

De sociale balans 2007

Ph. Delhez

P. Heuse

Y. Saks

H. Zimmer

Inleiding

De in het boekjaar 1996 ingevoerde sociale balans bevat een geheel van gegevens met betrekking tot verschillende aspecten van de werkgelegenheid in de ondernemingen. Aan de hand van die informatie kunnen het verloop van de werkgelegenheid, de personeelskosten en de arbeidsduur, de werkgelegenheidsstructuur bij de afsluiting van het boekjaar, het personeelsverloop en de opleiding van de werknemers worden geanalyseerd. De sociale balans dient bovendien informatie te verschaffen over het gebruik dat de ondernemingen hebben gemaakt van de verschillende maatregelen ter bevordering van de werkgelegenheid. Door de constante ontwikkeling van het werkgelegenheidsbeleid is die inventaris echter achterhaald en dus onbruikbaar geworden, ondanks inspanningen van de wetgever tot bijwerking ervan. In de nieuwe versie van de sociale balans, die van toepassing is op de boekjaren afgesloten vanaf 1 december 2008, zal die tabel niet meer worden 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. Bovendien zal de staat van de werkzame personen aan het einde van het boekjaar voortaan een opsplitsing naar geslacht en opleidingsniveau bevatten voor zowel de verkorte als de volledige balansen; deze informatie zal dan ook verdwijnen uit de gedetailleerde opsplitsing van de in- en uittredingen van personeel, die enkel in de volledige schema's beschikbaar was.

In dit artikel worden de resultaten van de voor het boekjaar 2007 neergelegde sociale balansen toegelicht. Het bestaat uit vijf grote delen. In het eerste deel wordt het verloop van de werkgelegenheid tussen 2006 en 2007 beschreven, alsook de voornaamste resultaten van een analyse van de werkgelegenheidsdynamiek en van de bijdrage daaraan van de demografie van de ondernemingen. Het tweede deel is een analyse van het tijdens het boekjaar 2007 opgetekende personeelsverloop. In het derde deel wordt de werkgelegenheidsstructuur besproken (onder meer de arbeidsstelsels, de aard van de arbeidsovereenkomsten en het beroep op tijdelijke werknemers), 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 die aan een aantal kwaliteitscriteria voldoet⁽¹⁾. In bijlage 1 worden summier de methodologische principes beschreven die ten grondslag liggen aan de samenstelling van de populaties

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

en aan de gewestelijke opsplitsing van de ondernemingen van die populaties. De opsplitsing naar bedrijfstak berust op de secties en afdelingen van de nomenclatuur NACE-Bel (versie 2003) 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. Bijlage 13 bevat het nieuwe formulier van de sociale balans die van toepassing is op de ondernemingen die een volledig schema indienen, voor de boekjaren die worden afgesloten vanaf 1 december 2008⁽¹⁾.

De meeste resultaten van deze analyse worden verkregen op basis van een constante, beperkte⁽²⁾ ondernemingspopulatie. Het gebruik van een constante populatie maakt

het mogelijk het verloop van een aantal variabelen tussen de boekjaren 2006 en 2007 te meten, terwijl een vergelijking met de gegevens betreffende de volledige populatie voor het boekjaar 2006 de conclusies zou vertekenen. De aanwending van een constante populatie heeft evenwel een aantal beperkingen. Per definitie moeten de tot deze populatie behorende ondernemingen sociale balansen hebben neergelegd voor de beide opeenvolgende boekjaren. Nieuw opgerichte bedrijven en failliet gegane vennootschappen worden automatisch uitgesloten, wat een verschil kan teweegbrengen tussen de veranderingen die worden opgetekend in de constante populatie (die verderop in het artikel beperkte populatie wordt genoemd) en die welke worden opgetekend in de totale populatie. Het feit dat er veel tijd overheen gaat vooraleer men over informatie betreffende alle ondernemingen beschikt en de door de representativiteit van de beperkte populatie geboden garanties, rechtvaardigen evenwel een dergelijke aanpak.

De beperkte populatie omvat 44.718 ondernemingen die, op basis van de gegevens voor 2006, 1.312.274 werknemers in dienst hadden, wat respectievelijk 56 pct. van de ondernemingen van de totale populatie en 70 pct. van het totale personeelsbestand vertegenwoordigt.

- (1) Dit document is tevens beschikbaar op de site van de Nationale Bank (http://www.nbb.be/DOC/BA/SocialBalance/Models/Sociale%20balans_VOL_17032008.pdf), net als het formulier dat van toepassing is op de ondernemingen die een verkort schema indienen (http://www.nbb.be/DOC/BA/SocialBalance/Models/Sociale%20balans_VKT_17032008.pdf).
- (2) 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 8 september 2008, toen de gegevens voor het boekjaar 2007 werden overgenomen.

TABEL 1 KENMERKEN VAN DE TOTALE EN DE BEPERKTE POPULATIE VOOR HET BOEKJAAR 2006
(procenten van het totaal, tenzij anders vermeld)

	Totale populatie		Beperkte populatie	
	Aantal ondernemingen	Aantal werknemers ⁽¹⁾	Aantal ondernemingen	Aantal werknemers ⁽¹⁾
p.m. Eenheden	79.402	1.863.641	44.718	1.312.274
<i>(in procenten van de overeenstemmende gegevens voor de totale populatie)</i>			(56,3)	(70,4)
Opsplitsing naar bedrijfstak				
Landbouw	1,7	0,5	1,6	0,4
Industrie	13,2	24,6	15,3	28,4
Bouwnijverheid	14,7	7,4	15,2	7,3
Handel, vervoer en communicatie	42,9	30,9	41,8	32,8
Financiële diensten, vastgoed en diensten aan ondernemingen ..	20,1	17,1	19,8	18,6
Overige diensten ⁽²⁾	7,3	19,5	6,2	12,5
Opsplitsing naar ondernemingsgrootte⁽³⁾				
Kleine ondernemingen (tot 50 VTE)	94,6	34,0	93,0	29,0
Middelgrote ondernemingen (meer dan 50 tot 250 VTE)	4,4	21,7	5,7	21,8
Grote ondernemingen (meer dan 250 VTE)	1,0	44,3	1,3	49,2

Bron: NBB (sociale balansen).

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

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

(3) Bepaald naargelang van de waarde van rubriek 1003 (werknemers in VTE) in 2006.

Naar bedrijfstak worden de ondernemingen opgesplitst op basis van de codes NACE-Bel. In totaal vertegenwoordigen de werknemers in de bedrijfstak « handel, vervoer en communicatie » ongeveer een derde van de beperkte populatie, en die in de industrie 28 pct. Het belang van de andere branches is relatief beperkter, namelijk 19 pct. voor de bedrijfstak « financiële dienstverlening, vastgoed en diensten aan ondernemingen », 12 pct. voor de « overige diensten », en 7 pct. voor de bouwnijverheid. De landbouw blijft zeer marginaal, en is om die reden niet opgenomen in de tabellen en grafieken van dit artikel (behalve in de bijlagen).

Naar grootte worden de ondernemingen ingedeeld op grond van 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 2006 ongeveer 29 pct. van het personeel ervan in dienst, wat duidelijk minder is dan de 34 pct. die werd opgetekend in de totale populatie. De middelgrote vennootschappen, met meer dan 50 tot maximaal 250 VTE, stelden 22 pct. van het personeel van de beperkte populatie te werk, wat vergelijkbaar is met het percentage in de totale populatie. De grote ondernemingen, met meer dan 250 VTE, hadden iets minder dan de helft van de werknemers van de ondernemingen uit de beperkte populatie in dienst, tegen 44 pct. in de totale populatie. De ontwikkelingen verkregen op basis van de beperkte populatie worden bijgevolg beïnvloed door de oververtegenwoordiging van de grote ondernemingen.

(1) Rubriek 1003 van de sociale balans.

1. Algemene kenmerken van het werkgelegenheidsverloop

1.1 Binnen de beperkte ondernemingspopulatie tussen 2006 en 2007

Gemiddeld beschouwd, nam het personeelsbestand van de 44.718 ondernemingen van de beperkte populatie tussen 2006 en 2007 met 29.605 personen toe, dat is een stijging met 2,3 pct. Uitgedrukt in VTE, viel de groei van het arbeidsvolume iets trager uit, namelijk 2,1 pct. Het verloop van de werkgelegenheid was het gevolg van de toename van zowel het aantal voltijd- als het aantal deeltijdwerkers, met respectievelijk 15.856 en 13.749 eenheden. In relatieve termen steeg het aantal deeltijdwerkers het sterkst, met 4,3 pct., tegen 1,6 pct. voor het voltijdse arbeidsstelsel. Op basis van de situatie aan het einde van het boekjaar nam de werkgelegenheid met 1,9 pct. toe – met 1,8 pct. indien ze wordt uitgedrukt in VTE – wat wijst op een vertraging van het tempo waarin tijdens het jaar nieuwe arbeidsplaatsen werden gecreëerd, een gevolg van de in 2007 vastgestelde economische vertraging.

Aan het einde van het boekjaar telden de in aanmerking genomen ondernemingen aldus ruim 25.000 werknemers méér dan het jaar voordien. Met 14.396 extra personen ingeschreven in het personeelsregister, droegen de vrouwelijke werknemers forser tot dit verloop bij dan hun mannelijke collega's. Onderverdeeld naar type van arbeidsstelsel, nam het aantal voltijds ingeschreven loontrekkenden met 13.353 eenheden toe; de bijdragen

TABEL 2 VERLOOP VAN DE WERKGELEGENHEID TUSSEN 2006 EN 2007
(beperkte populatie)

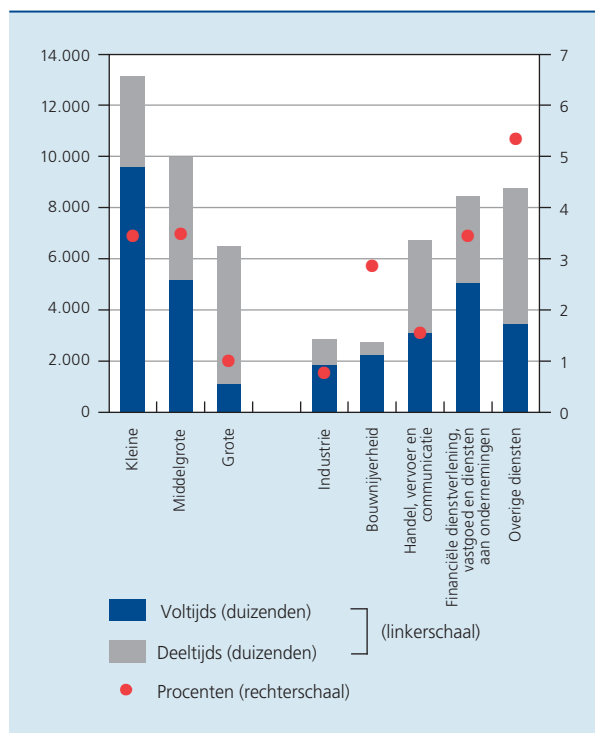
	Aantal personen			VTE
	Voltijds	Deeltijds	Totaal	
Jaargemiddelde				
Eenheden	15.856	13.749	29.605	25.034
Procenten	1,6	4,3	2,3	2,1
Op 31 december				
Eenheden	13.353	11.656	25.009	21.664
waarvan:				
Mannen	7.213	3.400	10.613	9.695
Vrouwen	6.140	8.256	14.396	11.970
Procenten	1,3	3,6	1,9	1,8

Bron: NBB (sociale balansen).

van de mannelijke en vrouwelijke personeelsleden lagen daarbij vrij dicht bij elkaar. Het waren daarentegen vooral de vrouwen die de toename van het aantal aan het einde van het boekjaar ingeschreven deeltijdwerkers beïnvloedden, aangezien ze naar rato van 71 pct. bijdroegen tot de groei van die personeelscategorie. Interessant is evenwel dat het aantal deeltijds werkende mannen ietwat forser steeg dan dat van de vrouwen, namelijk met 4,2 pct. tegen 3,4 pct.

De toename van het gemiddelde aantal werknemers werd voornamelijk geschraagd door de kleine en middelgrote ondernemingen, die hun personeelsbestand met respectievelijk ongeveer 13.000 en 10.000 eenheden uitbreidden. De grote ondernemingen, van hun kant, lieten een stijging met nagenoeg 6.500 werknemers optekenen. Terwijl het in de kmo's de voltijdwerkers waren die het grootste gedeelte van de werkgelegenheidsgroei voor hun rekening namen, was het omgekeerde het geval in de ondernemingen met meer dan 250 VTE, waar het deeltijdse stelsel goed was voor 83 pct. van de werkgelegenheidstoename.

GRAFIEK 1 VERLOOP VAN DE WERKGELEGENHEID TUSSEN 2006 EN 2007: OPSPLITSING VAN DE ONDERNEMINGEN NAAR GROOTTE EN BEDRIJFSTAK ⁽¹⁾
(jaargemiddelden, beperkte populatie)



Bron: NBB (sociale balansen).

(1) Vanwege zijn geringe relatieve belang werd de landbouw niet in aanmerking genomen.

De werkgelegenheid groeide in alle belangrijke bedrijfstakken, zij het in verschillende proporties. De meest uitgesproken toename – 8.000 à 9.000 extra werknemers – werd opgetekend in de « financiële dienstverlening, vastgoed en diensten aan ondernemingen » – waarbij de subbranche « vastgoed en diensten aan ondernemingen » het leeuwenaandeel van de stijging op zich nam – en in de bedrijfstak « overige diensten », die onder meer de « gezondheidszorg en de maatschappelijke dienstverlening » omvat. In relatieve termen was de stijging in deze bedrijfstak het grootst, met 5,4 pct. Het aantal werknemers nam ook duidelijk toe in de ondernemingen van de bedrijfstak « handel, vervoer en communicatie » (6.710 werknemers méér), in het bijzonder in de ondernemingen die actief zijn in de handel en de reparaties.

1.2 Werkgelegenheidsdynamiek en bijdrage van de demografie van de ondernemingen ⁽¹⁾

Op basis van de jaargegevens afkomstig van de sociale balansen werd een longitudinale database gecreëerd met betrekking tot de periode 1998-2006, waarin alle ondernemingen zijn opgenomen die actief zijn in de bedrijfstakken NACE-Bel C tot K ⁽²⁾ – dat wil zeggen de secundaire sector in de ruime zin (inclusief de « productie en distributie van energie » en de bouwnijverheid) en de marktdiensten – en die bij de Balanscentrale van de Nationale Bank van België een sociale balans hebben neergelegd.

Die database werd onder meer gebruikt om na te gaan hoe, in de loop van de conjunctuurcyclus, de individuele veranderingen in het gedrag van de ondernemingen de gesalarieerde werkgelegenheid in haar geheel beïnvloedden. De studie heeft betrekking op de periode 1998-2006 en houdt rekening met de heterogeniteit van de ondernemingen, maar ook met die van de werknemers.

De concepten banencreatie- en banenvernietigingsgraad beogen een onderscheid te maken tussen de individuele ondernemingen die, tussen twee opeenvolgende boekjaren, een werkgelegenheidsgroei ofwel een personeelsinkrimping hebben laten optekenen, zodat de personeelsstijgingen en -dalingen – die men bruto werkgelegenheidsstromen noemt – afzonderlijk kunnen worden geregistreerd. Zo kan vervolgens, jaar na jaar, de respectieve intensiteit van die bewegingen worden gemeten,

(1) Deze paragraaf bevat de voornaamste resultaten van Heuse en Saks (2008). De hierbij gebruikte populatie verschilt van de elders in dit artikel geanalyseerde populatie.

(2) Dat wil zeggen C : extractieve nijverheid ; D : verwerkende nijverheid ; E : productie en distributie van elektriciteit, gas en water ; F : bouwnijverheid ; G : klein- en groothandel, en reparatie van auto's en huishoudelijke apparatuur ; H : hotels en restaurants ; I : vervoer en communicatie ; J : financiële dienstverlening en K : vastgoed, verhuur en diensten aan bedrijven.

door de brutostromen te toetsen aan de gemiddelde werkgelegenheid in de ondernemingen. De combinatie van de banencreatie- en banenvernietigingsgraad geeft de netto werkgelegenheidsvariatie aan.

Zodoende worden de ondernemingen waarvan de werkgelegenheid stabiel is gebleven, buiten beschouwing gelaten, net als de ondernemingen waarvoor de werkgelegenheid voor één van de twee beschouwde boekjaren ontbreekt. De netto banengroei vormt bijgevolg slechts een benadering van het veranderingspercentage van de werkgelegenheid dat effectief wordt opgetekend in de

Kader – Hoe wordt de banencreatie- en banenvernietigingsgraad berekend ?

Laten we bij wijze van voorbeeld uitgaan van een economie die uit drie ondernemingen bestaat. Tijdens de beschouwde periode worden er geen nieuwe ondernemingen opgericht en verdwijnen er ook geen.

WERKGELEGENHEID

(personen)

	Personeelsbestand aan het einde van de periode		Gemiddeld personeelsbestand in t	Verandering van de werkgelegenheid van $t-1$ tot t
	$t-1$	t		
Onderneming 1	286	258	272	-28
Onderneming 2	80	100	90	20
Onderneming 3	10	24	17	14
Totale werkgelegenheid in de economie	376	382	379	6

Er worden in de economie twee groepen van ondernemingen onderscheiden :

- de ondernemingen met een positieve netto werkgelegenheidsverandering (in dit geval onderneming 2 en onderneming 3);
- de ondernemingen met een negatieve netto werkgelegenheidsverandering (in dit geval onderneming 1).

De banencreatiegraad in de economie

Dit is de som van de positieve werkgelegenheidsveranderingen (namelijk, het totaal van de gecreëerde arbeidsplaatsen):

$$20 + 14 = 34 \text{ eenheden}$$

uitgedrukt in verhouding tot de totale werkgelegenheid in de economie (379 personen),

dat is een banencreatiegraad in t : 9,0 pct.

De banenvernietigingsgraad in de economie

Dit is de som van de negatieve werkgelegenheidsveranderingen (namelijk, het aantal verloren gegane banen), in absolute waarde:

$$28 \text{ eenheden}$$

uitgedrukt in verhouding tot de totale werkgelegenheid in de economie (379 personen),

dat is een banenvernietigingsgraad in t : 7,4 pct.

De netto banengroei in de economie

Dit is de banencreatiegraad min de banenvernietigingsgraad, dat is $9,0 \text{ pct.} - 7,4 \text{ pct.} = 1,6 \text{ pct.}$

populatie van alle ondernemingen die gesalarieerd personeel in dienst hebben.

Binnen de analysepopulatie bedroeg de banencreatiegraad tussen 1998 en 2006 gemiddeld 8,8 pct., terwijl de banenvernietigingsgraad 7,2 pct. beliep. Die percentages liggen vier tot vijf maal hoger dan de netto banengroei, die op gemiddeld 1,6 pct. per jaar uitkwam.

