

De sociale balans 2008

Ph. Delhez

P. Heuse

Y. Saks

Inleiding

De in het boekjaar 1996 ingevoerde sociale balans bevat een geheel van gegevens met betrekking tot verschillende aspecten van de werkgelegenheid in de ondernemingen. Aan de hand van die informatie kunnen het verloop van het personeelsbestand, 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, die sinds de invoering ervan al tweemaal is gewijzigd, werd in december 2007 ingrijpend herzien. Het nieuwe formulier, dat van toepassing is op de boekjaren afgesloten vanaf 1 december 2008, bevat niet langer een inventaris van het gebruik dat de ondernemingen hebben gemaakt van de verschillende maatregelen ter bevordering van de werkgelegenheid, aangezien de RSZ de gevraagde informatie kan verstrekken aan de hand van de multifunctionele aangifte die de ondernemingen sinds 2003 moeten indienen. Een andere belangrijke wijziging betreft de tabellen in verband met opleiding, die werden aangepast om alle inspanningen van de ondernemingen beter in aanmerking te nemen: de formele opleiding, de informele opleiding en de basisopleiding worden in afzonderlijke tabellen geregistreerd. Voorts bevat de staat van de werkzame personen aan het einde van het boekjaar voortaan een opsplitsing naar geslacht en scholingsniveau voor zowel de verkorte als de volledige sociale balansen. De opsplitsing van de in- en uittredingen van personeel naar geslacht en scholingsniveau, waarover men in de volledige schema's beschikte, wordt daarentegen niet meer opgenomen.

Een gedeelte van de ondernemingen die hun boekjaar op 31 december afsluiten, zijn verkeerdelijk het oude formulier blijven gebruiken. Aangezien ze nauwelijks iets

meer dan 3 pct. van het totaal vertegenwoordigen en het hoofdzakelijk kleine ondernemingen betreft (70 pct. ervan tellen 10 werknemers of minder), werden die ondernemingen niet uit de analyse geweerd, behalve wanneer de resultaten erdoor vertekend zouden kunnen worden.

In dit artikel worden de resultaten van de voor het boekjaar 2008 neergelegde sociale balansen toegelicht. Het bestaat uit vijf grote delen. In het eerste deel wordt het verloop van de werkgelegenheid tussen 2007 en 2008 beschreven. Het tweede deel is een analyse van het tijdens het boekjaar 2008 opgetekende personeelsverloop. In het derde deel wordt de werkgelegenheidsstructuur besproken (de arbeidsstelsels, het scholingsniveau, de aard van de arbeidsovereenkomsten en het beroep op externe werknemers). In de laatste twee delen worden respectievelijk de personeelskosten en de opleiding behandeld. Het laatste deel is uitgebreider dan gewoonlijk, gezien de nieuwe informatie waarover men beschikt.

De resultaten die in dit artikel voorkomen, zijn voor ieder boekjaar afkomstig van homogene populaties⁽¹⁾ van ondernemingen die een sociale balans hebben

(1) Er zij niettemin opgemerkt dat de verplichting tot neerlegging van gestandaardiseerde rekeningen voor de (zeer) grote vzw's, opgelegd sinds het boekjaar 2006, een breuk heeft geïntroduceerd in de reeksen van de historische gegevens. Alle vzw's met meer dan 20 personen in dienst moeten sinds 1998 immers een sociale balans indienen. In de meeste gevallen dienen ze een afzonderlijke sociale balans in bij de Nationale Bank. Hoewel ze daar echter reeds geruime tijd toe verplicht waren, kwam een deel van de vzw's die verplichting niet na. Sinds 2006 omvatten de gestandaardiseerde modellen van jaarrekeningen voor de grote vzw's (als ze meer dan één van de volgende criteria bereiken of overschrijden: jaargemiddelde van het aantal werknemers (in voltijdse equivalenten) gelijk aan 5; jaartotaal van de ontvangsten m.u.v. de uitzonderlijke ontvangsten (excl. btw) gelijk aan € 250.000, balanstotaal gelijk aan € 1.000.000) of voor de zeer grote vzw's (indien het jaargemiddelde van het aantal werknemers (in voltijdse equivalenten) hoger is dan 100 personen of als meer dan één van de volgende criteria wordt overschreden: jaargemiddelde van het aantal werknemers (in voltijdse equivalenten) gelijk aan 50, jaartotaal van de ontvangsten m.u.v. de uitzonderlijke ontvangsten (excl. btw) gelijk aan € 6.250.000, balanstotaal gelijk aan € 3.125.000) een sociale balans, wat hen ertoe aanzet hun wettelijke verplichtingen na te komen. Daarnaast heeft de formalisering van de boekhoudkundige verplichtingen voor een aantal entiteiten geleid tot het indienen van één rekening vanaf 2006 of 2007, terwijl de voorgaande jaren verschillende sociale balansen werden neergelegd.

neergelegd die aan een aantal kwaliteitscriteria voldoet. In bijlage 1 worden summier de methodologische principes beschreven die ten grondslag liggen aan de samenstelling van de populaties en aan de gewestelijke opsplitsing van de ondernemingen van die populaties. De opsplitsing naar bedrijfstak berust op secties en afdelingen van de nomenclatuur NACE-Bel (versie 2003) die is opgenomen in bijlage 2. De bijlagen 3 tot 10 bevatten, net als de voorgaande jaren, een aantal gedetailleerde indicatoren per bedrijfstak. De bijlagen 9 en 10 betreffende de opleiding werden gewijzigd teneinde de in de sociale balansen beschikbare nieuwe informatie weer te geven. In de bijlagen 11 tot 13 worden een aantal van die indicatoren opgesplitst naar het gewest waarin de ondernemingen actief zijn. Bijlage 14 bevat het formulier van de sociale balans die van toepassing is op de ondernemingen die een volledig schema indienen, voor de boekjaren die worden afgesloten vanaf 1 december 2008⁽¹⁾.

De meeste resultaten van deze analyse worden verkregen op basis van een constante, beperkte⁽²⁾ ondernemingspopulatie. Het gebruik van een constante populatie maakt het mogelijk het verloop van een aantal variabelen tussen

de boekjaren 2007 en 2008 te meten, terwijl een vergelijking met de gegevens betreffende de volledige populatie voor het boekjaar 2007 de conclusies zou vertekenen. De aanwending van een constante populatie heeft evenwel een aantal beperkingen. Per definitie moeten de tot deze populatie behorende ondernemingen sociale balansen hebben neergelegd voor de beide opeenvolgende boekjaren. Nieuw opgerichte bedrijven en verdwenen vennootschappen, door faillissement of overname bijvoorbeeld, worden automatisch uitgesloten, wat een verschil kan teweegbrengen tussen de veranderingen die worden opgetekend in de constante populatie (die verderop in het artikel beperkte populatie wordt genoemd) en die welke worden opgetekend in de totale populatie. Het feit dat er veel tijd overheen gaat vooraleer men over informatie betreffende alle ondernemingen beschikt en de door de

(1) Dit formulier is tevens beschikbaar op de site van de Nationale Bank (http://www.nbb.be/DOC/BA/SocialBalance/Models/Sociale%20balans_C_17032008.pdf), net als het formulier dat van toepassing is op de ondernemingen die een verkort schema indienen (http://www.nbb.be/DOC/BA/SocialBalance/Models/Sociale%20balans_A_17032008.pdf).

(2) De ondernemingen beschikken over zeven maanden na de afsluitingsdatum van het boekjaar om hun sociale balansen bij de Balanscentrale in te dienen. Gegeven de tijd die nodig is voor de controle van de gegevens, waren niet alle sociale balansen beschikbaar op 16 september 2009, toen de gegevens voor het boekjaar 2008 werden overgenomen.

TABEL 1 KENMERKEN VAN DE TOTALE EN DE BEPERKTE POPULATIE VOOR HET BOEKJAAR 2007
(in procenten van het totaal, tenzij anders vermeld)

	Totale populatie		Beperkte populatie	
	Aantal ondernemingen	Aantal werknemers ⁽¹⁾	Aantal ondernemingen	Aantal werknemers ⁽¹⁾
<i>p.m. Eenheden</i>	82.045	1.902.531	43.387	1.383.394
<i>(in procenten van de overeenstemmende gegevens voor de totale populatie)</i>			(52,9)	(72,7)
Opsplitsing naar bedrijfstak				
Landbouw	1,7	0,5	1,6	0,4
Industrie	12,8	24,2	14,5	26,3
Bouwnijverheid	14,8	7,4	14,1	6,5
Handel, vervoer en communicatie	42,0	30,5	40,9	29,8
Financiële diensten, vastgoed en diensten aan ondernemingen ..	20,4	17,3	20,8	17,8
Overige diensten ⁽²⁾	8,4	20,0	8,2	19,8
Opsplitsing naar ondernemingsgrootte ⁽³⁾				
Kleine ondernemingen (tot 50 VTE)	94,8	34,8	92,3	27,5
Middelgrote ondernemingen (meer dan 50 tot 250 VTE)	4,2	20,4	6,2	22,0
Grote ondernemingen (meer dan 250 VTE)	1,0	44,9	1,5	50,5

Bron: NBB (sociale balansen).

(1) Som van de rubrieken 1001 (voltijdwerkers) en 1002 (deeltijdwerkers).

(2) Gezondheidszorg en maatschappelijke dienstverlening; collectieve, sociale en persoonlijke diensten.

(3) Bepaald naargelang van de waarde van rubriek 1003 (werknemers in VTE) in 2007.

representativiteit van de beperkte populatie geboden garanties, rechtvaardigen evenwel een dergelijke aanpak.

De beperkte populatie die voor de analyse van de sociale balansen betreffende het boekjaar 2008 in aanmerking werd genomen, omvat 43.387 ondernemingen, dat is 53 pct. van de bedrijven die in de totale populatie voor 2007 in beschouwing werden genomen. De vennootschappen van de beperkte populatie hadden in 2007 1.383.394 werknemers in dienst, wat 73 pct. van het totale personeelsbestand vertegenwoordigt.

Naar bedrijfstak worden de ondernemingen opgesplitst op basis van de codes NACE-Bel. In totaal vertegenwoordigen de werknemers in de bedrijfstak handel, vervoer en communicatie ongeveer 30 pct. van de beperkte populatie en die in de industrie 26 pct. Het belang van de andere branches is relatief beperkter, namelijk 20 pct. voor de bedrijfstak overige diensten (waartoe onder meer de ziekenhuizen behoren), 18 pct. voor de bedrijfstak financiële dienstverlening, vastgoed en diensten aan ondernemingen en 7 pct. voor de bouwnijverheid. De landbouw blijft zeer marginaal en is om die reden niet systematisch opgenomen in de tabellen en grafieken van dit artikel.

Naar grootte worden de ondernemingen ingedeeld op grond van het gemiddelde aantal werknemers uitgedrukt in voltijdse equivalenten⁽¹⁾ (VTE) in 2007. De kleine ondernemingen, met maximaal 50 VTE, waren goed voor 92 pct. van de vennootschappen van de beperkte populatie.

Zij hadden in 2007 ongeveer 27 pct. van het personeel ervan in dienst, wat duidelijk minder is dan de 35 pct. die werd opgetekend in de totale populatie. De middelgrote vennootschappen, met meer dan 50 tot 250 VTE, stelden 22 pct. van het personeel van de beperkte populatie te werk, wat ongeveer vergelijkbaar is met het percentage in de totale populatie. De grote ondernemingen, met meer dan 250 VTE, hadden daarentegen iets meer dan de helft van de werknemers van de ondernemingen uit de beperkte populatie in dienst, tegen 45 pct. in de totale populatie. De ontwikkelingen verkregen op basis van de beperkte populatie worden bijgevolg beïnvloed door de oververtegenwoordiging van de grote ondernemingen.

1. Algemene kenmerken van het werkgelegenheidsverloop

Gemiddeld beschouwd, nam de werkgelegenheid in de 43.387 ondernemingen van de beperkte populatie in 2008 met 1,7 pct. toe. Deze nog krachtige groei betekent evenwel een vertraging ten opzichte van het voorgaande jaar en de resultaten aan het einde van het jaar wijzen op een forse verslechtering van de werkgelegenheidssituatie in die ondernemingen in de loop van het jaar 2008. In vergelijking met 31 december 2007, bedraagt de groei van het personeelsbestand immers nog slechts 0,8 pct., dat is minder dan de helft van de gemiddelde jaarlijkse groei.

(1) Rubriek 1003 van de sociale balans.

TABEL 2 VERLOOP VAN DE WERKGELEGENHEID TUSSEN 2007 EN 2008
(beperkte populatie)

	Aantal personen			VTE
	Voltijds	Deeltijds	Totaal	
Jaargemiddelde				
Procenten	1,1	3,4	1,7	1,6
Eenheden	10.730	12.544	23.274	19.693
Op 31 december				
Procenten	0,1	2,8	0,8	0,7
Mannen	-0,3	4,3	0,2	0,1
Vrouwen	1,2	2,4	1,8	1,8
Eenheden	1.298	10.385	11.683	8.727
Kleine ondernemingen	2.692	3.759	6.451	5.580
Middelgrote ondernemingen	1.977	3.496	5.473	4.253
Grote ondernemingen	-3.371	3.130	-241	-1.106

Bron: NBB (sociale balansen).

Een dergelijk verschil werd opgetekend in alle bedrijfstakken, behalve in de gezondheidszorg en de maatschappelijke dienstverlening. Het hoeft niet te verbazen dat de meest getroffen ondernemingen tot de industrie en de financiële dienstverlening en verzekeringen behoren die aan het einde van het boekjaar een nettobanenvernietiging lieten optekenen. Het personeelsbestand bleef daarentegen krachtig toenemen in de bedrijfstakken vastgoed en diensten aan ondernemingen, gezondheidszorg en maatschappelijke dienstverlening en collectieve, sociale en persoonlijke diensten.

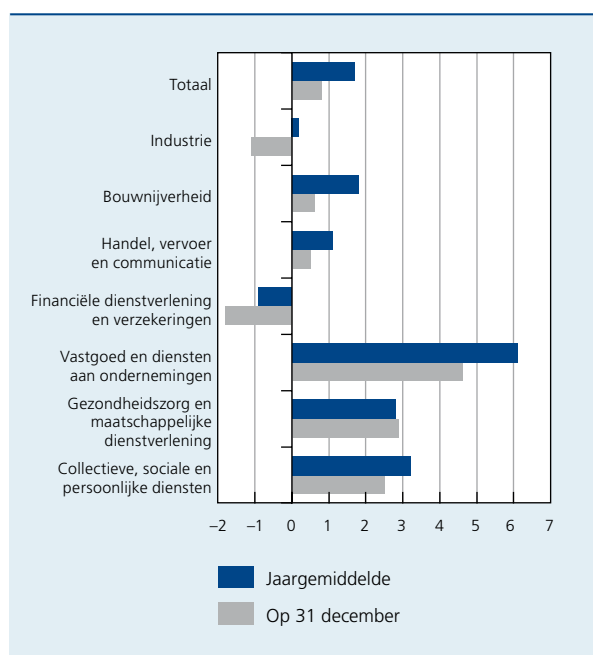
De toename van het personeelsbestand uitgedrukt in VTE was iets minder dynamisch dan de aangroei uitgedrukt in personen, doordat het aantal deeltijdwerkers sneller groeide dan het aantal voltijdwerkers. Bovendien werd het verschil in de loop van het boekjaar groter, omdat het aantal voltijdwerkers op 31 december 2008 nauwelijks meer gestegen is, namelijk met 0,1 pct., tegen een gemiddelde jaarlijkse groei met 1,1 pct.

Die vertraging betrof meer in het bijzonder het mannelijk personeel. Van het ene einde van het boekjaar tot het andere wordt immers een daling van de mannelijke voltijdwerkers met 0,3 pct. opgetekend, terwijl de vrouwelijke voltijdwerkers nog met 1,2 pct. stegen. Die beweging

kan worden toegeschreven aan een bedrijfstakeffect, aangezien mannen nadrukkelijker aanwezig zijn in de industriële bedrijfstakken, die een nettoverlies aan banen te zien gaven, terwijl vrouwen het leeuwendeel van het personeel vertegenwoordigen in de dienstverlenende bedrijfstakken die in 2008 het minst getroffen werden door de conjuncturele neergang. Tegelijkertijd bleef het deeltijdwerk krachtig groeien. Hoewel zulks proportioneel nog steeds meer geldt voor vrouwen dan voor mannen, was de groei voor de laatstgenoemden het grootst, namelijk 4,3 pct. tegen 2,4 pct. Dat verschil is het gevolg van een basiseffect, maar de conjunctuurverzwakking kan ook de verschuivingen tussen het stelsel van voltijdarbeid en dat van deeltijdarbeid voor de mannen meer hebben versterkt dan voor de vrouwen, in het kader van maatregelen die in ondernemingen werden genomen om het aantal gewerkte uren te verminderen, met behoud van de werkgelegenheid.

Een dergelijk proces vormt mogelijks een verklaring voor het verloop van de werkgelegenheid in de grote ondernemingen van de onderzoekspopulatie. Er wordt de facto voor die groep bedrijven een lichte afname van het personeelsbestand opgetekend, maar die beweging is sterker in termen van VTE, als gevolg van de overgang van voltijdwerkers op een stelsel van deeltijdwerk. In de kleine en middelgrote ondernemingen bleek deeltijdwerk ook het meest dynamisch, maar die bedrijven laten ook een groei van het aantal voltijdwerkers optekenen.

GRAFIEK 1 VERLOOP VAN DE WERKGELEGENHEID TUSSEN 2007 EN 2008 : OPSPLITSING NAAR BEDRIJFSTAK
(in procenten, beperkte populatie)



Bron : NBB (sociale balansen).

2. Personeelsverloop

2.1 In- en uittredingen van werknemers

De sociale balans bevat zowel informatie over het personeelsbestand als over het personeelsverloop. Enerzijds vermeldt ze de intredingen van werknemers bij hun inschrijving in het personeelsregister van de onderneming en, anderzijds, de uittredingen, die overeenstemmen met het einde van de arbeidsovereenkomst in de loop van het boekjaar. Dat verloop is aanzienlijk. In 2008 betroffen ze ongeveer 40 pct. van het totale personeelsbestand van de ondernemingen van de beperkte populatie en nagenoeg 30 pct. van het personeel van de ondernemingen die een volledig schema neerleggen, wat wijst op een grotere mobiliteit van het personeel in de kleinere ondernemingen. Die hoge aantallen indienstnemen en afvloeiingen zijn deels het gevolg van de vervangingen en de vernieuwingen van werknemers met een tijdelijke arbeidsovereenkomst, die voor dezelfde arbeidsplaats verschillende malen per jaar plaats kunnen vinden. Al die bewegingen brengen voor de bedrijven kosten met zich

TABEL 3 IN- EN UITTREDINGEN VAN PERSONEEL
(beperkte populatie)

	Eenheden		Procenten	
	2007	2008	Veranderingen tussen 2007 en 2008	Bewegingen in 2008 ⁽¹⁾
Intredingen	559.177	562.435	0,6	40,6
waarvan: volledige schema's	323.866	318.060	-1,8	29,0
Uittredingen	521.714	549.036	5,2	39,6
waarvan: volledige schema's	300.430	310.342	3,3	28,3
Netto-intredingen	37.463	13.399	-64,2	1,0
waarvan: volledige schema's	23.436	7.718	-67,1	0,7

Bron: NBB (sociale balansen).

(1) Verhouding tussen het personeelsverloop en het personeelsbestand aan het einde van het voorgaande jaar.

inzake humanresourcesmanagement en opleiding van de nieuw in dienst genomen werknemers.

Als gevolg van het conjunctuurverloop, zijn de intredingen voor het geheel van de bedrijven van de beperkte populatie met slechts 0,6 pct. gestegen ten opzichte van het voorgaande jaar, terwijl de uittredingen met 5,2 pct. toenamen. Al met al beliepen de netto-intredingen in 2008⁽¹⁾ 13.399 personen, dat is een aanmerkelijke afname ten opzichte van het jaar voordien, met 37.463 intredingen. In de ondernemingen die een volledig schema neerleggen, verminderden de indienstnemingen van werknemers met 1,8 pct., terwijl de afvloeiingen met 3,3 pct. stegen.

2.2 Verloop van de arbeidsstelsels

Het aantal deeltijdwerkers groeit van jaar tot jaar. Volgens de door de ADSEI in 2008 uitgevoerde arbeidskrachtentelling, werkte nagenoeg één loontrekkende op vier niet voltijds. Het toenemende belang van de stelsels van deeltijdarbeid blijkt eveneens uit de analyse van de sociale balansen, die ook hun bijdrage aan de in personen uitgedrukte werkgelegenheids groei weergeeft.

De deeltijdarbeid biedt immers een antwoord op de behoeften van zowel werkgevers als werknemers. Door dat stelsel kunnen de eerstgenoemden het aanbod van diensten afstemmen op de vraag, met name in het kader van activiteiten die atypische of afwijkende werkschema's

vereisen en wanneer activiteitspieken gedurende een korte periode extra personeel vergen. Dat arbeidsstelsel maakt het ook mogelijk een bepaald volume prestaties over een groter aantal personeelsleden te spreiden en dus de effecten van de herstructureringen in sommige ondernemingen te verzachten. Wanneer vrijwillig voor deeltijdarbeid wordt gekozen (volgens de arbeidskrachtentelling hadden in 2008 minder dan 15 pct. van de deeltijdwerkers die arbeidsvorm aanvaard omdat ze geen voltijdwerk gevonden hadden), kunnen beroeps- en gezinsleven beter op elkaar worden afgestemd. In dat opzicht zijn het aantal mannelijke en het aantal vrouwelijke deeltijdwerkers tekennend voor de levenswijze die nog sterk wordt beheerst door de traditionele rol van de vrouw op wie de verantwoordelijkheid voor de huishoudelijke taken en het gezin rust. In het kader van de eindeloopbaanplanning, biedt het stelsel van deeltijdarbeid een alternatief voor de vroegde stopzetting van iedere beroepsactiviteit.

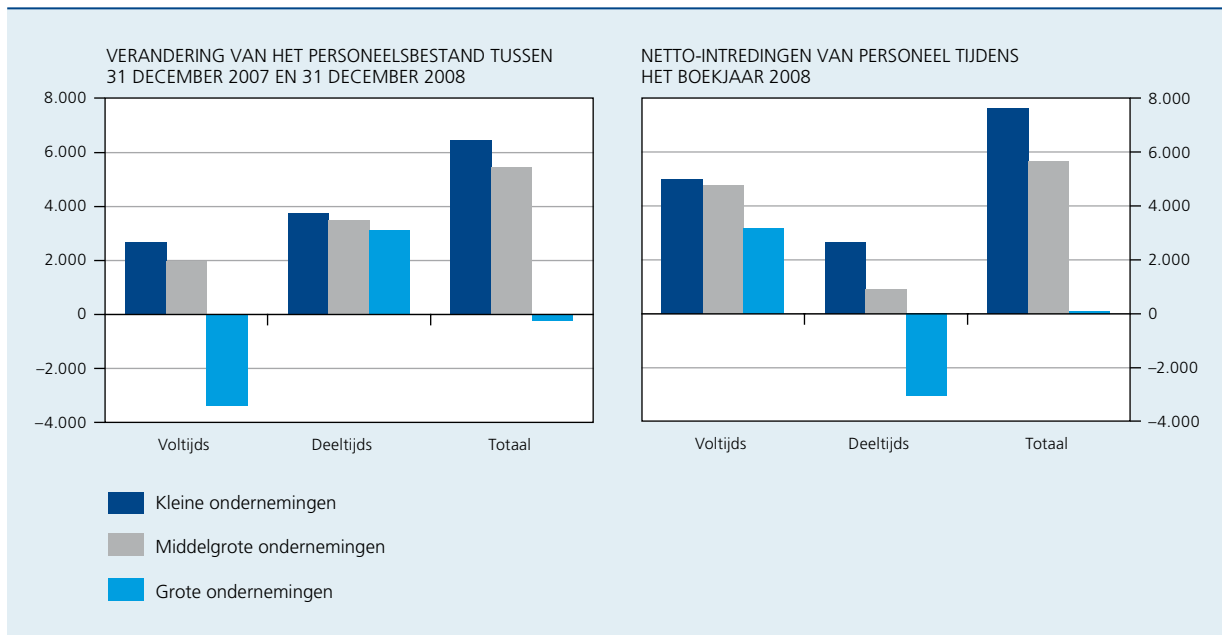
De individuele arbeidsduurvermindering wordt tevens in de hand gewerkt door verschillende regelingen. Zo maakt het stelsel van het tijdskrediet – dat van toepassing is in de particuliere sector – het mogelijk de arbeidsprestaties gedurende een bepaalde periode te verminderen en daarvoor een uitkering van de RVA te ontvangen. In 2008 hebben niet minder dan 108.526 personen gebruik gemaakt van die maatregel. Nagenoeg zeven op de tien kozen voor een arbeidsduurvermindering met een vijfde, de rest voor een halftijdse vermindering. De opsplitsing naar geslacht en leeftijd toont aan dat bij de minder dan 50-jarigen vooral vrouwen gebruik maken van die regeling (84 pct., tegen 16 pct. mannen), maar dat verschil verdwijnt volledig voor de 50-plussers, waar mannen en vrouwen gelijk vertegenwoordigd zijn. Ten slotte zij

(1) De op 31 december geregistreerde personeelsbewegingen t.o.v. het voorgaande jaar (11.683 eenheden in tabel 2) zijn niet altijd gelijk aan het saldo van de in- en uittredingen van personeel, dit als gevolg van bepaalde fouten in de neergelegde sociale balansen.

GRAFIEK 2

PERSONEELSVEROLOP TIJDENS HET BOEKJAAR 2008 : OPSPLITSING NAAR ARBEIDSTELSEL EN ONDERNEMINGSGROOTTE

(personen, beperkte populatie)



Bron : NBB (sociale balansen).

vermeld dat 617 personen met halftijds brugpensioen zijn, een statuut waarvoor de werknemer niet heeft gekozen, in tegenstelling tot het tijdskrediet.

De deeltijdarbeid groeide niet in alle groottecategorieën van de ondernemingen even sterk en die groei had niet altijd dezelfde oorzaak. De sociale balansen verschaffen immers gegevens over de bijdrage van de in- en uittredingen van personeelsleden en van de veranderingen van arbeidstelsel tot het verloop van de relatieve aandelen van de voltijd- en deeltijdwerkers. Het belang van het interne verloop kan worden afgeleid uit de vergelijking van de verandering van het personeelsbestand tussen twee afsluitingsdata en het externe personeelsverloop in de loop van het jaar.

In geen van de ondernemingscategorieën zijn de netto-aanwervingen van deeltijdwerkers voldoende om de stijging van de deeltijdwerkers te verklaren, wat wijst op een verschuiving, in de loop van het boekjaar, van een gedeelte van het personeel dat voordien voltijds werkte naar een stelsel van deeltijdarbeid. De beweging was bijzonder uitgesproken in de grote ondernemingen. De deeltijdwerkers stegen er van 31 december 2007 tot 31 december 2008 met 3.130 eenheden, terwijl er voor het hele jaar 3.068 netto-uittredingen werden opgetekend. Die uiteenlopende ontwikkelingen kunnen met

elkaar in overeenstemming worden gebracht, indien het verloop in precies tegenovergestelde richting van de voltijdwerkers in aanmerking wordt genomen, met netto-intredingen van ruim 3.000 eenheden, maar een daling van het personeelsbestand op 31 december 2008 met 3.371 ten opzichte van het voorgaande jaar. Dat verloop wijst op grootschalige veranderingen van arbeidstelsel in die ondernemingen, met name in het kader van herstructureringsprogramma's in de verwerkende nijverheid.

