

De sociale balans 2006

Ph. Delhez
P. Heuse
H. Zimmer

Inleiding

De in het boekjaar 1996 ingevoerde sociale balans bevat een geheel van gegevens met betrekking tot verschillende aspecten van de werkgelegenheid. Aan de hand van die gegevens kunnen het verloop van de werkgelegenheid, de personeelskosten en de arbeidsduur, de werkgelegenheidsstructuur bij de afsluiting van het werkjaar, het personeelsverloop en de opleiding van de werknemers worden geanalyseerd. De sociale balans diende bovendien informatie te verschaffen over het gebruik dat de ondernemingen maakten van de verschillende maatregelen ter bevordering van de werkgelegenheid. Door de constante ontwikkeling van het werkgelegenheidsbeleid is die inventaris echter achterhaald en derhalve onbruikbaar geworden, ondanks inspanningen van de wetgever om hem bij te werken. In de nieuwe versie van de sociale balans wordt die tabel niet meer opgenomen, aangezien de RSZ de gevraagde informatie kan verstrekken op basis van de multifunctionele aangifte die de ondernemingen sinds 2003 moeten indienen. Bovendien zullen de tabellen in verband met opleiding worden aangepast om alle inspanningen van de ondernemingen beter in aanmerking te nemen: de formele opleiding, de informele opleiding en de basisopleiding zullen in afzonderlijke tabellen worden geregistreerd.

In dit artikel worden de resultaten van de voor het boekjaar 2006 neergelegde sociale balansen toegelicht. Het bestaat uit vijf grote delen. Eerst wordt het personeelsverloop tussen 2005 en 2006 beschreven; vervolgens het tijdens het boekjaar 2006 opgetekende personeelsverloop. In het derde deel wordt de werkgelegenheidsstructuur (onder meer de arbeidsstelsels, de aard van de arbeidsovereenkomsten en het beroep op uitzendkrachten)

besproken en in de laatste twee delen worden respectievelijk de personeelskosten en de opleiding behandeld.

De resultaten die in dit artikel voorkomen, zijn, voor ieder boekjaar, afkomstig van homogene populaties van ondernemingen die een sociale balans hebben neergelegd welke aan een aantal kwaliteitscontroles voldoet. In bijlage 1 worden summier de methodologische principes beschreven die ten grondslag liggen aan de samenstelling van die populaties. Aangezien in de analyse de klemtoon wordt gelegd op de verschillen tussen de gewesten inzake de gedragspatronen van de ondernemingen, wordt in bijlage 1 tevens uiteengezet hoe de gewestelijke opsplitsing van de ondernemingen is verricht. De opsplitsing naar bedrijfstak berust op de secties en afdelingen van de nomenclatuur NACE-Bel die is opgenomen in bijlage 2. De bijlagen 3 tot 9 bevatten, net als de voorgaande jaren, een aantal gedetailleerde indicatoren per bedrijfstak. In de bijlagen 10 tot 12 worden een aantal van die indicatoren opgesplitst naar het gewest waarin de ondernemingen actief zijn.

De meeste resultaten van deze analyse worden verkregen op basis van een constante beperkte⁽¹⁾ ondernemingspopulatie. Het gebruik van een constante populatie maakt het mogelijk het verloop van een aantal variabelen tussen de boekjaren 2005 en 2006 te meten; een vergelijking met de gegevens betreffende de volledige populatie voor het boekjaar 2005 zou de conclusies vertekenen. De aanwending van een constante populatie heeft evenwel een aantal beperkingen. Per definitie moeten de tot deze

(1) De ondernemingen beschikken over een periode van zeven maanden na de afsluitingsdatum van het boekjaar om hun sociale balansen bij de Balanscentrale in te dienen. Gegeven de tijd die nodig is voor de controle van de gegevens, waren niet alle sociale balansen beschikbaar op 19 september 2007, toen de gegevens voor het boekjaar 2006 werden overgenomen.

TABEL 1 KENMERKEN VAN DE TOTALE EN DE BEPERKTE POPULATIE VOOR HET BOEKJAAR 2005
(procenten van het totaal, tenzij anders vermeld)

	Totale populatie		Beperkte populatie	
	Aantal ondernemingen	Aantal werknemers ⁽¹⁾	Aantal ondernemingen	Aantal werknemers ⁽¹⁾
p.m. Eenheden	77.218	1.758.120	43.797	1.318.476
Opsplitsing naar bedrijfstak				
Landbouw	1,7	0,5	1,6	0,4
Industrie	13,7	26,4	15,5	29,6
Bouwnijverheid	14,7	7,6	14,8	7,0
Handel, vervoer en communicatie	43,5	32,3	42,0	33,0
Financiële diensten, vastgoed en diensten aan ondernemingen ..	19,9	17,1	20,3	17,2
Overige diensten	6,5	16,1	5,8	12,7
Opsplitsing naar ondernemingsgrootte⁽²⁾				
Kleine ondernemingen (tot 50 VTE)	94,8	34,3	92,9	28,1
Middelgrote ondernemingen (meer dan 50 tot 250 VTE)	4,2	20,4	5,7	20,9
Grote ondernemingen (meer dan 250 VTE)	1,0	45,3	1,4	51,1
Opsplitsing naar gewest				
Uniregionale ondernemingen	98,7	73,6	–	–
Brussel	11,8	8,4	–	–
Vlaanderen	60,9	46,8	–	–
Wallonië	26,0	18,4	–	–
Multiregionale ondernemingen	1,3	26,4	–	–

Bron: NBB (sociale balansen).

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

(2) Bepaald naar gelang van de waarde van rubriek 1003 (werknemers in VTE) in 2005.

populatie behorende ondernemingen sociale balansen hebben neergelegd voor de beide opeenvolgende boekjaren. Nieuw opgerichte bedrijven en failliet gegane vennootschappen worden automatisch uitgesloten, wat een verschil kan teweegbrengen tussen de in de constante populatie (die verderop in het artikel beperkte populatie wordt genoemd) en in de totale populatie opgetekende veranderingen. Het feit dat er veel tijd overgaat vooraleer men over informatie betreffende alle ondernemingen beschikt en de door de representativiteit van de beperkte populatie geboden garanties rechtvaardigen evenwel een dergelijke aanpak.

De beperkte populatie omvat 43.797 ondernemingen, die in 2005 1.318.476 werknemers in dienst hadden, wat respectievelijk 57 pct. van de ondernemingen van de totale populatie en 75 pct. van het totale personeelsbestand vertegenwoordigt.

De opsplitsing van de ondernemingen naar bedrijfstak gebeurt op basis van de codes NACE-Bel. De in de bedrijfstak «handel, vervoer en communicatie» tewerkgestelde werknemers vertegenwoordigen een derde van de beperkte populatie en die in de industrie 30 pct. Het belang van de andere branches is beperkter, namelijk 17 pct. voor de bedrijfstak «financiële diensten, vastgoed en diensten aan ondernemingen», 13 pct. voor de «overige diensten» en 7 pct. voor de bouwnijverheid. Het aandeel van de landbouw blijft zeer gering. De representativiteitsgraad, die het aandeel van de in de ondernemingen van de beperkte populatie tewerkgestelde werknemers ten opzichte van het totale aantal loontrekkenden in de totale populatie meet, is relatief gering in de bedrijfstak «overige diensten» (59 pct.) en in de bouwnijverheid (69 pct.). In de industrie (84 pct.), daarentegen, ligt hij duidelijk boven het gemiddelde.

De indeling van de ondernemingen naar omvang is gebaseerd op het gemiddelde aantal werknemers uitgedrukt in voltijdse equivalenten (VTE)⁽¹⁾. De kleine ondernemingen, met maximaal 50 VTE, waren goed voor 93 pct. van de vennootschappen van de beperkte populatie. Zij hadden in 2005 ongeveer 28 pct. van het personeel ervan in dienst, wat duidelijk lager ligt dan het percentage van 34 pct. dat werd opgetekend in de totale populatie. De middelgrote vennootschappen, met meer dan 50 tot maximaal 250 VTE, stelden 21 pct. van het personeel van de beperkte populatie tewerk, wat vergelijkbaar is met het percentage opgetekend voor de totale populatie. De grote ondernemingen, met meer dan 250 VTE, hadden iets meer dan de helft van de werknemers van de ondernemingen van de beperkte populatie in dienst, tegen 45 pct. in de totale populatie. De ontwikkelingen verkregen op basis van de beperkte populatie worden bijgevolg beïnvloed door de oververtegenwoordiging van de grote ondernemingen.

De opsplitsing naar gewest gebeurde op basis van de lokalisatie van de verschillende productie-eenheden van de ondernemingen, zoals blijkt uit de RSZ-statistieken per vestiging. De bedrijven die in één enkel gewest actief zijn, worden uniregionale ondernemingen genoemd en worden ingedeeld bij het gewest waarin ze werkzaam zijn. De multiregionale ondernemingen hebben productie-eenheden in verschillende gewesten. Zoals uiteengezet in bijlage 1, werd noch de meerderheidsopsplitsingsleutel (die alle rubrieken van de sociale balans van elke

onderneming indeelt naar het gewest waarin die het grootste aantal werknemers in dienst heeft), noch de proportionele verdeelsleutel (die de rubrieken van de sociale balans opsplijst tussen de verschillende gewesten waarin de onderneming actief is op grond van de werkgelegenheid die er is geregistreerd) toereikend geacht. De multiregionale ondernemingen werden derhalve niet opgesplitst naar gewest. De verdeling tussen uniregionale en multiregionale ondernemingen werd enkel verricht op basis van de totale populatie. De resultaten van een splitsing op basis van de beperkte populatie dreigden immers onvoldoende representatief te zijn op gewestelijk niveau. Het boekjaar 2005 is het laatste waarvoor men over de volledige populatie beschikt. Op die datum werden er 76.202 uniregionale vennootschappen geteld, dat is nagenoeg 99 pct. van het totaal. Het betreft gemiddeld eerder kleinere ondernemingen, omdat ze slechts 74 pct. van alle werknemers tewerkstellen. Nagenoeg twee derde is werkzaam in Vlaanderen, 25 pct. in Wallonië en 11 pct. in Brussel. De in verschillende gewesten actieve ondernemingen – in 2005 waren het er 1.016 –, hadden samen 26 pct. van het totale personeelsbestand in dienst.

1. Algemene kenmerken van het werkgelegenheidsverloop

In jaargemiddelden beschouwd, is het personeelsbestand van de 43.797 ondernemingen van de beperkte populatie tussen 2005 en 2006 met 16.509 personen toegenomen, dat is een stijging met 1,3 pct. Dat was het gevolg van de toename van zowel het aantal voltijd- als het aantal

(1) Rubriek 1003 van de sociale balans.

TABEL 2 VERLOOP VAN DE WERKGELEGENHEID TUSSEN 2005 EN 2006
(beperkte populatie)

	Werkenden			VTE
	Voltijds	Deeltijds	Totaal	
Jaargemiddelde				
Eenheden	4.966	11.543	16.509	14.416
Procenten	0,5	3,8	1,3	1,2
Op 31 december				
Eenheden	2.597	7.902	10.499	9.378
waarvan:				
Mannen	1.608	3.297	4.905	4.345
Vrouwen	989	4.605	5.594	5.033
Procenten	0,3	2,5	0,8	0,8

Bron: NBB (sociale balansen).

deeltijdwerkers. Deze laatstgenoemde categorie, die met 11.543 eenheden in de hoogte ging, leverde de grootste bijdrage tot de stijging. Het in VTE uitgedrukte arbeidsvolume steeg gemiddeld over het jaar met 1,2 pct. Op basis van de situatie aan het einde van het boekjaar, is de verandering zowel van het aantal tewerkgestelde personen als van het in VTE uitgedrukte arbeidsvolume geringer, namelijk 0,8 pct., wat wijst op een vertraging in de creatie van arbeidsplaatsen in de loop van het jaar. De ondernemingen van de beperkte populatie telden, op 31 december 2006, 10.499 werknemers méér dan het jaar voordien.

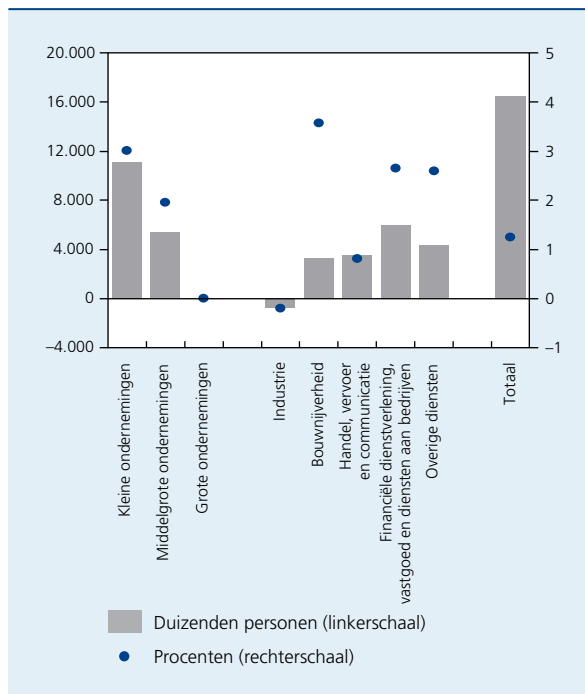
De vermeerdering van het aantal aan het einde van het boekjaar in het personeelsregister als deeltijdwerkers ingeschreven loontrekkenden – met 7.902 personen – is veeleer toe te schrijven aan de vrouwen, hoewel het aantal ingeschreven mannelijke deeltijdwerkers relatief sneller toenam, wat een afspiegeling is van de veranderende gewoonten ter zake. Het aantal mannen in dat stelsel steeg tussen 2005 en 2006 met 4,3 pct., tegen 2 pct. voor de vrouwelijke deeltijdwerkers. Nagenoeg twee derde van de verandering bij de voltijdwerkers, daarentegen, is terug te voeren op de inschrijving van mannelijke werknemers in het personeelsregister.

De groei van het gemiddelde aantal werknemers werd geschaagd door de kleine ondernemingen die een toename van hun gemiddelde personeelsbestand met 11.146 eenheden lieten optekenen (voornamelijk voltijdwerkers) en in mindere mate door de middelgrote ondernemingen. In de grote ondernemingen is het gemiddelde personeelsbestand tussen 2005 en 2006 stabiel gebleven, aangezien de extra deeltijdbanen niet opwogen tegen de inkrimping van de voltijdarbeid.

De werkgelegenheid nam in alle bedrijfstakken toe, met uitzondering van de industrie waar het gemiddelde personeelsbestand een daling met 757 eenheden liet optekenen, dat is -0,2 pct., als gevolg van de daling van de werkgelegenheid, in vergelijkbare mate, in de verwerkende nijverheid en in «energie en water». De ondernemingen van de bouwsector creëerden in 2006 3.309 extra jobs, meestal voltijdbanen, dat is een groei van het gemiddelde personeelsbestand met 3,6 pct. Het aantal werkenden in de branche «handel, vervoer en communicatie» nam met 3.510 eenheden toe (een groei met 0,8 pct.). In die branche was de stijging van de werkgelegenheid het grootst in de «handel en reparaties» (3.637 personen, vooral deeltijdwerkers), terwijl de horeca 544 arbeidsplaatsen creëerde. Daarentegen is de werkgelegenheid in «vervoer en communicatie» gedaald als gevolg van een aanzienlijke vermindering van de voltijdarbeid. In de branche van de «financiële diensten, vastgoed en diensten aan ondernemingen» ging de

GRAFIEK 1 VERLOOP VAN DE WERKGELEGENHEID TUSSEN 2005 EN 2006: OPSPLITSING VAN DE ONDERNEMINGEN NAAR GROOTTE EN NAAR BEDRIJFSTAK

(jaargemiddelden, beperkte populatie)



Bron: NBB (sociale balansen).

werkgelegenheid met 6.028 eenheden in de hoogte, dat is een toename met 2,7 pct.; de subbranche «vastgoed en diensten aan ondernemingen» gaf de sterkste toename van het aantal werknemers te zien (5.076 personen, in drie vierde van de gevallen deeltijdwerkers). De bedrijfstak van de «overige diensten», ten slotte, voerde zijn personeel met 4.346 werknemers op, vooral deeltijdwerkers. De ontwikkeling van de werkgelegenheid was er het meest dynamisch in de ondernemingen van de gezondheidszorg en de maatschappelijke dienstverlening. Wel werden in 2005 verschillende ziekenhuizen – als gevolg van de te geringe kwaliteit van de gegevens – niet in de populatie opgenomen, wat de resultaten kan beïnvloeden.

2. Personeelsverloop

2.1 In- en uittredingen van werknemers in alle ondernemingen samen

Het externe personeelsverloop waarop het door de ondernemingen opgetekende werkgelegenheidsverloop berust, d.w.z. de intredingen bij de inschrijving van werknemers

in het personeelsregister en de uittredingen wanneer de arbeidsovereenkomst in de loop van het boekjaar is afgelopen, worden opgenomen in een specifieke tabel van de sociale balans. In 2006 was het personeelsverloop omvangrijker dan tijdens het vorige boekjaar. Voor een totaal personeelsbestand op 31 december 2006 van 1.331.065 personen, lieten de ondernemingen van de beperkte populatie 482.407 intredingen en 471.531 uittredingen van werknemers optekenen, dat is respectievelijk 9,3 en 11,7 pct. méér dan in 2005. In totaal bedroegen de netto-intredingen in 2006 10.876 personen⁽¹⁾, een daling ten opzichte van 19.411 het jaar voordien. Die vermindering van de netto-intredingen trof zowel de KMO's als de grote ondernemingen. Deze laatste lieten in 2006 zelfs netto-uittredingen van werknemers optekenen, wat het jaar voordien niet het geval was.

Terwijl de ondernemingen die een verkort schema neerleggen enkel het aantal in- en uitgaande personen preciseren, alsook hun werkregeling, moeten de ondernemingen die een volledig schema neerleggen, sommige kenmerken meedelen betreffende de personen die nieuw in het personeelsregister ingeschreven zijn of eruit verdwenen zijn. Die gegevens hebben betrekking op het type van arbeidsovereenkomst, het geslacht en het scholingsniveau. Ook de reden voor het beëindigen van de overeenkomst wordt vermeld. De vennootschappen die een volledig schema dienen neer te leggen, vertegenwoordigden in 2006 19,3 pct. van het totaal van de ondernemingen van de beperkte populatie, doch 78,9 pct. van het gemiddelde personeelsbestand. Ze tekenden 274.539 intredingen en 271.149 uittredingen op, dat is respectievelijk 4 en 6,2 pct. méér dan het voorgaande jaar. In totaal zijn de netto-intredingen aanzienlijk gedaald.

(1) Dat cijfer verschilt licht van wat in tabel 2 staat (10.499 eenheden). De tussen 31 december van twee opeenvolgende boekjaren opgetekende personeelsschommelingen zijn immers niet altijd gelijk aan het saldo van de in- en uittredingen van personeel.

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

	2005	2006
Intredingen	441.461	482.407
waarvan: volledige schema's ...	263.971	274.539
Uittredingen	422.050	471.531
waarvan: volledige schema's ...	255.339	271.149
Netto-intredingen	19.411	10.876
waarvan: volledige schema's ...	8.632	3.390

Bron: NBB (sociale balansen).