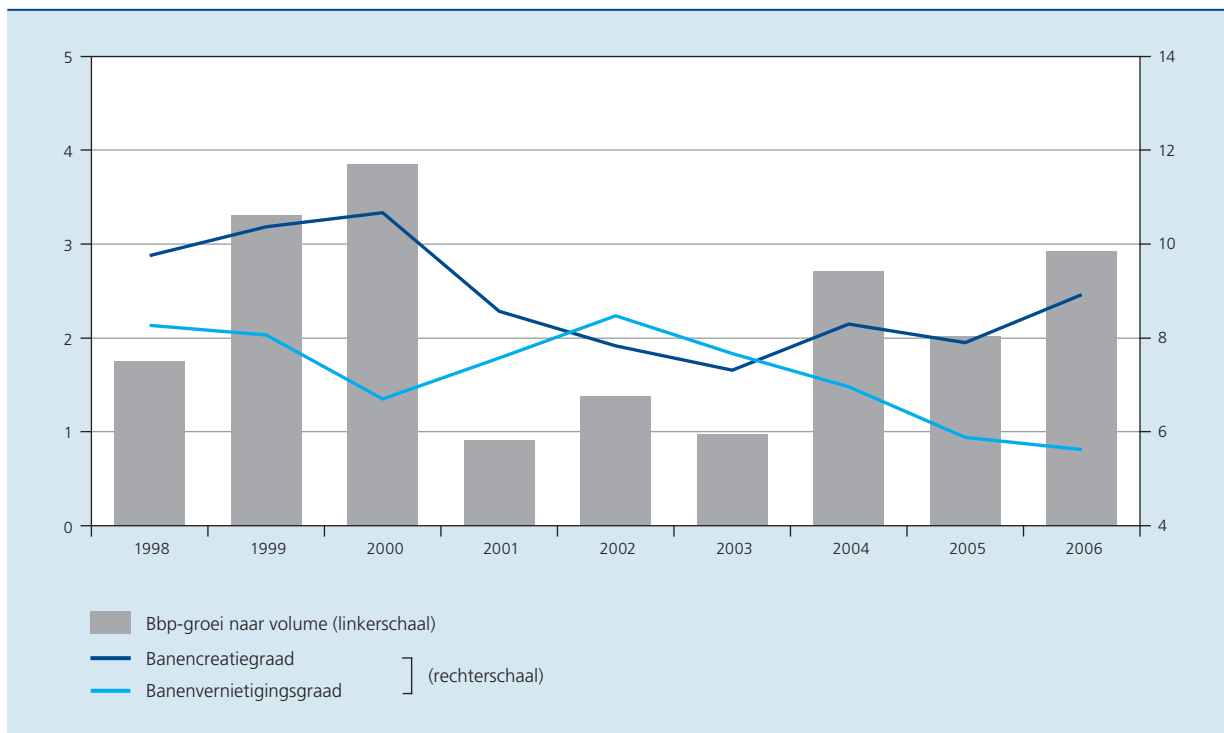
De banencreatiegraad is sterk gecorreleerd met het conjunctuurverloop. De correlatiecoëfficiënt tussen die variabele en de bbp-groei naar volume bedraagt voor de beschouwde periode 0,74. De correlatie tussen de banenvernietigingsgraad en de economische activiteit, daarentegen, is, hoewel het verwachte negatieve teken wel degelijk aanwezig is, veel minder uitgesproken aangezien de coëfficiënt $-0,40$ bedraagt.

Deze laatste vaststelling wordt door andere studies bevestigd. Volgens die literatuur gaat een aanpassing van het personeelsbestand via de vernietiging van banen gewoonlijk hand in hand met een flexibele arbeidsmarkt, zoals het geval is in de Verenigde Staten. Zo is de reallocatiegraad van de werkgelegenheid – dat is de som van de banencreatie- en de banenvernietigingsgraad – in de

Verenigde Staten negatief gecorreleerd met de bbp-groei, wat betekent dat de ondernemingen hun personeelsbestand in periodes van recessie gemakkelijk naarwaarts aanpassen. Op het Europese vasteland daarentegen, waar de arbeidsmarkten meer rigide zijn, gebeuren de aanpassingen doorgaans door middel van banencreatie, en wordt de negatieve correlatie tussen de reallocatiegraad en de activiteit meestal niet bevestigd. Dit is het geval voor België: tijdens de onderzochte periode heeft die correlatiecoëfficiënt een positief teken. In ons land zijn onder meer de wetgeving inzake arbeidsbescherming alsook de tekorten aan arbeidskrachten voor bepaalde beroepen en in bepaalde bedrijfstakken dusdanig dat ze de omvang van de ontslagen in periodes van conjunctuurvertraging beperken, vooral wanneer die vertraging als tijdelijk of beperkt wordt beschouwd.

Over de periode 1998 tot 2006 bereikte de banencreatiegraad zijn hoogtepunt (van 10,7 pct.) in 2000, een jaar waarin het bbp met 3,8 pct. groeide, de snelste groei die tijdens de periode werd opgetekend. Datzelfde jaar zakte de banenvernietigingsgraad tot een dieptepunt van 6,7 pct. Tijdens de daaropvolgende fase van conjunctuurvertraging liep de banencreatiegraad geleidelijk terug terwijl, omgekeerd, de banenvernietigingsgraad

GRAFIEK 2 BANENCREATIE- EN BANENVERNIEGINGSGRAAD : INVLOED VAN DE CONJUNCTUURCYCLUS (procenten)



Bronnen : INR, NBB.

TABEL 3 WERKGELEGENHEIDSTROMEN EN DYNAMIEK VAN DE ONDERNEMINGEN

(procenten, jaargemiddelden 1998-2006)

	Banencreatiegraad ⁽¹⁾			Banenvernietigingsgraad ⁽¹⁾		
	Totaal	Toetredende ondernemingen	Gevestigde ondernemingen	Totaal	Uittredende ondernemingen	Gevestigde ondernemingen
Totaal NACE-Bel C tot K	8,8	2,4	6,4	7,2	2,2	5,1
waarvan:						
Verwerkende nijverheid	6,0	1,5	4,4	6,3	1,6	4,7
Diensten	10,3	2,9	7,4	7,7	2,5	5,2

Bron: NBB (sociale balansen).

(1) De verschillende percentages worden hier berekend ten opzichte van dezelfde noemer, namelijk de totale werkgelegenheid van de beschouwde sector.

steeg. Zo werd de netto banengroei in 2002 en 2003 negatief. In de loop van de drie daaropvolgende jaren trad een conjunctuurherstel op, dat de trends omhoog. De banencreatiegraad herstelde zich, zonder evenwel het niveau van 2000 te bereiken, terwijl de vernietigingsgraad tot het laagste niveau van de beschouwde periode zakte, namelijk tot 5,6 pct. in 2006.

Op basis van soortgelijke indicatoren als Davis, Haltiwanger en Schuh (1996) kan tevens worden nagegaan wat de impact is, op het geaggregeerde werkgelegenheidsverloop, van de oprichting en verdwijning van ondernemingen. Daartoe worden de ondernemingen opgesplitst in vier exhaustieve en onderling exclusieve subcategorieën.

De categorie van ondernemingen die tussen $t-1$ en t een positieve werkgelegenheidsverandering lieten optekenen, wordt onderverdeeld in twee subcategorieën: de eerste omvat de nieuwe ondernemingen, die in t voor het eerst een gesalarieerde werkgelegenheid opgeven die niet gelijk is aan nul, terwijl de andere subcategorie de reeds gevestigde ondernemingen omvat die tussen $t-1$ en t een expansie lieten optekenen.

Op dezelfde manier wordt de categorie van ondernemingen die tussen $t-1$ en t een daling van de werkgelegenheid lieten optekenen, onderverdeeld tussen, enerzijds, een subcategorie van ondernemingen die tussen $t-1$ en t verdwenen en, anderzijds, de gevestigde ondernemingen die een inkrimping van hun personeelsbestand lieten optekenen.

Voor de onderzochte populatie als geheel wordt de banencreatie ten belope van 27 pct. (dat is $2,4/8,8$) verklaard door de oprichting van ondernemingen, terwijl de gevestigde ondernemingen de overblijvende 73 pct. voor hun rekening nemen. Het verdwijnen van ondernemingen

verklaart gemiddeld ongeveer 30 pct. (dat is $2,2/7,2$) van de banenvernietigingen, terwijl de resterende 70 pct. het resultaat zijn van de inkrimping van de werkgelegenheid in de gevestigde ondernemingen.

Er zijn vergelijkbare resultaten beschikbaar voor Oostenrijk, Duitsland en Italië (Stiglbauer et al., 2003), waar de toetredende ondernemingen voor respectievelijk 32, 27 en 32 pct. van de totale banencreaties zorgen, terwijl het verdwijnen van ondernemingen elk jaar ten belope van respectievelijk 34, 23 en 33 pct. bijdraagt tot het totale aantal banenvernietigingen.

De methodologie om de bijdrage van de demografie van de ondernemingen tot het werkgelegenheidsverloop te berekenen, is tot op zekere hoogte willekeurig. Laten we, ter illustratie hiervan, uitgaan van een gevestigde onderneming die met zware financiële problemen te kampen heeft. Meestal zal de onderneming in eerste instantie haar uitgaven terugdringen en haar human-resourcesbeleid aanpassen alvorens haar wervingsbeleid bij te sturen en eventueel personeel te ontslaan. Als de onderneming uiteindelijk verdwijnt, na een proces dat vaak verschillende jaren aansleept, is het alleen de laatste verandering in haar werkgelegenheid die wordt toegeschreven aan het verdwijnen van de onderneming. In die zin onderschat de methode de reële impact van het verdwijnen van ondernemingen op het totaal van de banenvernietigingen.

2. Personeelsverloop

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

Een specifieke tabel van de sociale balans bevat, enerzijds, de intredingen van werknemers bij hun inschrijving in het personeelsregister van de onderneming en, anderzijds, de uittredingen, die overeenstemmen met het einde van de arbeidsovereenkomst in de loop van het boekjaar. In 2007 was dit personeelsverloop omvangrijker dan in 2006. Voor het geheel van de ondernemingen van de beperkte populatie lagen de in- en uittredingen resp. 7,8 en 10,4 pct. hoger dan tijdens het jaar voordien. In totaal hadden de netto-intredingen in 2007 betrekking op 21.052 personen⁽¹⁾, een daling ten opzichte van de 31.017 geregistreerde intredingen in 2006. Die daling van de netto-intredingen betrof alle bedrijfsgrootten, zij het in verschillende mate; in tegenstelling tot de kleine en grote ondernemingen, tekenden de middelgrote ondernemingen slechts een zeer geringe achteruitgang op.

De ondernemingen die een volledig schema neerleggen, zijn verplicht meer gedetailleerde informatie over de personeelsintredingen en -uittredingen te verstrekken. Het betreft informatie met betrekking tot de kenmerken van de nieuw ingeschreven werknemers en van de werknemers van wie de overeenkomst is beëindigd. Behalve op het arbeidsstelsel – een detail dat ook in de verkorte schema's wordt opgegeven –, heeft die informatie betrekking op het type van arbeidsovereenkomst, het geslacht, het scholingsniveau en, eventueel, de reden

(1) Het personeelsverloop tussen de 31^e december van twee opeenvolgende boekjaren (in tabel 2: 25.009 eenheden) is niet altijd gelijk aan het saldo van de personeelsintredingen en -uittredingen, als gevolg van bepaalde fouten in de neergelegde sociale balansen.

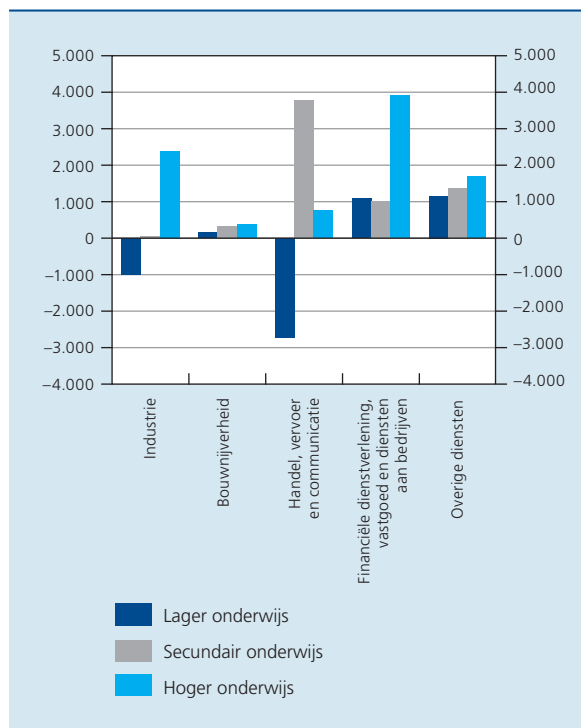
TABEL 4 IN- EN UITTREDINGEN VAN PERSONEEL
(personen, beperkte populatie)

	2006	2007
Intredingen	511.234	550.983
waarvan: volledige schema's ...	282.622	303.820
Uittredingen	480.217	529.931
waarvan: volledige schema's ...	267.354	289.638
Netto-intredingen	31.017	21.052
waarvan: volledige schema's ...	15.268	14.182

Bron: NBB (sociale balansen).

GRAFIEK 3 NETTO-INTREDINGEN VAN PERSONEEL IN 2007 :
OPSPLOTSING VAN DE WERKNEMERS
NAAR SCHOLINGSNIVEAU EN BEDRIJFSTAK⁽¹⁾

(personen, beperkte populatie, volledige schema's)



Bron: NBB (sociale balansen).

(1) Vanwege zijn geringe relatieve belang werd de landbouw niet in aanmerking genomen.

voor het beëindigen van de overeenkomst. De ondernemingen die een volledig schema dienen neer te leggen, vertegenwoordigden in 2007 18,3 pct. van het totaal van de ondernemingen van de beperkte populatie, doch 77,4 pct. van het gemiddelde personeelsbestand. Het niveau van hun personeelsintredingen en -uittredingen, dat hoger lag dan het jaar voordien, resulteerde in 2007 in netto-intredingen ten belope van 14.182 personen, een iets lager cijfer dan in 2006.

In de ondernemingen die een volledig schema neerlegden, waren er in 2007 meer netto-intredingen van vrouwen (7.885 eenheden) dan van mannen (6.297 eenheden), een voortzetting van de tendens die reeds de voorgaande jaren werd opgetekend.

De nettotoename van het personeelsbestand die werd opgetekend in de ondernemingen die een volledig schema neerleggen, was een gevolg van de combinatie van netto-intredingen van werknemers met een diploma hoger onderwijs (9.088 eenheden) of secundair onderwijs (6.473 eenheden) en van netto-uittredingen van houders van een getuigschrift van het lager onderwijs (1.379 eenheden).

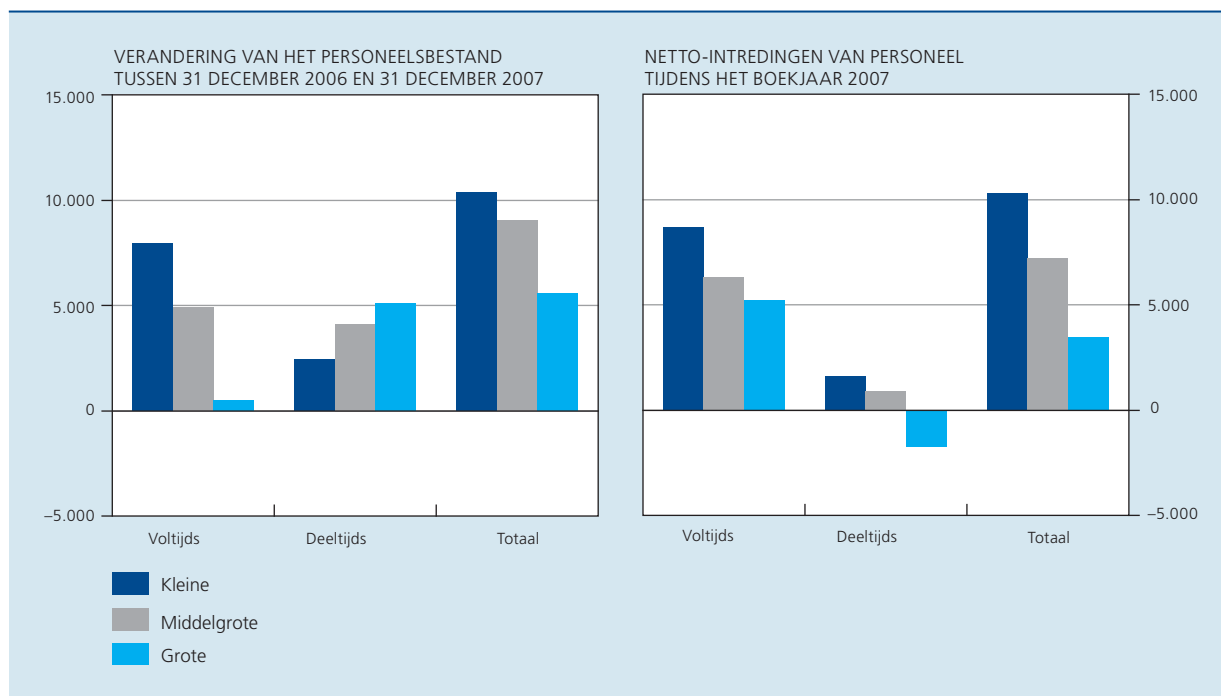
Hoewel dit resultaat strookt met de vaststellingen van de laatste sociale balansen, was de netto-instroom van gediplomeerden van het hoger onderwijs kleiner dan tijdens het voorgaande jaar (2.705 eenheden minder), terwijl de netto-uitredingen van laaggeschoolde werknemers minder uitgesproken waren (1.318 eenheden minder). Netto beschouwd, hebben alle grote bedrijfstakken, zij het in verschillende mate, hooggeschoold personeel in dienst genomen. De netto-uitredingen van laaggeschoold personeel betroffen meer bepaald de ondernemingen die actief zijn in de industrie en de ondernemingen die behoren tot de bedrijfstak «handel, vervoer en communicatie». De aan die ondernemingen opgelegde inspanningen inzake concurrentievermogen resulteren vaak in personeelherstructureringen, die in de eerste plaats die categorie van werknemers treffen. In de oudere industriële ondernemingen zijn die netto-uitredingen ook toe te schrijven aan de pensioneringen van personeel dat, gemiddeld beschouwd, lagergeschoold is. Anders dan in 2006, waren er daarentegen in alle bedrijfstakken meer intredingen dan uitredingen van middengeschoold personeel, meer bepaald in de bedrijfstak «handel, vervoer en communicatie», die netto meer gediplomeerden van het secundair onderwijs in dienst nam dan hooggeschoolde werknemers.

2.2 Toename van de deeltijdarbeid

Elk jaar opnieuw komt de rol die het stelsel van deeltijdarbeid speelt in de toename van de werkgelegenheid tot uiting in de sociale balansen. Door voor dat arbeidsstelsel te opteren, kunnen verschillende doelstellingen worden vervuld. Het stelsel maakt het onder meer mogelijk de effecten van de herstructureringen in sommige ondernemingen te temperen, personen aan het einde van hun loopbaan langer aan het werk te houden of, voor het individu zelf, het beroeps- en gezinsleven beter op elkaar af te stemmen.

