

De sociale balans 2005

Ph. Delhez

P. Heuse

Inleiding

De in het boekjaar 1996 ingevoerde sociale balans bevat een geheel van gegevens met betrekking tot diverse aspecten van de werkgelegenheid in de ondernemingen. Op basis van die gegevens kunnen het verloop van de werkgelegenheid, de personeelskosten en de arbeidsduur, de werkgelegenheidsstructuur bij de afsluiting van het boekjaar, het personeelsverloop en de opleiding van de werknemers worden geanalyseerd. De sociale balans moest bovendien informatie verschaffen over het gebruik dat de ondernemingen maakten van de verschillende maatregelen ter bevordering van de werkgelegenheid. Door de constante ontwikkeling van het werkgelegenheidsbeleid is die inventaris echter achterhaald en derhalve onbruikbaar geworden, ondanks inspanningen van de wetgever om deze bij te werken.

Reeds verscheidene jaren is men bezig de sociale balans te vereenvoudigen. Die werkzaamheden zouden binnenkort vruchten moeten afwerpen. De sociale partners zijn het immers eens geworden over een nieuw formulier, dat zal worden gebruikt zodra de desbetreffende uitvoeringsbesluiten zijn verschenen. Dat document verschilt niet fundamenteel van het bestaande formulier. De tabel betreffende de maatregelen ter bevordering van de werkgelegenheid is er echter niet meer in opgenomen, aangezien de RSZ de gevraagde informatie kan verstrekken aan de hand van de multifunctionele aangifte die de ondernemingen sinds 2003 moeten indienen. Bovendien werden de tabellen in verband met opleiding gewijzigd. Om de opleidingsinspanningen van de ondernemingen beter in aanmerking te nemen en te beoordelen, zullen de formele opleiding, de informele opleiding en de basisopleiding in twee afzonderlijke tabellen worden geregistreerd.

Dit artikel bestaat uit vijf delen, waarin respectievelijk het verloop van de werkgelegenheid tussen 2004 en 2005, het personeelsverloop tijdens het boekjaar 2005, de werkgelegenheidsstructuur (onder meer de arbeidsstelsels, de aard van de arbeidsovereenkomsten en het gebruik van uitzendkrachten), de personeelskosten en de opleiding worden bestudeerd.

De analyse heeft betrekking op de voorlopige resultaten van de sociale balans over 2005 die werden verkregen na de vroegtijdige afsluiting van de ontvangstperiode voor de jaarrekeningen. Ze berust op een vergelijking van de gegevens die werden verzameld voor een beperkte populatie die identiek was in 2004 en 2005. Die populatie is samengesteld volgens de in deel 1 van bijlage 1 beschreven principes en omvat derhalve alle ondernemingen die op 31 december een boekjaar van 12 maanden hebben afgesloten en waarvan de afzonderlijke sociale balansen voldoen aan een reeks criteria op het vlak van kwaliteit en coherentie.

Dit jaar werden de rekeningen voorlopig afgesloten op 25 september, dat is bijna drie weken later dan voor de voorlopige afsluitingen van de voorgaande jaren. Daardoor komen meer ondernemingen in aanmerking voor de analyse, namelijk 48.976, en is die beperkte populatie (waarvan de kenmerken worden beschreven in deel 2.2 van bijlage 1, tabel 2) representatiever: de werknemers bij de ondernemingen waaruit deze populatie bestaat, zijnde ongeveer 1.434.000 personen in 2004, vertegenwoordigen bijna 80 pct. van de totale populatie en 54 pct. van de in de nationale rekeningen opgetekende particuliere gesalarieerde werkgelegenheid (zie bijlage 1, deel 2.1, tabel 1).

In de analyse wordt de nadruk gelegd op de ontwikkelingen in de ondernemingen opgesplitst naar bedrijfstak of naar omvang. Deze laatste indeling maakt een onderscheid tussen kleine ondernemingen, met minder dan 50 voltijdse equivalenten (VTE), middelgrote bedrijven, met 50 tot 250 VTE, en grote ondernemingen, die meer dan 250 VTE in dienst hebben. De opsplitsing naar bedrijfstak berust op de indeling van de bedrijfstakken uit de activiteitennomenclatuur Nace-Bel, die hierbij gaat als bijlage 2. Bij de interpretatie van de resultaten naar bedrijfstak is voorzichtigheid geboden met betrekking tot branches als landbouw⁽¹⁾, horeca en collectieve, sociale en persoonlijke diensten: de werknemers uit de beperkte populatie vertegenwoordigen er immers minder dan 30 pct. van de in de nationale rekeningen geregistreerde werkgelegenheid van loontrekkenden. Dit geringe aandeel is toe te schrijven aan het relatieve belang van de zelfstandigen – die geen sociale balans hoeven in te dienen – binnen de werkgevers van die branches.

De meeste tabellen en grafieken in dit artikel tonen de resultaten die aan de hand van de beperkte ondernemingspopulatie werden verkregen. Door die constante populatie te gebruiken, is het mogelijk de ontwikkeling van een reeks variabelen tussen de boekjaren 2004 en 2005 te analyseren, terwijl een vergelijking met de volledige gegevens betreffende het boekjaar 2004, die een veel grotere populatie dekken, de conclusies ongetwijfeld zou vertekenen. De aanwending van een constante populatie heeft echter ook beperkingen voor de interpretatie van de vastgestelde ontwikkelingen. De ondernemingen die in deze populatie zijn opgenomen, moeten immers per definitie sociale balansen van voldoende hoge kwaliteit hebben ingediend die betrekking hebben op een boekjaar van twaalf maanden en voor beide opeenvolgende boekjaren afgesloten zijn op 31 december. Nieuw opgerichte bedrijven en gefailleerde vennootschappen zijn dus automatisch uitgesloten, waardoor een zekere kloof kan ontstaan tussen de wijzigingen die worden vastgesteld in de beperkte populatie en die in de totale populatie. Het feit dat het te lang duurt alvorens men over informatie betreffende alle ondernemingen beschikt en de garanties die worden geboden door de representativiteit van de beperkte populatie rechtvaardigen evenwel een dergelijke aanpak.

(1) Die branche is niettemin opgenomen in de bijlagen 3 tot 9. De desbetreffende resultaten worden echter niet toegelicht in het corpus van dit artikel.

(2) De gegevens betreffende de totale populaties omvatten de resultaten van de ondernemingen die, op 31 december, een boekjaar hebben afgesloten met een standaardduur van 12 maanden en waarvan de individuele sociale balansen voldoen aan dezelfde criteria van kwaliteit en coherentie als de beperkte populatie (zie bijlage 1). Derhalve verschillen de in dit artikel opgenomen resultaten van de door de Balanscentrale gepubliceerde geglobaliseerde gegevens. Deze laatste bron gebruikt immers alle in één kalenderjaar afgesloten jaarrekeningen, ongeacht de datum van afsluiting en de lengte van het boekjaar.

Wanneer in de tabellen en grafieken lange reeksen voorkomen, hebben ze altijd (tenzij anders vermeld) betrekking op de resultaten voor de totale populatie, zoals berekend voor de jaren 1998 tot 2004⁽²⁾. De ontwikkelingen die tussen 2004 en 2005 werden opgetekend voor de beperkte populatie, worden soms gebruikt om die historische reeksen door te trekken: ze worden aangegeven met de vermelding «2005r». Zoals elk jaar zijn de gedetailleerde gegevens per bedrijfstak opgenomen in de bijlagen 3 tot 9. In de meeste gevallen geven deze tabellen, naast de tussen 2004 en 2005 opgetekende ontwikkelingen, retrospectieve gegevens voor de jaren 1998 tot 2004 weer.

1. Verloop van de werkgelegenheid

In de 48.976 ondernemingen van de beperkte populatie is het gemiddelde personeelsbestand tussen 2004 en 2005 toegenomen met 7.814 personen, dat is een stijging met 0,5 pct. Deze weerspiegelt de toename van het aantal deeltijdwerkers, dat met 15.498 eenheden of 4,7 pct. is gegroeid, terwijl het aantal voltijdwerkers terugliep met 7.684 personen, zijnde –0,7 pct. Dankzij de forse groei van de deeltijdarbeid is het totale werkgelegenheidsvolume uitgedrukt in VTE licht toegenomen, namelijk met 0,2 pct. tijdens die periode.

In de beperkte populatie zoals ze werd samengesteld, is geen verschil merkbaar tussen de stijging van het gemiddelde aantal werkenden tijdens het jaar en die aan het einde van het boekjaar; die stijging was in beide gevallen gelijk aan 0,5 pct., terwijl de nationale rekeningen voor het boekjaar 2005 gewag maken van een tragere toename van de particuliere gesalarieerde werkgelegenheid. Er zij aan herinnerd dat de aan de sociale balansen ontleende resultaten berusten op een constante populatie en dat het aan de hand hiervan niet mogelijk is rekening te houden met de veranderingen in de werkgelegenheid die voortvloeien uit de oprichting of de verdwijning van ondernemingen. Het verloop van het werkgelegenheidsvolume uitgedrukt in VTE wijst daarentegen op een vertraging van de groei in de loop van het jaar, aangezien de stijging van het aantal VTE met 0,2 pct. die gemiddeld over het jaar werd opgetekend, veranderde in een stabilisatie tussen 31 december 2004 en 2005.

De ondernemingen van de beperkte populatie telden, op 31 december 2005, 6.999 werknemers meer dan een jaar voordien. Het mannelijke personeel verminderde in totaal met 1.406 eenheden, doordat de stijging van het aantal deeltijdwerkers (die nochtans 4.697 eenheden bedroeg) ontoereikend was om de daling van het voltijds werkende personeel (–6.103 eenheden) tegen te gaan. Daarentegen

TABEL 1 VERLOOP VAN DE WERKGELEGENHEID TUSSEN 2004 EN 2005

(beperkte populatie)

	Werkenden			VTE
	Voltdijds	Deeltijds	Totaal	
Jaargemiddelde				
Eenheden	-7.684	15.498	7.814	2.227
Procenten	-0,7	4,7	0,5	0,2
Op 31 december				
Eenheden	-7.493	14.492	6.999	59
waarvan:				
Mannen	-6.103	4.697	-1.406	-3.538
Vrouwen	-1.390	9.795	8.405	3.597
Procenten	-0,7	4,3	0,5	0,0

Bron: NBB (sociale balansen).

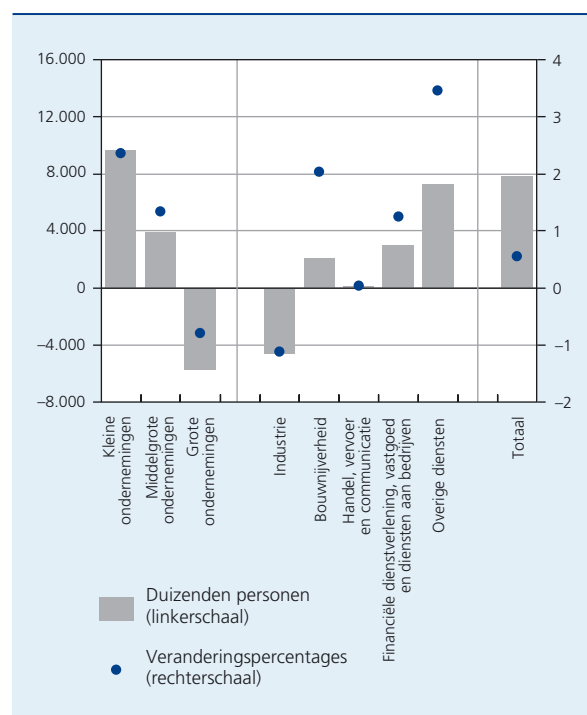
bleef het vrouwelijke personeel toenemen, met in totaal 8.405 eenheden, ondanks de weliswaar beperkte daling van het aantal voltijds werkende vrouwen (-1.390 eenheden). Over het geheel genomen vertegenwoordigden de vrouwen in de ondernemingen van de beperkte populatie 37,7 pct. van het aantal werknemers in 2005, tegen 37,3 pct. een jaar eerder.

Voor de ondernemingen met minder dan 50 VTE hebben hun gemiddelde personeelsbestand verhoogd: ze creëerden bijna 9.700 extra banen (waarvan twee derde voor voltijdwerkers), wat neerkomt op een stijging met 2,4 pct. In de middelgrote ondernemingen is het personeel met ongeveer 4.000 eenheden of 1,3 pct. gestegen, vooral dankzij een toename van het aantal deeltijds werkenden. In de grote ondernemingen, daarentegen, werd het aantal banen met bijna 5.800 eenheden terugschroefd, dat is 0,8 pct. van de personeelssterkte. Het voltijds werkende personeel daalde er met zowat 14.100 eenheden, terwijl het aantal deeltijdwerkers groeide met 8.300 eenheden.

In alle bedrijfstakken nam de deeltijdarbeid in uiteenlopende mate toe. Daarentegen is het aantal voltijdwerkers verminderd, behalve in de bouwnijverheid en de overige diensten. In totaal gingen 4.700 banen verloren in de industrie, dat is een afname met 1,1 pct. De daling trof in dezelfde mate de extractieve en verwerkende nijverheid en de sector energie en water. In de branche handel, vervoer en communicatie bleef de werkgelegenheid stabiel, aangezien de stijging in de handel opwoog tegen de daling in het vervoer en de communicatie, terwijl de werkgelegenheid in de horeca onveranderd bleef.

GRAFIEK 1
VERLOOP VAN DE WERKGELEGENHEID TUSSEN 2004 EN 2005: OPSPLITSING VAN DE ONDERNEMINGEN NAAR OMVANG EN NAAR BEDRIJFSTAK

(jaargemiddelden, beperkte populatie)



Bron: NBB (sociale balansen).

De ontwikkelingen waren gunstiger in de andere bedrijfstakken. In de bouwnijverheid ging de werkgelegenheid met ongeveer 2.100 eenheden, of 2 pct., omhoog. De sterke toename in de tak vastgoed en diensten aan bedrijven (+5.000 personen of 3,7 pct.), compenseerde ruimschoots de aanzienlijke daling van de werkgelegenheid in de financiële dienstverlening en de verzekeringen (-2.000 personen of -1,9 pct.), zodat de werkgelegenheid in de branche financiële dienstverlening, vastgoed en diensten aan bedrijven in totaal met meer dan 3.000 eenheden, of 1,3 pct., is gestegen. De stijging was het grootst in de overige diensten: het aantal werkenden lag er, in 2005, 7.300 eenheden of 3,5 pct. hoger dan een jaar eerder. Zowel de collectieve, sociale en persoonlijke diensten als de gezondheidszorg en maatschappelijke dienstverlening lieten een belangrijke personeelstoename optekenen van respectievelijk 600 (2,2 pct.) en 6.700 personen (3,6 pct.). De laatstgenoemde bedrijfstak omvat onder meer ondernemingen die met dienstcheques vergoede diensten verlenen, een stelsel dat aanzienlijk is gegroeid sinds de invoering ervan.

2. Personeelsverloop

2.1 In- en uittredingen van werknemers in alle ondernemingen samen

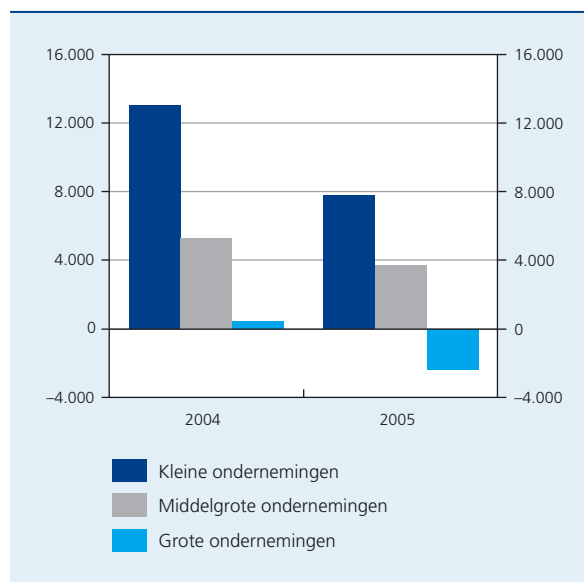
De ontwikkeling van het aantal werknemers resulteert uit het tijdens het boekjaar opgetekende personeelsverloop: nieuwe werknemers treden in dienst van de ondernemingen, terwijl een deel van de personeelsleden, al dan niet spontaan, de werkgever verlaat. Dit in een specifieke tabel

TABEL 2 IN- EN UITTREDINGEN VAN PERSONEEL
(personen, beperkte populatie)

	2004	2005
Intredingen		
Totaal	484.801	479.896
waarvan: volledige schema's ..	292.211	281.658
Uittredingen		
Totaal	466.035	470.809
waarvan: volledige schema's ..	284.378	278.241
Netto-intredingen		
Totaal	18.766	9.087
waarvan: volledige schema's ..	7.833	3.417

Bron: NBB (sociale balansen).

GRAFIEK 2 NETTO-PERSONEELSINTREDINGEN⁽¹⁾ IN DE NAAR OMVANG OPGESPLITSTE ONDERNEMINGEN
(personen, beperkte populatie)



Bron: NBB (sociale balansen).

(1) Aantal intredingen verminderd met het aantal uittredingen.

van de sociale balans geregistreerde, externe personeelsverloop wordt in het hierna volgende deel geanalyseerd. Andere, interne veranderingen beïnvloeden bovendien de samenstelling van het beschikbare personeel (bijvoorbeeld de relatieve aandelen van de verschillende werkregelingen of arbeidsovereenkomsten) die in deel 3 wordt bestudeerd.

Uit het personeelsverloop tijdens het boekjaar 2005 blijkt dat de werkgelegenheid niet zo dynamisch was als in het voorgaande boekjaar. Er werden 479.896 werknemers ingeschreven in het personeelsregister, dat is 1 pct. minder dan in 2004. Daarentegen waren er meer uittredingen van personeel, namelijk 470.809 eenheden. In totaal bedroegen de netto-intredingen, zijnde het verschil tussen de totale intredingen en de totale uittredingen, in 2005 iets meer dan 9.000 eenheden, dat is tweemaal minder dan tijdens het voorgaande boekjaar.