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

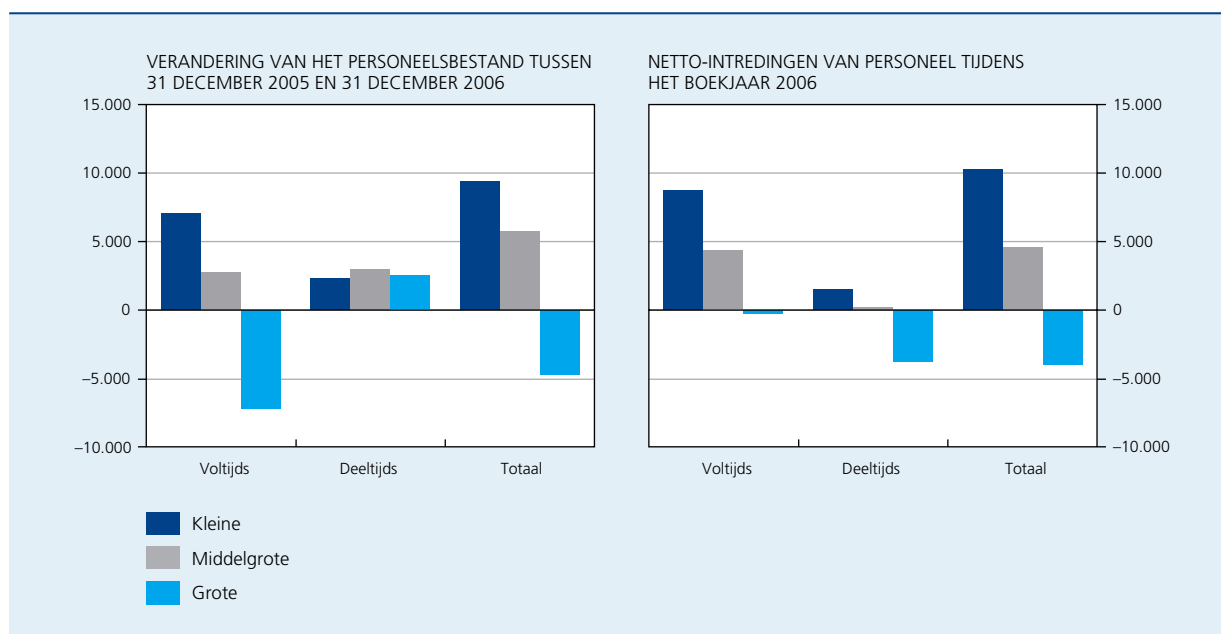
2.2.1 Toename van de deeltijdarbeid

Verskillende jaren reeds wordt de groei van de werkgelegenheid geschraagd door de ontwikkeling van de deeltijdarbeid. Door dit stelsel wordt het mogelijk, enerzijds, het voor de productie benodigde arbeidsvolume te spreiden over een groter aantal personen en, anderzijds, nieuwe activiteiten te ontwikkelen. Bovendien is de overgang op een deeltijdstelsel voor het tewerkgestelde personeel een keuze die de gevolgen van herstructureringen in sommige ondernemingen kan verzachten, of nog, personen aan het werk kan houden in het kader van de eindeloopbaan. Uit het oogpunt van het individu, kan deeltijdwerk een middel zijn om het beroeps- en gezinsleven beter met elkaar in overeenstemming te brengen. De verscheidenheid van die beweegredenen komt tot uiting in het feit dat het verloop van de relatieve aandelen van de voltijdwerkers en de deeltijdwerkers niet enkel toe te schrijven is aan het externe personeelsverloop, maar ook zijn oorsprong vindt in het verloop binnen de ondernemingen zelf. Dit laatste blijkt evenwel niet als dusdanig uit de sociale balans. Het belang ervan kan enkel worden gevat door de situaties tussen twee afsluitingsdata en het externe personeelsverloop tijdens het jaar te vergelijken.

De groei van het stelsel van deeltijdarbeid in 2006 wordt in feite slechts ten dele verklaard door de indienstneming van deeltijdwerkers. In de grote ondernemingen is het aantal deeltijdwerkers met 2.520 eenheden toegenomen, terwijl de voltijdarbeid tussen 31 december 2005 en 31 december 2006 een daling met 7.232 eenheden te zien gaf. Die stijging komt voornamelijk overeen met overschakelingen van een stelsel van voltijdwerk naar een stelsel van deeltijdwerk. Uit de analyse van het externe personeelsverloop blijkt immers dat de intredingen van deeltijdwerkers in die ondernemingen geringer zijn gebleven dan de uittredingen en zulks ten belope van 3.747 eenheden. In vergelijking werd een gering aantal netto-uittredingen opgetekend voor de voltijdwerkers (267 eenheden). Het aandeel van de deeltijdarbeid is hierdoor in 2006 in de grote ondernemingen met 0,6 procentpunt toegenomen tot 27,2 pct. In de middelgrote ondernemingen hebben de interne veranderingen ook een bepalende rol gespeeld bij de groei van het aandeel van de deeltijdarbeid (18,3 pct. in 2006, dat is 0,7 punt méér dan in 2005): terwijl de netto-intredingen van werknemers in dat stelsel slechts 229 eenheden bedroegen, werden in de loop van het boekjaar 2006 3.022 extra deeltijdwerkers opgetekend. In de ondernemingen met hoogstens 50 VTE is het aantal deeltijdwerkers in de loop

GRAFIEK 2**PERSONEELSVEROLOP TIJDENS HET BOEKJAAR 2006: OPSPLITSING NAAR ARBEIDSTELSEL EN GROOTTE VAN DE ONDERNEMINGEN**

(personen, beperkte populatie)



Bron: NBB (sociale balansen).

van het boekjaar met 2.360 eenheden toegenomen. De interne veranderingen hebben er de netto-intredingen van werknemers in die werkregeling versterkt; ze bedroegen er 1.550 eenheden. De voltijdwerkers namen tussen 31 december 2005 en 31 december 2006 het grootste gedeelte van de stijging van de werkgelegenheid in de kleine ondernemingen voor hun rekening. Het aandeel van de deeltijdarbeid is er bijgevolg amper toegenomen en beliep in 2006 22,3 pct.

In 2002 werd het stelsel van de loopbaanonderbreking in de particuliere sector vervangen door het stelsel van het tijdskrediet dat een recht is voor elke werknemer tot 5 pct. van het personeelsbestand van de onderneming⁽¹⁾. Het tijdskrediet is echter niet van toepassing in de ondernemingen met minder dan 11 werknemers, tenzij de werkgever zijn personeel toestaat er aanspraak op te maken. Van de voltijdwerkers die voor een stelsel van deeltijdarbeid hebben gekozen, zijn er heel wat die van de door de verschillende stelsels van tijdskrediet geboden mogelijkheden gebruik hebben gemaakt om hun werktijd te verlichten. Uit het jaarverslag van de RVA blijkt dat nagenoeg de helft van de werknemers die een uitkering genoten om hun arbeidsduur te verminderen (211.743 in 2006),

zulks gedaan heeft door middel van tijdskrediet. Dat stelsel van organisatie van de arbeidstijd groeide in 2006 met 15 pct. De vermindering van de arbeidsduur met een vijfde bleef toenemen en in 2006 vertegenwoordigde die arbeidsduurvermindering 60 pct. van alle types van tijdskrediet. Zo maakten nagenoeg 60.000 personen gebruik van een dergelijk tijdskrediet, dat is 10.000 méér dan in 2005. Jaar op jaar nam het aandeel van de werknemers van 50 jaar en ouder toe. Het bereikte 53,2 pct. van alle begunstigden van een uitkering voor tijdskrediet; hun relatieve aandeel bedroeg in 2003 nog maar 41 pct.

2.2.2 Scholingsniveau van de werknemers

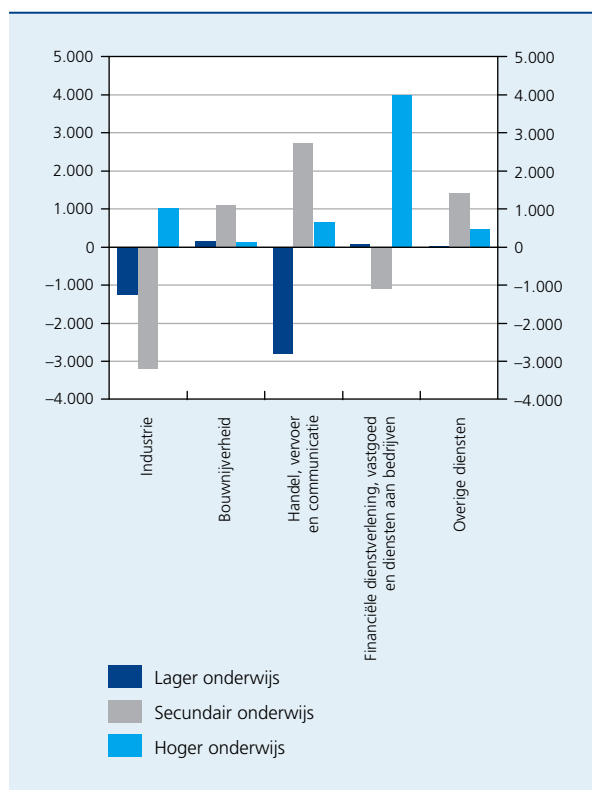
In aansluiting op de ontwikkelingen van de afgelopen jaren resulteert de nettostijging, met 3.390 eenheden, van het personeelsbestand in de ondernemingen die een volledig schema neerleggen, uit een combinatie van netto-intredingen van werknemers met een diploma hoger onderwijs (+6.295 eenheden) of secundair onderwijs (+933 eenheden) en netto-uittredingen van houders van een diploma lager onderwijs (-3.838 eenheden).

Alle bedrijfstakken verrichtten netto-indienstnemen van werknemers met een diploma hoger onderwijs, zij het in uiteenlopende mate. De bedrijfstak « financiële dienstverlening, vastgoed en diensten aan bedrijven »

(1) Dat plafond kan echter worden gewijzigd bij collectieve arbeidsovereenkomst afgesloten op sector- of ondernemingsniveau of bij arbeidsreglement.

GRAFIEK 3 NETTO-INTREDINGEN VAN PERSONEEL IN 2006 : OPSPLITSING VAN DE WERKNEMERS NAAR SCHOLINGSNIVEAU

(personen, beperkte populatie, volledige schema's)



Bron : NBB (sociale balansen).

nam 4.000 personen in dienst, en compenseerde aldus de netto-uitredingen van werknemers uit het secundair onderwijs. De activiteiten in deze branche worden uitgeoefend door steeds hoger geschoolde arbeidskrachten die in staat zijn zich aan te passen aan de door een moderne economie opgelegde technologische veranderingen.

In de industrie vormen de houders van een diploma hoger onderwijs de enige werknemerscategorie waarvoor het aantal intredingen hoger was dan dat van de uitredingen. De van de industriële ondernemingen gevestigde inspanningen om concurrerend te blijven, leiden vaak tot personeelsherstructureringen, die meestal laag- of middengeschoolde werknemers treffen. Met name de netto-uitredingen van gediplomeerden van het secundair onderwijs stegen in de industrie boven de 3.000 eenheden uit. De bedrijfstakken « handel, vervoer en communicatie » en « overige diensten » gaven dan weer een groter aantal netto-intredingen van gediplomeerden van het secundair onderwijs dan van hooggeschoolde werknemers te zien. De hooggeschoolden, ten slotte, leverden slechts een geringe bijdrage tot de totale netto-intredingen in de bouwnijverheid. Dit hoeft niet te verwonderen aangezien een groot deel van de in de bouw vereiste competenties wordt verworven op het terrein of binnen het secundair onderwijs. De industriële ondernemingen en de bedrijven uit de branche « handel, vervoer en communicatie » lieten netto-uitredingen van werknemers uit het lager onderwijs optekenen. Verscheidene bedrijfstakken verrichtten niettemin netto-indienstnemen van laaggeschoolden, maar deze bleven gering in vergelijking met het volume van de geregistreerde nettostromen.

2.2.3 Aard van de arbeidsovereenkomsten

De in- en uitredingen van werknemers met een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde duur waren tijdens het boekjaar 2006 een essentiële component van de dynamiek van het personeelsverloop in de ondernemingen. De ondernemingen van de beperkte populatie die een volledig schema neerleggen, maakten in 2006 gewag van 48,5 pct. intredingen en 52,8 pct. uitredingen van werknemers met een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde duur, tegen respectievelijk 46 pct. en 42,2 pct. voor die met een arbeidsovereenkomst voor bepaalde duur.

TABEL 4 BRUTO IN- EN UITREDINGEN VAN PERSONEEL OPGESPLITST NAAR ARBEIDSOVEREENKOMST IN 2006

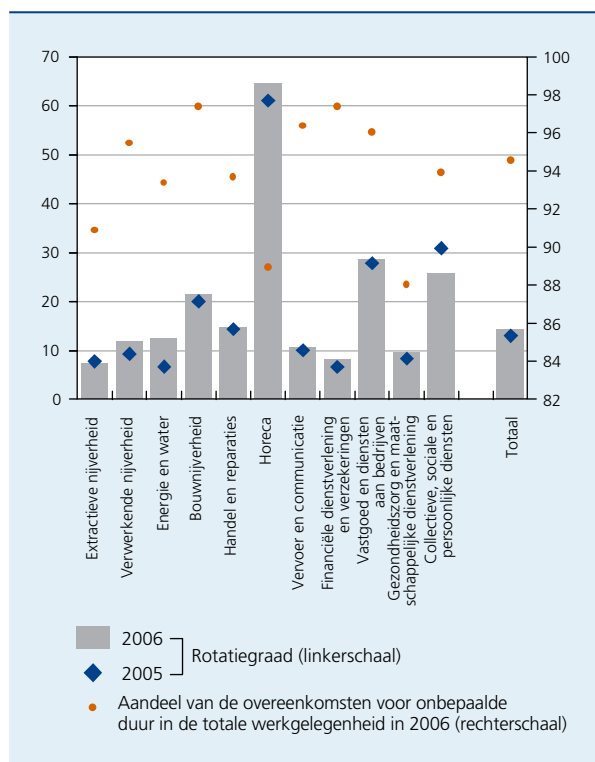
(beperkte populatie, volledige schema's)

	Intredingen		Uitredingen	
	Procenten van het totaal	Eenheden	Procenten van het totaal	Eenheden
Arbeidsovereenkomst voor onbepaalde duur	48,5	133.176	52,8	143.272
Arbeidsovereenkomst voor bepaalde duur	46,0	126.200	42,2	114.338
Arbeidsovereenkomst voor een duidelijk omschreven werk	2,2	5.920	2,1	5.716
Vervangingsovereenkomst	3,4	9.243	2,9	7.823

Bron : NBB (sociale balansen).

GRAFIEK 4 ROTATIEGRAAD⁽¹⁾ VAN DE WERKNEMERS MET EEN ARBEIDSOVEREENKOMST VOOR ONBEPAALEDUUR IN 2005 EN 2006

(procenten, beperkte populatie, volledige schema's)



Bron: NBB (sociale balansen).

(1) Verhouding tussen, enerzijds, het aantal uittredingen in het boekjaar t en, anderzijds, de personeelssterkte aan het einde van het jaar t verminderd met de intredingen en vermeerderd met de uittredingen tijdens het boekjaar. De landbouw is niet weergegeven omdat de gegevens onvoldoende representatief zijn.

De rotatie van het personeel met een overeenkomst voor bepaalde duur is van nature hoog, net als die van de werknemers die in dienst worden genomen ter vervanging van personeel in vaste dienst of om een bepaald werk uit te voeren. Personen die voor onbepaalde duur in dienst worden genomen, zijn ook vrij mobiel – hoewel de band tussen werkgever en werknemer als stabiel wordt beschouwd – als gevolg van natuurlijke afvloeiingen of van de wens van werknemers of werkgevers om het contract te beëindigen. De rotatiegraad wordt berekend door het aantal uittredingen van personeel tijdens een jaar te vergelijken met de personeelssterkte aan het begin van het boekjaar. In de beperkte populatie bedroeg de rotatiegraad in 2006 14,3 pct., dat is 1,3 procentpunt méér dan het voorgaande jaar. Aan die stijging liggen vooral de grote ondernemingen ten grondslag.

Het tempo waarin werknemers met een overeenkomst voor onbepaalde duur worden vervangen, varieert volgens de omvang van de onderneming. In de kleine bedrijven ligt dat tempo het hoogst, met 21,3 pct. In de

grote ondernemingen bedraagt het vervangingstempo 11,9 pct. Dat verschil valt onder meer te verklaren doordat deze laatste meer mogelijkheden hebben om gebruik te maken van interne mobiliteit, alsook doordat ze de stijging van de arbeidsinkomens doorgaans beter plannen dan de kleine ondernemingen.

Uit de analyse naar bedrijfstak blijkt trouwens dat de rotatiegraad het laagst is in de bedrijfstakken met veel grote ondernemingen. De rotatie bedroeg in het bijzonder minder dan 10 pct. in de financiële diensten en verzekeringsdiensten (8,1 pct.) en in de «gezondheidszorg en maatschappelijke dienstverlening» (9,5 pct.). De rotatiegraad was ook relatief gering in de branche «vervoer en communicatie» (10,6 pct.) en in de industriële ondernemingen, gaande van 7 pct. in de extractieve nijverheid tot 12 pct. in de bedrijfstak «energie en water». De verwerkende nijverheid en vooral de branche «energie en water» gaven echter blijk van een grotere externe mobiliteit dan in 2005, wat allicht in de hand werd gewerkt door de herstructureringen in die bedrijfstakken. De rotatiegraad kwam boven de 20 pct. uit in de bouwnijverheid en in de tak «vastgoed en diensten aan bedrijven». In de «collectieve, sociale en persoonlijke diensten» en in de horeca, waar de sociale balansen slechts een gedeeltelijk beeld geven van het totale werkgelegenheidsvolume, zou de rotatiegraad zelfs respectievelijk rond de 30 en 60 pct. liggen, een niveau dat in de meeste gevallen kan worden toegeschreven aan de arbeids- en loonvoorwaarden.

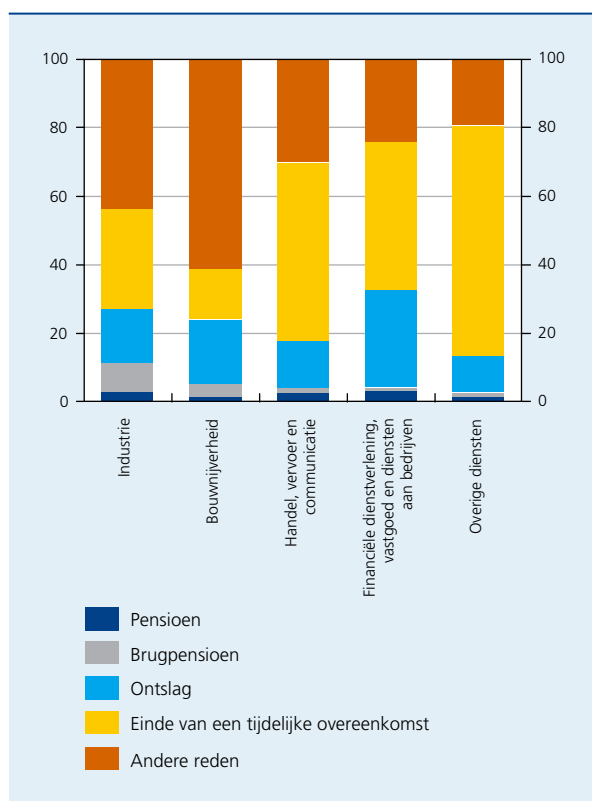
2.2.4 Redenen voor uittreding

In de ondernemingen van de beperkte populatie die een volledig schema hebben neergelegd, zijn de bruto-uittredingen van personeel in 2006 met 6,2 pct. gestegen. De redenen hiervoor zijn echter niet fundamenteel veranderd ten opzichte van het jaar voordien. In bijna de helft van de gevallen is de uittreding van de werknemer toe te schrijven aan het einde van een tijdelijke overeenkomst. Het aandeel van de spontane uittredingen in het totale aantal afvloeiingen blijft relatief hoog, met ongeveer 31 pct., terwijl bijna 17 pct. van het personeel van die ondernemingen werd ontslagen. Pensionering en brugpensioen leidden tot respectievelijk 2,4 en 2,8 pct. van de bruto-uittredingen. Hun aandeel is met respectievelijk 0,2 en 0,3 procentpunt gedaald ten opzichte van 2005. Aangezien de bruto-uittredingen van personeel zijn toegenomen, blijkt uit die daling dat de werknemers geneigd zijn hun loopbaan te verlengen en minder met brugpensioen te gaan.

Uit de analyse van de redenen voor uittreding blijkt dat de voornaamste motieven uiteenlopen volgens de bedrijfstak. Het einde van een tijdelijke overeenkomst verklaart

GRAFIEK 5 BRUTO-UITTREDINGEN VAN PERSONEEL IN 2006: OPSPLITSING NAAR REDEN

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



Bron : NBB (sociale balansen).

