

De sociale balans 2012

P. Heuse

Inleiding

Op basis van de informatie in de sociale balans kan een analyse worden gemaakt van het verloop van het personeelsbestand, het aantal arbeidsuren en de personeelskosten, alsook van de opleidingsinspanningen van de ondernemingen ten behoeve van hun werknemers.

De invoering, in 2012, van een nieuw formulier voor de ondernemingen en verenigingen die een volledig schema neerleggen, heeft een nieuw type analyse mogelijk gemaakt: de situatie van de vrouwelijke werknemers in deze ondernemingen kan thans immers afzonderlijk van die van de mannen worden beschouwd. Dit onderzoek, dat wordt beschreven in het eerste hoofdstuk van dit artikel, heeft onder meer aangetoond dat er een verschil bestaat tussen de loonkosten voor vrouwelijke en die voor mannelijke personeelsleden, hoewel het gemiddelde scholingsniveau van de vrouwen hoger ligt. De in dit hoofdstuk beschreven resultaten zijn gebaseerd op een populatie van 8 862 bedrijven, die in 2012 samen 1 095 616 werknemers in dienst hadden⁽¹⁾. De specifieke kenmerken van deze 'voorlopige' populatie – zo genoemd omdat bij de extractie van de gegevens nog niet alle volledige schema's met betrekking tot het beschouwde boekjaar beschikbaar waren – worden beschreven in paragraaf 1.1 van dit artikel.

De in het tweede en het derde hoofdstuk van dit artikel besproken resultaten worden daarentegen berekend op basis van een zgn. beperkte populatie⁽²⁾. In het tweede hoofdstuk wordt het werkgelegenheidsverloop tussen 2011 en 2012 toegelicht, eerst voor alle ondernemingen van deze populatie en, vervolgens, voor de ondernemingen die een volledig, meer gedetailleerd, schema moeten neerleggen. De door de bedrijven verstrekte inlichtingen inzake opleiding worden toegelicht in het derde hoofdstuk. De beperkte populatie, waarvan de kenmerken worden beschreven

in paragraaf 1.2 van bijlage 1, telt 48 385 ondernemingen, die in 2012 1 606 021 werknemers in dienst hadden. Het gaat daarbij om ondernemingen die zowel voor 2012 als voor 2011 een sociale balans neerlegden, zodat het verloop van een reeks variabelen tussen die beide boekjaren kan worden gemeten. Aan het gebruik van een constant staal zijn echter een aantal beperkingen verbonden. Nieuw opgerichte en verdwenen vennootschappen worden buiten beschouwing gelaten, wat de opgetekende veranderingen kan vertekenen. Een dergelijke aanpak wordt evenwel gerechtvaardigd door de vrij lange tijd die nodig is om over informatie voor het geheel van de ondernemingen te kunnen beschikken en ook door de door de representativiteit van het staal geboden garanties inzake banen. De werknemers in de bedrijven van deze beperkte populatie maakten in 2011 immers 79 % uit van het personeelsbestand van de totale populatie.

1. Mannen en vrouwen op de werkvloer: de verschillen volgens de gegevens van de sociale balansen

Hoewel discriminerend gedrag op de arbeidsmarkt verboden is, blijft de situatie van werkende vrouwen aanzienlijk verschillen van die van werkende mannen. De sociale balans maakt het mogelijk deze verschillen toe te lichten aangezien een aantal door de ondernemingen verstrekte inlichtingen worden opgesplitst naar het geslacht van de werknemers.

(1) In bijlage 1 worden summier de methodologische principes beschreven die ten grondslag liggen aan de samenstelling van de analysepopulaties en aan hun gewestelijke verdeling. De opsplitsing naar bedrijfstak, die berust op secties en afdelingen van de nomenclatuur NACE-BEL (versie 2008), is opgenomen in bijlage 2. De officiële benamingen werden in de tekst zelf afgekort ten behoeve van de leesbaarheid. De bijlagen 3 tot 10 bevatten een reeks gedetailleerde indicatoren per bedrijfstak. In de bijlagen 11 tot 13 worden een aantal indicatoren opgesplitst naar het gewest waarin de ondernemingen actief zijn.

(2) Gezien de termijn waarover de ondernemingen beschikken om hun boekhoudkundige verplichtingen na te komen, alsook de tijd die nodig is om de jaarrekeningen te controleren, waren op 16 september 2013, datum waarop de voor de analyse vereiste gegevens werden geëxtraheerd, niet alle op 31 december 2012 afgesloten sociale balansen beschikbaar.

Sedert de sociale balans in 1996 werd ingevoerd, is ze verscheidene keren gewijzigd. Van meet af aan werden afzonderlijke gegevens gevraagd voor mannen en vrouwen met betrekking tot het aan het einde van het boekjaar geregistreerde aantal voltijd- en deeltijdwerkers, alsook wat opleiding betreft. Het formulier dat werd ingevoerd voor de vanaf 1 december 2008 afgesloten boekjaren, formulier aan de hand waarvan de opleidingsinspanningen worden opgesplitst tussen formele, informele en basisopleiding, behield voor elk type opleiding de onderverdeling naar geslacht. Voorts werd het aan het einde van het boekjaar geregistreerde personeelsbestand voortaan opgesplitst naar geslacht en scholingsniveau. In de versie van de sociale balans die momenteel van toepassing is op de ondernemingen en vzw's die een volledig schema neerleggen voor de door de algemene vergadering van aandeelhouders goedgekeurde boekjaren vanaf 7 september 2012, ten slotte, worden bovendien het gemiddeld aantal werknemers, het aantal daadwerkelijk gewerkte uren en de personeelskosten opgesplitst naar geslacht teneinde een beter inzicht te verwerven in het loonverschil tussen mannen en vrouwen.

Al deze gegevens bieden een bijzondere kijk op de situatie van de mannelijke en vrouwelijke werknemers in de grote ondernemingen in België met andere woorden de ondernemingen waarvoor de volgens geslacht verzamelde gegevens het meest volledig zijn.

1.1 Analysepopulatie

Om redenen van beschikbaarheid van gegevens, blijft de analyse in dit hoofdstuk beperkt tot de gegevens die voor het boekjaar 2012 werden verzameld voor een groep van ondernemingen die op 4 september 2013 een sociale balans volgens het volledig schema hadden neergelegd en die voldeden aan de kwaliteitscriteria⁽¹⁾. De aldus samengestelde populatie – ook 'voorlopige' populatie genoemd omdat nog niet alle jaarrekeningen met betrekking tot het boekjaar 2012 beschikbaar waren op het ogenblik van de extractie van de gegevens – omvat 1 095 616 werknemers. Deze populatie is duidelijk kleiner dan de totale populatie, die in 2011 2 025 000 werknemers telde (waarvan 1 462 000 voor de volledige schema's alleen), en dan het volgens de nationale rekeningen geregistreerde aantal werknemers dat, voor alle institutionele sectoren en bedrijfstakken samen, in 2012 iets meer dan 3 810 000 eenheden beliep. De bevindingen die in dit hoofdstuk worden meegedeeld, moeten derhalve omzichtig worden geïnterpreteerd.

Om een nieuwe statistiek (of, zoals hier het geval is, nieuwe rubrieken in een bestaande statistiek) te kunnen

invoeren, zijn adequate instrumenten inzake gegevensverzameling vereist. In een eerste fase wordt vaak vastgesteld dat er data ontbreken omdat de ondernemingen te laat zijn met de nodige aanpassingen of omdat ze niet weten dat hun statistische verplichtingen veranderd zijn.

Voor de in 2012 ingevoerde rubrieken is overigens gebleken dat een aantal gegevens ontbraken. Dit komt doordat sommige bedrijven de statistische verplichtingen verkeerd interpreteren: ondernemingen die drie of minder werknemers van hetzelfde geslacht in dienst hebben, zijn immers wettelijk vrijgesteld van de verplichting om de rubrieken inzake de personeelskosten voor deze werknemers in te vullen, dit ter bescherming van de privacy van deze laatsten. Een aantal ondernemingen hebben deze wettelijke mogelijkheid ruim geïnterpreteerd, in de zin dat ze geen enkele rubriek in verband met de personeelskosten naar geslacht hebben opgesplitst als het aantal mannelijke of vrouwelijke werknemers drie of minder dan drie beliep, ook ingeval de werknemers van het andere geslacht dit quotum overschreden. Enkele ondernemingen hebben zelfs de gewerkte uren niet naar geslacht opgesplitst.

De informatie die werd verstrekt door sommige bedrijven die de gevraagde gegevens hadden verzameld, bleek ten slotte ongeschikt voor de analyse, dit vanwege fouten die de afzonderlijke resultaten incoherent en, derhalve, onbruikbaar maakten.

Gezuiverd voor deze anomalieën telde de voorlopige analysepopulatie voor het boekjaar 2012 8 862 ondernemingen met gemiddeld 1 095 616 werknemers, van wie 42,9% vrouwen. Deze vrouwen realiseerden 37,7% van het totale arbeidsvolume in deze bedrijven en waren goed voor 34,4% van de personeelskosten.

De grote ondernemingen die meer dan 250 VTE telden, stelden 62,9% van het totaal aantal werknemers tewerk, terwijl de middelgrote bedrijven (meer dan 50 tot 250 VTE) 27% van de werknemers in dienst hadden en de kleine (maximaal 50 VTE) 10,1%. Grote ondernemingen tellen meer vrouwelijke werknemers (45,7% van het personeelsbestand) dan kleine bedrijven (34,2%). Dit komt deels doordat de vrouwelijke werknemers geconcentreerd zijn in bepaalde bedrijfstakken waar de werkgelegenheid gegroepeerd is in een klein aantal grote ondernemingen. Dit is vooral het geval in de bedrijfstak gezondheidszorg en maatschappelijke dienstverlening, die op zich reeds 42,5% van de vrouwelijke werknemers in de ondernemingen van de analysepopulatie tewerkstelt. Al met al werkt 86,6% van de vrouwen in een van

(1) De in bijlage 1 uiteengezette methodologische principes voor de samenstelling van de analysepopulaties gelden ook voor de voorlopige populatie, waarop de in dit hoofdstuk voorgestelde resultaten berusten.

TABEL 1

KENMERKEN VAN DE VOORLOPIGE POPULATIE IN 2012

	Aantal ondernemingen	Aantal werknemers	Aandeel van de vrouwen	Verdeling van de personeelsleden		Aandeel deeltijdarbeid	
				Mannen	Vrouwen	Mannen	Vrouwen
				% van het totaal		%	
	Eenheden		%				
Opsplitsing naar ondernemingsgrootte							
Kleine ondernemingen	5 696	111 060	34,2	11,7	8,1	8,1	40,4
Middelgrote ondernemingen	2 485	295 459	39,7	28,5	24,9	10,4	51,3
Grote ondernemingen	681	689 097	45,7	59,8	67,0	13,2	56,9
Opsplitsing naar bedrijfstak							
Landbouw	34	1 259	47,3	0,1	0,1	13,8	59,1
Industrie	1 901	292 727	19,5	37,7	12,1	7,7	31,4
Bouwnijverheid	635	53 456	8,1	7,9	0,9	4,8	33,7
Handel en vervoer	3 346	251 363	36,8	25,4	19,7	14,2	51,1
Informatie en communicatie	442	50 744	32,1	5,5	3,5	10,2	32,7
Financiën en verzekeringen	427	81 612	50,5	6,5	8,8	10,5	41,0
Vastgoed	167	4 229	44,3	0,4	0,4	14,5	40,5
Zakelijke diensten	1 024	97 073	50,5	7,7	10,4	16,5	59,5
Gezondheidszorg en maatschappelijke dienstverlening	751	249 847	80,0	8,0	42,5	26,9	66,2
Overige diensten	135	13 306	56,1	0,9	1,6	20,5	43,9
Totaal	8 862	1 095 616	42,9	100,0	100,0	11,8	54,2

Bron: NBB (sociale balansen).

de dienstverlenende bedrijfstakken, terwijl de mannelijke werknemers meer gelijkmatig gespreid zijn over de bedrijfstakken van de industrie (45,5 % van het totaal) en de diensten (54,3 %).

1.2 Loonverschil tussen vrouwelijk en mannelijk personeel

1.2.1 Wetgevende context

In ons land blijft het loonverschil tussen mannen en vrouwen een gevoelig onderwerp. Het heeft voor een deel te maken met structurele verschillen, bijvoorbeeld het feit dat vrouwen vaker kiezen voor bedrijfstakken waarin de lonen onder het gemiddelde liggen, of dat ze sneller opteren voor deeltijdarbeid, wat hun loonstijging en hun toegang tot hogere functies kan vertragen. Ook andere factoren spelen een rol, bijvoorbeeld anciënniteit en opleidingsniveau, en ook de uitgeoefende functie. Er zij echter opgemerkt dat zelfs indien een opsplitsing naar functie beschikbaar zou zijn, deze niet elke discriminatie

ten opzichte van vrouwen zou wegnemen aangezien de omschrijving van de functies zelf (en de eraan gekoppelde loonschalen) mogelijk anderszins niet neutraal is. Om die reden werden enkele jaren geleden verschillende instrumenten ontwikkeld om werkgevers en werknemers in staat te stellen eventuele discriminaties in het functieclassificatiesysteem op te sporen.

De wet van 22 april 2012 ter bestrijding van de loonkloof tussen mannen en vrouwen introduceert in dit verband een controle op verschillende niveaus. Op centraal niveau stelt de wet dat maatregelen moeten worden genomen om functieclassificatiesystemen genderneutraal te maken. De wet verplicht tevens de paritaire comités de cao's die functieclassificatiesystemen bevatten, voor advies voor te leggen aan de Algemene Directie Collectieve Arbeidsbetrekkingen van de FOD WASO, die het genderneutraal karakter ervan onderzoekt. Op bedrijfsniveau, ten slotte, gelden verschillende verplichtingen, bijvoorbeeld de opsplitsing van bepaalde rubrieken van de sociale balans naar geslacht voor de volledige schema's, maar ook de toepassing van een genderneutraal bezoldigingsbeleid

door de ondernemingen met meer dan 50 werknemers. Deze laatste moeten hierover om de twee jaar verslag uitbrengen in een rapport over de bezoldigingsstructuur. Een dergelijk rapport is gedetailleerder dan de sociale balansen en omvat verschillende componenten van de loonkosten, opgesplitst naar geslacht en ingedeeld naar statuut, functie, anciënniteit en opleidingsniveau.

1.2.2 Het loonverschil in de sociale balansen

Als gevolg van de wet van 22 april 2012 bevatten de sociale balansen die volgens het volledig schema zijn opgesteld en die na 7 september 2012 werden goedgekeurd, voortaan een opsplitsing naar geslacht van de rubrieken die betrekking hebben op het gemiddeld aantal werknemers, het aantal effectief gewerkte uren en de personeelskosten. Dit is een aanvulling op de reeds bestaande indeling naar arbeidsstelsel, wat betekent dat de drie variabelen afzonderlijk beschikbaar zijn voor voltijds en deeltijds werkende mannen en vrouwen.

De rubriek van de sociale balans in verband met de personeelskosten (rubriek 1023 van het formulier) bevat zowel de bezoldigingen en de rechtstreekse sociale voordelen (onder meer maaltijdcheques) als de werkgeversbijdragen voor de sociale zekerheid, de door de werkgever verschuldigde bovenwettelijke verzekeringspremies (groepsverzekering, hospitalisatieverzekering, enz.), de overige personeelskosten (met name kosten voor maaltijden, kleding, geschenken of personeelsfeesten), de betalingen van de werkgevers voor rust- of overlevingspensioenen en de bovenwettelijke pensioenen⁽¹⁾. Deze variabele omvat dus veel meer dan de brutolonen van het personeel, die traditioneel worden gebruikt om het loonverschil te berekenen. Uit het Rapport van het Instituut voor de gelijkheid van vrouwen en mannen (2013) blijkt dat de bovenwettelijke voordelen een belangrijke component zijn in de inkomensdifferentiëring van mannelijke en vrouwelijke werknemers. Naar verhouding ontvangen vrouwen dergelijke voordelen immers minder vaak, en als ze die al ontvangen, zijn ze doorgaans minder groot.

1.2.2.1 Gemiddelde verschillen

De werkgevers uit de analysepopulatie hebben in 2012 per vrouwelijke werknemer gemiddeld € 43 716 uitgegeven. Voor hun mannelijke tegenhangers beliepen de kosten € 62 587. Het loonverschil bedroeg dus 30 %, wat betekent dat het gemiddelde jaarloon van het vrouwelijk personeel 30 % lager lag dan dat van het mannelijk personeel. Op deze manier gemeten, is dit verschil per definitie niet correct, aangezien geen rekening wordt gehouden met het arbeidsstelsel. Ruim de helft van de vrouwen uit de voorlopige populatie werkt echter deeltijds; bij de

TABEL 2 ARBEIDSKOSTEN EN -DUUR IN 2012: OPSPLITSING NAAR GESLACHT
(voorlopige populatie)

	Vrouwen	Mannen	Vershil ⁽¹⁾
Personeelskosten, per jaar en per werknemer (in €)			
Voltijdwerkers	56 265	65 429	14
Deeltijdwerkers	33 090	41 388	20
Totaal	43 716	62 587	30
Arbeidsduur, per jaar en per werknemer (in uren)			
Voltijdwerkers	1 433	1 516	5
Deeltijdwerkers	948	1 016	7
Totaal	1 171	1 457	20
Personeelskosten, per gewerkt uur (in €)			
Voltijdwerkers	39,3	43,2	9
Deeltijdwerkers	34,9	40,7	14
Totaal	37,3	43,0	13

Bron: NBB (sociale balansen).

(1) Het verschil, uitgedrukt in %, wordt berekend aan de hand van de volgende formule: $100 - (\text{opgetekende grootte voor de vrouwen} / \text{opgetekende grootte voor de mannen}) \times 100$. Een positief verschil betekent dat de voor de vrouwen opgetekende grootte kleiner is dan die welke wordt opgetekend voor de mannen.

mannen is dat slechts minder dan 12 %. Volgens dezelfde indicator, afzonderlijk berekend voor voltijd- en deeltijdwerkers, bedroeg het loonverschil in 2012 respectievelijk 14 % voor de eerste groep en 20 % voor de tweede.

Behalve het arbeidsstelsel speelt ook de werkelijke arbeidsduur een belangrijke rol wat de verschillen in bezoldiging betreft. Het volume gewerkte uren varieert volgens de cao's (waarin onder meer de maximale wekelijkse arbeidsduur en de vakantieregeling worden vastgelegd) en de werklast (overuren in geval van hoge werkdruk of, integendeel, economische werkloosheid indien de bedrijvigheid verzwakt). Voor deeltijdwerkers zijn de verschillen nog groter, gelet op de waaier aan mogelijkheden inzake arbeidsduurvermindering (dagelijks, wekelijks, of zelfs jaarlijks, bijvoorbeeld via extra vakantiedagen). Gemiddeld beschouwd, heeft een mannelijke voltijdwerker in 2012 1 516 uren gewerkt. De arbeidsduur van

(1) De voordelen bovenop het loon, die zijn opgenomen in rubriek 1033, eveneens opgesplitst naar geslacht maar niet naar arbeidsstelsel, worden in deze analyse niet in aanmerking genomen. Het betreft sociale voordelen die worden toegekend met een duidelijk sociaal doel of die een verbetering beogen van de relaties tussen de personeelsleden en een versterking van hun band met de onderneming. Daartoe behoren onder meer geschenken voor huwelijken en geboortes, diensten verstrekt door een kinderdagverblijf of sportieve of culturele instellingen gelieerd aan de onderneming, een medisch centrum of een aankoopcentrale.

de voltijds werkende vrouwen beliep 1 433 uren, dat is 5 % minder⁽¹⁾. Dit verschil is ietwat groter (7 %) voor deeltijdwerkers, van wie de arbeidsduur 948 uren per jaar bedraagt voor vrouwen en 1 016 uren voor mannen.

Dankzij het loonverschil berekend aan de hand van de personeelskosten per gewerkt uur kunnen de verschillen inzake arbeidsduur worden weggewerkt. Het aldus berekende loonverschil voor het geheel van de werknemers beliep in 2012 13 %. Voor deeltijdwerkers was dat 14 % en voor voltijdwerkers 9 %. Het verschil tussen mannen en vrouwen blijft dus aanzienlijk, zelfs indien gebruik wordt gemaakt van deze laatste indicator. Het laat bovendien sterke schommelingen optekenen afhankelijk van de grootte van de ondernemingen en van de bedrijfstak waartoe deze behoren.

