsvolume van 2,6 pct. In de ondernemingen waar de toegevoegde waarde – zelfs beperkt – gestegen is, is de gemiddelde arbeidsduur daarentegen zo goed als onveranderd gebleven en gemiddeld slechts met 0,2 pct. gedaald. In de ondernemingen waar tussen 1999 en 2000 een daling van de personeelskosten per uur werd opgetekend, ten slotte, is het volume door voltijdwerkers ge-

werkte uren gestegen. Het gemiddelde arbeidsvolume bleef onveranderd in de ondernemingen waar de stijging van de kosten per uur onder de inflatie bleef, en daalde in de ondernemingen met de meest uitgesproken stijgingen van de loonkosten per uur.

3. PERSONEELSKOSTEN

Om interpretatiefouten te vermijden werd het verloop van de personeelskosten geanalyseerd zonder rekening te houden met de bedrijfstakken financiële diensten en verzekeringsdiensten, vanwege een reeds eerder vermelde, onverklaarde en niet gecorrigeerde ontwikkeling bij de registratie van de door deeltijdwerkers gewerkte uren.

Het totaalbudget van de ondernemingen uit het staal voor personeelskosten is tussen 1999 en 2000 gemiddeld met 4,4 pct. toegenomen. Met 3,9 pct. was de stijging beperkter voor voltijdwerkers dan voor deeltijdwerkers, voor wie ze 9,5 pct. bedroeg.

TABEL 2 – PERSONEELSKOSTEN VOOR DE IN HET PERSONEELSREGISTER INGESCHREVEN WERKNEMERS ^{1 2}

	1997	1998	1999	2000	Veranderings- percentages tussen (procenten)
Per werknemer, in euro					
per voltijdwerker	36.152	38.452	39.726	41.408	1,6
per deeltijdwerker	17.233	17.026	15.522	19.348	2,6
per voltijds equivalent	35.510	37.566	38.713	40.427	1,6
Per gewerkt uur, in euro					
per voltijdwerker	22,69	24,23	25,00	26,25	2,7
per deeltijdwerker	19,09	19,22	19,75	20,77	2,9
gemiddeld	22,19	23,56	24,27	25,52	2,6
Kostprijs per uur van een deeltijdwerker in procenten van een voltijdwerker	84,1	79,3	79,0	79,1	–

Bron: NBB, sociale balansen

¹ De cijfers voor 1997, 1998 en 1999 worden berekend op basis van de totale populatie. De gegevens betreffende 2000 en de veranderingspercentages tussen 1999 en 2000 worden verkregen op basis van het constante staal.

² Met uitzondering van de financiële diensten en de verzekeringsdiensten.

Die verhoging weerspiegelt zowel de werkgelegenheids groei als de stijging van de gemiddelde jaarlijkse kosten per werknemer, die 1,6 pct. bedraagt voor voltijdwerkers en 2,6 pct. voor deeltijdwerkers. Berekend per VTE, waarbij rekening wordt gehouden met het groeiende aandeel van deeltijdwerk en met de stijging van de contractuele arbeidsduur van deeltijdwerkers, bedraagt de toename slechts 1,6 pct. Aangezien het volume gewerkte uren niet in dezelfde mate toenam als dat van de werkgelegenheid, zijn de personeelskosten per uur met een gemiddelde van 2,6 pct. sneller gestegen dan de kosten per VTE. De loonkostenstijging is in de ondernemingen van het staal evenwel relatief beperkt gebleven, mede dankzij de maatregelen van de overheid ter bevordering van de werkgelegenheid, meer bepaald de uitbreiding van de structurele verlaging van de sociale-zekerheidsbijdragen van de werkgevers en de invoering van de startbaanovereenkomsten.

De spreiding van de uurloonkostenstijging tussen 1999 en 2000 bleef beperkt (zie bijlage 5): in de meeste bedrijfstakken werd een uurloonkostenstijging van 2 tot 3 pct. opgetekend. De verhoging was minder uitgesproken in de extractieve nijverheid, de energie en de landbouw. Een forsere stijging werd daarentegen opgetekend in de vastgoedsector en de diensten aan bedrijven, en vooral in vervoer en communicatie, waar ze meer dan 5 pct. bedroeg.

De personeelskosten per werknemer bedroegen in 2000 gemiddeld 41.408 euro voor een voltijdwerker en 19.348 euro voor een deeltijdwerker. Houdt men rekening met de relatieve arbeidsduur van beide categorieën werknemers, dan bedroeg de kostprijs per uur van een voltijdwerker 26,25 euro en die van een deeltijdwerker 20,77 euro. De kostprijs per uur van een deeltijdwerker bedraagt dus gemiddeld iets minder dan 80 pct. van de kostprijs per uur van een voltijdwerker. Dat is naar alle waarschijnlijkheid te verklaren doordat er bij de deeltijdbanen meer jobs voor laaggeschoolden en meer laagbetaalde jobs zijn.

De kostprijs per uur van voltijd- en deeltijdwerkers vertoont trouwens sterke verschillen van de ene bedrijfstak tot de andere (zie bijlage 5). In de bedrijfstakken horeca en landbouw ligt die prijs gemiddeld een derde lager, terwijl hij daarentegen in de energiesector meer dan het dubbele bedraagt.

4. OPLEIDING VAN PERSONEEL

De Europese werkgelegenheidsrichtsnoeren van 2001 maakten van «life long learning» of levenslang leren van de bevolking op arbeidseleeftijd een strategisch punt in de Europese werkgelegenheidsstrategie. De lidstaten werden verzocht het nodige te doen teneinde iedereen ertoe aan te sporen om zich na de traditionele schoolopleiding nagenoeg permanent bij te scholen gedurende de hele loopbaan.

In België hadden de sociale partners in het in november 1998 voor de jaren 1999 en 2000 gesloten interprofessionele akkoord een middellangetermijndoelstelling geformuleerd inzake de opleiding van de werknemers: tegen 2004 zouden de voor levenslang leren uitgetrokken middelen 1,9 pct. van de loonkosten moeten bedragen. Bovendien werden tussentijdse doelstellingen van 1,4 pct. in 2000 en, in het interprofessionele akkoord voor 2001 en 2002 dat in december 2000 werd gesloten, van 1,6 pct. in 2002 vastgelegd.

Er zijn weinig mogelijkheden om de opleidingsinspanningen van de ondernemingen te meten. De enquêtes terzake bij de ondernemingen zijn zeldzaam en eenmalig, die bij de werknemers zijn subjectief en verstrekken geen gegevens over de opleidingskosten. De sociale balans is derhalve een onmisbaar evaluatiedocument zolang geen algemeen aanvaard meetinstrument is opgezet. De erin vervatte informatie blijft echter zeer beknopt, aangezien enkel details worden gegeven inzake het aantal opgeleide personen,

TABEL 3 – OPLEIDING IN DE ONDERNEMINGEN¹

	1997	1998	1999	2000
Ondernemingen die opleiding verstrekken, in procenten van het totale aantal ondernemingen die een sociale balans hebben ingediend	5,0	5,7	6,0	7,8
Opleidingskosten				
In procenten van de personeelskosten	1,3	1,2	1,3	1,4
Gemiddelde per begunstigde, in euro				
Totaal	1.429	1.382	1.418	1.488
Mannen	1.699	1.584	1.644	1.714
Vrouwen	1.075	1.051	1.042	1.108
Verhouding vrouwen / mannen	0,63	0,66	0,63	0,65
Aantal personen die een opleiding volgen, in procenten van het personeelsbestand				
Totaal	30,3	31,5	33,8	36,5
Mannen	28,7	31,5	34,2	36,4
Vrouwen	32,6	31,5	33,3	36,8
Verhouding vrouwen / mannen	1,14	1,00	0,97	1,01
Aantal uren opleiding				
In procenten van het totale aantal gewerkte uren	0,7	0,7	0,8	0,9
Gemiddelde per begunstigde, in eenheden				
Totaal	32,9	31,2	31,8	33,4
Mannen	38,3	35,8	36,3	37,8
Vrouwen	25,8	23,8	24,3	25,9
Verhouding vrouwen / mannen	0,67	0,67	0,67	0,68

Bron: NBB, sociale balansen.

¹ De gegevens betreffende 1997, 1998 en 1999 worden berekend aan de hand van de totale populatie. Die voor 2000 zijn gebaseerd op het constante staal.

het aantal uren opleiding en de opleidingskosten per geslacht.

Voor het boekjaar 2000 hebben iets minder dan 3.800 van de in het staal opgenomen ondernemingen in de sociale balans de tabel betreffende de vorming van hun werknemers ingevuld, dat is ongeveer 8 pct. van het totale aantal. Die opleiding verstreckende ondernemingen hadden zowat 60 pct. van het personeel in dienst. Het gaat dus doorgaans over grote bedrijven, die elk gemiddeld ongeveer 200 werknemers telden.

In het constante staal is het aandeel van de ondernemingen die een opleiding verstrekken nagenoeg gelijk aan 1999 en 2000. Niettemin

blijkt uit een diepgaander analyse dat gemiddeld slechts drie van de vier ondernemingen verklaren dat ze zowel in 1999 als in 2000 opleidingen aan hun personeel aanboden. Het heeft bijgevolg geen zin de gegevens voor beide jaren te vergelijken, zoals gewoonlijk wordt gedaan voor de andere variabelen uit het constante staal. Om die reden zijn de veranderingen in de waarden van de voor beide boekjaren verkregen variabelen niet op te maken uit de tabellen betreffende de opleiding. Aangezien daarenboven sommige individuele resultaten inzake de kosten per gewerkt uur of het aantal uren opleiding per persoon zeer onwaarschijnlijk lijken, dienden voor sommige ondernemingen uit het staal de met opleiding verband houdende rubrieken met

extreme waarden voor die ratio's tot nul te worden teruggebracht. Het is uiteraard jammer dergelijke correcties te moeten aanbrengen, aangezien er daardoor minder ondernemingen overblijven die een opleiding verstrekken, waardoor de representativiteit van de geraamde opleidingsinspanning afneemt. Om een juiste evaluatie te kunnen maken, is het dus van belang dat de ondernemingen beseffen dat de rubrieken inzake opleiding, en derhalve de sociale balans in haar geheel, correct moeten worden ingevuld.

Op basis van de beschikbare gegevens blijkt dat de opleidingskosten in 2000 1,4 pct. van de personeelskosten uitmaakten. De opleidingsinspanning voor alle ondernemingen samen bedroeg een jaar eerder 1,3 pct., en in 1998 1,2 pct. De gegevens voor het boekjaar 2000 zijn weliswaar niet volledig vergelijkbaar met die van de voorgaande boekjaren, aangezien ze betrekking hebben op een beperkte ondernemingspopulatie, waarin ongetwijfeld een belangrijker aantal grote bedrijven voorkomen, die verhoudingsgewijs meer investeren in opleiding van hun werknemers. Niettemin blijkt dat de opleidingsinspanningen worden opgevoerd.

In 2000 genoot 36,5 pct. van de werknemers van de in het constante staal opgenomen ondernemingen een opleiding, die gemiddeld 1.488 euro per opgeleide werknemer kostte. In de landbouw en de bouwnijverheid¹ hebben amper 10 tot 15 pct. van de werknemers in de loop van het jaar een beroepsopleiding kunnen volgen (zie bijlage 6). In de industrie, de financiële diensten, de vastgoedsector, de diensten aan bedrijven en de overige dienstverlening hebben daarentegen bijna vier van de tien werknemers hun bekwaamheid kunnen verhogen via een opleiding. Ten slotte hebben de personen

die in 2000 een opleiding volgden daarvoor gemiddeld 33 uur uitgetrokken. In totaal bedroeg de gemiddelde opleidingstijd 0,9 pct. van de in dat boekjaar gewerkte uren.

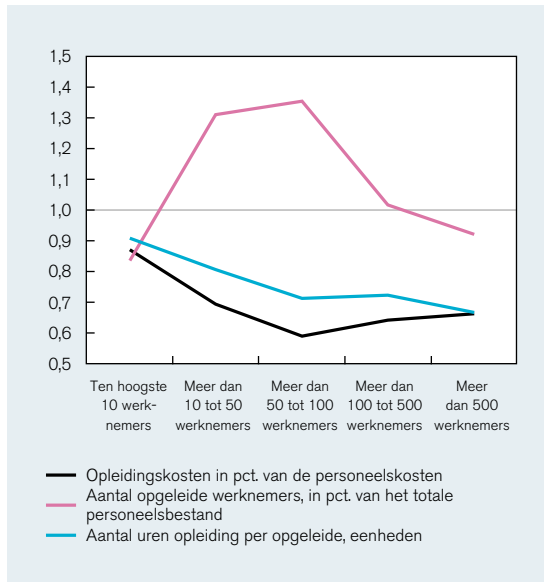
Ondanks de Europese aanbevelingen inzake gelijke kansen en non-discriminatie tussen de geslachten in het werkgelegenheidsbeleid, hebben de vrouwen in het vlak van permanente vorming nog steeds een grote achterstand op de mannen. Hoewel de «gender gap», die overeenstemt met het verschil in situatie tussen vrouwen en mannen voor een welbepaalde variabele, vrijwel onbestaande is inzake de toegang tot opleiding, aangezien evenveel vrouwen als mannen een opleiding hebben gevolgd, is dat duidelijk niet het geval voor de uitgetrokken middelen en de opleidingsduur. Zo bedroeg het jaarlijkse gemiddelde opleidingsbudget voor vrouwen ongeveer 1.108 euro in 2000, dat is slechts 65 pct. van het gemiddelde bedrag dat uitgetrokken wordt voor mannelijke werknemers. Daarnaast moet rekening worden gehouden met het feit dat de opleidingskosten het loon omvatten dat werknemers in opleiding ontvangen. Bijgevolg is een deel van het vastgestelde verschil tussen mannen en vrouwen wellicht toe te schrijven aan het gemiddelde loonverschil tussen mannen en vrouwen. Deze laatste volgden gemiddeld 26 uur opleiding, terwijl de gemiddelde opleidingsduur voor mannen 38 uur beliep. De opleidingsduur voor vrouwen wordt ongetwijfeld ook beïnvloed doordat een hoog aantal van hen deeltijds werkt. De «gender gap» zou waarschijnlijk minder uitgesproken zijn indien het aandeel van de aan opleiding gependeerde tijd werd gerelateerd aan het totale aantal door de werknemers van elk geslacht gewerkte uren.

