

De sociale balans 2002

P. Heuse
P. Stinglhamber
Ph. Delhez

Inleiding

De in het boekjaar 1996 ingevoerde sociale balans bevat een coherent geheel van gegevens met betrekking tot diverse aspecten van de werkgelegenheid in de ondernemingen. Dit artikel behandelt de voorlopige resultaten van de sociale balans over 2002, verkregen door de vroegtijdige afsluiting van de ontvangstperiode voor de jaarrekeningen op 1 september 2003. Wanneer mogelijk en opportuun, worden die voorlopige resultaten vergeleken met de definitieve resultaten voor de boekjaren 1997 tot 2001. De gegevens voor deze periode hebben betrekking op de totale populatie van de ondernemingen die, op 31 december, een boekjaar met een standaardduur van 12 maanden hadden afgesloten en waarvan de sociale balans voldoet aan de criteria inzake homogeniteit, kwaliteit en coherentie, zoals beschreven in bijlage 1. De in dit artikel opgenomen gegevens verschillen aldus van de door de Balanscentrale gepubliceerde geglobaliseerde gegevens. Deze laatste bron gebruikt immers alle in één kalenderjaar afgesloten jaarrekeningen, ongeacht de datum van afsluiting en de lengte van het boekjaar.

De tussen 2001 en 2002 vastgestelde wijzigingen zijn berekend op basis van een beperkte, voor de beide boekjaren identieke, populatie van ondernemingen, waarvan de samenstellingsmodaliteiten ook zijn opgenomen in bijlage 1. De in aanmerking genomen ondernemingen moeten een sociale balans hebben neergelegd die, zowel voor het boekjaar 2001 als voor het boekjaar 2002, aan dezelfde kwaliteitscriteria voldeed als die van de totale populatie. Het gebruik van een constante populatie laat toe het verloop van een reeks variabelen tussen de boekjaren 2001 en 2002 te analyseren, terwijl een vergelijking met de volledige gegevens betreffende het boekjaar

2001, die een veel grotere populatie dekken, de conclusies ongetwijfeld zou vertekenen. Het gebruik van een constante populatie heeft echter ook beperkingen wat de interpretatie van de vastgestelde ontwikkelingen betreft. De ondernemingen die in deze populatie zijn vertegenwoordigd, moeten immers per definitie sociale balansen hebben ingediend die betrekking hebben op 12 maanden en die voor de beide opeenvolgende boekjaren afgesloten zijn op 31 december. Nieuw opgerichte vennootschappen en gefailleerde vennootschappen zijn dus uitgesloten, waardoor uiteraard een kloof kan ontstaan tussen de wijzigingen die worden vastgesteld in de beperkte populatie en die in de totale populatie. Het feit dat het te lang duurt vooraleer men over informatie betreffende het geheel van de ondernemingen beschikt en de garanties die worden geboden door de representativiteit van de beperkte populatie, rechtvaardigen evenwel een dergelijke aanpak.

In het eerste deel van dit artikel wordt het verloop, tussen 2001 en 2002, van de werkgelegenheid in de ondernemingen van de beperkte populatie geanalyseerd. Het verloop van de loonkosten wordt in het tweede deel besproken. De opleidingsinspanningen van de ondernemingen ten voordele van hun personeel, ten slotte, worden toegelicht in het derde en laatste deel. Zoals elk jaar zijn de gedetailleerde gegevens per bedrijfstak opgenomen in de tabellen die als bijlagen 3 tot 9 gaan.

De analyse gebeurt tevens vanuit de invalshoek van de omvang van het personeelsbestand. Op basis van dit criterium kunnen de 36.518 ondernemingen van de beperkte populatie worden ingedeeld in drie categorieën, waaraan speciale aandacht zal worden besteed: kleine ondernemingen (tot 50 voltijdse equivalenten of VTE), middelgrote (meer dan 50 tot 250 VTE) en grote

TABEL 1 KARAKTERISTIEKEN VAN DE BEPERKTE POPULATIE IN 2002: UITSPLITSING NAAR ONDERNEMINGSGROOTTE ⁽¹⁾
(VTE ⁽²⁾)

	Aantal ondernemingen		Gemiddeld personeelsbestand	Totaal personeelsbestand	
Kleine ondernemingen	33.286	(91,1)	9	307.491	(24,9)
Middelgrote ondernemingen	2.578	(7,1)	104	268.225	(21,8)
Grote ondernemingen	654	(1,8)	1.005	657.051	(53,3)
Totaal	36.518	(100,0)	34	1.232.768	(100,0)

Bron: NBB (sociale balansen).

(1) De ondernemingsgrootte wordt gemeten aan de hand van het aantal VTE, d.i. het werkgelegenheidsconcept dat hier wordt gebruikt.

(2) Tussen haakjes de respectievelijke procentuele aandelen van het aantal ondernemingen en het totale personeelsbestand.

(meer dan 250 VTE). Hoewel de ondernemingen met minder dan 50 VTE 91,1 pct. van de beperkte populatie vertegenwoordigen, hebben zij slechts 24,9 pct. van het personeel in dienst. Omgekeerd is 53,3 pct. van de particuliere gesalarieerde werkgelegenheid geconcentreerd in de ondernemingen met meer dan 250 VTE; nochtans maken deze 654 ondernemingen nauwelijks 1,8 pct. van de werkgevers van de beperkte populatie uit.

voorgaande jaar. Hoewel, volgens de sociale balansen, het aantal werknemers in de particuliere sector in 2002 gemiddeld nog is gestegen, is dat niet meer het geval voor de gegevens bij het einde van het jaar, die, integendeel, een daling van dat personeelsbestand ten belope van 0,6 pct. laten optekenen tussen december 2001 en december 2002. Deze ontwikkelingen weerspiegelen echter enkel de verandering van het aantal werknemers in de beperkte ondernemingspopulatie samengesteld volgens het principe van een constant staal. Het gaat bijgevolg niet om een globaal beeld van de situatie zoals die voor alle werknemers samen blijkt uit de nationale rekeningen. Per definitie zijn de werknemers van de in de jaren 2001 en 2002 opgerichte ondernemingen immers niet opgenomen in de beperkte populatie, aangezien die vennootschappen geen sociale balans hebben ingediend voor twee opeenvolgende boekjaren. Evenzo kon geen rekening worden gehouden met het banenverlies als gevolg van de verdwijning van ondernemingen in dezelfde

1. Werkgelegenheid

1.1 Algemene kenmerken van het verloop tussen 2001 en 2002

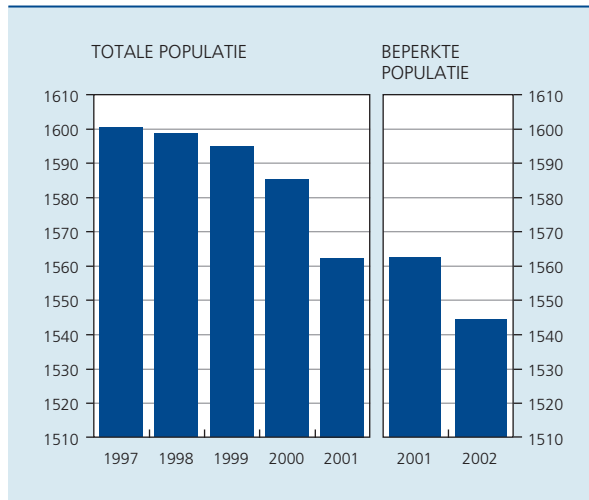
Het jaar 2002 werd gekenmerkt door een onderbreking in de netto werkgelegenheidscreatie, als gevolg van de vertraging van de economische activiteit gedurende het hele

TABEL 2 VERLOOP VAN DE WERKGELEGENHEID TUSSEN 2001 EN 2002
(beperkte populatie)

	Werkzame personen			VTE	Gewerkte uren
	Voltijds	Deeltijds	Totaal		
Jaargemiddelde					
eenheden	-11.030	14.535	3.505	74	-
procenten	-1,0	5,4	0,3	0,0	-1,2
Op 31 december					
eenheden	-23.067	15.451	-7.616	-12.921	-
procenten	-2,2	5,8	-0,6	-1,0	-

Bron: NBB (sociale balansen).

GRAFIEK 1 GEMIDDELTE ARBEIDSDUUR VAN EEN VTE
(uren per jaar)



Bron : NBB (sociale balansen).

periode. Tussen 2001 en 2002 hebben de nationale rekeningen, van hun kant, een duidelijkere verslechtering van de werkgelegenheid te zien gegeven, ten belope van een jaargemiddelde van 0,8 pct. en van 0,9 pct. aan het einde van de periode.

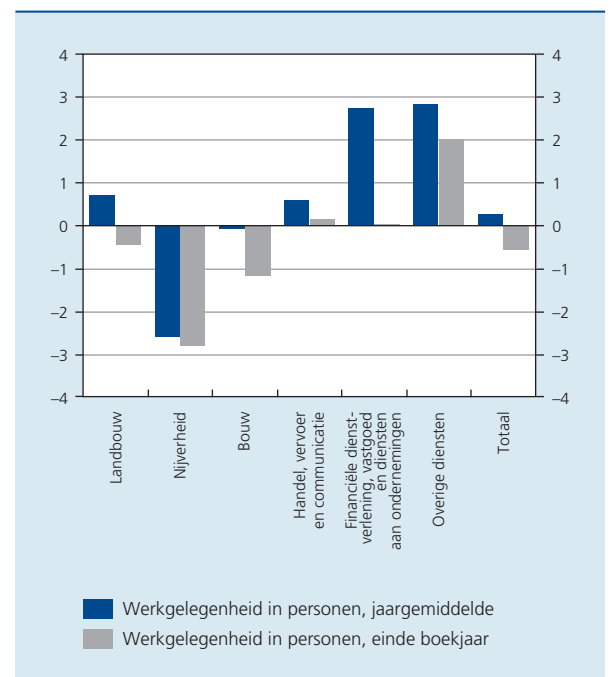
Het aantal deeltijdse werknemers is verder gestegen (+15.451 aan het einde van het boekjaar), terwijl het aantal voltijdse banen fors daalde (-23.067 aan het einde van het boekjaar). Tevens is het aandeel van de deeltijdarbeid tussen 2001 en 2002 gevoelig toegenomen, van 20 pct. tot 21,3 pct. Uitgedrukt in VTE, is het gemiddelde werkgelegenheidsniveau ongewijzigd gebleven, terwijl het op 31 december een terugval met 1 pct. op jaarbasis liet optekenen.

Het verloop van het aantal door de werknemers van de ondernemingen van de beperkte populatie gewerkte uren geeft een nog duidelijkere indicatie omtrent het gepresteerde arbeidsvolume. Zo is het totale aantal arbeidsuren tussen 2001 en 2002 met 1,2 pct. gedaald. De afname van het in uren uitgedrukte arbeidsvolume vertaalt zich in een daling van de gemiddelde arbeidsduur. Zoals in 2001 getuigt deze inkrimping van de conjuncturele noodzaak om het arbeidsvolume aan te passen aan het niveau van de economische activiteit; deze aanpassing kan op de korte termijn makkelijker worden doorgevoerd door de arbeidstijd aan te passen dan via personeelsbewegingen. Zo is de gemiddelde jaarlijkse arbeidsduur per VTE-werknemer tussen 2001 en 2002 afgenomen van 1.563 tot 1.544 uur, dat is een daling met 1,2 pct.,

gelijk aan de inkrimping van het arbeidsvolume vermits de werkgelegenheid in VTE gemiddeld stabiel is gebleven. Deze nieuwe daling versterkt tevens de trend inzake arbeidsduurvermindering die sinds 1998 wordt opgetekend ondanks de sterkere groei van de economische activiteit aan het einde van de jaren negentig. In 1997 bedroeg de arbeidsduur per VTE gemiddeld nog 1.600 uur in alle ondernemingen samen. Het in 2002 in de beperkte populatie opgetekende peil ligt 3,5 pct. lager, wat overeenstemt met een daling met 56 werkuren, dit is 7 à 8 werkdagen minder op vijf jaar tijd.

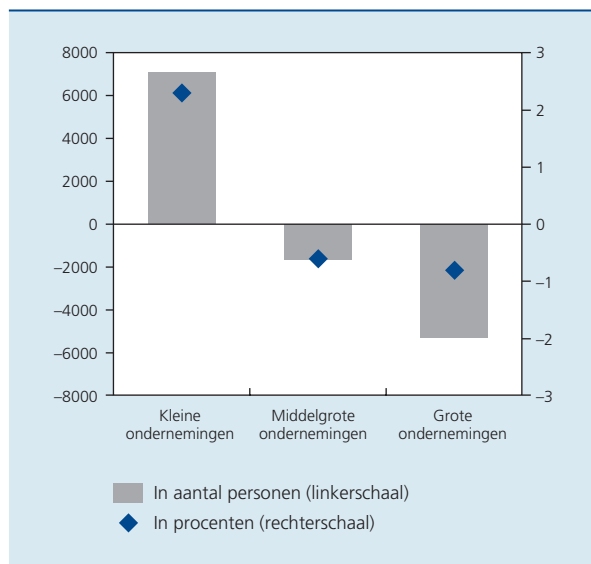
Indien de particuliere gesalarieerde werkgelegenheid in 2002 niet sterker is verslechterd, is dit vooral te danken aan de in de tertiaire sector gecreëerde arbeidsplaatsen: het aantal in de diverse bedrijfstakken van de dienstverlening tewerkgestelde personen is met gemiddeld 1,8 pct. toegenomen, wat overeenstemt met 14.500 werknemers. In diezelfde periode is de werkgelegenheid immers zeer sterk gedaald in de nijverheid (-2,6 pct.) en gestagneerd in de bouw (-0,1 pct.). In de loop van het jaar is het werkgelegenheidsverloop in de meeste branches verslechterd, maar nog meer in de bedrijfstakken van de dienstensector. Zo is – aan het einde van het jaar – het aantal gecreëerde banen er aanzienlijk teruggevallen (+0,6 pct.), en volstond het niet meer om de personeelsinkrimping

GRAFIEK 2 VERLOOP VAN DE WERKGELEGENHEID TUSSEN 2001 EN 2002: UITSPLITSING NAAR BEDRIJFSTAK
(veranderingspercentages, beperkte populatie)



Bron : NBB (sociale balansen).

GRAFIEK 3 VERANDERING VAN HET AANTAL IN HET PERSONEELSREGISTER INGESCHEVEN VTE TUSSEN 31 DECEMBER VAN 2001 EN 2002: UITSPLOITING NAAR ONDERNEMINGSGROOTTE (beperkte populatie)



Bron : NBB (sociale balansen).

in de primaire (-0,5 pct.) en secundaire (-2,5 pct.) sector te compenseren. De vrouwelijke werkgelegenheid is opnieuw gestegen: op 31 december 2002 vertegenwoordigden de vrouwen 37,1 pct. van de werkzame personen, tegen 36,6 pct. een jaar voorheen. Deze evolutie is niet toevallig. De vrouwen zijn immers verhoudingsgewijs het best vertegenwoordigd in de bedrijfstakken van de dienstverlening, waar zij circa 50 pct. van de arbeidskrachten uitmaken.

Enkel de kleine ondernemingen hebben in 2002 een nettobanencreatie laten optekenen: in deze categorie is het aantal VTE met 7.059 eenheden aangegroeid, dit is met 2,3 pct. t.o.v. 31 december 2001. De grotere ondernemingen, daarentegen, hebben globaal genomen het niveau van hun personeelsbestand verminderd. In de middelgrote ondernemingen vertegenwoordigt de afname met 1.673 eenheden een daling van de VTE-werkgelegenheid met 0,6 pct. Een vergelijkbare inkrimping (-0,8 pct.) werd opgetekend voor de grote ondernemingen, waar de vermindering van het personeelsbestand 5.312 VTE bedroeg.

Het is ook in de kleine ondernemingen dat de toegevoegde waarde⁽¹⁾ tussen 2001 en 2002 het sterkst is toegenomen (2,8 pct.). Een geringere toename werd opgetekend in de grote ondernemingen (1,8 pct.), terwijl de toegevoegde waarde van de middelgrote ondernemingen is afgenomen (-0,8 pct.). In de grote ondernemingen hebben de personeelsafvloeiingen geleid tot productiviteitswinsten per werknemer van 3,2 pct. In de kleine ondernemingen heeft de aanhoudende banencreatie, gekoppeld aan een krachtige groei van hun toegevoegde waarde, geresulteerd in een toename van de zichtbare arbeidsproductiviteit met 0,6 pct. Tot slot werd in de categorie van de middelgrote ondernemingen een daling van de toegevoegde waarde per tewerkgesteld persoon opgetekend, ten belope van 0,1 pct. Rekening houdend met de aanpassingen aan het arbeidsvolume, is de productiviteit per arbeidsuur er in alle ondernemingscategorieën op vooruitgegaan. De productiviteitswinsten per gewerkt uur zijn echter meer uitgesproken in de grote ondernemingen (4,1 pct.), waarvan de grotere manoeuvreerruimte het doorvoeren van herstructureringsmaatregelen in de hand heeft gewerkt.

(1) Het hier gebruikte concept van toegevoegde waarde stemt overeen met de bruto-exploitiemarge; deze is gelijk aan het verschil tussen de bedrijfsopbrengsten (rubriek 70/74) en de handelsgoederen, grond- en hulpstoffen, diensten en diverse goederen (rubrieken 60 en 61).

TABEL 3 VERLOOP VAN DE TOEGEVOEGDE WAARDE TUSSEN 2001 EN 2002: UITSPLOITING NAAR ONDERNEMINGSGROOTTE (veranderingspercentages, beperkte populatie⁽¹⁾)

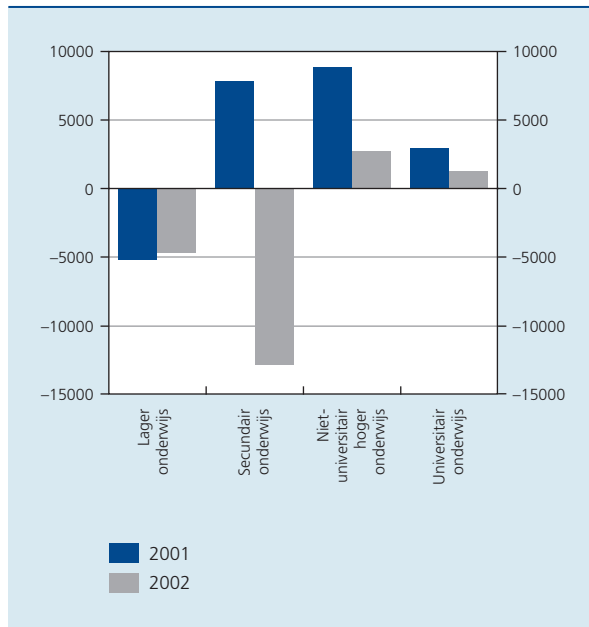
	Kleine ondernemingen	Middelgrote ondernemingen	Grote ondernemingen	Totaal
Toegevoegde waarde	2,8	-0,8	1,8	1,5
Toegevoegde waarde per persoon	0,6	-0,1	3,2	1,6
Toegevoegde waarde per uur	1,2	1,2	4,1	2,6

Bron : NBB (sociale balansen).