Met uitzondering van de ondernemingen uit de sector van de financiële dienstverlening en verzekeringen en in mindere mate de extractieve nijverheid en energie en water, die tussen eind 2007 en eind 2008 een daling van zowel hun deeltijd- als hun voltijdwerkers te zien gaven, is de deeltijdarbeid in alle bedrijfstakken toegenomen. In de verwerkende nijverheid en vervoer en communicatie, bleef het aantal deeltijdwerkers toenemen, terwijl het aantal voltijdwerkers terugliep. De bouwnijverheid, de handel, de collectieve diensten en vooral vastgoed en diensten aan ondernemingen en de branche gezondheidszorg en maatschappelijke dienstverlening lieten daarentegen een stijging van het aantal personeelsleden in de twee arbeidsregelingen optekenen, waarbij de groei van het aantal deeltijdwerkers in de ondernemingen van de sectoren handel en gezondheidszorg hoger lag dan die van de voltijdwerkers.

2.3 Aard van de arbeidsovereenkomsten

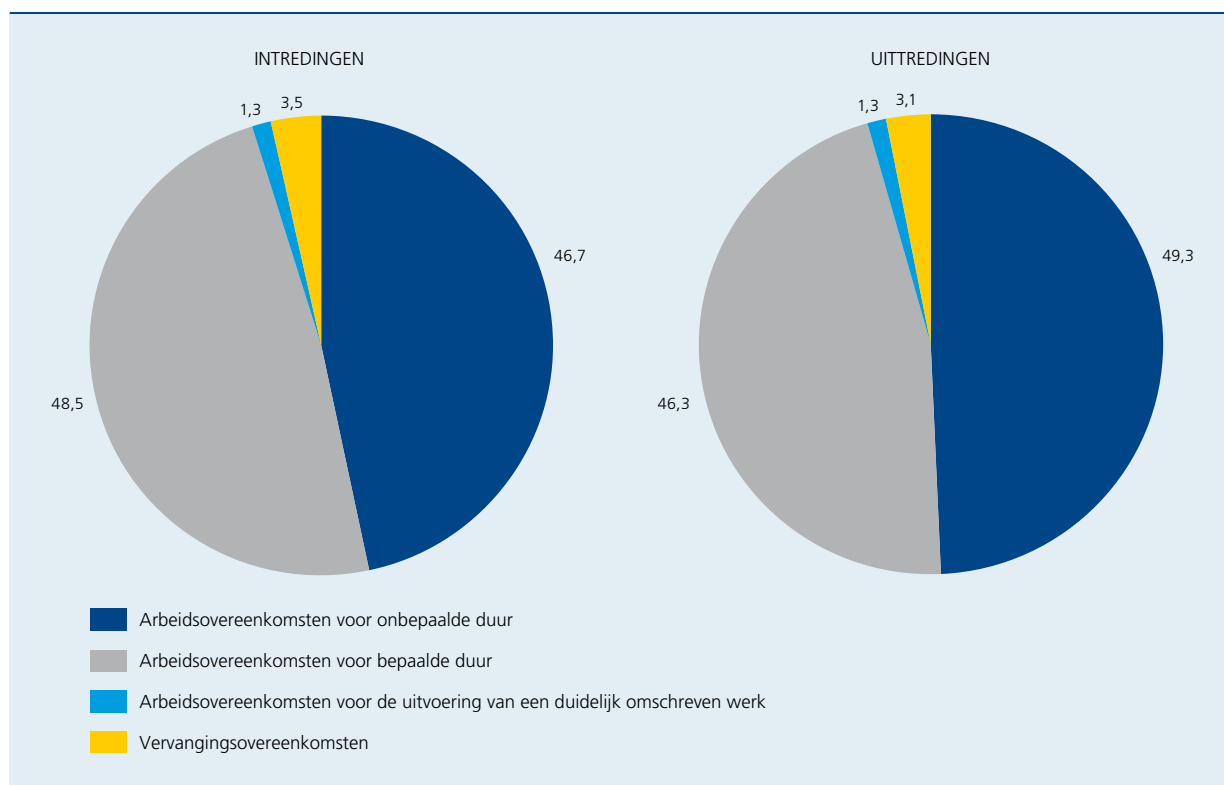
De ondernemingen van de beperkte populatie die een volledig schema hebben neergelegd, meldden dat respectievelijk 46,7 pct. van de intredingen van personeel en 49,3 pct. van de uittredingen in 2008 werknemers betrof met een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde duur, terwijl respectievelijk 48,5 en 46,3 pct. van dat verloop betrekking had op werknemers met een arbeidsovereenkomst voor bepaalde duur. Daarnaast waren de overeenkomsten voor de uitvoering van een duidelijk omschreven werk en de vervangingsovereenkomsten samen goed voor 4,8 pct. van de intredingen en 4,4 pct. van de uittredingen. Ondanks de grotere rotatie van loontrekkenden met een tijdelijke arbeidsovereenkomst, vertegenwoordigt het verloop betreffende het personeel met een vaste arbeidsovereenkomst nagenoeg de helft van alle bruto-intredingen en -uittredingen, wat een afspiegeling is van het duidelijke overwicht van de arbeidsovereenkomsten voor onbepaalde duur in de personeelsregisters, namelijk 94 pct. van het totaal.

Een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde duur betekent daarom nog niet immobilisme of onveranderlijkheid.

Het personeel met dat statuut wordt eveneens gekenmerkt door een zekere mobiliteit die het gevolg is van natuurlijke afvloeiingen of de wens van één van de partijen om het contract te beëindigen. De rotatiegraad van de werknemers geeft een indicatie van die externe mobiliteit: hij wordt berekend door de personeelsuittredingen in de loop van een jaar te vergelijken met het personeelsbestand aan het begin van dat jaar. In 2008 bedroeg die 14,6 pct., dat is een lichte daling ten opzichte van het voorgaande jaar. Een en ander betekent dat in de loop van dat jaar meer dan één vaste werknemer op zeven in de ondernemingen van de beperkte populatie vervangen werd. Dat percentage is relatief stabiel in de tijd, maar is sterk verschillend naargelang de grootte en de bedrijfstak van de ondernemingen.

In de kleine ondernemingen is de rotatiegraad van de werknemers het hoogst, namelijk meer dan één op vier per jaar, tegen minder dan één op vijf in de middelgrote ondernemingen en slechts iets meer dan één op tien in de grote ondernemingen. Die jaarlijks merkbare verschillen kunnen onder meer worden verklaard doordat zich in de grote ondernemingen meer kansen op interne mobiliteit voordoen en het loonverloop er doorgaans beter gepland is.

GRAFIEK 3 BRUTO-INTREDINGEN EN -UITTREDINGEN VAN PERSONEEL OPGESPLITST NAAR ARBEIDSOVEREENKOMST IN 2008
(in procenten van het totaal, beperkte populatie, volledige schema's)

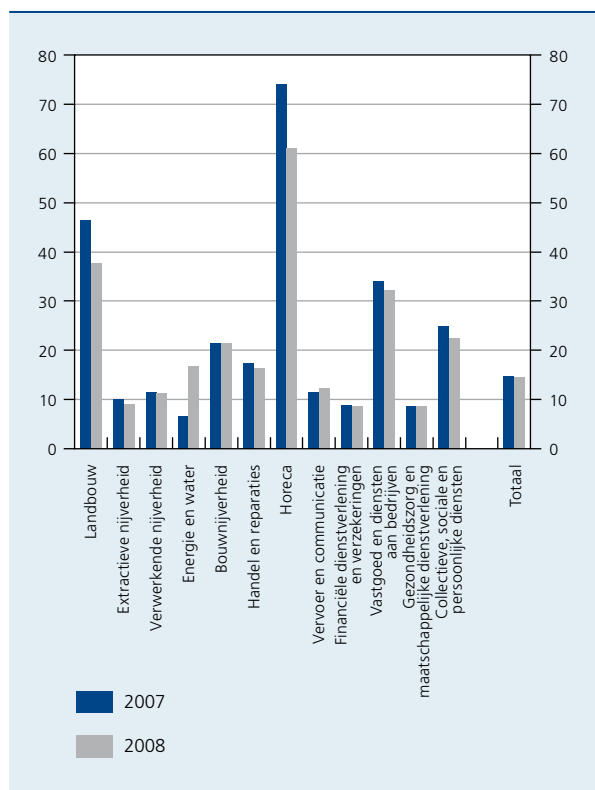


Bron: NBB (sociale balansen).

GRAFIEK 4

ROTATIEGRAAD ⁽¹⁾ VAN DE WERKNEMERS MET EEN ARBEIDSOVEREENKOMST VOOR ONBEPAALEN DUUR IN 2007 EN 2008

(in procenten, beperkte populatie, volledige schema's)



Bron: NBB (sociale balansen).

(1) Verhouding tussen, enerzijds, het aantal uittredingen in het boekjaar t en, anderzijds, de personeelssterkte aan het einde van het boekjaar t verminderd met de intredingen en vermeerderd met de uittredingen tijdens het boekjaar.

Ook op het niveau van de bedrijfstakken worden verschillen inzake rotatiegraad opgetekend en de hiërarchie tussen de rotatiegraden die kan worden opgesteld, varieert nauwelijks in de tijd. Om dat verschijnsel te begrijpen, moet voor ogen worden gehouden dat in sommige bedrijfstakken doorgaans meer grote ondernemingen geconcentreerd zijn. Dat is zo in de gezondheidszorg en de maatschappelijke dienstverlening, de financiële dienstverlening en verzekeringen, de industrie en vervoer en communicatie, waar de rotatiegraad van het personeel aanzienlijk onder het gemiddelde van de ondernemingen ligt. Daarentegen worden de horeca, met een jaarlijkse vervangingsgraad van drie werknemers op vijf, en, in mindere mate, de sector vastgoed en diensten aan ondernemingen, met één op drie, de collectieve, sociale en persoonlijke diensten en de bouwnijverheid, met ongeveer één op vijf, gekenmerkt door problemen om hun personeel aan zich te binden. Het betreft weliswaar bedrijfstakken die ondernemingen van meer heterogene grootte tellen, maar de minder gunstige arbeids- en bezoldigingsvoorwaarden verklaren mede de omvang van de personeelsrotatie.

2.4 Redenen voor uittreding

De ondernemingen die een volledig schema neerleggen, dienen bij uittredingen van personeel de reden voor de beëindiging van het contract te vermelden. Net als de voorgaande jaren was ongeveer de helft van de uittredingen toe te schrijven aan het verstrijken van een tijdelijke overeenkomst. In 2008 kwam aan 29 pct. van de overeenkomsten een einde door spontane uittreding, ongeveer evenveel als het jaar voordien, wat nog steeds de relatieve

TABEL 4

REDELEN VAN DE BRUTOPERSONEELSUITTREDINGEN IN 2007 EN IN 2008

(beperkte populatie, volledige schema's)

	Procenten van het totaal					Eenheden
	2007	2008			2008	
		Totaal	Kleine ondernemingen	Middelgrote ondernemingen		Grote ondernemingen
Pensioen	2,3	2,6	2,2	1,1	3,7	8.027
Brugpensioen	3,0	3,0	0,9	1,6	4,4	9.162
Ontslag	16,4	14,4	15,1	12,5	15,5	44.712
Einde van een tijdelijke overeenkomst	49,5	50,7	31,9	53,0	54,2	157.266
Andere redenen ⁽¹⁾	28,8	29,4	49,9	31,8	22,2	91.175
Totaal	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	310.342

Bron: NBB (sociale balansen).

(1) Vooral de spontane uittredingen die voortvloeien uit een onderling akkoord tussen de beide partijen, en overleden werknemers.

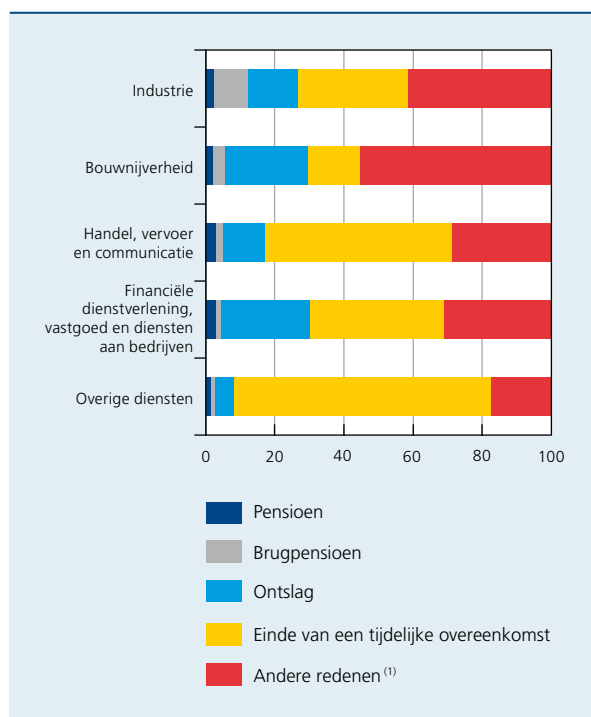
dynamiek van de arbeidsmarkt weerspiegelt. Historisch beschouwd immers, zijn er in jaren van hoogconjunctuur doorgaans meer spontane uittredingen omdat de werknemers meer mogelijkheden hebben om elders een baan te vinden. Wat de overige oorzaken betreft, was 14,4 pct. van de uittredingen te wijten aan ontslagen. Het aandeel van brugpensioneringen en pensioneringen in de personeelsuittredingen bedroeg respectievelijk 3,0 en 2,6 pct., percentages die eveneens perfect vergelijkbaar zijn met die welke werden opgetekend in 2007.

Het aandeel van de redenen voor de beëindiging van het contract varieert volgens de grootte van de onderneming en, nog markanter, volgens de bedrijfstak waartoe ze behoort. In 2008 werden weinig verschillen opgetekend inzake het aandeel van de ontslagen, dat zowat 15 pct. in de kleine en de grote ondernemingen en nagenoeg 12,5 pct. in de middelgrote bedrijven bedroeg. Hoewel daarentegen het einde van een tijdelijke overeenkomst in de kleine ondernemingen goed was voor slechts 32 pct. van de uittredingen, was dat de oorzaak van meer dan één afvloeiing op twee in de middelgrote en grote ondernemingen. Bij deze laatste komen de brugpensioneringen en

de pensioneringen proportioneel het vaakst voor, namelijk 8,1 pct. van de uittredingen, tegen minder dan 4 pct. in de kmo's. De leeftijdsstructuur van het personeel en het feit dat een groot aantal grote ondernemingen tot de industriële bedrijfstakken behoren, verklaren wellicht dat verschil. Spontane uittredingen komen het vaakst voor in de kleine ondernemingen: ze waren goed voor de helft van de personeelsuittredingen, tegen respectievelijk een derde en een vijfde van de afvloeiingen in de middelgrote en grote ondernemingen.

Op het niveau van de bedrijfstakken maakte het einde van tijdelijke overeenkomsten bijna 75 pct. uit van de uittredingen in de ondernemingen van de overige diensten die, ter herinnering, bestaan uit de gezondheidszorg en de collectieve, sociale en persoonlijke diensten. Het is ook een belangrijke factor van de uittredingen in de bedrijfstak handel, vervoer en communicatie. In de ondernemingen uit de bouwnijverheid was 55 pct. van de afvloeiingen het resultaat van spontane uittreding. Ook in de industrie scoorde deze reden hoger dan het gemiddelde. Ook de tak financiële dienstverlening, vastgoed en diensten aan bedrijven week af van het gemiddelde, aangezien iets meer dan een vierde van de uittredingen het gevolg was van ontslagen. Wat tot slot de andere redenen voor uittreding betreft, maakte de industrie het meest gebruik van het brugpensioen, dat er nagenoeg 10 pct. van de uittredingen vertegenwoordigt.

GRAFIEK 5 REDENEN VAN DE BRUTO-UITTREDINGEN VAN PERSONEEL IN 2008: OPSPLITSING NAAR BEDRIJFSTAK
(in procenten van het totaal, beperkte populatie, volledige schema's)



Bron: NBB (sociale balansen).

(1) Vooral de spontane uittredingen die voortvloeien uit een onderling akkoord tussen de beide partijen, en overleden werknemers.

3. Werkgelegenheidsstructuur

Op het nieuwe formulier van de sociale balans wordt het aan het einde van het boekjaar geregistreerde personeelsbestand van voltijd- en deeltijdwerkers niet enkel opgesplitst naar arbeidsovereenkomst, beroeps categorie en geslacht, zoals vroeger reeds het geval was, maar worden de mannelijke en vrouwelijke werknemers ook ingedeeld naar het niveau van hun diploma (lager, secundair, hoger niet-universitair en universitair). Deze nieuwe informatie maakt het mogelijk de analyse vanuit een andere invalshoek te benaderen en het beeld van de werkgelegenheidsstructuur van de ondernemingen te vervolledigen.

In dit gedeelte wordt (het verloop van) de personeelsstructuur achtereenvolgens bestudeerd naar arbeidsstelsel, opleidingsniveau en arbeidsovereenkomst.

3.1 Voltijd- en deeltijdarbeid

Deeltijdarbeid is constant aan belang blijven winnen in de ondernemingen die een sociale balans moeten neerleggen. Hoewel hij in eerste instantie een instrument is

TABEL 5 DEELTIJDWERK TUSSEN 1998 EN 2008

(in procenten van de overeenkomstige werkgelegenheid, 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	47,0	23,3
2003	9,2	48,5	24,6
2004	9,8	49,2	25,4
2005	10,3	50,6	26,1
2006	10,8	51,7	27,5
2007	10,9	52,0	27,9
2008 r	11,4	52,3	28,5
Beperkte populatie			
Veranderingspercentages tussen 2007 en 2008	4,1	0,6	2,0

Bron: NBB (sociale balansen).

om het werkgelegenheidsvolume aan te passen aan de activiteit, biedt hij tevens de mogelijkheid om vlotter in te spelen op de wens van werknemers om werk en gezin te combineren of hun werktijd aan het einde van hun loopbaan aan te passen.

Terwijl in 1998 één werknemer op vijf deeltijds werkte, was dat in 2004 één op vier. Vervolgens is dat aandeel nog aanzienlijk verruimd, vooral tussen 2005 en 2006, wat te maken had met de opnemings, vanaf 2006, van een groter aantal vzw's – die verhoudingsgewijs vaak meer deeltijdwerkers tellen – in de totale populatie, nadat de grootste onder hen verplicht werden bij de Balanscentrale genormaliseerde rekeningen in te dienen. In 2007 vertegenwoordigden deeltijdwerkers 27,9 pct. van het personeelsbestand: 10,9 pct. van de mannen en 52 pct. van de vrouwen. Sedert 1998 stijgt het aantal deeltijdwerkers sneller bij mannen dan bij vrouwen, maar deeltijdarbeid blijft grotendeels een vrouwenzaak: in 2007 maakten de vrouwen 77 pct. uit van de deeltijdwerkers.

In de beperkte populatie nam het aandeel van de deeltijdarbeid tussen 2007 en 2008 opnieuw met 2 pct. toe. Deze ontwikkeling kan deels worden verklaard door het succes van de stelsels voor de organisatie van de arbeidstijd, die financieel worden gesteund door de RVA en waarvan in 2008 opnieuw meer mensen gebruik hebben gemaakt. Dat geldt in het bijzonder voor 50-plussers die

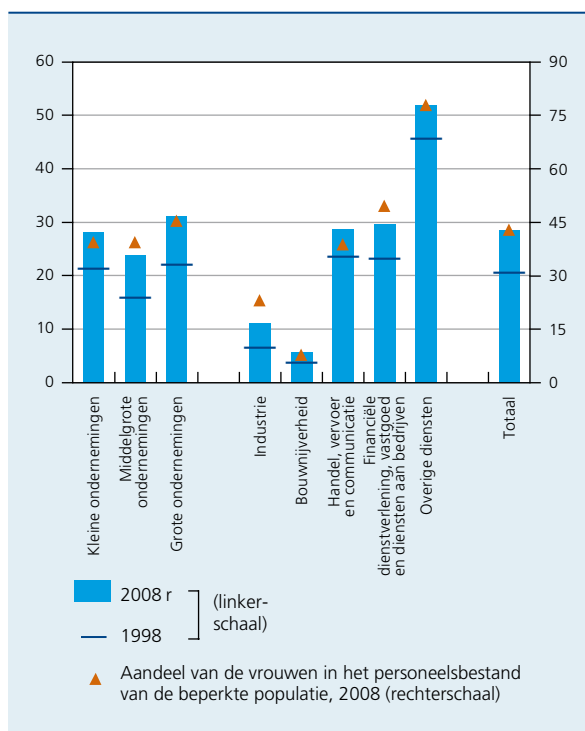
aan het einde van hun loopbaan hun arbeidsstelsel willen aanpassen.

De stijging van de deeltijdarbeid bleef beperkt bij de vrouwen (0,6 pct.), maar was aanzienlijk sterker bij de mannen (4,1 pct.), weliswaar ten opzichte van een veel lager peil. Door deze stijgingspercentages toe te passen op de vaststellingen voor de totale populatie in 2007, zouden in 2008 52,3 pct. van de vrouwen en 11,4 pct. van de mannen deeltijds hebben gewerkt.

De toename van deeltijdarbeid is een ruim verspreid verschijnsel: het doet zich voor in de drie groottecategorieën van ondernemingen en in alle bedrijfstakken. Het aandeel van deeltijdwerkers is echter niet overal even groot. Deeltijdarbeid komt nog steeds minder vaak voor in middelgrote ondernemingen (23,8 pct. van de werknemers in 2008) dan in kleine (28 pct.) of grote ondernemingen (31 pct.). Ten opzichte van 1998 is de stijging het sterkst in deze laatste categorie: het aantal deeltijdwerkers nam er toe met bijna 10 procentpunten, tegen 8 procentpunt in de middelgrote ondernemingen en slechts 7 in de kleine ondernemingen.

GRAFIEK 6 DEELTIJDARBEID IN 1998 EN IN 2008⁽¹⁾

(in procenten van de overeenstemmende werkgelegenheid, gegevens op 31 december, totale populatie)



Bron: NBB (sociale balansen).

(1) De resultaten voor 2008 werden berekend door de tussen 2007 en 2008 voor de beperkte populatie opgetekende verandering toe te passen op de in 2007 voor de totale populatie vastgestelde waarde.

In de bedrijfstakken hangt het relatieve belang van deeltijdarbeid in ruime mate samen met het aandeel van de vrouwen in het personeelsbestand. In de bouwrijverheid – een branche waarin de vrouwen minder dan 7 pct. van het aantal werknemers uitmaken – komt dit arbeidsstelsel het minst voor (5,7 pct.). In de industrie, waar vrouwen 22 pct. van het personeelsbestand vertegenwoordigen, beliep het aantal deeltijdwerkers 11,1 pct. In deze bedrijfstak was de stijging naar verhouding het sterkst: het percentage deeltijdwerkers is sedert 1998 nagenoeg verdubbeld. In de bedrijfstak handel, vervoer en communicatie en in de financiële dienstverlening, vastgoed en diensten aan ondernemingen, vertegenwoordigde deeltijdarbeid in 2008 iets minder dan 30 pct. van het personeelsbestand. In de bedrijfstak overige diensten, waar meer dan drie op vier werknemers vrouwen zijn, maken de deeltijdwerkers 52 pct. van het personeelsbestand uit, een stijging met 7 procentpunt ten opzichte van tien jaar geleden. In deze bedrijfstak, die de ziekenhuizen omvat, ligt het percentage deeltijdwerkers veel hoger dan gemiddeld, vooral wat het mannelijk personeel betreft: meer dan drie vrouwen en één man op vijf zijn deeltijdwerkers.

Deeltijdarbeid is niet alleen ongelijk verdeeld over de ondernemingen, maar ook over de werknemers, zoals blijkt uit de resultaten die in 2008 voor de beperkte

populatie werden opgetekend. Vrouwen zijn, zoals reeds gezegd, beter vertegenwoordigd. Het aandeel van deeltijdarbeid varieert weinig volgens het opleidingsniveau, behalve voor werknemers met een universitair diploma. Gemiddeld werkt iets minder dan 30 pct. van de gediplomeerden van het lager, secundair en hoger niet-universitair onderwijs deeltijds, tegen slechts 15 pct. van de universitaire. Deeltijdarbeid komt overigens weinig voor bij werknemers met een verantwoordelijke functie, van wie mag worden aangenomen dat een vrij groot gedeelte een universitaire opleiding achter de rug heeft: in deze groep werkt minder dan 7 pct. deeltijds. Bij de bedienden is daarentegen 30 pct. deeltijds aan de slag en bij de arbeiders 23 pct. Bij de overige werknemers, een rubriek die onder meer stagiairs en werknemers met een leercontract omvat, werkt één op vier deeltijds. De analyse van de gegevens naar het type van arbeidsovereenkomst wijst bovendien uit dat deeltijdarbeid vaker voorkomt bij werknemers met een tijdelijke overeenkomst (40 pct.) dan bij werknemers met een overeenkomst van onbepaalde duur (26 pct.).

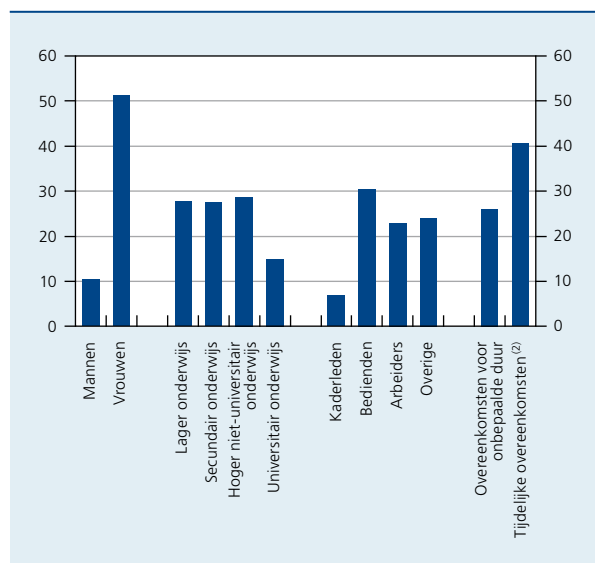
3.2 Scholingsniveau

Van de 43.387 ondernemingen van de beperkte populatie hebben er 1.462 nog het oude formulier gebruikt om te voldoen aan hun verplichtingen inzake sociale informatie. Het betreft voor het merendeel kleinere ondernemingen, zodat het verlies aan informatie niet evenredig is. Van de 41.925 ondernemingen die het nieuwe formulier hebben gebruikt, heeft een klein aantal overigens nagelaten het vrouwelijke en mannelijke personeelsbestand op te splitsen naar opleidingsniveau. Dat neemt niet weg dat deze gegevens beschikbaar zijn voor 99 pct. van de mannen en 98 pct. van de vrouwen die werken in de ondernemingen die het nieuwe formulier hebben gebruikt.

Het opsplitsen van het personeel op basis van het hoogst behaalde diploma levert enkel informatie op over het initiële opleidingsniveau van de werknemers, dat verschilt van het werkelijke opleidingsniveau, aangezien dit laatste onder meer berust op vaardigheden die na de schoolse opleiding werden verworven door ervaring of permanente opleiding. Dat geldt in het bijzonder voor de oudste werknemers, van wie de tijdens de loopbaan opgedane ervaring het over het algemeen lager initieel opleidingsniveau ten opzichte van de jongere generaties compenseert. De modellen inzake opleiding zijn in enkele decennia immers sterk geëvolueerd, onder meer door de verlenging van de leerplicht en de democratisering van de toegang tot het hoger onderwijs.

GRAFIEK 7 DEELTIJDARBEID IN 2008: OPSPLITSING NAAR DE KENMERKEN VAN DE WERKNEMERS ⁽¹⁾

(in procenten van de overeenstemmende werkgelegenheid, gegevens op 31 december, beperkte populatie)



Bron: NBB (sociale balansen).

