
2004-12-09

PERSCOMMUNIQUÉ

De sociale balans 2003

(Artikel gepubliceerd in het Economisch Tijdschrift van het 4de kwartaal van 2004) - www.nbb.be

De in 1996 ingevoerde sociale balans bevat een coherent geheel van gegevens aangaande diverse aspecten van de werkgelegenheid in de ondernemingen in België: het contractuele statuut van de werknemers, hun geslacht, hun studieniveau, het aantal gewerkte uren, de personeelskosten, het opleidingsbeleid, enz. Dit artikel omvat twee delen. Het eerste licht de voorlopige resultaten toe van de analyse van de sociale balansen voor het jaar 2003, aan de hand van een beperkte populatie van ondernemingen. Het tweede deel stelt een regionale opsplitsing van de sociale balansen voor en tracht de kenmerken van de ondernemingen te onderscheiden volgens het gewest waarin ze zijn gevestigd.

1. De sociale balans

Aangezien de gegevens nog niet beschikbaar zijn voor alle ondernemingen die een sociale balans moeten invullen, heeft het onderzoek van de voor 2003 neergelegde sociale balansen betrekking op een beperkte populatie van ondernemingen, die samengesteld is volgens het principe van een constant staal en 40.630 ondernemingen omvat. Deze beperkte populatie vertegenwoordigt de helft van de ondernemingen van de totale populatie en ongeveer drie vierde van de gesalarieerde werkgelegenheid van de ondernemingen die een sociale balans moeten indienen. De voornaamste conclusies die op deze basis kunnen worden getrokken, zijn de volgende:

Werkgelegenheid

- Tussen 2002 en 2003 is de werkgelegenheid op jaarbasis met gemiddeld 0,8 pct. gedaald, maar het tempo van het banenverlies is licht vertraagd aan het einde van het jaar, zodat de verandering aan het einde van het boekjaar beperkt bleef tot -0,5 pct. Het aantal werknemers liep bijzonder sterk terug in de industrie (in deze bedrijfstak versnelde de inkrimping zelfs in de loop van het jaar) en in de branche van de "financiële diensten, vastgoed en diensten aan bedrijven", als gevolg van een daling van het personeelsbestand met nagenoeg 3 pct. in de banken en verzekeringsmaatschappijen. De overige bedrijfstakken boekten aan het einde van het jaar een positief saldo inzake werkgelegenheid. De sterkste toename werd opgetekend in de tak van de "overige diensten" en meer bepaald in de sector van de gezondheidszorg en de maatschappelijke dienstverlening.
- Het in voltijdse equivalenten (VTE) uitgedrukte arbeidsvolume, dat rekening houdt met de arbeidsduur van de werknemers, is tussen 2002 en 2003 gemiddeld met 1 pct. gedaald. De gemiddelde arbeidsduur per VTE bleef stabiel op zowat 1.550 uren per jaar, zodat ook het in uren uitgedrukte arbeidsvolume is afgenomen met 1 pct.
- Terwijl het aantal voltijdse loontrekkenden is gekrompen (-2,3 pct.), is het aantal deeltijdwerkers opnieuw gestegen (+6,1 pct.). Met een gemiddelde van 13 pct. was de toename van de deeltijdarbeid bij mannen bijzonder sterk. Ze kwam tot uiting in alle bedrijfstakken, behalve de landbouw en de "overige diensten". Uit de analyse van de personeelsbewegingen, die slechts mogelijk is voor de ondernemingen die een volledig schema neerleggen, blijkt dat deze toename vooral het gevolg is van de omzetting van voltijdse in deeltijdse overeenkomsten, en wellicht ten dele te wijten is aan de ontwikkeling van het tijdskrediet.
- In de ondernemingen die een volledig schema neerleggen is de netto-uitstroom van personeel met een lage of gemiddelde opleiding tussen 2002 en 2003 vertraagd. De netto-instroom van geschoold personeel bleef daarentegen geringer dan die van het voorgaande jaar. Sedert de conjunctuuromslag van eind 1998 hebben de laag- en middengeschoolde werknemers (lager of secundair onderwijs) slechts in geringe mate geprofiteerd van de verbetering van het economisch klimaat: zodra de activiteitsgroei vertraagde, werd een netto-uitstroom van deze categorie opgetekend, terwijl het aantal hooggeschoolde werknemers voortdurend toenam.
- De werkgevers kozen voor de sociaal meest aanvaardbare middelen om de personeelsverminderingen door te voeren. Het aantal ontslagen is tussen 2002 en 2003 immers slechts weinig toegenomen, in tegenstelling tot de pensioneringen, de vervroegde pensioneringen en de niet-verlenging van tijdelijke arbeidsovereenkomsten. In totaal is het aantal van deze laatste overeenkomsten tussen 31 december 2002 en 31 december 2003 met 4,2 pct. teruggelopen. Het aantal overeenkomsten van onbepaalde duur is eveneens verminderd, zij het in een

matiger tempo. De structuur van de werkgelegenheid naar type van arbeidsovereenkomst, die zeer sterk wordt gedomineerd door de overeenkomsten voor onbepaalde duur, is dan ook nauwelijks veranderd. Het door uitzendkrachten gewerkte arbeidsvolume is daarentegen gestegen, wat kan worden geïnterpreteerd als een teken dat de toestand van de ondernemingen van de beperkte populatie verbeterd.