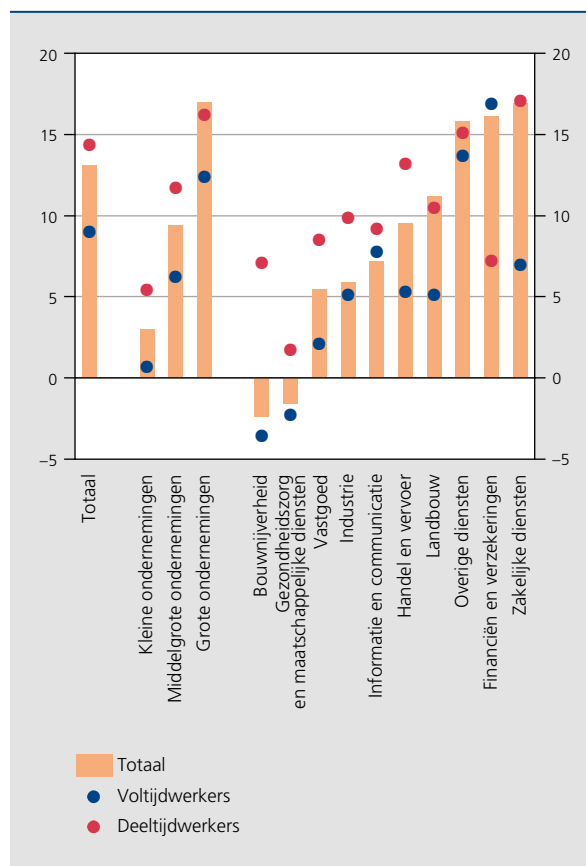
Het uurloon stijgt met de omvang van het bedrijf, maar het stijgt veel sterker voor mannen dan voor vrouwen, zodat het loonverschil in de grote ondernemingen veel aanzienlijker is dan in de middelgrote of de kleine ondernemingen. In de grote bedrijven bedraagt het 12 % voor voltijdwerkers en 16 % voor deeltijdwerkers. In bedrijven met minder dan 50 VTE is er daarentegen zogoed als geen verschil voor voltijdwerkers en blijft het beperkt tot 5 % voor deeltijdwerkers.

Het gemiddelde uurloon van vrouwen ligt in alle bedrijfstakken lager dan dat van mannen, behalve in de bouwnijverheid en in de gezondheidszorg en maatschappelijke dienstverlening. In deze bedrijfstakken verdienen voltijds werkende vrouwen meer dan hun mannelijke collega's (respectievelijk 4 en 2 % meer); voor deeltijdwerkers geldt evenwel het omgekeerde. De bouwnijverheid is ongetwijfeld een bedrijfstak waarin de taakverdeling tussen mannen en vrouwen sterk verschilt, vooral voor de laaggeschoolden. Vooral het werk op de werf is voornamelijk een mannenzaak. De weinige vrouwen (amper 8 % van het personeelsbestand) worden hoofdzakelijk voor administratieve taken ingezet.

In alle bedrijfstakken, met als opvallende uitzondering de financiën en de verzekeringen, is het verschil (soms veel) groter voor deeltijd- dan voor voltijdwerkers.

Het loonverschil varieert van 7 tot 10 % voor deeltijdwerkers, behalve in de gezondheidszorg en maatschappelijke dienstverlening, waar het niet meer dan 1,7 % bedraagt, en in de bedrijfstakken zakelijke dienstverlening en overige diensten, waar het ongeveer, of meer dan, 15 % beloopt. Deze twee laatste bedrijfstakken omvatten activiteiten waar zeer lage gemiddelde personeelskosten aan verbonden zijn. Het betreft, in het eerste geval, diensten in verband met gebouwen (schoonmaak en onderhoud)

GRAFIEK 1 LOONVERSCHIL BEREKEND AAN DE HAND VAN DE PERSONEELSKOSTEN PER GEWERKT UUR IN 2012: OPSPLITSING NAAR ARBEIDSTELSEL (in %, voorlopige populatie)



Bron : NBB (sociale balansen).

(1) Het verschil, uitgedrukt in %, wordt berekend aan de hand van de volgende formule: $100 - (\text{opgetekende grootte voor de vrouwen} / \text{opgetekende grootte voor de mannen}) \times 100$. Een positief verschil betekent dat de voor de vrouwen opgetekende grootte kleiner is dan die welke wordt opgetekend voor de mannen.

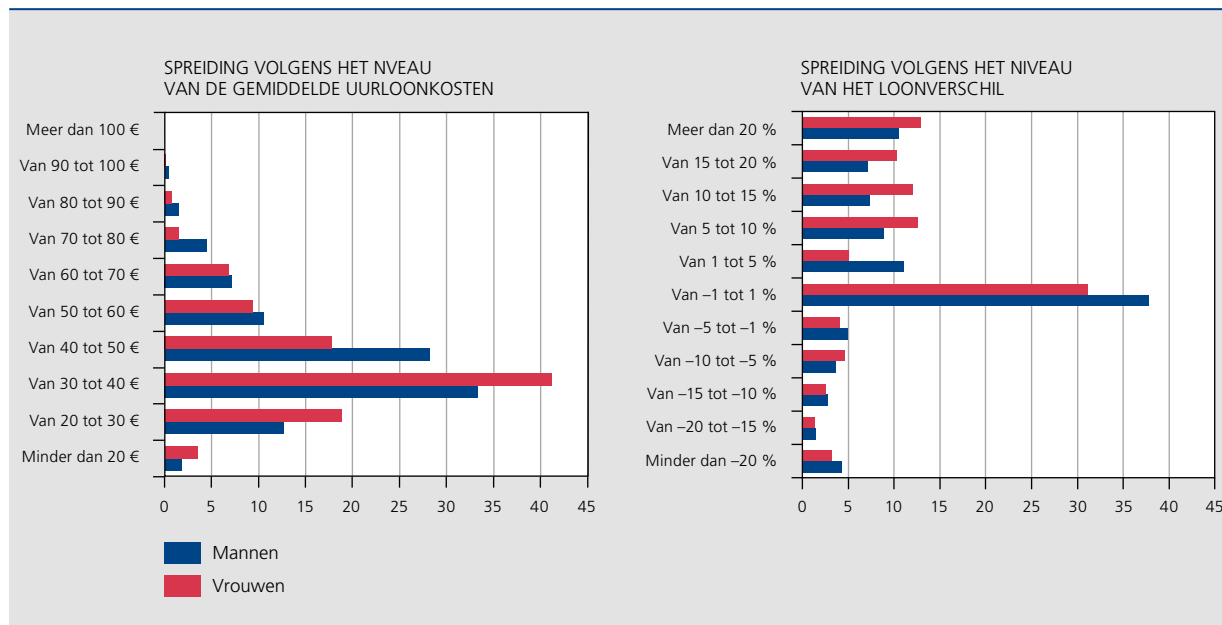
en, in het tweede geval, overige persoonlijke diensten (onder meer wasserij en stomerij, met inbegrip van strijkdiensten), die deels via het stelsel van de dienstencheques worden gefinancierd. In deze ondernemingen maken vrouwen, en vooral vrouwelijke deeltijdwerkers, een aanzienlijk deel uit van het personeelsbestand.

Voor voltijdwerkers varieert het loonverschil tussen 2 % in de vastgoedsector en 8 % in informatie en communicatie. In de overige diensten belooft het echter vrijwel 14 % en in de financiën en verzekeringen zelfs bijna 17 %.

(1) Er zij opgemerkt dat de gemiddelde jaarlijkse arbeidsduur wordt beïnvloed door de aanwezigheid, in de teller, van werknemers die weliswaar geregistreerd worden, maar niet bijdragen tot de verhoging van het arbeidsvolume. Zo zijn zieke werknemers of werknemers met loopbaanonderbreking begrepen in de teller, maar worden hun werkuren in de noemer enkel geregistreerd naar rato van hun werkelijke aanwezigheid in de onderneming tijdens het afgelopen boekjaar. Als gevolg van het moederschap zijn vrouwen vaker en langer afwezig dan mannen.

GRAFIEK 2 SPREIDING VAN DE MANNELIJKE EN VROUWELIJKE VOLTIDWERKERS IN 2012

(in % van het totaal, voorlopige populatie)



Bron: NBB (sociale balansen).

1.2.2 Individuele verschillen

De resultaten die in de vorige paragraaf werden geanalyseerd zijn gebaseerd op gegevens die werden geaggregeerd voor alle ondernemingen uit de voorlopige populatie of voor bedrijvengroepen die bestaan uit homogene entiteiten wat omvang en activiteiten betreft. Dit neemt echter niet weg dat kan worden gewerkt op basis van de voor elke onderneming afzonderlijk verkregen resultaten. De individuele lonen van de werknemers zijn weliswaar niet bekend, maar er is informatie beschikbaar over de kosten van elke werkgever voor zijn voltallig mannelijk en vrouwelijk personeelsbestand. Deze gegevens zijn opgesplitst naar voltijd- en deeltijdwerkers, maar de onderstaande analyse berust op informatie over de voltijdwerkers.

Uit de indeling van de vrouwelijke en mannelijke voltijdwerkers volgens de gemiddelde uurloonkosten in elke onderneming, blijkt dat vrouwen verhoudingsgewijs talrijker zijn in de strata met lagere gemiddelde kosten. Zo werkt 63% van de vrouwen in ondernemingen waar de gemiddelde uurloonkosten minder dan €40 bedragen, tegen slechts 47% van de mannen. Voorts is 18% van de vrouwen werkzaam in bedrijven waarin vrouwelijke personeelsleden gemiddeld tussen €40 en €50 per gewerkt uur verdienen. Bij de mannen ligt dat aandeel 10 procentpunt hoger. Voor de hoogste looncategorieën zijn de

verschillen gering, behalve voor het stratum waarin de gemiddelde uurloonkosten tussen €70 en €80 belopen.

De verdeling van het personeelsbestand volgens de omvang van het loonverschil dat in de ondernemingen voor dezelfde voltijdwerkers wordt opgetekend, toont aan dat meer dan de helft van de vrouwelijke werknemers werkt in ondernemingen waar het uurloon van mannen gemiddeld beschouwd hoger is dan dat van vrouwen; voor 91% van de vrouwen in deze situatie is het verschil groter dan 5%. Omgekeerd werkt bijna 16% van de vrouwen in bedrijven waar het gemiddelde loon van de mannen lager is dan dat van de vrouwen; dit aandeel is net iets groter voor de mannelijke werknemers (17%). Iets minder dan één vrouw op drie werkt in een bedrijf waar het verschil tussen de uurloonkosten voor mannen en die voor vrouwen zeer gering is, namelijk tussen -1 en 1%. Bij de mannen belooft dit aandeel 37,8%, of bijna 7 procentpunt meer.

1.3 Scholingsniveau van het mannelijk en vrouwelijk personeel

Uit het Verslag van de Hoge Raad voor de Werkgelegenheid (HRW, 2013), dat in het teken staat van de laaggeschoolden, blijkt dat een betere scholing niet alleen een hogere arbeidsmarktparticipatie verklaart, maar tevens een betere

bezoldiging van de werknemers garandeert. Zowel in België als in de andere EU-lidstaten stijgen de lonen immers met het scholingsniveau.

In 2012 beschikte 37,8% van de vrouwen uit de voorlopige populatie over een diploma hoger onderwijs, tegen slechts 30,6% van de mannen. Voor elk arbeidsstelsel is het aandeel van hooggeschoolde vrouwen groter dan dat van mannen. Bijna de helft van de vrouwelijke voltijdwerkers heeft overigens hogere studies ondernomen, tegen slechts 32% van de voltijds werkende mannen.

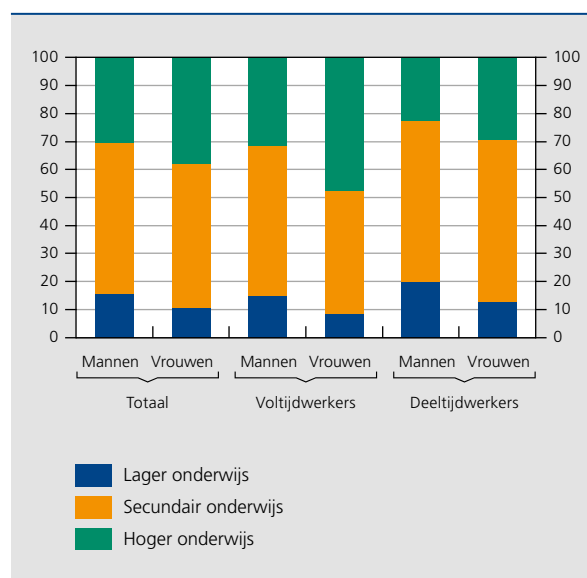
Bij de hooggeschoolde werknemers waren er, alle stelsels door elkaar genomen, bij de vrouwen verhoudingsgewijs meer afgestudeerden van het niet-universitair hoger onderwijs (28,2% van het vrouwelijk personeel) dan bij de mannen (19,5% van die groep). Het aandeel van de mannen met een universiteitsdiploma (11,2%) was daarentegen iets groter dan dat van de vrouwen (9,6%).

Bij de mannen maakten werknemers die hoogstens over een diploma lager onderwijs beschikken, 15,7% van het personeelsbestand uit, een veel groter aandeel dan bij de vrouwen (10,7%). Gediplomeerden van het secundair onderwijs maakten 53,7% van de mannelijke werkgelegenheid uit, of 2,2 procentpunt meer dan bij de vrouwen.

Terwijl van alle arbeidskrachten 42,9% vrouwen zijn, beloopt het aandeel van deze laatste 48,4% voor het hooggeschoold personeel en zelfs 52,4% voor gediplomeerden van het niet-universitair hoger onderwijs. Bij de laaggeschoolden bedraagt hun aandeel echter slechts 34,3% en bij de middengeschoolden 42,2%.

Hoewel vrouwen, gemiddeld beschouwd, hoger geschoold zijn dan mannen, blijven ze oververtegenwoordigd in de lagere loonschalen (cf. vorige paragraaf). Verschillende factoren kunnen hierin een rol spelen. Vrouwen zijn pas veel later dan mannen toetreden tot de arbeidsmarkt, zodat hun – weliswaar fors oplopende – werkgelegenheidsgraad die van de mannen nog niet evenaart. Sedert 1992 is de werkgelegenheidsgraad bij vrouwen van 20 tot 64 jaar met meer dan 13 procentpunt toegenomen, tot 61,7% in 2012. Tegelijkertijd is de werkgelegenheidsgraad van mannen enigszins teruggelopen, met 1,7 procentpunt. Met 72,7% blijft de werkgelegenheidsgraad van mannen echter 11 procentpunt hoger dan die van de vrouwen. Doordat vrouwen later toetreden tot de beroepsbevolking, hebben ze gemiddeld beschouwd minder anciënniteit dan de mannen. Voorts kan hun loonstijging worden afgeremd door een geringere beschikbaarheid, aangezien de meeste huishoudelijke en gezinstaken lange tijd voornamelijk door vrouwen werden

GRAFIEK 3 SCHOLINGSNIVEAU VAN HET PERSONEELSBESTAND IN 2012: OPSPLITSING NAAR GESLACHT EN ARBEIDSTELSEL
(in % van het totaal, voorlopige populatie)



Bron: NBB (sociale balansen).

uitgevoerd. Daarnaast verschilt de verdeling van de werkgelegenheid bij vrouwen zeer sterk van die bij mannen bij de ontwikkeling van een steeds meer dienstengerichte economie, die in hoge mate op een zeer uitgebreide en steeds hoger geschoolde vrouwelijke arbeidsreserve berust, gelet op de verlenging van de schooltijd en de democratisering van het hoger onderwijs. Als gevolg van herstructureringen in de nasleep van de crisis van 2008, is deze tendens de jongste tijd gepaard gegaan met een verlies van – hoofdzakelijk door laaggeschoolde mannen uitgeoefende – jobs in de industrie.

1.4 Toegang tot opleiding voor het mannelijk en vrouwelijk personeel

Een hoog initieel scholingsniveau zorgt niet alleen voor een betere integratie op de arbeidsmarkt met tegelijkertijd een hogere bezoldiging en een potentieel sterkere loonstijging; het gaat eveneens gepaard met een vlottere toegang tot voortgezette opleiding. Uit het Verslag van de HRW (2013) blijkt immers aan dat de participatiegraad van de werknemers aan opleiding toeneemt met het scholingsniveau.

De resultaten van de sociale balansen tonen niettemin aan dat, hoewel vrouwen gemiddeld beschouwd hoger geschoold zijn dan mannen, hun participatiegraad aan

TABEL 3 OPLEIDINGSINDICATOREN IN 2012:
OPSPLITSING NAAR GESLACHT EN
TYPE OPLEIDING
(voorlopige populatie)

	Vrouwen	Mannen	Vershil
Participatie (in % van de werkgelegenheid op 31 december, tenzij anders vermeld)			
Formele opleiding	52,2	52,8	-0,6 ⁽¹⁾
Informele opleiding	32,2	27,2	5,0 ⁽¹⁾
Opleidingsduur per deelnemer (in uren)			
Formele opleiding	24,4	30,8	-6,4
Informele opleiding	20,2	32,9	-12,8
Netto-kosten⁽²⁾ per deelnemer (in €)			
Formele opleiding	1 169	1 881	-712
Informele opleiding	718	1 346	-628

Bron: NBB (sociale balansen).

(1) In procentpunten.

(2) Het betreft de netto-opleidingskosten, die worden berekend door de ontvangen tegemoetkomingen van de brutokosten af te trekken. De nettokosten voor formele opleiding omvatten daarenboven de betaalde bijdragen en stortingen aan collectieve fondsen.

formele opleiding⁽¹⁾ in 2012 vergelijkbaar was met die van mannen, namelijk ongeveer 52 %. Dit resultaat wordt evenwel sterk beïnvloed door de situatie in de bedrijfstak gezondheidszorg en maatschappelijke dienstverlening, waar vrouwen 80 % van het personeelsbestand uitmaken en waar de participatiegraad van vrouwen aan opleiding zeer hoog is. Wordt deze bedrijfstak buiten beschouwing gelaten, dan loopt het aandeel van de vrouwen die een formele opleiding hebben genoten terug tot 47,4 %, terwijl dat van de mannen stijgt tot 53,5 %. Wat informele opleiding betreft, beliep de participatiegraad van de vrouwen in 2012 32,2 % voor alle bedrijfstakken samen, of 5 procentpunt meer dan voor de mannelijke werknemers. Ongerekend gezondheidszorg en maatschappelijke dienstverlening bedroeg de participatiegraad ongeveer 27 %, zowel voor vrouwen als voor mannen.

Als gevolg van de oververtegenwoordiging van vrouwen in de bedrijfstak gezondheidszorg en maatschappelijke dienstverlening, waar bijzonder weinig tijd en middelen aan opleiding worden besteed, worden vrouwen in se benadeeld omdat de opleidingen voor vrouwelijke werknemers gemiddeld beschouwd minder lang en minder duur zijn dan die voor hun mannelijke collega's. Vrouwen die in 2012 aan formele opleidingen deelnamen, besteedden daar gemiddeld 24,4 uur aan, tegen bijna 31 uur voor

mannen. Het verschil inzake informele opleiding is nog groter: de duur ervan beliep 20,2 uur voor vrouwen en 32,9 uur voor mannen. Het grootste verschil wordt echter opgetekend op het niveau van de kosten, deels omdat de opleidingskosten de bezoldigingen van 'personeelsleden in opleiding' omvatten, die gemiddeld beschouwd lager zijn voor vrouwen. De gemiddelde uitgaven per opgeleide vrouw beliepen in 2012 € 1 169 voor formele opleiding en € 718 voor informele opleiding, een niveau dat respectievelijk bijna 40 en 50 % lager ligt dan dat voor mannen.

2. Verloop van de werkgelegenheid

In de ondernemingen die een sociale balans neerleggen, kan het verloop van de werkgelegenheid tussen twee opeenvolgende boekjaren niet worden gemeten wanneer nog niet alle rekeningen betreffende een van die boekjaren zijn ingediend bij, of gevalideerd door de Balanscentrale. Om die reden zijn de resultaten in dit en in het volgende hoofdstuk berekend aan de hand van een populatie van ondernemingen, die een sociale balans voor 2011 en 2012 hebben neergelegd. Derhalve worden noch de nieuwe ondernemingen, noch de tijdens een van die twee boekjaren verdwenen ondernemingen in aanmerking genomen. De waargenomen ontwikkelingen in deze constante beperkte populatie kunnen daardoor afwijken van het verloop dat wordt opgetekend in de totale populatie of, nog ruimer beschouwd, in de nationale rekeningen waarin de gegevens voor de werknemers exhaustief zijn.

2.1 In het geheel van de ondernemingen

Tegen de achtergrond van een inkrimping van de bedrijvigheid bleef, volgens de nationale rekeningen, de gesalarieerde werkgelegenheid, die gewoonlijk met enige vertraging op de schommelingen van het bbp reageert, in 2012 stabiel.

