

ECONOMISCH
TIJDSCHRIFT

VAN DE
NATIONALE BANK VAN BELGIE

JAARGANG 1



MEI 1995

ECONOMISCH
TIJDSCRIFT

VAN DE
NATIONALE BANK VAN BELGIE

JAARGANG 1



MEI 1995

Copyright De Nationale Bank van België NV

Iedere openbaarmaking en verveelvoudiging voor
niet-commerciële doeleinden is toegestaan, mits de bron wordt vermeld.

Nationale Bank van België
de Berlaimontlaan 14
1000 Brussel
Telefoon : 02-221 20 33
Telefax : 02-221 31 63

INHOUD

TEN GELEIDE	5
ARTIKEL	7
Resultaten van de ad hoc enquête met betrekking tot de Belgische arbeidsmarkt	
MEDEDELINGEN	43

TEN GELEIDE

Het *Tijdschrift van de Nationale Bank van België*, dat maandelijks verschijnt, zal na deze LXXe jaargang niet langer worden gepubliceerd. Het laatste nummer ervan zal derhalve dat van december 1995 zijn.

Het wordt vervangen door twee op een nieuwe leest geschoeide tijdschriften. Het eerste is een statistisch tijdschrift, waarin de Bank een uitgebreid aantal statistieken zal blijven publiceren. Dat tijdschrift verschijnt met ingang van 1996. Het tweede is het *Economisch Tijdschrift van de Nationale Bank van België*, waarvan dit het eerste nummer is.

Dit *Economisch Tijdschrift* verschijnt in beginsel driemaal per jaar, namelijk in mei, augustus en november. De Bank wenst via deze publikatie te informeren omtrent belangrijke economische, financiële en monetaire ontwikkelingen. Zo zal zij geregeld berichten over de macro-economische ontwikkelingen en de financiële markten, over het verkeer met het buitenland en over de situatie van de ondernemingen. Ook meer specifieke analyses kunnen worden gepubliceerd; het in dit nummer opgenomen artikel over de resultaten van een enquête met betrekking tot de arbeidsmarkt is daar een voorbeeld van.

Overigens zal de Bank in dit tijdschrift eveneens mededeling doen van belangrijke monetaire-beleidsmaatregelen of andere voor het beleid van de Bank relevante beslissingen of aangelegenheden.

RESULTATEN VAN DE AD HOC ENQUETE MET BETREKKING TOT DE BELGISCHE ARBEIDSMARKT

INLEIDING

Op verzoek van de Europese Commissie stelde de Nationale Bank in juni 1994 bij de Belgische bedrijven een ad hoc enquête in naar de mogelijkheden in het vlak van groei en werkgelegenheidscreatie. Die enquête werd in alle landen van de Europese Unie op hetzelfde tijdstip en volgens een zelfde procedure gehouden, als vervolg op een soortgelijk onderzoek dat in 1989 plaatsvond. Zodoende konden de ontwikkelingen die zich in de loop van de voorgaande vijf jaar op de arbeidsmarkt hebben voorgedaan, in de analyse worden betrokken. Behalve de bedrijfstakken industrie en handel, waar de Commissie specifiek belangstelling voor had, werden ook de ondernemingen uit de bouw en de diensten ondervraagd. In deze studie worden enkel de op de Belgische economie betrekking hebbende resultaten van de enquête besproken. Voor een overzicht van de belangrijkste resultaten van de enquête voor de andere landen van de Europese Unie wordt verwezen naar de artikels « Enquête sur le marché de l'emploi dans l'industrie », verschenen in *Economie Européenne, Supplément B, n° 11*, november 1994, en « Enquête sur le marché de l'emploi dans le commerce de détail », verschenen in *Economie Européenne, Supplément B, n° 12*, december 1994.

In 1989 werd dit Europese initiatief op verzoek van het Verbond van Belgische Ondernemingen gekoppeld aan een onderzoek naar de verwachtingen omtrent de Interne Markt. In de enquête van juni 1994 werd enkel een vraag toegevoegd in verband met de weerslag van enkele belangrijke, kort tevoren genomen maatregelen van de Belgische regering op het verloop van de werkgelegenheid.

