

DE SOCIALE BALANS 1999

In dit artikel worden de voorlopige resultaten van de sociale balans over 1999 toegelicht. De sociale balans bevat een geheel aan gegevens, die onderling coherent zijn, aangaande diverse aspecten van de werkgelegenheid in de ondernemingen. Zij verschaffen onder meer zicht op de groei van het aantal banen, de ontwikkeling van het aantal gewerkte uren en van de loonkosten en geven informatie over de inspanningen die de ondernemingen aan de dag leggen voor de vorming van hun personeel. Zij bieden eveneens een interessante kijk op het verloop van diverse structuurkenmerken van de werkgelegenheid, zoals het belang van deeltijds en tijdelijk werk of de omvang van de personeelsrotatie. De gegevens uit de sociale balans zijn ook in zoverre uniek dat zij het in principe mogelijk maken de link te leggen met andere gegevens uit de balans en de resultatenrekening van de bedrijven, zowel per individuele onderneming als macro-economisch. Doordat gewerkt kan worden op een voorlopig afgesloten bestand, is al deze informatie ook vrij snel beschikbaar.

Het boekjaar 1999 is het vierde waarvoor de ondernemingen een sociale balans moeten indienen¹. Voor zover het mogelijk is worden in de tabellen van dit artikel de resultaten over de boekjaren 1997 tot 1999 met elkaar vergeleken². De gegevens voor 1997 en 1998 hebben betrekking op de totale populatie. Die betreffende 1999, alsook de van 1998 tot 1999 opgetekende veranderingen, worden berekend aan de hand van een constant staal. Voorts dient men indachtig te zijn dat er een breuk is tussen de gegevens betreffende het boekjaar 1997 en die over het boekjaar 1998 inzake de populatie. Van de rechtspersonen die een sociale balans moeten neerleggen, dienden immers alleen degenen met méér dan 100 werknemers, uitgedrukt in voltijdse equivalenten (VTE), een sociale balans in te dienen voor de boekjaren die een aanvang namen vóór 31 december 1997. Voor

de boekjaren die vanaf die datum beginnen, werden ook de rechtspersonen die van 20 tot 100 voltijdse equivalenten in dienst hebben, onderworpen aan de verplichting een sociale balans neer te leggen.

Voor het eerst sinds de invoering van de sociale balans in 1996 konden de gegevens betreffende de sociale balans gekoppeld worden aan die van de jaarrekeningen. De populatie van de twee soorten staten is evenwel niet identiek. Niet alle ondernemingen die een sociale balans neerleggen, zijn verplicht jaarrekeningen te deponeren: dat is met name het geval voor de ondernemingen uit de branches gezondheidszorg en maatschappelijke dienstverlening, financiële diensten en verzekeringen. Daarentegen moeten heel wat ondernemingen die een jaarrekening neerleggen, geen sociale balans rapporteren, hoofdzakelijk de vennootschappen zonder personeel. De gemeenschap-

¹ Er zij aan herinnerd dat de verplichting om een sociale balans in te dienen, geldt voor alle ondernemingen die genormaliseerde jaarrekeningen moeten neerleggen bij de Balanscentrale, alsook voor de interbedrijfsgeneeskundige diensten, de verzekeringsondernemingen, de kredietinstellingen, de ziekenhuizen, de ondernemingen naar buitenlands recht die in België een bijkantoor of een bedrijfszetel hebben (voor het in België uitgeoefende deel van hun activiteit), en de andere privaatrechtelijke rechtspersonen (vzw's, instellingen van openbaar nut, ziekenfondsen) die op jaarbasis ten minste 20 werknemers, uitgedrukt in voltijdse equivalenten (VTE), in dienst hebben.

De artikelen over de sociale balansen 1996 en 1997 die respectievelijk in het Economisch Tijdschrift van november 1997 en mei 1999 zijn verschenen, bevatten een gedetailleerde beschrijving van de oorsprong, de inhoud en de toepassingsfeer van de sociale balans. Er dient enkel te worden op gewezen dat de sociale balans – net als de jaarrekeningen, waarvan ze een bijlage vormt – bestaat in een volledige of een verkorte versie. Welke versie van de sociale balans de ondernemingen moeten invullen, wordt uitgemaakt op basis van de criteria die ook worden gehanteerd om te bepalen welke versie van de jaarrekeningen ze moeten neerleggen. Voor de boekjaren die afgesloten worden per 31 december 1999, moet bijgevolg een volledige sociale balans worden ingevuld door de ondernemingen die gemiddeld méér dan 100 voltijdse equivalenten in dienst hebben of die aan twee van de onderstaande drie criteria voldoen:

- gemiddeld méér dan 50 werknemers, uitgedrukt in voltijdse equivalenten;
- een jaarmzet exclusief btw van méér dan 6.250.000 euro;
- een balanstotaal van méér dan 3.125.000 euro.

² Hoewel de ondernemingen reeds een sociale balans hebben ingediend voor het jaar 1996, kon dit boekjaar niet in aanmerking worden genomen wegens de povere kwaliteit van de desbetreffende gegevens.

pelijke populatie is niettemin nog zeer ruim en zeker groot genoeg om pertinente conclusies mogelijk te maken. Door beide statistische staten aan elkaar te koppelen, zou het in principe mogelijk moeten zijn het werkgelegenheidsbeleid te vergelijken in samenhang met bepaalde financiële gegevens. Bovendien kon hierdoor de kwaliteit van de gegevensbank worden verbeterd via de invoering van zekere controlevergelijkingen. Gelet op de technische problemen die op korte tijd moesten overwonnen worden, onder meer wegens de omvang van de gegevensbestanden, werden nog niet alle nieuwe, door de koppeling van die gegevens gecreëerde analysemogelijkheden benut. In dit artikel kon enkel een koppeling met de rentabiliteit tot stand worden gebracht. Het lijkt dan ook interessant hier later op terug te komen, wanneer de gegevens over het boekjaar 1999 beschikbaar komen voor de hele ondernemingspopulatie.

In het eerste deel van deze studie wordt de aandacht gevestigd op de voornaamste kenmerken van het constante staal dat gebruikt wordt voor de boekjaren 1998 en 1999. Het gebruik van een constant staal maakt een zinvolle en onvertekende vergelijking mogelijk tussen de gegevens over de boekjaren 1998 en 1999. Gelet op de normale vertragingen waarmee de ondernemingen hun sociale balansen indienen en de tijd die nodig is om alle gegevens te verwerken, dekte het bestand voor 1999 immers niet de volledige populatie van de ondernemingen die verplicht zijn een sociale balans neer te leggen. Vergelijkingen met het bestand voor 1998, dat op de wijzigingen die voortvloeiden uit de kwaliteitscontrole na, wel zo goed als volledig is, zouden derhalve tot foutieve conclusies kunnen leiden.

In het tweede deel worden de resultaten belicht inzake werkgelegenheid, arbeidsduur, loonkosten en opleiding van het personeel. Die thema's worden belicht uit verschillende invalshoeken, waarbij de ondernemingen achtereenvolgens worden ingedeeld naar hun bedrijfstak, de omvang van hun personeelsbestand, en waar mo-

gelijk de toename van hun personeelskosten per VTE en hun rentabiliteit.

In tegenstelling tot de voorgaande jaren kon geen geldige analyse worden gemaakt van de toepassing van de maatregelen ter bevordering van de werkgelegenheid. Bij ontstentenis van een bijwerking, door de wetgever, van de lijst van maatregelen ten gunste van de werkgelegenheid waarop de ondernemingen kunnen terugvallen, is de inhoud van staat III van de sociale balans geleidelijk aan uitgehold. Sommige maatregelen zijn immers weggevallen of vervangen door andere, terwijl nieuwe maatregelen ter ondersteuning van de werkgelegenheid werden ingevoerd zonder dat de lijst in kwestie werd aangepast. Inzonderheid zijn de maatregelen ter vermindering van de sociale werkgeversbijdragen « Lage lonen » en « Maribel », die tot april 1999 de kern vormden van het werkgelegenheidsbeleid, vanaf die datum vervangen door de structurele vermindering van de sociale werkgeversbijdragen.

I. DEKKING VAN HET STAAL

De resultaten die zijn weergegeven in de grafieken en de tabellen voor de boekjaren 1997, 1998 en 1999 van deze studie, berusten op stalen van gegevens die voldeden aan een aantal eisen inzake kwaliteit en consistentie. Door de aanwending van een staal valt het aantal ondernemingen die voor de analysepopulatie in aanmerking komen, uiteraard lager uit dan de populatie van ondernemingen die aanvankelijk een sociale balans hebben ingediend voor elk van die boekjaren. Dit neemt evenwel niet weg dat zelfs het staal betreffende het boekjaar 1999 zeer representatief blijft, zowel qua aantal ondernemingen als qua aantal werknemers. De resultaten kunnen derhalve als waardevol worden beschouwd.

De methodologie die voor de samenstelling van de stalen van ondernemingen voor de boekja-

ren 1997 en 1998 werd gehanteerd, evenals die met betrekking tot het constante staal 1998-1999, is gebaseerd op een bepaald stramen, dat wordt beschreven in bijlage 1. Daarin is ook vermeld welke bijkomende criteria werden gesteld voor de samenstelling van het constante staal 1998-1999.

1. REPRESENTATIVITEIT VAN HET CONSTATE STAAL 1998-1999

Na afloop van de selectieprocedure bestond de in deze analyse bestreken populatie uit

43.655 ondernemingen, met samen ongeveer 1.100.000 werknemers in 1999. Daarvan hebben 867 ondernemingen, die 247.000 werknemers telden en voornamelijk geconcentreerd waren in de sector gezondheidszorg en maatschappelijke dienstverlening en in de financiële dienstverlening en de verzekeringen, enkel een sociale balans ingediend. Voorts hebben 6.834 ondernemingen die meer dan 75 pct. van de werknemers in dienst hadden, een volledig schema neergelegd, terwijl het aantal verkorte schema's uitkwam op 36.821.

De werknemers die ingeschreven zijn in het register van de in dit staal opgenomen onderne-

TABEL 1 – REPRESENTATIVITEIT, IN 1998, VAN HET CONSTATE STAAL DAT IS GEBRUIKT VOOR DE ANALYSE VAN DE SOCIALE BALANSEN¹

(eenheden, tenzij anders vermeld)

	Gesalarieerde werkgelegenheid in de particuliere sector ²	Werknemers in de ondernemingen die in 1998 een sociale balans neergelegd hebben	Werknemers in de ondernemingen uit het constante staal	Representativiteit van het constante staal	
				Gesalarieerde werkgelegenheid in de particuliere sector in pct.	Werknemers in de ondernemingen die in 1998 een sociale balans neergelegd hebben
	(1)	(2)	(3)	(4) = (3) : (1)	(5) = (3) : (2)
1. Volgens het criterium van de werkgelegenheid					
Landbouw, jacht, bosbouw, visserij	21.246	7.164	3.692	17,4	51,5
Extractieve nijverheid	4.370	3.195	2.266	51,9	70,9
Verwerkende nijverheid	626.684	429.808	309.180	49,3	71,9
Energie	28.101	19.574	19.326	68,8	98,7
Bouw en burgerlijke bouwkunde	175.211	119.218	79.703	45,5	66,9
Vervoer en verkeer	253.027	143.512	105.612	41,7	73,6
Handel	356.583	243.075	149.170	41,8	61,4
Horeca	64.350	46.641	24.522	38,1	52,6
Financiële dienstverlening en verzekeringen ..	125.035	111.053	67.534	54,0	60,8
Vastgoed en diensten aan bedrijven	207.564	213.539	111.820	53,9	52,4
Gezondheidszorg en maatschappelijke dienstverlening	331.605	249.272	171.624	51,8	68,8
Collectieve, sociale en persoonlijke diensten ..	101.836	34.507	23.105	22,7	67,0
Totaal	2.295.612	1.620.558	1.067.554	46,5	65,9
2. Volgens het criterium van het aantal ondernemingen	–	83.412	43.655	–	52,3

Bronnen : INR, NBB.

¹ Met uitzondering van ziekenfondsen, die 50 ondernemingen en 7500 werknemers in het gehanteerde staal vertegenwoordigen.

² Het gaat om de totale werkgelegenheid zoals die voorkomt in de nationale rekeningen, na aftrek van de werkgelegenheid in overheidsdiensten (dat wil zeggen de werkgelegenheid in de bedrijfstak L «Overheid» en M «Onderwijs», verminderd met het aantal werknemers in het privé-onderwijs en vermeerderd met het personeel van het Belgisch Staatsblad).

mingen uit de particuliere sector¹, vertegenwoordigden in 1998 46,5 pct. van de particuliere gesalarieerde werkgelegenheid, zoals die gedefinieerd is in de nationale rekeningen. Wanneer het aantal werknemers uit het constante staal wordt gerelateerd aan het aantal werknemers in alle ondernemingen die een sociale balans neerlegden in 1998², bedraagt die representativiteitsgraad 65,9 pct. Het staal omvat voorts 52,3 pct. van de populatie van de in 1998 bestaande ondernemingen.