(1) Alleen de ondernemingen die een sociale balans en jaarrekeningen neerleggen, worden hier in aanmerking genomen.

GRAFIEK 4 NETTO EXTERN PERSONEELSVERLOOP IN DE ONDERNEMINGEN DIE EEN VOLLEDIG SCHEMA NEERLEGGEN: UITSPLOTTING NAAR SCHOLINGSNIVEAU

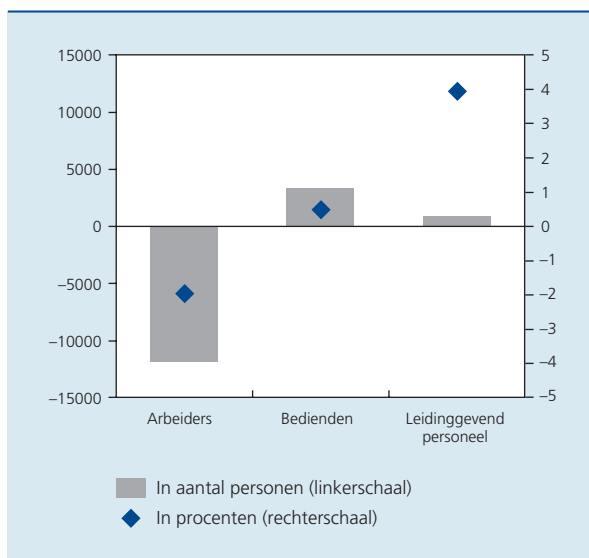
(personen, beperkte populatie)



Bron: NBB (sociale balansen).

GRAFIEK 5 VERANDERING VAN HET AANTAL IN HET PERSONEELSREGISTER INGESCHREVEN WERKNEMERS TUSSEN 31 DECEMBER VAN 2001 EN 2002: UITSPLOTTING NAAR BEROEPSCATEGORIE

(beperkte populatie)



Bron: NBB (sociale balansen).

Doordat de totale werkgelegenheid niet volgens het scholingsniveau kan worden opgesplitst, dient de analyse van het nettopersonneelsverloop volgens kwalificatie met de nodige omzichtigheid te gebeuren, des te meer daar ze enkel mogelijk is voor ondernemingen die een volledig schema neerleggen. Het valt echter niet te ontkennen dat er in 2002, althans op het macro-economische vlak, een vervanging heeft plaatsgevonden van laag- en midden-geschoolde arbeid door meer hooggeschoolde arbeid: de tewerkstelling van werknemers met ten hoogste een diploma van lager of secundair onderwijs is immers gedaald (-17.500), terwijl die van de gediplomeerden van het hoger onderwijs, al dan niet universitair, een toename liet optekenen (+4.000).

De sociale balans biedt echter, zowel in het volledige als in het verkorte schema, een uitsplitsing van de werkgelegenheid naar beroepscategorie. Uit de verwerking van deze gegevens blijkt dat het de arbeiders zijn die de zwaarste tol hebben betaald voor de conjunctuurverzwakking, die de tewerkstelling in de nijverheid zwaar heeft getroffen: eind 2002 waren zij met bijna 12.000, of 2 pct., minder aan het werk dan een jaar voordien. In diezelfde periode is het aantal bedienden toegenomen met 0,5 pct., een stijging met circa 3.000 werknemers. Een vrij spectaculaire toename van het werkgelegenheidspeil werd zelfs opgetekend bij het leidinggevende personeel, dat in aantal met 3,9 pct. is gestegen; deze toename heeft echter betrekking op nauwelijks 1.000 personen. Deze resultaten sluiten aan bij de ontwikkelingen vastgesteld volgens scholingsniveau.

TABEL 4 BRUTO PERSONEELSUITREDINGEN UIT DE ONDERNEMINGEN DIE EEN VOLLEDIG SCHEMA NEERLEGGEN: UITSPLOTTING VOLGENS OORZAAK (beperkte populatie)

	Procenten van het totaal		Eenheden
	2001	2002	2002
Pensioen	1,6	2,0	5.196
Brugpensioen	2,6	3,9	10.064
Ontslag	17,9	17,9	46.428
Beëindiging van een tijdelijke arbeids-overeenkomst	46,9	45,9	118.749
Andere oorzaak	31,0	30,3	78.359
Totaal	100,0	100,0	258.796

Bron: NBB (sociale balansen).

De ondernemingen die een volledig schema van de sociale balans neerleggen, delen tevens mee om welke reden werknemers uit hun personeelsregister worden geschrapt. Van de zowat 259.000 schrappingen uit de personeelsregisters van de ondernemingen van de beperkte populatie in 2002 vertegenwoordigden de pensioneringen en vervroegde pensioneringen respectievelijk 2 en 3,9 pct. De ontslagen lagen ten grondslag aan circa 18 pct. van de uittredingen. In zowat 46 pct. van de gevallen is het verstrijken van een tijdelijke arbeidsovereenkomst (overeenkomst van bepaalde duur, vervangingsovereenkomst of overeenkomst voor de uitvoering van een duidelijk omschreven opdracht) de reden van de uitschrijving. Tussen 2001 en 2002 is er weinig veranderd: er lijkt een zekere verschuiving te hebben plaatsgevonden van het aantal schrappingen wegens het einde van de overeenkomst of om een andere reden naar pensioneringen en vervroegde pensioneringen, formules die nog vaak worden gehanteerd bij herstructureringen. Overigens heeft het aandeel van de ontslagen zich gestabiliseerd.

1.2 Sterke stijging van de deeltijdarbeid

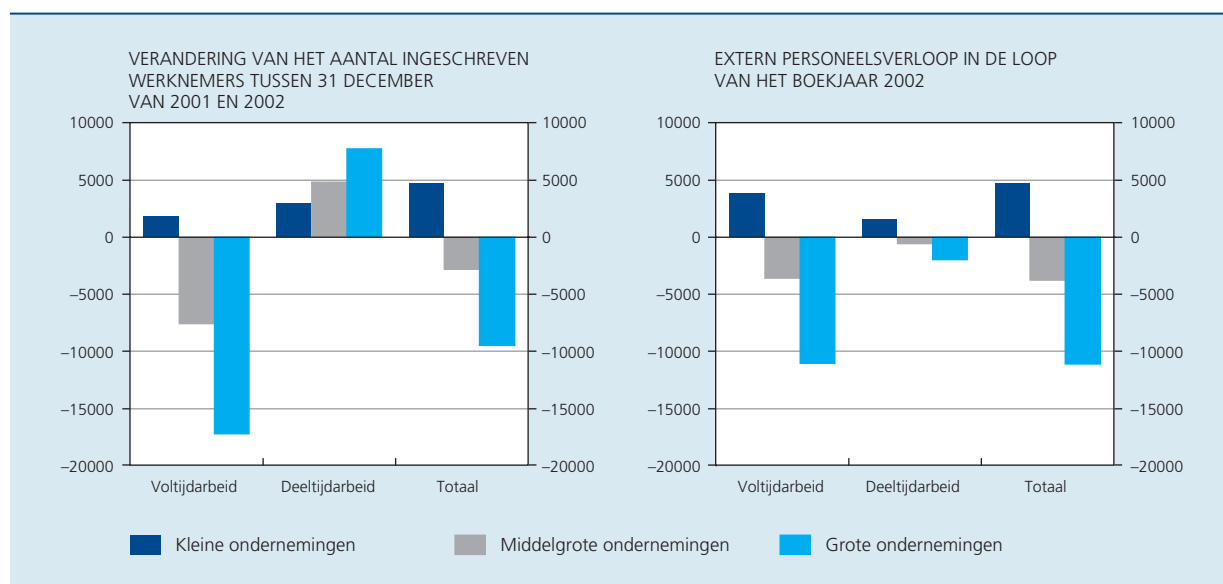
De toename van het deeltijdwerk die zich jaar na jaar doorzet, heeft zich, zoals we in de vorige paragraaf reeds hebben opgemerkt, nog geconsolideerd tussen

2001 en 2002; deze groei werd opgetekend in alle categorieën van ondernemingsgroottes en in de meeste bedrijfstakken.

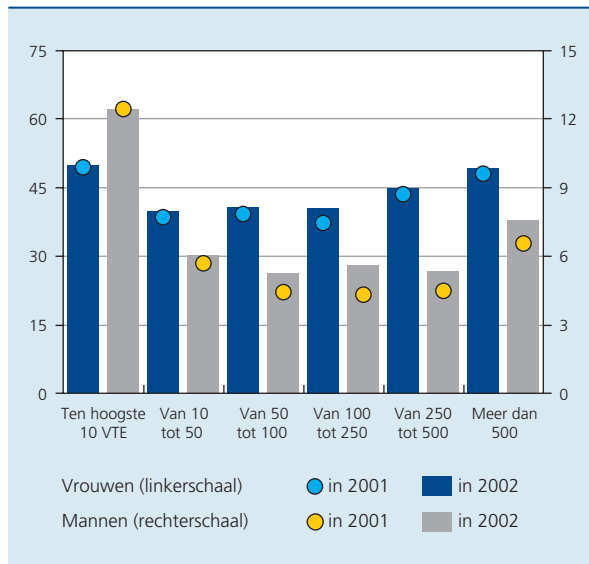
In de vennootschappen met meer dan 250 VTE, evenals in de middelgrote vennootschappen, heeft de toename van het aantal deeltijdwerkers, respectievelijk met 7.700 en 4.800 personen, de effecten van de daling van het aantal voltijdwerkers afgezwakt, zodat het ingeschreven personeelsbestand globaal genomen is gedaald met zowat 9.500 personen in de grote ondernemingen, en met 2.900 personen in de middelgrote ondernemingen. In de vennootschappen met minder dan 50 VTE daarentegen, heeft een stijging van het aantal voltijdwerkers de toename van de deeltijdarbeid nog versterkt. In totaal is het tewerkgestelde personeel er met circa 5.000 personen aangegroeid.

Deze veranderingen weerspiegelen de aanpassingen in de structuur van het personeelsbestand aan het einde van het boekjaar. Zij zijn het gevolg van zowel de overschakeling van een voltijds naar een deeltijds stelsel binnen de onderneming, als van de aanwervingen en uittredingen van werknemers. Deze laatste kunnen worden afgeleid uit de tabel met het externe personeelsverloop, dat een profiel schetst van de aangeworven werknemers of de werknemers waarvan de overeenkomst in de loop van het boekjaar is afgelopen, met uitzondering van de

GRAFIEK 6 PERSONEELSVERLOOP TIJDENS HET BOEKJAAR 2002: UITSPLOTSING NAAR ARBEIDSSTELSEL EN ONDERNEMINGSGROOTTE
(personen, beperkte populatie)



GRAFIEK 7 AANDEEL VAN VROUWELIJK EN MANNELIJK DEELTIJDWERK IN 2002: UITSPLITSING NAAR ONDERNEMINGSGROOTTE
(procenten, beperkte populatie)



Bron: NBB (sociale balansen).

contractwijzigingen die kunnen plaatsvinden tussen het ogenblik van indienstneming en de beëindiging van de overeenkomst.

De indienstneming van voltijders blijft het grootste deel uitmaken van de rekrutering van nieuw personeel, namelijk bijna 70 pct. van de 352.000 aanwervingen: dit aandeel beliep 71 pct. in de kleine en middelgrote ondernemingen en 63 pct. in de grote ondernemingen. Er zijn echter meer voltijders uitgetreden (250.000 personen) dan ingetreden (239.000 eenheden), zodat het aandeel van de voltijds tewerkgestelden in het totaal daalt. Het aantal deeltijdwerkers die in de loop van het boekjaar 2002 werden geschrapt uit de registers van de ondernemingen (circa 114.000 eenheden) was eveneens groter, maar niet zoveel, dan het aantal deeltijds in dienst genomen personen (113.000 eenheden). Er werden netto-uitredingen van deeltijdwerkers genoteerd in de grote en middelgrote ondernemingen, met respectievelijk 2.025 en 604 eenheden, terwijl in de kleine ondernemingen ongeveer 1.600 deeltijdwerkers extra in dienst werden genomen.

Het geringe netto externe verloop van deeltijds personeel toont aan dat de wijziging van de werkgelegenheidsstructuur vooral een gevolg is van het interne verloop binnen de ondernemingen, dat wordt teweeggebracht ofwel op initiatief van de werknemer, die zijn beroeps- en gezinsleven beter op elkaar wenst af te stemmen, ofwel door de werkgever, die tegen de achtergrond van het sombere conjunctuurklimaat op die manier het arbeidsvolume aanpast aan de activiteitsschommelingen, terwijl hij de afdankingen beperkt.

TABEL 5 DEELTIJDARBEID IN 2002: UITSPLITSING NAAR ONDERNEMINGSGROOTTE
(procenten, beperkte populatie)

	Aandeel deeltijdarbeid aan het einde van het boekjaar	Gemiddelde effectieve duur van een deeltijdbaan t.o.v. een voltijdbaan ⁽¹⁾	Gemiddelde contractuele duur van een deeltijdbaan t.o.v. een voltijdbaan ⁽²⁾	Extra banen gecreëerd dankzij deeltijdarbeid ⁽³⁾
Kleine ondernemingen	20,1	56,0	54,7	9,9
Middelgrote ondernemingen	18,3	59,3	59,1	7,9
Grote ondernemingen	23,1	65,1	63,2	9,1
Totaal	21,3	61,7	60,4	9,0
<i>p.m. In 2001</i>	20,0	61,5	59,6	8,8

Bron: NBB (sociale balansen).

(1) Berekend op basis van de rubrieken 100 « gemiddeld aantal werknemers ».

(2) Berekend op basis van de rubrieken 101 « aantal daadwerkelijk gepresteerde uren ».

(3) Procentueel verschil tussen het werkelijke aantal banen (som van voltijd- en deeltijdbanen) en het aantal banen dat nodig zou zijn geweest om hetzelfde arbeidsvolume te bereiken met alleen maar voltijdwerkers.

Hoewel het niet eenvoudig is het beleid van de werkgevers terzake te doorgronden, blijkt uit de uitsplitsing van het aandeel deeltijdarbeid naar ondernemingsgrootte dat de zeer kleine vennootschappen (minder dan 10 VTE) meer dan de andere categorieën gebruik maken van deeltijdwerk, en in het bijzonder van mannelijk deeltijds personeel. Deze bijzonderheid vloeit ongetwijfeld voort uit de moeilijkheden die zij ondervinden om het arbeidsvolume aan te passen aan de schommelingen van het activiteitsvolume. De activiteitsgroei die nodig is om een voltijdse baan te kunnen scheppen is immers verhoudingsgewijs veel groter in kleine dan in grotere ondernemingen.

In de ondernemingen van 10 tot 250 VTE is het aandeel van deeltijdarbeid, zowel voor mannen als voor vrouwen, homogeen; het bedraagt 5,5 pct. bij de mannen en 40 pct. bij de vrouwen. In de zeer grote ondernemingen is het aandeel van de deeltijdarbeid dan weer hoger, en dit zowel bij de mannen als bij de vrouwen. De effectieve arbeidsduur van de deeltijds tewerkgestelde personen is er ook langer dan in de kleine en middelgrote ondernemingen, wat veeleer zou kunnen wijzen op een vrijwillig gekozen, en geen opgelegde, arbeidsduurvermindering. Uit een in 1998 gehouden enquête van de Dublin Foundation met betrekking tot de voorkeuren inzake arbeidstijd⁽¹⁾ blijkt immers dat in België, net zoals in de meeste Europese landen, een groot deel van de werknemers een min of meer uitgesproken vermindering van hun arbeidsduur nastreeft. Uit deze enquête blijkt een duidelijke voorkeur voor werktijden van 30 à 35 uur per week, vooral bij vrouwen. Aan deze wensen wordt wellicht makkelijker tegemoet gekomen in de grote ondernemingen, waar het arbeidsvolume verdeeld is onder een groter aantal personen, en waar aanpassingen van de individuele arbeidstijd minder sterk doorwegen op het geheel.

Terwijl deeltijdarbeid beantwoordt aan de verzuchtingen van werknemers (wanneer zij ervoor kiezen) en werkgevers, bevordert hij tevens de inschakeling op de arbeidsmarkt, en kan hij als dusdanig worden beschouwd als een instrument van sociale cohesie. In 2002 lag het aantal tewerkgestelde werknemers in de ondernemingen van de beperkte populatie dankzij de deeltijdarbeid immers 9 pct. hoger dan vergeleken met een situatie waar voltijdarbeid het enige toegelaten arbeidsstelsel zou zijn.

1.3 De verschillende soorten arbeidsovereenkomsten: instrumenten voor het personeelsbeleid

Het type arbeidsovereenkomst waarmee personeel in dienst wordt genomen, is een belangrijk instrument voor het human-resourcesbeleid van de ondernemingen. De arbeidsovereenkomst voor onbepaalde duur bevordert in principe de stabiliteit van de relatie tussen beide partijen; ze vormt nog altijd het meest voorkomende model. Om soepeler in te spelen op de behoeften van de onderneming of de aanzet te geven tot een duurzamer arbeidsrelatie, bieden de overeenkomsten voor bepaalde duur andere organisatiemogelijkheden, terwijl ze toch een directe band tussen werkgever en werknemer handhaven. Daarentegen verbreekt het beroep op uitzendarbeid die relatie tussen de werknemer en de onderneming waarvoor hij arbeidsprestaties verricht. De sociale balansen maken het mogelijk die verschillende vormen van arbeidsovereenkomsten op een structurele wijze te analyseren en hun ontwikkeling te schetsen volgens de bedrijfstak en de bedrijfsgrootte.

