

# De sociale balans 2014

P. Heuse

## Inleiding

Met uitzondering van de vzw's, de stichtingen en de andere privaatrechtelijke personen met minder dan 20 werknemers in voltijdse equivalenten (VTE), moeten alle vennootschappen die in België een activiteit uitoefenen, een sociale balans invullen. Op basis van de uit de sociale balans afkomstige informatie kan de samenstelling van het personeelsbestand van de ondernemingen worden geanalyseerd en kunnen ook het volume van het aantal gewerkte uren en de personeelskosten worden gemeten, net als de omvang van het personeelsverloop gedurende het jaar. De sociale balans is tevens een uiterst waardevolle statistische bron met betrekking tot de inspanningen die de ondernemingen ieder jaar leveren voor de opleiding van hun werknemers.

In het eerste hoofdstuk van dit artikel komt het verloop van (de samenstelling van) het arbeidsvolume tussen 2000 en 2014 aan de orde. Voor het eerst sinds de resultaten van de balansen jaarlijks in het Economisch Tijdschrift worden gepubliceerd, heeft de analyse betrekking op alle neergelegde balansen – namelijk 85 572 ondernemingen<sup>(1)</sup> voor 2014 –, waardoor de resultaten betreffende dat boekjaar in hun historische context kunnen worden geplaatst, ook al zijn er tijdens de verslagperiode reeksbreuken opgetreden.

In het tweede hoofdstuk wordt nader ingegaan op de loonverschillen tussen mannen en vrouwen. Die kloof is voor de bedrijven die een volledig schema neerleggen meetbaar geworden na de invoering, in de sociale

balans, van een uitsplitsing naar geslacht van de personeelsleden, de gewerkte uren en de personeelskosten vanaf 1 januari 2012. De resultaten zijn thans sinds drie jaar beschikbaar, waardoor het verloop van de loonkloof kon worden gemeten. De studie is gebaseerd op een populatie van iets minder dan 2 000 bedrijven, terwijl voor het boekjaar 2014 zowat 13 500 volledige schema's werden neergelegd. Sommige gegevens betreffende de verdeling naar geslacht ontbreken immers, want het wettelijk kader biedt de bedrijven de mogelijkheid, in het licht van de bescherming van de persoonlijke levenssfeer, die rubrieken niet in te vullen, wanneer die betrekking hebben op drie werknemers of minder. Andere kunnen niet worden benut omdat de kwaliteit van de rapportage te wensen overlaat. De gevolgen zijn betreurenswaardig zowel inzake de economische analyse – de representativiteit van de resultaten is zeer beperkt – als op politiek gebied, omdat het doel van de wet wordt gemist, met name een vergelijking van het sociaal profiel van de bedrijven die een sociale balans neerleggen, mogelijk te maken.

In het derde en laatste hoofdstuk wordt kort ingegaan op de gevolgen, voor de sociale balans, van de wet van 18 december 2015 tot omzetting, in Belgisch recht, van Richtlijn 2013/34/EU van het Europees Parlement en van de Raad betreffende de jaarlijkse financiële overzichten, geconsolideerde financiële overzichten en aanverwante verslagen van bepaalde ondernemingsvormen.

Het artikel omvat voorts ook een methodologische bijlage, waarin wordt toegelicht op welke wijze de analysepopulaties werden samengesteld, alsook een aantal tabellen, waarin het historische verloop van de interessantste op basis van de sociale balansen berekende variabelen en ratio's wordt weergegeven.

(1) De analysepopulatie omvat de sociale balansen die voldoen aan de in bijlage 1 bepaalde kwaliteitscriteria.

## 1. Arbeidsvolume: voornaamste ontwikkelingen van 2000 tot 2014 op basis van de sociale balansen

De sociale balans geeft op diverse manieren een beeld van het arbeidsvolume.

De tabel betreffende de staat van de tijdens het boekjaar tewerkgestelde personen<sup>(1)</sup> omvat twee rubrieken die het arbeidsvolume meten. Rubriek 1003 meet het gemiddelde aantal werknemers in VTE<sup>(2)</sup> tijdens het boekjaar. Rubriek 1013 biedt een overzicht van het aantal werkelijk tijdens het beschouwde boekjaar gepresteerde en bezoldigde arbeidsuren, d.w.z. zonder rekening te houden met de niet-bezoldigde overuren, vakantiedagen, afwezigheden wegens ziekte, kort verlof en verloren uren wegens staking of om enige andere reden. Dat laatste concept sluit zeer nauw aan bij de realiteit van de activiteit van de onderneming, waardoor het een waardevolle indicator is. Die twee rubrieken worden uitgesplitst naar het arbeidstelsel en zijn dus afzonderlijk beschikbaar voor de voltijdwerkers en de deeltijdwerkers. Voor de ondernemingen die een volledig schema neerleggen, is sinds 2012 eveneens een uitsplitsing naar geslacht beschikbaar.

De tabel betreffende de staat van de bij de afsluiting van het boekjaar tewerkgestelde personen, die identiek is voor de verkorte en de volledige schema's, bevat ook een variabele die het arbeidsvolume weergeeft: het betreft rubriek 1053, die het aantal VTE aan het einde van het boekjaar meet. Het is de tegenpost, op de afsluitingsdatum, van rubriek 1003, betreffende het gemiddelde van het boekjaar. Er kunnen aanzienlijke verschillen optreden tussen de gemiddeld op jaarbasis gemeten variabele en die gemeten aan het einde van het boekjaar. Die verschillen kunnen het gevolg zijn van het seizoengebonden karakter van de activiteit van sommige ondernemingen, waarvan de piek van de activiteit niet op de afsluitingsdatum van het boekjaar valt<sup>(3)</sup>. Ze kunnen ook gepaard gaan met kansen of (eenmalige of structurele) moeilijkheden eigen aan de onderneming. Ruimer gezien, ten slotte,

kunnen zich verschillen aftekenen naargelang van de positie van de bedrijfstak, of zelfs de gehele economie, in de conjunctuurencyclus: in het geval van een conjunctuuropleving, is het aan het eind van het boekjaar gemeten arbeidsvolume groter dan gemiddeld op jaarbasis, terwijl het omgekeerde het geval is bij een verslechtering van de activiteit. Rubriek 1053 vertoont een onmiskenbaar voordeel voor analysedoeleinden: ze wordt uitgesplitst naar type overeenkomst, beroepscategorie en, sinds 2008, het scholingsniveau, voor zowel voltijdwerkers als deeltijdwerkers. Die variabele maakt het dus mogelijk de analyse te verfijnen en de wijzigingen in de samenstelling van het arbeidsvolume te meten.

De personeelsleden voor wie de onderneming een DIMONA-aangifte heeft ingediend, op wie de rapportage van de twee hiervoor genoemde tabellen betrekking heeft, zijn niet de enige arbeidskrachten in de ondernemingen: uitzendkrachten zijn gewaardeerde aanvullende arbeidskrachten, waarvan het volume gemakkelijk kan worden aangepast aan de behoeften van het bedrijf. De ondernemingen die het volledig schema gebruiken, moeten de met een uitzendovereenkomst in dienst genomen werknemers in een ad-hoc tabel opnemen<sup>(4)</sup>. Het bedrijf dat een sociale balans neerlegt, moet zowel het aantal VTE als het aantal gewerkte uren vermelden. Aangezien die rubrieken niet worden ingevuld door de vennootschappen die een verkort schema neerleggen en die welke een volledig schema neerleggen, het niet altijd systematisch en correct invullen, vertegenwoordigt het in de sociale balansen opgetekende volume aan uitzendarbeid maar een gedeelte – 50% in 2014 – van het door Federgon, de Federatie van HR-dienstverleners, opgetekende volume.

Voor de analyse van het arbeidsvolume werd gekozen voor de variabele 1053, dat is het in VTE uitgedrukte werkgelegenheidsvolume aan het einde van het boekjaar, omdat ze is uitgesplitst naar diverse interessante kenmerken. Er moet evenwel voor ogen worden gehouden dat dit volume berekend wordt op basis van de contractuele arbeidsduur en dat de reële arbeidsduur op sommige momenten om de hiervoor vermelde redenen daarvan kan afwijken.

### 1.1 Analysepopulatie

#### 1.1.1 Selectie van de ondernemingen

Zoals traditioneel het geval is voor de jaarlijkse publicatie van de sociale balansen, is de voor de analyse in aanmerking genomen ondernemingspopulatie gezuiverd ten opzichte van het geheel van de bedrijven die bij de Balanscentrale een balans neerleggen.

(1) Met tewerkgestelde personen worden de werknemers bedoeld waarvoor de onderneming een DIMONA-aangifte heeft ingediend of zij die ingeschreven zijn in het algemeen personeelsregister.

(2) Voor de berekening van die rubriek wordt een voltijdwerker beschouwd als een eenheid, terwijl een deeltijdwerker wordt geboekt in verhouding tot zijn arbeidsduur, in vergelijking met een voltijdwerker in de onderneming of een werknemer die hetzelfde werk verricht als de betrokken werknemer. Het verhoudingsgetal wordt berekend naargelang van de arbeidsovereenkomst van de voltijdwerker.

(3) Daarom sluiten tal van ondernemingen uit de distributiesector hun boekjaar af in september, buiten de periodes (van voorbereiding) van de koopjes en van de eindejaarsfeesten. Vele ondernemingen uit de landbouwsector, daarentegen, sluiten af aan het einde van het kalenderjaar, een periode waarin de activiteit minder krachtig is.

(4) In deze laatste worden ook het aantal personen opgetekend die door een vennootschap ter beschikking worden gesteld van een andere onderneming. Wanneer het ter beschikking gestelde personeel wordt uitgeleend door een vennootschap die een sociale balans neerlegt, wordt dit zowel geboekt in de sociale balans van de 'uitlenende' onderneming (rubriek 1003) als in die van de gebruikende onderneming (rubriek 1502), wat leidt tot dubbelstellingen.

Ten behoeve van de homogeniteit en de coherentie van de resultaten, worden enkel de sociale balansen betreffende een op 31 december afgesloten boekjaar van twaalf maanden in aanmerking genomen. Door de verplichting om een boekjaar te laten overeenstemmen met een kalenderjaar, wordt de populatie aanzienlijk beperkt. Voor het boekjaar 2014 had 15% van de ondernemingen die een balans neerlegden en met een even groot aantal werknemers in dienst, het boekjaar afgesloten op een andere datum dan 31 december. Die percentages variëren aanzienlijk van bedrijfstak tot bedrijfstak, want nagenoeg een derde van het werkgelegenheidsvolume wordt uit de analysepopulatie geweerd in de sector 'handel en vervoer', terwijl dat percentage daalt tot minder dan 3% in de branche 'gezondheidszorg en maatschappelijke dienstverlening'.

De ondernemingen moeten tevens voldoen aan criteria inzake activiteit (ze moeten tot de private sector<sup>(1)</sup> behoren; hun economische activiteit moet duidelijk bepaald zijn; ze mogen niet behoren tot de bedrijfstakken NACE-BEL 84 – openbaar bestuur en defensie: verplichte sociale verzekeringen –, 85 – onderwijs – en 78 – terbeschikkingstelling

van personeel), grootte (ze moeten minstens één werknemer in VTE in dienst hebben) en kwaliteit (de in de sociale balans verstrekte gegevens mogen niet verschillen van die in de jaarrekening<sup>(2)</sup>: ze mogen geen abnormale waarden voor de personeelskosten per gewerkt uur of voor de gemiddelde arbeidsduur vertonen).

Door de selectieprocedure worden sommige ondernemingen van de analysepopulatie gedurende de gehele beschouwde periode systematisch geweerd, bijvoorbeeld die welke elk jaar hun boekjaar afsluiten op een andere datum dan 31 december of die welke een activiteit buiten het onderzoeksterrein uitoefenen, terwijl andere gericht worden uitgesloten, bijvoorbeeld omdat ze een andere afsluitingsdatum hebben aangenomen of omdat ze sommige rubrieken verkeerd hebben ingevuld zodat de ratio's die eruit voortvloeien, voor een bepaald boekjaar, onjuist zijn.

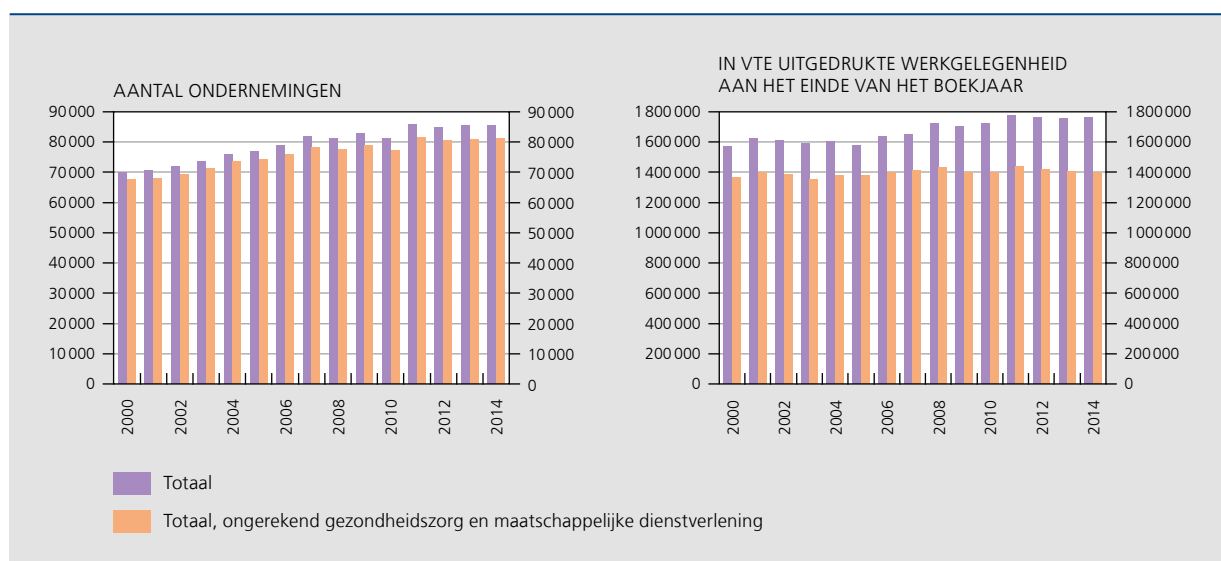
### 1.1.2 Een niet-homogene analysepopulatie

De selectieprocedure wordt op dezelfde wijze toegepast voor elk van de onderzochte boekjaren, namelijk de boekjaren 2000 tot 2014. In 2000 telde de analysepopulatie 69 939 vennootschappen; in 2014 was dat aantal gestegen tot 85 572 ondernemingen, dat is ruim 15 600 bedrijven meer. De representativiteitsgraad in termen van banen<sup>(3)</sup> bedroeg in 2014 76,4%. Dat percentage is tijdens de verslagperiode gestegen; het is sinds 2000 met 3,4 procentpunt toegenomen.

- (1) De werkgelegenheid in de private sector wordt gedefinieerd als de werkgelegenheid in de totale economie (S.1), verminderd met die in de overheidssector (S.13) en de huishoudens (S.14).
- (2) Dit betekent dat de ondernemingen waarvan een gedeelte van de werknemers in het buitenland werkt of niet is ingeschreven in het personeelsregister (statutair personeel), niet in aanmerking worden genomen.
- (3) De representativiteitsgraad wordt berekend door het aantal werknemers uit de ondernemingen van de analysepopulatie te vergelijken met de overeenkomstige werkgelegenheid – in termen van institutionele sectoren en bedrijfstakken – in de nationale rekeningen

**GRAFIEK 1** VERLOOP VAN DE ANALYSEPOPULATIES TUSSEN 2000 EN 2014

(eenheden)



Bron: NBB (sociale balansen).

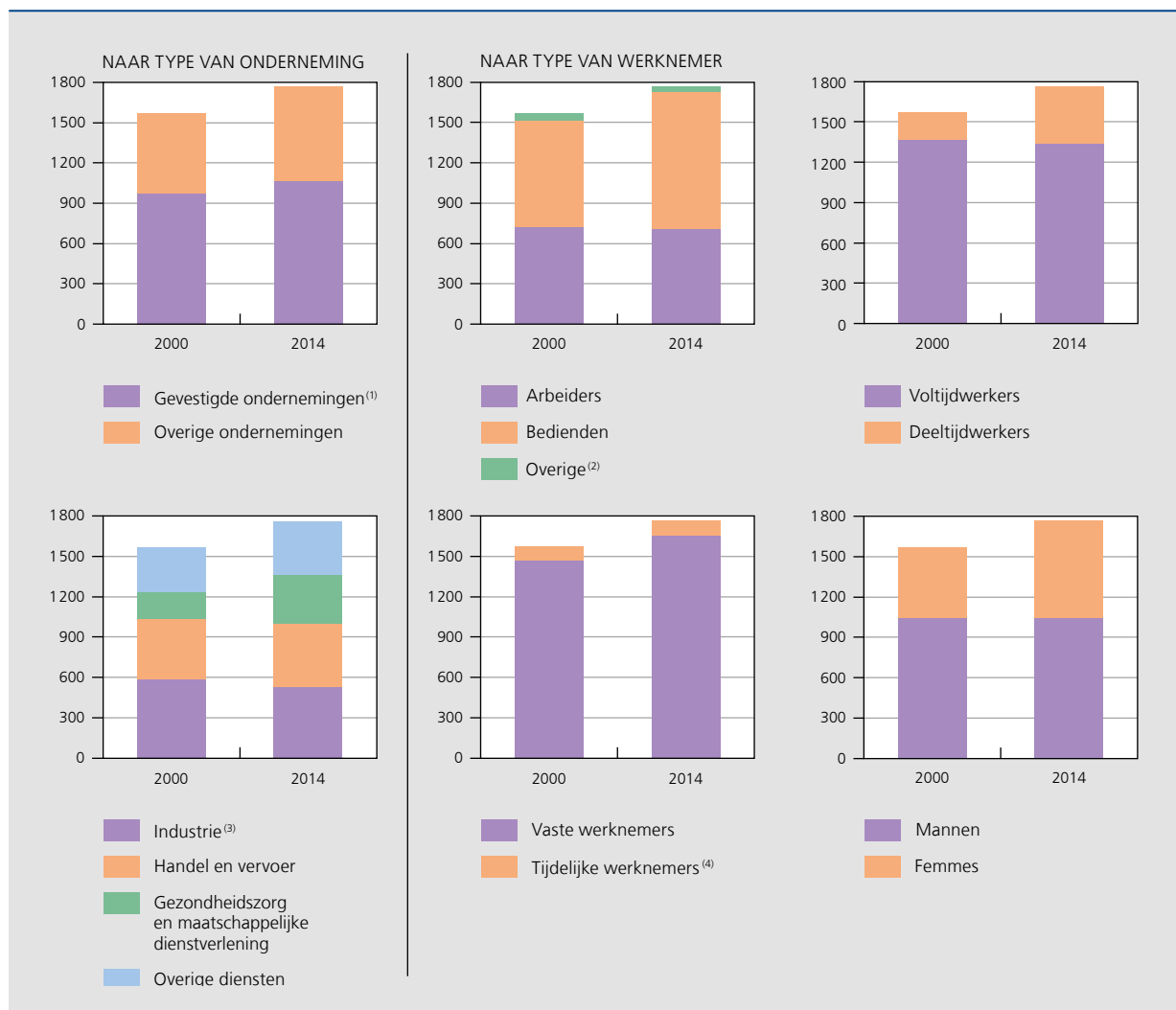
Die stijging kan deels worden toegeschreven aan de wijziging van de boekhoudkundige verplichtingen van de grote vzw's en stichtingen vanaf het boekjaar 2006: aan die entiteiten werd immers een schema van gestructureerde rapportage opgelegd; de sociale balans is in de bijlage ervan opgenomen. Hoewel ze al vóór die datum onderworpen waren aan de verplichting om een sociale balans neer te leggen, voldeed een gedeelte van die entiteiten in de praktijk er niet aan. De verplichting om een gestructureerde jaarrekening neer te leggen, leidde tot een aanzienlijke toename van het aantal sociale balansen dat in de daaropvolgende jaren neergelegd werd door die – vooral in de 'gezondheidszorg en maatschappelijke dienstverlening'

actieve – verenigingen en stichtingen; sinds het begin van het vorige decennium bedraagt dat aantal meer dan 3 500 eenheden. De dekking wat banen betreft, is fors gestegen, omdat het in het algemeen gaat over entiteiten die een groot aantal werknemers in dienst hebben.