Het tempo van de netto-indienstnemingen vertraagde in uiteenlopende mate in alle ondernemingscategorieën. Aldus bedroegen de netto-intredingen in de ondernemingen met minder dan 50 VTE ongeveer 7.800 personen in 2005, een daling met 40 pct. ten opzichte van het voorgaande jaar. De achteruitgang was amper geringer in de middelgrote bedrijven, waar het aantal netto-intredingen is teruggelopen met 30 pct., tot 3.700 eenheden, terwijl in de grote ondernemingen de bijna-stabilisatie van de

personeelsbestanden in 2004 plaats ruimde voor een personeelsvermindering ten belope van zowat 2.400 eenheden.

Tijdens het boekjaar 2005 bestonden de netto-intredingen van werknemers in de kmo's vooral uit voltijdwerkers: deze laatste vertegenwoordigden 84 pct. van de netto-intredingen in de kleine en 64 pct. in de middelgrote bedrijven. In de grote ondernemingen waren de netto-uitredingen van het voltijds werkende personeel groter dan die van de deeltijdwerkers.

2.2 In- en uitredingen van werknemers in de ondernemingen die een volledig schema neerleggen

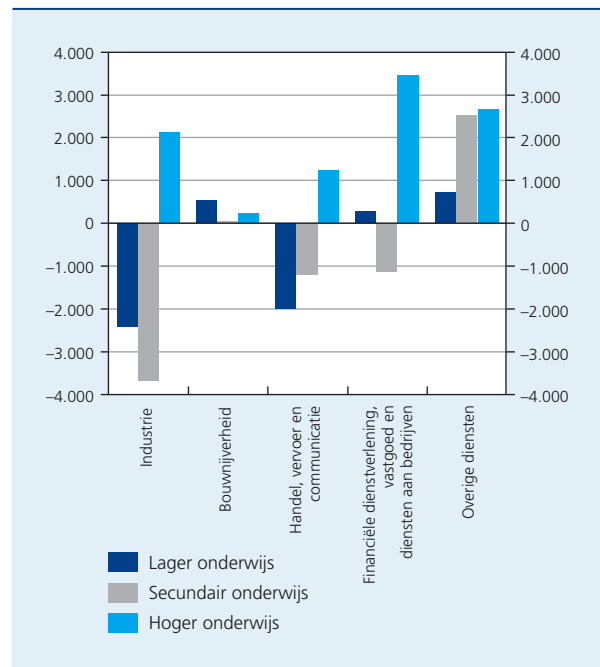
De gegevens over de in- en uitredingen van personeel verschillen naargelang van de ondernemingsgrootte. De bedrijven die een verkort schema neerleggen, dienen immers enkel de werkregeling van die personen mee te delen. Daarentegen moeten de ondernemingen die een volledig schema indienen, de arbeidsovereenkomst, het geslacht en het scholingsniveau van de in- en uitgaande werknemers vermelden. Bovendien moeten de uitredingen worden opgesplitst naar reden.

In de ondernemingen die een volledig schema neerleggen en die slechts 18,4 pct. van het totale aantal ondernemingen maar wel 78,5 pct. van het personeelsbestand in 2005 uitmaken, werden tijdens het beschouwde boekjaar 281.658 werknemers aangeworven, terwijl 278.241 personen uit het personeelsregister verdwenen. In totaal is het personeelsbestand tijdens het jaar toegenomen met 3.417 eenheden, tegen 7.833 in het boekjaar 2004.

2.2.1 Scholingsniveau van de werknemers

In 2005 namen de werkgevers netto 9.800 werknemers met een diploma van hoger onderwijs in dienst, terwijl netto-uitredingen merkbaar waren voor de werknemers met een diploma van lager (-2.900 eenheden) en secundair onderwijs (-3.500 eenheden). De industrie en de bedrijfstak handel, vervoer en communicatie gaven een nettoverlies aan banen voor laaggeschoolden te zien. Ook het personeel afkomstig uit het secundair onderwijs verminderde in die twee branches, net als in de bedrijfstak financiële dienstverlening, vastgoed en diensten aan bedrijven. Daarentegen verrichtte de bouwnijverheid nettoaanwervingen van laaggeschoolden die hoger uitvielen dan de groei van het aantal hooggeschoolde arbeidskrachten, wat niet hoeft te verbazen aangezien voor een groot deel van de uit te voeren taken competenties vereist zijn die op het terrein worden verworven. In de branche

GRAFIEK 3 NETTO-PERSONEELSINTREDINGEN ⁽¹⁾ IN 2005: OPSPLITSING VAN DE WERKNEMERS NAAR BEDRIJFSTAK EN SCHOLINGSNIVEAU (personen, beperkte populatie, volledige schema's)



Bron: NBB (sociale balansen).

(1) Aantal intredingen verminderd met het aantal uitredingen.

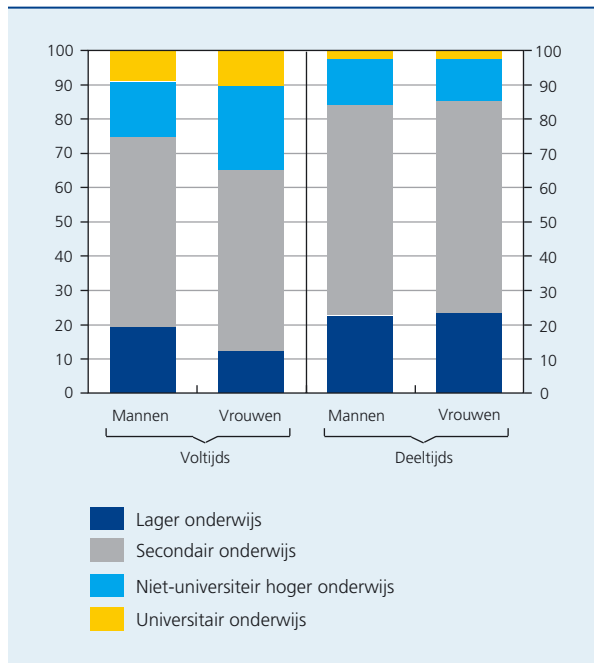
financiële dienstverlening, vastgoed en diensten aan bedrijven en in die van de overige diensten nam het aantal personeelsleden uit het lager onderwijs eveneens toe, zij het matig en in verhouding tot het totale aantal netto-intredingen. Een aanzienlijke stijging van het personeel met een diploma van secundair onderwijs deed zich enkel voor in de branche overige diensten. Daarentegen is het aantal werknemers met een diploma hoger onderwijs in alle bedrijfstakken in wisselende mate gestegen.

In het totaal van de intredingen nemen de werknemers uit het lager en secundair onderwijs echter nog steeds het leeuwendeel van de aanwervingen voor hun rekening: de eerstgenoemden vertegenwoordigen 19 pct. van de totale intredingen in 2005 en die uit het secundair onderwijs 57 pct. Volgens de arbeidskrachtentellingen maakt deze laatste personeelscategorie evenwel slechts 39 pct. van de totale gesalarieerde werkgelegenheid uit. Verhoudingsgewijs verandert een groter aantal van die werknemers derhalve van werk tijdens de loopbaan.

Een analyse van het scholingsprofiel naar geslacht wijst op belangrijke verschillen voor de voltijds aangeworven personen. Deze maken 76 pct. van de aanwervingen van mannen uit, tegen slechts 47 pct. van die voor

GRAFIEK 4 TOTALE INTREDINGEN VAN PERSONEEL IN 2005: OPSPLITSING VAN DE WERKNEMERS NAAR GESLACHT, ARBEIDSSTELSEL EN SCHOLINGSNIVEAU

(procenten van het geheel, beperkte populatie, volledige schema's)



Bron: NBB (sociale balansen).

vrouwen. Het gemiddelde opleidingsniveau van de in 2005 voltijds aangeworven vrouwen is hoger dan dat van de mannen: 25 pct. van hen had een diploma van niet-universiteir hoger onderwijs en 10 pct. kwam uit de universiteit, tegen respectievelijk 16 en 9 pct. van de mannen. Gediplomeerden uit het lager onderwijs vormden daarentegen maar 12 pct. van de aanwervingen voor vrouwen, tegen 19 pct. in het geval van de mannen. Voor het deeltijds aangeworven personeel zijn de profielverschillen tussen mannen en vrouwen verwaarloosbaar, met een duidelijk hoger aandeel van laaggeschoolden en een geringer percentage hooggeschoolden dan bij de voltijdwerkers. Bij de aanwerving is het gemiddelde scholingsniveau van deeltijdwerkers dus veel lager dan dat van voltijdwerkers.

2.2.2 Aard van de arbeidsovereenkomsten

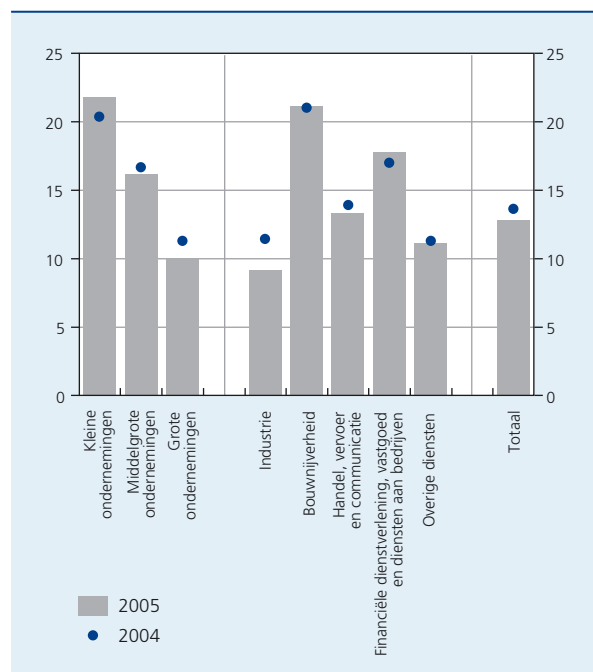
De mobiliteit van de tijdelijke werknemers is uiteraard verantwoordelijk voor een belangrijk deel van het personeelsverloop tijdens een boekjaar. Aldus vertegenwoordigden de arbeidsovereenkomsten voor bepaalde duur, in 2005, 49,1 pct. van de totale intredingen en 45,5 pct. van de uittredingen. Gelet op de tijdelijke band tussen werkgever en werknemer kunnen die overeenkomsten

voor verschillende doeleinden worden aangewend: tijdelijk extra werk opvangen, de bekwaamheid van werknemers testen gedurende een proefperiode of voldoen aan de verplichtingen als werkgever inzake tewerkstelling van stagiairs. De rotatie van de met dat soort arbeidsovereenkomst aangeworven werknemers is derhalve zeer hoog, net als voor de werknemers die in dienst worden genomen ter vervanging van personeel in vaste dienst (4,5 pct. van de intredingen in 2005) of om een bepaald werk uit te voeren (1,1 pct.).

De band tussen werkgever en werknemer wordt als stabiel beschouwd bij arbeidsovereenkomsten voor onbepaalde duur; dit verklaart waarom het relatieve aandeel van de werknemers met een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde duur zich op een hoog peil handhaaft, ook al maken ze niet het grootste deel van de intredingen van werknemers uit (45,3 pct. in 2005). Desondanks ondergaat het personeelsbestand van de werknemers met een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde duur eveneens een zekere rotatie, als gevolg van natuurlijke afvloeiingen of van de wens van werknemers of werkgevers om het contract te beëindigen.

GRAFIEK 5 ROTATIEGRAAD⁽¹⁾ VAN DE WERKNEMERS MET EEN OVEREENKOMST VOOR ONBEPAALEDUUR IN 2004 EN 2005

(procenten, beperkte populatie, volledige schema's)



Bron: NBB (sociale balansen).

(1) Het aantal uittredingen tijdens een jaar t, in verhouding tot de personeelssterkte aan het einde van het jaar t verminderd met de intredingen en vermeerderd met de uittredingen tijdens dat boekjaar.

De rotatiegraad van de werknemers met een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde duur wordt berekend door het aantal uittredingen van personeel tijdens een jaar te vergelijken met de personeelssterkte aan het begin van het boekjaar. In de beperkte populatie bedroeg die rotatiegraad 12,8 pct. in 2005, een lichte daling ten opzichte van het voorgaande jaar.

Het tempo waarin werknemers worden vervangen, loopt zeer sterk uiteen volgens de omvang van de ondernemingen en de bedrijfstak waarin ze werkzaam zijn. Zo bedroeg het vervangingstempo in de kleine bedrijven 22 pct. in 2005, terwijl het de helft kleiner was in de ondernemingen met meer dan 250 VTE. Die verschillen vloeien deels voort uit het beter geïntegreerde loopbaanbeheer in de grote ondernemingen, waar veel gevarieerdere en vlottere mogelijkheden bestaan om van functie te veranderen. Bovendien wordt de stijging van de arbeidsinkomens er vaak sterker gepland dan in de kleine ondernemingen.

De rotatiegraad is het geringst in de bedrijfstakken waar de grote ondernemingen het talrijkst zijn. In de industrie, bijvoorbeeld, bedroeg de rotatie minder dan 10 pct. in 2005. Dat was ook het geval in de branches vervoer en communicatie, financiële dienstverlening en verzekeringen, en in de bedrijfstak gezondheidszorg en maatschappelijke dienstverlening. Daarentegen deden zich verhoudingsgewijs veel meer uittredingen van personeel voor in de bouwnijverheid (ongeveer 21 pct.) en in de tak vastgoed en diensten aan bedrijven (bijna 30 pct.). In de collectieve, sociale en persoonlijke diensten en in de horeca, waar de sociale balansen slechts een gedeeltelijk beeld geven van het totale werkgelegenheidsvolume, zouden de uittredingen zelfs respectievelijk rond de 40 en de 50 pct. liggen. In de meeste gevallen kan die belangrijke externe mobiliteit worden toegeschreven aan het feit dat de uitgeoefende functies zwaar zijn in verhouding tot de loonvoorwaarden.

2.2.3 Redenen voor uittreding

In de ondernemingen van de beperkte populatie die een volledig schema hebben neergelegd, zijn de bruto-uittredingen van personeel tussen 2004 en 2005 met 2,2 pct. teruggelopen, van 284.378 tot 278.241 eenheden. Voor de meeste redenen van uittreding werd een daling opgetekend, behalve voor het verstrijken van tijdelijke arbeidsovereenkomsten, ongeacht of ze werden afgesloten voor een bepaalde duur, een vervanging of de uitvoering van een duidelijk omschreven werk. De beëindigingen van overeenkomsten vormen per definitie, zoals gezegd, een groot deel van de uittredingen van werknemers. In 2005 vond de helft van het totale aantal uittredingen in de ondernemingen van de beperkte

populatie die een volledig schema indienen, om die reden plaats, namelijk iets meer dan 140.000 eenheden.

De uittredingen wegens brugpensioen zijn het sterkst gedaald: hun aantal liep terug van 10.688 eenheden in 2004 tot slechts 8.320 in 2005, dat is een daling met 22,2 pct. Hun relatieve aandeel in de totale uittredingen is aldus afgenomen van 3,8 tot 3 pct. tussen 2004 en 2005. De verwerkende nijverheid doet vaak een beroep op het brugpensioen: in 2005 nam ze meer dan de helft van de totale vervroegde pensioneringen voor haar rekening. Het brugpensioenvolume vertoonde in die bedrijfstak weliswaar een aanzienlijke daling, maar liep het sterkst terug in de tak vervoer en communicatie. In 2004 verlieten meer dan 2.000 werknemers de arbeidsmarkt via dat stelsel; het aantal uittredingen was bijzonder hoog bij De Post. In 2005 gingen minder dan 500 personen met brugpensioen.

Het aantal ontslagen is eveneens teruggelopen, met iets minder dan 10 pct., tot ongeveer 45.000 eenheden in 2005, dat is 16,2 pct. van het totale aantal uittredingen, tegen 17,4 pct. een jaar eerder. Het aantal op pensioen gestelde werknemers is slechts licht verminderd en bedroeg in 2005, net als in 2004, zowat 2,5 pct. van de uittredingen, zijnde iets meer dan 7.000 werknemers. Ten slotte bleef het aantal uittredingen om een andere reden – voornamelijk ten gevolge van een wederzijdse overeenkomst tussen werknemer en werkgever, maar ook wegens overlijden in functie – vrijwel stabiel: iets minder dan 78.000 werknemers hebben zo in 2005 de ondernemingen van de beperkte populatie verlaten, of ongeveer 28 pct. van de totale uittredingen.

TABEL 3 BRUTO-UITTREDINGEN VAN PERSONEEL
OPGESPLITST NAAR REDEN

(beperkte populatie, volledige schema's)

	Procenten van het totaal		Eenheden
	2004	2005	2005
Pensioen	2,5	2,6	7.123
Brugpensioen	3,8	3,0	8.320
Ontslag	17,4	16,2	44.983
Einde van een tijdelijke overeenkomst ⁽¹⁾	48,9	50,4	140.112
Andere reden ⁽²⁾	27,5	27,9	77.703
Totaal	100,0	100,0	278.241

Bron: NBB (sociale balansen).

(1) Arbeidsovereenkomst voor bepaalde duur, vervangingsovereenkomst of overeenkomst voor een duidelijk omschreven werk.

(2) Akkoord tussen werkgever en werknemer, overlijden in functie.

3. Werkgelegenheidsstructuur

Hoewel de personeelsintredingen en –uittredingen jaar na jaar de werkgelegenheidsstructuur kunnen veranderen, geldt dit evenzeer, zo niet meer, voor de veranderingen in het bestaande personeel. Deze veranderingen zijn evenwel niet als dusdanig herkenbaar in de sociale balans. Hun belang kan slechts worden ingeschat door de situaties tussen twee afsluitingsdata en het personeelsverloop gedurende het jaar te vergelijken. Gezien de structuur van de sociale balans is deze denkoefening slechts mogelijk voor een beperkt aantal variabelen: het arbeidsstelsel voor de ondernemingen als geheel en de aard van de arbeidsovereenkomsten voor de ondernemingen die een volledig schema neerleggen. Deze denkoefening is overigens onvolmaakt, aangezien de personeelsschommelingen die worden geregistreerd op 31 december van twee opeenvolgende boekjaren, niet steeds gelijk zijn aan het saldo van de personeelsintredingen en -uittredingen.