(1) De opsplitsing naar opleidingsniveau werd berekend aan de hand van de sociale balansen waarvoor een dergelijke indeling beschikbaar was.

(2) Tijdelijke contracten, vervangingsovereenkomsten en arbeidsovereenkomsten die worden afgesloten voor een duidelijk omschreven werk.

Van het personeel dat op 31 december werd geregistreerd in de ondernemingen waarvoor deze informatie beschikbaar is, heeft in totaal 18 pct. uitsluitend lager onderwijs gevolgd; 54 pct. heeft alleen secundair onderwijs doorlopen, 20 pct. beschikt over een diploma hoger onderwijs en 8 pct. heeft een universitair diploma op zak.

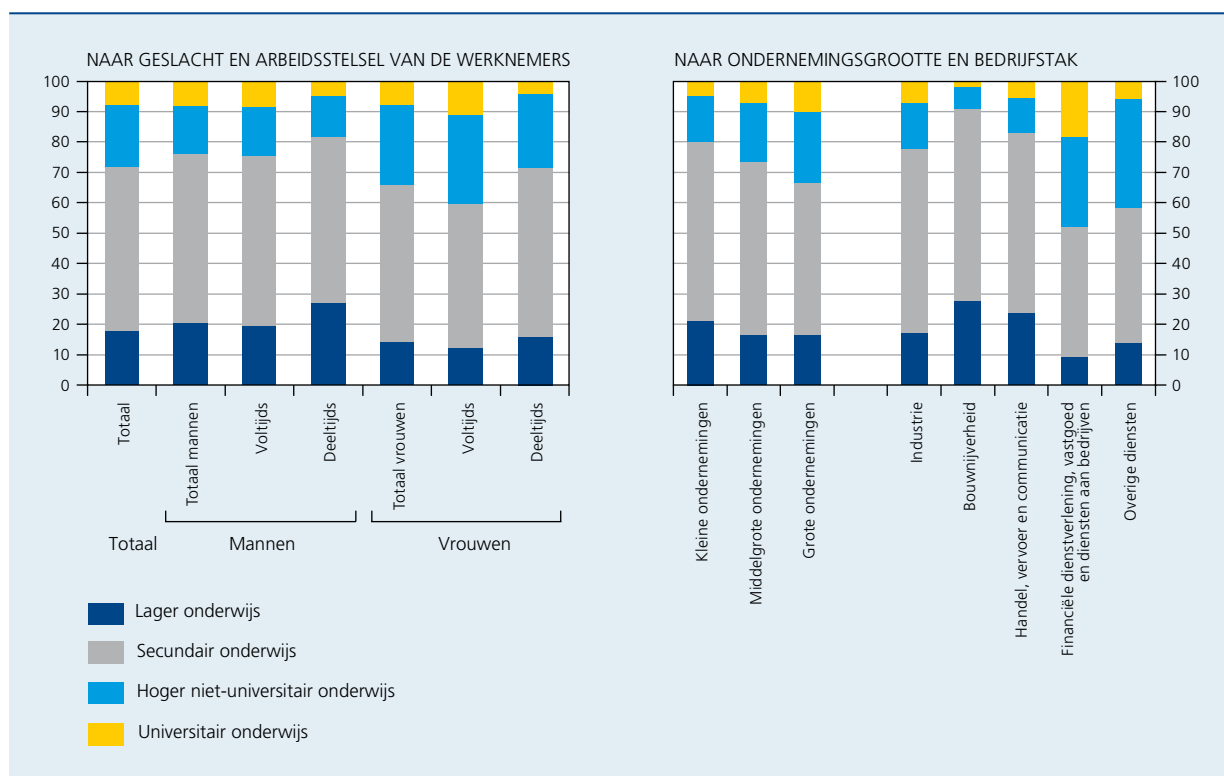
Vrouwen zijn gemiddeld beschouwd beter opgeleid dan mannen. Het percentage universitair is nagenoeg identiek voor beide geslachten (8 pct.), maar meer vrouwen dan mannen zijn in het bezit van een diploma hoger onderwijs (27 tegen 16 pct.). Bij de mannen heeft nog respectievelijk 56 en 20 pct. alleen een getuigschrift van het secundair en het lager onderwijs op zak, tegen 14 en 52 pct. bij de vrouwen. Deze situatie kan wellicht gedeeltelijk worden verklaard door de latere toetreding van de vrouwen tot de arbeidsmarkt, aangezien het scholingsniveau bij de jongere generaties gemiddeld hoger is dan dat van de oudere generaties. Niettemin zij opgemerkt dat, volgens de arbeidskrachtentelling van 2008, bij de 25-29-jarigen de vrouwen gemiddeld beter opgeleid zijn dan de mannen, aangezien deze laatste vaker hun studies vroegtijdig stopzetten en gemiddeld lagere

slaagcijfers behalen dan vrouwen (Hoge Raad voor de Werkgelegenheid, 2009).

Deeltijdwerkers zijn gemiddeld lager opgeleid dan voltijdwerkers. Bij vrouwen ligt het aantal universitaire ruim tweeënhalve keer hoger bij voltijdwerkers dan bij deeltijdwerkers, namelijk 11,3 tegen 4,4 pct. Ook bezitters van een diploma van het niet-universitair hoger onderwijs zijn naar verhouding beter vertegenwoordigd bij voltijdwerkers. De groep van vrouwelijke deeltijdwerkers telt dan weer een groter aantal laag- of middengeschoolden. De situatie is vergelijkbaar bij de mannen: 82 pct. van de deeltijdwerkers is in het bezit van hooguit een getuigschrift van het lager of secundair onderwijs, tegen 75 pct. van de voltijdwerkers. Daarbij zij aangestipt dat het percentage universitaire bij deeltijdwerkers nagenoeg identiek is voor mannen en voor vrouwen, namelijk iets minder dan 5 pct.

De personeelsstructuur naar opleidingsniveau verschilt aanzienlijk tussen ondernemingsgroepen. Het gemiddelde scholingsniveau neemt toe met de omvang van de ondernemingen. In kleine ondernemingen vertegenwoordigen

GRAFIEK 8 OPLEIDINGSNIVEAU VAN HET PERSONEELSBESTAND IN 2008⁽¹⁾
(in procenten van de overeenstemmende werkgelegenheid, gegevens op 31 december, beperkte populatie)



Bron: NBB (sociale balansen).

(1) De opsplitsing naar opleidingsniveau werd berekend aan de hand van de sociale balansen waarvoor een dergelijke indeling beschikbaar was.

de werknemers met alleen een getuigschrift van het lager onderwijs nog 21 pct. van het personeel, tegen 17 pct. in de middelgrote en grote ondernemingen. Werknemers met een diploma van het middelbaar onderwijs maken 59 pct. uit van het personeelsbestand in kleine ondernemingen, tegen respectievelijk 57 en 50 pct. in de middelgrote en grote ondernemingen. In deze laatste groep heeft een derde van het personeel hoger onderwijs achter de rug, 23 pct. aan een hogeschool en 10 pct. aan de universiteit. In kleine ondernemingen is het aantal universitaire twee keer geringer en slechts 15 pct. van de werknemers beschikt over een diploma van het niet-universitair hoger onderwijs. De middelgrote ondernemingen nemen een tussenpositie in.

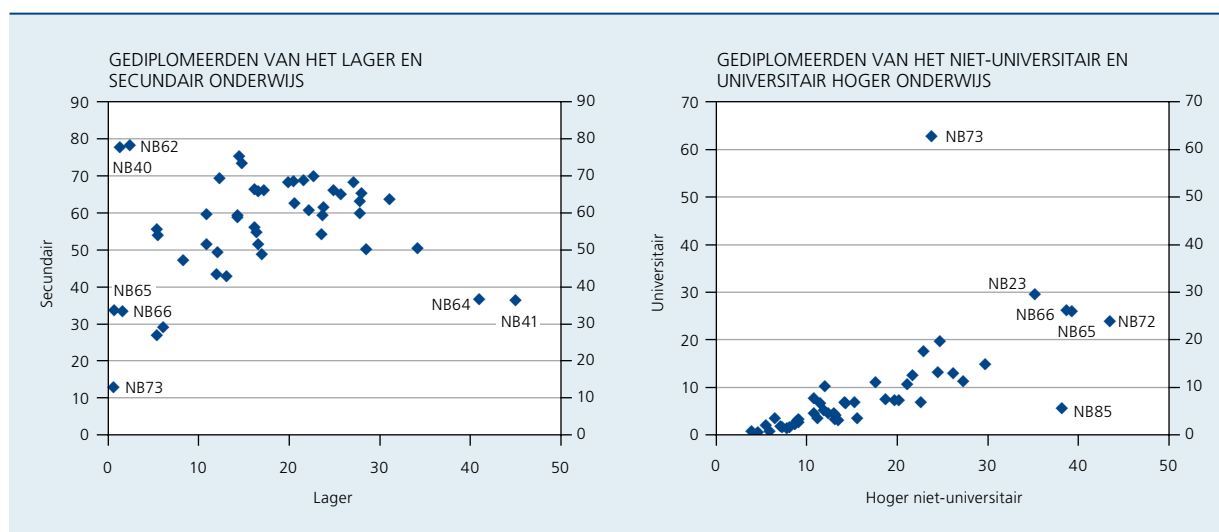
Meer dan de omvang is de activiteit bepalend voor de opleiding waarover de werknemers moeten beschikken als ze in dienst treden van de onderneming, zelfs als hun vaardigheden kunnen worden aangevuld met interne of externe opleidingen of met het verwerven van beroepservaring. Gemiddeld genomen, worden in de bouwrijverheid of de horeca, waar de knowhow gedeeltelijk op het terrein wordt verworven (onder meer via leercontracten), immers heel andere toetredingsvereisten gehanteerd dan bij banken en verzekeringen. In de bouwrijverheid hebben negen op tien werknemers hoogstens secundair onderwijs gevolgd en 28 pct. heeft in het beste geval een

getuigschrift van het basisonderwijs behaald (daarbij zij opgemerkt dat een gedeelte van deze werknemers wellicht werkt in een stelsel van alternerend leren). Het aantal werknemers met datzelfde scholingsniveau ligt eveneens hoog (24 pct.) in de bedrijfstak handel, vervoer en communicatie. Het belooft daarentegen minder dan 10 pct. in de financiële dienstverlening, vastgoed en diensten aan bedrijven. In deze laatste branche is het gemiddelde opleidingsniveau het hoogst: 18 pct. van het personeel beschikt over een universitair diploma en 30 pct. over een diploma van het niet-universitair hoger onderwijs, of in totaal de helft van het personeelsbestand. De hogeschoolden zijn ook goed vertegenwoordigd in de bedrijfstak overige diensten (42 pct.), onder meer als gevolg van het hoge gemiddelde opleidingsniveau in de gezondheidszorg en de maatschappelijke dienstverlening. Ze zijn twee keer talrijker dan in de industrie (22 pct.) en in de bedrijfstak handel, vervoer en communicatie (17 pct.).

Op een meer gedetailleerd niveau, namelijk dat van de tweecijferige NACE-Bel-indeling – een niettemin nog vrij geaggregeerd opsplitsingsniveau naar activiteit – worden nog duidelijker verschillen opgetekend, hetzij omdat de behoeften van de ondernemingen uiteenlopen, hetzij omdat deze laatste nog een groot aantal oudere werknemers in dienst hebben met, gemiddeld beschouwd, een lager scholingsniveau.

GRAFIEK 9 OPLEIDINGSNIVEAU VAN HET PERSONEELSBESTAND IN 2008 ⁽¹⁾: OPSPLITSING NAAR DE ACTIVITEITSINDELING VAN DE NACE-BEL ⁽²⁾

(in procenten van de totale werkgelegenheid, gegevens op 31 december, beperkte populatie)



Bron: NBB (sociale balansen).

(1) De opsplitsing naar opleidingsniveau werd berekend aan de hand van de sociale balansen waarvoor een dergelijke indeling beschikbaar was.

(2) De bedrijfstakken met minder dan 1.000 werknemers zijn niet opgenomen in de grafiek. De NACE-Bel-codes staan voor de volgende bedrijfstakken: NB23: Vervaardiging van cokes, geraffineerde aardolieproducten en splijt- en kweekstoffen; NB40: Productie en distributie van elektriciteit, gas, stoom en warm water; NB41: Winning, behandeling en distributie van water; NB62: Luchtvaart; NB64: Post en telecommunicatie; NB65: Financiële instellingen; NB66: Verzekeringen; NB72: Informatica en aanverwante activiteiten; NB73: Onderzoek en ontwikkeling; NB85: Gezondheid en maatschappelijke dienstverlening.

In de meeste bedrijfstakken bezit 10 tot 35 pct. van de werknemers ten hoogste een getuigschrift van het lager onderwijs en 40 tot 70 pct. van de personeelsleden heeft maximaal secundair onderwijs achter de rug. In sommige branches liggen de verhoudingen evenwel anders: in de bedrijfstakken winning, behandeling en distributie van water, alsook post en telecommunicatie zijn veel meer werknemers met een getuigschrift van het lager onderwijs aan de slag dan gemiddeld. In andere bedrijfstakken belooft het aantal werknemers met een diploma van het basisonderwijs minder dan 5 pct. De bedrijfstakken productie en distributie van energie en luchtvaart combineren een gering aantal werknemers uit het basisonderwijs met bijna 80 pct. personeelsleden uit het secundair onderwijs. Bij de banken en verzekeringen, daarentegen, is ongeveer een derde van het personeel in het bezit van een diploma van het secundair onderwijs en in de bedrijfstak onderzoek en ontwikkeling slechts 13 pct. Deze laatste activiteit telt dus een groot aantal hooggeschoolde werknemers, respectievelijk 24 en 63 pct. werknemers met een diploma van een hogeschool of van een universiteit. Deze bedrijfstak onderscheidt zich door de zeer aanzienlijke oververtegenwoordiging van universitaire. Er wordt immers een duidelijke correlatie (0,65) opgetekend tussen de aanwezigheid van gediplomeerden van een hogeschool en van een universiteit.

3.3 Aard van de arbeidsovereenkomsten

Tijdelijke arbeidsovereenkomsten – dat wil zeggen contracten van bepaalde duur, vervangingsovereenkomsten of overeenkomsten die worden afgesloten voor een duidelijk omschreven werk – en uitzendovereenkomsten zijn instrumenten om het arbeidsvolume af te stemmen op de productievereisten of om personeel te selecteren. Bovendien kan een bedrijf, na voorafgaande toestemming van – of, in sommige gevallen, kennisgeving aan – de sociale inspectie, middels een terbeschikkingstelling extra arbeidskrachten inzetten, die meestal afkomstig zijn van een aanverwante onderneming.

De gegevens over uitzendarbeid en ter beschikking gesteld personeel zijn enkel beschikbaar voor de ondernemingen die een volledig schema neerleggen. Voor alle bedrijven samen bestaat er alleen een opsplitsing naar arbeidsovereenkomst van het personeel dat aan het einde van het boekjaar in het personeelsregister is ingeschreven, wat reeds een goed beeld geeft van het gebruik van bepaalde instrumenten ter flexibilisering van de werkgelegenheid.

3.3.1 Geheel van de ondernemingen

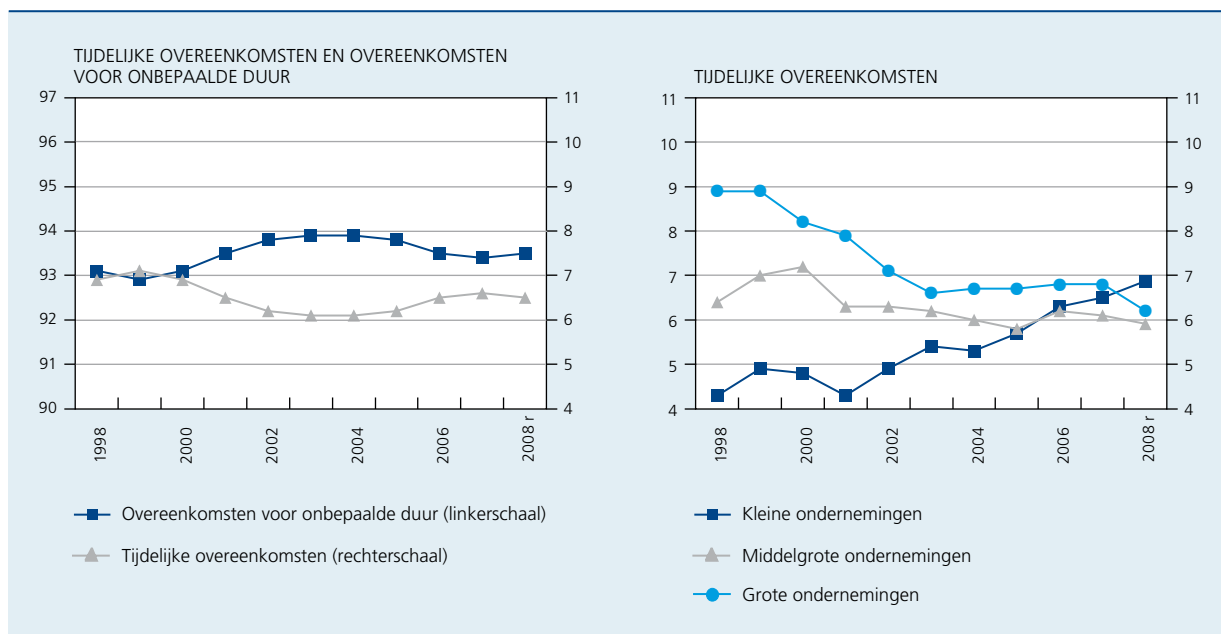
Na een inkrimping tussen 1999 en 2002 stabiliseerde het aandeel van de tijdelijke arbeidsovereenkomsten (voor bepaalde duur, voor een vervanging of voor een duidelijk omschreven werk) zich tussen 2002 en 2005 rond 6 pct. In 2007 nam het opnieuw toe tot 6,6 pct. Door de in de beperkte populatie tussen 2007 en 2008 opgetekende ontwikkeling toe te passen op de in 2007 vastgestelde waarde voor de totale populatie, zou het aandeel van de tijdelijke arbeidsovereenkomsten in 2008 licht zijn afgenomen tot 6,5 pct. van het totaal.

De daling van het relatieve aandeel van de tijdelijke contracten weerspiegelt ongetwijfeld de conjunctuurvertraging. Het tijdelijk personeel wordt immers als eerste getroffen wanneer het arbeidsvolume wordt verminderd, doordat werkgevers minder geneigd zijn deze contracten te verlengen. Het aantal werknemers dat in dienst wordt genomen met een contract van bepaalde duur (meer bepaald acht tijdelijke werknemers op tien) is tussen 2007 en 2008 slechts licht teruggelopen (met 0,1 pct.), maar deze ontwikkeling maakt een einde aan de onafgebroken stijging sedert 2005. Het aantal personeelsleden dat in dienst wordt genomen ter vervanging van werknemers in vaste dienst is met 2,7 pct. teruggelopen en dat van de werknemers die zijn aangenomen voor een duidelijk omschreven werk verminderde met 3,2 pct. Het aantal werknemers met een overeenkomst voor onbepaalde duur bleef daarentegen tussen 2007 en 2008 toenemen, namelijk met 0,9 pct.

Tijdelijke arbeid liep terug in de middelgrote, maar vooral in de grote ondernemingen. In de kleine ondernemingen, daarentegen, zette de sedert het begin van het decennium opgetekende stijging door. In deze ondernemingen vertegenwoordigden de tijdelijke werknemers in 2008 6,9 pct. van het personeelsbestand, tegen 4,3 pct. in 2001. In de middelgrote ondernemingen bleef het aantal tijdelijke werknemers over dezelfde periode relatief stabiel rond 6 pct. In 2007 en 2008 tekende zich evenwel een zeer lichte neerwaartse tendens af. In de grote ondernemingen, waar het tijdelijke personeel aan het einde van de jaren negentig bijna 9 pct. beliep, werd in het begin van het decennium een significante daling opgetekend, zodat dit aantal in 2003 nog slechts 6,6 pct. bedroeg. Het lichte herstel dat zich nadien aftekende, werd volledig tenietgedaan door de in 2008 geregistreeerde daling: door de in de beperkte populatie opgetekende stijging toe te passen op de waarde van de totale populatie in 2007, blijkt dat het aandeel van de tijdelijke werknemers in 2008 zelfs zou zijn teruggelopen tot 6,2 pct.

GRAFIEK 10 VERLOOP VAN HET RELATIEVE BELANG VAN TIJDELIJKE OVEREENKOMSTEN ⁽¹⁾ EN OVEREENKOMSTEN VAN ONBEPAALEDUUR TUSSEN 1998 EN 2008 ⁽²⁾

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



Bron: NBB (sociale balansen).

(1) Tijdelijke contracten, vervangingsovereenkomsten en arbeidsovereenkomsten die worden afgesloten voor een duidelijk omschreven werk.

(2) De resultaten voor 2008 werden berekend door de tussen 2007 en 2008 voor de beperkte populatie opgetekende verandering toe te passen op de in 2007 voor de totale populatie vastgestelde waarde.

De ontwikkelingen die worden opgetekend in de naar omvang ingedeelde ondernemingen lijken in zekere mate die van de indeling naar bedrijfstak te overstijgen. In alle bedrijfstakken is immers sprake van een stijging of een stabilisering voor de kleine ondernemingen, terwijl de middelgrote ondernemingen van alle bedrijfstakken een matige daling te zien geven (behalve de bedrijfstak overige diensten, waar een beperkte stijging wordt gemeld). Bij de grote ondernemingen is de situatie minder homogeen: een aanzienlijke daling wordt genoteerd in de industrie (-0,8 procentpunt), in de financiële dienstverlening, vastgoed en diensten aan bedrijven, alsook in de overige diensten (telkens -0,5 procentpunt), terwijl het aandeel van het tijdelijk personeel stabiel gebleven is in de bouwnijverheid en met 0,5 procentpunt is toegenomen in de bedrijfstak handel, vervoer en communicatie.

3.3.2 Ondernemingen die een volledig schema neerleggen

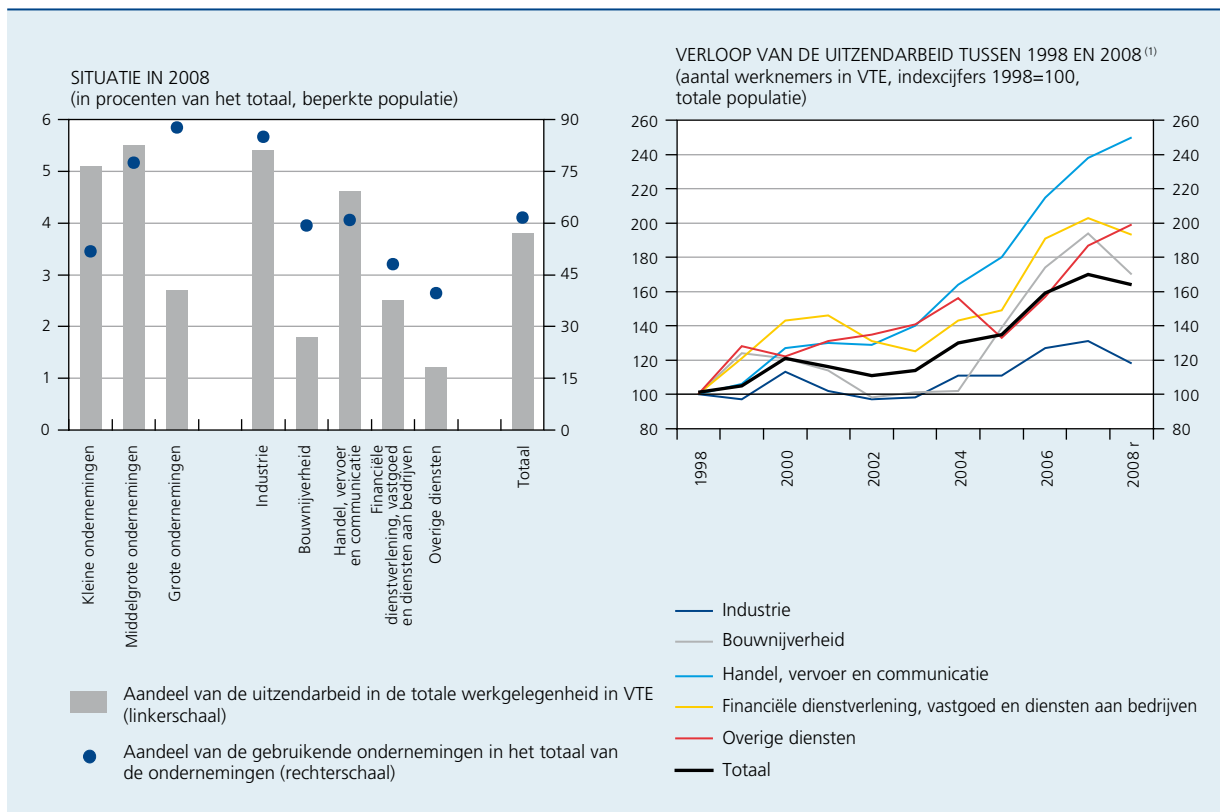
De daling van het aantal tijdelijke werknemers in de middelgrote en grote ondernemingen komt tot uiting in de populatie van ondernemingen die een volledig schema neerleggen. In deze groep wordt bovendien een

TABEL 6 UITZENDARBEID IN DE ONDERNEMINGEN DIE EEN VOLLEDIG SCHEMA NEERLEGGEN (beperkte populatie)

	2007	2008
Procenten van het totaal		
Aantal VTE	4,0	3,8
Gewerkte uren	4,9	4,6
Personeelskosten	3,2	3,1
Eenheden		
Aantal VTE	42.273	40.744
Gewerkte uren (duizenden)	79.345	76.494
Gewerkte uren per VTE	1.877	1.877
Personeelskosten per gewerkt uur (in euro)	23,8	25,0
<i>p.m. Procenten van de door Federgon opgetekende uitzendarbeid</i>		
Gewerkte uren	42,4	42,3

Bronnen: Federgon, NBB (sociale balansen).

GRAFIEK 11 UITZENDARBEID
(volledige schema's)



Bron : NBB (sociale balansen).

(1) De resultaten voor 2008 werden berekend door de tussen 2007 en 2008 voor de beperkte populatie opgetekende verandering toe te passen op de in 2007 voor de totale populatie vastgestelde waarde.

vermindering opgetekend van het aantal uitzendkrachten⁽¹⁾ en van het ter beschikking gestelde personeel. Ondernemingen die een volledig schema neerleggen, moeten immers aanvullende informatie⁽²⁾ verstrekken over de externe werknemers op wie ze een beroep doen. Het kan daarbij zowel gaan om uitzendkrachten als om personeelsleden die door een andere vennootschap ter beschikking worden gesteld. Op die manier kan het volledige personeelsbestand worden ingedeeld volgens arbeidsovereenkomst.

In deze ondernemingen is het actieve personeel (uitgedrukt in VTE) tussen 2007 en 2008 met 0,3 pct. toegenomen, uitsluitend als gevolg van de stijging van het aantal werknemers met een contract van onbepaalde duur, dat bijna 90 pct. van het personeelsbestand uitmaakt. Het

aantal werknemers dat ter beschikking wordt gesteld door een andere onderneming is zeer licht gedaald, terwijl het percentage tijdelijke werknemers en uitzendkrachten teruggelopen is met respectievelijk 3,7 pct. en 3,6 pct.