67,2 pct. van de personeelsuittredingen in de «overige diensten» en 52,3 pct. van die in de branche «handel, vervoer en communicatie». Dat was ook de hoofdreden voor de uittredingen in de bedrijfstak «financiële dienstverlening, vastgoed en diensten aan bedrijven». In de bouwnijverheid en de industrie waren de spontane uittredingen in de meerderheid. Ontslagen kwamen vaker dan gemiddeld voor in de branche «financiële dienstverlening, vastgoed en diensten aan bedrijven». Het brugpensioen was het best ingeburgerd in de industrie. Deze nam in 2006 immers 62 pct. van de brugpensioeringen voor haar rekening in de ondernemingen die een volledige schema neerleggen.

3. Werkgelegenheidsstructuur

3.1 Regionale structuur van de werkgelegenheid

Aangezien geen regionale opsplitsing kon worden gemaakt op basis van de beperkte populatie wegens een gebrek aan representativiteit, is die opsplitsing enkel van

toepassing op de totale populaties voor de boekjaren 1998 tot 2005 (voor meer details, zie bijlage 1).

De regionale verdeling van de sociale balansen die in 2005 werden neergelegd door de in één enkel gewest werkzame bedrijven, brengen enkele specifieke kenmerken aan het licht. De werkgelegenheidsstructuur in de Brusselse ondernemingen staat aldus in schril contrast met die van de beide andere gewesten. Als metropool, federale hoofdstad van het land en administratieve hoofdstad van de Europese Unie vertoont het Brusselse gewest een werkgelegenheidsstructuur waarin diensten de toon aangeven. De bedrijfstak «handel, vervoer en communicatie» en de branche «financiële dienstverlening, vastgoed en diensten aan bedrijven» verschaffen er respectievelijk 30 en 36 pct. van de werkgelegenheid. De werknemers in de «overige diensten» maken 16 pct. van het personeelsbestand uit en die van de industrie slechts 13 pct., een veel geringer aandeel dan in Vlaanderen en Wallonië. Slechts 5 pct. van de loontrekkenden van de Brusselse uniregionale ondernemingen werkt in de bouwnijverheid.

De opsplitsing van de werkgelegenheid in de Vlaamse uniregionale ondernemingen is grotendeels vergelijkbaar met die in Wallonië: de industrie en de bedrijfstak «handel, vervoer en communicatie» nemen het grootste aantal banen voor hun rekening. De bouwnijverheid ligt ten grondslag aan 10 en 12 pct. van de werkgelegenheid in respectievelijk de Vlaamse en Waalse uniregionale ondernemingen, terwijl de bedrijfstak «financiële dienstverlening, vastgoed en diensten aan bedrijven» er 11 en 9 pct. van de werkgelegenheid vertegenwoordigt. Het voornaamste verschil is te zien in de branche «overige diensten», die één werknemer op vier tewerkstelt in Wallonië en slechts 18 pct. in Vlaanderen.

De belangrijkste bedrijfstak waarin multiregionale ondernemingen hun activiteit uitoefenen, is de tak «handel, vervoer en communicatie», die bijna 45 pct. van de werkgelegenheid verstrekt. Dat aandeel is heel wat ruimer dan dat in de uniregionale ondernemingen van elk gewest. Dit is onder meer te verklaren doordat die bedrijfstak grote distributiebedrijven omvat, alsook de NMBS en De Post, waarvan de netwerken over het hele land zijn verspreid. De branche «financiële dienstverlening, vastgoed en diensten aan bedrijven» is ook belangrijk, met 27 pct. van het totaal. De werkgelegenheid in de multiregionale ondernemingen berust voor 20 pct. bij de industriële sector.

De verdeling van de werkgelegenheid over mannen en vrouwen verschilt ook van het ene gewest tot het andere; in de uniregionale ondernemingen lag het percentage vrouwen het hoogst in Brussel, met bijna 43 pct., tegen 38 pct. in Vlaanderen en in Wallonië. Het belangrijke

TABEL 5 REGIONALE STRUCTUUR VAN DE WERKGELEGENHEID IN 2005

(procenten van het totaal, totale bevolking)

	Uniregionale ondernemingen				Multiregionale ondernemingen	Totaal
	Brussel	Vlaanderen	Wallonië	Totaal		
Naar bedrijfstak						
Landbouw	0,1	0,8	0,7	0,7	0,0	0,5
Industrie	12,5	31,8	28,1	28,6	20,2	26,4
Bouwnijverheid	5,0	9,8	11,8	9,8	1,7	7,6
Handel, vervoer en communicatie	29,8	28,5	25,2	27,8	44,6	32,3
Financiële dienstverlening, vastgoed en diensten aan bedrijven	36,3	11,2	9,2	13,6	26,9	17,1
Overige diensten	16,4	17,9	25,1	19,5	6,7	16,1
Naar geslacht						
Mannen	57,3	62,3	61,5	61,5	59,8	61,1
Vrouwen	42,7	37,7	38,5	38,5	40,2	38,9

Bron: NBB (sociale balansen).

aandeel van de vrouwenarbeid in Brussel houdt deels verband met de omvangrijke activiteiten van de dienstensector in dit gewest.

3.2 Voltijdarbeid en deeltijdarbeid

Deeltijdarbeid is constant aan belang blijven winnen in de ondernemingen die een sociale balans moeten neerleggen. Terwijl in 1998 één werknemer op vijf deeltijds werkzaam was, nam dit aandeel in 2004 toe tot één op vier en steeg het nog enigszins in 2005. De beperkte populatie vertoont een nieuwe toename van het aandeel van deeltijdarbeid ten belope van nagenoeg 2 pct. in 2006. Die stijging geldt zowel voor mannen als voor vrouwen. Het stelsel van deeltijdarbeid, dat reeds wijdverbreid is bij de werkende vrouwen, waarvan ongeveer de helft deeltijds werkt, groeide tussen 2005 en 2006 bij de vrouwen nog met 0,8 pct. aan. De deeltijdarbeid nam echter het sterkst toe bij de mannen, namelijk met 3,7 pct., weliswaar uitgaande van een veel lager peil. Zoals hierboven is vermeld, heeft het succes van de verschillende stelsels voor organisatie van de arbeidstijd, vooral de vermindering van de arbeidstijd met een vijfde bij de mannen, daartoe bijgedragen.

Het profiel van de deeltijdwerkers in de ondernemingen die de sociale balans invullen, verschilt in meerdere opzichten van dat van de voltijdwerkers. In de eerste plaats vormden de vrouwen, die in 2006 37 pct. van het personeelsbestand van de ondernemingen uit de beperkte populatie vertegenwoordigden, een zeer

grote meerderheid van de deeltijdwerkers, namelijk 75 pct., tegen maar 25 pct. van het voltijds personeel. Die structuur is toe te schrijven aan onder meer het voortbestaan van een model waarin de vrouwen meer dan de mannen geneigd zijn de gezinstaken op zich te nemen, zowel in de gezinnen waar beide partners werken als in de eenoudergezinnen waar de volwassene meestal een vrouw is. Vervolgens maken de tijdelijke

TABEL 6 DEELTIJDWERK VAN 1998 TOT 2006

(procenten van de overeenkomstige werkende bevolking, gegevens op 31 december)

	Mannen	Vrouwen	Totaal
Totale populatie			
1998	6,2	43,0	20,0
1999	6,7	43,7	20,8
2000	7,0	44,0	20,7
2001	7,3	44,8	21,3
2002	8,1	46,5	22,8
2003	9,1	48,0	24,1
2004	9,8	49,0	25,2
2005	10,3	50,4	25,9
Beperkte populatie			
2005	9,2	48,4	23,5
2006	9,5	48,8	23,9
<i>p.m. Veranderingspercentages</i>	3,7	0,8	1,7

Bron: NBB (sociale balansen).

TABEL 7 PROFIEL VAN DE VOLTIJD- EN DEELTIJDWERKERS IN 2006
(procenten van het geheel, gegevens op 31 december, beperkte populatie)

	Volgtijdwerkers	Deeltijdwerkers	Totaal
Naar geslacht			
Mannen	75,3	25,2	63,3
Vrouwen	24,7	74,8	36,7
Naar arbeidsovereenkomst			
Overeenkomsten van onbepaalde duur	95,5	91,6	94,6
Tijdelijke overeenkomsten ⁽¹⁾	4,5	8,4	5,4
Naar beroepsstatuut			
Kaderleden	1,9	0,5	1,6
Bedienden	51,9	63,3	54,6
Arbeiders	45,3	35,3	42,9
Andere	0,9	1,0	0,9

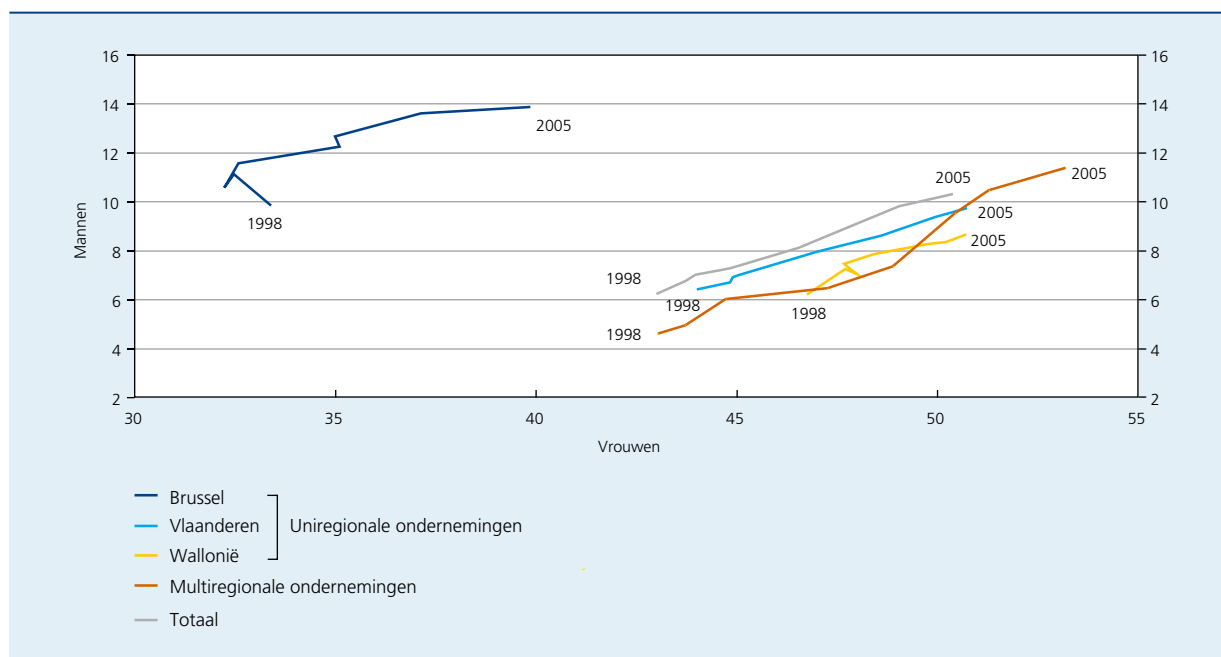
Bron: NBB (sociale balansen).

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

arbeidsovereenkomsten slechts 4,5 pct. van het voltijds werkende personeel uit, terwijl deeltijdwerkers naar verhouding tweemaal talrijker zijn (8,4 pct.) in de meer flexibele vormen van arbeidsovereenkomsten, zoals de overeenkomsten voor bepaalde duur, de vervangingsovereenkomsten of de overeenkomsten afgesloten voor

een duidelijk omschreven werk. Ten slotte geniet 63 pct. van de deeltijdwerkers een statuut van bediende en is 35 pct. van hen arbeider, een statuut dat hoofdzakelijk werknemers uit de mannelijke beroepsbevolking omvat. Die verhoudingen bedragen respectievelijk 52 en 45 pct. bij de voltijdwerkers.

GRAFIEK 6 VERLOOP VAN DE MANNELIJKE EN VROUWELIJKE DEELTIJDARBEID TUSSEN 1998 EN 2005
(procenten van de werkgelegenheid aan het einde van het boekjaar, totale populatie)



Bron: NBB (sociale balansen).

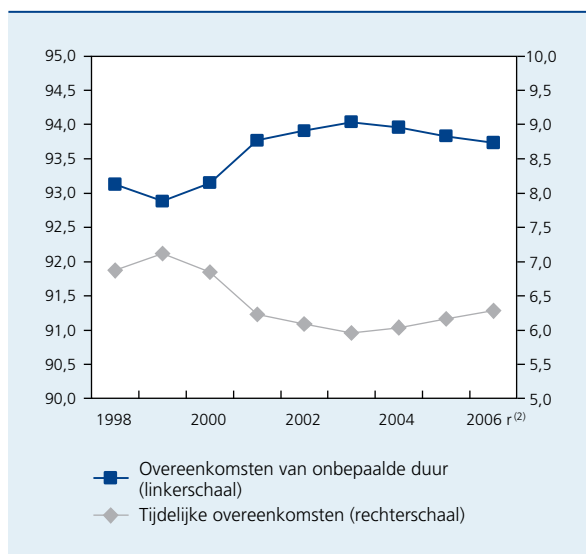
De regionale verdeling van de sociale balansen maakt het mogelijk het aandeel van vrouwelijke en mannelijke deeltijdarbeid in de verschillende gewesten te vergelijken. De situatie van de in Brussel gevestigde uniregionale ondernemingen in dat verband verschilt sterk van die van de in Vlaanderen en Wallonië gevestigde ondernemingen. Het aandeel van de mannelijke deeltijdarbeid is er hoger. Het aandeel van de mannelijke deeltijdwerkers, dat in 1998 reeds hoger lag dan bij de ondernemingen in de andere gewesten, beliep in 2005 14 pct., tegen minder dan 10 pct. in Vlaanderen en Wallonië. Het aandeel van de vrouwelijke deeltijdarbeid, daarentegen, dat bijna 40 pct. beliep, is geringer in Brussel dan in de twee andere gewesten (ongeveer 50 pct.). Van de vrouwen die actief zijn in de bedrijfstak « financiële dienstverlening, vastgoed en diensten aan bedrijven » – de Brusselse bedrijfstak bij uitstek – werkt minder dan de helft deeltijds, terwijl bijna 60 pct. van de vrouwen die werkzaam zijn in de overige diensten (de bedrijfstak van één op vier werknemers in Wallonië) deeltijds werkt. In de multiregionale ondernemingen is deeltijdarbeid sedert 1998 aan een opmars bezig, zowel bij de mannen (+6,8 procentpunten, of 11,4 pct. in 2005) als bij de vrouwen (+10,2 procentpunten, of 53,2 pct. in 2005).

3.3 Aard van de arbeidsovereenkomsten

Tijdelijke arbeidsovereenkomsten – dat wil zeggen contracten van bepaalde duur, vervangingsovereenkomsten of arbeidsovereenkomsten die worden afgesloten voor een duidelijk omschreven werk – en uitzendovereenkomsten zijn instrumenten om het arbeidsvolume af te stemmen op de productievereisten. Na een daling tussen 1999 en 2001 is het aandeel van de tijdelijke arbeidsovereenkomsten nadien vrijwel stabiel gebleven. De gegevens van de beperkte populatie wijzen niet op een verandering van de algemene tendens: het aandeel van tijdelijk werk bleef tussen 2005 en 2006 stabiel (+0,1 procentpunt), ondanks een aantrekkende conjunctuur. Arbeidsovereenkomsten van onbepaalde duur maken nog steeds het leeuwendeel van de totale werkgelegenheid uit (93,7 pct. in 2006).

Alleen de ondernemingen die een volledig schema neerleggen, moeten informatie meedelen over het inzetten van uitzendkrachten. Het in gewerkte uren uitgedrukte volume van uitzendarbeid dat wordt vermeld in de sociale balansen, vertegenwoordigt voor 2006 niettemin meer dan 40 pct. van het door Federgon⁽¹⁾ geregistreerde volume. De conclusies die op basis van de sociale balans kunnen worden getrokken, lijken dan ook representatief te zijn. Binnen de beperkte populatie heeft 61 pct. van de ondernemingen die een volledig schema neerleggen, in 2006 een beroep gedaan op uitzendarbeid. Vooral de

GRAFIEK 7 RELATIEF BELANG VAN TIJDELIJKE OVEREENKOMSTEN⁽¹⁾ EN OVEREENKOMSTEN VAN ONBEPAALEDE DUUR TUSSEN 1998 EN 2006⁽²⁾
(procenten van het totaal, gegevens op 31 december, totale populatie)



Bron: NBB (sociale balansen).

- (1) Overeenkomsten voor bepaalde duur, vervangingsovereenkomsten en arbeidsovereenkomsten die worden afgesloten voor een duidelijk omschreven werk.
(2) De resultaten voor 2006 werden berekend door de tussen 2005 en 2006 voor de beperkte populatie opgetekende verandering toe te passen op de in 2005 voor de totale populatie vastgestelde waarde.

ondernemingen met meer dan 50 VTE nemen uitzendkrachten in dienst. Terwijl de helft van de kleine ondernemingen gebruik maakt van dit soort van arbeidskrachten, loopt dat voor de grote ondernemingen op tot 90 pct. Het aandeel van de uitzendkrachten in de totale werkgelegenheid uitgedrukt in VTE is nochtans groter in de ondernemingen met hoogstens 50 VTE. Het beliep er 6,1 pct. van het personeelsbestand, tegen 5,6 pct. in de middelgrote ondernemingen en 2,8 pct. in de grote ondernemingen.

Het beroep op uitzendarbeid door de ondernemingen van de beperkte populatie is tussen 2005 en 2006 toegenomen, van 33.550 tot 39.655 VTE (een stijging met 18,2 pct.), of 3,9 pct. van de totale werkgelegenheid in 2006. Het aantal gewerkte uren steeg met 17,2 pct. en in 2006 vertegenwoordigden ze 4,8 pct. van het totale arbeidsvolume. De gemiddelde jaarlijkse arbeidsduur per uitzendkracht is dus licht gedaald, van 1.883 uren in 2005 tot 1.868 uren in 2006. De gemiddelde uurloonkosten van een uitzendkracht stegen met 2,6 pct., namelijk van 22,6 tot 23,2 euro. Dat is aanzienlijk minder dan de gemiddelde stijging met 3,2 pct. die werd opgetekend

(1) Federatie van partners voor werk.

voor het personeel van de ondernemingen die een volledig schema neerleggen. In totaal vertegenwoordigden de personeelskosten voor uitzendkrachten in 2006 3,1 pct. van de personeelskosten van de ondernemingen die een volledig schema neerleggen.

Het aandeel van de uitzendkrachten in de in VTE uitgedrukte werkgelegenheid van de uniregionale ondernemingen in Vlaanderen (4,1 pct.), dat sedert 1998 met bijna 1 procentpunt is gestegen, overschreed in 2005 dat van de ondernemingen in Wallonië, dat in diezelfde periode weinig is veranderd. Bij de ondernemingen die uitsluitend in Brussel actief zijn, daarentegen, vertegenwoordigden de uitzendkrachten in 2005 slechts 2,6 pct. van het aantal personeelsleden. Dat weerspiegelt met name de sterkere specialisatie van Brussel in de bedrijfstak « financiële dienstverlening, vastgoed en diensten aan bedrijven », waar het gebruik van uitzendarbeid relatief beperkt blijft. De industrie doet het vaakst een beroep op uitzendkantoren: 84 pct. van de ondernemingen in deze bedrijfstak die een volledig schema neerleggen, maakte in 2006 gebruik van uitzendarbeid, goed voor 5,5 pct. van de totale werkgelegenheid in VTE. De helft van de uitzendkrachten is overigens werkzaam in deze bedrijfstak. Het aandeel van uitzendarbeid in de werkgelegenheid in VTE is geringer in de multiregionale ondernemingen, met name als gevolg van de grotere gemiddelde omvang van deze ondernemingen en hun relatieve specialisatie.