1.3.1 In het personeelsregister ingeschreven werknemers

De daling van het personeelsbestand in de ondernemingen uit het staal tussen 31 december 2001 en 31 december 2002 deed zich voor in alle categorieën van arbeidsovereenkomsten, zowel die voor onbepaalde duur als overeenkomsten die expliciet of impliciet een beperking in de tijd inhouden. Zo verminderde het aantal arbeidsovereenkomsten voor onbepaalde duur met 4.460 eenheden,

TABEL 6 IN HET PERSONEELSREGISTER INGESCHREVEN WERKNEMERS: UITSPLITSING NAAR ARBEIDSOVEREENKOMST
(beperkte populatie)

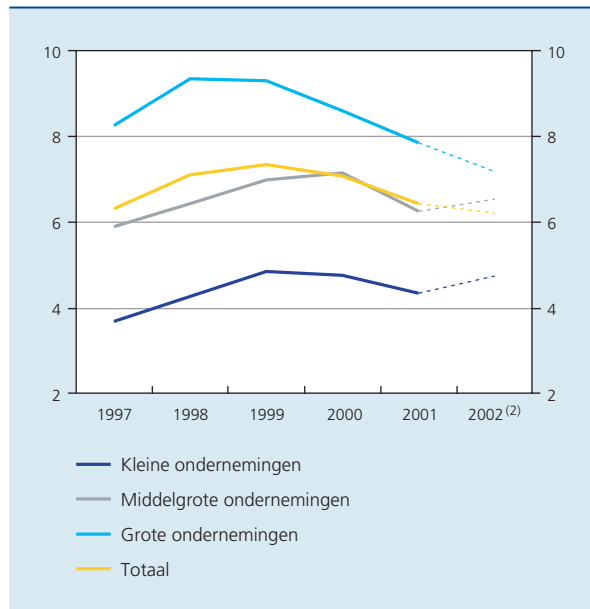
	Procenten van het totaal		Eenheden, veranderingen tussen 31 december van 2001 en 2002
	2001	2002	
Overeenkomsten voor onbepaalde duur . .	94,0	94,2	-4.460
Overeenkomsten voor bepaalde duur	4,6	4,5	-575
Vervangingsovereenkomsten . .	1,3	1,1	-2.368
Overeenkomsten voor een duidelijk omschreven werk . .	0,2	0,2	-213
Totaal	100,0	100,0	-7.616

Bron: NBB (sociale balansen).

(1) European foundation for the improvement of living and working conditions, *Working-time preferences and work-life balance in the EU: some policy considerations for enhancing the quality of life*, Dublin, 2003.

GRAFIEK 8 AANDEEL VAN DE ARBEIDSOVEREENKOMSTEN MET EEN EXPLICIET OF IMPLICIET BEPERKTE DUUR⁽¹⁾: UITSPLITSING NAAR ONDERNEMINGSGROOTTE

(procenten van het totaal)



Bron: NBB (sociale balansen).

(1) Het gaat om overeenkomsten voor bepaalde duur, vervangingsovereenkomsten en overeenkomsten voor een duidelijk omschreven werk.

(2) Aandeel geraamd door op de waarden voor de totale populatie in 2001 de veranderingen toe te passen die tussen 2001 en 2002 in de beperkte populatie werden opgetekend.

dat is een daling met 0,4 pct. van dit personeelsbestand, en liep het aantal werknemers met een overeenkomst voor bepaalde duur terug met 575 eenheden, dat is een afname met 0,9 pct. De vervangingsovereenkomsten en de overeenkomsten voor een duidelijk omschreven werk, die veel minder vaak voorkomen, verloren nog meer terrein, met dalingen van respectievelijk 14 en 9 pct. Dat het stelsel van de loopbaanonderbrekingen – waarbij expliciet in een vervanging van de werknemer werd voorzien – niet werd verlengd, verklaart wellicht voor een deel de daling van het aantal vervangingsovereenkomsten.

Die bewegingen blijven echter marginaal in het licht van de relatieve omvang van die verschillende overeenkomsten, zodat de opsplitsing van het personeel naar het type van overeenkomst vrijwel onveranderd is gebleven tussen 2001 en 2002: de werknemers met een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde duur blijven een overweldigende meerderheid van het personeelsbestand uitmaken, namelijk 94,2 pct. van het totaal, tegen 94 pct. een jaar voordien. Het aandeel van de overeenkomsten voor bepaalde duur is slechts zeer licht teruggelopen, namelijk van 4,6 pct. tot 4,5 pct., wat ook het geval was voor de vervangingsovereenkomsten, die verminderden van 1,3 tot

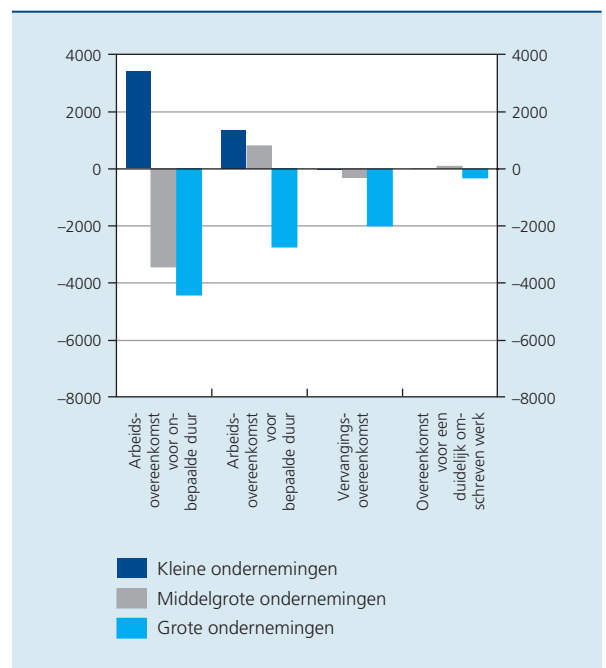
1,1 pct., terwijl het aandeel van de arbeidsovereenkomsten die worden gesloten voor een duidelijk omschreven werk onveranderd bleef op 0,2 pct.

Die relatieve algemene stabiliteit verhult in werkelijkheid uiteenlopende ontwikkelingen volgens de omvang van de ondernemingen. Het aandeel van de overeenkomsten die expliciet of impliciet een beperking in de tijd inhouden, is aanzienlijk gedaald in de vennootschappen met meer dan 250 VTE, wat een voortzetting betekende van de sinds 1999 opgetekende neerwaartse beweging. In de kleine en middelgrote ondernemingen, daarentegen, is dat aandeel gegroeid met 0,3 procentpunt, waardoor de in 2001 ingezette daling werd onderbroken.

In de kleine vennootschappen is het aantal werkzame personen in de loop van het verslagjaar gegroeid met 1,4 pct., of in totaal 4.758 eenheden, voor de werknemers met een overeenkomst voor bepaalde duur en die met een overeenkomst voor onbepaalde duur samen. In de middelgrote ondernemingen, daarentegen, veroorzaakte de uitgesproken daling van de overeenkomsten voor onbepaalde duur een inkrimping van het totale personeelsbestand, ondanks de stijging van het aantal

GRAFIEK 9 VERANDERING VAN HET AANTAL INGESCHREVEN WERKNEMERS TUSSEN 31 DECEMBER VAN 2001 EN 2002: UITSPLITSING NAAR ARBEIDSOVEREENKOMST EN ONDERNEMINGSGROOTTE

(personen, beperkte populatie)

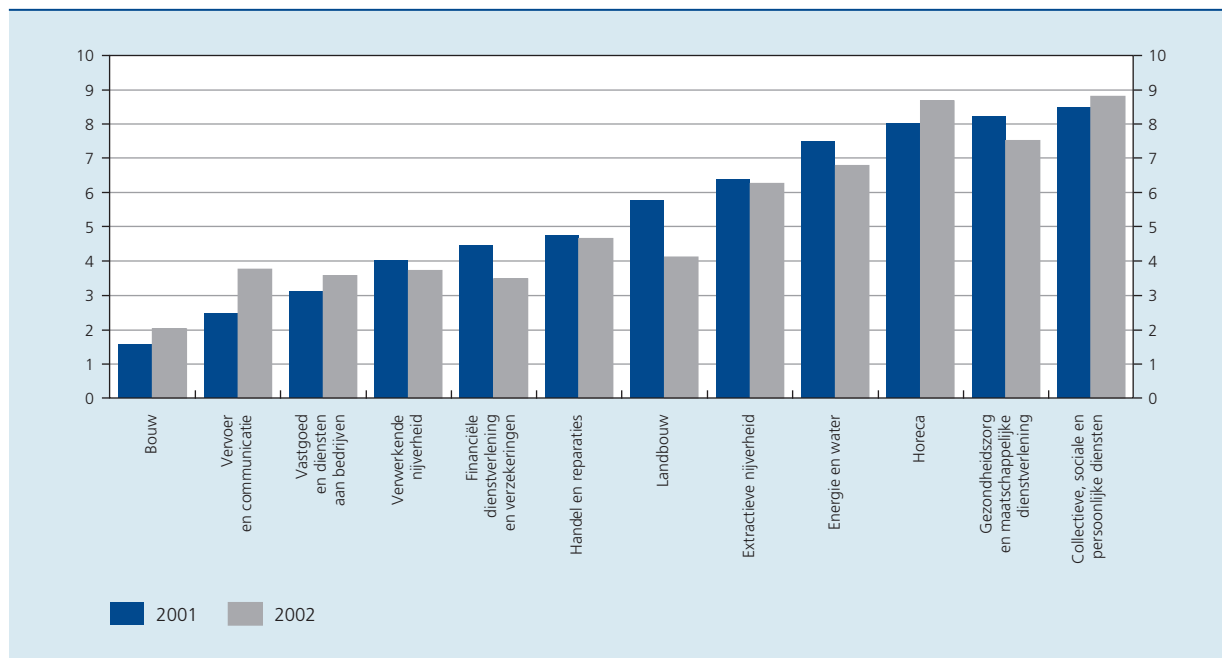


Bron: NBB (sociale balansen).

GRAFIEK 10

AANDEEL VAN DE OVEREENKOMSTEN VOOR BEPAALDE DUUR: UITSPLITSING NAAR BEDRIJFSTAK

(procenten van het totaal, beperkte populatie)



Bron: NBB (sociale balansen).

overeenkomsten voor bepaalde duur. In de grote ondernemingen, ten slotte, waren er in alle categorieën van arbeidsovereenkomsten aanzienlijke netto personeelsverliezen. De daling van de vervangingsovereenkomsten met circa 2.000 eenheden is wellicht voor een deel toe te schrijven aan de invoering, sinds januari 2002, van het tijdskrediet ter vervanging van de loopbaanonderbreking. In tegenstelling tot de loopbaanonderbreking verplicht het tijdskrediet de werkgevers niet meer de werknemers te vervangen die gebruik maken van het recht om hun loopbaan volledig of gedeeltelijk te onderbreken.

Het aandeel van de arbeidsovereenkomsten voor bepaalde duur evolueerde tevens uiteenlopend in de verschillende bedrijfstakken. Het nam toe in de branches waarin dat aandeel het kleinst was, namelijk de bouw, vervoer en communicatie, en vastgoed en diensten aan bedrijven, alsook in die waarin het genoemde aandeel het grootst was, behalve in de bedrijfstak gezondheidszorg en maatschappelijke dienstverlening, waar het aanzienlijk is teruggelopen. De sterkste dalingen werden opgetekend in de landbouw en in de branche financiële dienstverlening en verzekeringen.

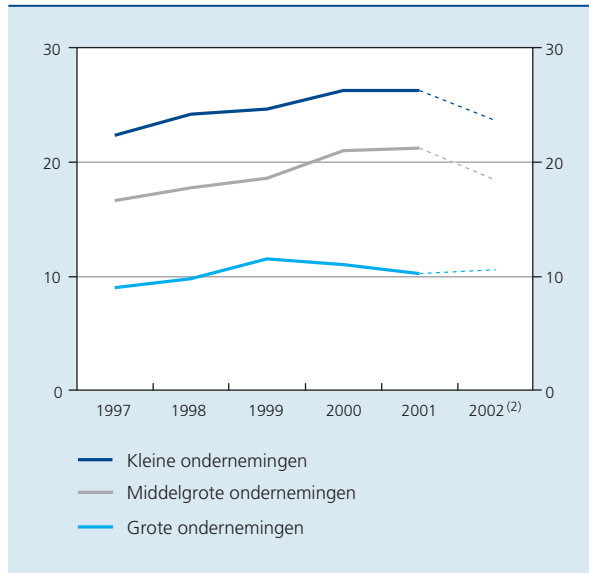
De rotatiegraad van de overeenkomsten voor onbepaalde duur kan enkel worden berekend voor de ondernemingen die een volledig schema neerleggen. Die rotatiegraad relateert het aantal uitgetreden werknemers met een

overeenkomst voor onbepaalde duur tijdens een bepaald boekjaar aan het personeelsbestand in het begin van dat boekjaar, en maakt het mogelijk de snelheid te meten van de vernieuwing van het voor onbepaalde duur aangeworven personeel. In de grote ondernemingen is die rotatiegraad licht gestegen tussen 2001 en 2002, namelijk van 10 tot 10,4 pct. Daarentegen is hij in de kleine vennootschappen en in de middelgrote bedrijven die een volledige sociale balans indienen, sterk teruggelopen tot respectievelijk 23,7 en 18,4 pct. De verschillen tussen de vernieuwingsnelheid van het personeelsbestand in de kmo's en de grote ondernemingen, die waren toegenomen in 2000 en 2001, lijken dan ook opnieuw te verkleinen.

1.3.2 Uitzendarbeid in de ondernemingen die een volledig schema neerleggen

De sociale balans verzamelt enkel gegevens over het beroep op uitzendarbeid in de ondernemingen die een volledig schema neerleggen en verschaft dus maar gedeeltelijke informatie over vennootschappen met een beperkt personeelsbestand. Kleine ondernemingen die een volledig schema indienen, zijn immers relatief schaars. In 2002 maakten ze slechts 8 pct. uit van de vennootschappen met minder dan 10 VTE en minder dan 40 pct. van de bedrijven die 10 tot 50 VTE in dienst hebben. De volgende resultaten moeten dus omzichtig worden

GRAFIEK 11 ROTATIEGRAAD⁽¹⁾ VAN DE WERKNEMERS MET EEN ARBEIDSOVEREENKOMST VOOR ONBEPAALE DUUR IN DE ONDERNEMINGEN DIE EEN VOLLEDIG SCHEMA NEERLEGGEN: UITSPILSING NAAR ONDERNEMINGSGROOTTE (procenten, beperkte populatie)



Bron: NBB (sociale balansen).

- (1) De rotatiegraad wordt gedefinieerd als de verhouding tussen het aantal in 2002 geregistreerde uittredingen en het personeelsbestand aan het einde van het boekjaar 2002, verminderd met de in de loop van het boekjaar 2002 geregistreerde intredingen en vermeerderd met de uittredingen tijdens dat jaar.
- (2) Aandeel geraamd door op de waarden voor de totale populatie in 2001 de veranderingen toe te passen die tussen 2001 en 2002 in de beperkte populatie werden opgetekend.

geïnterpreteerd, in de wetenschap dat er geen volledige informatie bestaat voor de kleine ondernemingen. In totaal bestreken de gegevens over de beperkte populatie in 2002 echter ongeveer 40 pct. van het door uitzendkrachten gewerkte arbeidsvolume zoals het blijkt uit de statistieken van Federgon, de federatie van uitzendbedrijven, ongeacht of dat arbeidsvolume uitgedrukt is in VTE of in arbeidsuren. Die gegevens blijven bijgevolg voldoende representatief om er lering uit te trekken.

Het aandeel van de uitzendarbeid uitgedrukt in VTE ten opzichte van de totale gesalarieerde werkgelegenheid, eveneens uitgedrukt in VTE, was gestegen van 2,4 pct. in 1997 tot 3 pct. in 2000. Vervolgens daalde het in 2001 tot nog slechts 2,7 pct. van de totale gesalarieerde werkgelegenheid. De resultaten voor de beperkte populatie wijzen op een nieuwe lichte vermindering van dat aandeel tussen 2001 en 2002, namelijk van 2,7 tot 2,6 pct. Die herhaalde daling is wellicht toe te schrijven aan het aanhoudend sombere conjunctuurklimaat, aangezien het volume van de uitzendarbeid een van de eerste indicatoren is die een herstel vertoont wanneer de vraag stijgt, doordat die arbeidsvorm flexibel wordt aangewend.

Het totale volume van de door uitzendkrachten gewerkte uren en de kosten daarvan zijn eveneens afgenomen. Dat volume bedroeg 3,1 pct. van het totale aantal gewerkte uren in de ondernemingen die in 2002 een volledig schema hebben neergelegd, terwijl hun personeelskosten 2,2 pct. van de totale loonkosten uitmaakten, tegen respectievelijk 3,2 en 2,3 pct. in 2001. Daarentegen is het gemiddelde aantal jaarlijks door een uitzendkracht gewerkte uren licht gestegen, namelijk met 0,4 pct., tot 1.873 uur. De uurloonkosten voor uitzendarbeid zijn ook toegenomen, namelijk met 4,2 pct., dat is ietwat trager dan voor de ingeschreven werknemers (4,9 pct.), en bereikten 21,62 euro.