Tijdens de verslagperiode werden nieuwe ondernemingen opgezet, terwijl andere failliet gingen, wat veranderingen in de samenstelling van de analysepopulatie met zich bracht. Van de 69 939 ondernemingen in 2000, bleven er nog slechts 31 266 over in 2014, namelijk 45 % van de startpopulatie en 37 % van de eindpopulatie. Tijdens de veertien jaar tussen het begin en het einde van de

**GRAFIEK 2** VERLOOP VAN (DE STRUCTUUR VAN) HET ARBEIDSVOLUME TUSSEN 2000 EN 2014

(in duizenden VTE)



Bron: NBB (sociale balansen).

(1) De gevestigde ondernemingen zijn die welke zowel in 2000 als in 2014 in de analysepopulatie voorkomen.

(2) Directiepersoneel, overige (werknemers), met name de stagiairs.

(3) Met inbegrip van de bouwrijverheid.

(4) Werknemers met een arbeidsovereenkomst voor bepaalde duur of een vervangingsovereenkomst, of die in dienst werden genomen voor de uitvoering van een duidelijk omschreven werk.

analyseperiode, ondergingen die gevestigde ondernemingen ook mogelijk belangrijke wijzigingen, bijvoorbeeld als gevolg van een herstructurering, de overdracht van een gedeelte van hun activiteit of de overname van een (gedeelte van een) andere entiteit.

De analysepopulaties kunnen dan ook niet worden beschouwd als één en dezelfde entiteit waarvan het verloop in de loop van de tijd kan worden gemeten. Er zal derhalve veeleer worden getracht de wijzigingen van de verdeling van het arbeidsvolume over de bedrijfstakken – zo nodig exclusief ‘gezondheidszorg en maatschappelijke dienstverlening’ – en over de diverse categorieën van werknemers te onderzoeken.

## 1.2 Verloop (van de structuur) van het arbeidsvolume

Tussen 2000 en 2014, steeg het aantal in aanmerking genomen sociale balansen met ruim 15 600 eenheden; tegelijkertijd nam het werkgelegenheidsvolume met meer dan 193 000 VTE toe. Nagenoeg de helft van die vermeerdering is toe te schrijven aan gevestigde ondernemingen, die zowel in 2000 als in 2014 voorkwamen, wat overeenstemt met een groei van het arbeidsvolume met 10% over veertien jaar.

### 1.2.1 Naar bedrijfstak van de ondernemingen

In 2014 bedroeg het aan het einde van het boekjaar in de 85 572 ondernemingen van de analysepopulatie in VTE gemeten werkgelegenheidsvolume 1 764 819 eenheden. De werknemers uit de industrie – waaraan de werknemers uit de bouwnijverheid worden toegevoegd – tekenden voor 30% van het totale arbeidsvolume, die uit ‘handel en vervoer’ voor 26,4% en die uit ‘gezondheidszorg en maatschappelijke dienstverlening’ voor 20,7%. Het saldo, namelijk 22,6% van het arbeidsvolume, werd opgetekend in de andere dienstenbranches, waarvan die van de ‘zakelijke dienstverlening’ (10,2% van het arbeidsvolume) en van de ‘financiën en verzekeringen’ (5,4%) de grootste zijn.

Aangezien een groter aantal ziekenhuizen vanaf 2006 een sociale balans hebben ingediend, is het in de sector ‘gezondheidszorg en maatschappelijke dienstverlening’ opgetekende werkgelegenheidsvolume fors toegenomen met in totaal een beetje minder dan 162 000 eenheden. Nagenoeg 72 000 extra banen in die branche (dat is 44% van het totaal) zijn evenwel toe te schrijven aan gevestigde ondernemingen, wat kan worden verklaard door de tijdens de onderzochte periode waargenomen sterke concentratiebeweging, aangezien talrijke kleine structuren

**TABEL 1** ANALYSEPOPULATIE IN 2014: UITSPLITSING NAAR BEDRIJFSTAK

	Onderne- mingen	Werkgelegenheid aan het einde van het boekjaar, uitgedrukt in VTE			Onderne- mingen	Werkgelegen- heid aan het einde van het boekjaar, uitgedrukt in VTE
		Niveaus	Verandering tussen 2000 en 2014			
			Totaal	waarvan, in de gevestigde ondernemingen <sup>(1)</sup>		
		(eenheden)				
Industrie <sup>(2)</sup> .....	22 249	529 991	-54 549	-8 841	26,0	30,0
Handel en vervoer .....	33 647	465 563	+18 380	+19 877	39,3	26,4
Gezondheidszorg en maatschappelijke dienstverlening .....	4 544	364 797	+161 568	+71 708	5,3	20,7
Overige diensten .....	24 249	399 601	+68 904	+10 921	28,3	22,6
waarvan:						
Informatie en communicatie .....	2 611	69 686	-3 370	-7 290	3,1	3,9
Financiën en verzekeringen .....	3 660	96 082	-12 889	-6 200	4,3	5,4
Vastgoed .....	1 844	11 333	-1 012	+1 474	2,2	0,6
Zakelijke dienstverlening .....	12 332	180 718	+65 884	+21 161	14,4	10,2
Overige diensten .....	3 802	41 782	+20 291	+1 775	4,4	2,4
<b>Totaal<sup>(3)</sup> .....</b>	<b>85 572</b>	<b>1 764 819</b>	<b>+193 442</b>	<b>+93 654</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>

Bron: NBB (sociale balansen).

(1) De gevestigde ondernemingen zijn die welke zowel in 2000 als in 2014 in de analysepopulatie voorkwamen.

(2) Inclusief de bouwnijverheid.

(3) Inclusief de landbouw, die nergens anders is opgenomen.

samensmolten of werden overgenomen door grotere om de uitgaven voor gezondheidszorg te rationaliseren.

Ongerekend 'gezondheidszorg en maatschappelijke dienstverlening', was het verloop van het arbeidsvolume beduidend minder belangrijk en beliep het amper iets minder dan 32 000 VTE; 22 000 extra VTE ervan werden opgetekend in gevestigde ondernemingen.

Het arbeidsvolume is eveneens fors gestegen in de bedrijfstakken 'zakelijke dienstverlening' en 'overige diensten', waarin met name de via het stelsel van de dienstencheques gesubsidieerde ondernemingen zijn opgenomen, die sinds begin jaren 2000 in hoge mate hebben bijgedragen aan de legale uitvoering van activiteiten die voordien veelal in het zwart werden verricht. Die stijgingen compenseerden ruimschoots de sterke inkrimping van het arbeidsvolume (met 12 % van het initiële volume) die werd opgetekend in de branche 'financiën en verzekeringen' en de toename, zij het gematigder, in de bedrijfstakken 'informatie en communicatie' en 'vastgoed'.

In 'handel en vervoer' werd tussen 2000 en 2014 een, zij het geringere, toename van het arbeidsvolume opgetekend, ook al werd die vermeerdering deels tenietgedaan door de daling van de activiteit als gevolg van de crisis van 2008.

In de industrie, daarentegen, nam het aantal arbeidskrachten af – hoewel het arbeidsvolume toenam in de bouwnijverheid, welke ten behoeve van de analyse in die branche opgenomen wordt –, aangezien de gevolgen van de crisis bovenop de reeds voor 2008 aan de gang zijnde structurele vermindering van het volume aan arbeidskrachten kwamen. In totaal verdwenen nagenoeg 55 000 banen in VTE, dat is 9 % van het initiële arbeidsvolume, waarvan meer dan drie vierde na de crisis van 2008.

### 1.2.2 Naar beroepscategorie van de werknemers

De eerste stappen op weg naar een harmonisering van het arbeiders- en bediendenstatuut werden in 2014 gezet via de uniformering van de bepalingen inzake opzeggings-termijn en carenzdag. Sommige ondernemingen namen het voortouw door al hun werknemers een bediendencontract aan te bieden. In de meeste ondernemingen blijven evenwel nog fundamentele verschillen tussen die categorieën van werknemers bestaan.

In 2000 tekenden de bedienden voor 50,6 % van het geleverde arbeidsvolume en de arbeiders voor 46,2 %. Het saldo, dat is 3,2 %, kwam voor rekening van de twee andere in de sociale balans opgenomen categorieën van

werknemers: het directiepersoneel en de 'andere werknemers'. Het aantal bedienden nam in de veertien jaar erna met nagenoeg 218 000 VTE toe, terwijl het door de andere werknemersgroepen geleverde arbeidsvolume afnam met in totaal zowat 24 000 VTE, zodat de bedienden in 2014 57,4 % van het totale arbeidsvolume vertegenwoordigden, terwijl het aandeel van de arbeiders en dat van de twee overige groepen van werknemers terugliep tot respectievelijk 40,4 % en 2,1 % van het totaal.

In de industrie was de vermindering van het arbeidsvolume van de arbeiders het meest uitgesproken: het aantal arbeiders in VTE liep er met meer dan 71 000 VTE terug, zodat het relatief aandeel van het arbeidsvolume van de arbeiders tussen 2000 en 2014 daalde van 70,2 tot 63,9 % van het totaal. Er wordt eveneens een daling van het relatief belang van de werkgelegenheid van arbeiders opgetekend in 'handel en vervoer' – ten belope van 2,3 procentpunt –, dat in 2014 nog slechts 26,9 % van het arbeidsvolume vertegenwoordigde. In de 'overige diensten', daarentegen, was de stijging van de werkgelegenheid van arbeiders – wellicht ondersteund door de ontwikkeling van de dienstencheques – groter dan die van het door bedienden geleverde arbeidsvolume; het relatieve aandeel van het arbeidsvolume van arbeiders steeg er dan ook met 2,1 procentpunt en beliep in 2014 23,2 % van het totaal van de branche.

### 1.2.3 Naar arbeidsstelsel van de werknemers

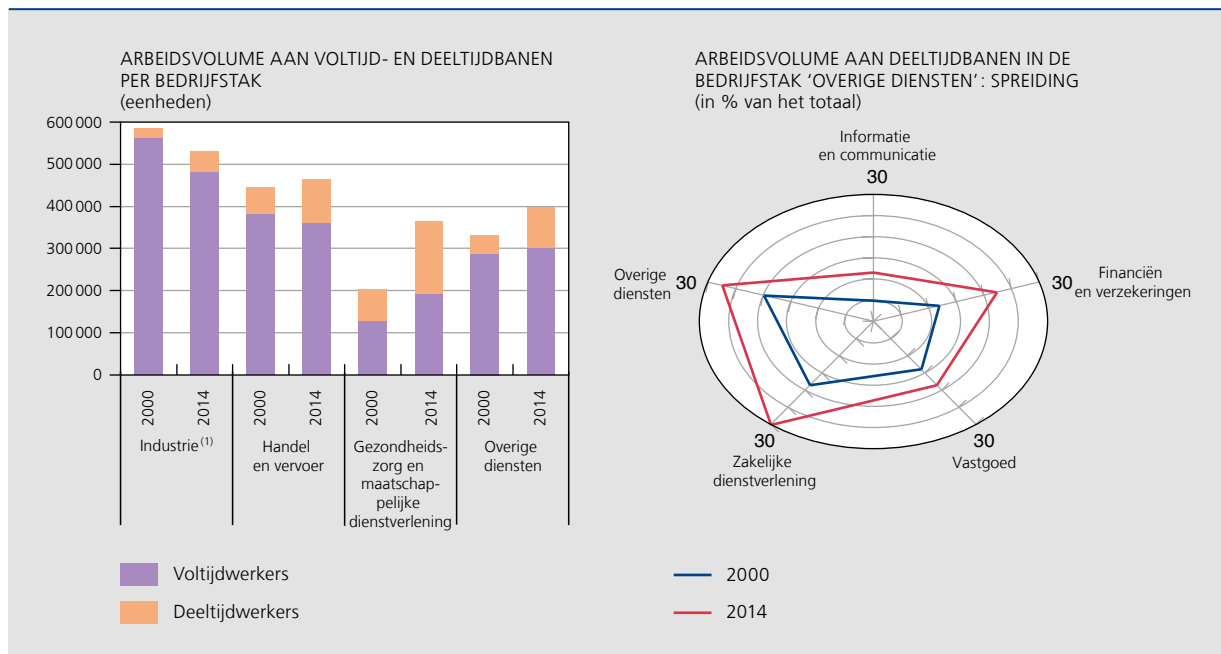
Het aantal voltijdwerkers nam tussen 2000 en 2014 met nagenoeg 23 000 eenheden af; het in VTE uitgedrukte deeltijdwerk, daarentegen, groeide met meer dan 216 000 eenheden, zodat het aantal deeltijdwerkers in 2014 tekende voor 24 % van het totale arbeidsvolume, tegen maar 13,1 % veertien jaar eerder.

De verbetering van de rapportage in de bedrijfstak 'gezondheidszorg en maatschappelijke dienstverlening' beïnvloedt in hoge mate het op het niveau van de populatie opgetekende verloop, want het volume aan deeltijdwerk nam er met nagenoeg 98 000 VTE toe, terwijl het voltijdwerk een beperktere toename liet optekenen van iets minder dan 64 000 VTE. Er zij evenwel aangestipt dat de stijging van het deeltijdwerk in de gevestigde ondernemingen uit die bedrijfstak aanzienlijk krachtiger was dan die van het voltijdwerk – ongeveer een extra voltijd baan tegen drie nieuwe voltijdbanen in VTE –, terwijl het omgekeerde opgetekend werd in de niet-gevestigde ondernemingen.

Zowel in de industrie als in 'handel en vervoer' kromp het door voltijdwerkers geleverde arbeidsvolume. In de eerstgenoemde branche, compenseerde de ontwikkeling van het door deeltijdwerkers geleverde arbeidsvolume

### GRAFIEK 3 VERLOOP VAN HET ARBEIDSVOLUME: UITSPLITSING NAAR ARBEIDSSTELSEL

(eenheden, in VTE uitgedrukte werkgelegenheid aan het einde van het boekjaar)



Bron: NBB (sociale balansen).  
(1) Inclusief de bouwnijverheid.

maar deels die – forse – afname, terwijl in 'handel en vervoer' die verschuiving naar meer deeltijdarbeid tot een uitbreiding van het totale arbeidsvolume leidde. Al bij al steeg het volume aan deeltijdwerk tussen 2000 en 2014 met 5,4 procentpunt in de industrie en in 'handel en vervoer' met 7,8 procentpunt tot respectievelijk 9,3 en 22,2 % in 2014.

In de 'overige diensten', ten slotte, zijn zowel het aantal voltijdwerkers als het aantal deeltijdwerkers toegenomen, zij het in zeer uiteenlopende mate; tegenover één gecreëerde voltijd baan, stonden immers 3,5 extra deeltijd banen uitgedrukt in VTE. De groei van het relatieve aandeel van het volume aan deeltijdarbeid – van 13,3 tot 24,4 % in totaal tussen 2000 en 2014 – was belangrijk in alle deelsectoren. Zo tekenden de deeltijdwerkers in 2014 voor 30 % van het totale arbeidsvolume in de 'zakelijke dienstverlening', tegen 18,6 % veertien jaar eerder. De stijging bedroeg 10,5 procentpunt in de sector 'financiën en verzekeringen' en 7,5 procentpunt in de 'overige diensten'.

Voor sommige ondernemingen die af te rekenen hebben met een duurzame daling van hun activiteit, kan de herverdeling van de werklast over de bestaande arbeidskrachten door een aanpassing van de werktijden een alternatief bieden voor ontslagen. De in de samenstelling van het arbeidsvolume opgetekende wijzigingen zijn evenwel zo

groot dat meer structurele oplossingen moeten worden overwogen, met name de krachtens de wetgeving toegestane aanpassingen van de arbeidstijd teneinde rekening te houden met de wensen van de werknemers om arbeid en gezin beter met elkaar te verzoenen of de eindeloopbaan te verlichten, via tijdskrediet of deeltijdse thematische verloven. Die verruiming van de rechten van de werknemers ligt in de lijn van de wijziging van de arbeidsvoorwaarden ten behoeve van meer flexibiliteit; de werkgevers staan minder weigerachtig tegenover het in dienst nemen van deeltijdwerkers, zodra het verloop van hun activiteit zulks mogelijk maakt. In 2000 bestond 17,2 % van de in VTE uitgedrukte indienstneming uit deeltijdwerkers; in 2014 was dat percentage opgelopen tot 27,2 %.

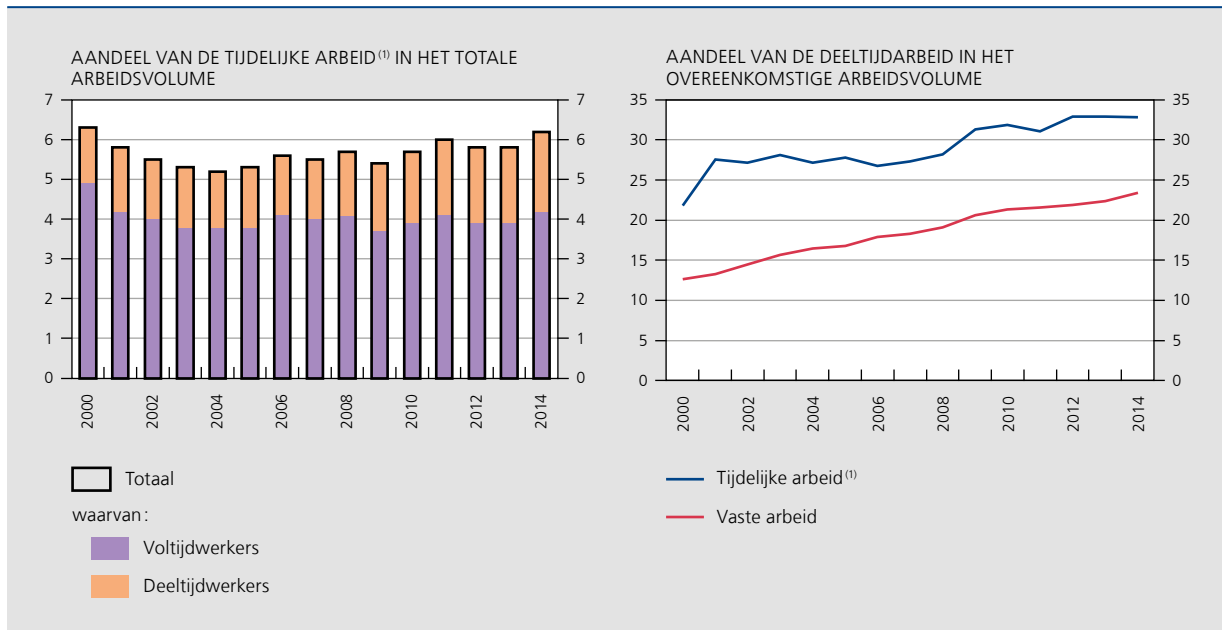
#### 1.2.4 Naar de arbeidsovereenkomst van de werknemers

Een ontwikkeling van deeltijdwerk, indien er niet vrij voor gekozen is, dreigt werknemers kwetsbaarder te maken, omdat ze geen voltijd baan hebben kunnen vinden en zo worden gedwongen een dergelijk stelsel te aanvaarden. Wanneer deeltijdwerk wordt gekoppeld aan een tijdelijke arbeidsovereenkomst, wordt dat gevaar nog groter en zijn de werknemers vaak verplicht sommige levensprojecten, die een regelmatig of groot inkomen vergen, uit te stellen.

**GRAFIEK 4**

**VERLOOP IN HET TIJDELIJKE ARBEIDSVOLUME**

(in % van het totaal, in VTE uitgedrukte werkgelegenheid aan het eind van het boekjaar)



Bron: NBB (sociale balansen).

(1) Werknemers met een overeenkomst voor bepaalde duur of een vervangingsovereenkomst, of die in dienst werden genomen voor de uitvoering van een duidelijk omschreven werk.