De relatieve positie van vrouwen varieert echter sterk naar gelang van de bedrijfstak (zie bijlage 6). Wat de toegang tot opleiding betreft, komt de verhouding vrouwen/mannen (die wijst op een discriminatie van de vrouwen indien ze minder dan één bedraagt) uit op 1,33 in de tak vervoer en communicatie, op 1,24 in de gezondheidszorg en de maatschappelijke dienstverlening en

¹ In sommige bedrijfstakken, bijvoorbeeld in de bouwnijverheid, wordt de opleiding van werknemers gefinancierd uit een specifiek fonds dat wordt aangevuld door bijdragen van de werkgevers. Aangezien die bijdragen niet zijn opgenomen in de sociale balans, wordt de opleidingsinspanning in die takken onderschat.

GRAFIEK 7 – GENDER GAP INZAKE OPLEIDING IN DE ONDERNEMINGEN UIT HET CONSTATE STAAL IN 2000

(verhouding vrouwen/mannen)



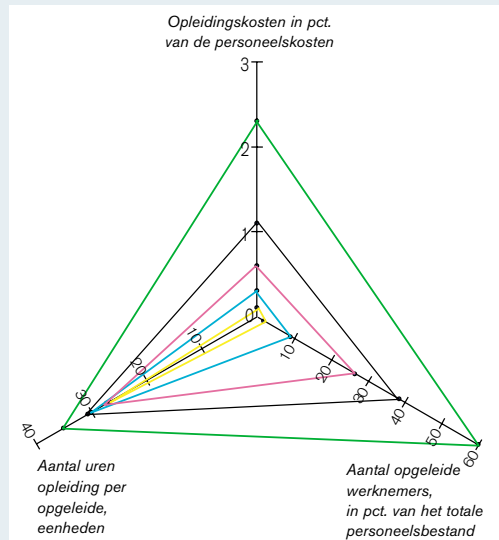
Bron: NBB, sociale balansen.

op 1,23 in de landbouw. Daarentegen is die ratio vrijwel gelijk aan of lager dan 0,8 in de industrie, de bouwnijverheid, de horeca, de financiële dienstverlening en de verzekeringen, de vastgoedsector, de diensten aan bedrijven en de collectieve en persoonlijke diensten. De gunstiger situatie van vrouwen inzake toegang tot opleidingen in de gezondheidszorg en in de tak vervoer en communicatie komt daarentegen niet tot uiting in het budget en de opleidingsduur, aangezien de verhouding vrouwen/mannen voor die twee variabelen lager ligt dan 0,8. Daartegenover wordt geen «gender gap» opgetekend inzake uitgetrokken middelen, noch opleidingsduur, in de bouwnijverheid en de financiële activiteiten en verzekeringen.

Ondanks de omvangrijkere middelen die de grote ondernemingen uittrekken voor levenslang leren, is de situatie van vrouwen inzake opleiding er niet gunstiger dan in de kleine ondernemingen, integendeel. Vrouwen krijgen blijkbaar vlotter toegang tot opleiding dan mannen in de

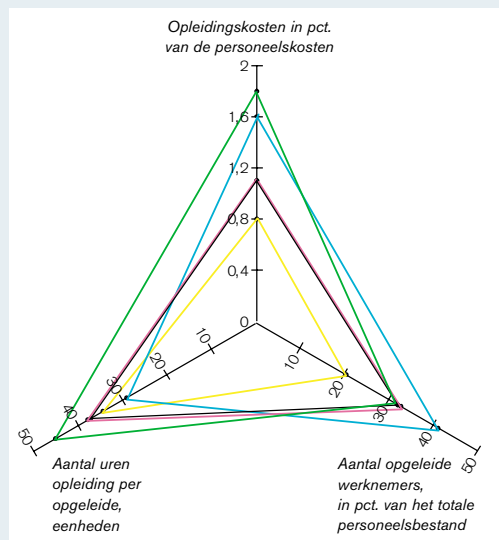
GRAFIEK 8 – PERMANENTE FORMING IN 2000 IN ONDERNEMINGEN UIT HET CONSTATE STAAL

INDELING VAN DE ONDERNEMINGEN VOLGENS DE IN VTE UITGEDRUKTE WERKGELEGENHEID IN 1999



— Ten hoogste 10 werknemers
 — Meer dan 10 tot 50 werknemers
 — Meer dan 50 tot 100 werknemers
 — Meer dan 100 tot 500 werknemers
 — Meer dan 500 werknemers

INDELING VAN DE ONDERNEMINGEN VOLGENS DE GROEI VAN DE BRUTO-EXPLOITATIEMARGE TUSSEN 1999 EN 2000



— Groei van -10 pct. of minder
 — Meer dan -10 tot 0 pct.
 — Meer dan 0 tot 10 pct.
 — Meer dan 10 tot 20 pct.
 — Meer dan 20 pct.

Bron: NBB, sociale balansen.

middelgrote ondernemingen, die in VTE uitgedrukt 10 tot 100 werknemers in dienst hebben, aangezien de ratio vrouwen/mannen er 1,3 bedraagt. Wat de middelen en de opleidingsduur betreft, wordt de «gender gap» breder naarmate de omvang van de ondernemingen toeneemt. Met betrekking tot het opleidingsbudget daalt de verhouding vrouwen/mannen geleidelijk van 0,87 in de ondernemingen met ten hoogste 10 VTE tot zowat 0,65 in de ondernemingen met meer dan 100 VTE. Tegelijkertijd neemt die ratio met betrekking tot de opleidingsduur af van 0,91 tot ongeveer 0,7.

In grote ondernemingen is er doorgaans meer aandacht voor permanente vorming dan in kleine, hetzij omdat deze laatste werkelijk minder middelen besteden aan opleiding, hetzij omdat zij hun opleidingsinspanning niet nader omschrijven in de desbetreffende tabel van de sociale balans. Het opleidingsbudget vertegenwoordigt gemiddeld immers maar 0,2 pct. van de totale personeelskosten in de ondernemingen met minder dan 50 werknemers. Dat budget neemt geleidelijk toe met de omvang van de onderneming en komt uit op 2,3 pct. in bedrijven met meer dan 500 werknemers. Het gemiddelde aantal uren opleiding per begunstigde is eveneens hoger in grote ondernemingen dan in kleine, net als de kans om een opleiding te volgen, die stijgt van twee kansen op honderd in de zeer kleine bedrijven tot zes op tien in de grotere.

Het zijn ook de ondernemingen die een aanzienlijke groei van hun activiteit lieten optekenen, wat tot uiting komt in een stijging van hun bruto-exploitiemarge met meer dan 20 pct., die de meeste financiële middelen hebben besteed aan de opleiding van hun personeel. Deze ondernemingen, die tegelijkertijd massaal personeel in dienst hebben genomen, gelet op de groei van hun gemiddelde personeelsbestand tussen 1999 en 2000 met vrijwel 15 pct., hadden wellicht gedeeltelijk te kampen met een ontoereikend scholingsniveau van hun nieuwe werknemers, zodat ze deze laatste vorming moesten geven om de vereiste bekwaamheden

te verwerven. Gemiddeld hebben ze 1,8 pct. van hun personeelskosten besteed aan opleidingen die verstrekt werden aan zowat 32 pct. van het personeel, met een gemiddelde duur van 45 uur per persoon. Over het algemeen neemt het budget en de gemiddelde opleidingsduur sneller toe naarmate de bruto-exploitiemarge sterker stijgt, terwijl het aantal personen die toegang hebben tot de opleiding snel stagneert. In 2000 vormden de ondernemingen waar de bruto-exploitiemarge tussen -10 en 0 pct. is gedaald, een uitzondering op de regel, aangezien het opleidingsbudget er 1,6 pct. van de personeelskosten bereikte en ten goede kwam aan meer dan 40 pct. van het personeelsbestand. Dit is echter uitsluitend te danken aan de aanwezigheid in deze ondernemingsklasse van twee zeer grote vennootschappen uit de telecommunicatiesector, die ondanks de inkrimping van hun toegevoegde waarde veel middelen bleven uittrekken voor opleiding.

5. ENKELE STRUCTURELE KENMERKEN VAN DE WERKGELEGENHEID

5.1 UITSPLITSING NAAR WERKNEMERSSTATUUT

De in het ondernemingsregister ingeschreven werknemers vormen het leeuwendeel van de door de ondernemingen uit het constante staal tewerkgestelde arbeidskrachten. Op basis van de gegevens van dit staal werkte in 2000 gemiddeld 97,1 pct. van de loontrekkenden in dit statuut. Ten opzichte van 1999 is dat aandeel licht gedaald ten gunste van uitzendkrachten. Van deze laatste, die 1,6 pct. uitmaakten van de in VTE uitgedrukte werkgelegenheid in de totale populatie van 1997, is het aandeel in de loop der jaren regelmatig gestegen, zodat het nu 2,4 pct. bedraagt van de werknemers van de ondernemingen uit het staal voor het boekjaar 2000. De sterke activiteitstoename ligt wellicht

TABEL 4 – OPSPLITSING VAN DE WERKGELEGENHEID VOLGENS HET STATUUT VAN DE WERKNEMERS*(procenten van de in VTE uitgedrukte gemiddelde werkgelegenheid)*

	1997	1998	1999	2000	Veranderingen tussen 1999 en 2000 (procentpunten)
In het personeelsregister ingeschreven werknemers	97,8	97,3	97,4	97,1	-0,3
Uitzendkrachten ²	1,6	2,0	2,0	2,4	0,3
Ter beschikking van de onderneming gesteld personeel ^{2 3}	0,6	0,7	0,6	0,6	0,0

Bron: NBB, sociale balansen.

¹ De gegevens betreffende 1997, 1998 en 1999 worden berekend aan de hand van de totale populatie. De gegevens betreffende 2000 en de veranderingen tussen 1999 en 2000 zijn gebaseerd op het constante staal.² Alleen de volledige schema's verschaffen informatie over de uitzendkrachten en de ter beschikking van de onderneming gestelde personen. Bijgevolg wordt het aandeel van die werknemers in de tabel wellicht onderschat.³ De werknemers verbonden aan een onderneming door een inschrijving in het personeelsregister van die onderneming en die ter beschikking worden gesteld van een andere onderneming die een sociale balans moet neerleggen, worden tweemaal geteld.

ten grondslag aan de forse stijging van het aandeel van uitzendarbeid tussen 1999 en 2000. Het beroep op uitzendarbeid is immers bijzonder conjunctuurgevoelig, omdat het voor de ondernemingen een flexibele manier vormt om de productie aan te passen aan de veranderingen in de afzetmarkten.

Enkel de ondernemingen die een volledig schema neerleggen, moeten vermelden of ze een beroep doen op uitzendkrachten of op werknemers die door andere ondernemingen ter beschikking zijn gesteld. Dit leidt waarschijnlijk tot een onderschatting van de omvang van uitzendarbeid in de totale gesalarieerde werkgelegenheid zoals deze hierboven werd gemeten, zoals blijkt uit het verslag van UPEDI¹ voor het jaar 2000, waarin wordt gesteld dat 40,3 pct. van de uitzendkrachten werkt in ondernemingen met ten hoogste 50 werknemers. Zo vertegenwoordigden de uitzendkrachten 3 pct. van het personeelsbestand in de ondernemingen uit het constante staal die in 2000 een volledig schema indienden.

Het beroep op uitzendkrachten varieert sterk naar gelang van de bedrijfstak (zie bijlage 7). Het schommelt tussen een minimum van 0,5 pct.

in de gezondheidszorg en de maatschappelijke dienstverlening en een maximum van 5,7 pct. in de horeca. Dat percentage is bovendien sterker gestegen in de takken waar die arbeidsvorm reeds zeer goed ingeburgerd was, zoals in de horeca, de extractieve en de verwerkende nijverheid, en de energiesector. Het aandeel van de uitzendarbeid loopt daarentegen terug in de landbouw en de bouwnijverheid.

Het arbeidsvolume van de uitzendkrachten vertegenwoordigde in 2000 3,5 pct. van het totale

TABEL 5 – UITZENDARBEID, IN 2000, IN DE ONDERNEMINGEN UIT HET CONSTATE STAAL DIE EEN VOLLEDIGE SOCIALE BALANS HEBBEN NEERGELEGD

In procenten van het totaal	
Aantal werknemers uitgedrukt in VTE	3,0
Gewerkte uren	3,5
Personeelskosten	2,5
In eenheden	
Gewerkte uren per VTE	1.880
Kosten per gewerkt uur (in euro)	19,9
Kosten per VTE (in euro)	37.479

Bron: NBB, sociale balansen.

aantal gewerkte uren in die ondernemingen, wat neerkomt op een jaarlijkse gemiddelde arbeidstijd van 1.880 uur per uitzendkracht. De aan uitzendkrachten bestede personeelskosten bedroegen 2,5 pct. van de totale kosten die vermeld zijn in de volledige versie van de sociale balansen in 2000. Het zou echter verkeerd zijn enkel op grond van die informatie te besluiten dat de tewerkstelling van uitzendkrachten gemiddeld minder duur is dan de indienstneming van vast personeel. Een dergelijk verband moet immers worden onderzocht bij een gelijke anciënniteit, eenzelfde scholingsniveau en per bedrijfstak. Uitzendkrachten zijn immers meestal jongeren (in 2000 was 51,3 pct. van de uitzendkrachten jonger dan 26 jaar¹) en arbeiders (62 pct. in 2000¹). Indien het gemiddelde profiel

van uitzendkrachten aanzienlijk verschilt van dat van de in het ondernemingsregister ingeschreven werknemers, is een vergelijking van de respectieve personeelskosten voor beide werknemerscategorieën niet relevant.