In de ondernemingen uit de beperkte populatie steeg het aantal werknemers in 2012 echter nog met gemiddeld 0,9 %. Zowel het aantal voltijdwerkers als het aantal deeltijdwerkers nam toe, met respectievelijk 0,6 en 1,4 %. Als gevolg van een zeer somber economisch klimaat vertraagden de ondernemingen in de loop van het jaar echter het tempo van hun netto-indienstnemingen, zodat de sociale balansen op 31 december 2012 een stabilisatie van de werkgelegenheid aangaven ten opzichte van het

(1) De formele opleiding betreft cursussen en stages die door lesgevers worden uitgewerkt op een andere plaats dan de werkplek. De informele opleiding omvat de andere opleidingsactiviteiten die worden bepaald in verband met de individuele behoeften van de cursist, met inbegrip van opleidingen op de werkplek.

TABEL 4 VERANDERING VAN DE WERKGELEGENHEID TUSSEN 2011 EN 2012
(beperkte populatie)

	Voltijdwerkers		Deeltijdwerkers		Totaal	
	Eenheden	%	Eenheden	%	Eenheden	%
Jaargemiddelde	6 834	0,6	7 045	1,4	13 878	0,9
Op 31 december	-4 588	-0,4	4 747	1,0	159	0,0
Mannen	-5 493	-0,7	-653	-0,6	-6 146	-0,7
Vrouwen	905	0,3	5 400	1,4	6 305	0,9

Bron: NBB (sociale balansen).

voorgaande boekjaar, aangezien de – minder sterke – groei van het aantal deeltijdwerkers de afname van de voltijdwerkers compenseerde.

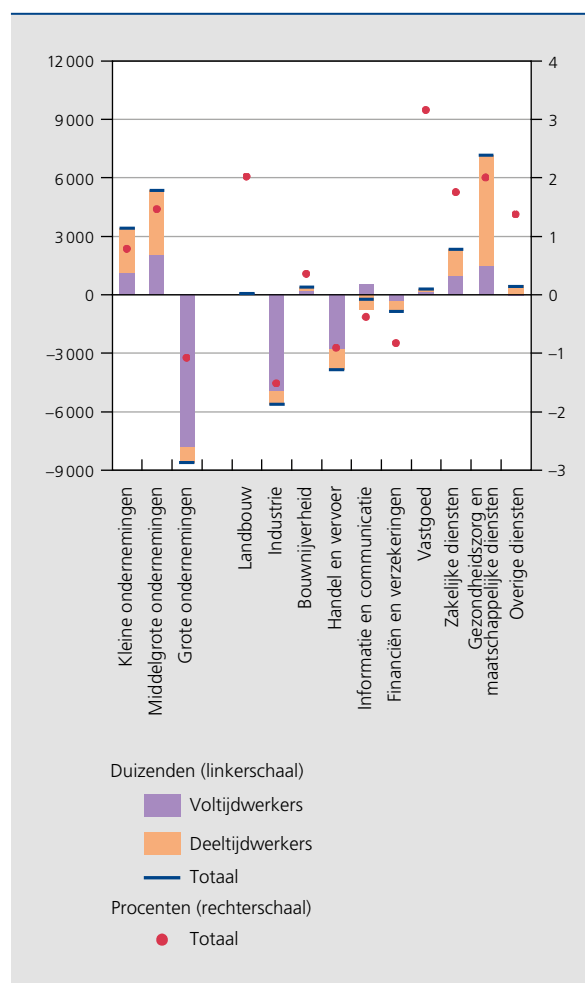
De daling van het aantal voltijdbanen is uitsluitend toe te schrijven aan de mannen: het aantal mannelijke voltijdwerkers liep met 0,7 % terug (5 493 eenheden), terwijl het aantal voltijds werkende vrouwen tussen eind 2011 en eind 2012 nog met 0,3 % toenam. De stijging van het aantal deeltijdwerkers is daarentegen een louter vrouwelijk verschijnsel. Het aantal deeltijds werkende vrouwen steeg met 1,4 % (of 5 400 eenheden), terwijl het aantal mannen die voor dat arbeidsstelsel kozen, met 0,6 % daalde.

Deze uiteenlopende ontwikkelingen maakten dat het aandeel van de vrouwen in het totale aantal werknemers met 0,4 procentpunt vergrootte ten opzichte van het voorgaande jaar, zodat ze eind 2012 44,1 % van de loontrekkenden uitmaakten. Hun relatieve aandeel nam in alle bedrijfstakken toe, ook in die waar het absolute aantal werkende vrouwen verminderde. Ook het relatieve aandeel van deeltijdarbeid steeg, namelijk met 0,3 procentpunt, tot 31,2 % van het totaal. Het aandeel van de deeltijds werkende mannen bleef stabiel, op 12,3 %, terwijl dat van de vrouwen met 0,3 procentpunt opliep, tot 55,1 % van de werkende bevolking aan het einde van het boekjaar.

Het zijn de ondernemingen met meer dan 250 VTE – goed voor ruim de helft van de werknemers – die de oorzaak zijn van de achteruitgang van de werkgelegenheid tussen eind 2011 en eind 2012. Het aantal werknemers daalde er met 1,1 %. Hoewel voornamelijk voltijdbanen verloren gingen, liep ook het aantal deeltijdbanen er terug. In de kleinste bedrijven nam het aantal werkenden daarentegen toe. In de ondernemingen met maximaal 50 VTE steeg het met 0,8 %, en in die met meer dan 50 tot

GRAFIEK 4 WERKGELEGENHEIDSV ERANDERING TUSSEN EIND 2011 EN EIND 2012: OPSPLIJSING NAAR O MVANG EN BEDRIJFSTAK

(eenheden, gegevens op 31 december, beperkte populatie)



Bron: NBB (sociale balansen).

TABEL 5 VERANDERING VAN DE WERKGELEGENHEID TUSSEN EIND 2011 EN EIND 2012: OPSPLITSING NAAR GEWEST⁽¹⁾
(gegevens op 31 december, beperkte populatie)

	Uniregionale ondernemingen	Multiregionale ondernemingen	Totaal van de ondernemingen	
	Eenheden	Eenheden	Eenheden	%
Brussel	2 380	-2 213	167	0,1
Vlaanderen	2 621	-2 592	29	0,0
Wallonië	1 379	-1 734	-355	-0,1
Totaal	6 380	-6 221	159	0,0

Bron: NBB (sociale balansen).

(1) De uniregionale ondernemingen zijn bedrijven waarvan de hoofdzetel en de bedrijfszetel(s) zich in een enkel gewest bevinden. In 2012 vertegenwoordigden ze 98 % van de ondernemingen uit de beperkte populatie, of 47 524 bedrijven. De 861 resterende – zogeheten multiregionale – ondernemingen hebben een vestiging in meer dan een gewest. Hun personeelsbestand op 31 december werd naar de drie gewesten opgesplitst aan de hand van een verdeelsleutel die berust op de door de RSZ verzamelde gegevens per vestiging, die het INR in staat stellen de werkgelegenheid op te splitsen naar de arrondissementen waarin de hoofdzetel en de bedrijfszetel(s) zich bevinden. Eind 2012 werkte 61,3 % van de werknemers uit de beperkte populatie in Vlaanderen, 23,5 % in Wallonië en 15,2 % in Brussel.

250 VTE bedroeg de groei 1,5 %. Voor beide arbeidsstelsels nam het aantal personeelsleden in de kmo's toe, zij het sterker voor deeltijdarbeid.

In de meeste branches veranderde het aantal werknemers slechts in geringe mate. Zo was een matige personeelstijging merkbaar in de overige diensten, de vastgoedsector en de bouwnijverheid, terwijl de werkgelegenheid licht daalde in informatie en communicatie en financiën en verzekeringen. De afname was daarentegen uitgesproken in de industrie en in de branche handel en vervoer, waar de werkgelegenheid met respectievelijk 1,5 en 0,9 % kromp (9 441 personen in totaal). In meer dan driekwart van de gevallen waren het voltijdwerkers die hun baan verloren. In de bedrijfstakken gezondheidszorg en maatschappelijke dienstverlening en zakelijke diensten deed zich het omgekeerde voor: de werkgelegenheid nam er aanzienlijk toe, met respectievelijk 2 en 1,8 %, of 9 507 werknemers in totaal, voornamelijk ten gevolge van een stijging van het aantal deeltijdwerkers.

De stabilisatie van het aantal werknemers in het geheel van de ondernemingen uit de beperkte populatie is in de drie gewesten van het land merkbaar⁽¹⁾. De werkgelegenheid ging zeer licht achteruit in Wallonië, stagneerde in Vlaanderen en steeg in zeer beperkte mate in Brussel. Deze vaststellingen verhullen echter sterk uiteenlopende ontwikkelingen in de uniregionale ondernemingen en in de ondernemingen die in verschillende gewesten actief zijn. De eerstgenoemde, die 98 % van alle bedrijven uitmaken en 70 % van het totale aantal werknemers in dienst hebben, zijn doorgaans kleine ondernemingen: twee derde ervan stelt minder dan 250 VTE tewerk. Driekwart van hun werknemers zijn actief in de gezondheidszorg en maatschappelijke dienstverlening (30,1 %

van het totaal in 2011), de industrie (25,7 %) of de tak handel en vervoer (20,5 %). In deze uniregionale ondernemingen nam de werkgelegenheid toe. De stijging, uitgedrukt in veranderingspercentages, was zeer uitgesproken in Brussel (2,1 %), tegen respectievelijk 0,5 en 0,4 % in Wallonië en in Vlaanderen.

Deze positieve ontwikkelingen werden echter tenietgedaan door de vermindering van de werkgelegenheid in de ondernemingen die in verschillende gewesten werkzaam zijn. Deze multiregionale ondernemingen zijn hoofdzakelijk grote bedrijven – 90 % ervan heeft meer dan 250 VTE in dienst – waarvan de werknemers vooral werken in handel en vervoer (35,4 % van het totaal), de industrie (18,5 %) of financiën en verzekeringen (15,4 %), drie bedrijfstakken waarin de werkgelegenheid in uiteenlopende mate daalde. Het Brussels Gewest werd vooral getroffen door een banenverlies in de bedrijfstakken 'handel en vervoer' en 'financiën en verzekeringen'. In de beide andere gewesten droeg de afname van de werkgelegenheid in de industrie eveneens bij tot de daling van het aantal personeelsleden.

Tijdens het boekjaar 2012 steeg het aantal werknemers met een vaste arbeidsovereenkomst met 0,3 %, of 4 799 extra personen, wat het aandeel van deze loontrekkenden in het totale personeelsbestand op 93,9 % bracht. Het aantal tijdelijk werknemers – dat wil zeggen werknemers met een arbeidsovereenkomst voor bepaalde duur, een vervangingsovereenkomst of een overeenkomst voor de uitvoering van een duidelijk omschreven werk – daalde dan weer met 4,6 %, of 4 640 personen.

(1) De methode voor de regionalisering van de werkgelegenheid en de kenmerken van de uniregionale en multiregionale ondernemingen worden besproken in bijlage 1, deel 2.

TABEL 6 OPSPLITSING VAN DE WERKGELEGENHEID NAAR TYPE ARBEIDSOVEREENKOMST EN BEROEPSCATEGORIE
(gegevens op 31 december, beperkte populatie)

	Veranderingen tussen 2011 en 2012		Niveaus in 2011	
	%	Eenheden	% van het totaal	Eenheden
Naar type arbeidsovereenkomst				
Vast personeel	0,3	4 799	93,9	1 500 241
Tijdelijk personeel ⁽¹⁾	-4,6	-4 640	6,1	96 721
Naar beroepscategorie				
Arbeiders	-1,1	-7 033	39,1	624 285
Bedienden	0,8	7 573	58,8	939 409
Directiepersoneel	1,3	304	1,5	23 612
Andere ⁽²⁾	-6,6	-685	0,6	9 656
Totaal	0,0	159	100,0	1 596 692

Bron: NBB (sociale balansen).

(1) Arbeidsovereenkomsten voor bepaalde duur, vervangingsovereenkomsten en overeenkomsten voor de uitvoering van een duidelijk omschreven werk.

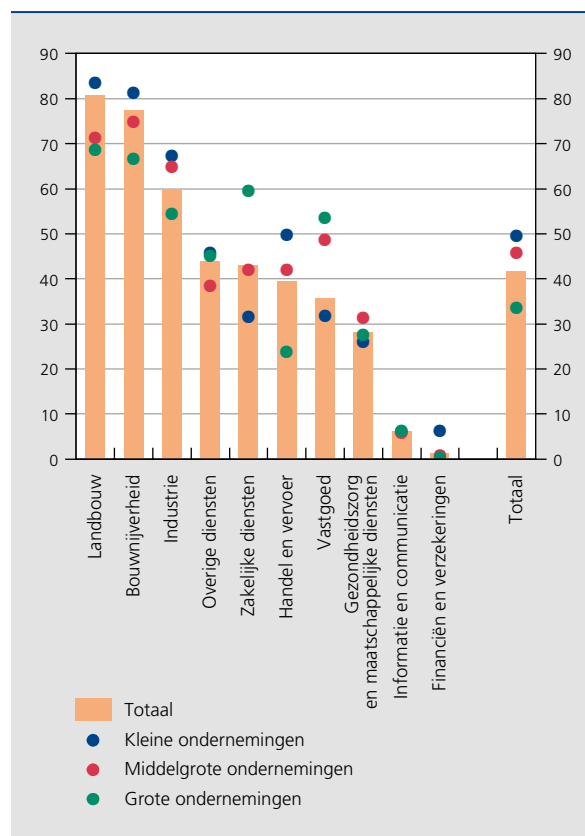
(2) Restcategorie, die onder meer de werknemers met een stage- of leercontract omvat.

Uit een opsplitsing van de resultaten naar beroepscategorie blijkt dat de arbeiders de zwaarste gevolgen hebben ondervonden van de conjunctuurverslechtering, die de reeds jaren aan de gang zijnde structuurwijziging van de economie nog versterkt. Het aantal werkende arbeiders slonk met 1,1%, dat is een verlies van 7 033 banen. Het aantal bedienden steeg daarentegen met 0,8% of 7 573 personen. Het aantal personen in de groep 'leidinggevend personeel' groeide iets krachtiger (met 1,3%), zij het uitgaande van een lager aantal. De categorie 'andere' vormt een restgroep die onder meer de werknemers met een stage- of leercontract omvat. Het aantal werknemers in deze post verminderde met 6,6%.

Als gevolg van het compromis dat de sociale partners en de federale minister van Werk op 5 juli 2013 hebben ondertekend, staat België op het punt het onderscheid tussen arbeiders en bedienden af te schaffen. Vanaf 1 januari 2014 moet de sociale wetgeving worden aangepast aan de inhoud van dat akkoord, waarin onder meer de invoering van één enkele ontslagregeling en de afschaffing van de voor het arbeiderspersoneel geldende carensdag werd vastgelegd. Deze veranderingen, tot stand gekomen na tientallen jaren van discussies omdat het thema zo gevoelig lag, zullen niet zonder gevolgen blijven voor het humanresourcesbeleid van de ondernemingen, vooral van die welke tot nu toe grotendeels met arbeiders werkten.

In de 86 248 ondernemingen die voor het boekjaar 2011 (dat is het laatste jaar waarvoor een volledige populatie beschikbaar is) een op 31 december afgesloten sociale

GRAFIEK 5 RELATIEF AANDEEL VAN ARBEIDERS IN HET GEHEEL VAN DE ONDERNEMINGEN IN 2011 : OPSPLITSING NAAR OMVANG EN BEDRIJFSTAK
(in % van het totaal, gegevens op 31 december, totale populatie)



Bron: NBB (sociale balansen).

TABEL 7 PERSONEELSINSTROOM EN -UITSTROOM
(eenheden, beperkte populatie)

	Instroom		Uitstroom		Netto-instroom	
	2011	2012	2011	2012	2011	2012
Voltijdwerkers	453 621	414 473	417 572	407 746	36 049	6 727
Deeltijdwerkers	314 934	308 485	308 631	314 249	6 303	-5 764
Totaal	768 555	722 958	726 203	721 995	42 352	963

Bron: NBB (sociale balansen).

balans neerlegden, maakte het arbeiderspersoneel 41,6 % van de 2 025 068 werknemers uit. Dit percentage is in de verschillende bedrijfstakken allesbehalve homogeen. Zo loopt het aandeel van de arbeiders in de, weliswaar marginale, bedrijfstak landbouw tegen de 80 %. In de bouw nijverheid was het amper lager (77,4 %) en in de industrie bedroeg het 59,9 %. In elk van deze drie bedrijfstakken is het aandeel van de arbeiders nog groter in de kleine ondernemingen; wat de industrie betreft, is dat ook het geval voor de middelgrote bedrijven. Arbeiders maken in de overige branches tussen 28 en 44 % van de arbeidskrachten uit, met uitzondering van informatie en communicatie en financiën en verzekeringen, waar ze een slechts kleiner deel van het personeelsbestand vertegenwoordigen; het percentage arbeiders in de grote ondernemingen komt niet zelden boven het gemiddelde voor de bedrijfstak uit. Toch zijn het de kmo's die al met al het sterkst door deze wetwijziging worden beïnvloed: globaal genomen bestaat de helft van de werknemers uit de ondernemingen met ten hoogste 50 VTE uit arbeiders en dat aandeel bedraagt nog 45,7 % voor de ondernemingen met 50 tot 250 VTE. In de grote bedrijven, daarentegen, maken arbeiders slechts een derde van de arbeidskrachten uit.

De kleine verandering in het aantal werknemers op 31 december die in de ondernemingen van de beperkte populatie werden opgetekend, verhult de omvang van het personeelsverloop tijdens het boekjaar 2012. Dit verloop wordt gemeten aan de hand van de brutopersonaalsinstroom en -uitstroom in de loop van het boekjaar. Deze onderliggende bewegingen bleken in 2012 veel beperkter te zijn dan in 2011. De personeelsinstroom kromp in 2012 met bijna 6 % tot nog slechts 722 958 werknemers, dat is 45 597 minder dan in 2011. Vooral het volume van de indienstneming van voltijdwerkers, goed voor 57 % van de totale personeelsinstroom, daalde. Ook het aantal werknemers dat de ondernemingen verliet, nam af, zij het in veel mindere mate dan de indienstneming, namelijk met slechts 0,6 %. Al met al bleef de instroom iets groter

dan de uitstroom, zodat in 2012 een netto-instroom van 963 extra werknemers werd opgetekend⁽¹⁾, wat contrasteert met het peil van de netto-indienstneming in 2011 (42 352 werknemers). De opsplitsing van het verloop naar werkregeling wijst erop dat voltijdwerkers, net als tijdens de voorgaande jaren, in de loop van het jaar overschakelden op een deeltijds arbeidsstelsel. In 2012 was er immers de netto-instroom van voltijds personeel (+6 727 eenheden), terwijl de veranderingen die werden opgetekend tussen 31 december 2011 en 2012 op een daling wijzen; terzelfder tijd wordt een toename opgetekend van het aantal op 31 december geregistreerde deeltijdwerkers die contrasteert met de netto-uitstroom voor dat arbeidsstelsel op basis van het personeelsverloop (-5 764 eenheden).

2.2 In de ondernemingen die een volledig schema neerleggen

Op basis van de gegevens die worden verstrekt door de ondernemingen die een volledig schema moeten neerleggen, kunnen de kenmerken van de werkende arbeidskrachten worden verfijnd en kan het verloop van deze arbeidskrachten worden gemeten. In het bijzonder bevatten de volledige sociale balansen informatie over het beroep dat wordt gedaan op externe werknemers – uitzendkrachten of personeel dat door een ander bedrijf ter beschikking wordt gesteld – alsook uitvoeriger inlichtingen over de aard van de in- en uitstroom van werknemers tijdens het boekjaar.

2.2.1 Ingeschreven werknemers, externe werknemers

In de bedrijven uit de beperkte populatie die een volledig schema neerleggen, steeg het gemiddelde aantal

(1) Als gevolg van fouten in de neergelegde sociale balansen, stemmen de op 31 december opgetekende personeelsveranderingen op jaarbasis (zie tabel 4) niet altijd overeen met het saldo van de personeelsinstroom en -uitstroom (zie tabel 7).

TABEL 8 IN VTE UITGEDRUKTE WERKGELEGENHEID IN DE ONDERNEMINGEN DIE EEN VOLLEDIG SCHEMA NEERLEGGEN
(jaargemiddelden, beperkte populatie)

	Veranderingen tussen 2011 en 2012		Niveaus in 2012	
	%	Eenheden	% van het totaal	Eenheden
Ingeschreven personeel ⁽¹⁾	0,7	7 903	95,6	1 153 698
Uitzendkrachten	-7,2	-3 128	3,3	40 180
Ter beschikking gesteld personeel	-13,2	-1 897	1,0	12 422
Totaal	0,2	2 878	100,0	1 206 300

Bron: NBB (sociale balansen).