Tussen 2000 en 2014 groeide het arbeidsvolume van de tijdelijke werknemers – met een overeenkomst voor bepaalde duur, een vervangingsovereenkomst of een overeenkomst voor de uitvoering van een duidelijk omschreven werk – even snel als dat van de vaste werknemers, zodat het aandeel van de tijdelijke arbeid nagenoeg ongewijzigd gebleven is, namelijk respectievelijk 6,3 en 6,2 % van het totaal in 2000 en 2014. Dat percentage is niet zo stabiel gebleven als de in het begin en aan het einde van de periode opgetekende niveaus zouden kunnen doen vermoeden: ze vertegenwoordigen immers de pieken van de verslagperiode, terwijl de geringste niveaus – van ongeveer 1 procentpunt – opgetekend werden medio jaren 2000.

Deeltijdwerk komt meer voor bij tijdelijke dan bij vaste werknemers, maar het verschijnsel inzake kwetsbaarheid treft beide categorieën van werknemers; het is evenwel van meer recente datum en beperkter voor het tijdelijk personeel. In de eerste helft van de jaren 2000 bleef het aandeel van deeltijdwerk in de tijdelijke werkgelegenheid immers stabiel rond 27 of 28 %, maar aan het einde van het decennium namen de tijdelijke deeltijdbanen regelmatig en gestaag toe van gemiddeld ongeveer 23 500 VTE in de eerste helft van de jaren 2000 tot nagenoeg 36 000 VTE eind 2014, dat is 33 % van het volume aan tijdelijke arbeid. Het aantal werknemers met een tijdelijke deeltijdse overeenkomst blijft evenwel beperkt tot 2 %

van het totale arbeidsvolume. Gedurende dezelfde periode nam het aantal deeltijds werkende vaste werknemers fors toe van 185 000 VTE in 2000 tot 387 000 VTE in 2014, terwijl het volume van de voltijds werkende vaste werknemers ietwat terugliep, zodat het aandeel van de deeltijdarbeid in het volume aan vaste banen gedurende de hele periode fors toegenomen is van 13 % van het totaal begin jaren 2000 tot 23 % in 2014.

**1.2.5 Naar geslacht van de werknemers**

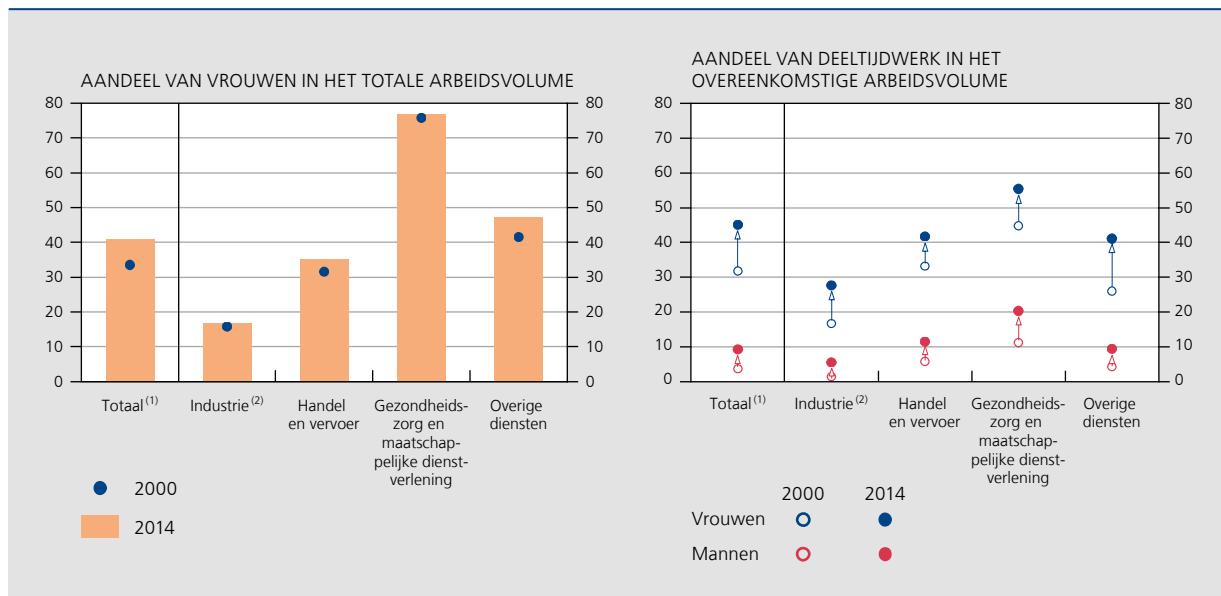
De stijging van het totale arbeidsvolume tussen 2000 en 2014 is niet ten goede gekomen aan de mannelijke personeelsleden, waarvan het in VTE uitgedrukte aantal met meer dan 4 000 eenheden is afgenomen. Tegelijkertijd nam het aantal vrouwelijke arbeidskrachten met zowat 198 000 eenheden toe; ze vertegenwoordigden in 2014 dan ook 41 % van het arbeidsvolume, dat is 7,5 procentpunt meer dan in 2000.

Twee derde van de toename van de vrouwelijke personeelsleden kan worden toegeschreven aan de verruiming van de populatie van de in de ‘gezondheidszorg en maatschappelijke dienstverlening’ actieve ondernemingen, maar zulks kwam ook ten goede aan de mannelijke arbeidskrachten, zodat het aandeel van de vrouwen in die bedrijfstak – ongeveer 77 % – tussen 2000 en 2014 ongewijzigd is gebleven.



## GRAFIEK 5 VERLOOP VAN HET VROUWELIJKE ARBEIDSVOLUME

(in % van het totaal, in VTE uitgedrukte werkgelegenheid aan het einde van het boekjaar)



Bron: NBB (sociale balansen).

(1) Inclusief de bouwnijverheid.

(2) Inclusief de landbouw, die nergens anders is opgenomen.

Behalve in de bedrijfstak 'gezondheidszorg en maatschappelijke dienstverlening', is het arbeidsvolume voor mannen met 39 000 VTE gedaald. Het is met 51 000 eenheden teruggelopen in de industrie en met zowat 5 000 eenheden in 'handel en vervoer', dat is meer dan de in de 'overige diensten' opgetekende toename met nagenoeg 18 000 VTE. De vrouwelijke werkgelegenheid, daarentegen, vertoonde een stijging, behalve in de industrie, waar de afname niettemin relatief beperkt is gebleven (ongeveer -3 600 VTE). In de laatstgenoemde bedrijfstak tekenden in 2014 de vrouwelijke arbeidskrachten voor 17 % van het totale arbeidsvolume, dat is amper meer dan in 2000. De bijdrage van de vrouwen steeg daarentegen van 31 tot 35 % van het totaal in 'handel en vervoer', en van 42 tot 47 % in de 'overige diensten'.

De groei van het deeltijdwerk maakte het vooral mogelijk het banenverlies bij de mannelijke werknemers te beperken. Bij de vrouwen, daarentegen, vertegenwoordigde zulks een echte groeistimulans, want 81 % van de toename van het arbeidsvolume van vrouwen is toe te schrijven aan deeltijds werkende vrouwen. Al bij al, werd in 2014 9,3 % van het arbeidsvolume voor mannen geleverd door deeltijdwerkers (tegen 3,7 % in 2000), terwijl dat percentage voor vrouwen 45,1 % bedroeg, dat is 13,3 procentpunt meer dan in 2000.

In de industrie blijft het arbeidsvolume overwegend mannelijk getint: mannen tekenden in 2014 voor 80 % van het arbeidsvolume, een cijfer dat amper is afgenomen sinds 2000. Niettemin wordt een structurele wijziging van het profiel van de arbeidskrachten opgetekend: het volume aan mannelijke voltijdwerkers is verminderd, terwijl dat van deeltijdwerkers toenam. Bij de vrouwelijke arbeidskrachten tekent zich eveneens een verschuiving van voltijdwerk naar deeltijdwerk af. Terwijl voltijdwerkers in 2000 nog goed waren voor 96,2 % van het arbeidsvolume (83 % mannen en 13,2 % vrouwen), werd veertien jaar later 9,2 % van het arbeidsvolume geleverd door deeltijdwerkers, waarvan de helft mannen.

In 'handel en vervoer' was de werkgelegenheid voor vrouwen in het begin van de periode al beduidend meer verspreid dan in de industrie: 31,5 % van het arbeidsvolume was toe te schrijven aan vrouwen, van wie een derde deeltijds werkte. In 2014 was het aandeel van vrouwen nog toegenomen tot 35,3 % van het totaal, grotendeels dankzij een krachtige toename van het deeltijdwerk. Voor mannen is deeltijdwerk eveneens gebruikelijker geworden, waardoor de voltijdarbeid terugliep, zodat die in 2014 maar 57,2 % van het arbeidsvolume in de bedrijfstak vertegenwoordigde, tegen 64,5 % aan het begin van de periode.

In de 'gezondheidszorg en maatschappelijke dienstverlening' sorteerde de verruiming van de analysepopulatie uiteindelijk maar weinig effect op de verdeling naar geslacht. Zowel in 2014 als in 2000 leveren de vrouwen ongeveer drie vierde van het totale volume aan banen in VTE, zowel in de gevestigde ondernemingen als in de andere. De sector bleef echter niet buiten schot inzake de substitutie tussen voltijdwerk en deeltijdwerk. In 2000 werd 63,3 % van het arbeidsvolume verstrekt door voltijdwerkers, waarvan twee derde vrouwen waren; in 2014 was amper iets meer dan de helft (52,7 %) van dat volume nog toe te schrijven aan voltijdwerkers. Het aandeel van de mannelijke deeltijdarbeid is bijna verdubbeld (van 11,2 tot 20,3 % van de mannelijke arbeidskrachten), maar is geringer gebleven dan dat wat voor vrouwen wordt opgetekend (55,4 % in 2014).

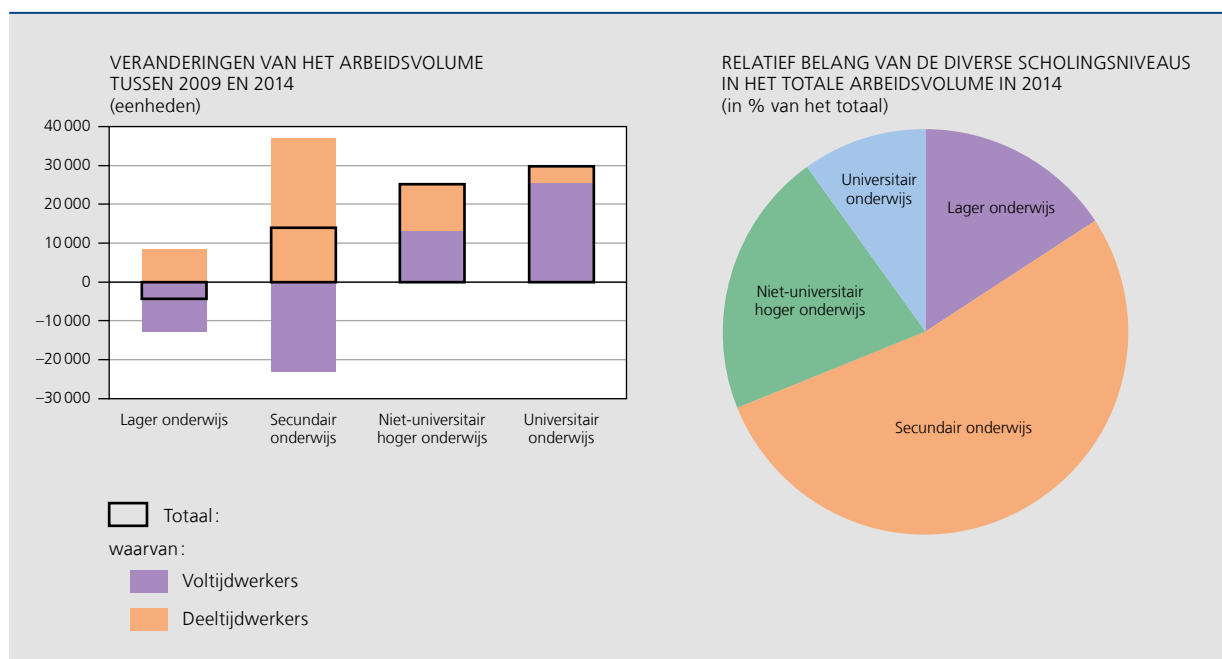
Het arbeidsvolume aan vrouwelijke deeltijdarbeid is bijzonder gegroeid in de bedrijfstak 'overige diensten', dankzij de ontwikkeling van de met dienstencheques gefinancierde banen, terwijl de stijging voor mannen beperkter gebleven is. In die branche tekenden deeltijdwerkers voor 41 % van het vrouwelijk arbeidsvolume (tegen iets meer dan een vierde van het totaal in 2000); voor mannen was dat in 2014 nog altijd minder dan 10 %.

## 1.2.6 Naar scholingsniveau van de werknemers

De uitsplitsing van het personeelsbestand naar scholingsniveau is maar beschikbaar sinds het boekjaar 2008. Bovendien zijn de gegevens betreffende het eerste rapportagejaar moeilijk bruikbaar, wat vaak het geval is bij de invoering van een nieuwe statistiek waarvoor de ondernemingen nieuwe instrumenten moeten opzetten om die informatie op te tekenen. Het is dan ook maar mogelijk het verloop (van de structuur) van de werkgelegenheid naar scholingsniveau over een periode van vijf jaar te meten (2009-2014). Die periode is vrij kort, vooral voor een variabele die in de tijd wellicht weinig zal veranderen, dit in tegenstelling tot de data met betrekking tot het stelsel of de arbeidsovereenkomst, waarvan de aard zelfs op korte termijn kan variëren naar gelang van conjuncturele factoren (volgens de indienstneming en de ontslagen) of structurele factoren (naar gelang van wetswijzigingen bijvoorbeeld).

Het arbeidsvolume geleverd door werknemers met ten hoogste een getuigschrift lager onderwijs – die traditioneel 'laaggeschoolden' worden genoemd, ongeacht het niveau van hun effectieve competenties en de functie die ze vervullen – is tussen 2009 en 2014 afgenomen, terwijl dat van de werknemers afkomstig uit het secundair onderwijs – de zogeheten 'middengeschoolden' – of met een diploma hoger onderwijs – de 'hooggeschoolden' – toegenomen is.

**GRAFIEK 6** ARBEIDSVOLUME NAAR SCHOLINGSNIVEAU  
(in VTE uitgedrukte werkgelegenheid aan het einde van het boekjaar)



Bron: NBB (sociale balansen).

Er wordt een stijging van het door deeltijdwerkers geleverde arbeidsvolume opgetekend voor alle scholingsniveaus, die voor middengeschoolden bijzonder uitgesproken is, terwijl het arbeidsvolume van de voltijdwerkers enkel voor hooggeschoolden toegenomen is.

Die ontwikkelingen, zij het gering van omvang, hebben geleid tot een verschuiving in de verdeling van het arbeidsvolume ten gunste van de hooggeschoolde arbeidskrachten, naarmate de oudere werknemers – gemiddeld minder geschoold – vervangen werden door arbeidskrachten met een langere scholing. Het aandeel van het door laaggeschoolde werknemers geleverde arbeidsvolume is immers in vijf jaar tijd met 1,7 procentpunt teruggelopen tot 15,8% van het totaal in 2014. Het aandeel van de middengeschoolde werknemers is eveneens licht teruggelopen van 54,3 tot 53,1%. Het arbeidsvolume van de hooggeschoolde personeelsleden, daarentegen, is gestegen, van 20,5 tot 21,2% voor werknemers uit het niet-universitair hoger onderwijs, en van 8,5 tot 9,9% voor de universitair.

## 2. Loonverschillen tussen mannen en vrouwen op basis van de sociale balansen

Wegens de toenemende deelname van vrouwen aan de arbeidsmarkt – en hun oververtegenwoordiging in deeltijdbanen – verdient de genderproblematiek bijzondere aandacht. Behalve op objectieve en onveranderlijke fysieke eigenschappen, berusten de verschillen tussen mannen en vrouwen voornamelijk op cultureel en sociaal bepaalde factoren die met de opvoeding worden meegegeven en die dan ook in de tijd en zelfs in de ruimte kunnen verschillen. Deze factoren liggen ten grondslag aan de respectieve functies en verantwoordelijkheden van mannen en vrouwen, en dus aan hun betrokkenheid op verschillende gebieden van het dagelijks leven, of het nu gaat over opvoeding of evenwicht tussen huishoudelijke taken en beroepsbezigheden, of over de verdeling van familiale, sociale en maatschappelijke verantwoordelijkheden. Die praktijken bepalen de toegang van mannen en vrouwen tot middelen en derhalve hun financiële en economische autonomie.

Krachtens de wet van 22 april 2012 ter bestrijding van de loonkloof werd in België een reeks verplichtingen in het leven geroepen met het oog op de totstandbrenging van een genderneutraal bezoldigingsbeleid. Sommige

verplichtingen zijn van toepassing op collectief niveau en maken deel uit van de centrale onderhandelingen of de collectieve arbeidsovereenkomsten, terwijl andere gelden voor de ondernemingen zelf. Zo werden twee nieuwe vereisten ingevoerd voor grote bedrijven: ondernemingen die het volledig model gebruiken, moeten in hun jaarlijkse rapportering de rubrieken van de sociale balans inzake het aantal werknemers, de effectief gewerkte uren en de personeelskosten nu ook uitsplitsen naar geslacht<sup>(1)</sup>, en ondernemingen met meer dan 50 werknemers dienen om de twee jaar een analyseverslag op te stellen over de bezoldigingsstructuur van de werknemers. In dit laatste document, dat beschikbaar is in een verkorte (van 50 tot minder dan 100 werknemers) of een volledige (meer dan 100 werknemers) versie, worden verschillende componenten van de loonkosten<sup>(2)</sup> uitgesplitst door het geslacht te toetsen aan de anciënniteit en het opleidingsniveau. Het volledige formulier bevat eveneens een uitsplitsing waarin een verband wordt gelegd tussen geslacht en functie. De onderneming moet eveneens meedelen of een actieplan met het oog op een genderneutrale bezoldigingsstructuur van toepassing is. In voorkomend geval moet dit plan aan het verslag worden toegevoegd en in het volgende verslag worden beoordeeld.

De wijziging van het volledige model van de sociale balans is van toepassing vanaf de boekjaren die werden goedgekeurd na 7 september 2012. Het eerste verslag over de bezoldigingsstructuur werd later ingediend: uitzonderlijk kon het slechts betrekking hebben op één boekjaar, namelijk 2014. Anders dan het verslag over de bezoldigingsstructuur, dat een document voor intern gebruik is en waarvan de inhoud dus privé blijft, ook al wordt het ingediend bij de FOD WASO, is de inhoud van de sociale balans, die samen met de jaarrekening wordt neergelegd bij de Balanscentrale, publiek beschikbaar en dus bruikbaar voor analysedoeleinden.

De verschillen tussen de personeelskosten voor vrouwelijke en mannelijke werknemers van grote bedrijven in België kwamen overigens al eens aan bod in het artikel 'De sociale balans 2012', dat verscheen in het Economisch Tijdschrift van de Bank van december 2013. In dit hoofdstuk worden de resultaten voor het boekjaar 2014 uiteengezet. De analyse kijkt op een aantal punten af van die van 2012. Zoals wordt beschreven in paragraaf 1, is de analysepopulatie veel kleiner, wegens de vele fouten en benaderingen in de rapportering die werden opgetekend in de afzonderlijke sociale balansen. De in de tweede paragraaf voorgestelde macro-economische resultaten hebben betrekking op alle werknemers, zonder onderscheid naar arbeidsstelsel. Die informatie is weliswaar beschikbaar, maar de kwaliteit ervan is des te twijfelachtiger naarmate kleinere groepen van werknemers worden onderzocht. In paragraaf 3 wordt de

(1) Deze uitsplitsing is een aanvulling op de reeds bestaande indeling naar arbeidsstelsel, wat betekent dat de drie variabelen (werknemers, uren, kosten) afzonderlijk beschikbaar zijn voor voltijds en deeltijds werkende mannen en vrouwen.

(2) Namelijk de bezoldigingen en de rechtstreekse sociale voordelen enerzijds, en de extralegale voordelen bovenop het loon anderzijds.

spreiding van de afzonderlijke resultaten belicht, alsook de verschillen volgens de omvang en de bedrijfstak van de ondernemingen.