De representativiteit volgens het criterium van de werkgelegenheid verschilt van bedrijfstak tot bedrijfstak. Uitgedrukt in procenten van de particuliere gesalarieerde werkgelegenheid zoals die gedefinieerd is in de nationale rekeningen, is de representativiteitsgraad geringer in de bedrijfstakken waarin meer zelfstandigen werkzaam zijn (zelfstandigen met arbeidskrachten in loondienst zijn immers niet onderworpen aan de verplichting een sociale balans in te dienen), alsook in bedrijfstakken met overwegend kleine ondernemingen, die hun jaarrekeningen doorgaans later neerleggen.

2. UITSPLITSING VAN DE WERKGELEGENHEID IN DE ONDERNEMINGEN VAN HET STAAL

De indeling naar bedrijfstak van de in de ondernemingen van het staal tewerkgestelde werknemers vormt een vrij getrouwe afspiegeling van de uitsplitsing van de werknemers in de privé-sector uit de nationale rekeningen. De bedrijfstakken met de meeste werknemers zijn de verwerkende nijverheid, de gezondheidszorg en maatschappelijke dienstverlening, de handel, en het vastgoed en de diensten aan bedrijven, die respectievelijk 28,2, 16,3, 13,9 en 10,8 pct. van de werknemers in dienst hebben. De bedrijfstakken financiële dienstverlening en verzekeringen, de bouw en burgerlijke bouwkunde en het

vervoer hebben elk 6 tot 10 pct. van de ingeschreven werknemers in dienst. Elk van de overige bedrijfstakken stelt minder dan 2,5 pct. van het totaal aantal werknemers uit het staal tewerk.

Voor het eerst berusten de resultaten van de sociale balans ook op andersoortige indelingen dan de uitsplitsing naar bedrijfstak of de (volledige of verkorte)³ versie van de neergelegde sociale balans. De ondernemingen werden immers achtereenvolgens gerangschikt op grond van het gemiddeld aantal werknemers uitgedrukt in VTE, de groei van hun personeelskosten per VTE en hun rentabiliteit. Net als voor de uitsplitsing naar bedrijfstak of soort schema blijven de ondernemingen in dezelfde bedrijfsklasse voor elk van de in deze studie behandelde boekjaren, wat het mogelijk maakt het gedrag van homogene groepen te bestuderen.

De indeling van de ondernemingen naar werkgelegenheidsklassen gebeurde aan de hand van het gemiddelde aantal werknemers, uitgedrukt in VTE⁴, dat in de loop van het boekjaar 1998 werd opgetekend. Gemiddeld hadden de ondernemingen van het staal zowel in 1998 als in 1999 ongeveer 25 werknemers in dienst. In het laatstgenoemde jaar telden de bedrijven met minder dan 10 personeelsleden, die 75 pct. van het totale aantal ondernemingen uitmaken, iets meer dan 11 pct. van de werknemers van het staal. In de bedrijven met 10 tot 20 werknemers, die zowat een vijfde van het totale aantal ondernemingen vertegenwoordigen, werkte 19 pct. van de werknemers van het staal. In de resterende ondernemingen alleen al, die slechts ongeveer 5 pct. van het totale aantal ondernemingen uitmaken, werkte circa 70 pct. van de werk-

¹ In ons staal omvat de particuliere sector alle bedrijfstakken, behalve de branche openbaar bestuur, die hier enkel ziekenfondsen omvat.

² Het gaat hier om de ondernemingen die voldoen aan de voorwaarden inzake duur en datum van afsluiting van het boekjaar, alsook aan de vereisten op het gebied van interne consistentie van de jaarrekeningen. Voor meer details, zie bijlage 1.

³ Deze komt trouwens slechts zeer weinig aan bod in deze analyse.

⁴ Rubriek 1003 van de sociale balans.

⁵ Verhouding tussen de rubrieken 1023 en 1003 van de sociale balans.

nemers, waarvan meer dan de helft was tewerkgesteld in ondernemingen met meer dan 500 personeelsleden.

Om na te gaan of er een verband is tussen de toename van de loonkosten en de werkgelegen-

heidsgroei, werden de ondernemingen van het staal onderverdeeld in vier groepen op basis van de groei, tussen de boekjaren 1998 en 1999, van hun personeelskosten per VTE⁵. De voor die groepen gehanteerde grenzen zijn respectievelijk 1,1 pct., 3 en 5 pct. De eerste grens stemt over-

TABEL 2 – STRUCTUUR VAN HET CONSTATE STAAL IN 1999

	Aantal ondernemingen		Aantal werknemers	
	Eenheden	pct. van het totaal	Eenheden	pct. van het totaal
1. Opsplitsing per bedrijfstak				
Landbouw, jacht, bosbouw, visserij	611	1,4	3.831	0,3
Extractieve nijverheid	76	0,2	2.278	0,2
Verwerkende nijverheid	6.955	15,9	309.710	28,2
Energie	33	0,1	19.148	1,7
Bouw en burgerlijke bouwkunde	6.309	14,5	81.929	7,4
Vervoer en verkeer	2.493	5,7	107.404	9,8
Handel	14.084	32,3	153.134	13,9
Horeca	2.491	5,7	24.666	2,2
Financiële dienstverlening en verzekeringen	1.474	3,4	68.149	6,2
Vastgoed en diensten aan bedrijven	6.125	14,0	119.252	10,8
Overheid	49	0,1	7.981	0,7
Gezondheidszorg en maatschappelijke dienstverlening	1.620	3,7	179.168	16,3
Collectieve, sociale en persoonlijke diensten	1.335	3,1	23.527	2,1
Totaal	43.655	100,0	1.100.176	100,0
2. Opsplitsing volgens het belang van de werkgelegenheid in VTE in 1998				
Minder dan 10 werknemers in VTE	32.805	75,1	123.143	11,2
Van 10 tot 20 werknemers in VTE	8.448	19,4	210.303	19,1
Van 20 tot 50 werknemers in VTE	1.121	2,6	89.240	8,1
Van 50 tot 500 werknemers in VTE	1.056	2,4	243.121	22,1
Meer dan 500 werknemers in VTE	225	0,5	434.368	39,5
Totaal	43.655	100,0	1.100.176	100,0
3. Opsplitsing volgens de stijging van de personeelskosten per VTE tussen 1998 en 1999				
Minder dan 1,1 pct.	18.286	41,9	433.296	39,4
Tussen 1,1 en 3 pct.	3.522	8,1	230.959	21
Tussen 3 en 5 pct.	3.254	7,5	152.831	13,9
Meer dan 5 pct.	18.593	42,6	283.089	25,7
Totaal	43.655	100,0	1.100.176	100,0
4. Opsplitsing volgens het rentabiliteitsniveau in 1999¹				
Minder dan 0 pct.	8.915	23,4	208.747	25,6
Tussen 0 en 6 pct.	8.278	21,7	170.150	20,8
Tussen 6 en 12 pct.	6.291	16,5	124.785	15,3
Tussen 12 en 18 pct.	4.395	11,5	101.363	12,4
Meer dan 18 pct.	10.267	26,9	211.842	25,9
Totaal	38.146	100,0	816.888	100,0

Bron: NBB, sociale balansen.

¹ De rentabiliteitsratio wordt verkregen door het resultaat van het boekjaar (rubriek 70/67 of 67/70) te vergelijken met het eigen vermogen (rubriek 10/15) uit de jaarrekeningen. De berekening is derhalve enkel mogelijk voor de ondernemingen die genormaliseerde jaarrekeningen hebben neergelegd en op voorwaarde dat het vermelde eigen vermogen strikt positief is.

een met de geraamde loonstijging tengevolge van de indexering in 1999, terwijl de tweede grens ongeveer samenvalt met de helft van de marge voor loonsverhogingen overeenkomstig het centraal akkoord voor de jaren 1999 en 2000. Vreemd genoeg wordt in meer dan 40 pct. van de ondernemingen, die instaan voor zowat 25 pct. van de werkgelegenheid, een stijging van meer dan 5 pct. van de personeelskosten per VTE opgetekend, wat betrekkelijk veel lijkt in het licht van de loonmatiging opgelegd door het centraal akkoord van november 1998 dat betrekking heeft op de jaren 1999 en 2000. In een andere 40 pct. van de ondernemingen, die 40 pct. van de werknemers van het staal in dienst hebben, is de stijging van de kosten per VTE daarentegen lager dan 1,1 pct. Dat laatste percentage komt overeen met een geraamde stijging van de lonen als gevolg van de indexering in 1999. Minder dan 10 pct. van de ondernemingen liet een groei van de kosten per VTE optekenen die tussen 1,1 en 3 pct. ligt.

Ten slotte werden de ondernemingen ingedeeld in rentabiliteitsklassen¹ teneinde de invloed van die variabele op de werkgelegenheidsgroei te bestuderen. Enkel de ondernemingen die genormaliseerde jaarrekeningen indienen, zijnde iets meer dan 38.000 ondernemingen, met meer dan 817.000 werknemers, konden op grond van dat criterium worden uitgesplitst. Na verscheidene tests werden de volgende klassen geselecteerd: negatieve rentabiliteit, rentabiliteit tussen 0 en 6 pct., tussen 6 en 12 pct., tussen 12 en 18 pct. en meer dan 18 pct. In zowat 55 pct. van de ondernemingen bedroeg de rentabiliteit meer dan 6 pct. De verdeling van deze laatste over de drie desbetreffende klassen is vrijwel gelijk voor de ondernemingen die een volledig schema neerleg-

gen en voor die welke een verkort schema indienen, namelijk circa 16, 11 en 27 pct. van het totale aantal ondernemingen, in stijgende volgorde van rentabiliteitsklasse. Van de ondernemingen met een rentabiliteit van minder dan 6 pct. hebben iets meer ondernemingen die een verkort schema neerleggen een negatieve rentabiliteit, terwijl het omgekeerde geldt voor de ondernemingen die een volledig schema indienen.

II. DE SOCIALE BALANS IN 1999²

1. VERLOOP VAN DE WERKGELEGENHEID IN 1999

De sociale balans getuigt van een krachtige groei van de werkgelegenheid in de ondernemingen in 1999 ten opzichte van 1998, namelijk gemiddeld met circa 25.000 eenheden of 2,3 pct. Deze werkgelegenheidsgroei is voor ongeveer 60 pct. toe te schrijven aan de stijging van het aantal deeltijdwerkers, dat meer bepaald met 6,2 pct. omhooggegaan is, terwijl de toename van het aantal voltijdbanen gematigder is gebleven, met name 1,3 pct. De werkgelegenheidsgroei was bijzonder krachtig in de bedrijfstakken vastgoed en diensten aan ondernemingen, openbaar bestuur (meer dan 6 pct.) en in de gezondheidszorg en maatschappelijke dienstverlening (iets meer dan 4 pct.). Daarentegen werd een kleinere stijging (om en nabij 0,5 pct. of minder) opgetekend in de industrie en de horeca. De werkgelegenheid is zelfs met ongeveer 1 pct. teruggelopen in de bedrijfstak energie.

Als gevolg van de verdere groei van de deeltijdarbeid, nam de in VTE uitgedrukte werkgelegenheid minder snel toe dan het aantal werknemers, namelijk met 2,1 pct. tegen 2,3 pct. De stijging van het arbeidsvolume uitgedrukt in arbeidsuren was daarenboven nog wat trager, nl. 1,7 pct., wegens de vermindering van het gemiddelde arbeidsvolume van de voltijdwerkers, zoals zal blijken uit het volgende deel.

¹ De rentabiliteitsratio wordt verkregen door het resultaat van het boekjaar na belastingen (rubriek 70/67 of 67/70 van de jaarrekeningen) te relateren aan het eigen vermogen (rubriek 10/15) van de onderneming. Ondernemingen met een negatief eigen vermogen werden systematisch buiten beschouwing gelaten, omdat hun resultaten de analyse dreigden te vertekenen.

² De uitsplitsing naar bedrijfstak komt doorgaans niet voor in de tabellen en grafieken van het hoofdartikel. Ze wordt echter wel gehanteerd in de bijlagen 2 tot 8.

TABEL 3 – VERLOOP VAN DE WERKGELEGENHEID EN VAN HET ARBEIDSVOLUME TUSSEN 1998 EN 1999

	In aantal personen			In voltijdse equivalenten	In volume aantal gewerkte uren
	Voltijdwerkers	Deeltijdwerkers	Totaal		
Gemiddeld					
– eenheden	10.955	14.173	25.129	20.792	n.
– veranderingspercentages	1,3	6,2	2,3	2,1	1,7
Aan het einde van het boekjaar					
– eenheden	9.631	13.173	22.804	18.036	n.
waarvan: volledige schema's ¹	10.097	6.589	16.686	n.b.	n.
– veranderingspercentages	1,1	5,8	2,1	1,8	n.

Bron: NBB, sociale balansen.