(1) Werknemers voor wie de onderneming een DIMONA-aangifte heeft ingediend of die in het algemeen personeelsregister zijn ingeschreven.

ingeschreven werknemers, uitgedrukt in VTE, in 2012 met 0,7 %, dat zijn 7 903 extra VTE. Deze ontwikkeling staat in contrast met de aanzienlijke daling van het aantal uitzendkrachten en van het aantal ter beschikking van de ondernemingen gestelde werknemers, namelijk met respectievelijk 7,2 % (-3 128 VTE) en 13,2 % (-1 897 VTE). In totaal nam de werkgelegenheid in 2012 met 2 878 VTE toe, dat is met 0,2 %. Het ingeschreven personeel was goed voor 95,6 % van de totale werkgelegenheid in VTE, terwijl het relatieve aandeel van de uitzendkrachten en van het ter beschikking gestelde personeel respectievelijk 3,3 en 1 % beliep.

Van de 10 979 bedrijven uit de beperkte populatie die een volledig schema neerlegden, deed 57 % in 2012 een beroep op uitzendkrachten. In de industrie schakelde meer dan 80 % van de ondernemingen uitzendkrachten in, dat is het hoogste percentage van alle bedrijfstakken; in de tak handel en vervoer was dat ongeveer 58 %. Deze twee bedrijfstakken alleen waren goed voor 80 % van het uitzendpersoneel in de bedrijven uit de analysepopulatie voor dat boekjaar. Het relatieve aandeel van uitzendarbeid bedroeg er respectievelijk 5,3 en 4,6 % van het in VTE uitgedrukte werkgelegenheidsvolume. In de andere bedrijfstakken liep het op van 0,4 % van het totaal in de gezondheidszorg en maatschappelijke dienstverlening tot meer dan 6 % in de landbouw, een weliswaar zeer marginale bedrijfstak waar het absolute aantal uitzendkrachten laag uitvalt. Buiten de gezondheidszorg en maatschappelijke dienstverlening maakten ook financiën en verzekeringen en de vastgoedsector weinig gebruik van uitzendarbeid. In deze bedrijfstakken deed minder dan een derde van de ondernemingen er een beroep op, wat ruim onder het gemiddelde ligt. Hoewel een relatief hoog percentage ondernemingen uit de bouwnijverheid (57 %) een beroep doet op uitzendarbeid, blijft het relatieve belang van uitzendpersoneel in deze branche beperkt aangezien het slechts 2 % van het in VTE uitgedrukte

werkgelegenheidsvolume uitmaakt. Deze bedrijfstak was niettemin een van de weinige waar het aantal uitzendkrachten tussen 2011 en 2012 gehandhaafd bleef. In de industrie daalde het aantal uitzendkrachten met meer dan 10 %, namelijk met 2 113 VTE, en in de handel en vervoer beliep de daling bijna 5 %, wat overeenstemt met 742 VTE. Negatieve groeicijfers, soms nog meer uitgesproken omdat ze werden berekend op basis van een kleiner personeelsbestand, werden overal elders opgetekend, behalve in de landbouw, de zakelijke diensten en de financiën en verzekeringen, waar de gecumuleerde stijging van het aantal uitzendkrachten echter slechts een vijftigtal VTE betrof.

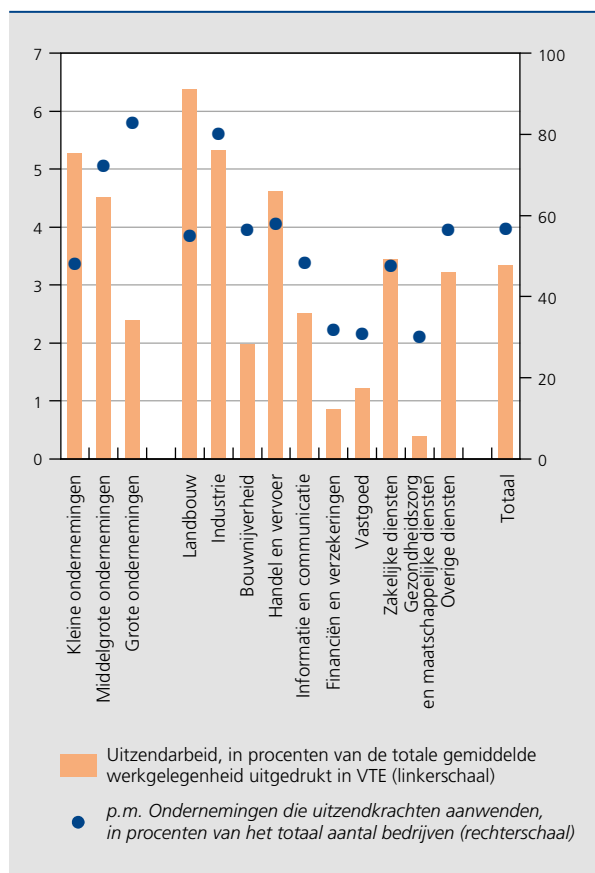
De regelgeving die van toepassing is op uitzendarbeid, is de afgelopen maanden bijgewerkt. Zo werd de wet van 24 juli 1987 die de tijdelijke arbeid, de uitzendarbeid en het ter beschikking stellen van personeel regelt, tijdens de zomer van 2012 aangepast teneinde ze in overeenstemming te brengen met de Europese richtlijn 2008/104/EG betreffende uitzendarbeid. In 2013 werd ze trouwens gemoderniseerd⁽¹⁾ om rekening te houden met het recente verloop van de uitzendarbeid. Sinds 1 september 2013 kunnen de ondernemingen officieel een beroep doen op uitzendarbeid om een vacante betrekking te vervullen; het is de bedoeling dat de gebruiker na afloop van de periode van terbeschikkingstelling de uitzendkracht vast in dienst neemt voor dezelfde betrekking. Dit inschakelingsmechanisme, dat tal van ondernemingen in de praktijk reeds intensief toepassen, is thans in de wet opgenomen, naast de andere redenen voor de aanwending van tijdelijke arbeid, namelijk de vervanging van een vast werknemer wiens arbeidsovereenkomst werd beëindigd of

(1) De wet van 26 juni 2013 (verschenen in het Belgisch Staatsblad van 16 juli), die ingrijpende wijzigingen aanbrengt in de wetgeving betreffende uitzendarbeid, werd aangevuld met de cao 108 die op 16 juli 2013 door de Nationale Arbeidsraad werd goedgekeurd. Beide teksten werden op 1 september 2013 van kracht.

GRAFIEK 6

UITZENDARBEID IN DE ONDERNEMINGEN DIE EEN VOLLEDIG SCHEMA NEERLEGGEN: OPSPLITSING NAAR BEDRIJFSTAK

(in %, beperkte populatie)



Bron: NBB (sociale balansen).

opgeschort, een tijdelijke vermeerdering van werk en de uitvoering van een uitzonderlijk werk. In de nieuwe wet wordt trouwens nader bepaald dat opeenvolgende dagcontracten, een bron van onzekerheid en betwistingen, enkel zijn toegestaan voor zover een dergelijke nood aan flexibiliteit kan worden aangetoond door de gebruiker.

Slechts een klein percentage van de ondernemingen die een volledig schema invullen, geeft aan gebruik te maken van ter beschikking gesteld personeel. In 2012 ging het om slechts 481 ondernemingen of amper 4,4 % van het totaal. Dit gebruik blijft overigens beperkt tot een klein aantal bedrijfstakken, namelijk handel en vervoer (51 % van de in 2012 ter beschikking gestelde werknemers) en gezondheidszorg en maatschappelijke dienstverlening (29%). In deze bedrijfstakken vertegenwoordigt het ter beschikking gesteld personeel respectievelijk 2 en 1,5 % van het in VTE uitgedrukte werkgelegenheidsvolume. De zeer aanzienlijke daling, tussen 2011 en 2012, van het aantal werknemers in dat arbeidsstelsel was bijna

integraal toe te schrijven aan één enkele onderneming die actief is in de opslag en in de vervoerondersteunende diensten, waar het beroep op dit type arbeidskrachten terugliep van 1 967 VTE in 2011 tot 206 in 2012, dat is 93 % van de opgetekende totale daling.

2.2.2 Personeelsverloop

In de loop van het jaar vertraagde het groeitempo van de werkgelegenheid in de ondernemingen die een volledig schema neerleggen; aan het einde van het boekjaar 2012 sloeg het om in een – weliswaar zeer beperkte – inkrimping van het personeelsbestand. Het saldo van de personeelsinstroom en -uitstroom wijst op een zeer lichte daling van het aantal werknemers, ten belope van 91 personen. Deze zo goed als stabiel gebleven werkgelegenheid verhult tegen-gestelde ontwikkelingen voor vast en tijdelijk personeel. De uitstroom van vast personeel werd groter dan de instroom als gevolg van de zeer uitgesproken daling (–18,5%) van deze laatste, zodat het personeel met een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde duur met 12 639 eenheden slonk. Voor het tijdelijk personeel (met een arbeidsovereenkomst voor bepaalde duur, een vervangingsovereenkomst of een overeenkomst voor een duidelijk omschreven werk) werd daarentegen een netto-instroom ten belope van 12 548 extra indienstnemeningen opgetekend. Deze groei is

TABEL 9 IN- EN UITSTROOM VAN HET INGESCHREVEN PERSONEEL⁽¹⁾ IN DE ONDERNEMINGEN DIE EEN VOLLEDIG SCHEMA NEERLEGGEN

(gegevens op 31 december, beperkte populatie)

	2011	2012
Instroom (eenheden)		
Totaal	449 522	420 900
waarvan: Vast personeel	186 476	151 984
Uitstroom (eenheden)		
Totaal	420 258	420 991
waarvan: Vast personeel	175 884	164 623
Netto-instroom (eenheden)		
Totaal	29 264	–91
waarvan: Vast personeel	10 592	–12 639
Rotatiegraad⁽²⁾ (in % van het totaal)		
Totaal	33,5	32,8
waarvan: Vast personeel	14,7	13,4

Bron: NBB (sociale balansen).

(1) Werknemers voor wie de onderneming een DIMONA-aangifte heeft ingediend of die in het algemeen personeelsregister zijn ingeschreven.

(2) Verhouding tussen het aantal uitredingen van werknemers tijdens het boekjaar en de personeelssterkte aan het begin van het boekjaar.

TABEL 10 PERSONEELSUITSTROOM⁽¹⁾ IN DE ONDERNEMINGEN DIE EEN VOLLEDIG SCHEMA NEERLEGGEN: OPSPLITSING NAAR REDEN (beperkte populatie)

	Veranderingen tussen 2011 en 2012		Niveaus in 2012	
	%	Eenheden	% van het totaal	Eenheden
Pensioen	7,9	909	3,0	12 434
Werkloosheid met bedrijfstoeslag ⁽²⁾	-7,3	-519	1,6	6 621
Ontslag	-3,2	-1 242	8,9	37 519
Beëindiging van een tijdelijke overeenkomst	4,9	11 994	60,9	256 368
Andere redenen ⁽³⁾	-8,8	-10 409	25,7	108 049
Totaal	0,2	733	100,0	420 991

Bron: NBB (sociale balansen).

(1) Werknemers voor wie de onderneming een DIMONA-aangifte heeft ingediend of die in het algemeen personeelsregister zijn ingeschreven.

(2) Het bruggpensioenstelsel werd vanaf 1 januari 2012 het stelsel van werkloosheid met bedrijfstoeslag. Die nieuwe benaming werd opgenomen in de nieuwe formulieren van de sociale balans die van toepassing zijn op de vanaf 7 september 2012 goedgekeurde rekeningen, dus in de praktijk de rekeningen die vanaf maart 2012 werden afgesloten.

(3) Spontane uittredingen, overleden werknemers.

niettemin geringer dan de stijging die in 2011 in dezelfde ondernemingen werd opgetekend.

Hoewel de in- en uitstroom van tijdelijk personeel meer dan 60 % van het totale personeelsverloop uitmaakt, blijft het relatieve aandeel van deze arbeidsovereenkomsten beperkt tot 5,5 % van het personeel van de ondernemingen die een volledig schema neerleggen. Bij het tijdelijk personeel is er immers een aanzienlijk verloop. Sommige arbeidsplaatsen bedoeld voor een welbepaald werk verdwijnen zodra de te vervullen taak is uitgevoerd, terwijl andere betrekkingen worden verlengd naarmate de budgetten worden vernieuwd, zodat ze door opeenvolgend tijdelijk personeel worden uitgeoefend.

Vaste werknemers blijven echter ook niet gespaard voor dergelijke personeelsbewegingen; ze dienen hun onderneming te verlaten als gevolg van ontslag of het einde van hun loopbaan, of om persoonlijke redenen. De rotatiegraad van de vaste werknemers bedroeg in 2012 13,4 %, een daling met 1,3 procentpunt ten opzichte van een jaar eerder. Een dergelijke daling komt vrij vaak voor bij een lage bedrijvigheid. Werknemers met een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde duur zijn immers minder snel geneigd van werkgever te veranderen wanneer de vooruitzichten inzake indienstneming neerwaarts gericht zijn en de aangeboden arbeidsvoorwaarden niet meer voldoende compensatie bieden voor het aan een dergelijke verandering verbonden risico. Dit werd in 2012 inderdaad vastgesteld.

Hoewel het totaal aantal werknemers die weggingen uit de ondernemingen die een volledig schema neerleggen,

tussen 2011 en 2012 nauwelijks veranderde – het nam met 0,2 % toe, wat overeenstemt met 733 geregistreerde extra uittredingen –, liepen de ontwikkelingen uiteen naargelang van de aangehaalde redenen. De spontane uittredingen, die het grootste deel van de post 'andere reden' uitmaken, waren aldus minder talrijk dan in 2011: ze daalden met 8,8 %, wat neerkomt op 10 409 personen. In 2012 vertegenwoordigden deze personeelsuittredingen 25,7 % van de uitstroom, tegen 28,2 % in het voorgaande jaar. Ondanks de sombere conjuncturele context verminderde ook het aantal ontslagen, namelijk met 3,2 %, net als het aantal personen dat recht heeft op het stelsel van werkloosheid met bedrijfstoeslag (het vroegere bruggpensioen) dat met 7,3 % terugliep. De uittredingen wegens het verstrijken van een tijdelijke arbeidsovereenkomst stegen daarentegen met 4,9 %, wat neerkomt op bijna 12 000 personen. Het aandeel van deze reden voor uittreding in het totaal vergrootte derhalve tot 60,9 %, dat is 2,8 procentpunt meer dan in 2011. Uitgaande van een veel lager peil namen ook de pensioneringen toe, namelijk met 7,9 %. In 2012 waren ze goed voor 3 % van het totale uittredingsvolume.

3. Opleiding

Op vraag van de regering is in 2013 bijzondere aandacht besteed aan de opleidingsinspanningen van de ondernemingen. In de eerste paragraaf van dit hoofdstuk wordt een stand van zaken opgemaakt van de werkzaamheden van de expertengroep 'concurrentievermogen en werkgelegenheid', die zijn analyse deels aan deze problematiek

heeft gewijd. De tweede paragraaf bevat een toelichting bij het tussen de boekjaren 2011 en 2012 opgetekende verloop van de opleidingsindicatoren binnen de ondernemingen van de beperkte populatie.

3.1 Doelstellingen van de private sector inzake opleiding

In België zijn voor de opleidingsinspanningen van de ondernemingen uit de private sector reeds vele jaren kwantitatieve doelstellingen vastgelegd. Wat participatie betreft, geldt dat één op de twee werknemers opleiding moet kunnen volgen. De opleidingsuitgaven moeten dan weer 1,9% van de loonsom bedragen, en de ondernemingen die onvoldoende inspanningen leveren, kunnen een extra bijdrage opgelegd krijgen die dient ter financiering van het stelsel van betaald educatief verlof. Dit sanctiemechanisme wordt op gang gebracht zodra de bedrijven uit de private sector de doelstelling inzake financiële inspanning niet gezamenlijk bereiken.

De expertengroep 'concurrentievermogen en werkgelegenheid' (EGCW), die begin januari 2013 op initiatief van de regering werd opgericht om, binnen de zes maanden, een analyse te maken van en advies uit te brengen over verschillende thema's⁽¹⁾, bestudeerde meer bepaald het probleem van het meten van de financiële opleidingsinspanningen van de ondernemingen; het wettelijk kader kan immers op verschillende manieren worden geïnterpreteerd waardoor dus niet kan worden uitgemaakt of de doelstelling van 1,9% al dan niet is gehaald. De experts hebben getracht het toepassingsgebied van deze financiële doelstelling nauwkeurig te bepalen en de beschikbare meetresultaten van de opleidingsuitgaven te vergelijken, namelijk die welke worden berekend op basis van de Europese enquête naar de voortgezette beroepsopleiding (CVTS) en die welke gebaseerd zijn op de sociale balansen. De vergelijking betrof zowel het niveau van de berekende indicatoren als de gehanteerde methodologie.

Deze experts hebben aangetoond dat het wettelijk kader, dat een opleidingsverplichting oplegt aan de ondernemingen waarop de wet van 5 december 1968 betreffende de collectieve arbeidsovereenkomsten en de paritaire comités van toepassing is, in zijn huidige stand onaangepast is. Enerzijds kan dit toepassingsgebied niet met zekerheid worden bepaald, aangezien geen exhaustieve lijst kan worden opgesteld van de bedrijven die niet onder deze verplichting vallen. Anderzijds verschilt het van de toepassingsgebieden van de statistische instrumenten die dienden om de doelstelling uit te werken (namelijk de CVTS-enquête) of om de jaarlijks geboekte vooruitgang te meten (namelijk de sociale balansen).

Op basis van de geglobaliseerde gegevens van de door de Balanscentrale gepubliceerde sociale balansen betreffende het boekjaar 2011 – die hebben betrekking op alle voor dit boekjaar neergelegde sociale balansen, ongeacht de lengte en afsluitingsdatum van het boekjaar en ongeacht de omvang en bedrijvigheid van de onderneming –, maken de opleidingsuitgaven, voor alle soorten opleiding samen, 1,52% van de personeelskosten uit. Voor de formele opleiding alleen beliep dit percentage 1,05%. Volgens de laatst beschikbare CVTS-enquête⁽²⁾, waren de kosten verbonden aan externe en interne cursussen (een begrip dat overeenstemt met dat van de formele opleiding) in 2010 goed voor 2,4% van de loonsom. Beide statistische bronnen leveren dus sterk verschillende resultaten op, ook al zijn ze gebaseerd op identieke concepten. De expertengroep heeft de oorzaken van die verschillen bestudeerd.

Een eerste afwijkingsfactor heeft te maken met de bestudeerde populaties. De CVTS-enquête wordt gehouden in de ondernemingen met meer dan 10 werknemers die actief zijn in de bedrijfstakken B tot N en R tot S van de nomenclatuur NACE-BEL, terwijl de op basis van de sociale balansen opgestelde globalisaties zogoed als volledig zijn⁽³⁾. De experts hebben bovendien aangetoond dat bepaalde grootheden in de sociale balansen duidelijk ondergewaardeerd waren, meer bepaald de directe kosten (doordat tal van ondernemingen de aan de bezoldigingen van het 'personeel in opleiding' verbonden component volledig of gedeeltelijk weglaten) en de bijdragen en stortingen aan collectieve fondsen (die voor tal van bedrijven ontbreken hoewel deze bijdragen verplicht zijn). Ze opperden tevens dat bij de ondernemingen mogelijkerwijs verwarring heerst over 'formele' en 'informele' opleiding aangezien beide bronnen de opleidingsactiviteiten verschillend formuleren, ook al zijn de definities in de methodologische toelichting bij de sociale balans overgenomen van die welke op Europees niveau voor de CVTS worden aangewend.

3.2 Resultaten uit de sociale balansen

De resultaten in deze paragraaf verschillen van die welke worden vermeld in het rapport van de EGCW aan de regering. De analysepopulatie die als basis dient voor dit artikel is immers minder omvangrijk omdat ze de sociale

(1) Zie EGCW, 2013. Buiten de analyse van de opleidingsdoelstelling moest de groep ook uitspraak doen over de invloed van de loonkostenverlagende subsidies in België en in de buurlanden en over de tussen België en de buurlanden opgetekende verschillen in loonkosten en productiviteit naar bedrijfstak.

(2) De CVTS-enquête wordt op vijfjaarlijkse basis gehouden. Er zijn resultaten beschikbaar voor de jaren 1993, 1999, 2005 en 2010.