De rubrieken van de sociale balans die worden gebruikt om het loonverschil te berekenen, zijn respectievelijk rubriek 1023 met betrekking tot de personeelskosten en rubriek 1013 inzake de effectief gewerkte uren, uitgesplitst naar geslacht.

De personeelskosten omvatten zowel de bezoldigingen en de rechtstreekse sociale voordelen (onder meer maaltijdcheques) als de werkgeversbijdragen voor de sociale zekerheid, de door de werkgever verschuldigde bovenwettelijke verzekeringspremies (groepsverzekering, hospitalisatieverzekering, enz.), de overige personeelskosten (met name kosten voor maaltijden, kleding, geschenken of personeelsfeesten), de betalingen van de werkgevers voor rust- of overlevingspensioenen en de bovenwettelijke pensioenen<sup>(1)</sup>. Deze variabele is dus veel ruimer dan de brutolonen van het personeel. De voordelen bovenop het loon die zijn opgenomen in rubriek 1033 van de sociale balans, worden hier daarentegen niet in aanmerking genomen, aangezien ze niet stelselmatig door de ondernemingen worden meegedeeld, zodat het moeilijk is de representativiteit ervan te beoordelen.

Het aantal effectief gewerkte uren omvat het totaal aantal werkelijk gewerkte en bezoldigde uren tijdens het jaar, dat wil zeggen zonder rekening te houden met niet-betaalde overuren, vakanties, ziekteverlof, kort verlof en wegens staking of andere redenen verloren uren.

De door de werkgevers betaalde personeelskosten kunnen afwijken van de effectief door de loontrekkenden gewerkte uren, bijvoorbeeld als een zieke werknemer loon blijft ontvangen ondanks zijn afwezigheid op het werk. In absolute cijfers zijn deze verschillen klein, zodat de vergelijking tussen de gewerkte uren en de betaalde kosten blijft gelden.

De in dit onderzoek gebruikte indicator meet het verschil tussen de situatie van de vrouwelijke en van de mannelijke werknemers als geheel op het vlak van bezoldigingen, aan de hand van de volgende formule:

$$100 - \left( \frac{\text{opgetekende uurloonkosten voor vrouwen}}{\text{opgetekende uurloonkosten voor mannen}} \right) \times 100$$

(1) De voordelen bovenop het loon zijn opgenomen in rubriek 1033, en zijn uitgesplitst naar geslacht maar niet naar arbeidsstelsel. Het betreft sociale voordelen die worden toegekend met een duidelijk sociaal doel of die een verbetering beogen van de relaties tussen de personeelsleden en een versterking van hun band met de onderneming. Daartoe behoren onder meer geschenken voor huwelijken en geboortes, diensten verstrekt door een kinderdagverblijf of sportieve of culturele instellingen gelieerd aan de onderneming, een medisch centrum of een aankoopcentrale.

Een positief verschil betekent dat de voor de vrouwen opgetekende grootte kleiner is dan die voor de mannen.

Er zij opgemerkt dat een positief of negatief verschil niet noodzakelijk wijst op een verschillende behandeling van mannen en vrouwen. Op macro-economisch niveau weerspiegelt het immers ten dele structurele verschillen, bijvoorbeeld het feit dat vrouwen vaker werken in bedrijfstakken waarin de lonen onder het gemiddelde liggen, of dat ze sneller opteren voor deeltijdarbeid, wat hun loonstijging en hun toegang tot hogere, beter betaalde functies kan vertragen. Op micro-economisch niveau kan het eenvoudigweg te verklaren zijn doordat mannelijke en vrouwelijke personeelsleden niet homogeen zijn op het vlak van anciënniteit, scholings- en/of functieniveau.

## 2.1 Analysepopulatie

### 2.1.1 Selectie van ondernemingen

In 2014 hadden 13 547 ondernemingen een volledig schema neergelegd dat voldeed aan de kwaliteitsvereisten voor opname in de analysepopulatie (zie gedetailleerde methodologie in bijlage 1). De analyse van het loonverschil in dit hoofdstuk berust evenwel op een veel geringere populatie, die in totaal iets minder dan 2 000 bedrijven omvat. Meerdere filters werden toegepast voor het maken van deze selectie.

Alle ondernemingen die een volledig schema neerleggen, moeten de rubrieken inzake personen, uren en kosten uitsplitsen naar geslacht, maar volgens de wet van 2012 'moet de rubriek niet worden uitgesplitst' indien 'het aantal betrokken werknemers minder dan drie bedraagt of gelijk aan drie is', teneinde de privacy van de werknemers te beschermen. De gegevens van de ondernemingen die voor deze vrijstelling geopteerd hebben – en dat zijn er veel – zijn onbruikbaar voor de analyse, aangezien de uitsplitsing ontbreekt of onvolledig is. Bijgevolg werden alleen ondernemingen in aanmerking genomen met minstens drie werknemers in elk van de vier groepen van werknemers die naar geslacht moeten worden uitgesplitst, namelijk mannelijke voltijdwerkers, mannelijke deeltijdwerkers, vrouwelijke voltijdwerkers en vrouwelijke deeltijdwerkers. Daaruit volgt dat de geanalyseerde ondernemingen minstens twaalf werknemers tellen.

Het tweede selectiecriteria houdt verband met de kwaliteit van de rapportering: de statistiek is nog relatief nieuw en de uitsplitsingen naar geslacht bevatten nog tal van fouten, die leiden tot verschillen tussen de gerapporteerde totalen en de som van de rubrieken, of tot abnormale resultaten. Ondernemingen waarvoor dergelijke problemen werden opgetekend, werden geschrapt.

Tot slot hebben (zeer) veel ondernemingen, namelijk bijna een kwart van de bedrijven, een identieke verdeelsleutel gehanteerd om de gewerkte uren en de personeelskosten uit te splitsen tussen de vier voornoemde categorieën van werknemers, zodat de gemiddelde uurloonkosten identiek zijn voor deze vier groepen en het loonverschil tussen mannen en vrouwen onbestaande is. Hoewel 'gelijk loon voor gelijk werk' op individueel niveau effectief een na te streven doel is, is de kans zeer klein dat een dergelijke mate van gelijkheid in de praktijk bestaat, zeker in bedrijven met minstens twaalf werknemers. Dat zou immers betekenen dat de eigenschappen van de vier groepen van werknemers identiek zijn wat anciënniteit, scholing en functie betreft, of dat dit toevallig gemiddeld het geval is. Er werd derhalve een brief gestuurd naar de ondernemingen waarin de personeelskosten per gewerkt uur identiek waren voor de vier groepen van werknemers<sup>(1)</sup>. Een klein gedeelte van deze ondernemingen deelde gecorrigeerde gegevens mee; de andere werden uitgesloten.

Na dit zuiveringsproces telde de analysepopulatie 1 959 ondernemingen voor het boekjaar 2014. Samen stelden ze 870 558 werknemers tewerk, of 43,1% van het personeelsbestand van de bedrijven waarvan de

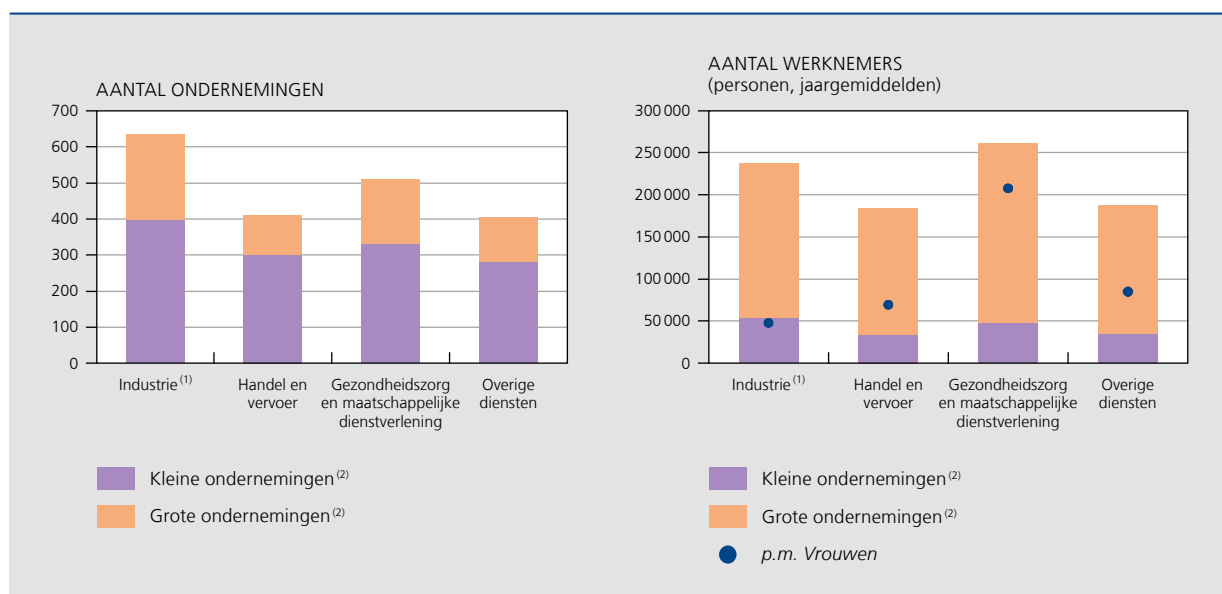
sociale balansen werden opgenomen in de in hoofdstuk 1 voorgestelde analyse.

## 2.1.2 Kenmerken van de analysepopulatie

De geselecteerde ondernemingen werden gegroepeerd volgens bedrijfstak en omvang. De industriële bedrijven, die ook de ondernemingen uit de bouwnijverheid omvatten, zijn het talrijkst – ze maken 32,4% uit van het totaal – terwijl die uit de 'gezondheidszorg en de maatschappelijke dienstverlening' de kleinste groep zijn – slechts 16,1% van het totaal. De bedrijfstak 'handel en vervoer' en die van de 'overige diensten' vertegenwoordigen elk iets meer dan 20% van de ondernemingen. Uitgedrukt in aantal werknemers zijn de ondernemingen uit de 'gezondheidszorg en maatschappelijke dienstverlening' gemiddeld evenwel groter dan die in andere bedrijfstakken. Ze stellen iets minder dan één op drie werknemers uit de analysepopulatie tewerk (30,1%), de industriële ondernemingen ruim één op vier (27,2%), en de twee overige bedrijfstakken elk ongeveer één op vijf werknemers. In alle bedrijfstakken zijn de 'kleine' ondernemingen in de zin van deze analyse (namelijk die met minder dan 250 VTE) twee keer talrijker dan de 'grote' (met minstens 250 VTE), maar deze laatste groep omvat zowat 80% van het personeelsbestand van elke branche. Er zij opgemerkt dat vrouwelijke werknemers oververtegenwoordigd zijn in de 'gezondheidszorg

(1) Met meer dan 800 vennootschappen werd contact opgenomen om de representativiteit van de analyse te verbeteren. Minder dan 100 reageerden op de oproep. Zowat zestig ondernemingen stuurden gecorrigeerde gegevens.

**GRAFIEK 7** VERDELING VAN DE ANALYSEPOPULATIE IN 2014  
(totale populatie)



Bron: NBB (sociale balansen).

(1) Met inbegrip van de bouwnijverheid.

(2) Kleine bedrijven tellen minder dan 250 VTE, grote bedrijven minstens 250 VTE.

en maatschappelijke dienstverlening', waar ze ongeveer 80 % van het personeelsbestand uitmaken, terwijl mannen de meerderheid vormen in de industrie. In de twee overige bedrijfstakken zijn ongeveer vier op tien werknemers vrouwen.

De analysepopulatie verandert van jaar tot jaar, en dus ook over de korte periode van drie jaar waarvoor de voor de analyse van het loonverschil noodzakelijke gegevens naar geslacht beschikbaar zijn. Voor boekjaar 2012 kwam een aantal bedrijven zijn rapporteringsverplichtingen niet na, terwijl de kwaliteit van de uitsplitsingen naar geslacht onvoldoende was voor andere, zodat de dekking van de analysepopulatie zowel wat ondernemingen als wat banen betreft aanzienlijk verbeterd is tussen 2012 en 2014. De 1 713 in 2012 voorgestelde ondernemingen stelden ongeveer 735 000 werknemers tewerk, terwijl de 1 959 geselecteerde bedrijven in 2014 iets meer dan 870 000 personeelsleden in dienst hadden, of een verschil van 246 bedrijven en 135 000 werknemers. Zeer grote bedrijven, zoals bpost en Delhaize, die in 2014 ongeveer 47 000 banen vertegenwoordigden, konden in 2012 niet in aanmerking worden genomen.

Om een vertekening te vermijden, worden de resultaten ook voorgesteld voor een constante populatie, die bestaat uit de – in totaal iets meer dan 1 000 – ondernemingen die voor de boekjaren 2012, 2013 en 2014 een sociale balans hebben neergelegd in overeenstemming met de criteria. In 2014 telden deze bedrijven iets minder dan 530 000 werknemers.

## 2.2 Gemiddeld loonverschil: macro-economische maatstaf

Op macro-economisch niveau meet de loonkloof het verschil tussen de gemiddelde uurloonkosten voor alle vrouwen samen en die voor alle mannen samen. De gegevens worden geglobaliseerd op het niveau van de populatie of voor een groep van ondernemingen. Het gaat om een gewogen gemiddelde, aangezien het relatieve belang van elke onderneming zowel in de teller als in de noemer in aanmerking wordt genomen.

In 2014 kostte een arbeidsuur van een vrouwelijke werknemer van de analysepopulatie gemiddeld € 39,3, tegen € 45,6 voor een man. Het loonverschil beliep bijgevolg 13,9%. Dat is ongeveer even veel als in 2013 (13,6%), maar aanzienlijk minder dan in 2012 (16,9%).

De opgetekende ontwikkelingen kunnen het gevolg zijn van gewijzigde bezoldigingsvoorwaarden binnen de

**TABEL 2** GEMIDDELD LOONVERSCHIL

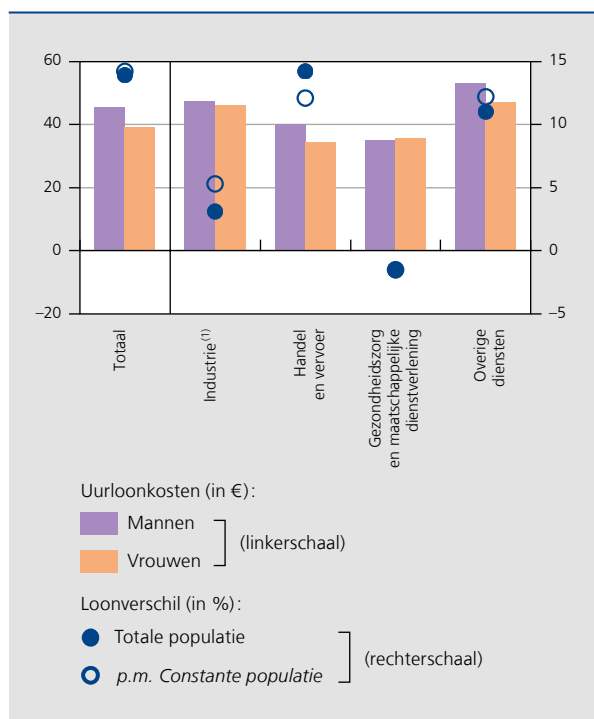
	2012	2013	2014
<b>Totale populatie</b>			
<i>p.m. Aantal ondernemingen</i> . . .	1 713	1 828	1 959
Uurloonkosten per gewerkt uur (in €)			
Mannen . . . . .	44,9	45,8	45,6
Vrouwen . . . . .	37,3	39,6	39,3
Loonverschil (in %) . . . . .	16,9	13,6	13,9
<b>Constante populatie tussen 2012 en 2014</b>			
<i>p.m. Aantal ondernemingen</i> . . .	1 020	1 020	1 020
Uurloonkosten per gewerkt uur (in €)			
Mannen . . . . .	45,4	46,4	46,5
Vrouwen . . . . .	38,4	39,3	39,9
Loonverschil (in %) . . . . .	15,6	15,3	14,2

Bron: NBB (sociale balansen).

onderzochte ondernemingen of van een transformatie van de werkgelegenheidsstructuur. Ze kunnen ook voortvloeien uit veranderingen in de analysepopulatie. Het effect van deze laatste factor kan ongedaan gemaakt worden door te werken met een constante populatie. In de 1 020 ondernemingen die in elk van de drie boekjaren aanwezig zijn, is het loonverschil tussen 2012 en 2014 met 1,4 procentpunt teruggelopen, van 15,6 tot 14,2%. Deze relatieve verbetering van de loonvoorwaarden voor vrouwen is het resultaat van een verschillend verloop van de uurloonkosten (die stegen met respectievelijk 2,4% voor mannen en 4,1% voor vrouwen). Dat heeft te maken met de verandering van de verdeling van het arbeidsvolume naar geslacht. Het in uren uitgedrukte totale arbeidsvolume is tussen 2012 en 2014 immers met 1,1% teruggelopen, maar deze daling had alleen betrekking op mannelijke werknemers. Het door vrouwen geleverde arbeidsvolume bleef stabiel; het relatieve aandeel van de vrouwen in het geheel nam dus licht toe, van 42,9 tot 43,4%. De verandering van de activiteitsstructuur per bedrijfstak – daling in de industrie en de 'overige diensten', stijging in de takken 'handel en vervoer' en 'gezondheidszorg en maatschappelijke dienstverlening' – verklaart eveneens ten dele dit verloop, aangezien de relatieve posities van mannen en vrouwen inzake bezoldiging aanzienlijk verschillen tussen deze bedrijfstakken.

In de totale populatie werden de grootste verschillen inzake gemiddelde uurlonen in 2014 opgetekend in de bedrijfstak 'handel en vervoer' (14,2% in totaal en

**GRAFIEK 8** GEMIDDELD LOONVERSCHIL IN 2014 VOLGENS  
BEDRIJFSTAK  
(totale populatie)



Bron: NBB (sociale balansen).

(1) Met inbegrip van de bouwrijverheid.

bijna 23% in de handel alleen) en in die van de 'overige diensten' (12,2% in totaal, met hogere niveaus voor de branche 'financiën en verzekeringen' (16,8%) en voor de diensten aan ondernemingen (14,8%)). Het verschil was daarentegen kleiner in de industrie (3,1%), waarin vrouwen, geringer in aantal, gemiddeld hoger gekwalificeerde jobs uitoefenen dan mannen. In de 'gezondheidszorg en maatschappelijke dienstverlening' was het verschil zelfs negatief (-1,6%), wat betekent dat de uurloonkosten voor vrouwelijke werknemers er gemiddeld licht hoger waren dan voor mannen.

### 2.3 Loonverschil in de ondernemingen: micro-economische maatstaf

In de sociale balans verstrekt elke werkgever gegevens aan de hand waarvan de gemiddelde kosten voor een arbeidsuur apart kunnen worden berekend voor vrouwelijke en mannelijke personeelsleden. Door deze twee waarden te vergelijken, kan een loonverschil per onderneming worden berekend. De in deze paragraaf voorgestelde gegevens zijn niet gewogen: elke onderneming krijgt dezelfde weging, onafhankelijk van het aantal werknemers en van de verdeling naar geslacht.