Personeelskosten

- De personeelskosten zijn tussen 2002 en 2003 met 1,6 pct. gestegen. Aangezien de werkgelegenheid in VTE met gemiddeld 1 pct. afnam en de arbeidsduur per VTE onveranderd bleef, zijn de kosten per gewerkt uur met 2,7 pct. toegenomen.
- De stijging was meer uitgesproken in de kleine en middelgrote ondernemingen dan in de grote ondernemingen. De toename was bijzonder krachtig in de bedrijfstak "overige diensten" (3,7 pct.) - als gevolg van de aanzienlijke stijging van de uurloonkosten in de gezondheidszorg en de maatschappelijke dienstverlening - en in de bedrijfstak "handel, vervoer en communicatie" (3,2 pct.). Elders bleef de groei in de buurt van of onder het gemiddelde.

Opleiding

- Het opleidingsbeleid leek nog de gevolgen te ondervinden van de conjuncturele onzekerheden waarmee de werkgevers in 2002 werden geconfronteerd. De participatie aan opleiding stagneerde, net als het deel van de arbeidsuren dat wordt gespendeerd aan het verwerven of het op peil houden van de vaardigheden van het personeel. Gemiddeld volgde in 2003 37,6 pct. van de werknemers een opleiding. De gemiddelde opleidingskosten bedroegen ongeveer 1.336 euro per begunstigde, voor een gemiddelde opleidingsduur van nagenoeg 31 uur.
- De indicator van de financiële inspanning van de ondernemingen voor opleiding, de verhouding tussen het opleidingsbudget en de totale personeelskosten, is tussen 2002 en 2003 teruggelopen tot 1,2 pct. Deze nieuwe daling doet de inspanningen teniet die eind jaren negentig op dat vlak waren geleverd.

2. Regionale uitsplitsing van de sociale balansen 1998-2002

In het tweede deel van dit artikel werden de sociale balansen opgesplitst naargelang de ondernemingen in één enkel of in meerdere gewesten actief zijn; in dat laatste geval wordt een onderneming toegewezen aan het gewest waar ze het meeste werknemers telt. Zo wordt een onderscheid gemaakt tussen uniregionale Brusselse, Vlaamse en Waalse ondernemingen en multiregionale, hoofdzakelijk Brusselse, Vlaamse en Waalse ondernemingen.

Deze verdeling bracht de specifieke kenmerken aan het licht van elke groep van ondernemingen, alsook de grote of minder grote invloed van de aard van hun activiteiten op de opgetekende resultaten, bijvoorbeeld met betrekking tot de arbeidsduur of het opleidingsbeleid. De voorgestelde analyse vormt echter slechts een eerste benadering van de regionale kenmerken van de ondernemingen via de sociale balansen. Ze zou moeten worden verdiept, onder meer om de oorzaken van de verschillen tussen de drie gewesten beter te begrijpen.

Zo weerspiegelt de gemiddelde arbeidsduur in de zes ondernemingsgroepen duidelijk de uiteenlopende activiteitenstructuur, aangezien binnen een zelfde bedrijfstak de in de diverse gewesten opgetekende arbeidsduur relatief homogeen is. Dat geldt in mindere mate voor de personeelskosten, toch wat de uniregionale ondernemingen betreft. De uurloonkosten liggen bijvoorbeeld systematisch lager in de Waalse uniregionale ondernemingen en hoger in de Brusselse uniregionale ondernemingen, hoewel die ondernemingen gemiddeld van dezelfde omvang zijn.

Inzake opleidingsbeleid blijven de Waalse uniregionale ondernemingen achter bij de twee andere gewesten, ondanks de vooruitgang wat de participatie van de werknemers betreft. Bij de multiregionale ondernemingen zijn de minder goede resultaten in Wallonië wellicht voor een deel te wijten aan de geringere gemiddelde omvang van de Waalse ondernemingen, en aan het overwicht van de industriële sector, die traditioneel minder middelen besteedt aan het opleidingsbeleid dan bijvoorbeeld de bedrijfstak "financiële dienstverlening, vastgoed en diensten aan bedrijven", die 55 pct. van het personeel van de Brusselse multiregionale ondernemingen omvat - en de bedrijfstak "handel, vervoer en communicatie", die meer dan de helft van het personeelsbestand van de Vlaamse multiregionale ondernemingen vertegenwoordigt.