De individuele arbeidsduurvermindering wordt in de hand gewerkt door de verschillende stelsels van loopbaanonderbreking. Dankzij het tijdskrediet – dat van toepassing is in de particuliere sector – kan een werknemer zijn beroepsloopbaan tijdelijk volledig of gedeeltelijk onderbreken. Tijdens de periode waarin de arbeidsovereenkomst wordt opgeschort of de arbeidsprestaties worden teruggedroefd, kan de werknemer een door de RVA betaalde uitkering genieten. Volgens het jaarverslag van de Rijksdienst ontvingen in 2007 224.021 werknemers een uitkering om hun werktijd aan te passen. De helft van hen was in het stelsel van het tijdskrediet opgenomen. Het meest succesvolle onderbrekingstype was de

GRAFIEK 4 PERSONEELVERLOOP TIJDENS HET BOEKJAAR 2007: OPSPLITSING NAAR ARBEIDSTYPER EN ONDERNEMINGSGROOTTE (personen, beperkte populatie)



Bron : NBB (sociale balansen).

vermindering van de arbeidsprestaties met een vijfde: 61 pct. van de werknemers in tijdskrediet kozen voor dat type. De flexibiliteit van het tijdskrediet heeft enig succes bij de mannen: in 2007 bedroeg hun aandeel in dat stelsel 37 pct., net als in 2006. De werknemers van 50 jaar en ouder vormen de grootste categorie in het tijdskrediet: hun aandeel nam gestaag toe tot 55,7 pct. in 2007. Die stijging is niet onaanzienlijk ten opzichte van hun aandeel in 2003, dat 41 pct. beliep.

Het verloop van het aandeel van de voltijd- en deeltijdwerkers in de werkgelegenheid hangt niet alleen samen met de in- en uittredingen van personeel, maar ook met het interne verloop in de ondernemingen, bijvoorbeeld wanneer de werknemers «overschakelen» van een voltijdse naar een deeltijdse baan. Uit de sociale balansen kan de omvang van zulke bewegingen enkel worden afgeleid door het personeelsbestand tussen twee afsluitingsdata en het externe personeelsverloop tijdens het jaar met elkaar te vergelijken.

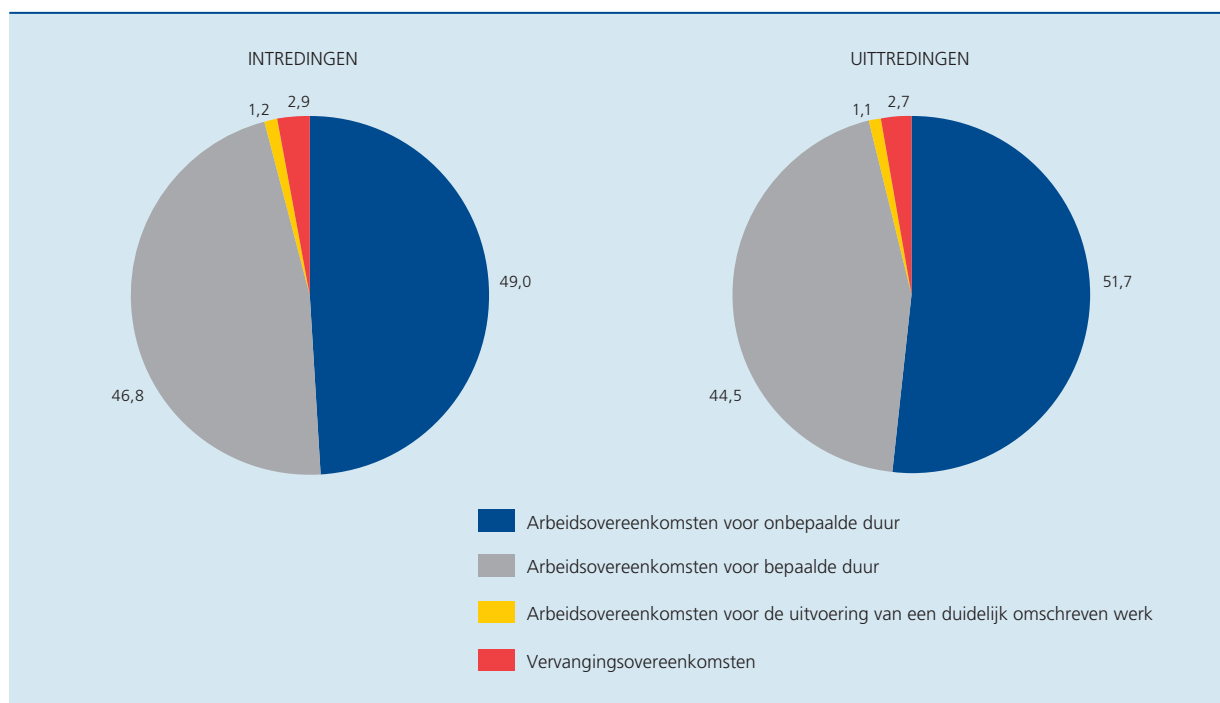
De deeltijdarbeid groeide niet in alle groottecategorieën van de ondernemingen even sterk en die groei had niet steeds dezelfde oorzaak. In de grote ondernemingen nam het aantal deeltijdwerkers tussen 31 december 2006 en 2007 met 5.105 eenheden toe, terwijl het aantal

voltijdwerkers over die periode amper steeg. Dit verloop valt voornamelijk te verklaren door veranderingen van arbeidsstelsel binnen de onderneming. Uit een onderzoek van het externe personeelsverloop blijkt immers dat die ondernemingscategorie in de loop van het jaar netto-uittredingen van deeltijdwerkers en aanzienlijke netto-intredingen van voltijdwerkers liet optekenen. Ook in de middelgrote ondernemingen was de overschakeling naar een deeltijds arbeidsstelsel doorslaggevend: terwijl het deeltijds werkende personeel tussen 31 december 2006 en 2007 in ongeveer dezelfde mate groeide als het aantal voltijdwerkers, namelijk met respectievelijk 4.129 en 4.904 personen, bleven de netto-intredingen van deeltijds werkenden veeleer beperkt. In de kleine ondernemingen droegen vooral de voltijdwerkers bij tot de stijging van de werkgelegenheid tussen de boekjaren 2006 en 2007. Het aantal deeltijdwerkers nam met 2.422 personen toe, doordat het interne personeelsverloop de netto-intredingen van werknemers met een dergelijk arbeidsstelsel stimuleerde.

2.3 Aard van de arbeidsovereenkomsten

De ondernemingen van de beperkte populatie die een volledig schema neerleggen, meldden dat respectievelijk 49 pct. van de intredingen van personeel en 51,7 pct.

GRAFIEK 5 BRUTO-INTREDINGEN EN -UITTREDINGEN VAN PERSONEEL OPGESPLITST NAAR ARBEIDSOVEREENKOMST IN 2007
(procenten van het totaal, beperkte populatie, volledige schema's)



Bron: NBB (sociale balansen).

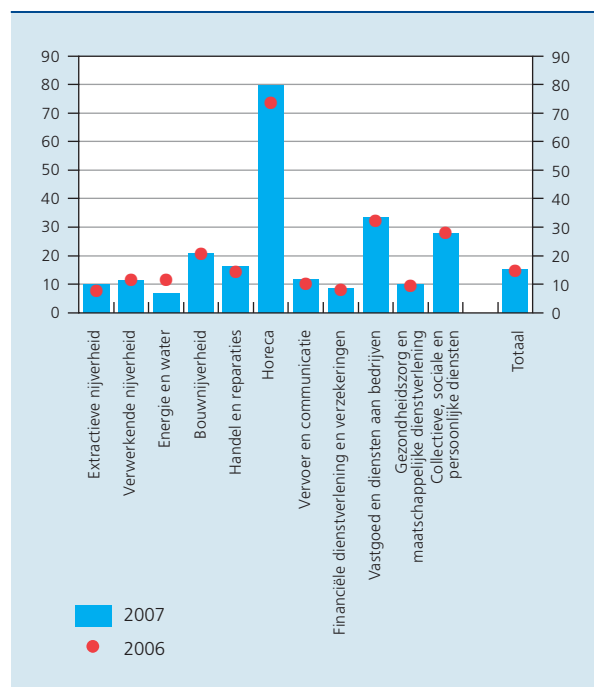
van de uittredingen in 2007 werknemers betrof met een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde duur, tegen 46,8 en 44,5 pct. voor werknemers met een arbeidsovereenkomst voor bepaalde duur. Daarnaast waren de overeenkomsten voor de uitvoering van een duidelijk omschreven werk en de vervangingsovereenkomsten samen goed voor ongeveer 4 pct. van de in- en uittredingen.

De rotatie van het personeel dat in dienst wordt genomen voor een bepaalde duur – met inbegrip van de overeenkomsten voor de uitvoering van een duidelijk omschreven werk of voor een vervanging – is van nature hoog. Personeelsleden met een overeenkomst voor onbepaalde duur, van wie de band met de werkgever stabiel wordt geacht, zijn echter ook vrij mobiel als gevolg van natuurlijke afvloeiingen of de wens van een van beide partijen om het contract te beëindigen. De rotatiegraad van de werknemers geeft een indicatie van die externe mobiliteit: deze ratio wordt berekend door het aantal uittredingen van personeel tijdens een jaar te vergelijken met de personeelssterkte aan het begin van het boekjaar. In 2007 bedroeg die rotatiegraad 15,2 pct., dat is 0,6 procentpunt meer dan het jaar voordien. In de kleine ondernemingen

– waar werknemers traditioneel het snelst worden vervangen – nam de rotatiegraad het sterkst toe, namelijk van 24,9 pct. tot 27,2 pct. in 2007, tegen respectievelijk 18,6 en 11,8 pct. in de middelgrote en de grote ondernemingen in 2007. Die jaarlijks merkbare verschillen kunnen onder meer worden verklaard door het feit dat zich in de grote ondernemingen meer kansen op interne mobiliteit voordoen en het loonverloop er meestal beter gepland is. Die verschillen komen ook tot uiting op het niveau van de bedrijfstakken, als men in aanmerking neemt dat sommige onder hen doorgaans een ruimer aantal grote ondernemingen omvatten. Zo ligt de rotatiegraad van het personeel in de industrie (vooral in de bedrijfstak « energie en water »), in de « gezondheidszorg en maatschappelijke dienstverlening » (waarin de ziekenhuizen zijn opgenomen) en in de « financiële dienstverlening en verzekeringen » onder het gemiddelde. In de branche « vervoer en communicatie » lag de rotatiegraad ongeveer 4 procentpunten lager dan het gemiddelde in de ondernemingen. Sommige bedrijfstakken gaven daarentegen blijk van een bijzonder hoge externe mobiliteit. Dat was onder meer het geval voor de tak « vastgoed en diensten aan bedrijven », waar de ondernemingsgrootte heterogener is. Ook de aard van de activiteiten bepaalt voor een deel de omvang van de personeelsrotatie. In de « collectieve, sociale en persoonlijke diensten » en, nog duidelijker, in de « horeca » bereikte de rotatiegraad zelfs respectievelijk 28 en 80 pct. Dat zeer snelle vervangingstempo keert er telkens terug en kan deels worden toegeschreven aan minder gunstige arbeids- en loonvoorwaarden. Daarbij zij echter beklemtoond dat de sociale balansen in die bedrijfstakken slechts ten dele het totale werkgelegenheidsvolume weergeven.

GRAFIEK 6 ROTATIEGRAAD ⁽¹⁾ VAN DE WERKNEMERS MET EEN ARBEIDSOVEREENKOMST VOOR ONBEPAALEDUUR IN 2006 EN 2007

(procenten, beperkte populatie, volledige schema's)



Bron: NBB (sociale balansen).

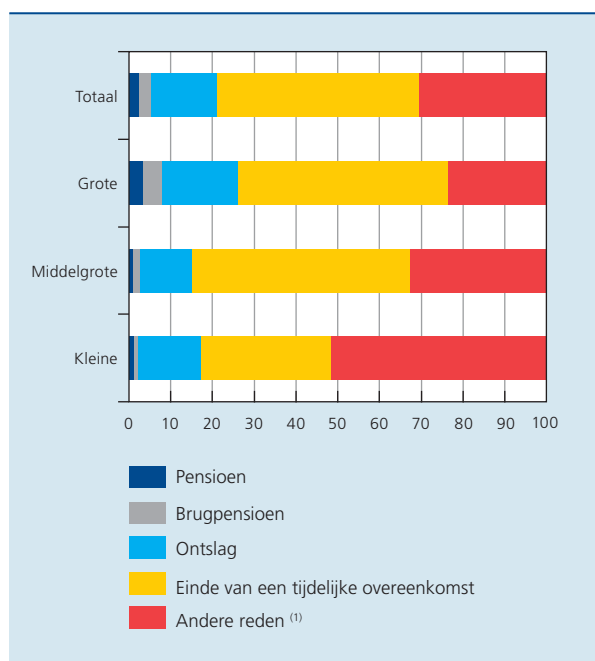
(1) Verhouding tussen, enerzijds, het aantal uittredingen in het boekjaar t en, anderzijds, de personeelssterkte aan het einde van het boekjaar t verminderd met de intredingen en vermeerderd met de uittredingen tijdens het boekjaar. Vanwege zijn geringe relatieve belang werd de landbouw niet in aanmerking genomen.

2.4 Redenen voor uittreding

De ondernemingen die een volledig schema neerleggen, dienen bij uittredingen van personeel de reden voor de beëindiging van het contract te vermelden. Net als de voorgaande jaren was ongeveer de helft van de uittredingen toe te schrijven aan het verstrijken van een tijdelijke overeenkomst. In 2007 kwam aan 31 pct. van de overeenkomsten een einde door een spontane uittreding, zowat evenveel als in 2006, wat de relatieve dynamiek van de arbeidsmarkt tijdens die jaren weerspiegelt. Historisch beschouwd immers, zijn er in jaren van hoogconjunctuur doorgaans meer spontane uittredingen omdat de werknemers meer mogelijkheden hebben om elders een baan te vinden. Wat de overige oorzaken betreft, was 16 pct. van de uittredingen te wijten aan ontslagen. Het aandeel van brugpensioeringen en pensioneringen in de personeelsuittredingen bedroeg respectievelijk 3,1 en 2,3 pct.

GRAFIEK 7**BRUTO-UITTREDINGEN VAN PERSONEEL IN 2007: OPSPLITSING NAAR REDEN EN ONDERNEMINGSGROOTTE**

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



Bron: NBB (sociale balansen).

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

Het aandeel van de redenen voor de beëindiging van het contract varieert volgens de grootte van de onderneming en, nog markanter, volgens de bedrijfstak waartoe ze behoort. In de kleine ondernemingen telde het einde van een tijdelijke overeenkomst slechts voor 31 pct. van de uittredingen. Het waren de spontane uittredingen – wellicht onder invloed van de beperktere interne-mobiliteitsmogelijkheden – die het grootste deel van de personeelsuittredingen verklaarden (bijna 52 pct.). Spontane uittredingen komen verhoudingsgewijs minder vaak voor in de grote ondernemingen. Deze laatste tellen daarentegen, vergeleken met de kmo's, meer ontslagen, brugpensioeringen en pensioneringen. De ondernemingen met meer dan 250 VTE namen ongeveer 76 pct. van de brugpensioeringen en pensioneringen in de beschouwde populatie voor hun rekening.

Op het niveau van de bedrijfstakken maakte het einde van een tijdelijke overeenkomst bijna 70 pct. uit van de uittredingen in de ondernemingen van de branche «overige diensten» die, ter herinnering, bestaat uit de gezondheidszorg en de «collectieve, sociale en persoonlijke diensten». Het is ook een belangrijke factor van de uittredingen in de bedrijfstak «handel, vervoer en communicatie». In de ondernemingen uit de bouwrijverheid was 60 pct.

van de afvloeiingen het resultaat van een spontane uittreding. Ook in de industrie scoorde deze reden hoger dan het gemiddelde. Eveneens de tak «financiële dienstverlening, vastgoed en diensten aan bedrijven» week af van het gemiddelde, aangezien iets meer dan een vierde van de uittredingen het gevolg was van ontslagen. Wat tot slot de andere redenen voor uittreding betreft, maakte de industrie het meest gebruik van het brugpensioen, dat er 10 pct. van de uittredingen vertegenwoordigt. Deze bedrijfstak – die traditioneel veel grote ondernemingen omvat – nam bijna 60 pct. van het totale aantal brugpensioeringen voor zijn rekening.

3. Werkgelegenheidsstructuur

3.1 Voltijd- 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 werkte, nam dit aandeel in 2004 toe tot één op vier. Het is daarna nog aanzienlijk gestegen, vooral tussen 2005 en 2006, wat wellicht te maken had met de opnemings, vanaf 2006, van een groter aantal vzw's – die verhoudingsgewijs vaak meer deeltijdwerkers tellen – in de totale populatie, nadat de grootste onder hen verplicht werden bij de Balanscentrale genormaliseerde rekeningen in te dienen.

TABEL 5**DEELTIJDWERK TUSSEN 1998 EN 2007**

(procenten van de overeenkomstige werkgelegenheid, gegevens op 31 december)

	Mannen	Vrouwen	Totaal
Totale populatie			
1998	6,2	43,0	20,0
1999	6,7	43,7	20,8
2000	7,0	44,0	20,7
2001	7,3	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
2006	10,8	51,6	27,4
Beperkte populatie			
2006	9,7	49,6	24,3
2007	10,0	49,9	24,7
<i>p.m. Veranderingspercentages</i>	2,9	0,5	1,7

Bron: NBB (sociale balansen).

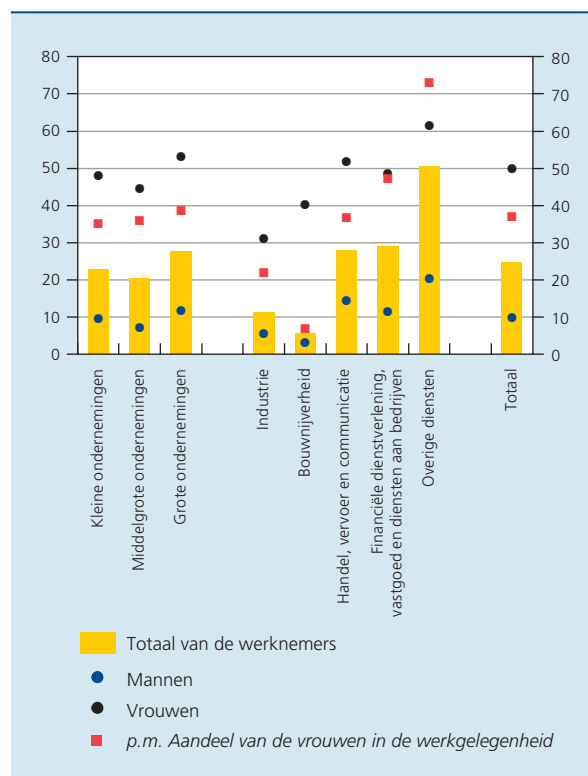
In de beperkte populatie nam het aandeel van deeltijdarbeid tussen 2006 en 2007 opnieuw toe, ten belope van 1,7 pct. Zowel voor mannen als voor vrouwen werd een stijging opgetekend. Het stelsel van deeltijdarbeid, dat reeds wijdverbreid is bij de werkende vrouwen, groeide nog met 0,5 pct. aan. De graad van deeltijdarbeid nam echter het sterkst toe bij de mannen, namelijk met 2,9 pct., weliswaar startend van een veel lager peil. Door die stijgingen toe te passen op de vaststellingen in de totale populatie voor 2006, zouden in 2007 bijna 52 pct. van de vrouwen en 11 pct. van de mannen deeltijds hebben gewerkt.