Al met al stelden de ondernemingen van de beperkte populatie die een volledig schema neerleggen 40.744 uitzendkrachten in VTE tewerk, wat overeenstemt met 3,8 pct. van de werkgelegenheid in VTE, tegen 4 pct. een jaar eerder. Dit percentage varieert aanzienlijk naar gelang de bedrijfstak: in de industrie (5,4 pct.) en in de bedrijfstak handel, vervoer en communicatie (4,6 pct.) ligt de penetratiegraad veel hoger dan gemiddeld. In die bedrijfstakken wordt ook het grootste aantal gebruikende ondernemingen opgetekend, respectievelijk 85 en 61 pct. In de bouwnijverheid doen bijna zes op tien bedrijven een beroep op uitzendkrachten, maar deze personeelsleden vertegenwoordigen minder dan 2 pct. van de werkgelegenheid. In de financiële dienstverlening, vastgoed en diensten aan bedrijven, alsook in de overige diensten, maken respectievelijk bijna 50 en 40 pct. van de ondernemingen gebruik van uitzendarbeid. In 2008

(1) Uitgedrukt in gewerkte uren, vertegenwoordigt het in de sociale balansen vermelde volume van uitzendarbeid voor het jaar 2008 meer dan 40 pct. van het volume dat wordt geregistreerd door Federgon, de federatie van uitzendbedrijven. De conclusies die op basis van de sociale balans kunnen worden getrokken, lijken dan ook representatief te zijn.

(2) Gemiddeld aantal tewerkgestelde personen, in VTE; aantal daadwerkelijk gepresteerde uren; kosten voor de onderneming.

vertegenwoordigden de uitzendkrachten er respectievelijk 2,7 en 1,2 pct. van de werkgelegenheid.

De inkrimping van de uitzendarbeid weerspiegelt de conjunctuurverzwakking en de crisis die de banksector in de herfst van 2008 trof en die zich later uitbreidde naar de andere bedrijfstakken. Klaarblijkelijk hebben deze ontwikkelingen vele ondernemingen ertoe aangezet de inschakeling van externe krachten terug te schroeven of te onderbreken, met de bedoeling het arbeidsvolume te beperken en tegelijk te snoeien in de kosten. Tegen die achtergrond zijn het de meest aan concurrentie blootgestelde bedrijfstakken die als eerste de weerslag voelen. Zo heeft de bedrijfstak industrie, de grootste gebruiker van uitzendarbeid, het aantal uitzendkrachten met 10 pct. verminderd. Ook in de bedrijfstak financiële dienstverlening, vastgoed en diensten aan bedrijven, alsook in de bouwnijverheid liep het beroep op uitzendkrachten terug, naar rata van respectievelijk 5 pct. en 12 pct. In de bedrijfstakken die het minst aan concurrentie zijn blootgesteld, daarentegen, zoals handel, vervoer en communicatie, alsook overige diensten, is het gebruik van uitzendarbeid blijven toenemen, zij het trager dan in 2006 en 2007.

Net zoals de werkgelegenheid, is het aantal door uitzendkrachten gewerkte uren met 3,6 pct. teruggelopen, zodat de gemiddelde jaarlijkse arbeidsduur per uitzendkracht stabiel gebleven is op 1.877 uur. Aangezien dat langer is dan het aantal uren dat een ingeschreven werknemer werkt, vertegenwoordigt het volume van door uitzendkrachten gewerkte uren 4,6 pct. van het totale arbeidsvolume. De gemiddelde uurloonkosten van een uitzendkracht stegen met 4,9 pct., namelijk van € 23,8 tot 25. Deze stijging is groter dan de toename met 3,7 pct. die werd opgetekend voor het in het register ingeschreven personeel van de ondernemingen die een volledig schema neerleggen. In totaal maakten de kosten voor uitzendkrachten in 2008 3,1 pct. van de personeelskosten uit.

4. Personeelskosten

De in de sociale balansen opgenomen personeelskosten omvatten alleen de door de werkgevers verrichte betalingen voor het in hun register ingeschreven personeel. Ze verschillen van het concept loonkosten dat in de nationale rekeningen wordt gehanteerd, omdat ze noch betalingen aan het – niet meer in het personeelsregister voorkomende – gepensioneerde personeel omvatten, noch sommige kosten die verbonden zijn aan eventuele herstructureringen, die in de balans van de ondernemingen als uitzonderlijke kosten kunnen worden geboekt. Bovendien heeft het in de sociale balansen opgetekende verloop betrekking op een beperkte en voor 2007 en 2008 constante ondernemingspopulatie, na de weglatingen van werknemers en ondernemingen die deze methodologie met zich brengt. Als gevolg daarvan kan het kostenverloop dat in de sociale balansen wordt vermeld, niet rechtstreeks worden vergeleken met dat in de nationale rekeningen.

De loonkosten zijn tussen 2007 en 2008 met 5,3 pct. toegenomen in de ondernemingen van de beperkte populatie. Tegelijkertijd is het aantal werknemers in VTE met 1,6 pct. omhooggegaan, waardoor de gemiddelde jaarlijkse loonkosten per VTE met 3,7 pct. toenamen, van € 51.700 tot 53.618.

Het in aantal gewerkte uren uitgedrukte arbeidsvolume is even snel gestegen als de werkgelegenheid in VTE, zodat de kosten per gewerkt uur eveneens met 3,7 pct. zijn toegenomen, tot gemiddeld € 35,1 in 2008. De kosten stegen iets minder snel voor voltijdwerkers (3,5 pct.) dan voor deeltijdwerkers (4,8 pct.). In 2008 beliepen de uurloonkosten gemiddeld € 35,8 voor een voltijdwerker en € 32 voor een deeltijdwerker.

Het verloop van de uurloonkosten van deeltijdwerkers is vaak volatieler dan dat van voltijdwerkers: de toename van deeltijdarbeid kan immers leiden tot aanzienlijke

TABEL 7 PERSONEELSKOSTEN VOOR DE IN HET PERSONEELSREGISTER INGESCHREVEN WERKNEMERS

(in euro, tenzij anders vermeld; jaargemiddelden; beperkte populatie)

	2007	2008	Veranderingspercentages tussen 2007 en 2008
Per VTE	51.700	53.618	3,7
Per gewerkt uur	33,8	35,1	3,7
Voltijdwerkers	34,5	35,8	3,5
Deeltijdwerkers	30,5	32,0	4,8

Bron: NBB (sociale balansen).

wijzigingen in de structuur van het personeelsbestand, aangezien het gaat om een relatief beperkte populatie. Ook geslacht, scholingsniveau, anciënniteit, bedrijfstak en het gekozen arbeidsstelsel zijn factoren die het peil en het verloop van de loonsom beïnvloeden. Er zij eveneens aangestipt dat de opsplitsing van het arbeidsvolume en de kosten tussen voltijd- en deeltijdwerkers op het niveau van de ondernemingen vaak complex is en dat de daaruit voortvloeiende fouten een grotere weerslag hebben op de deeltijd- dan op de voltijdarbeid, waarvan het volume aanzienlijk groter is.

Vooraf in de grote ondernemingen wijkt de stijging van de uurloonkosten voor deeltijdwerkers af van die voor voltijdwerkers: voor deze laatste groep blijft de toename vrij beperkt (3,6 pct.), terwijl het gemiddelde uurloon van deeltijdwerkers met 5,4 pct. toenam. In totaal zijn de uurloonkosten in deze ondernemingscategorie met bijna 4 pct. gestegen, terwijl de stijging in de middelgrote ondernemingen beperkt bleef tot 3,4 pct. en voor de beide groepen van werknemers vergelijkbaar was. De uurloonkosten stegen het sterkst in de kleine ondernemingen: gemiddeld namen ze met 4,3 pct. toe en voor deeltijdwerkers alleen beliep de stijging 5 pct.

Het verloop was in de verschillende bedrijfstakken vrij homogeen: de stijging varieerde van 3,5 pct. in de industrie en de bedrijfstak financiële dienstverlening, vastgoed en diensten aan bedrijven tot ongeveer 4 pct. in de bedrijfstak handel, vervoer en communicatie, alsook in de overige diensten. Een meer gedetailleerde opsplitsing toont aan dat de stijging veel beperkter bleef in het vastgoed en de diensten aan ondernemingen (2,6 pct.), alsook in de extractieve nijverheid (3 pct.). De uurloonkosten zijn daarentegen veel sneller dan gemiddeld gestegen in de financiële diensten en verzekeringsdiensten (6,2 pct.), vervoer en communicatie (4,8 pct.), energie en water (4,7 pct.) en de collectieve, sociale en persoonlijke diensten (4,5 pct.).

Het relatieve verloop van de loonkosten in België en in de buurlanden is een belangrijke indicator voor het kostenconcurrentievermogen van de ondernemingen. Sedert de inwerkingtreding van de wet van 1996 tot bevordering van de werkgelegenheid en tot preventieve vrijwaring van het concurrentievermogen is de ontwikkeling van de loonkosten gebonden aan een loonnorm, die de stijgingsmarge van de uurloonkosten bepaalt. Deze norm wordt vastgelegd voor een periode van twee jaar tijdens de onderhandelingen voor de tweejaarlijkse centrale akkoorden tussen de sociale partners, waarbij rekening wordt gehouden met het verwachte gemiddelde verloop van diezelfde variabele in Duitsland, Frankrijk en Nederland. In het akkoord van 2006 was de groeinorm voor de

uurloonkosten voor de periode 2007-2008 vastgelegd op 5 pct. Bij het ondertekenen van het akkoord gingen de sociale partners uit van een verwachte inflatie van 3,9 pct. Ex post kwam de reële indexering echter veel hoger uit, namelijk op 4,6 pct. op twee jaar. Een dergelijke inflatoire ontsporing kan doorwerken in de nominale lonen, zij het met enige vertraging (als gevolg van de indexeringsmechanismen) en in getemperde vorm, door de vrijwaringsclausules in de paritaire overeenkomsten. De loonnorm kan dus ex post worden overschreden, zelfs als de in de paritaire comités goedgekeurde reële loonstijgingen de loonnorm ex ante naleefden.

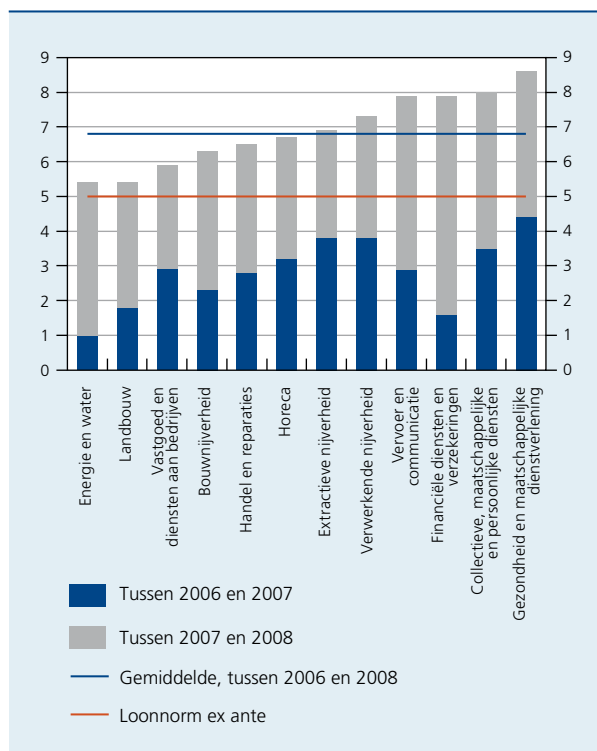
Om de naleving van de norm te beoordelen op het niveau van de ondernemingen die een sociale balans neerleggen, werd een van 2006 tot 2008 constante populatie samengesteld. In totaal voldeden 38.114 ondernemingen aan de criteria inzake kwaliteit, coherentie en homogeniteit voor de drie opeenvolgende boekjaren. In deze ondernemingen wordt een forse overschrijding van de loonnorm opgetekend. Al met al zijn de uurloonkosten met 6,8 pct. toegenomen. Zoals traditioneel het geval is, was de stijging iets gematigder in het eerste jaar (2,9 pct.) van het centraal akkoord dan tijdens het tweede jaar (3,8 pct.), aangezien de paritaire overeenkomsten doorgaans worden afgesloten tijdens de eerste helft van het eerste jaar waarop het akkoord van toepassing is en ze slechts met enige vertraging effect sorteren. Er zij overigens opgemerkt dat de bijdrage van de indexering in 2008 groter was als gevolg van de inflatie.

De ontwikkelingen tussen 2006 en 2008 liepen sterk uiteen naargelang de bedrijfstak. De stijging was gematigder in de bedrijfstak energie en water en in de landbouw, waar de norm slechts in geringe mate werd overschreden. De toename benaderde daarentegen 8 pct. in de bedrijfstakken vervoer en communicatie, financiële dienstverlening en verzekering, collectieve, sociale en persoonlijke diensten, alsook in de branche gezondheidszorg en maatschappelijke dienstverlening, waar ze maar liefst 8,5 pct. beliep.

Bijna drie op vijf van de 38.114 ondernemingen uit de beschouwde populatie lieten een stijging van de uurloonkosten optekenen met meer dan 5 pct. In bijna één onderneming op twee beliep de toename zelfs meer dan 7,5 pct. In de ondernemingen waar de norm ex ante werd overschreden, goed voor 70 pct. van de in VTE uitgedrukte werkgelegenheid, bedroeg de stijging van de uurloonkosten tussen 2006 en 2008 gemiddeld 10,3 pct., of respectievelijk 4,6 en 5,4 pct. voor het eerste en tweede jaar. De gemiddelde uurloonkosten liepen daarentegen terug in bijna een vijfde van de ondernemingen, die samen ruim 10 pct. van de werkgelegenheid

GRAFIEK 12 VERLOOP VAN DE PERSONEELSKOSTEN PER GEWERKT UUR TUSSEN 2006 EN 2008

(in procenten, constante populatie over de periode 2006-2008)



Bron : NBB (sociale balansen).

in VTE uitmaken. In deze ondernemingen daalden de uurloonkosten met gemiddeld 7,2 pct. Aangezien de werkgevers het basisloon van de werknemers doorgaans niet verminderen en ook het flexibele gedeelte van de bezoldigingen zelden neerwaarts wordt bijgesteld (Druant et al., 2008), weerspiegelen de negatieve ontwikkelingen waarschijnlijk in de eerste plaats veranderingen in de personeelsstructuur.

5. Opleiding

Aan de hand van de sociale balans kunnen de opleidingsinspanningen van de ondernemingen op jaarbasis worden gemeten. Voor de boekjaren die werden afgesloten vóór 1 december 2008, omvatte de sociale balans twee tabellen: de ene had betrekking op de formele opleiding en de andere op de activiteiten inzake opleiding, begeleiding en mentorschap die werden uitgewerkt in de wet van 5 september 2001 ter verbetering van de werkgelegenheidsgraad van de werknemers. De laatstgenoemde activiteiten waren relatief weinig verspreid, zodat die tabel verdwenen is uit de nieuwe versie van de sociale balans die van toepassing is op de vanaf 1 december 2008 afgesloten boekjaren.

Het toepassingsgebied van het nieuwe formulier werd trouwens sterk verruimd. De opleidingsinitiatieven worden thans in drie rubrieken verdeeld. Twee daarvan slaan op de voortgezette beroepsopleiding, die wordt opgesplitst naar formele opleiding en informele of minder formele opleiding. De derde rubriek heeft betrekking op de initiële beroepsopleiding.

De initiatieven inzake voortgezette beroepsopleiding omvatten de vooraf geplande opleidingen, die erop gericht zijn de kennis van de werknemers te vergroten of hun vaardigheden te verbeteren. Die opleidingen worden gedeeltelijk of volledig door de onderneming gefinancierd (ook indirect, bijvoorbeeld via aan opleidingsfondsen gestorte bijdragen). Die opleidingscategorie is onderverdeeld in formele en informele opleiding.

Met formele beroepsopleiding worden de door lesgevers uitgewerkte cursussen en stages bedoeld. Deze opleidingen worden gekenmerkt door een hoge graad van organisatie door de opleider of de opleidingsinstelling. Ze vinden plaats in een duidelijk van de werkplek gescheiden lokaal. Die opleidingen richten zich tot een groep cursisten en eventueel wordt een attest verstrekt dat de opleiding werd gevolgd.

De minder formele of informele beroepsopleiding omvat de andere dan de zopas vermelde activiteiten inzake opleiding. Deze opleidingen worden gekenmerkt door een hoge graad van zelforganisatie door de cursist of de cursist. De opleiding houdt rechtstreeks verband met het werk of de werkplek, maar omvat tevens het bijwonen, voor leerdoeleinden, van conferenties of handelsbeurzen.

De sociale balans voorziet in een tabel voor elk van de twee typen van voortgezette opleiding. In beide gevallen moeten de werkgevers het aantal betrokken werknemers, het aantal gevolgde uren opleiding en de door de onderneming gedragen nettokosten vermelden, enerzijds voor mannen en anderzijds voor vrouwen. Wat de kosten betreft, is de tabel betreffende de formele beroepsopleiding gedetailleerder: de werkgevers zijn verplicht de berekening van de nettokosten voor de onderneming uitdrukkelijk op te splitsen in rechtstreeks aan de opleiding verbonden brutokosten (waaronder de kosten inherent aan de opleiding – inschrijvingsrechten en eventueel verplaatsings- en verblijfkosten, kosten voor leermateriaal, bezoldiging van lesgevers en organisatoren, diverse organisatiekosten – en het loon van de werknemers in opleiding), betaalde bijdragen en stortingen aan collectieve fondsen om opleidingen te financieren; de ontvangen tegemoetkomingen dienen in mindering te worden gebracht.

De derde tabel heeft betrekking op de initiële beroepsopleiding, die wordt verstrekt aan personen die tewerkgesteld zijn in het kader van alternerend leren en werken. Om van initiële opleiding te kunnen gewagen, moeten de volgende criteria worden nageleefd: het doel van de opleiding is het behalen van een diploma of een officieel certificaat; de voornaamste activiteit van de persoon moet opleiding zijn, maar de cursus moet op z'n minst een praktisch gedeelte omvatten; de opleiding moet ten minste zes maanden duren. Wat de initiële opleiding betreft, moet de werkgever, afzonderlijk voor mannen en vrouwen, het totale aantal personen met een leercontract, stagiairs of werknemers in opleiding vermelden, alsook het aantal in de onderneming gewerkte uren (de in de opleidingsinstelling doorgebrachte tijd wordt niet in aanmerking genomen) en de nettokosten voor de onderneming. De hier bedoelde initiële opleiding heeft dus geenszins betrekking op de stages of opleidingen die de pas aangenomen werknemers van een onderneming bij hun indiensttreding moeten volgen.

Gelet op het belang dat die informatie heeft bij de evaluatie van de opleidingsinspanningen van de ondernemingen, zowel op macro-economisch, als op sectoraal of individueel vlak, was het nodig de inhoud ervan te verduidelijken. Daarom hebben de Balanscentrale, de Centrale Raad voor het Bedrijfsleven en de Nationale Arbeidsraad gezamenlijk een methodologische toelichting uitgewerkt⁽¹⁾ en hielden die instellingen in april 2008 samen een voorlichtings sessie ten behoeve van de ondernemingen.

De verduidelijking van de definities en de methodologische begrippen die moeten worden gehanteerd om de verschillende opleidingstypen te onderscheiden, heeft er tal van ondernemingen toe aangezet hun wijze van evaluatie van de opleidingsinspanningen te herbekijken. Sommige opleidingsactiviteiten ondergingen dan ook een verschuiving van formele naar informele opleiding, een opleidingsvorm die voorheen niet geregistreerd was. Als gevolg daarvan is de vergelijking tussen de voor 2008 verkregen resultaten en die betreffende de vorige boekjaren in het beste geval delicaat wanneer ze beperkt blijft tot de formele opleiding, waarvan de definitie tussen de twee versies van de sociale balans nochtans onveranderd bleef, en is ze niet relevant als de nieuwe algemene maatstaf van de opleidingsinspanningen in aanmerking wordt genomen.

In dit deel leek het dus verkieslijk de voor 2008 verkregen resultaten niet te vergelijken met die voor de vorige jaren, zelfs binnen de constante beperkte populatie. Aangezien de uiteenzetting beperkt blijft tot de resultaten voor 2008, werd ervoor gekozen alle ondernemingen in aanmerking te nemen die op 16 september 2009, voor het

boekjaar 2008, een sociale balans hadden ingediend die beantwoordt aan de criteria op het vlak van kwaliteit, coherentie en homogeniteit waaraan elke onderneming moet voldoen om te worden opgenomen in de analysepopulatie (zie bijlage 1). De aldus samengestelde populatie, met in totaal 50.156 ondernemingen, blijft niettemin voorlopig aangezien voor het boekjaar 2008 de definitieve afsluiting pas begin 2010 zal plaatsvinden. Ter vergelijking: voor het boekjaar 2007 telde de definitieve populatie die begin 2009 werd afgesloten, meer dan 82.000 ondernemingen.

5.1 Ondernemingen met opleidingsactiviteiten

De mediatisering van de veranderingen in het opleidingsgedeelte van de sociale balans en de inzet van de beroeps- en branchefederaties en de sociale partners voor een betere boekingswijze van de opleidingsinspanningen hebben vruchten afgeworpen. Het aantal ondernemingen die gegevens meedelen over hun opleidingsbeleid, is aanzienlijk toegenomen, vooral bij de kleinste bedrijven. De voorlopige populatie voor het boekjaar 2008 telde 9.344 ondernemingen met opleidingsactiviteiten (voor alle soorten opleiding samen), waarvan meer dan 7.600 ondernemingen de tabel betreffende formele opleiding hadden ingevuld, terwijl er voor het boekjaar 2007 in de totale populatie amper meer dan 5.700 ondernemingen formele opleidingen verstrekten.

De tabel betreffende informele opleiding werd door 3.299 ondernemingen ingevuld en het gedeelte over initiële opleiding door 1.678 bedrijven. Een snelle enquête bij de grootste ondernemingen die melding maakten van activiteiten inzake initiële opleiding, toonde echter aan dat de inhoud van die activiteiten soms verkeerd was geïnterpreteerd. Terwijl de toelichtingsnota preciseert dat het moet gaan om opleidingen die worden georganiseerd in het kader van een langdurige cursus (ten minste zes maanden) waarin opleiding in de school wordt afgewisseld met praktische leerervaring in de onderneming, hebben sommige bedrijven onder die hoofding opleidingen ten behoeve van hun nieuwe werknemers opgenomen. Deze laatste vormen evenwel (formele of informele) beroepsopleidingen bij de indienstneming en geen initiële opleidingen. Aangezien dit opleidingsactiviteiten zijn die werkelijk door de ondernemingen worden ondersteund en het niet mogelijk was die indelingsfouten tijdig te corrigeren, werd er de voorkeur aan gegeven deze activiteiten onder die hoofding te houden, zelfs in het besef dat het, althans gedeeltelijk, niet om initiële opleidingen gaat.

(1) Zie « Toelichtingsnota met betrekking tot de opleidingsactiviteiten opgenomen in de sociale balans », op het adres : www.nbb.be/DOC/BA/SocialBalance/Notice_Formations_NL_4%20avril%202008.pdf.

TABEL 8 ONDERNEMINGEN MET EN ZONDER OPLEIDINGSACTIVITEITEN⁽¹⁾ IN 2008
(voorlopige populatie)

	Eenheden	Procenten van het totaal
Voorlopige populatie	50.156	100,0
Ondernemingen met opleidingsactiviteiten	9.344	18,6
waarvan:		
Ondernemingen die opleidingen organiseren van het type:		
formeel	7.626	15,2
informeel	3.299	6,6
initieel	1.678	3,3
Ondernemingen die verschillende opleidingstypen combineren	2.890	5,8
Ondernemingen zonder opleidingsactiviteiten	40.812	81,4

Bron: NBB (sociale balansen).

(1) Een onderneming verricht opleidingsactiviteiten zodra de netto-opleidingskosten niet gelijk zijn aan nul. Ze kan dus zelfs als een opleiding verstrekende onderneming worden beschouwd indien haar werknemers tijdens het boekjaar aan geen enkele opleidingsactiviteit hebben deelgenomen. Deze definitie staat in contrast met die in deel 5.5, op grond waarvan een onderneming opleidingsactiviteiten verricht zodra ze ten minste één werknemer in opleiding telt.

Van de 9.344 ondernemingen met opleidingsactiviteiten zijn er 2.890 ondernemingen, of 5,8 pct. van het totale aantal bedrijven, die voor hun werknemers verscheidene soorten opleiding organiseren. Veruit het meest gangbaar is een combinatie van formele en informele opleidingen.

5.2 Deelname aan opleidingsactiviteiten

Levenslang leren is uitgegroeid tot een van de krachtlijnen van de Europese Werkgelegenheidsstrategie. Opleidingsactiviteiten, die op korte termijn dure uitgaven zijn, moeten worden beschouwd als lange-termijninvesteringen in menselijk kapitaal. Door opleiding kunnen de deelnemers immers hun knowhow aanvullen en nieuwe vaardigheden verwerven die onontbeerlijk zijn voor zowel het voortbestaan en de groei van de onderneming als het behoud van de arbeidsinzetbaarheid en de ontwikkeling van het aanpassingsvermogen van de werknemers.

Vanuit dat oogpunt werd op de Werkgelegenheidsconferentie van 2003 een doelstelling inzake de deelname van werknemers aan opleidingen aangenomen: in 2010 moet één werknemer op twee in België toegang hebben tot opleiding. De statistieken die daarover kunnen worden

opgemaakt aan de hand van de sociale balansen, maken het niet mogelijk een totale participatiegraad te berekenen. Een werknemer die verschillende opleidingen van hetzelfde type volgt (formele, informele, initiële), wordt immers slechts eenmaal in elk van de drie rubrieken van de sociale balans geboekt, maar als hij deelneemt aan activiteiten die tot uiteenlopende typen behoren, wordt hij in iedere tabel opgenomen. Door de deelnemers aan die verschillende activiteiten samen te tellen, ontstaan dus dubbel- of driedubbeltellingen.

In 2008 volgden 580.000 werknemers uit de voorlopige populatie een of meer formele opleidingen, dat is 37 pct. van het totale personeelsbestand. Eén werknemer van de vijf nam deel aan informele opleiding, terwijl de participatie aan initiële opleiding slechts 1 pct.

TABEL 9 DEELNAME AAN OPLEIDING IN 2008
(in procenten van de totale werkgelegenheid, voorlopige populatie)

	Formele	Informele	Initiële
Totaal	37,0	20,6	1,1
waarvan:			
Mannen	37,8	19,6	1,3
Vrouwen	35,9	22,1	0,9
Opsplitsing van de ondernemingen naar grootte:			
Kleine ondernemingen	8,3	4,3	0,9
Middelgrote ondernemingen ..	32,2	16,8	1,6
Grote ondernemingen	54,9	31,3	1,0
Opsplitsing van de ondernemingen naar bedrijfstak:			
Landbouw	3,9	4,8	0,7
Extractieve nijverheid	30,0	17,9	1,5
Verwerkende nijverheid	41,1	21,8	0,9
Energie en water	69,0	14,4	0,2
Bouwnijverheid	20,5	6,8	1,9
Handel en reparaties	22,7	15,0	1,2
Horeca	14,0	2,3	1,9
Vervoer en communicatie	49,6	29,1	1,9
Financiële dienstverlening en verzekeringen	57,4	34,3	0,1
Vastgoed en diensten aan bedrijven	26,4	16,8	0,7
Gezondheidszorg en maatschappelijke dienstverlening	43,1	24,8	1,0
Collectieve, sociale en persoonlijke diensten	23,7	11,9	1,9

Bron: NBB (sociale balansen).

bedroeg. De naar geslacht opgesplitste gegevens tonen aan dat vrouwen gemiddeld iets minder dan mannen aan formele initiatieven deelnemen (36 tegen 38 pct.), terwijl het omgekeerde geldt voor de informele opleidingen (22 tegen 20 pct.). Voor de formele opleiding is de participatiegraad van de vrouwen in alle bedrijfstakken geringer dan die van de mannen, behalve in de gezondheidszorg en maatschappelijke dienstverlening, de horeca en de landbouw. De informele opleiding vertoont een meer gemengd beeld, maar hiervoor is de vrouwelijke deelname groter in verscheidene branches, waaronder de gezondheidszorg en maatschappelijke dienstverlening en de handel, waarin de vrouwen verhoudingsgewijs méér dan gemiddeld vertegenwoordigd zijn.