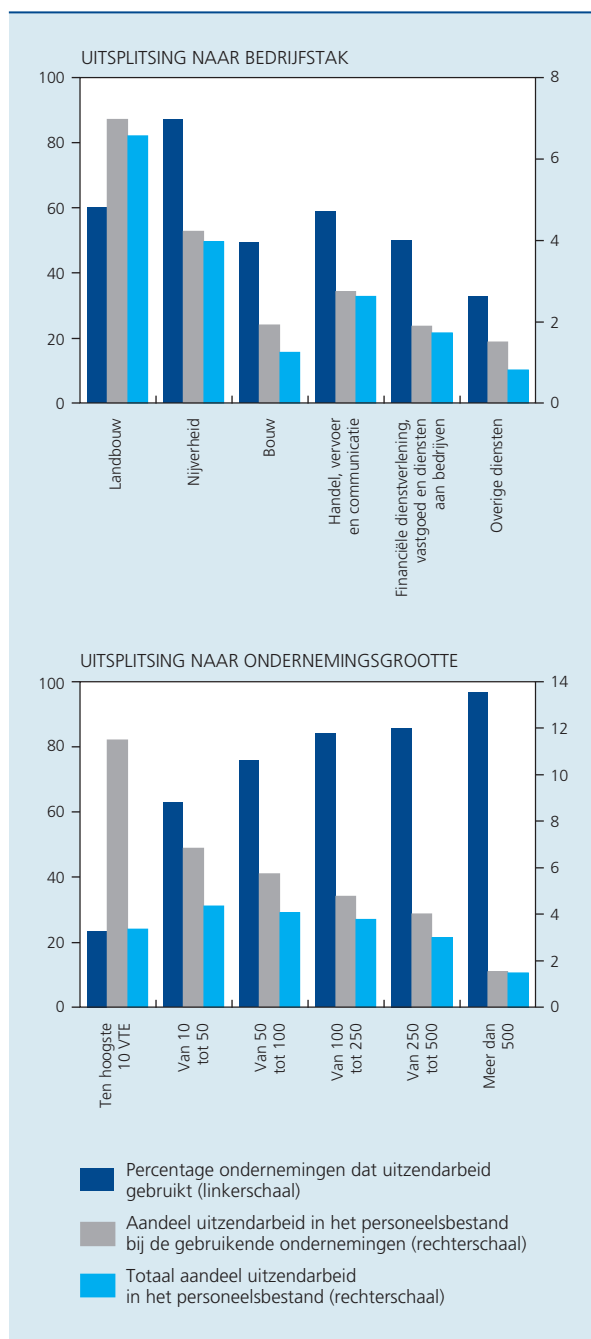
Het aandeel van uitzendarbeid in het personeelsbestand liep in alle bedrijfstakken terug, behalve in de landbouw (maar voor die branche kan de representativiteit van de resultaten niet worden gegarandeerd), de extractieve nijverheid en vervoer en communicatie. De daling was zeer uitgesproken in de financiële dienstverlening, de horeca en de bouw. Het aandeel van uitzendarbeid verminderde in de laatstgenoemde branche immers van 1,5 tot 1,3 pct., hoewel het sinds januari 2002 niet meer verboden is voor bouwwerken een beroep te doen op uitzendarbeid. Ook in de grote ondernemingen (-0,1 procentpunt) en in de middelgrote (-0,3 procentpunt) nam dat aandeel af, terwijl het zeer licht toenam in de vennootschappen met minder dan 50 VTE.

TABEL 7 UITZENDARBEID IN DE ONDERNEMINGEN DIE EEN VOLLEDIG SCHEMA NEERLEGGEN (beperkte populatie)

	2001	2002
In procenten van het totaal		
Aantal VTE	2,7	2,6
Gewerkte uren	3,2	3,1
Personeelskosten	2,3	2,2
In eenheden		
Aantal VTE	29.003	27.341
Gewerkte uren (duizenden)	54.082	51.209
Gewerkte uren per VTE	1.865	1.873
Personeelskosten per gewerkt uur (in euro)	20,75	21,62
In procenten van de door Federgon opgetekende uitzendarbeid		
Aantal VTE	42,5	41,5
Gewerkte uren	40,4	39,6

Bronnen: Federgon, NBB (sociale balansen).

GRAFIEK 12 UITZENDARBEID, IN 2002, IN DE ONDERNEMINGEN DIE EEN VOLLEDIG SCHEMA NEERLEGGEN
(procenten, beperkte populatie)



Bron : NBB (sociale balansen).

vertegenwoordigden. In de bedrijfstak handel, vervoer en communicatie maakt bijna 60 pct. van de ondernemingen gebruik van uitzendarbeid, net als de helft van de vennootschappen uit de branche financiële dienstverlening, vastgoed en diensten aan bedrijven en uit de bouw. Daarentegen zet slechts een derde van de ondernemingen in de branche collectieve, sociale en persoonlijke diensten uitzendkrachten in.

Het beroep op uitzendarbeid neemt doorgaans toe naarmate de ondernemingen groter zijn. Terwijl slechts 25 pct. van de vennootschappen met minder dan 10 VTE die een volledig schema neerleggen, uitzendkrachten in dienst neemt, komt uitzendarbeid in de bedrijven met meer dan 500 VTE vrijwel algemeen voor. Daarentegen maken uitzendkrachten minder dan 1,5 pct. van het totale personeelsbestand van die zeer grote vennootschappen uit, tegen tweemaal zoveel in de kleine bedrijven. In de ondernemingen met minder dan 10 VTE die gebruik maken van uitzendarbeid, vertegenwoordigen de uitzendkrachten immers meer dan 10 pct. van de werknemers.

1.4 Maatregelen ter ondersteuning van de werkgelegenheid

Staat III van de sociale balans betreffende de maatregelen ten gunste van de werkgelegenheid werd de laatste jaren zelden onderzocht. Dit komt doordat de in de sociale balans opgenomen lijst van maatregelen ter ondersteuning van de werkgelegenheid nooit werd bijgewerkt, terwijl tegelijkertijd het beleid ter bevordering van de werkgelegenheid grondig werd herschikt. Hoewel zij werd aangevuld bij koninklijk besluit van 2 april 2001, is de momenteel bestaande tabel (zie bijlage 2) nog niet volledig actueel. Zo moet voor het boekjaar 2002 nog de aanwending van volledige of gedeeltelijke loopbaanonderbreking worden vermeld, hoewel die stelsels sinds 1 januari 2002 werden vervangen door het tijdskrediet.

Hoe dan ook, uit de aanwending van de verschillende in de tabel van staat III omschreven maatregelen blijkt dat de meeste van toepassing zijn op minder dan 1 pct. van de beperkte populatie. Enkel de algemene maatregelen ter ondersteuning van de werkgelegenheid vallen blijkbaar in de smaak bij de werkgevers. Zo had het «Sociale Maribel»-programma, dat voorziet in een vermindering van de sociale-zekerheidsbijdragen voor de werkgevers van de openbare en particuliere non-profitsector (en dat activiteiten betreft zoals gezondheidszorg, opvang en tewerkstelling van gehandicapten, jeugdbescherming, kinderopvang, sport en cultuur), in 2002 betrekking op 3 pct. van de werknemers. Deze laatste behoorden hoofdzakelijk tot de verwerkende nijverheid (43 pct. van het totaal van de betrokken

Afgezien van de landbouw zijn de ondernemingen van de nijverheid veruit de grootste gebruikers van uitzendarbeid. In 2002 deed 87 pct. van de ondernemingen uit die bedrijfstak een beroep op uitzendkrachten, die 4,2 pct. van het personeel van de gebruikers en 4 pct. van het totale personeelsbestand van de branche

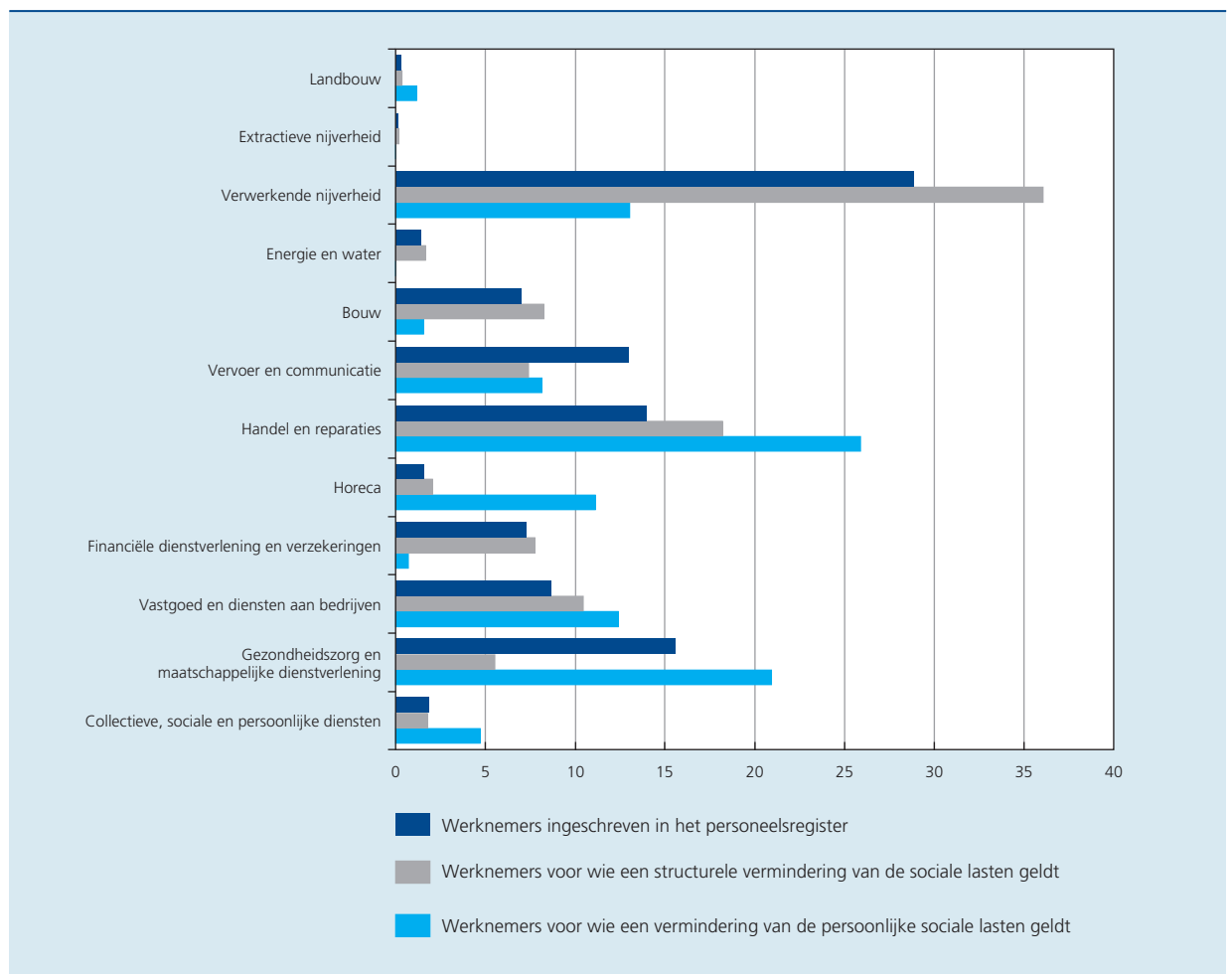
werknemers) – een branche met heel wat ondernemingen die aangepast werk aanbieden – de gezondheidszorg en maatschappelijke dienstverlening (41 pct.), de bouw (9 pct.) en de handel (3 pct.).

De structurele vermindering van de werkgeversbijdragen voor de sociale zekerheid en de vermindering van de persoonlijke bijdragen van de laagbetaalde werknemers gelden voor meer personen. De eerste maatregel, die bestaat in een forfaitaire vermindering die verschilt naargelang van het loon en de werkregeling van de werknemer, is gelijkmatig van toepassing op de werkgevers die onderworpen zijn aan het geheel van sociale-zekerheidsstelsels. In 2002 sloeg die maatregel op 68 pct. van de werknemers van de beperkte populatie. De tweede maatregel is van toepassing op de werknemers van wie het loon onder een bepaald plafond blijft, die recht hebben op een forfaitaire verlaging van de

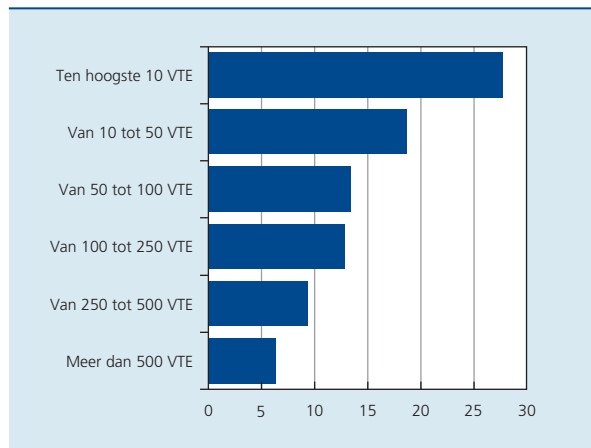
normale persoonlijke bijdragen (13,7 pct.); deze verlaging neemt geleidelijk af naarmate het loon hoger wordt. In 2002 genoot 12 pct. van de werknemers uit de beperkte populatie een dergelijke verlaging. Die percentages liggen lager dan die van de Rijksdienst voor Sociale Zekerheid, wat zou kunnen betekenen dat een deel van de werkgevers die een sociale balans moet neerleggen, geen informatie verstrekt over de maatregelen ter ondersteuning van de werkgelegenheid.

De opsplitsing naar bedrijfstak van de werknemers die structurele verminderingen van de sociale lasten genieten, sluit relatief nauw aan bij die van alle ingeschreven werknemers samen. Aangezien ze echter niet van toepassing is op sommige loontrekkenden die reeds onder de « Sociale Maribel »-regeling vallen (onder meer werknemers van ziekenhuizen), blijft ze in de gezondheidszorg ver onder

GRAFIEK 13 UITSPLITSING NAAR BEDRIJFSTAK, IN 2002, VAN HET TOTALE PERSONEELSBESTAND EN VAN DE WERKNEMERS VOOR WIE EEN STRUCTURELE OF PERSOONLIJKE VERMINDERING VAN DE SOCIALE BIJDRAGEN GELDT
(procenten van het totaal, beperkte populatie)



GRAFIEK 14 WERKNEMERS DIE IN 2002 EEN VERMINDERING VAN DE PERSOONLIJKE SOCIALE-ZEKERHEIDSBIDRAGEN GENOTEN: UITSPLITSING NAAR ONDERNEMINGSGROOTTE (procenten van het totaal, beperkte populatie)



Bron: NBB (sociale balansen).

het relatieve aandeel van het geheel van werknemers in die branche. Dat is ook het geval in de bedrijfstak vervoer en communicatie. Dit zou komen doordat de statutaire werknemers van de overheidsbedrijven niet in aanmerking komen voor die vermindering. Bovendien is deze laatste niet cumuleerbaar met bepaalde plannen ter ondersteuning van de werkgelegenheid, zoals de plus-een-, plus-twee- en plus-drie-plannen, het banenplan en de startbaanovereenkomst, wat een deel van de overblijvende verschillen kan verklaren, zonder dat de

sociale balans meer opheldering kan verschaffen omtrent de oorzaken van die verschillen.

Ten slotte worden de persoonlijke sociale-zekerheidsbijdragen vaker verlaagd in de bedrijfstakken met traditioneel lagere lonen, namelijk in de horeca (die maatregel geldt voor 81 pct. van de werknemers uit die branche), de landbouw (48 pct.), de collectieve, sociale en persoonlijke diensten (30 pct.), alsook in de handel, de branche vastgoed en diensten aan bedrijven en de gezondheidszorg (waar respectievelijk 22, 17 en 16 pct. van de werknemers erbij betrokken zijn).

Bovendien zijn de werknemers waarvoor die maatregel geldt, het talrijkst in de kleine ondernemingen: 28 pct. van de werknemers in de ondernemingen met minder dan 10 VTE geniet een vermindering. Die verhouding neemt af tot 19 pct. in de bedrijven met 10 tot 50 VTE. In de middelgrote ondernemingen is die maatregel van toepassing op zowat 13 pct. van het personeel, terwijl dat percentage nog kleiner is in de grote ondernemingen, met respectievelijk 9 pct. in de ondernemingen met 250 tot 500 VTE en 6 pct. in die met meer dan 500 VTE.

2. Personeelskosten

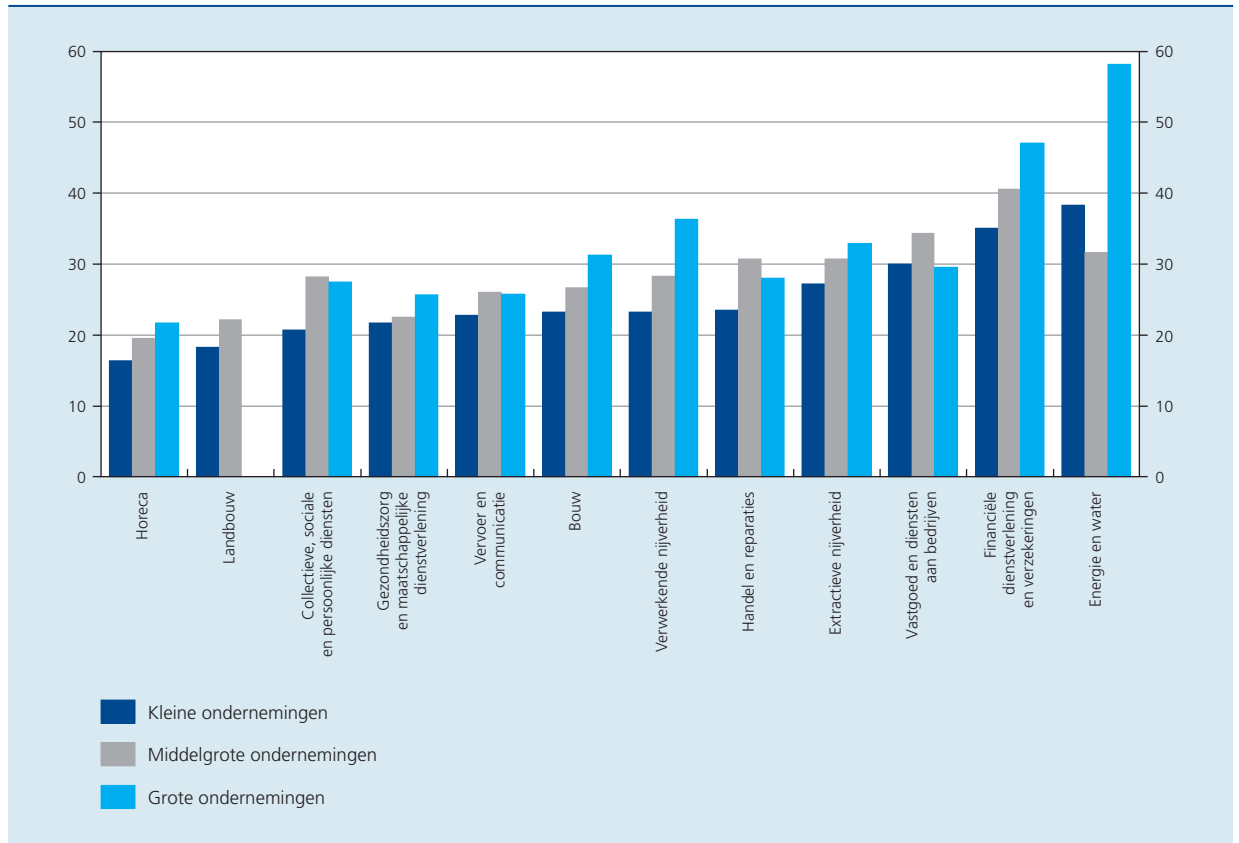
De gegevens van de sociale balans zijn niet volledig vergelijkbaar met de informatie over de personeelskosten in de nationale rekeningen. Bepaalde kosten die in de nationale rekeningen in de loonsom worden geboekt, zijn immers niet terug te vinden in de sociale balans. Dat is onder meer het geval voor de stortingen van

TABEL 8 PERSONEELSKOSTEN VOOR DE IN HET PERSONEELSREGISTER INGESCHREVEN WERKNEMERS

	Totale populatie					Beperkte populatie		
	1997	1998	1999	2000	2001	2001	2002	Veranderingspercentages tussen 2001 en 2002
Per VTE, in euro	38.282	39.714	40.666	41.365	42.757	44.118	45.681	3,5
Per gewerkt uur, in euro								
per voltijdwerker	24,36	25,39	26,14	26,72	28,09	28,88	30,17	4,5
per deeltijdwerker	20,48	20,93	21,26	21,97	22,94	24,01	25,97	8,2
gemiddeld	23,92	24,84	25,50	26,10	27,37	28,23	29,58	4,8
Kostprijs per uur van een deeltijdwerker in procenten van een voltijdwerker	84,1	82,4	81,3	82,2	81,7	83,1	86,1	-

Bron: NBB (sociale balansen).