3.1 Voltijdarbeid en deeltijdarbeid

Sinds een aantal jaren wordt de groei van de werkgelegenheid geschraagd door de ontwikkeling van de deeltijdarbeid. Vanuit een statisch oogpunt stelt een verdeling van de werktijd de ondernemingen in staat het voor de productie vereiste arbeidsvolume te spreiden over een groter aantal personen. Vanuit een dynamisch oogpunt maakt deeltijdarbeid het mogelijk nieuwe activiteiten te ontwikkelen. In bepaalde ondernemingen kan

de overschakeling van een gedeelte van het personeel op deeltijdarbeid de gevolgen van herstructureringen verzachten of het einde van de beroepsloopbaan vergemakkelijken. Die omschakeling beantwoordt bovendien aan de verzuchtingen van sommige werknemers die de uitoefening van een beroepsbezigheid beter wensen af te stemmen op de behoeften van het gezinsleven.

Deeltijdarbeid heeft onophoudelijk aan belang gewonnen in de ondernemingen die een sociale balans moeten neerleggen. In 1998 was één werknemer op vijf deeltijds werkzaam; in 2004 bedroeg dit aandeel één op vier. In de beperkte populatie is een nieuwe toename van het aandeel van deeltijdarbeid merkbaar ten belope van nagenoeg 4 pct. De vrouwelijke deeltijdarbeid, die reeds wijdverbreid is bij de vrouwelijke beroepsbevolking aangezien reeds bijna de helft van de werkzame vrouwen een deeltijdse baan heeft, is tussen 2004 en 2005 nog aangegroeid met 2,2 pct. De groei was evenwel nog meer uitgesproken bij de mannen, namelijk 6,2 pct. Door deze stijging toe te passen op het in 2004 vastgestelde aandeel van de deeltijdwerkers in de totale populatie, kan worden geraamd dat nu reeds meer dan één op tien mannen deeltijds werkt.

De nieuwe toename van dit arbeidsstelsel is slechts gedeeltelijk toe te schrijven aan de aanwerving van deeltijdwerkers. Deze laatste vertegenwoordigden immers slechts 39 pct. van de totale personeelsintredingen die in de loop van het boekjaar 2005 werden geregistreerd. Rekening houdend met de uittredingen, kan tijdens de verslagperiode een nettogroei van het deeltijdse personeelsbestand met iets minder dan 1.700 personen worden vastgesteld, terwijl het voltijdse personeelsbestand in diezelfde periode is toegenomen met meer dan 7.400 eenheden. Uit de personeelsregisters blijkt daarentegen een stijging van de deeltijdwerkers met nagenoeg 14.500 eenheden, terwijl het aantal voltijdwerkers is gedaald met 7.500 eenheden. Hieruit kan worden afgeleid dat een aantal voltijdwerkers heeft geopteerd voor een deeltijds arbeidsstelsel in de loop van het boekjaar 2005. Onder hen zijn er ongetwijfeld heel wat werknemers die gebruik hebben gemaakt van de mogelijkheden van de verschillende tijdskredietstelsels om hun werktijd te verkorten, hetzij voor een beperkte periode, hetzij tot het einde van hun beroepsloopbaan, zoals voortaan mogelijk is voor werknemers ouder dan 50 jaar.

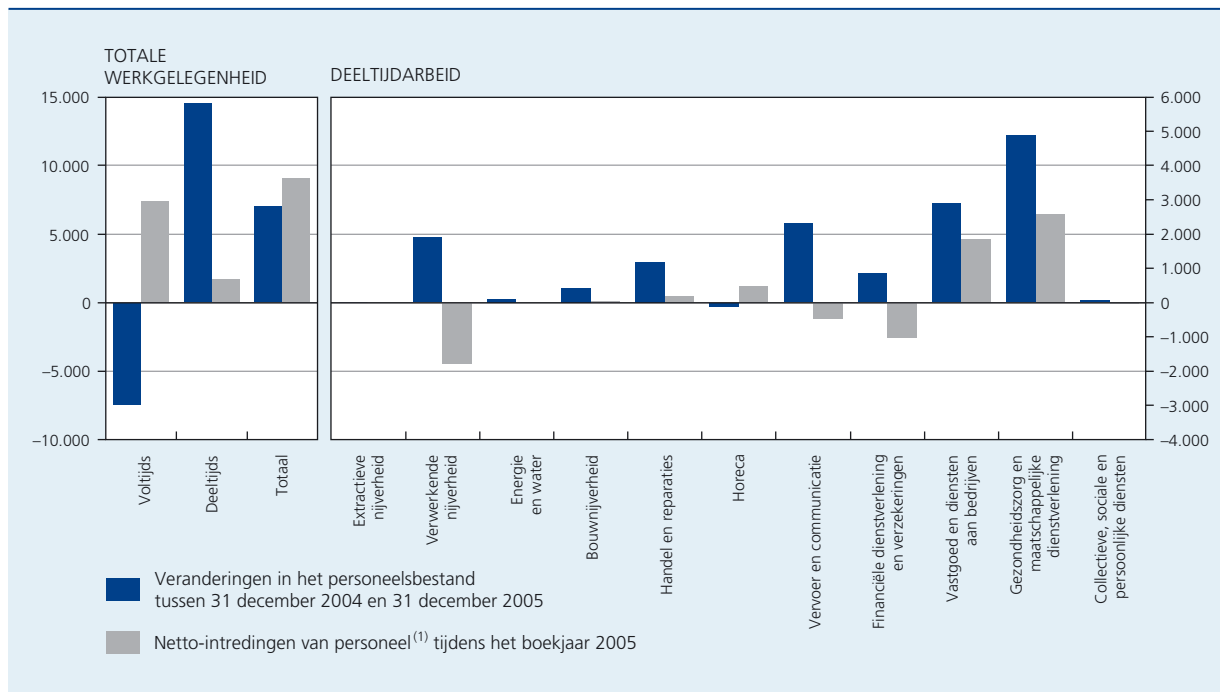
Volgens het jaarverslag van de RVA is het aantal personen dat door middel van tijdskrediet van een arbeidsduurvermindering geniet, gemiddeld met 27 pct. gestegen tussen 2004 en 2005, en heeft het stelsel in totaal betrekking op meer dan 76.000 werknemers. Meer dan 55 pct. van hen is ten minste 55 jaar oud en maakt van dit stelsel gebruik

TABEL 4 DEELTIJDWERK VAN 1998 TOT 2005
(procenten van de overeenkomstige werkende bevolking, gegevens op 31 december)

	Mannen	Vrouwen	Totaal
Totale populatie			
1998	6,2	43,0	20,0
1999	6,7	43,7	20,8
2000	7,0	44,0	20,7
2001	7,3	45,4	21,9
2002	8,2	47,1	23,4
2003	9,2	48,5	24,6
2004	9,8	49,2	25,4
Beperkte populatie			
2004	8,7	48,2	23,4
2005	9,3	49,2	24,3
<i>p.m. Veranderingspercentages</i>	6,2	2,2	3,8

Bron: NBB (sociale balansen).

GRAFIEK 6 PERSONEELSVEROORLOP TIJDENS HET BOEKJAAR 2005: OPSPLITSING VAN DE WERKNEMERS NAAR ARBEIDSSTELSEL
(personen, beperkte populatie)



Bron: NBB (sociale balansen).

(1) Aantal intredingen verminderd met het aantal uittredingen.

om het einde van de loopbaan te regelen. Nagenoeg één begunstigde op vier is een man. Het verslag van de RVA preciseert niet in welke bedrijfstakken dit stelsel het meest op prijs wordt gesteld, maar uit de informatie van de sociale balansen blijkt dat veranderingen van arbeidsstelsel bij het personeel dat in dienst is, bijzonder talrijk zijn in de verwerkende nijverheid, het vervoer en de communicatie, de gezondheidszorg en de maatschappelijke dienstverlening. De gegevens per ondernemingsgrootte suggereren dat deze veranderingen vooral plaatsvinden in vennootschappen met meer dan 250 VTE. Het tijdskrediet is nochtans een recht van de werknemer waartegen de werkgever zich niet kan verzetten, al kan hij de toepassing ervan wel uitstellen. In ondernemingen met tien werknemers of minder dient de werkgever in te stemmen met de uitoefening van dat recht.

Hoewel in de verwerkende nijverheid netto personeelsuittredingen van deeltijdwerkers werden opgetekend ten belope van bijna 1.800 eenheden, hebben belangrijke interne personeelsbewegingen ertoe bijgedragen dat het totale aantal deeltijdwerkers in 2005 met meer dan 1.900 eenheden is toegenomen, hoewel ze nog steeds maar 11 pct. van de totale werkgelegenheid vertegenwoordigen. In het vervoer en de communicatie konden de netto-uittredingen van deeltijdwerkers (-500 eenheden)

eveneens worden gecompenseerd door interne veranderingen. Al met al steeg de deeltijdse werkgelegenheid er in 2005 met 2.300 eenheden, en vertegenwoordigde ze aldus 17,6 pct. van het totaal, dat wil zeggen 1,4 procentpunt meer dan in 2004. In de gezondheidszorg en de maatschappelijke dienstverlening, daarentegen, hebben de interne veranderingen de netto-intredingen van deeltijdwerkers nog versterkt, zodat het aandeel van de deeltijdarbeid er met 0,8 procentpunt is opgelopen. Het is in deze bedrijfstak dat dit arbeidsstelsel het grootste succes heeft, aangezien 53,1 pct. van de werknemers er in 2005 deeltijds werkte. Dit wordt allicht verklaard door het feit dat ongeveer 80 pct. van de werknemers er bestaat uit vrouwen en door de werkschema's (met nachten weekendwerk), die de mogelijkheden beperken om het beroeps- en gezinsleven met elkaar te verzoenen.

In de andere bedrijfstakken waren de veranderingen van arbeidsstelsel door het bestaande personeel zeer verschillend in omvang en beperkter, maar ondersteunden ze overal de groei van de deeltijdarbeid, behalve in de horeca, waar het deeltijds werkende personeel is afgenomen ondanks de netto-intreding van deeltijdwerkers.

3.2 Werk voor bepaalde duur en tijdelijk werk

De overeenkomsten afgesloten voor bepaalde duur, met inbegrip van de overeenkomsten voor uitzendarbeid, vormen een instrument om het arbeidsvolume af te stemmen op de productievereisten; dat instrument is heel wat flexibeler dan het beroep op deeltijdarbeid. In een periode van conjunctuurvertraging stelt men meestal vast dat die overeenkomsten minder vaak worden aangewend, terwijl de toename van uitzendarbeid dikwijls een van de eerste tekenen van een herstel of versnelling van de activiteit is.

De volledige sociale balansen bevatten meer informatie dan de verkorte schema's over de aanwending van die verschillende soorten overeenkomsten door de ondernemingen. Daarom werd hieraan een afzonderlijk deel gewijd.

3.2.1 Tijdelijk werk in het geheel van de ondernemingen

Het aantal personen dat in het personeelsregister is ingeschreven met een tijdelijke arbeidsovereenkomst – dat wil zeggen een overeenkomst voor bepaalde duur, een vervangingsovereenkomst of een overeenkomst afgesloten met het oog op de uitvoering van een duidelijk

omschreven werk – was tussen 1998 en 1999 toegenomen en is tussen 1999 en 2003 geleidelijk gedaald van 7 tot 6,1 pct. van de totale werkgelegenheid, waarna het zich stabiliseerde.

Uit de informatie die de beperkte populatie verschaft, valt geen gewijzigd verloop af te leiden: het aandeel van de tijdelijke arbeidskrachten is er nauwelijks veranderd tussen 2004 en 2005. Er is weliswaar een lichte toename vastgesteld in de kmo's, maar zonder invloed op de algemene tendens door het geringere relatieve belang van deze ondernemingen en hun proportioneel minder grote aanwending van tijdelijk werk. Op de lange termijn blijft evenwel dat die drie ondernemingsgroepen op het vlak van de aanwending van tijdelijke overeenkomsten naar elkaar toegroeien. Het aandeel hiervan is in de kleine ondernemingen gestegen van 4,3 tot 5,3 pct. tussen 1998 en 2004, terwijl het aanzienlijk is gedaald in de grote ondernemingen, namelijk van 8,9 tot 6,7 pct. In de middelgrote ondernemingen – waar de achteruitgang beperkter is gebleven, namelijk 0,5 procentpunt – bedroeg dit aandeel 6 pct. in 2004.

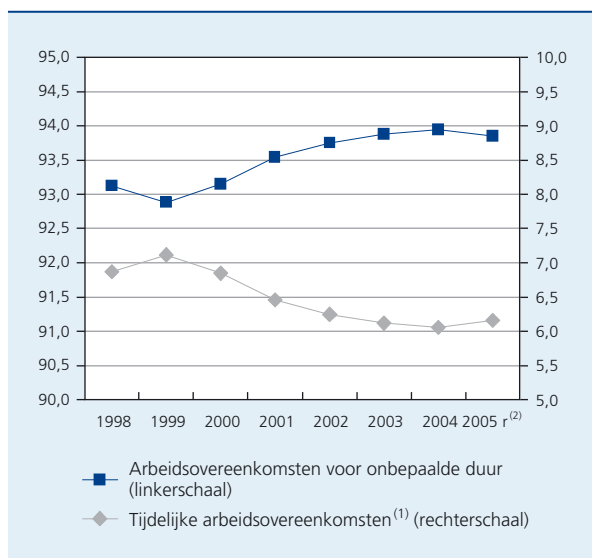
De tijdelijke werkgelegenheid is in de diverse bedrijfstakken vrij stabiel gebleven tussen 2004 en 2005. Dit is onder meer het geval in de gezondheidszorg en de maatschappelijke dienstverlening, waar deze overeenkomsten zeer goed ingeburgerd zijn en 11,5 pct. van de gesalarieerde werkgelegenheid in 2005 uitmaakten, maar ook in de verwerkende nijverheid, de bouwnijverheid, de handel en het vervoer en de communicatie. Een – weliswaar geringe – achteruitgang (met –0,3 procentpunt) werd vastgesteld in de horeca, waar 10,9 pct. van het personeel in 2005 bestond uit tijdelijke arbeidskrachten. De grootste stijgingen deden zich voor in de branche vastgoed en diensten aan bedrijven (+0,7 procentpunt), de extractieve nijverheid (+0,5 procentpunt) en de collectieve, sociale en persoonlijke diensten (+0,4 procentpunt). In de tak vastgoed en diensten aan bedrijven, waar het aandeel van de tijdelijke overeenkomsten in 2004 tot de laagste van de beperkte populatie behoorde, is de toename in 2005 vermeldenswaardig omdat ze gedeeltelijk het verschil met de andere bedrijfstakken goedmaakt.

3.2.2 Tijdelijk werk en uitzendarbeid in de ondernemingen die een volledig schema neerleggen

De sociale balansen van de ondernemingen die een volledig schema neerleggen, verschaffen informatie omtrent het geheel van banen die voor een tijdelijke duur worden afgesloten, en dit zowel voor het personeel dat in het personeelsregister is ingeschreven als voor de uitzendkrachten of de arbeidskrachten die door hun gebruikelijke werkgever ter beschikking worden gesteld van een andere

GRAFIEK 7 RELATIEF BELANG VAN DE TIJDELIJKE ARBEIDSOVEREENKOMSTEN⁽¹⁾ EN VAN DE OVEREENKOMSTEN VOOR ONBEPAALEDE DUUR VAN 1998 TOT 2005

(procenten van het totaal, gegevens op 31 december, totale populatie)



Bron: NBB (sociale balansen)

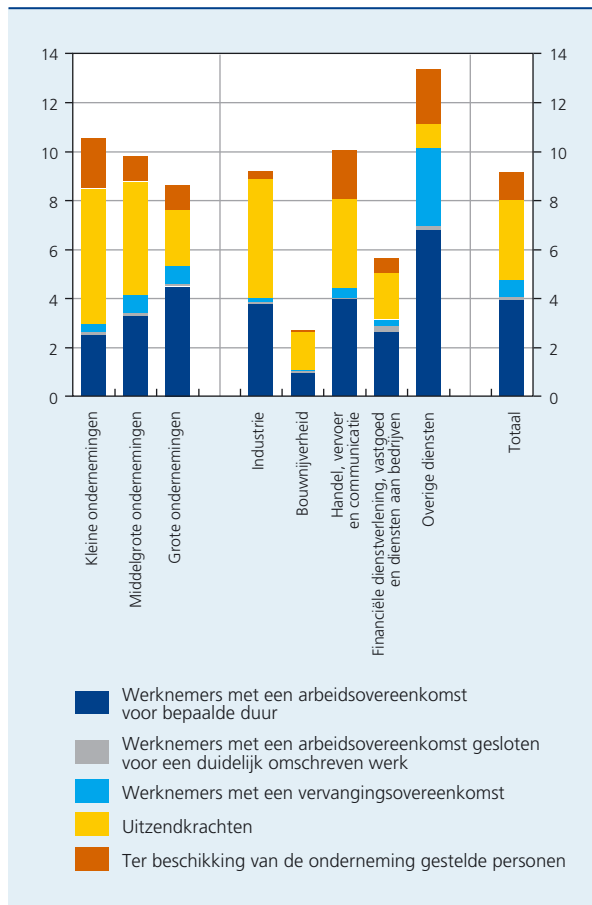
(1) Tijdelijke arbeidsovereenkomsten: overeenkomsten voor bepaalde duur, vervangingsovereenkomsten of arbeidsovereenkomsten voor een duidelijk omschreven werk.

(2) De resultaten voor 2005 werden berekend door de tussen 2004 en 2005 voor de beperkte populatie opgetekende verandering toe te passen op de in 2004 voor de totale populatie vastgestelde waarde.

GRAFIEK 8

RELATIEF BELANG VAN DE NIET VOOR ONBEPAALE DUUR AFGESLOTEN ARBEIDSOVEREENKOMSTEN IN 2005

(procenten van de totale in VTE uitgedrukte werkgelegenheid, beperkte populatie, volledige schema's)



Bron: NBB (sociale balansen).

onderneming, waardoor een gedeelte van het gezag aan die onderneming wordt overgedragen. Voor deze twee laatste types van overeenkomsten is uitsluitend de in VTE uitgedrukte werkgelegenheid beschikbaar. Dit is de reden waarom het aantal ingeschreven werknemers in deze bedrijfstak eveneens in VTE is uitgedrukt.