#### 2.3.1 Totale populatie

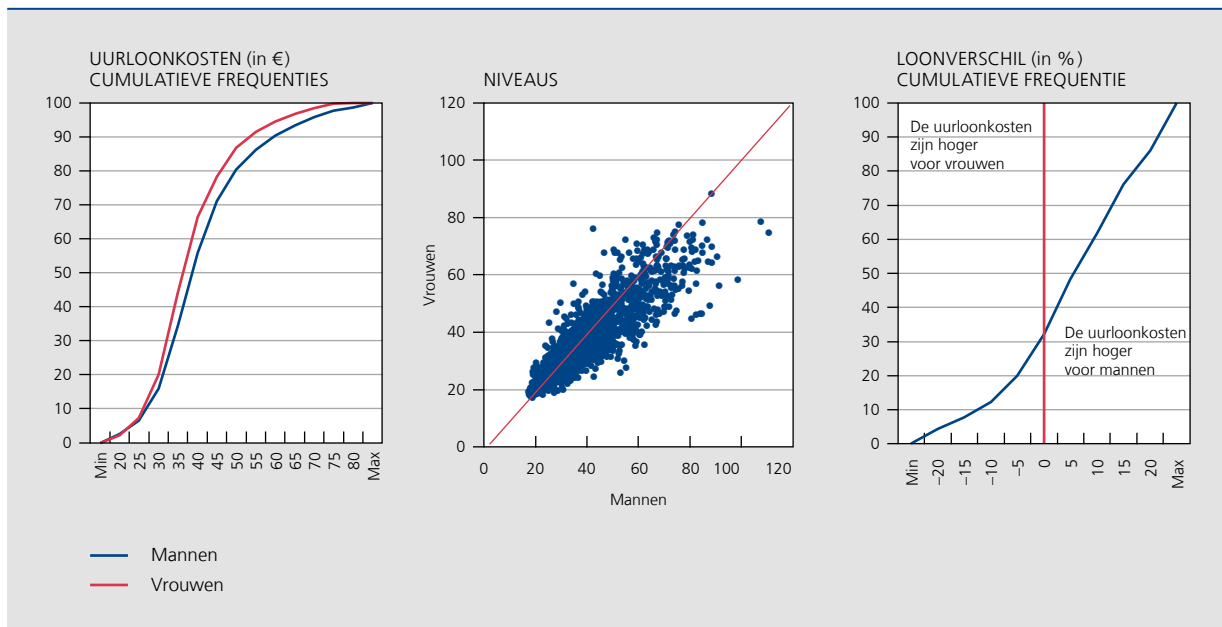
De verdeling<sup>(1)</sup> van de uurloonkosten naar geslacht toont aan dat de voor vrouwen opgetekende waarden in 2014 over het algemeen minder hoog waren die voor mannen. Hoewel de op het 5de percentiel opgetekende waarden tamelijk vergelijkbaar zijn voor mannen en vrouwen (ongeveer € 23) – wat uiteraard te verklaren is door het minimumloon in België – lopen ze vervolgens snel uiteen. Zo bedraagt de mediaanwaarde van de verdeling € 36,5 voor vrouwen en € 38,6 voor mannen, een verschil van € 2,1. Op percentiel 95 bedraagt de opgetekende waarde voor mannen € 67,7, of € 6,4 meer dan voor vrouwen. Deze verschillen in verdeling kunnen anders worden uitgedrukt: in 44% van de bedrijven van de analysepopulatie lag het gemiddelde loon van vrouwelijke werknemers lager dan € 35 per arbeidsuur, terwijl slechts in 34% van de ondernemingen dergelijke waarden voor het mannelijk personeel werden opgetekend; 20% van de ondernemingen betaalde mannelijke werknemers gemiddeld meer dan € 50 per gewerkt uur, terwijl dat voor vrouwen maar het geval is in 13,3% van de bedrijven.

In de ondernemingen van de analysepopulatie loopt het loonverschil sterk uiteen; 90% van de waarnemingen ligt tussen -18,7% (percentiel 5) en 27,6% (percentiel 95), terwijl de uiterste waarden respectievelijk -79,5 en 51,1% bedragen. In 69% van de ondernemingen van de populatie zijn de loonkosten voor vrouwelijke werknemers geringer dan voor mannen, en is het loonverschil dus positief. Het verschil is gelijk aan of groter dan 15% in een kwart van de ondernemingen. In bijna 30% van de ondernemingen wordt evenwel een beperkt (positief of negatief) verschil opgetekend, van -5 tot 5%.

Onderzoek van de resultaten per bedrijfstak op micro-economisch niveau bevestigt de macro-economische analyse. In de bedrijfstakken 'handel en vervoer' en 'overige diensten' worden de grootste loonverschillen opgetekend, hoewel de loonvoorwaarden in deze twee groepen van ondernemingen sterk uiteenlopen.

In de ondernemingen uit de bedrijfstak 'overige diensten' liggen de uurloonkosten over het algemeen hoger dan

(1) Verschillende statistische maatstaven worden gebruikt om de spreiding van de waarnemingen te bestuderen: rekenkundig gemiddelde, mediaan, kwartielen, percentielen, interkwartiele intervallen. Het rekenkundig gemiddelde relateert de som van de opgetekende waarden voor een kwantitatieve variabele aan het aantal waarnemingen. Het betreft bijgevolg een niet-gewogen gemiddelde: iedere onderneming heeft hetzelfde gewicht, of ze nu zeer groot dan wel zeer klein is. De mediaan van een bepaalde variabele is de waarde die de verdeling van de in stijgende volgorde gerangschikte waarnemingen in twee gelijke delen verdeelt, terwijl de waarden die verbonden zijn aan het eerste en het derde kwartiel respectievelijk het eerste kwart van de verdeling scheiden van het tweede en het derde van het vierde. Daaruit volgt dat 25% van de ondernemingen een resultaat laat optekenen dat lager ligt dan de waarde die in het eerste kwartiel wordt opgetekend en 25% een resultaat dat hoger ligt dan de waarde die in het derde kwartiel wordt geregistreerd. Om de analyse verder te verfijnen, kunnen de waarden worden toegevoegd die verbonden zijn aan de percentielen, die de verdeling in honderd even grote groepen onderverdelend.



Bron: NBB (sociale balansen).

in de andere bedrijfstakken, zowel voor vrouwen als voor mannen. Doorgaans zijn vrouwelijke personeelsleden in deze bedrijfstak evenwel minder duur dan mannelijk personeel. In een kwart van de ondernemingen uit deze groep bedragen de uurloonskosten voor mannelijke werknemers meer dan € 59,8, tegen € 50,9 voor vrouwen, en respectievelijk € 46,5 en € 43,2 voor de volledige populatie. In de grote bedrijven uit deze branche zijn de loonvoorwaarden doorgaans beter dan in de kleine, aangezien de waarden op de percentielen 25 en 75 € 4 tot € 5 hoger liggen in de grote entiteiten. De verdeling van de waarden inzake het loonverschil is evenwel zeer vergelijkbaar voor kleine en grote ondernemingen: de waarden op de percentielen 5 en 95 liggen respectievelijk dicht bij -15 en +30%. Op percentiel 25 ligt de waarde in de beide groepen in de buurt van 0, wat betekent dat ongeveer 75% van de bedrijven van de bedrijfstak aangeeft dat de loonskosten voor mannelijke personeelsleden hoger liggen dan voor vrouwen.

In de tak 'handel en vervoer' liggen de uurloonskosten lager dan in de 'overige diensten', zodat de verdeling van deze variabelen zowel voor mannen als voor vrouwen geconcentreerder is. De asymmetrie tussen het bovenste en het onderste gedeelte van de verdeling is evenwel groter, vooral in de grote ondernemingen, wat betekent dat de loonvoorwaarden sterker uiteenlopen in de ondernemingen met hoge lonen dan in die met lage uurloonskosten. De verdeling van het loonverschil verschilt evenwel weinig tussen grote en kleine bedrijven. Onafhankelijk van de ondernemingsgrootte, is het

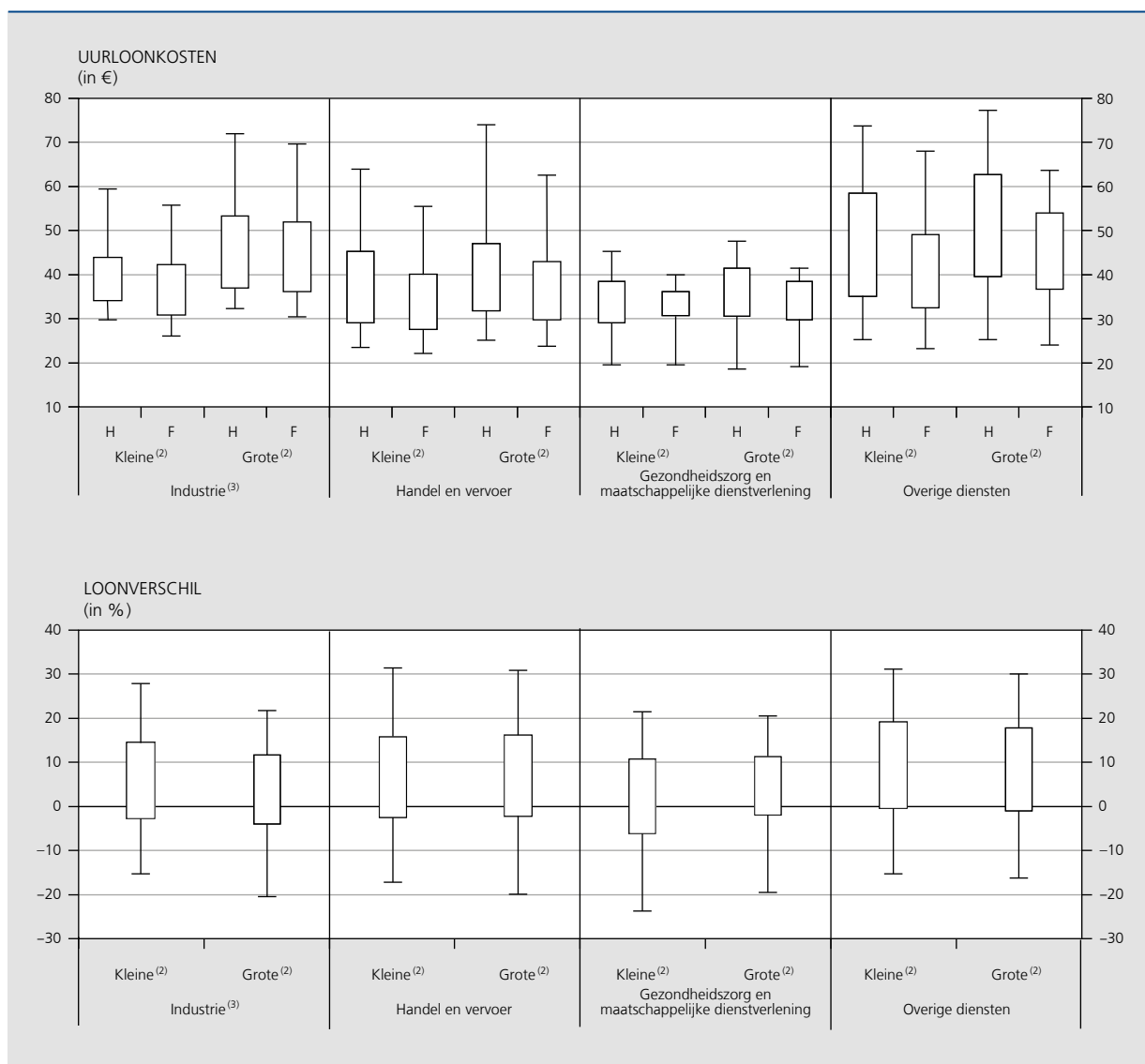
spectrum aan opgetekende waarden tussen de percentielen 5 en 95 in deze bedrijfstak het breedst: het verschil tussen de waarden voor deze twee statistische indicatoren bedraagt ongeveer 50 procentpunt, of 3 procentpunt meer dan in de totale populatie; in 5% van de ondernemingen in deze branche belooft het loonverschil meer dan 31,6%, dat is 4 procentpunt meer dan in de hele populatie.

De 'gezondheidszorg en maatschappelijke dienstverlening' is de bedrijfstak met de laagste en de meest homogene loonskosten, vooral wat de vrouwelijke personeelsleden betreft. In deze branche geeft 13% van de ondernemingen minder dan € 25 uit per uur dat wordt gewerkt door vrouwelijke werknemers en betaalt 90% ervan de werknemers minder dan € 40, terwijl die verhoudingen in de totale populatie respectievelijk 7,3 en 66,4% bedragen. De uurloonskosten voor mannen zijn iets hoger dan voor vrouwen: 76% van de ondernemingen geeft aan dat de kosten voor hun mannelijk personeel minder dan € 40 per uur belopen. Als gevolg van deze grotere homogeniteit is het totale loonverschil ook kleiner. De verdeling is gecentreerd rond een lagere mediaan, die 2,9% bedraagt, tegen ongeveer 5% in de industrie en in 'handel en vervoer', en bijna 11% in de 'overige diensten'. In de 'gezondheidszorg en maatschappelijke dienstverlening' is de verdeling van het loonverschil minder breed voor de grote ondernemingen dan voor de kleine: het interkwartiel verschil – of het verschil tussen de waarden op percentiel 25 en 75 – bedraagt 13 procentpunt in de grote ondernemingen, tegen



**GRAFIEK 10** UURLOONKOSTEN VAN VROUWEN EN MANNEN EN LOONVERSCHIL: VERDELING VAN DE WAARNEMINGEN NAAR OMVANG EN BEDRIJFSTAK IN 2014<sup>(1)</sup>

(totale populatie)



Bron: NBB (sociale balansen).

(1) De box plots dienen als volgt te worden geïnterpreteerd: de laagste en de hoogste lijn van de doos stemmen overeen met respectievelijk het 1ste en het 3de kwartiel; de uiterste punten van de verticale lijnen stemmen respectievelijk overeen met de percentielen 5 en 95.

(2) Kleine bedrijven tellen minder dan 250 VTE, grote bedrijven minstens 250 VTE.

(3) Met inbegrip van de bouwrijverheid.

bijna 17 in de kleine ondernemingen, aangezien de op percentiel 25 opgetekende waarde aanzienlijk hoger is in de eerstgenoemde groep. In kleine bedrijven worden ook naar verhouding meer ondernemingen met een negatief loonverschil geteld, namelijk in meer dan vier ondernemingen op tien, terwijl dit het geval is in minder dan drie grote ondernemingen op tien.

In de industrie verschillen de loonvoorwaarden aanzienlijk tussen de kleine en de grote ondernemingen, hoewel

de verdelingen van de waarnemingen naar boven toe dezelfde dissymmetrie vertonen. In 75% van de kleine industriële bedrijven belopen de uurloonkosten minder dan € 44,1 voor mannelijke werknemers en minder dan € 42,7 voor vrouwen. In de grote ondernemingen liggen deze bedragen veel hoger, namelijk op respectievelijk 53,4 en € 52,1. De verdeling van de loonverschillen is in de grote ondernemingen gecentreerd rond een lagere mediaan (3,5%) dan in de kleine ondernemingen (5,9%). Overigens laten meer grote bedrijven (36,1% van de

waarnemingen) een negatief loonverschil optekenen dan kleine (31,1 % van het totaal).

### 2.3.2 Constante populatie

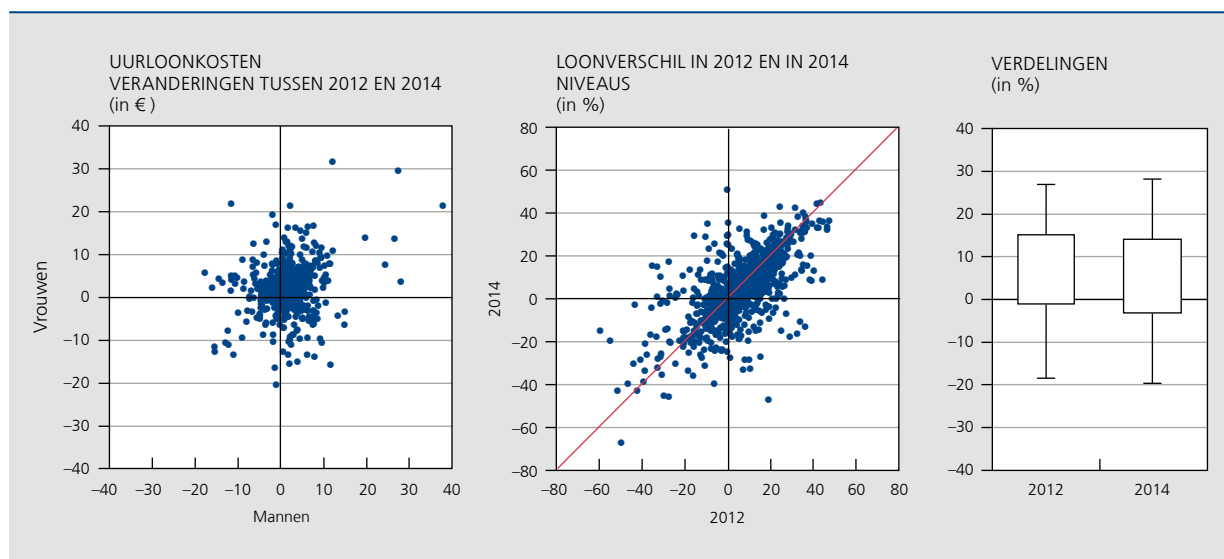
Aangezien de gegevens over de uurloonkosten van vrouwen en mannen beschikbaar zijn sinds 2012, is het mogelijk de veranderingen in deze personeelskosten en in de opgetekende loonverschillen te analyseren voor de ondernemingen die voor de verschillende boekjaren gegevens van voldoende hoge kwaliteit hebben neergelegd.

De uurloonkosten in de 1 020 bestudeerde ondernemingen zijn tussen 2012 en 2014 uiteraard veranderd. Bij overigens gelijkblijvende omstandigheden leidt de automatische toepassing van de loonindexeringsmechanismen de facto tot een loonstijging. Zelfs over een korte periode kunnen andere factoren zoals de wijziging van de werkgelegenheidsstructuur in de ondernemingen, veranderingen in het bezoldigingsbeleid van het bedrijf of ook ontwikkelingen in de regelgeving het niveau van de loonkosten beïnvloeden. Aangezien 2012 het eerste rapporteringsjaar was, is het overigens niet uitgesloten dat sommige ondernemingen methodologische fouten hebben vastgesteld die ze in de later neergelegde sociale balansen hebben gecorrigeerd. Vergeleken met 2012 hebben sommige ondernemingen voor 2014 in

elk geval zeer verschillende resultaten gerapporteerd inzake de gemiddelde uurloonkosten voor mannelijke of vrouwelijke werknemers, zoals blijkt uit de spreiding van de veranderingen in euro, in het linkergedeelte van grafiek 11. Iets meer dan 60% van de waarnemingen bevindt zich in het eerste kwadrant, wat betekent dat de twee variabelen zijn toegenomen, terwijl 7% van de ondernemingen zowel voor mannen als voor vrouwen een daling laat optekenen (derde kwadrant); in 23% van de ondernemingen zijn bijgevolg veranderingen in tegengestelde zin genoteerd voor mannen en vrouwen (tweede en vierde kwadranten).

Indien de uurloonkosten voor mannen en vrouwen in dezelfde zin en in hetzelfde tempo veranderen, blijft het loonverschil – ceteris paribus – identiek. De vergelijking van de individuele loonverschillen voor 2012 en 2014 – in het centrale gedeelte van grafiek 11 – toont aan dat in sommige ondernemingen grote veranderingen hebben plaatsgevonden, zonder dat het mogelijk is de oorzaken ervan te bepalen. Met betrekking tot de verdeling van deze variabele – in het rechtergedeelte van grafiek 11 – vallen evenwel weinig verschillen waar te nemen tussen 2012 en 2014, behalve dan een lichte neerwaartse verschuiving van de waarden op de percentielen 5 tot 75. De mediaanwaarde is tussen 2012 en 2014 gedaald van 6,8 tot 5,9%. De op percentiel 95 opgetekende waarde is tussen deze twee jaren daarentegen onveranderd

**GRAFIEK 11** UURLOONKOSTEN VAN VROUWEN EN MANNEN EN LOONVERSCHIL: VERDELING VAN DE WAARNEMINGEN<sup>1</sup> IN 2012 EN 2014<sup>(1)</sup>  
(constante populatie)



Bron: NBB (sociale balansen).