GRAFIEK 15 PERSONEELSKOSTEN PER GEWERKT UUR IN 2002: UITSPILSING NAAR BEDRIJFSTAK EN ONDERNEMINGSGROOTTE
(in euro, jaargemiddelden, beperkte populatie)



Bron: NBB (sociale balansen).

ondernemingen aan gepensioneerde personeelsleden, maar ook voor bepaalde duidelijk personeelsgebonden herstructureringskosten. Bovendien hebben de resultaten van deze analyse betrekking op een beperkte ondernemingspopulatie, waarin de tijdens de boekjaren 2001 en 2002 opgerichte of verdwenen vennootschappen niet zijn opgenomen, in tegenstelling tot de nationale rekeningen, die exhaustief zijn.

De personeelskosten voor het geheel van de in het personeelsregister van de ondernemingen uit de beperkte populatie ingeschreven werknemers zijn tussen 2001 en 2002 met 3,5 pct. gestegen. Aangezien de werkgelegenheid in VTE onveranderd bleef, kan deze verhoging volledig worden toegeschreven aan de stijging van de gemiddelde jaarlijkse kosten per werknemer, van 44.118 euro in 2001 tot 45.681 euro in 2002. De stijging van de loonkosten in de beperkte populatie komt veel sterker tot uiting bij de deeltijdwerkers, maar dit verschil zou ten dele het gevolg kunnen zijn van onverklaarde ontwikkelingen bij enkele grote ondernemingen.

Hoewel de werkgelegenheid stabiel is gebleven, is het arbeidsvolume tussen 2001 en 2002 met 1,2 pct. afgenomen, zodat de personeelskosten per gewerkt uur sneller zijn gestegen dan de kosten per werknemer. In 2002 beliepen de kosten van een arbeidsuur in de ondernemingen van de beperkte populatie gemiddeld 29,58 euro, tegen 28,23 euro in 2001, een stijging met 4,8 pct.

Uit de sociale balansen blijkt dat de uurloonkosten sterk variëren volgens de bedrijfstak (zie bijlage 8), maar ook volgens de omvang van de onderneming. In de kleine vennootschappen beliepen de uurloonkosten in 2002 gemiddeld 24,06 euro, of 73 pct. van het peil van de grote ondernemingen, waar de uurloonkosten 32,75 euro bedroegen. Voor de middelgrote bedrijven beliep deze verhouding 87 pct. De horeca is de bedrijfstak met de laagste uurloonkosten van de hele economie en dit voor alle ondernemingsgroottes, van nabij gevolgd door de landbouw. In de regel stijgen de uurloonkosten met de ondernemingsgrootte, maar dat is niet altijd het geval. In de bedrijfstak energie, bijvoorbeeld, waar de

gemiddelde uurloonkosten het hoogst zijn, valt op dat deze in de middelgrote ondernemingen lager zijn dan in de kleine ondernemingen. In de bedrijfstakken handel, en vastgoed en diensten aan bedrijven liggen de kosten in de middelgrote bedrijven hoger dan in de grote ondernemingen. Hetzelfde geldt, zij het in mindere mate, voor de collectieve, sociale en persoonlijke diensten en voor vervoer en communicatie.

Niet enkel de niveaus, maar ook de ontwikkelingen van de personeelskosten waren zeer uiteenlopend. In de kleine ondernemingen was de stijging groter (5,4 pct.) dan in de middelgrote (5 pct.) en de grote ondernemingen (4,8 pct.). In de bedrijfstakken energie, en financiële dienstverlening en verzekeringen, waar de uurloonkosten al het hoogst waren, werd de sterkste stijging opgetekend, met name respectievelijk 9,1 en 6,2 pct. Ook in de bedrijfstakken gezondheidszorg, vervoer en communicatie, en collectieve, sociale en persoonlijke diensten stegen de uurloonkosten sterker dan gemiddeld. In de extractieve nijverheid en in de landbouw, daarentegen, bedroeg de toename nauwelijks meer dan 4 pct.

2002 was het tweede jaar van de tweejarige periode waar het centrale akkoord 2001-2002 betrekking op had. Om de ontwikkeling te meten die tussen 2001 en 2002 werd opgetekend in de ondernemingen die een sociale balans neerleggen, werd een constante ondernemingspopulatie samengesteld die licht verschilt van de voor de rest van de analyse gebruikte populatie. Geselecteerd werden de vennootschappen die in 2001-2002 deel uitmaakten van de beperkte populatie en die eveneens een sociale balans hadden neergelegd voor het jaar 2000. Het gaat bijgevolg om een constante populatie van ondernemingen die voor elk van deze drie jaren een sociale balans hebben neergelegd die voldoet aan de gebruikelijke kwaliteitscriteria (zie bijlage 1). Die werkmethode brengt onvermijdelijk een selectiefout teweeg omdat de vennootschappen die gedurende die periode van drie jaar zijn opgericht of failliet gingen, niet zijn meegeteld. In totaal telt deze ad-hocpopulatie 2000-2002 32.656 ondernemingen, die in 2002 samen 1.256.000 werknemers in dienst hadden, zowat 93 pct. van het bestand van de beperkte populatie die voor de rest van de analyse wordt gebruikt.

In meer dan 60 pct. van de ondernemingen van deze nieuwe populatie, die 70 pct. van het totale personeelsbestand tewerkstellen, zijn de uurloonkosten tussen 2000 en 2002 gestegen met meer dan 7 pct. In een vijfde van de ondernemingen, die ongeveer 22 pct. van de werknemers uit de constante populatie tewerkstellen, bleef de stijging van de uurloonkosten onder dat peil. In 60 pct. van de gevallen viel de opgetekende stijging

TABEL 9 OPSPLITSING, IN 2002, VAN DE ONDERNEMINGEN EN DE IN HET PERSONEELSREGISTER INGESCHREVEN WERKNEMERS NAAR DE TUSSEN 2000 EN 2002 OPGETEKENDE STIJGING VAN DE PERSONEELSKOSTEN PER UUR
(procenten van het totaal, constante populatie 2000-2002)

Verloop van de uurloonkosten	Aantal ondernemingen	Aantal werknemers (jaargemiddelden) ⁽¹⁾
Negatief of gelijk aan 0	16,1	7,8
Meer dan 0 tot en met 2,5 pct.	5,5	4,4
Meer dan 2,5 tot en met 5 pct.	8,0	8,8
Meer dan 5 tot en met 7 pct.	8,3	8,9
Meer dan 7 pct.	62,1	70,1
Totaal	100,0	100,0
<i>p.m. Eenheden</i>	32.656	1.255.778

Bron: NBB (sociale balansen).

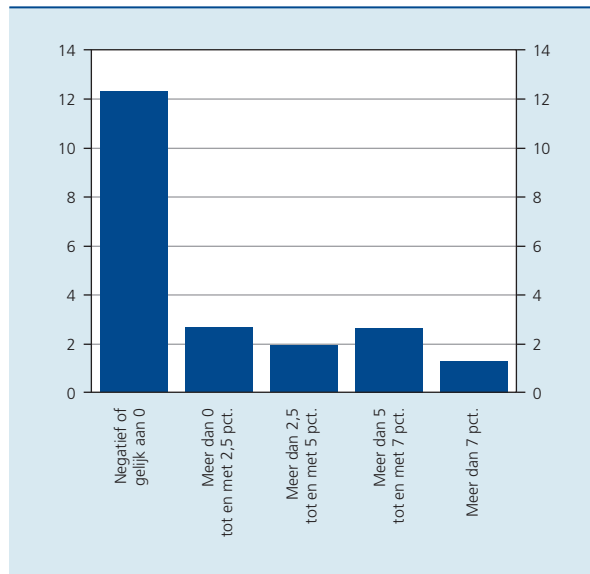
(1) Rubriek 1001 + rubriek 1002.

geringer uit dan de op macro-economisch niveau berekende gecumuleerde indexatie voor deze twee jaren, namelijk 4,8 pct. In de overige ondernemingen zijn de uurloonkosten (soms aanzienlijk) gedaald en bedroeg de daling gemiddeld zo'n 10 pct.

In de groep van ondernemingen waar de uurloonkosten zijn gedaald, is de werkgelegenheid uitgedrukt in VTE het sterkst gestegen, zonder dat de redenen voor de daling van de uurloonkosten formeel kunnen worden vastgesteld. De daling kan immers veroorzaakt zijn door het feit dat deze ondernemingen vaker een beroep hebben gedaan op banenplannen waarmee ze soms aanzienlijke kortingen kunnen krijgen op de sociale lasten, maar ook door de vervanging van ervaren of oudere werknemers door goedkopere nieuwe krachten of zelfs ook door een stijging van het arbeidsvolume die niet gecompenseerd werd door een vergelijkbare loonstijging. In de ondernemingen, vaak van beperkte omvang, waar de personeelskosten per uur verminderd zijn, is het in VTE uitgedrukte personeelsbestand tijdens de verslagperiode met meer dan 12 pct. gestegen. Deze verhoging voltrok zich voor twee derde in het jaar 2001 en voor een derde in 2002, terwijl de daling van de uurloonkosten nagenoeg uitsluitend in 2001 plaatsvond. In de ondernemingen waar de stijging van de uurloonkosten onder de 7 pct. bleef, varieerde de uitbreiding van het personeelsbestand over de periode 2001-2002 tussen 1,9 en 2,7 pct., aangezien de stijging van de werkgelegenheid in 2001 gevolgd werd door een lichte daling in 2002. In de ondernemingen

GRAFIEK 16 VERLOOP VAN DE GEMIDDELDE WERKGELEGENHEID IN VTE TUSSEN 2000 EN 2002: UITSPLITSING VAN DE ONDERNEMINGEN NAAR DE STIJGING VAN DE PERSONEELSKOSTEN PER UUR TUSSEN 2000 EN 2002

(veranderingspercentages, constante populatie 2000-2002)



Bron: NBB (sociale balansen).

waar de stijging van de uurloonkosten meer dan 7 pct. bedroeg, tenslotte, is de werkgelegenheid tijdens de twee bestudeerde jaren slechts met 1,3 pct. toegenomen. De in 2002 opgetekende daling van de werkgelegenheid met 0,8 pct. deed de stijging van het voorgaande boekjaar

immers gedeeltelijk teniet. Al bij al is de het aantal VTE in de constante populatie tussen 2000 en 2002 met 2,3 pct. toegenomen.

De totale stijging van de uurloonkosten voor de ondernemingen uit de beperkte populatie bedroeg tijdens de periode gemiddeld 9,9 pct., gelijk verdeeld over de twee jaren, dat is iets meer dan de 9,4 pct. die in de nationale rekeningen werd opgetekend voor de particuliere sector. De omvang van de stijging was vergelijkbaar voor de kleine, de middelgrote en de grote ondernemingen. Een analyse van elk van de twee jaren afzonderlijk of van de verschillende bedrijfstakken toont echter aan dat deze schijnbare homogeniteit zeer uiteenlopende realiteiten verhult. In de kleine ondernemingen was de stijging tijdens het eerste jaar van het akkoord bijvoorbeeld geringer, terwijl de situatie in de grote ondernemingen omgekeerd was. In de bedrijfstak van de financiële dienstverlening, vastgoed en diensten aan bedrijven, waar de totale stijging met 7,2 pct. het meest beperkt bleef, hebben vooral de grote ondernemingen aan die gemeten ontwikkeling bijgedragen. Een soortgelijke situatie doet zich voor in de bedrijfstak overige diensten. In de handel en de bouw, daarentegen, was de stijging in de grote ondernemingen sterker dan in de kleine of middelgrote ondernemingen. In de nijverheid was de stijging bij de grote bedrijven vergelijkbaar met die van de middelgrote ondernemingen en iets sterker dan bij de kleine ondernemingen.

Hoewel in de centrale akkoorden een loonnorm op macro-economisch niveau is vastgelegd, biedt het mechanisme voor de loonvorming een vrij ruime marge

TABEL 10 VERANDERING VAN DE PERSONEELSKOSTEN PER UUR TUSSEN 2000 EN 2002: UITSPLITSING NAAR BEDRIJFSTAK EN ONDERNEMINGSGROOTTE

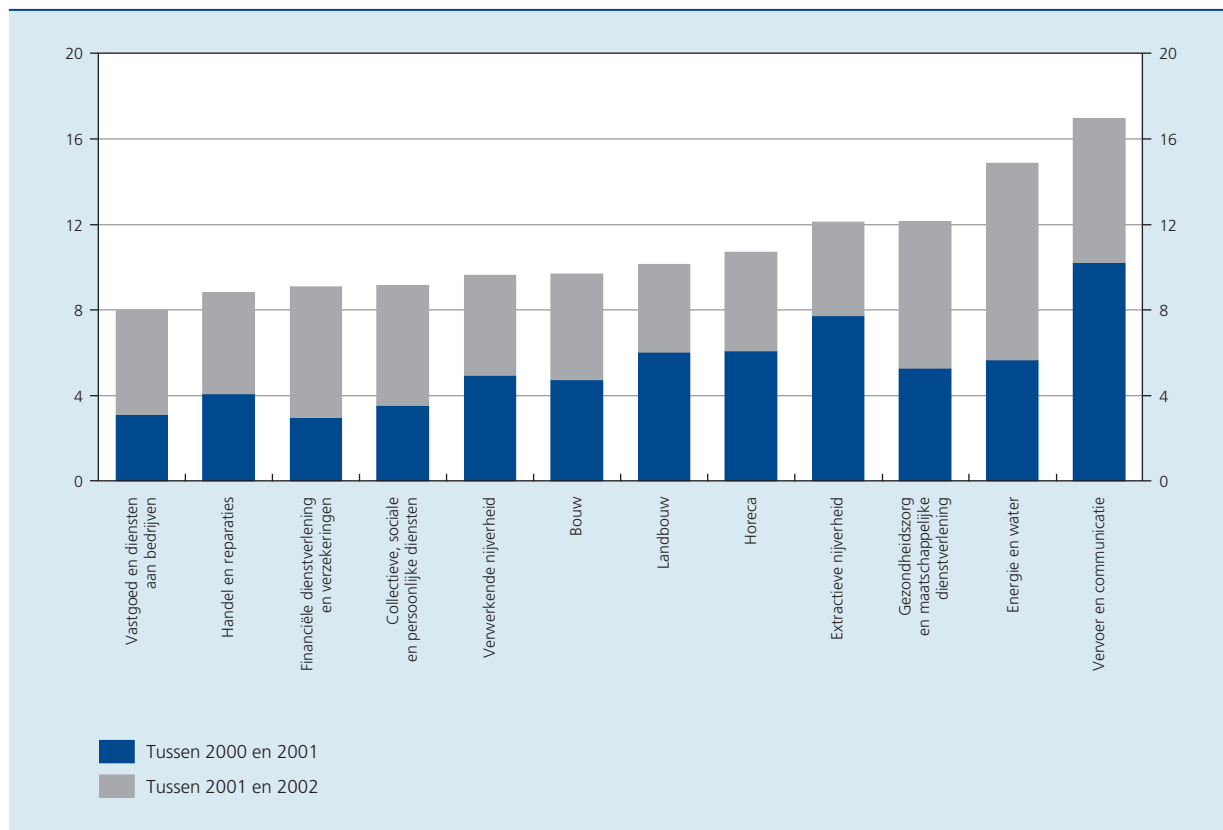
(veranderingspercentages, constante populatie 2000-2002)

	Kleine ondernemingen	Middelgrote ondernemingen	Grote ondernemingen	Totaal ⁽¹⁾
Totaal	10,5	10,3	10,4	9,9
<i>p.m. Tussen 2000 en 2001</i>	4,6	4,9	5,5	4,9
<i>p.m. Tussen 2001 en 2002</i>	5,6	5,2	4,7	4,8
Landbouw	10,7	8,0	–	10,1
Nijverheid	9,1	10,8	10,6	9,7
Bouw	8,2	8,7	13,8	9,7
Handel, vervoer en communicatie	9,8	8,8	16,4	12,8
Financiële dienstverlening, vastgoed en diensten aan bedrijven	12,4	10,0	6,4	7,2
Overige diensten	12,3	12,8	11,4	11,7

Bron: NBB (sociale balansen).

(1) De gemiddelde stijging voor het geheel van de economie wordt niet berekend als het gemiddelde van de toenames van de verschillende componenten, maar als de stijging van de gemiddelde uurloonkosten tussen 2000 en 2002. Ze kan zich dus buiten het interval tussen de verschillende componenten bevinden.

GRAFIEK 17 VERANDERING VAN DE PERSONEELSKOSTEN PER UUR TUSSEN 2000 EN 2002: UITSPLITSING NAAR BEDRIJFSTAK
(veranderingspercentages)



Bron: NBB (sociale balansen).

met betrekking tot de tenuitvoerlegging ervan in de sectorale paritaire comités of in de ondernemingen zelf. Er bestaan vele overeenkomsten die verschillende werkwijzen kunnen omvatten, met name inzake de weerslag van de stijging van de consumptieprijzen of de fasering en de omvang van de conventionele verhogingen. Hoewel de stijging van de loonkosten als gevolg van de loonindexering in 2001 en 2002 op macro-economisch vlak vergelijkbaar was (ze bedroeg respectievelijk 2,5 en 2,3 pct.) en hoewel de verminderingen van de werkgeversbijdragen voor de sociale zekerheid de totale stijging van de loonkosten in elk van de twee jaar nauwelijks hebben beïnvloed, varieerde de spreiding van de veranderingen van de uurloonkosten in de tijd aanzienlijk tussen de sectoren. In 2001 was de stijging bijzonder krachtig in de bedrijfstakken vervoer en communicatie en de extractieve nijverheid, alsook, in mindere mate, in de landbouw en de horeca. In de financiële sector, de energiesector en de bedrijfstak van de collectieve, sociale en persoonlijke diensten, daarentegen, concentreerde de stijging zich vooral in het jaar 2002, net als in de bedrijfstakken vastgoed en diensten

aan ondernemingen en gezondheid en maatschappelijke dienstverlening.