(3) Van de bedrijven zijn enkel de vzw's, stichtingen en overige privaatrechtelijke personen die minder dan 20 VTE tewerkstellen, vrijgesteld van de verplichting om een sociale balans in te vullen.

balansen omvat van de bedrijven die voldoen aan een reeks criteria (meer bepaald een boekjaar van 12 maanden afgesloten op 31 december en de neerlegging van een sociale balans voor de boekjaren 2011 en 2012). Ofschoon de niveaus van de op basis van deze populatie berekende indicatoren niet kunnen worden vergeleken met die welke worden verkregen op basis van de globalisaties van de Balanscentrale – vanwege het overwicht van grote ondernemingen in de beperkte populatie die, enerzijds, gemiddeld meer investeren in de opleiding van hun personeel en, anderzijds, hun opleidingsinitiatieven verhoudingsgewijs vaker rapporteren –, vormen de ontwikkelingen die in de beperkte populatie worden opgetekend niettemin goede benaderingen van die welke voor het geheel van de ondernemingen worden verwacht. Er zij tevens opgemerkt dat de cijfers in de sociale balansen op geen enkele wijze worden gecorrigeerd om rekening te houden met ontbrekende of duidelijk ondergewaardeerde gegevens.

3.2.1 Ondernemingen die opleiding verstrekken⁽¹⁾

Het aantal bedrijven dat een van de drie gedeelten betreffende de opleiding binnen ondernemingen⁽²⁾ heeft ingevuld, en dat sinds de invoering van de nieuwe opleidingsrubrieken in 2008 constant is toegenomen, is in de beperkte populatie nog aanzienlijk gestegen van 11 067 eenheden in 2011 tot 12 485 in 2012. Van deze bedrijven waren er 8 975 die opleiding verstrekten voor de twee opeenvolgende boekjaren, terwijl de andere enkel voor 2011 of voor 2012 werknemers in opleiding vermeldden. Hierdoor veranderen de grootheden met betrekking tot opleiding ten gevolge van zowel wijzigingen in het opleidingsbeleid van de bedrijven als wijzigingen in de populatie van de opleiding verstreckende ondernemingen.

In 2012 bedroeg het aandeel van de opleiding verstreckende ondernemingen 25,8% van het totale aantal bedrijven, een stijging met 2,9 procentpunt. De toename was bijzonder krachtig voor de ondernemingen die formele opleidingen aangeven: 19% van de bedrijven van de beperkte populatie bevonden zich in 2012 in deze situatie, tegen 16,7% in 2011. Het aantal bedrijven dat informele opleidingen rapporteerde, bedroeg 11,3% van het totale aantal bedrijven. Voor de initiële opleiding beliep dit percentage 5,7%. Er zij op gewezen dat meer dan een derde van de opleiding verstreckende ondernemingen verschillende types opleiding combineert.

Terwijl 98% van de grote ondernemingen opleidingen verstrekt, loopt dit percentage terug tot 83% voor de middelgrote ondernemingen en tot slechts 20% voor de kleine ondernemingen. Niettemin is het aandeel van

de opleiding verstreckende ondernemingen bij de kmo's tussen 2011 en 2012 aanzienlijk gestegen. Zo telt deze bedrijvengroep meer dan 1 400 additionele ondernemingen die opleiding verstrekken (voornamelijk bedrijven met minder dan 50 VTE), tegen slechts 11 bij de grote ondernemingen.

3.2.2 Opleidingsindicatoren in het geheel van de ondernemingen

In 2012 nam 43,5% van de werknemers in de ondernemingen van de beperkte populatie deel aan een of meer formele opleidingen. Terzelfder tijd genoot 26,3% van de loontrekkenden een informele opleiding, terwijl 1,3% van het personeelsbestand een initiële opleiding kreeg ter aanvulling van hun schoolopleiding. Deze percentages impliceren een stijging ten opzichte van 2011. De stijging was het grootst voor de informele opleiding, namelijk 2,9 procentpunt. Er zij opgemerkt dat op basis van de beschikbare gegevens uit de sociale balansen geen geaggregeerde participatiegraad kan worden berekend, aangezien een werknemer die, tijdens hetzelfde boekjaar, verschillende opleidingstypes heeft gevolgd, in elk van de ad-hoc Tabellen in aanmerking wordt genomen.

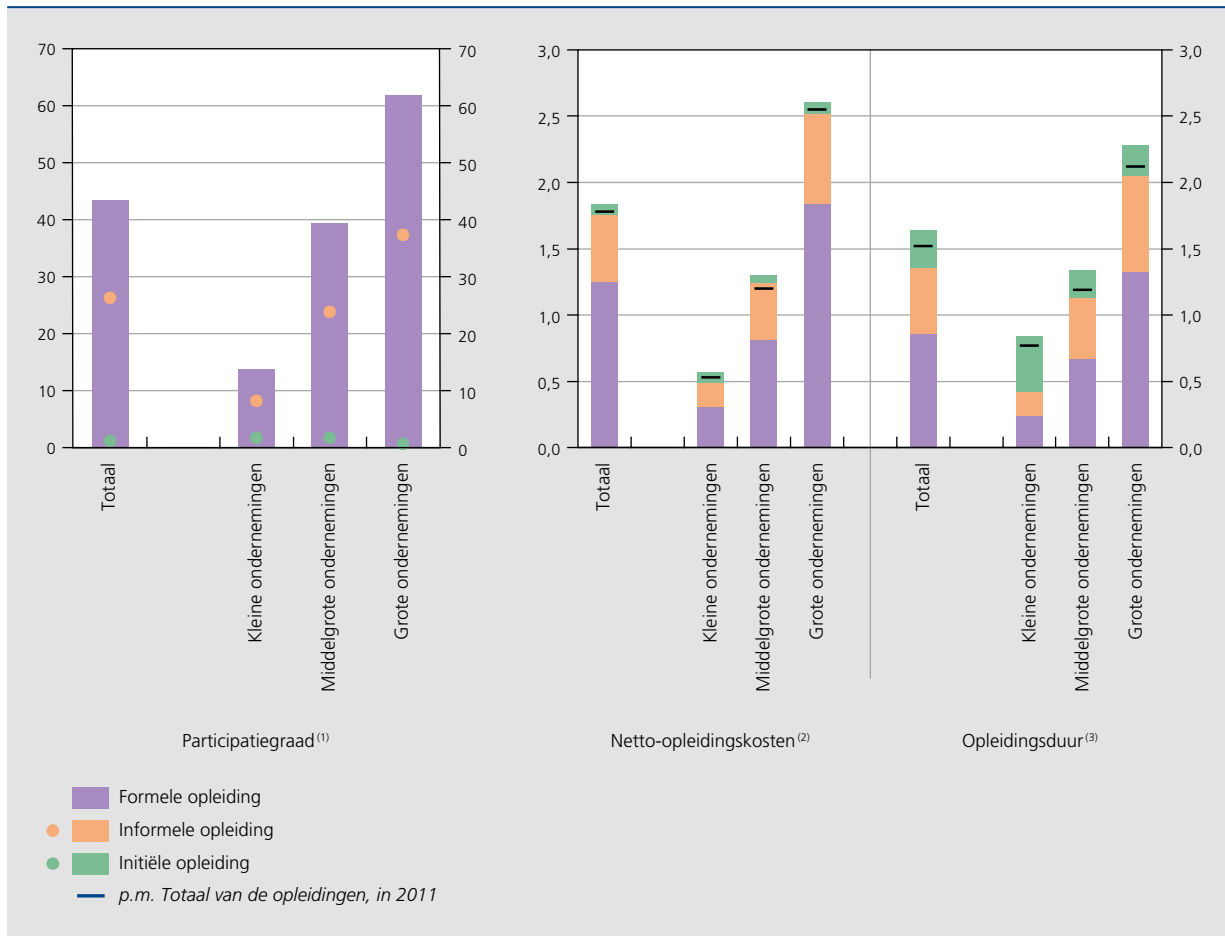
Respectievelijk 61,8 en 37,4% van de werknemers uit de grote ondernemingen nam in 2012 deel aan formele en informele opleidingen; in de middelgrote ondernemingen bedroegen deze percentages respectievelijk 39,4 en 23,8%. Daarentegen volgde amper 13,8% van de loontrekkenden in kleine ondernemingen een formele en 8,2% een informele opleiding. De initiële opleiding komt echter meer voor bij kmo's dan bij grote ondernemingen: 70% van de werknemers die deelnemen aan dit opleidingstype, dat een combinatie vormt van een opleiding op school en op de werkplek, oefenen hun stage uit in een onderneming met minder dan 250 VTE; zij vertegenwoordigen er ongeveer 1,8% van het totale aantal werknemers. De participatiegraad aan initiële opleidingen in de grote ondernemingen bedraagt slechts 0,8%.

In 2012 bedroegen de in de sociale balansen van de ondernemingen van de beperkte populatie gerapporteerde uitgaven in verband met opleiding in totaal 1,84% van de personeelskosten. De stijging, met 0,06 procentpunt, tegenover het voorgaande boekjaar heeft vooral te maken

(1) Een onderneming is een opleiding verstreckende onderneming zodra het aantal personen dat een formele, informele of initiële opleidingsactiviteit volgt positief is. De ondernemingen die positieve opleidingskosten rapporteren (wegens de betaling van bijdragen verbonden aan de opleiding of van stortingen aan collectieve fondsen) zonder dat werknemers werden opgeleid, worden dus niet tot de opleiding verstreckende ondernemingen gerekend.

(2) Formele opleiding betreft cursussen en stages die door lesgevers worden uitgewerkt op een andere plaats dan de werkplek. Informele opleiding omvat de andere opleidingsactiviteiten die worden bepaald in verband met de individuele behoeften van de cursist, met inbegrip van opleidingen op de werkplek. Initiële opleiding wordt verstrekt aan personen die tewerkgesteld zijn in het kader van alternerend leren en werken om een diploma te behalen.

(beperkte populatie)



Bron: NBB (sociale balansen).

(1) In % van de gemiddelde werkgelegenheid.

(2) In % van de personeelskosten. De opleidingskosten zijn nettokosten, die worden berekend door de ontvangen subsidies en andere financiële tegemoetkomingen af te trekken van de brutokosten. De nettokosten voor formele opleiding omvatten daarenboven de betaalde bijdragen en stortingen aan collectieve fondsen.

(3) In % van de gewerkte uren.

met informele opleiding; de middelen die er werden voor uitgetrokken, namen tussen 2011 en 2012 immers met 12,5% toe, terwijl de personeelskosten met slechts 2,3% stegen; in het totaal vertegenwoordigden de uitgaven voor informele opleiding in 2012 0,51% van de loonsom, tegen 0,47% het jaar voordien. Het budget voor formele opleiding, dat met 4,3% steeg, bedroeg in 2012 1,25% van de loonsom; dat met betrekking tot initiële opleiding, dat met 8,8% toenam ten opzichte van het voorgaande jaar, beliep 0,08%.

De in de sociale balans vermelde opleidingsuitgaven zijn nettokosten: voor elk opleidingstype worden de ontvangen subsidies en andere financiële tegemoetkomingen afgetrokken van de bruto-opleidingskosten, die de directe kosten in verband met de opleiding en de bezoldiging van de 'werknemers in opleiding' omvatten. Wat formele

opleiding betreft, omvatten de nettokosten ook de sociale bijdragen en de stortingen aan collectieve fondsen die krachtens wettelijke of paritaire verplichtingen worden verricht. In 2012 beliepen deze uitgaven gemiddeld 0,07% van de meegedeelde personeelskosten. Ze moeten worden vermeld, ook al heeft geen enkele werknemer van de onderneming een opleiding genoten. Tal van ondernemingen vermelden echter geen enkel bedrag in de desbetreffende rubriek⁽¹⁾. Overigens worden er grote verschillen opgetekend in het bijdragepercentage tussen de ondernemingen die de rubriek wél invullen: van de ongeveer 7 700 ondernemingen die hun statistische verplichtingen ter zake nakwamen, beliep het gemiddelde

(1) Het ontbreken van stortingen is gerechtvaardigd in het geval van overheidsbedrijven, waaronder de NMBS, Bpost en Belgacom, waarvan de werknemers niet gebonden zijn aan een paritaire overeenkomst en bijgevolg niet onder deze verplichting vallen.

bijdragepercentage 0,17 % van de loonsom; voor een vierde van de ondernemingen lag dit bijdragepercentage onder de 0,03 % en voor een ander vierde was het hoger dan 0,23 %. Het grote aantal ondernemingen waarvoor de informatie ontbreekt, rechtvaardigt voor de toekomst meer systematische controles, dit teneinde te vermijden dat de door de bedrijven meegedeelde brutogegevens moeten worden gecorrigeerd. De subsidies voor formele opleiding maakten in 2012 0,08 % van de personeelskosten uit; dankzij die subsidies kon gemiddeld 6,1 % van de overeenstemmende brutokosten worden gedekt.

De werktijd die de ondernemingen van de beperkte populatie vrijmaakten om hun personeel opleiding te laten volgen, nam van 2011 tot 2012 toe van 1,52 % tot 1,64 % van de gewerkte uren. Deze stijging met 0,12 procentpunt is in gelijke mate verdeeld over de drie opleidingstypes. In 2012 vertegenwoordigden de aan formele opleiding bestede arbeidsuren 0,86 % van het totale arbeidsvolume, terwijl informele en initiële opleiding respectievelijk 0,50 en 0,28 % van de gewerkte uren in beslag namen.

De verschillen die worden opgetekend in het niveau van de indicatoren van zowel de kosten als de duur, berekend voor de naar omvang verdeelde ondernemingsgroepen, bevestigen dat de kmo's verhoudingsgewijs minder geld en tijd aan opleiding besteden dan de grote ondernemingen. Zo blijken de ondernemingen met meer dan 250 VTE voor de opleiding van hun werknemers een bedrag uit te geven dat gelijk is aan 2,61 % van de personeelskosten; dat is twee keer meer dan de middelgrote ondernemingen en ruim vier keer meer dan de kleine ondernemingen. De verschillen zijn iets minder uitgesproken, maar niettemin aanzienlijk, wat de opleidingsuren betreft: de grote bedrijven besteden in totaal 2,28 % van de werktijd aan opleiding, of 2,7 keer meer dan de kleine bedrijven, waar dit percentage 0,83 % bedraagt.

Er zij beklemtoond dat de verdeling van zowel het budget als de opleidingstijd tussen de verschillende opleidingstypes sterk verschilt naargelang van de bedrijfsomvang. In de grote ondernemingen wordt 71 % van de uitgaven en 58 % van de opleidingstijd besteed aan formele opleiding, terwijl initiële opleiding, met percentages van respectievelijk 3 en 10 %, kennelijk stiefmoederlijk wordt behandeld. In de kleine bedrijven, daarentegen, gaat 13 % van de financiële middelen en 50 % van de opleidingstijd naar dit opleidingstype, de opleidingsvorm bij uitstek voor bepaalde beroepen, meer in het bijzonder in de bouwnijverheid, de handel of de horeca.

TABEL 11 KOSTEN EN DUUR VAN DE OPLEIDINGEN IN DE OPLEIDING VERSTREKKENDE ONDERNEMINGEN (beperkte populatie)

	Formele	Informele	Initiële
Nettokosten per deelnemer⁽¹⁾ (in €, tenzij anders vermeld)			
2011	1 417	998	3 261
2012	1 388	988	3 218
Verandering (in %)	-2,0	-1,0	-1,3
Nettokosten per uur opleiding⁽¹⁾ (in €, tenzij anders vermeld)			
2011	56,5	37,4	11,7
2012	55,6	38,6	10,8
Verandering (in %)	-1,5	3,4	-7,8
Opleidingsduur per deelnemer (in uren, tenzij anders vermeld)			
2011	26,4	26,7	277,7
2012	26,4	25,6	297,2
Verandering (in %)	0,3	-4,3	7,0

Bron: NBB (sociale balansen).

(1) Dit zijn de nettokosten die worden verkregen door van de brutokosten de ontvangen subsidies en andere financiële tegemoetkomingen af te trekken. De nettokosten voor formele opleiding omvatten daarenboven de betaalde bijdragen en stortingen aan collectieve fondsen.

3.2.3 Andere opleidingsindicatoren in de opleiding verstreckende ondernemingen

In 2012 kregen de deelnemers aan formele opleidingen gemiddeld 26,4 uur opleiding, dat is evenveel als in 2011 en amper meer dan het aantal uren dat voor informele opleiding werd opgetekend (25,6 uur). De kosten verbonden aan formele opleiding liggen niettemin aanzienlijk hoger dan verbonden aan informele opleiding; behalve het loon van de opleiders en van de werknemers die de opleiding volgen, omvatten ze de kosten van de lokalen en het ter beschikking gestelde materiaal en eventueel ook de reis- en verblijfkosten van de deelnemers aan de opleiding. In 2012 kostte een uur formele opleiding gemiddeld € 55,6, tegen € 38,6 voor een uur informele opleiding. De gemiddelde uitgaven per opgeleide werknemer beliepen € 1 388 voor formele opleiding en € 988 voor informele opleiding.

De bedragen die worden opgetekend voor initiële opleiding verschillen sterk van die voor voortgezette opleiding. In de loop van het boekjaar 2012 genoten stagiairs en werknemers met een leercontract gemiddeld bijna 300 uur opleiding, dat is elf keer meer dan voor personen die een ander opleidingstype volgden. De kosten per

uur opleiding liggen daarentegen veel lager: ze belopen minder dan € 11 per uur. Het budget op jaarbasis per opgeleide werknemer bedroeg in 2012 in totaal € 3 218.

Conclusies

Dankzij de invoering van een nieuw formulier van de sociale balans die momenteel van toepassing is op de ondernemingen die een volledig schema neerleggen voor de vanaf 7 september 2012 door de algemene vergadering van aandeelhouders goedgekeurde rekeningen, kunnen een aantal verschillen worden aangetoond tussen de situatie van vrouwelijke en die van mannelijke werknemers in 2012. Deze analyse werd uitgevoerd op basis van een voorlopige populatie van 8 862 bedrijven die samen 1 095 616 werknemers in dienst hadden, waarvan 42,9% vrouwen. Voor deze ondernemingen lag het niveau van de gemiddeld door de werkgevers gedragen personeelskosten voor de indienstneming van een vrouw blijkbaar 30% lager dan voor een man. Het loonverschil berekend op basis van de personeelskosten per gewerkt uur – een indicator waardoor rekening kan worden gehouden met de verschillen in arbeidsduur – is kleiner, namelijk 13%. Er bestaat evenwel nog een verschil tussen de voltijdwerkers (voor wie het verschil 9% bedraagt) en de deeltijdwerkers (14%). Meer dan de helft van de vrouwen uit deze voorlopige populatie werkte echter deeltijds, tegen minder dan 12% van de mannen.

De verdeling van de voltijdwerkers naargelang van de bij de onderneming opgetekende gemiddelde loonkosten per gewerkt uur toont aan dat de vrouwen verhoudingsgewijs talrijker zijn in de strata waar deze kosten lager zijn: 63% van de werkneemsters zijn tewerkgesteld in bedrijven waar de gemiddelde uurloonkosten voor vrouwen minder dan € 40 belopen; bij de mannen bedraagt dit aandeel slechts 47%. Bovendien werkt meer dan de helft van de vrouwen in ondernemingen waar de gemiddelde loonkosten van de mannen hoger liggen dan die van de vrouwen. Omgekeerd werkt slechts 17% van de mannelijke werknemers in ondernemingen waar het gemiddelde uurloon van de vrouwen hoger is dan dat van de mannen. Meer dan 30% van de vrouwen (tegen bijna 38% van de mannen) werkt in bedrijven waar deze lonen dicht bij elkaar liggen.

Nochtans hebben vrouwen een gemiddeld hoger scholingsniveau dan mannen. In de voorlopige populatie had 37,8% van de vrouwen in 2012 een diploma hoger onderwijs – een percentage dat zelfs de 50% benadert bij de vrouwelijke voltijdwerkers –, terwijl dit aandeel slechts 30,6% bedroeg bij de mannen. Het verschil is vooral groot bij de niet-universitaire diploma's. Wat de

voortgezette opleiding betreft, hebben vrouwen in vergelijking met mannen op het eerste gezicht een vrijwel gelijke toegang tot de formele opleiding, en een vlottere toegang tot informele opleiding. Bij uitsluiting van de bedrijfstak gezondheidszorg en maatschappelijke dienstverlening, waar de vrouwen in de meerderheid zijn en waar de participatiegraad aan opleidingen boven het gemiddelde ligt, zijn deze resultaten voor de vrouwen evenwel minder gunstig. Bovendien genieten vrouwen, gemiddeld beschouwd, kortere en minder dure opleidingen dan hun mannelijke collega's.