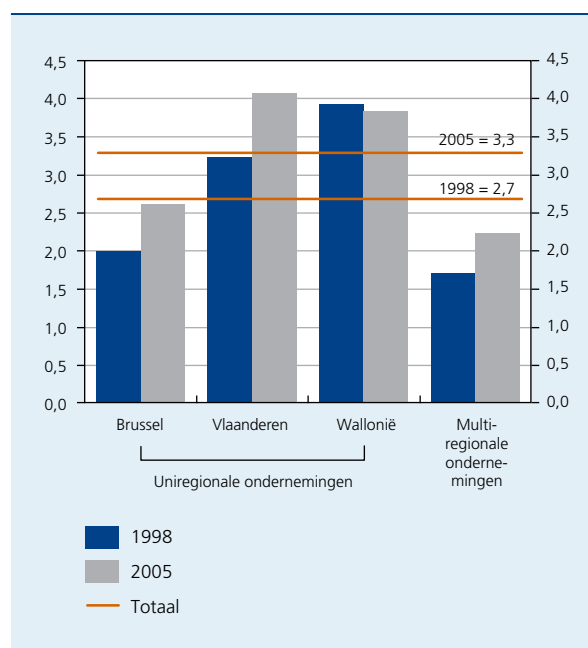
TABEL 8 UITZENDARBEID IN DE ONDERNEMINGEN DIE EEN VOLLEDIG SCHEMA NEERLEGGEN (beperkte populatie)

	2005	2006
Procenten van het totaal		
Aantal VTE	3,3	3,9
Gewerkte uren	4,1	4,8
Personeelskosten	2,7	3,1
Eenheden		
Aantal VTE	33.550	39.655
Gewerkte uren (duizenden)	63.166	74.057
Gewerkte uren per VTE	1.883	1.868
Personeelskosten per gewerkt uur (in euro's)	22,6	23,2
Procenten van de door Federgon opgetekende uitzendarbeid		
Gewerkte uren	41,2	42,8

Bron: NBB (sociale balansen).

GRAFIEK 8 GEBRUIK VAN UITZENDARBEID

(procenten van de gemiddelde werkgelegenheid in VTE, ondernemingen die een volledig schema neerleggen)



Bron: NBB (sociale balansen).

4. Personeelskosten

De in de sociale balansen opgenomen personeelskosten omvatten enkel de door de werkgevers verrichte betalingen voor het in hun register ingeschreven personeel. Ze verschillen van het concept loonkosten dat in de nationale rekeningen wordt gehanteerd, omdat ze noch de betalingen aan het gepensioneerd personeel – dat niet meer in het personeelsregister voorkomt – omvatten, noch sommige kosten die verbonden zijn aan eventuele herstructureringskosten, die in de balans van de ondernemingen als uitzonderlijke kosten kunnen worden geboekt. Bovendien heeft het in de sociale balansen opgetekende verloop betrekking op een beperkte en voor 2005 en 2006 constante ondernemingspopulatie, na de weglatingen van werknemers en ondernemingen die deze methodologie met zich brengt. Als gevolg daarvan kan het verloop van de kosten die in de sociale balansen en in de nationale rekeningen worden vermeld, niet direct met elkaar worden vergeleken.

De door de ondernemingen van de beperkte populatie gedragen kosten voor de in hun personeelsregister ingeschreven werknemers zijn tussen 2005 en 2006 met 4,3 pct. gestegen. Tegelijkertijd is het aantal werknemers in VTE met 1,2 pct. omhooggegaan, waardoor de gemiddelde

TABEL 9 PERSONEELSKOSTEN VOOR DE IN HET PERSONEELSREGISTER INGESCHREVEN WERKNEMERS

(in euro, tenzij anders vermeld; beperkte populatie)

	2005	2006	Veranderingspercentages tussen 2005 en 2006
Per VTE	49.150	50.667	3,1
Per gewerkt uur	32,1	33,1	3,1
Voltijdwerker	32,7	33,7	3,1
Deeltijdwerker	29,0	30,0	3,7

Bron: NBB (sociale balansen).

jaarlijkse loonkosten per VTE toenemen van 49.150 tot 50.667 euro, een stijging met 3,1 pct.

Het in aantal gewerkte uren uitgedrukte arbeidsvolume is in hetzelfde tempo gestegen als de werkgelegenheid in VTE, zodat de kosten per gewerkt uur eveneens met 3,1 pct. zijn toegenomen, van gemiddeld 32,1 tot 33,1 euro. De toename was iets sterker voor deeltijdwerkers, die hun uurloon met 3,7 pct. omhoog zagen gaan, namelijk van 29 tot 30 euro, wellicht als gevolg van een ontwikkeling in de structuur van de deeltijds werkende populatie. De uurloonkosten voor voltijdarbeid, die voordien al iets hoger lagen, stegen in het gemiddelde tempo, van 32,7 tot 33,7 euro.

Het verloop van de uurloonkosten voor deeltijdwerkers is vaak volatieler dan voor voltijdwerkers. De kosten hangen inderdaad niet enkel af van het aantal deeltijdwerkers, maar ook van hun gemiddelde bezoldiging, die verband houdt met hun functie, hun kwalificatie, hun leeftijd, enz. Het succes van de stelsels voor organisatie van de arbeidstijd voor oudere werknemers heeft waarschijnlijk de verspreiding van deeltijdwerk gestimuleerd en geleid tot een snellere stijging van de uurloonkosten, aangezien, ceteris paribus, het loon van oudere werknemers over het algemeen hoger ligt dan het gemiddelde. Het arbeidsvolume wordt dan weer beïnvloed door de omvang van de gemiddelde werktijdvermindering. De keuze van nieuwe deeltijdwerkers voor een halftijdse betrekking of voor een vermindering van hun arbeidstijd met een vijfde is dus niet neutraal.

In de middelgrote ondernemingen was de stijging van de kosten per gewerkt uur geringer (3,1 pct.) dan in de grote (3,3 pct.) en, vooral, dan in de kleine ondernemingen (3,6 pct.). Ook de ontwikkelingen per bedrijfstak vertonen verschillen, die nog sterker worden naarmate ze meer in detail worden beschouwd. De stijging bleef een stuk onder het gemiddelde in de landbouw (1,8 pct.) en

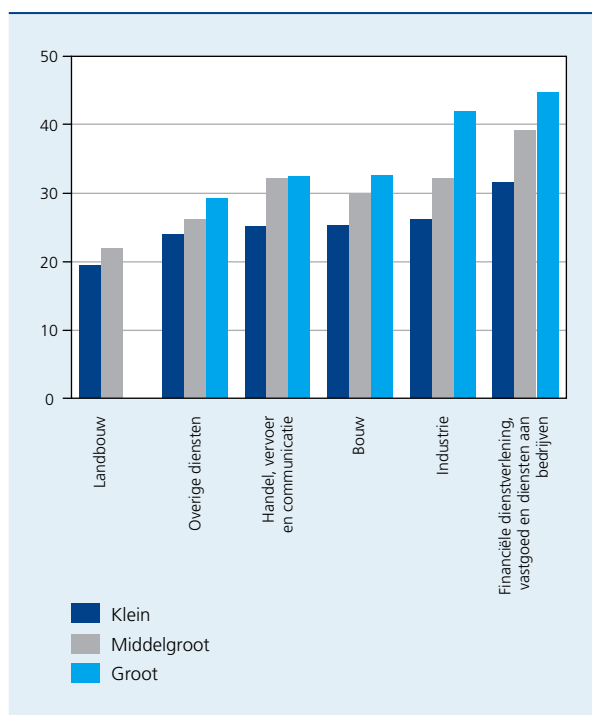
in de industrie (2,9 pct.). In deze laatste bedrijfstak was de toename bijzonder gering in de branche «energie en water» (0,3 pct.). De stijging van de uurloonkosten lag daarentegen aanmerkelijk hoger dan het gemiddelde in de bedrijfstak «overige diensten» (3,6 pct.), vooral in de «collectieve, sociale en persoonlijke diensten» (4,3 pct.). In de drie andere voornaamste bedrijfstakken schommelde de stijging tussen 3,1 en 3,3 pct.

De grootte en de bedrijfstak van de ondernemingen beïnvloeden niet enkel het verloop, maar ook het peil van de personeelskosten per gewerkt uur. Over het algemeen neemt het niveau van de uurloonkosten toe met de omvang van de onderneming. In 2006 beliep het, in de beperkte populatie, gemiddeld 26,4 euro in de kleine ondernemingen, 32,2 euro in de middelgrote en 37,5 euro in de grote ondernemingen. Ook tussen de bedrijfstakken zijn er zeer grote verschillen: een arbeidsuur kostte gemiddeld iets minder dan 20 euro in de ondernemingen die actief zijn in de landbouw, tussen 28 en 30 euro in de bouwnijverheid, de «overige diensten» en «handel, vervoer en communicatie», ongeveer 37 euro in de industrie en bijna 40 euro in de «financiële dienstverlening, vastgoed en diensten aan bedrijven».

Ook tussen de gewesten bestaan verschillen in de loonvoorwaarden. Zo lagen de gemiddelde uurloonkosten in de uniregionale ondernemingen in 2005 lager in Wallonië (27 euro) dan in Vlaanderen (29 euro) en vooral dan in Brussel (33,8 euro). In de multiregionale ondernemingen bedroegen deze kosten gemiddeld 36,7 euro.

De specialisatie van de ondernemingen heeft een invloed op deze resultaten: voor bepaalde activiteiten is hoogopgeleid personeel nodig, andere bieden meer mogelijkheden voor productiviteitswinsten of zijn blootgesteld aan nationale en internationale concurrentie. De gemiddelde omvang van de ondernemingen speelt eveneens een rol in de differentiatie van de

GRAFIEK 9 PERSONEELSKOSTEN PER GEWERKT UUR IN 2006: OPSPLITSING NAAR OMVANG EN BEDRIJFSTAK VAN DE ONDERNEMINGEN
(in euro, beperkte populatie)



Bron : NBB (sociale balansen).

salarissen, onder meer omdat de krachtsverhoudingen tussen werkgevers en werknemers verschillen naar gelang van de ondernemingsgrootte. De combinatie van deze beide factoren verklaart de verschillen in de kosten per gewerkt uur tussen de multiregionale en de uniregionale ondernemingen. De eerstgenoemde zijn hoofdzakelijk gespecialiseerd in diensten, die bijna 80 pct. van hun activiteit uitmaken. Meer in het bijzonder is 27 pct. van de werkgelegenheid geconcentreerd in de bedrijfstak «financiële dienstverlening, vastgoed en diensten aan bedrijven», waarvan het gemiddelde uurloon in 2005 meer dan 20 pct. hoger lag dan het totale gemiddelde. De gemiddelde omvang van de multiregionale ondernemingen ligt overigens duidelijk boven die van de uniregionale ondernemingen. De loonvoorwaarden in de ondernemingen met meer dan 500 VTE zijn inderdaad aanmerkelijk beter dan het gemiddelde.

De – kleinere – uniregionale ondernemingen zijn proportioneel ook vaker werkzaam in de primaire en de secundaire sector, die in totaal 39 pct. van de activiteit uitmaken en waarin de uurloonkosten, in bepaalde branches, duidelijk geringer zijn dan het gemiddelde. Dat is onder meer het geval in de landbouw en in de

bouwnijverheid. Op het niveau van de zes voornaamste bedrijfstakken zijn er relatief weinig verschillen tussen de activiteitsstructuur van de in Vlaanderen en de in Wallonië gevestigde ondernemingen. De in Brussel gevestigde ondernemingen, daarentegen, zijn proportioneel vaker actief in de dienstensector.

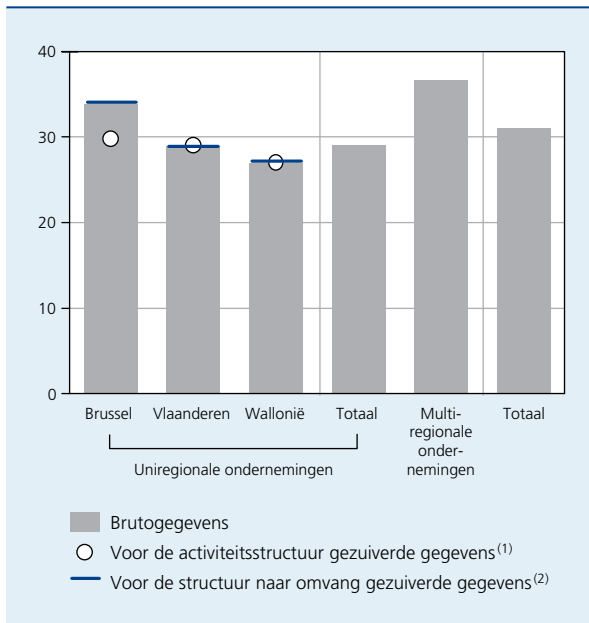
Om rekening te houden met de verschillen in specialisatie van de uniregionale ondernemingen, meer bepaald de verschillen die mogelijk aan de oppervlakte zouden komen indien een meer gedetailleerde activiteitsindeling zou worden gebruikt, werden de personeelskosten per gewerkt uur, berekend op het niveau van de tweecijferige NACE-Bel-activiteitsafdelingen (namelijk voor 49 bedrijfstakken), gewogen voor het aandeel van elk van deze afdelingen in het totale arbeidsvolume dat aan het geheel van de uniregionale ondernemingen wordt toegerekend. Deze uniforme weging heeft alleen gevolgen voor de Brusselse ondernemingen, waarvan de uurloonkosten teruglopen van gemiddeld 33,8 tot 29,8 euro, terwijl deze in Vlaanderen en Wallonië ongewijzigd bleven. De structuurverschillen zijn er te miniem om het totaal aanmerkelijk te beïnvloeden. Overigens is de standaardafwijking, die de variabiliteit meet ten opzichte van het gemiddelde, in deze twee gewesten ongeveer even groot, terwijl ze aanzienlijk groter is voor de in Brussel gevestigde ondernemingen.

Een vergelijkbare methode werd toegepast om na te gaan of, bij gebrek aan een identieke gemiddelde omvang, verschillen in de indeling van de ondernemingen in zes groepen van grootte⁽¹⁾ een significante invloed zouden uitoefenen op de regionale resultaten. In Wallonië is de werkgelegenheid sterker dan in de twee andere gewesten geconcentreerd in de ondernemingen met ten hoogste 50 VTE (48,5 pct. van het geheel, tegen 44,5 pct. in Vlaanderen en 46,3 pct. in Brussel). De middelgrote ondernemingen in Brussel vertegenwoordigen 27,8 pct. van het personeelsbestand, tegen respectievelijk 25,5 en 21,1 pct. in Vlaanderen en in Wallonië. Ondernemingen met meer dan 250 werknemers in VTE zijn daarentegen relatief minder belangrijk in Brussel (25,9 pct.) dan in de twee overige gewesten (ongeveer 30 pct.). De correctie voor het effect van de omvang is evenwel in alle drie de gewesten miniem; er kan dan ook niet worden gesteld dat deze factor een significante invloed uitoefent.

(1) De zes groepen omvatten respectievelijk de ondernemingen met ten hoogste 10 VTE, die met meer dan 10 tot 50 VTE, met meer dan 50 tot 100 VTE, met meer dan 100 tot 250 VTE, met meer dan 250 tot 500 VTE, en die met meer dan 500 VTE.

GRAFIEK 10

PERONEELSKOSTEN PER GEWERKT UUR IN 2005: INVLOED VAN DE OMVANG EN DE BEDRIJFSTAK OP DE REGIONALE RESULTATEN
(in euro, totale populatie)



Bron: NBB (sociale balansen).

(1) Weging op basis van het in het geheel van de uniregionale ondernemingen vastgestelde arbeidsvolume, verdeeld volgens de tweecijferige NACE-Bel-activiteitsopsplitsing (49 afdelingen).

(2) Weging op basis van het in het geheel van de uniregionale ondernemingen vastgestelde arbeidsvolume, verdeeld volgens de omvang van de onderneming (6 grootteklassen).

5. Opleiding

De sociale balans maakt het mogelijk de opleidingsinspanningen van de ondernemingen op jaarbasis exhaustief te meten. Ze omvat momenteel twee tabellen waarvan de ene betrekking heeft op de formele opleiding en de andere op de activiteiten inzake opleiding, begeleiding en mentorschap die werden uitgewerkt in de wet van 5 september 2001 ter verbetering van de werkgelegenheidsgraad van de werknemers. In tegenstelling tot de formele opleidingsinitiatieven, zijn er relatief weinig van deze laatste activiteiten: in 2005 verklaarden minder dan 400 van de 72.000 ondernemingen van de totale populatie dergelijke opleidingen te hebben aangeboden. In de beperkte populatie waren er dat in 2006 minder dan 300. Dat geringe aantal maakt het moeilijk de op die manier verkregen resultaten correct te interpreteren. Deze gegevens zullen trouwens in de volgende versie van de sociale balans verdwijnen. Om die redenen is besloten er dit jaar geen afzonderlijk hoofdstuk aan te wijden.

5.1 De formele opleiding in de sociale balansen

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

In de totale populatie vullen elk jaar iets meer dan 5.000 ondernemingen, dat is slechts 7 pct., de tabel in van de sociale balans inzake formele opleiding; de overige ondernemingen worden dus geacht geen formele opleiding te hebben verstrekt aan hun personeel. In de beperkte populatie waren er in 2006 4.080 ondernemingen met formele opleidingsactiviteiten, goed voor meer dan 9 pct. van de ondernemingen in deze populatie. Daarbij zij opgemerkt dat de opleidingsprogramma's van sommige ondernemingen aanzienlijk kunnen verschillen van het ene jaar tot het andere, afhankelijk van de investeringsprojecten en de beschikbare budgetten. Ondernemingen verstrekken overigens niet systematisch elk boekjaar opleidingen. Deze aspecten moeten in aanmerking worden genomen bij de evaluatie van de opgetekende resultaten ten opzichte van de vastgelegde doelstellingen inzake opleiding.

In het kader van het centraal akkoord voor 1999 en 2000 hadden de sociale partners in 1998 de financiële inspanning gekwantificeerd die gedurende de volgende zes jaar inzake opleiding moest worden geleverd: in 2004 zouden de opleidingskosten 1,9 pct. van de loonkosten van het geheel van ondernemingen uit de particuliere sector moeten bedragen. Tussentijdse doelstellingen werden vastgesteld voor het jaar 2000 (1,4 pct.) en 2002 (1,6 pct.). In 2003 werd er tijdens de werkgelegenheidsconferentie een doelstelling aan toegevoegd inzake deelneming aan opleiding: tegen 2010 moet elk jaar één werknemer op twee een opleiding kunnen volgen. In het kader van het generatiepact van eind 2005 vroeg de regering de sociale partners erop toe te zien dat die verbintenissen worden nagekomen. Meer in het bijzonder vroeg ze dat nieuwe groeipaden zouden worden uitgestippeld, ook op sectoraal niveau. Het pact stelde evenwel dat de doelstelling van 1,9 pct. van de loonsom die moet worden besteed

aan opleiding uiterlijk in 2006 moest worden bereikt, dat wil zeggen twee jaar later dan oorspronkelijk door de sociale partners overeengekomen.

Het aantal opgeleide werknemers in de ondernemingen van de beperkte populatie steeg tussen 2005 en 2006 met 2,6 pct. In dezelfde periode steeg het personeelsbestand met slechts 1,3 pct., zodat de participatiegraad met 1,3 pct. is toegenomen. De stijging van deze ratio is vermeldenswaardig, maar niet verrassend: het is de enige indicator met betrekking tot alle ondernemingen die tussen 2000 en 2005 regelmatig is gestegen. De doelstelling dat elk jaar één werknemer op twee een opleiding moet krijgen, blijft niettemin nog veraf: als de stijging voor de beperkte populatie wordt toegepast op de laatste resultaten voor de totale populatie (36 pct. in 2005), zou de participatiegraad in 2006 36,4 pct. bedragen, of bijna 14 procentpunten onder de doelstelling voor 2010, namelijk 50 pct.