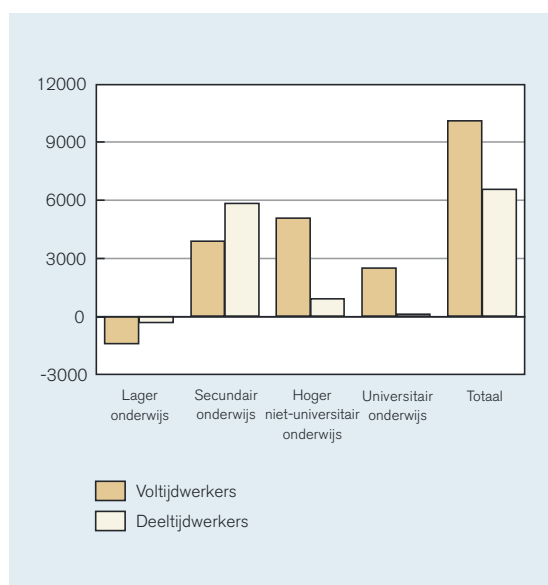
¹ De wijziging in het personeelsbestand in 1999 wordt berekend op basis van de ingetreden en uitgetreden werknemers die in het personeelsregister zijn ingeschreven.

Tussen 31 december 1998 en 31 december 1999 kwamen er 22.804 nieuwe banen bij. De werkgelegenheidsgroei, uitgedrukt in personen zowel als in VTE, ligt derhalve ongeveer

0,2 procentpunt lager dan de gemiddelde groei tijdens het jaar. Het verschil is bijzonder merkbaar in de bedrijfstakken verwerkende nijverheid, energie, vastgoed en diensten aan ondernemingen en de horeca. De werkgelegenheid reageert immers met een vertraging van twee à drie kwartalen op de conjunctuurschommelingen. Het economische herstel vanaf de tweede helft van 1999 heeft zijn vruchten dus nog niet kunnen afwerpen op de werkgelegenheid van de ondernemingen. Integendeel, het einde van 1999 zou, inzake werkgelegenheidsgroei, kunnen overeenstemmen met het dieptepunt van de economische activiteit in het eerste halfjaar van 1999.

GRAFIEK 1 – NETTOVERLOOP, IN 1999, VAN DE IN HET PERSONEELSREGISTER INGESCHREVEN WERKNEMERS IN DE ONDERNEMINGEN DIE EEN VOLLEDIG SCHEMA NEERLEGDEN: UITSPLOTSING NAAR OPLEIDINGSNIVEAU EN ARBEIDSTELSEL¹

(eenheden)



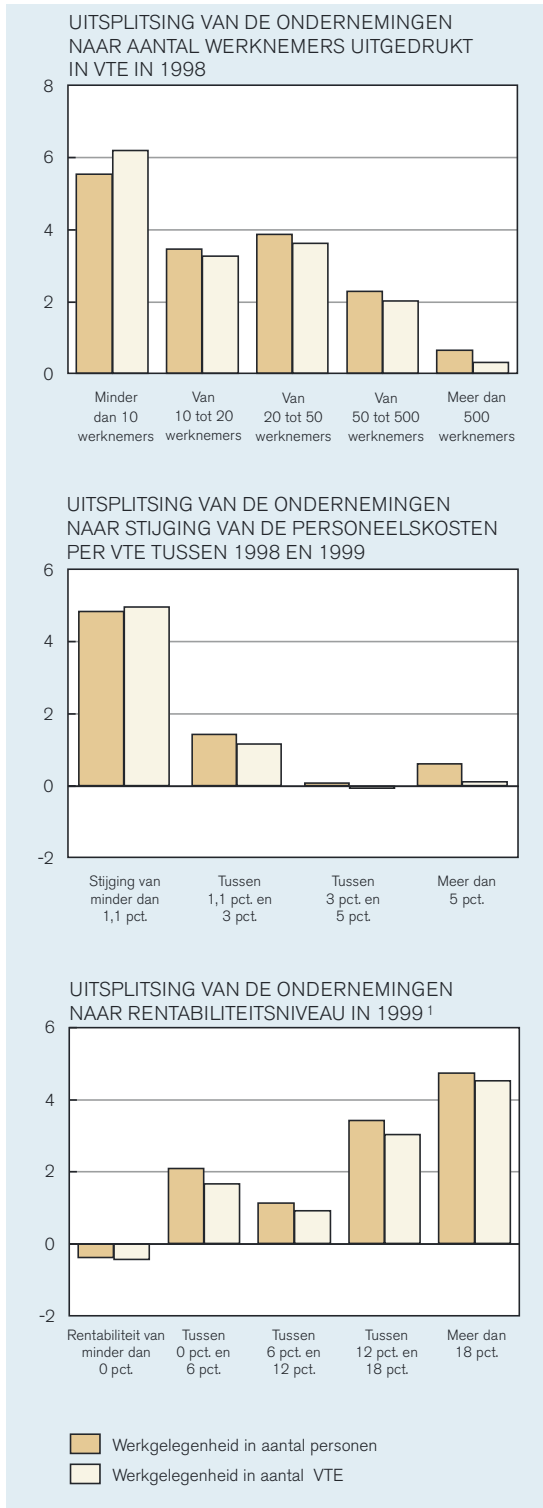
Bron: NBB, sociale balansen.

¹ Exclusief uitzendbedrijven.

Van de tussen december 1998 en december 1999 netto aangeworven personen heeft men over ongeveer 17.000 daarvan, namelijk de netto aanwervingen gerapporteerd in de volledige schema's, informatie over de aard van de nieuwe aanwervingen. Zo bleek bijvoorbeeld 59 pct. betrekking te hebben op voltijdse banen. Bij de indienstneming van voltijdwerkers ging het vooral om hooggeschoolde arbeidskrachten, in het bezit van een diploma van hoger of universitair onderwijs, terwijl de nieuwe deeltijdwerkers overwegend houder waren van een getuigschrift van secundair onderwijs. Het aantal werknemers dat enkel lager onderwijs heeft genoten, is van zijn kant afgenomen, ongeacht het arbeidstelsel.

GRAFIEK 2 – GEMIDDELD WERKGELEGENHEIDSVEROORLOP TUSSEN 1998 EN 1999

(veranderingspercentages)



Bron : NBB, sociale balansen.

¹ Enkel de ondernemingen die een genormaliseerde jaarrekening neergelegd hebben, konden in aanmerking genomen worden, voor zover het aangegeven eigen vermogen strikt positief is.

De Europese aanbevelingen inzake werkgelegenheid moedigen de nationale regeringen aan om de creatie en de bedrijfsvoering van de zeer kleine ondernemingen te vergemakkelijken, omdat zij over het algemeen een belangrijk aandeel hebben in de werkgelegenheidscreatie. Van de 25.000 banen die gemiddeld in 1999 werden gecreëerd, namen de ondernemingen met minder dan 20 werknemers in VTE inderdaad meer dan de helft voor hun rekening. Dat jaar bedroeg de werkgelegenheids groei 5,5 pct. in de ondernemingen met minder dan 10 werknemers en 3,5 pct. in de ondernemingen van de onmiddellijk hogere klasse. Deze groei was daarentegen het laagst, slechts 0,7 pct., in de ondernemingen met meer dan 500 werknemers, waar er minder dan 3.000 nieuwe banen bijkwamen.

Bovendien blijkt een gematigde groei van de loonkosten gunstig te zijn voor de werkgelegenheids groei, zoals wordt aangetoond door de krachtige toename van de werkgelegenheid in de ondernemingen waar de stijging van deze kosten per VTE van 1998 op 1999 lager was dan 1,1 pct. (of zelfs negatief) : er werden 20.000 extra banen gecreëerd, wat een toename van het personeelsbestand met 4,8 pct. en 80 pct. van het totale aantal nieuwe banen vertegenwoordigde. De ondernemingen in deze categorie hebben ongetwijfeld ruimschoots steun gehad aan de uitbreiding in april 1999 van de verlaging van de werkgeversbijdragen voor de sociale zekerheid. De werkgelegenheids groei viel daarentegen lager uit naarmate de stijging van de personeelskosten per VTE groter was. In de ondernemingen die de sterkste stijgingen van de loonkosten per VTE lieten optekenen, bedroeg de werkgelegenheids groei toch nog 0,6 pct. Het is mogelijk dat een deel van deze ondernemingen te kampen had met de schaarste op de arbeidsmarkt voor sommige specifieke beroepen, wat de werkgevers heeft aangezet de aangeboden bezoldigingen te verhogen om kandidaten aan te trekken.

Het werkgelegenheidschepend vermogen van de ondernemingen hangt ook af van hun economische situatie. Hoe hoger hun rentabiliteit, hoe

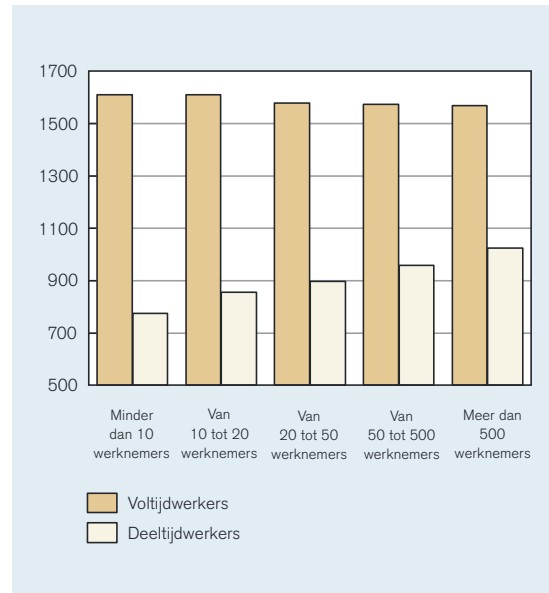
meer nieuwe banen ze kunnen creëren. Zo hebben de ondernemingen met een negatieve rentabiliteit hun personeelsbestand verminderd met 0,4 pct. In de ondernemingen met een rentabiliteitsratio tussen 0 en 12 pct., d.i. ongeveer 40 pct. van de ondernemingen, is het aantal ingeschreven werknemers gemiddeld met 1,7 pct. gestegen. De ondernemingen met een zeer hoge rentabiliteit (boven 18 pct.), van hun kant, waren goed voor circa 10.000 nieuwe banen op een totaal van 17.000 door de ondernemingen gecreëerde arbeidsplaatsen waarvoor een rentabiliteitsratio kon worden berekend. Dat komt neer op een gemiddelde toename van hun personeelsbestand met bijna 5 pct.

2. ARBEIDSDUUR

Tegen de conjuncturele achtergrond van 1999, met een economische activiteit die in het eerste halfjaar slabakte en aan het einde van het jaar vrij sterk aantrok, daalden de per VTE gewerkte uren gemiddeld met 0,4 pct. De vermindering deed zich in zowat alle bedrijfstakken voor. Zij was bijzonder groot in de meest conjunctuur-

GRAFIEK 3 – GEMIDDELD JAARLIJKS ARBEIDSVOLUME IN 1999 IN DE ONDERNEMINGEN UITGESPLITST NAAR HET AANTAL TEWERKGESTELDE VTE

(uren)



Bron : NBB, sociale balansen.

gevoelige bedrijfstakken, met name vervoer en verkeer, de verwerkende nijverheid en energie, alsook in sommige takken van de diensten. Het arbeidsvolume per VTE is, daarentegen, met 3,3 pct. gestegen in de bouw.

De arbeidsduurontwikkelingen voor voltijdwerkers en deeltijdwerkers liepen uiteen: er werd een daling respectievelijk stijging met 0,3 pct. waargenomen. De voltijdwerkers hebben in 1999 gemiddeld 1.584 werkuren gepresteerd en de deeltijdwerkers 943 uren. Het aantal gewerkte uren per jaar voor de voltijdwerkers verschilt niet zo veel naargelang van de omvang van de ondernemingen, maar dit geldt duidelijk niet voor de deeltijdwerkers. Zo hebben de deeltijdwerkers in de ondernemingen met meer dan 500 werknemers gemiddeld 1.025 werkuren gepresteerd, tegen 777 voor de werknemers van de ondernemingen met minder dan 10 personen, dat is ongeveer 30 pct. meer.

TABEL 4 – DOOR DE IN HET PERSONEELSREGISTER INGESCHREVEN WERKNEMERS TIJDENS HET BOEKJAAR GEWERKTE UREN¹

(eenheden)

	1997	1998	1999	Veranderingspercentages tussen 1998 en 1999
Voltijdwerkers	1.592	1.589	1.584	-0,3
Deeltijdwerkers	911	892	943	0,3
Voltijds equivalent	1.597	1.594	1.592	-0,4

Bron : NBB, sociale balansen.

¹ De cijfers voor 1997 en 1998 worden berekend op basis van de totale populatie. Die met betrekking tot 1999 en de veranderingspercentages tussen 1998 en 1999 worden verkregen op basis van het constante staal.