3. Opleiding

In theorie moet enkel de formele opleiding in de sociale balans worden opgenomen. Het is evenwel mogelijk dat sommige ondernemingen eveneens de inspanningen inzake informele opleiding vermelden (mentorschap, zelfstudie, enz.), die echter zeer moeilijk te beoordelen zijn. Omgekeerd is het niet zeker dat de ondernemingen hun bijdragen aan de sectorale fondsen als opleidingsinitiatieven beschouwen. Toch blijft de sociale balans een waardevolle maatstaf voor de omvang van de opleidingsactiviteiten in de ondernemingen.

Voor het boekjaar 2002 hebben iets minder dan 4.000 onder hen, die 10,9 pct. van de beperkte populatie vertegenwoordigen, de rubrieken van de sociale balans inzake opleiding van de werknemers ingevuld. Het jaar voordien bood slechts 10,6 pct. ervan opleidingen aan.

TABEL 11 OPLEIDINGSINDICATOREN: UITSPLITSING NAAR ONDERNEMINGSGROOTTE
(procenten, beperkte populatie)

	Kleine ondernemingen	Middelgrote ondernemingen	Grote ondernemingen	Totaal
Ondernemingen met opleidingsactiviteiten (in pct. van het totale aantal ondernemingen)				
2001	5,7	55,1	85,6	10,6
2002	5,9	55,6	86,7	10,9
Aantal personen die een opleiding volgen (in pct. van het personeelsbestand)				
2001	6,0	31,1	58,7	39,8
2002	7,0	32,0	58,7	39,9
Opleidingskosten (in pct. van de personeelskosten)				
2001	0,20	0,85	2,01	1,40
2002	0,25	0,77	1,97	1,36
Opleidingsuren (in pct. van het totale aantal gewerkte uren)				
2001	0,13	0,65	1,43	0,93
2002	0,15	0,62	1,38	0,90

Bron: NBB (sociale balansen).

Voorts volgde 39,9 pct. van de werknemers in deze beperkte ondernemingspopulatie een opleiding (tegen 39,8 pct. in 2001), die gemiddeld 1.424 euro per opgeleide werknemer kostte en nagenoeg 32 uur per begunstigde duurde, of ongeveer vier opleidingsdagen per jaar. Al met al gaan de overige opleidingsindicatoren ten opzichte van het voorgaande jaar veeleer achteruit. De opleidingskosten, die in 2001 1,40 pct. van de loonsom bereikten, liepen terug tot 1,36 pct. van de personeelskosten. Het aantal opleidingsuren, uitgedrukt in procenten van het aantal gewerkte uren, bedroeg 0,90 pct., tegen 0,93 pct. een jaar eerder. Deze ontwikkelingen liggen in de lijn van de sinds 2001 opgetekende trends, waaruit het conjunctuurgebonden karakter van de opleidingsinspanningen bleek.

De aan permanente vorming bestede middelen variëren afhankelijk van de omvang van de onderneming. Dat werd in 2002 opnieuw bevestigd. Het aantal ondernemingen met opleidingsactiviteiten is immers zeer beperkt (5,9 pct.) bij de heel kleine ondernemingen en stijgt stelselmatig met de grootte van de onderneming. Bij de ondernemingen met meer dan 250 VTE bedraagt het 86,7 pct. De participatiegraad inzake opleiding verhoogt eveneens met de omvang van de onderneming, van zeven kansen op honderd in de kleinste ondernemingen tot bijna zestig op honderd in de grote ondernemingen. Hetzelfde geldt voor het opleidingsbudget: in de ondernemingen met minder dan 50 VTE vertegenwoordigt het gemiddeld minder dan

0,3 pct. van de totale loonsom, terwijl het in de grotere ondernemingen bijna 2 pct. bedraagt. Tot slot stijgt ook het aantal opleidingsuren in verhouding tot het totale volume arbeidsuren met de omvang van de onderneming.

Tussen 2001 en 2002 zijn de aanzienlijke verschillen inzake opleidingsinspanningen naargelang van de omvang van de onderneming echter afgenomen. Bij de kleine ondernemingen zijn alle opleidingsindicatoren immers fors gestegen. Daarbij moet worden opgemerkt dat de opleidingsinspanningen in diezelfde ondernemingen het voorgaande jaar sterk waren afgenomen. Van de andere kant boden steeds meer middelgrote en grote ondernemingen opleidingen aan en nam de participatiegraad er toe, maar het budget en het aantal uren dat ze aan opleidingen spenderen, loopt terug.

Net als de voorgaande jaren voerden bepaalde bedrijfstakken een dynamischer opleidingsbeleid dan andere (zie bijlage 9), zoals blijkt uit de verschillen in participatiegraad en de budgetten voor opleiding. In de ondernemingen van de landbouw, de bouw en de horeca blijft de participatiegraad laag (minder dan 20 pct.), net als de aan opleiding bestede bedragen (minder dan 1 pct. van de personeelskosten). In de bedrijfstakken nijverheid, energie, vervoer en communicatie, alsook in de financiële dienstverlening krijgt de opleiding daarentegen aanzienlijk meer aandacht. In die bedrijfstakken bedraagt

de participatiegraad ongeveer of meer dan 50 pct. en vertegenwoordigt de budgettaire inspanning ruimschoots meer dan 1 pct. van de loonsom.

Om initiatieven in dit verband aan te moedigen hadden de sociale partners in het centrale akkoord van 1998 een kwantitatieve doelstelling geformuleerd voor de beroepsopleiding van de werknemers. Volgens dit akkoord moeten de opleidingsbudgetten van de ondernemingen in 2004 1,9 pct. van de loonsom bedragen. Deze doelstelling werd onlangs opnieuw bevestigd in de besluiten van de Werkgelegenheidsconferentie⁽¹⁾. De verbintenissen van de sociale partners hadden echter niet enkel betrekking op budgettaire indicatoren. Ze streven er ook naar de participatiegraad voor opleidingen te verhogen: uiterlijk in 2010 moet in de loop van het jaar één werknemer op twee een opleiding kunnen volgen. Voorts moet het mogelijk zijn de opleidingsinspanningen evenwichtiger te spreiden door 0,10 pct. van de loonsom bestemd voor de opleiding van risicogroepen te besteden aan oudere werknemers, laaggeschoolden, gehandicapten en allochtonen.

Vanaf het boekjaar 2002 werd een nieuw gedeelte toegevoegd aan de sociale balans: de bedoeling daarvan is een beeld te krijgen van de omvang van de activiteiten van vorming, begeleiding of mentorschap die werden verstrekt krachtens de wet van 5 september 2001 tot de verbetering van de werkgelegenheidsgraad van de werknemers. Een bepaling van die wet verleent alle werknemers van ten minste 50 jaar die uitkeringen genieten omdat ze hun arbeidstijd met de helft hebben verminderd, de toestemming opleidingsactiviteiten uit te voeren ten voordele van de nieuwe werknemers die bij een werkgever uit dezelfde bedrijfstak werken. Het doel van die maatregel is oudere werknemers ertoe aan te sporen hun beroepswerkzaamheden ten minste deeltijds voort te zetten, en tegelijkertijd hun in de loop van vele jaren opgedane ervaring aan de jonge nieuwe werknemers door te geven. In 2002 telde de sociale balans 4.850 van dit soort van opleiders in de ondernemingen uit de beperkte populatie. Elk van hen besteedde gemiddeld 144 uur aan opleiding, begeleiding of mentorschap. In totaal kwamen die activiteiten ten goede aan 21.465 nieuwe werknemers, dat is 1,6 pct. van het totale personeelsbestand van de beperkte populatie. Voor zover ze werden verstrekt buiten de werkplek, worden die activiteiten beschouwd als formele opleiding; in dat geval worden ze tevens opgenomen in het deel van de sociale balans betreffende opleiding, zonder dat ze evenwel kunnen worden geïsoleerd.

Conclusie

De in 1996 ingevoerde sociale balans bevat een coherent geheel aan gegevens betreffende verschillende aspecten van de werkgelegenheid in de ondernemingen: het contractuele statuut van de werknemers, hun geslacht, hun studieniveau, het aantal gewerkte uren, de personeelskosten, het opleidingsbeleid, enz. Dit artikel licht de voorlopige resultaten toe die afgeleid zijn uit de analyse van de sociale balansen voor het jaar 2002. Aangezien de gegevens nog niet beschikbaar zijn voor alle ondernemingen die een sociale balans moeten invullen, heeft de studie betrekking op een beperkte populatie van hen, die samengesteld is volgens het principe van een constant staal.

In verband met de werkgelegenheid kan worden vastgesteld dat het personeelsbestand aan het einde van het jaar, alsook het totale aantal gewerkte uren zijn teruggelopen, hoewel het aantal werknemers in de particuliere sector in 2002 gemiddeld nog licht is toegenomen. Hieruit blijkt dat de ondernemingen in de loop van het jaar hun personeel sterk dienden aan te passen als reactie op de aanhoudende onzekerheid op conjunctuurvlak. Die ontwikkeling verliep niet uniform. Zo is het personeel in de dienstenbranches toegenomen, terwijl de werkgelegenheid zeer sterk verminderde in de nijverheid en stagneerde in de bouw. De ondernemingen die een volledig schema neerleggen, pasten in 2002 een zeer aanzienlijke substitutie toe van laag- en matiggeschoolde arbeid door hogergeschoolde arbeid: de werkgelegenheid voor werknemers met ten hoogste een getuigingschrift van lager of secundair onderwijs is gedaald, terwijl die voor gediplomeerden van het hoger, al dan niet universitair onderwijs toenam. De arbeiders blijken overigens de zwaarste tol te hebben betaald voor de conjunctuurverzwakking, die de werkgelegenheid in de nijverheid hard heeft getroffen.

Gezien vanuit het oogpunt van de bedrijfsgrootte tonen de gegevens uit de sociale balans tevens aan dat enkel de kleine ondernemingen in 2002 gemiddeld een netto werkgelegenheidscreatie lieten optekenen. Bovendien is deeltijdarbeid verder gegroeid. Deze zowel in de kleine als in de middelgrote en grote ondernemingen waargenomen groei vloeit grotendeels voort uit interne bewegingen, dat wil zeggen uit de overgang van voltijdbanen naar banen met een verkorte arbeidsduur, vooral in de grote ondernemingen, waar de wensen van werknemers om korter te werken wellicht gemakkelijker in overweging kunnen worden genomen.

(1) De werkgelegenheidsconferentie bracht in september en oktober 2003 de federale sociale partners, de federale regering en de regeringen van de deelgebieden bijeen. In de conclusies van hun besprekingen streven ze ernaar aan de werkgelegenheid in de komende jaren absolute prioriteit te verlenen, om de structurele achterstand die België inzake werkgelegenheidscreatie heeft ten opzichte van Europa, weg te werken.

In de beperkte ondernemingspopulatie die in dit artikel wordt gehanteerd, zijn de personeelskosten tussen 2001 en 2002 met 3,5 pct. gestegen. Gelet op de daling van het arbeidsvolume zijn de uurloonkosten sterker gegroeid, meer bepaald met 4,8 pct. De kosten stegen iets sneller in de kleine ondernemingen dan in de middelgrote en grote. Ter informatie zij erop gewezen dat voor de jaren 2001 en 2002, dat is de periode waarop het centraal akkoord van december 2000 betrekking heeft, de stijging van de uurloonkosten voor een ondernemingspopulatie die voor de boekjaren 2000, 2001 en 2002 een sociale balans heeft neergelegd, bijna 10 pct. bedroeg. De omvang van de stijgingen en hun verdeling over de twee door het akkoord bestreken jaren lopen aanzienlijk uiteen in de diverse bedrijfstakken en ondernemingscategorieën.

De sociale balansen zijn de enige jaarlijkse bron van informatie die het mogelijk maakt de investeringen van de bedrijven in de opleiding van hun personeel te evalueren. Volgens de resultaten voor de beperkte ondernemingspopulatie volgde in 2002 gemiddeld 39,9 pct. van de werknemers een opleiding. De gemiddelde opleidingskosten bedroegen meer dan 1.400 euro per begunstigde, voor een gemiddelde opleidingsduur van nagenoeg 32 uur. Het aan opleiding gependeerde budget beliep in totaal 1,36 pct. van de loonkosten van de ondernemingen in 2002. Die indicatoren in verband met opleiding evolueerden tijdens het beschouwde jaar op uiteenlopende wijze. Terwijl het aandeel van de ondernemingen met opleidingsactiviteiten in de lift zit, net als trouwens de participatiegraad, lopen de aan opleiding bestede middelen en tijd (respectievelijk gemeten ten opzichte van de totale personeelskosten en het totale aantal gewerkte uren) daarentegen terug. Die ontwikkelingen zijn de voortzetting van de sinds 2001 opgetekende tendensen, die aangaven dat opleidingsinspanningen conjunctuurgebonden zijn.

Bijlage 1 : Methodologie voor de samenstelling van de ondernemingspopulaties voor de boekjaren 1997 tot 2002 en kenmerken van de beperkte populatie gebruikt voor de analyse van 2002

De ondernemingspopulaties aan de hand waarvan de resultaten worden berekend die zijn opgenomen in de tabellen en grafieken van dit artikel, bestaan uit ondernemingen waarvan de sociale balansen met goed gevolg bepaalde homogeniteits-, coherentie- en kwaliteitscontroles hebben doorstaan. De methodologische principes die bepalen of de ondernemingen al dan niet worden opgenomen, zijn identiek, zowel voor de boekjaren waarvoor een definitieve afsluiting gebeurde (namelijk 1997, 1998, 1999, 2000 en 2001), als voor het boekjaar 2002, dat op 1 september 2003 vervroegd werd afgesloten.

1. Methodologie voor de samenstelling van de voor analyse in aanmerking komende ondernemingspopulaties

1.1 Duur en afsluitingsdatum van het boekjaar

Teneinde de interne coherentie van de sociale balansen en de homogeniteit van de periode waarop de analyse betrekking heeft, te garanderen, worden alleen de ondernemingen in aanmerking genomen die op 31 december een boekjaar van 12 maanden hebben afgesloten.

1.2 Afschaffing van sommige categorieën van ondernemingen of activiteiten

In de analyse is geen rekening gehouden met de ondernemingen die volgens de nationale boekhouding tot de overheidssector behoren en die hoofdzakelijk opgenomen zijn in de bedrijfstakken L «overheid» (in de sociale balans vooral ziekenfondsen) en M «onderwijs», teneinde zo dicht mogelijk het concept van particuliere sector te benaderen, waarin de ondernemingen een homogener gedrag vertonen. Daartegenover zijn de overheidsbedrijven opgenomen in de referentiepopulatie in de bedrijfstakken waarin zij hun bedrijvigheid uitoefenen.

De ondernemingen van de divisie NACE-Bel 80 «onderwijs» uit de particuliere sector, alsook de ondernemingen die geen zichtbare activiteit uitoefenen, waarvan de activiteit onvoldoende is gepreciseerd en de extraterritoriale organisaties die tot de particuliere sector behoren, zijn eveneens buiten beschouwing gelaten. Voorts zijn de uitzendkantoren, gelet op het specifieke karakter van de bedrijfstak en de moeilijkheid om de anomalieën in hun sociale balans te onderkennen, evenmin opgenomen.

Tot slot zijn ook de ondernemingen die minder dan één VTE in dienst hebben, uit de analyse geweerd vanwege de talrijke anomalieën in hun sociale balans.

1.3 Coherentie tussen jaarrekening en sociale balans

Om een vergelijking te kunnen maken tussen de jaarrekening en de sociale balans van de ondernemingen die deze beide documenten moeten neerleggen, worden enkel die ondernemingen in aanmerking genomen waarvoor deze twee documenten betrekking hebben op dezelfde loontrekkende populatie, wat erop neerkomt dat de ondernemingen waarvan een deel van de werknemers in het buitenland werkt of niet in het personeelsregister is ingeschreven (statutair personeel), worden uitgesloten. In de praktijk betekent dit dat de rubrieken die de tewerkgestelde werknemers registreren, namelijk 1003 in de sociale balans en 9087 in de jaarrekening, gelijk moeten zijn. Een klein verschil, van minder dan 0,5 VTE, wordt evenwel geduld.

1.4 Kritieke drempelwaarden voor enkele ratio's

Tal van ondernemingen geven voor een of ander jaar abnormale waarden op inzake personeelskosten per arbeidsuur of gewerkte uren per VTE. Daarom zijn kritieke waarden voor die ratio's vastgesteld. In sommige gevallen zijn de drempelwaarden versoepeld teneinde rekening te houden met specifieke, sectorgebonden situaties. De ondernemingen die, voor een bepaald jaar, resultaten meedelen waarvan de ratio's buiten de gedefinieerde kritieke waarden vallen, worden voor dat jaar uit de populatie geweerd. Een onderneming kan dus voor een welbepaald jaar uitgesloten zijn, maar voor de overige jaren wel opgenomen worden.

De gemiddelde *kosten per uur* die worden verkregen door rubriek 1023 te delen door rubriek 1013, moeten tussen 10 en 100 euro liggen. Voor restaurants en cafés, kapsalons, taxi's en beschutte werkplaatsen is de onderste grenswaarde verlaagd tot 7 euro.

Het *aantal per jaar gewerkte uren per VTE*, dat wordt verkregen door rubriek 1013 te delen door rubriek 1003, mag noch lager zijn dan 800 (behalve in de bouwnijverheid, waar de grenswaarde tot 600 uren is verminderd), noch hoger dan 2200 (behalve in het goederenvervoer over de weg, waar deze drempelwaarde tot 3000 uren is opgetrokken).

1.5 Correcties aan de opleidingsrubrieken

De sociale balans is momenteel het enige instrument om jaarlijks de opleidingsinspanning van de ondernemingen te meten; die inspanning wordt zowel door de sociale gesprekspartners als door de Europese overheidsinstanties als een essentiële factor beschouwd.