De stijging van het aantal deelnemers aan opleiding tussen 2005 en 2006 bleef beperkt in vergelijking met de ontwikkeling van het budget of met die van het aantal uren opleiding. Het budget steeg met bijna 11 pct. en het aantal uren met 8 pct. Ter vergelijking: de totale personeelskosten stegen met slechts 4,3 pct. en de gewerkte uren met 1,2 pct.

Het aandeel van de opleidingskosten in de totale personeelskosten is bijgevolg – en dit voor het eerst sinds het begin van het decennium – gestegen. In de ondernemingen van de beperkte populatie klom deze indicator van 1,29 tot 1,37 pct., een stijging met meer dan 6 pct., terwijl diezelfde indicator voor de totale populatie tussen 2000 en 2004 onophoudelijk was teruggelopen en zich in 2004 en 2005 op 1,13 pct. had gestabiliseerd. Als de tussen 2005 en 2006 opgetekende ontwikkeling in de beperkte populatie op dit laatste resultaat wordt toegepast, wordt 1,20 pct. verkregen, nog ruim onder het resultaat van 2000 (1,42 pct.). Op die basis kan nu reeds worden gesteld dat de doelstelling van 1,9 pct. voor 2006 voor de totale populatie niet zal worden bereikt, aangezien de ontwikkeling in de beperkte populatie opwaarts wordt vertekend door de oververtegenwoordiging van grote ondernemingen die traditioneel meer investeren in de opleiding van hun personeel.

Het aantal uren opleiding, uitgedrukt in procenten van het totale aantal gewerkte uren, is ook tussen 2005 en 2006 aanzienlijk toegenomen in de ondernemingen van de beperkte populatie. De stijging beliep 6,9 pct., terwijl deze indicator tussen 2000 en 2005 in de totale populatie gemiddeld met zowat 3 pct. per jaar afnam, of bijna 15 pct. in totaal.

TABEL 10 DE FORMELE OPLEIDING IN DE ONDERNEMINGEN

	Ondernemingen met opleidingsactiviteiten (in pct. van het totale aantal ondernemingen)	Deelnemers aan een opleiding (in pct. van de gemiddelde werkgelegenheid)	Opleidingskosten		Opleidingsuren	
			(in pct. van de personeelskosten)	(gemiddelde per uur, in euro)	(in pct. van de gewerkte uren)	(gemiddelde per deelnemer, in uren)
Totale populatie						
1998	7,5	33,0	1,34	44,5	0,75	33,1
1999	7,9	34,6	1,30	44,4	0,74	31,2
2000	7,6	35,1	1,42	43,0	0,86	35,3
2001	7,0	35,0	1,36	44,3	0,84	34,0
2002	7,2	34,6	1,27	46,4	0,79	31,8
2003	7,1	34,7	1,20	45,4	0,77	31,0
2004	6,8	35,7	1,13	46,6	0,73	28,4
2005	6,7	36,0	1,13	47,8	0,73	28,0
Beperkte populatie						
2005	9,1	40,4	1,29	49,7	0,83	28,8
2006	9,3	40,9	1,37	51,0	0,89	30,4
<i>p.m. Veranderingspercentages</i> ..	2,0	1,3	6,4	2,6	6,9	5,4

Bron: NBB (sociale balansen).

De indicatoren die alleen voor de opleiding verstrekende ondernemingen worden berekend, zijn tussen 2005 en 2006 eveneens in de hoogte gegaan. Het aantal uren opleiding per deelnemer steeg met 5,4 pct., waardoor de sedert 2000 opgetekende neerwaartse tendens voor de totale populatie wordt doorbroken. De kosten per opleidingsuur bleven toenemen: de stijging tussen 2005 en 2006 beliep 2,6 pct. De situatie van mannen en vrouwen op dit vlak is lang niet homogeen. Ondanks een veelal vergelijkbare participatiegraad in 2006, lag het gemiddelde aantal opleidingsuren per werkneemster zowat 25 pct. lager dan dat bij de mannen. Het verschil inzake de kosten van een opleidingsuur is van dezelfde orde van grootte.

Er zijn aanmerkelijke verschillen inzake opleidingsresultaten tussen de uniregionale ondernemingen en de ondernemingen die in meerdere gewesten actief zijn. De gemiddelde omvang van de bedrijven in deze twee groepen is daar uiteraard niet vreemd aan. In totaal verstrekte in 2005 minder dan 4 pct. van de ondernemingen met maximaal 50 VTE een opleiding, tegen ongeveer de helft van de middelgrote ondernemingen en bijna negen op tien van de ondernemingen met meer dan 250 VTE. Bij de uniregionale ondernemingen, die gemiddeld eerder klein zijn, zijn er zoals verwacht relatief minder die hun opleidingsinvesteringen vermelden. Gemiddeld beschouwd, investeerde in 2005 6,2 pct. van alle uniregionale ondernemingen in opleiding, tegen 44,8 pct. voor de

multiregionale ondernemingen. In de eerste groep was het aandeel van de opleiding verstrekende ondernemingen in Brussel en Vlaanderen aanzienlijk groter (respectievelijk 6,7 en 6,8 pct.) dan in Wallonië (4,4 pct.).

Deze resultaten worden vooral beïnvloed door de activiteitenstructuur. Het opleidingsbeleid verschilt immers aanmerkelijk naar gelang van de bedrijfstak. Terwijl het aandeel van de opleiding verstrekende ondernemingen in 2005 gemiddeld 6,7 pct. beliep, was dat bijna 14 pct. in de industrie en in de «overige diensten», hoofdzakelijk dankzij de inspanningen in de bedrijfstakken «energie en water» en «gezondheidszorg en maatschappelijke dienstverlening». Het aantal ondernemingen met opleidingsactiviteiten was iets geringer, maar toch nog hoger dan gemiddeld, in de bedrijfstak «financiële dienstverlening, vastgoed en diensten aan bedrijven» (ongeveer 8 pct.), terwijl het veel kleiner was in de bouwnijverheid en «handel, vervoer en communicatie» (respectievelijk 3 en 4 pct.). Voorts worden aanmerkelijke verschillen opgetekend in het beheer van de opleidingsbudgetten: bepaalde bedrijfstakken organiseren goedkope opleidingen voor een groot aantal deelnemers (bijvoorbeeld de «gezondheidszorg en maatschappelijke dienstverlening»), terwijl andere veel duurdere opleidingen aanbieden (onder meer de «financiële dienstverlening en verzekeringen» en «energie en water»).

TABEL 11 DE FORMELE OPLEIDING IN DE ONDERNEMINGEN IN 2005: OPSPLITSING NAAR GEWEST

	Ondernemingen met opleidingsactiviteiten, in pct. van het totale aantal ondernemingen	Deelnemers aan een opleiding, in pct. van de gemiddelde werkgelegenheid	Opleidingsuren, in pct. van de gewerkte uren	Opleidingskosten, in pct. van de personeelskosten
Gegevens met betrekking tot alle ondernemingen				
Uniregionale ondernemingen	6,2	27,1	0,54	0,72
Brussel	6,7	26,6	0,53	0,69
Vlaanderen	6,8	29,1	0,57	0,77
Wallonië	4,4	22,1	0,45	0,61
Multiregionale ondernemingen	44,8	60,7	1,30	2,08
Gegevens uitsluitend met betrekking tot de ondernemingen met opleidingsactiviteiten				
Uniregionale ondernemingen	100,0	59,1	1,17	1,34
Brussel	100,0	61,3	1,19	1,26
Vlaanderen	100,0	61,0	1,20	1,40
Wallonië	100,0	52,6	1,06	1,20
Multiregionale ondernemingen	100,0	66,3	1,42	2,22

Bron: NBB (sociale balansen).

De Vlaamse en Waalse uniregionale ondernemingen hebben nagenoeg dezelfde activiteitsstructuur naar grote categorieën, zodat men zou kunnen verwachten dat de opleidingsindicatoren relatief gelijklopend zijn. Voor het geheel van de ondernemingen liggen de resultaten van de Waalse uniregionale ondernemingen evenwel voor alle indicatoren 16 tot 18 pct. onder het uniregionale gemiddelde, terwijl de Vlaamse ondernemingen het systematisch beter doen. De slechter dan gemiddelde resultaten kunnen gedeeltelijk worden verklaard door het tekort van Wallonië inzake opleiding verstreckende ondernemingen. In de industrie belooft het aandeel van de ondernemingen met opleidingsactiviteiten in Wallonië bijna 80 pct. van het in Vlaanderen opgetekende niveau, maar in de overige bedrijfstakken is die verhouding zowat 60 pct.

De regionale indicatoren die enkel voor de ondernemingen met opleidingsactiviteiten werden berekend, zijn homogener: voor Vlaanderen en Brussel worden vergelijkbare resultaten bereikt inzake participatiegraad en relatieve duur van de opleiding, maar de financiële indicator blijft hoger voor de ondernemingen uit het noorden van het land. Wallonië doet het voor elk van de drie indicatoren het minst goed, met resultaten die zowat 10 pct. onder het gemiddelde liggen. Ondernemingen met opleidingsactiviteiten zijn er dus niet alleen minder talrijk dan in de andere gewesten, maar ze kunnen ook minder goede resultaten voorleggen.

Het is interessant te onderzoeken in welke mate de activiteitsstructuur de regionale resultaten van de opleiding verstreckende ondernemingen beïnvloedt. De oefening werd uitgevoerd voor de financiële opleidingsinspanning, gezien het politieke belang van deze indicator. De uniregionale ondernemingen van Vlaanderen besteden 1,40 pct. van hun personeelskosten aan opleiding; in Brussel en in Wallonië belooft dit aandeel respectievelijk 1,26 en 1,20 pct. Om het structureffect te meten, werd aan de per gewest berekende indicatoren voor de activiteitsafdelingen (2 cijfers) van NACE-Bel een uniform gewicht toegekend, dat het aandeel van elk van deze afdelingen vertegenwoordigt in het totaal van de personeelskosten dat werd opgetekend voor alle uniregionale ondernemingen samen. De correctie die uit deze identieke weging voortvloeit, is marginaal voor Vlaanderen, waarvan de structuur relatief dicht in de buurt van het gemiddelde ligt. Daarentegen bedragen de gecorrigeerde indicatoren respectievelijk 1,08 en 1,01 pct. voor Brussel en Wallonië, dat is in beide gevallen een neerwaartse correctie van nagenoeg 0,2 procentpunt. Wat Wallonië betreft, spruit de correctie niet voort uit resultaten die systematisch en aanmerkelijk lager liggen dan het gemiddelde. In 11 activiteitsafdelingen op 49 liggen de voor de Waalse uniregionale ondernemingen verkregen resultaten boven die van hun Vlaamse tegenhangers, terwijl in 8 andere

afdelingen de Waalse resultaten slechts maximaal 0,2 procentpunt onder de Vlaamse cijfers liggen. De «metaal-industrie» levert de belangrijkste neerwaartse bijdrage. Deze afdeling investeert, qua opleiding, in Wallonië nauwelijks minder dan in Vlaanderen (respectievelijk 2,34 en 2,45 pct. van de personeelskosten), maar het gewicht ervan is in Wallonië dubbel zo groot als gemiddeld voor de uniregionale ondernemingen.

5.2 Vergelijking van de resultaten uit de sociale balansen en de CVTS3-enquête

Van de ondernemingen afkomstige regelmatige en gestructureerde informatie inzake opleidingsbeleid is relatief schaars. Alleen de sociale balans verschaft volledige informatie op jaarbasis. Tevens wordt in de lidstaten van de Unie een op Europees niveau geharmoniseerde enquête naar de voortgezette opleiding binnen de ondernemingen gehouden (Continuing Vocational Training Survey of CVTS). Op dit ogenblik zijn drie opeenvolgende fasen afgerond, namelijk in 1993, 1999 en 2005. Sinds 2005 wordt de CVTS-enquête georganiseerd op vijfjaarlijkse basis, en valt zij – in België – onder de verantwoordelijkheid van het AD Statistiek en Economische Informatie van de FOD Economie, terwijl deze enquête voordien werd gehouden door universitaire teams in het kader van contracten met de Europese Commissie.

De door de CVTS-enquête onderzochte ondernemingspopulatie is niet dezelfde als de populatie die een sociale balans moet indienen. De enquête wordt op vrijwillige basis georganiseerd bij ondernemingen die minstens 10 werknemers in dienst hebben en die behoren tot de bedrijfstakken C tot K van de NACE-Bel-nomenclatuur⁽¹⁾. In totaal werd de bij 2.953 ondernemingen verzamelde informatie gebruikt om de resultaten te extrapoleren naar het geheel van de populatie. Dit is een duidelijk kleinere steekproef dan de voor de analyse van de sociale balansen beschouwde populatie, doch houdt niettemin een aanmerkelijke verbetering in ten opzichte van de voorgaande enquêtes (respectievelijk 1.038 en 1.129 bevroegde ondernemingen voor de CVTS1- en CVTS2-enquêtes). Er zij opgemerkt dat de resultaten van de drie enquêtes niet volledig vergelijkbaar zijn, aangezien werd veranderd van operator, werkwijze en vragenlijst.

Terwijl de sociale balans momenteel voornamelijk toegespitst is op de formele opleiding, omvat de CVTS-enquête daarnaast enerzijds een gedeelte dat gewijd is aan de

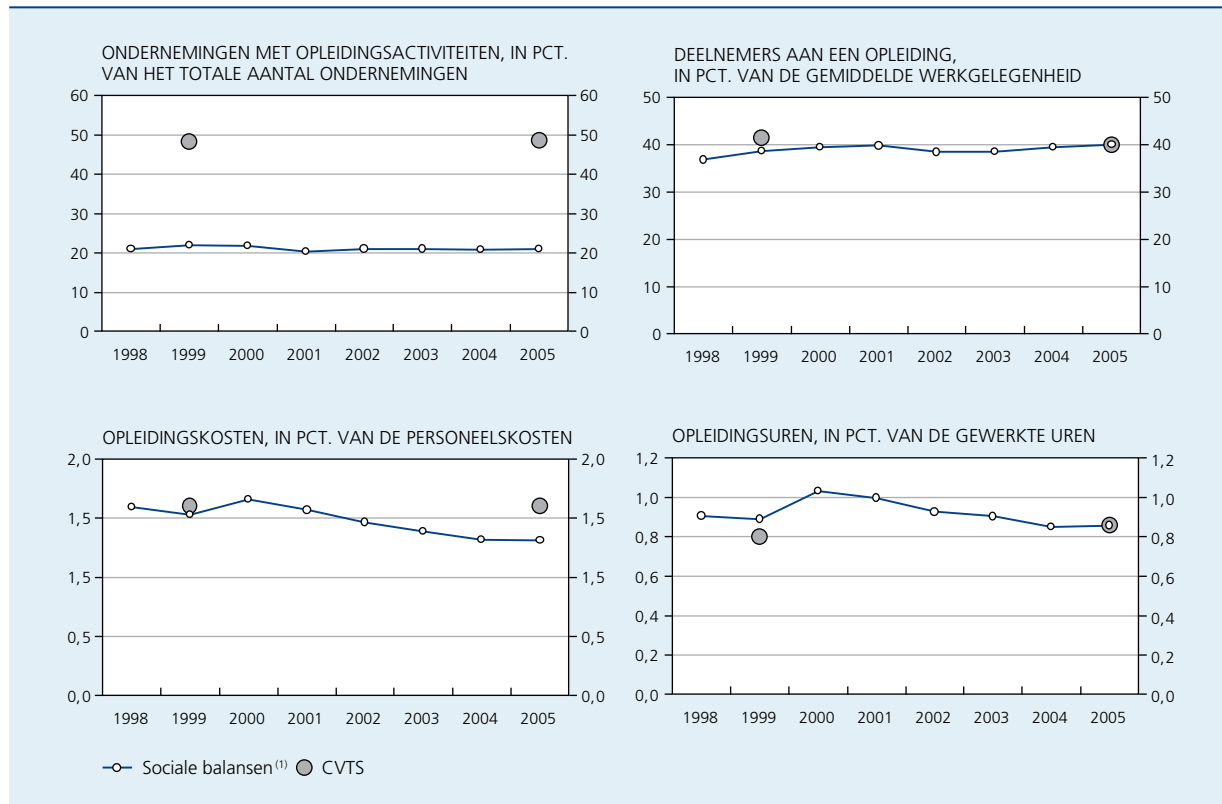
(1) C: winning van delfstoffen; D: industrie; E: productie en distributie van elektriciteit, gas en water; F: bouwnijverheid; G: groot- en kleinhandel, en reparatie van auto's en huishoudelijke artikelen; H: hotels en restaurants; I: vervoer en communicatie; J: financiële instellingen; K: Onroerende goederen, verhuur en dienstverlening aan bedrijven.

basisopleiding, en anderzijds een gedeelte dat betrekking heeft op de minder formele en informele opleidingen, dat wil zeggen de opleidingsactiviteiten die rechtstreeks verband houden met het werk of met de werkplek, maar waarbij de deelnemers veel zelf dienen te organiseren, en waarvan de inhoud wordt gekozen naar gelang van hun behoeften.

Zonder rekening te houden met de activiteiten inzake basisopleiding, heeft 62,5 pct. van de door de enquête onderzochte ondernemingen in 2005 hun werknemers een opleiding van het formele, minder formele of informele type aangeboden. In 1993 en 1999 bedroeg dat aandeel respectievelijk 46 en 70,2 pct. Tussen 1999 en 2005 kan er derhalve een zekere daling van het percentage opleiding verstreckende ondernemingen worden vastgesteld. Die achteruitgang is toe te schrijven aan het afgenomen relatieve belang van de ondernemingen die uitsluitend minder formele en informele opleidingen aanbieden, want het aandeel van formele opleidingen verstreckende ondernemingen is ongewijzigd gebleven op 48 pct.

Om de vergelijkbaarheid van de resultaten uit de sociale balansen en de CVTS-enquêtes te waarborgen, werd de onderzoekspopulatie van de sociale balans beperkt tot de ondernemingen die minder dan 10 werknemers in VTE tellen en die actief zijn in de NACE-Bel-bedrijfstakken C tot K. Deze ad hoc-populatie telde in 2005 in totaal 17.695 ondernemingen, waarvan 3.720 de tabel met betrekking tot de formele opleiding hadden ingevuld. Het aandeel van opleiding verstreckende ondernemingen, namelijk 21 pct., is dus veel lager dan het door de CVTS3-enquête geraamde percentage. Het verschil tussen de beide bronnen is transversaal: het komt voor in alle bedrijfstakken, evenals in alle ondernemingsgroottes. In dit laatste geval is het verschil des te groter naarmate de onderneming kleiner is. Er zij in dit verband beklemtoond dat het aantal in het kader van de CVTS-enquête ondervraagde ondernemingen veel kleiner is, en dat de antwoorden van nabij worden gevolgd. Er zijn herinneringsbrieven gestuurd, voor de grote ondernemingen in combinatie met een telefonische follow-up, met de bedoeling het antwoordpercentage te verhogen. Voor de sociale balansen bestaat een dergelijke werkwijze niet:

GRAFIEK 11 OPLEIDINGSINDICATOREN: VERGELIJKING VAN DE RESULTATEN UIT DE SOCIALE BALANSEN EN DE CVTS-ENQUÊTES (procenten)



Bronnen : ADSEI, NBB.

(1) Populatie die overeenstemt met de CVTS-methodologie, dat wil zeggen ondernemingen met minstens 10 werknemers die actief zijn in de NACE-Bel-bedrijfstakken C tot K.

hoewel de neerlegging verplicht is, worden geen stappen ondernomen bij de ondernemingen die de tabellen met betrekking tot de opleiding niet invullen.

Ondanks de verschillen in het aandeel van opleiding verstrekkende ondernemingen naar gelang van de bron, is de opleidingsparticipatiegraad van de werknemers van dezelfde orde van grootte in de sociale balansen en in de CVTS3-enquête: vier werknemers op tien hadden in 2005 toegang tot opleiding, een percentage dat stabiel is gebleven ten opzichte van 1999. Worden uitsluitend de opleiding verstrekkende ondernemingen in aanmerking genomen, dan ligt de participatiegraad veel hoger in de sociale balansen, namelijk meer dan zes werknemers op tien, tegen slechts één op twee in de CVTS3-enquête.