Gelet op de bovenstaande ontwikkelingen inzake arbeidsduur, was de groei van het arbeidsvolume in 1999, namelijk 1,7 pct., lager dan die van de werkgelegenheid in VTE, die 2,1 pct. bedroeg.

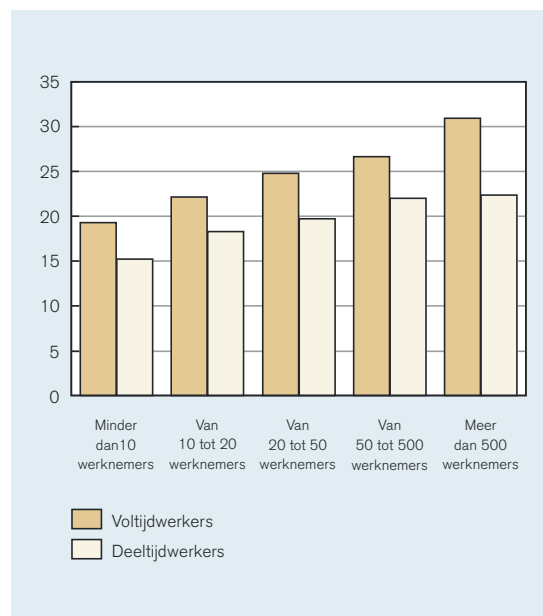
3. PERSONEELSKOSTEN

De loonkosten per jaar zijn van 1998 op 1999 met gemiddeld 2,7 pct. toegenomen, zowel voor voltijdwerkers als voor deeltijdwerkers. Berekend per VTE, waarbij rekening wordt gehouden met het groeiende aandeel van deeltijdwerk en met de stijging van de contractuele arbeidsduur van deeltijdwerkers, bedraagt de toename slechts 2,4 pct. Gelet op de vermindering van het gemiddelde aantal gewerkte uren, zijn de kosten per uur iets sneller gestegen dan de kosten per VTE, namelijk met 2,8 pct. Al bij al is de loonkostenstijging, mede dank zij de verlaging van de sociale-zekerheidsbijdragen van de werkgevers, matig gebleven.

De spreiding van de uurloonkostenstijging rond het gemiddelde was in 1999 vrij groot. Bij de

GRAFIEK 4 – PERSONEELSKOSTEN PER GEWERKT UUR IN 1999 IN DE ONDERNEMINGEN UITGESPLITST NAAR HET AANTAL TEWERKGESTELDE VTE

(euro's)



Bron : NBB, sociale balansen.

financiële dienstverlening en de verzekeringen, de extractieve nijverheid en het vervoer werd

TABEL 5 – PERSONEELSKOSTEN VOOR DE IN HET PERSONEELSREGISTER INGESCHREVEN WERKNEMERS¹

	1997	1998	1999	Veranderingspercentages tussen 1998 en 1999
Per werknemer, in euro's				
per voltijdwerker	38.037	39.575	41.846	2,7
per deeltijdwerker	18.348	17.948	19.575	2,7
per voltijs equivalent	37.302	38.648	40.754	2,4
p.m. per voltijs equivalent in de particuliere sector	37.253	38.634	40.752	2,4
Per gewerkt uur, in euro's				
per voltijdwerker	23,90	24,91	26,42	3,0
per deeltijdwerker	20,14	20,12	20,75	2,4
gemiddeld	23,36	24,24	25,60	2,8
p.m. gemiddeld in de particuliere sector	23,32	24,23	25,59	2,8
Kostprijs per uur van een deeltijdwerker in procenten van een voltijdwerker	84	81	79	...

Bron : NBB, sociale balansen.

¹ De cijfers voor 1997 en 1998 worden berekend op basis van de totale populatie. Die met betrekking tot 1999 en de veranderingspercentages tussen 1998 en 1999 worden verkregen op basis van het constante staal.

een toename met om en nabij 4,5 pct. waargenomen. In de verwerkende nijverheid, de landbouw, de horeca en de handel lag de kostenstijging tussen 3 en 4 pct. Elders lag de stijging gemiddeld tussen 1,5 en 3 pct., behalve in de bedrijfstak energie, waar de kosten per uur met 1,7 pct. daalden, al valt hierbij op te merken dat zij voordien een zeer hoog peil hadden bereikt.

De personeelskosten per werknemer bedroegen gemiddeld 40.754 euro in 1999, met name 41.846 euro voor een voltijdwerker en 19.575 euro voor een deeltijdwerker. De gemiddelde kostprijs van een deeltijdwerker beliep bijgevolg minder dan de helft van die van een voltijdwerker. Houdt men rekening met de relatieve arbeidsduur van beide soorten werknemers, dan vertegenwoordigt de kostprijs per uur van een deeltijdwerker, t.w. 20,75 euro, in feite ongeveer 80 pct. van de kostprijs per uur van een voltijdwerker, zijnde 26,42 euro.

De kostprijs per uur van voltijd- en deeltijdwerkers vertoont van de ene bedrijfstak tot de andere sterke verschillen. Bovendien neemt hij toe met de omvang van de onderneming, met

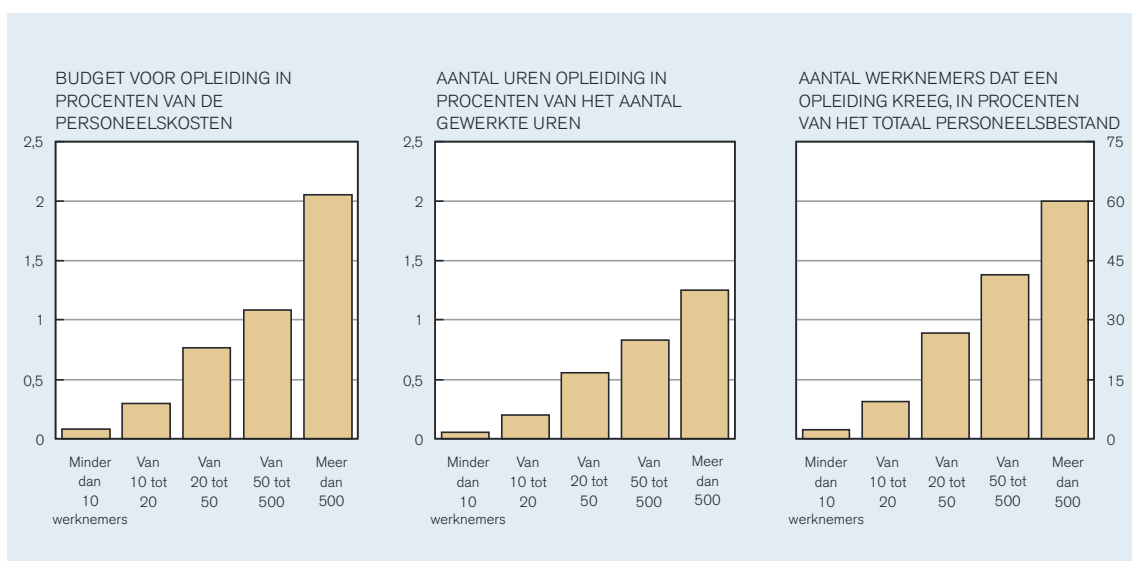
name voor voltijdwerkers van 19,26 euro in de ondernemingen met minder dan 10 werknemers tot 30,95 euro in de ondernemingen met meer dan 500 werknemers, en voor deeltijdwerkers, van 15,25 tot 22,39 euro.

4. OPLEIDING VAN HET PERSONEEL

De opleidingsinspanningen vormen, samen met de werkgelegenheidsgroei en de loonmatiging, het zwaartepunt van het centraal akkoord dat in november 1998 gesloten werd voor de jaren 1999 en 2000.

De middelen die werden uitgetrokken voor opleiding stegen van 1998 op 1999 met ongeveer 10 pct., of circa 47 miljoen euro. De opleidingskosten uitgedrukt in procenten van de personeelskosten vertegenwoordigden 1,3 pct. van het totaal in 1999, tegen 1,2 pct. een jaar eerder. De opleidingsinspanningen werden opgevoerd in alle bedrijfstakken, behalve in de financiële dienstverlening en de verzekeringen

GRAFIEK 5 – OPLEIDING IN 1999 IN DE ONDERNEMINGEN UITGESPLITST NAAR HET AANTAL TEWERKGESTELDE VTE



Bron : NBB, sociale balansen.

TABEL 6 – OPLEIDING IN DE ONDERNEMINGEN ^{1,2}

	1997	1998	1999	Veranderings- percentage tussen 1998 en 1999 ³
Opleidingskosten				
In procenten van de personeelskosten	1,3	1,2	1,3	0,1
Gemiddelde per begunstigde, in euro's				
Totaal	1.416	1.372	1.294	2,0
Mannen	1.687	1.577	1.531	3,7
Vrouwen	1.065	1.040	913	-1,8
Opleidingsdeficit van de vrouwen (in pct.)	37	34	40	3,0
Aantal personen die een opleiding genieten				
In procenten van het totale personeelsbestand	30,3	31,6	36,2	2,0
In eenheden	325.753	497.139	397.086	7,9
p.m. Aandeel van de vrouwen in het personeel dat een opleiding heeft genoten (in pct.)	43,5	38,2	38,4	0,2
Aandeel van de vrouwen in het totale personeels- bestand aan het einde van het jaar (in pct.)	40,3	38,1	37,6	0,5
Aantal uren opleiding				
In procenten van het totale aantal gewerkte uren	0,7	0,7	0,8	...
Gemiddelde per begunstigde, in eenheden				
Totaal	33	31	30	-2,1
Mannen	38	36	34	-3,0
Vrouwen	26	24	23	0,2
Opleidingsdeficit van de vrouwen (in pct.)	33	33	34	-2,0

Bron : NBB, sociale balansen.

¹ Exclusief uitzendbedrijven.

² De cijfers voor 1997 en 1998 worden berekend op basis van de totale populatie. Die met betrekking tot 1999 en de veranderingspercentages tussen 1998 en 1999 worden verkregen op basis van het constante staal.

³ De veranderingen van de variabelen in euro of in eenheden zijn uitgedrukt in procenten, de andere in procentpunten.

– waar de achteruitgang opmerkelijk is, al blijft de inspanning er evenwel het meest uitgesproken – en bij het openbaar bestuur, de handel en de horeca en de bouw, drie bedrijfstakken waar het opleidingsbudget in procenten van de personeelskosten zo goed als onveranderd is gebleven.

De verhoging van de opleidingsinspanningen gemeten aan de verhouding tussen de voor de opleiding uitgetrokken middelen en het totaal van de personeelskosten blijft weliswaar gematigd, maar men moet ermee rekening houden dat het aantal ondernemingen die in de sociale balans de tabel met betrekking tot de opleiding invullen, relatief beperkt is. Dit betekent dat, zelfs indien ze hun opleidingsinspanningen aan-

zienlijk opvoeren, zoals de stijging met 2 pct. van het gemiddelde budget per begunstigde en van het aantal begunstigden aangeeft, deze inspanningen enigszins worden weggedrukt door de omvang van de totale personeelskosten.

Het gemiddelde budget dat de ondernemingen in 1999 uittrokken voor de opleiding van hun personeel, bedroeg 1.294 euro per werknemer. In weerwil van de Europese aanbevelingen inzake gelijke kansen en niet-discriminatie op grond van geslacht bij het werkgelegenheidsbeleid, blijft de situatie inzake de opleiding van personeel minder gunstig voor vrouwen dan voor mannen. Zo werd gemiddeld ongeveer 1.530 euro uitgetrokken voor de opleiding van mannen, wat een stijging is met bijna 4 pct., ter-

wijl het budget per vrouwelijke werknemer, dat bovendien slechts 60 pct. vertegenwoordigde van het gemiddelde budget voor mannelijke werknemers, gedaald is. Het opleidingsdeficit van vrouwen ten opzichte van hun mannelijke collega's is dus toegenomen voor wat de uitgetrokken opleidingsmiddelen per begunstigde betreft. Dit deficit is daarentegen verminderd in termen van opleidingsduur: de gemiddelde opleidingsduur voor vrouwen, t.w. gemiddeld 23 uur, bleef vrijwel ongewijzigd, terwijl mannen in 1999 gemiddeld 3 pct. minder uren opleiding kregen, met name 34 uur.

Gemiddeld genoot 36 pct. van de werknemers in de ondernemingen van het constante staal een opleiding, of 2 pct. meer dan het voorgaande jaar. Werknemers in de horeca, de landbouw, de extractieve nijverheid en de bouw maken het minst kans om tijdens hun beroepsloopbaan een opleiding te kunnen volgen: amper 5 à 15 pct. van deze werknemers heeft een opleiding kunnen genieten¹. In de bedrijfstakken energie en financiële en verzekeringsactiviteiten, daarentegen, heeft bijna één werknemer op drie zijn vakbekwaamheid kunnen vergroten via een opleiding.