Het aandeel van de in het personeelsregister ingeschreven personen neemt geleidelijk toe met de omvang van de onderneming, namelijk van 91,5 pct. in de ondernemingen met ten hoogste 10 werknemers tot 98 pct. in die met meer dan 500 werknemers. Omgekeerd vermindert het relatieve aandeel van de uitzendkrachten en van de ter beschikking gestelde werknemers naar-

¹ UPEDI, jaarverslag 2000.

TABEL 6 – STATUUT VAN HET PERSONEEL IN DE ONDERNEMINGEN DIE IN 2000 EEN VOLLEDIG SCHEMA HEBBEN NEERGELEGD: RELATIEF AANDEEL VAN DE IN HET PERSONEELSREGISTER INGESCHREVEN WERKNEMERS, DE UITZENDKRACHTEN EN HET TER BESCHIKKING GESTELDE PERSONEEL ¹

	In het personeelsregister ingeschreven werknemers		Uitzendkrachten		Ter beschikking van de onderneming gesteld personeel	
	Relatief aandeel (pct.)	Veranderingen tussen 1999 en 2000 (in procentpunten)	Relatief aandeel (pct.)	Veranderingen tussen 1999 en 2000 (in procentpunten)	Relatief aandeel (pct.)	Veranderingen tussen 1999 en 2000 (in procentpunten)
Indeling van de ondernemingen volgens het aantal in VTE uitgedrukte banen in 1999						
Ten hoogste 10 werknemers	91,5	-1,3	5,2	1,6	3,3	-0,3
Meer dan 10 tot 50 werknemers	92,5	-0,7	5,1	0,7	2,4	0,0
Meer dan 50 tot 100 werknemers	95,0	-0,4	4,3	0,4	0,8	0,0
Meer dan 100 tot 500 werknemers	95,3	-0,5	4,0	0,4	0,7	0,0
Meer dan 500 werknemers	98,0	-0,2	1,7	0,2	0,3	0,0
Opsplitsing van de ondernemingen volgens de toename van de bruto-exploitiemarge tussen 1999 en 2000						
Groei van -10 pct. of minder	94,7	-0,4	4,6	0,4	0,6	0,0
Meer dan -10 tot 0 pct.	96,6	-0,3	3,0	0,4	0,4	0,0
Meer dan 0 tot 10 pct.	95,9	-0,4	3,7	0,4	0,4	0,0
Meer dan 10 tot 20 pct.	96,4	-0,5	3,1	0,4	0,5	0,1
Meer dan 20 pct.	93,2	-0,5	4,6	0,7	2,2	-0,2

Bron: NBB, sociale balansen.

¹ De populatie van ondernemingen die gebruikt wordt voor de indeling volgens de verandering in de toegevoegde waarde komt niet overeen met de voor de verdeling naar omvang gehanteerde populatie, aangezien sommige in het constante staal opgenomen ondernemingen geen genormaliseerde jaarrekeningen hebben neergelegd.

mate de ondernemingen groter zijn. De stijging van de uitzendarbeid viel tussen 1999 en 2000 hoger uit in de kleine ondernemingen, terwijl het relatieve aandeel van de ter beschikking gestelde personen vrijwel onveranderd bleef.

Het relatieve aandeel van de in het personeelsregister ingeschreven werknemers vertoont geen precieze trend op grond van de verandering in de bruto-exploitiemarge van de ondernemingen. Het beroep op uitzendkrachten lijkt echter groter te zijn in de extreme categorieën, namelijk in de ondernemingen waar de bruto-exploitiemarge een inkrimping met meer dan 10 pct. te zien geeft of in de bedrijven waar die marge met meer dan 20 pct. toeneemt.

5.2 UITSPLITSING VOLGENS DE ARBEIDSOVEREENKOMST, HET GESLACHT EN HET ARBEIDSTELSEL

De arbeidsovereenkomst voor onbepaalde duur blijft, met 93,1 pct. van de betrokken banen, het meest verspreide statuut voor de in het personeelsregister ingeschreven personen. Dit soort

contracten boekte, na een relatieve achteruitgang tussen 1997 en 1999, een winst van 0,2 procentpunt tijdens de beschouwde periode. Dit zou kunnen toe te schrijven zijn aan de gunstige economische conjunctuur en kan enerzijds wijzen op de wil van de ondernemingen om een bepaald soort werknemers aan te trekken of te behouden door hun stabiele banen aan te bieden en, anderzijds, op de betere onderhandelingspositie die de werknemers bij hun aanwerving innemen in een krappe arbeidsmarkt.

Het aandeel van de overeenkomsten voor bepaalde duur verschilt van de ene bedrijfstak tot de andere (zie bijlage 8). Ze komen veelvuldig voor in de horeca en de landbouw, waar vaak en in ruime mate een beroep wordt gedaan op seizoenarbeiders. Dit soort contract is ook meer verspreid in de collectieve, sociale en persoonlijke diensten, alsook in de gezondheidszorg en maatschappelijke dienstverlening. Die bedrijfstakken berusten gedeeltelijk op door de overheid gesubsidieerde banen, waarvoor een contractverlenging niet gegarandeerd is. De bedrijfstak energie werft eveneens een relatief hoog aantal werknemers aan met een arbeidsovereenkomst voor bepaalde duur. Daartegenover worden

TABEL 7 – STRUCTURELE KENMERKEN VAN DE WERKGELEGENHEID¹

(procenten van de werkgelegenheid aan het einde van het boekjaar)

	1997	1998	1999	2000	Veranderingen tussen 1999 en 2000 (procentpunten)	Aandeel van de deeltijdarbeid in 2000
Opsplitsing volgens de arbeidsovereenkomst						
– overeenkomst voor onbepaalde duur	93,2	92,8	92,5	93,1	0,2	19,4
– overeenkomst voor bepaalde duur	5,0	5,4	5,8	5,2	-0,1	28,8
– vervangingsovereenkomst	1,5	1,4	1,4	1,4	0,0	49,1
– overeenkomst voor een duidelijk omschreven werk	0,3	0,4	0,3	0,3	0,0	58,2
Opsplitsing volgens het geslacht						
– mannen	59,8	62,1	61,7	63,0	-0,5	6,5
– vrouwen	40,2	37,9	38,3	37,0	0,5	44,1

NBB, sociale balansen.

¹ De gegevens betreffende 1997, 1998 en 1999 worden berekend aan de hand van de totale populatie. Die voor 2000 en de veranderingen tussen 1999 en 2000 zijn gebaseerd op het constante staal.

dergelijke contracten minder afgesloten in de bouwrijverheid en in de bedrijfstak vervoer en communicatie.

In de ondernemingen die een volledig schema hebben neergelegd, neemt het aantal in het register ingeschreven werknemers met een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde duur af naarmate de onderneming groter is. In bedrijven met ten hoogste 50 VTE maken de overeen-

komsten voor onbepaalde duur 96 pct. van de banen uit, tegen minder dan 92 pct. in ondernemingen met meer dan 500 VTE.

Een analyse van de netto personeelsbewegingen per soort van overeenkomst levert extra informatie op waaruit blijkt dat grote ondernemingen een voorkeur hebben voor meer flexibele vormen van arbeidsovereenkomsten. In 2000 bedroeg de netto-instroom van personeel

TABEL 8 – NETTO PERSONEELSBEWEGINGEN, IN 2000, IN DE ONDERNEMINGEN UIT HET CONSTATE STAAL DIE EEN VOLLEDIGE SOCIALE BALANS HEBBEN NEERGELEGD¹

(eenheden)

	Contracten voor onbepaalde duur	Andere soorten contracten ²	Totaal	p.m. Aandeel van de werknemers met een contract voor onbepaalde duur in het totale personeelsbestand (pct.)
Indeling van de ondernemingen volgens de in VTE uitgedrukte werkgelegenheid in 1999				
Ten hoogste 10 werknemers	1.172	81	1.253	97,2
Meer dan 10 tot 50 werknemers	2.702	685	3.387	96,2
Meer dan 50 tot 100 werknemers	2.289	1.560	3.849	93,3
Meer dan 100 tot 500 werknemers	3.026	5.742	8.768	92,5
Meer dan 500 werknemers	648	9.657	10.305	91,7
Totaal	9.837	17.725	27.562	92,5
Indeling van de ondernemingen volgens de groei van de bruto-exploitiemarge tussen 1999 en 2000				
Groei van -10 pct. of minder	-6.914	1.108	-5.806	—
Meer dan -10 tot 0 pct.	-1.984	2.299	315	—
Meer dan 0 tot 10 pct.	2.073	3.567	5.640	—
Meer dan 10 tot 20 pct.	3.446	2.308	5.754	—
Meer dan 20 pct.	10.521	2.625	13.146	—
Totaal	7.142	11.907	19.049	—
Indeling van de ondernemingen volgens de omvang van hun investeringsquote				
Gelijk aan 0 pct. of minder	-4.036	-63	-4.099	—
Meer dan 0 tot 25 pct.	-1.929	6.869	4.940	—
Meer dan 25 tot 50 pct.	2.685	2.005	4.690	—
Meer dan 50 tot 75 pct.	3.440	1.370	4.810	—
Meer dan 75 pct.	6.846	1.565	8.411	—
Totaal	7.006	11.746	13.752	—

Bron: NBB, sociale balansen.

¹ De beschouwde ondernemingspopulatie hangt af van de indeling. De vermelde totaalbedragen zijn bijgevolg verschillend.

² Overeenkomsten voor bepaalde duur, overeenkomsten voor een duidelijk omschreven werk en vervangingsovereenkomsten.

9.837 eenheden voor de werknemers met een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde duur, terwijl het aantal personen die voor een bepaalde duur werden aangeworven met 17.725 eenheden toenam. Tijdens het boekjaar werden netto-indienstnemingen opgetekend, ongeacht de omvang van de onderneming en het soort contract. Verhoudingsgewijs is de stijging van het aantal overeenkomsten voor onbepaalde duur omgekeerd evenredig aan de omvang van de onderneming: hoe groter de ondernemingen, hoe meer zich nettobewegingen in het voordeel van de contracten voor bepaalde duur aftekenen.

Uit die bewegingen en de beschouwingen inzake uitzendarbeid blijkt dat de visie op flexibiliteit verschilt naar gelang van de omvang van de ondernemingen. De grotere stabiliteit van de werkgelegenheid (gemeten aan de hand van het aantal in het personeelsregister ingeschreven personen) in de grote bedrijven wordt gecompenseerd doordat deze gebruik maken van contracten voor bepaalde duur om de flexibiliteit van hun personeel te verhogen, terwijl de kleine ondernemingen een intenser beroep doen op uitzendarbeid.

De netto-uitredingen van werknemers met een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde duur vallen samen met netto-intredingen van werknemers met een contract voor bepaalde duur in de ondernemingen waar de bruto-exploitiemarge is teruggelopen. Daarentegen laten de bedrijven waarvan de marge is toegenomen een nettoinstroom van werknemers optekenen, ongeacht het soort van contract. Het aantal netto-aanwervingen in de vorm van overeenkomsten voor onbepaalde duur is verhoudingsgewijs des te groter naarmate de stijging van de bruto-exploitiemarge meer uitgesproken is. Die conclusies gelden ook voor de nettobewegingen van de ondernemingen wanneer ze ingedeeld zijn volgens de omvang van hun investeringsquote. De bedrijven waar de toegevoegde waarde afneemt en/of de investeringsquote negatief uitvalt, lijken dus minder personen in dienst te nemen met een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde

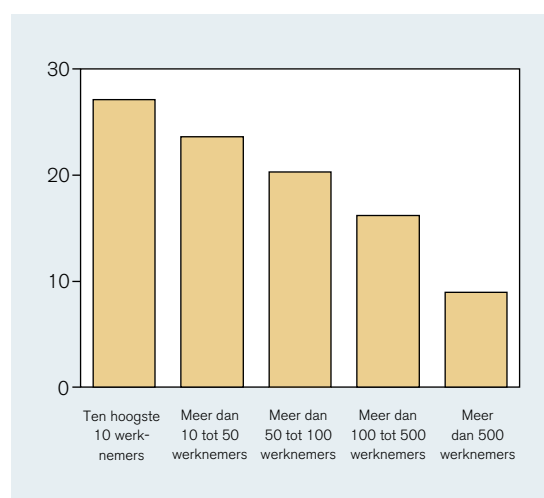
duur en deze – eventueel – te vervangen door personeel met een contract voor bepaalde duur, wat het personeelsbestand in totaal flexibeler maakt.

Op basis van het personeelsverloop kan de rotatiesnelheid van het personeel worden geanalyseerd, door het aantal uitredingen in de loop van het boekjaar te vergelijken met de eind 1999 opgetekende personeelssterkte. Voor de arbeidsovereenkomsten voor onbepaalde duur¹ bedroeg de rotatiegraad gemiddeld 13,6 pct. in 2000. De rotatie verschilt aanzienlijk naar gelang van de omvang van de onderneming: in de zeer kleine bedrijven bereikte de rotatiegraad

¹ Aangezien een groot deel van de arbeidsovereenkomsten voor bepaalde duur in de loop van het jaar wordt hernieuwd, maken de in- en uitredingen bijna het dubbel uit van het aan het einde van het jaar geregistreerde personeel. De berekening van een rotatiegraad heeft derhalve niet veel zin voor dit soort van contract.

GRAFIEK 9 – ROTATIE¹ VAN DE WERKNEMERS MET EEN OVEREENKOMST VOOR ONBEPAADE DUUR IN DE ONDERNEMINGEN DIE EEN VOLLEDIG SCHEMA HEBBEN NEERGELEGD: INDELING VOLGENS DE IN VTE UITGEDRUKTE WERKGELEGENHEID

(procenten)



Bron: NBB, sociale balansen.