Om, op basis van de sociale balansen die beschikbaar waren op het ogenblik dat dit artikel werd opgesteld, het verloop van de werkgelegenheid te onderzoeken, werd uitgegaan van een beperkte en constante populatie van 48 385 ondernemingen die in 2012 samen 1 606 021 personen in dienst hadden. In deze bedrijven nam het personeelsbestand gemiddeld over het jaar met 0,9% toe ten opzichte van het voorgaande jaar. Tegen de achtergrond van de verzwakkende bedrijvigheid liet het groeitempo van de werkgelegenheid in de loop van het jaar evenwel een vertraging optekenen, zodat het aantal werknemers tussen eind 2011 en eind 2012 slechts weinig veranderde. In de drie gewesten van het land werd een stabilisatie van de werkgelegenheid opgetekend.

De ontwikkelingen liepen daarentegen uiteen naargelang van de omvang van de bedrijven en de bedrijfstakken waartoe ze behoren: de werkgelegenheid daalde in de grote ondernemingen en bleef groeien in de kmo's. Banenverlies werd opgetekend in de industrie en in de branche handel en vervoer, terwijl het aantal werknemers toenam in de gezondheidszorg en maatschappelijke dienstverlening en in de zakelijke diensten.

De stabilisatie van het werkgelegenheidspeil verhuult overigens een evolutie in het profiel van de werknemers. De daling van het aantal voltijds werkende mannen werd immers gecompenseerd door een toename van het aantal deeltijds werkende vrouwen. Eind 2012 maakten de vrouwen bijgevolg 44,1% van de loontrekkenden uit. Ook het aandeel van deeltijdarbeid steeg, tot 31,3%. Het aantal werknemers met een vaste arbeidsovereenkomst nam toe – aan het einde van het beschouwde boekjaar maakten ze 93,9% van het personeel uit –, ten nadele van het tijdelijk personeel. De indeling van de werknemers naar beroepscategorie toont aan dat de arbeiders zwaar hebben geleden onder de achteruitgang van de bedrijvigheid; het aantal bedienden en, in mindere mate, het aantal leidinggevendenden bleef echter toenemen.

In de ondernemingen die een volledig schema neerleggen, bleef het aantal ingeschreven werknemers als

jaargemiddelde stijgen, maar er werd aanzienlijk minder beroep gedaan op uitzendkrachten en op ter beschikking gesteld personeel. Het aantal uitzendkrachten daalde in de industrie met meer dan 10 % en in de branche handel en vervoer met bijna 5 %; het betreft hier twee bedrijfstakken waar de in de sociale balansen geregistreerde uitzendkrachten voor 80 % zijn geconcentreerd. Het relatieve aandeel van laatstgenoemden beliep er in 2012 respectievelijk 5,3 en 4,6 % van de in VTE uitgedrukte totale werkgelegenheid, tegen 3,3 % voor het geheel van de ondernemingen.

In de bedrijven die een volledig schema neerlegden, lag het aantal uittredingen van personeel in de loop van het beschouwde boekjaar ietwat hoger dan de intredingen, dit vanwege de forse daling van het aantal intredingen. Hoewel het aantal uittredingen nauwelijks veranderde, waren er in 2012 minder spontane uittredingen als

gevolg van het sombere conjunctuurklimaat; het aantal stopzettingen van tijdelijke arbeidsovereenkomsten nam daarentegen aanzienlijk toe. Deze twee redenen verklaren respectievelijk 60,9 en 25,7 % van de opgetekende uittredingen.

In 2012 volgde 43,5 % van de werknemers een formele opleiding en 26,3 % een informele opleiding, ratio's die hoger lagen dan in 2011. De participatiegraad aan initiële opleiding, namelijk 1,3 %, veranderde echter weinig. De uitgaven voor opleiding bedroegen in totaal 1,84 % van de personeelskosten. De stijging, met 0,06 procentpunt tegenover het voorgaande jaar, was vooral toe te schrijven aan informele opleiding, waarvan het budget met 12,5 % steeg. De aan opleiding bestede werktijd nam tussen 2011 en 2012 toe van 1,52 tot 1,64 % van de gewerkte uren. De stijging, met 0,12 procentpunt, is eveneens verdeeld over de drie opleidingstypes.

Bibliografie

CBN (1997), Vragen en antwoorden over de sociale balans, *Bulletin van de Commissie voor Boekhoudkundige Normen*, nummer 39, april.

Delhez Ph. en P. Heuse (2006), "De sociale balans 2005", NBB, *Economisch Tijdschrift*, december, 59-92.

EGCW (2013), *Arbeidskosten, loonsubsidies, arbeidsproductiviteit en opleidingsinspanningen van ondernemingen*, Verslag aan de Regering, juli.

Federgon (2013), *Newsletter*, September (<http://archive.constantcontact.com/fs164/1101103487944/archive/1114990144090.html>)

HRW (2013), *Verslag 2013: Laaggeschoolden op de arbeidsmarkt*.

Instituut voor de Gelijkheid van Vrouwen en Mannen (2013), *De loonkloof tussen vrouwen en mannen in België, Rapport 2013*.

Bijlage 1 – Methodologische bijlage

1. Samenstelling van de ondernemingspopulaties

1.1 Methodologische principes

De methodologische principes voor de samenstelling van de ondernemingspopulaties die worden gebruikt voor de analyse van de sociale balansen 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).

Wegens het streven naar betrouwbare en coherente gegevens wordt enkel rekening gehouden met de sociale balansen van de ondernemingen die aan een reeks criteria hebben voldaan. In het bijzonder moet het boekjaar twaalf maanden tellen en op 31 december worden afgesloten; de ondernemingen moeten behoren tot de private 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 gewerkt uur of voor de gemiddelde arbeidsduur worden weggelaten; de anomalieën inzake opleiding⁽⁴⁾ en het beroep op uitzendkrachten worden weggewerkt.

Als gevolg van de toepassing van deze methodologische principes is, voor elk boekjaar, het aantal – in het bestek van dit artikel – voor de analyse in aanmerking genomen sociale balansen aanzienlijk kleiner dan het totale aantal sociale balansen die bij de Balanscentrale worden neergelegd. Na afloop van het selectieproces bestond de totale populatie voor het boekjaar 2011 uit 86 298 ondernemingen die gemiddeld 2 025 068 loontrekkenden in dienst hadden.

Bovendien berust de analyse van de voor 2012 ingediende sociale balansen op een beperkte⁽⁵⁾ en constante⁽⁶⁾ populatie, wat de dekking van de geanalyseerde populatie ten opzichte van de bij de Balanscentrale neergelegde balansen nog verder vermindert. De in dit artikel voorgestelde resultaten weerspiegelen bijgevolg de ontwikkelingen die zich tussen de boekjaren 2011 en 2012 binnen een stabiele populatie hebben voorgedaan, en kunnen afwijken van het verloop dat, na de definitieve afsluiting, zal worden opgetekend voor alle ondernemingen die een sociale balans hebben neergelegd⁽⁷⁾.

1.2 Kenmerken van de beperkte populatie

De constante beperkte populatie telt 48 385 bedrijven die samen gemiddeld 1 592 143 werknemers in dienst hadden in 2011, wat overeenstemt met 79% van de werkgelegenheid in de totale populatie, hoewel het aantal in de beperkte populatie in aanmerking genomen ondernemingen slechts 56% vertegenwoordigt van de totale populatie. De werknemers uit de ondernemingen van de beperkte populatie vertegenwoordigen overigens 60% van de overeenstemmende gesalarieerde werkgelegenheid in de private sector zoals die in de nationale rekeningen tot uiting komt.

(1) De werkgelegenheid in de private 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 84 (openbaar bestuur en defensie, verplichte sociale verzekeringen) en 85 (onderwijs). De bedrijfstak NACE-BEL 78 (terbeschikkingstelling van personeel), die onder meer de uitzendbureaus omvat, wordt eveneens weggelaten.

(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 Balanscentrale voerde vanaf het boekjaar 2010 versterkte kwaliteitscontroles in op de rubrieken met betrekking tot opleiding. De stroomafwaartse controles die overblijven, dienen sindsdien in de eerste plaats om na te gaan of de ontwikkelingen die worden waargenomen in de ondernemingen van de beperkte populatie niet vertekend worden door fouten of methodologische veranderingen.

(5) De ondernemingen kunnen hun sociale balans 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 2013, de datum waarop de gegevens werden overgenomen, nog niet alle sociale balansen betreffende het boekjaar 2012 beschikbaar.

(6) De ondernemingen die voor een van beide jaren geen sociale balans hebben neergelegd, worden uit de beperkte populatie weggelaten.

(7) Aangezien de Balanscentrale eerst de jaarrekeningen van de grote ondernemingen behandelt en de kleine ondernemingen in grotere mate hun jaarrekening laattijdig neerleggen, vertonen de resultaten op basis van de beperkte populatie een vertekening in het voordeel van de grote ondernemingen.

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 is de representativiteitsgraad lager 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 landbouw, bosbouw en visserij en in de branche 'verschaffen van accommodatie en maaltijden'.

Sommige ondernemingen of arbeidsplaatsen zijn overigens niet in de geanalyseerde populatie opgenomen. Dit is het geval voor de vzw's met minder dan 20 werknemers, die niet verplicht zijn een sociale balans neer te leggen.

TABEL 1 REPRESENTATIVITEIT VAN DE BEPERKTE POPULATIE IN 2011

	Aantal werknemers			Representativiteit van de beperkte populatie	
	In de nationale rekeningen ⁽¹⁾	In de sociale balansen ⁽²⁾		In % van de gesalarieerde werkgelegenheid in de private sector ⁽¹⁾	In % van de totale populatie
		Totale populatie	Beperkte populatie		
	(1)	(2)	(3)	(4) = (3) / (1)	(5) = (3) / (2)
Op basis van de werkgelegenheid	2 665 140	2 025 068	1 592 143	59,7	78,6
Landbouw, bosbouw en visserij	13 073	6 638	3 605	27,6	54,3
Delfstoffen, industrie, energie, water en afvalbeheer	555 817	441 794	368 506	66,3	83,4
Winning van delfstoffen	2 913	2 659	2 229	76,5	83,8
Industrie	507 400	397 039	327 783	64,6	82,6
Productie en distributie van elektriciteit, gas, stoom en gekoelde lucht	20 773	21 091	20 700	99,6	98,1
Distributie van water; afval- en afvalwaterbeheer en sanering	24 731	21 005	17 795	72,0	84,7
Bouwnijverheid	208 996	153 879	107 386	51,4	69,8
Handel, vervoer en horeca	776 055	550 652	421 735	54,3	76,6
Groot- en detailhandel; reparatie van auto's en motorfietsen	483 194	314 852	239 929	49,7	76,2
Vervoer en opslag	194 871	171 100	147 357	75,6	86,1
Verschaffen van accommodatie en maaltijden	97 990	64 700	34 449	35,2	53,2
Informatie en communicatie	89 405	71 538	62 488	69,9	87,3
Financiële activiteiten en verzekeringen	128 596	113 708	100 754	78,3	88,6
Exploitatie van en handel in onroerend goed	17 045	12 273	8 788	51,6	71,6
Zakelijke dienstverlening	309 019	192 562	131 932	42,7	68,5
Vrije beroepen en wetenschappelijke en technische activiteiten	138 356	88 829	63 503	45,9	71,5
Administratieve en ondersteunende diensten ⁽³⁾	170 663	103 733	68 429	40,1	66,0
Menselijke gezondheidszorg en maatschappelijke dienstverlening	470 806	435 126	354 421	75,3	81,5
Cultuur, recreatie en overige diensten	96 328	46 900	32 527	33,8	69,4
Kunst, amusement en recreatie	28 915	14 889	9 907	34,3	66,5
Overige diensten	67 413	32 011	22 621	33,6	70,7
Op basis van het aantal ondernemingen	n.	86 298	48 385	n.	56,1

Bronnen: INR, NBB (sociale balansen).

(1) Gesalarieerde werkgelegenheid in de private sector, namelijk de geregistreerde gesalarieerde werkgelegenheid in de totale economie (S1), verminderd met de gesalarieerde werkgelegenheid in de overheidssector (S13) en de huishoudens (S14). Uit dat concept worden ook de werknemers weggelaten uit de bedrijfstakken NACE-BEL 84 (openbaar bestuur en defensie; verplichte sociale verzekeringen) en 85 (onderwijs).

(2) Gemiddeld aantal tewerkgestelde personen, namelijk de som van de rubrieken 1001 (voltijdwerkers) en 1002 (deeltijdwerkers).

(3) Met uitzondering van de terbeschikkingstelling van personeel (NACE-BEL 78), die onder meer de uitzendbureaus omvat.

De loontrekkenden die door niet-vennootschappen zijn tewerkgesteld, 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 in verhouding sterk vertegenwoordigd zijn, met name de landbouw, bosbouw en visserij, de takken 'verschaffen van accommodatie en maaltijden' en 'kunst, amusement en recreatie', en de 'overige diensten'.

In de geanalyseerde populatie worden de ondernemingen opgesplitst naar bedrijfstak op basis van de secties en afdelingen van de NACE-BEL die in bijlage 2 zijn opgenomen. De omschrijving van de bedrijfstakken werd vereenvoudigd ten behoeve van de leesbaarheid.

In totaal maken de werknemers van de bedrijfstak 'handel en vervoer' 26 % van het personeel van de beperkte populatie uit en die van de industrie 23 %. De bedrijfstak 'gezondheidszorg en maatschappelijke diensten' stelt 22 % van de loontrekkenden tewerk. Het aandeel van de overige bedrijfstakken is geringer, namelijk 8 % voor de zakelijke diensten, 7 % voor de bouwnijverheid, 6 % voor de branche 'financiën en verzekeringen', 4 % voor 'informatie en communicatie' en 2 % voor de 'overige diensten'. Vastgoed en landbouw hebben een heel gering aandeel (minder dan 1 %).

Naar grootte worden de ondernemingen ingedeeld op grond van het gemiddelde aantal werknemers uitgedrukt in voltijdse equivalenten (VTE) in 2011. De kleine ondernemingen, met maximaal 50 VTE, waren goed voor 92 % van de vennootschappen van de beperkte populatie. Zij hadden 27 % van het personeel ervan in dienst, wat duidelijk minder is dan de 34 % die werd opgetekend in de totale populatie. De middelgrote vennootschappen, met meer dan 50 tot

TABEL 2 KENMERKEN VAN DE TOTALE EN DE BEPERKTE POPULATIE VOOR HET BOEKJAAR 2011
(in % 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>	86 298	2 025 068	48 385	1 592 143
Opsplitsing naar bedrijfstak				
Landbouw	1,0	0,3	0,8	0,2
Industrie	11,6	21,8	13,0	23,1
Bouwnijverheid	15,7	7,6	14,7	6,7
Handel en vervoer	39,6	27,2	38,0	26,5
Informatie en communicatie	2,8	3,5	3,0	3,9
Financiën en verzekeringen	4,7	5,6	4,9	6,3
Vastgoed	1,9	0,6	1,9	0,6
Zakelijke dienstverlening ⁽²⁾	13,5	9,5	13,6	8,3
Gezondheidszorg en maatschappelijke diensten	5,2	21,5	6,2	22,3
Overige diensten	4,1	2,3	4,0	2,0
Opsplitsing naar ondernemingsgrootte⁽³⁾				
Kleine ondernemingen (tot 50 VTE)	94,6	34,2	91,9	27,3
Middelgrote ondernemingen (meer dan 50 tot 250 VTE)	4,4	21,3	6,5	22,8
Grote ondernemingen (meer dan 250 VTE)	1,0	44,5	1,5	50,0

Bron: NBB (sociale balansen).

(1) Gemiddeld aantal tewerkgestelde personen, namelijk de som van de rubrieken 1001 (voltijdwerkers) en 1002 (deeltijdwerkers).

(2) Met uitzondering van de terbeschikkingstelling van personeel (NACE-BEL 78), die onder meer de uitzendbureaus omvat.

(3) Bepaald naargelang van de waarde van rubriek 1003 (werknemers in VTE) in 2011.

250 VTE, stelden 23 % van het personeel van de beperkte populatie te werk, wat 1,5 procentpunt meer is dan het percentage in de totale populatie. De grote ondernemingen, met meer dan 250 VTE, hadden de helft van de werknemers van de ondernemingen uit de beperkte populatie in dienst, tegen 45 % in de totale populatie. De ontwikkelingen verkregen op basis van de beperkte populatie worden bijgevolg beïnvloed door de oververtegenwoordiging van de grote ondernemingen.

2. Regionale opsplitsing van de sociale balansen

De geanalyseerde populaties zijn in het bestek van dit artikel regionaal uitgesplitst. Voor de boekjaren 1998 tot 2011 werden de verdeelsleutels gebruikt die door het INR gehanteerd zijn voor de regionalisering van de nationale rekeningen van de werkgelegenheid van het overeenkomstige jaar. Aangezien de verdeelsleutel voor het jaar 2012 nog niet beschikbaar was, werd die van het jaar 2011 gebruikt om de beperkte populatie te regionaliseren, zowel voor het boekjaar 2011 als voor het boekjaar 2012.

De uniregionale ondernemingen zijn die waarvan de hoofdzetel en de bedrijfszetel(s) zich in één enkel gewest bevinden. In 2011 telde de beperkte populatie 47 524 uniregionale ondernemingen, of 98 % van de firma's. Doorgaans zijn die bedrijven van beperkte omvang: zij stelden gemiddeld 24 personen tewerk. De 861 resterende

TABEL 3 STRUCTUUR VAN DE WERKGELEGENHEID NAAR GEWEST IN 2011⁽¹⁾
(in % van het totaal, tenzij anders vermeld, beperkte populatie)

	Uniregionale ondernemingen				Multiregionale ondernemingen	Totaal
	Brussel	Vlaanderen	Wallonië	Totaal		
Aantal ondernemingen (eenheden)	4 852	30 905	11 767	47 524	861	48 385
Aantal werknemers (eenheden)	112 692	736 072	270 835	1 119 600	472 543	1 592 143
Gemiddeld aantal werknemers per onderneming (eenheden)	23,2	23,8	23,0	23,6	548,8	32,9
Opsplitsing naar bedrijfstak						
Landbouw	0,0	0,4	0,3	0,3	0,0	0,2
Industrie	7,3	27,3	25,7	24,9	18,5	22,9
Bouwnijverheid	4,4	8,6	10,1	8,5	2,4	6,7
Handel en vervoer	23,0	22,8	20,5	22,3	35,4	26,2
Informatie en communicatie	7,7	2,9	1,7	3,1	5,8	3,9
Financiën en verzekeringen	8,9	1,5	1,6	2,3	15,4	6,3
Vastgoed	1,8	0,6	1,0	0,8	5,6	2,3
Zakelijke diensten ⁽²⁾	15,8	7,3	6,8	8,0	10,6	8,8
Gezondheidszorg en maatschappelijke diensten . .	24,8	26,8	30,1	27,4	2,8	20,0
Overige diensten	6,3	1,8	2,4	2,4	3,5	2,7
Opsplitsing naar ondernemingsgrootte⁽³⁾						
Kleine ondernemingen	40,9	36,6	40,6	38,0	1,9	27,3
Middelgrote ondernemingen	33,0	28,6	27,9	28,9	8,2	22,8
Grote ondernemingen	26,1	34,8	31,4	33,1	89,9	50,0

Bron: NBB (sociale balansen).

(1) Gemiddeld aantal werknemers, namelijk de som van rubriek 1001 (voltijdwerkers) en rubriek 1002 (deeltijdwerkers).

(2) Met uitzondering van de terbeschikkingstelling van personeel (NACE-BEL 78), die onder meer de uitzendbureaus omvat.

(3) Bepaald naargelang van de waarde van rubriek 1003 (werknemers in VTE) in 2011.

– zogeheten multiregionale – ondernemingen hadden een vestiging in verschillende gewesten. Zij telden gemiddeld 549 werknemers.

Voor de ondernemingen die in verschillende gewesten actief zijn, werd de methode van proportionele verdeling enkel toegepast op het aantal werknemers op 31 december; die methode bestaat erin de gegevens uit de sociale balans te verdelen over de gewesten waarin de onderneming actief is. Deze variabele benadert immers het meest de door de RSZ verzamelde basisgegevens per vestiging (namelijk het aantal werknemers aan het einde van het vierde kwartaal), die het INR gebruikt om de nationale rekeningen van de werkgelegenheid te regionaliseren. Voor de overige rubrieken van de sociale balans is deze verdeelsleutel niet helemaal toereikend. Dit is bijvoorbeeld het geval voor de werkgelegenheid die is uitgesplitst naar geslacht, diploma of arbeidsovereenkomst. Het gedrag van de bedrijfszetels van eenzelfde onderneming kan inderdaad aanzienlijk verschillen naargelang van hun bedrijvigheid en hun eigen organisatiemethode. In het geval van opleiding of uitzendarbeid kunnen ook de lokalisatie van de vestiging en het beschikbare aanbod van opleiding of uitzendarbeid een rol spelen. Het zou dan ook niet opportuun zijn een uniforme verdeelsleutel op alle rubrieken toe te passen. De multiregionale ondernemingen blijven derhalve een groep die zich voor alle variabelen onderscheidt van de uniregionale ondernemingen, behalve voor het totale aantal werknemers op 31 december.