Het opleidingsbeleid krijgt meer aandacht in de grote ondernemingen dan in de kleine, die ofwel daadwerkelijk minder middelen uittrekken voor opleiding ofwel hun opleidingsinspanningen niet vermelden in de desbetreffende tabel van de sociale balans. Het opleidingsbudget vertegenwoordigt gemiddeld immers amper 0,2 pct. van de totale personeelskosten van de ondernemingen met minder dan 20 werknemers. Het ligt in de buurt van 1 pct. in de middelgrote ondernemingen. In de ondernemingen met meer dan

500 werknemers bedraagt het 2,1 pct. Ofschoon het gemiddelde aantal uren opleiding per begunstigde in de grote ondernemingen niet groter is dan in de kleinste, betekent het feit dat in de ondernemingen met meer dan 500 werknemers ongeveer twee personen op drie de gelegenheid hebben om een opleiding te volgen dat 1,3 pct. van het totale aantal effectief gewerkte uren besteed wordt aan opleiding. In de zeer kleine ondernemingen hebben slechts twee werknemers op honderd een opleiding kunnen volgen, en de uren die eraan besteed werden, vertegenwoordigden zelfs geen 0,1 pct. van de gewerkte uren.

5. ENKELE STRUCTURELE KENMERKEN VAN DE WERKGELEGENHEID

5.1 UITSPLITSING NAAR WERKNEMERSSTATUUT²

De in het personeelsregister ingeschreven werknemers maken het leeuwendeel uit van de arbeidskrachten in de ondernemingen die een sociale balans moeten indienen. In 1999 werkte gemiddeld 97,3 pct. van de werknemers onder dat statuut. Dit aandeel is ten opzichte van 1998 vrijwel stabiel gebleven. De uitzendkrachten, die 1,5 pct. van de voltijdse banen in de totale populatie van 1997 uitmaakten, vertegenwoordigden meer dan 2 pct. van de in het staal betreffende 1999 tewerkgestelde werknemers. De stabilisatie van het aandeel van de uitzendarbeid tussen 1998 en 1999 in de ondernemingen van het constante staal is wellicht deels toe te schrijven aan de in 1998 ingezette conjunctuurvertraging die doorwerkte in de eerste helft van 1999. De uitzendarbeid is immers net als de tijdelijke werkloosheid een uiterst conjunctuurgevoelig arbeidsstelsel. Het is trouwens mogelijk dat de uitzendarbeid, na de forse uitbreiding die dit arbeidsstelsel sinds 1994 te zien heeft gegeven, een drempel heeft bereikt

¹ In bepaalde bedrijfstakken, zoals de bouw, wordt de opleiding van de werknemers gefinancierd door middel van een speciaal fonds dat wordt gespijsd door werkgeversbijdragen. Die laatste zijn niet opgenomen in de sociale balans, zodat zij voor dit soort bedrijfstakken de opleidingsinspanningen onvolledig weergeeft.

² Om dubbele tellingen te voorkomen, heeft deze uitsplitsing betrekking op de totale werkgelegenheid, exclusief de werknemers die een activiteit uitoefenen als uitzendkracht.

TABEL 7 – OPSPLITSING VAN DE WERKGELEGENHEID VOLGENS HET WERKNEMERSSTATUUT^{1,2}*(in procenten van de gemiddelde werkgelegenheid, uitgedrukt in VTE¹)*

	1997	1998	1999	Veranderings- percentage tussen 1998 en 1999 (procentpunten)
In het personeelsregister ingeschreven werknemers	97,9	97,3	97,3	0,1
Uitzendkrachten ³	1,5	2,0	2,1	...
Ter beschikking van de onderneming gestelde personen ^{3,4}	0,6	0,7	0,6	-0,2

Bron: NBB, sociale balansen.

¹ De gegevens voor 1997 en 1998 worden berekend op basis van de totale populatie. Die met betrekking tot 1999 en de veranderingen van 1998 tot 1999 worden verkregen op basis van het constante staal.² Exclusief uitzendbedrijven.³ Alleen de volledige schema's verschaffen informatie over de uitzendkrachten en de ter beschikking van de onderneming gestelde personen. Bijgevolg wordt het aandeel van die werknemers in deze analyse wellicht onderschat.⁴ De werknemers verbonden aan een Belgische onderneming door een inschrijving in het personeelsregister van die onderneming en die ter beschikking worden gesteld van een andere onderneming die een sociale balans moet neerleggen, worden tweemaal meegeteld.

waarboven het beheer en de arbeidsorganisatie van de ondernemingen moeilijk wordt door personeelwisselingen.

Hoewel het beroep op uitzendkrachten in de ondernemingen sterk varieert van bedrijfstak tot bedrijfstak – het schommelt tussen een minimum van 0,2 pct. in de branche openbaar bestuur en een maximum van 3,7 pct. in de verwerkende nijverheid –, is het overal gestegen (behalve in de industrie, waar het aandeel van de uitzendarbeid licht achteruitgaat, waarschijnlijk wegens de minder gunstige conjunctuursituatie),

vooral in de bedrijfstakken waar altijd al veel met uitzendkrachten werd gewerkt, zoals in de horeca, de handel en de extractieve nijverheid.

Enkel de ondernemingen die een volledig schema neerleggen, moeten vermelden of ze gebruik maken van uitzendkrachten of van werknemers die hun ter beschikking worden gesteld door andere ondernemingen. Dit leidt ongetwijfeld tot een onderschatting van het aandeel van de uitzendarbeid in de totale gesalarieerde werkgelegenheid zoals die blijkt uit de sociale balans. Zo vertegenwoordigden de uitzendkrachten 2,7 pct. van het personeel in de ondernemingen die in 1999 een volledig schema indienden.

TABEL 8 – UITZENDARBEID IN DE ONDERNEMINGEN DIE EEN VOLLEDIGE SOCIALE BALANS HEBBEN NEERGELEGD IN 1999

In procenten van het totaal	
Aantal werknemers in VTE	2,7
Gewerkte uren	3,0
Personeelskosten	2,1
In eenheden	
Gewerkte uren per VTE	1.820
Kosten per gewerkt uur (in euro's)	19,48
Kosten per VTE (in euro's)	35.446

Bron: NBB, sociale balansen.

Het door die arbeidskrachten gepresteerde arbeidsvolume bedroeg in 1999 3 pct. van het totale aantal gewerkte uren in de ondernemingen die een volledig schema indienden. Dat stemde overeen met een gemiddelde jaarlijkse arbeidsprestatie van 1.817 uur per uitzendkracht, dat is 15 pct. meer dan de gemiddelde prestatie van een in het personeelsregister ingeschreven werknemer. De kosten voor het beroep op uitzendkrachten bedroegen 2,1 pct. van de totale personeelskosten die vermeld zijn in de volledige sociale balansen in 1999. Het lijkt dus

op het eerste gezicht minder duur uitzendkrachten aan te werven dan vast personeel. Een dergelijke conclusie is echter slechts geldig bij een gelijk scholingsniveau. Uitzendkrachten zijn immers meestal jongeren (in 1999 was 46 pct. van hen jonger dan 26 jaar¹) en arbeiders (62,8 pct. in 1999¹). Indien het gemiddelde profiel van de uitzendkrachten beduidend afwijkt van dat van de ingeschreven werknemers, wordt de vergelijking van de personeelskosten voor de respectieve tewerkstelling van beide categorieën van werknemers vertekend.

5.2 UITSPLITSING NAAR ARBEIDSOVEREENKOMST², GESLACHT EN ARBEIDSSTELSEL

De uitbreiding van de uitzendarbeid is slechts één van de aspecten van de toegenomen flexibiliteit op de arbeidsmarkt. De toename van de tijdelijke contracten is een tweede element dat in die richting wijst. Hoewel de meeste van de in het personeelsregister ingeschreven werknemers, namelijk 92,4 pct., in 1999 nog steeds een overeenkomst voor onbepaalde duur had-

den, is het relatief belang van dit soort contracten namelijk van jaar tot jaar geslonken. De overeenkomsten die expliciet of impliciet voor bepaalde duur zijn afgesloten³, maakten zowat 7,6 pct. van de arbeidsovereenkomsten uit in 1999, dat is een stijging met 0,4 procentpunt ten opzichte van het voorgaande jaar.

Overeenkomsten voor bepaalde duur komen meer voor in bedrijfstakken waar een deel van de banen wordt gefinancierd met overheids-subsidies die niet steeds van blijvende aard zijn, zoals in de collectieve, sociale en persoonlijke diensten, en in de gezondheidszorg en maatschappelijke dienstverlening. Het beroep op seizoenarbeiders in de horeca en de landbouw leidt in deze bedrijfstak eveneens tot een groter aandeel van de overeenkomsten voor bepaalde duur. Daarentegen laten de bouw en de

¹ Bron : Upedi, jaarverslag 1999.

² De uitzendbedrijven, waar nagenoeg 60 pct. van het personeel in 1999 een overeenkomst voor bepaalde duur had, worden niet opgenomen in de uitsplitsing naar arbeidsovereenkomst van de in het personeelsregister ingeschreven werknemers.

³ Overeenkomst voor bepaalde duur, overeenkomst voor een duidelijk omschreven werk of vervangingsovereenkomst.

TABEL 9 – STRUCTURELE KENMERKEN VAN DE WERKGELEGENHEID¹

(procenten van de werkgelegenheid op 31 december)

	1997	1998	1999	Verandering tussen 1998 en 1999 (procentpunten)	Aandeel deeltijdbanen in 1999
Opsplitsing volgens de arbeidsovereenkomst ²					
– overeenkomst voor onbepaalde duur	93,0	92,6	92,4	-0,4	19,7
– overeenkomst voor bepaalde duur	5,2	5,6	5,6	0,3	32,5
– vervangingsovereenkomst	1,5	1,4	1,6	0,1	46,3
– overeenkomst voor een duidelijk omschreven werk	0,2	0,4	0,4	...	66,3
Opsplitsing volgens geslacht					
– mannen	61,2	63,1	62,3	-0,5	7,4
– vrouwen	38,8	36,9	37,7	0,5	45,4

Bron : NBB, sociale balansen.

¹ De cijfers voor 1997 en 1998 worden berekend op basis van de totale populatie. De cijfers die betrekking hebben op 1999 en de veranderingen van 1998 tot 1999 worden verkregen op basis van het constante staal.

² Exclusief uitzendbedrijven.

TABEL 10 – NETTOVERLOOP, IN 1999, VAN DE IN HET PERSONEELSREGISTER INGESCHREVEN WERKNEMERS IN DE ONDERNEMINGEN DIE EEN VOLLEDIGE SOCIALE BALANS HEBBEN NEERGELEGD¹

(eenheden)

	Overeenkomsten voor onbepaalde duur	Overige soorten van overeenkomsten ²	Totaal	p.m. Aandeel van overeenkomsten voor onbepaalde duur in het totaal (procenten)	p.m. Omlooppercentage ³ van werknemers met een overeenkomst voor onbepaalde duur (procenten)
Ondernemingen met minder dan 10 werknemers, uitgedrukt in VTE	1.080	17	1.097	97,3	25,3
Ondernemingen met 10 tot 20 werknemers, uitgedrukt in VTE	2.677	885	3.562	96,0	22,3
Ondernemingen met 20 tot 50 werknemers, uitgedrukt in VTE	1.088	1.798	2.886	92,8	18,7
Ondernemingen met 50 tot 500 werknemers, uitgedrukt in VTE	237	5.772	6.009	91,8	14,4
Ondernemingen met meer dan 500 werknemers, uitgedrukt in VTE	-4.107	7.239	3.132	91,0	8,7
Totaal	975	15.711	16.686	92,0	13,1

Bron : NBB, sociale balansen.

¹ Exclusief uitzendbedrijven.

² Overeenkomsten voor bepaalde duur, overeenkomsten voor een duidelijk omschreven werk of vervangingsovereenkomsten.

³ Verhouding tussen het aantal in 1999 geregistreerde uitgetreden personeelsleden en het personeelsbestand op het einde van het boekjaar 1998.

extractieve en verwerkende nijverheid het grootste percentage werknemers met een overeenkomst voor onbepaalde duur optekenen.

De gegevens over het personeelsverloop per soort van overeenkomst in de ondernemingen die een volledig schema indienen, bevestigen trouwens dat de ondernemingen de voorkeur geven aan soepelere contractvormen. In 1999 bleef de netto instroom van personeel beperkt tot 975 eenheden voor de werknemers met overeenkomsten van onbepaalde duur, terwijl het aantal personen die in dienst werden genomen met een expliciet of impliciet voor een bepaalde duur gesloten overeenkomst toenam met 15.711 eenheden.