In alle groottecategorieën van de ondernemingen en in alle bedrijfstakken maakte deeltijdarbeid tussen 1998 en 2007 opgang. Deeltijdwerk blijft echter zeer ongelijk verspreid, zoals blijkt uit de resultaten die voor 2007 in de beperkte populatie werden verkregen. Er is bijvoorbeeld minder deeltijdarbeid in middelgrote ondernemingen (20,5 pct. van de werknemers) dan in kleine (23 pct.) of grote ondernemingen (27,7 pct.). De redenen voor het ruimere beroep op deeltijdwerk zijn wellicht niet dezelfde in de kleine en de grote bedrijven. In de eerstgenoemde is het in eerste instantie een instrument om het werkgelegenheidsvolume aan te passen aan de activiteit. In de grote ondernemingen, daarentegen, is het werkvolume over een groter aantal arbeidskrachten verdeeld, waardoor de werkgever vlotter kan inspelen op de wens van werknemers om werk en gezin te combineren.

In de bedrijfstakken is het aandeel van deeltijdarbeid grotendeels gekoppeld aan het aandeel van de vrouwen in het personeelsbestand. In de bouwnijverheid – een branche waarin de vrouwen minder dan 7 pct. van het aantal werknemers uitmaken – komt dat arbeidsstelsel het minst voor (5,7 pct.), ook al is het aandeel van de vrouwelijke deeltijdarbeid er veel groter dan in de industrie (respectievelijk 40,3 en 31 pct.). De mannelijke deeltijdarbeid, daarentegen, blijft geringer in de bouwnijverheid dan in de industrie (respectievelijk 3,1 en 5,7 pct.). In de «overige diensten» maken deeltijdwerkers de helft van het personeelsbestand uit. In deze branche, waarin bijna drie op vier werknemers een vrouw is, werkt 61,4 pct. van de vrouwelijke personeelsleden deeltijds, evenals 20,4 pct. van de mannen.

GRAFIEK 8 DEELTIJDARBEID DOOR MANNEN EN VROUWEN IN 2007⁽¹⁾

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



Bron: NBB (sociale balansen).

(1) Vanwege van zijn geringe relatieve belang werd de landbouw niet in aanmerking genomen.

3.2 Aard van de arbeidsovereenkomsten

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

De gegevens over uitzendarbeid en ter beschikking gesteld personeel zijn alleen beschikbaar voor de ondernemingen die een volledig schema neerleggen. Voor alle bedrijven samen bestaat er alleen een opsplitsing naar arbeidsovereenkomst, op 31 december, van het personeel dat in het personeelsregister is ingeschreven, wat reeds een goed beeld geeft van het gebruik van bepaalde instrumenten ter flexibilisering van de werkgelegenheid.

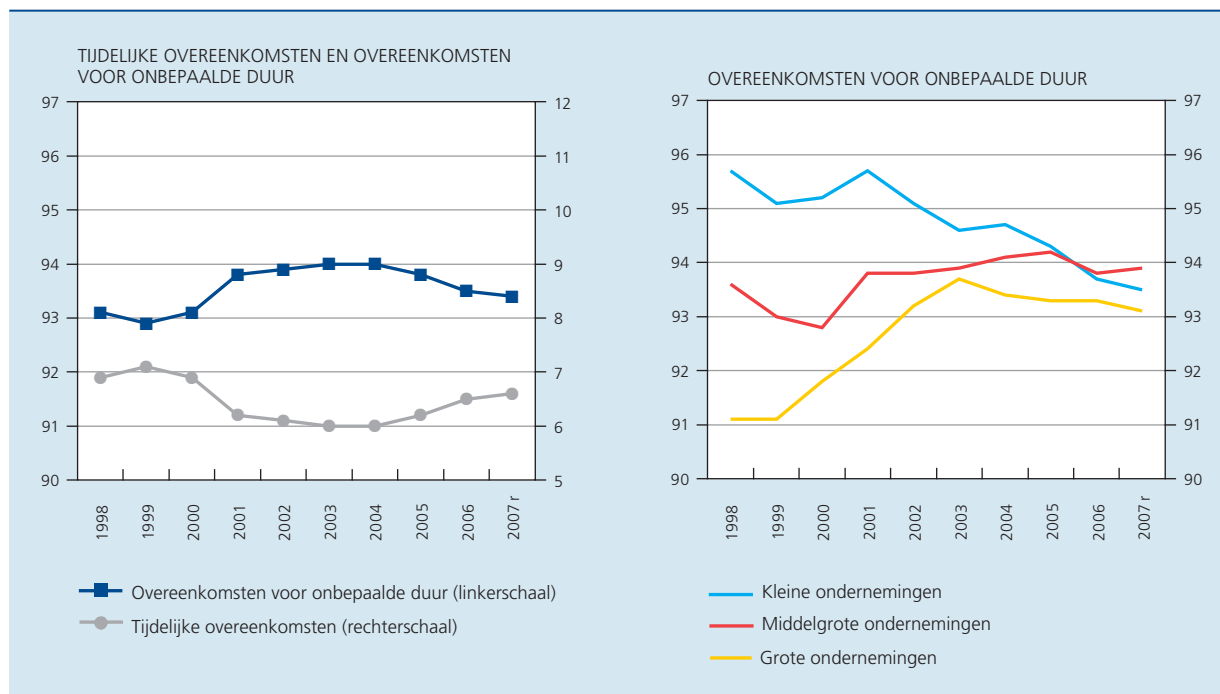
Na een inkrimping tussen 1999 en 2001 stabiliseerde het aandeel van de tijdelijke arbeidsovereenkomsten (voor bepaalde duur, voor een vervanging of voor een duidelijk omschreven werk) zich tussen 2002 en 2004 rond 6 pct. Sindsdien tekende zich een opwaartse trend af: in 2006 maakten die overeenkomsten 6,5 pct. van het totale aantal banen uit, wat niettemin lager blijft dan aan het begin van de analyseperiode. De toename zette zich tussen 2006 en 2007 in een matig tempo voort. Door de in de beperkte populatie opgetekende stijging toe te passen op het laatste, voor de totale populatie verkregen niveau, zou het aandeel van de tijdelijke arbeidsovereenkomsten in 2007 6,6 pct. van het totaal hebben bedragen.

Het aantal vaste werknemers groeide tussen 2006 en 2007 met gemiddeld 1,8 pct., terwijl het aantal met een tijdelijke overeenkomst in dienst genomen werknemers in diezelfde periode met 4,1 pct. toenam. De stijging was bijzonder groot voor de overeenkomsten die worden afgesloten voor een duidelijk omschreven werk, namelijk meer dan 25 pct. Verschillende bedrijfstakken vertonen een aanzienlijke toename, onder meer de handel, de «gezondheidszorg en maatschappelijke dienstverlening» en de branche «vastgoed en diensten aan bedrijven».

In totaal wordt echter slechts een marginaal deel van de ingeschreven werknemers met een dergelijke overeenkomst aangenomen (0,2 pct.).

De arbeidsovereenkomsten voor onbepaalde duur blijven, met 93,4 pct. in 2007, het leeuwendeel van de totale werkgelegenheid uitmaken. In dat verband zij gewezen op een sterke convergentie van het aantal vaste werknemers in de drie groottecategorieën van de ondernemingen. Terwijl de kleine ondernemingen aan het begin van de analyseperiode duidelijk meer werknemers met een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde duur telden dan tegenwoordig, namelijk 95,7 pct. in 1998 tegen 93,5 pct. in 2007, geldt het tegenovergestelde voor de grote bedrijven. In deze laatste nam het relatieve belang van de vaste werknemers toe van 91,1 pct. in 1998 tot een maximum van 93,7 pct. in 2003, waarna het geleidelijk terugliep tot 93,1 pct. In de middelgrote bedrijven veranderde er weinig, behalve aan het begin van de periode, toen de conjunctuursituatie aanleiding gaf tot personeelsaanpassingen op de korte termijn en het aandeel van de tijdelijke werknemers in de werkgelegenheid deed toenemen. In 2007 bedroeg het aandeel van de vaste werknemers 93,9 pct., tegen 93,6 pct. in 1998.

GRAFIEK 9 VERLOOP VAN HET RELATIEVE BELANG VAN DE TIJDELIJKE OVEREENKOMSTEN ⁽¹⁾ EN DE OVEREENKOMSTEN VOOR ONBEPAAALDE DUUR TUSSEN 1998 EN 2007 ⁽²⁾
(procenten van het totaal, gegevens op 31 december, totale populatie)



Bron: NBB (sociale balansen).

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

(2) De resultaten voor 2007 werden berekend door de tussen 2006 en 2007 voor de beperkte populatie opgetekende verandering toe te passen op de in 2006 voor de totale populatie vastgestelde waarde.

De werknemers die in het personeelsregister van hun werkgever zijn ingeschreven met een tijdelijke overeenkomst (voor bepaalde duur, een overeenkomst voor een duidelijk omschreven werk of een vervangingsovereenkomst) zijn verhoudingsgewijs iets minder talrijk in de ondernemingen die een volledig schema neerleggen (5,3 pct. van het personeel op 31 december 2007 in de beperkte populatie) dan in de bedrijven die een verkort schema neerleggen (5,8 pct.). Voor de volledige schema's is evenwel aanvullende informatie beschikbaar over het beroep dat wordt gedaan op uitzendkrachten⁽¹⁾ of op werknemers die door een ander bedrijf ter beschikking worden gesteld, zodat het volledige actieve personeel (uitgedrukt in VTE) kan worden opgesplitst naar arbeids-overeenkomst, met inbegrip van de uitzendkrachten en de ter beschikking gestelde werknemers.

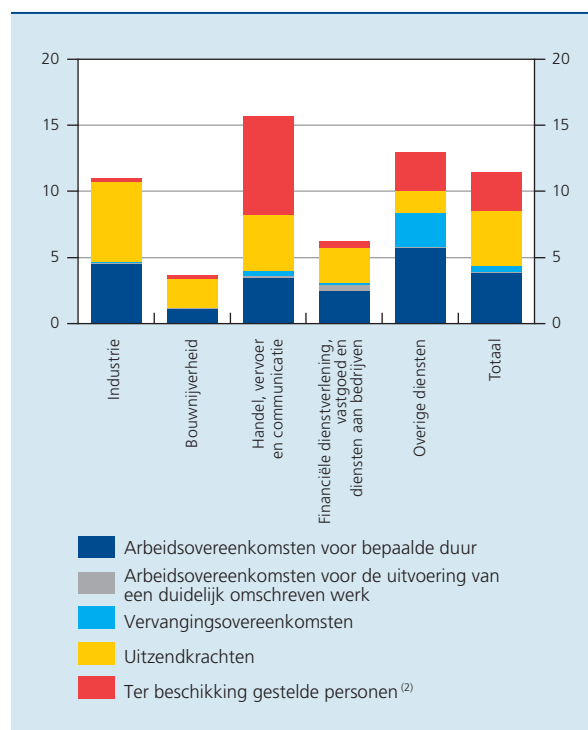
Uit die analyse blijkt dat de ondernemingen die een volledig schema neerleggen, veel gebruik maken van externe werknemers die door een andere onderneming – uitzendkantoor, zustermaatschappij of enige andere werkgever – in dienst zijn genomen. Al met al werd in 2007 4,1 pct. van de in VTE uitgedrukte werkgelegenheid ingevuld door uitzendkrachten – die binnen de tijdelijke arbeidskrachten derhalve de grootste groep vormden – en bestond 2,9 pct. uit ter beschikking gestelde werknemers, terwijl de werknemers met een overeenkomst voor bepaalde duur 3,8 pct. van het personeel uitmaakten en de twee andere categorieën van tijdelijke overeenkomsten marginaal bleven. De werknemers met een overeenkomst voor onbepaalde duur namen in totaal 88,5 pct. van de werkgelegenheid voor hun rekening.

Het aandeel van de arbeidsovereenkomsten voor onbepaalde duur bedraagt zowel in de middelgrote als in de grote ondernemingen ongeveer 90 pct. van de in VTE uitgedrukte werkgelegenheid. Hoewel het aandeel van de tijdelijke werknemers er vrijwel identiek is, doen de grote bedrijven verhoudingsgewijs een ruimer beroep op overeenkomsten voor bepaalde duur, terwijl de middelgrote meer gebruik maken van uitzendarbeid. In de kleine ondernemingen bestaat het grootste deel van de tijdelijke arbeidskrachten uit ter beschikking gestelde werknemers, maar voor deze bedrijfstategorie wordt de opsplitsing sterk beïnvloed door een sedert 2004 nieuwe structuur in verband met de NMBS: dat bedrijf telde aan het einde van het boekjaar 2007 slechts twee vaste werknemers, maar in de loop van die periode werden er vanuit de NMBS-Holding bijna 19.000 werknemers in VTE naar overgeheveld.

(1) In gewerkte uren vertegenwoordigt het in de sociale balansen vermelde volume van de uitzendarbeid, voor het jaar 2007, meer dan 40 pct. van het volume dat werd gemeten door Federgon, de « Federatie van partners voor werk ». De conclusies die uit de sociale balans kunnen worden afgeleid, lijken bijgevoel representatief.

GRAFIEK 10 RELATIEF BELANG, IN 2007, VAN DE PERSONEELSLEDEN DIE NIET VOOR ONBEPAALEDUUR IN DIENST WAREN⁽¹⁾

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



Bron: NBB (sociale balansen).

(1) Vanwege zijn geringe relatieve belang werd de landbouw niet in aanmerking genomen.

(2) De werknemers die aan een onderneming verbonden zijn door inschrijving in het personeelsregister ervan en ter beschikking zijn gesteld van een andere onderneming die een sociale balans moet neerleggen, worden tweemaal geregistreerd, zonder dat die dubbel telling kan worden gecorrigeerd.

Relatief weinig ondernemingen maakten gebruik van ter beschikking gestelde werknemers. In 2007 deden slechts 387 van de 8.185 ondernemingen die een volledig schema neerleggen, of minder dan 5 pct. van het totaal, een beroep op die procedure. De ter beschikking gestelde werknemers vertegenwoordigen echter niet minder dan een vijfde van de in VTE uitgedrukte personeelssterkte van de gebruikende ondernemingen. Ze zijn vooral werkzaam in de bedrijfstak « vervoer en communicatie » (inzonderheid bij de NMBS, en in een aantal ondernemingen uit de tak « vrachtbehandeling in zeehavens », die een beroep deden op bedrijven die dokwerkers ter beschikking stellen) en in de branche « gezondheidszorg en maatschappelijke dienstverlening ».

Het aantal ondernemingen die een beroep doen op uitzendkantoren, is veel groter dan dat van de bedrijven die gebruik maken van ter beschikking gestelde werknemers. Hoewel het beroep op uitzendarbeid strikt gereguleerd is en in sommige gevallen en voor een bepaald

aantal activiteiten verboden blijft⁽¹⁾, is die regelgeving veel minder streng dan die voor het ter beschikking stellen van werknemers, wat in principe verboden is, behalve in uitzonderlijke gevallen⁽²⁾. In de beperkte populatie deed 63 pct. van de ondernemingen die een volledig schema neerleggen, in 2007 een beroep op uitzendarbeid. Dat percentage neemt toe naarmate de ondernemingen groter zijn. Zo maakte 53 pct. van de kleine bedrijven gebruik van uitzendarbeid, tegen 79 pct. van de middelgrote en 90 pct. van de grote. Uitzendkrachten vertegenwoordigen echter 7,5 pct. van het in VTE uitgedrukte personeelsbestand in de kleine ondernemingen, tegen 6,9 pct. in de middelgrote ondernemingen en slechts 3,3 pct. in de grote. In de bedrijfstakken nemen de ondernemingen uit de extractieve en de verwerkende nijverheid en die uit de horeca verhoudingsgewijs het vaakst hun toevlucht tot uitzendarbeid: de bedrijven die er gebruik van maken, vertegenwoordigen respectievelijk 92, 85 en 75 pct. van het totale aantal vennootschappen. De branches die het minst met uitzendkrachten werken, zijn de bedrijfstak « gezondheidszorg en maatschappelijke dienstverlening » en de tak « financiële dienstverlening en verzekeringen ».

Het aantal uitzendkrachten dat werkzaam was in de ondernemingen van de beperkte populatie die een volledig schema hebben neergelegd, steeg tussen 2006 en 2007 met 6,3 pct. In dat laatste jaar hadden deze bedrijven – uitgedrukt in VTE – 41.966 uitzendkrachten in dienst, of 4,1 pct. van de werkgelegenheid. Dit percentage bereikte een vergelijkbaar peil in de kleine en middelgrote ondernemingen, met ongeveer 5,6 pct., maar bedroeg slechts 3,1 pct. in de grote bedrijven. In de « collectieve, sociale en persoonlijke diensten », alsook in de verwerkende nijverheid en de horeca komt dat aandeel boven de 6 pct. uit. In de branches « gezondheidszorg en maatschappelijke dienstverlening », « energie en water », en « financiële dienstverlening en verzekeringen », daarentegen, is dat ongeveer 1 pct. of minder.

Het aantal door uitzendkrachten gewerkte uren nam met 6,4 pct. toe en vertegenwoordigde in 2007 5 pct. van het totale arbeidsvolume. De gemiddelde jaarlijkse

(1) Het beroep op uitzendkrachten is verboden wanneer de tenuitvoerlegging van de arbeidsovereenkomst wordt opgeschort wegens een gebrek aan werk om economische redenen of in geval van slechte weersomstandigheden, staking of lock-out in de onderneming. In de verhuisbedrijven, de meubelbewaarplassen en de aanverwante activiteiten blijft uitzendarbeid strikt verboden. In de bouwrijverheid is deze arbeidsvorm slechts toegestaan om een arbeidsongeschikte werknemer te vervangen of bij een tijdelijke vermeerdering van het werkvolume.

(2) Een werkgever mag, buiten zijn normale activiteiten, zijn vaste werknemers bij wijze van uitzondering en voor een beperkte duur ter beschikking stellen van een gebruiker. De sociale inspectie moet dit echter vooraf goedkeuren, nadat hierover overeenstemming werd bereikt tussen de gebruiker en de vakbondsafvaardiging van zijn onderneming of, bij ontstentenis, de werknemersorganisaties die vertegenwoordigd zijn bij het paritair comité waaronder zijn onderneming valt. De voorafgaande goedkeuring is niet vereist indien beide ondernemingen economisch en financieel van elkaar afhankelijk zijn en/of de werknemers ter beschikking worden gesteld om gespecialiseerde taken te vervullen die een bijzondere beroepskwalificatie vergen.

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

	2006	2007
Procenten van het totaal		
Aantal VTE	3,9	4,1
Gewerkte uren	4,8	5,0
Personeelskosten	3,2	3,3
Eenheden		
Aantal VTE	39.490	41.966
Gewerkte uren (duizenden)	73.932	78.673
Gewerkte uren per VTE	1.872	1.875
Personeelskosten per gewerkt uur (in euro)	23,2	23,8
<i>p.m. Procenten van de door Federgon opgetekende uitzendarbeid</i>		
Gewerkte uren	42,7	42,0

Bronnen: Federgon, NBB (sociale balansen).

arbeidsduur per uitzendkracht bleef vrijwel stabiel, met een toename van 1.872 uren in 2006 tot 1.875 in 2007. De gemiddelde uurloonkosten van een uitzendkracht stegen van 23,2 tot 23,8 euro, dat is met 2,7 pct., of een toename die vergelijkbaar is met de gemiddelde stijging voor het in het register ingeschreven personeel van de ondernemingen die een volledig schema neerleggen, namelijk 2,8 pct. In totaal vertegenwoordigden de kosten voor uitzendkrachten in 2007 3,3 pct. van de personeelskosten.