Voor de ondernemingen als geheel is de aan opleiding gespendeerde arbeidstijd eveneens identiek volgens de twee bronnen. Deze bedroeg in 2005 0,9 pct. van de gewerkte uren. Dit aandeel is zeer licht toegenomen, namelijk met 0,06 procentpunt, tussen de CVTS-enquêtes van 1999 en 2005. Volgens de sociale balansen is het aandeel van de opleidingsuren in het totale volume van arbeidsuren tussen 1999 en 2000 geklommen van 0,9 tot 1 pct., en nadien opnieuw geleidelijk gezakt, waardoor in 2005 opnieuw het niveau van het begin van de periode werd bereikt. Beschouwt men enkel de opleiding verstrekkende ondernemingen, dan ligt dezelfde indicator, berekend op basis van de sociale balansen, heel wat hoger (1,3 pct.) dan de indicator gemeten op basis van de CVTS3-enquête (1,1 pct.). Aangezien het aantal deelnemers verhoudingsgewijs eveneens hoger ligt in de opleiding verstrekkende ondernemingen die verplicht zijn

een sociale balans neer te leggen, bedraagt de gemiddelde opleidingsduur die elke deelnemer heeft genoten in de twee statistische bronnen een dertigtal uren.

Volgens de CVTS3-enquête bedroegen de opleidingskosten in 2005 1,6 pct. van de personeelskosten, hetzelfde aandeel als in 1999, ondanks de op nationaal niveau vastgelegde groei-doelstellingen en de aanzienlijke communicatie-inspanningen die de afgelopen jaren werden geleverd om het belang van levenslang leren te beklemtonen.

In 1998 hadden de voorlopige resultaten van de CVTS1-enquête voor de drie belangrijkste handelspartners van België de sociale partners geleid bij het vastleggen van de doelstelling inzake financiële inspanning van de ondernemingen ter bevordering van de opleiding van hun personeel. In vergelijking met de tussen 1999 en 2005 in de drie buurlanden opgetekende ontwikkelingen, lijken de resultaten voor België relatief bevredigend: de nog voorlopige en dus mogelijks nog te herziene gegevens die door Eurostat werden gepubliceerd, wijzen er inderdaad op dat de indicator van de financiële inspanning in Nederland fors is gedaald (hij is er gezakt van 2,8 naar 2,2 pct.), net als in Frankrijk (van 2,4 naar 1,7 pct.), terwijl hij in Duitsland nagenoeg stabiel is gebleven (van 1,5 naar 1,4 pct.).

De aan de hand van de sociale balansen gemeten financiële indicator voor een ondernemingspopulatie in overeenstemming met de CVTS-methodologie, bedroeg in 1999 1,5 pct., een iets lager niveau dan het niveau dat destijds werd gemeten aan de hand van de CVTS2-enquête,

TABEL 12 DE FORMELE OPLEIDING IN 2005 IN DE SOCIALE BALANSEN EN IN DE CVTS3-ENQUÊTE

	Totaal van de ondernemingen		Opleiding verstrekkende ondernemingen	
	Sociale balansen ⁽¹⁾	CVTS3	Sociale balansen ⁽¹⁾	CVTS3
Ondernemingen met opleidingsactiviteiten, in pct. van het totale aantal ondernemingen	21,0	48,4	–	–
Deelnemers aan een opleiding, in pct. van de gemiddelde werkgelegenheid	40,0	39,9	62,0	50,8
Opleidingsuren, in pct. van de gewerkte uren	0,9	0,9	1,3	1,1
Duur per deelnemer, in uren	–	–	30,4	31,0
Opleidingskosten, in pct. van de personeelskosten	1,3	1,6	1,8	1,9
Kostprijs per deelnemer, in euro	–	–	1.549	1.811
Kostprijs per opleidingsuur, in euro	–	–	50,9	58,4

Bronnen: ADSEI, NBB.

(1) Populatie die overeenstemt met de CVTS-methodologie, dat wil zeggen ondernemingen die minstens 10 werknemers tellen en die actief zijn in de NACE-Bel-bedrijfstakken C tot K.

maar vertegenwoordigde nog slechts 1,3 pct. van de personeelskosten in 2005, tegen 1,6 pct. voor de CVTS3-enquête. Het verschil tussen de twee bronnen is derhalve heel wat groter geworden.

Uit de gegevens die uitsluitend betrekking hebben op de opleiding verstrekende ondernemingen, blijkt evenwel dat het aan opleiding bestede budget – uitgedrukt als percentage van de personeelskosten – volgens beide bronnen vergelijkbaar is qua omvang, namelijk 1,8 pct. volgens de sociale balansen, en 1,9 pct. volgens de CVTS3-enquête. Aangezien het aantal werknemers in opleiding alsook het aantal opleidingsuren veel hoger is volgens de sociale balansen, is de uitgave per deelnemer, evenals de kostprijs per opleidingsuur, er lager dan volgens de CVTS3-enquête: volgens deze laatste bron bedraagt de gemiddelde uitgave respectievelijk 1.811 euro per persoon en 58,4 euro per uur, terwijl de ondernemingen die een sociale balans neerleggen, verklaren gemiddeld 1.549 euro per opgeleid werknemer en 50,9 euro per opleidingsuur te besteden.

Conclusies

In deze studie zijn de voorlopige resultaten toegelicht, zoals die zijn afgeleid uit het onderzoek van de sociale balansen met betrekking tot het boekjaar 2006. Aangezien voor dit boekjaar nog niet alle sociale balansen beschikbaar zijn, is het onderzoek gebaseerd op een beperkte populatie, samengesteld op basis van het principe van het constante staal. Het personeelsbestand van de 43.797 ondernemingen van deze beperkte populatie is tussen 2005 en 2006 met 1,3 pct. gegroeid. Het deeltijds personeel heeft de grootste bijdrage geleverd tot deze groei, zodat het jaargemiddelde van het totale werkgelegenheidsvolume – uitgedrukt in VTE – gestegen is met 1,2 pct. Het groeipercentage van de werkgelegenheid aan het einde van het jaar bedroeg 0,8 pct., een resultaat dat erop wijst dat het tempo van de jobcreatie in de loop van het jaar is vertraagd.

De groei van het gemiddelde aantal werknemers komt voornamelijk voor rekening van de KMO's, terwijl het personeelsbestand van de grote ondernemingen stabiel is gebleven. De werkgelegenheid is in alle bedrijfstakken toegenomen, behalve in de industrie, die een daling van haar gemiddelde personeelsbestand heeft laten optekenen.

Het externe personeelsverloop was groter dan tijdens het voorgaande boekjaar. Toch lagen de netto personeelsintredingen – nagenoeg 11.000 eenheden – in 2006 in totaal bijna twee keer lager dan in 2005. Alle onderne-

mingsgroottes werden door deze daling getroffen, en de grote ondernemingen hebben zelfs netto-uitredingen van werknemers laten optekenen, wat niet het geval was het jaar voordien. De toename van het personeelsbestand die werd genoteerd bij de ondernemingen die een volledig schema neerleggen, is voornamelijk het gevolg van netto-intredingen van werknemers met een diploma hoger onderwijs, die de netto-uitredingen van houders van een diploma lager onderwijs ruimschoots hebben gecompenseerd.

Uit een onderzoek naar de motieven van de uitredingen blijkt dat de redenen voor vertrek verschillen naar gelang van de bedrijfstakken. Het einde van een tijdelijk contract was het belangrijkste motief voor vertrek in de tertiaire sector. In de bouwnijverheid en de industrie namen de spontane uitredingen het leeuwendeel van de uitredingen voor hun rekening. De afdankingen lagen boven het gemiddelde in de tak van de «financiële diensten, vastgoed en diensten aan ondernemingen», en het is in de industrie dat de brugpensioneringen nog steeds het talrijkst zijn, ondanks een kleiner beroep op deze formule dan in 2005.

De rotatiegraad van de werknemers met een overeenkomst voor onbepaalde duur bedroeg in 2006 14,3 pct., dat is 1,3 procentpunt hoger dan een jaar voordien. In het bijzonder heeft een aantal industriële ondernemingen – die traditioneel minder snel werknemers vervangen – een grotere externe mobiliteit aan de dag gelegd.

De deeltijdarbeid heeft ononderbroken uitbreiding genomen in de ondernemingen die verplicht zijn een sociale balans neer te leggen. Het in de beperkte populatie opgetekende verloop laat in 2006 een nieuwe toename zien van het percentage deeltijdarbeid. De deeltijdarbeid bij vrouwen, die reeds wijdverbreid is bij de vrouwelijke beroepsbevolking aangezien ongeveer de helft van de werkzame vrouwen een deeltijdbaan heeft, is tussen 2005 en 2006 nog licht toegenomen (0,8 pct.). Het is echter bij de mannen dat de groei van de deeltijdarbeid het meest uitgesproken was (3,7 p.c.), weliswaar vertrekkend van een veel lager niveau.

De opgang van het stelsel van deeltijdarbeid in 2006 kan slechts ten dele worden verklaard door de indienstneming van deeltijdwerkers. In de middelgrote en grote ondernemingen vloeit de uitbreiding van het deeltijds personeelsbestand voornamelijk voort uit veranderingen van arbeidsstelsel. Heel wat werknemers maakten gebruik van de mogelijkheden van de verschillende tijdskredietstelsels om hun arbeidstijd te verkorten. In de ondernemingen met hoogstens 50 VTE hebben de interne veranderingen de netto-intredingen van deeltijdwerkers in de hand

gewerkt. Maar in deze categorie van ondernemingen zijn het de voltijdwerkers die in 2006 het grootste gedeelte van de werkgelegenheidstoename voor hun rekening hebben genomen.

Uit een vergelijking van het aandeel van de deeltijdarbeid bij vrouwen en bij mannen tussen de verschillende gewesten blijkt dat de situatie van de in Brussel gevestigde uniregionale ondernemingen schril afsteekt tegen die van de ondernemingen in Vlaanderen en in Wallonië. Het aandeel van de mannelijke deeltijdarbeid is er ruimer, terwijl het aandeel van de vrouwelijke deeltijdarbeid er heel wat kleiner is dan in de twee andere gewesten.

Wat de meer flexibele arbeidsvormen betreft, is het aandeel van de tijdelijke arbeidsovereenkomsten in de ondernemingen van de totale populatie sinds 2001 nagenoeg stabiel gebleven, en wijst de van de beperkte populatie afkomstige informatie niet op een wijziging in de algemene tendens: de overeenkomsten voor onbepaalde duur blijven het gros van de totale werkgelegenheid uitmaken. In de beperkte populatie heeft 61 pct. van de ondernemingen die een volledig schema neerleggen, in 2006 een beroep gedaan op uitzendarbeid, die verhoudingsgewijs vaker voorkomt in de grote ondernemingen. Het is overigens in de industrie dat het vaakst een beroep wordt gedaan op uitzendkantoren: de helft van de uitzendkrachten is werkzaam in deze bedrijfstak. Dit specifieke kenmerk komt tot uiting in de resultaten van de in de verschillende gewesten gevestigde uniregionale ondernemingen. In Vlaanderen en Wallonië, waar de secundaire sector relatief meer ontwikkeld is, schommelde het aandeel van de uitzendarbeid in 2005 rond de 4 pct., terwijl dit aandeel veel geringer uitviel in Brussel.

De loonsom is tussen 2005 en 2006 met 4,3 pct. toegenomen in de ondernemingen van de beperkte populatie. Terzelfder tijd is het arbeidsvolume gegroeid met 1,2 pct., zodat de uurloonkosten met gemiddeld 3,1 pct. in de hoogte zijn gegaan. Het loonkostenniveau verschilt sterk wanneer de ondernemingen worden ingedeeld naar grootte, bedrijfstak en gewest. Ze liggen aanmerkelijk hoger in de multiregionale ondernemingen dan in de uniregionale ondernemingen, die gemiddeld heel wat kleiner zijn. Bij deze laatste ondernemingen liggen de loonkosten lager in Wallonië dan in Vlaanderen en voornamelijk dan in Brussel. In dit gewest oefent de activiteitsstructuur, die meer is toegespitst op de tertiaire sector, een niet te

verwaarlozen opwaartse invloed uit op het gemiddelde niveau van de uurloonkosten. Voor de twee overige gewesten is het effect van de activiteitsstructuur evenwel verwaarloosbaar.

Inzake opleiding blijven de opgetekende resultaten steeds flink achter bij de vastgelegde doelstellingen. Anders dan tijdens de voorgaande jaren is de indicator met betrekking tot de financiële opleidingsinspanning in de beperkte populatie met meer dan 6 pct. omhooggegaan. Als dit percentage zou worden toegepast op het in 2005 bereikte niveau voor de ondernemingen in hun geheel, zou het opleidingsbudget in 2006 1,2 pct. uitmaken van de personeelskosten, een niveau dat ruimschoots onder de doelstelling van 1,9 pct. blijft die voor datzelfde jaar werd vastgelegd in het generatiepact. De participatiegraad van de werknemers in de opleiding is eveneens gestegen, namelijk met 1,3 pct. Meer dan één werknemer op drie had in 2006 toegang tot opleiding, terwijl de te bereiken doelstelling tegen 2010 vastgelegd is op één op twee. Inzake opleiding, liggen de resultaten van de in Wallonië gevestigde uniregionale ondernemingen onder het gemiddelde. Deze vaststelling vloeit voort uit een tekort aan opleiding verstrekkende ondernemingen in dat gewest, maar tevens uit een onvoldoende opleidingsinspanning van de opleiding verstrekkende ondernemingen die er zijn gevestigd.

De resultaten van de Europese enquête naar de opleiding binnen de ondernemingen voor het jaar 2005 (CVTS3) zijn recentelijk gepubliceerd. Ze werden vergeleken met de resultaten uit de sociale balansen voor een vergelijkbare populatie, dat wil zeggen de ondernemingen met meer dan 10 werknemers in de NACE-Bel-bedrijfstakken C tot K. Het percentage opleiding verstrekkende ondernemingen ligt volgens de CVTS3-enquête tweemaal zo hoog als volgens de sociale balansen, ongetwijfeld deels als gevolg van de follow-up die wordt verzekerd in het kader van de enquête. Daarentegen zijn de participatiegraad en het percentage van de arbeidstijd dat wordt besteed aan opleiding, van dezelfde orde van grootte. Wat de financiële inspanning betreft, ten slotte, stelt men voor 2005 een aanmerkelijk verschil vast tussen de resultaten van de CVTS3-enquête (1,6 pct.) en die van de sociale balansen (1,3 pct.). Deze kloof is nog aanzienlijk toegenomen sinds de vorige enquête over het jaar 1999, aangezien de opleidingsuitgaven toen werden geraamd op respectievelijk 1,6 en 1,5 pct. van de personeelskosten.

Bijlage 1 – Methodologie

1. Methodologische principes voor de samenstelling van de ondernemingspopulaties

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

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

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

Bovendien berust de analyse van de resultaten van de voor 2006 ingediende sociale balansen op een constante beperkte⁽⁴⁾ populatie, wat de dekking van de analysepopulatie ten opzichte van de bij de Balanscentrale neergelegde balansen nog verder terugdringt. De resultaten die dit artikel voor het boekjaar 2006 verstrekt, weerspiegelen bijgevolg de ontwikkelingen die werden opgetekend binnen een stabiele populatie tussen de boekjaren 2005 en 2006, en kunnen afwijken van het verloop dat, na de definitieve afsluiting, aan het licht zal komen voor de volledige populatie⁽⁵⁾ van ondernemingen die een sociale balans hebben neergelegd.

Aan het einde van het selectieproces bestond de totale populatie voor het boekjaar 2005 uit 77.218 ondernemingen en 1.758.120 loontrekkenden. De constante beperkte populatie telde, voor hetzelfde boekjaar, 43.797 bedrijven die, samen genomen, 1.318.476 werknemers in dienst hadden, wat overeenstemt met 75 pct. van de werkzame personen uit de ondernemingen van de totale populatie, hoewel de voor de beperkte populatie in aanmerking genomen ondernemingen slechts 57 pct. van de totale populatie uitmaakten. De werknemers uit de ondernemingen van de beperkte populatie vertegenwoordigden trouwens 51,4 pct. van de particuliere gesalarieerde werkgelegenheid zoals die in de nationale rekeningen tot uiting komt⁽⁶⁾.

De representativiteit volgens het werkgelegenheids criterium verschilt van de ene bedrijfstak tot de andere. Uitgedrukt in procenten van het personeelsbestand van de ondernemingen van de totale populatie voor het boekjaar 2005, is de representativiteitsgraad het laagst in de bedrijfstakken met overwegend kleine ondernemingen, waarvan de jaarrekeningen later worden neergelegd en/of behandeld. Dat is onder meer het geval in de horeca en de landbouw. Bovendien zijn sommige ondernemingen niet in de analysepopulatie opgenomen. Dit geldt bijvoorbeeld voor de vzw's

(1) Met uitzondering van de ondernemingen die behoren tot de bedrijfstakken NACE-Bel 75 (openbaar bestuur, algemene collectieve diensten en sociale verzekeringen) en 80 (onderwijs).

(2) De uitzendbedrijven (NACE-Bel 74-502) worden echter buiten beschouwing gelaten.

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

(4) De ondernemingen kunnen hun sociale balansen tot zeven maanden na de datum van afsluiting van het boekjaar bij de Balanscentrale neerleggen. Gelet op de extra tijd die nodig is om de gegevens te verifiëren, waren op 19 september 2007, de datum waarop de gegevens werden afgeleid, nog niet alle sociale balansen betreffende het boekjaar 2006 beschikbaar.

(5) De ondernemingen die voor een van die twee jaren geen sociale balans hebben neergelegd, worden immers uit de beperkte populatie weggelaten. Aangezien de Balanscentrale bovendien eerst de jaarrekeningen van de grote ondernemingen behandelt, vertonen de resultaten op basis van die beperkte populatie voor het jaar 2006 een vertekening in het voordeel van de grote ondernemingen.

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

TABEL 1 REPRESENTATIVITEIT VAN DE BEPERKTE POPULATIE IN 2005

	Aantal werknemers			Representativiteit van de beperkte populatie	
	In de nationale rekeningen ⁽¹⁾	In de sociale balansen		In pct. van de particuliere gesalarieerde werkgelegenheid ⁽¹⁾	In pct. van de totale populatie
		Totale populatie ⁽²⁾	Beperkte populatie ⁽²⁾		
	(1)	(2)	(3)	(4) = (3) / (1)	(5) = (3) / (2)
Volgens het werkgelegenheids criterium					
Landbouw	16.570	9.220	5.217	31,5	56,6
Industrie	591.123	464.315	389.905	66,0	84,0
Extractieve nijverheid	3.092	2.968	2.513	81,3	84,7
Verwerkende nijverheid	563.894	439.159	371.952	66,0	84,7
Energie en water	24.137	22.188	15.439	64,0	69,6
Bouwnijverheid	178.659	133.963	92.715	51,9	69,2
Handel, vervoer en communicatie	773.017	567.171	435.523	56,3	76,8
Handel en reparaties	452.982	306.542	233.269	51,5	76,1
Horeca	86.742	57.398	24.394	28,1	42,5
Vervoer en communicatie	233.293	203.231	177.860	76,2	87,5
Financiële dienstverlening, vastgoed en diensten aan bedrijven	520.166	300.169	227.431	43,7	75,8
Financiële dienstverlening en verzekeringen ..	127.507	113.208	91.930	72,1	81,2
Vastgoed en diensten aan bedrijven	392.659	186.961	135.502	34,5	72,5
Overige diensten	486.399	283.282	167.685	34,5	59,2
Gezondheidszorg en maatschappelijke dienstverlening	390.818	244.724	141.429	36,2	57,8
Collectieve, sociale en persoonlijke diensten ..	95.581	38.558	26.256	27,5	68,1
Totaal	2.565.934	1.758.120	1.318.476	51,4	75,0
Volgens het aantal ondernemingen	n.	77.218	43.797	n.	56,7

Bronnen: INR, NBB (sociale balansen).