In de beperkte populatie van ondernemingen die een volledige balans neerleggen, vertegenwoordigen de ingeschreven en niet-ingeschreven tijdelijke arbeidskrachten al met al iets meer dan 9 pct. van de totale, in VTE uitgedrukte werkgelegenheid. Van deze tijdelijke arbeidskrachten was meer dan de helft in het personeelsregister van hun onderneming ingeschreven met een arbeidsovereenkomst voor bepaalde duur (43 pct.), een vervangingsovereenkomst (8 pct.) of een overeenkomst afgesloten voor een duidelijk omschreven werk (slechts 1 pct.). Daarnaast telde men bijna 36 pct.

uitzendkrachten en ongeveer 13 pct. ter beschikking gestelde werknemers.

Het aandeel van de werknemers met een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde duur stijgt naarmate de onderneming groter is. In de kleine ondernemingen heeft 10,5 pct. van de werknemers een tijdelijke arbeidsovereenkomst, tegen respectievelijk 9,8 en 8,6 pct. in de middelgrote en grote ondernemingen. De soorten tijdelijke overeenkomsten die worden aangewend, zijn ook zeer uiteenlopend. De kleine ondernemingen geven de voorkeur aan uitzendarbeit (52 pct. van het totaal), terwijl de werknemers met een arbeidsovereenkomst voor bepaalde duur en de ter beschikking gestelde werknemers er respectievelijk 24 en 20 pct. van de tijdelijke arbeidskrachten vertegenwoordigen. In de middelgrote ondernemingen is de uitzendarbeit goed voor iets minder dan de helft van de tijdelijke overeenkomsten (47 pct.), maar de arbeidsovereenkomsten voor bepaalde duur zijn er veel frequenter (33 pct.) en de ter beschikking gestelde personen maken slechts 11 pct. van het totaal uit. Ten slotte zijn de vervangingsovereenkomsten, die in de kleine ondernemingen slechts uitzonderlijk voorkomen, goed voor circa 8 pct. van de tijdelijke werkgelegenheid in de middelgrote bedrijven. Het relatieve belang van deze laatste twee types van overeenkomsten is vergelijkbaar in de grote ondernemingen. De verschuiving naar de arbeidsovereenkomsten voor bepaalde duur is er echter nog belangrijker, aangezien deze overeenkomsten meer dan de helft van de tijdelijke werkgelegenheid voor hun rekening nemen, terwijl het aandeel van de uitzendarbeit beperkt is tot 27 pct.

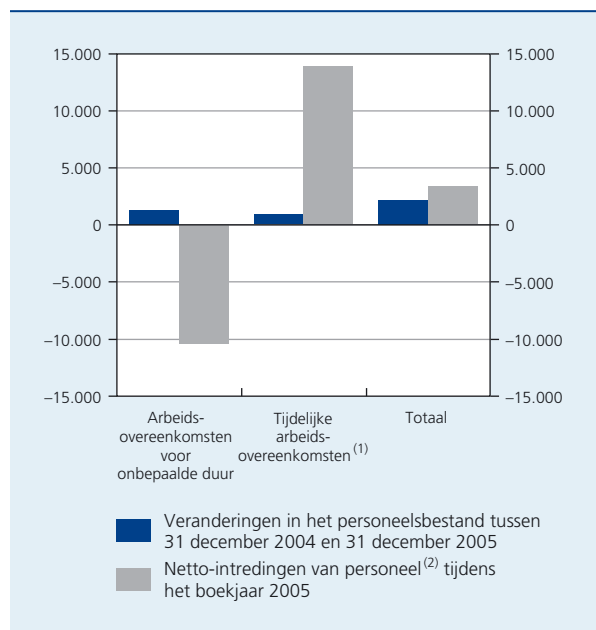
De bedrijfstak van de overige diensten heeft verhoudingsgewijs de meeste flexibele arbeidsovereenkomsten, met 13,4 pct. van alle deeltijdwerkers. Uitzendarbeit komt er weinig voor. Daarentegen laat die bedrijfstak de hoogste aanwendingspercentages optekenen zowel inzake arbeidsovereenkomsten voor bepaalde duur (6,8 pct. van de totale werkgelegenheid), als ter beschikking gestelde werknemers (2,3 pct.) en vervangingsovereenkomsten (3,2 pct.). Deze laatste zijn trouwens oververtegenwoordigd in die bedrijfstak: 70 pct. van de werknemers met dit type van overeenkomst zijn er werkzaam.

In de bedrijfstak handel, vervoer en communicatie heeft een op tien werknemers in VTE een tijdelijk contract. De overeenkomsten voor bepaalde duur (39 pct. van het totaal) en de uitzendcontracten (36 pct.) komen het meest voor. In deze bedrijfstak zijn er ook een vrij groot aantal ter beschikking gestelde personen (20 pct.). De bedrijfstak financiële dienstverlening, vastgoed en diensten aan bedrijven geeft eveneens de voorkeur aan die

drie vormen van arbeidsovereenkomst, maar tijdelijke arbeid is hier niet zo sterk ontwikkeld: amper 5,6 pct. van de werkgelegenheid in VTE. Het relatieve aandeel van de uitzendarbeid is er vergelijkbaar, maar de overeenkomsten voor bepaalde duur vertegenwoordigen bijna de helft van de tijdelijke arbeidskrachten, en terbeschikkingstellingen hebben betrekking op één tijdelijke werknemer op tien.

Terbeschikkingstellingen komen daarentegen zeer weinig voor in de secundaire sector. Zowel in de industrie als in de bouwnijverheid zijn de tijdelijke werknemers hoofdzakelijk uitzendkrachten (respectievelijk 53 en 58 pct.) en personen met een overeenkomst voor bepaalde duur (respectievelijk 41 en 35 pct.). Het relatieve belang van de andere contracten blijft marginaal. De aanwending van tijdelijk personeel is echter zeer verschillend in beide bedrijfstakken: ze komt ruim driemaal meer voor in de industrie – waar het aandeel tijdelijke krachten 9,2 pct. van de totale werkgelegenheid bedraagt – dan in de bouwnijverheid. Weliswaar is uitzendarbeid voor bouwwerken slechts sinds januari 2002 toegestaan, zodat het mogelijk is dat deze arbeidsvorm zich in de toekomst verder zal ontwikkelen in die bedrijfstak.

GRAFIEK 9 PERSONEELSVEROORP TIJDENS HET BOEKJAAR 2005: OPSPLITSING VAN DE WERKNEMERS VOLGENS DE AARD VAN DE ARBEIDSOVEREENKOMST
(personen, beperkte populatie, volledige schema's)



Bronnen: NBB (sociale balansen).

(1) Overeenkomsten voor bepaalde duur, vervangingsovereenkomsten of arbeidsovereenkomsten die worden afgesloten voor een duidelijk omschreven werk.

(2) Aantal intredingen verminderd met het aantal uittredingen.

De meeste personen die worden aangeworven in het kader van een tijdelijke arbeidsovereenkomst blijven in principe maar een bepaalde tijd in de onderneming. Andere kunnen daarentegen, na het verstrijken van hun tijdelijk contract, een betrekking voor onbepaalde duur aangeboden krijgen. Een en ander kan worden afgeleid uit het onderzoek van het netto-personeelsverloop en de personeelsbewegingen aan het einde van het boekjaar in de ondernemingen die een volledig schema neerleggen. Hierbij worden de contractwijzigingen die de werknemers met een tijdelijke overeenkomst in de loop van het boekjaar 2005 genoten, afzonderlijk geteld. Deze omzetting naar een vaste arbeidsovereenkomst kan niet worden nagetrokken voor de uitzendkrachten en de ter beschikking gestelde personen, aangezien zij niet in het personeelsregister zijn ingeschreven.

Terwijl in 2005 een groot aantal netto-intredingen van tijdelijk in het personeelsregister ingeschreven werknemers werden opgetekend (in totaal bijna 14.000 eenheden) is het personeelsbestand op 31 december van dit soort werknemers nauwelijks toegenomen tussen 2004 en 2005 (slechts +900 eenheden). Daarentegen is het totale personeelsbestand van werknemers met een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde duur met circa 1.300 eenheden gestegen, ondanks de netto-uitredingen van werknemers in deze categorie (meer dan 10.000 eenheden). Dit toont aan dat een niet onbelangrijk aantal contracten wordt omgezet voor het beschikbare personeel.

Wat de uitzendarbeid betreft zijn enkel de ondernemingen die een volledig schema neerleggen verplicht om informatie te verschaffen over het aantal aangeworven werknemers (VTE), de gewerkte uren en de gedragen kosten. Het volume uitzendarbeid, gemeten in gewerkte uren, zoals opgetekend in de sociale balansen, bedroeg 42 pct. van het door Federgon (1) gemeten volume voor 2005. De cijfers van Federgon worden echter beïnvloed door de bijzonder sterke ontwikkeling van de dienstencheque-activiteiten in 2005. Deze activiteiten, die uitsluitend voor particulieren zijn bestemd, worden niet opgenomen in de sociale balansen, die enkel het gebruik van uitzendkrachten door de ondernemingen registreren.

Het aantal uitzendkrachten dat door de ondernemingen van de beperkte populatie werd tewerkgesteld is echter eveneens sterk toegenomen tussen 2004 en 2005, namelijk van 33.934 tot 35.314 VTE, of 3,3 pct. van de totale werkgelegenheid in VTE in 2005. Het door die uitzendkrachten gepresteerde arbeidsvolume is verhoudingsgewijs nog groter: het beliep 4 pct. van het totale aantal gewerkte uren. De gemiddelde jaarlijkse arbeidsduur van

(1) De Federatie van uitzendbedrijven.

TABEL 5 UITZENDARBEID IN DE ONDERNEMINGEN
DIE EEN VOLLEDIG SCHEMA NEERLEGGEN
(beperkte populatie)

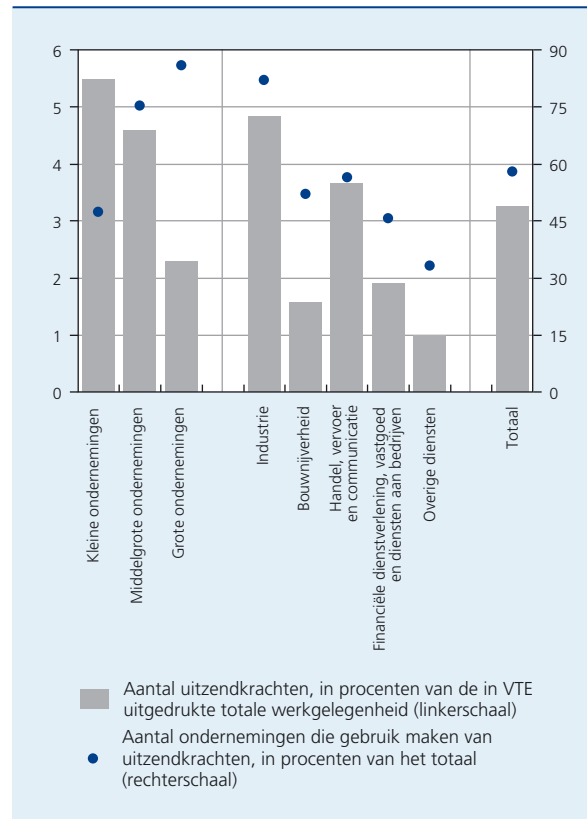
	2004	2005
In procenten van het totaal		
Aantal VTE	3,1	3,3
Gewerkte uren	3,8	4,0
Personeelskosten	2,6	2,7
In eenheden		
Aantal VTE	33.934	35.314
Gewerkte uren (duizenden)	63.940	66.390
Gewerkte uren per VTE	1.884	1.880
Personeelskosten per gewerkt uur (in euro's)	22,5	22,7
In procenten van de door Federgon opgetekende uitzendarbeid		
Gewerkte uren	43,7	41,7

Bron: NBB (sociale balansen).

een uitzendkracht, die in 2005 1.880 uren bedroeg, is immers veel groter dan die van een ingeschreven werknemer, zijnde 1.517 uren. De gemiddelde uurloonkosten van een uitzendarbeider (die nochtans behalve het loon van de werknemer ook de vergoeding van de door het uitzendkantoor geleverde diensten omvatten) zijn daarentegen lager dan die van een ingeschreven werknemer, namelijk respectievelijk 22,7 en 34,4 euro, zodat de kosten voor de tewerkstelling van uitzendkrachten in 2005 slechts 2,7 pct. vertegenwoordigden van de totale personeelskosten van de ondernemingen die een volledig schema neerleggen.

Er wordt veel gebruik gemaakt van uitzendarbeid. Binnen de beperkte populatie heeft bijna 60 pct. van de ondernemingen die een volledig schema neerleggen in 2005 een beroep gedaan op dit soort arbeidskrachten. Vooral de ondernemingen met meer dan 50 VTE nemen uitzendkrachten in dienst. Men stelt immers vast dat minder dan 50 pct. van de kleine ondernemingen er een beroep op deden, tegenover 75 pct. van de middelgrote en 86 pct. van de grote ondernemingen. Het aandeel van de uitzendkrachten in de totale werkgelegenheid uitgedrukt in VTE is nochtans verhoudingsgewijs groter in de kleine ondernemingen. Het beliep er 5,5 pct. van het personeelsbestand, tegenover 4,6 pct. in de middelgrote ondernemingen en 2,3 pct. in de grote ondernemingen.

GRAFIEK 10 UITZENDARBEID IN 2005
(procenten, beperkte populatie, volledige schema's)



Bron: NBB (sociale balansen).

De industrie maakt het meest gebruik van uitzendarbeid: 82 pct. van de ondernemingen in deze bedrijfstak die een volledig schema neerleggen, deden er in 2005 een beroep op, en de uitzendarbeid bedroeg er 4,8 pct. van de totale werkgelegenheid in VTE. Ook de bedrijfstak handel, vervoer en communicatie is een belangrijke gebruiker van uitzendkrachten: 56 pct. van de ondernemingen hadden er in dienst en uitzendkrachten vertegenwoordigden 3,7 pct. van de totale werkgelegenheid in VTE. In de bouwnijverheid namen meer dan de helft van de bedrijven uitzendarbeiders in dienst. Het relatieve belang ervan blijft nochtans beperkt, maar neemt wel toe (1,6 pct. in 2005 tegenover 1,1 pct. in 2004).

4. Personeelskosten

De in de sociale balansen opgenomen personeelskosten omvatten enkel de door de werkgevers voor het in hun register ingeschreven personeel verrichte stortingen. Ze verschillen van het concept loonkosten dat in de nationale rekeningen wordt gehanteerd, omdat ze noch de

TABEL 6 PERSONEELSKOSTEN VOOR DE IN HET PERSONEELSREGISTER INGESCHREVEN WERKNEMERS
(euro's, jaargemiddelden, beperkte populatie)

	Per VTE	Per gewerkt uur		
		Per voltijdwerker	Per deeltijdwerker	Totaal
2004	47.758	31,4	27,4	30,8
2005	48.764	32,5	28,9	31,9
Veranderingspercentages tussen 2004 en 2005 ..	2,1	3,4	5,5	3,6

Bron: NBB (sociale balansen).

betalingen aan het gepensioneerd personeel – dat niet meer in het personeelsregister voorkomt – omvatten, noch sommige kosten die verbonden zijn aan eventuele herstructureringen, die in de balans van de ondernemingen als uitzonderlijke kosten worden geboekt. Bovendien heeft het in de sociale balansen opgetekende verloop betrekking op een voor 2004 en 2005 beperkte en constante ondernemingspopulatie, na de weglatingen van werknemers en ondernemingen die deze methodologie met zich brengt. Daardoor kunnen de ontwikkelingen van de kosten die in de sociale balans en in de nationale rekeningen worden vermeld niet direct worden vergeleken.

De door de ondernemingen van de beperkte populatie gedragen personeelskosten zijn tussen 2004 en 2005 met 2,3 pct. gestegen. Terzelfder tijd zijn de kosten per VTE op jaarbasis met 2,1 pct. opgelopen van 47.758 tot 48.764 euro, aangezien het aantal werknemers, uitgedrukt in VTE, maar met 0,2 pct. toegenomen is.

Daar het in aantal gewerkte uren uitgedrukte arbeidsvolume met 1,3 pct. gedaald is, zijn de uurloonkosten sneller gestegen dan de kosten per VTE, met gemiddeld 3,6 pct., dat is meer dan de toename als gevolg van de automatische loonindexering, die in 2005 2,1 pct. bedroeg. De stijging was iets matiger voor de voltijdwerkers, nl. 3,4 pct., wat hun gemiddeld uurloon deed toenemen van 31,4 tot 32,5 euro. Voor deeltijdwerkers zijn de personeelskosten per gewerkt uur opgelopen van 27,4 tot 28,9 euro, dat is een veel meer uitgesproken groei met 5,5 pct.

Het verloop van de uurloonkosten voor deeltijdwerkers is vaak volatieler dan voor voltijdwerkers. Talrijke factoren verklaren die verschillen. De kosten vermeerderen naar gelang van het aantal deeltijdwerkers, maar ook van hun gemiddelde bezoldiging, die verband houdt met hun kenmerken in termen van functie, kwalificatie, leeftijd, enz. De jongste jaren heeft het succes van de stelsels voor

organisatie van de arbeidstijd, met name bij oudere werknemers, waarschijnlijk de dynamiek van de verspreiding van het deeltijdwerk versterkt. Dit was in het bijzonder het geval bij mannelijke werknemers, wat een snellere toename van de uurloonkosten van de deeltijdwerkers met zich heeft gebracht, want, ceteris paribus, is het loon van oudere werknemers over het algemeen hoger dan het gemiddelde. De arbeidsduur wordt dan weer beïnvloed door de omvang van de gemiddelde vermindering van de arbeidstijd. Dat de nieuwe deeltijdwerkers kiezen voor een halftijdse betrekking of voor een vermindering van hun arbeidstijd met een vijfde is dus niet neutraal. Ter zake werden evenwel tussen 2004 en 2005 weinig veranderingen opgetekend, omdat de contractuele arbeidsduur van een deeltijdwerker uitgedrukt in procenten van die van een voltijdwerker in de buurt van 62 pct. gebleven is.