4. Personeelskosten

De in de sociale balansen opgenomen personeelskosten omvatten alleen de door de werkgevers verrichte betalingen voor het in hun register ingeschreven personeel. Ze verschillen van het concept loonkosten dat in de nationale rekeningen wordt gehanteerd, omdat ze noch betalingen aan het – niet meer in het personeelsregister voorkomende – gepensioneerde personeel omvatten, noch sommige kosten die verbonden zijn aan eventuele herstructureringen, die in de balans van de ondernemingen als uitzonderlijke kosten kunnen worden geboekt. Bovendien heeft het in de sociale balansen opgetekende verloop betrekking op een beperkte en voor 2006 en 2007 constante ondernemingspopulatie, na de weglatingen van werknemers en ondernemingen die deze methodologie met zich brengt. Als gevolg daarvan kan het kostenverloop dat in de sociale balansen wordt vermeld,

TABEL 7 PERSONEELSKOSTEN VOOR DE IN HET PERSONEELSREGISTER INGESCHREVEN WERKNEMERS

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

	2006	2007	Veranderingspercentages tussen 2006 en 2007
Per VTE	50.196	51.679	3,0
Per gewerkt uur	32,9	33,8	2,8
Voltijdwerkers	33,5	34,5	2,9
Deeltijdwerkers	29,7	30,4	2,2

Bron: NBB (sociale balansen).

niet rechtstreeks worden vergeleken met dat in de nationale rekeningen.

De door de ondernemingen van de beperkte populatie gedragen kosten voor de in hun personeelsregister ingeschreven werknemers zijn tussen 2006 en 2007 met 5,1 pct. gestegen. Tegelijkertijd is het aantal werknemers in VTE met 2,1 pct. omhooggegaan, waardoor de gemiddelde jaarlijkse loonkosten per VTE met 3 pct. toenamen, van 50.196 tot 51.679 euro.

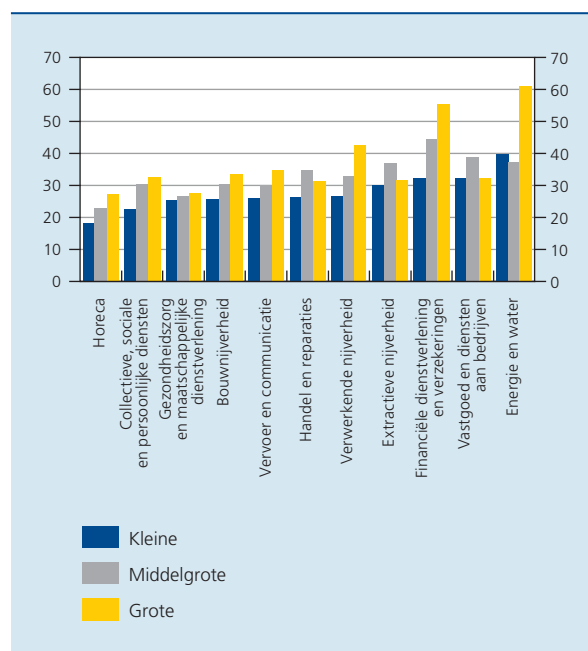
Het in aantal gewerkte uren uitgedrukte arbeidsvolume is iets sneller gestegen dan de werkgelegenheid in VTE, namelijk met 2,3 pct., zodat de kosten per gewerkt uur iets minder snel (2,8 pct.) zijn opgelopen dan de kosten per VTE, tot gemiddeld 33,8 euro in 2007. De toename was iets sterker voor voltijdwerkers; hun uurloon ging omhoog van 33,5 tot 34,5 euro, dat is een toename met 2,9 pct. De uurloonkosten voor deeltijdwerkers stegen daarentegen in een veel gematigder tempo, namelijk met 2,2 pct., en beliepen in 2007 30,4 euro.

Het verloop van de uurloonkosten voor deeltijdwerkers is vaak volatieler dan dat voor voltijdwerkers. De toename van de deeltijdarbeid leidt immers tot wijzigingen in de structuur van het personeelsbestand van de deeltijdwerkers (meer bepaald naargelang van, enerzijds, het geslacht, de kwalificatie en de anciënniteit van de werknemers en, anderzijds, het gekozen arbeidsstelsel en de bedrijfstak waarin ze werken), die een impact hebben op de aan die werknemers toegekende loonsom. Er zij eveneens aangestipt dat de opsplitsing van het arbeidsvolume en de kosten tussen voltijd- en deeltijdwerkers op het niveau van de ondernemingen vaak complex is en dat de daaruit voortvloeiende fouten een grotere weerslag hebben op de deeltijd- dan op de voltijdarbeid, waarvan het volume duidelijk groter is.

De stijging van de gemiddelde kosten per gewerkt uur bleef in de verschillende categorieën van ondernemingsgrootte vrij homogeen – in de buurt van of gelijk aan 3 pct. De toename was even groot in de kleine en de middelgrote ondernemingen, zowel voor voltijd- (2,9 pct.) als voor deeltijdwerkers (3,8 pct.). In de grote ondernemingen, daarentegen, was de stijging veel sterker voor de voltijdwerkers (3,4 pct.), terwijl ze duidelijk beperkter bleef voor de deeltijdwerkers (1,2 pct.).

GRAFIEK 11 PERSONEELSKOSTEN PER GEWERKT UUR IN 2007: OPSPLITSING VAN DE ONDERNEMINGEN NAAR GROOTTE EN BEDRIJFSTAK ⁽¹⁾

(in euro, beperkte populatie)



Bron: NBB (sociale balansen).

(1) Vanwege zijn geringe relatieve belang werd de landbouw niet in aanmerking genomen.

De stijging van de uurloonkosten verschilde naargelang de bedrijfstak. De stijging bleef zeer matig in de bedrijfstak «energie en water» (0,1 pct.) en in de «financiële dienstverlening en verzekeringen» (1,6 pct.). Ze bleef ook duidelijk onder het gemiddelde in de horeca (2,2 pct.). De toename van de uurloonkosten lag daarentegen aanmerkelijk boven het gemiddelde in de «gezondheidszorg en maatschappelijke dienstverlening» (3,9 pct.), in de extractieve en de verwerkende nijverheid (respectievelijk 3,9 en 3,7 pct.) en in de «collectieve, sociale en persoonlijke diensten» (3,5 pct.). In de overige bedrijfstakken bleef de stijging begrepen tussen 2,4 en 2,7 pct.

Niet alleen het verloop van de personeelskosten per gewerkt uur verschilt naargelang de bedrijfstak, maar ook het peil ervan. Er treden tevens verschillen op afhankelijk van de grootte van de onderneming. Over het algemeen nemen de uurloonkosten toe met de grootte, maar dat is, zoals blijkt uit de resultaten voor de beperkte populatie in 2007, geen systematische vaststelling. In de handel, de extractieve nijverheid en de branche «vastgoed en diensten aan bedrijven» lagen de uurloonkosten in de middelgrote ondernemingen hoger dan die in de grote ondernemingen, en in «energie en water» lager dan die in de kleine ondernemingen.

In 2007 beliepen de uurloonkosten in de kleine ondernemingen gemiddeld 26,8 euro, in de middelgrote 32,8 euro en in de grote 38,9 euro, maar binnen een zelfde groottecategorie lagen die kosten in sommige branches tot dubbel zo hoog als in andere. Het uurloon lag voor alle groottecategorieën het laagst in de horeca: een arbeidsuur kostte er gemiddeld 18 euro in de kleine ondernemingen, 23 in de middelgrote en 27 in de grote bedrijven. In «energie en water», daarentegen, bedroeg het uurloon nagenoeg 40 euro voor de kleine ondernemingen en meer dan 60 euro in de grote. Wat de middelgrote ondernemingen betreft, waren de uurloonkosten het hoogst in de «financiële dienstverlening en verzekeringen», namelijk zowat 44 euro.

5. Opleiding

Aan de hand van de sociale balans kunnen de opleidingsinspanningen van de ondernemingen op jaarbasis worden gemeten. Voor het boekjaar 2007 omvatte de sociale balans twee tabellen waarvan de ene betrekking had 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 deze laatste activiteiten relatief weinig verspreid: in 2006

verklaarden 416 ondernemingen van de 79.402 ondernemingen van de totale populatie dergelijke opleidingen te hebben aangeboden. In de beperkte populatie waren er dat in 2007 iets meer dan 300, dat is 0,7 pct. van het totaal. Dat geringe aantal maakt het moeilijk de aldus verkregen resultaten correct te interpreteren. Aangezien die gegevens niet meer worden opgenomen in de nieuwe versie van de sociale balans die van toepassing is op de boekjaren die worden afgesloten vanaf 1 december 2008, werd besloten er in deze analyse geen afzonderlijke paragraaf aan te wijden.

5.1 De formele opleiding in de sociale balansen

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

Op het niveau van de totale populatie vulden tussen 2002 en 2005 iets meer dan 5.000 ondernemingen de tabel in van de sociale balans inzake formele opleiding. In 2006 steeg het aantal ondernemingen met opleidingsactiviteiten tot 5.549. Die stijging heeft wellicht te maken met de vanaf dat boekjaar geldende verplichting voor de grote vzw's om een genormaliseerde jaarrekening neer te leggen. In de bedrijfstakken «collectieve, sociale en persoonlijke diensten» en «gezondheidszorg en maatschappelijke dienstverlening», waartoe zeer veel vzw's behoren, werden in 2006 respectievelijk 45 en 145 nieuwe ondernemingen met opleidingsactiviteiten opgetekend in vergelijking met het gemiddelde aantal tussen 1998 en 2005, wat neerkomt op een toename met respectievelijk 39 en 24 pct.

Hoewel de stijging van het aantal ondernemingen met opleidingsactiviteiten in de totale populatie tussen 2005 en 2006 wellicht voor een deel wijst op een breuk in de reeks, is dat niet het geval in de beperkte populatie – die dezelfde ondernemingen voor de twee opeenvolgende boekjaren in aanmerking neemt – waar tussen 2006 en 2007 een stijging met nagenoeg 5 pct. werd opgetekend.

In 2007 waren er 4.102 ondernemingen met formele opleidingsactiviteiten, goed voor 9,2 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 voorzien overigens niet systematisch elk boekjaar in opleiding. Zo vulden in de beperkte populatie 3.159 ondernemingen de tabellen betreffende de formele opleiding voor zowel 2006 als 2007 in, terwijl 754 ondernemingen die gegevens enkel voor 2006 meedeelden en 943 (dat is nagenoeg een vierde van het totaal) uitsluitend voor 2007. Dit specifieke aspect moet in aanmerking worden genomen bij het toetsen van de resultaten aan 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 dienden de opleidingskosten 1,9 pct. van de loonkosten van alle ondernemingen uit de particuliere sector te bedragen. Tussentijdse doelstellingen werden vastgesteld voor het jaar 2000 (1,4 pct.) en 2002 (1,6 pct.). In 2003 werd tijdens de werkgelegenheidsconferentie een doelstelling inzake deelneming aan opleiding toegevoegd: tegen 2010

moet elk jaar één werknemer op twee opleiding kunnen volgen. In het generatiepact van eind 2005 verzocht 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. In dat kader is in een evaluatie van de opleidingsinspanningen op sectoraal niveau voorzien, met de instelling van een sanctiemechanisme in de vorm van een specifieke bijdrage voor de sectoren waar de inspanningen onvoldoende zouden blijken. Het pact stelde voorts dat de doelstelling van 1,9 pct. van de loonsom die moet worden besteed aan opleiding, in 2006 diende te worden bereikt, dat wil zeggen twee jaar later dan initieel door de sociale partners overeengekomen.

Volgens de voor onze analysepopulatie verkregen resultaten (populatie die niet alle ondernemingen omvat: onder meer die welke minder dan één VTE tellen of hun boekjaar niet op 31 december afsluiten, zijn niet opgenomen), zijn de doelstellingen allesbehalve bereikt. In 2006 bedroeg het aantal werknemers dat toegang had gekregen tot een opleiding slechts 35,2 pct. van het totale personeelsbestand en de opleidingskosten beliepen minder dan 1,2 pct. van de loonsom. Die matige resultaten onderstrepen de aanzienlijke inspanningen die ter zake nog moeten worden geleverd.

TABEL 8 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	7,8	34,6	1,30	44,4	0,75	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	47,9	0,73	28,0
2006	6,9	35,2	1,17	49,3	0,75	29,0
Beperkte populatie						
2006	8,8	39,3	1,37	52,0	0,87	30,5
2007	9,2	39,4	1,42	51,8	0,93	32,6
<i>p.m. Veranderingspercentages</i> ..	4,8	0,2	4,0	-0,4	7,3	7,1

Bron: NBB (sociale balansen).

Tussen 2006 en 2007 werd in de beperkte populatie niettemin een bemoedigende stijging van de indicatoren inzake opleiding opgetekend⁽¹⁾. Zo steeg het aantal opgeleide werknemers met 2,5 pct., dat is sneller dan de werkgelegenheid, die met gemiddeld 2,3 pct. groeide. De participatiegraad nam bijgevolg toe, zij het gematigd (met slechts 0,2 pct.), tot 39,4 pct. in 2007.

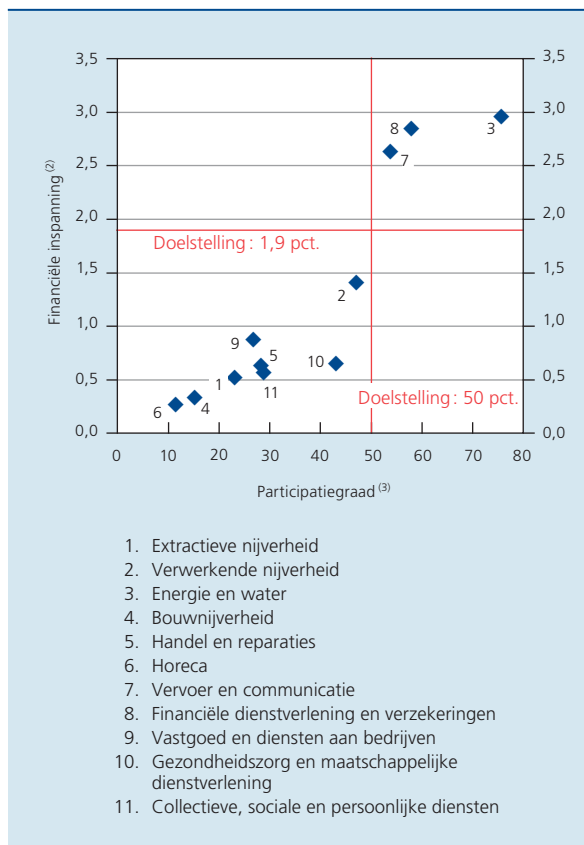
Het aantal deelnemers aan opleiding nam licht toe in vergelijking met de stijging van het budget en van het aantal uren opleiding, die respectievelijk 9,3 en 9,7 pct. bedroeg. Ter vergelijking, de totale personeelskosten liepen met slechts 5,1 pct. op en de gewerkte uren met 2,3 pct. Het aandeel van de opleidingskosten in de totale personeelskosten nam derhalve voor dezelfde beperkte populatie aanmerkelijk toe van 1,37 tot 1,42 pct., dat is een stijging met 4 pct. Het aantal uren opleiding in procenten van het totale aantal gewerkte uren steeg tussen 2006 en 2007 in de ondernemingen van de beperkte populatie dan weer met 7,3 pct. In 2007 besteedden die ondernemingen derhalve 0,93 pct. van de arbeidsduur aan opleiding, tegen 0,87 pct. een jaar eerder.

Aangezien het aantal uren opleiding en de opleidingskosten in een vergelijkbaar tempo stegen, met nagenoeg 9 pct., bleven de kosten voor een uur opleiding vrijwel ongewijzigd op een niveau rond 52 euro. Het aantal uren opleiding per deelnemer nam daarentegen met 7,1 pct. toe; elke opgeleide werknemer genoot 32,6 uren opleiding per jaar, dat is 2 uur meer dan het jaar voordien. Inzake opleiding blijft de situatie van mannen en vrouwen verschillend. In 2007 bleef de toegangsgraad van vrouwen nagenoeg 10 pct. lager dan die van mannen, terwijl het gemiddelde aantal uren per werkneemster meer dan 25 pct. lager lag dan voor de mannen. Het verschil was ongeveer even groot wat de kosten voor een uur opleiding betreft.

In het algemeen nemen de investeringen in, en de toegang van de werknemers tot opleiding toe met de grootte van de onderneming. Het opleidingsbeleid is echter ook sterk afhankelijk van de specifieke behoeften van de verschillende bedrijfstakken. Zo hebben sommige onder hen reeds lang geleden opleidingsinitiatieven genomen die toegankelijk zijn voor een groot gedeelte van hun personeel. Zo hadden drie vierde van de werknemers in de bedrijfstak «energie en water» in 2007 toegang tot opleiding. De graad van toegang tot opleiding lag ook ruim boven de doelstelling van 50 pct. in de «financiële dienstverlening en verzekeringen» en in «vervoer en

GRAFIEK 12 POSITIE VAN DE BEDRIJFSTAKKEN, IN 2007, TEN OPZICHTE VAN DE OPLEIDINGSDOELSTELLINGEN ⁽¹⁾

(procenten, beperkte populatie)



Bron : NBB (sociale balansen).

(1) Vanwege zijn geringe relatieve belang werd de landbouw niet in aanmerking genomen.

(2) Opleidingskosten, in procenten van de personeelskosten.

(3) Aantal begunstigden van een opleiding, in procenten van de gemiddelde werkgelegenheid.

communicatie», terwijl dat percentage in de verwerkende nijverheid werd benaderd (47 pct.). De werknemers uit de horeca en de bouwnijverheid zijn daarentegen het slechtst bedeed, want respectievelijk amper 11 en 15 pct. onder hen hadden een dergelijk initiatief genoten. Inzake financiële inspanning is de rangschikking van de bedrijfstakken en hun positie ten opzichte van de doelstellingen nagenoeg identiek. De meest performante bedrijfstakken besteden ruim 2,5 pct. van de loonsom aan opleiding, terwijl de minst spenderende branches er minder dan 0,5 pct. voor uittrekken. De bedrijfstak «gezondheidszorg en maatschappelijke dienstverlening» wijkt af van de andere bedrijfstakken: terwijl de participatiegraad (43 pct.) er aanmerkelijk boven het gemiddelde (39 pct.) ligt, zijn de voor opleiding uitgetrokken middelen er verhoudingsgewijs gering. De opleidingskosten vertegenwoordigen er slechts 0,65 pct. van de loonsom, tegen gemiddeld 1,42 pct.

(1) Er zij op gewezen dat het niveau en het verloop van de voor de beperkte populatie verkregen indicatoren inzake opleiding opwaarts vertekend zijn door de oververtegenwoordiging van de grote ondernemingen die traditioneel hun investeringen inzake opleiding systematischer rapporteren.