In de grote ondernemingen volgde meer dan de helft van de werknemers in 2008 een formele opleiding, tegen maar ongeveer een derde van de loontrekkenden van middelgrote ondernemingen en minder dan één werknemer op tien in de kleine bedrijven, waar het moeilijker is de productie stil te leggen om het personeel buiten de werkplek een opleiding te laten bijwonen. Voor de informele opleiding kan echter worden vastgesteld dat de participatiegraad duidelijk toeneemt met de omvang van de onderneming. Het gaat nochtans om initiatieven die minder duur worden geacht, gemakkelijker op te delen zijn en grotendeels in een werksituatie plaatsvinden. Dit neemt niet weg dat het moeilijk is procedures uit te werken om de omvang van dit soort van initiatieven te kunnen meten en dat kleine ondernemingen de daartoe vereiste energie moeilijker kunnen opbrengen.

5.3 Opleidingskosten

Terwijl het bestaan van drie afzonderlijke tabellen om de opleidingsactiviteiten te registreren, voor sommige ondernemingen tussen 2007 en 2008 wellicht leidde tot een methodologische breuk, kan de invoering, voor de formele opleiding, van een expliciete opsplitsing van de netto-opleidingskosten over verschillende componenten eveneens de vergelijkingen tussen die twee jaren vertekenen.

In verband met informele voortgezette opleiding en initiële opleiding dienen de ondernemingen enkel de gemaakte nettokosten mee te delen. Voor de formele voortgezette opleiding, daarentegen, moeten die nettokosten op het nieuwe formulier in afzonderlijke rubrieken worden opgesplitst naar bruto-opleidingskosten, bijdragen en stortingen aan collectieve fondsen en ontvangen tegemoetkomingen.

Verondersteld wordt dat de ondernemingen op die manier beter rekening houden met de verschillende componenten van de opleidingskosten. Zelfs wanneer ze voor hun werknemers geen formele opleidingsactiviteiten organiseren, zijn de bedrijven in principe verplicht de rubriek « betaalde bijdragen en stortingen aan collectieve fondsen » in te vullen. Die bedragen moeten worden aangegeven op grond van de sociale wetgeving of van de intersectoraal en sectoraal of op bedrijfsniveau gesloten collectieve arbeidsovereenkomsten. Hoewel die uitgaven verplicht zijn, vermelden slechts ongeveer 3.700 ondernemingen een positief bedrag voor die rubriek. Daarvan verichtten zowat 500 ondernemingen verplichte stortingen zonder dat hun werknemers aan enige opleidingsactiviteit hadden deelgenomen.

TABEL 10 OPLEIDINGSKOSTEN IN 2008
(voorlopige populatie)

	Formele	Informele	Initiële	Totaal
In pct. van de personeelskosten				
Netto-opleidingskosten ⁽¹⁾	1,24	0,41	0,06	1,71
Bruto-opleidingskosten	1,26	–	–	–
Betaalde bijdragen en stortingen aan collectieve fondsen ..	0,06	–	–	–
Ontvangen tegemoetkomingen (–)	0,07	–	–	–
<i>p.m. Ontvangen tegemoetkomingen, in pct. van de brutokosten</i>	5,96	–	–	–
In euro				
Nettokosten per opleidingsuur	55	37	13	45
Nettokosten per deelnemer	1.623	966	2.511	–

Bron: NBB (sociale balansen).

(1) De netto-opleidingskosten worden verkregen door de bijdragen en stortingen aan collectieve fondsen bij de brutokosten op te tellen en daarvan de ontvangen tegemoetkomingen af te trekken.

In het kader van het centraal akkoord voor de jaren 1999 en 2000 hadden de sociale partners in 1998 een kwantitatieve doelstelling vastgelegd voor de in de zes volgende jaren te leveren financiële inspanning: in 2004 moesten de opleidingskosten 1,9 pct. van de loonkosten van alle ondernemingen uit de particuliere sector belopen. Dat percentage was vastgesteld op grond van de resultaten die de CVTS-enquête⁽¹⁾ te zien gaf voor de formele opleiding in de drie belangrijkste buurlanden. Tussentijdse doelstellingen werden vastgesteld voor het jaar 2000 (1,4 pct.) en 2002 (1,6 pct.). Die doelstelling werd tijdens de werkgelegenheidsconferentie in 2003 bevestigd en werd tegelijkertijd aangevuld met een doelstelling inzake deelname aan opleiding (zie hierboven). In het generatiepact van eind 2005 verzocht de regering de sociale partners erop toe te zien dat die verbintenissen werden nagekomen. Meer in het bijzonder vroeg ze de bedrijfstakken nieuwe groeipaden uit te stippelen. In dat verband is een evaluatie van de opleidingsinspanningen op sectoraal niveau gepland, met de instelling van een sanctiemechanisme in de vorm van een specifieke bijdrage voor de sectoren waar de inspanningen onvoldoende zouden blijken. Het pact stelde voorts dat de doelstelling om 1,9 pct. van de loonsom in de particuliere sector aan opleiding te besteden, in 2006 diende te worden bereikt, dat wil zeggen twee jaar later dan oorspronkelijk door de sociale partners was overeengekomen.

Wordt enkel de formele opleiding beschouwd, dan is de doelstelling van het centraal akkoord allesbehalve bereikt: in 2008 spendeerden de ondernemingen uit de voorlopige populatie aan dit opleidingstype een budget van 1,2 pct. van de personeelskosten, een percentage dat bovendien neerwaarts kan worden herzien zodra de gegevens voor de volledige populatie beschikbaar zijn. De voorlopige populatie omvat immers verhoudingsgewijs meer grote vennootschappen, met relatief grotere opleidingsbudgetten.

De brutokosten in verband met formele opleidingsactiviteiten maken 1,26 pct. van de personeelskosten uit. Die kosten moeten worden aangevuld met de verplichte betalingen uit hoofde van sociale bijdragen (aan het stelsel van het educatief verlof en voor de werkgelegenheid en de opleiding van kansengroepen) of van stortingen aan sectorale opleidingsfondsen. Die betalingen maken in totaal 0,06 pct. van de personeelskosten uit van de ondernemingen van de voorlopige populatie. Dit percentage is duidelijk ondergewaardeerd, aangezien in principe alle ondernemingen dergelijke uitgaven zouden moeten boeken, wat lang niet het geval is. In de grote ondernemingen worden die uitgaven het best geregistreerd: in totaal belopen ze er 0,09 pct. van de personeelskosten, tegen 0,05 in de middelgrote ondernemingen en

0,02 pct. in de kleine. Al met al bedragen de verrichte betalingen zowat € 48 miljoen volgens de sociale balansen, terwijl de Centrale Raad voor het Bedrijfsleven schat dat ongeveer € 220 miljoen werd gestort aan de socialezekerheidsinstellingen of de sectorale fondsen.

De ontvangen tegemoetkomingen (onder meer in de vorm van opleidingscheques of van premies die de sectorale fondsen aan ondernemingen of werknemers uitkeren), die van de brutokosten moeten worden afgetrokken, maken 0,07 pct. van de personeelskosten uit. Ze omvatten in totaal 6 pct. van de gemaakte brutokosten voor formele opleiding. Hoewel de regionale initiatieven ter ondersteuning van het opleidingsbeleid in eerste instantie bedoeld zijn om de kmo's financieel te steunen bij hun opleidingsinspanningen, zijn het de grote ondernemingen waar de tegemoetkomingen het grootste deel van de opleidingsuitgaven dekken: ze vertegenwoordigen er 6,2 pct. van de brutokosten, tegen 5,3 pct. in de middelgrote ondernemingen en 3,6 pct. in de kleine. Bijgevolg zijn ongetwijfeld nog inspanningen nodig om de kmo's en meer bepaald de zeer kleine ondernemingen in te lichten, teneinde er de gegevensverzameling te verbeteren.

Worden aan de uitgaven voor formele opleiding de kosten van informele en initiële opleidingen toegevoegd, dan komt het aan opleiding bestede budget op 1,7 pct. van de personeelskosten uit. Deze totale maatstaf, die meer elementen omvat dan de indicator die tot dusver werd gehanteerd om de vooruitgang ten opzichte van de centrale doelstelling van 1,9 pct. te meten, blijft dus echter nog onder deze laatste.

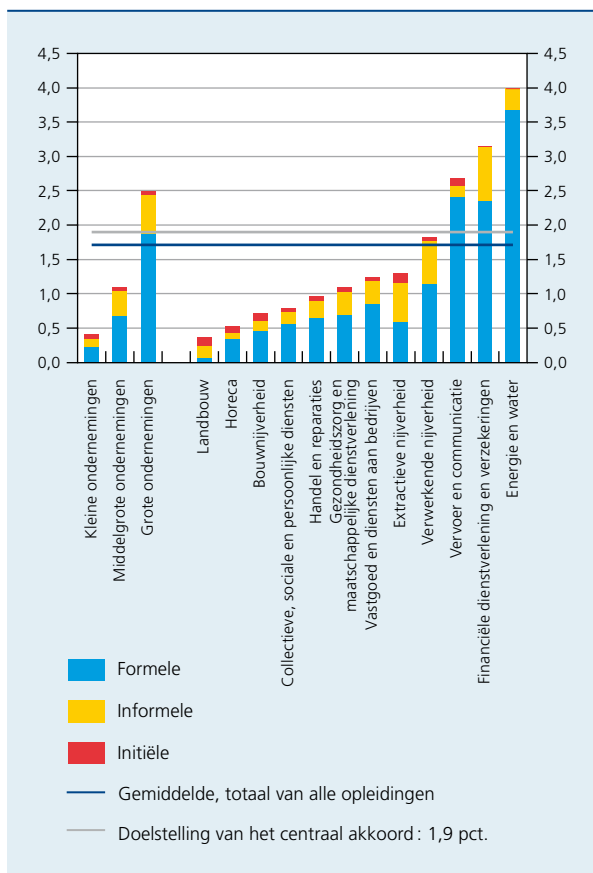
De opleidingsuitgaven zijn, zoals bekend, ongelijk verdeeld over de ondernemingen. Kleine bedrijven spenderen een totaal budget van gemiddeld 0,41 pct. van hun personeelskosten. Wordt rekening gehouden met de rubrieken betreffende informele en initiële opleiding, dan vallen hun resultaten bijna dubbel zo hoog uit als voor formele opleiding alleen (0,24 pct. van de personeelskosten). In de middelgrote bedrijven belooft de totale inspanning 1,1 pct. van de personeelskosten, namelijk 0,69 pct. voor formele opleiding en respectievelijk 0,35 en 0,06 pct. voor informele en initiële opleiding. In de grote ondernemingen bedragen enkel de uitgaven voor formele opleiding al 1,88 pct. van de personeelskosten. Samen met de uitgaven voor informele opleiding (0,56 pct.) en initiële opleiding (0,05 pct.) bedraagt de totale inspanning 2,5 pct. van de personeelskosten.

(1) De enquête naar de voortgezette beroepsopleiding (Continuing Vocational Training Survey of CVTS) maakt deel uit van een Europees project met als doel een inventaris te maken van de opleidingsinspanningen van de Europese ondernemingen met ten minste 10 werknemers, die in de meeste bedrijfstakken van de particuliere sector werkzaam zijn. Die enquête werd voor het eerst gehouden in 1993 en daarna in 1999. Sinds 2005 vindt ze om de vijf jaar plaats.

GRAFIEK 13

NETTOKOSTEN VERBODEN AAN ALLE OPLEIDINGSACTIVITEITEN IN 2008 ⁽¹⁾

(in procenten van de personeelskosten, voorlopige populatie)



Bron: NBB (sociale balansen).

(1) De netto-opleidingskosten worden verkregen door de bijdragen en stortingen aan collectieve fondsen bij de brutokosten op te tellen en daarvan de ontvangen tegemoetkomingen af te trekken.

In de bedrijfstakken met veel grote ondernemingen worden verhoudingsgewijs meer middelen uitgetrokken voor opleiding. In de branche energie en water maken de opleidingskosten 4 pct. van de personeelskosten uit, waarvan meer dan 90 pct. wordt uitgegeven aan formele opleiding. In de bedrijfstak vervoer en communicatie neemt dit laatste opleidingstype eveneens negen tiende van het budget in beslag, dat in totaal 2,7 pct. van de personeelskosten belooft. In de financiële dienstverlening en verzekeringen en in de verwerkende nijverheid wordt respectievelijk 3,1 en 1,8 pct. van de personeelskosten aan opleiding besteed, waarvan achtereenvolgens 25 en 35 pct. naar uitgaven voor informele opleiding gaan. Daartegenover zijn de landbouw, de horeca en de bouwnijverheid de bedrijfstakken met de geringste opleidingsinspanningen. Door informele en initiële opleidingen te boeken (deze laatste zijn in die branches sterk verspreid via leercontracten), kunnen de resultaten van die bedrijfstakken fors worden verhoogd; al met al bedragen de opleidingskosten er respectievelijk 0,4, 0,5 en

0,7 pct. van de personeelskosten, terwijl de kosten voor formele opleiding alleen respectievelijk 0,1, 0,3 en 0,4 pct. van die kosten uitmaken.

De ondernemingen met opleidingsactiviteiten besteden gemiddeld € 45 aan een opleidingsuur. De kosten per uur liggen veel hoger voor formele opleiding (€ 55) dan voor informele (€ 37,5), waaraan veel lagere vaste kosten verbonden zijn. Een uur initiële opleiding kost gemiddeld € 13. Een deel van dat verschil valt te verklaren doordat in de indicator het loonpeil van de personen in opleiding in aanmerking wordt genomen, waarbij dat van personen met een leercontract en stagiairs ruim onder het gemiddelde ligt.

De ondernemingen met opleidingsactiviteiten geven € 1.623 per opgeleide werknemer uit in het kader van formele opleidingen, tegen € 966 voor informele opleidingen. De kosten per opgeleide werknemer zijn zeer hoog voor initiële opleidingen (meer dan € 2.500). Er zij echter opgemerkt dat personen met een leercontract en stagiairs het grootste deel van hun tijd in de onderneming aan opleiding spenderen, zodat de indicator die de kosten relateert aan de deelnemers aan opleiding minder significant is dan de verhouding tussen de kosten en de opleidingsuren.

5.4 Duur van de opleidingen

Al met al besteedden de ondernemingen uit de voorlopige populatie 1,34 pct. van het arbeidsvolume aan opleidingsinitiatieven. Formele opleiding neemt het leeuwendeel voor haar rekening, met bijna 60 pct. van het totaal; informele opleiding vertegenwoordigt 29 pct. van de opleidingsuren en initiële opleiding 12 pct.

Net als het bedrag van de uitgaven neemt het aan opleiding bestede arbeidsvolume aanzienlijk toe met de ondernemingsgrootte, maar de verdeling ervan tussen de diverse initiatieven loopt zeer sterk uiteen. Kleine ondernemingen besteden bijna de helft van de opleidingsuren aan initiële opleidingen, terwijl deze laatste slechts 15 pct. van de werktijd vergen in de middelgrote ondernemingen en 6 pct. in de grote bedrijven. In deze laatste, daarentegen, gaat twee derde van de opleidingstijd naar formele activiteiten. Dat aandeel belooft 52 pct. in de middelgrote bedrijven en 34 pct. in de kleine.

In de bedrijfstakken waar leercontracten het meest voorkomen – landbouw, bouwnijverheid, horeca – is de initiële opleiding verhoudingsgewijs het belangrijkste: ze maakt in de twee laatstgenoemde branches de helft van de opleidingstijd uit en zelfs nog meer in de landbouw.

TABEL 11 OPLEIDINGSUREN IN 2008
(voorlopige populatie)

	Formele	Informele	Initiële	Totaal
Opleidingsuren, in procenten van de gewerkte uren, tenzij anders vermeld	0,80	0,39	0,16	1,34
	Procenten van het totaal			
Opsplitsing van de ondernemingen naar grootte				
Kleine ondernemingen	34	18	48	0,48
Middelgrote ondernemingen	52	33	15	1,05
Grote ondernemingen	65	29	6	1,98
Opsplitsing van de ondernemingen naar bedrijfstak				
Landbouw	11	26	63	0,47
Extractieve nijverheid	34	43	23	1,26
Verwerkende nijverheid	52	41	7	1,50
Energie en water	88	12	0	2,75
Bouwnijverheid	35	16	48	0,93
Handel en reparaties	45	23	32	0,90
Horeca	38	13	49	0,62
Vervoer en communicatie	83	11	6	1,89
Financiële dienstverlening en verzekeringen	62	37	1	2,34
Vastgoed en diensten aan bedrijven	60	32	8	1,03
Gezondheidszorg en maatschappelijke dienstverlening	59	30	11	1,18
Collectieve, sociale en persoonlijke diensten	45	26	29	0,92
Opleidingsduur per deelnemer, in uren	30	26	194	–
waarvan:				
Mannen	33	31	211	–
Vrouwen	24	20	159	–

Bron: NBB (sociale balansen).

In de overige bedrijfstakken (behalve in de extractieve nijverheid) heeft de formele opleiding een overwicht. In de tak energie en water zorgt ze voor bijna 90 pct. van de opleidingsuren. In de verwerkende nijverheid, daarentegen, vindt een niet te verwaarlozen deel van de opleiding plaats via informele kanalen: meer dan 40 pct. van de opleidingsuren wordt hieraan besteed.

De deelnemers aan initiatieven inzake formele opleiding krijgen gemiddeld 30 uur opleiding per jaar. Dat gemiddelde is iets lager, namelijk 26 uur, voor informele opleiding. Daarentegen krijgen werknemers in initiële opleiding gemiddeld bijna 200 uur opleiding per jaar. Mochten in die rubriek enkel de personen die alternerend leren en werken worden geboekt, dan zou die duur waarschijnlijk nog sterk toenemen. In de landbouw en de bouwnijverheid, bijvoorbeeld, duren de opleidingen gemiddeld veel langer.

De gemiddelde opleidingsduur voor mannelijke werknemers is veel langer dan die voor het vrouwelijke personeel. Formele opleidingen duren 33 uur voor de mannen en 24 uur voor de vrouwen. De verschillen zijn relatief vergelijkbaar voor informele opleiding (31 uur tegen 20 uur). Hiervoor kunnen verschillende verklaringen worden gegeven. Zo kan onder meer deeltijdarbeid, die meer voorkomt bij vrouwen, de organisatie van opleidingen complexer maken in het kader van verkorte werktijden. Bovendien blijken vrouwen beter vertegenwoordigd te zijn in bepaalde bedrijfstakken waar de opleidingen gemiddeld korter duren (bijvoorbeeld in de branche gezondheidszorg en maatschappelijke dienstverlening).

5.5 Karakteristieken van de ondernemingen met opleidingsactiviteiten

Om een beeld te schetsen van ondernemingen met opleidingsactiviteiten door ze te vergelijken met de ondernemingen die hun werknemers geen formele of informele opleidingen aanbieden, wordt in dit deel de populatie gebruikt van ondernemingen die het nieuwe formulier voor het boekjaar 2008 hebben ingevuld. Van de 50.156 ondernemingen die voldeden aan de gebruikelijke controles, hebben er 1.765 (of 3,5 pct. van het totaal) nog gebruik gemaakt van het oude formulier; bijgevolg werden ze niet in deze analyse opgenomen. De analysepopulatie bevat in totaal 48.391 ondernemingen.

Het nieuwe formulier betreffende de sociale balans onderscheidt drie soorten van bedrijfsopleiding: formele, informele en initiële opleiding. Aangezien de gegevens betreffende de initiatieven inzake initiële opleiding niet volledig betrouwbaar lijken, werd besloten hier enkel de formele en de informele opleiding in aanmerking te nemen.

Daarbij wordt een eenvoudig empirisch model gehanteerd om de kans te ramen dat een onderneming opleidingsactiviteiten verricht. Van een onderneming wordt aangenomen dat ze opleidingsactiviteiten verricht wanneer ze een deelnemer registreert in de tabellen betreffende formele of informele opleiding. De verschillen in opleidingsintensiteit, in termen van financiële inspanning of participatiegraad van de werknemers, worden in dit model buiten beschouwing gelaten.

Behalve met de ondernemingsgrootte, de bedrijfstak en de vraag of een bedrijf verbonden is aan een internationale groep van ondernemingen (dochtermaatschappij of multinational), houdt het model ook rekening met de structuur van het personeel naar geslacht (aandeel van de vrouwen), naar sociaal-professionele categorie (percentage werknemers met een statuut van arbeider), naar scholingsniveau (aantal gediplomeerden van het hoger onderwijs), naar soort van arbeidsovereenkomst (aandeel van de arbeidsovereenkomsten voor onbepaalde duur) en naar werkregeling (aandeel van de deeltijdwerkers). Een laatste groep variabelen houdt verband met de plaats waar de hoofdzetel en de bedrijfszetel(s) van de onderneming gevestigd zijn. Overeenkomstig de methodologie voor de regionale opsplitsing van de sociale balansen worden de ondernemingen ingedeeld in vier groepen: de drie ondernemingsgroepen die in één gewest gevestigd zijn en de multiregionale ondernemingen, die in meer dan één regio een vestiging hebben.

Voor deze analyse worden de gegevens uit de sociale balans aangevuld met informatie die afkomstig is van de enquête naar de directe investeringen. In deze enquête worden de vennootschappen onderzocht die ten minste 10 pct. van het kapitaal van een niet-ingezeten onderneming aanhouden of waarvan hetzelfde percentage in handen is van een buitenlandse onderneming. De enquête maakt dan ook een onderscheid mogelijk tussen, enerzijds, de Belgische multinationals – dat wil zeggen de ondernemingen die participaties bezitten in buitenlandse vennootschappen zonder zelf in handen te zijn van een buitenlandse aandeelhouder – en de vestigingen van buitenlandse ondernemingen in België en, anderzijds, de ondernemingen die geen noemenswaardige investeringsrelatie met niet-ingezetenen onderhouden.

Het opleidingsbeleid van een onderneming hangt af van tal van parameters. De opleidingsbehoeften lopen immers uiteen naargelang van de strategie inzake personeelsbeleid. Deze wordt deels ingegeven door het feit dat de middelen beperkt zijn, wat onder meer samenhangt met de grootte van de onderneming en de conjunctuursituatie, maar ze is ook afhankelijk van de bedrijfstak en de scholings- en leeftijdsstructuur van haar personeel, enz. Een empirisch model kan dus moeilijk alle parameters controleren die de verschillen in opleidingsaanbod tussen de ondernemingen kunnen verklaren.

Niet alle bedrijven beschikken over toereikende middelen om hun werknemers een opleiding te kunnen aanbieden. Vergeleken met de grote ondernemingen zijn kleine bedrijven minder goed in staat de tijdelijke productiviteitsdaling op te vangen die uit de opleidingsperiodes zou kunnen voortvloeien. Ze kunnen met andere woorden hun werknemers niet zo vaak toestaan afwezig te zijn of hen niet zo makkelijk vervangen gedurende opleidingsperiodes. Wanneer kleine ondernemingen hun werknemers opleiding aanbieden, levert dat bovendien minder schaalvoordelen op dan voor de grotere bedrijven. Ondernemingen met een beperkt personeelsbestand zouden dus ceteris paribus minder kans hebben om een opleiding voor te stellen dan de grotere. Volgens verschillende Canadese studies (voor een overzicht van de literatuur, zie Rabemananjara en Parsley, 2006) zouden kleine ondernemingen de voorkeur geven aan informele opleidingen omdat ze toegankelijker zijn, aangezien dit opleidingstype niet de vaste kosten met zich brengt die aan formele opleiding verbonden zijn (kosten van lokalen, opleidingsmateriaal, enz.). Die veronderstelling kan echter niet worden bevestigd door de in 2008 bij de Belgische ondernemingen verzamelde gegevens.

TABEL 12 KANS DAT EEN ONDERNEMING OPLEIDINGSACTIVITEITEN VERRICHT IN 2008

(resultaten van een econometrische raming aan de hand van een logit-model, voorlopige populatie, ondernemingen die het nieuwe formulier hebben ingevuld)

Variabele	Coëfficiënt van de parameter	Standaardafwijking	Significantie ⁽¹⁾	Kans ⁽²⁾
Referentie ⁽³⁾	2,3052	0,2951	***	90,9
Tot 10 VTE	-4,8553	0,2518	***	7,2
Meer dan 10 tot 50 VTE	-3,1080	0,2508	***	30,9
Meer dan 50 tot 100 VTE	-1,6979	0,2540	***	64,7
Meer dan 100 tot 250 VTE	-0,9642	0,2592	***	79,3
Meer dan 250 tot 500 VTE	-0,1397	0,3055	-	89,7
Landbouw	-0,4845	0,1607	***	86,1
Extractieve nijverheid	0,9711	0,3223	***	96,4
Energie en water	0,1295	0,3782	-	91,9
Bouwnijverheid	-0,2063	0,0578	***	89,1
Handel en reparaties	-0,3804	0,0500	***	87,3
Horeca	-0,8763	0,1198	***	80,7
Vervoer en communicatie	-0,3748	0,0682	***	87,3
Financiële dienstverlening en verzekeringen	-0,1713	0,0947	*	89,4
Vastgoed en diensten aan bedrijven	-0,1030	0,0556	*	90,0
Gezondheidszorg en maatschappelijke dienstverlening	0,3606	0,0736	***	93,5
Collectieve, sociale en persoonlijke diensten	0,0558	0,0840	-	91,4
Dochteronderneming	0,8194	0,0908	***	95,8
Multinational	0,8613	0,1226	***	96,0
Aandeel vrouwen in het personeelsbestand	-0,4449	0,0618	***	86,5
Aandeel arbeiders in het personeelsbestand	-0,6861	0,0552	***	83,5
Aandeel gediplomeerden van het hoger onderwijs in het personeelsbestand	0,7552	0,0491	***	95,5
Aandeel arbeidsovereenkomsten voor onbepaalde duur in het personeelsbestand	0,5459	0,1415	***	94,5
Aandeel deeltijdwerkers in het personeelsbestand	-0,2529	0,0724	***	88,6
Uniregionale ondernemingen Brussel	-0,3820	0,1056	***	87,2
Uniregionale ondernemingen Vlaanderen	-0,1506	0,0976	-	89,6
Uniregionale ondernemingen Wallonië	-0,1975	0,1011	*	89,2

Bron: NBB (sociale balansen).

(1) ***: significant op 1 pct., **: significant op 5 pct., *: significant op 10 pct.

(2) De in de tabel weergegeven kansen zijn niet additief. De gehanteerde weergave is van het *ceteris paribus*-type: ten opzichte van de referentie-onderneming wordt slechts één kenmerk tegelijk gewijzigd.

(3) De referentie is een multiregionale onderneming uit de verwerkende nijverheid met een personeelsbestand van meer dan 500 VTE, die noch een dochteronderneming noch een multinational is.

Interpretatie:

Uitgaande van de coëfficiënten kan de kans worden berekend voor elke lineaire combinatie van de in het model opgenomen kenmerken.