In het eerste hoofdstuk van deze studie wordt de inhoud van de vragenlijst summier besproken. Hoofdstuk twee behandelt de representativiteit van de steekproef. In hoofdstukken drie en vier volgt de bespreking van de resultaten. In het laatste deel worden de belangrijkste conclusies getrokken. Ten slotte zijn ook twee bijlagen toegevoegd. In bijlage 1 is een kopie

opgenomen van de vragenlijst die naar de bedrijven uit de verwerkende nijverheid en de bouw werd gestuurd. Voor de ondernemingen uit de handel en de diensten werd de vragenlijst licht aangepast. De tweede bijlage bevat aanvullende cijfermatige informatie die niet in het artikel is opgenomen.

1. Inhoud van de vragenlijst en deelnemende bedrijfstakken

De vragenlijst kan in twee grote delen worden opgesplitst. Het eerste deel heeft voornamelijk betrekking op de werkgelegenheid in het bedrijf, het tweede op de wijze waarop de arbeid is georganiseerd.

Het eerste deel bevat drie deelaspecten. Vooreerst werden de bedrijfsleiders ondervraagd over de staat van hun personeelsbestand en over het waarom van niet méér werkgelegenheid. Dan volgde een onderzoek naar de verwachte ontwikkeling van het aantal banen tijdens de daaropvolgende twee jaar alsook naar de factoren welke die ontwikkeling zouden sturen. Het eerste deel werd afgesloten met een vraag betreffende de weerslag van sommige recente maatregelen van de Belgische overheid ten aanzien van de arbeidsmarkt.

Deel twee bevat vragen over exploitatieduur, jaarlijkse sluiting en — voor bouw en industrie — ploegenarbeid.

Aangezien heel wat vragen reeds in de enquête van 1989 werden gesteld, kan een vergelijking worden gemaakt met de toenmalige situatie. Dat is enerzijds mogelijk voor het deel m.b.t. de werkgelegenheidssituatie, waardoor onder meer de ontwikkeling van de deeltijdarbeid kan worden gemeten. Anderzijds kan ook de organisatie van de arbeid worden vergeleken, waaruit met name het verloop van de flexibiliteit op de Belgische arbeidsmarkt kan worden afgeleid. Voor de andere vragen is een vergelijking met de resultaten van 1989 hetzij onmogelijk, omdat een aantal vragen toen niet werden gesteld, hetzij weinig zinvol, gelet op de verschil-

lende conjuncturele context waarin de enquêtes werden uitgevoerd. In 1989 bevond de economie zich bijna op het conjuncturele hoogtepunt, terwijl de jongste enquête aan het begin van een aantrekkende fase plaatsvond.

In 1989 werd de bouw niet bij de steekproef betrokken en voor bepaalde vragen werden enkel de industrie en de handel, of zelfs alleen maar de industrie bevroegd. Ten behoeve van de vergelijking werd in tabel 1 « Structuur van het personeelsbestand » dan ook een kolom opgenomen met het totaalresultaat zonder de bouw.

Wegens de grote diversiteit van de verschillende ondervraagde bedrijfstakken, wordt in dit artikel niet alleen de Belgische economie als geheel geanalyseerd, maar wordt ook aandacht besteed aan de resultaten van de respectieve branches. In een aantal gevallen blijken achter de totalen voor de industrie en de overige diensten nog sterk heterogene situaties schuil te gaan. Indien nodig wordt de industrie derhalve opgesplitst in metaalverwerking, chemie, niet-metaalhoudende mineralen, textiel en een restcategorie (met name voeding, hout en papier); de overige diensten worden indien nodig verder onderverdeeld in transport, horeca en een restcategorie

(onder meer activiteiten i.v.m. computers — b.v. advies, gegevensverwerking en onderhoud — en verhuur van en handel in onroerende goederen).