5.2 De tabellen betreffende opleiding in de nieuwe versie van de sociale balans

Voor alle boekjaren vanaf 1 december 2008 geldt een nieuw formulier met betrekking tot de sociale balans. Wat de opleidingsinspanningen van de werkgevers betreft, zijn de gevraagde inlichtingen veel gedetailleerder en is het toepassingsgebied ruimer. Gelet op het belang dat die informatie in de toekomst zal hebben bij de evaluatie van de opleidingsinspanningen van de ondernemingen, zowel op macro-economisch, sectoraal als individueel niveau, is het zaak de inhoud ervan te verduidelijken. Daarom werd door de Balanscentrale, de Centrale Raad voor het Bedrijfsleven en de Nationale Arbeidsraad⁽¹⁾ gezamenlijk een methodologische toelichting uitgewerkt, die beschikbaar is op de website van de Nationale Bank van België.

De bedoelde opleidingsinspanningen worden opgesplitst in voortgezette beroepsopleiding en initiële beroepsopleiding.

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

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

Met minder formele of informele voortgezette opleiding worden de andere dan de zopas vermelde activiteiten inzake opleiding bedoeld. Deze opleidingen worden gekenmerkt door een hoge graad van zelforganisatie door de cursist(en) (tijd, ruimte, inhoud). De inhoud ervan wordt bepaald naargelang de individuele behoeften van de cursist. De opleiding heeft een rechtstreeks verband met het werk of de werkplek, maar omvat tevens het bijwonen, voor leerdoeleinden, van conferenties of handelsbeurzen.

De sociale balans voorziet in een tabel voor elk van die twee typen van voortgezette opleiding. In beide gevallen moeten de werkgevers het aantal betrokken werknemers, het aantal gevolgde uren opleiding en de door de onderneming gedragen nettokosten vermelden, enerzijds voor mannen en anderzijds voor vrouwen. Wat de kosten betreft, is de tabel betreffende de formele beroepsopleiding evenwel gedetailleerder omdat de werkgevers verplicht zijn de berekening van de nettokosten voor de onderneming uitdrukkelijk te specificeren, d.w.z. de rechtstreeks aan de opleiding verbonden brutokosten (waaronder de kosten inherent aan de opleiding – inschrijvingsrechten en eventueel verplaatsings- en verblijfskosten, kosten voor leer materiaal, bezoldiging van de lesgevers en de organisatoren, diverse organisatiekosten – en het loon van de werknemers in opleiding), de gestorte bijdragen en de betalingen aan collectieve fondsen om opleidingen te financieren; de subsidies en andere ontvangsten voordelen dienen in mindering te worden gebracht.

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

Conclusie

Gemiddeld over het jaar beschouwd, steeg de werkgelegenheid in 2007 met 2,3 pct. als gevolg van het gunstige verloop van de voltijdwerkers en het deeltijds personeel. De toename van het gemiddelde aantal werknemers was in alle groottecategorieën van de ondernemingen en in alle bedrijfstakken een algemeen verschijnsel, maar in de kmo's en in sommige takken van de tertiaire sector kwam ze boven het gemiddelde uit.

De opgang van het stelsel van deeltijdarbeid kan slechts voor een deel worden teruggevoerd op de indienstneming van deeltijdwerkers. In de middelgrote en grote ondernemingen heeft de uitbreiding van het deeltijds

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

personeelsbestand voornamelijk te maken met werknemers die van arbeidsstelsel veranderen. In de kleine ondernemingen, daarentegen, versterkten die interne bewegingen de netto-intredingen van deeltijdwerkers. In die categorie van ondernemingen wordt voor 2007 de werkgelegenheidstoename evenwel grotendeels verklaard door de voltijdwerkers.

Door de samenstelling van een longitudinale-gegevensbank op basis van de jaargegevens van de sociale balansen over de periode 1998 tot 2006 kon de dynamiek van de gesalarieerde werkgelegenheid in de particuliere sector in verhouding tot de conjunctuurbewegingen worden bestudeerd. De graad van banencreatie lijkt sterk te zijn gecorreleerd met het conjunctuurverloop, terwijl de correlatie tussen de graad van banenvernietiging en de economische activiteit zwakker is, ofschoon wel degelijk negatief zoals verwacht. Ook werd de impact van de demografie van de ondernemingen op de dynamiek van de gesalarieerde werkgelegenheid aangetoond. In 27 pct. van de gevallen is de banencreatie toe te schrijven aan nieuwe ondernemingen, terwijl de stopzetting van ondernemingen ongeveer 30 pct. van de banenvernietiging verklaart, wat overeenkomt met de in andere Europese landen opgetekende orden van grootte.

Het in de ondernemingen van de beperkte populatie opgetekende externe personeelsverloop was omvangrijker dan tijdens het voorgaande boekjaar, maar in totaal waren er in 2007, met ongeveer 21.000 eenheden, zowat 10.000 netto-intredingen minder dan in 2006. De netto-intredingen van werknemers beliepen ongeveer 14.000 eenheden in de ondernemingen die een volledig schema neerleggen, waarin meer details over dat personeelsverloop moeten worden verstrekt. In die ondernemingen waren er meer netto-intredingen van vrouwen dan van mannen, wat in het verlengde lag van de tendens die zich de vorige jaren aftekende. Wat het opleidingsniveau van de werknemers betreft, was de netto-uitbreiding van het personeelsbestand het gevolg van de combinatie van netto-intredingen van werknemers met een diploma hoger of secundair onderwijs en netto-uitredingen van houders van een diploma lager onderwijs.

Uit een analyse van de motieven voor de uitredingen blijkt dat de redenen voor vertrek verschillen naargelang de grootte van de onderneming en de bedrijfstak. In de middelgrote en grote ondernemingen was het einde van een tijdelijke arbeidsovereenkomst de belangrijkste reden van vertrek, terwijl in de kleine ondernemingen de spontane uitredingen de voornaamste oorzaak zijn. Voorts komen afdankingen, brugpensioneringen en pensioneringen relatief vaker voor in ondernemingen met meer dan 250 VTE. Wat de bedrijfstakken betreft, wijkt

het aandeel van de verschillende beweegredenen van vertrek vaak sterk af van het gemiddelde. Zo waren 70 pct. van de in de ondernemingen uit de «overige diensten» opgetekende uitredingen toe te schrijven aan de beëindiging van een tijdelijke overeenkomst. In de bouwnijverheid waren 60 pct. van de uitredingen het gevolg van spontaan vertrek. De bedrijfstak «financiële diensten, vastgoed en diensten aan ondernemingen» liet eveneens aanzienlijke afwijkingen ten opzichte van het gemiddelde optekenen, aangezien ruim een vierde van de uitredingen toe te schrijven was aan afdankingen. In de industrie, ten slotte, kwam brugpensioen het vaakst voor, namelijk 10 pct. van de uitredingen.

In de ondernemingen die een volledig schema neerleggen, bedroeg de rotatiegraad van de werknemers met een overeenkomst voor onbepaalde duur in 2007 15,2 pct., dat is 0,6 procentpunt hoger dan het jaar voordien. Vooral de kleine ondernemingen – waar de rotatiegraad traditioneel hoger ligt – vertoonden een grotere externe mobiliteit. In de bedrijfstakken met doorgaans grote ondernemingen, zoals de verwerkende nijverheid, «gezondheidszorg en maatschappelijke dienstverlening», of nog de «financiële dienstverlening en verzekeringen», lag de rotatiegraad onder het gemiddelde. Sommige bedrijfstakken vertoonden daarentegen een bijzonder grote externe mobiliteit. Dat is onder meer het geval voor de branche «vastgoed en diensten aan bedrijven», die ondernemingen van meer heterogene grootte telt.

De deeltijdarbeid is uitbreiding blijven nemen bij het personeel van de ondernemingen die verplicht zijn een sociale balans neer te leggen; het beroep op dat stelsel steeg van 20 pct. in 1998 tot ruim 27 pct. in 2006. In de beperkte populatie werd in 2007 een nieuwe toename (1,7 pct.) van het percentage deeltijdarbeid opgetekend. Het stelsel van deeltijdarbeid, dat reeds wijdverbreid is bij de vrouwen aangezien de helft van de werkende vrouwen een deeltijd baan heeft, is tussen 2006 en 2007 nog licht toegenomen (0,5 pct.). De stijging was groter bij de mannen (2,9 pct.), weliswaar startend van een veel lager niveau.

Dit arbeidsstelsel wordt steeds meer toegepast, ongeacht de bedrijfstak of de grootte van de ondernemingen. De spreiding is niettemin ongelijk: deeltijdarbeid komt vaker voor in de kleine en grote ondernemingen dan in de middelgrote, alsook in de bedrijfstakken waar de vrouwen het sterkst vertegenwoordigd zijn, bijvoorbeeld in de «overige diensten» (waar met name de ondernemingen uit de bedrijfstak «gezondheidszorg en maatschappelijke dienstverlening» toe behoren).

Het aandeel van de tijdelijke arbeidsovereenkomsten bleef in 2007 toenemen. Het bedroeg 6,6 pct. van het totaal, tegen 6 pct. drie jaar eerder. De overeenkomsten voor onbepaalde duur blijven evenwel het leeuwendeel van de werkgelegenheid uitmaken, d.w.z. tussen 93 en 94 pct. van het totaal volgens de grootte van de ondernemingen. Die convergentie staat in contrast met de duidelijk meer heterogene situatie aan het begin van de analyseperiode, toen het aandeel van de in de kleine ondernemingen ingeschreven vaste personeelsleden bijna 5 procentpunten groter was dan dat in de grote ondernemingen.

De uitzendarbeid nam in 2007 opnieuw toe in de ondernemingen die een volledig schema neerleggen – de enige bedrijven waarvoor deze gegevens beschikbaar zijn –, en vertegenwoordigde in totaal 4,1 pct. van het personeelsbestand in VTE, dat is verhoudingsgewijs de vaakst voorkomende vorm van tijdelijke arbeid, vóór de werknemers met een overeenkomst voor bepaalde duur (3,8 pct.) en de ter beschikking gestelde werknemers (2,9 pct.). De instrumenten om het personeelsbestand aan te passen, verschillen van de ene bedrijfstak tot de andere: in de industrie wordt de uitzendarbeid het vaakst aangewend, terwijl in de bedrijfstak «handel, vervoer en communicatie» frequenter een beroep wordt gedaan op ter beschikking gestelde werknemers en in de «overige diensten» op werknemers met een overeenkomst voor bepaalde duur.

De loonsom steeg tussen 2006 en 2007 met 5,1 pct. in de ondernemingen van de beperkte populatie. Tegelijkertijd groeide het arbeidsvolume met 2,3 pct., zodat de uurloonkosten met gemiddeld 2,8 pct. in de hoogte gingen. De stijging was ingrijpender voor de voltijdwerkers (2,9 pct.) dan voor de deeltijdwerkers (2,2 pct.). Het verloop en de omvang van die kosten verschillen sterk naargelang de grootte van de bedrijfstak van de ondernemingen. Het uurloonkostenniveau neemt over het algemeen toe met de grootte. Het is het laagst in de horeca en het hoogst in de bedrijfstak «energie en water» en in de «financiële diensten en verzekeringen».

Inzake opleiding blijven de in 2006 opgetekende resultaten nog steeds flink achter bij de vastgelegde doelstellingen: de opleidingskosten vertegenwoordigden slechts 1,17 pct. van de loonsom, terwijl in het generatiepact een doelstelling van 1,9 pct. was opgenomen. De participatiegraad van de werknemers in opleiding beliep slechts 35,2 pct., terwijl het voor 2010 bepaalde criterium 50 pct. was. Tussen 2006 en 2007 werd in de beperkte populatie niettemin een stijging opgetekend: de indicator met betrekking tot de financiële opleidingsinspanning ging met 4 pct. omhoog. Als dit percentage zou worden toegepast op het in 2006 voor de totale populatie bereikte niveau, zou het opleidingsbudget in 2007 1,22 pct. van de personeelskosten uitmaken. Ook de participatiegraad van de werknemers inzake opleiding vertoonde een, zij het zeer geringe, stijging, met 0,2 pct. en bereikte in 2007, volgens dezelfde berekeningswijze, 35,3 pct.

Bibliografie

Davis S., J. Haltiwanger en S. Schuh (1996), *Job creation and destruction*, The MIT Press, Cambridge.

Duhautois R. (2002), « *Les réallocations d'emplois en France sont-elles en phase avec le cycle ?* », *Économie et Statistique*, 351.

Heuse P. en Y. Saks (2008), « *Job flows in Belgium* », mimeo.

RVA (2008), *Jaarverslag 2007*, Brussel.

Stiglbauer A., F. Stahl, R. Winter-Ebmer en J. Zweimüller (2003), « *Job Creation and Job Destruction in a Regulated Labor Market: The Case of Austria* », *Empirica*, 30,2.

Bijlage 1

Methodologische bijlage

1. Methodologische principes voor de samenstelling van de ondernemingspopulaties

De methodologische principes voor de samenstelling van de voor de analyse gebruikte ondernemingspopulaties 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 terug te vinden is op de website van de Nationale Bank van België (www.nbb.be).

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

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

Bovendien berust de analyse van de resultaten van de voor 2007 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 verkleint. De in dit artikel voorgestelde resultaten weerspiegelen bijgevolg de ontwikkelingen die tussen de boekjaren 2006 en 2007 binnen een stabiele populatie werden opgetekend, en kunnen afwijken van het verloop dat, na de definitieve afsluiting, zal blijken voor de volledige populatie⁽⁵⁾ van de ondernemingen die een sociale balans hebben neergelegd.

Aan het einde van het selectieproces bestond de totale populatie voor het boekjaar 2006 uit 79.402 ondernemingen en 1.863.641 loontrekkenden. De constante beperkte populatie telde, voor datzelfde boekjaar, 44.718 bedrijven die samen 1.312.274 werknemers in dienst hadden, wat overeenstemt met 70,4 pct. van de werkgelegenheid in de ondernemingen die voor dat boekjaar een sociale balans hebben neergelegd, hoewel het aantal in de beperkte populatie in aanmerking genomen ondernemingen slechts 56 pct. vertegenwoordigt van de totale ondernemingspopulatie. De werknemers uit de ondernemingen van de beperkte populatie vertegenwoordigen overigens 50 pct. van de particuliere gesalarieerde werkgelegenheid zoals die in de nationale rekeningen tot uiting komt⁽⁶⁾.

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

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

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

(4) De ondernemingen kunnen hun sociale balansen tot zeven maanden na de datum van afsluiting van het boekjaar bij de Balanscentrale neerleggen. Gelet op de extra tijd die nodig is om de gegevens te verifiëren, waren op 8 september 2008, de datum waarop de gegevens werden overgenomen, nog niet alle sociale balansen betreffende het boekjaar 2007 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 2007 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 de werkgelegenheid in de overheidssector (S13) en de huishoudens (S14). Uit dat concept worden nog de werknemers weggelaten uit de bedrijfstakken NACE-Bel 75 (openbaar bestuur, algemene collectieve diensten en verplichte sociale verzekeringen), 80 (onderwijs) en 95 (huishoudelijke diensten), die in de sociale balansen slechts gedeeltelijk in aanmerking worden genomen.

TABEL 1 REPRESENTATIVITEIT VAN DE BEPERKTE POPULATIE IN 2006

	Aantal werknemers			Representativiteit van de beperkte populatie	
	In de nationale rekeningen ⁽¹⁾	In de sociale balansen		In pct. van de particuliere gesalarieerde werkgelegenheid ⁽¹⁾	In pct. van de totale populatie
		Totale populatie ⁽²⁾	Beperkte populatie ⁽²⁾		
	(1)	(2)	(3)	(4) = (3) / (1)	(5) = (3) / (2)
Op basis van de werkgelegenheid	2.620.678	1.863.641	1.312.274	50,1	70,4
Landbouw	17.021	9.809	5.389	31,7	54,9
Industrie	586.991	459.084	372.553	63,5	81,2
Extractieve nijverheid	3.087	2.999	2.566	83,1	85,6
Verwerkende nijverheid	558.735	433.901	352.354	63,1	81,2
Energie en water	25.169	22.184	17.633	70,1	79,5
Bouwnijverheid	186.126	137.667	95.551	51,3	69,4
Handel, vervoer en communicatie	784.035	575.348	430.823	54,9	74,9
Handel en reparaties	462.223	312.718	231.026	50,0	73,9
Horeca	88.398	55.443	25.948	29,4	46,8
Vervoer en communicatie	233.414	207.187	173.849	74,5	83,9
Financiële dienstverlening, vastgoed en diensten aan bedrijven	547.231	317.753	244.237	44,6	76,9
Financiële dienstverlening en verzekeringen	127.445	111.890	98.086	77,0	87,7
Vastgoed en diensten aan bedrijven ⁽³⁾	419.786	205.863	146.151	34,8	71,0
Overige diensten	499.274	363.981	163.720	32,8	45,0
Gezondheidszorg en maatschappelijke dienstverlening	398.379	318.659	134.484	33,8	42,2
Collectieve, sociale en persoonlijke diensten	100.895	45.322	29.236	29,0	64,5
Op basis van het aantal ondernemingen	n.	79.402	44.718	n.	56,3

Bronnen: INR, NBB (sociale balansen).

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

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

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

De representativiteit volgens het werkgelegenheids criterium verschilt van de ene bedrijfstak tot de andere. Uitgedrukt in procenten van het personeelsbestand van de ondernemingen van de totale populatie voor het boekjaar 2006, is de representativiteitsgraad het laagst in de bedrijfstakken met overwegend kleine ondernemingen, waarvan de jaarrekeningen vaak later worden neergelegd en/of behandeld. Dat is onder meer het geval in de horeca en de landbouw. De representativiteitsgraad is ook laag in de bedrijfstak «gezondheidszorg en maatschappelijke dienstverlening», waar wijzigingen in de neerleggingsgewoonten van sommige vzw's de registratie van de in de sociale balansen voor 2007 opgenomen informatie hebben verstoord, waardoor de bewuste ondernemingen niet in aanmerking werden genomen⁽¹⁾.

Sommige ondernemingen of arbeidsplaatsen zijn overigens niet in de analysepopulatie opgenomen. Dit geldt voor de vzw's met minder dan 20 werknemers, die niet verplicht zijn een sociale balans neer te leggen, en voor de uitzendbedrijven, die om redenen van coherentie en kwaliteit uit de analysepopulatie werden geweerd. De loontrekkenden die tewerkgesteld

(1) Ingevolge de sedert 2006 voor de (zeer) grote vzw's geldende verplichting tot neerlegging van genormaliseerde rekeningen, leggen sommige verenigingen, die voorheen afzonderlijke sociale balansen indienden, sedert 2006 of 2007 immers slechts één sociale balans neer.

zijn door niet-vennootschappen zijn evenmin opgenomen aangezien enkel de vennootschappen verplicht zijn een sociale balans neer te leggen. Het resultaat daarvan is dat de representativiteit uitgedrukt in procenten van de overeenkomstige, in de nationale rekeningen geregistreerde werkgelegenheid, bijzonder laag is voor de bedrijfstakken waarin die ondernemingen of die werknemers sterk vertegenwoordigd zijn, met name de «collectieve, sociale en persoonlijke diensten», «vastgoed en diensten aan bedrijven», de horeca en de landbouw.

2. Methodologie voor de regionale opsplitsing van de sociale balansen

Anders dan vorig jaar, worden de sociale balansen in dit artikel niet geanalyseerd vanuit een regionale invalshoek. Niettemin bevatten de bijlagen 10 tot 12 een reeks regionale indicatoren, identiek dezelfde als die welke werden gepubliceerd in het Economisch Tijdschrift van december 2007.