Naarmate de omvang van de onderneming groter is, is het aandeel van de in het personeelsregister ingeschreven werknemers met een contract voor onbepaalde duur kleiner. Zo vertegenwoordigen dergelijke contracten meer dan

95 pct. van de werkgelegenheid in ondernemingen met minder dan 20 voltijdse equivalenten, terwijl die verhouding in ondernemingen met meer dan 500 voltijdwerkers slechts 91 pct. bedraagt. Het is dan ook in de grote ondernemingen dat het afbrokkelen van het aandeel van overeenkomsten voor onbepaalde duur het sterkst tot uiting komt. De netto uitstroom van werknemers met een overeenkomst voor onbepaalde duur kwam in 1999 uit op 4.107 eenheden in de ondernemingen met meer dan 500 werknemers, terwijl in kleinere ondernemingen een netto instroom werd vastgesteld die een des te groter peil bereikte naarmate de onderneming kleiner was. Er wordt een tegengestelde ontwikkeling vastgesteld voor arbeidsovereenkomsten die een clause van bepaalde duur bevatten : de netto intredingen van werknemers met een overeenkomst voor bepaalde duur, die zeer gering zijn in ondernemingen met minder dan 20 voltijdse equivalenten, nemen toe met de omvang van de onderneming. Grote ondernemingen heb-

ben dus meer dan kleine de tendens om de flexibiliteit van hun personeelsbestand te vergroten. Aangezien deze ondernemingen doorgaans meer exportgericht zijn dan de kleinere en de conjunctuurschommelingen bij de export groter zijn dan in de binnenlandse vraag, verschaft hen dit de mogelijkheid om hun personeelskosten vlotter aan te passen aan de wisselende markt-omstandigheden.

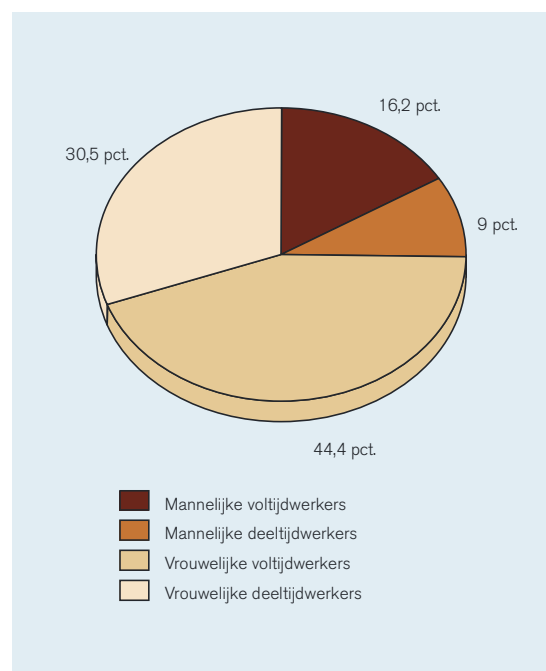
Op basis van de bruto in- en uitstroom van het in het register ingeschreven personeel in de grote ondernemingen kan ook de rotatiesnelheid van het personeel worden belicht, met name door de uitstroom in de loop van het boekjaar 1999 te vergelijken met het eind 1998 opgetekende personeelsbestand. Daarbij worden contracten voor bepaalde duur buiten beschouwing gelaten. Aangezien een groot deel van dat soort overeenkomsten in de loop van het jaar wordt hernieuwd, vertegenwoordigen de in- en uittredingen bijna het dubbel van de aan het eind van het voorgaande jaar geregistreerde personeelssterkte. Het heeft dan ook niet veel zin voor dat soort overeenkomst een rotatiegraad te berekenen. De rotatiegraad voor de overeenkomsten voor onbepaalde duur bedroeg gemiddeld 13,1 pct. in 1999. Ondanks de overheersende positie van de overeenkomsten voor onbepaalde duur in de kleine ondernemingen, ligt de rotatiegraad van de werknemers die dit soort overeenkomst hebben gesloten met de onderneming, er veel hoger dan in de grote bedrijven: het rotatiecijfer bedraagt meer dan 25 pct. in ondernemingen met minder dan 10 werknemers, wat betekent dat het personeel met een overeenkomst voor onbepaalde duur er na slechts vier jaar wordt vernieuwd. De rotatiegraad van het personeel met een overeenkomst voor onbepaalde duur neemt geleidelijk af met de omvang van de onderneming: hij bedroeg nog slechts 14 pct. in ondernemingen met 50 tot 500 werknemers en minder dan 9 pct. in ondernemingen met meer dan 500 personeelsleden. Dat de rotatiegraad lager wordt naarmate

de omvang van de onderneming stijgt, heeft wellicht te maken met het feit dat de arbeidsvoorwaarden doorgaans positief gelieerd zijn aan de grootte van de ondernemingen¹. Hoe groter het bedrijf, hoe minder de werknemer zijn arbeidssituatie kan verbeteren door naar een andere onderneming over te stappen. De hoge rotatiecijfers wijzen er ook op dat een aanzienlijk deel van de werknemers zijn loonvoorwaarden kan wijzigen buiten de tweejaarlijkse CAO-verhogingen om. Bij het afsluiten van een nieuw arbeidscontract, kan dit bijvoorbeeld gebeuren in een hogere loonschaal, zonder dat de loonnorm hierop een rem kan zetten.

Arbeidsovereenkomsten voor bepaalde duur hebben in ruim drie van de tien gevallen betrekking op deeltijdbanen. Voor de overeenkomsten die worden gesloten voor een duidelijk omschre-

GRAFIEK 6 – NETTOVERLOOP, IN 1999, VAN DE IN HET PERSONEELSREGISTER INGESCHREVEN WERKNEMERS IN DE ONDERNEMINGEN DIE EEN VOLLEDIG SCHEMA NEERLEGDEN: UITSPLOTTING NAAR GESLACHT EN ARBEIDSTELSEL¹

(procenten van het totaal)



Bron: NBB, sociale balansen.

¹ Exclusief uitzendbedrijven.

¹ Zie hieromtrent bijvoorbeeld de grafieken 3 en 4.

TABEL 11 – DEELTIJDARBEID IN 1999¹

(procenten)

	Aandeel deeltijdbanen	Gemiddelde contractuele duur van een deeltijdbaan in vergelijking met een voltijdbaan ²	Gemiddelde effectieve duur van een deeltijdbaan in vergelijking met een voltijdbaan ³	Via deeltijdarbeid gecreëerde extra banen ⁴
Ondernemingen met minder dan 10 werknemers, uitgedrukt in VTE	29,9	45,9	48,2	19,3
Ondernemingen met 10 tot 20 werknemers, uitgedrukt in VTE	16,3	52,0	53,3	8,5
Ondernemingen met 20 tot 50 werknemers, uitgedrukt in VTE	17,7	56,5	56,8	8,3
Ondernemingen met 50 tot 500 werknemers, uitgedrukt in VTE	19,4	61,9	61,0	8,0
Ondernemingen met meer dan 500 werknemers, uitgedrukt in VTE	25,4	61,1	65,3	11,0
Totaal				
in 1999	22,2	57,4	59,6	10,5
p.m. veranderingspercentage t.o.v. 1998	0,8	0,7	0,4	0,2
in 1998	22,3	54,8	56,1	11,2
in 1997	22,6	55,9	57,2	11,0

Bron : NBB, sociale balansen.

¹ De cijfers voor 1997 en 1998 worden berekend op basis van de totale populatie. De cijfers die betrekking hebben op 1999 en de veranderingen van 1998 tot 1999 worden verkregen op basis van het constante staal.² Berekend aan de hand van rubriek 100 « gemiddeld aantal werknemers ».³ Berekend aan de hand van rubriek 101 « aantal daadwerkelijk gepresteerde uren ».⁴ Verschil tussen het reële aantal banen (som van de voltijd- en de deeltijdbanen) en het aantal banen dat nodig zou zijn geweest om hetzelfde arbeidsvolume te halen met uitsluitend voltijdwerkers.

ven werk komt die verhouding zelfs uit op twee derde van de deeltijdwerkers. Zij is gemiddeld tweemaal hoger voor personen die werken voor een bepaalde duur dan voor werknemers die met hun onderneming een contract voor onbepaalde duur hebben gesloten: in het laatstgenoemde geval is het aandeel van de deeltijdbanen immers iets lager dan 20 pct.

Het is niet mogelijk aan de hand van de sociale balans de relatieve situatie van vrouwen in het vlak van arbeidsovereenkomsten te beoordelen. Die informatie zou nochtans interessant zijn voor de analyse van de « gender gap », dat is de discriminatie tussen de geslachten zoals die door de Europese Gemeenschap is gedefinieerd in haar werkgelegenheidsrichtsnoeren. De sociale balans verschaft echter bepaalde gegevens over de situatie van de werkende vrouwen, zoals hun aan-

deel in de totale werkgelegenheid, en hun relatieve positie in het aanwervingsbeleid van de ondernemingen en in de opleidingsinspanningen zoals werd aangetoond in deel 4 van dit hoofdstuk.

Vrouwen vertegenwoordigden in 1999 37,7 pct. van de in het personeelsregister ingeschreven werknemers, dat is 0,5 procentpunt meer dan in het voorgaande jaar¹. Bijna de helft van de vrouwen die ingeschreven zijn in het personeelsregister van de ondernemingen van het staal hebben een deeltijdbaan, terwijl meer dan negen op de tien mannen voltijds werken. Hoewel het

¹ Het aandeel van de vrouwen in de eind 1997 opgetekende personeelssterkte, zoals die blijkt uit tabel 9, lijkt licht overschat, aangezien in dat jaar de opsplitsing naar bedrijfstak van de werkgelegenheid gunstiger was in de gezondheidszorg en maatschappelijke dienstverlening en in de financiële dienstverlening en de verzekerings, waar vrouwen een relatief belangrijkere plaats innemen.

aandeel van de vrouwen in het totale personeelsbestand geen verband lijkt te houden met de omvang van de onderneming, neemt het aantal deeltijds werkende vrouwen in de bedrijven die een volledig schema neerleggen daarentegen aanzienlijk toe met de omvang van de onderneming, namelijk van één vrouw op vier in de ondernemingen met minder dan 10 werknemers tot één vrouw op twee in die met meer dan 500 personeelsleden. Ook in de ondernemingen met minder dan 10 werknemers die een verkort schema indienen, werken zeer veel vrouwen deeltijds, namelijk vrijwel zes op de tien.

Het feit dat 80 pct. van de deeltijdbanen ingenomen wordt door vrouwen en dat 45 pct. van de in het personeelsregister ingeschreven vrouwen deeltijds werken, waarschijnlijk voor een deel met een contract voor bepaalde duur, leidt uiteraard tot de conclusie dat vrouwelijke arbeid op zich precairder is dan mannelijke arbeid. Men mag evenwel niet vergeten dat de informatie die vervat is in de sociale balans, geen inzicht verschaft in de arbeidsduur van de deeltijds werkende vrouwen¹ (men weet bv. niet of deze vrouwen halftime werken dan wel vier dagen op vijf). Men kan evenmin uitmaken of deeltijdarbeid op vrijwillige of onvrijwillige basis wordt verricht. Men kan hooguit opmerken dat de analyse van het personeelsverloop aantoont dat het bij de netto-intredingen van zowel voltijd- als deeltijdwerkers, in de ondernemingen die een volledig schema neerleggen, in ongeveer drie gevallen op vier gaat om vrouwen en dat het in 60 pct. van de gevallen voltijdse netto-intredingen betreft. In de ondernemingen met meer dan 500 werknemers heeft de indienstneming van vrouwelijke arbeidskrachten voor deeltijdse banen zelfs grotendeels compensatie geboden voor de netto-uitredingen van voltijdwerkers. Op lange termijn lijkt het huidige indienstnemingsbeleid het precaire karakter van de vrouwelijke arbeid in vergelijking met de

mannelijke arbeid dus geleidelijk te zullen verminderen.

De indienstneming van nieuwe deeltijdwerkers in combinatie met een arbeidsduurvermindering van sommige voltijdwerkers resulteerde in een toename van de deeltijdarbeidsgraad met 0,8 pct. tussen 1998 en 1999. In dit laatste jaar werkte bijgevolg 22,2 pct. van de werknemers van het staal deeltijds en zorgde deeltijdarbeid voor 10 pct. extra banen in vergelijking met een situatie waarbij het arbeidsvolume enkel verdeeld zou zijn geweest over voltijdwerkers.

In het algemeen neemt het gebruik van het stelsel van deeltijdarbeid toe met de omvang van de onderneming. Zo stijgt het van 16 pct. voor de ondernemingen met 10 à 20 werknemers in VTE tot 25 pct. in de ondernemingen met meer dan 500 werknemers. De zeer kleine ondernemingen doen echter eveneens in vrij grote mate een beroep op deeltijdwerkers, die er bijna 30 pct. van de werknemers vertegenwoordigen. Het stelsel van deeltijdarbeid beantwoordt er waarschijnlijk meer aan de door de werkgevers gestelde eisen inzake flexibiliteit van het arbeidsvolume en strikt kostenbeheer dan aan een beleid van arbeidsduurvermindering aangepast aan de vraag van de werknemers. Men stelt immers vast dat in de ondernemingen met minder dan 10 werknemers in VTE de contractuele duur van deeltijdarbeid en het uurloon van deze werknemers het laagst zijn: de gemiddelde contractuele arbeidsduur van een deeltijdwerker vertegenwoordigt er ongeveer 46 pct. van de gemiddelde arbeidsduur van een voltijdwerker, tegen 61 pct. in de ondernemingen met meer dan 500 werknemers en gemiddeld 57,4 pct. in de ondernemingen van het staal. Bovendien is het verschil tussen de contractuele arbeidsduur en de effectieve arbeidsduur (berekend op grond van de effectief gewerkte uren) er eveneens groter dan het verschil bij de ondernemingen van gemiddelde omvang, wat erop lijkt te wijzen dat het aan de deeltijdwerker gevraagde arbeidsvolume wordt aangepast aan het conjunctuurverloop.