De stijging van de gemiddelde kosten per gewerkt uur was iets geringer in de kleine ondernemingen (3,6 pct.), dan in de middelgrote en de grote ondernemingen, waar ze 4 pct. benaderde. Er worden grote verschillen opgetekend tussen de diverse bedrijfstakken. De meest uitgesproken stijging tekende zich af bij vervoer en communicatie (6,8 pct.), vooral wegens de weerslag op de uurloonkosten van de bij De Post ingevoerde vermindering van de conventionele gemiddelde arbeidsduur op jaarbasis. Aan het andere uiterste, in de branche energie en water, werd een daling van de gemiddelde uurloonkosten met 0,7 pct. opgetekend. Ook in die sector moet de verklaring worden gezocht in het verloop dat werd opgetekend bij de grootste onderneming, te weten Electrabel, die een significante vermindering te zien gaf als gevolg van de uittreding van talrijke oudere werknemers, die maar deels werden vervangen en tegen beduidend lagere loonniveaus. In de horeca en de bouw steeg het uurloon beduidend minder snel, respectievelijk met 2 en 2,6 pct. In de andere bedrijfstakken bleef de stijging van de gemiddelde uurloonkosten begrepen tussen 3 en 4 pct.

Het niveau van de uurloonkosten verschilt van bedrijfstak tot bedrijfstak. Sommige doen een aanzienlijk beroep op laaggeschoold personeel – dat is bijvoorbeeld het geval in de horeca en de bouw –, andere hebben hoofdzakelijk personeel met een diploma van hoger onderwijs in dienst. De krachtsverhouding tussen werkgever en werknemers, de mogelijkheden inzake productiviteitswinst, alsook de concurrentievoorwaarden spelen eveneens een rol. De gemiddelden per sector maken het niet mogelijk de omvang van de effectieve spreiding van de gemiddelde kosten tussen de ondernemingen binnen een bedrijfstak te ramen. Daarom werden de vennootschappen van de beperkte populatie in decielen opgesplitst, naar gelang van het individuele niveau van de personeelskosten per uur. Ook werden voor elke sector, enerzijds, de 10 pct. ondernemingen waarvan de personeelskosten per uur het laagst zijn en, anderzijds, de 10 pct. ondernemingen waar deze kosten het hoogst zijn, samengevoegd. Vervolgens

werd het gemiddelde van de uurloonkosten in elk van die groepen berekend.

De spreiding van de personeelskosten per gewerkt uur is niet homogeen in de bedrijfstakken. De verhouding tussen het gemiddelde van de kosten berekend voor het hoogste deciel en het gemiddelde voor het laagste deciel bedraagt ongeveer 2 in de bouwnijverheid en de horeca, 2,5 in de gezondheidszorg en de maatschappelijke dienstverlening en in de buurt van 3 in de verwerkende en de extractieve nijverheid en vervoer en communicatie. Ze is begrepen tussen 3,4 en 3,9 in de handel, financiële dienstverlening en verzekeringen, de collectieve, sociale en persoonlijke diensten en vastgoed en diensten aan bedrijven. In de sector energie en water liggen de personeelskosten in de ondernemingen met de hoogste loonkosten vijfmaal hoger dan in het laagste deciel.

Ondanks het bestaan van een intersectoraal minimumloon, varieert het gemiddelde van de personeelskosten in de ondernemingen uit het laagste deciel van 10 tot 16 euro. Gecumuleerd blijken de opgetekende verschillen niet onaanzienlijk, wanneer het maandloon wordt berekend. In de ondernemingen van dat laagste deciel worden de geringste personeelskosten per uur opgetekend in de ondernemingen van de collectieve, sociale en persoonlijke diensten en in de horeca (minder dan 12 euro); de hoogste vindt men in de bouwnijverheid, de drie industrietakken en vervoer en communicatie (meer dan 14,5 euro).

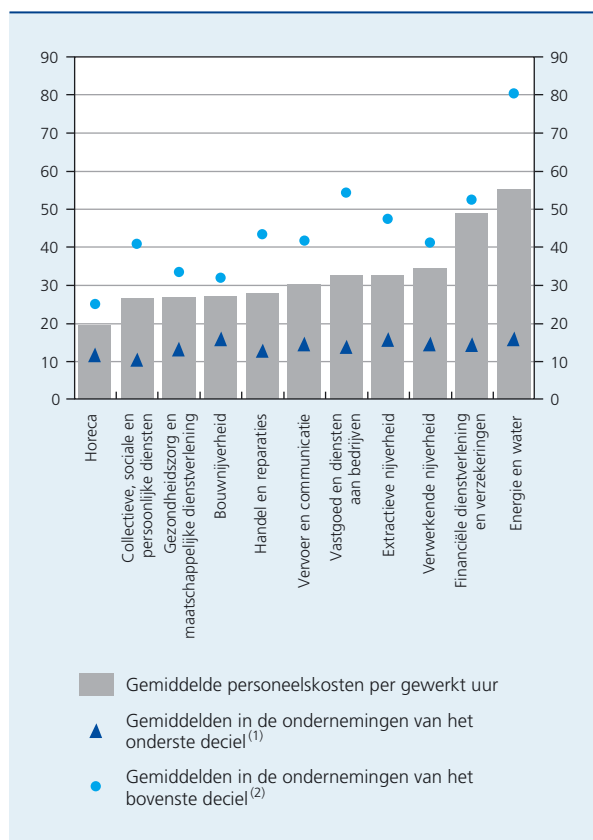
In de ondernemingen van het hoogste deciel zijn de verschillen tussen bedrijfstakken nog groter. De ondernemingen met de beste loonvoorwaarden in de horeca, nl. iets minder dan 25 euro per arbeidsuur, dragen drie maal hogere loonkosten dan de ondernemingen in de energiesector, waar de werknemers gemiddeld 80 euro per arbeidsuur kosten. Ook al is die laatstgenoemde bedrijfstak een extreem geval, toch is het gemiddelde van de lonen in de extractieve nijverheid, de financiële dienstverlening en verzekeringen en vastgoed en diensten aan ondernemingen tweemaal hoger dan in de horeca.

5. Opleiding

De sociale balans maakt het mogelijk de opleidingsinspanningen van de ondernemingen⁽¹⁾ exhaustief en op jaarbasis te meten. Ze omvat twee tabellen waarvan de ene betrekking heeft op de formele opleiding en de

GRAFIEK 11 SPREIDING VAN DE PERSONEELSKOSTEN PER GEWERKT UUR IN 2005: OPSPLITSING NAAR BEDRIJFSTAK

(euro's, beperkte populatie)



Bron: NBB (sociale balansen).

- (1) Gemiddelde van de personeelskosten in de 10 pct. ondernemingen waar de personeelskosten per uur het laagst zijn.
- (2) Gemiddelde van de personeelskosten in de 10 pct. ondernemingen waar de personeelskosten per uur het hoogst zijn.

(1) Voor een overzicht van de boekjaren 1998 tot 2004, zie Heuse P., (2006), « L'effort de formation des entreprises en Belgique: un bilan des années 1998 à 2004 », in Guyot, J.-L. et Mainguet, C. (éds), *La formation professionnelle continue. Stratégies collectives*, Bruxelles, Belgique, De Boeck, te verschijnen.

andere op de activiteiten inzake opleiding, begeleiding en mentorschap die resulteren uit de wet van 5 september 2001 ter verbetering van de werkgelegenheidsgraad van de werknemers.

5.1 De formele opleiding

De formele opleiding omvat de cursussen en stages die worden gegeven door een daartoe opgeleid persoon in lokalen die voor die activiteit bestemd zijn. Bij de organisatie ervan wordt rekening gehouden met de eisen van de opleider. De werkgevers zijn verplicht het aantal deelnemers mede te delen, de aan die activiteiten bestede uren en de kosten voor de onderneming. Het begrip opleidingskosten wordt in de ruime zin geïnterpreteerd, d.w.z. niet enkel de gefactureerde kosten, de bezoldigingen van de opleiders en de diverse logistieke kosten verbonden aan die activiteiten, maar ook de bezoldiging van de opgeleide werknemers en de specifieke stortingen in de sectorale fondsen en voor de sociale zekerheid, na aftrek van de ontvangen subsidies.

In het kader van het interprofessionele akkoord voor 1999-2000, hadden de sociale partners in 1998 een gekwantificeerde doelstelling inzake opleidingsbudget bepaald: in 2004 dienden de door alle ondernemingen uit de particuliere sector gedragen opleidingskosten 1,9 pct. van de loonkosten te bedragen. Tussentijdse

doelstellingen werden bepaald voor het jaar 2000 (1,4 pct.) en 2002 (1,6 pct.).

In 2003 werd er tijdens de werkgelegenheidsconferentie een doelstelling inzake deelneming aan opleiding aan toegevoegd: tegen 2010 moet een werknemer op twee elk jaar toegang krijgen tot opleiding. Voorts werd overeengekomen de instrumenten voor het meten van de inspanningen van de ondernemingen inzake opleiding te herdefiniëren.

In het kader van het solidariteitspact tussen de generaties van eind 2005 vroeg de regering de sociale partners erop toe te zien dat die verbintenissen worden uitgevoerd en dat nieuwe groeipaden worden bepaald, ook op sectoraal niveau. Het pact bepaalt echter dat de doelstelling van 1,9 pct. van de loonsom die moet worden besteed aan opleiding voortaan ten minste bereikt moet zijn in 2006. De noodzaak van een gelijke toegang tot opleiding werd opnieuw beklemtoond. Het gaat er voornamelijk om te vermijden dat sommige groepen werknemers, met name de ouderen of de laagstgeschoolden, worden gediscrimineerd.

De sociale balans maakt het niet mogelijk de toegang van die diverse populaties tot opleiding te evalueren. De informatie die door de ondernemingen via sociale balansen wordt medegedeeld zijn algemene gegevens, enkel uitgesplitst naar geslacht. Alleen de genderdimensie kan dus worden gevat. Een differentiëring naar leeftijd,

TABEL 7 DE FORMELE OPLEIDING IN DE ONDERNEMINGEN

	Opleiding verstrekende ondernemingen (in pct. van het totale aantal ondernemingen)	Opleidingskosten		Duur van de opleiding		Aantal personen die een opleiding volgen (in pct. van de gemiddelde werkgelegenheid)
		(in pct. van de personeelskosten)	(gemiddelde per uur, in euro's)	(in pct. van het totale aantal gewerkte uren)	(gemiddelde per begunstigde, in uren)	
Totale populatie						
1998	7,5	1,34	44,5	0,75	33,1	33,0
1999	7,8	1,30	44,4	0,74	31,2	34,6
2000	7,6	1,42	43,0	0,86	35,3	35,1
2001	7,1	1,35	44,1	0,84	33,4	35,4
2002	7,2	1,26	46,1	0,78	31,3	35,0
2003	7,1	1,19	45,2	0,77	30,6	35,0
2004	6,9	1,13	46,5	0,73	28,3	35,9
Beperkte populatie						
2004	8,6	1,27	48,1	0,81	29,1	39,4
2005	8,8	1,18	46,2	0,81	28,5	39,6
<i>p.m. Veranderingspercentages</i> ..	2,0	-6,8	-3,9	0,4	-2,0	0,6

Bron: NBB (sociale balansen).

opleidingsniveau of nationaliteit vergt een beroep op andere instrumenten, zoals de arbeidskrachtentellingen, die evenwel het nadeel vertonen niet exhaustief te zijn en te berusten op de antwoorden van personen en niet van ondernemingen.

Toch blijft het aantal ondernemingen die de deelneming van hun werknemers aan opleidingsactiviteiten melden tot nu toe uiterst beperkt, vooral bij de kleinere ondernemingen. In 2004 vertegenwoordigden de opleiding verstreckende ondernemingen, nl. 5.244, 6,9 pct. van alle vennootschappen die een sociale balans indienen, dat is het kleinste aantal sinds 1998. De informatie afkomstig van de beperkte populatie voor 2004 en 2005 doet evenwel een verbetering vermoeden, want het aandeel van de opleiding verstreckende ondernemingen is met 2 pct. toegenomen.

Het volume opleidingsactiviteiten hangt af van talrijke factoren. De conjunctuur heeft er mee te maken, maar ook de eisen die voortvloeien uit het bedrijfsbeheer, op individueel niveau, oefenen een doorslaggevende invloed uit. De investeringsprogramma's, de behoeften die het gevolg zijn van een reconversie of een herstructurering, de stroom van nieuwe indienstnemen, de toepassing van een nieuwe ondernemingsovereenkomst of een groter beroep op gewestelijke of sectorale opleidingssubsidies, kunnen zo de omvang aanzienlijk veranderen van het opleidingsbudget, dat dan ook van het ene jaar tot het andere sterk blijkt te variëren.

Het totale opleidingsbudget is sinds het begin van het decennium blijven verminderen van nagenoeg 940 miljoen euro in 2001 tot minder dan 850 in 2004 in de totale populatie. Tussen 2004 en 2005 werd in de beperkte populatie een nieuwe daling met nagenoeg 5 pct. opgetekend. Daar de personeelskosten in dezelfde periode met 2,3 pct. toegenomen zijn, daalde de indicator voor de financiële opleidingsinspanning van de ondernemingen, die het opleidingsbudget vergelijkt met de totale personeelskosten, met nagenoeg 7 pct. Sinds het boekjaar 2000, toen hij met 1,42 pct. zijn toppunt bereikte, verwijderde het niveau van die indicator zich voortdurend van de in 1998 bepaalde doelstelling van 1,9 pct. Past men de tussen 2004 en 2005 waargenomen verandering in de beperkte populatie toe op het niveau van 2004, dan wordt geraamd dat hij in 2005 uitkwam op slechts 1,05 pct., dat is een vermindering met ongeveer 0,30 procentpunt ten opzichte van het niveau van 1998.

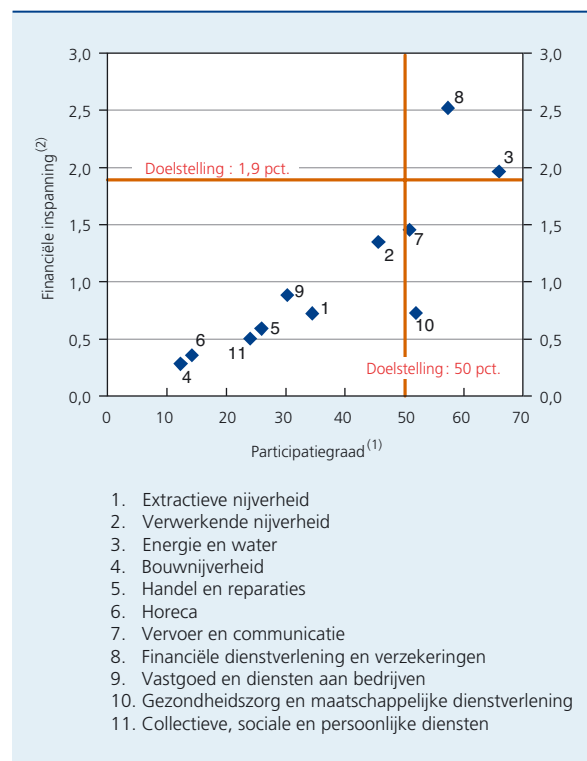
De door de gewesten en de gemeenschappen verstrekte subsidies voor de opleiding van werknemers zijn in de loop van het decennium weliswaar toegenomen, met name sinds de invoering van de dienstencheques en

het toegenomen gebruik ervan. Dit kan bijdragen tot het verlichten van de door de ondernemingen gedragen opleidingskosten. Parallel met de financiële inspanning van de ondernemingen, nam echter ook het aantal aan opleiding bestede arbeidsuren tussen 2000 en 2005 af van 0,86 tot 0,73 pct.

Enkel het aantal opgeleide werknemers bleef op het vijf jaar eerder opgetekende niveau. Het aantal loontrekken dat toegang gekregen heeft tot een opleiding is gestegen van 522.000 personen in 1998 tot ongeveer 600.000 in 2000 en 645.000 in 2004. De toename overschreed die van de werkgelegenheid, zodat de participatiegraad gestegen is van 33 pct. in 1998 tot 35,1 pct. in 2000 en 35,9 pct. in 2004. In de beperkte populatie is dat aandeel tussen 2004 en 2005 nog zeer licht gestegen, nl. met 0,6 pct.

De algemene doelstelling dat tegen 2010 de helft van de werknemers elk jaar een opleiding moet krijgen, is niet-temin nog veraf. Voor sommige bedrijfstakken is dat doel echter al bereikt. Dat was in 2005 het geval voor energie

GRAFIEK 12 SITUATIE VAN DE BEDRIJFSTAKKEN I.V.M. DE DOELSTELLINGEN INZAKE OPLEIDING IN 2005
(procenten, beperkte populatie)



Bron: NBB (sociale balansen).

(1) Aantal begunstigen van een opleiding, in procenten van het totale personeelsbestand.

(2) Opleidingskosten, in procenten van de personeelskosten.

en water (66 pct.), financiële dienstverlening en verzekeringen (57 pct.), gezondheidszorg en maatschappelijke dienstverlening (52 pct.) en vervoer en communicatie (51 pct.). Andere bedrijfstakken liepen daarentegen ver achter op die doelstelling, zoals de bouwnijverheid en de horeca (minder dan 15 pct.), alsook de handel en de collectieve, sociale en persoonlijke diensten (ongeveer 25 pct.).

Van de bedrijfstakken die zich onderscheiden door een participatiegraad in de buurt van of hoger dan 50 pct., voldeden er in 2005 maar twee ook aan het financiële criterium. In de financiële dienstverlening en verzekeringen en in energie en water vertegenwoordigden de investeringen inzake opleiding respectievelijk 2,5 en 2 pct. van de personeelskosten. De andere sectoren blijven ver onder de doelstelling van 1,9 pct. De resultaten variëren van nauwelijks 0,3 pct. en 0,4 pct. in de bouwnijverheid en de horeca tot 1,3 pct en 1,5 pct. in de verwerkende nijverheid en vervoer en communicatie.