De regionale opsplitsing van de ondernemingen is uitsluitend van toepassing op de totale populaties die werden verkregen aan de hand van de in deel 1 van deze bijlage beschreven methodologische principes voor de boekjaren 1998 tot 2006. De voor de regionale opsplitsing gehanteerde methodologie is vergelijkbaar met die van 2004⁽¹⁾.

De uniregionale ondernemingen zijn die waarvan de hoofdzetel en de bedrijfszetel(s) zich in één enkel gewest bevinden. In 2006 waren er 78.241 dergelijke ondernemingen, dat is bijna 99 pct. van het totale aantal bedrijven die voor dat boekjaar een sociale balans van voldoende kwaliteit hadden neergelegd. Die bedrijven zijn doorgaans veeleer klein: ze hebben gemiddeld 18 werknemers in dienst.

TABEL 2 REGIONALE OPSPLITSING VAN DE ONDERNEMINGEN DIE IN 2006 EEN SOCIALE BALANS HEBBEN NEERGELEGD
(totale populatie)

	Aantal ondernemingen		Aantal werknemers	
	Eenheden	Procenten van het totaal	Eenheden	Procenten van het totaal
Uniregionale ondernemingen	78.241	98,5	1.373.355	73,7
Brussel	9.226	11,6	152.149	8,2
Vlaanderen	48.202	60,7	872.829	46,8
Wallonië	20.813	26,2	348.377	18,7
Multiregionale ondernemingen	1.161	1,5	490.286	26,3
Totaal	79.402	100,0	1.863.641	100,0

Bron: NBB (sociale balansen).

De 1.161 resterende – zogeheten multiregionale – ondernemingen hebben een vestiging in verschillende gewesten. Zij tellen gemiddeld 422 werknemers.

Voor de in meerdere gewesten gevestigde ondernemingen kan de regionale opsplitsing op twee manieren gebeuren. De eerste bestaat erin alle rubrieken van de sociale balans van die ondernemingen toe te rekenen aan het gewest waar de onderneming het grootste aantal banen verschaft. Uit dit oogpunt – de meerderheidsverdeling – wordt iedere onderneming jaarlijks aan één enkel gewest gekoppeld, maar dat kan van jaar tot jaar een verschillend gewest zijn afhankelijk van het werkgelegenheidsverloop in de bedrijfszetels. Deze methode van meerderheidsverdeling leidt tot vertekeningen in de opsplitsing van de werkgelegenheid, doordat een deel van de op het hele Belgische grondgebied actieve ondernemingen worden toegerekend aan Vlaanderen, dat 44 pct. van het grondgebied inneemt, maar op 1 januari 2007 bijna 58 pct. van de ingezetenen omvatte, terwijl andere worden toegekend aan het Brussels Gewest omdat zich daar hun hoofdzetel bevindt, waar tal van diensten en dus werknemers gecentraliseerd zijn.

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

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

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

Er zij opgemerkt dat de opsplitsing per bedrijfstak aanzienlijk verschilt tussen multiregionale en uniregionale ondernemingen (zie tabel 3). Bij de laatstgenoemde worden verschillen inzake specialisatie vastgesteld tussen de in Brussel gevestigde ondernemingen en die welke zich in Vlaanderen of in Wallonië bevinden. Deze heterogeniteit verklaart deels de verschillen in resultaat die worden opgetekend voor de in de bijlagen 10 tot 12 opgenomen regionale indicatoren.

TABEL 3 REGIONALE STRUCTUUR VAN DE WERKGELEGENHEID IN 2006
(procenten van het totaal, totale populatie)

	Uniregionale ondernemingen				Multiregionale ondernemingen	Totaal
	Brussel	Vlaanderen	Wallonië	Totaal		
Landbouw	0,1	0,8	0,7	0,7	0,0	0,5
Industrie	11,5	28,4	26,4	26,0	20,7	24,6
Bouwnijverheid	5,0	9,4	11,5	9,4	1,6	7,4
Handel, vervoer en communicatie	29,9	27,7	23,8	26,9	41,9	30,9
Financiële dienstverlening, vastgoed en diensten aan bedrijven	34,1	11,1	9,2	13,2	27,8	17,1
Overige diensten	19,4	22,6	28,3	23,7	8,0	19,5

Bron: NBB (sociale balansen).

Bijlage 2

Indeling van de ondernemingen naar bedrijfstak

De indeling van de ondernemingen naar bedrijfstak berust op de activiteitscode uit het bedrijfsregister van de Nationale Bank van België, opgesteld met het oog op de opmaak van de nationale rekeningen. Dit register omvat een reeks administratieve gegevens met betrekking tot de tijdens een bepaald jaar actieve ondernemingen. Het register met betrekking tot het jaar 2006 werd als referentie gekozen om te bepalen tot welke sector of bedrijfstak de ondernemingen tijdens de periode van 1998 tot 2007 behoorden. Dat register is gebaseerd op de NACE-Bel-nomenclatuur 2003. De ondernemingen die niet voorkomen in het register voor 2006 behouden de hun in het register voor 2005 toegekende activiteitscode of, bij ontstentenis, de hun door de Balanscentrale toegewezen activiteitscode.

De analyses in het artikel berusten, afhankelijk van de behoeften, op een opsplitsing in zes of twaalf bedrijfstakken. In de bijlagen 3 tot 9 worden systematisch deze twee opsplitsingen gehanteerd.

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

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

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

Bijlage 3

VERLOOP VAN HET AANTAL INGESCHREVEN WERKNEMERS IN DE ONDERNEMINGEN VAN DE BEPERKTE POPULATIE TUSSEN 2006 EN 2007

	Volgtijdse equivalenten			Aantal personen						
	Gemiddelde werkgelegenheid		Werkgelegenheid aan het einde van het boekjaar (pct.)	Volgtijds		Deeltijds		Totaal		Werkgelegenheid aan het einde van het boekjaar (pct.)
	(eenheden)	(pct.)		(eenheden)	(pct.)	(eenheden)	(pct.)	(eenheden)	(pct.)	
Landbouw	120	2,5	-0,2	124	3,0	-12	-0,9	112	2,1	-0,4
Industrie	2.347	0,7	0,5	1.838	0,6	1.014	2,5	2.853	0,8	0,5
Extractieve nijverheid	-8	-0,3	-1,2	-8	-0,3	-2	-1,4	-10	-0,4	-1,4
Verwerkende nijverheid	2.465	0,7	0,5	2.069	0,7	866	2,2	2.935	0,8	0,5
Energie en water	-109	-0,6	1,2	-223	-1,4	150	10,7	-73	-0,4	1,3
Bouwnijverheid	2.570	2,7	1,9	2.255	2,5	473	9,4	2.728	2,9	2,0
Handel, vervoer en communicatie	5.518	1,4	0,7	3.105	1,0	3.605	3,0	6.710	1,6	0,8
Handel en reparaties	4.533	2,2	1,1	3.435	2,2	1.239	1,7	4.674	2,0	1,0
Horeca	-59	-0,3	-4,6	-165	-1,3	353	2,6	188	0,7	-3,0
Vervoer en communicatie ..	1.044	0,6	0,7	-165	-0,1	2.013	5,9	1.848	1,1	1,2
Financiële dienstverlening, vastgoed en diensten aan bedrijven	7.591	3,5	4,0	5.050	2,9	3.389	4,8	8.440	3,5	3,9
Financiële dienstverlening en verzekeringen	540	0,6	-0,1	28	0,0	181	0,7	210	0,2	-0,2
Vastgoed en diensten aan bedrijven ⁽¹⁾	7.051	5,5	6,8	5.022	4,9	3.208	7,3	8.230	5,6	6,6
Overige diensten	6.889	5,2	5,0	3.484	4,2	5.279	6,5	8.763	5,4	5,1
Gezondheidszorg en maatschappelijke dienstverlening	6.454	6,1	5,9	3.179	5,3	5.111	6,9	8.290	6,2	6,1
Collectieve, sociale en persoonlijke diensten ...	434	1,7	1,5	304	1,4	168	2,2	473	1,6	0,4
Totaal	25.034	2,1	1,8	15.856	1,6	13.749	4,3	29.605	2,3	1,9

Bron: NBB (sociale balansen).

(1) Met uitzondering van de uitzendbedrijven.

Bijlage 4

GEMIDDELDE ARBEIDSDUUR VAN DE IN HET PERSONEELSREGISTER INGEGSCHREVEN WERKNEMERS

	Uren, per jaar (totale populatie)									Veranderingspercentages tussen 2006 en 2007 (beperkte populatie)		
	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006			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	1.573	1.537	1.545	1.533	1.556	1.525	1.548	1.546	755	1,0	0,8	2,2
Industrie	1.534	1.518	1.506	1.508	1.533	1.517	1.520	1.523	998	0,3	0,2	-0,1
Extractieve nijverheid	1.517	1.479	1.487	1.497	1.490	1.463	1.479	1.476	1.004	1,1	1,6	-6,9
Verwerkende nijverheid	1.540	1.523	1.510	1.512	1.540	1.521	1.525	1.528	995	0,1	0,1	-0,2
Energie en water	1.416	1.415	1.426	1.425	1.410	1.445	1.435	1.432	1.073	3,1	3,1	2,1
Bouwnijverheid	1.460	1.438	1.427	1.433	1.464	1.442	1.442	1.437	944	0,3	0,4	-1,0
Handel, vervoer en communicatie	1.677	1.640	1.627	1.616	1.605	1.578	1.576	1.580	878	0,0	-0,3	1,6
Handel en reparaties	1.634	1.628	1.610	1.600	1.608	1.597	1.589	1.594	945	-0,1	0,0	0,5
Horeca	1.624	1.580	1.590	1.567	1.562	1.561	1.564	1.544	671	0,3	-0,2	0,3
Vervoer en communicatie ..	1.740	1.666	1.656	1.648	1.608	1.554	1.560	1.568	886	0,0	-0,7	4,0
Financiële dienstverlening, vastgoed en diensten aan bedrijven	1.601	1.588	1.552	1.541	1.551	1.536	1.541	1.561	878	0,5	0,6	1,2
Financiële dienstverlening en verzekeringen	1.529	1.500	1.428	1.426	1.436	1.422	1.417	1.459	843	1,3	1,4	3,5
Vastgoed en diensten aan bedrijven ⁽¹⁾	1.657	1.654	1.646	1.625	1.630	1.609	1.612	1.620	895	-0,2	-0,1	-0,2
Overige diensten	1.555	1.514	1.513	1.520	1.531	1.510	1.496	1.482	875	0,2	0,1	0,7
Gezondheidszorg en maatschappelijke dienstverlening	1.549	1.503	1.502	1.508	1.523	1.496	1.482	1.462	879	0,1	-0,1	0,6
Collectieve, sociale en persoonlijke diensten ...	1.595	1.583	1.581	1.594	1.583	1.592	1.585	1.577	823	0,8	0,9	1,0
Totaal	1.584	1.559	1.545	1.543	1.552	1.532	1.530	1.533	889	0,2	0,1	1,0

Bron: NBB (sociale balansen).

(1) Met uitzondering van de uitzendbedrijven.

Bijlage 5

OPSPLITSING VAN HET AANTAL INGESCHREVEN WERKNEMERS NAAR ARBEIDSOVEREENKOMST EN GESLACHT

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

	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2006	2007
	(totale populatie)						(beperkte populatie)		
Volgens de arbeidsovereenkomst									
Overeenkomst voor onbepaalde duur	93,1	93,8	93,9	94,0	94,0	93,8	93,5	94,7	94,6
Overeenkomst voor bepaalde duur	5,4	4,8	4,8	4,9	5,0	5,2	5,4	4,5	4,6
Landbouw	7,4	7,5	5,2	6,1	6,2	6,4	6,3	5,4	6,9
Industrie	5,2	4,2	3,8	3,5	3,8	3,9	4,4	4,3	4,6
Extractieve nijverheid	6,1	5,6	5,8	6,0	6,1	6,3	8,2	8,1	7,4
Verwerkende nijverheid	5,1	4,0	3,7	3,4	3,7	3,7	4,2	4,2	4,6
Energie en water	8,0	7,4	6,2	6,3	6,0	6,3	6,6	6,9	6,1
Bouwnijverheid	3,1	2,1	2,7	2,7	2,7	2,9	3,2	2,6	2,6
Handel, vervoer en communicatie	4,6	4,7	5,2	5,6	5,5	6,0	5,9	5,0	5,1
Handel en reparaties	5,1	5,6	5,6	6,0	5,7	6,1	5,8	5,5	5,7
Horeca	9,9	8,9	9,7	11,4	12,6	15,0	15,4	11,1	12,5
Vervoer en communicatie	2,8	2,5	3,7	3,7	3,2	3,3	3,3	3,3	3,2
Financiële dienstverlening, vastgoed en diensten aan bedrijven	4,7	4,2	4,1	4,2	4,0	4,4	4,3	2,9	2,8
Financiële dienstverlening en verzekeringen . .	4,8	4,4	3,5	2,9	3,0	2,9	2,9	2,6	2,2
Vastgoed en diensten aan bedrijven	4,7	4,0	4,6	5,1	4,7	5,2	5,0	3,2	3,2
Overige diensten	8,5	7,9	7,4	7,2	7,7	7,6	7,7	7,1	6,8
Gezondheidszorg en maatschappelijke dienstverlening	8,5	7,8	7,2	7,0	7,7	7,5	7,6	6,9	6,9
Collectieve, sociale en persoonlijke diensten ⁽¹⁾	8,8	8,8	8,8	8,6	7,9	8,4	8,3	8,0	5,9
Vervangingsovereenkomst	1,3	1,2	1,1	0,9	0,9	0,8	0,9	0,7	0,7
Overeenkomst voor de uitvoering van een duidelijk omschreven werk	0,2	0,3	0,2	0,2	0,2	0,2	0,2	0,1	0,2
Volgens het geslacht									
Mannen	63,0	62,7	61,9	61,6	60,9	61,1	59,3	63,4	63,0
Vrouwen	37,0	37,3	38,1	38,4	39,1	38,9	40,7	36,6	37,0

Bron: NBB (sociale balansen).

(1) Met uitzondering van de uitzendbedrijven.

Bijlage 6

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

(procenten van de gemiddelde werkgelegenheid, uitgedrukt in VTE)

	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2006	2007
	(totale populatie)							(beperkte populatie)	
In het personeelsregister ingeschreven werknemers	96,3	96,5	96,5	96,4	95,7	95,6	93,7	93,1	93,0
Uitzendkrachten	3,0	2,8	2,7	2,8	3,1	3,3	3,7	3,9	4,1
Landbouw	2,9	3,6	5,4	5,4	6,7	4,5	7,3	5,1	4,6
Industrie	4,8	4,2	4,1	4,3	5,0	5,0	5,8	5,8	6,0
Extractieve nijverheid	4,1	3,3	3,7	3,1	2,3	2,6	2,8	2,8	3,2
Verwerkende nijverheid	5,0	4,4	4,3	4,5	5,2	5,2	6,1	6,1	6,3
Energie en water	0,8	0,9	0,8	1,0	1,0	1,0	1,3	0,9	1,0
Bouwnijverheid	1,4	1,3	1,1	1,1	1,2	1,6	2,0	2,0	2,2
Handel, vervoer en communicatie	2,8	2,8	2,7	2,9	3,4	3,7	4,2	4,0	4,2
Handel en reparaties	3,6	3,5	3,3	3,5	3,9	4,0	4,5	4,4	4,6
Horeca	6,1	5,0	4,6	4,0	4,0	4,3	6,0	4,9	6,1
Vervoer en communicatie	1,9	1,9	2,0	2,3	2,9	3,4	3,8	3,5	3,7
Financiële dienstverlening, vastgoed en diensten aan bedrijven	2,1	2,0	1,8	1,7	2,0	2,1	2,6	2,5	2,6
Financiële dienstverlening en verzekeringen ..	1,2	1,2	0,8	0,7	0,6	0,7	0,8	0,7	0,8
Vastgoed en diensten aan bedrijven ⁽¹⁾	3,0	2,8	2,7	2,7	3,2	3,2	3,8	4,0	4,0
Overige diensten	0,9	0,9	0,9	0,9	1,0	1,0	1,0	1,5	1,6
Gezondheidszorg en maatschappelijke dienstverlening	0,4	0,4	0,4	0,4	0,6	0,5	0,5	0,6	0,7
Collectieve, sociale en persoonlijke diensten ..	5,3	5,1	5,1	5,1	5,2	5,3	5,8	6,4	6,6
Ter beschikking van de onderneming gestelde personen⁽²⁾	0,7	0,7	0,8	0,9	1,1	1,1	2,6	2,9	2,9

Bron: NBB (sociale balansen).

(1) Met uitzondering van de uitzendbedrijven.

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

Bijlage 7

PERSONEELSKOSTEN PER VTE⁽¹⁾

	Euro per jaar (totale populatie)							Veranderings- percentages tussen 2006 en 2007 (beperkte populatie)
	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006	
Landbouw	26.660	27.007	28.417	28.750	29.772	29.826	29.908	3,3
Industrie	44.969	46.455	48.694	49.694	51.594	52.677	54.528	3,7
Extractieve nijverheid	39.958	41.812	43.941	45.628	46.147	46.671	47.957	5,1
Verwerkende nijverheid	43.823	45.273	47.285	48.627	50.289	51.354	53.204	3,8
Energie en water	70.529	74.075	77.528	74.852	77.809	79.108	80.831	3,1
Bouwnijverheid	33.534	34.532	35.638	36.609	37.763	37.934	39.077	2,9
Handel, vervoer en communicatie	37.472	38.807	40.486	41.212	42.370	43.543	44.882	2,6
Handel en reparaties	38.346	39.797	41.080	41.509	42.398	43.448	44.815	2,6
Horeca	24.750	25.141	26.517	27.508	28.230	28.676	29.532	2,5
Vervoer en communicatie	38.420	39.753	42.003	43.215	44.939	46.488	47.957	2,6
Financiële dienstverlening, vastgoed en diensten aan bedrijven	53.581	55.196	56.179	56.904	57.516	58.091	58.945	2,2
Financiële dienstverlening en verzekeringen ..	62.437	63.910	64.292	65.667	67.278	68.908	70.838	2,9
Vastgoed en diensten aan bedrijven ⁽²⁾	46.675	48.654	49.972	50.562	50.742	51.151	52.125	2,2
Overige diensten	33.892	33.924	35.905	37.491	39.097	39.726	40.323	3,9
Gezondheidszorg en maatschappelijke dienstverlening	33.996	33.848	35.731	37.381	39.169	39.694	40.122	4,0
Collectieve, sociale en persoonlijke diensten ..	33.176	34.388	37.020	38.193	38.625	39.912	41.614	4,3
Totaal	41.382	42.729	44.411	45.265	46.496	47.503	48.522	3,0

Bron: NBB (sociale balansen).

(1) Rubriek 1023 / rubriek 1003.

(2) Met uitzondering van de uitzendbedrijven.