Voorbeeld: voor een uniregionale Vlaamse onderneming die werkzaam is in de bouwnijverheid, tussen de 10 en 50 VTE in dienst heeft en noch een dochteronderneming noch een multinational is, en waarvan het personeel bestaat uit 0 pct. vrouwen, 90 pct. arbeiders, 15 pct. gediplomeerden van het hoger onderwijs, 95 pct. arbeidsovereenkomsten voor onbepaalde duur en 20 pct. deeltijdwerkers, geeft de lineaire combinatie van coëfficiënten het volgende resultaat:

$$(1 \times 2,3052) + (0 \times -4,8553 + 1 \times -3,1080 + 0 \times -1,6979 + 0 \times -0,9642 + 0 \times -0,1397) + (0 \times -0,4845 + 0 \times 0,9711 + 0 \times 0,1295 + 1 \times -0,2063 + 0 \times -0,3804 + 0 \times -0,8763 + 0 \times -0,3748 + 0 \times -0,1713 + 0 \times -0,1030 + 0 \times 0,3606 + 0 \times 0,0558) + (0 \times 0,8194 + 0 \times 0,8613) + (0 \times -0,4449 + 0,9 \times -0,6861 + 0,15 \times 0,7552 + 0,95 \times 0,5459 + 0,2 \times -0,2529) + (0 \times -0,3820 + 1 \times -0,1506 + 0 \times -0,1975) = -1,33559$$
Gelet op de logit-specificatie wordt de kans om een onderneming met opleidingsactiviteiten te zijn, gegeven door $\exp(-1,33559) / (1 + \exp(-1,33559)) = 20,8$ pct.

Indien gecontroleerd wordt voor de bedrijfstak, de vestigingsplaats, de noemenswaardige investeringsrelaties met niet-ingezetenen en de personeelsstructuur blijkt dat de ondernemingsgrootte de variabele is met de

zwaarste impact op de kans dat een onderneming opleidingsactiviteiten verricht. Bij overigens gelijkblijvende omstandigheden heeft een onderneming minder kans opleidingsactiviteiten te verstrekken naarmate ze kleiner is. Terwijl

voor de ondernemingen met ten hoogste 10 VTE de kans om opleidingsactiviteiten te verrichten, minder dan 8 pct. bedraagt, is die kans al groter dan 30 pct. voor de ondernemingen met meer dan 10 tot 50 VTE en bereikt ze vrijwel 65 pct. voor de bedrijven met meer dan 50 tot 100 VTE en 80 pct. voor de ondernemingen met meer dan 200 tot 250 VTE in dienst. Bij de grotere ondernemingen is er geen significant verschil tussen die met een personeelsbestand van meer dan 250 tot 500 VTE en de bedrijven met meer dan 500 VTE: in beide gevallen bedraagt de kans om en nabij 90 pct. Tot besluit lijken de hierboven vermelde hinderpalen voor de organisatie van opleidingen nog altijd te bestaan, vooral voor de kleine ondernemingen, ondanks de overheidsinitiatieven om die inspanningen te ondersteunen.

Zelfs indien gecontroleerd wordt voor de ondernemingsgrootte verschilt het aandeel van de ondernemingen met opleidingsactiviteiten naargelang van de bedrijfstak. Vooral de ondernemingen die werkzaam zijn in de horeca maken minder kans om opleidingen te verstrekken, gevolgd door die uit de landbouw, de handel en reparaties en de branche vervoer en communicatie. De extractieve nijverheid alsook de gezondheidszorg en maatschappelijke dienstverlening maken daarentegen meer kans dan de andere branches om hun werknemers een opleiding aan te bieden.

Die verschillen tussen de bedrijfstakken houden onder meer verband met de uiteenlopende mobiliteit van het personeel. Wanneer werknemers niet lang bij een zelfde werkgever blijven, zijn ze weinig geneigd kennis te verwerven die specifiek is voor hun arbeidsplaats. Evenzo hebben werkgevers dan weinig te winnen bij investeringen in de opleiding van die werknemers. Zo maken de bedrijven uit de horeca en de bouwnijverheid, waar de mobiliteit van de arbeidskrachten hoog is (Heuse en Saks, 2008), gemiddeld minder kans om opleidingsactiviteiten te verrichten dan de vennootschappen die werkzaam zijn in de branches met een geringere mobiliteit, waaronder de verwerkende nijverheid, de gezondheidszorg en maatschappelijke dienstverlening, en de tak energie en water.

Zelfs binnen een welbepaalde bedrijfstak bestaat er een zeer grote verscheidenheid tussen de daarin werkzame ondernemingen, met name inzake productiviteit. Binnen de bestudeerde ondernemingen worden daarom de bedrijven onderscheiden die een significante investeringsrelatie met niet-ingezetenen onderhouden, namelijk de dochterbedrijven van een buitenlandse onderneming en de multinationals. Er zijn twee redenen om die variabelen aan ons model toe te voegen. Ten eerste kunnen die variabelen een direct effect hebben op het aanbod inzake opleiding van de onderneming. Dankzij schaalvoordelen

beschikken de multinationals en de dochterondernemingen doorgaans over een meer gestructureerd opleidingsaanbod, met een gemeenschappelijke kern aan opleidingen voor alle bedrijven van de groep. Die internationaal gerichte ondernemingen hebben tevens specifieke opleidingsbehoeften, onder meer een nood aan taalcursussen. Ten tweede zijn ondernemingen die een band hebben met niet-ingezetenen of die betrokken zijn bij de internationale handel doorgaans productiever dan bedrijven zonder die kenmerken (zie meer bepaald Andersson et al., 2008). Die variabelen kunnen met andere woorden ook worden beschouwd als prestatie-indicatoren.

Of een onderneming een significante investeringsrelatie met niet-ingezetenen heeft, lijkt relevant om de kans te bepalen dat een onderneming haar werknemers opleidingen aanbiedt. Wanneer een onderneming een multinational of het dochterbedrijf van een buitenlandse onderneming is, heeft dat zoals verwacht een positieve invloed op de kans om opleidingsactiviteiten te verrichten. Uit een model dat werd beperkt tot enkel ondernemingen uit de verwerkende nijverheid, is gebleken dat de exportbedrijven gemiddeld ook meer kans maken opleidingen te verstrekken.

Ook de personeelsstructuur lijkt een rol te spelen. Hoe meer werknemers een diploma hoger onderwijs bezitten, des te groter de kans dat de onderneming opleidingsactiviteiten verricht. Omgekeerd geldt dat hoe meer personeelsleden een arbeidersstatuut hebben, des te kleiner de kans dat een onderneming opleidingsactiviteiten aanbiedt. Dit is een bekend feit: er doet zich een zekere polarisatie van de opleiding naar de hoogstgeschoolden voor, ondanks de institutionele initiatieven om dit tegen te gaan. De redenen voor die empirische vaststelling zijn uiteenlopend. Enerzijds zouden de ondernemingen veronderstellen dat de opleidingsinspanningen gemiddeld rendabeler zijn voor het hoogstgeschoolde personeel, en zouden ze aldus het risico verminderen dat ze nemen door in dergelijke activiteiten te investeren. Voorts zou het best geschoolde personeel gemiddeld een grotere vraag naar opleidingen uitoefenen dan de andere kwalificatiegroepen. Anderzijds zouden ondernemingen met veel geschoold personeel ook voor andere dimensies van de overige bedrijven afwijken, en dit effect zou eveneens in die variabele tot uiting komen. Zo zouden die variabelen inzake de kwalificatiestructuur ook van toepassing kunnen zijn op innoverende ondernemingen of ondernemingen die goederen en diensten met een hoge toegevoegde waarde produceren.

Het aandeel van de arbeidsovereenkomsten voor onbepaalde duur heeft een positieve invloed op de kans dat het bedrijf ondernemingsactiviteiten verricht. Aangezien

de kans groter is dat die werknemers in de onderneming blijven, bestaat er des te meer kans dat de investering van de ondernemer in opleiding winstgevend is. Het aantal vrouwen en deeltijdwerkers, ten slotte, heeft een significant, maar geringer negatief effect op de kans dat een onderneming opleidingen verstrekt.

De vestigingsplaats, zoals die hier is gedefinieerd, lijkt dan weer geen erg belangrijke impact te hebben op de kans om een onderneming met opleidingsactiviteiten te zijn. De multiregionale ondernemingen zouden, meer dan de uniregionale, kans maken hun werknemers een opleiding aan te bieden. Het verschil tussen de multiregionale ondernemingen en de Vlaamse uniregionale ondernemingen is evenwel niet significant.

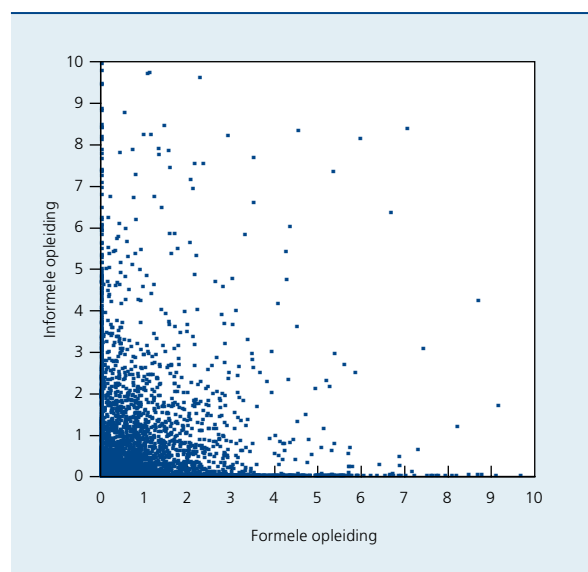
5.6 De spreiding van de opleidingsinspanningen tussen ondernemingen

Na te hebben nagegaan hoe vaak een onderneming opleidingen verstrekt, wat overeenstemt met de beslissing van een instelling om al dan niet opleidingsactiviteiten te ondersteunen, is dit deel gefocust op de opleidingsintensiteit in de ondernemingen met opleidingsactiviteiten, dat is de omvang van de financiële inspanning die deze ondernemingen voor formele of informele opleidingen leveren zodra ze hebben besloten opleiding aan te bieden. Ze wordt gemeten als de verhouding tussen de uitgaven voor formele en informele opleiding en de personeelskosten. Deze ratio wordt enkel berekend voor de instellingen die opleidingsactiviteiten financieren, of een populatie van 8.445 ondernemingen⁽¹⁾.

Een grafische voorstelling van de ondernemingspopulatie met als assen respectievelijk de kosten van formele opleiding en die van informele opleiding uitgedrukt in procenten van de personeelskosten, geeft een grote spreiding van de opleidingsinspanningen te zien.

Hoewel op basis van alle gegevens kan worden aangetoond dat een onderneming meer kans maakt om formele opleidingen te verstrekken wanneer ze een informele opleiding aanbiedt, is er geen statistisch significant verband tussen de financiële inspanningen die worden geleverd voor formele opleiding en die voor informele opleiding. Een groot aantal ondernemingen verklaart

GRAFIEK 14 KOSTEN VAN FORMELE EN INFORMELE OPLEIDING⁽¹⁾ IN 2008
(in procenten van de personeelskosten)



Bron: NBB (sociale balansen).

(1) Het bereik van de assen werd beperkt tot 10 pct. Ondernemingen met extreme ratio's inzake opleidingskosten worden niet in aanmerking genomen.

geen of weinig informele opleidingen te organiseren, terwijl het toch waarschijnlijk is dat werknemers aan dergelijke activiteiten hebben deelgenomen in de meeste, zo niet in alle ondernemingen, met inbegrip van de kleinste onder hen. Leren op het werk is een onontbeerlijke fase, zelfs in geval van a priori « laaggekwalificeerde » arbeidsplaatsen. Bovendien organiseren tal van instellingen « kwaliteitskringen » of groepen die problemen oplossen. Die regelingen zetten de loontrekkenden ertoe aan hun kennis, knowhow en praktische ervaring te verspreiden, ook al is dat niet de directe doelstelling ervan. De ondernemingen lijken onvoldoende gegevens te hebben verstrekt over de initiatieven inzake informele opleiding in 2008, wat niet verwonderlijk is aangezien dit het eerste jaar was waarin hun werd gevraagd die initiatieven te kwantificeren.

De financiële opleidingsinspanning, die wordt gedefinieerd als de som van de kosten van formele en informele opleiding uitgedrukt in procenten van de personeelskosten, verschilt sterk tussen de ondernemingen met opleidingsactiviteiten. De analyse-eenheid is hier de individuele onderneming, ongeacht haar personeelsbestand, ook al wordt in de verklarende factoren gecontroleerd voor de ondernemingsgrootte. Een model van die financiële inspanning, dat uitgaat van dezelfde variabelen die worden gehanteerd om de kans te bepalen dat een onderneming opleiding verstrekt, verklaart amper 6 tot 7 pct. van de verschillen

(1) Om extreme gegevens (« outliers ») uit het staal te weren, werd een eenvoudige regel toegepast: de in aanmerking genomen ondernemingen moeten meer dan € 10 aan kosten van formele en informele opleiding aangeven voor het jaar 2008 en de kosten van de formele en informele opleiding mogen elk niet hoger uitvallen dan 10 pct. van de totale personeelskosten. De aldus buiten beschouwing gelaten ondernemingen vertegenwoordigen ongeveer 0,7 pct. van het staal. Het gaat bovendien om ondernemingen met over het algemeen weinig werknemers.

in opleidingskosten tussen de ondernemingen⁽¹⁾: 93 pct. van de vastgestelde verschillen tussen de ondernemingen met opleidingsactiviteiten is dus niet toe te schrijven aan de ondernemingsgrootte, de bedrijfstak, de band met een internationale groep, de personeelsstructuur of de vestigingsplaats van het bedrijf. Dit valt onder meer te verklaren doordat de opleidingsinspanningen schommelen als gevolg van andere specifieke factoren, zoals een technische of organisatorische verandering in het bedrijf. De invoering van nieuwe technologieën creëert aldus een grotere behoefte aan opleiding, en reorganisaties brengen verschuivingen in de arbeidsplaatsen teweeg. Zo zijn de installatie van een nieuwe machine, de lancering van een nieuw product en de verhoging van het budget voor onderzoek en ontwikkeling stuk voor stuk factoren die tot grotere opleidingsinspanningen kunnen leiden. Deze laatste kunnen ook evolueren wanneer het bedrijf een competentie management instelt of wijzigt. Al die factoren die specifiek voor de onderneming gelden, zijn niet meetbaar aan de hand van de gegevens uit de sociale balansen.

Van de variabelen met een invloed die significant is om de individuele veranderingen in de financiële opleidingsinspanning te verklaren, is de belangrijkste de ondernemingsgrootte. Zelfs bij de doelgroep van ondernemingen met opleidingsactiviteiten, spenderen de kleine vennootschappen een geringer deel van hun personeelskosten aan opleiding dan de middelgrote en grote bedrijven. Zo bedraagt de verwachte opleidingskostenratio in de ondernemingen uit de verwerkende nijverheid 0,72 pct. voor de ondernemingen met méér dan 10 tot 50 VTE, 1,16 pct. voor de ondernemingen met méér dan 100 tot 250 VTE en 1,94 pct. voor de ondernemingen met méér dan 500 VTE⁽²⁾. Het loutere frequentie-effect is op zich dus niet voldoende om te verklaren waarom de financiële inspanning van de kleine ondernemingen beperkter blijft: niet alleen zijn er relatief minder ondernemingen met opleidingsactiviteiten bij de kleine vennootschappen, maar in de kleine bedrijven die opleidingsactiviteiten financieren, blijft de inspanning bescheidener dan in de middelgrote en grote ondernemingen.

De bedrijfstak is ook een significante variabele ter verklaring van de opleidingsinspanning. Zo zijn de opleidingsuitgaven in de gezondheidszorg en maatschappelijke dienstverlening, de collectieve, sociale en persoonlijke diensten en de bouwnijverheid ceteris paribus minder hoog dan in de verwerkende nijverheid, die als referentiegroep wordt gehanteerd. Dat is eveneens het geval met de ondernemingen die werkzaam zijn in de bedrijfstak vervoer en communicatie. Deze laatste branche is vrij atypisch omdat ze enkele erg belangrijke actoren met zeer hoge opleidingsratio's omvat alsook heel wat kleine ondernemingen waarvan de opleidingsinspanningen veel geringer zijn. De

financiële dienstverlening en verzekeringen laten daarentegen, net als de – marginale – extractieve nijverheid, hoge opleidingsuitgaven optekenen.

Van de andere variabelen die de individuele intensiteit van de opleidingsinspanning verklaren, heeft het feit dat een bedrijf een dochteronderneming van een buitenlandse groep is, een significante positieve impact op de opleidingsinspanning. Daarentegen heeft het feit een exporterende onderneming te zijn, dat enkel voor de verwerkende nijverheid werd getest, geen significant effect. De variabele die na de ondernemingsgrootte de sterkste positieve invloed heeft op de opleidingskosten, is het percentage gediplomeerden van het hoger onderwijs. Dat komt enerzijds doordat werknemers vlotter toegang krijgen tot opleiding wanneer ze geschoold zijn en, anderzijds, doordat de opleidingen voor de hoogstgeschoolden gemiddeld duurder zijn dan die voor lager geschoolde personeelsleden, al was het maar omdat de netto-opleidingskosten de bezoldiging van de deelnemers omvatten, die gemiddeld groter is naarmate hun scholingsniveau hoger ligt. Het aandeel van de vrouwen in het personeel heeft eveneens een negatieve, zij het beperkte, invloed op de financiële opleidingsinspanning.

Conclusies

De werkgelegenheid steeg in 2008 met gemiddeld 1,7 pct. in 43.387 ondernemingen van de beperkte populatie. Deze nog krachtige groei wijst echter op een vertraging ten opzichte van het voorgaande jaar en uit de resultaten aan het einde van het jaar (+0,8 pct.) blijkt een forse verslechtering van de situatie in de loop van 2008. De meeste bedrijfstakken werden door zo'n vertraging getroffen en het meest van al nog de industrie en de branche financiële dienstverlening en verzekeringen. Als gevolg van het conjunctuurverloop nam de omvang van de nettopersoneelsbewegingen af. In totaal bedroegen de netto-intredingen 13.399 personen in 2008, tegen 37.463 een jaar eerder.

(1) Doorgaans is R^2 , dat is het gedeelte van de variantie dat door het model wordt verklaard, minder hoog wanneer wordt gewerkt met individuele gegevens i.p.v. met aggregaten. Geaggregeerde gegevens verhullen immers gedeeltelijk de verschillen in gedrag tussen individuele ondernemingen omdat lage en hoge waarden elkaar compenseren. Dit « *averaging effect* » van de aggregatie heeft tot gevolg dat minder veranderingen in de afhankelijke variabele te verklaren vallen door de onafhankelijke variabelen, wat tot een hogere R^2 leidt dan voor de met individuele gegevens opgestelde ramingen.

(2) Die waarden worden verkregen door een zelfde personeelsstructuur te gebruiken in die drie theoretische ondernemingen, namelijk 23 pct. vrouwen, 62 pct. arbeiders, 21 pct. gediplomeerden van het hoger onderwijs, 97 pct. arbeidsovereenkomsten voor onbepaalde duur en 12 pct. deeltijdwerkers, wat nauw aansluit bij de feitelijke gemiddelden in de verwerkende nijverheid.

In geen enkele van de ondernemingscategorieën waren er voldoende netto-indienstnemingen van deeltijdwerkers om de toename van het deeltijds werkend personeel te verklaren, wat wijst op een verschuiving van een deel van het personeel dat vroeger voltijds werkte naar een deeltijdbaan. Deze beweging was zeer uitgesproken in de grote ondernemingen, onder meer in het kader van herstructureringsprogramma's in de verwerkende nijverheid.

De rotatiegraad van de werknemers met een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde duur bedroeg in 2008 14,6 pct., een lichte daling ten opzichte van het voorgaande jaar. Dat percentage varieert aanzienlijk volgens de kenmerken van de bedrijven: het is hoger in de kleine vennootschappen en in de bedrijfstakken die het moeilijkst hun personeel aan zich kunnen binden, gelet op de arbeidsvoorwaarden en de lonen.

Net als tijdens de voorgaande jaren was ongeveer de helft van de uittredingen in 2008 toe te schrijven aan de beëindiging van een tijdelijke arbeidsovereenkomst, 29 pct. aan spontane uittredingen en 14 pct. aan ontslagen. Het aandeel van de brugpensioneringen en pensioneringen in de uittredingen van personeel bedroeg respectievelijk 3 pct. en 2,6 pct.; die percentages zijn vergelijkbaar met welke werden opgetekend in 2007.

Het aandeel van deeltijdarbeid groeide tussen 2007 en 2008 met 2 pct., zodat 52,3 pct. van de vrouwen en 11,4 pct. van de mannen in 2008 deeltijds zouden hebben gewerkt. Van dat arbeidsstelsel wordt vaker gebruik gemaakt in de kleine en de grote bedrijven, alsook in de bedrijfstakken waar de vrouwen het sterkst vertegenwoordigd zijn. Deeltijdarbeid komt in ongelijke mate voor in de ondernemingen, maar ook bij de werknemers: er werken meer vrouwen deeltijds dan mannen, meer bedienden dan arbeiders en kaderleden, en meer tijdelijke dan vaste werknemers. Het aandeel van deeltijdarbeid verschilt daarentegen vrij weinig volgens het scholingsniveau, behalve voor de universitair geschoolden, bij wie het percentage deeltijdwerkers tweemaal kleiner is dan voor de andere opleidingsniveaus.

Uit de nieuwe gegevens die in de sociale balansen beschikbaar zijn, blijkt dat in totaal 18 pct. van het personeel ten hoogste een getuigschrift van het lager onderwijs bezit, 54 pct. hooguit het secundair onderwijs heeft beëindigd, 20 pct. over een diploma van het niet-universitair hoger onderwijs beschikt en 8 pct. houder is van een universitair diploma. Vrouwen zijn gemiddeld hoger geschoold dan mannen, wat wellicht deels voortvloeit uit het feit dat ze later op de arbeidsmarkt zijn gekomen. Het gemiddelde scholingsniveau van de werknemers ligt des te hoger naarmate de ondernemingen groter zijn. Méér dan de grootte

is het echter ongetwijfeld de bedrijfstak die bepaalt over welke opleiding de werknemers bij hun indienstneming moeten beschikken. In de bouwnijverheid, bijvoorbeeld, zijn negen van de tien werknemers niet verder geraakt dan het secundair onderwijs. In de financiële dienstverlening, vastgoed en diensten aan bedrijven, daarentegen, is bijna de helft van de personeelsleden houder van een diploma van het hoger onderwijs.

Het aandeel van de tijdelijke arbeidsovereenkomsten nam tussen 2007 en 2008 licht af van 6,6 tot 6,5 pct. Deze afname is conjunctureel van aard. In de bedrijven die een volledig schema neerleggen, is het aantal uitzendkrachten en door een verbonden onderneming ter beschikking gestelde werknemers eveneens gedaald. In totaal vertegenwoordigden uitzendkrachten in 2008 nog slechts 3,8 pct. van de in VTE uitgedrukte werkgelegenheid, tegen 4 pct. een jaar eerder. De bedrijfstakken die het meest onderhevig zijn aan internationale concurrentie, werden het eerst getroffen. De industrie, de voornaamste gebruiker van uitzendkrachten, verminderde aldus het beroep op uitzendarbeid met 10 pct. De branche financiële dienstverlening, vastgoed en diensten aan bedrijven en de bouwnijverheid hebben hun uitzendpersoneel ook teruggeschroefd, met respectievelijk 5 en 12 pct.

De personeelskosten stegen tussen 2007 en 2008 met 5,3 pct. in de ondernemingen van de beperkte populatie. Tegelijkertijd nam het in aantal gewerkte uren uitgedrukte arbeidsvolume met 1,6 pct. toe, zodat de gemiddelde jaarlijkse loonkosten per VTE met 3,7 pct. opliepen.

Tijdens de periode 2006-2008 gingen de uurloonkosten met 6,8 pct. omhoog in de ondernemingen die voor deze drie opeenvolgende boekjaren een sociale balans, die aan de kwaliteitscriteria voldoet, neerlegden, terwijl voor die periode een indicatieve loonnorm van 5 pct. was vastgesteld. De indexering kwam weliswaar ruim boven de verwachte inflatie uit. De kosten stegen bijzonder krachtig in de bedrijfstak vervoer en communicatie, de financiële dienstverlening en verzekeringen, de collectieve, sociale en persoonlijke diensten en de gezondheidszorg en maatschappelijke dienstverlening. Opmerkelijk is trouwens dat bijna zes van de tien ondernemingen gewag maakten van een stijging van de uurloonkosten met meer dan 5 pct. tussen 2006 en 2008 en dat die toename in bijna de helft van de bedrijven zelfs hoger was dan 7,5 pct.

Voor de vanaf 1 december 2008 afgesloten boekjaren bevat de sociale balans aanzienlijk meer informatie over opleiding: de *reporting* heeft thans betrekking op de formele en informele voortgezette opleiding en op de initiële opleiding. Omdat de resultaten inzake opleiding voor 2007 niet degelijk konden worden vergeleken met

die voor 2008, bestaat de analysepopulatie uit alle ondernemingen die op 16 september 2009 een sociale balans voor het boekjaar 2008 hadden ingediend (of iets meer dan 50.000 bedrijven).

De mediatisering van de veranderingen in de sociale balans lijkt vruchten te hebben afgeworpen: het aantal ondernemingen die gegevens meedelen over hun opleidingsbeleid, is aanzienlijk toegenomen. In 2008 nam 37 pct. van de werknemers deel aan een of meer formele opleidingen. Één werknemer op vijf volgde een informele opleiding, terwijl de participatiegraad voor initiële opleidingen slechts 1 pct. bedroeg. Ter herinnering, de centrale doelstelling bestaat erin dat elk jaar, vanaf 2010, de helft van de werknemers een opleiding krijgt. In totaal besteedden de ondernemingen 1,34 pct. van het arbeidsvolume aan opleidingsinitiatieven. Formele opleiding neemt het leeuwendeel voor haar rekening, met bijna 60 pct. van het totaal; informele opleiding vertegenwoordigt 29 pct. van de opleidingsuren en initiële opleiding 12 pct.

Met betrekking tot de kosten was de voor 2006 vastgelegde centrale doelstelling van 1,9 pct. in 2008 nog niet bereikt: de ondernemingen van de beschouwde populatie spendeerden aan formele opleiding een budget van 1,2 pct. van de personeelskosten. Worden aan die uitgaven de kosten van informele en initiële opleidingen toegevoegd, dan komt het totale aan opleidingen bestede budget uit op 1,7 pct. van de personeelskosten en blijft het dus ook onder de doelstelling.

Kleine bedrijven spenderen aan opleiding een totaal budget van gemiddeld 0,41 pct. van hun personeelskosten. Indien rekening wordt gehouden met de rubrieken betreffende informele en initiële opleiding, vallen hun resultaten bijna dubbel zo hoog uit als voor formele opleiding alleen. De middelgrote bedrijven leveren een totale inspanning van 1,1 pct. van de personeelskosten, waarvan 0,69 pct. voor formele opleiding. In de grote ondernemingen bedragen enkel de uitgaven voor formele opleiding al 1,88 pct. van de personeelskosten, op een totale inspanning die 2,5 pct. van de personeelskosten belooft. In de bedrijfstakken met veel grote ondernemingen (energie en water, vervoer en communicatie) worden verhoudingsgewijs meer middelen uitgetrokken voor opleiding. In de landbouw, de horeca en de bouwnijverheid zijn de inspanningen voor formele opleiding beperkt, maar door de informele en de initiële opleidingen te boeken, kunnen hun resultaten fors worden verhoogd.