¹ De rotatiegraad wordt gedefinieerd als de verhouding tussen het aantal in 2000 geregistreerde uitredingen en het personeelsbestand aan het einde van 1999. Dit personeelsbestand wordt berekend op basis van de werkgelegenheid aan het einde van het boekjaar 2000 verminderd met de in de loop van het boekjaar 2000 geregistreerde intredingen en vermeerderd met de uitredingen tijdens dat jaar.

van de werknemers met een contract voor onbepaalde duur 27 pct., wat betekent dat het personeelsbestand van die werknemers er gemiddeld om de vier jaar wordt vernieuwd. De rotatiegraad vermindert geleidelijk wanneer de omvang van de onderneming toeneemt, zodat hij nog slechts 9 pct. bedraagt in de ondernemingen met meer dan 500 VTE; deze laatste lijken dus een werkomgeving aan te bieden die de stabiliteit van het personeelsbestand ten goede komt, ten minste voor die personeelsleden die aangeworven zijn met een contract voor onbepaalde duur.

Arbeidsovereenkomsten voor bepaalde duur hebben vaker betrekking op deeltijdbanen: terwijl twee op de tien contracten voor onbepaalde duur worden gesloten voor een deeltijdbaan,

neemt die verhouding toe tot bijna 30 pct. voor de arbeidsovereenkomsten voor bepaalde duur, 50 pct. voor de vervangingsovereenkomsten en zelfs nagenoeg 60 pct. voor de overeenkomsten die worden gesloten voor een duidelijk omschreven werk. Bovendien neemt het beroep op deeltijdarbeid (alle soorten contracten samen) doorgaans toe met de omvang van de ondernemingen. Aldus stijgt het aandeel van deeltijdarbeid van 17 pct. voor de ondernemingen met 10 tot 50 VTE tot 21 pct. in de ondernemingen met meer dan 500 VTE. De zeer kleine bedrijven, met ten hoogste tien VTE, maken echter ook veel gebruik van deeltijdwerkers, die er meer dan 30 pct. van het personeelsbestand uitmaken. Voorts zijn er in ondernemingen waarvan de stijging van de toegevoegde waarde tussen 1999 en 2000 hoger uitvalt dan 20 pct., minder

TABEL 9 – DEELTIJDARBEID¹

(procenten)

	Aandeel deeltijdarbeid			Gemiddelde contractuele duur van een deeltijdbaan ten opzichte van een voltijdbaan ²	Gemiddelde effectieve duur van een deeltijdbaan ten opzichte van een voltijdbaan ³	Extra banen dankzij deeltijdarbeid ⁴
	Totaal	Mannen	Vrouwen			
Totaal						
in 2000	20,4	6,5	44,0	57,9	59,6	10,1
p.m. verandering t.o.v. 1999	0,4	0,1	0,3	0,0	0,1	–
in 1999	22,0	7,7	45,0	50,4	50,4	–
in 1998	21,7	7,4	45,0	54,5	56,3	9,4
in 1997	21,6	6,6	44,0	55,8	57,2	9,2
Indeling van de ondernemingen volgens de in VTE uitgedrukte werkgelegenheid in 1999						
Ten hoogste 10 werknemers	30,9	16,4	54,2	46,0	48,2	16,2
Meer dan 10 tot 50 werknemers	16,6	5,9	38,7	54,7	56,0	7,3
Meer dan 50 tot 100 werknemers	16,7	4,3	38,9	59,2	59,2	6,7
Meer dan 100 tot 500 werknemers	18,8	4,4	41,1	61,5	61,4	7,4
Meer dan 500 werknemers	20,9	5,6	46,0	62,1	64,8	7,3

Bron: NBB, sociale balansen.

¹ De gegevens betreffende 1997, 1998 en 1999 worden berekend aan de hand van de totale populatie. Die voor 2000 en de veranderingen van 1999 tot 2000 zijn gebaseerd op het constante staal.

² Berekend aan de hand van rubriek 100 «gemiddeld aantal werknemers».

³ Berekend aan de hand van rubriek 101 «aantal daadwerkelijk gepresteerde uren».

⁴ Verschil tussen het reële aantal banen (som van de voltijd- en de deeltijdbanen) en het aantal banen dat nodig zou zijn geweest om hetzelfde arbeidsvolume te halen met uitsluitend voltijdwerkers.

nieuwe werknemers met een deeltijdbaan dan in de andere. Deze bevinding en de vaststelling dat die ondernemingen tevens meer arbeidsovereenkomsten voor onbepaalde duur aanbieden dan de bedrijven met een minder snel groeiende toegevoegde waarde, zijn waarschijnlijk toe te schrijven aan de economische sterkte van die ondernemingen.

In vergelijking met 1999 is het totale aandeel van deeltijdarbeid in 2000 met 0,4 procentpunt gestegen, zodat het nu 20,4 pct. van de loontrekkenden uit het constante staal omvat. Die stijging is niet gelijk verdeeld tussen de geslachten, aangezien de deeltijdarbeid bij vrouwen is gegroeid met 0,3 procentpunt, tegen 0,1 bij de mannen. Dankzij het gebruik van deeltijdbanen kon bovendien 10 pct. meer werknemers worden aangeworven dan wanneer eenzelfde arbeidsvolume uitsluitend door voltijdwerkers werd verricht.

In de zeer kleine ondernemingen is de contractuele duur van deeltijdbanen het geringst.

Gemiddeld werkt een deeltijdwerker er 46 pct. van de gemiddelde arbeidsduur van een voltijdwerker, tegen 62 pct. in de ondernemingen met meer dan 500 werknemers en 58 pct. in de ondernemingen uit het geanalyseerde staal. Ten slotte is het verschil tussen de contractuele en de effectieve arbeidsduur (berekend aan de hand van de werkelijk gepresteerde uren) in de ondernemingen met een extreme omvang hoger dan het ecart dat wordt opgetekend voor de middelgrote ondernemingen.

Bepaalde aan de sociale balans ontleende gegevens maken het mogelijk de relatieve situatie van de vrouwen op de arbeidsmarkt te evalueren. Men vindt er met name het aandeel van de werkgelegenheid voor vrouwen in de totale werkgelegenheid, de bezetting van voltijd- of deeltijdbanen door vrouwen en hun relatieve positie in het aanwervingsbeleid en in de opleidingsinspanning van de ondernemingen; dit laatste punt komt aan bod in het vierde deel van dit artikel. Daarentegen is het aan de hand van de sociale balans niet mogelijk gegevens

TABEL 10 – OPSPLITSING VAN DE TOTALE WERKGELEGENHEID EN DE DEELTIJDARBEID VOLGENS GESLACHT EN BEDRIJFSTAK

(procenten)

Bedrijfstak	Relatief aandeel		Aandeel deeltijdarbeid	
	Vrouwen	Mannen	Vrouwen	Mannen
Landbouw, jacht, bosbouw, visserij	27,1	72,9	55,2	17,2
Extractieve nijverheid	7,0	93,0	31,8	1,6
Verwerkende nijverheid	21,9	78,1	22,8	2,7
Energie	15,2	84,8	23,9	1,0
Bouw en burgerlijke bouwkunde	5,7	94,3	35,7	1,5
Vervoer en communicatie	25,7	74,3	29,9	8,0
Handel en reparaties	44,2	55,8	50,7	7,6
Horeca	49,6	50,4	66,3	52,9
Financiële dienstverlening en verzekeringen	46,4	53,6	33,1	3,8
Vastgoed en diensten aan bedrijven	39,0	61,0	43,3	8,0
Gezondheidszorg en maatschappelijke dienstverlening	78,8	21,2	57,8	18,2
Collectieve, sociale en persoonlijke diensten	44,1	55,9	39,6	21,7
Totaal	37,0	63,0	44,1	6,5

Bron: NBB, sociale balansen.

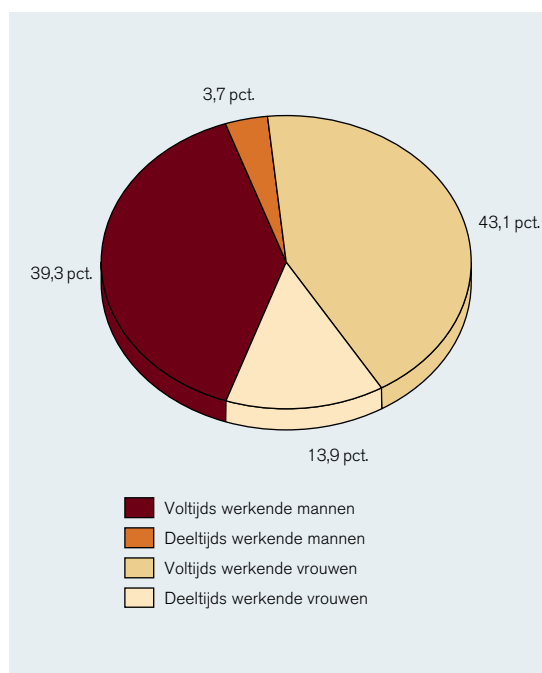
betreffende het geslacht en het soort van arbeids-overeenkomst tegenover elkaar te plaatsen. Dit is betreurenswaardig aangezien dit eerstetrangsinformatie zou verschaffen inzake een analyse van de gender gap op de arbeidsmarkt, waarin, zoals de Europese Unie omschrijft in de werkgelegenheidsrichtsnoeren, moet worden geïnvesteerd.

In 2000 maakten vrouwen 37 pct. uit van de in het personeelsregister van de ondernemingen uit het constante staal ingeschreven werknemers. Hun aandeel in het totale personeelsbestand is met 0,5 procentpunt gestegen ten opzichte van het voorgaande jaar. Van de vrouwelijke werknemers had bijna de helft (44 pct.) een deeltijdbaan. Dit was daarentegen slechts voor minder dan één man op tien (6,5 pct.) het geval. Die verhoudingen blijven kennelijk relatief stabiel, ten minste sinds 1997, het begin van de referentieperiode.

Het aantal vrouwen in het totale personeelsbestand lijkt geen verband te houden met de omvang van de onderneming. Daarentegen schommelt het aandeel van vrouwelijke deeltijdwerkers wel volgens dat criterium. Het is het grootst voor de ondernemingen met ten hoogste 10 VTE, die een verkort schema indienen, waar meer dan één vrouw op twee deeltijds werkt (54 pct.). In de ondernemingen met meer dan 10 VTE neemt dat percentage geleidelijk toe met de omvang van de bedrijven, gaande van een peil dat lager is dan in de zeer kleine ondernemingen tot een niveau van 46 pct. in die met meer dan 500 VTE. De deeltijdarbeid bij mannen is eveneens groter in de zeer kleine ondernemingen, namelijk bijna driemaal hoger dan het gemiddelde (16,4 pct.). Dit aandeel is bovendien zeer hoog in de horeca en blijft ruim boven het gemiddelde in de collectieve en persoonlijke diensten, de gezondheidszorg en maatschappelijke dienstverlening en de landbouw. In die bedrijfstakken, behalve in de landbouw, is het aandeel van de mannen in de totale werkgelegenheid ook lager dan het gemiddelde; wellicht hebben mannen er vaker een deeltijdbaan, in

GRAFIEK 10 – NETTOBEWEGINGEN, IN 2000, VAN DE WERKNEMERS DIE INGESCHREVEN ZIJN IN HET PERSONEELSREGISTER VAN DE ONDERNEMINGEN DIE EEN VOLLEDIG SCHEMA NEERLEGGEN: INDELING NAAR GESLACHT EN ARBEIDSTELSEL

(procenten van het totaal)



Bron : NBB, sociale balansen.

dezelfde mate als de vrouwen. In de bedrijfstakken als geheel blijven er echter nog altijd meer vrouwelijke dan mannelijke deeltijdwerkers. In de industrie, de energiesector en de bouwnijverheid zijn de deeltijdwerkers bijna uitsluitend vrouwen. Het is ook in deze sectoren dat het aandeel van de vrouwen in het totale personeelsbestand het kleinst is.

Verschuivende elementen leiden tot de hypothese dat de situatie van de werkgelegenheid voor vrouwen gemiddeld minder stabiel en duurzaam zou zijn dan die voor de mannen. In de eerste plaats kan worden vastgesteld dat een grote meerderheid van de deeltijdbanen worden ingevuld door vrouwen. Voorts blijkt dat bijna de helft van hen (zonder rekening te houden met uitzendkrachten) deeltijds werkt, wellicht gedeeltelijk in de vorm van een overeenkomst voor

bepaalde duur. Ten slotte werken er meer vrouwen in de sectoren waar deeltijdarbeid ook het sterkst ontwikkeld is, te weten in de gezondheidszorg en maatschappelijke dienstverlening, de collectieve en persoonlijke diensten, de handel en de horeca. Niettemin blijkt dat de ondernemingen in de loop van 2000 gemiddeld meer vrouwelijke dan mannelijke voltijdwerkers hebben aangeworven. Dit is vooral het geval in de grote ondernemingen, die een belangrijk deel van de totale werkgelegenheid voor hun reke-

ning nemen. Derhalve zou een handhaving van het voornoemde aanwervingsbeleid, dat tot uiting komt in de netto personeelsbewegingen, de precare werkgelegenheidssituatie van de vrouwen ten opzichte van die van de mannen enigszins kunnen verzachten. Dit is echter pas op middellange of lange termijn mogelijk, aangezien de werkgelegenheidsstructuur in diezelfde ondernemingen meer deeltijdbanen en banen voor bepaalde duur omvat, die meestal worden ingenomen door vrouwen.

Bijlage 1

METHODOLOGIE GEBRUIKT VOOR DE SAMENSTELLING VAN DE STALEN VAN ONDERNEMINGEN VOOR DE BOEKJAREN 1997 TOT 1999 EN VAN HET CONSTATE STAAL 1999-2000

De gegevens die zijn weergegeven in de grafieken en de tabellen voor de boekjaren 1997, 1998 en 1999 van dit artikel, berusten op bedrijfspopulaties waarvan de sociale balansen beantwoordden aan een aantal kwaliteits- en coherentiecontroles. Door de aanwending van dergelijke tests valt het aantal ondernemingen die voor de analysepopulatie in aanmerking komen, uiteraard lager uit dan de populatie van de ondernemingen die aanvankelijk voor elk van de boekjaren een sociale balans hebben neergelegd, die kan worden afgeleid uit de samengevoegde gegevens gepubliceerd op de cd-rom's van de Balanscentrale. Dit neemt evenwel niet weg dat die bedrijfspopulaties zeer representatief voor het totaal blijven, zowel wat het aantal ondernemingen als het aantal werknemers betreft. De verkregen resultaten kunnen derhalve als representatief voor de gehele populatie worden beschouwd.