De relatieve positie van de diverse bedrijfstakken i.v.m. die twee doelstellingen wordt erg belangrijk in de context van het solidariteitspact tussen de generaties. Daarin wordt immers gespecificeerd dat de opleidingsinspanningen jaarlijks zullen worden geëvalueerd. Vanaf de invoering van het nieuwe formulier voor de sociale balans, zal de Nationale Arbeidsraad elk jaar nagaan of de opleidingsdoelstelling (thans 1,9 pct., maar kan later elk jaar worden herzien) bereikt is. Indien dat niet het geval is, zal per sector een controle worden verricht en zullen, indien nodig, sancties worden opgelegd: sectoren die onvoldoende resultaten hebben geboekt zullen een hogere bijdrage voor het educatief verloop moeten betalen. Het tweejaarlijkse sociaal overleg moet derhalve voorzien in een grotere opleidingsinspanning, hetzij in termen van participatiegraad, hetzij in financiële termen. De sociale partners zullen een keuze kunnen maken tussen verschillende oplossingen, met name de toekenning van een forfaitaire opleidingsperiode per werknemer, afzonderlijk of collectief, en de aanpassing van de bijdragen voor een sectoraal fonds.

5.2 Het mentorschap

In het gedeelte van de sociale balans betreffende de activiteiten inzake opleiding, begeleiding en mentorschap, dat sinds 2002 bestaat, wordt het aantal personen van meer dan 50 jaar opgetekend die uitkeringen genieten omdat ze hun arbeidstijd met de helft hebben verminderd en de zo vrijgekomen tijd aanwenden voor de opleiding van nieuwe werknemers in hun onderneming of hun bedrijfstak.

Slechts een klein aantal ondernemingen verstrekt die informatie. In 2002 waren er 328, dat is nauwelijks 0,5 pct. van het totaal; het aantal is vervolgens gedaald naar 388 in 2003 en 381 in 2004. In de beperkte populatie waren er 297 in 2004 en 310 in 2005.

In 2002 werden er 5.631 opleiders geregistreerd. Dat aantal is opgelopen tot 7.702 in 2003 en 7.626 in 2004. Het aantal opgeleide werknemers is tussen 2002 en 2003 dan weer gestegen van 26.035 tot 30.908 personen, waarna het opnieuw daalde tot 29.345 werknemers in 2004, dat is 1,6 pct. van het totale personeelsbestand.

Volgens informatie afkomstig van de beperkte populatie zou zowel het aantal mentors als het aantal begunstigen van het mentorschap tussen 2004 en 2005 aanzienlijk gestegen zijn, alsook het aantal uren dat aan die activiteiten werd besteed. Het aantal opleiders zou toegenomen zijn van 6.598 tot 6.896, dat is een stijging met 4,5 pct. De laatstgenoemden zouden in 2005 gemiddeld ongeveer 78 uur aan die activiteiten hebben besteed, tegen 73 uur een jaar eerder. Het aantal begunstigen zou met meer dan 30 pct. gestegen zijn van 24.745 tot 32.476 personen, wat in 2005 2,3 pct. van het totale personeelsbestand vertegenwoordigt.

5.3 De opleiding in het nieuwe formulier voor de sociale balans

Het nieuwe formulier voor de sociale balans dat binnenkort van kracht wordt, bepaalt dat de ondernemingen inzake opleiding een aantal inlichtingen over de permanente beroepsopleiding en de basisberoepsopleiding moeten verstrekken.

De permanente beroepsopleiding beoogt de kennis te verruimen en de bekwaamheden van de werknemers van de onderneming te vergroten. Ze wordt onderverdeeld in formele opleiding, die hiervoor wordt omschreven, en informele opleiding, die de andere opleidingsactiviteiten groepeerd welke in rechtstreeks verband staan met het overeengekomen werk, opgezet naar gelang van de eigen behoeften en de organisatieprioriteiten van de begunstigde. Het betreft bijvoorbeeld opleidingen in de werksituatie, op de werkvloer, via jobrotatie, alsook de deelneming aan conferenties of seminars en de zelfstudie. Zonder beroep te doen op formele opleiding, beiden deze activiteiten evenzeer de mogelijkheid om de vaardigheden van de werknemers te verbeteren. Ze brengen echter eveneens kosten voor de werkgever met zich, want de aan de opleidingen bestede arbeidsuren gaan op korte termijn verloren voor de productie. Deze kosten, die in sommige ondernemingen verhoudingsgewijs allicht hoog

oplopen, zullen in de toekomst in de sociale balansen worden opgenomen in een specifieke tabel betreffende de informele opleiding. De ondernemingen zullen het aantal deelnemers aan die activiteiten moeten opgeven, de arbeidsuren die eraan zijn besteed, alsook de kosten voor de onderneming. De gegevens zullen worden uitgesplitst naar geslacht. De tabel betreffende het mentor-schap zal daarentegen verdwijnen.

Voorts zullen de ondernemingen eveneens verplicht zijn een identieke tabel in te vullen voor de basisopleiding, verstrekt aan personen die tewerkgesteld zijn in het kader van stelsels waarbij opleiding en arbeid elkaar afwisselen en die het behalen van een diploma of een officieel certificaat ten doel hebben.

Die toevoegingen aan de sociale balans passen in het ruimere kader van evaluatie van het opleidingsbeleid van de ondernemingen, een opdracht waarmee de Nationale Arbeidsraad en de Centrale Raad voor het Bedrijfsleven samen werden belast tijdens de werkgelegenheidsconferentie van oktober 2003. Naar aanleiding van die opdracht, werd een «boordtabel» aangenomen met diverse opleidingsindicatoren, voornamelijk afkomstig uit de sociale balans en de arbeidskrachtentellingen. Een bijgewerkte versie van die boordtabel is opgenomen in het technische verslag van de Centrale Raad voor het Bedrijfsleven van november 2006.

Conclusie

In dit artikel werden de voorlopige resultaten toegelicht die zijn afgeleid uit de sociale balansen betreffende het boekjaar 2005. Aangezien alle sociale balansen in september 2006 nog niet beschikbaar waren, is de studie gebaseerd op een beperkte populatie van 48.976 ondernemingen die voor 25 september 2006 hun sociale balans bij de Balanscentrale hadden neergelegd.

In die beperkte populatie, samengesteld volgens het principe van het constante staal, is de werkgelegenheid tussen 2004 en 2005 gemiddeld met 0,5 pct. gestegen. Het tussen 31 december 2004 en 2005 opgetekende verloop is van dezelfde orde van grootte, maar het stijgingstempo van het arbeidsvolume uitgedrukt in VTE is in de loop van het jaar afgenomen. Een soortgelijke vertraging werd eveneens opgetekend voor de netto-intredingen van personeel tijdens het boekjaar 2005, die met de helft gedaald zijn ten opzichte van het voorgaande jaar.

De werkgelegenheid groeide in de kleine en middelgrote ondernemingen. In de grote ondernemingen werden daarentegen personeelsafvloeiingen opgetekend.

Het personeelsbestand verminderde opnieuw in de industrie. De werkgelegenheid is grotendeels stabiel gebleven in de handel, vervoer en communicatie. In de andere bedrijfstakken nam ze toe. De stijging was bijzonder krachtig in de overige diensten, waarin de ondernemingen uit de gezondheidszorg en de maatschappelijke dienstverlening opgenomen zijn, die al verscheidene jaren een aanzienlijke netto werkgelegenheidscreatie (inclusief voor laaggeschoolden) laten optekenen. De werkgelegenheidsgroei was eveneens robuust in de bouw-nijverheid.

In de ondernemingen die een volledig schema indienen, werd een toename van het aantal gediplomeerden van het hoger onderwijs opgetekend, terwijl het aantal laag- of middengeschoolde werknemers afnam. De laatstgenoemden blijven evenwel het grootste gedeelte uitmaken van de intredingen van werknemers. Uit een analyse van de intredingen blijkt tevens dat de scholingsgraad van de nieuwe deeltijdwerkers gemiddeld lager is dan die van de aangeworven voltijdwerkers, voor wie een duidelijk verschil in profiel naar geslacht geldt: mannen zijn gemiddeld lager geschoold dan vrouwen. In alle ondernemingen samen is het vrouwelijk personeelsbestand tijdens het boekjaar 2005 met ongeveer 8.400 eenheden gestegen en vertegenwoordigde op 31 december 37,7 pct. van de totale werkgelegenheid, terwijl het aantal tewerkgestelde mannen met nagenoeg 1.400 eenheden afnam.

Alhoewel de netto personeelsintredingen verhoudingsgewijs aanzienlijker waren voor voltijdwerkers, hebben de veranderingen van arbeidsstelsel van het bestaande personeel in bijna alle bedrijfstakken bijgedragen tot de stijging (met nagenoeg 4 pct.) van het aandeel van de deeltijdarbeid. De toename was sterker voor mannen (6,2 pct.) dan voor vrouwen (2,2 pct.). Dat is deels het gevolg van de ontwikkeling van het tijdskrediet, dat steeds meer wordt aangegrepen als een middel om werken en gezinsleven beter te combineren, maar ook om de overgang van beroepsleven naar loopbaaneinde te vergemakkelijken, vooral in de grote ondernemingen.

In het geval van de ondernemingen die een volledig schema indienen, werd eveneens geconstateerd dat de veranderingen van arbeidsovereenkomst het bestaande personeel beïnvloeden, waarbij sommige tijdelijke werknemers een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde duur wordt aangeboden. Ondanks het grote aantal netto-intredingen van tijdelijke personeelsleden, verandert het personeelsbestand wat de laatstgenoemden betreft zeer weinig: het vertegenwoordigt al drie jaar ongeveer 6 pct. van de totale werkgelegenheid. De rotatiegraad van de tijdelijke werknemers is de facto hoog. Hij is evenwel niet onaanzienlijk voor de personen met een overeenkomst

voor onbepaalde duur, want 12,8 pct. van hen verlieten in 2005 hun werkgever.

De sociale balansen maken het mogelijk het relatieve belang te evalueren van de diverse types van tijdelijke overeenkomsten, inclusief de uitzendarbeid (3,3 pct. van de VTE-werkgelegenheid in de beperkte populatie in 2005) en van de ter beschikking gestelde werknemers (1,1 pct.). In totaal zijn 9,2 pct. van de werknemers van die vennootschappen aan het werk met een tijdelijke overeenkomst. Het profiel van die werknemers is sterk verschillend naar gelang van de grootte van de onderneming en de bedrijfstak. Zo geven kleine bedrijven de voorkeur aan uitzendarbeid en de grote aan overeenkomsten voor bepaalde duur. De industrie en de bouwnijverheid doen vooral een beroep op uitzendkrachten, zij het in verschillende mate. De dienstensector neemt vooral zijn toevlucht tot overeenkomsten voor bepaalde duur. De ter beschikking gestelde personen en de vervangingsovereenkomsten worden vooral aangetroffen bij de verschillende dienstensectoren.

Van 2004 tot 2005 vertoonde de loonsom een groei van 2,3 pct in de ondernemingen van de beperkte populatie. Gezien de afname van het arbeidsvolume met 1,3 pct., stegen de uurloonkosten met gemiddeld 3,6 pct. De uurloonkosten verschillen aanzienlijk van sector tot sector. De spreiding van de lonen is er eveneens heterogeen:

zo varieert de verhouding tussen het gemiddelde van de kosten opgetekend in de ondernemingen met de laagste personeelskosten per uur en het gemiddelde berekend voor die waar de kosten het hoogst zijn, van ongeveer 2 in de bouwnijverheid en de horeca tot 3,9 in de collectieve, sociale en persoonlijke diensten en in vastgoed en diensten aan bedrijven, en zelfs 5 in de bedrijfstak energie en water.

Ten slotte blijven de resultaten inzake opleiding nog steeds ver onder de bepaalde doelstellingen. De indicator betreffende de financiële inspanningen voor opleiding daalde opnieuw in 2005, nl. met nagenoeg 7 pct. Past men die ontwikkeling toe op het niveau dat in 2004 werd bereikt voor alle ondernemingen, dan zou het opleidingsbudget in 2005 maar 1,05 pct. van de personeelskosten bedragen, tegen 1,42 pct. in 2000. De participatiegraad van de werknemers inzake opleiding is echter tussen 2004 en 2005 nog licht gestegen. Zo wordt geraamd dat 36 pct. van de werknemers in 2005 toegang gekregen hebben tot een opleiding, dat is een procentpunt meer dan in het begin van het decennium. In de lijn van de voorgaande akkoorden, werd echter eind december 2005 in het solidariteitspact tussen de generaties bepaald dat de eerste indicator in 2006 1,9 pct. moet bedragen en de tweede 50 pct. tegen 2010. In het pact wordt benadrukt dat het noodzakelijk is sectorale trajecten te bepalen, zo niet zullen compenserende maatregelen worden ingevoerd.

Bijlage 1

Methodologie voor de samenstelling van de ondernemingspopulaties voor de boekjaren 1998 tot 2005 en kenmerken van de beperkte populatie gebruikt voor de analyse van 2005

De ondernemingspopulaties aan de hand waarvan de resultaten worden berekend die zijn opgenomen in de tabellen en grafieken van dit artikel, bestaan uit ondernemingen waarvan de sociale balansen met goed gevolg bepaalde homogeniteits-, coherentie- en kwaliteitscontroles hebben doorstaan. Dezelfde methodologische principes bepalen of de ondernemingen al dan niet worden opgenomen, zowel voor de boekjaren die definitief afgesloten zijn (1998 tot 2004), als voor het boekjaar 2005, dat op 25 september 2006 vervroegd werd afgesloten.

1. Methodologie voor de samenstelling van de voor de analyse in aanmerking komende ondernemingspopulaties

De toepassing van de in de onderstaande punten 1.1 tot 1.4 omschreven strikte methodologische principes voor de samenstelling van de basispopulaties, vermindert onvermijdelijk het aantal in de analyse opgenomen ondernemingen ten opzichte van de populatie van ondernemingen die een sociale balans hadden neergelegd voor elk van de beschouwde boekjaren, zoals ze voorkomt in de geglobaliseerde gegevens die de Balanscentrale bekendmaakt.

Bovendien kan de in dit artikel gehanteerde rangschikking van de ondernemingen volgens bedrijfstak verschillen van die van de Balanscentrale, omdat de activiteitscode in het door het NIS op grond van de DBRIS-databank⁽¹⁾ uitgewerkte bedrijfsregister stelselmatig de voorkeur kreeg op de door de Balanscentrale toegewezen code. De herclassificaties die daaruit zijn voortgevloeid, hadden evenwel slechts betrekking op een beperkt aantal ondernemingen.

Hoewel een bepaald aantal sociale balansen buiten beschouwing werd gelaten, teneinde te kunnen steunen op betrouwbare en coherente historische gegevens, blijven de voor de jaren 1998 tot 2004 in aanmerking genomen ondernemingspopulaties ruimschoots representatief voor het totaal, zowel wat het aantal bedrijven als het aantal werknemers betreft. De voor die boekjaren verkregen resultaten mogen als representatief worden beschouwd voor de hele loontrekkende populatie. Het is echter niet uitgesloten dat de geaggregeerde gegevens worden vertekend door eenmalige gebeurtenissen of door juridische wijzigingen in sommige grote ondernemingen. Die anomalieën zijn niet gecorrigeerd.

1.1 Duur en afsluitingsdatum van het boekjaar

Teneinde de interne coherentie van de sociale balansen en de homogeniteit van de periode waarop de analyse betrekking heeft, te garanderen, worden alleen de ondernemingen in aanmerking genomen die op 31 december een boekjaar van twaalf maanden hebben afgesloten.

1.2 Uitsluiting van sommige categorieën van ondernemingen of activiteiten

In de analyse is geen rekening gehouden met de ondernemingen die volgens de nationale rekeningen tot de overheidssector behoren en die hoofdzakelijk opgenomen zijn in de bedrijfstakken L « openbaar bestuur » (in de sociale balans vooral ziekenfondsen) en M « onderwijs », teneinde zo dicht mogelijk het concept van de particuliere sector te benaderen, waarin de ondernemingen een homogener gedrag vertonen. Daarentegen zijn de overheidsbedrijven⁽²⁾, zoals De Post en de NMBS, in de referentiepopulatie opgenomen in de bedrijfstakken waarin zij hun activiteit uitoefenen.

(1) Het door het NIS uitgewerkte bedrijfsregister betreffende het jaar 2004 (dat een reeks administratieve inlichtingen bevat met betrekking tot de tijdens een bepaald jaar actieve ondernemingen) werd als referentie gekozen voor het geheel van de boekjaren 1998 tot 2005 om te bepalen tot welke sector en bedrijfstak de ondernemingen behoren. De niet in dit DBRIS 2004 register opgenomen ondernemingen behouden de door de Balanscentrale toegekende activiteitscode.

(2) Het gebruik van het bedrijfsregister betreffende het jaar 2004 impliceert dat voor de volledige beschouwde periode geen rekening werd gehouden met de openbaarvervoermaatschappijen « De Lijn », « TEC » en « MIVB », die opgenomen zijn in de overheidssector. In de voorgaande publicaties werden deze ondernemingen bij de particuliere sector ingedeeld.

De ondernemingen van de afdeling NACE-Bel 80 « onderwijs » uit de particuliere sector, alsook de ondernemingen die geen zichtbare activiteit uitoefenen of waarvan de activiteit onvoldoende is gepreciseerd en de extraterritoriale organisaties die tot de particuliere sector behoren, zijn eveneens buiten beschouwing gelaten. Voorts zijn de uitzendkantoren, gelet op het specifieke karakter van de bedrijfstak en de moeilijkheid om de vergissingen in hun sociale balans te onderkennen, evenmin opgenomen.

Tot slot zijn de ondernemingen die minder dan één VTE-werknemer in dienst hebben, uit de analyse weggelaten wegens de talrijke anomalieën in hun sociale balansen.

1.3 Coherentie tussen jaarrekening en sociale balans

Om een vergelijking te kunnen maken tussen de jaarrekening en de sociale balans van de ondernemingen die deze beide documenten moeten neerleggen, worden enkel die ondernemingen in aanmerking genomen waarvoor die documenten op eenzelfde werknemerspopulatie betrekking hebben, wat erop neerkomt dat de ondernemingen waarvan een deel van de werknemers in het buitenland werkt of niet in het personeelsregister is ingeschreven (statutair personeel), buiten beschouwing worden gelaten. In de praktijk betekent dit dat de rubrieken die het aantal werknemers registreren, namelijk 1003 in de sociale balans en 9087 in de jaarrekening, gelijk moeten zijn. Een klein verschil, van minder dan 0,5 VTE, wordt evenwel geduld.