Ieder jaar opnieuw worden echter aanzienlijke, en soms zelfs recurrente, anomalieën vastgesteld in de rubrieken met betrekking tot de opleiding (aantal opgeleide werknemers, opleidingsuren en -kosten). Om die anomalieën weg te werken en toch de sociale balansen in hun geheel te behouden voor de ondernemingen waar de bedoelde anomalieën worden vastgesteld, zijn de opleidingsgebonden rubrieken voor deze ondernemingen herleid tot nul, terwijl de rest van de sociale balans integraal is behouden. Bij het opsporen van anomalieën zijn twee ratio's cruciaal: het aantal opleidingsuren per opgeleide werknemer mag niet méér bedragen dan 15 pct. van het gemiddelde aantal uren dat een VTE per jaar werkt, terwijl de gemiddelde opleidingskosten per uur hooguit vijfmaal hoger mogen liggen dan de gemiddelde personeelskosten per uur. Daartegenover wordt geen enkele correctie toegepast op de sedert het boekjaar 2002 ingevoerde rubrieken die op het mentorschap betrekking hebben.

De toepassing van deze strikte methodologische principes voor de samenstelling van de basispopulaties vermindert onvermijdelijk het aantal in de analyse opgenomen ondernemingen ten opzichte van de ondernemingspopulatie die oorspronkelijk een sociale balans had neergelegd voor elk van de betreffende boekjaren. Dit blijkt uit de geglobaliseerde gegevens die zijn gepubliceerd op de CD-Rom's van de Balanscentrale.

De in dit artikel gehanteerde rangschikking van de ondernemingen volgens bedrijfstak verschilt ook van de door de Balanscentrale gehanteerde rangschikking, omdat de activiteitscode in het bedrijvenregister dat door het NIS werd uitgewerkt op grond van de DBRIS⁽¹⁾-databank, stelselmatig de voorkeur kreeg op de door de Balanscentrale toegewezen code, teneinde de gegevens uit de jaarrekeningen te kunnen vergelijken met die van de nationale boekhouding. De wijzigingen die daaruit zijn voortgevloeid, hadden evenwel slechts betrekking op een beperkt aantal ondernemingen.

Ondanks de uitsluiting van een aantal ondernemingen, ingegeven door de bekommernis om te steunen op historische gegevens die betrouwbaar, coherent en stabiel in de tijd zijn, blijven de voor de jaren 1997 tot 2001 in aanmerking genomen ondernemingspopulaties ruimschoots representatief voor het totaal, zowel wat het aantal ondernemingen betreft, als wat het aantal tewerkgestelde werknemers aangaat. De voor die boekjaren verkregen resultaten mogen bijgevolg als representatief worden beschouwd voor de hele loontrekkende populatie. Toch is het niet uitgesloten dat de

(1) Een onderneming behoudt over de volle zes jaar van de analyse dezelfde activiteitscode, voor zover zij is opgenomen in het register dat door het NIS is opgesteld voor 2001. Zoniet behoudt de onderneming voor de jaren dat zij niet in het register is opgenomen, de door de Balanscentrale toegewezen activiteitscode.

geaggregeerde gegevens worden vertekend door eenmalige gebeurtenissen of door juridische wijzigingen in sommige grote ondernemingen. Die anomalieën zijn niet gecorrigeerd.

1.6 Samenstelling van een stabiele populatie voor de analyse 2001-2002

Het verloop tussen 2001 en 2002 wordt gemeten aan de hand van een constante beperkte populatie. Dat met een beperkte populatie wordt gewerkt, heeft alles te maken met het beperkte aantal ondernemingen dat bij de vervroegde afsluiting voor de analyse in aanmerking kan worden genomen. De aanwending van een constante populatie daarentegen is noodzakelijk om het verloop van sommige variabelen te kunnen meten. Door de resultaten die op grond van een beperkte populatie worden verkregen, te vergelijken met die welke worden berekend op grond van de volledige populatie, loopt men immers het risico vertekeningen te veroorzaken en de analyse te vervalsen. Bijgevolg weerspiegelen de resultaten de binnen een stabiele populatie opgetekende ontwikkelingen, en kunnen ze verschillen van het verloop dat na de definitieve afsluiting voor de volledige populatie zal worden vastgesteld. Deze werkwijze impliceert immers dat de informatie verloren gaat welke betrekking heeft op de ondernemingen die geen sociale balans hebben neergelegd, hetzij in 2001 (pas opgerichte ondernemingen of ondernemingen die een eerste werknemer in dienst hebben genomen), hetzij in 2002 (te late neerlegging of verwerking van de sociale balans, faillissement, fusie, overname, splitsing). Aangezien de Balanscentrale voorts de jaarrekeningen van de grote ondernemingen bij voorrang verwerkt, leiden de resultaten die op de beperkte populatie voor het jaar 2002 steunen, tot een stellige vertekening in het voordeel van de grote ondernemingen.

Voor de analyse van de resultaten over 2002 bestaat de beperkte populatie uit de vennootschappen die per 1 september 2003 zowel voor 2001 als voor 2002 een sociale balans hebben neergelegd, die bovendien voldeed aan de kwaliteitscriteria die voor alle ondernemingen golden (zie de punten 1.1 tot 1.5). Daarenboven is geen rekening gehouden met de door juridische wijzigingen (fusie, overname, splitsing) getroffen ondernemingen ingeval deze laatste incoherenties vertoonden in de geregistreerde personeelsbewegingen of wanneer als abnormaal beschouwde ontwikkelingen werden vastgesteld inzake gemiddelde personeelskosten per gewerkt uur of inzake het gemiddelde jaarlijkse arbeidsvolume van een VTE, evenzoveel aanwijzingen voor een verkeerde registratie van de consequenties van die juridische wijzigingen.

Aan het einde van de selectieprocedure telde de beperkte populatie 36.518 ondernemingen die in het jaar 2002 samen 1.344.310 loontrekkenden in dienst hadden (zie tabel 2 van bijlage 1).

Aangezien de ondernemingspopulaties van de jaren 1997 tot 2001 een ander statuut hebben dan die van het jaar 2002, bevatten de tabellen van de bijlagen 3 tot 9 alleen historische gegevens voor de jaren 1997 tot 2001. De voor 2002 gegeven resultaten dienen alleen ter vergelijking en weerspiegelen het verloop dat tussen 2001 en 2002 in de ondernemingen van de beperkte populatie is vastgesteld. In sommige gevallen zijn de uit de beperkte populatie voortkomende resultaten qua niveau weergegeven voor de jaren 2001 en 2002, waardoor de aandacht op de mogelijke verschillen tussen de resultaten van de totale en die van de beperkte populatie kan worden gevestigd.

2. Kenmerken van de beperkte populatie die in aanmerking wordt genomen voor de analyse van de sociale balansen van het boekjaar 2002

2.1 Representativiteit

De loontrekkende werknemers ingeschreven in het register van de ondernemingen die deel uitmaken van de beperkte populatie, vertegenwoordigden, in 2001, 51,1 pct. van de particuliere gesalarieerde werkgelegenheid zoals die is gedefinieerd in de nationale boekhouding⁽¹⁾ en 73,6 pct. van de werknemers in het geheel van de ondernemingen die in 2001 een sociale balans neerlegden, hoewel het aantal in de beperkte populatie opgenomen ondernemingen slechts 51,6 pct. vertegenwoordigt van de volledige populatie van de in 2001 in aanmerking genomen ondernemingen.

(1) Met uitzondering van de personen tewerkgesteld in de bedrijfstakken L «overheid», M «onderwijs» en P «huishoudelijke diensten».

TABEL 1 REPRESENTATIVITEIT VAN DE BEPERKTE POPULATIE IN 2001

	Aantal tewerkgestelde personen			Representativiteit van de beperkte populatie	
	In de nationale rekeningen ⁽¹⁾	In de sociale balans van de ondernemingen van de totale populatie ⁽²⁾	In de sociale balans van de ondernemingen van de beperkte populatie ⁽²⁾	In pct. van de gesalarieerde werkgelegenheid in de particuliere sector	In pct. van de totale populatie
	(1)	(2)	(3)	(4) = (3) : (1)	(5) = (3) : (2)
Volgens het criterium van de werkgelegenheid					
Landbouw	28.142	7.967	4.024	14,3	50,5
Nijverheid	658.541	514.760	421.561	64,0	81,9
Extractieve nijverheid	3.220	2.989	2.408	74,8	80,6
Verwerkende nijverheid	628.523	490.779	398.652	63,4	81,2
Energie en water	26.798	20.993	20.500	76,5	97,7
Bouw	191.383	136.851	94.789	49,5	69,3
Handel, vervoer en communicatie	806.052	556.524	382.586	47,5	68,7
Vervoer en communicatie	263.930	222.057	173.358	65,7	78,1
Handel en reparaties	443.437	285.433	186.730	42,1	65,4
Horeca	98.685	49.034	22.498	22,8	45,9
Financiële dienstverlening, vastgoed en diensten aan bedrijven	489.710	285.627	209.670	42,8	73,4
Financiële dienstverlening en verzekeringen ..	133.762	115.429	96.453	72,1	83,6
Vastgoed en diensten aan bedrijven	355.948	170.198	113.216	31,8	66,5
Overige diensten	450.603	320.161	228.176	50,6	71,3
Gezondheidszorg en maatschappelijke dienstverlening	346.369	280.454	202.961	58,6	72,4
Collectieve, sociale en persoonlijke diensten ..	104.234	39.708	25.215	24,2	63,5
Totaal	2.624.431	1.821.891	1.340.805	51,1	73,6
Volgens het criterium van het aantal ondernemingen					
	n.	70.713	36.518	n.	51,6

Bronnen: INR, NBB.

(1) Gesalarieerde werkgelegenheid in de particuliere sector, met uitzondering van de personen tewerkgesteld in de bedrijfstakken L «overheid», M «onderwijs» en P «huishoudelijke diensten».

(2) Rubriek 1001 + rubriek 1002.

De representativiteit volgens het criterium van de werkgelegenheid verschilt van bedrijfstak tot bedrijfstak. Uitgedrukt in procenten van de werknemers die zijn tewerkgesteld in de ondernemingen van de totale populatie voor het boekjaar 2001, ligt de representativiteitsgraad het laagst in de bedrijfstakken met overwegend kleine ondernemingen, die hun jaarrekeningen doorgaans later neerleggen. Dat is onder meer het geval in de landbouw en de horeca.

2.2 Kenmerken van de beperkte populatie in 2002

Van de 36.518 ondernemingen die tot de populatie voor de analyse van de situatie in 2002 behoren, hadden 1.030 ondernemingen – voornamelijk uit de takken gezondheidszorg en maatschappelijke dienstverlening, alsook uit de financiële dienstverlening, en die samen ongeveer 303.000 werknemers in dienst hebben – enkel een sociale balans neergelegd. Voorts stelden de 28.111 ondernemingen die een verkort schema hadden neergelegd, 232.674 loontrekkenden tewerk, wat overeenstemt met een gemiddelde bedrijfsgrootte van 8,3 loontrekkenden per onderneming, tegenover een gemiddelde van 132,2 loontrekkenden in de 8.407 ondernemingen die een volledig

schema hadden neergelegd. De ondernemingen die een volledig schema neerleggen, vertegenwoordigen bijgevolg 23 pct. van de sociale balansen en 82,7 pct. van het totale aantal werknemers.

Ten behoeve van de analyse werden de ondernemingen die een sociale balans neerlegden, opgesplitst naar bedrijfstak en volgens het gemiddelde aantal tewerkgestelde VTE-werknemers.

De verwerkende nijverheid stelt 30 pct. van de werknemers van de beperkte populatie tewerk en de sector gezondheidszorg en maatschappelijke dienstverlening iets minder dan 16 pct. De handel en de tak vervoer en communicatie hebben respectievelijk 14 en 13 pct. van het in deze studie in aanmerking genomen aantal werknemers in dienst. De tak vastgoed en diensten aan bedrijven, die van de financiële dienstverlening en verzekeringen, en de bouw stellen elk tussen 7 en 9 pct. van de werknemers tewerk. De overige bedrijfstakken zijn van betrekkelijk gering belang, met maximaal 2 pct. van de populatie.

De indeling van de ondernemingen naar het aantal tewerkgestelde werknemers gebeurde op grond van het in het boekjaar 2001 geregistreerde gemiddelde aantal VTE⁽¹⁾. De ondernemingen met ten hoogste 10 VTE, nl. 66 pct. van het totaal, hadden iets minder dan 8 pct. van het aantal VTE van de beperkte populatie in dienst. In de ondernemingen met 10 à 50 werknemers, die een vierde van de ondernemingen van de beperkte populatie vertegenwoordigen, werkte 17 pct. van de werknemers. Ten behoeve van de analyse en volgens een gangbare definitie zijn die twee klassen van ondernemingen evenwel gegroepeerd onder de naam « kleine ondernemingen ». Het concept « middelgrote ondernemingen » groepeerde de ondernemingen met 50 à 250 VTE. Die categorie omvat in totaal 2.578 ondernemingen, en bijna 290.000 VTE, d.i. ruim 20 pct. van het totaal. De ondernemingen met meer dan 250 VTE worden beschouwd als « grote ondernemingen »: er waren er 654, en ze stelden in 2002 samen 717.000 VTE tewerk, van wie meer dan 80 pct. in de ondernemingen met meer dan 500 VTE.

(1) Rubriek 1003 van de sociale balansen.

TABEL 2 KENMERKEN VAN DE BEPERKTE POPULATIE IN 2002

	Aantal ondernemingen		Aantal werknemers ⁽¹⁾ (jaargemiddelde)	
	Eenheden	pct. van het totaal	Eenheden	pct. van het totaal
Ondernemingen die een sociale balans hebben neergelegd	36.518	100,0	1.344.310	100,0
waarvan :				
Ondernemingen die enkel een sociale balans hebben neergelegd	1.030	2,8	303.178	22,6
Ondernemingen die een jaarrekening met een bijlage sociale balans hebben neergelegd	35.488	97,2	1.041.132	77,4
waarvan :				
Ondernemingen die een verkort schema hebben neergelegd	28.111	77,0	232.674	17,3
Ondernemingen die een volledig schema hebben neergelegd	8.407	23,0	1.111.636	82,7
Opsplitsing per bedrijfstak				
Landbouw	485	1,3	4.053	0,3
Nijverheid	6.527	17,9	410.578	30,5
Extractieve nijverheid	64	0,2	2.390	0,2
Verwerkende nijverheid	6.432	17,6	388.652	28,9
Energie en water	31	0,1	19.536	1,5
Bouw	5.457	14,9	94.711	7,0
Handel, vervoer en communicatie	15.407	42,2	384.898	28,6
Vervoer en communicatie	2.444	6,7	174.363	13,0
Handel en reparaties	11.481	31,4	188.531	14,0
Horeca	1.482	4,1	22.003	1,6
Financiële dienstverlening, vastgoed, verhuur en diensten aan bedrijven	6.404	17,5	215.419	16,0
Financiële dienstverlening en verzekeringen	1.138	3,1	98.012	7,3
Vastgoed en diensten aan bedrijven	5.266	14,4	117.407	8,7
Overige diensten	2.238	6,1	234.653	17,5
Gezondheidszorg en maatschappelijke dienstverlening ...	1.317	3,6	209.168	15,6
Collectieve, sociale en persoonlijke diensten	921	2,5	25.486	1,9
Opsplitsing volgens de grootte van de ondernemingen⁽²⁾				
Ten hoogste 10 VTE	23.985	65,7	105.152	7,8
Meer dan 10 tot 50 VTE	9.301	25,5	232.778	17,3
Meer dan 50 tot 100 VTE	1.550	4,2	117.883	8,8
Meer dan 100 tot 250 VTE	1.028	2,8	171.632	12,8
Meer dan 250 tot 500 VTE	358	1,0	134.094	10,0
Meer dan 500 VTE	296	0,8	582.771	43,4

Bron : NBB (sociale balansen).

(1) Rubriek 1001 + rubriek 1002.

(2) In functie van het aantal VTE (rubriek 1003) in 2001.

Bijlage 2

btw - nr. _____ VOL 24.

III. STAAT OVER HET GEBRUIK VAN DE MAATREGELEN TEN GUNSTE VAN DE WERKGELEGENHEID TIJDENS HET BOEKJAAR

MAATREGELEN TEN GUNSTE VAN DE WERKGELEGENHEID	Codes	Aantal betrokken werknemers		3. Bedrag van het financiële voordeel
		1. Aantal	2. In voltijdse equivalenten	
1. Maatregelen met een financieel voordeel*				
1.1. Voordeelbanenplan (ter aanmoediging van de indienstneming van werkzoekenden die tot risicogroepen behoren)	414
1.2. Conventioneel halfijds bruggensioen	411
1.3. Volledige loopbaanonderbreking	412
1.4. Vermindering van de arbeidsprestaties (deeltijdse loopbaanonderbreking)	413
1.5. Sociale Maribel	415
1.6. Structurele vermindering van de sociale zekerheidsbijdragen	416
1.7. Doorstromingsprogramma's	417
1.8. Dienstenbanen	418
1.9. Overeenkomst werk - opleiding	503
1.10. Leerovereenkomst	504
1.11. Startbaanovereenkomst	419
2. Andere maatregelen				
2.1. Stage der jongeren	502
2.2. Opeenvolgende arbeidsovereenkomsten voor bepaalde tijd	505
2.3. Conventioneel bruggensioen	506
2.4. Vermindering van de persoonlijke bijdragen van sociale zekerheid aan werknemers met lage lonen	507

Aantal werknemers betrokken bij één of meerdere maatregelen ten gunste van de werkgelegenheid :

- totaal voor het boekjaar	550
- totaal voor het vorige boekjaar	560

IV. INLICHTINGEN OVER DE OPLEIDINGEN VOOR DE WERKNEMERS TIJDENS HET BOEKJAAR

Totaal van de opleidingsinitiatieven ten laste van de werkgever	Codes	Mannen	Codes	Vrouwen
1. Aantal betrokken werknemers	5801	5811
2. Aantal gevolgde opleidingsuren	5802	5812
3. Kosten voor de onderneming	5803	5813

V. INLICHTINGEN OVER DE ACTIVITEITEN VAN VORMING, BEGELEIDING OF MENTORSCHAP DOOR DE WERKNEMERS GEGEVEN IN TOEPASSING VAN DE WET VAN 5 SEPTEMBER 2001 TOT DE VERBETERING VAN DE WERKGELEGENHEIDSGRAAD VAN DE WERKNEMERS

Activiteiten van vorming, begeleiding of mentorschap	Codes	Mannen	Codes	Vrouwen
1. Aantal werknemers welke deze activiteiten uitoefenden	5804	5814
2. Aantal uren besteed aan deze activiteiten	5805	5815
3. Aantal werknemers welke deze activiteiten volgden	5806	5816

* Financieel voordeel voor de werkgever met betrekking tot de titularis of diens plaatsvervanger.