De methodologie die voorop staat bij de samenstelling van de gegevensbanken voor de afgesloten boekjaren (1997 tot 1999), en die gehanteerd bij de keuze van het constante staal 1999-2000 zijn gebaseerd op gemeenschappelijke beginselen, die nader worden toegelicht in het eerste gedeelte van deze bijlage. Het constante staal 1999-2000 is evenwel onderworpen aan een strengere kwaliteitscontrole, die in het tweede gedeelte wordt uiteengezet, dan de gene die betrekking heeft op de totale populaties. De analyse van de representativiteit van het staal, alsook de voornaamste kenmerken ervan, komen respectievelijk aan de orde in het derde en het vierde gedeelte.

De in deze studie gebruikte rangschikking van de bedrijven naar bedrijfstak verschilt lichtjes van

degene die door de Balanscentrale wordt gehanteerd, wat sommige uiteenlopende resultaten tussen de twee gegevensbronnen verklaart. In het kader van dit artikel werden de bedrijfscodes die door de Balanscentrale aan de ondernemingen uit het staal worden toegekend, getoetst aan die uit het door het NIS aan de hand van de databank DBRIS opgestelde bedrijfsregister¹. De bedrijfscode uit die databank kreeg systematisch de voorkeur op de code van de Balanscentrale, om de gegevens uit de nationale rekeningen te kunnen vergelijken met die uit de jaarrekeningen. De daaruit voortvloeiende wijzigingen betroffen maar een beperkt aantal ondernemingen.

1. GEMEENSCHAPPELIJK STRAMIEN

1.1 DUUR EN AFSLUITINGSDATUM VAN HET BOEKJAAR

De analyse van de sociale balansen is toegespitst op de ondernemingen die een sociale balans hebben neergelegd die twaalf maanden van het kalenderjaar bestrijkt. Bijgevolg werden alleen de bedrijven in aanmerking genomen

¹ Daartoe werd het door het NIS voor 1999 opgestelde bedrijfsregister (dat een aantal administratieve inlichtingen betreffende de tijdens een jaar actieve bedrijven bevat) als referentie gekozen. Dit betekent dat een onderneming gedurende de vier jaren van de analyse dezelfde bedrijfscode behoudt, voor zover ze althans opgenomen is in het register 1999. Als dat niet het geval is, behoudt de onderneming voor de jaren dat ze in het register voorkomt de laatst door de Balanscentrale toegekende bedrijfscode.

die een boekjaar van 12 maanden afsluiten op 31 december.

Die principes zijn gebaseerd op de vereisten van interne coherentie tussen de sociale balansen en van homogeniteit van de in beschouwing genomen balansperiode. Enerzijds, wanneer het boekjaar geen twaalf maanden omvat, rijzen er problemen inzake de sociale balans doordat de gemiddelde werkgelegenheid het rekenkundige gemiddelde is van het aantal aan het einde van elke maand van het boekjaar ingeschreven werknemers, terwijl het aantal gewerkte uren en de personeelskosten het gehele boekjaar omvatten. De berekening van de ratio's « personeelskosten per werknemer » of « per werknemer gewerkte uren » resulteert bijgevolg in variabelen die verschillende periodes bestrijken. Dat heeft uiteindelijk geleid tot foutieve resultaten. Anderzijds zijn de activiteitsvoorwaarden van twee ondernemingen die hun boekjaar bijvoorbeeld afsluiten op respectievelijk 31 januari en 31 december van hetzelfde kalenderjaar uitermate verschillend, aangezien de periode van het boekjaar die beide ondernemingen gemeen hebben maar een maand bedraagt.

1.2 COHERENTIE TUSSEN DE JAARREKENINGEN EN DE SOCIALE BALANS

Van de ondernemingen die jaarrekeningen neerleggen, werden enkel degene in aanmerking genomen die een bijlage betreffende de sociale balans hebben bijgevoegd. Logischerwijs worden zo de ondernemingen die geen personeel in dienst hebben of waarvan het personeel uitsluitend in het buitenland tewerkgesteld is, buiten beschouwing gelaten. Vermits deze studie sommige variabelen van de balans en van de resultatenrekening relateert aan variabelen uit de sociale balans, was het absoluut noodzakelijk dat de desbetreffende variabelen alle op dezelfde activiteiten slaan.

De balans en de resultatenrekening van een onderneming slaan op het geheel van de activiteiten die de onderneming uitoefent, op welke plaats ze dat ook doet. Zo omvat het in bijlage XII van de jaarrekening geregistreerde personeel de door de onderneming bezoldigde werknemers, ongeacht het geografisch gebied waar ze hun activiteiten uitoefenen. De sociale balans heeft daarentegen enkel betrekking op de werknemers die werkzaam zijn in België en die ingeschreven zijn in het personeelsregister van de onderneming. Zulks betekent dat er een vertekening is tussen, enerzijds, de balans en de resultatenrekening, en, anderzijds, de sociale balans voor die ondernemingen waarvan een gedeelte van de werknemers in het buitenland werkt. Overigens nemen sommige overheidsbedrijven, die zich aan de letter van de wet houden, hun statutair personeel in de sociale balans noch in de jaarrekeningen op. Dat personeel vormt nochtans over het algemeen de meerderheid van de werknemers die de onderneming in dienst heeft en vertegenwoordigt bijgevolg een belangrijk aandeel in haar toegevoegde waarde.

Om te vermijden dat dergelijke overwegingen leiden tot een vertekening van de vergelijking tussen de variabelen van de balans en de resultatenrekening en die van de sociale balans, werden enkel de ondernemingen in aanmerking genomen waarvan het aantal in het personeelsregister ingeschreven voltijdse equivalenten dat opgenomen is in rubriek 1003 van de sociale balans, exact gelijk is aan het aantal werknemers, uitgedrukt in VTE, dat in rubriek 9087 van bijlage XII van de jaarrekening is weergegeven. De samenhang tussen de bijlage betreffende de sociale balans en de rest van de jaarrekening werd trouwens versterkt door een gelijkaardige voorwaarde inzake de loonkosten: de sociale-balansrubriek 1023 betreffende de personeelskosten van de in het personeelsregister ingeschreven werknemers moet lager zijn dan of gelijk zijn aan de overeenkomstige rubriek 62 van de jaarrekening (na aftrek van de pensioenuitkeringen).

1.3 AFSCHAFFING VAN SOMMIGE CATEGORIEËN VAN BEDRIJVEN OF ACTIVITEITEN

Er werd geen rekening gehouden met de ondernemingen die in de zin van de nationale rekeningen onder de overheidssector ressorteren en die hoofdzakelijk opgenomen zijn in de bedrijfstakken L «overheid» (in de sociale balans vooral de ziekenfondsen), en M «onderwijs», teneinde zo dicht mogelijk het concept van particuliere sector te benaderen, waarin het gedrag van de ondernemingen relatief homogeen is. De overheidsbedrijven werden daarentegen in het staal opgenomen in die bedrijfstakken waarin zij hun activiteit uitoefenen.

De andere ondernemingen van de bedrijfstak NACE-Bel 80 «onderwijs» werden eveneens buiten beschouwing gelaten wegens hun geringe representativiteit. Voorts werden de uitzendbedrijven, gezien hun specifiek karakter en de moeilijkheid om de anomalieën in hun sociale balans te onderkennen, niet opgenomen.

Om een analyse per bedrijfstak te kunnen uitvoeren, werden ten slotte ook de ondernemingen die blijkbaar geen activiteit uitoefenen of waarvan de activiteit onvoldoende gepreciseerd is, alsook de extraterritoriale organisaties, buiten beschouwing gelaten.

De wijziging in de dekking van de activiteiten die in aanmerking werden genomen in de analyse die werd uitgevoerd in 2000 en de verandering in het kader van dit artikel (met name het buiten beschouwing laten van de uitzendbedrijven), verklaren de geringe verschillen die voorkomen in de resultaten betreffende de boekjaren 1997 en 1998.

Afgezien van de hiervoor vermelde verwerkingen, werden voor de resultaten van de ondernemingen die tot de totale populatie 1997, 1998 en 1999 behoren, geen controles inzake interne samenhang en geloofwaardigheid uitgevoerd. Daarentegen werden de resultaten van de onder-

nemingen van het constante staal onderworpen aan diverse kwalitatieve tests die hierna worden toegelicht.

2. SAMENSTELLING VAN HET CONSTANTE STAAL 1999-2000

Op de voorlopige afsluitingsdatum van het boekjaar 2000 op 24 augustus 2001 hadden zowat 170.000 ondernemingen een jaarrekening of een afzonderlijke sociale balans neergelegd. Nagenoeg een derde daarvan kon niet in de databank worden opgenomen, ofwel omdat de rekeningen aan een controle onderworpen werden ofwel omdat ze geen betrekking hadden op het kalenderjaar 2000.

Om deel uit te maken van het constante staal 1999-2000 betreffende de sociale balans, moesten de ondernemingen uiteraard zowel in 1999 als in 2000 een sociale balans hebben neergelegd (en dus personeel tewerkgesteld hebben). Het aanvaarden van een dergelijk criterium houdt in dat de analyse op een stabiele populatie betrekking heeft: er wordt derhalve geen rekening gehouden met de informatie van bedrijven die om een of andere reden geen sociale balans hebben neergelegd, hetzij in 1999 (pas opgerichte onderneming, verandering van BTW-nummer, onderneming die voor het eerst een sociale balans moet neerleggen omdat ze voor de eerste maal een werknemer in dienst heeft genomen), hetzij in 2000 (laattijdige neerlegging of verwerking bij de Balanscentrale, faillissement, fusie, overname, splitsing). Op de 114.221 ondernemingen die een jaarrekening of een afzonderlijke sociale balans betreffende het boekjaar 2000 hebben neergelegd, komen dan ook niet meer dan nog 51.840 ondernemingen in aanmerking.

De voorwaarden inzake samenhang tussen jaarrekeningen en sociale balansen werden zowel voor de populaties van de afgesloten boekjaren 1997, 1998 en 1999 als voor de ondernemin-

gen van het constante staal opgelegd. In het laatste geval werden door de toepassing ervan 2.975 ondernemingen geweerd.

De overblijvende bedrijven werden bovendien onderworpen aan gerichte controles van zowel het niveau als de groei van sommige variabelen, zoals de werkgelegenheid, in aantal personen en in VTE, de kosten per uur en de per VTE gewerkte uren. Meestal houden die anomalieën verband met een verandering in de juridische toestand van de bedrijven. Evenmin als een stopzetting van de activiteiten doen overnames, fusies en splitsingen problemen rijzen, voor zover de verschillende betrokken entiteiten het werknemersverloop correct registreren en elke

entiteit een sociale balans blijft invullen in het jaar na die wijziging in het statuut. Is dat niet het geval, dan bevatten de cijfers artificiële jobcreaties of -vernietigingen. In principe zouden die bewegingen moeten worden gecorrigeerd om al de bij die transacties betrokken partijen in aanmerking te nemen. In de meeste gevallen werden de betrokken ondernemingen gewoon buiten beschouwing gelaten omdat de banden tussen de diverse entiteiten niet te ontwarren waren. Die werkwijze kan de representativiteit van het staal aanzienlijk verminderen, wanneer het gaat om grote bedrijven. In 1999 en 2000 leidden de diverse gerichte controles tot de verwijdering van 274 ondernemingen die samen 51.000 personen tewerkstelden.

TABEL 1 – SAMENSTELLING VAN HET CONSTATE STAAL 1999-2000

	Aantal ondernemingen	Aantal tewerkgestelde personen in 2000 (jaargemiddelde)
Ondernemingen die op 24 augustus 2001 een jaarrekening of een afzonderlijke sociale balans over het boekjaar 2000 bij de Balanscentrale hebben neergelegd	169.781	–
– Ondernemingen waarvan de rekeningen niet tijdig werden neergelegd of gecontroleerd, die hun boekjaar niet afsluiten op 31 december en/of waarvan het boekjaar geen 12 maanden duurt	55.560	–
– Ondernemingen die geen sociale balans hebben neergelegd over het boekjaar 1999, noch over het boekjaar 2000	62.381	–
– Ondernemingen die een jaarrekening met een sociale balans hebben neergelegd en die niet voldoen aan de coherentievoorwaarden tussen de jaarrekening en de sociale balans ¹	2.975	136.805
– Ondernemingen waarvoor de gerichte controles anomalieën aan het licht hebben gebracht (met name door fusies, overnames of splitsingen, door incoherentie tussen de gegevens voor 1999 of 2000, of in de veranderingen daarvan)	274	51.006
– Ondernemingen uit de overheidssector ² , uit de bedrijfstak met de NACE-Belcode 80 (onderwijs) of uit de uitzendsector, alsook ondernemingen die blijkbaar geen activiteit uitoefenen of waarvan de activiteit onvoldoende gepreciseerd is, alsook extraterritoriale organisaties	225	70.986
Saldo: voor de analyse in aanmerking genomen ondernemingen	48.366	1.220.797
waarvan ondernemingen die een volledig schema neerlegden	7.173	942.420
ondernemingen die een verkort schema neerlegden	41.193	278.377
waarvan ondernemingen die enkel een sociale balans neerlegden	913	256.664
ondernemingen die een jaarrekening met een bijlage « sociale balans » neerlegden	47.453	964.132

Bron: NBB.

¹ Het gaat om de twee volgende voorwaarden: 9087 = 1003 (coherentie van het opgetekend personeel) en 62 – 624 ≥ 1023 (coherentie van de gemaakte personeelskosten).