1.4 Kritieke drempelwaarden voor enkele ratio's

Tal van ondernemingen geven voor een of ander jaar abnormale waarden op inzake personeelskosten per arbeidsuur of gewerkte uren per VTE. Daarom zijn kritieke waarden voor die ratio's vastgesteld. In sommige gevallen zijn de drempelwaarden versoepeld teneinde rekening te houden met specifieke, sectorgebonden situaties. De ondernemingen die, voor een bepaald jaar, resultaten meedelen waarvan de ratio's buiten de kritieke waarden vallen, worden voor dat jaar uit de populatie geweerd. Op basis van dat criterium kan, in de totale populatie, een onderneming dus voor een welbepaald jaar uitgesloten zijn, maar voor de overige jaren wel opgenomen worden.

1.5 Correcties aan de rubrieken betreffende opleiding en uitzendarbeid

De sociale balans is een onmisbaar instrument om de opleidingsinspanning van de ondernemingen te meten; die inspanning wordt zowel door de sociale gesprekspartners als door de Belgische en Europese overheidsinstanties als essentieel beschouwd. Ieder jaar opnieuw worden echter aanzienlijke, en soms zelfs recurrente, anomalieën vastgesteld in de rubrieken met betrekking tot de opleiding (aantal opgeleide werknemers, opleidingsuren en -kosten). Om die anomalieën weg te werken en toch de sociale balansen in hun geheel te behouden voor de ondernemingen waar de bedoelde anomalieën worden vastgesteld, werden de opleidingsgebonden rubrieken voor deze ondernemingen op nul gezet, terwijl de rest van de sociale balans werd behouden. Bij het opsporen van anomalieën worden twee ratio's gebruikt: het aantal opleidingsuren per opgeleide werknemer mag niet méér bedragen dan 15 pct. van het aantal uren dat een VTE per jaar werkt, terwijl de gemiddelde opleidingskosten per uur niet meer dan vijfmaal hoger mogen liggen dan de gemiddelde personeelskosten per uur. Geen enkele correctie wordt toegepast op de sedert het boekjaar 2002 ingevoerde rubrieken met betrekking tot het mentorschap.

De opgave van het gebruik van uitzendkrachten door de ondernemingen die een volledig schema neerleggen, bevat eveneens anomalieën, in verband met de gemiddelde kosten per uur of de gemiddelde arbeidsduur. De rubrieken betreffende uitzendarbeid die incoherenties bevatten, werden eveneens op nul gezet, terwijl de rest van de sociale balans werd behouden.

1.6 Samenstelling van een constante beperkte populatie voor de analyse 2004-2005

Het verloop tussen 2004 en 2005 wordt gemeten aan de hand van een constante beperkte populatie. Dat met een beperkte populatie wordt gewerkt, heeft te maken met het geringere aantal ondernemingen dat bij de vervroegde afsluiting voor de analyse in aanmerking kan worden genomen. De aanwending van een constante populatie is dan weer noodzakelijk om het verloop van sommige variabelen te meten. De vergelijking van de resultaten die op grond van een beperkte populatie worden verkregen met die welke worden berekend op grond van de totale populatie, dreigt immers vertekeningen te veroorzaken en de conclusies van de analyse te vervormen. De in dit artikel voorgestelde resultaten weerspiegelen bijgevolg de binnen een stabiele populatie opgetekende ontwikkelingen en kunnen verschillen van het verloop dat na de definitieve afsluiting voor de volledige populatie zal worden vastgesteld. De gehanteerde werkwijze impliceert dat de informatie verloren gaat betreffende de ondernemingen die geen sociale balans hebben neergelegd, hetzij in 2004 (pas opgerichte ondernemingen of ondernemingen die een eerste werknemer in dienst hebben genomen), hetzij in 2005 (te laat neergelegde of verwerkte sociale balans, faillissement, fusie, overname, splitsing). Aangezien de Balanscentrale bij voorrang de jaarrekeningen van de grote ondernemingen verwerkt, leiden de resultaten die berusten op de beperkte populatie voor het jaar 2005, overigens tot een zekere vertekening in het voordeel van de grote ondernemingen.

Voor de analyse van de resultaten over 2005 bestaat de beperkte populatie uit de ondernemingen die op 25 september 2006 zowel voor 2004 als voor 2005 een sociale balans hadden neergelegd, die bovendien voldeed aan de voor alle ondernemingen geldende kwaliteitscriteria (zie de punten 1.1 tot 1.5). Er werd geen rekening gehouden met de door juridische wijzigingen (fusie, overname, splitsing) getroffen ondernemingen ingeval zij incoherenties vertoonden in de geregistreerde personeelsbewegingen of wanneer als abnormaal beschouwde ontwikkelingen werden vastgesteld inzake gemiddelde personeelskosten per gewerkt uur of inzake het gemiddelde jaarlijkse arbeidsvolume, die wijzen op een verkeerde registratie van de consequenties van die juridische wijzigingen.

Aan het einde van de selectieprocedure telde de beperkte populatie 48.976 ondernemingen die in het jaar 2005 samen 1.441.506 loontrekkenden in dienst hadden (zie tabel 2 van bijlage 1). Sommige van die ondernemingen vertoonden ongegronde ontwikkelingen inzake opleiding en uitzendarbeid. Wanneer de ontdekte fouten niet tijdig konden worden verbeterd na contact met de ondernemingen en wanneer deze laatste een belangrijk aandeel in hun bedrijfstak vertegenwoordigden, werd het totaal van de rubrieken betreffende opleiding of uitzendarbeid tot nul teruggebracht, teneinde de in die branches opgetekende ontwikkelingen niet te vertekenen.

Aangezien de ondernemingspopulaties van de jaren 1998 tot 2004 een ander statuut hebben dan die van het jaar 2005, bevatten de tabellen van de bijlagen 3 tot 9 alleen gegevens over het niveau voor de jaren 1998 tot 2004. Voor 2005 worden vooral veranderingen weergegeven, die het verloop weerspiegelen dat tussen 2004 en 2005 in de ondernemingen van de beperkte populatie is vastgesteld. In sommige gevallen is voor de jaren 2004 en 2005 echter het niveau vermeld van de resultaten uit de beperkte populatie, waardoor de aandacht kan worden gevestigd op de mogelijke verschillen tussen de resultaten afkomstig van de totale populatie en die verkregen aan de hand van de beperkte populatie.

2. Kenmerken van de beperkte populatie gebruikt voor de analyse van de sociale balansen van het boekjaar 2005

2.1 Representativiteit⁽¹⁾

De werknemers ingeschreven in het register van de ondernemingen die deel uitmaken van de beperkte populatie, vertegenwoordigden, in 2004, 54,5 pct. van de gesalarieerde werkgelegenheid in de particuliere sector zoals die is opgenomen in de nationale rekeningen⁽²⁾ en 79,6 pct. van de werknemers in het geheel van de ondernemingen die

(1) De representativiteit van de beperkte populatie wordt berekend ten opzichte van respectievelijk de nationale rekeningen (particuliere sector) en de volledige populatie van ondernemingen. Ze heeft dus betrekking op het boekjaar 2004, het laatste waarvoor we beschikken over de gehele populatie van ondernemingen die een sociale balans hebben neergelegd.

(2) Het hier gebruikte begrip gesalarieerde werkgelegenheid in de particuliere sector stemt overeen met de werkgelegenheid in de totale economie (S1) verminderd met de werkgelegenheid in de overheidssector (S13). Uit dat concept zijn nog de werknemers weggelaten uit de branches L « openbaar bestuur », M « onderwijs » en P « particuliere huishoudens met werknemers », die in de sociale balansen niet volledig in aanmerking worden genomen.

voor dat boekjaar een sociale balans hebben neergelegd, hoewel het aantal in de beperkte populatie opgenomen ondernemingen slechts 64,1 pct. van de totale populatie van ondernemingen uitmaakt.

De representativiteit volgens het criterium van de werkgelegenheid verschilt van bedrijfstak tot bedrijfstak. Uitgedrukt in procenten van het aantal werknemers die zijn tewerkgesteld in de ondernemingen van de totale populatie voor het boekjaar 2004, ligt de representativiteitsgraad het laagst in de bedrijfstakken met overwegend kleine ondernemingen, waarvan de jaarrekeningen later worden neergelegd of behandeld. Dat is onder meer het geval in de landbouw en de horeca. Het is tevens in deze branches dat de zelfstandigen die geen vennootschap vormen en derhalve geen sociale balans moeten indienen, zelfs indien ze loontrekkenden in dienst hebben, het talrijkst zijn. Hierdoor is de representativiteit in procenten van de in de nationale rekeningen geregistreerde werkgelegenheid ook zeer gering.

TABEL 1 REPRESENTATIVITEIT VAN DE BEPERKTE POPULATIE IN 2004

	Aantal werknemers			Representativiteit van de beperkte populatie	
	In de nationale rekeningen ⁽¹⁾	In de sociale balans van de ondernemingen van de totale populatie ⁽²⁾	In de sociale balans van de ondernemingen van de beperkte populatie ⁽²⁾	In pct. van de gesalarieerde werkgelegenheid in de particuliere sector	In pct. van de totale populatie
	(1)	(2)	(3)	(4) = (3) / (1)	(5) = (3) / (2)
Volgens het criterium van de werkgelegenheid					
Landbouw	26.338	9.844	6.034	22,9	61,3
Industrie	609.911	472.437	416.821	68,3	88,2
Extractieve nijverheid	3.099	2.980	2.650	85,5	88,9
Verwerkende nijverheid	582.168	447.087	392.105	67,4	87,7
Energie en water	24.644	22.370	22.066	89,5	98,6
Bouwnijverheid	188.493	133.057	103.215	54,8	77,6
Handel, vervoer en communicatie	806.469	565.435	455.297	56,5	80,5
Handel en reparaties	469.503	303.890	242.816	51,7	79,9
Horeca	101.435	56.073	30.154	29,7	53,8
Vervoer en communicatie	235.531	205.472	182.328	77,4	88,7
Financiële dienstverlening, vastgoed en diensten aan bedrijven	514.494	292.761	241.138	46,9	82,4
Financiële dienstverlening en verzekeringen ...	127.500	115.335	103.826	81,4	90,0
Vastgoed en diensten aan bedrijven ⁽¹⁾	386.994	177.427	137.311	35,5	77,4
Overige diensten	484.965	326.966	211.187	43,5	64,6
Gezondheidszorg en maatschappelijke dienstverlening	384.449	288.003	183.581	47,8	63,7
Collectieve, sociale en persoonlijke diensten ..	100.516	38.963	27.606	27,5	70,9
Totaal	2.630.670	1.800.501	1.433.692	54,5	79,6
Volgens het criterium van het aantal ondernemingen					
.....	n.	76.417	48.976	n.	64,1

Bronnen: INR, NBB (sociale balansen).

(1) Het hier gebruikte begrip gesalarieerde werkgelegenheid in de particuliere sector stemt overeen met de werkgelegenheid in de totale economie (S1) verminderd met de werkgelegenheid in de overheidssector (S13). Uit dat concept zijn nog de werknemers weggelaten uit de branches L « openbaar bestuur », M « onderwijs » en P « particuliere huishoudens met werknemers », die in de sociale balansen niet volledig in aanmerking worden genomen.

(2) Rubriek 1001 + rubriek 1002.

2.2 Kenmerken van de beperkte populatie in 2005

Van de 48.976 ondernemingen uit de populatie die wordt gebruikt voor de analyse van de situatie in 2005, hebben 938 ondernemingen – die voornamelijk behoren tot de tak gezondheidszorg en maatschappelijke dienstverlening alsook tot de financiële dienstverlening en verzekeringen, en die samen ongeveer 270.000 werknemers in dienst hebben – een afzonderlijke sociale balans neergelegd. Voorts hebben de 39.952 ondernemingen die een verkort schema indienden, 310.469 loontrekkenden in dienst, wat overeenstemt met een gemiddelde bedrijfsgrootte van 7,8 loontrekkenden per onderneming, tegen gemiddeld 125,3 loontrekkenden in de 9.024 ondernemingen die een volledig schema hadden

TABEL 2 KENMERKEN VAN DE BEPERKTE POPULATIE IN 2005

	Aantal ondernemingen		Aantal werknemers ⁽¹⁾ (jaargemiddelde)	
	Eenheden	In pct. van het totaal	Eenheden	In pct. van het totaal
Ondernemingen die een sociale balans hebben neergelegd die aan de selectiecriteria voldoet	48.976	100,0	1.441.506	100,0
waarvan:				
Ondernemingen die enkel een sociale balans hebben neergelegd	938	1,9	270.487	18,8
Ondernemingen die een jaarrekening met een bijgaande sociale balans hebben neergelegd	48.038	98,1	1.171.020	81,2
waarvan:				
Ondernemingen die een verkort schema hebben neergelegd	39.952	81,6	310.462	21,5
Ondernemingen die een volledig schema hebben neergelegd	9.024	18,4	1.131.045	78,5
Opsplitsing naar bedrijfstak				
Landbouw	785	1,6	5.973	0,4
Industrie	7.656	15,6	412.150	28,6
Extractieve nijverheid	76	0,2	2.621	0,2
Verwerkende nijverheid	7.533	15,4	387.694	26,9
Energie en water	47	0,1	21.836	1,5
Bouwnijverheid	7.330	15,0	105.308	7,3
Handel, vervoer en communicatie	20.707	42,3	455.439	31,6
Handel en reparaties	15.159	31,0	245.595	17,0
Horeca	2.398	4,9	30.138	2,1
Vervoer en communicatie	3.150	6,4	179.706	12,5
Financiële dienstverlening, vastgoed en diensten aan bedrijven . .	9.515	19,4	244.152	16,9
Financiële dienstverlening en verzekeringen	1.805	3,7	101.811	7,1
Vastgoed en diensten aan bedrijven	7.710	15,7	142.342	9,9
Overige diensten	2.983	6,1	218.484	15,2
Gezondheidszorg en maatschappelijke dienstverlening	1.525	3,1	190.262	13,2
Collectieve, sociale en persoonlijke diensten	1.458	3,0	28.221	2,0
Opsplitsing naar ondernemingsgrootte⁽²⁾				
Kleine ondernemingen (tot 50 VTE)	45.664	93,2	419.750	29,1
Middelgrote ondernemingen (meer dan 50 tot 250 VTE)	2.674	5,5	299.735	20,8
Grote ondernemingen (meer dan 500 VTE)	638	1,3	722.022	50,1

Bron: NBB (sociale balansen).

(1) Rubriek 1001 + rubriek 1002.

(2) Bepaald op grond van het aantal VTE (rubriek 1003) in 2004.

neergelegd. Deze laatste vertegenwoordigen bijgevolg 18,4 pct. van de sociale balansen en 78,5 pct. van het totale aantal werknemers in de ondernemingen van de beperkte populatie.

Ten behoeve van de analyse werden de ondernemingen die een sociale balans neerlegden, opgesplitst naar bedrijfstak en naar omvang.

De verwerkende nijverheid verschaft werk aan 26,9 pct. van de werknemers van de beperkte populatie. De branches handel, gezondheidszorg en maatschappelijke dienstverlening en vervoer en communicatie hebben respectievelijk 17, 13,2 en 12,5 pct. van dat personeelsbestand in dienst. De tak vastgoed en diensten aan bedrijven, de bouwnijverheid en de financiële dienstverlening en verzekeringen stellen 9,9, 7,3 en 7,1 pct. van de werknemers te werk. De overige bedrijfstakken zijn van betrekkelijk gering belang; ze vertegenwoordigen elk amper 2 pct. van de werkenden die in deze studie in beschouwing worden genomen.

De indeling van de ondernemingen naar omvang berust op het in het boekjaar 2004 geregistreerde gemiddelde aantal werknemers uitgedrukt in VTE⁽¹⁾. De kleine ondernemingen, met ten hoogste 50 VTE, dit is 93,2 pct. van het totaal, hadden in 2005 ongeveer 30 pct. van het personeel van de beperkte populatie in dienst, dat is gemiddeld 9,2 werknemers per onderneming, terwijl de middelgrote bedrijven, met 50 tot 250 VTE, 2.674 ondernemingen en zowat 300.000 werknemers omvatten, of 21 pct. van het totaal. Er waren 638 grote ondernemingen, dat zijn bedrijven met meer dan 250 VTE, die in 2005 ongeveer 722.000 personen in dienst hadden, wat overeenstemt met 1.132 werknemers gemiddeld per onderneming en met de helft van het totale aantal werknemers van de beschouwde ondernemingen.

(1) Rubriek 1003 van de sociale balansen.

Bijlage 2

LIJST VAN DE VOOR DE ANALYSE GEBRUIKTE SECTIES EN AFDELINGEN VAN DE ACTIVITEITENNOMENCLATUUR NACE-BEL

Omschrijving	Sectie	Afdeling
Landbouw	A-B	01-05
Industrie		
Extractieve nijverheid	C	10-14
Verwerkende nijverheid	D	15-37
Energie en water	E	40-41
Bouwnijverheid	F	45
Handel, vervoer en communicatie		
Handel en reparaties	G	50-52
Horeca	H	55
Vervoer en communicatie	I	60-64
Financiële dienstverlening, vastgoed en diensten aan bedrijven		
Financiële dienstverlening en verzekeringen	J	65-67
Vastgoed en diensten aan bedrijven ⁽¹⁾	K	70-74
Overige diensten		
Gezondheidszorg en maatschappelijke dienstverlening	N	85
Collectieve, sociale en persoonlijke diensten	O	90-93

(1) Met uitzondering van uitzendbedrijven (code NACE-Bel 74.502).