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

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

met minder dan 20 werknemers, die niet verplicht zijn een sociale balans neer te leggen, of voor de uitzendbedrijven, die om redenen van coherentie en kwaliteit uit de analysepopulatie werden geweerd. Hieruit resulteerde dat de representativiteit uitgedrukt in procenten van de in de nationale rekeningen geregistreerde werkgelegenheid, bijzonder beperkt was voor de bedrijfstakken waarin die ondernemingen actief zijn, namelijk respectievelijk de « collectieve, sociale en persoonlijke diensten » en de tak « vastgoed en diensten aan bedrijven ». De representativiteit is eveneens gering in de branche « gezondheidszorg en maatschappelijke dienstverlening », doordat een aantal ziekenhuizen voor dat boekjaar een sociale balans hebben ingediend die niet voldoet aan de vereiste kwaliteitscriteria.

2. Methodologie voor de regionale opsplitsing van de sociale balansen

De analyse van de sociale balansen wordt in dit artikel besproken vanuit een regionale invalshoek, zoals reeds het geval was in het artikel « De sociale balans 2003 », dat is verschenen in het Economisch Tijdschrift van het vierde kwartaal van 2004.

TABEL 2 REGIONALE OPSPLITSING VAN DE ONDERNEMINGEN DIE IN 2005 EEN SOCIALE BALANS HEBBEN NEERGELEGD ⁽¹⁾
(totale populatie)

	Aantal ondernemingen	Aantal werknemers	Loonsom (miljoenen euro's)
Brussel	9.394	262.870	13.853
waarvan:			
Uniregionale	97,0	56,3	51,0
Multiregionale	3,0	43,7	49,0
Vlaanderen	47.499	1.117.132	46.171
waarvan:			
Uniregionale	98,9	73,7	71,6
Multiregionale	1,1	26,3	28,4
Wallonië	20.325	378.118	14.707
waarvan:			
Uniregionale	98,9	85,5	80,8
Multiregionale	1,1	14,5	19,2
Totaal	77.218	1.758.120	74.731
waarvan:			
Uniregionale	98,7	73,6	69,6
Multiregionale	1,3	26,4	30,4

Bron: NBB (sociale balansen).

(1) Resultaten gebaseerd op een meerderheidsopsplitsing, waarbij de sociale balans van een onderneming wordt toegerekend aan het gewest waarin ze het grootste aantal banen verschaft.

De regionale opsplitsing van de ondernemingen was niet mogelijk aan de hand van de beperkte populatie (wegens een ontoereikende representativiteit). Ze is derhalve uitsluitend van toepassing op de totale populaties die werden verkregen aan de hand van de in deel 1 beschreven methodologische principes voor de boekjaren 1998 tot 2005.

De voor die regionale verdeling gehanteerde methodologie is vergelijkbaar met die van 2004.

De uniregionale ondernemingen zijn die waarvan de hoofdzetel en de bedrijfszetel(s) in één enkel gewest liggen. In 2005 waren er 76.202 van die uniregionale ondernemingen, of bijna 99 pct. van het totale aantal bedrijven die voor dat boekjaar een sociale balans van voldoende kwaliteit hadden neergelegd. Die bedrijven zijn doorgaans veeleer klein: gemiddeld hebben ze 17 werknemers in dienst, terwijl de ondernemingen met vestigingen in meer dan één gewest gemiddeld 456 personeelsleden tellen.

De 1.016 overblijvende bedrijven hebben een vestiging in verschillende gewesten. Voor deze zogenoemde multiregionale ondernemingen kan de regionale opsplitsing op twee manieren gebeuren. De eerste bestaat erin alle bedragen uit de rubrieken van de sociale balans van die ondernemingen toe te rekenen aan het gewest waar de onderneming het grootste aantal banen verschaft. Uit dit oogpunt – de meerderheidsverdeling – wordt elke onderneming jaarlijks aan één enkel gewest gekoppeld, maar dat kan van jaar tot jaar een verschillend gewest zijn naar gelang van het werkgelegenheidsverloop in de bedrijfszetels.

De methode van de meerderheidsverdeling leidt tot vertekeningen in de opsplitsing van de werkgelegenheid, doordat de ondernemingen die actief zijn op het hele Belgische grondgebied voor een deel worden toegerekend aan Vlaanderen, dat 44 pct. van het grondgebied inneemt, maar op 1 januari 2006 58 pct. van de ingezetenen omvatte, terwijl andere worden toegekend aan het Brusselse gewest omdat zich daar hun hoofdzetel bevindt, waar een groot aantal diensten en dus werknemers gecentraliseerd is.

TABEL 3 OPSPLITSING VAN DE WERKGELEGENHEID NAAR BEDRIJFSTAK IN DE MULTIREGIONALE ONDERNEMINGEN IN 2005
OP BASIS VAN EEN MEERDERHEIDSVERDELING
(procenten van het totaal, totale populatie)

	Brussel	Vlaanderen	Wallonië	Totaal
Industrie	6,2	20,9	45,9	20,2
Bouwnijverheid	3,0	1,2	1,5	1,7
Handel, vervoer en communicatie	30,1	52,9	30,3	44,6
Financiële dienstverlening, vastgoed en diensten aan bedrijven ..	57,7	17,3	13,4	26,9
Overige diensten	2,9	7,7	8,9	6,7
Totaal	100,0	100,0	100,0	100,0

Bron: NBB (sociale balansen).

Volgens die methode van de meerderheidsopsplitsing was in 2005 meer dan de helft van de werknemers uit de in Brussel gevestigde multiregionale ondernemingen actief in de bedrijfstak «financiële dienstverlening, vastgoed en diensten aan bedrijven», omdat de hoofdzetels van tal van banken en verzekeringsondernemingen in de hoofdstad liggen. De toewijzing aan Vlaanderen van de grotere ondernemingen die werkzaam zijn in de branche handel, vervoer en communicatie ligt ten grondslag aan de concentratie van de werkgelegenheid in die bedrijfstak – 53 pct. –, terwijl in Wallonië minder dan één op de drie banen daaraan toe te schrijven is. In dit laatste gewest is de industrie de belangrijkste werkgever, met bijna de helft van het personeel, tegen slechts 21 pct. in de Vlaamse multiregionale ondernemingen, en 6 pct. voor de Brusselse multiregionale bedrijven.

De methode van de proportionele verdeling bestaat erin het geheel van de rubrieken van de sociale balans van de multiregionale ondernemingen te verdelen over de gewesten waar hun hoofdzetel en bedrijfszetels gevestigd zijn. Een dergelijke sleutel valt te berekenen voor de werkgelegenheid of de lonen, op basis van de gegevens per instelling die de RSZ verzamelt, zoals het INR doet om de regionale rekeningen op te maken. Daarentegen is het niet mogelijk voor alle variabelen van de sociale balans een relevante verdeelsleutel te definiëren. Dit geldt bijvoorbeeld voor de permanente opleiding of de uitzendarbeid. Op dat vlak kunnen de gedragingen van de ondernemingen echter aanzienlijk uiteenlopen naar gelang van de activiteit, de organisatie en de vestiging van de verschillende bedrijfszetels en, eventueel, van het beschikbare aanbod inzake opleiding of uitzendarbeid.

TABEL 4 SLEUTELS VOOR DE REGIONALE MEERDERHEIDSOPSPLITSING EN PROPORTIONELE OPSPLITSING
VAN DE SOCIALE BALANSEN VOOR HET BOEKJAAR 2005
(totale populatie)

	Eenheden, duizenden			Procenten van het totaal	
	Meerderheids- opsplitsing ⁽¹⁾	Proportionele opsplitsing ⁽²⁾	Vershil	Meerderheids- opsplitsing ⁽¹⁾	Proportionele opsplitsing ⁽²⁾
Brussel	262,9	269,1	6	15,0	15,3
Vlaanderen	1.117,1	1.057,6	-60	63,5	60,2
Wallonië	378,1	431,4	53	21,5	24,5
Totaal	1.758,1	1.758,1	0	100,0	100,0

Bron: NBB (sociale balansen).

(1) Bij de meerderheidsopsplitsing worden alle rubrieken van de sociale balans van een onderneming toegerekend aan het gewest waarin ze het grootste aantal banen verschaft.

(2) Bij de proportionele opsplitsing wordt het geheel van de rubrieken van de sociale balans van een onderneming verdeeld over de gewesten waar ze gevestigd is, afhankelijk van het aantal in elk gewest geregistreerde banen.

Volgens dezelfde proportionele opsplitsing die het INR ook hanteert voor de samenstelling van de regionale rekeningen betreffende de werkgelegenheid, zou de Vlaamse ondernemingspopulatie 1.057.500 banen tellen, dat is 60.000 arbeidsplaatsen minder dan volgens de methode van de meerderheidsverdeling. De Waalse ondernemingen zouden daarentegen 53.000 werknemers méér tellen dan op basis van de meerderheidsverdeling, en de Brusselse ondernemingen 6.000 méér.

Die verschillen bemoeilijken de interpretatie van de resultaten. Om die reden heeft het regionale onderscheid in dit artikel enkel betrekking op de uniregionale ondernemingen. Aldus is het mogelijk een deugdelijke vergelijking te maken tussen de specifieke regionale kenmerken van de ondernemingen die uitsluitend in een van de drie gewesten van het land werkzaam zijn, aangezien die resultaten niet worden beïnvloed door die van de grote multiregionale ondernemingen die vaak in de drie gewesten actief zijn.

Bijlage 2 – Indeling van de ondernemingen naar bedrijfstak

De indeling van de ondernemingen naar bedrijfstak berust op de activiteitscode uit het bedrijfsregister van de FOD Economie, dat werd opgesteld aan de hand van de databank DBRIS⁽¹⁾. Dit register omvat een reeks administratieve gegevens met betrekking tot de tijdens een bepaald jaar actieve ondernemingen. Het register met betrekking tot het jaar 2005 werd als referentie gekozen om te bepalen tot welke sector of bedrijfstak de ondernemingen tijdens de periode van 1998 tot 2006 behoorden. De ondernemingen die niet zijn opgenomen in dit DBRIS-register behouden de door de Balanscentrale toegewezen activiteitscode.

De omschrijvingen in de lopende tekst berusten, afhankelijk van de behoeften, op een opsplitsing in zes of twaalf bedrijfstakken. In de bijlagen 3 tot 9 worden systematisch deze twee opsplitsingen gehanteerd. De opsplitsing die wordt gebruikt voor de wegingen in de paragrafen 4 en 5 van dit artikel steunt op een verdeling van de activiteit aan de hand van de tweecijferige afdelingen van de Nace-Bel-nomenclatuur, namelijk, in het kader van deze analyse, 49 bedrijfstakken.

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

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

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

(1) DBRIS: Databank van de Statistische Informatieplichtigen (bedrijven).

Bijlage 3

VERLOOP VAN HET AANTAL INGESCHREVEN WERKNEMERS IN DE ONDERNEMINGEN VAN DE BEPERKTE POPULATIE TUSSEN 2005 EN 2006

	Voltijdse equivalenten			Aantal personen						
	Gemiddelde werkgelegenheid		Werkgelegenheid aan het einde van het boekjaar (pct.)	Voltijds		Deeltijds		Totaal		Werkgelegenheid aan het einde van het boekjaar (pct.)
	(eenheden)	(pct.)		(eenheden)	(pct.)	(eenheden)	(pct.)	(eenheden)	(pct.)	
Landbouw	149	3,3	0,6	156	4,2	-82	-5,5	74	1,4	-0,1
Industrie	-933	-0,2	-0,7	-2.594	-0,7	1.837	4,4	-757	-0,2	-0,7
Extractieve nijverheid	30	1,2	1,5	22	0,9	11	7,4	33	1,3	1,6
Verwerkende nijverheid	-640	-0,2	-0,5	-2.258	-0,7	1.774	4,4	-483	-0,1	-0,5
Energie en water	-324	-2,1	-5,6	-358	-2,5	52	5,2	-307	-2,0	-5,5
Bouwnijverheid	3.225	3,5	3,3	2.985	3,4	324	6,9	3.309	3,6	3,4
Handel, vervoer en communicatie	2.500	0,6	0,3	-1.019	-0,3	4.529	3,9	3.510	0,8	0,5
Handel en reparaties	3.353	1,6	1,2	2.465	1,5	1.172	1,6	3.637	1,6	1,1
Horeca	298	1,7	-0,4	169	1,4	375	3,0	544	2,2	0,0
Vervoer en communicatie ..	-1.151	-0,7	-0,7	-3.653	-2,5	2.982	9,6	-671	-0,4	-0,2
Financiële dienstverlening, vastgoed en diensten aan bedrijven	5.999	3,0	2,5	3.776	2,3	2.252	3,6	6.028	2,7	2,2
Financiële dienstverlening en verzekeringen	958	1,1	1,5	-12	0,0	965	4,0	952	1,0	1,3
Vastgoed en diensten aan bedrijven	5.040	4,2	3,2	3.789	3,9	1.287	3,3	5.076	3,7	2,8
Overige diensten	3.475	2,6	1,9	1.663	1,9	2.683	3,3	4.346	2,6	1,8
Gezondheidszorg en maatschappelijke dienstverlening	3.116	2,8	2,0	1.526	2,3	2.313	3,1	3.838	2,7	1,8
Collectieve, sociale en persoonlijke diensten ...	359	1,5	1,4	137	0,7	370	5,7	508	1,9	1,7
Totaal	14.416	1,2	0,8	4.966	0,5	11.543	3,8	16.509	1,3	0,8

Bron: NBB (sociale balansen).

Bijlage 4

GEMIDDELDE ARBEIDSDUUR VAN DE IN HET PERSONEELSREGISTER INGESCHREVEN WERKNEMERS

	Uren, per jaar (totale populatie)									Veranderingspercentages tussen 2005 en 2006 (beperkte populatie)		
	1999	2000	2001	2002	2003	2004	2005			Per voltijds equivalent	Per voltijds werk- nemer	Per deeltijds werk- nemer
	Per voltijds equivalent						Per voltijds equivalent	Per voltijds werk- nemer	Per deeltijds werk- nemer			
Landbouw	1.572	1.573	1.537	1.545	1.533	1.556	1.525	1.520	820	0,7	1,0	4,5
Industrie	1.537	1.534	1.518	1.506	1.508	1.533	1.516	1.517	998	0,3	0,5	-0,2
Extractieve nijverheid	1.516	1.517	1.479	1.487	1.497	1.490	1.463	1.463	933	1,5	1,2	8,2
Verwerkende nijverheid	1.539	1.540	1.523	1.510	1.512	1.539	1.521	1.521	997	0,2	0,4	-0,3
Energie en water	1.501	1.416	1.415	1.426	1.425	1.410	1.445	1.445	1.040	1,6	1,6	0,4
Bouwnijverheid	1.469	1.461	1.439	1.428	1.432	1.465	1.443	1.437	966	0,2	0,3	-1,7
Handel, vervoer en communicatie	1.711	1.677	1.640	1.626	1.616	1.605	1.578	1.579	886	-0,1	0,1	-0,1
Handel en reparaties	1.650	1.634	1.627	1.609	1.600	1.608	1.597	1.600	960	-0,5	-0,4	-0,7
Horeca	1.621	1.624	1.580	1.590	1.567	1.562	1.561	1.539	610	-0,4	-0,2	-1,6
Vervoer en communicatie ..	1.827	1.739	1.666	1.656	1.648	1.608	1.554	1.558	968	0,4	0,7	1,4
Financiële dienstverlening, vastgoed en diensten aan bedrijven	1.613	1.601	1.589	1.552	1.542	1.551	1.536	1.555	855	-0,3	-0,1	1,4
Financiële dienstverlening en verzekeringen	1.534	1.529	1.501	1.428	1.426	1.436	1.422	1.461	835	-0,4	-0,3	1,7
Vastgoed en diensten aan bedrijven	1.675	1.657	1.654	1.646	1.625	1.630	1.609	1.616	866	-0,4	-0,2	1,2
Overige diensten	1.560	1.555	1.514	1.513	1.520	1.531	1.510	1.505	911	-0,5	-0,6	0,1
Gezondheidszorg en maatschappelijke dienstverlening	1.555	1.549	1.503	1.502	1.508	1.523	1.496	1.486	915	-0,4	-0,6	0,2
Collectieve, sociale en persoonlijke diensten ...	1.600	1.596	1.584	1.581	1.594	1.583	1.593	1.585	860	-0,5	-0,4	-1,2
Totaal	1.595	1.584	1.559	1.545	1.543	1.552	1.532	1.534	902	0,0	0,1	0,2

Bron: NBB (sociale balansen).

Bijlage 5

OPSPLITSING VAN HET AANTAL INGESCHREVEN WERKNEMERS NAAR ARBEIDSOVEREENKOMST EN GESLACHT

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

	1999	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2005	2006
	(totale populatie)							(beperkte populatie)	
Volgens de arbeidsovereenkomst									
Overeenkomst voor onbepaalde duur	92,9	93,1	93,8	93,9	94,0	94,0	93,8	94,7	94,6
Overeenkomst voor bepaalde duur	5,5	5,4	4,8	4,8	4,9	5,0	5,2	4,5	4,6
Landbouw	8,8	7,4	7,5	5,2	6,1	6,2	6,4	5,3	5,0
Industrie	4,6	5,2	4,2	3,8	3,5	3,8	3,9	3,9	4,4
Extractieve nijverheid	4,5	6,1	5,6	5,8	6,0	6,1	6,3	7,1	8,6
Verwerkende nijverheid	4,4	5,1	4,0	3,7	3,4	3,7	3,7	3,8	4,3
Energie en water	8,8	8,0	7,4	6,3	6,4	6,0	6,3	7,3	6,4
Bouwnijverheid	3,2	3,1	2,1	2,7	2,7	2,7	2,9	2,3	2,5
Handel, vervoer en communicatie	5,2	4,6	4,7	5,2	5,7	5,5	6,0	5,2	5,0
Handel en reparaties	4,7	5,1	5,6	5,6	6,0	5,7	6,1	6,2	5,7
Horeca	8,1	9,9	8,9	9,7	11,4	12,6	15,0	10,0	10,6
Vervoer en communicatie	5,0	2,8	2,5	3,7	3,7	3,2	3,3	3,3	3,2
Financiële dienstverlening, vastgoed en diensten aan bedrijven	5,0	4,7	4,2	4,1	4,2	4,0	4,4	2,9	2,8
Financiële dienstverlening en verzekeringen ..	4,9	4,8	4,4	3,5	2,9	3,0	2,9	2,7	2,6
Vastgoed en diensten aan bedrijven	5,0	4,7	4,0	4,6	5,1	4,7	5,2	3,0	2,9
Overige diensten	8,9	8,5	7,9	7,4	7,2	7,7	7,6	7,1	7,4
Gezondheidszorg en maatschappelijke dienstverlening	8,9	8,5	7,8	7,2	7,0	7,7	7,5	7,4	7,7
Collectieve, sociale en persoonlijke diensten ..	8,4	8,9	8,8	8,8	8,6	7,9	8,4	5,9	5,5
Vervangingsovereenkomst	1,4	1,3	1,2	1,1	0,9	0,9	0,8	0,7	0,7
Overeenkomst voor de uitvoering van een duidelijk omschreven werk	0,2	0,2	0,3	0,2	0,2	0,2	0,2	0,1	0,2
Volgens het geslacht									
Mannen	62,1	62,9	62,6	61,9	61,6	60,9	61,1	63,5	63,3
Vrouwen	37,9	37,1	37,4	38,1	38,4	39,1	38,9	36,5	36,7

Bron: NBB (sociale balansen).