Bijlage 3: Werkgelegenheidsverloop tussen 2001 en 2002 in de ondernemingen van de beperkte populatie

	In voltijdse equivalenten			In aantal personen						
	Gemiddelde werkgelegenheid		Werkgelegenheid aan het einde van het boekjaar	Gemiddelde werkgelegenheid						Werkgelegenheid aan het einde van het boekjaar
	(eenheden)	(pct.)		Voltijds		Deeltijds		Totaal		
			(eenheden)	(pct.)	(eenheden)	(pct.)	(eenheden)	(pct.)	(pct.)	
Landbouw	26	0,7	0,2	51	1,8	-21	-1,7	29	0,7	-0,5
Nijverheid	-11.438	-2,8	-3,1	-13.986	-3,6	3.003	10,5	-10.983	-2,6	-2,8
Extractieve nijverheid	-18	-0,7	-1,5	-25	-1,1	7	8,3	-18	-0,8	-1,4
Verwerkende nijverheid	-10.445	-2,7	-3,2	-12.971	-3,5	2.970	10,8	-10.001	-2,5	-2,9
Energie en water	-976	-4,8	-1,9	-990	-5,1	26	2,6	-964	-4,7	-2,0
Bouw	-183	-0,2	-1,3	-512	-0,6	433	14,7	-79	-0,1	-1,2
Handel, vervoer en communicatie	3.500	1,0	0,2	436	0,1	1.876	2,3	2.312	0,6	0,1
Vervoer en communicatie	2.246	1,4	0,5	370	0,2	635	2,8	1.005	0,6	0,2
Handel en reparaties	1.605	1,0	0,2	251	0,2	1.551	3,3	1.802	1,0	0,3
Horeca	-351	-2,1	-2,7	-185	-1,6	-310	-2,8	-495	-2,2	-2,1
Financiële dienstverlening, vastgoed en diensten aan bedrijven	3.852	1,5	-1,8	1.135	0,7	4.614	10,1	5.749	2,7	0,0
Financiële dienstverlening en verzekerings	1.089	1,2	-1,2	140	0,2	1.418	8,7	1.559	1,6	-0,4
Vastgoed en diensten aan bedrijven	1.762	1,8	-2,3	995	1,2	3.196	10,8	4.190	3,7	0,4
Overige diensten	5.318	2,9	1,9	1.846	1,5	4.631	4,3	6.477	2,8	2,0
Gezondheidszorg en maatschappelijke dienstverlening	5.076	3,1	2,1	1.791	1,8	4.416	4,3	6.207	3,1	2,3
Collectieve, sociale en persoonlijke diensten	242	1,1	0,4	55	0,3	215	3,4	270	1,1	-0,1
Totaal	74	0,0	-1,0	-11.030	-1,0	14.535	5,4	3.505	0,3	-0,6

Bron: NBB (sociale balansen).

Bijlage 4: Aantal door de in het personeelsregister ingeschreven werknemers gewerkte uren

	Eenheden, per jaar (totale populatie)							Veranderingspercentages tussen 2001 en 2002 (beperkte populatie)		
	1997	1998	1999	2000	2001			Per voltijds equivalent	Per voltijd- werker	Per deeltijd- werker
	Per voltijds equivalent				Per voltijds equivalent	Per voltijd- werker	Per deeltijd- werker			
Landbouw	1.576	1.552	1.572	1.576	1.549	1.545	896	0,8	-0,2	3,2
Nijverheid	1.537	1.546	1.537	1.534	1.513	1.512	989	-1,1	-1,1	2,1
Extractieve nijverheid	1.519	1.505	1.513	1.514	1.493	1.490	892	0,5	0,6	2,9
Verwerkende nijverheid	1.538	1.548	1.539	1.540	1.518	1.517	989	-1,1	-1,1	2,1
Energie en water	1.497	1.498	1.501	1.417	1.413	1.417	991	-1,5	-1,6	1,0
Bouw	1.436	1.430	1.470	1.462	1.468	1.465	927	-1,4	-1,4	3,7
Handel, vervoer en communicatie	1.727	1.711	1.707	1.674	1.647	1.640	976	-0,6	-0,3	2,1
Vervoer en communicatie ..	1.824	1.791	1.804	1.728	1.673	1.656	1.080	-0,7	0,0	2,2
Handel en reparaties	1.664	1.662	1.650	1.633	1.627	1.627	983	-0,6	-0,7	1,4
Horeca	1.636	1.634	1.619	1.623	1.583	1.580	735	1,3	0,0	3,7
Financiële dienstverlening, vastgoed en diensten aan bedrijven	1.616	1.628	1.612	1.602	1.584	1.577	973	-3,0	-2,5	-9,3
Financiële dienstverlening en verzekeringen	1.556	1.573	1.534	1.528	1.498	1.494	1.059	-5,6	-4,3	-14,4
Vastgoed en diensten aan bedrijven	1.680	1.677	1.675	1.656	1.664	1.658	926	-0,9	-1,0	-6,0
Overige diensten	1.579	1.572	1.563	1.562	1.541	1.531	927	-0,8	-0,8	0,2
Gezondheidszorg en maatschappelijke dienstverlening	1.576	1.563	1.555	1.553	1.532	1.519	933	-0,9	-1,0	0,1
Collectieve, sociale en persoonlijke diensten	1.611	1.636	1.623	1.619	1.603	1.594	833	-0,1	0,1	1,0
Totaal	1.601	1.599	1.595	1.585	1.563	1.556	956	-1,2	-1,0	-0,7

Bron: NBB (sociale balansen).

Bijlage 5: Uitsplitsing van de gesalarieerde werkgelegenheid naar arbeidsovereenkomst en geslacht

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

	1997	1998	1999	2000	2001	2001	2002
	(totale populatie)				(beperkte populatie)		
Naar arbeidsovereenkomst							
Overeenkomst voor onbepaalde duur	93,7	92,9	92,7	92,9	93,6	94,0	94,2
Overeenkomst voor bepaalde duur	4,9	5,4	5,6	5,5	4,9	4,6	4,5
Landbouw	5,4	6,3	8,8	7,5	7,6	5,8	4,1
Nijverheid	4,1	4,7	4,6	5,2	4,2	4,2	3,9
Extractieve nijverheid	2,9	3,4	4,4	6,1	5,6	6,4	6,3
Verwerkende nijverheid	4,1	4,5	4,5	5,1	4,0	4,0	3,7
Energie en water	–	8,4	8,7	8,0	7,4	7,5	6,8
Bouw	2,6	3,0	3,2	3,1	2,2	1,6	2,0
Handel, vervoer en communicatie	4,2	4,9	5,1	4,6	4,7	3,9	4,5
Vervoer en communicatie	4,3	5,0	4,8	2,8	2,5	2,5	3,8
Handel en reparaties	3,8	4,5	4,8	5,2	5,7	4,8	4,7
Horeca	6,2	7,2	8,0	9,8	9,0	8,0	8,7
Financiële dienstverlening, vastgoed en diensten aan bedrijven	4,7	4,5	5,0	4,7	4,1	3,7	3,5
Financiële dienstverlening en verzekeringen	4,1	4,3	4,9	4,7	4,4	4,4	3,5
Vastgoed en diensten aan bedrijven	5,2	4,7	5,0	4,7	3,9	3,1	3,6
Overige diensten	8,6	9,0	9,7	9,4	8,3	8,3	7,6
Gezondheidszorg en maatschappelijke dienstverlening	8,9	9,4	10,0	9,6	8,3	8,2	7,5
Collectieve, sociale en persoonlijke diensten	6,3	6,2	7,5	8,0	8,5	8,5	8,8
Vervangingsovereenkomst	1,2	1,4	1,4	1,3	1,3	1,3	1,1
Overeenkomst voor een duidelijk omschreven werk	0,2	0,4	0,3	0,3	0,3	0,2	0,2
Naar geslacht							
Mannen	63,7	62,9	62,4	63,2	61,9	63,4	62,9
Vrouwen	36,3	37,1	37,6	36,8	38,1	36,6	37,1

Bron: NBB (sociale balansen).

Bijlage 6 : Uitsplitsing van de werkgelegenheid naar werknemersstatuut in de ondernemingen die een volledig schema neerleggen

(procenten van de gemiddelde werkgelegenheid, uitgedrukt in VTE)

	1997	1998	1999	2000	2001	2001	2002
	(totale populatie)				(beperkte populatie)		
In het personeelsregister ingeschreven werknemers	96,8	96,4	96,5	96,3	96,6	96,6	96,8
Uitzendkrachten	2,4	2,7	2,7	3,0	2,7	2,7	2,6
Landbouw	3,5	3,0	4,0	3,7	4,2	4,3	6,6
Nijverheid	3,9	4,3	4,2	4,8	4,2	4,1	4,0
Extractieve nijverheid	2,8	2,9	2,9	4,1	3,3	2,8	3,2
Verwerkende nijverheid	4,0	4,5	4,4	5,0	4,4	4,3	4,1
Energie en water	1,6	0,7	0,8	1,2	0,9	0,9	0,8
Bouw	1,3	1,4	1,6	1,5	1,5	1,5	1,3
Handel, vervoer en communicatie	2,2	2,7	2,7	2,7	2,6	2,6	2,6
Vervoer en communicatie	1,5	1,9	2,1	1,8	1,8	1,8	1,9
Handel en reparaties	2,8	3,3	3,2	3,6	3,4	3,5	3,4
Horeca	3,0	3,8	4,3	6,0	5,0	5,4	4,4
Financiële dienstverlening, vastgoed en diensten aan bedrijven	1,3	1,6	1,9	2,1	2,0	2,0	1,7
Financiële dienstverlening en verzekeringen	0,5	0,8	1,1	1,2	1,2	1,2	0,9
Vastgoed en diensten aan bedrijven	2,4	2,5	2,7	2,9	2,8	3,0	2,6
Overige diensten	0,8	0,7	0,9	1,0	0,9	0,9	0,8
Gezondheidszorg en maatschappelijke dienstverlening	0,5	0,4	0,4	0,6	0,4	0,5	0,5
Collectieve, sociale en persoonlijke diensten	4,8	3,9	5,0	4,7	4,9	4,0	3,8
Ter beschikking van de onderneming gestelde personen ⁽¹⁾	0,8	0,9	0,7	0,7	0,7	0,7	0,6

Bron : NBB (sociale balansen).

(1) De werknemers die verbonden zijn aan een 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 geteld.

Bijlage 7: Personeelskosten per in het personeelsregister ingeschreven werknemer

	Euro, per jaar, in 2001 (totale populatie)			Veranderingspercentages tussen 2001 en 2002 (beperkte populatie)		
	Per voltijds equivalent	Per voltijdwerker	Per deeltijdwerker	Per voltijds equivalent	Per voltijdwerker	Per deeltijdwerker
Landbouw	26.956	27.646	12.417	5,0	4,7	3,6
Nijverheid	46.542	46.665	27.154	3,6	3,4	10,0
Extractieve nijverheid	41.839	41.913	20.197	4,6	4,8	6,8
Verwerkende nijverheid	45.375	45.471	26.654	3,3	3,2	9,1
Energie en water	74.014	74.494	45.942	7,4	6,8	28,7
Bouw	34.738	34.742	18.953	3,3	3,1	14,2
Handel, vervoer en communicatie	38.726	39.975	17.153	4,5	4,4	11,3
Vervoer en communicatie	39.887	39.958	22.280	5,2	5,2	17,1
Handel en reparaties	39.475	41.319	18.330	3,7	3,5	7,8
Horeca	25.054	26.376	9.095	5,9	4,6	8,7
Financiële dienstverlening, vastgoed en diensten aan bedrijven	55.199	56.706	25.640	1,7	1,5	0,2
Financiële dienstverlening en verzekeringen ..	63.959	63.998	43.596	0,2	0,2	-0,1
Vastgoed en diensten aan bedrijven	48.663	51.015	18.199	3,6	3,2	1,5
Overige diensten	35.429	35.474	20.720	5,4	5,4	6,6
Gezondheidszorg en maatschappelijke dienstverlening	35.332	35.149	21.223	5,5	5,5	6,5
Collectieve, sociale en persoonlijke diensten ..	36.077	37.087	14.565	5,1	5,2	8,2
Totaal	42.757	43.713	20.891	3,5	3,4	7,4

Bron: NBB (sociale balansen).

Bijlage 8 : Personeelskosten per gewerkt uur

	Euro (totale populatie)								Veranderingspercentages tussen 2001 en 2002 (beperkte populatie)		
	1997	1998	1999	2000	2001				Ge- middeld	Per voltijd- werker	Per deeltijd- werker
	Gemiddeld				Ge- middeld	Per voltijd- werker	Per deeltijd- werker	p.m. Kostprijs per uur van een deeltijdbaan in pct. van een voltijdbaan			
Landbouw	15,81	16,25	16,74	16,89	17,52	18,05	15,15	83,9	4,2	5,0	0,4
Nijverheid	26,45	27,88	28,77	29,33	30,65	30,75	28,59	93,0	4,7	4,6	7,7
Extractieve nijverheid	25,08	25,46	25,74	26,36	28,29	28,39	23,63	83,2	4,1	4,1	3,8
Verwerkende nijverheid	26,35	26,86	27,82	28,49	29,79	29,87	28,09	94,0	4,4	4,3	6,9
Energie en water	42,09	53,30	51,83	49,76	52,30	52,50	46,67	88,9	9,1	8,5	27,5
Bouw	21,39	21,89	22,41	23,03	24,09	24,16	21,12	87,4	4,7	4,6	10,1
Handel, vervoer en communicatie	19,89	20,74	21,50	22,30	23,64	24,48	18,84	77,0	5,1	4,7	9,0
Vervoer en communicatie	18,66	19,84	21,04	22,29	24,03	24,29	21,15	87,1	6,0	5,3	14,6
Handel en reparaties	21,56	22,17	22,67	23,21	24,25	25,40	19,07	75,1	4,3	4,2	6,3
Horeca	14,31	14,59	15,09	15,23	15,86	16,77	14,28	85,2	4,6	4,6	4,8
Financiële dienstverlening, vastgoed en diensten aan bedrijven	31,16	31,74	32,65	33,50	34,77	35,80	28,79	80,4	4,9	4,1	10,5
Financiële dienstverlening en verzekeringen	37,43	37,56	40,09	40,98	42,63	42,74	41,85	97,9	6,2	4,7	16,7
Vastgoed en diensten aan bedrijven	25,46	26,93	27,21	28,34	29,44	30,89	21,98	71,2	4,6	4,2	8,0
Overige diensten	21,04	21,31	21,61	21,98	23,01	23,16	22,72	98,1	6,3	6,3	6,4
Gezondheidszorg en maatschappelijke dienstverlening	21,30	21,41	21,66	22,04	23,09	23,14	23,00	99,4	6,5	6,5	6,4
Collectieve, sociale en persoonlijke diensten	18,92	20,65	21,28	21,59	22,50	23,26	18,68	80,3	5,2	5,0	7,1
Totaal	23,92	24,84	25,50	26,10	27,37	28,09	22,94	81,7	4,8	4,5	8,2

Bron : NBB (sociale balansen).

Bijlage 9: Opleiding in 2002 in de ondernemingen van de beperkte populatie

	Aantal werknemers die een opleiding hebben gevolgd			(procenten van het aantal gewerkte uren)	Aantal uren opleiding			(procenten van de personeelskosten)	Opleidingskosten		
	(procenten van het personeelsbestand op 31 december)				(gemiddelde per begunstigde, eenheden)				(gemiddelde per begunstigde, in euro)		
	Totaal	Mannen	Vrouwen		Totaal	Mannen	Vrouwen		Totaal	Mannen	Vrouwen
Landbouw	8,9	6,6	13,5	0,24	38,2	47,3	29,2	0,56	1.735,1	2.433,2	1.041,0
Nijverheid	46,5	48,3	39,8	1,00	32,0	32,6	29,1	1,39	1.461,5	1.501,0	1.282,8
Extractieve nijverheid	26,4	25,1	40,3	0,43	23,9	25,1	16,1	0,73	1.257,6	1.271,1	1.168,7
Verwerkende nijverheid	45,7	47,6	38,8	0,97	31,7	32,2	29,2	1,32	1.365,7	1.397,8	1.221,2
Energie en water	64,5	64,8	63,2	1,72	36,7	38,5	28,1	2,31	2.803,6	2.923,5	2.211,8
Bouw	15,2	15,3	14,1	0,25	24,0	23,7	28,4	0,33	811,8	797,8	1.045,0
Handel, vervoer en communicatie	35,6	38,3	30,4	1,02	43,1	47,7	31,5	1,50	1.606,9	1.817,1	1.085,0
Vervoer en communicatie ..	51,3	51,2	51,7	1,62	50,1	53,9	36,2	2,46	1.933,6	2.078,7	1.393,0
Handel en reparaties	24,0	24,5	23,4	0,50	30,5	32,4	27,9	0,64	1.023,2	1.175,0	817,2
Horeca	11,9	11,9	11,9	0,20	19,8	22,0	17,5	0,32	580,8	598,0	562,6
Financiële dienstverlening, vastgoed en diensten aan bedrijven	43,1	44,6	41,3	0,96	31,3	32,9	29,3	1,87	2.283,0	2.380,3	2.157,8
Financiële dienstverlening en verzekeringen	58,4	59,7	56,9	1,36	31,5	32,0	30,8	2,68	2.818,3	2.895,0	2.727,7
Vastgoed en diensten aan bedrijven	30,1	32,4	27,4	0,64	31,0	34,2	26,3	0,94	1.408,0	1.616,5	1.099,5
Overige diensten	45,5	36,5	48,5	0,68	18,5	21,6	17,7	0,70	469,6	604,2	436,1
Gezondheidszorg en maatschappelijke dienstverlening	48,1	39,1	50,5	0,72	18,1	20,8	17,5	0,74	458,8	589,3	431,5
Collectieve, sociale en persoonlijke diensten	24,0	27,9	19,3	0,41	24,5	25,1	23,4	0,43	651,3	672,3	614,2
Totaal	40,3	40,3	40,4	0,90	31,8	36,0	24,7	1,36	1.423,8	1.641,7	1.055,0

Bron: NBB (sociale balansen).

Bijlage 10: Lijst van de voor de analyse gebruikte secties en afdelingen van de activiteiten nomenclatuur NACE-Bel

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

(1) Met uitzondering van uitzendbedrijven (code nace-bel 74.502).