Bijlage 8

PERSONEELSKOSTEN PER GEWERKT UUR⁽¹⁾

	Euro (totale populatie)							Veranderings- percentages tussen 2006 en 2007 (beperkte populatie)
	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006	
Landbouw	16,95	17,57	18,40	18,75	19,13	19,56	19,32	2,3
Industrie	29,31	30,61	32,34	32,96	33,66	34,73	35,87	3,5
Extractieve nijverheid	26,35	28,27	29,56	30,48	30,96	31,90	32,43	3,9
Verwerkende nijverheid	28,46	29,73	31,32	32,17	32,67	33,77	34,89	3,7
Energie en water	49,80	52,35	54,35	52,52	55,17	54,75	56,34	0,1
Bouwnijverheid	22,97	24,01	24,97	25,55	25,79	26,31	27,10	2,5
Handel, vervoer en communicatie	22,34	23,66	24,89	25,50	26,40	27,59	28,48	2,7
Handel en reparaties	23,47	24,45	25,52	25,95	26,36	27,20	28,21	2,7
Horeca	15,24	15,91	16,68	17,55	18,08	18,37	18,88	2,2
Vervoer en communicatie	22,09	23,86	25,37	26,23	27,95	29,91	30,74	2,6
Financiële dienstverlening, vastgoed en diensten aan bedrijven	33,47	34,75	36,20	36,92	37,09	37,82	38,26	1,6
Financiële dienstverlening en verzekeringen ..	40,84	42,59	45,03	46,06	46,84	48,45	49,99	1,6
Vastgoed en diensten aan bedrijven ⁽²⁾	28,17	29,41	30,35	31,11	31,12	31,80	32,34	2,4
Overige diensten	21,79	22,40	23,73	24,67	25,53	26,31	26,96	3,8
Gezondheidszorg en maatschappelijke dienstverlening	21,94	22,52	23,78	24,79	25,71	26,54	27,08	3,9
Collectieve, sociale en persoonlijke diensten ..	20,80	21,72	23,42	23,97	24,40	25,06	26,26	3,5
Totaal	26,12	27,40	28,75	29,34	29,95	31,01	31,71	2,8

Bron: NBB (sociale balansen).

(1) Rubriek 1023 / rubriek 1013.

(2) Met uitzondering van de uitzendbedrijven.

Bijlage 9

FORMELE OPLEIDING IN 2007 IN DE ONDERNEMINGEN VAN DE BEPERKTE POPULATIE

	Deelnemers aan een opleiding			(in pct. van de gewerkte uren)	Opleidingsuren			(in pct. van de personeelskosten)	Opleidingskosten		
	(in pct. van de werkgelegenheid)				(gemiddelde per deelnemer, in uren)				(gemiddelde per deelnemer, in euro)		
	Totaal	Mannen	Vrouwen		Totaal	Mannen	Vrouwen		Totaal	Mannen	Vrouwen
Landbouw	4,9	4,1	8,5	0,06	16,2	16,4	15,9	0,06	378	457	269
Industrie	48,3	49,6	44,5	1,15	34,9	36,2	29,5	1,52	1.743	1.801	1.513
Extractieve nijverheid	23,1	23,4	22,2	0,75	47,5	48,0	41,0	0,52	1.147	1.067	2.144
Verwerkende nijverheid	47,1	48,6	42,9	1,09	34,1	35,6	28,3	1,41	1.621	1.680	1.380
Energie en water	75,7	73,9	75,1	2,32	43,4	43,9	42,0	2,96	3.313	3.438	2.906
Bouwnijverheid	15,2	15,4	11,5	0,25	23,8	23,7	24,7	0,33	899	888	1.107
Handel, vervoer en communicatie	37,5	41,5	31,2	0,92	34,1	38,4	24,1	1,50	1.683	1.880	1.235
Handel en reparaties	28,3	30,3	26,0	0,43	21,4	23,2	19,0	0,63	917	1.036	754
Horeca	11,5	12,9	10,8	0,16	16,1	17,0	15,0	0,27	519	563	463
Vervoer en communicatie ..	53,8	54,7	51,0	1,63	43,6	46,8	31,8	2,63	2.261	2.349	1.943
Financiële dienstverlening, vastgoed en diensten aan bedrijven	38,9	42,4	34,3	1,06	37,2	38,2	35,9	1,82	2.577	2.570	2.586
Financiële dienstverlening en verzekeringen	57,9	61,5	54,5	1,57	35,3	34,8	35,9	2,85	3.315	3.364	3.258
Vastgoed en diensten aan bedrijven ⁽¹⁾	26,8	31,4	20,5	0,76	39,9	42,0	36,1	0,88	1.562	1.675	1.355
Overige diensten	40,6	34,6	42,6	0,65	19,1	20,4	18,6	0,64	505	635	465
Gezondheidszorg en maatschappelijke dienstverlening	43,1	33,8	45,1	0,70	18,7	19,5	18,5	0,65	466	513	456
Collectieve, sociale en persoonlijke diensten ...	28,8	36,1	20,8	0,44	21,7	22,1	20,9	0,57	785	853	641
Totaal	39,4	41,0	36,7	0,93	32,6	36,0	26,2	1,42	1.691	1.861	1.367

Bron: NBB (sociale balansen).

(1) Met uitzondering van de uitzendbedrijven.

Bijlage 10

AARD EN STRUCTUUR VAN DE ARBEIDSOVEREENKOMSTEN NAAR GEWEST

(totale populatie)

	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006
Deeltijdwerk							
(procenten van de werkgelegenheid op 31 december)							
Uniregionale ondernemingen	21,2	21,2	22,7	23,6	24,8	25,1	26,6
Brussel	20,0	20,7	22,4	22,3	23,9	24,9	23,9
Vlaanderen	21,0	20,7	22,3	23,4	24,9	25,2	27,0
Wallonië	22,4	22,8	23,7	24,5	24,7	24,9	26,5
Multiregionale ondernemingen	19,5	21,7	23,0	25,4	26,3	28,2	29,7
Totaal	20,7	21,3	22,8	24,1	25,2	25,9	27,4
Tijdelijk werk⁽¹⁾							
(procenten van de werkgelegenheid op 31 december)							
Uniregionale ondernemingen	7,0	6,1	6,0	6,0	6,2	6,3	6,8
Brussel	7,6	6,1	6,4	7,3	7,5	7,2	6,9
Vlaanderen	5,9	5,1	4,6	4,6	4,8	5,1	5,6
Wallonië	9,7	8,8	9,4	9,1	9,0	9,0	9,7
Multiregionale ondernemingen	6,4	6,6	6,4	5,9	5,7	5,7	5,7
Totaal	6,9	6,2	6,1	6,0	6,0	6,2	6,5
Uitzendarbeid in de ondernemingen die een volledig schema neerleggen							
(procenten van de gemiddelde VTE-werkgelegenheid)							
Uniregionale ondernemingen	3,5	3,3	3,2	3,2	3,6	3,8	4,5
Brussel	2,3	2,3	2,4	2,3	2,5	2,6	2,6
Vlaanderen	3,6	3,3	3,3	3,4	3,9	4,1	4,8
Wallonië	4,2	3,8	3,5	3,4	3,6	3,8	4,4
Multiregionale ondernemingen	2,0	1,9	1,7	2,0	2,2	2,2	2,4
Totaal	3,0	2,8	2,7	2,8	3,1	3,3	3,7

Bron: NBB (sociale balansen).

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

Bijlage 11

ARBEIDSDUUR EN PERSONEELSKOSTEN NAAR GEWEST

(totale populatie)

	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006
Gemiddelde arbeidsduur van een VTE							
(uren, per jaar)							
Uniregionale ondernemingen	1.580	1.564	1.554	1.549	1.566	1.549	1.547
Brussel	1.621	1.622	1.604	1.586	1.598	1.578	1.578
Vlaanderen	1.577	1.558	1.551	1.550	1.573	1.554	1.553
Wallonië	1.565	1.550	1.536	1.528	1.532	1.523	1.519
Multiregionale ondernemingen	1.597	1.547	1.522	1.528	1.513	1.485	1.483
Totaal	1.584	1.559	1.545	1.543	1.552	1.532	1.530
Personeelkosten per VTE							
(euro, per jaar)							
Uniregionale ondernemingen	39.088	40.337	41.848	42.616	44.021	44.999	45.781
Brussel	47.372	48.871	51.196	50.857	52.548	53.460	53.681
Vlaanderen	38.689	40.051	41.562	42.641	43.946	45.016	45.891
Wallonië	35.518	36.597	37.673	38.603	40.121	41.083	42.101
Multiregionale ondernemingen	47.529	48.714	50.757	51.790	53.560	54.432	56.044
Totaal	41.382	42.729	44.411	45.265	46.496	47.503	48.522
Personeelkosten per gewerkt uur							
(euro)							
Uniregionale ondernemingen	24,75	25,79	26,93	27,52	28,11	29,05	29,59
Brussel	29,22	30,13	31,91	32,07	32,89	33,88	34,02
Vlaanderen	24,54	25,71	26,80	27,52	27,93	28,97	29,55
Wallonië	22,70	23,60	24,53	25,26	26,19	26,97	27,71
Multiregionale ondernemingen	29,76	31,48	33,34	33,89	35,39	36,66	37,78
Totaal	26,12	27,40	28,75	29,34	29,95	31,01	31,71

Bron: NBB (sociale balansen).

Bijlage 12

FORMELE OPLEIDING IN DE BEDRIJVEN NAAR GEWEST

(totale populatie)

	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006
Deelnemers aan een opleiding (procenten van de gemiddelde werkgelegenheid)							
Uniregionale ondernemingen	27,2	24,7	26,2	25,8	26,8	27,1	26,6
Brussel	30,3	28,5	29,5	27,4	28,1	26,7	26,4
Vlaanderen	30,3	26,2	28,1	27,9	28,8	29,1	28,2
Wallonië	16,8	18,6	19,5	19,6	20,9	22,1	22,8
Multiregionale ondernemingen	56,7	61,1	55,6	56,8	61,7	60,7	59,4
Totaal	35,1	35,0	34,6	34,7	35,7	36,0	35,2
Opleidingsuren (procenten van de gewerkte uren)							
Uniregionale ondernemingen	0,61	0,58	0,52	0,56	0,53	0,54	0,53
Brussel	0,72	0,61	0,59	0,60	0,49	0,53	0,56
Vlaanderen	0,67	0,63	0,56	0,62	0,59	0,57	0,55
Wallonië	0,39	0,42	0,38	0,38	0,39	0,45	0,44
Multiregionale ondernemingen	1,52	1,51	1,46	1,31	1,32	1,30	1,41
Totaal	0,86	0,84	0,79	0,77	0,73	0,73	0,75
Opleidingskosten (procenten van de personeelskosten)							
Uniregionale ondernemingen	0,93	0,83	0,76	0,76	0,73	0,72	0,69
Brussel	1,18	0,87	0,85	0,74	0,63	0,70	0,69
Vlaanderen	0,99	0,90	0,82	0,86	0,82	0,77	0,72
Wallonië	0,54	0,58	0,52	0,49	0,56	0,61	0,61
Multiregionale ondernemingen	2,49	2,47	2,31	2,09	2,07	2,08	2,26
Totaal	1,42	1,36	1,27	1,20	1,13	1,13	1,17
Ondernemingen met opleidingsactiviteiten (procenten van het totale aantal ondernemingen)							
Uniregionale ondernemingen	7,0	6,4	6,6	6,4	6,3	6,2	6,3
Brussel	7,2	6,7	7,1	6,7	6,9	6,7	7,0
Vlaanderen	8,0	7,1	7,2	7,2	7,0	6,8	6,9
Wallonië	4,6	4,5	4,7	4,5	4,5	4,4	4,7
Multiregionale ondernemingen	46,8	46,3	47,6	43,4	44,1	44,8	42,9
Totaal	7,6	7,0	7,2	7,1	6,8	6,7	6,9

Bron: NBB (sociale balansen).

Bijlage 13

SOCIALE BALANS

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

STAAT VAN DE TEWERKGESTELDE PERSONEN

WERKNEMERS INGESCHREVEN IN HET PERSONEELSREGISTER

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

Op de afsluitingsdatum van het boekjaar

Aantal werknemers ingeschreven in het personeelsregister

Volgens de aard van de arbeidsovereenkomst

	Codes	1. Voltijds	2. Deeltijds	3. Totaal in voltijdse equivalenten
Overeenkomst voor een onbepaalde tijd	110
Overeenkomst voor een bepaalde tijd	111
Overeenkomst voor een duidelijk omschreven werk	112
Vervangingsovereenkomst	113

Volgens het geslacht en het studieniveau

Mannen:	120
lager onderwijs	1200
secundair onderwijs	1201
hoger niet-universitair onderwijs	1202
universitair onderwijs	1203
Vrouwen:	121
lager onderwijs	1210
secundair onderwijs	1211
hoger niet-universitair onderwijs	1212
universitair onderwijs	1213

Volgens de beroepscategorie

Directiepersoneel	130
Bedienden	134
Arbeiders	132
Andere	133

UITZENDKRACHTEN EN TER BESCHIKKING VAN DE ONDERNEMING GESTELDE PERSONEN

Tijdens het boekjaar

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

TABEL VAN HET PERSONEELSVOLTOEGANG TIJDENS HET BOEKJAAR

INGETREDEN

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

UITGETREDEN

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

INLICHTINGEN OVER DE OPLEIDINGEN VOOR DE WERKNEMERS TIJDENS HET BOEKJAAR

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

147. [Central bank misperceptions and the role of money in interest rate rules](#),
by G. Beck, V. Wieland, October 2008

Research with Keynesian-style models has emphasized the importance of the output gap for policies aimed at controlling inflation while declaring monetary aggregates largely irrelevant. Critics, however, have argued that these models need to be modified to account for observed money growth and inflation trends, and that monetary trends may serve as a useful cross-check for monetary policy. The authors identify an important source of monetary trends in form of persistent central bank misperceptions regarding potential output. Simulations with historical output gap estimates indicate that such misperceptions may induce persistent errors in monetary policy and sustained trends in money growth and inflation. If interest rate prescriptions derived from Keynesian-style models are augmented with a cross-check against money-based estimates of trend inflation, inflation control is improved substantially.

148. [Financial \(in\)stability, supervision and liquidity injections: A dynamic general equilibrium approach](#), by G. de Walque, O. Pierrard, A. Rouabah, October 2008

The paper develops a dynamic stochastic general equilibrium model with interactions between an heterogeneous banking sector and other private agents. The authors introduce endogenous default probabilities for both firms and banks, and allow for bank regulation and liquidity injection into the interbankmarket. Their aim is to understand the importance of supervisory and monetary authorities to restore financial stability. The model is calibrated against real data and used for simulations. The authors show that liquidity injections reduce financial instability but have ambiguous effects on output fluctuations. The model also confirms the partial equilibrium literature results on the procyclicality of Basel II.

149. [Monetary policy, asset prices and macroeconomic conditions: A panel-VAR study](#),
by K. Assenmacher-Wesche, S. Gerlach, October 2008

The paper studies the relationships between inflation, economic activity, credit, monetary policy, and residential property and equity prices in 17 OECD countries, using quarterly data for 1986-2006. Using a panel vector autoregression (VAR), the authors find plausible and significant responses to a monetary policy shock. Shocks to asset prices have a positive, significant effect on GDP and credit after three to four quarters, whereas prices start to increase much later. They also consider the transmission of US shocks from the US to the other economies. While monetary policy shocks are transmitted internationally, other shocks are not, perhaps because of the form of coefficient restrictions used.

150. [Risk premiums and macroeconomic dynamics in a heterogeneous agent model](#),
by F. De Graeve, M. Dossche, M. Emiris, H. Sneessens, R. Wouters, October 2008

The authors analyze financial risk premiums and real economic dynamics in a DSGE model with three types of agents – shareholders, bondholders and workers – that differ in participation in the capital market and in terms of risk aversion. Aggregate productivity and distribution risk are shared among these agents via the bond market and via an efficient labor contract. The result is a combination of volatile returns to capital and a highly cyclical consumption process for the shareholders, which are two important ingredients for generating high and countercyclical risk premiums. These risk premiums are consistent with a strong propagation mechanism through an elastic supply of labor, rigid real wages and a countercyclical labor share. The authors discuss the implications for the real and nominal component of the risk premium on equity and bonds. They show how these premiums react to changes in the volatility of the shocks, as experienced during the great moderation.



Conventionele tekens

–	het gegeven bestaat niet of heeft geen zin
ca.	circa
n.	niet beschikbaar
pct.	procent
p.m.	pro memorie
r	raming van de Bank

Lijst van afkortingen

Landen

BE	België
DE	Duitsland
IE	Ierland
EL	Griekenland
ES	Spanje
FR	Frankrijk
IT	Italië
CY	Cyprus
LU	Luxemburg
MT	Malta
NL	Nederland
AT	Oostenrijk
PT	Portugal
SI	Slovenië
FI	Finland
BG	Bulgarije
CZ	Tsjechische republiek
DK	Denemarken
EE	Estland
LV	Letland
LT	Litouwen
HU	Hongarije
PL	Polen
RO	Roemenië
SK	Slowakije
SE	Zweden
UK	Verenigd Koninkrijk
EA-13	Eurogebied, ongerekend Cyprus en Malta
EU-15	Europese unie, ongerekend de tien landen die in 2004 en 2007 zijn toegetreden
EU-25	Europese unie, ongerekend Bulgarije en Roemenië

Andere

Abafim	Administratie Budgettering, Accounting en Financieel Management van het vroegere ministerie van de Vlaamse Gemeenschap
ADSEI	Algemene Directie Statistiek en Economische Informatie
BBP	Bruto binnenlands product
BTW	Belasting op de toegevoegde waarde
CBFA	Commissie voor het Bank, Financie- en Assurantiewezen
EC	Europese Commissie
ECB	Europese Centrale Bank
ESCB	Europese Stelsel van Centrale Bank
ESR	Europees Systeem van Rekeningen
EU	Europese unie
FPB	Federale Planbureau
FOD	Federale overheidsdienst
HICP	Geharmoniseerde consumptieprijsindex
ICB	Instellingen voor Collectieve Belegging
ICT	Informatie- en communicatietechnologie
IMF	Internationaal Monetair Fonds
INR	Instituut voor de nationale rekeningen
IPN	Inflation Persistence Network
IWFP	International Wage Flexibility Project
KMO	Kleine of middelgrote onderneming
LCM	Landsbond der Christelijke Mutualiteiten
NBB	Nationale Bank van België
NMBS	Nationale Maatschappij der Belgische Spoorwegen
NUTS	Gemeenschappelijke nomenclatuur van de statistische territoriale eenheden
OESO	Organisatie voor Economische Samenwerking en Ontwikkeling
RIZIV	Rijksinstituut voor Ziekte- en Invaliditeitsverzekering
RSZ	Rijksdienst voor Sociale Zekerheid
RVA	Rijksdienst voor Arbeidsvoorziening
SCvV	Studiecommissie voor de Vergrijzing
Vzw	Vereniging zonder winstoogmerk
WDN	Wage Dynamics Networks

Nationale Bank van België
Naamloze vennootschap
RPR Brussel – Ondernemingsnummer: 0203.201.340
Maatschappelijke zetel: de Berlaimontlaan 14 – BE-1000 Brussel
www.nbb.be



Verantwoordelijke uitgever

Jan Smets

Directeur

Nationale Bank van België
de Berlaimontlaan 14 – BE-1000 Brussel

Contactpersoon voor het Tijdschrift

Philippe Quintin

Chef van het departement Communicatie en secretariaat

Tel. +32 2 221 22 41 – Fax +32 2 221 30 91
philippe.quintin@nbb.be

© Illustraties: Image plus
Nationale Bank van België

Omslag en opmaak: NBB TS – Prepress & Image

Gepubliceerd in december 2008