De uniregionale ondernemingen onderscheiden zich niet alleen door hun beperktere omvang van de multiregionale bedrijven, maar ook door hun respectieve specialisaties. Vergeleken met de uniregionale ondernemingen, stellen multiregionale bedrijven verhoudingsgewijs meer personen tewerk in de bedrijfstakken 'handel en vervoer' en 'financiën en verzekeringen', terwijl de bedrijfstakken industrie en 'gezondheidszorg en maatschappelijke diensten' in verhouding minder werknemers tellen. Binnen de groep van de uniregionale ondernemingen blijken eveneens verschillen in specialisatie te bestaan: de firma's in Brussel zijn meer op diensten gericht, terwijl de in Vlaanderen en Wallonië gevestigde ondernemingen vaker actief zijn in de industrie. Deze heterogeniteit verklaart deels de verschillen die tussen de gewesten worden opgetekend voor de in de bijlagen 11 tot 13 opgenomen indicatoren.

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 2011, op basis van de nomenclatuur NACE-BEL 2008, werd als referentie gekozen om te bepalen tot welke sector of bedrijfstak de ondernemingen tijdens de periode van 1998 tot 2012 behoorden. De ondernemingen die niet voorkomen in het register voor 2011, behouden de hun in de vorige registers toegekende activiteitscode of, bij ontstentenis, de hun door de Balanscentrale toegewezen activiteitscode.

De beschrijvingen in het artikel berusten doorgaans op een uitsplitsing in tien bedrijfstakken. De omschrijvingen van de bedrijfstakken werden vereenvoudigd ten behoeve van de leesbaarheid (kolom 'Verkorte omschrijving'). In de bijlagen 3 tot 10 wordt de uitsplitsing in tien bedrijfstakken gedetailleerd teneinde de Secties A tot S van de nomenclatuur NACE-BEL 2008 weer te geven.

CLASSIFICATIE VOOR DE ANALYSE VAN DE SOCIALE BALANSEN EN LIJST VAN SECTIES EN AFDELINGEN VAN DE ACTIVITEITENNOMENCLATUUR NACE-BEL

Omschrijving	Verkorte omschrijving	Sectie	Afdeling
Landbouw, bosbouw en visserij	Landbouw	A	01-03
Delfstoffen, industrie, energie, water en afvalbeheer	Industrie	B-E	05-39
Winning van delfstoffen		B	05-09
Industrie		C	10-33
Productie en distributie van elektriciteit, gas, stoom en gekoelde lucht		D	35
Distributie van water; afval- en afvalwaterbeheer en sanering		E	36-39
Bouwnijverheid	Bouwnijverheid	F	41-43
Handel, vervoer en horeca	Handel en vervoer	G-I	45-56
Groot- en detailhandel; reparatie van auto's en motorfietsen		G	45-47
Vervoer en opslag		H	49-53
Verschaffen van accommodatie en maaltijden		I	55-56
Informatie en communicatie	Informatie en communicatie	J	58-63
Financiële activiteiten en verzekeringen	Financiën en verzekeringen	K	64-66
Exploitatie van en handel in onroerend goed	Vastgoed	L	68
Zakelijke dienstverlening ⁽¹⁾	Zakelijke diensten	M-N	69-82
Vrije beroepen en wetenschappelijke en technische activiteiten		M	69-75
Administratieve en ondersteunende diensten ⁽¹⁾		N	77-82
Menselijke gezondheidszorg en maatschappelijke dienstverlening	Gezondheidszorg en maatschappelijke diensten	Q	86-88
Cultuur, recreatie en overige diensten	Overige diensten	R-S	90-96
Kunst, amusement en recreatie		R	90-93
Overige diensten		S	94-96

(1) Met uitzondering van de terbeschikkingstelling van personeel (NACE-BEL 78), die onder meer de uitzendbureaus omvat.

Bijlage 3

VERLOOP VAN HET AANTAL WERKNEMERS⁽¹⁾ IN DE ONDERNEMINGEN VAN DE BEPERKTE POPULATIE TUSSEN 2011 EN 2012

	Voltijdse equivalenten			Aantal personen						
	Gemiddelde werkgelegenheid		Werkgelegenheid op 31 december	Voltijds		Deeltijds		Totaal		Werkgelegenheid op 31 december
	Eenheden	%		Eenheden	%	Eenheden	%	Eenheden	%	
			%							%
Landbouw, bosbouw en visserij ..	81	2,5	2,0	75	3,0	0	0,0	75	2,1	2,0
Delfstoffen, industrie, energie, water en afvalbeheer	-1 497	-0,4	-1,5	-1 513	-0,5	-60	-0,1	-1 573	-0,4	-1,5
Winning van delfstoffen	16	0,7	-0,5	19	0,9	-1	-0,7	18	0,8	-0,5
Industrie	-1 644	-0,5	-1,7	-1 713	-0,6	-210	-0,5	-1 924	-0,6	-1,7
Productie en distributie van elektriciteit, gas, stoom en gekoelde lucht	-100	-0,5	-1,4	9	0,0	84	4,5	93	0,4	-1,3
Distributie van water; afval- en afvalwaterbeheer en sanering	232	1,4	1,6	173	1,1	68	3,1	240	1,4	1,6
Bouwnijverheid	1 195	1,1	0,3	1 089	1,1	176	2,2	1 265	1,2	0,4
Handel, vervoer en horeca	1 334	0,4	-0,8	1 162	0,4	488	0,4	1 649	0,4	-0,9
Groot- en detailhandel; reparatie van auto's en motorfietsen	2 196	1,0	0,3	1 513	0,9	1 500	1,9	3 013	1,3	-0,2
Vervoer en opslag	-1 331	-1,0	-0,2	-663	-0,6	-1 182	-3,7	-1 846	-1,3	-2,3
Verschaffen van accommodatie en maaltijden	469	1,9	-1,9	312	1,9	170	0,9	482	1,4	0,1
Informatie en communicatie ...	543	0,9	0,4	837	1,6	-793	-7,1	44	0,1	-0,4
Financiële activiteiten en verzekeringen	-339	-0,4	-0,5	-231	-0,3	-204	-0,7	-435	-0,4	-0,8
Exploitatie van en handel in onroerend goed	297	3,8	2,7	190	3,0	44	1,8	235	2,7	3,2
Zakelijke dienstverlening	3 892	3,4	1,5	3 111	3,8	893	1,8	4 004	3,0	1,8
Vrije beroepen en wetenschappelijke en technische activiteiten	2 208	3,8	2,5	1 996	4,0	173	1,2	2 169	3,4	2,4
Administratieve en ondersteunende diensten ⁽²⁾ ..	1 684	3,1	0,6	1 115	3,4	720	2,0	1 834	2,7	1,1
Menselijke gezondheidszorg en maatschappelijke dienstverlening	7 351	2,7	2,1	2 043	1,4	6 070	2,9	8 113	2,3	2,0
Cultuur, recreatie en overige diensten	383	1,4	0,8	71	0,4	431	3,5	502	1,5	1,4
Kunst, amusement en recreatie	73	0,9	-0,2	-5	-0,1	86	2,6	82	0,8	-0,2
Overige diensten	310	1,6	1,2	76	0,6	345	3,8	421	1,9	2,0
Totaal	13 240	0,9	0,0	6 834	0,6	7 045	1,4	13 878	0,9	0,0

Bron: NBB (sociale balansen).

(1) Werknemers voor wie de onderneming een DIMONA-aangifte heeft ingediend of die in het algemeen personeelsregister zijn ingeschreven.

(2) Met uitzondering van de terbeschikkingstelling van personeel (NACE-BEL 78), die onder meer de uitzendbureaus omvat.

Bijlage 4

GEWERKTE UREN⁽¹⁾

	Uren, per jaar (totale populatie)									Veranderingspercentages tussen 2011 en 2012 (beperkte populatie)		
	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011			Per voltijds equi- valent	Per voltijds werk- nemer	Per deeltijds werk- nemer
	Per voltijds equivalent						Per voltijds equi- valent	Per voltijds werk- nemer	Per deeltijds werk- nemer			
Landbouw, bosbouw en visserij . . .	1 536	1 613	1 602	1 628	1 613	1 642	1 668	1 667	961	-1,5	-1,5	-0,9
Delfstoffen, industrie, energie, water en afvalbeheer	1 516	1 520	1 524	1 514	1 447	1 492	1 499	1 501	1 012	-0,4	-0,4	-0,1
Winning van delfstoffen	1 464	1 479	1 499	1 509	1 447	1 437	1 485	1 483	1 076	-2,3	-2,3	-3,7
Industrie	1 518	1 522	1 524	1 513	1 440	1 491	1 498	1 500	1 007	-0,5	-0,4	-0,2
Productie en distributie van elektriciteit, gas, stoom en gekoelde lucht	1 368	1 400	1 460	1 465	1 466	1 485	1 472	1 474	1 108	1,2	0,2	1,3
Distributie van water; afval- en afvalwaterbeheer en sanering	1 625	1 596	1 568	1 560	1 547	1 541	1 539	1 541	1 039	-0,5	-0,4	-0,8
Bouwnijverheid	1 448	1 450	1 452	1 467	1 433	1 420	1 468	1 464	998	-2,2	-2,3	-0,6
Handel, vervoer en horeca	1 582	1 579	1 577	1 576	1 555	1 559	1 558	1 565	920	-0,1	0,0	-0,6
Groot- en detailhandel; reparatie van auto's en motorfietsen	1 599	1 590	1 589	1 591	1 575	1 579	1 578	1 585	983	-0,6	-0,3	-1,8
Vervoer en opslag	1 559	1 565	1 560	1 554	1 528	1 530	1 528	1 543	955	0,7	0,5	2,3
Verschaffen van accommodatie en maaltijden	1 562	1 567	1 557	1 556	1 531	1 538	1 539	1 522	717	-0,5	-0,5	0,3
Informatie en communicatie	1 610	1 605	1 601	1 604	1 599	1 600	1 592	1 601	998	0,6	0,6	3,8
Financiële activiteiten en verzekeringen	1 429	1 426	1 441	1 442	1 430	1 446	1 447	1 464	960	0,5	0,0	2,6
Exploitatie van en handel in onroerend goed	1 599	1 590	1 586	1 597	1 567	1 561	1 562	1 556	939	-0,7	-0,7	4,6
Zakelijke dienstverlening	1 589	1 585	1 589	1 600	1 567	1 568	1 568	1 585	939	0,0	-0,1	0,8
Vrije beroepen en wetenschappelijke en technische activiteiten	1 641	1 638	1 641	1 649	1 626	1 627	1 623	1 626	1 047	0,1	0,1	0,8
Administratieve en ondersteunende diensten ⁽²⁾	1 536	1 530	1 533	1 548	1 506	1 510	1 512	1 528	899	-0,2	-0,5	0,9
Menselijke gezondheidszorg en maatschappelijke dienstverlening	1 498	1 532	1 464	1 487	1 462	1 469	1 458	1 450	910	-0,4	-0,3	0,5
Cultuur, recreatie en overige diensten	1 569	1 562	1 575	1 571	1 561	1 563	1 557	1 557	861	-0,1	0,1	0,0
Kunst, amusement en recreatie	1 619	1 617	1 615	1 606	1 605	1 591	1 601	1 590	783	0,1	0,4	1,1
Overige diensten	1 546	1 536	1 554	1 554	1 540	1 549	1 537	1 541	893	-0,2	0,0	-0,4
Totaal	1 532	1 537	1 529	1 530	1 497	1 511	1 513	1 519	930	-0,3	-0,3	0,3

Bron: NBB (sociale balansen).

(1) Door werknemers voor wie de onderneming een DIMONA-aangifte heeft ingediend of die in het algemeen personeelsregister zijn ingeschreven.

(2) Met uitzondering van de terbeschikkingstelling van personeel (NACE-BEL 78), die onder meer de uitzendbureaus omvat.

Bijlage 5

OPSPLITSING VAN DE WERKNEMERS⁽¹⁾ NAAR ARBEIDSOVEREENKOMST EN NAAR GESLACHT

(in % van de werkgelegenheid op 31 december)

	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2011	2012
	(totale populatie)							(beperkte populatie)	
Naar arbeidsovereenkomst									
Arbeidsovereenkomst voor onbepaalde duur . . .	93,9	94,2	93,7	93,5	93,8	93,5	93,1	93,7	93,9
Arbeidsovereenkomst voor bepaalde duur	5,0	5,0	5,2	5,4	5,1	5,4	5,7	5,2	4,9
Landbouw, bosbouw en visserij	6,5	6,4	12,8	11,2	10,9	10,7	8,8	6,1	8,6
Delfstoffen, industrie, energie, water en afvalbeheer	3,9	4,4	4,6	4,4	2,9	3,6	4,2	3,9	3,4
Winning van delfstoffen	6,2	8,2	7,0	6,1	4,5	4,9	5,2	4,7	4,3
Industrie	3,7	4,3	4,7	4,4	2,8	3,6	4,2	4,0	3,5
Productie en distributie van elektriciteit, gas, stoom en gekoelde lucht	7,2	7,3	5,2	6,0	5,3	4,7	4,3	4,3	3,5
Distributie van water; afval- en afvalwaterbeheer en sanering	3,0	3,8	3,0	2,9	2,1	2,4	2,9	2,5	2,3
Bouwnijverheid	2,9	3,2	3,3	3,5	3,7	3,6	3,8	2,9	2,9
Handel, vervoer en horeca	6,2	6,0	6,0	6,5	6,6	6,7	7,3	6,3	6,0
Groot- en detailhandel; reparatie van auto's en motorfietsen	6,1	5,8	5,9	6,6	6,5	7,5	8,1	7,6	7,0
Vervoer en opslag	3,4	3,2	3,3	3,3	3,3	2,5	2,8	2,4	2,2
Verschaffen van accommodatie en maaltijden	15,1	15,8	14,9	15,9	15,9	14,9	15,9	13,2	14,5
Informatie en communicatie	3,7	3,9	3,1	3,0	2,5	2,4	3,4	3,4	2,0
Financiële activiteiten en verzekeringen	2,8	2,8	2,5	2,0	2,0	1,9	1,8	1,6	1,5
Exploitatie van en handel in onroerend goed	4,1	4,2	5,0	5,1	5,4	5,4	5,3	1,6	1,5
Zakelijke dienstverlening	4,3	4,2	4,5	3,8	3,8	4,1	3,9	3,2	3,4
Vrije beroepen en wetenschappelijke en technische activiteiten	3,4	3,4	3,4	3,4	3,5	3,8	3,4	3,0	3,1
Administratieve en ondersteunende diensten ⁽²⁾	5,1	4,9	5,6	4,3	4,2	4,3	4,3	3,5	3,7
Menselijke gezondheidszorg en maatschappelijke dienstverlening	7,4	7,5	7,2	7,7	7,4	7,6	7,6	7,6	7,3
Cultuur, recreatie en overige diensten	7,6	7,2	8,2	9,0	10,1	10,7	10,5	9,4	9,2
Kunst, amusement en recreatie	10,4	9,3	9,4	11,3	13,0	13,7	12,8	11,0	10,1
Overige diensten	6,3	6,3	7,6	7,8	8,8	9,3	9,4	8,8	8,9
Vervangingsovereenkomst	1,0	0,6	0,9	1,0	1,0	1,0	1,0	1,0	1,0
Overeenkomst voor een duidelijk omschreven werk	0,1	0,2	0,2	0,2	0,1	0,2	0,2	0,1	0,1
Naar geslacht									
Mannen	60,9	63,9	59,5	58,1	57,2	56,4	56,1	56,3	55,9
Vrouwen	39,1	36,1	40,5	41,9	42,8	43,6	43,9	43,7	44,1

Bron: NBB (sociale balansen).

(1) Werknemers voor wie de onderneming een DIMONA-aangifte heeft ingediend of die in het algemeen personeelsregister zijn ingeschreven.

(2) Met uitzondering van de terbeschikkingstelling van personeel (NACE-BEL 78), die onder meer de uitzendbureaus omvat.

Bijlage 6

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

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

	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2011	2012
	(totale populatie)							(beperkte populatie)	
Werknemers voor wie de onderneming een DIMONA-aangifte heeft ingediend of die zijn ingeschreven in het algemeen personeelsregister	95,6	93,3	93,4	93,8	96,3	95,6	95,3	95,2	95,6
Uitzendkrachten	3,3	4,1	4,0	3,7	2,8	3,3	3,6	3,6	3,3
Landbouw, bosbouw en visserij	4,7	8,7	7,8	8,4	8,6	5,1	4,5	4,8	6,4
Delfstoffen, industrie, energie, water en afvalbeheer	5,2	6,1	6,4	5,8	4,1	5,5	5,9	5,9	5,3
Winning van delfstoffen	2,5	2,8	3,2	3,4	2,2	2,7	3,5	3,7	2,8
Industrie	5,4	6,3	6,5	6,0	4,2	5,7	6,2	6,3	5,7
Productie en distributie van elektriciteit, gas, stoom en gekoelde lucht	2,5	1,5	2,3	1,4	1,6	1,7	1,1	1,1	1,1
Distributie van water; afval- en afvalwaterbeheer en sanering	5,5	6,4	6,7	6,3	5,5	6,2	5,8	4,9	4,7
Bouwnijverheid	1,6	2,0	2,2	2,0	1,8	1,8	2,0	2,0	2,0
Handel, vervoer en horeca	3,8	4,2	4,5	4,7	3,9	4,3	4,8	4,8	4,6
Groot- en detailhandel; reparatie van auto's en motorfietsen	3,9	4,3	4,5	4,4	3,8	4,2	4,5	4,6	4,3
Vervoer en opslag	3,7	4,0	4,4	4,8	3,8	4,2	5,0	4,9	4,9
Verschaffen van accommodatie en maaltijden	4,3	6,0	7,1	7,1	5,5	6,7	7,0	6,9	5,8
Informatie en communicatie	2,5	2,8	3,1	3,1	2,5	2,5	2,6	2,7	2,5
Financiële activiteiten en verzekeringen	0,8	1,0	1,0	1,0	0,6	0,8	0,9	0,8	0,9
Exploitatie van en handel in onroerend goed	1,6	1,7	2,0	2,1	1,6	1,9	1,6	1,4	1,2
Zakelijke dienstverlening	3,3	4,1	4,2	3,8	2,9	3,3	3,7	3,5	3,4
Vrije beroepen en wetenschappelijke en technische activiteiten	3,3	3,9	3,7	3,9	3,0	3,5	3,4	3,3	3,2
Administratieve en ondersteunende diensten ⁽¹⁾	3,2	4,4	4,7	3,6	2,7	3,1	3,9	3,7	3,7
Menselijke gezondheidszorg en maatschappelijke dienstverlening	0,5	0,6	0,5	0,4	0,4	0,5	0,5	0,4	0,4
Cultuur, recreatie en overige diensten	3,5	4,9	3,9	4,4	4,0	4,2	4,0	4,0	3,2
Kunst, amusement en recreatie	4,2	3,4	4,0	4,0	3,5	3,5	3,7	3,0	3,2
Overige diensten	3,2	5,6	3,9	4,5	4,2	4,5	0,0	4,3	3,2
Ter beschikking van de onderneming gestelde personen⁽²⁾	1,1	2,6	2,6	2,5	0,9	1,0	1,1	1,2	1,0

Bron: NBB (sociale balansen).

(1) Met uitzondering van de terbeschikkingstelling van personeel (NACE-BEL 78), die onder meer de uitzendbureaus omvat.

(2) De werknemers die aan een bedrijf verbonden zijn en die ter beschikking van een andere onderneming die een sociale balans moet neerleggen, worden tweemaal geteld.