² Of een onderneming al dan niet tot de overheidssector (S13) behoort, wordt bepaald aan de hand van het door het NIS opgestelde bedrijfsregister.

Na het schrappen van de ondernemingen die volgens de nationale rekeningen tot de overheidssector behoren, de ondernemingen van de bedrijfstak «onderwijs», die van de uitzendsector en die welke niet in aanmerking konden worden genomen voor een analyse per bedrijfstak, bestond het constante staal uiteindelijk uit 48.366 ondernemingen met meer dan 1.220.000 werknemers.

Daarvan hebben 913 ondernemingen, die 256.664 werknemers tellen en voornamelijk geconcentreerd zijn in de sector gezondheidszorg en maatschappelijke dienstverlening, alsook in de financiële dienstverlening en de verzekeringen, enkel een sociale balans neergelegd. Voorts hebben 7.173 ondernemingen die meer dan 75 pct. van de werknemers in dienst hebben, een volledig schema neergelegd, terwijl het aantal verkorte schema's uitkwam op 41.193.

De kwaliteitscontroles die betrekking hadden op de afzonderlijke gegevens van de ondernemingen, betroffen uitsluitend de rubrieken van de Staat I.A.1 «staat van de tijdens het boekjaar en het vorige boekjaar in het personeelsregister ingeschreven werknemers». Zo werden de meest flagrante fouten uit de databank verwijderd, maar een dergelijke kwaliteitscontrole kon niet worden uitgevoerd voor alle variabelen van de staat I.A.1, met name voor de geldigheid van de gegevens betreffende de voltijd- en deeltijdwerkers en evenmin voor de variabelen die voorkomen in de staat van de werknemers die op de afsluitingsdatum van het boekjaar in het personeelsregister ingeschreven waren, de staat van de uitzendkrachten en de ter beschikking van de ondernemingen gestelde personen, de tabel van het personeelsverloop of de inlichtingen over de opleidingen. Bij de analyse is echter gebleken dat in de databank onsamenhangendheden bleven bestaan, bijvoorbeeld voor de registratie van de uren gewerkt door de deeltijdwerkers in de sector financiële dienstverlening en verzekeringswezen, alsook bij de vergelijking tussen, enerzijds, de verandering van het personeelsbestand op basis van de waarde opgetekend in ru-

briek 105 (aan het einde van het boekjaar in het personeelsregister ingeschreven werknemers) in 1999 en 2000 en, anderzijds, het netto personeelsverloop dat wordt verkregen per saldo van rubriek 205 (ingetreden) en 305 (uitgetreden) in het boekjaar 2000 alleen. Die fouten konden niet worden gecorrigeerd.

Daartegenover staat, wat de permanente vorming betreft, dat de rubrieken van de ondernemingen die extreme waarden laten optekenen inzake kostprijs per uur opleiding of inzake uren opleiding per opgeleide werknemer, conform de ter zake door de Balanscentrale gehanteerde methodologie, werden gelijkgesteld met nul. Dit betekent dat, hoewel de resultaten inzake opleiding als foutief worden beschouwd en dus uit de analyse worden weggelaten, de samenhang en de geldigheid van de gehele sociale balans, waarvan de resultaten in aanmerking worden genomen voor de rest van de analyse, niet in twijfel worden getrokken.

3. REPRESENTATIVITEIT VAN HET CONSTATE STAAL 1999-2000

De werknemers die ingeschreven zijn in het register van de in dit staal opgenomen ondernemingen vertegenwoordigden in 1999 50,8 pct. van de particuliere gesalarieerde werkgelegenheid, zoals die gedefinieerd is in de nationale rekeningen¹. Wanneer het aantal werknemers uit het constante staal wordt gerelateerd aan het aantal werknemers in alle ondernemingen die in 1999 een sociale balans neerlegden², bedraagt de representativiteitsgraad ongeveer 70 pct., hoewel het aantal ondernemingen uit het staal maar 54,4 pct. vertegenwoordigt van de in 1999 bestaande ondernemingen.

¹ Met uitzondering van de in bedrijfstak P «huishoudelijke diensten» tewerkgestelde werknemers, waarvoor geen sociale balans werd neergelegd.

² Het gaat hier om ondernemingen die voldoen aan de voorwaarden inzake duur en datum van afsluiting van het boekjaar, alsook aan de vereisten inzake samenhang tussen bijlage XII betreffende de bedrijfsresultaten en die betreffende de sociale balans.

TABEL 2 – REPRESENTATIVITEIT, IN 1999, VAN HET STAAL DAT IS GEBRUIKT VOOR DE ANALYSE VAN HET BOEKJAAR 2000

	Gesalarieerde werkgelegenheid in de particuliere sector ¹	Werknemers opgetekend in de ondernemingen die in 1999 een sociale balans hebben neergelegd	Werknemers opgetekend in de ondernemingen uit het constante staal	Representativiteit van het constante staal	
				In pct. van de gesalarieerde werkgelegenheid in de particuliere sector	In pct. van de werknemers in de ondernemingen die in 1999 een sociale balans hebben neergelegd
	1	2	3	4=3/1	5=3/2
Volgens het criterium van de werkgelegenheid					
Landbouw, jacht, bosbouw, visserij	21.879	7.884	4.565	29,0	57,9
Nijverheid	651.872	471.406	366.467	56,2	77,7
Extractieve nijverheid	4.114	2.989	2.557	62,2	85,6
Verwerkende nijverheid	620.162	448.356	344.776	55,6	76,9
Energie	27.596	20.061	19.133	69,3	95,4
Bouw	181.301	127.890	89.668	49,5	70,1
Handel, vervoer en communicatie	691.244	530.763	344.670	49,9	64,9
Vervoer en communicatie	63.825	50.696	26.230	41,1	51,7
Handel en reparaties	256.685	170.945	143.354	55,8	83,9
Horeca	370.734	309.122	175.086	47,2	56,6
Financiële dienstverlening, vastgoed, verhuur en diensten aan bedrijven	336.590	262.961	185.443	55,1	70,5
Financiële dienstverlening en verzekeringen ...	126.779	109.756	87.140	68,7	79,4
Vastgoed en diensten aan bedrijven	209.811	153.205	98.303	46,9	64,2
Overige diensten ²	450.750	299.933	193.897	43,0	64,6
Gezondheidszorg en maatschappelijke dienst- verlening	346.042	261.239	168.897	48,8	64,7
Collectieve, sociale en persoonlijke diensten ...	104.708	38.694	25.000	23,9	64,6
Totaal	2.333.636	1.700.838	1.184.710	50,8	69,7
Volgens het criterium van het aantal onder- nemingen					
	n.	88.966	48.366	n.	54,4

Bronnen: INR, NBB.

¹ Met uitzondering van de werknemers uit bedrijfstak L «overheid» en M «onderwijs».² Met uitzondering van de werknemers uit bedrijfstak P «huishoudelijke diensten».

De representativiteit volgens het criterium van de werkgelegenheid verschilt van bedrijfstak tot bedrijfstak. Uitgedrukt in procenten van de particuliere gesalarieerde werkgelegenheid zoals die gedefinieerd is in de nationale rekeningen, is de representativiteitsgraad geringer in de bedrijfstakken waarin meer zelfstandigen werkzaam zijn, aangezien zelfstandigen met arbeidskrachten in loondienst niet onderworpen zijn aan de ver-

plichting een sociale balans in te dienen, alsook in bedrijfstakken met overwegend kleine ondernemingen, die hun jaarrekening doorgaans later neerleggen. Dat is met name het geval in de landbouw en de collectieve, sociale en persoonlijke diensten. De representativiteit is eveneens afgetoet in bedrijfstakken waar overheidsbedrijven actief zijn, zoals vervoer en communicatie en energie, wegens het niet in aanmerking nemen

TABEL 3 – STRUCTUUR VAN HET CONSTATE STAAL IN 2000

	Aantal ondernemingen		Aantal werknemers (jaargemiddelde)	
	Eenheden	pct. van het totaal	Eenheden	pct. van het totaal
Opsplitsing per bedrijfstak				
Landbouw, jacht, bosbouw, visserij	712	1,5	4.724	0,4
Nijverheid	7.641	15,8	371.010	30,4
Extractieve nijverheid	81	0,2	2.542	0,2
Verwerkende nijverheid	7.329	15,6	349.645	28,6
Energie	31	0,1	18.823	1,5
Bouw	6.968	14,4	92.203	7,6
Handel, vervoer en communicatie	21.257	44,0	355.422	29,1
Vervoer en communicatie	2.866	5,9	147.944	12,1
Handel en reparaties	15.494	32,0	180.930	14,8
Horeca	2.897	6,0	26.549	2,2
Financiële dienstverlening, vastgoed, verhuur en diensten aan bedrijven	8.537	17,7	192.790	15,8
Financiële dienstverlening en verzekeringen	1.669	3,5	88.681	7,3
Vastgoed en diensten aan bedrijven	6.868	14,2	104.109	8,5
Overige diensten	3.251	6,7	204.646	16,8
Gezondheidszorg en maatschappelijke dienstverlening	1.766	3,7	178.793	14,6
Collectieve, sociale en persoonlijke diensten	1.485	3,1	25.853	2,1
Totaal	48.366	100,0	1.220.797	100,0
Opsplitsing volgens het belang van de werkgelegenheid in VTE in 1999				
Ten hoogste 10 werknemers	36.387	75,2	135.357	11,1
Meer dan 10 tot 50 werknemers	9.320	19,3	231.052	18,9
Meer dan 50 tot 100 werknemers	1.279	2,6	101.293	8,3
Meer dan 100 tot 500 werknemers	1.132	2,3	258.287	21,2
Meer dan 500 werknemers	248	0,5	494.807	40,5
Totaal	48.366	100,0	1.220.797	100,0
Opsplitsing volgens de stijging van de personeelskosten per gewerkt uur tussen 1999 en 2000				
Groei van 0 pct. of minder	16.762	34,7	277.182	22,7
Meer dan 0 pct. tot 1,5 pct.	3.763	7,8	147.267	12,1
Meer dan 1,5 tot 3 pct.	4.169	8,6	196.426	16,1
Meer dan 3 tot 4,5 pct.	3.601	7,4	228.484	18,7
Meer dan 4,5 pct.	20.071	41,5	371.437	30,4
Totaal	48.366	100,0	1.220.797	100,0
Opsplitsing volgens de stijging van de bruto exploitatiemarge^{1,2} tussen 1999 en 2000				
Groei van -10 pct. of minder	12.281	25,9	124.178	12,9
Meer dan -10 pct. tot 0 pct.	7.707	16,2	221.042	22,9
Meer dan 0 tot 10 pct.	8.677	18,3	257.557	26,7
Meer dan 10 tot 20 pct.	6.075	12,8	177.133	18,4
Meer dan 20 pct.	12.690	26,7	184.215	19,1
Totaal	47.450	100,0	964.125	100,0
Opsplitsing volgens het aandeel van de investeringen in materiële vaste activa in het kapitaal in 2000^{1,3}				
Aandeel van 0 pct. of minder	2.500	6,2	31.512	3,4
Meer dan 0 tot 25 pct.	19.713	48,9	482.227	51,8
Meer dan 25 tot 50 pct.	6.765	16,8	197.923	21,2
Meer dan 50 tot 75 pct.	3.384	8,4	92.749	10,0
Meer dan 75 pct.	7.921	19,7	127.012	13,6
Totaal	40.283	100,0	931.423	100,0
Opsplitsing volgens het rentabiliteitsniveau^{1,4} in 2000				
Rentabiliteit van -5 pct. of minder	6.885	16,3	162.539	17,8
Meer dan -5 tot 0 pct.	2.633	6,2	46.581	5,1
Meer dan 0 tot 5 pct.	7.693	18,2	158.783	17,3
Meer dan 5 tot 10 pct.	6.199	14,7	144.546	15,8
Meer dan 10 pct.	18.827	44,6	402.795	44,0
Totaal	42.237	100,0	915.244	100,0

Bron : NBB, sociale balansen.

¹ De berekening van die begrippen is enkel mogelijk voor de ondernemingen die een genormaliseerde jaarrekening hebben neergelegd, wat het aantal in aanmerking genomen ondernemingen beperkt.

² De bruto-exploitiemarge is gelijk aan het verschil tussen de bedrijfsopbrengsten (rubriek 70/74) en de handelsgoederen, grond- en hulpstoffen, diensten en diverse goederen (rubriek 60 en 61).

³ De netto-investeringen in materiële vaste activa worden verkregen aan de hand van de hierna volgende formule : [8.169 (aanschaffingen tijdens het boekjaar) + 8.229 (meerwaarden verworven van derden) - 8.299 (afschrijvingen en waardeverminderingen verworven van derden)] - [-8179 (overdrachten tijdens het boekjaar) - 8.239 (afgeboekte meerwaarden) + 8309 (ingevolge overdrachten afgeboekte afschrijvingen)]. Die investeringen worden gerelateerd aan de boekhoudkundige waarde van de materiële vaste activa aan het einde van het voorgaande boekjaar verkregen aan de hand van de hierna volgende rubrieken : 8.159 (aanschaffingswaarde per einde van het voorgaande boekjaar) + 8.209 (meerwaarden per einde van het voorgaande boekjaar) - 8269 (afschrijvingen en waardeverminderingen per einde van het voorgaande boekjaar). Enkel de ondernemingen die een strikt positieve kapitaalvoorraad melden en die tegelijkertijd een kapitaalvoorraad en investeringen gelijk aan nul noteren, werden in de analyse in aanmerking genomen.

⁴ De rentabiliteitsratio wordt verkregen door het resultaat van het boekjaar na belastingen (rubriek 70/67 of 67/70 van de jaarrekening) te relateren aan het eigen vermogen (rubriek 10/15) van de onderneming. Enkel de ondernemingen die een positief eigen vermogen laten optekenen, worden in aanmerking genomen.

van de ondernemingen die het statutair personeel niet in hun sociale balans opnemen. In de tak «vastgoed en diensten aan bedrijven», ten slotte, is de representativiteit van het staal kleiner door het buiten beschouwing laten van de uitzendbedrijven die, volgens UPEDI, in 2000 gemiddeld zowat 70.000 werknemers per dag in dienst hadden.