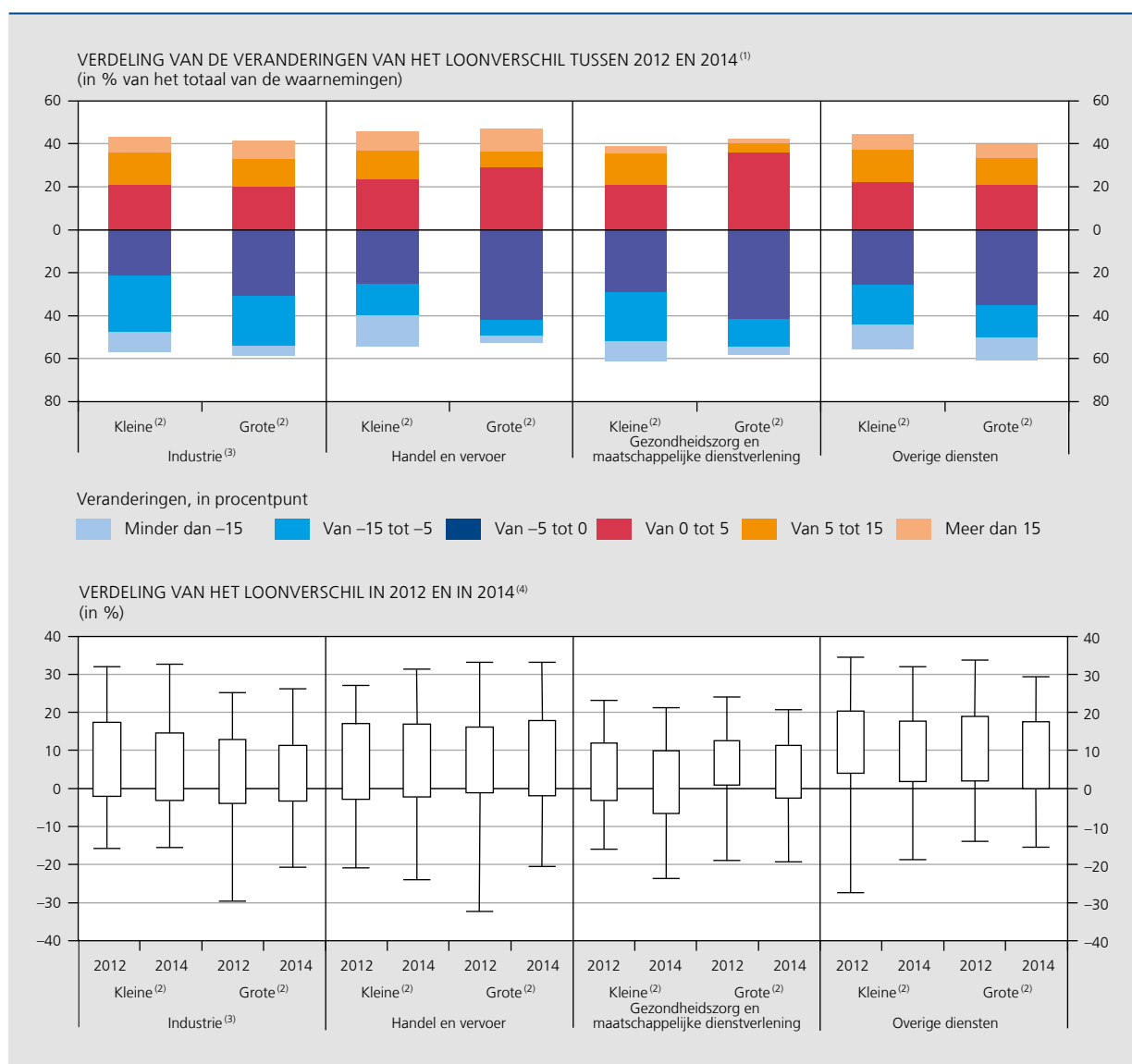
(1) De box plot (rechterdeel) dient als volgt te worden geïnterpreteerd: de laagste en de hoogste lijn van de doos stemmen overeen met respectievelijk het 1ste en het 3de kwartiel; de uiterste punten van de verticale lijnen stemmen respectievelijk overeen met de percentielen 5 en 95.

gebleven en het volledige interval van de opgetekende waarden is groter geworden, aangezien de in 2014 geregistreerde minimumwaarde geringer was en de maximumwaarde groter dan in 2012.

In totaal is het loonverschil in 57,5% van de ondernemingen van de constante populatie afgenomen tussen 2012 en 2014. In 29% van de bedrijven beliep de daling minder dan 5 procentpunt. Omgekeerd is het

loonverschil toegenomen met minder dan 5 procentpunt in 23,5% van de ondernemingen. Aanzienlijke opwaartse of neerwaartse correcties (van meer dan 15 procentpunt) werden opgetekend in zowat 15% van de ondernemingen. De ontwikkelingen in de naar bedrijfstak en naar omvang ingedeelde groepen van ondernemingen lopen vrij sterk uiteen. Zo zijn de veranderingen – in alle bedrijfstakken – minder omvangrijk in grote ondernemingen dan in kleine: het verschil beliep al met

**GRAFIEK 12** LOONVERSCHIL IN 2012 EN IN 2014: UITSPLITSING VAN DE ONDERNEMINGEN NAAR OMVANG EN BEDRIJFSTAK  
(constante populatie)



Bron: NBB (sociale balansen).

(1) Het totaal van elke balk is gelijk aan 100. De ondernemingen waar het loonverschil tussen 2012 en 2014 is toegenomen, zijn weergegeven boven de x-as (in het rood en het oranje); die waar het is gedaald, onder die as (in het blauw).

(2) Kleine bedrijven tellen minder dan 250 VTE, grote bedrijven minstens 250 VTE.

(3) Met inbegrip van de bouwnijverheid.

(4) De box plots dienen als volgt te worden geïnterpreteerd. De laagste en de hoogste lijn van de doos stemmen overeen met respectievelijk het 1ste en het 3de kwartiel. De uiterste punten van de verticale lijnen stemmen respectievelijk overeen met de percentielen 5 en 95.

al –5 tot 5 procentpunt in 63 % van de grote ondernemingen (tot zelfs 77,2 % in de ‘gezondheidszorg en maatschappelijke dienstverlening’), en in 46,7 % van de kleine ondernemingen. Wellicht hebben veranderingen in de werkgelegenheidsstructuur of de loonvoorwaarden grotere gevolgen voor het peil van de uurloonkosten in kleine ondernemingen met een geringere loonsom. De grootste veranderingen (een stijging of een daling met meer dan 15 procentpunt) werden geregistreerd in de kleine ondernemingen van de bedrijfstak ‘handel en vervoer’ en in die van de ‘overige diensten’.

Deze individuele veranderingen kwamen tot uiting in een inkrimping van het interval van de waarden tussen de percentielen 5 en 95 voor alle ondernemingsgroepen, met uitzondering van de kleine bedrijven in de ‘handel en vervoer’ en in de ‘gezondheidszorg en maatschappelijke dienstverlening’ (waarin het verschil groter werd), alsook in die van de industrie (waarin het onveranderd bleef). In de industrie, de ‘gezondheidszorg en maatschappelijke dienstverlening’ en de ‘overige diensten’ wordt een neerwaarts verloop opgetekend van de waarden op percentiel 75, zowel voor kleine als voor grote ondernemingen, wat erop wijst dat het verschil tussen de uurloonkosten voor vrouwelijke en mannelijke werknemers afneemt. Het aandeel van de ondernemingen met een positief loonverschil is tussen 2012 en 2014 teruggelopen van 72,3 tot 68 %, maar blijft niettemin zeer groot.

### 3. Veranderingen in de boekhoudwetgeving: wat zijn de gevolgen voor de sociale balans?

De wet van 18 december 2015 en het koninklijk uitvoeringsbesluit van dezelfde datum zorgen voor de omzetting, in Belgisch recht, van de wijzigingen die voortvloeien uit de nieuwe Europese vereisten inzake financiële rapportering krachtens Richtlijn 2013/34/EU van het Europees Parlement en van de Raad van 26 juni 2013 betreffende de jaarlijkse financiële overzichten, geconsolideerde financiële overzichten en aanverwante verslagen van bepaalde ondernemingsvormen. Deze richtlijn steunt op het ‘Think small first’-principe en beoogt de administratieve lasten op kmo’s te verminderen. Ze voorziet in een wijziging van de groottecriteria waarbij meer ondernemingen voortaan als klein zouden kunnen worden beschouwd en minder zware rapporteringsverplichtingen zouden hebben. Ze bevat bovendien een exhaustieve lijst van de gegevens die mogen worden vermeld in de toelichting bij de rekeningen die door de kleine ondernemingen worden neergelegd; het is strikt verboden deze lijst aan te vullen. Bijgevolg mag de sociale balans, die tot nu toe integraal deel uitmaakte van

de toelichting bij de jaarrekening, daar uitdrukkelijk niet meer in voorkomen.

De wet van 18 december 2015 hervormt de verzameling van de gegevens die niet meer in de toelichting bij de jaarrekening worden vermeld. De in artikel 100 van het Wetboek van vennootschappen opgenomen lijst van documenten die binnen dezelfde termijn als de jaarrekening bij de NBB moeten worden neergelegd, werd uitgebreid en bevat voortaan de sociale balans. Al deze documenten blijven onderworpen aan de publicatieverplichting en zullen, samen met de jaarrekeningen, ter beschikking van derden worden gesteld op de website van de Nationale Bank.

De nieuwe boekhoudwetgeving brengt wijzigingen aan in de boekhoudkundige verwerking van bepaalde rubrieken van de jaarrekening, die in detail zullen worden toegelicht in het jaarlijkse artikel over de resultaten van de niet-financiële ondernemingen dat in het Economisch Tijdschrift van december 2016 zal verschijnen. De inhoud van de sociale balans, die geen equivalent heeft in het Europees recht en die uitsluitend uit de Belgische wetgeving voortvloeit, blijft daarentegen onveranderd, zowel in het volledig, meer gedetailleerd model als in het verkort model.

De aanpassing van de groottecriteria en de nieuwe wijze van drempeloverschrijding zal niettemin leiden tot een reeksbreuk in de statistische gegevensverzameling, aangezien het aantal ondernemingen dat een volledig schema – en dus een meer gedetailleerde sociale balans – moet neerleggen, kleiner zal zijn dan voorheen. Tot nu toe werd een onderneming als klein beschouwd – en mocht ze dus een verkort schema gebruiken – als ze tijdens de laatste twee afgesloten boekjaren niet meer dan één van de volgende criteria had overschreden:

- jaargemiddelde van het personeelsbestand: 50 VTE;
- omzet (exclusief btw): € 7 300 000;
- balanstotaal: € 3 650 000,

tenzij het gemiddelde aantal werknemers per jaar meer dan 100 VTE bedroeg, in welk geval de onderneming automatisch als groot werd beschouwd.

In de nieuwe wetgeving is de drempel van 100 VTE, vanaf wanneer automatisch een volledig schema moest worden neergelegd, geheel verdwenen, en de drempels die van toepassing zijn op de criteria van het balanstotaal en van de omzet zijn opwaarts bijgesteld. Voortaan wordt een onderneming als klein beschouwd als ze op de afsluitingsdatum van het meest recente boekjaar niet meer dan één van de volgende limieten overschrijdt:

- jaargemiddelde van het personeelsbestand: 50 VTE<sup>(1)</sup>;
- omzet (exclusief btw): € 9 000 000;
- balanstotaal: € 4 500 000.

Voorts voert de wet van 18 december 2015 in het Belgisch recht het concept ‘microvennootschap’ in, dat voorheen niet bestond. Microvennootschappen zijn kleine ondernemingen – in de zin van de voornoemde groottecriteria – met rechtspersoonlijkheid die niet verbonden zijn met een dochter- of een moederonderneming en die niet meer dan één van de volgende criteria overschrijden:

- jaargemiddelde van het personeelsbestand: 10 VTE;
- omzet (exclusief btw): € 700 000;
- balanstotaal: € 350 000.

Microvennootschappen kunnen ervoor kiezen hun jaarrekening neer te leggen volgens een specifiek schema, het zogenoemde ‘microschema’. Dit microschema omvat een balans en een resultatenrekening die identiek zijn aan die welke door de kleine ondernemingen worden neergelegd, en een nog kortere toelichting dan bij de kleine ondernemingen van toepassing is. Microvennootschappen moeten daarentegen wel een sociale balans neerleggen volgens hetzelfde verkort schema als de andere kleine ondernemingen.

Er zij op gewezen dat incidentele overschrijdingen van de drempels geen invloed zullen hebben op het gebruikte model: het overschrijden of niet meer overschrijden van meer dan één van de drempels zal slechts gevolgen hebben als dit tijdens twee opeenvolgende boekjaren voorvalt. De verplichting om een volledig model neer te leggen, zal bijgevolg pas gelden vanaf het boekjaar dat volgt op twee opeenvolgende boekjaren waarin minstens twee drempels zijn overschreden. Omgekeerd zal een onderneming alleen het verkort schema kunnen gebruiken als ze tijdens minstens twee opeenvolgende boekjaren hoogstens één van de drie drempels heeft overschreden.

De nieuwe boekhoudwetgeving is van toepassing op de boekjaren die aanvangen vanaf 1 januari 2016. De nieuwe drempels zullen vanaf het eerste boekjaar gelden voor de vennootschappen: een overgangsregeling bepaalt immers dat de grootte zal worden vastgesteld op basis van de gegevens van het laatste boekjaar dat vóór 1 januari 2016 is aangevangen. Aangezien elke toekomstige verandering

(1) De notie ‘personeelsbestand’ werd uitgebreid om ook rekening te houden met de werknemers van de vennootschap die in het buitenland actief zijn. Bijgevolg is het personeelsbestand gelijk aan het gemiddelde aantal werknemers, uitgedrukt in voltijdse equivalenten, dat aan het einde van elke maand van het boekjaar is ingeschreven in de DIMONA-databank of, wanneer de werkgelegenheidsgraad niet onder het toepassingsgebied van DIMONA valt, aan het gemiddelde aantal werknemers, uitgedrukt in voltijdse equivalenten, dat aan het einde van elke maand van het beschouwde boekjaar is ingeschreven in het algemeen personeelsregister of in een gelijkwaardig document.

(2) De FOD Justitie is belast met de omzetting van de wijzigingen die van toepassing zijn op de niet-financiële ondernemingen, de vzw’s en de stichtingen.

in de grootte vereist dat de drempels gedurende twee opeenvolgende jaren worden nageleefd of overschreden, zullen de eerste veranderingen in de grootte ten opzichte van het boekjaar 2016 pas vanaf het boekjaar 2018 kunnen worden waargenomen.

Er wordt opgemerkt dat, bij het ter perse gaan, niets veranderd was voor de grote en zeer grote vzw’s en stichtingen, hoewel de boekhoudregels daarvoor nochtans grotendeels zijn gebaseerd op die voor de vennootschappen<sup>(2)</sup>. De sociale balans blijft integraal deel uitmaken van de toelichting bij hun jaarrekening. Ook voor de banken en de verzekeringsondernemingen blijft de situatie ongewijzigd, alsook voor de overige vennootschappen die een afzonderlijke sociale balans neerleggen.

De gevolgen van de toepassing van de nieuwe drempels en wijzen van overschrijding voor de verzameling van de gegevens zijn moeilijk in te schatten. Op basis van een statische analyse met de gegevens van het boekjaar 2013 heeft de Balanscentrale berekend dat het aantal niet-financiële ondernemingen dat hun jaarrekening volgens het volledig model moet neerleggen, zou kunnen dalen van ongeveer 24 000 grote vennootschappen volgens de oude wetgeving naar ongeveer 12 000 op basis van de criteria van de nieuwe wetgeving. Dit zou betekenen dat het relatieve aandeel van de grote ondernemingen in het totaal van de neerleggende ondernemingen zou dalen van 6 % tot 3 %. Voorts zouden meer dan acht kleine ondernemingen op tien het microschema kunnen gebruiken om hun jaarrekening neer te leggen. De invloed op de neerlegging van de sociale balansen, die uitsluitend betrekking heeft op de vennootschappen die personeel op Belgisch grondgebied tewerkstellen, werd niet berekend.

**TABEL 3** GROOTTE VAN DE ONDERNEMINGEN: CRITERIA WAARMEE EEN ONDERSCHIED KAN WORDEN GEMAAKT TUSSEN GROTE EN KLEINE ONDERNEMINGEN

	Boekjaren die aanvangen		<i>p.m. Microvennootschappen</i>
	vóór 1 januari 2016	vanaf 1 januari 2016	
	(eenheden)		
Balanstotaal (in €) . . . . .	3 650 000	4 500 000	350 000
Omzet exclusief btw (in €) . . . . .	7 300 000	9 000 000	700 000
Gemiddeld aantal VTE (eenheden) . . . . .	50	50	10

Bron: NBB.

## Conclusie

Tussen 2000 en 2014 is het in VTE uitgedrukte arbeidsvolume aanzienlijk gestegen in de ondernemingen die een sociale balans neerleggen. Die toename vloeit grotendeels voort uit het toegenomen aantal sociale balansen dat wordt neergelegd door de vennootschappen in de 'gezondheidszorg en maatschappelijke dienstverlening', als gevolg van de verplichting, sinds 2006, voor grote en zeer grote vzw's en stichtingen om gestandaardiseerde rekeningen neer te leggen. Het arbeidsvolume is ook toegenomen in de bedrijfstak 'handel en vervoer' en, meer uitgesproken, in de 'overige diensten'. In de industrie is het arbeidsvolume dan weer gedaald.

Afgezien van de algemene groei van het arbeidsvolume belicht de sociale balans belangrijke veranderingen in de structuur ervan. Zo is de bijdrage van de werknemers met een bediendencontract tussen 2000 en 2014 sterk toegenomen (van 50,6% tot 57,4% van het totaal), terwijl het aandeel van de arbeiders is afgenomen. Deze ontwikkelingen zijn uiteraard het gevolg van de verandering in de structuur van de bedrijvigheid per branche, aangezien de daling van het arbeidsvolume in de industrie berust op de nog scherpere daling van het aantal arbeiders en de beperkte stijging van het aantal bedienden. Ook in de andere bedrijfstakken neemt het arbeidsvolume van de bedienden toe.

Een groter aandeel van de bedrijvigheid is nu afhankelijk van deeltijdwerkers (24% van het totale volume in 2014, tegen 13,1% veertien jaar eerder). Het aantal vaste werknemers en het aantal tijdelijke werknemers zijn daarentegen nagenoeg in hetzelfde tempo toegenomen; het aandeel van de werknemers met een tijdelijk contract vertegenwoordigde zowel in 2000 als in 2014 ongeveer 6,2% van het arbeidsvolume. De verslechtering van de toestand van de werknemers is bijgevolg eerder het gevolg van de werktijdregeling dan van hun overeenkomst. Er zij niettemin gewezen op het stijgende aandeel van de werknemers die een tijdelijke overeenkomst combineren met verkorte werktijden, terwijl deze groep in 2014 slechts een klein deel van het totale arbeidsvolume vertegenwoordigde.

Vrouwen zijn een belangrijke groeimotor voor de bedrijvigheid geworden: hun bijdrage aan het totale arbeidsvolume steeg tussen 2000 en 2014 van 33,5% tot 41%. Het relatieve gewicht van het vrouwelijk personeel is in alle bedrijfstakken toegenomen, maar de stijging is het sterkst in de branche 'handel en vervoer' en in de 'overige diensten'. Het arbeidsvolume dat wordt geleverd door mannelijke werknemers is tijdens deze periode licht afgenomen; de stijging in de gezondheidszorg en in de

'overige diensten' was onvoldoende om de daling in de industrie en in de tak 'handel en vervoer' op te vangen.

De toegenomen vervrouwelijking van het personeelsbestand verklaart de gelijklopende ontwikkeling van deeltijdarbeid. Deeltijdarbeid blijft immers nog steeds grotendeels een vrouwenzaak, hoewel het zowel voor mannen als voor vrouwen een belangrijk instrument is om het beroepsleven en het maatschappelijk en gezinsleven met elkaar te verzoenen. Dit heeft gevolgen voor de beroepsloopbaan en de loongroeimogelijkheden van vrouwen. De sociale balans maakt duidelijk dat vrouwelijk personeel gemiddeld goedkoper blijft dan mannelijk personeel, zowel in de analysepopulatie in haar geheel als in de meeste bedrijven, hoewel de situatie verre van homogeen is.