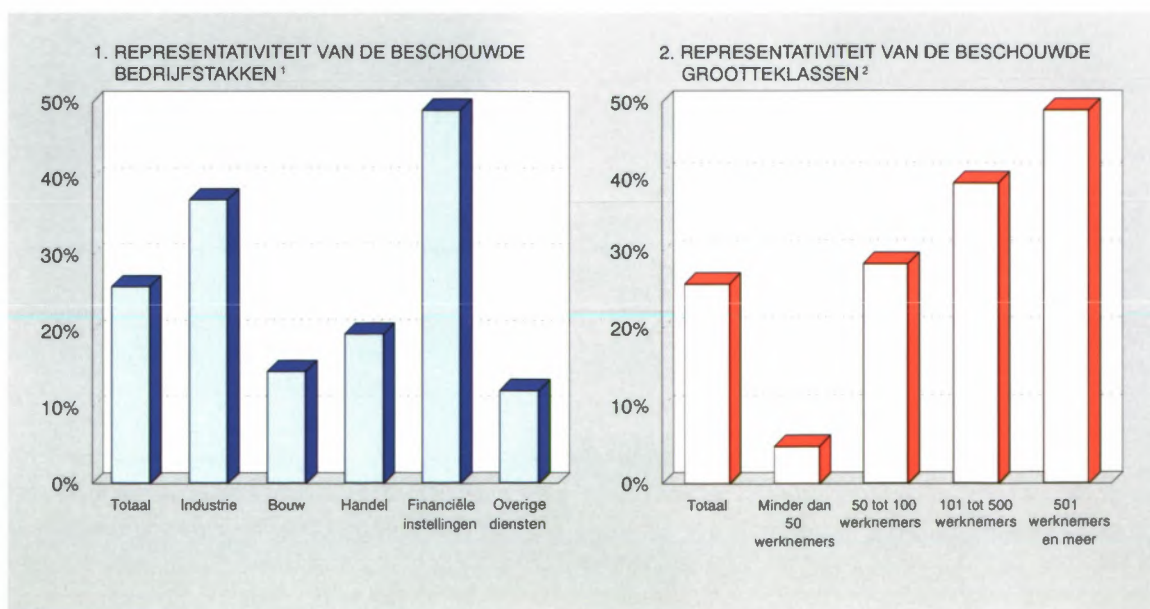
2. Representativiteit van de enquête en implicaties voor de analyse

De enquête richtte zich tot de industrie, de bouw, de handel en de diensten (opgesplitst in financiële instellingen en overige diensten). Samen vertegenwoordigen zij ongeveer 85 pct. van de totale particuliere werkgelegenheid in België (inclusief openbare instellingen).

In totaal stuurden 3.195 bedrijven een ingevuld enquêteformulier terug. Die ondernemingen stelden in 1994 473.200 personen tewerk, zodat de enquête betrekking had op 26 pct. van de werkgelegenheid in de ondervraagde bedrijfstakken, of 22 pct. van de totale particuliere werkgelegenheid in België (inclusief openbare kredietinstellingen). De representativiteit was voor alle bedrijfstakken en branches voldoende hoog, zodat de resultaten op elk niveau als betekenisvol kunnen worden beschouwd.

De antwoorden van de afzonderlijke bedrijven in de bouw, de handel en de financiële instellingen werden op basis van een weging met

GRAFIEK 1 — AANWIJZINGEN IN VERBAND MET DE REPRESENTATIVITEIT VAN DE ENQUETE



¹ Voor elke bedrijfstak werd het aantal werknemers vergeleken met de totale particuliere werkgelegenheid in die tak volgens de RSZ-statistieken (met inbegrip van de werkgelegenheid in de openbare kredietinstellingen).

² Voor elke grootteklasse werd het aantal werknemers vergeleken met de totale werkgelegenheid in die grootteklasse volgens de RSZ-statistieken (met inbegrip van de werkgelegenheid in de openbare kredietinstellingen).

de werkgelegenheid in iedere onderneming geaggregeerd tot resultaten van de bewuste bedrijfstak. Voor de ondernemingen in de industrie en de overige diensten werden op analoge wijze totalen per branche bepaald. Om vertekeningen te vermijden, werden deze laatste daaropvolgend geaggregeerd tot totalen voor respectievelijk de industrie en de overige diensten, daarbij rekening houdend met het gewicht van de branches volgens de RSZ-statistieken, en niet met hun aandeel in de enquête. Door dan eveneens het gewicht van de vijf activiteitstakken volgens de RSZ-statistieken te gebruiken, werd uiteindelijk het totaal voor de Belgische economie verkregen.

In alle bedrijfstakken werd ook een opsplitsing in grootteklassen gemaakt. Het waren in

hoofdzak grotere ondernemingen die de vragenlijst beantwoordden. Enquêteresultaten die voornamelijk betrekking hebben op kleinere ondernemingen dienen dan ook met de nodige omzichtigheid te worden geïnterpreteerd.