¹ De relatieve duur van deeltijdarbeid ten opzichte van voltijdarbeid kan uiteraard worden berekend, maar men kan hierbij geen onderscheid maken tussen vrouwelijk en mannelijk personeel.

METHODOLOGIE GEBRUIKT VOOR DE SAMENSTELLING VAN DE STALEN VAN ONDERNEMINGEN VOOR DE BOEKJAREN 1997 EN 1998 EN VAN HET CONSTATE STAAL

1. GEMEENSCHAPPELIJK STRAMIEN

Omwille van de interne coherentie¹ tussen de jaarrekeningen en de sociale balansen en van de homogeniteit van de bestreken analyseperiode², werden alleen bedrijven in aanmerking genomen die een boekjaar van 12 maanden afsluiten op 31 december.

Van de bedrijven die een jaarrekening neergelegd hebben, werd enkel rekening gehouden met diegene die ook een sociale balans hebben ingediend. Logischerwijze worden dan ook de bedrijven die geen personeel in dienst hebben of waarvan het personeel alleen in het buitenland tewerkgesteld is, buiten beschouwing gelaten. Vermits één van de doelstellingen van deze nieuwe studie erin bestond bepaalde variabelen van de resultatenrekening te relateren aan variabelen uit de sociale balans, was het absoluut noodzakelijk dat de desbetreffende variabelen ook effectief slaan op dezelfde activiteiten. De resultatenrekening heeft evenwel betrekking op het geheel van activiteiten die een onderneming uitoefent, op welke plaats ze dat ook doet. Zo omvat het in de jaarrekeningen geregistreerde personeel ook de werknemers die door de onderneming worden bezoldigd, ongeacht het geo-

grafisch grondgebied waar ze hun activiteiten uitoefenen en het statuut waarmee ze aan die onderneming verbonden zijn. De sociale balans heeft daarentegen enkel betrekking op de werknemers die werkzaam zijn in België en die ingeschreven zijn in het personeelsregister van de onderneming. Dat betekent dus dat er een wanverhouding is tussen de resultatenrekening en de sociale balans voor die ondernemingen waarvan een gedeelte van de werknemers in het buitenland werkt. Hetzelfde geldt voor sommige overheidsbedrijven, die zich aan de letter van de wet houden en hun statutair personeel niet in de sociale balans opnemen. Dat personeel vormt nochtans de grote meerderheid van de werknemers die de onderneming in dienst heeft en vertegenwoordigt bijgevolg het grootste deel van haar toegevoegde waarde. Om te vermijden dat dergelijke overwegingen leiden tot een vertekening van de vergelijking tussen de variabelen van de resultatenrekening en die van de sociale balans, moest het aantal in het personeelsregister ingeschreven voltijdse equivalenten dat opgenomen is in rubriek 1003 van de sociale balans exact gelijk zijn aan het aantal werknemers, uitgedrukt in VTE, dat in rubriek 9087 van de jaarrekening is weergegeven. De samenhang tussen de bijlage bij de sociale balans en de rest van de jaarrekening werd trouwens versterkt door een gelijkaardige voorwaarde inzake de loonkosten: de sociale-balansrubriek 1023 betreffende de personeelskosten van de werknemers moet lager zijn dan of gelijk aan de overeenkomstige rubriek 62 van de jaarrekening (na aftrek van de uitkeringen van pensioenen).

De koppeling tussen de sociale balans en variabelen uit de resultatenrekening is uiteraard alleen mogelijk voor ondernemingen die een genormaliseerde jaarrekening neerleggen. Voor ondernemingen die enkel een sociale balans

¹ Wanneer de duur van het boekjaar niet gelijk is aan 12 maanden, ontstaan er problemen betreffende de sociale balans doordat de gemiddelde werkgelegenheid wordt berekend door de som van het aantal aan het einde van elke maand van het boekjaar ingeschreven werknemers te delen door het aantal maanden van het boekjaar, terwijl het aantal gewerkte uren en de personeelskosten betrekking hebben op het volledige boekjaar. Bij de berekening van de ratio's « personeelskosten per werknemer » en « gewerkte uren per werknemer » worden bijgevolg variabelen gebruikt die verschillende periodes bestrijken, wat foutieve resultaten oplevert.

² De werkomstandigheden van twee ondernemingen waarvan de ene haar boekjaar bijvoorbeeld afsluit op 31 januari en de andere op 31 december van hetzelfde kalenderjaar, lopen immers sterk uiteen omdat de beschouwde periode voor beide slechts gedurende één maand gemeenschappelijk is.

moeten indienen, kan de kwaliteit van de gegevens uitsluitend beoordeeld worden aan de hand van enkele controles op interne samenhang en geloofwaardigheid. Zoals in het tweede deel van deze bijlage wordt beschreven, werden dergelijke gerichte controles uitgevoerd op de populatie van ondernemingen die deel uitmaken van het constante staal. Voor de ondernemingen die in 1997 en/of 1998 een sociale balans neerlegden, werden die controles niet nodig geacht.

Om de gegevens uit de nationale rekeningen te kunnen vergelijken met die uit de jaarrekeningen, werden de activiteitscodes die door de Balanscentrale aan de ondernemingen uit het staal worden toegekend, getoetst aan de codes van het bedrijfsregister DBRIS opgesteld door het NIS¹. De activiteitscode uit de DBRIS-databank kreeg systematisch de voorkeur op de code van de Balanscentrale. Dit bracht slechts voor een beperkt aantal ondernemingen wijzigingen mee.

Om een analyse per bedrijfstak te kunnen uitvoeren, werden ten slotte ook de ondernemingen die blijkbaar geen activiteit uitoefenen of waarvan de activiteit onvoldoende gepreciseerd is, alsook de extraterritoriale organisaties buiten beschouwing gelaten. Ook met onderwijsinstellingen werd geen rekening gehouden omwille van de technische moeilijkheid de scholen te onderscheiden van de particuliere onderwijsinstellingen (slechts een klein deel van de onderwijsinstellingen uit het vrij onderwijs legt een sociale balans neer). Daartegenover werd, in tegenstelling tot de vorige jaren, ook rekening gehouden met overheidsbedrijven en uitzendbedrijven. De overheidsbedrijven worden ingedeeld bij de bedrijfstak waartoe ze behoren. In de tabellen van dit artikel vinden we onder de bedrijfstak « overheid » enkel de ziekenfondsen, die behoren tot de overheidssector S13 zoals die in de nationale rekeningen gedefinieerd is. Als in deze studie

naar de particuliere sector verwezen wordt, gaat het dus over het geheel van de ondernemingen met uitzondering van de ziekenfondsen. Gelet op hun specifieke aard worden de uitzendbedrijven in sommige delen van de analyse niet opgenomen.

2. SAMENSTELLING VAN HET CONSTATE STAAL 1998-1999

Op de voorlopige afsluitingsdatum die werd gedaan op 30 augustus 2000 waren er 162.000 ondernemingen die een jaarrekening of alleen een sociale balans neergelegd hadden. Ongeveer 40 pct. daarvan konden niet in de databank opgenomen worden, ofwel omdat de rekeningen aan een controle onderworpen werden ofwel omdat ze geen betrekking hadden op het kalenderjaar 1999.

Om deel uit te maken van het constante staal 1998-1999 betreffende de sociale balans, moeten de ondernemingen uiteraard zowel in 1998 als 1999 een sociale balans neergelegd hebben. Dit betekent dat ondernemingen die noch in 1998 noch in 1999 een sociale balans neerlegden, omdat ze geen personeel tewerkstelden, niet in aanmerking worden genomen. Bovendien houdt het gebruik van een dergelijk criterium ook in dat de analyse op een stabiele populatie betrekking heeft. Er wordt dus geen rekening gehouden met de informatie van ondernemingen die om één of andere reden geen sociale balans neergelegd hebben, hetzij in 1998 (een pas opgerichte onderneming, een verandering van BTW-nummer, een onderneming die voor het eerst een sociale balans moet neerleggen omdat ze voor de eerste maal een werknemer in dienst genomen heeft), hetzij in 1999 (laattijdige neerlegging of verwerking bij de Balanscentrale, faillissement, fusie, overname, splitsing). Op de 97.341 rekeningen en sociale balansen betreffende het boekjaar 1999, komen dan ook niet meer dan 47.653 sociale balansen in aanmerking.

¹ Het bedrijfsregister van 1998 gold hierbij als referentie. Dit betekent dat een onderneming gedurende de drie jaren van de analyse dezelfde activiteitscode behoudt, voor zover ze tenminste is opgenomen in het bedrijfsregister DBRIS 1998. Als dat niet het geval is, behoudt de onderneming voor de jaren dat ze in het register voorkomt de laatste door de Balanscentrale toegekende activiteitscode.

Omwille van de vereiste samenhang tussen jaarrekeningen en sociale balansen zowel bij de populaties van 1997 en 1998 als bij de ondernemingen van het constante staal, werden 3.821 ondernemingen uit het constante staal geweerd.

De overblijvende ondernemingen werden ook nog aan gerichte controles onderworpen van zowel het peil als de groei van sommige variabelen, zoals de tewerkstelling in VTE, de kosten per uur en per VTE en de gewerkte uren per VTE. Over het algemeen zijn er bij die controles slechts een beperkt aantal anomalieën aan het licht gekomen, die meestal te wijten zijn aan een verandering in de juridische toestand van de onderneming. Evenmin als een stopzetting van de activiteiten doen overnames, fusies en splitsingen problemen rijzen, voor zover de verschillende betrokken entiteiten het werknemersverloop correct registreren en elke entiteit een sociale balans blijft invullen in het jaar na die wijziging in het statuut. Is dat niet het geval, dan bevatten de

cijfers artificiële jobcreaties of –vernietigingen. Voor zover dat mogelijk was, werden deze bewegingen gecorrigeerd om al de bij die transacties betrokken partijen in aanmerking te nemen, maar in de meeste gevallen moesten de ondernemingen gewoon buiten beschouwing gelaten worden omdat de bestaande banden tussen de verschillende entiteiten niet te ontwarren waren. Deze werkwijze kan uiteraard de representativiteit van het staal aanzienlijk verminderen, wanneer het gaat om grote bedrijven. In 1998 en 1999 dienden 64 ondernemingen die samen 127.000 mensen tewerkstellen, geweerd te worden. Dat deed zich vooral voelen in de bedrijfstakken financiële dienstverlening en verzekeringen, vervoer en verkeer en uitzendarbeid.

Na het schrappen van 113 ondernemingen die niet in aanmerking konden worden genomen voor een analyse per bedrijfstak bestond het constante staal uiteindelijk uit 43.655 ondernemingen met meer dan 1.1000.000 werknemers.

SAMENSTELLING VAN HET CONSTATE STAAL IN VERSCHILLENDE FASEN

(eenheden, in 1999)

	Aantal ondernemingen	Gemiddeld aantal arbeidsplaatsen
Ondernemingen die op 30 augustus 2000 een jaarrekening of een afzonderlijke sociale balans over het boekjaar 1999 bij de Balanscentrale hebben neergelegd	162.004	n.
– Ondernemingen waarvan de rekeningen binnen de termijn niet konden worden gecorrigeerd, die hun boekjaar niet op 31 december afsluiten en/of waarvan het boekjaar geen 12 maanden duurt.....	64.663	n.
– Ondernemingen die geen sociale balans hebben neergelegd over het boekjaar 1998, noch over het boekjaar 1999.....	49.688	3.551
– Ondernemingen die jaarrekeningen hebben neergelegd waarvan de sociale balans niet voldoet aan de coherentievoorwaarden tussen de jaarrekeningen en de sociale balans.....	3.821	150.044
– Ondernemingen waarvoor de gerichte controles anomalieën aan het licht hebben gebracht (onder andere door fusies, overnames of splitsingen).....	64	127.165
– Ondernemingen uit de bedrijfstak met de Nace-Belcode 80 (onderwijs), ondernemingen die blijkbaar geen activiteit uitoefenen of waarvan de activiteit onvoldoende gepreciseerd is, alsook extraterritoriale organisaties.....	113	3.555
Saldo: Voor de analyse in aanmerking genomen ondernemingen.....	43.655	1.100.176
waarvan ondernemingen die een volledig schema neerlegden.....	6.834	845.554
ondernemingen die een verkort schema neerlegden.....	38.821	245.622
waarvan ondernemingen die enkel een sociale balans neerlegden.....	867	246.923
ondernemingen die jaarrekeningen met een sociale balans neerlegden.....	42.788	852.983

Bron: NBB, sociale balansen.