4. VOORNAAMSTE KENMERKEN VAN HET STAAL 1999-2000

De indeling naar bedrijfstak van de in de ondernemingen van het staal tewerkgestelde werknemers vormt een vrij getrouwe afspiegeling van de opsplitsing van de werknemers in de particuliere sector uit de nationale rekeningen. De bedrijfstakken met de meeste werknemers zijn de verwerkende nijverheid, de handel, en vervoer en communicatie, die elk ongeveer 30 pct. van de werknemers van het staal in dienst hebben. De bedrijfstakken financiële dienstverlening, verzekeringen, vastgoed, verhuur en diensten aan bedrijven en de overige diensten (voornamelijk gezondheidszorg en maatschappelijke dienstverlening) hebben elk iets meer dan 15 pct. van de werknemers in dienst. De bouwsector stelt 8 pct. van het aantal werknemers tewerk, terwijl de landbouw minder dan 0,5 pct. van het totaal vertegenwoordigt.

De resultaten van de sociale balans werden eveneens uitgesplitst aan de hand van andere variabelen dan de indeling naar bedrijfstak of de (volledige of verkorte) versie van de neergelegde sociale balans. De ondernemingen werden ook gerangschikt op grond van het gemiddelde aantal werknemers uitgedrukt in VTE, de groei van de personeelskosten per gewerkt uur, de toename van de bruto-exploitiemarge, de investeringsquote en het rentabiliteitsniveau. Net als voor de opsplitsing naar bedrijfstak of soort schema blijven de ondernemingen in dezelfde categorie voor elk van de behandelde boekjaren,

wat het mogelijk maakt het gedrag van homogene groepen te bestuderen.

De indeling van de ondernemingen naar het aantal tewerkgestelde werknemers gebeurde aan de hand van het gemiddelde aantal werknemers uitgedrukt in VTE¹ dat in het boekjaar 1999 werd opgetekend. Gemiddeld hadden de ondernemingen van het staal in 2000 ongeveer 25 werknemers uitgedrukt in VTE in dienst. De ondernemingen met ten hoogste 10 personeelsleden, t.w. 75 pct. van het totaal, hadden iets meer dan 11 pct. van het aantal werknemers van het staal in dienst. In de bedrijven met 10 tot 50 werknemers, die zowat een vijfde van het aantal ondernemingen van het staal vertegenwoordigen, werkte 19 pct. van de werknemers van het staal. In de resterende ondernemingen alleen al, die maar ongeveer 5 pct. van het totaal aantal ondernemingen uitmaken, werkte circa 70 pct. van de werknemers, waarvan meer dan de helft was tewerkgesteld in ondernemingen met meer dan 500 werknemers.

De ondernemingen van het staal werden tevens onderverdeeld in vijf groepen op basis van de groei, tussen de boekjaren 1999 en 2000, van de personeelskosten per gewerkt uur². De gehanteerde grenzen zijn respectievelijk 0 pct., 1,5 pct., 3 pct. en 4,5 pct. Die regelmatige grenzen werden bepaald door de omvang van de loonstijging als gevolg van de indexering in 2000, nl. 1,5 pct., de andere grenzen vertegenwoordigen veelvoud van 1,5. Vreemd genoeg wordt in ongeveer 35 pct. van de ondernemingen, die 23 pct. van de totale personeelsformatie belichamen, een daling van de gemiddelde loonkosten per uur opgetekend. Een dergelijke ontwikkeling kan bijvoorbeeld het gevolg zijn van

¹ Rubriek 1003 van de sociale balans (gemiddeld aantal werknemers ingeschreven in het personeelsregister tijdens het boekjaar, in voltijdse equivalenten).

² Verhouding tussen rubriek 1023 (personeelskosten voor de in het personeelsregister ingeschreven werknemers, totaal) en rubriek 1013 (werkelijk door de in het personeelsregister ingeschreven werknemers gewerkte uren, totaal) van de sociale balans.

een toegenomen toepassing van de verminderingen van de sociale bijdragen die de werkgevers kunnen genieten, maar ook van de verdwijning van oudere werknemers waarvan de lonen proportioneel hoger liggen dan die van jongere werknemers. Acht procent van de ondernemingen gaf een stijging van de loonkosten te zien die lager lag dan de indexering. Ruim 40 pct. van de ondernemingen, die 30 pct. van de werknemers in dienst hebben, vermeldden daarentegen een stijging van die kosten met meer dan 4,5 pct.

De activiteitsveranderingen beïnvloeden eveneens het werkgelegenheidsbeleid van de ondernemingen. In deze analyse wordt het conjunctuurverloop beoordeeld vanuit het oogpunt van de verandering van de bruto-exploitiemarge¹ van de ondernemingen (een concept dat nauw aansluit bij het begrip toegevoegde waarde, dat het voordeel biedt dat de volledige en de verkorte schema's het gemeen hebben). Die aanpak kon bijgevolg enkel worden aangewend voor de ondernemingen die een genormaliseerde jaarrekening neerleggen. De ondernemingen werden onderverdeeld in vijf klassen, per schijf van 10 pct. De eerste twee klassen omvatten de ondernemingen die af te rekenen kregen met een daling van hun toegevoegde waarde met meer dan 10 pct. of tussen 0 en 10 pct. De andere klassen bevatten de ondernemingen waarvan de toegevoegde waarde toegenomen is met minder dan 10 pct., met 10 tot 20 pct. of met meer dan 20 pct.

De investeringen in materiële vaste activa (zoals gebouwen, installaties en machines, meubilair en rollend materieel) oefenen eveneens een invloed uit op de werkgelegenheid. De ondernemingen uit het staal werden bijgevolg ingedeeld in vijf klassen, naar gelang van het belang van hun investeringsquote², gedefinieerd als de verhouding tussen de investeringen van het jaar en de waarde van de kapitaalvoorraad van het voorgaande jaar. Enkel de ondernemingen die een strikt positieve kapitaalvoorraad meldden en die waarvan de kapitaalvoorraad gelijk was aan

nul en die niet investeerden, werden in aanmerking genomen, t.w. 40.283 ondernemingen met 931.000 werknemers. De investeringsquote van de ondernemingen uit het staal kwam gemiddeld lichtjes boven 20 pct. uit. In 2000 gaf zo'n 6 pct. van de ondernemingen een negatieve investeringsquote te zien, terwijl de helft van de ondernemingen een investeringsquote tussen 0 en 25 pct. liet optekenen. Aan het andere uiterste kwam de investeringsquote van 20 pct. van de ondernemingen uit boven 75 pct.

Ten slotte werden de ondernemingen ingedeeld in rentabiliteitsklassen³. Enkel de ondernemingen die een positief eigen vermogen lieten optekenen, zijnde iets meer dan 42.000 ondernemingen met 853.000 werknemers, konden op grond van dat criterium worden uitgesplitst. Regelmatige klassen van 5 pct. werden gebruikt om te komen tot vijf klassen van ondernemingen. Iets meer dan 28 pct. van de ondernemingen met hetzelfde aantal werknemers gaf in 2000 een negatieve rentabiliteit te zien en behoort dus tot een van de eerste twee bepaalde rentabiliteitsklassen. De andere ondernemingen lieten een positieve rentabiliteit optekenen en ruim de helft van de laatstgenoemde vertoonde zelfs een rentabiliteit van meer dan 10 pct.

¹ De bruto-exploitiemarge is gelijk aan het verschil tussen de bedrijfsopbrengsten (rubriek 70/74) en de handelsgoederen, grond- en hulpstoffen, diensten en diverse goederen (rubriek 60 en 61).

² De netto-investeringen in materiële vaste activa worden verkregen aan de hand van de hierna volgende formule: [8169 (aanschaffingen tijdens het boekjaar) + 8229 (meerwaarden verworven van derden) - 8299 (afschrijvingen en waardeverminderingen verworven van derden)] - [-8179 (overdrachten tijdens het boekjaar) - 8239 (afgeboekte meerwaarden) + 8309 (ingevoelde overdrachten afgeboekte afschrijvingen)]. Die investeringen worden gerelateerd aan de boekhoudkundige waarde van de materiële vaste activa aan het einde van het voorgaande boekjaar, het resultaat van de hierna volgende formule: 8159 (aanschaffingswaarde per einde van het voorgaande boekjaar) + 8209 (meerwaarden per einde van het voorgaande boekjaar) - 8269 (afschrijvingen en waardeverminderingen per einde van het voorgaande boekjaar).

³ De rentabiliteitsratio wordt verkregen door het resultaat van het boekjaar na belastingen (rubriek 70/67 of 67/70 van de jaarrekening) te relateren aan het eigen vermogen (rubriek 10/15) van de onderneming.

Bijlage 2

WERKGELEGENHEIDSVERLOOP TUSSEN 1999 EN 2000 IN DE ONDERNEMINGEN UIT HET STAAL

	In voltijdse equivalenten			In personen						
	Gemiddelde werkgelegenheid		Werkgelegenheid aan het einde van het boekjaar ¹	Gemiddelde werkgelegenheid						Werkgelegenheid aan het einde van het boekjaar ¹
	(eenheden)	(pct.)		Voltijds		Deeltijds		Totaal		
			(eenheden)	(pct.)	(eenheden)	(pct.)	(eenheden)	(pct.)	(pct.)	
Landbouw, jacht, bosbouw, visserij	142	3,7	5,3	106	3,3	54	4,0	159	3,5	3,6
Nijverheid	3.796	1,1	2,0	2.127	0,6	2.417	10,5	4.543	1,2	2,0
Extractieve nijverheid	-11	-0,4	0,2	-11	-0,4	-5	-4,7	-16	-0,6	0,0
Verwerkende nijverheid	4.101	1,2	2,2	2.454	0,8	2.415	10,9	4.869	1,4	2,2
Energie	-294	-1,6	-1,5	-316	-1,7	6	0,7	-310	-1,6	-1,6
Bouw en burgerlijke bouwkunde	2.452	2,8	2,7	2.293	2,6	243	8,1	2.535	2,8	2,8
Handel, vervoer en communicatie	9.251	3,0	3,2	7.337	2,8	3.415	4,2	10.752	3,1	3,3
Vervoer en communicatie	4.146	3,1	3,3	3.632	2,9	957	5,0	4.590	3,2	3,4
Handel en reparaties	4.783	3,1	3,1	3.354	2,6	2.490	5,5	5.844	3,3	3,2
Horeca	323	1,9	3,0	350	3,3	-32	-0,2	319	1,2	3,6
Financiële dienstverlening, vastgoed, verhuur en diensten aan bedrijven	6.888	4,0	4,1	5.370	3,6	1.977	5,4	7.347	4,0	4,0
Financiële dienstverlening en verzekeringen	1.892	2,3	2,2	1.463	2,0	79	0,5	1.541	1,8	1,5
Vastgoed en diensten aan bedrijven	4.995	5,7	5,9	3.907	5,1	1.899	8,8	5.806	5,9	6,2
Overige diensten	7.551	4,8	4,8	4.139	3,9	6.611	7,4	10.750	5,5	4,8
Gezondheidszorg en maatschappelijke dienstverlening	6.885	5,0	5,0	3.672	4,2	6.225	7,6	9.897	5,9	5,0
Collectieve, sociale en persoonlijke diensten	666	3,2	3,3	467	2,6	386	5,3	853	3,4	2,8
Totaal	30.080	2,8	3,2	21.371	2,2	14.716	6,3	36.087	3,0	3,2

Bron: NBB, sociale balansen.

¹ De veranderingspercentages worden verkregen door de netto personeelsinstroom in 2000 te relateren aan het eind 1999 opgetekende personeelsbestand, dat wordt berekend op basis van de werkgelegenheid aan het einde van het boekjaar 2000 verminderd met de in de loop van het boekjaar 2000 geregistreerde intredingen en vermeerderd met de uitredingen tijdens dat jaar.

Bijlage 3

AANTAL UREN GEWERKT DOOR DE IN HET PERSONEELSREGISTER VAN DE ONDERNEMINGEN UIT HET CONSTANTE STAAL INGESCHREVEN WERKNEMERS¹

	Per voltijds equivalent					Per voltijdwerker		Per deeltijdwerker	
	1997	1998	1999	2000	Veranderingspercentages to.v. 1999 ²	2000	Veranderingspercentages to.v. 1999 ²	2000	Veranderingspercentages to.v. 1999 ²
Landbouw, jacht, bosbouw, visserij	1.550	1.503	1.535	1.574	1,0	1.572	0,8	803	3,4
Nijverheid	1.527	1.544	1.534	1.536	-0,4	1.534	-0,5	987	2,1
Extractieve nijverheid	1.481	1.514	1.514	1.515	0,2	1.515	0,1	817	8,8
Verwerkende nijverheid	1.528	1.547	1.535	1.544	-0,1	1.542	-0,2	989	2,0
Energie	1.513	1.498	1.501	1.392	-6,5	1.398	-6,7	928	3,6
Bouw en burgerlijke bouwkunde	1.416	1.415	1.462	1.476	-0,5	1.472	-0,6	929	4,2
Handel, vervoer en communicatie	1.739	1.710	1.706	1.679	-2,3	1.673	-2,5	939	-0,9
Vervoer en communicatie	1.855	1.811	1.808	1.742	-4,0	1.727	-4,3	1.075	-1,7
Handel en reparaties	1.660	1.622	1.651	1.631	-0,9	1.628	-0,8	968	-1,4
Horeca	1.597	1.596	1.596	1.617	0,0	1.590	-0,5	672	0,6
Financiële dienstverlening, vastgoed, verhuur en diensten aan bedrijven	1.568	1.606	1.588	1.567	-0,8	1.565	0,0	940	-4,8
Financiële dienstverlening en verzekeringen ³	1.554	1.574	1.536	1.515	-1,5	1.518	0,1	1.025	-8,0
Vastgoed en diensten aan bedrijven	1.587	1.633	1.628	1.614	-0,4	1.608	-0,1	885	-1,6
Overige diensten	1.578	1.575	1.570	1.551	-0,4	1.541	-1,0	924	-0,3
Gezondheidszorg en maatschappelijke dienstverlening	1.573	1.563	1.561	1.539	-0,4	1.527	-1,0	940	-0,6
Collectieve, sociale en persoonlijke diensten	1.623	1.659	1.624	1.626	-0,5	1.611	-1,0	739	3,3
Totaal	1.596	1.593	1.591	1.579	-1,0	1.573	-1,1	937	-0,9

Bron: NBB, sociale balansen.