Bijlage 3

VERLOOP VAN HET AANTAL INGESCHREVEN WERKNEMERS IN DE ONDERNEMINGEN VAN DE BEPERKTE POPULATIE TUSSEN 2004 EN 2005

	In voltijdse equivalenten			In aantal personen						
	Gemiddelde werkgelegenheid		Werkgelegenheid aan het einde van het boekjaar	Voltijds		Deeltijds		Totaal		Werkgelegenheid aan het einde van het boekjaar
	(eenheden)	(pct.)		(eenheden)	(pct.)	(eenheden)	(pct.)	(eenheden)	(pct.)	
	(pct.)	(pct.)	(eenheden)	(pct.)	(eenheden)	(pct.)	(eenheden)	(pct.)	(pct.)	
Landbouw	36	0,7	-1,7	12	0,3	-73	-4,1	-61	-1,0	-2,0
Industrie	-5.421	-1,3	-1,2	-6.891	-1,8	2.220	5,3	-4.671	-1,1	-1,0
Extractieve nijverheid	-31	-1,2	-1,5	-54	-2,1	25	20,0	-29	-1,1	-1,5
Verwerkende nijverheid	-5.058	-1,3	-1,3	-6.484	-1,8	2.073	5,1	-4.412	-1,1	-1,0
Energie en water	-332	-1,5	0,3	-353	-1,7	123	8,7	-231	-1,0	0,4
Bouwnijverheid	2.048	2,0	2,1	1.755	1,8	337	6,8	2.093	2,0	2,2
Handel, vervoer en communicatie	-1.627	-0,4	-0,6	-4.051	-1,2	4.193	3,6	142	0,0	-0,1
Handel en reparaties	1.893	0,9	0,1	849	0,5	1.930	2,7	2.780	1,1	0,4
Horeca	-112	-0,5	-1,2	-70	-0,5	54	0,3	-16	-0,1	-0,7
Vervoer en communicatie ..	-3.408	-2,0	-1,5	-4.830	-3,2	2.208	7,5	-2.622	-1,4	-0,8
Financiële dienstverlening, vastgoed en diensten aan bedrijven	1.895	0,9	0,7	-417	-0,2	3.431	5,5	3.014	1,3	1,5
Financiële dienstverlening en verzekeringen	-2.623	-2,7	-2,3	-3.673	-4,6	1.658	6,7	-2.016	-1,9	-2,0
Vastgoed en diensten aan bedrijven	4.518	3,7	3,0	3.257	3,3	1.774	4,7	5.030	3,7	4,0
Overige diensten	5.295	3,1	2,4	1.907	1,8	5.390	5,2	7.297	3,5	2,8
Gezondheidszorg en maatschappelijke dienstverlening	4.842	3,3	2,6	1.465	1,7	5.217	5,4	6.681	3,6	3,0
Collectieve, sociale en persoonlijke diensten ...	453	1,9	0,8	443	2,2	173	2,3	616	2,2	1,1
Totaal	2.227	0,2	0,0	-7.684	-0,7	15.498	4,7	7.814	0,5	0,5

Bron: NBB (sociale balansen).

Bijlage 4

AANTAL DOOR DE IN HET PERSONEELSREGISTER INGESCHREVEN WERKNEMERS GEWERKTE UREN

	Eenheden, per jaar (totale populatie)									Veranderingspercentages tussen 2004 en 2005 (beperkte populatie)		
	1998	1999	2000	2001	2002	2003	2004			Per voltijds equivalent	Per voltijds werknemer	Per deeltijds werknemer
	Per voltijds equivalent						Per voltijds equivalent	Per voltijds werknemer	Per deeltijds werknemer			
Landbouw	1.552	1.572	1.573	1.537	1.545	1.533	1.556	1.545	753	-1,8	-1,4	2,8
Industrie	1.546	1.537	1.534	1.518	1.506	1.508	1.533	1.534	990	-1,2	-1,1	-0,9
Extractieve nijverheid	1.490	1.516	1.517	1.479	1.487	1.497	1.490	1.490	887	-1,9	-1,9	5,3
Verwerkende nijverheid	1.549	1.539	1.540	1.523	1.510	1.512	1.539	1.541	989	-1,4	-1,3	-0,9
Energie en water	1.498	1.501	1.417	1.415	1.427	1.426	1.411	1.413	1.053	2,5	2,3	-1,1
Bouwnijverheid	1.430	1.469	1.461	1.439	1.428	1.432	1.465	1.461	899	-2,0	-2,1	2,5
Handel, vervoer en communicatie	1.713	1.711	1.677	1.640	1.626	1.616	1.605	1.606	899	-1,9	-1,9	-2,1
Handel en reparaties	1.660	1.650	1.634	1.627	1.609	1.600	1.608	1.614	949	-0,7	-0,9	0,0
Horeca	1.634	1.621	1.624	1.580	1.590	1.567	1.562	1.535	635	-0,3	-0,3	-1,3
Vervoer en communicatie ..	1.811	1.827	1.739	1.666	1.656	1.648	1.608	1.604	1.033	-3,6	-3,1	-7,3
Financiële dienstverlening, vastgoed en diensten aan bedrijven	1.628	1.613	1.601	1.588	1.552	1.541	1.551	1.568	870	-0,9	-0,7	-1,1
Financiële dienstverlening en verzekeringen	1.573	1.534	1.529	1.501	1.428	1.426	1.436	1.465	876	-1,2	-0,3	-5,1
Vastgoed en diensten aan bedrijven	1.677	1.676	1.657	1.654	1.646	1.625	1.630	1.641	867	-1,1	-1,4	1,4
Overige diensten	1.568	1.560	1.555	1.537	1.530	1.537	1.532	1.519	935	-1,2	-1,4	-0,7
Gezondheidszorg en maatschappelijke dienstverlening	1.564	1.555	1.549	1.530	1.524	1.530	1.525	1.507	944	-1,4	-1,6	-0,8
Collectieve, sociale en persoonlijke diensten ...	1.598	1.600	1.595	1.583	1.581	1.594	1.583	1.580	828	0,2	-0,2	0,3
Totaal	1.598	1.595	1.584	1.562	1.547	1.545	1.552	1.552	916	-1,4	-1,4	-1,2

Bron: NBB (sociale balansen).

Bijlage 5

OPSPLITSING VAN HET AANTAL INGESCHREVEN WERKNEMERS NAAR ARBEIDSOVEREENKOMST EN GESLACHT

(procenten van het totaal, gegevens op 31 december)

	1998	1999	2000	2001	2002	2003	2004	2004	2005
	(totale populatie)							(beperkte populatie)	
Naar arbeidsovereenkomst									
Overeenkomst voor onbepaalde duur	93,1	92,9	93,1	93,5	93,8	93,9	93,9	94,6	94,6
Overeenkomst voor bepaalde duur	5,2	5,5	5,4	4,9	4,9	5,0	5,0	4,4	4,5
Landbouw	6,3	8,8	7,5	7,5	5,2	6,1	6,2	5,2	5,2
Industrie	4,7	4,6	5,2	4,2	3,9	3,6	3,8	3,8	3,8
Extractieve nijverheid	3,4	4,5	6,1	5,6	5,8	6,0	6,1	6,4	7,0
Verwerkende nijverheid	4,6	4,5	5,1	4,0	3,7	3,4	3,7	3,7	3,7
Energie en water	8,4	8,7	8,0	7,4	6,2	6,3	6,0	6,0	6,3
Bouwnijverheid	3,0	3,2	3,1	2,1	2,7	2,7	2,7	2,3	2,3
Handel, vervoer en communicatie	5,0	5,2	4,6	4,7	5,2	5,7	5,5	5,0	5,1
Handel en reparaties	4,4	4,7	5,1	5,6	5,6	6,0	5,7	5,6	5,7
Horeca	7,2	8,1	9,9	8,9	9,7	11,4	12,6	10,6	10,5
Vervoer en communicatie	5,3	5,0	2,8	2,5	3,7	3,7	3,2	3,2	3,3
Financiële dienstverlening, vastgoed en diensten aan bedrijven	4,5	5,0	4,7	4,1	4,1	4,2	4,0	2,8	3,0
Financiële dienstverlening en verzekeringen . .	4,3	4,9	4,8	4,4	3,5	2,9	3,0	3,0	2,8
Vastgoed en diensten aan bedrijven	4,6	5,0	4,6	3,9	4,4	5,0	4,7	2,6	3,1
Overige diensten	8,2	8,9	8,5	8,3	7,6	7,6	7,7	7,4	7,4
Gezondheidszorg en maatschappelijke dienstverlening	8,3	8,9	8,5	8,2	7,5	7,4	7,6	7,3	7,3
Collectieve, sociale en persoonlijke diensten	7,1	8,4	8,9	8,8	8,8	8,6	7,9	7,7	8,0
Vervangingsovereenkomst	1,4	1,4	1,3	1,3	1,1	1,0	0,9	0,8	0,8
Overeenkomst voor een omschreven werk	0,3	0,2	0,2	0,3	0,2	0,2	0,2	0,1	0,1
Naar geslacht									
Mannen	62,6	62,1	62,9	61,7	61,0	60,7	60,6	62,7	62,3
Vrouwen	37,4	37,9	37,1	38,3	39,0	39,3	39,4	37,3	37,7

Bron: NBB (sociale balansen).

Bijlage 6

OPSPLITSING VAN DE WERKGELEGENHEID NAAR WERKNEMERSSTATUUT IN DE ONDERNEMINGEN DIE EEN VOLLEDIG SCHEMA NEERLEGGEN
 (procenten van de gemiddelde werkgelegenheid, uitgedrukt in VTE)

	1998	1999	2000	2001	2002	2003	2004	2004	2005
	(totale populatie)							(beperkte populatie)	
In het personeelsregister ingeschreven werknemers	96,3	96,5	96,2	96,5	96,6	96,4	95,8	95,7	95,6
Uitzendkrachten	2,7	2,8	3,0	2,7	2,6	2,7	3,1	3,1	3,3
Landbouw	2,9	3,3	2,9	3,6	5,4	5,4	6,7	6,8	4,4
Industrie	4,3	4,2	4,8	4,2	4,1	4,4	4,9	4,8	4,8
Extractieve nijverheid	2,9	2,9	4,1	3,3	3,7	3,1	2,4	2,2	2,4
Verwerkende nijverheid	4,5	4,4	5,0	4,4	4,3	4,5	5,2	5,1	5,1
Energie en water	0,7	0,8	1,2	0,9	0,9	1,1	0,9	0,9	1,1
Bouwnijverheid	1,3	1,5	1,5	1,5	1,2	1,2	1,2	1,1	1,6
Handel, vervoer en communicatie	2,8	2,8	2,9	2,8	2,7	2,9	3,4	3,3	3,7
Handel en reparaties	3,4	3,2	3,7	3,5	3,4	3,5	3,9	3,8	4,0
Horeca	3,8	4,3	6,1	5,0	4,7	4,0	4,0	3,8	4,2
Vervoer en communicatie	2,1	2,2	1,9	1,9	2,0	2,2	2,8	2,7	3,3
Financiële dienstverlening, vastgoed en diensten aan bedrijven	1,6	1,9	2,0	2,0	1,8	1,7	2,0	1,8	1,9
Financiële dienstverlening en verzekeringen	0,8	1,1	1,2	1,2	0,8	0,7	0,6	0,6	0,6
Vastgoed en diensten aan bedrijven	2,5	2,7	2,9	2,8	2,7	2,7	3,2	3,1	3,1
Overige diensten	0,7	0,9	1,1	0,8	0,8	0,9	1,0	1,0	1,0
Gezondheidszorg en maatschappelijke dienstverlening	0,4	0,4	0,6	0,4	0,4	0,5	0,5	0,4	0,5
Collectieve, sociale en persoonlijke diensten	4,5	5,7	5,3	5,1	5,2	5,1	5,2	5,4	5,4
Ter beschikking van de onderneming gestelde personen ⁽¹⁾	0,9	0,8	0,7	0,7	0,8	0,9	1,1	1,1	1,1

Bron: NBB (sociale balansen).

(1) De werknemers die verbonden zijn 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 7

PERSONEELSKOSTEN PER VTE⁽¹⁾

	Euro's per jaar (totale populatie)							Veranderings- percentages tussen 2004 en 2005 (beperkte populatie)
	1998	1999	2000	2001	2002	2003	2004	
Landbouw	25.296	26.353	26.649	27.005	28.417	28.745	29.775	2,1
Industrie	43.041	44.128	44.986	46.479	48.704	49.692	51.578	2,2
Extractieve nijverheid	37.942	38.998	39.958	41.812	43.941	45.628	46.147	1,2
Verwerkende nijverheid	41.514	42.704	43.841	45.302	47.298	48.631	50.276	2,3
Energie en water	79.864	77.809	70.491	74.014	77.452	74.704	77.728	1,7
Bouwnijverheid	31.321	32.954	33.658	34.685	35.824	36.684	37.864	0,6
Handel, vervoer en communicatie	35.557	36.808	37.439	38.765	40.447	41.212	42.360	2,9
Handel en reparaties	37.195	37.791	38.282	39.716	41.000	41.502	42.375	3,0
Horeca	23.844	24.467	24.753	25.152	26.504	27.499	28.233	1,7
Vervoer en communicatie	35.162	37.798	38.419	39.754	42.002	43.215	44.942	2,9
Financiële dienstverlening, vastgoed en diensten aan bedrijven	51.517	52.630	53.570	55.160	56.140	56.860	57.475	1,8
Financiële dienstverlening en verzekeringen ...	59.136	61.530	62.447	63.909	64.258	65.611	67.245	2,0
Vastgoed en diensten aan bedrijven	44.786	45.454	46.637	48.584	49.925	50.512	50.728	2,5
Overige diensten	33.091	33.366	33.890	35.213	37.138	38.705	39.355	2,2
Gezondheidszorg en maatschappelijke dienstverlening	33.258	33.455	33.994	35.322	37.148	38.766	39.452	2,0
Collectieve, sociale en persoonlijke diensten ...	31.802	32.698	33.166	34.423	37.058	38.250	38.688	3,3
Totaal	39.674	40.638	41.379	42.732	44.421	45.293	46.484	2,1

Bron: NBB (sociale balansen).

(1) Rubriek 1023 / rubriek 1003.

Bijlage 8

PERSONEELSKOSTEN PER GEWERKT UUR ⁽¹⁾

	Euro's (totale populatie)							Veranderings- percentages tussen 2004 en 2005 (bepaalde populatie)
	1998	1999	2000	2001	2002	2003	2004	
Landbouw	16,30	16,76	16,94	17,57	18,40	18,75	19,13	4,0
Industrie	27,84	28,71	29,32	30,62	32,34	32,95	33,65	3,3
Extractieve nijverheid	25,46	25,73	26,35	28,27	29,56	30,48	30,96	3,2
Verwerkende nijverheid	26,81	27,75	28,47	29,75	31,32	32,17	32,66	3,6
Energie en water	53,30	51,83	49,76	52,30	54,28	52,40	55,09	-0,7
Bouwnijverheid	21,91	22,43	23,03	24,10	25,08	25,61	25,85	2,6
Handel, vervoer en communicatie	20,75	21,51	22,32	23,64	24,87	25,50	26,40	4,8
Handel en reparaties	22,40	22,91	23,43	24,40	25,48	25,94	26,35	3,7
Horeca	14,59	15,10	15,24	15,91	16,67	17,55	18,08	2,0
Vervoer en communicatie	19,42	20,69	22,09	23,86	25,37	26,23	27,96	6,8
Financiële dienstverlening, vastgoed en diensten aan bedrijven	31,64	32,63	33,46	34,73	36,18	36,89	37,06	2,8
Financiële dienstverlening en verzekeringen ...	37,59	40,10	40,84	42,58	45,00	46,02	46,82	3,3
Vastgoed en diensten aan bedrijven	26,70	27,12	28,14	29,37	30,32	31,08	31,12	3,7
Overige diensten	21,11	21,39	21,79	22,92	24,27	25,18	25,68	3,4
Gezondheidszorg en maatschappelijke dienstverlening	21,27	21,52	21,94	23,09	24,38	25,34	25,87	3,5
Collectieve, sociale en persoonlijke diensten ..	19,90	20,44	20,79	21,74	23,44	24,00	24,44	3,1
Totaal	24,82	25,48	26,12	27,36	28,71	29,31	29,94	3,6

Bron: NBB (sociale balansen).

(1) Rubriek 1023 / rubriek 1013.

Bijlage 9

OPLEIDING IN 2005 IN DE ONDERNEMINGEN VAN DE BEPERKTE POPULATIE

	Aantal opgeleide werknemers			(in pct. van het aantal gewerkte uren)	Aantal uren opleiding			(in pct. van de personeelskosten)	Opleidingskosten		
	(in pct. van het personeelsbestand op 31 december)				(gemiddelde per begunstigde, eenheden)				(gemiddelde per begunstigde, in euro's)		
	Totaal	Mannen	Vrouwen		Totaal	Mannen	Vrouwen		Totaal	Mannen	Vrouwen
Landbouw	2,4	2,4	3,0	0,06	31,7	27,4	39,7	0,10	1.115	1.171	1.009
Industrie	46,6	48,5	40,9	1,02	32,0	33,1	27,3	1,39	1.548	1.601	1.316
Extractieve nijverheid	34,5	35,1	32,8	0,63	26,0	26,1	25,8	0,72	985	967	1.216
Verwerkende nijverheid	45,6	47,6	39,9	1,00	32,0	33,1	27,5	1,35	1.487	1.534	1.284
Energie en water	65,8	67,1	59,6	1,49	31,9	33,5	25,2	1,97	2.327	2.471	1.715
Bouwnijverheid	12,3	12,4	10,2	0,21	24,8	24,9	23,0	0,28	882	879	925
Handel, vervoer en communicatie	35,0	37,4	31,2	0,74	29,8	32,5	24,4	0,96	1.092	1.281	714
Handel en reparaties	25,9	27,5	23,9	0,44	23,8	25,7	21,2	0,59	895	1.024	724
Horeca	14,2	12,9	15,7	0,17	13,6	14,7	12,6	0,36	557	611	511
Vervoer en communicatie ..	50,8	49,6	56,7	1,22	34,7	36,6	29,2	1,46	1.255	1.438	722
Financiële dienstverlening, vastgoed en diensten aan bedrijven	41,5	43,6	38,5	0,95	31,3	34,0	27,6	1,69	2.175	2.295	2.016
Financiële dienstverlening en verzekeringen	57,3	60,8	53,9	1,31	29,5	30,6	28,2	2,52	2.775	2.902	2.625
Vastgoed en diensten aan bedrijven	30,2	32,5	26,5	0,71	33,7	38,2	26,7	0,89	1.359	1.560	1.050
Overige diensten	48,3	37,5	51,7	0,72	18,0	19,9	17,6	0,70	467	580	440
Gezondheidszorg en maatschappelijke dienstverlening	51,9	40,8	54,6	0,78	17,8	19,4	17,5	0,73	446	527	430
Collectieve, sociale en persoonlijke diensten ...	24,0	29,1	18,3	0,36	21,2	21,6	20,6	0,50	776	773	783
Totaal	39,6	39,4	40,1	0,81	28,5	32,0	22,8	1,18	1.317	1.533	967

Bron: NBB (sociale balansen).