¹ Het gaat om de volgende twee voorwaarden: 9087 = 1003 en 62 -624 ≥ 1023.

Bijlage 2

WERKGELEGENHEIDSVERLOOP TUSSEN 1998 EN 1999¹

	In voltijdse equivalenten			In personen						
	Gemiddelde werkgelegenheid		Werkgelegenheid aan het einde van het boekjaar (in pct.)	Gemiddelde werkgelegenheid						Werkgelegenheid aan het einde van het boekjaar (in pct.)
	(eenheden)	(in pct.)		Voltijds		Deeltijds		Totaal		
			(eenheden)	(in pct.)	(eenheden)	(in pct.)	(eenheden)	(in pct.)	(in pct.)	
Landbouw, jacht, bosbouw, visserij	105	3,3	0,9	66	2,5	73	6,9	139	3,8	0,7
Extractieve nijverheid	11	0,5	0,8	10	0,5	1	1,6	11	0,5	0,7
Verwerkende nijverheid	13	...	-0,6	-1.302	-0,4	1.832	10,6	531	0,2	-0,4
Energie	-174	-0,9	-2,2	-313	-1,7	135	18,5	-178	-0,9	-2,2
Bouw en burgerlijke bouwkunde	2.167	2,8	3,1	2.049	2,7	177	6,8	2.226	2,8	3,1
Handel en reparaties	3.849	2,9	2,5	2.670	2,4	1.294	3,4	3.964	2,7	2,4
Horeca	172	1,1	-1,3	147	1,4	-4	...	144	0,6	-1,3
Vervoer en verkeer	1.412	1,4	2,5	699	0,8	1.092	7,3	1.792	1,7	2,7
Financiële dienstverlening en verzekeringen	720	1,1	2,5	720	1,3	-105	-0,9	615	0,9	2,2
Vastgoed en diensten aan bedrijven	5.478	5,8	3,6	3.904	5,4	3.529	9,0	7.433	6,6	4,9
Overheid	387	5,6	5,4	288	4,9	200	12,4	488	6,5	5,1
Gezondheidszorg en maatschappelijke dienstverlening	6.023	4,3	4,4	1.523	1,7	6.021	7,4	7.544	4,4	4,7
Collectieve, sociale en persoonlijke diensten	630	3,4	2,4	493	3,1	-71	-1,0	422	1,8	2,7
Totaal	20.792	2,1	1,8	10.955	1,3	14.173	6,2	25.129	2,3	2,1

Bron: NBB, sociale balansen.

¹ De resultaten zijn enkel ontleend aan het constante staal 1998-1999.

DOOR DE IN HET PERSONEELSREGISTER INGESCHREVEN WERKNEMERS IN 1999 GEWERKTE UREN¹

	Per voltijds equivalent		Per voltijdwerker		Per deeltijdwerker	
	1999	Veranderings- percentages t.o.v. 1998	1999	Veranderings- percentages t.o.v. 1998	1999	Veranderings- percentages t.o.v. 1998
Landbouw, jacht, bosbouw, visserij	1.560	0,8	1.556	1,2	774	-0,8
Extractieve nijverheid	1.523	0,8	1.523	0,8	802	3,5
Verwerkende nijverheid	1.538	-1,0	1.537	-1,0	959	-0,3
Energie	1.488	-0,6	1.498	...	899	-9,8
Bouw en burgerlijke bouwkunde	1.483	3,3	1.480	3,4	891	1,6
Handel en reparaties	1.653	-0,7	1.647	-0,6	977	0,5
Horeca	1.605	0,3	1.587	0,4	650	0,6
Vervoer en verkeer	1.803	-1,4	1.794	-1,5	1.028	0,8
Financiële dienstverlening en verzekeringen	1.556	-0,2	1.553	-0,5	1.080	3,6
Vastgoed en diensten aan bedrijven	1.647	-0,6	1.609	...	961	-3,3
Overheid	1.529	-2,0	1.525	-2,2	958	-3,4
Gezondheidszorg en maatschappelijke dienstverle- ning	1.551	-0,4	1.543	-0,5	953	1,3
Collectieve, sociale en persoonlijke diensten	1.656	-1,0	1.661	-1,1	712	5,0
Totaal	1.592	-0,4	1.584	-0,3	943	0,3

Bron: NBB, sociale balansen.

¹ De resultaten zijn enkel ontleend aan het constante staal 1998-1999.

Bijlage 4

PERSONEELSKOSTEN PER WERKNEMER¹

(euro's, per jaar)

	Per voltijds equivalent		Per voltijdwerker		Per deeltijdwerker	
	1999	Veranderings- percentages t.o.v. 1998	1999	Veranderings- percentages t.o.v. 1998	1999	Veranderings- percentages t.o.v. 1998
Landbouw, jacht, bosbouw, visserij	26.166	4,3	27.159	4,7	10.435	3,0
Extractieve nijverheid	39.662	5,2	39.713	5,2	18.987	11,8
Verwerkende nijverheid	42.696	2,8	42.803	2,9	24.537	0,8
Energie	78.706	-2,2	79.180	-1,8	48.208	-6,7
Bouw en burgerlijke bouwkunde	33.388	5,7	33.415	5,7	17.304	2,8
Handel en reparaties	37.161	2,2	38.728	2,3	17.121	4,3
Horeca	24.648	3,8	25.720	2,8	8.983	6,4
Vervoer en verkeer	35.163	2,9	35.469	2,8	17.327	7,4
Financiële dienstverlening en verzekeringen	63.143	4,4	63.678	4,0	40.459	9,2
Vastgoed en diensten aan bedrijven	43.720	1,5	47.354	2,5	17.243	-0,5
Overheid	41.096	...	41.211	0,4	24.942	-4,1
Gezondheidszorg en maatschappelijke dienst- verlening	33.757	1,2	33.784	2,3	20.553	0,9
Collectieve, sociale en persoonlijke diensten	36.564	1,8	37.864	1,3	13.111	11,9
Totaal	40.754	2,4	41.846	2,7	19.575	2,7

Bron: NBB, sociale balansen.

¹ De resultaten zijn enkel ontleend aan het constante staal 1998-1999.

PERSONEELSKOSTEN PER GEWERKT UUR¹

(euro's)

	Gemiddeld		Per voltijdwerker		Per deeltijdwerker		Kostprijs per uur van een deeltijdbaan in pct. van een voltijdbaan	
	1999	Veranderingspercentages t.o.v. 1998	1999	Veranderingspercentages t.o.v. 1998	1999	Veranderingspercentages t.o.v. 1998	1998	1999
Landbouw, jacht, bosbouw, visserij	16,77	3,4	17,46	3,5	13,48	3,8	77	77
Extractieve nijverheid	26,03	4,4	26,07	4,4	23,66	8,1	88	91
Verwerkende nijverheid	27,77	3,8	27,86	3,9	25,59	1,1	94	92
Energie	52,89	-1,7	52,87	-1,8	53,60	3,4	96	101
Bouw en burgerlijke bouwkunde	22,51	2,3	22,58	2,3	19,41	1,2	87	86
Handel en reparaties	22,48	3,0	23,51	2,9	17,52	3,8	74	75
Horeca	15,36	3,5	16,20	2,4	13,81	5,8	83	85
Vervoer en verkeer	19,50	4,4	19,77	4,4	16,85	6,5	83	85
Financiële dienstverlening en verzekeringen	40,58	4,6	41,01	4,5	37,46	5,4	91	91
Vastgoed en diensten aan bedrijven	26,55	1,8	29,43	2,5	17,94	2,9	60	61
Overheid	26,88	2,1	27,03	2,6	26,03	-0,8	100	96
Gezondheidszorg en maatschappelijke dienstverlening	21,77	1,6	21,89	2,8	21,56	-0,4	102	98
Collectieve, sociale en persoonlijke diensten	22,09	2,9	22,79	2,4	18,41	6,5	78	81
Totaal	25,60	2,8	26,42	3,0	20,75	2,4	79	79

Bron : NBB, sociale balansen.

¹ De resultaten zijn enkel ontleend aan het constante staal 1998-1999.

Bijlage 6

OPLEIDING IN 1999^{1,2}

	Opleidingskosten		Gemiddelde per begunstigde in franken	Aantal werknemers die een opleiding kregen, in procenten van het totale personeelsbestand	Aantal uren opleiding	
	Procenten van de totale personeelskosten				Gemiddelde per begunstigde	Procenten van het totale aantal gewerkte uren
	1998	1999				
Landbouw, jacht, bosbouw, visserij	0,5	0,5	1.318	8,7	46	0,3
Extractieve nijverheid	0,2	0,4	1.159	12,1	20	0,2
Verwerkende nijverheid	1,3	1,5	1.490	41,7	39	1,1
Energie	1,4	1,6	2.218	55,1	38	1,4
Bouw en burgerlijke bouwkunde	0,3	0,3	792	14,0	26	0,2
Handel en reparaties	0,7	0,6	938	20,1	30	0,4
Horeca	0,3	0,3	868	5,7	24	0,1
Vervoer en verkeer	1,1	1,7	1.226	45,4	23	0,6
Financiële dienstverlening en verzekeringen	3,4	2,7	2.642	61,0	32	1,3
Vastgoed en diensten aan bedrijven	1,0	1,2	1.615	29,6	37	0,8
Overheid	0,8	0,8	798	39,4	26	0,7
Gezondheidszorg en maatschappelijke dienstverlening	0,6	0,7	400	46,6	16	0,6
Collectieve, sociale en persoonlijke diensten	0,5	0,6	836	19,8	28	0,4
Totaal	1,2	1,3	1.294	36,6	30	0,8

Bron : NBB, sociale balansen.

¹ De resultaten zijn enkel ontleend aan het constante staal 1998-1999.

² Exclusief uitzendbedrijven.

OPSPLITSING VAN DE WERKGELEGENHEID VOLGENS HET STATUUT VAN DE WERKNEMERS^{1 2}

(procenten van de gemiddelde werkgelegenheid, uitgedrukt in VTE)

	1998	1999
In het personeelsregister ingeschreven werknemers.....	97,2	97,3
Uitzendkrachten.....	2,1	2,1
waarvan: Landbouw, jacht, bosbouw, visserij	0,9	1,1
Extractieve nijverheid.....	2,0	2,4
Verwerkende nijverheid	3,9	3,7
Energie	0,8	0,8
Bouw en burgerlijke bouwkunde.....	0,7	0,8
Handel en reparaties.....	2,1	2,4
Horeca.....	1,4	1,9
Vervoer en verkeer.....	1,5	1,5
Financiële dienstverlening en verzekeringen.....	0,6	1,0
Vastgoed en diensten aan bedrijven.....	1,6	1,7
Overheid.....	0,2	0,2
Gezondheidszorg en maatschappelijke dienstverlening	0,3	0,4
Collectieve, sociale en persoonlijke diensten	2,4	2,7
Ter beschikking van de onderneming gestelde personen	0,7	0,6

Bron: NBB, sociale balansen.

¹ De resultaten zijn enkel ontleend aan het constante staal 1998-1999.

² Alleen de volledige schema's verschaffen informatie over de uitzendkrachten en de ter beschikking van de onderneming gestelde personen. Bijgevolg wordt het aandeel van die werknemers in de analyse wellicht onderschat.

Bijlage 8

OPSPLITSING VAN DE GESALARIEERDE WERKGELEGENHEID
VOLGENS DE ARBEIDSOVEREENKOMST¹*(procenten van het totale aantal in het personeelsregister ingeschreven werknemers aan het einde van het boekjaar)*

	1998	1999
Opsplitsing volgens de arbeidsovereenkomst		
Overeenkomst voor onbepaalde duur.....	92,9	92,4
Overeenkomst voor bepaalde duur.....	5,3	5,6
waarvan: Landbouw, jacht, bosbouw, visserij	8,0	8,7
Extractieve nijverheid	3,8	5,0
Verwerkende nijverheid	4,7	4,6
Energie	8,5	9,1
Bouw en burgerlijke bouwkunde	2,9	3,1
Handel en reparaties	4,5	5,0
Horeca	8,9	9,6
Vervoer en verkeer	3,5	3,9
Financiële dienstverlening en verzekeringen	4,6	4,9
Vastgoed en diensten aan bedrijven	5,6	6,2
Overheid	4,0	5,8
Gezondheidszorg en maatschappelijke dienstverlening	8,3	8,8
Collectieve, sociale en persoonlijke diensten	7,6	8,2
Vervangingsovereenkomst	1,5	1,6
Overeenkomst voor een duidelijk omschreven werk.....	0,4	0,4

Bron: NBB, sociale balansen.

¹ De resultaten zijn enkel ontleend aan het constante staal 1998-1999.