¹ De gegevens betreffende de boekjaren 1997, 1998 en 1999 zijn ontleend aan de totale ondernemingspopulatie.

² Berekend op basis van het constante staal 1999-2000.

³ De gegevens betreffende de in 2000 door deeltijdwerkers van deze bedrijfstak gewerkte uren bevatten een anomalie die niet kon worden gecorrigeerd. De ontwikkelingen in deze tabel moeten dan ook behoedzaam worden geïnterpreteerd.

Bijlage 4

PERSONEELSKOSTEN PER WERKNEMER DIE INGESCHREVEN IS IN HET PERSONEELSREGISTER VAN DE ONDERNEMINGEN UIT HET CONSTATE STAAL

(euro's, per jaar)

	Per voltijds equivalent		Per voltijdwerker		Per deeltijdwerker	
	2000	Veranderings- percentages t.o.v. 1999	2000	Veranderings- percentages t.o.v. 1999	2000	Veranderings- percentages t.o.v. 1999
Landbouw, jacht, bosbouw, visserij	26.068	2,2	27.086	2,3	10.806	3,5
Nijverheid	45.888	1,4	45.991	1,3	27.465	4,9
Extractieve nijverheid	39.070	0,9	39.132	0,9	18.915	7,0
Verwerkende nijverheid	44.401	2,2	44.469	2,1	26.831	5,8
Energie	73.998	-5,5	74.493	-5,4	46.095	-3,9
Bouw en burgerlijke bouwkunde	34.320	2,2	34.342	2,2	18.252	5,3
Handel, vervoer en communicatie	37.555	1,5	38.674	1,5	16.956	2,4
Vervoer en communicatie	37.948	1,0	38.030	0,8	20.783	3,7
Handel en reparaties	38.571	1,9	40.346	2,1	17.821	1,0
Horeca	24.899	2,1	25.913	1,6	9.357	2,6
Financiële dienstverlening, vastgoed, verhuur en diensten aan bedrijven	55.521	2,6	56.503	3,0	29.143	1,7
Financiële dienstverlening en verzekeringen ...	64.486	2,9	64.217	3,1	45.594	5,5
Vastgoed en diensten aan bedrijven	47.448	2,8	49.480	3,3	18.432	0,2
Overige diensten	33.747	1,7	33.930	1,3	19.670	1,8
Gezondheidszorg en maatschappelijke dienst- verlening	33.222	1,7	33.239	1,2	20.167	1,5
Collectieve, sociale en persoonlijke diensten ...	36.590	2,0	37.371	1,6	13.944	6,0
Totaal	42.235	1,7	43.128	1,7	20.970	2,6

Bron: NBB, sociale balansen.

PERSONEELSKOSTEN PER GEWERKT UUR IN DE ONDERNEMINGEN UIT HET CONSTATE STAAL¹

(euro's)

	Gemiddeld					Per voltijdwerker		Per deeltijdwerker		p.m. Kostprijs per uur van een deeltijdbaan in pct. van een voltijdbaan
	1997	1998	1999	2000	Verande- rings- percen- tages t.o.v. 1999 ²	2000	Verande- rings- percen- tages t.o.v. 1999 ²	2000	Verande- rings- percen- tages t.o.v. 1999 ²	
Landbouw, jacht, bosbouw, visserij	15,69	15,85	16,23	16,57	1,2	17,23	1,5	13,46	0,1	78,1
Nijverheid	26,19	27,54	28,61	29,88	1,8	29,98	1,8	27,84	2,7	92,9
Extractieve nijverheid	24,65	24,55	25,26	25,78	0,7	25,84	0,8	23,14	-1,7	89,6
Verwerkende nijverheid ...	26,15	26,41	27,60	28,76	2,3	28,84	2,3	27,12	3,7	94,0
Energie	42,84	53,31	51,84	53,16	1,1	53,28	1,4	49,66	-7,2	93,2
Bouw en burgerlijke bouw- kunde	21,14	21,55	22,11	23,25	2,7	23,33	2,8	19,66	1,0	84,2
Handel, vervoer en communi- catie	19,15	20,37	21,29	22,37	3,9	23,11	4,1	18,06	3,4	78,1
Vervoer en communicatie	17,72	19,38	20,96	21,78	5,2	22,02	5,2	19,33	5,5	87,8
Handel en reparaties	21,17	21,81	22,41	23,65	2,8	24,78	2,9	18,41	2,4	74,3
Horeca	13,94	14,22	14,81	15,40	2,2	16,30	2,2	13,92	2,0	85,4
Financiële dienstverlening, vastgoed, verhuur en dien- sten aan bedrijven	32,36	31,60	32,75	35,43	3,5	36,10	3,0	30,99	6,9	85,8
Financiële dienstverlening en verzekeringen ³	37,75	37,47	39,86	42,56	4,4	42,29	3,0	44,49	14,6	105,2
Vastgoed en diensten aan bedrijven	25,77	26,78	27,52	29,39	3,2	30,78	3,4	20,82	1,8	67,6
Overige diensten	20,97	21,07	21,34	21,76	2,2	22,01	2,3	21,29	2,1	96,7
Gezondheidszorg en maat- schappelijke dienstverle- ning	21,20	21,21	21,41	21,65	2,1	21,76	2,2	21,45	2,1	98,6
Collectieve, sociale en per- sonlijke diensten	18,63	20,12	20,87	22,50	2,5	23,20	2,7	18,87	2,6	81,4
Totaal	23,64	24,58	25,30	26,75	2,8	27,41	2,8	22,37	3,5	81,6

Bron: NBB, sociale balansen.

¹ De gegevens betreffende de boekjaren 1997, 1998 en 1999 zijn ontleend aan de totale ondernemingspopulatie.² Berekend op basis van het constante staal 1999-2000.³ De gegevens betreffende de in 2000 door deeltijdwerkers van deze bedrijfstak gewerkte uren bevatten een anomalie die niet kon worden gecorrigeerd. De ontwikkelingen in deze tabel moeten dan ook behoedzaam worden geïnterpreteerd.

Bijlage 6

OPLEIDING IN 2000 IN DE ONDERNEMINGEN UIT HET
CONSTANTE STAAL

	Bedrijven die een opleiding verstrekken	Aantal werknemers die een opleiding hebben gevolgd				Aantal uren opleiding				Opleidingskosten			
		(procenten van het personeelsbestand op 31 december)				(procenten van het aantal gewerkte uren)				(procenten van de personeelskosten)			
		Totaal	Mannen	Ratio vrouwen / mannen		Totaal	Mannen	Ratio vrouwen / mannen		Totaal	Mannen	Ratio vrouwen / mannen	
Landbouw, jacht, bosbouw, visserij	1,5	10,4	9,8	1,23	0,2	30,5	24,7	1,75	0,4	993	982	1,04	
Nijverheid	15,0	42,6	44,4	0,82	1,2	43,6	45,4	0,78	1,8	1.831	1.886	0,84	
Extractieve nijverheid	9,9	14,9	14,8	1,15	0,5	50,4	52,2	0,57	0,5	1.349	1.350	0,99	
Verwerkende nijverheid ...	15,0	42,2	44,1	0,81	1,2	43,9	45,7	0,78	1,8	1.815	1.864	0,86	
Energie en water	29,0	53,9	53,5	1,04	1,5	39,2	40,4	0,81	1,5	2.096	2.221	0,64	
Bouw en burgerlijke bouw- kunde	4,4	14,4	14,6	0,81	0,3	25,7	25,6	1,04	0,3	802	794	1,22	
Handel, vervoer en communi- catie	4,5	32,2	32,5	0,98	0,6	28,6	30,0	0,87	1,2	1.215	1.368	0,69	
Vervoer en communicatie	8,7	49,1	45,3	1,33	0,8	25,3	27,1	0,79	1,7	1.233	1.323	0,78	
Handel en reparaties	4,5	22,4	22,1	1,03	0,5	32,8	34,9	0,86	0,8	1.196	1.488	0,56	
Horeca	0,7	5,6	6,0	0,85	-	-	-	-	0,3	849	796	1,15	
Financiële dienstverlening, vastgoed, verhuur en dien- sten aan bedrijven	9,2	40,7	43,8	0,83	1,0	36,6	37,4	0,95	1,9	2.392	2.364	1,03	
Financiële dienstverlening en verzekeringen	8,4	55,9	60,5	0,84	1,4	36,0	34,7	1,09	2,7	2.934	2.912	1,02	
Vastgoed en diensten aan bedrijven	9,4	27,7	31,3	0,71	0,7	37,7	41,2	0,73	1,0	1.464	1.570	0,78	
Overige diensten	16,9	39,7	30,9	1,39	0,6	18,4	24,1	0,70	0,7	453	688	0,57	
Gezondheidszorg en maat- schappelijke dienstverle- ning	26,3	43,3	36,3	1,24	0,6	18,0	23,2	0,73	0,7	427	615	0,63	
Collectieve, sociale en per- soonlijke diensten	5,7	14,5	16,3	0,75	0,3	27,5	29,7	0,80	0,5	998	1.121	0,70	
Totaal	7,8	36,5	36,4	1,01	0,9	33,4	37,8	0,68	1,4	1.488	1.714	0,65	

Bron: NBB, sociale balansen.

OPSPLITSING VAN DE WERKGELEGENHEID VOLGENS HET STATUUT VAN DE WERKNEMERS¹ IN DE ONDERNEMINGEN DIE EEN VOLLEDIG SCHEMA NEERLEGEN

(procenten van de gemiddelde werkgelegenheid, uitgedrukt in VTE)

	1997	1998	1999	2000
In het personeelsregister ingeschreven werknemers	97,2	96,4	96,6	96,3
Uitzendkrachten	2,0	2,7	2,7	3,0
Landbouw, jacht, bosbouw, visserij	5,0	3,8	4,0	3,8
Nijverheid	3,5	4,1	4,0	4,6
Extractieve nijverheid	2,0	3,8	2,6	3,4
Verwerkende nijverheid	3,9	4,6	4,5	5,2
Energie	1,1	0,7	0,8	1,3
Bouw en burgerlijke bouwkunde	1,2	1,3	1,5	1,4
Handel, vervoer en communicatie	1,9	2,8	2,6	2,6
Vervoer en communicatie	1,2	2,1	1,9	1,6
Handel en reparaties	2,6	3,3	3,2	3,5
Horeca	3,0	3,9	4,5	5,7
Financiële dienstverlening, vastgoed, verhuur en diensten aan bedrijven	1,1	1,4	1,7	1,7
Financiële dienstverlening en verzekeringen	0,5	0,8	1,1	1,1
Vastgoed en diensten aan bedrijven	2,2	2,2	2,5	2,3
Overige diensten	0,7	0,5	0,9	0,9
Gezondheidszorg en maatschappelijke dienstverlening	0,5	0,4	0,4	0,5
Collectieve, sociale en persoonlijke diensten	4,5	4,0	5,2	4,6
Ter beschikking van de onderneming gestelde personen ²	0,8	1,0	0,8	0,7

Bron: NBB, sociale balansen.

¹ De gegevens voor 1997, 1998 en 1999 worden berekend op basis van de totale populatie. Die met betrekking tot 2000 worden verkregen op basis van het constante staal.

² De werknemers verbonden aan een onderneming door een inschrijving in het personeelsregister van die onderneming en die ter beschikking worden gesteld van een andere onderneming die een sociale balans moet neerleggen, worden tweemaal geteld.

Bijlage 8

OPSPLITSING VAN DE GESALARIEERDE WERKGELEGENHEID VOLGENS DE ARBEIDSOVEREENKOMST¹

(procenten van het totale aantal in het personeelsregister ingeschreven werknemers aan het einde van het boekjaar)

	1997	1998	1999	2000
Overeenkomst voor onbepaalde duur	93,2	92,8	92,5	93,1
Overeenkomst voor bepaalde duur	5,0	5,4	5,8	5,2
Landbouw, jacht, bosbouw, visserij	6,4	8,2	10,6	8,5
Nijverheid	—	4,6	4,7	5,0
Extractieve nijverheid	3,1	3,6	4,4	6,2
Verwerkende nijverheid	4,0	4,4	4,5	4,8
Energie	—	8,4	8,7	8,7
Bouw en burgerlijke bouwkunde	3,0	3,3	3,6	2,8
Handel, vervoer en communicatie	4,5	5,1	5,3	4,9
Vervoer en communicatie	4,2	4,6	4,8	3,2
Handel en reparaties	4,3	4,9	5,0	5,7
Horeca	7,4	8,0	8,6	8,2
Financiële dienstverlening, vastgoed, verhuur en diensten aan bedrijven	4,5	4,9	5,9	4,4
Financiële dienstverlening en verzekeringen	4,2	4,3	4,9	4,8
Vastgoed en diensten aan bedrijven	5,0	5,4	6,6	4,0
Overige diensten	7,8	8,2	8,8	8,0
Gezondheidszorg en maatschappelijke dienstverlening Collectieve, sociale en persoonlijke diensten	7,8	8,3	8,9	8,2
Collectieve, sociale en persoonlijke diensten	8,2	7,7	8,0	6,7
Vervangingsovereenkomst	1,5	1,4	1,4	1,4
Overeenkomst voor een duidelijk omschreven werk	0,3	0,4	0,3	0,3

Bron : NBB, sociale balansen.

¹ De gegevens voor 1997, 1998 en 1999 worden berekend op basis van de totale populatie. Die met betrekking tot 2000 worden verkregen op basis van het constante staal.