Op basis van de individuele gegevens betreffende opleiding werd de kans onderzocht dat een onderneming opleidingsactiviteiten verricht, en dat op grond van haar eigen kenmerken in verband met grootte, bedrijfstak, het al dan niet bestaan van een band met een niet-ingezeten entiteit, personeelsstructuur en vestigingsplaats. De daaruit voortvloeiende statistische analyse brengt correlaties en geen oorzakelijke verbanden aan het licht en bevestigt de voorgaande analyses. De ondernemingsgrootte lijkt de belangrijkste van de verschillende verklarende factoren te zijn. Terwijl negen van de tien grote ondernemingen opleidingsactiviteiten ondersteunen, is dat voor amper een op de tien kleinere bedrijven het geval. Bovendien verschilt het aantal ondernemingen met opleidingsactiviteiten naargelang van de bedrijfstak. Voor de ondernemingen uit de horeca is er minder dan gemiddeld kans dat ze opleidingsactiviteiten aanbieden, terwijl deze kans in de gezondheidszorg en maatschappelijke dienstverlening groter is dan gemiddeld. Die kans blijkt ook samen te hangen met de personeelsstructuur: naarmate de onderneming over meer gediplomeerden van het hoger onderwijs en meer vaste werknemers beschikt, verhoogt de kans dat ze opleidingsactiviteiten ondersteunt. Omgekeerd geldt dat naarmate meer personeelsleden een arbeidersstatuut hebben en het aandeel van de vrouwelijke werknemers groter is, er een kleinere kans bestaat dat een onderneming opleidingen verstrekt.

Bij de ondernemingen met opleidingsactiviteiten wordt een grote spreiding vastgesteld van de financiële inspanningen voor opleiding. Het opleidingsbeleid van een onderneming hangt af van tal van parameters, waarvan de meeste specifiek van toepassing zijn op het bedrijf, zodat een algemeen model slechts een zeer gering deel van de opgetekende spreiding kan verklaren. De ondernemingsgrootte blijft een doorslaggevende factor: de kleine ondernemingen met opleidingsactiviteiten, die verhoudingsgewijs minder talrijk zijn, trekken voor opleiding relatief minder middelen uit dan de middelgrote en grote bedrijven. De omvang van de financiële inspanning verschilt tevens naargelang van de bedrijfstak. De ondernemingen uit de gezondheidszorg en maatschappelijke dienstverlening melden ceteris paribus ruim minder hoge opleidingskosten dan de banken en de verzekeringsondernemingen. Wat de andere variabelen met een significant effect op de intensiteit van de opleidingsinspanning betreft, gaat er een positieve impact op die inspanning uit van het feit een dochteronderneming van een buitenlandse groep te zijn of over geschoold personeel te beschikken.

Bibliografie

Andersson M., H. Lööf en S. Johansson (2008), « Productivity and international trade: firm level evidence from a small open economy », *Review of World Economics*, 144-4.

Hoge Raad voor de Werkgelegenheid (2009), « De inschakeling van jongeren in de arbeidsmarkt », Brussel, oktober.

Delhez Ph. en P. Heuse (2004), « De sociale balans 2003 », NBB, *Economisch Tijdschrift*, vierde kwartaal, 95-133.

Delhez Ph. en P. Heuse (2005), « De sociale balans 2004 », NBB, *Economisch Tijdschrift*, vierde kwartaal, 57-90.

Delhez Ph., P. Heuse, H. Zimmer en Y. Saks (2008), « De sociale balans 2007 », NBB, *Economisch Tijdschrift*, december, 105-146.

Druant M., Ph. Du Caju en Ph. Delhez (2008), « Resultaten van de enquête van de Bank over de loonvorming in de Belgische ondernemingen », NBB, *Economisch Tijdschrift*, september, 51-77.

Heuse P. en Y. Saks (2009), « Job flows in Belgium », NBB, *working paper* 162.

Piette C. en M. Pisu (2008), « Bruto werkgelegenheidsstromen en internationale activiteiten van de ondernemingen », NBB, *Economisch Tijdschrift*, juni, 41-70.

Rabemananjara R. en C. Parsley (2006), « Formation des employés, stratégies d'entreprises et pratiques de gestion de ressources humaines: étude selon la taille des entreprises », Industrie Canada, oktober.

Bijlage 1

Methodologische bijlage

1. Methodologische principes voor de samenstelling van de ondernemingspopulaties

De methodologische principes voor de samenstelling van de voor de analyse gebruikte ondernemingspopulaties staan uitvoerig beschreven in bijlage 1 van het artikel «De sociale balans 2005», dat is verschenen in het Economisch Tijdschrift van december 2006 en dat terug te vinden is op de website van de Nationale Bank van België (www.nbb.be).

Er zij aan herinnerd dat enkel rekening wordt gehouden met de sociale balansen van de ondernemingen die met goed gevolg bepaalde homogeniteits-, coherentie- en kwaliteitscontroles hebben doorstaan. In het bijzonder moet het boekjaar twaalf maanden tellen en op 31 december worden afgesloten; de ondernemingen moeten behoren tot de particuliere sector⁽¹⁾, ten minste één werknemer in VTE in dienst hebben, een duidelijk gedefinieerde economische activiteit uitoefenen en een nauwkeurig omschreven lokalisatie hebben⁽²⁾; de gegevens die in de sociale balans worden meegedeeld, mogen niet verschillen van die uit de jaarrekening⁽³⁾; de ondernemingen met abnormale waarden voor de personeelskosten per uur of voor de gewerkte uren worden weggelaten; de anomalieën inzake opleiding en het beroep op uitzendkrachten worden weggewerkt.

De toepassing van die methodologische principes wordt gerechtvaardigd door het streven naar betrouwbare en coherente gegevens. Als gevolg daarvan is, voor elk boekjaar, het aantal - in het bestek van dit artikel - voor de analyse in aanmerking genomen sociale balansen evenwel aanzienlijk kleiner dan het totale aantal sociale balansen die bij de Balanscentrale worden neergelegd.

Bovendien berust de analyse van de resultaten van de voor 2008 ingediende sociale balansen op een constante beperkte⁽⁴⁾ populatie, wat de dekking van de analysepopulatie ten opzichte van de bij de Balanscentrale neergelegde balansen nog verder terugdringt. De in dit artikel voorgestelde resultaten weerspiegelen bijgevolg de ontwikkelingen die tussen de boekjaren 2007 en 2008 binnen een stabiele populatie werden opgetekend, en kunnen afwijken van het verloop dat, na de definitieve afsluiting, zal blijken voor de volledige populatie van de ondernemingen die een sociale balans hebben neergelegd⁽⁵⁾.

Aan het einde van het selectieproces bestond de totale populatie voor het boekjaar 2007 uit 82.045 ondernemingen en 1.902.531 loontrekkenden. De constante beperkte populatie telde, voor datzelfde boekjaar, 43.387 bedrijven die samen 1.383.394 werknemers in dienst hadden, wat overeenstemt met 72,7 pct. van de werkgelegenheid in de ondernemingen die voor dat boekjaar een sociale balans hebben neergelegd, hoewel het aantal in de beperkte populatie in aanmerking genomen ondernemingen slechts 53 pct. vertegenwoordigt van de totale ondernemingspopulatie. De werknemers uit de ondernemingen van de beperkte populatie vertegenwoordigen overigens 51 pct. van de particuliere gesalarieerde werkgelegenheid zoals die in de nationale rekeningen tot uiting komt.

(1) De werkgelegenheid in de particuliere sector wordt gedefinieerd als de werkgelegenheid in de totale economie (S1), verminderd met die in de overheidssector (S13) en de huishoudens (S14). Uit dat concept worden ook de ondernemingen weggelaten uit de bedrijfstakken NACE-Bel 75 « openbaar bestuur, algemene collectieve diensten en verplichte sociale verzekeringen », 80 « onderwijs » en 95 « huishoudelijke diensten » – die in de sociale balansen slechts onvolledig in aanmerking worden genomen –, evenals de uitzendbedrijven (NACE-Bel 74.502).

(2) De ondernemingen waarvan de activiteit of het adres onbekend is, worden niet in de populatie opgenomen.

(3) Dit betekent dat de ondernemingen waarvan een deel van de werknemers in het buitenland werkt of niet is ingeschreven in het personeelsregister (statutair personeel), niet in aanmerking worden genomen.

(4) De ondernemingen kunnen hun sociale balansen tot zeven maanden na de datum van afsluiting van het boekjaar bij de Balanscentrale neerleggen. Gelet op de extra tijd die nodig is om de gegevens te verifiëren, waren op 16 september 2009, de datum waarop de gegevens werden overgenomen, nog niet alle sociale balansen betreffende het boekjaar 2008 beschikbaar.

(5) De ondernemingen die voor een van die twee jaren geen sociale balans hebben neergelegd, worden immers uit de beperkte populatie weggelaten. Aangezien de Balanscentrale eerst de jaarrekeningen van de grote ondernemingen behandelt, vertonen de resultaten op basis van die beperkte populatie een vertekening in het voordeel van de grote ondernemingen.

TABEL 1 REPRESENTATIVITEIT VAN DE BEPERKTE POPULATIE IN 2007

	Aantal werknemers			Representativiteit van de beperkte populatie	
	In de nationale rekeningen ⁽¹⁾	In de sociale balansen		In pct. van de particuliere gesalarieerde werkgelegenheid ⁽¹⁾	In pct. van de totale populatie
		Totale populatie ⁽²⁾	Beperkte populatie ⁽²⁾		
	(1)	(2)	(3)	(4) = (3) / (1)	(5) = (3) / (2)
Op basis van de werkgelegenheid	2.704.699	1.902.531	1.383.394	51,1	72,7
Landbouw	17.840	10.126	5.202	29,2	51,4
Industrie	584.379	459.594	363.922	62,3	79,2
Extractieve nijverheid	3.069	2.965	2.591	84,4	87,4
Verwerkende nijverheid	555.615	433.077	341.924	61,5	79,0
Energie en water	25.695	23.553	19.407	75,5	82,4
Bouwnijverheid	191.474	141.719	89.980	47,0	63,5
Handel, vervoer en communicatie	803.487	581.058	412.771	51,4	71,0
Handel en reparaties	477.565	319.577	217.746	45,6	68,1
Horeca	90.379	57.510	23.762	26,3	41,3
Vervoer en communicatie	235.543	203.971	171.263	72,7	84,0
Financiële dienstverlening, vastgoed en diensten aan bedrijven	594.997	329.242	245.808	41,3	74,7
Financiële dienstverlening en verzekeringen ..	128.298	111.877	93.482	72,9	83,6
Vastgoed en diensten aan bedrijven ⁽³⁾	466.699	217.365	152.326	32,6	70,1
Overige diensten	512.522	380.792	265.711	51,8	69,8
Gezondheidszorg en maatschappelijke dienstverlening	407.349	330.607	232.017	57,0	70,2
Collectieve, sociale en persoonlijke diensten ..	105.173	50.185	33.693	32,0	67,1
Op basis van het aantal ondernemingen	n.	82.045	43.387	n.	52,9

Bronnen: INR, NBB (sociale balansen).

(1) Het hier gebruikte begrip particuliere gesalarieerde werkgelegenheid stemt overeen met de werkgelegenheid in de totale economie (S1), verminderd met de werkgelegenheid in de overheidssector (S13) en de huishoudens (S14). Uit dat concept worden nog de werknemers weggelaten uit de bedrijfstakken NACE-Bel 75 (openbaar bestuur, algemene collectieve diensten en verplichte sociale verzekeringen), 80 (onderwijs) en 95 (huishoudelijke diensten), die in de sociale balansen slechts gedeeltelijk in aanmerking worden genomen.

(2) Som van de rubrieken 1001 (voltijdwerkers) en 1002 (deeltijdwerkers).

(3) Voor de sociale balansen, met uitzondering van de uitzendbedrijven.

De representativiteit volgens het werkgelegenheids criterium verschilt van de ene bedrijfstak tot de andere. Uitgedrukt in procenten van het personeelsbestand van de ondernemingen van de totale populatie voor het boekjaar 2006, is de representativiteitsgraad het laagst in de bedrijfstakken met overwegend kleine ondernemingen, waarvan de jaarrekeningen vaak later worden neergelegd en/of behandeld. Dat is onder meer het geval in de horeca en de landbouw.

Sommige ondernemingen of arbeidsplaatsen zijn overigens niet in de analysepopulatie opgenomen. Dit geldt voor de vzw's met minder dan 20 werknemers, die niet verplicht zijn een sociale balans neer te leggen, en voor de uitzendbedrijven, die om redenen van coherentie en kwaliteit uit de analysepopulatie werden geweerd. De loontrekkenden die tewerkgesteld zijn door niet-vennootschappen zijn evenmin opgenomen aangezien enkel de vennootschappen verplicht zijn een sociale balans neer te leggen. Het resultaat daarvan is dat de representativiteit uitgedrukt in procenten van de in de nationale rekeningen geregistreerde werkgelegenheid, bijzonder laag is voor de bedrijfstakken waarin die ondernemingen of die werknemers sterk vertegenwoordigd zijn, met name de « collectieve, sociale en persoonlijke diensten », « vastgoed en diensten aan bedrijven », de landbouw en de horeca.

2. Methodologie voor de regionale opsplitsing van de sociale balansen

In dit artikel worden de sociale balansen niet geanalyseerd vanuit een regionale invalshoek. Niettemin bevatten de bijlagen 11 tot 13 een reeks regionale indicatoren, identiek dezelfde als die welke werden gepubliceerd in de Economische Tijdschriften van december 2007 en december 2008.

De regionale opsplitsing van de ondernemingen is uitsluitend van toepassing op de totale populaties die werden verkregen aan de hand van de in deel 1 beschreven methodologische principes voor de boekjaren 1998 tot 2007. De voor de regionale opsplitsing gehanteerde methodologie is vergelijkbaar met die van 2004⁽¹⁾.

De uniregionale ondernemingen zijn die waarvan de hoofdzetel en de bedrijfszetel(s) zich in één enkel gewest bevinden. In 2007 waren er 80.914 dergelijke ondernemingen, dat is bijna 99 pct. van het totale aantal bedrijven die voor dat boekjaar een sociale balans van voldoende kwaliteit hadden neergelegd. Die bedrijven zijn doorgaans veeleer klein: ze hebben gemiddeld 17 werknemers in dienst.

TABEL 2 REGIONALE OPSPLITSING VAN DE ONDERNEMINGEN DIE IN 2007 EEN SOCIALE BALANS HEBBEN NEERGELEGD
(totale populatie)

	Aantal ondernemingen		Aantal werknemers	
	Eenheden	Procenten van het totaal	Eenheden	Procenten van het totaal
Uniregionale ondernemingen	80.914	98,6	1.413.234	74,3
Brussel	9.587	11,7	157.968	8,3
Vlaanderen	49.566	60,4	894.409	47,0
Wallonië	21.761	26,5	360.858	19,0
Multiregionale ondernemingen	1.131	1,4	489.297	25,7
Totaal	82.045	100,0	1.902.531	100,0

Bron: NBB (sociale balansen).

De 1.131 overblijvende – zogeheten multiregionale – ondernemingen hebben een vestiging in verschillende gewesten. Zij tellen gemiddeld 433 werknemers.

Voor de in meerdere gewesten gevestigde ondernemingen kan de regionale opsplitsing op twee manieren gebeuren. De eerste bestaat erin alle rubrieken van de sociale balans van die ondernemingen toe te rekenen aan het gewest waar de onderneming het grootste aantal banen verschaft. Uit dit oogpunt - de meerderheidsverdeling - wordt iedere onderneming jaarlijks aan één enkel gewest gekoppeld, maar dat kan van jaar tot jaar een verschillend gewest zijn naargelang van het werkgelegenheidsverloop in de bedrijfszetels. Deze methode van meerderheidsverdeling leidt tot vertekeningen in de opsplitsing van de werkgelegenheid, doordat een deel van de ondernemingen die actief zijn op het hele Belgische grondgebied worden toegerekend aan Vlaanderen, dat 44 pct. van het grondgebied inneemt, maar op 1 januari 2008 bijna 58 pct. van de ingezetenen omvatte, terwijl andere worden toegekend aan het Brussels Gewest omdat zich daar hun hoofdzetel bevindt, waar tal van diensten en dus werknemers gecentraliseerd zijn.

De methode van de proportionele verdeling bestaat erin het geheel van de rubrieken van de sociale balans van de multiregionale ondernemingen te verdelen over de gewesten waar hun hoofdzetel en bedrijfszetels gevestigd zijn. Een dergelijke sleutel kan worden berekend voor de werkgelegenheid of de lonen, op basis van de gegevens per instelling die door de RSZ worden verzameld, zoals het INR doet om de regionale rekeningen op te maken. Het is daarentegen

(1) Zie het artikel «De sociale balans 2003», in het Economisch Tijdschrift van het vierde kwartaal van 2004.

niet mogelijk voor alle rubrieken van de sociale balans een relevante verdeelsleutel te definiëren. Dit geldt bijvoorbeeld voor de opleiding of de uitzendarbeid. In dat vlak kunnen de gedragingen van de ondernemingen echter aanzienlijk uiteenlopen naargelang van de activiteit, de organisatie en de vestiging van de verschillende bedrijfszetels en, eventueel, van het beschikbare aanbod inzake opleiding of uitzendarbeid.

Noch de methode van de meerderheidsverdeling (die het totaal van de rubrieken van de sociale balans van iedere onderneming toewijst aan het gewest waarin die onderneming het grootste aantal werknemers in dienst heeft), noch de methode van de proportionele verdeelseutel (die de rubrieken van de sociale balans verdeelt over de verschillende gewesten waarin de onderneming werkzaam is naargelang van de werkgelegenheid die er wordt opgetekend) werd als toereikend ervaren. De groep multiregionale ondernemingen werd bijgevolg niet over de gewesten verdeeld.

Er zij beklemtoond dat de opsplitsing per bedrijfstak aanzienlijk verschilt tussen multiregionale en uniregionale ondernemingen. Bij de laatstgenoemde worden verschillen inzake specialisatie vastgesteld tussen de in Brussel gevestigde ondernemingen en die welke zich in Vlaanderen of in Wallonië bevinden. Deze heterogeniteit verklaart deels de verschillen in resultaat die worden opgetekend voor de verschillende, in de bijlagen 11 tot 13 opgenomen regionale indicatoren.

TABEL 3 REGIONALE STRUCTUUR VAN DE WERKGELEGENHEID IN 2007

(in procenten van het totaal, totale populatie)

	Uniregionale ondernemingen				Multiregionale ondernemingen	Totaal
	Brussel	Vlaanderen	Wallonië	Totaal		
Landbouw	0,1	0,8	0,7	0,7	0,0	0,5
Industrie	8,9	28,5	25,3	25,5	20,3	24,2
Bouwnijverheid	4,7	9,4	11,5	9,4	1,7	7,4
Handel, vervoer en communicatie	28,6	27,4	24,0	26,7	41,6	30,5
Financiële dienstverlening, vastgoed en diensten aan bedrijven	33,6	12,2	10,0	14,1	26,7	17,3
Overige diensten	24,1	21,6	28,4	23,6	9,7	20,0

Bron: NBB (sociale balansen).

Bijlage 2

Indeling van de ondernemingen naar bedrijfstak

De indeling van de ondernemingen naar bedrijfstak berust op de activiteitscode uit het bedrijfsregister van de Nationale Bank van België, opgesteld met het oog op de opmaak van de nationale rekeningen. Dit register omvat een reeks administratieve gegevens met betrekking tot de tijdens een bepaald jaar actieve ondernemingen. Het register met betrekking tot het jaar 2007 werd als referentie gekozen om te bepalen tot welke sector of bedrijfstak de ondernemingen tijdens de periode van 1998 tot 2008 behoorden. Dat register is gebaseerd op de NACE-Bel-nomenclatuur 2003. De ondernemingen die niet voorkomen in het register voor 2007 behouden de hun in de vorige registers toegekende activiteitscode of, bij ontstentenis, de hun door de Balanscentrale toegewezen activiteitscode.

De analyses in het artikel berusten, afhankelijk van de behoeften, op een opsplitsing in zes of twaalf bedrijfstakken. In de bijlagen 3 tot 10 worden systematisch deze twee opsplitsingen gehanteerd.

LIJST VAN DE VOOR DE ANALYSE VAN DE SOCIALE BALANSEN 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 de uitzendbedrijven (code NACE-Bel 74.502).

Bijlage 3

VERLOOP VAN HET AANTAL INGESCHREVEN WERKNEMERS IN DE ONDERNEMINGEN VAN DE BEPERKTE POPULATIE TUSSEN 2007 EN 2008

	Voltijdse equivalenten			Aantal personen						
	Gemiddelde werkgelegenheid		Werkgelegenheid aan het einde van het boekjaar (in pct.)	Gemiddelde werkgelegenheid		Deeltijds		Totaal		Werkgelegenheid aan het einde van het boekjaar (in pct.)
	(eenheden)	(in pct.)		(eenheden)	(in pct.)	(eenheden)	(in pct.)	(eenheden)	(in pct.)	
			Voltijds							Deeltijds
Landbouw	129	2,7	2,4	114	2,8	15	1,4	129	2,5	2,4
Industrie	713	0,2	-1,1	-605	-0,2	1.485	3,7	881	0,2	-1,1
Extractieve nijverheid	-25	-1,0	-2,1	-5	-0,2	-25	-15,8	-29	-1,1	-2,1
Verwerkende nijverheid	709	0,2	-0,7	-570	-0,2	1.430	3,7	859	0,3	-0,7
Energie en water	29	0,2	-7,6	-30	-0,2	81	4,9	51	0,3	-7,4
Bouwnijverheid	1.720	2,0	0,5	1.492	1,8	142	2,8	1.634	1,8	0,6
Handel, vervoer en communicatie	3.895	1,1	0,4	1.446	0,5	3.284	3,0	4.730	1,1	0,5
Handel en reparaties	2.712	1,4	1,1	1.860	1,2	647	1,0	2.507	1,2	1,0
Horeca	236	1,4	-0,4	-2	0,0	453	3,5	451	1,9	0,0
Vervoer en communicatie ..	947	0,6	-0,3	-412	-0,3	2.184	6,3	1.772	1,0	-0,2
Financiële dienstverlening, vastgoed en diensten aan bedrijven	7.217	3,3	1,9	5.201	3,0	3.193	4,5	8.395	3,4	2,2
Financiële dienstverlening en verzekeringen	-932	-1,1	-1,7	-709	-1,0	-116	-0,5	-825	-0,9	-1,8
Vastgoed en diensten aan bedrijven ⁽¹⁾	8.148	6,1	4,2	5.910	5,6	3.309	7,1	9.220	6,1	4,6
Overige diensten	6.020	2,8	2,9	3.082	2,4	4.425	3,2	7.506	2,8	2,8
Gezondheidszorg en maatschappelijke dienstverlening	5.186	2,8	3,0	2.404	2,3	4.033	3,1	6.437	2,8	2,9
Collectieve, sociale en persoonlijke diensten ...	833	2,8	2,4	678	2,8	392	4,3	1.069	3,2	2,5
Totaal	19.693	1,6	0,7	10.730	1,1	12.544	3,4	23.274	1,7	0,8

Bron: NBB (sociale balansen).

(1) Met uitzondering van de uitzendbedrijven.

Bijlage 4

GEMIDDELDE ARBEIDSDUUR VAN DE IN HET PERSONEELSREGISTER INGESCHREVEN WERKNEMERS

	Uren, per jaar (totale populatie)									Veranderingspercentages tussen 2007 en 2008 (beperkte populatie)		
	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007			Per voltijds equivalent	Per voltijds werk- nemer	Per deeltijds werk- nemer
	Per voltijds equivalent						Per voltijds equivalent	Per voltijds werk- nemer	Per deeltijds werk- nemer			
Landbouw	1.537	1.545	1.533	1.556	1.525	1.548	1.566	1.546	755	-0,1	0,2	-1,0
Industrie	1.517	1.506	1.508	1.532	1.516	1.520	1.521	1.523	976	-0,6	-0,7	1,2
Extractieve nijverheid	1.479	1.487	1.497	1.490	1.463	1.479	1.501	1.501	994	0,4	0,2	2,2
Verwerkende nijverheid	1.522	1.510	1.511	1.539	1.520	1.525	1.525	1.528	971	-0,7	-0,8	1,2
Energie en water	1.414	1.426	1.425	1.410	1.445	1.434	1.448	1.444	1.090	1,6	1,6	0,1
Bouwnijverheid	1.438	1.427	1.433	1.464	1.442	1.442	1.445	1.441	912	0,8	0,7	5,3
Handel, vervoer en communicatie	1.640	1.626	1.616	1.605	1.578	1.576	1.574	1.573	909	0,0	0,6	-1,7
Handel en reparaties	1.628	1.609	1.599	1.609	1.597	1.589	1.589	1.593	951	0,2	0,3	0,7
Horeca	1.580	1.589	1.567	1.562	1.561	1.564	1.557	1.531	660	-0,8	0,1	-2,0
Vervoer en communicatie ..	1.666	1.656	1.648	1.608	1.554	1.560	1.556	1.553	1.019	-0,1	0,9	-5,8
Financiële dienstverlening, vastgoed en diensten aan bedrijven	1.588	1.551	1.541	1.551	1.536	1.540	1.543	1.566	881	0,6	0,4	1,4
Financiële dienstverlening en verzekeringen	1.501	1.428	1.426	1.436	1.422	1.417	1.434	1.475	874	0,3	0,0	1,2
Vastgoed en diensten aan bedrijven ⁽¹⁾	1.653	1.645	1.624	1.630	1.608	1.610	1.603	1.616	884	0,4	0,4	1,2
Overige diensten	1.537	1.531	1.538	1.533	1.511	1.496	1.506	1.492	909	0,1	-0,5	1,2
Gezondheidszorg en maatschappelijke dienstverlening	1.530	1.524	1.530	1.525	1.498	1.483	1.491	1.469	912	0,2	-0,4	1,3
Collectieve, sociale en persoonlijke diensten ...	1.586	1.582	1.596	1.585	1.593	1.585	1.597	1.590	869	-0,7	-0,9	-0,7
Totaal	1.562	1.547	1.545	1.552	1.532	1.530	1.532	1.534	910	0,0	0,0	0,4

Bron: NBB (sociale balansen).

(1) Met uitzondering van de uitzendbedrijven.

Bijlage 5

OPSPLITSING VAN HET AANTAL INGESCHREVEN WERKNEMERS NAAR ARBEIDSOVEREENKOMST EN GESLACHT

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

	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2007	2008
	(totale populatie)							(beperkte populatie)	
Volgens de arbeidsovereenkomst									
Overeenkomst voor onbepaalde duur	93,5	93,8	93,9	93,9	93,8	93,5	93,4	94,0	94,1
Overeenkomst voor bepaalde duur	4,9	4,9	5,0	5,0	5,2	5,4	5,4	4,9	4,9
Landbouw	7,5	5,2	6,1	6,2	6,4	6,3	10,3	6,3	6,6
Industrie	4,2	3,8	3,5	3,8	3,9	4,4	4,7	4,8	4,4
Extractieve nijverheid	5,6	5,8	6,0	6,1	6,3	8,2	6,9	7,4	6,3
Verwerkende nijverheid	4,0	3,7	3,4	3,7	3,7	4,2	4,6	4,7	4,3
Energie en water	7,4	6,3	6,4	6,0	6,4	6,6	6,0	6,5	5,4
Bouwnijverheid	2,1	2,7	2,7	2,7	2,9	3,2	3,3	2,4	2,4
Handel, vervoer en communicatie	4,7	5,2	5,7	5,5	6,0	5,9	5,8	4,9	5,2
Handel en reparaties	5,6	5,6	6,0	5,7	6,1	5,8	5,8	5,5	5,9
Horeca	8,9	9,7	11,4	12,6	15,0	15,4	14,7	12,4	13,3
Vervoer en communicatie	2,5	3,7	3,7	3,2	3,3	3,3	3,4	3,1	3,3
Financiële dienstverlening, vastgoed en diensten aan bedrijven	4,2	4,1	4,2	4,1	4,4	4,3	4,3	3,5	3,2
Financiële dienstverlening en verzekeringen ..	4,4	3,5	2,9	3,0	2,9	2,9	2,6	2,4	1,9
Vastgoed en diensten aan bedrijven ⁽¹⁾	4,0	4,5	5,1	4,7	5,2	5,0	5,2	4,1	3,9
Overige diensten	8,3	7,6	7,6	7,7	7,5	7,7	7,5	7,4	7,4
Gezondheidszorg en maatschappelijke dienstverlening	8,2	7,5	7,4	7,6	7,4	7,6	7,5	7,6	7,5
Collectieve, sociale en persoonlijke diensten	8,7	8,8	8,6	7,9	8,4	8,4	7,3	6,3	6,9
Vervangingsovereenkomst	1,3	1,1	1,0	0,9	0,8	0,9	0,9	0,9	0,9
Overeenkomst voor de uitvoering van een duidelijk omschreven werk	0,3	0,2	0,2	0,2	0,2	0,2	0,2	0,1	0,1
Volgens het geslacht									
Mannen	61,7	61,0	60,7	60,6	60,8	59,1	58,7	59,8	59,5
Vrouwen	38,3	39,0	39,3	39,4	39,2	40,9	41,3	40,2	40,5

Bron: NBB (sociale balansen).