De geaggregeerde gegevens voor bijna 2 000 ondernemingen die een volledig schema neerleggen, tonen dat een arbeidsuur gemiddeld 13,9% meer kost voor mannen dan voor vrouwen. De respectieve situaties van mannen en vrouwen verschillen aanzienlijk naargelang van de bedrijfstakken, met een groter dan gemiddeld positief verschil in de tak 'handel en vervoer' en in de 'overige diensten' en een veel bescheidener verschil in de industrie. In de 'gezondheidszorg en maatschappelijke dienstverlening' is het loonverschil daarentegen negatief.

Uit de afzonderlijke resultaten van de ondernemingen blijkt dat de uurloonkosten in 69% van de ondernemingen gemiddeld hoger liggen voor mannen dan voor vrouwen. In een kwart van de ondernemingen is het verschil gelijk aan of groter dan 15%. Een onderzoek per bedrijfstak bevestigt dat de grootste loonverschillen worden opgetekend in de branche 'handel en vervoer' en in de 'overige diensten', hoewel de spreiding van de lonen in de eerste bedrijfstak kleiner is dan in de tweede.

Om het verloop van de loonkloof in de tijd te meten, werd gebruikgemaakt van een constante populatie van iets meer dan duizend ondernemingen die de nodige gegevens hebben verstrekt om het loonverschil te meten voor 2012, 2013 en 2014. Voor sommige vennootschappen worden sterke individuele veranderingen opgetekend, zowel wat betreft de uurloonkosten voor mannen en vrouwen als het loonverschil, maar de spreiding van de loonkloof is tussen 2012 en 2014 weinig veranderd. In totaal is het verschil in 23,5% van de vennootschappen slechts matig – met minder dan 5 procentpunt – toegenomen, en bij 57% van de ondernemingen is het loonverschil kleiner geworden. Door deze ontwikkeling waren er in 2014 proportioneel minder ondernemingen waarvoor een positief loonverschil werd waargenomen, maar hun aandeel bleef groot (68% van het totaal, tegen 72% in 2012).

De analyse van het loonverschil steunt jammer genoeg op een zeer klein aantal ondernemingen in verhouding tot de potentiële populatie van ondernemingen die een volledig schema neerleggen. De wetgeving, die de ondernemingen de mogelijkheid biedt om de ad-hocgegevens niet in te vullen als deze betrekking hebben op drie werknemers of minder – om hun privacy te beschermen, een begrijpelijke reden – is deels verantwoordelijk voor deze situatie. Maar ook de kwaliteit van de gegevens is vaak ontoereikend, waardoor het loonverschil niet kan worden berekend of nutteloos is. De sociale balans is nochtans niet zomaar een statistische verplichting, het is ook een sociaalbeleidsinstrument dat het mogelijk maakt om rekening te houden met de situatie op de werkvloer, teneinde de best mogelijke beleidsbeslissingen te nemen. Het is de verantwoordelijkheid van alle betrokken partijen om actief bij te dragen aan de verbetering van de rapportering ter zake.

De omzetting in Belgisch recht van de Richtlijn 2013/34/EU van het Europees Parlement en van de Raad betreffende de jaarlijkse financiële overzichten, geconsolideerde financiële overzichten en aanverwante verslagen van bepaalde ondernemingsvormen zal vanaf het boekjaar 2016 wijzigingen teweegbrengen voor de rapportering. Voor de sociale balans verandert er evenwel niets: de inhoud blijft volledig behouden en ze moet nog steeds samen met de jaarrekening worden neergelegd. De nieuwe wetgeving wijzigt echter de drempels die de grootte van de ondernemingen bepalen: meer ondernemingen zullen voortaan als kleine ondernemingen of zelfs als micro-ondernemingen kunnen worden beschouwd en zullen bijgevolg het verkort model van de sociale balans gebruiken, waardoor minder gedetailleerde sociale informatie beschikbaar zal zijn voor een groter deel van de populatie.

## Bibliografie

CBN (1997), 'Vragen en antwoorden over de sociale balans', *Bulletin van de Commissie voor Boekhoudkundige Normen*, nr. 39, april.

Delhez Ph. en P. Heuse (2006), 'De sociale balans 2005', NBB, *Economisch Tijdschrift*, december, 59-92.

Heuse P. (2013), 'De sociale balans 2013', NBB, *Economisch Tijdschrift*, december, 109-147.



## Bijlage 1 – Methodologische bijlage

### 1. Indeling van de ondernemingen naar bedrijfstak

De indeling van de ondernemingen naar bedrijfstak berust op de activiteitscode uit het bedrijfsregister dat de Nationale Bank van België opstelt met het oog op de opmaak van de nationale rekeningen. Dit register bevat een reeks administratieve gegevens met betrekking tot de tijdens een bepaald jaar actieve bedrijven. Het register voor het jaar 2014, dat gebaseerd is op de nomenclatuur NACE-BEL 2008, werd als referentie gekozen om de institutionele sector en de bedrijfstak van de ondernemingen tijdens de periode van 2000 tot 2014 als geheel te bepalen. De ondernemingen die niet in het register voor 2014 voorkomen, behouden de in de vorige registers toegekende activiteitscode of, bij ontstentenis, de door de Balanscentrale toegewezen activiteitscode.

In het artikel en in de bijlagen worden de ondernemingen uitgesplitst naar bedrijfstak op basis van de secties en afdelingen van de NACE-BEL die in tabel 1 zijn weergegeven. Ten behoeve van de leesbaarheid werden de omschrijvingen van de bedrijfstakken vereenvoudigd.

**TABEL 1** CLASSIFICATIE VOOR DE ANALYSE VAN DE SOCIALE BALANSEN EN LIJST VAN SECTIES EN AFDELINGEN VAN DE ACTIVITEITENNOMENCLATUUR NACE-BEL 2008

Omschrijving	Verkorte omschrijving	Sectie	Afdeling
Landbouw, bosbouw en visserij	Landbouw	A	01-03
Delfstoffen, industrie, energie, water en afvalbeheer	Industrie	B-E	05-39
Winning van delfstoffen		B	05-09
Industrie		C	10-33
Productie en distributie van elektriciteit, gas, stoom en gekoelde lucht		D	35
Distributie van water; afval- en afvalwaterbeheer en sanering		E	36-39
Bouwnijverheid	Bouwnijverheid	F	41-43
Handel, vervoer en horeca	Handel en vervoer	G-I	45-56
Groot- en detailhandel; reparatie van auto's en motorfietsen		G	45-47
Vervoer en opslag		H	49-53
Verschaffen van accommodatie en maaltijden		I	55-56
Informatie en communicatie	Informatie en communicatie	J	58-63
Financiële activiteiten en verzekeringen	Financiën en verzekeringen	K	64-66
Exploitatie van en handel in onroerend goed	Vastgoed	L	68
Zakelijke dienstverlening <sup>(1)</sup>	Zakelijke dienstverlening	M-N	69-82
Vrije beroepen en wetenschappelijke en technische activiteiten		M	69-75
Administratieve en ondersteunende diensten <sup>(1)</sup>		N	77-82
Menselijke gezondheidszorg en maatschappelijke dienstverlening	Gezondheidszorg en maatschappelijke dienstverlening	Q	86-88
Cultuur, recreatie en overige diensten	Overige diensten	R-S	90-96
Kunst, amusement en recreatie		R	90-93
Overige diensten		S	94-96

(1) Met uitzondering van de terbeschikkingstelling van personeel (NACE-BEL 78), die onder meer de uitzendbureaus omvat.

## 2. Samenstelling van de analysepopulaties

### 2.1 Methodologische principes

De methodologische principes voor de samenstelling van de ondernemingspopulaties die worden gebruikt voor de analyse van de sociale balansen, staan uitvoerig beschreven in bijlage 1 van het artikel 'De sociale balans 2005' dat is verschenen in het Economisch Tijdschrift van december 2006 en kan worden geraadpleegd op de website van de Nationale Bank van België ([www.nbb.be](http://www.nbb.be)).

Om te kunnen steunen op betrouwbare en coherente gegevens, wordt enkel rekening gehouden met de sociale balansen van de ondernemingen die aan een reeks criteria hebben voldaan. In het bijzonder:

- moet het boekjaar twaalf maanden tellen en op 31 december worden afgesloten;
- moeten de ondernemingen behoren tot de private sector<sup>(1)</sup>, ten minste één werknemer in VTE in dienst hebben en een duidelijk gedefinieerde economische activiteit uitoefenen op een nauwkeurig omschreven vestigingsplaats<sup>(2)</sup>;
- mogen de in de sociale balans meegeedeelde gegevens niet verschillen van die uit de jaarrekening<sup>(3)</sup>;
- worden de ondernemingen weggelaten waarvoor abnormale waarden of duidelijke fouten worden vastgesteld voor de personeelskosten per gewerkt uur of de arbeidsduur.

Als gevolg van de toepassing van deze methodologische principes is, voor elk boekjaar, het aantal voor de analyse in aanmerking genomen sociale balansen aanzienlijk kleiner dan het totale aantal sociale balansen die bij de Balanscentrale worden neergelegd. Na afloop van het selectieproces bestond de totale populatie voor het boekjaar 2014 uit 85 572 ondernemingen die gemiddeld 2 018 700 loontrekkenden in dienst hadden.

### 2.2 Kenmerken van de analysepopulatie in 2014

De werknemers uit de ondernemingen van de analysepopulatie vertegenwoordigden in 2014 76,4% van de overeenstemmende gesalarieerde werkgelegenheid in de private sector zoals die in de nationale rekeningen tot uiting komt.

De representativiteit volgens het werkgelegenheids criterium verschilt van de ene bedrijfstak tot de andere. In bepaalde bedrijfstakken beïnvloedt het criterium van de afsluitingsdatum aanzienlijk de representativiteitsgraad. Zo bedraagt de representativiteitsgraad in de bedrijfstak handel en vervoer 70,4% wanneer de analyse wordt beperkt tot de ondernemingen die op 31 december afsluiten; hij loopt op tot 93,5% voor alle afsluitingsdatums samen<sup>(4)</sup>.

Bovendien zijn sommige categorieën van ondernemingen of arbeidsplaatsen inderdaad niet in de analysepopulatie opgenomen. Dit is het geval voor de vzw's met minder dan 20 werknemers in VTE, die niet verplicht zijn een sociale balans neer te leggen. De loontrekkenden van de niet-vennootschappen zijn evenmin opgenomen, aangezien enkel de vennootschappen een sociale balans dienen neer te leggen. Het resultaat daarvan is dat de representativiteit, uitgedrukt in procenten van de in de nationale rekeningen geregistreerde werkgelegenheid, bijzonder laag is voor de bedrijfstakken die verhoudingsgewijs meer van die ondernemingen of werknemers tellen. Dat is het geval in de landbouw en in de bedrijfstak overige diensten (die bijvoorbeeld recreatie en kunst en cultuur omvat).

In totaal maken de werknemers van de bedrijfstak handel en vervoer 26,6% van het personeel van de populatie uit, die van de gezondheidszorg en maatschappelijke dienstverlening 22,7% en die van de industrie 20,6%. Het aandeel van

(1) De werkgelegenheid in de private sector wordt gedefinieerd als de werkgelegenheid in de totale economie (S.1), verminderd met die in de overheidssector (S.13) en de huishoudens (S.14). Uit dat concept worden ook de werknemers weggelaten uit de bedrijfstakken NACE-BEL 78 (terbeschikkingstelling van personeel, een tak die onder meer de uitzendbureaus omvat), 84 (openbaar bestuur en defensie, verplichte sociale verzekeringen) en 85 (onderwijs).

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

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

(4) Voor de bedrijfstakken als geheel doet het selecteren van enkel de ondernemingen die aan het einde van het kalenderjaar afsluiten, de representativiteitsgraad afnemen van 90,3% (alle afsluitingsdatums samen) tot 76,4% (afsluiting op 31 december).

**TABEL 2** REPRESENTATIVITEIT VAN DE ANALYSEPOPULATIE IN 2014

	Aantal werknemers (eenheden)		Representativiteit (in %)
	In de nationale rekeningen <sup>(1)</sup>	In de sociale balansen <sup>(2)</sup>	
	(1)	(2)	(3) = (2) / (1)
<b>Totaal</b> .....	<b>2 641 353</b>	<b>2 018 700</b>	<b>76,4</b>
Landbouw .....	14 742	6 865	46,6
Industrie .....	525 619	415 252	79,0
Bouwnijverheid .....	196 318	143 095	72,9
Handel en vervoer .....	763 553	537 608	70,4
Informatie en communicatie .....	91 138	73 405	80,5
Financiën en verzekeringen .....	116 685	105 570	90,5
Vastgoed .....	17 780	12 703	71,4
Zakelijke dienstverlening <sup>(3)</sup> .....	318 251	213 014	66,9
Gezondheidszorg en maatschappelijke dienstverlening .....	499 938	458 531	91,7
Overige diensten .....	97 329	52 658	54,1

Bron: NBB (sociale balansen).

(1) Gesalarieerde werkgelegenheid in de private sector, dat is de gesalarieerde werkgelegenheid in de totale economie (S.1), verminderd met die in de overheidssector (S.13) en de huishoudens (S.14). Uit dat concept worden ook de werknemers weggelaten uit de bedrijfstakken NACE-BEL 78 (terbeschikkingstelling van personeel), 84 (openbaar bestuur en defensie, verplichte sociale verzekeringen) en 85 (onderwijs).

(2) Gemiddeld aantal werknemers, namelijk de som van de rubrieken 1001 (voltijdwerkers) en 1002 (deeltijdwerkers).

(3) Met uitzondering van de bedrijfstak terbeschikkingstelling van personeel (NACE-BEL 78), die onder meer de uitzendbureaus omvat.

de overige bedrijfstakken is geringer, namelijk 10,6 % voor de zakelijke dienstverlening, 7,1 % voor de bouwnijverheid en 5,2 % voor de branche financiën en verzekeringen. De bedrijfstak informatie en communicatie (3,6 %), de overige diensten (2,6 %) en vooral de landbouw (0,3 %) hebben een nog kleiner aandeel.

**TABEL 3** KENMERKEN VAN DE ANALYSEPOPULATIE IN 2014

(in % van het totaal, tenzij anders vermeld)

	Aantal ondernemingen	Aantal werknemers <sup>(1)</sup>
<b><i>p.m. Eenheden</i></b> .....	<b>85 572</b>	<b>2 018 700</b>
<b>Uitsplitsing naar bedrijfstak</b>		
Landbouw .....	1,0	0,3
Industrie .....	10,8	20,6
Bouwnijverheid .....	15,2	7,1
Handel en vervoer .....	39,3	26,6
Informatie en communicatie .....	3,1	3,6
Financiën en verzekeringen .....	4,3	5,2
Vastgoed .....	2,2	0,6
Zakelijke dienstverlening <sup>(2)</sup> .....	14,4	10,6
Gezondheidszorg en maatschappelijke dienstverlening .....	5,3	22,7
Overige diensten .....	4,4	2,6

Bron: NBB (sociale balansen).

(1) Gemiddeld aantal werknemers, namelijk de som van de rubrieken 1001 (voltijdwerkers) en 1002 (deeltijdwerkers).

(2) Met uitzondering van de bedrijfstak terbeschikkingstelling van personeel (NACE-BEL 78), die onder meer de uitzendbureaus omvat.

## Bijlage 2

### WERKGELEGENHEID<sup>(1)</sup> IN DE ONDERNEMINGEN UIT DE ANALYSEPOPULATIE

(eenheden)

	2000	2005	2010	2011	2012	2013	2014
In VTE							
op 31 december .....	1 571 377	1 573 786	1 724 043	1 772 850	1 759 207	1 757 180	1 764 819
gemiddeld op jaarbasis .....	1 552 914	1 572 490	1 715 747	1 768 781	1 768 801	1 769 177	1 774 325
In personen							
op 31 december .....	1 724 729	1 756 669	1 952 066	2 006 371	1 992 430	1 991 911	2 004 473
gemiddeld op jaarbasis .....	1 707 902	1 758 907	1 944 992	2 007 019	2 006 587	2 010 744	2 018 700
waarvan:							
Naar arbeidsstelsel							
Voltijdwerkers .....	1 352 194	1 301 898	1 337 925	1 375 158	1 369 487	1 364 285	1 356 586
Deeltijdwerkers .....	355 707	457 009	607 066	631 861	637 101	646 458	662 114
Naar bedrijfstak							
Landbouw .....	4 843	6 065	6 318	6 939	6 854	6 693	6 865
Industrie .....	461 188	447 886	430 181	434 731	429 587	425 032	415 252
Bouwnijverheid .....	131 695	133 639	143 396	149 829	149 381	145 840	143 095
Handel en vervoer .....	499 935	539 026	535 879	549 030	544 337	538 667	537 608
Informatie en communicatie .....	72 869	71 362	73 666	74 653	74 447	73 842	73 405
Financiën en verzekeringen .....	114 165	112 297	109 953	109 001	109 161	106 558	105 570
Vastgoed .....	13 924	12 616	12 841	13 143	12 665	12 447	12 703
Zakelijke dienstverlening <sup>(2)</sup> .....	130 840	157 750	177 949	192 912	198 512	205 801	213 014
Gezondheidszorg en maatschappelijke dienstverlening ....	250 352	251 290	409 833	430 509	434 619	446 421	458 531
Overige diensten .....	25 939	26 975	44 976	46 272	47 024	49 444	52 658

Bron: NBB (sociale balansen).

(1) Werknemers voor wie de onderneming een DIMONA-aangifte heeft ingediend of die in het algemeen personeelsregister zijn ingeschreven.

(2) Met uitzondering van de terbeschikkingstelling van personeel (NACE-BEL 78), die onder meer de uitzendbureaus omvat.

## Bijlage 3

### WERKGELEGENHEID <sup>(1)</sup>: UITSPLOITING VAN DE WERKNEMERS NAAR ARBEIDSOVEREENKOMST, GESLACHT, DIPLOMA EN BEROEPSCATEGORIE

(in % van het totaal, werkgelegenheid in personen op 31 december)

	2000	2005	2010	2011	2012	2013	2014
<b>Naar arbeidsovereenkomst</b>							
Arbeidsovereenkomst voor onbepaalde duur . . .	93,2	93,9	93,5	93,1	93,3	93,1	92,7
Arbeidsovereenkomst voor bepaalde duur . . . . .	5,3	5,0	5,4	5,7	5,6	5,8	6,1
waarvan :							
Landbouw . . . . .	7,1	5,9	10,5	8,3	11,2	10,3	11,4
Industrie . . . . .	5,2	3,9	3,6	4,1	3,7	3,7	3,9
Bouwnijverheid . . . . .	3,2	3,0	3,7	3,9	4,1	4,3	4,5
Handel en vervoer . . . . .	4,6	6,2	6,8	7,3	7,4	7,9	8,6
Informatie en communicatie . . . . .	4,9	4,4	2,3	3,2	2,6	2,6	2,4
Financiën en verzekeringen . . . . .	4,6	2,9	2,0	1,8	1,7	1,6	1,9
Vastgoed . . . . .	5,2	4,0	4,6	4,9	5,4	5,3	5,6
Zakelijke dienstverlening <sup>(2)</sup> . . . . .	4,9	3,7	4,0	3,9	4,2	4,4	4,8
Gezondheidszorg en maatschappelijke dienstverlening . . . . .	8,5	7,3	7,3	7,4	7,3	7,2	7,2
Overige diensten . . . . .	7,6	6,9	11,6	11,3	10,9	11,9	12,1
Vervangingsovereenkomst . . . . .	1,3	1,0	1,0	1,0	1,0	1,0	1,0
Overeenkomst voor een duidelijk omschreven werk	0,2	0,1	0,2	0,2	0,1	0,1	0,1
<b>Naar geslacht</b>							
Mannen . . . . .	62,8	60,9	56,5	56,2	55,7	55,2	54,8
Vrouwen . . . . .	37,2	43,5	43,5	43,8	44,3	44,8	45,2
<b>Naar diploma</b>							
Lager onderwijs . . . . .	n.	n.	17,0	16,7	16,7	16,5	16,3
Secundair onderwijs . . . . .	n.	n.	54,1	54,2	54,0	53,8	53,6
Hoger niet-universitair onderwijs . . . . .	n.	n.	20,6	20,6	20,5	20,6	20,8
Universitair onderwijs . . . . .	n.	n.	8,3	8,5	8,8	9,0	9,3
<b>Naar beroepscategorie</b>							
Arbeiders . . . . .	46,2	44,3	41,5	41,6	41,2	40,8	40,6
Bedienden . . . . .	50,7	53,3	56,4	56,3	56,8	57,1	57,3
Kaderleden . . . . .	1,7	1,4	1,3	1,3	1,3	1,3	1,3
Andere <sup>(3)</sup> . . . . .	1,4	1,0	0,8	0,8	0,8	0,8	0,8

Bron : NBB (sociale balansen).