Bijlage 7

PERSONEELSKOSTEN PER VTE⁽¹⁾

	In €, per jaar (totale populatie)							Veranderingspercentages tussen 2011 en 2012 (beperkte populatie)
	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	
Landbouw, bosbouw en visserij	31 769	30 664	30 715	31 640	32 517	33 207	33 685	2,4
Delfstoffen, industrie, energie, water en afvalbeheer	52 214	54 010	55 139	57 818	57 144	59 945	62 582	1,8
Winning van delfstoffen	46 716	48 001	50 672	52 480	52 776	53 527	57 423	0,9
Industrie	51 054	52 856	54 677	56 461	55 635	58 630	60 579	2,9
Productie en distributie van elektriciteit, gas, stoom en gekoelde lucht	86 430	89 640	88 055	97 968	92 629	93 484	105 904	-7,3
Distributie van water; afval- en afvalwaterbeheer en sanering	48 198	48 088	48 887	51 210	52 850	53 306	56 600	0,7
Bouwnijverheid	38 200	39 392	40 471	42 526	43 074	43 126	45 584	2,2
Handel, vervoer en horeca	42 845	44 174	45 360	47 359	48 708	48 844	49 982	2,7
Groot- en detailhandel; reparatie van auto's en motorfietsen	43 574	44 888	46 380	48 275	49 657	49 723	50 900	2,8
Vervoer en opslag	44 775	46 169	47 183	49 585	50 860	51 166	52 579	2,8
Verschaffen van accommodatie en maaltijden	28 714	29 389	30 070	31 706	33 400	34 267	34 951	2,6
Informatie en communicatie	59 945	61 814	63 500	66 194	68 105	68 784	70 803	1,7
Financiële activiteiten en verzekeringen . .	69 274	70 072	73 246	77 305	78 134	77 943	80 355	4,1
Exploitatie van en handel in onroerend goed	41 806	43 303	43 818	45 952	47 266	47 877	49 673	2,4
Zakelijke dienstverlening	48 078	48 740	49 928	52 693	52 928	52 441	53 395	2,9
Vrije beroepen en wetenschappelijke en technische activiteiten	57 136	58 736	59 859	63 491	64 232	64 289	65 344	2,8
Administratieve en ondersteunende diensten ⁽²⁾	38 910	38 298	39 262	40 943	41 158	40 528	41 478	2,8
Menselijke gezondheidszorg en maatschappelijke dienstverlening	39 932	44 487	39 666	43 043	43 757	44 860	46 032	2,7
Cultuur, recreatie en overige diensten . .	35 600	33 282	40 485	41 613	43 801	44 159	44 609	3,2
Kunst, amusement en recreatie	37 883	39 630	43 087	43 655	47 083	45 875	47 016	4,6
Overige diensten	34 582	30 276	39 183	40 614	42 208	43 332	43 510	2,6
Totaal	47 520	49 445	49 501	51 890	52 226	53 004	54 543	2,4

Bron: NBB (sociale balansen).

(1) Rubriek 1023 / rubriek 1003.

(2) Met uitzondering van de terbeschikkingstelling van personeel (NACE-BEL 78), die onder meer de uitzendbureaus omvat.

Bijlage 8

PERSONEELSKOSTEN PER GEWERKT UUR ⁽¹⁾

	In € (totale populatie)							Veranderingspercentages tussen 2011 en 2012 (beperkte populatie)
	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	
Landbouw, bosbouw en visserij	20,7	19,0	19,2	19,4	20,2	20,2	20,2	4,0
Delfstoffen, industrie, energie, water en afvalbeheer	34,4	35,5	36,2	38,2	39,5	40,2	41,8	2,2
Winning van delfstoffen	31,9	32,5	33,8	34,8	36,5	37,2	38,7	3,3
Industrie	33,6	34,7	35,9	37,3	38,6	39,3	40,4	3,4
Productie en distributie van elektriciteit, gas, stoom en gekoelde lucht	63,2	64,0	60,3	66,9	63,2	63,0	71,9	-8,4
Distributie van water; afval- en afvalwaterbeheer en sanering	29,7	30,1	31,2	32,8	34,2	34,6	36,8	1,2
Bouwnijverheid	26,4	27,2	27,9	29,0	30,1	30,4	31,0	4,5
Handel, vervoer en horeca	27,1	28,0	28,8	30,1	31,3	31,3	32,1	2,8
Groot- en detailhandel; reparatie van auto's en motorfietsen	27,3	28,2	29,2	30,3	31,5	31,5	32,3	3,4
Vervoer en opslag	28,7	29,5	30,2	31,9	33,3	33,4	34,4	2,1
Verschaffen van accommodatie en maaltijden	18,4	18,8	19,3	20,4	21,8	22,3	22,7	3,2
Informatie en communicatie	37,2	38,5	39,7	41,3	42,6	43,0	44,5	1,1
Financiële activiteiten en verzekeringen . .	48,5	49,1	50,8	53,6	54,6	53,9	55,5	3,6
Exploitatie van en handel in onroerend goed	26,1	27,2	27,6	28,8	30,2	30,7	31,8	3,1
Zakelijke dienstverlening	30,3	30,7	31,4	32,9	33,8	33,4	34,1	2,9
Vrije beroepen en wetenschappelijke en technische activiteiten	34,8	35,9	36,5	38,5	39,5	39,5	40,3	2,8
Administratieve en ondersteunende diensten ⁽²⁾	25,3	25,0	25,6	26,5	27,3	26,8	27,4	3,0
Menselijke gezondheidszorg en maatschappelijke dienstverlening	26,7	29,0	27,1	29,0	29,9	30,5	31,6	3,1
Cultuur, recreatie en overige diensten . .	22,7	21,3	25,7	26,5	28,1	28,3	28,7	3,3
Kunst, amusement en recreatie	23,4	24,5	26,7	27,2	29,3	28,8	29,4	4,4
Overige diensten	22,4	19,7	25,2	26,1	27,4	28,0	28,3	2,8
Totaal	31,0	32,2	32,4	33,9	34,9	35,1	36,0	2,7

Bron: NBB (sociale balansen).

(1) Rubriek 1023 / rubriek 1013.

(2) Met uitzondering van de terbeschikkingstelling van personeel (NACE-BEL 78), die onder meer de uitzendbureaus omvat.

Bijlage 9

OPLEIDING IN 2012 IN DE ONDERNEMINGEN VAN DE BEPERKTE POPULATIE

	Deelnemers aan een opleidingsactiviteit ⁽¹⁾			Aan opleidingsactiviteiten bestede uren				Aan opleidingsactiviteiten verbonden nettokosten ⁽²⁾			
	(in % van de gemiddelde werkgelegenheid)			(in % van de gewerkte uren)				(in % van de personeelskosten)			
	For-mele ⁽³⁾	Infor-mele ⁽⁴⁾	Ini-tiële ⁽⁵⁾	For-mele ⁽³⁾	Infor-mele ⁽⁴⁾	Ini-tiële ⁽⁵⁾	Totaal	For-mele ⁽³⁾	Infor-mele ⁽⁴⁾	Ini-tiële ⁽⁵⁾	Totaal
Landbouw, bosbouw en visserij ...	12,4	8,8	1,1	0,2	0,2	0,3	0,7	0,21	0,31	0,07	0,58
Delfstoffen, industrie, energie, water en afvalbeheer	47,8	30,6	1,4	0,9	0,8	0,2	1,9	1,46	0,78	0,07	2,32
Winning van delfstoffen	51,7	26,6	0,8	0,7	1,1	0,0	1,8	0,95	1,17	0,02	2,14
Industrie	45,4	31,0	1,5	0,8	0,8	0,2	1,8	1,20	0,81	0,08	2,09
Productie en distributie van elektriciteit, gas, stoom en gekoelde lucht	74,0	36,7	0,1	2,2	0,8	0,0	3,0	4,17	0,75	0,00	4,92
Distributie van water; afval- en afvalwaterbeheer en sanering	61,5	17,3	0,9	0,9	0,4	0,0	1,3	1,32	0,34	0,02	1,68
Bouwnijverheid	26,1	13,5	2,0	0,4	0,3	0,8	1,5	0,52	0,32	0,13	0,97
Handel, vervoer en horeca	37,0	20,4	1,2	0,8	0,4	0,3	1,5	1,21	0,37	0,05	1,64
Groot- en detailhandel; reparatie van auto's en motorfietsen	31,1	18,2	1,5	0,5	0,4	0,5	1,4	0,75	0,42	0,07	1,24
Vervoer en opslag	52,3	26,9	0,5	1,4	0,3	0,0	1,7	2,05	0,31	0,01	2,37
Verschaffen van accommodatie en maaltijden	13,6	8,7	1,9	0,3	0,3	0,5	1,0	0,34	0,26	0,14	0,73
Informatie en communicatie ...	57,4	18,6	1,7	1,1	0,3	0,1	1,5	1,61	0,27	0,06	1,94
Financiële activiteiten en verzekeringen	65,6	47,5	0,2	1,3	1,0	0,0	2,3	2,08	0,67	0,01	2,76
Exploitatie van en handel in onroerend goed	17,0	9,1	2,1	0,3	0,2	0,4	0,8	0,29	0,17	0,11	0,57
Zakelijke dienstverlening	28,9	17,4	0,9	0,6	0,3	0,2	1,0	0,79	0,33	0,04	1,16
Vrije beroepen en wetenschappelijke en technische activiteiten	32,2	18,5	1,3	0,6	0,3	0,2	1,1	0,74	0,31	0,04	1,08
Administratieve en ondersteunende diensten ⁽⁶⁾ ..	25,8	16,5	0,6	0,6	0,2	0,2	1,0	0,88	0,35	0,05	1,29
Menselijke gezondheidszorg en maatschappelijke dienstverlening	51,8	33,1	1,2	1,1	0,4	0,3	1,8	0,98	0,43	0,18	1,58
Cultuur, recreatie en overige diensten	21,1	12,1	1,4	0,4	0,2	0,5	1,1	0,58	0,19	0,06	0,82
Kunst, amusement en recreatie	13,0	8,1	1,4	0,2	0,1	0,2	0,5	0,20	0,10	0,04	0,34
Overige diensten	24,5	13,8	1,3	0,4	0,3	0,6	1,3	0,75	0,23	0,08	1,05
Totaal	43,5	26,3	1,3	0,9	0,5	0,3	1,6	1,25	0,51	0,08	1,84

Bron: NBB (sociale balansen).

(1) Wegens de dubbelstellingen die ontstaan doordat een zelfde persoon aan meer dan één opleidingstype kan hebben deelgenomen, wordt hier geen totaal berekend.

(2) Brutokosten, waarvan de ontvangen subsidies en andere financiële tegemoetkomingen worden afgetrokken. De nettokosten voor formele opleiding omvatten daarenboven de betaalde bijdragen en stortingen aan collectieve fondsen.

(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 alternierend leren en werken en die het behalen van een diploma tot doel heeft.

(6) Met uitzondering van de terbeschikkingstelling van personeel (NACE-BEL 78), die onder meer de uitzendbureaus omvat.

Bijlage 10

OPLEIDING, IN 2012, IN DE OPLEIDING VERSTREKKENDE ONDERNEMINGEN VAN DE BEPERKTE POPULATIE

	Aan opleidingsactiviteiten bestede uren (gemiddelden per deelnemer, in uren)			Aan opleidingsactiviteiten verbonden nettokosten ⁽¹⁾ (gemiddelden per uur opleiding, in €)		
	Formele ⁽²⁾	Informele ⁽³⁾	Initiële ⁽⁴⁾	Formele ⁽²⁾	Informele ⁽³⁾	Initiële ⁽⁴⁾
Landbouw, bosbouw en visserij	23	33	409	25,0	35,5	5,3
Delfstoffen, industrie, energie, water en afvalbeheer	26	39	194	72,5	41,3	16,4
Winning van delfstoffen	18	57	60	57,8	44,8	25,2
Industrie	25	39	200	64,2	40,3	16,3
Productie en distributie van elektriciteit, gas, stoom en gekoelde lucht	43	31	50	123,7	62,5	53,6
Distributie van water; afval- en afvalwaterbeheer en sanering	20	35	57	59,2	31,5	24,8
Bouwnijverheid	22	33	527	43,8	34,6	5,7
Handel, vervoer en horeca	30	24	350	51,3	36,0	5,9
Groot- en detailhandel; reparatie van auto's en motorfietsen	23	32	410	49,8	34,8	5,5
Vervoer en opslag	38	14	101	53,0	41,6	11,9
Verschaffen van accommodatie en maaltijden	24	35	282	29,3	23,4	7,1
Informatie en communicatie	29	24	112	66,3	41,5	19,9
Financiële activiteiten en verzekeringen	27	27	185	91,6	40,2	12,2
Exploitatie van en handel in onroerend goed ...	22	24	257	37,1	37,3	9,8
Zakelijke dienstverlening	27	23	243	50,5	40,4	9,0
Vrije beroepen en wetenschappelijke en technische activiteiten	26	27	208	55,2	39,2	8,5
Administratieve en ondersteunende diensten ⁽⁵⁾	27	18	314	45,2	42,2	9,6
Menselijke gezondheidszorg en maatschappelijke dienstverlening	24	14	289	29,3	34,4	18,6
Cultuur, recreatie en overige diensten	23	24	454	50,1	26,1	4,2
Kunst, amusement en recreatie	20	24	193	34,5	22,2	6,1
Overige diensten	23	24	575	53,2	27,1	4,0
Totaal	26	26	297	55,6	38,6	10,8

Bron: NBB (sociale balansen).

(1) Brutokosten, waarvan de ontvangen subsidies en andere financiële tegemoetkomingen worden afgetrokken. De nettokosten voor formele opleiding omvatten daarenboven de betaalde bijdragen en stortingen aan collectieve fondsen.

(2) 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.

(3) 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.

(4) 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.

(5) Met uitzondering van de terbeschikkingstelling van personeel (NACE-BEL 78), die onder meer de uitzendbureaus omvat.

Bijlage 11

AARD EN STRUCTUUR VAN DE ARBEIDSOVEREENKOMSTEN NAAR GEWEST

	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	Veranderings- percentages tussen 2011 en 2012
	(totale populatie)							(beperkte populatie)
Deeltijdwerk								
(in % van de werkgelegenheid op 31 december)								
Uniregionale ondernemingen	25,2	23,0	26,6	27,8	29,9	30,6	30,9	1,3
Brussel	22,7	21,9	24,0	25,5	27,9	29,8	30,5	1,6
Vlaanderen	25,6	23,1	26,8	28,0	30,0	30,7	30,7	1,4
Wallonië	25,1	23,3	27,0	28,1	30,3	30,8	31,3	1,3
Multiregionale ondernemingen	28,2	26,6	30,3	30,5	31,8	32,5	32,7	0,2
Totaal	26,0	24,0	27,5	28,5	30,3	31,1	31,3	1,0
Tijdelijk werk⁽¹⁾								
(in % van de werkgelegenheid op 31 december)								
Uniregionale ondernemingen	6,3	6,1	6,7	6,9	6,6	7,0	7,4	-4,4
Brussel	5,8	5,4	6,6	6,6	6,9	7,5	7,4	-0,6
Vlaanderen	5,3	5,0	5,5	5,5	5,1	5,5	5,7	-4,6
Wallonië	9,0	8,9	9,6	10,6	10,2	10,5	11,1	-5,4
Multiregionale ondernemingen	5,7	5,0	5,4	5,4	5,0	5,0	5,4	-5,4
Totaal	6,1	5,8	6,3	6,5	6,2	6,5	6,9	-4,6
Uitzendarbeid in de ondernemingen die een volledig schema neerleggen								
(in % van de gemiddelde VTE-werkgelegenheid)								
Uniregionale ondernemingen	3,8	5,0	4,8	4,2	3,2	3,7	4,0	-7,2
Brussel	2,6	3,0	3,2	2,5	2,6	3,2	3,3	-10,1
Vlaanderen	4,1	5,4	5,1	4,5	3,2	3,8	4,2	-5,6
Wallonië	3,8	5,0	4,7	4,4	3,2	3,8	3,7	-10,9
Multiregionale ondernemingen	2,3	2,6	2,7	2,6	2,1	2,5	2,9	-8,8
Totaal	3,3	4,1	4,0	3,7	2,8	3,3	3,6	-7,4

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

	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	Veranderings- percentages tussen 2011 en 2012
	(totale populatie)							(beperkte populatie)
Gewerkte uren per VTE (eenheden, per jaar)								
Uniregionale ondernemingen	1 549	1 557	1 544	1 546	1 508	1 522	1 527	-0,5
Brussel	1 578	1 581	1 581	1 588	1 563	1 575	1 562	0,1
Vlaanderen	1 554	1 566	1 548	1 547	1 508	1 525	1 529	-0,4
Wallonië	1 525	1 524	1 521	1 524	1 484	1 494	1 506	-0,9
Multiregionale ondernemingen	1 485	1 485	1 486	1 487	1 466	1 478	1 475	0,0
Totaal	1 532	1 537	1 529	1 530	1 497	1 511	1 513	-0,3
Personeelskosten per VTE (in €, per jaar)								
Uniregionale ondernemingen	45 039	46 754	47 056	49 131	49 309	50 022	51 454	2,6
Brussel	53 607	55 042	55 641	58 804	58 444	58 599	58 315	2,9
Vlaanderen	45 044	46 977	47 357	49 295	49 432	50 260	51 909	2,7
Wallonië	41 166	42 739	42 835	44 719	45 212	45 967	47 589	2,2
Multiregionale ondernemingen	54 437	56 702	56 411	59 739	60 574	61 505	63 585	2,2
Totaal	47 520	49 445	49 501	51 890	52 226	53 004	54 543	2,4
Personeelskosten per gewerkt uur (in €)								
Uniregionale ondernemingen	29,1	30,0	30,5	31,8	32,7	32,9	33,7	3,1
Brussel	34,0	34,8	35,2	37,0	37,4	37,2	37,3	2,8
Vlaanderen	29,0	30,0	30,6	31,9	32,8	33,0	33,9	3,1
Wallonië	27,0	28,0	28,2	29,3	30,5	30,8	31,6	3,1
Multiregionale ondernemingen	36,7	38,2	38,0	40,2	41,3	41,6	43,1	2,2
Totaal	31,0	32,2	32,4	33,9	34,9	35,1	36,0	2,7

Bron: NBB (sociale balansen).

Bijlage 13

FORMELE OPLEIDING IN DE BEDRIJVEN NAAR GEWEST⁽¹⁾

	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	Veranderings- percentages tussen 2011 en 2012
	(totale populatie)							(beperkte populatie)
Deelnemers aan een opleidingsactiviteit (in % van de gemiddelde werkgelegenheid)								
Uniregionale ondernemingen	27,5	24,9	26,0	26,6	27,8	29,1	29,8	5,8
Brussel	27,7	26,7	24,9	25,9	27,1	27,4	27,3	2,4
Vlaanderen	29,5	26,0	27,9	27,7	28,9	30,2	31,2	8,1
Wallonië	22,1	21,4	21,8	24,2	25,7	27,1	27,4	0,1
Multiregionale ondernemingen	61,1	61,3	61,5	54,6	56,3	58,5	58,0	3,9
Totaal	36,3	34,7	35,2	33,8	35,1	36,6	36,9	4,7
Aan opleidingsactiviteiten bestede uren (in % van de gewerkte uren)								
Uniregionale ondernemingen	0,54	0,52	0,55	0,50	0,53	0,55	0,55	8,2
Brussel	0,55	0,57	0,54	0,50	0,52	0,53	0,54	2,0
Vlaanderen	0,58	0,56	0,57	0,53	0,55	0,57	0,58	7,4
Wallonië	0,44	0,42	0,50	0,42	0,46	0,52	0,48	13,9
Multiregionale ondernemingen	1,30	1,45	1,55	1,42	1,38	1,27	1,25	2,5
Totaal	0,73	0,77	0,80	0,73	0,74	0,73	0,72	5,3
Aan opleidingsactiviteiten verbonden nettokosten⁽²⁾ (in % van de personeelskosten)								
Uniregionale ondernemingen	0,73	0,71	0,71	0,71	0,66	0,72	0,76	6,7
Brussel	0,71	0,71	0,73	0,67	0,62	0,76	0,76	2,1
Vlaanderen	0,77	0,74	0,73	0,73	0,67	0,69	0,77	8,3
Wallonië	0,60	0,62	0,66	0,66	0,68	0,78	0,73	3,9
Multiregionale ondernemingen	2,07	2,34	2,36	2,18	1,99	2,01	1,98	-2,6
Totaal	1,13	1,21	1,20	1,15	1,06	1,11	1,12	0,9
Opleiding verstreckende ondernemingen (in % van het totale aantal ondernemingen)								
Uniregionale ondernemingen	6,1	5,6	6,5	12,8	14,0	15,6	18,6	13,3
Brussel	6,6	6,2	7,1	12,5	14,1	15,7	16,7	6,1
Vlaanderen	6,8	6,1	7,1	12,7	13,8	15,1	19,5	17,5
Wallonië	4,3	4,1	4,9	13,1	14,5	16,6	17,4	6,3
Multiregionale ondernemingen	44,9	42,9	41,9	51,1	54,1	58,4	61,4	2,7
Totaal	6,6	6,1	7,0	13,3	14,6	16,2	19,1	12,7

Bron: NBB (sociale balansen).

(1) De invoering van een nieuw formulier voor de sociale balans, dat van toepassing is op de vanaf 1 december 2008 afgesloten boekjaren, veroorzaakt een breuk in de reeksen tussen de gegevens voor het jaar 2008 en die betreffende de voorgaande jaren.

(2) Brutokosten, waarvan de ontvangen subsidies en andere financiële tegemoetkomingen worden afgetrokken. De nettokosten voor formele opleiding omvatten daarenboven de betaalde bijdragen en stortingen aan collectieve fondsen.