(1) Met uitzondering van de uitzendbedrijven.

Bijlage 6

OPSPLITSING VAN DE WERKGELEGENHEID NAAR WERKNEMERSSTATUUT IN DE ONDERNEMINGEN DIE EEN VOLLEDIG SCHEMA NEERLEGGEN

(in procenten van de gemiddelde werkgelegenheid, uitgedrukt in VTE)

	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2007	2008
	(totale populatie)							(beperkte populatie)	
In het personeelsregister ingeschreven werknemers	96,6	96,6	96,4	95,8	95,6	93,7	93,5	93,1	93,3
Uitzendkrachten	2,7	2,6	2,7	3,1	3,3	3,7	3,9	4,0	3,8
Landbouw	3,6	5,4	5,4	6,7	4,5	7,3	8,2	7,2	7,9
Industrie	4,2	4,1	4,3	5,0	5,1	5,8	6,0	6,0	5,4
Extractieve nijverheid	3,3	3,7	3,1	2,3	2,6	2,8	3,1	3,0	3,3
Verwerkende nijverheid	4,4	4,3	4,5	5,2	5,3	6,1	6,3	6,3	5,7
Energie en water	0,9	0,9	1,0	1,1	2,1	1,3	1,4	1,2	0,9
Bouwnijverheid	1,3	1,1	1,1	1,2	1,6	2,0	2,2	2,1	1,8
Handel, vervoer en communicatie	2,8	2,7	2,9	3,4	3,7	4,2	4,6	4,4	4,6
Handel en reparaties	3,5	3,3	3,5	3,9	4,0	4,6	4,8	5,0	4,8
Horeca	5,0	4,6	4,0	4,0	4,3	6,0	7,7	6,2	6,9
Vervoer en communicatie	1,9	2,0	2,3	2,9	3,4	3,8	4,3	3,8	4,3
Financiële dienstverlening, vastgoed en diensten aan bedrijven	2,0	1,8	1,7	2,0	2,1	2,6	2,7	2,7	2,5
Financiële dienstverlening en verzekeringen ..	1,2	0,8	0,7	0,6	0,7	0,8	0,9	0,9	0,8
Vastgoed en diensten aan bedrijven ⁽¹⁾	2,8	2,7	2,7	3,2	3,2	3,8	3,9	4,1	3,7
Overige diensten	0,8	0,8	0,8	1,0	0,9	0,9	1,1	1,2	1,2
Gezondheidszorg en maatschappelijke dienstverlening	0,4	0,4	0,4	0,5	0,4	0,5	0,5	0,5	0,5
Collectieve, sociale en persoonlijke diensten ..	5,1	5,1	5,1	5,2	5,3	5,8	6,6	6,7	6,6
Ter beschikking van de onderneming gestelde personen ⁽²⁾	0,7	0,8	0,8	1,1	1,1	2,6	2,6	2,9	2,9

Bron: NBB (sociale balansen).

(1) Met uitzondering van de uitzendbedrijven.

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

Bijlage 7

PERSONEELSKOSTEN PER VTE⁽¹⁾

	Euro, per jaar (totale populatie)							Veranderings- percentages tussen 2007 en 2008 (beperkte populatie)
	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007	
Landbouw	27.007	28.417	28.750	29.772	29.826	29.908	30.621	3,1
Industrie	46.450	48.692	49.684	51.589	52.669	54.559	56.430	2,9
Extractieve nijverheid	41.812	43.941	45.628	46.147	46.671	47.957	50.575	3,4
Verwerkende nijverheid	45.271	47.283	48.620	50.285	51.348	53.240	54.998	2,6
Energie en water	74.041	77.576	74.853	77.810	79.151	80.898	82.984	6,3
Bouwnijverheid	34.508	35.604	36.575	37.710	37.875	39.008	39.997	4,6
Handel, vervoer en communicatie	38.821	40.493	41.228	42.369	43.539	44.833	46.062	4,0
Handel en reparaties	39.823	41.112	41.538	42.415	43.463	44.750	46.251	3,6
Horeca	25.141	26.517	27.510	28.230	28.675	29.534	30.083	2,4
Vervoer en communicatie	39.748	41.975	43.215	44.919	46.461	47.926	48.953	4,7
Financiële dienstverlening, vastgoed en diensten aan bedrijven	55.140	56.152	56.883	57.497	58.090	58.926	59.999	4,0
Financiële dienstverlening en verzekeringen ..	63.909	64.293	65.667	67.277	68.907	70.837	72.804	6,5
Vastgoed en diensten aan bedrijven ⁽²⁾	48.629	49.989	50.585	50.808	51.232	52.164	52.992	3,0
Overige diensten	35.215	37.181	38.704	39.351	40.038	40.513	42.440	4,2
Gezondheidszorg en maatschappelijke dienstverlening	35.328	37.204	38.770	39.454	40.059	40.339	42.355	4,3
Collectieve, sociale en persoonlijke diensten ..	34.397	37.008	38.209	38.638	39.913	41.671	42.946	3,8
Totaal	42.736	44.435	45.299	46.489	47.498	48.513	49.945	3,7

Bron: NBB (sociale balansen).

(1) Rubriek 1023 / rubriek 1003.

(2) Met uitzondering van de uitzendbedrijven.

Bijlage 8

PERSONEELSKOSTEN PER GEWERKT UUR⁽¹⁾

	Euro (totale populatie)							Veranderings- percentages tussen 2007 en 2008 (beperkte populatie)
	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007	
Landbouw	17,6	18,4	18,8	19,1	19,6	19,3	19,6	3,3
Industrie	30,6	32,3	33,0	33,7	34,7	35,9	37,1	3,5
Extractieve nijverheid	28,3	29,6	30,5	31,0	31,9	32,4	33,7	3,0
Verwerkende nijverheid	29,7	31,3	32,2	32,7	33,8	34,9	36,1	3,3
Energie en water	52,4	54,4	52,5	55,2	54,8	56,4	57,3	4,7
Bouwnijverheid	24,0	24,9	25,5	25,8	26,3	27,1	27,7	3,8
Handel, vervoer en communicatie	23,7	24,9	25,5	26,4	27,6	28,4	29,3	4,0
Handel en reparaties	24,5	25,5	26,0	26,4	27,2	28,2	29,1	3,4
Horeca	15,9	16,7	17,6	18,1	18,4	18,9	19,3	3,2
Vervoer en communicatie	23,9	25,4	26,2	27,9	29,9	30,7	31,5	4,8
Financiële dienstverlening, vastgoed en diensten aan bedrijven	34,7	36,2	36,9	37,1	37,8	38,3	38,9	3,5
Financiële dienstverlening en verzekeringen ..	42,6	45,0	46,1	46,8	48,5	50,0	50,8	6,2
Vastgoed en diensten aan bedrijven ⁽²⁾	29,4	30,4	31,1	31,2	31,9	32,4	33,1	2,6
Overige diensten	22,9	24,3	25,2	25,7	26,5	27,1	28,2	4,1
Gezondheidszorg en maatschappelijke dienstverlening	23,1	24,4	25,3	25,9	26,7	27,2	28,4	4,1
Collectieve, sociale en persoonlijke diensten ..	21,7	23,4	23,9	24,4	25,1	26,3	26,9	4,5
Totaal	27,4	28,7	29,3	29,9	31,0	31,7	32,6	3,7

Bron: NBB (sociale balansen).

(1) Rubriek 1023 / rubriek 1013.

(2) Met uitzondering van de uitzendbedrijven.

Bijlage 9

OPLEIDING IN 2008 IN DE ONDERNEMINGEN VAN DE BEPERKTE POPULATIE ⁽¹⁾

	Aantal deelnemers aan een opleidingsactiviteit ⁽²⁾			Aan opleidingsactiviteiten bestede uren				Aan opleidingsactiviteiten verbonden nettokosten ⁽³⁾			
	(in pct. van de gemiddelde werkgelegenheid)			(in pct. van de gewerkte uren)				(in pct. van de personeelskosten)			
	For- mele ⁽⁴⁾	Infor- mele ⁽⁵⁾	Basis ⁽⁶⁾	For- mele ⁽⁴⁾	Infor- mele ⁽⁵⁾	Basis ⁽⁶⁾	Totaal	For- mele ⁽⁴⁾	Infor- mele ⁽⁵⁾	Basis ⁽⁶⁾	Totaal
Landbouw	4,0	4,8	0,7	0,0	0,1	0,3	0,5	0,07	0,17	0,11	0,35
Industrie	42,5	21,2	0,9	0,9	0,6	0,1	1,6	1,37	0,62	0,04	2,04
Extractieve nijverheid	29,9	18,3	1,6	0,4	0,6	0,3	1,3	0,60	0,58	0,14	1,32
Verwerkende nijverheid	40,7	21,5	0,9	0,8	0,6	0,1	1,5	1,15	0,65	0,05	1,84
Energie en water	75,1	15,3	0,3	2,7	0,3	0,0	3,0	3,96	0,32	0,01	4,29
Bouwnijverheid	19,9	7,0	2,0	0,3	0,2	0,4	0,9	0,43	0,17	0,11	0,71
Handel, vervoer en communicatie	33,5	20,3	1,5	0,9	0,2	0,2	1,3	1,43	0,19	0,09	1,70
Handel en reparaties	22,6	15,0	1,2	0,4	0,2	0,3	0,9	0,65	0,22	0,06	0,93
Horeca	13,2	2,0	1,8	0,2	0,1	0,3	0,6	0,35	0,10	0,11	0,55
Vervoer en communicatie ..	50,3	29,7	1,9	1,6	0,2	0,1	1,9	2,42	0,15	0,11	2,68
Financiële dienstverlening, vastgoed en diensten aan bedrijven	37,4	23,0	0,5	0,9	0,5	0,1	1,5	1,53	0,56	0,03	2,12
Financiële dienstverlening en verzekeringen	55,8	34,6	0,1	1,4	0,9	0,0	2,3	2,31	0,84	0,01	3,15
Vastgoed en diensten aan bedrijven ⁽⁷⁾	26,9	16,3	0,7	0,6	0,3	0,1	1,1	0,87	0,33	0,06	1,26
Overige diensten	42,6	24,6	1,1	0,7	0,4	0,2	1,2	0,69	0,33	0,07	1,09
Gezondheidszorg en maatschappelijke dienstverlening	45,1	26,3	1,0	0,7	0,4	0,1	1,2	0,70	0,36	0,07	1,13
Collectieve, sociale en persoonlijke diensten ...	25,7	12,8	2,0	0,4	0,3	0,3	1,0	0,62	0,19	0,06	0,87
Totaal	37,3	20,9	1,1	0,8	0,4	0,2	1,4	1,27	0,42	0,06	1,75

Bron: NBB (sociale balansen).

- (1) De rubrieken betreffende de basisopleiding zijn apart gehouden, ook al is gebleken dat, voor sommige ondernemingen, de opgetekende bedragen betrekking hebben op formele of informele opleiding.
- (2) Wegens de dubbelstellingen die ontstaan doordat een zelfde persoon aan meer dan één opleidingstype kan hebben deelgenomen, wordt hier geen totaal berekend.
- (3) Brutokosten, waar de betaalde bijdragen en de stortingen aan collectieve fondsen aan worden toegevoegd en waar de subsidies en andere ontvangen tegenmoetkomsten van worden afgetrokken.
- (4) Door lesgevers uitgewerkte cursussen en stages. De lesgevers zijn verantwoordelijk voor de organisatie en inhoud ervan ten behoeve van een groep cursisten op een andere plaats dan de werkplek.
- (5) Andere opleidingsactiviteiten waarvan de organisatie en de inhoud in hoge mate worden bepaald door de cursist afhankelijk van zijn individuele behoeften en in rechtstreeks verband met het werk of de werkplek. Deze activiteiten omvatten ook het bijwonen, voor leerdoeleinden, van conferenties of handelsbeurzen.
- (6) Opleiding die gedurende minimaal zes maanden wordt verstrekt aan personen die terwerkgesteld zijn in het kader van alternerend leren en werken en die het behalen van een diploma tot doel heeft.
- (7) Met uitzondering van de uitzendbedrijven.

Bijlage 10

OPLEIDING, IN 2008, IN DE ONDERNEMINGEN MET OPLEIDINGSACTIVITEITEN VAN DE BEPERKTE POPULATIE ⁽¹⁾

	Aan opleidingsactiviteiten bestede uren (gemiddelde per cursist, in uren)			Aan opleidingsactiviteiten verbonden nettokosten ⁽²⁾ (gemiddelde per cursist, in euro)		
	Formele ⁽³⁾	Informele ⁽⁴⁾	Basis ⁽⁵⁾	Formele ⁽³⁾	Informele ⁽⁴⁾	Basis ⁽⁵⁾
Landbouw	18	34	608	29,6	31,9	8,1
Industrie	30	41	163	61,9	41,2	17,1
Extractieve nijverheid	21	45	284	49,5	37,4	16,6
Verwerkende nijverheid	28	42	163	56,1	40,5	16,9
Energie en water	51	27	58	92,1	69,8	41,9
Bouwnijverheid	24	33	319	38,7	32,4	7,3
Handel, vervoer en communicatie	38	14	196	50,2	30,0	12,9
Handel en reparaties	25	19	334	49,5	34,3	6,8
Horeca	19	51	185	31,5	21,6	7,2
Vervoer en communicatie	45	10	82	50,8	25,0	35,3
Financiële dienstverlening, vastgoed en diensten aan bedrijven	33	32	151	70,1	42,9	24,9
Financiële dienstverlening en verzekeringen ..	33	35	186	89,7	49,5	22,3
Vastgoed en diensten aan bedrijven ⁽⁶⁾	33	30	149	47,0	33,6	25,1
Overige diensten	19	18	164	30,3	27,2	13,0
Gezondheidszorg en maatschappelijke dienstverlening	19	17	158	29,2	27,8	15,1
Collectieve, sociale en persoonlijke diensten ..	24	29	187	40,9	22,0	6,6
Totaal	30	26	194	54,5	37,5	13,3

Bron: NBB (sociale balansen).

- (1) De rubrieken betreffende de basisopleiding zijn apart gehouden, ook al is gebleken dat, voor sommige ondernemingen, de opgetekende bedragen betrekking hebben op formele of informele opleiding.
- (2) Brutokosten, waar de betaalde bijdragen en de stortingen aan collectieve fondsen aan worden toegevoegd en waar de subsidies en andere ontvangen tegenmoetkomingen van worden afgetrokken.
- (3) Door lesgevers uitgewerkte cursussen en stages. De lesgevers zijn verantwoordelijk voor de organisatie en inhoud ervan ten behoeve van een groep cursisten op een andere plaats dan de werkplek.
- (4) Andere opleidingsactiviteiten waarvan de organisatie en de inhoud in hoge mate worden bepaald door de cursist afhankelijk van zijn individuele behoeften en in rechtstreeks verband met het werk of de werkplek. Deze activiteiten omvatten ook het bijwonen, voor leerdoeleinden, van conferenties of handelsbeurzen.
- (5) Opleiding die gedurende minimaal zes maanden wordt verstrekt aan personen die tewerkgesteld zijn in het kader van alternerend leren en werken en die het behalen van een diploma tot doel heeft.
- (6) Met uitzondering van de uitzendbedrijven.

Bijlage 11

AARD EN STRUCTUUR VAN DE ARBEIDSOVEREENKOMSTEN NAAR GEWEST

(totale populatie)

	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007
Deeltijdwerk							
(in procenten van de werkgelegenheid op 31 december)							
Uniregionale ondernemingen	22,1	23,5	24,4	25,0	25,4	26,7	27,2
Brussel	21,3	22,9	23,1	23,9	25,0	24,0	24,9
Vlaanderen	21,7	23,3	24,5	25,3	25,6	27,3	27,6
Wallonië	23,4	24,3	24,7	24,9	25,1	26,6	27,3
Multiregionale ondernemingen	21,7	23,0	25,4	26,3	28,2	29,7	29,9
Totaal	21,9	23,3	24,6	25,4	26,1	27,5	27,9
Tijdelijk werk⁽¹⁾							
(in procenten van de werkgelegenheid op 31 december)							
Uniregionale ondernemingen	6,4	6,2	6,2	6,2	6,4	6,8	6,9
Brussel	6,3	6,6	7,4	7,5	7,2	6,9	8,6
Vlaanderen	5,4	4,9	4,9	4,8	5,1	5,7	5,5
Wallonië	9,1	9,5	9,1	9,0	9,1	9,7	9,7
Multiregionale ondernemingen	6,6	6,4	5,9	5,7	5,7	5,7	5,5
Totaal	6,5	6,2	6,1	6,1	6,2	6,5	6,6
Uitzendarbeid in de ondernemingen die een volledig schema neerleggen							
(in procenten van de gemiddelde VTE-werkgelegenheid)							
Uniregionale ondernemingen	3,2	3,1	3,1	3,6	3,8	4,4	4,7
Brussel	2,3	2,4	2,3	2,5	2,6	2,6	3,2
Vlaanderen	3,2	3,2	3,2	3,8	4,1	4,8	4,9
Wallonië	3,7	3,4	3,3	3,6	3,8	4,4	4,6
Multiregionale ondernemingen	1,9	1,7	2,0	2,2	2,3	2,4	2,7
Totaal	2,7	2,6	2,7	3,1	3,3	3,7	3,9

Bron: NBB (sociale balansen).

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

Bijlage 12

ARBEIDSDUUR EN PERSONEELSKOSTEN NAAR GEWEST

(totale populatie)

	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007
Gewerkte uren per VTE (eenheden, per jaar)							
Uniregionale ondernemingen	1.567	1.557	1.552	1.566	1.549	1.547	1.549
Brussel	1.625	1.604	1.586	1.598	1.579	1.578	1.596
Vlaanderen	1.561	1.554	1.554	1.573	1.553	1.553	1.551
Wallonië	1.554	1.539	1.530	1.533	1.525	1.520	1.522
Multiregionale ondernemingen	1.547	1.522	1.528	1.513	1.485	1.483	1.485
Totaal	1.562	1.547	1.545	1.552	1.532	1.530	1.532
Personeelskosten per VTE (euro, per jaar)							
Uniregionale ondernemingen	40.420	41.958	42.743	44.033	45.015	45.791	47.420
Brussel	48.844	51.133	50.864	52.509	53.420	53.647	55.984
Vlaanderen	40.124	41.670	42.770	43.951	45.022	45.906	47.627
Wallonië	36.704	37.809	38.675	40.188	41.158	42.102	43.247
Multiregionale ondernemingen	48.714	50.757	51.790	53.560	54.432	56.029	57.144
Totaal	42.736	44.435	45.299	46.489	47.498	48.513	49.945
Personeelskosten per gewerkt uur (euro)							
Uniregionale ondernemingen	25,8	27,0	27,5	28,1	29,1	29,6	30,6
Brussel	30,1	31,9	32,1	32,9	33,8	34,0	35,1
Vlaanderen	25,7	26,8	27,5	27,9	29,0	29,6	30,7
Wallonië	23,6	24,6	25,3	26,2	27,0	27,7	28,4
Multiregionale ondernemingen	31,5	33,3	33,9	35,4	36,7	37,8	38,5
Totaal	27,4	28,7	29,3	29,9	31,0	31,7	32,6

Bron: NBB (sociale balansen).

Bijlage 13

FORMELE OPLEIDING IN DE BEDRIJVEN NAAR GEWEST⁽¹⁾

(totale populatie)

	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007
Deelnemers aan een opleidingsactiviteit (in procenten van de gemiddelde werkgelegenheid)							
Uniregionale ondernemingen	25,6	27,0	26,5	27,1	27,4	27,1	27,2
Brussel	28,4	29,4	27,2	28,3	27,0	26,7	27,0
Vlaanderen	27,4	29,1	29,0	29,2	29,5	28,8	29,4
Wallonië	19,2	19,8	19,7	21,0	22,1	22,8	22,1
Multiregionale ondernemingen	61,1	55,6	56,8	61,7	61,0	61,8	61,9
Totaal	35,4	34,9	35,0	35,9	36,2	36,2	36,1
Aan opleidingsactiviteiten bestede uren (in procenten van de gewerkte uren)							
Uniregionale ondernemingen	0,58	0,53	0,56	0,53	0,54	0,54	0,54
Brussel	0,60	0,59	0,59	0,49	0,54	0,56	0,51
Vlaanderen	0,63	0,57	0,62	0,59	0,58	0,58	0,58
Wallonië	0,42	0,38	0,38	0,39	0,45	0,44	0,42
Multiregionale ondernemingen	1,51	1,46	1,31	1,32	1,30	1,43	1,60
Totaal	0,84	0,78	0,77	0,73	0,74	0,77	0,80
Aan opleidingsactiviteiten verbonden kosten (in procenten van de personeelskosten)							
Uniregionale ondernemingen	0,82	0,76	0,76	0,73	0,73	0,71	0,70
Brussel	0,86	0,83	0,72	0,63	0,70	0,69	0,68
Vlaanderen	0,90	0,82	0,85	0,82	0,77	0,75	0,75
Wallonië	0,58	0,52	0,48	0,56	0,61	0,62	0,60
Multiregionale ondernemingen	2,47	2,31	2,09	2,07	2,07	2,28	2,42
Totaal	1,35	1,26	1,19	1,13	1,13	1,19	1,21
Ondernemingen met opleidingsactiviteiten (in procenten van het totale aantal ondernemingen)							
Uniregionale ondernemingen	6,5	6,6	6,5	6,4	6,2	6,4	6,5
Brussel	6,7	7,1	6,7	6,9	6,8	7,1	7,1
Vlaanderen	7,2	7,3	7,2	7,1	6,9	7,0	7,1
Wallonië	4,5	4,7	4,5	4,5	4,4	4,7	4,9
Multiregionale ondernemingen	46,3	47,6	43,4	44,1	45,1	43,7	41,9
Totaal	7,1	7,2	7,1	6,9	6,8	7,0	7,0

Bron: NBB (sociale balansen).

(1) De gegevens in deze tabel zijn niet vergelijkbaar met die in bijlage 9. Deze laatste bevat namelijk gegevens die werden verzameld volgens het nieuwe formulier van de sociale balans dat van toepassing is op de vanaf 1 december 2008 afgesloten boekjaren.

Bijlage 14

SOCIALE BALANS

Nummers van de paritaire comités die voor de onderneming bevoegd zijn:

STAAT VAN DE TEWERKGESTELDE PERSONEN WERKNEMERS INGESCHREVEN IN HET PERSONEELSREGISTER

	Codes	1. Voltijds (boekjaar)	2. Deeltijds (boekjaar)	3. Totaal (T) of totaal in voltijdse equi- valenten (VTE) (boekjaar)	3P. Totaal (T) of totaal in voltijdse equivalenten (VTE) (vorig boekjaar)
Tijdens het boekjaar en het vorige boekjaar					
Gemiddeld aantal werknemers	100 (VTE) (VTE)
Aantal daadwerkelijk gepresteerde uren ..	101 (T) (T)
Personeelskosten	102 (T) (T)
Bedrag van de voordelen bovenop het loon	103	xxxxxxxxxxxxxxxx	xxxxxxxxxxxxxxxx (T) (T)

Op de afsluitingsdatum van het boekjaar

	Codes	1. Voltijds	2. Deeltijds	3. Totaal in voltijdse equivalenten
Aantal werknemers ingeschreven in het personeelsregister	105
Volgens de aard van de arbeidsovereenkomst				
Overeenkomst voor een onbepaalde tijd	110
Overeenkomst voor een bepaalde tijd	111
Overeenkomst voor een duidelijk omschreven werk	112
Vervangingsovereenkomst	113
Volgens het geslacht en het studieniveau				
..... Mannen:	120
.....				
lager onderwijs	1200
secundair onderwijs	1201
hoger niet-universitair onderwijs	1202
universitair onderwijs	1203
..... Vrouwen:	121
.....				
lager onderwijs	1210
secundair onderwijs	1211
hoger niet-universitair onderwijs	1212
universitair onderwijs	1213
Volgens de beroeps categorie				
..... Directiepersoneel	130
.....				
Bedienden	134
Arbeiders	132
Andere	133

UITZENDKRACHTEN EN TER BESCHIKKING VAN DE ONDERNEMING GESTELDE PERSONEN

	Codes	1. Uitzendkrachten	2. Ter beschikking van de onder- neming gestelde personen
Tijdens het boekjaar			
Gemiddeld aantal tewerkgestelde personen	150
Aantal daadwerkelijk gepresteerde uren	151
Kosten voor de onderneming	152

TABEL VAN HET PERSONEELSVEROOR TIJDENS HET BOEKJAAR

INGETREDEN

	Codes	1. Voltijds	2. Deeltijds	3. Totaal in voltijdse equivalenten
Aantal werknemers die tijdens het boekjaar in het personeelsregister werden ingeschreven	205
Volgens de aard van de arbeidsovereenkomst				
..... Overeenkomst voor een onbepaalde tijd	210
..... Overeenkomst voor een bepaalde tijd	211
..... Overeenkomst voor een duidelijk omschreven werk	212
..... Vervangingsovereenkomst	213

UITGETREDEN

	Codes	1. Voltijds	2. Deeltijds	3. Totaal in voltijdse equivalenten
Aantal werknemers met een in het personeelsregister opgetekende datum waarop hun overeenkomst tijdens het boekjaar een einde nam	305
Volgens de aard van de arbeidsovereenkomst				
..... Overeenkomst voor een onbepaalde tijd	310
..... Overeenkomst voor een bepaalde tijd	311
..... Overeenkomst voor een duidelijk omschreven werk	312
..... Vervangingsovereenkomst	313
Volgens de reden van beëindiging van de overeenkomst				
..... Pensioen	340
..... Brugpensioen	341
..... Afdanking	342
..... Andere reden	343
..... Waarvan: het aantal werknemers dat als zelfstandige ten minste op halftijdse basis diensten blijft verlenen aan de onderneming	350

INLICHTINGEN OVER DE OPLEIDINGEN VOOR DE WERKNEMERS TIJDENS HET BOEKJAAR

	Codes	Mannen	Codes	Vrouwen
Totaal van de formele voortgezette beroepsopleidingsinitiatieven voor de werknemers ten laste van de werkgever				
Aantal betrokken werknemers	5801	5811
Aantal gevolgde opleidingsuren	5802	5812
Nettokosten voor de onderneming	5803	5813
waarvan brutokosten rechtstreeks verbonden met de opleiding	58031	58131
waarvan betaalde bijdragen en stortingen aan collectieve fondsen ...	58032	58132
waarvan ontvangen tegemoetkomingen (in mindering)	58033	58133
Totaal van de minder formele en informele voortgezette beroepsopleidingsinitiatieven voor de werknemers ten laste van de werkgever				
Aantal betrokken werknemers	5821	5831
Aantal gevolgde opleidingsuren	5822	5832
Nettokosten voor de onderneming	5823	5833
Totaal van de initiële beroepsopleidingsinitiatieven ten laste van de werkgever				
Aantal betrokken werknemers	5841	5851
Aantal gevolgde opleidingsuren	5842	5852
Nettokosten voor de onderneming	5843	5853