(1) Werknemers voor wie de onderneming een DIMONA-aangifte heeft ingediend of die in het algemeen personeelsregister zijn ingeschreven.

(2) Met uitzondering van de terbeschikkingstelling van personeel (NACE-BEL 78), die onder meer de uitzendbureaus omvat.

(3) Restcategorie, die onder meer de werknemers met een stage- of leercontract omvat.

## Bijlage 4

### ARBEIDSVOLUME IN DE ONDERNEMINGEN DIE EEN VOLLEDIG SCHEMA NEERLEGGEN: UITSPLITSING NAAR WERKNEMERSSTATUUT

(jaargemiddelden)

	2000	2005	2010	2011	2012	2013	2014
<b>Gewerkte uren (in miljoenen)</b>							
Werknemers voor wie de onderneming een DIMONA-aangifte heeft ingediend of die in het algemeen personeelsregister zijn ingeschreven ..	1 853,0	1 779,9	1 902,8	1 946,8	1 946,3	1 952,5	1 959,0
Ter beschikking van de onderneming gestelde personen <sup>(1)</sup> .....	14,6	21,5	22,4	25,1	21,6	22,5	22,0
Uitzendkrachten .....	68,2	76,1	83,0	94,0	86,5	84,0	88,4
<b>Voltijdse equivalenten (in duizenden)</b>							
Werknemers voor wie de onderneming een DIMONA-aangifte heeft ingediend of die in het algemeen personeelsregister zijn ingeschreven ..	1 170,8	1 171,2	1 269,4	1 298,0	1 303,7	1 307,3	1 314,2
Ter beschikking van de onderneming gestelde personen <sup>(1)</sup> .....	8,7	13,2	13,8	15,6	13,5	13,7	13,5
Uitzendkrachten .....	36,5	40,6	44,0	49,3	45,3	44,0	46,4
<b>Voltijdse equivalenten (in % van het totaal)</b>							
Werknemers voor wie de onderneming een DIMONA-aangifte heeft ingediend of die in het algemeen personeelsregister zijn ingeschreven ..	96,3	95,6	95,6	95,2	95,7	95,8	95,6
Ter beschikking van de onderneming gestelde personen <sup>(1)</sup> .....	0,7	1,1	1,0	1,1	1,0	1,0	1,0
Uitzendkrachten .....	3,0	3,3	3,3	3,6	3,3	3,2	3,4
waarvan:							
Landbouw .....	8,4	5,9	5,3	4,6	5,9	6,3	7,6
Industrie .....	5,0	5,3	5,5	6,0	5,4	5,3	5,5
Bouwnijverheid .....	1,3	1,5	1,8	2,1	2,0	1,9	2,0
Handel en vervoer .....	2,9	3,8	4,3	4,8	4,5	4,6	4,9
Informatie en communicatie .....	2,3	2,6	2,0	2,1	2,1	2,0	2,0
Financiën en verzekeringen .....	1,4	0,8	0,8	0,8	0,8	0,8	1,0
Vastgoed .....	3,0	2,5	2,0	2,3	1,6	1,8	2,0
Zakelijke dienstverlening <sup>(2)</sup> .....	3,1	3,1	3,8	4,1	3,9	3,5	3,6
Gezondheidszorg en maatschappelijke dienstverlening .....	0,4	0,5	0,5	0,5	0,4	0,3	0,3
Overige diensten .....	3,1	3,5	4,3	4,1	3,4	3,1	2,8

Bron: NBB (sociale balansen).

(1) De werknemers die aan een onderneming verbonden zijn en die ter beschikking worden gesteld van een andere onderneming die een sociale balans moet neerleggen, worden tweemaal geteld.

(2) Met uitzondering van de terbeschikkingstelling van personeel (NACE-BEL 78), die onder meer de uitzendbureaus omvat.

## Bijlage 5

### GEMIDDELDE ARBEIDSDUUR<sup>(1)(2)</sup>

(per werknemer en per jaar gewerkte uren)

	2000	2005	2010	2011	2012	2013	2014
Landbouw	1 566	1 546	1 625	1 651	1 643	1 615	1 637
Industrie	1 534	1 513	1 492	1 499	1 490	1 490	1 491
Bouwnijverheid	1 464	1 445	1 418	1 466	1 440	1 423	1 450
Handel en vervoer	1 678	1 581	1 559	1 557	1 557	1 563	1 556
Informatie en communicatie	1 646	1 624	1 609	1 601	1 609	1 605	1 601
Financiën en verzekeringen	1 532	1 427	1 440	1 441	1 444	1 443	1 440
Vastgoed	1 598	1 585	1 556	1 559	1 560	1 567	1 557
Zakelijke dienstverlening <sup>(3)</sup>	1 631	1 584	1 570	1 566	1 549	1 542	1 549
Gezondheidszorg en maatschappelijke dienstverlening	1 551	1 498	1 467	1 456	1 448	1 449	1 439
Overige diensten	1 560	1 572	1 569	1 567	1 564	1 557	1 555
<b>Totaal</b>	<b>1 584</b>	<b>1 532</b>	<b>1 510</b>	<b>1 513</b>	<b>1 506</b>	<b>1 505</b>	<b>1 504</b>
<i>p.m. Voltijdwerkers<sup>(4)</sup></i>	<i>1 579</i>	<i>1 534</i>	<i>1 512</i>	<i>1 519</i>	<i>1 510</i>	<i>1 508</i>	<i>1 512</i>
<i>Deeltijdwerkers<sup>(5)</sup></i>	<i>916</i>	<i>904</i>	<i>936</i>	<i>931</i>	<i>936</i>	<i>936</i>	<i>934</i>

Bron: NBB (sociale balansen).

(1) Rubriek 1013 / som van de rubrieken 1001 en 1002, tenzij anders vermeld.

(2) Werknemers voor wie de onderneming een DIMONA-aangifte heeft ingediend of die in het algemeen personeelsregister zijn ingeschreven.

(3) Met uitzondering van de terbeschikkingstelling van personeel (NACE-BEL 78), die onder meer de uitzendbureaus omvat.

(4) Rubriek 1011 / rubriek 1001.

(5) Rubriek 1012 / rubriek 1002.

## Bijlage 6

### GEMIDDELDE UURLOONKOSTEN<sup>(1)(2)</sup>

(in €)

	2000	2005	2010	2011	2012	2013	2014
Landbouw	18,9	20,2	20,1	20,1	21,1	21,7	22,0
Industrie	28,9	34,2	40,0	41,5	42,6	43,9	44,6
Bouwnijverheid	22,9	26,3	30,2	30,9	32,3	33,1	33,4
Handel en vervoer	22,2	27,2	31,3	32,1	32,9	33,5	33,9
Informatie en communicatie	31,0	37,5	43,7	45,1	45,3	46,4	46,5
Financiën en verzekeringen	40,9	48,2	54,7	56,2	58,4	59,1	59,6
Vastgoed	22,7	26,7	31,2	32,3	33,0	34,1	34,2
Zakelijke dienstverlening <sup>(3)</sup>	27,0	31,4	33,8	34,2	35,2	35,6	35,2
Gezondheidszorg en maatschappelijke dienstverlening	21,9	26,7	30,5	31,7	32,5	33,6	33,9
Overige diensten	19,1	22,7	28,5	28,7	30,3	31,3	32,1
<b>Totaal</b>	<b>26,1</b>	<b>31,0</b>	<b>35,1</b>	<b>36,0</b>	<b>37,0</b>	<b>37,9</b>	<b>38,1</b>
<i>p.m. Voltijdwerkers<sup>(4)</sup></i>	<i>26,7</i>	<i>31,6</i>	<i>36,1</i>	<i>37,0</i>	<i>38,1</i>	<i>38,9</i>	<i>39,4</i>
<i>Deeltijdwerkers<sup>(5)</sup></i>	<i>22,0</i>	<i>27,9</i>	<i>31,7</i>	<i>32,5</i>	<i>33,3</i>	<i>34,3</i>	<i>34,1</i>

Bron: NBB (sociale balansen).

(1) Rubriek 1023 / rubriek 1013, tenzij anders vermeld.

(2) Werknemers voor wie de onderneming een DIMONA-aangifte heeft ingediend of die in het algemeen personeelsregister zijn ingeschreven.

(3) Met uitzondering van de terbeschikkingstelling van personeel (NACE-BEL 78), die onder meer de uitzendbureaus omvat.

(4) Rubriek 1021 / rubriek 1011.

(5) Rubriek 1022 / rubriek 1012.

## Bijlage 7

### OPLEIDING

	2008 <sup>(1)</sup>	2009 <sup>(1)</sup>	2010	2011	2012	2013	2014
<b>Deelnemers aan een opleidingsactiviteit<sup>(2)</sup></b> (in % van de gemiddelde werkgelegenheid)							
Formele opleiding <sup>(3)</sup> .....	34,0	35,2	36,8	37,2	39,2	40,2	40,7
waarvan:							
Landbouw .....	5,9	4,4	6,0	3,6	5,4	6,2	9,1
Industrie .....	39,8	40,9	44,0	44,5	46,2	48,6	50,5
Bouwnijverheid .....	16,6	19,0	19,3	17,9	20,7	22,3	22,8
Handel en vervoer .....	26,4	28,1	28,4	28,7	30,9	31,5	29,6
Informatie en communicatie .....	46,5	45,3	48,8	50,3	51,9	49,3	48,7
Financiën en verzekeringen .....	55,1	54,3	55,3	60,0	62,8	63,3	67,7
Vastgoed .....	10,2	10,9	12,1	14,9	13,3	16,9	18,0
Zakelijke dienstverlening <sup>(4)</sup> .....	24,3	24,5	26,7	25,8	28,0	27,9	29,6
Gezondheidszorg en maatschappelijke dienstverlening .....	43,5	45,9	47,2	47,9	49,7	50,9	51,9
Overige diensten .....	13,0	15,8	15,0	17,8	16,1	17,6	17,4
Informele opleiding <sup>(5)</sup> .....	18,9	18,4	20,6	20,8	23,3	23,0	23,0
Initiële opleiding <sup>(6)</sup> .....	1,2	1,3	1,2	1,2	1,4	1,6	1,5

Bron: NBB (sociale balansen).

- (1) De invoering van een nieuw formulier voor de sociale balans, dat van toepassing is op de vanaf 1 december 2008 afgesloten boekjaren, veroorzaakt een breuk in de reeksen tussen de gegevens voor het jaar 2008 en volgende en die betreffende de voorgaande jaren; om deze reden worden de gegevens betreffende de boekjaren 2000 en 2005 niet vermeld.
- (2) Wegens de dubbeltellingen die ontstaan doordat eenzelfde persoon aan meer dan één opleidingstype kan hebben deelgenomen, wordt hier geen totaal berekend.
- (3) Door lesgevers uitgewerkte cursussen en stages. De lesgevers zijn verantwoordelijk voor de organisatie en inhoud ervan ten behoeve van een groep cursisten op een andere plaats dan de werkplek.
- (4) Met uitzondering van de terbeschikkingstelling van personeel (NACE-BEL 78), die onder meer de uitzendbureaus omvat.
- (5) Andere opleidingsactiviteiten waarvan de organisatie en de inhoud in hoge mate worden bepaald door de cursist afhankelijk van zijn individuele behoeften en in rechtstreeks verband met het werk of de werkplek. Deze activiteiten omvatten ook het bijwonen, voor leerdoeleinden, van conferenties of handelsbeurzen.
- (6) Opleiding die gedurende minimaal zes maanden wordt verstrekt aan personen die tewerkgesteld zijn in het kader van alternerend leren en werken, om een diploma te behalen.



OPLEIDING (vervolg)

	2008 <sup>(1)</sup>	2009 <sup>(1)</sup>	2010	2011	2012	2013	2014
<b>Aan opleidingsactiviteiten bestede uren</b> (in % van de gewerkte uren)							
Formele opleiding <sup>(2)</sup> .....	0,73	0,74	0,73	0,73	0,78	0,82	0,82
waarvan:							
Landbouw .....	0,07	0,07	0,11	0,06	0,11	0,08	0,07
Industrie .....	0,79	0,78	0,83	0,81	0,85	0,86	0,94
Bouwnijverheid .....	0,24	0,30	0,30	0,28	0,34	0,38	0,36
Handel en vervoer .....	0,71	0,76	0,64	0,61	0,71	0,71	0,70
Informatie en communicatie .....	0,90	0,80	0,84	0,96	0,98	1,01	0,98
Financiën en verzekeringen .....	1,34	1,10	1,18	1,33	1,27	1,15	1,31
Vastgoed .....	0,21	0,16	0,21	0,25	0,22	0,25	0,25
Zakelijke dienstverlening <sup>(3)</sup> .....	0,58	0,59	0,56	0,55	0,56	0,54	0,53
Gezondheidszorg en maatschappelijke dienstverlening .....	0,83	0,92	0,94	0,96	1,02	1,21	1,11
Overige diensten .....	0,30	0,31	0,36	0,37	0,37	0,40	0,37
Informele opleiding <sup>(4)</sup> .....	0,37	0,36	0,42	0,42	0,46	0,47	0,47
Initiële opleiding <sup>(5)</sup> .....	0,28	0,29	0,30	0,29	0,35	0,36	0,39
<b>Totaal</b> .....	<b>1,39</b>	<b>1,40</b>	<b>1,45</b>	<b>1,45</b>	<b>1,59</b>	<b>1,66</b>	<b>1,68</b>
<b>Aan opleidingsactiviteiten verbonden nettokosten<sup>(6)</sup></b> (in % van de personeelskosten)							
Formele opleiding <sup>(2)</sup> .....	1,15	1,06	1,11	1,13	1,17	1,19	1,15
waarvan:							
Landbouw .....	0,13	0,12	0,14	0,14	0,14	0,14	0,18
Industrie .....	1,26	1,09	1,30	1,31	1,40	1,39	1,44
Bouwnijverheid .....	0,36	0,40	0,41	0,42	0,46	0,49	0,45
Handel en vervoer .....	1,22	1,18	1,08	1,04	1,12	1,15	1,10
Informatie en communicatie .....	1,33	1,22	1,31	1,43	1,43	1,43	1,32
Financiën en verzekeringen .....	2,22	1,86	1,97	2,20	2,02	1,90	2,06
Vastgoed .....	0,20	0,19	0,22	0,25	0,29	0,31	0,29
Zakelijke dienstverlening <sup>(3)</sup> .....	0,74	0,75	0,73	0,82	0,79	0,77	0,72
Gezondheidszorg en maatschappelijke dienstverlening .....	0,80	0,87	0,90	0,93	0,97	1,14	0,95
Overige diensten .....	0,40	0,40	0,50	0,52	0,49	0,58	0,53
Informele opleiding <sup>(4)</sup> .....	0,40	0,38	0,44	0,43	0,47	0,47	0,47
Initiële opleiding <sup>(5)</sup> .....	0,08	0,07	0,07	0,08	0,09	0,10	0,09
<b>Totaal</b> .....	<b>1,63</b>	<b>1,51</b>	<b>1,61</b>	<b>1,64</b>	<b>1,72</b>	<b>1,76</b>	<b>1,71</b>

Bron: NBB (sociale balansen).

- (1) De invoering van een nieuw formulier voor de sociale balans, dat van toepassing is op de vanaf 1 december 2008 afgesloten boekjaren, veroorzaakt een breuk in de reeksen tussen de gegevens voor het jaar 2008 en volgende en die betreffende de voorgaande jaren; om deze reden worden de gegevens betreffende de boekjaren 2000 en 2005 niet vermeld.
- (2) Door lesgevers uitgewerkte cursussen en stages. De lesgevers zijn verantwoordelijk voor de organisatie en inhoud ervan ten behoeve van een groep cursisten op een andere plaats dan de werkplek.
- (3) Met uitzondering van de terbeschikkingstelling van personeel (NACE-BEL 78), die onder meer de uitzendbureaus omvat.
- (4) Andere opleidingsactiviteiten waarvan de organisatie en de inhoud in hoge mate worden bepaald door de cursist afhankelijk van zijn individuele behoeften en in rechtstreeks verband met het werk of de werkplek. Deze activiteiten omvatten ook het bijwonen, voor leerdoeleinden, van conferenties of handelsbeurzen.
- (5) Opleiding die gedurende minimaal zes maanden wordt verstrekt aan personen die tewerkgesteld zijn in het kader van alternerend leren en werken, om een diploma te behalen.
- (6) Brutokosten, waarvan de ontvangen subsidies en andere financiële tegemoetkomingen worden afgetrokken. De nettokosten voor formele opleiding omvatten daarenboven de betaalde bijdragen en stortingen aan collectieve fondsen.

## Bijlage 8

### OPLEIDING IN DE OPLEIDING VERSTREKKENDE ONDERNEMINGEN<sup>(1)</sup> IN 2014

	Deelnemers aan een opleidingsactiviteit (in % van de gemiddelde werkgelegenheid)			Aan opleidingsactiviteiten bestede uren (gemiddelden per deelnemer en per jaar, in uren)			Aan opleidingsactiviteiten verbonden nettokosten <sup>(2)</sup> (gemiddelden per uur opleiding, in €)		
	For-mele <sup>(3)</sup>	Infor-mele <sup>(4)</sup>	Ini-tiële <sup>(5)</sup>	For-mele <sup>(3)</sup>	Infor-mele <sup>(4)</sup>	Ini-tiële <sup>(5)</sup>	For-mele <sup>(3)</sup>	Infor-mele <sup>(4)</sup>	Ini-tiële <sup>(5)</sup>
	Landbouw .....	53,1	62,7	46,3	12	38	166	48	34
Industrie .....	63,2	45,4	10,3	27	39	195	68	43	18
Bouwnijverheid .....	49,7	44,5	11,4	22	31	631	39	35	6
Handel en vervoer .....	52,7	46,2	11,0	32	27	395	53	34	5
Informatie en communicatie .....	63,6	32,6	16,0	31	27	194	63	38	13
Financiën en verzekeringen .....	77,1	53,4	6,0	26	26	374	94	44	8
Vastgoed .....	48,0	50,6	40,3	19	24	214	38	32	8
Zakelijke dienstverlening <sup>(6)</sup> .....	50,4	56,7	9,3	23	20	255	48	35	9
Gezondheidszorg en maatschappelijke dienstverlening .....	59,9	47,5	4,6	24	19	368	29	30	12
Overige diensten .....	45,2	42,2	33,7	27	24	323	45	31	5
<b>Totaal</b> .....	<b>58,8</b>	<b>47,1</b>	<b>8,9</b>	<b>27</b>	<b>27</b>	<b>344</b>	<b>53</b>	<b>38</b>	<b>9</b>

Bron: NBB (sociale balansen).

(1) Ondernemingen die ten minste één werknemer in opleiding vermelden.

(2) Brutokosten, waarvan de ontvangen subsidies en andere financiële tegemoetkomingen worden afgetrokken. De nettokosten voor formele opleiding omvatten daarenboven de betaalde bijdragen en stortingen aan collectieve fondsen.

(3) Door lesgevers uitgewerkte cursussen en stages. De lesgevers zijn verantwoordelijk voor de organisatie en inhoud ervan ten behoeve van een groep cursisten op een andere plaats dan de werkplek.

(4) Andere opleidingsactiviteiten waarvan de organisatie en de inhoud in hoge mate worden bepaald door de cursist afhankelijk van zijn individuele behoeften en in rechtstreeks verband met het werk of de werkplek. Deze activiteiten omvatten ook het bijwonen, voor leerdoeleinden, van conferenties of handelsbeurzen.

(5) Opleiding die gedurende minimaal zes maanden wordt verstrekt aan personen die tewerkgesteld zijn in het kader van alternerend leren en werken, om een diploma te behalen.

(6) Met uitzondering van de terbeschikkingstelling van personeel (NACE-BEL 78), die onder meer de uitzendbureaus omvat.