Bijlage 6

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

(procenten van de gemiddelde werkgelegenheid, uitgedrukt in VTE)

	1999	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2005	2006
	(totale populatie)							(beperkte populatie)	
In het personeelsregister ingeschreven werknemers	96,5	96,3	96,5	96,5	96,4	95,7	95,6	95,8	95,2
Uitzendkrachten	2,8	3,0	2,8	2,7	2,8	3,2	3,3	3,3	3,9
Landbouw	3,3	2,9	3,6	5,4	5,4	6,7	4,5	4,1	6,9
Industrie	4,2	4,8	4,2	4,1	4,3	5,0	5,0	4,8	5,5
Extractieve nijverheid	2,9	4,1	3,3	3,7	3,1	2,3	2,6	2,3	2,4
Verwerkende nijverheid	4,4	5,0	4,4	4,3	4,5	5,2	5,2	5,0	5,7
Energie en water	0,7	0,8	0,9	0,8	1,0	1,1	1,0	1,0	1,1
Bouwnijverheid	1,5	1,4	1,3	1,1	1,1	1,2	1,6	1,7	2,2
Handel, vervoer en communicatie	2,8	2,8	2,8	2,7	2,9	3,4	3,7	3,4	4,1
Handel en reparaties	3,2	3,6	3,5	3,3	3,5	3,9	4,0	3,9	4,5
Horeca	4,2	6,1	5,0	4,7	4,0	4,0	4,4	4,0	4,9
Vervoer en communicatie	2,2	1,9	1,9	2,0	2,2	2,9	3,4	2,9	3,7
Financiële dienstverlening, vastgoed en diensten aan bedrijven	1,9	2,1	2,0	1,8	1,7	2,0	2,1	2,2	2,6
Financiële dienstverlening en verzekeringen ..	1,1	1,2	1,2	0,8	0,7	0,6	0,7	0,7	0,9
Vastgoed en diensten aan bedrijven	2,7	3,0	2,9	2,7	2,7	3,2	3,2	3,4	4,0
Overige diensten	0,9	0,9	0,9	0,9	0,9	1,0	1,0	1,0	1,2
Gezondheidszorg en maatschappelijke dienstverlening	0,4	0,4	0,4	0,4	0,4	0,6	0,5	0,3	0,3
Collectieve, sociale en persoonlijke diensten ..	5,7	5,3	5,1	5,1	5,1	5,2	5,3	5,6	6,3
Ter beschikking van de onderneming gestelde personen ⁽¹⁾	0,8	0,7	0,7	0,8	0,9	1,1	1,1	0,9	0,9

Bron: NBB (sociale balansen).

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

Bijlage 7

PERSONEELSKOSTEN PER VTE⁽¹⁾

	Euro per jaar (totale populatie)							Veranderings- percentages tussen 2005 en 2006 (beperkte populatie)
	1999	2000	2001	2002	2003	2004	2005	
Landbouw	26.361	26.656	27.005	28.417	28.745	29.775	29.829	2,5
Industrie	44.104	44.971	46.456	48.695	49.693	51.594	52.678	3,2
Extractieve nijverheid	38.998	39.958	41.812	43.941	45.628	46.147	46.671	2,9
Verwerkende nijverheid	42.693	43.826	45.277	47.288	48.630	50.293	51.358	3,3
Energie en water	77.820	70.529	74.067	77.518	74.835	77.793	79.096	1,9
Bouwnijverheid	32.944	33.644	34.677	35.806	36.673	37.855	38.014	3,5
Handel, vervoer en communicatie	36.807	37.439	38.765	40.441	41.196	42.341	43.526	3,2
Handel en reparaties	37.791	38.282	39.717	40.988	41.473	42.339	43.404	3,2
Horeca	24.464	24.748	25.146	26.504	27.496	28.230	28.665	2,7
Vervoer en communicatie	37.798	38.419	39.754	42.002	43.215	44.943	46.493	3,4
Financiële dienstverlening, vastgoed en diensten aan bedrijven	52.650	53.586	55.182	56.146	56.860	57.483	58.037	2,8
Financiële dienstverlening en verzekeringen ..	61.517	62.443	63.899	64.263	65.618	67.246	68.871	3,5
Vastgoed en diensten aan bedrijven	45.539	46.692	48.656	49.960	50.540	50.730	51.113	2,6
Overige diensten	33.367	33.891	33.929	35.863	37.500	39.106	39.735	3,1
Gezondheidszorg en maatschappelijke dienstverlening	33.457	33.996	33.848	35.677	37.383	39.171	39.697	3,0
Collectieve, sociale en persoonlijke diensten ..	32.698	33.169	34.417	37.052	38.244	38.682	39.956	3,7
Totaal	40.639	41.379	42.725	44.397	45.259	46.491	47.499	3,1

Bron: NBB (sociale balansen).

(1) Rubriek 1023 / rubriek 1003.

Bijlage 8

PERSENEELSKOSTEN PER GEWERKT UUR⁽¹⁾

	Euro (totale populatie)							Veranderings- percentages tussen 2005 en 2006 (beperkte populatie)
	1999	2000	2001	2002	2003	2004	2005	
Landbouw	16,77	16,94	17,57	18,40	18,75	19,13	19,56	1,8
Industrie	28,69	29,31	30,61	32,34	32,96	33,66	34,74	2,9
Extractieve nijverheid	25,73	26,35	28,27	29,56	30,48	30,96	31,90	1,5
Verwerkende nijverheid	27,75	28,46	29,74	31,32	32,17	32,67	33,78	3,1
Energie en water	51,84	49,80	52,36	54,35	52,52	55,17	54,75	0,3
Bouwnijverheid	22,43	23,03	24,10	25,07	25,60	25,84	26,35	3,3
Handel, vervoer en communicatie	21,51	22,32	23,64	24,86	25,49	26,39	27,58	3,3
Handel en reparaties	22,91	23,43	24,40	25,47	25,92	26,33	27,18	3,7
Horeca	15,10	15,24	15,91	16,67	17,55	18,08	18,36	3,1
Vervoer en communicatie	20,69	22,09	23,86	25,37	26,23	27,96	29,91	3,0
Financiële dienstverlening, vastgoed en diensten aan bedrijven	32,65	33,47	34,74	36,18	36,88	37,06	37,79	3,1
Financiële dienstverlening en verzekeringen ..	40,09	40,84	42,58	45,00	46,02	46,82	48,43	3,9
Vastgoed en diensten aan bedrijven	27,18	28,18	29,41	30,34	31,10	31,12	31,78	2,9
Overige diensten	21,39	21,79	22,40	23,70	24,67	25,54	26,32	3,6
Gezondheidszorg en maatschappelijke dienstverlening	21,52	21,94	22,52	23,75	24,79	25,71	26,54	3,4
Collectieve, sociale en persoonlijke diensten ..	20,44	20,79	21,73	23,43	23,99	24,43	25,08	4,3
Totaal	25,48	26,12	27,40	28,74	29,34	29,95	31,00	3,1

Bron: NBB (sociale balansen).

(1) Rubriek 1023 / rubriek 1013.

Bijlage 9

FORMELE OPLEIDING IN 2006 IN DE ONDERNEMINGEN VAN DE BEPERKTE POPULATIE

	Deelnemers aan een opleiding			(in pct. van het aantal gewerkte uren)	Opleidingsuren			(in pct. van de personeelskosten)	Opleidingskosten		
	(in pct. van de werkgelegenheid)				(gemiddelde per deelnemer, eenheden)				(gemiddelde per deelnemer, in euro)		
	Totaal	Mannen	Vrouwen		Totaal	Mannen	Vrouwen		Totaal	Mannen	Vrouwen
Landbouw	3,5	2,1	7,8	0,05	17,9	22,2	15,2	0,06	448	648	323
Industrie	49,7	51,4	45,6	1,14	33,7	33,7	33,6	1,49	1.609	1.624	1.548
Extractieve nijverheid	30,1	30,8	21,1	0,61	29,3	29,5	26,8	0,79	1.250	1.204	2.048
Verwerkende nijverheid	48,6	50,4	43,8	1,11	33,7	33,6	34,2	1,42	1.543	1.552	1.505
Energie en water	80,9	80,9	90,8	1,93	33,3	35,4	26,7	2,61	2.603	2.786	2.032
Bouwnijverheid	14,0	14,0	10,8	0,23	23,7	23,8	21,7	0,29	835	827	984
Handel, vervoer en communicatie	36,4	39,3	31,6	0,82	31,7	35,1	24,6	1,37	1.562	1.750	1.169
Handel en reparaties	28,0	28,5	27,4	0,47	23,3	25,8	20,3	0,65	938	1.089	758
Horeca	13,1	13,9	12,4	0,20	17,4	18,3	16,4	0,38	668	765	552
Vervoer en communicatie ..	50,8	51,8	48,6	1,35	38,5	40,4	31,8	2,29	2.054	2.116	1.836
Financiële dienstverlening, vastgoed en diensten aan bedrijven	41,8	43,8	39,3	1,01	33,0	35,2	30,1	1,83	2.371	2.495	2.213
Financiële dienstverlening en verzekeringen	60,3	63,3	56,7	1,55	33,0	33,4	32,7	2,86	3.065	3.150	2.967
Vastgoed en diensten aan bedrijven	29,5	31,9	26,7	0,69	32,9	37,5	26,2	0,90	1.435	1.696	1.060
Overige diensten	47,8	39,2	51,1	0,70	18,0	22,0	16,9	0,76	539	686	499
Gezondheidszorg en maatschappelijke dienstverlening	51,6	41,1	54,4	0,75	17,4	20,2	16,8	0,81	515	628	492
Collectieve, sociale en persoonlijke diensten ...	27,6	35,0	19,5	0,48	24,6	26,4	20,7	0,55	780	833	666
Totaal	40,9	41,5	40,4	0,89	30,4	33,4	25,0	1,38	1.551	1.722	1.247

Bron: NBB (sociale balansen).

Bijlage 10

AARD EN STRUCTUUR VAN DE ARBEIDSOVEREENKOMSTEN NAAR GEWEST⁽¹⁾

(totale populatie)

	1998	1999	2000	2001	2002	2003	2004	2005
Deeltijdwerk								
(procenten van de werkgelegenheid op 31 december)								
Uniregionale ondernemingen	20,5	21,3	21,2	21,2	22,7	23,6	24,8	25,1
Brussel	20,2	20,4	20,0	20,7	22,4	22,3	23,9	25,0
Vlaanderen	20,2	20,9	21,0	20,7	22,4	23,4	24,9	25,2
Wallonië	21,7	22,9	22,4	22,8	23,7	24,5	24,7	24,9
Multiregionale ondernemingen	18,4	19,1	19,5	21,7	23,0	25,4	26,3	28,2
Brussel	11,3	12,0	12,4	13,1	16,7	19,4	19,2	20,5
Vlaanderen	21,5	22,0	21,9	25,1	25,7	28,7	29,7	31,6
Wallonië	19,8	21,5	21,7	21,6	21,8	22,0	22,7	26,0
Totaal	20,0	20,8	20,7	21,3	22,8	24,1	25,2	25,9
Tijdelijk werk⁽²⁾								
(procenten van de werkgelegenheid op 31 december)								
Uniregionale ondernemingen	6,6	6,9	7,0	6,1	6,0	6,0	6,2	6,3
Brussel	7,1	7,6	7,7	6,1	6,4	7,3	7,5	7,2
Vlaanderen	5,9	5,9	5,9	5,1	4,6	4,6	4,8	5,1
Wallonië	8,5	9,4	9,7	8,8	9,4	9,1	9,0	9,0
Multiregionale ondernemingen	7,7	7,8	6,4	6,6	6,4	5,9	5,7	5,7
Brussel	7,7	7,2	6,2	5,6	4,8	4,0	4,3	4,0
Vlaanderen	7,7	8,1	6,1	6,7	6,7	6,3	5,9	5,9
Wallonië	7,5	8,1	8,8	8,1	7,7	7,5	7,4	8,0
Totaal	6,9	7,1	6,9	6,2	6,1	6,0	6,0	6,2
Uitzendarbeid in ondernemingen die een volledig schema neerleggen								
(procenten van de gemiddelde VTE werkgelegenheid)								
Uniregionale ondernemingen	3,2	3,2	3,5	3,3	3,2	3,2	3,6	3,8
Brussel	2,0	2,3	2,4	2,3	2,4	2,3	2,5	2,6
Vlaanderen	3,2	3,2	3,6	3,3	3,3	3,4	3,9	4,1
Wallonië	3,9	3,7	4,2	3,8	3,5	3,4	3,6	3,8
Multiregionale ondernemingen	1,7	1,8	2,0	1,9	1,7	2,0	2,2	2,2
Brussel	1,2	1,3	1,6	1,5	1,1	1,0	1,1	1,2
Vlaanderen	1,6	1,8	1,7	1,7	1,7	2,0	2,3	2,4
Wallonië	3,4	3,2	4,1	3,7	3,6	3,8	4,1	3,8
Totaal	2,7	2,8	3,0	2,8	2,7	2,8	3,2	3,3

Bron: NBB (sociale balansen).

(1) Resultaten op basis van de gewestelijke verdeling volgens meerderheid, die erin bestaat de sociale balans van een onderneming toe te wijzen aan het gewest waarin ze het grootste aantal arbeidsplaatsen registreert.

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

Bijlage 11

ARBEIDSDUUR EN PERSONEELSKOSTEN NAAR GEWEST⁽¹⁾

(totale populatie)

	1998	1999	2000	2001	2002	2003	2004	2005
Gemiddelde arbeidsduur van een VTE								
(uren, per jaar)								
Uniregionale ondernemingen	1.587	1.585	1.580	1.564	1.554	1.549	1.566	1.549
Brussel	1.623	1.633	1.621	1.623	1.605	1.586	1.598	1.579
Vlaanderen	1.585	1.581	1.577	1.558	1.551	1.550	1.573	1.554
Wallonië	1.571	1.570	1.565	1.550	1.536	1.528	1.532	1.523
Multiregionale ondernemingen	1.630	1.623	1.597	1.547	1.522	1.528	1.513	1.485
Brussel	1.613	1.613	1.566	1.526	1.475	1.461	1.462	1.449
Vlaanderen	1.662	1.648	1.621	1.562	1.544	1.567	1.533	1.495
Wallonië	1.529	1.544	1.546	1.520	1.512	1.488	1.521	1.513
Totaal	1.598	1.595	1.584	1.559	1.545	1.543	1.552	1.532
Personeelskosten per VTE								
(euro, per jaar)								
Uniregionale ondernemingen	37.309	38.161	39.084	40.331	41.829	42.607	44.014	44.993
Brussel	45.806	46.151	47.352	48.835	51.150	50.787	52.498	53.406
Vlaanderen	36.693	37.759	38.689	40.052	41.544	42.642	43.947	45.017
Wallonië	33.930	34.768	35.518	36.596	37.671	38.604	40.120	41.083
Multiregionale ondernemingen	46.428	47.949	47.529	48.714	50.757	51.790	53.560	54.432
Brussel	51.758	54.475	56.360	57.562	58.626	59.678	62.465	63.386
Vlaanderen	44.358	45.502	44.371	45.390	48.130	47.448	48.971	50.199
Wallonië	43.377	44.119	44.420	46.326	47.075	55.346	58.520	57.435
Totaal	39.674	40.639	41.379	42.725	44.397	45.259	46.491	47.499
Personeelskosten per gewerkt uur								
(euro)								
Uniregionale ondernemingen	23,51	24,08	24,74	25,79	26,92	27,51	28,10	29,04
Brussel	28,23	28,27	29,21	30,10	31,87	32,02	32,85	33,83
Vlaanderen	23,14	23,88	24,54	25,71	26,79	27,52	27,93	28,97
Wallonië	21,60	22,15	22,70	23,60	24,53	25,26	26,19	26,97
Multiregionale ondernemingen	28,48	29,54	29,76	31,48	33,34	33,89	35,39	36,66
Brussel	32,10	33,78	35,99	37,71	39,73	40,83	42,72	43,76
Vlaanderen	26,69	27,62	27,37	29,07	31,17	30,28	31,94	33,59
Wallonië	28,36	28,57	28,73	30,47	31,14	37,20	38,47	37,95
Totaal	24,82	25,48	26,12	27,40	28,74	29,34	29,95	31,00

Bron: NBB (sociale balansen).

(1) Resultaten op basis van de gewestelijke verdeling volgens meerderheid, die erin bestaat de sociale balans van een onderneming toe te wijzen aan het gewest waarin ze het grootste aantal arbeidsplaatsen registreert.

Bijlage 12

FORMELE OPLEIDING IN DE BEDRIJVEN: OPSPLITSING NAAR GEWEST⁽¹⁾

(totale populatie)

	1998	1999	2000	2001	2002	2003	2004	2005
Deelnemers aan een opleiding (in pct. van de gemiddelde werkgelegenheid)								
Uniregionale ondernemingen	25,8	27,2	27,2	24,7	26,3	25,8	26,8	27,1
Brussel	33,6	29,9	30,3	28,4	29,4	27,3	28,0	26,6
Vlaanderen	27,3	30,3	30,3	26,2	28,2	27,9	28,8	29,1
Wallonië	16,4	16,9	16,8	18,6	19,5	19,6	20,9	22,1
Multiregionale ondernemingen	54,3	57,0	56,7	61,1	55,6	56,8	61,7	60,7
Brussel	53,2	61,1	62,3	58,7	54,8	61,6	64,8	60,6
Vlaanderen	58,0	57,7	56,0	63,4	56,6	55,8	60,4	61,0
Wallonië	40,5	46,5	49,2	53,6	52,3	51,8	62,1	59,4
Totaal	33,0	34,6	35,1	35,0	34,6	34,7	35,7	36,0
Opleidingsuren (in pct. van de gewerkte uren)								
Uniregionale ondernemingen	0,54	0,58	0,61	0,58	0,52	0,56	0,53	0,54
Brussel	0,75	0,64	0,72	0,61	0,59	0,60	0,48	0,53
Vlaanderen	0,56	0,65	0,67	0,63	0,56	0,62	0,59	0,57
Wallonië	0,34	0,33	0,39	0,42	0,38	0,38	0,39	0,45
Multiregionale ondernemingen	1,34	1,23	1,52	1,51	1,46	1,31	1,32	1,30
Brussel	1,63	1,40	1,27	1,43	1,35	1,28	1,38	1,48
Vlaanderen	1,24	1,17	1,69	1,60	1,59	1,40	1,33	1,27
Wallonië	1,12	1,15	1,14	1,20	0,92	0,98	1,10	1,08
Totaal	0,75	0,74	0,86	0,84	0,79	0,77	0,73	0,73
Opleidingskosten (in pct. van de personeelskosten)								
Uniregionale ondernemingen	0,89	0,91	0,93	0,83	0,76	0,76	0,73	0,72
Brussel	1,48	1,17	1,18	0,87	0,85	0,74	0,62	0,69
Vlaanderen	0,86	0,98	0,99	0,90	0,82	0,86	0,82	0,77
Wallonië	0,49	0,49	0,54	0,58	0,52	0,49	0,56	0,61
Multiregionale ondernemingen	2,39	2,21	2,49	2,47	2,31	2,09	2,07	2,08
Brussel	2,93	2,91	2,76	2,75	2,48	2,48	2,49	2,60
Vlaanderen	2,25	1,90	2,52	2,46	2,42	1,98	1,90	1,90
Wallonië	1,56	1,72	1,67	1,68	1,24	1,63	1,81	1,63
Totaal	1,34	1,30	1,42	1,36	1,27	1,20	1,13	1,13
Ondernemingen met opleidingsactiviteiten (in pct. van het totale aantal ondernemingen)								
Uniregionale ondernemingen	6,9	7,3	7,0	6,4	6,6	6,4	6,3	6,2
Brussel	8,0	7,3	7,2	6,7	7,1	6,7	6,9	6,7
Vlaanderen	7,7	8,4	8,0	7,1	7,2	7,2	7,0	6,8
Wallonië	4,1	4,3	4,6	4,5	4,7	4,5	4,5	4,4
Multiregionale ondernemingen	46,5	45,4	46,8	46,3	47,6	43,4	44,1	44,8
Brussel	50,3	42,2	43,9	43,3	44,6	42,3	44,4	43,7
Vlaanderen	46,6	48,5	48,3	48,2	50,2	46,1	48,3	49,1
Wallonië	40,0	42,7	47,0	46,2	45,7	38,3	34,2	36,6
Totaal	7,5	7,9	7,6	7,0	7,2	7,1	6,8	6,7

Bron: NBB (sociale balansen).

(1) Resultaten op basis van de gewestelijke verdeling volgens meerderheid, die erin bestaat de sociale balans van een onderneming toe te wijzen aan het gewest waarin ze het grootste aantal arbeidsplaatsen registreert.