3. Het verloop van de werkgelegenheid

3.1 Situatie in 1994

Uit een indeling naar geslacht blijkt dat op het ogenblik van de enquête de vrouwelijke werknemers 30 pct. van het totaal vertegenwoordigden. In de diensten en de handel beliep dat cijfer ruim 40 pct., maar in de bouw bedroeg het slechts 6 en in de industrie 21 pct.

TABEL 1 — STRUCTUUR VAN HET PERSONEELSBESTAND

(in procenten van de totale werkgelegenheid van de beschouwde bedrijfstak)

	Industrie	Bouw	Handel	Financiële instellingen	Overige diensten	Totaal	Vergelijking 1989-1994 ²		
							Totaal '89	Totaal '94	Vershil
A. Opsplitsing naar geslacht¹									
Mannen	78,8	93,7	59,1	58,1	58,5	69,6	72,6	66,9	-5,7
Vrouwen	21,2	6,3	40,9	41,9	41,5	30,4	27,4	33,1	5,7
B. Opsplitsing tussen voltijdse en deeltijdse arbeid¹									
Voltijds									
mannen	78,1	92,6	56,3	57,2	52,0	67,0	70,3	64,1	-6,2
vrouwen	19,0	3,9	24,1	28,2	21,3	19,7	21,8	21,5	-0,3
totaal	97,1	96,5	80,5	85,3	73,2	86,7	92,1	85,6	-6,5
Deeltijds									
mannen	0,6	1,1	2,7	0,9	6,5	2,6	2,3	2,8	0,5
vrouwen	2,3	2,4	16,8	13,8	20,3	10,7	5,6	11,6	6,0
totaal	2,9	3,5	19,5	14,7	26,8	13,3	7,9	14,4	6,5
C. Opsplitsing naar scholingsgraad¹									
Geschoold									
mannen	57,2	76,0	41,9	56,0	40,8	51,6	49,6	48,8	-0,8
vrouwen	11,7	4,0	20,7	34,4	19,0	16,1	15,8	17,5	1,7
totaal	68,9	80,0	62,6	90,4	59,8	67,7	65,4	66,3	0,9
Ongeschoold									
mannen	21,5	19,6	16,8	4,5	19,0	18,6	23,3	18,5	-4,8
vrouwen	9,6	0,4	20,6	5,1	21,2	13,7	11,3	15,2	3,9
totaal	31,1	20,0	37,4	9,6	40,2	32,3	34,6	33,7	-0,9

¹ Wegens incoherenties in de antwoorden van sommige deelnemers stemt de som van het percentage geschoolde en dat van de ongeschoolde mannen (respectievelijk vrouwen) niet steeds overeen met het totaal van het percentage voltijds en het percentage deeltijds werkende mannen (respectievelijk vrouwen). In rubriek A zijn deze laatste totalen opgenomen.

² Aangezien de bouw in 1989 niet werd ondervraagd, gaat het, in tegenstelling tot de eraan voorafgaande kolom « Totaal », om een aggregatie van de vier overige bedrijfstakken.

In vergelijking met 1989 nam het aandeel van de vrouwelijke werknemers met in totaal bijna 6 procentpunten toe. Die ontwikkeling was het sterkst in de handel en de overige diensten. In de industrie en in de financiële instellingen daarentegen werd weinig verandering opgetekend.

De uitbreiding van het aandeel van de vrouwen in de totale werkgelegenheid kwam uitsluitend tot uiting in de deeltijdarbeid. Ongeveer vier vijfde van de deeltijdse arbeidsplaatsen werd op het ogenblik van de enquête door vrouwelijke werknemers ingenomen; bij de financiële instellingen lag die verhouding zelfs nog hoger.

In vergelijking met vijf jaar eerder was de deeltijdarbeid van mannen en vrouwen samen fors gestegen; volgens de enquête maakte hij omstreeks medio vorig jaar gemiddeld meer dan 13 pct. van de totale werkgelegenheid in de ondervraagde sectoren uit. Zowel het aandeel als de stijging t.o.v. 1989 lagen het hoogst in de diensten en de handel. In de grote bedrijven van de handel en de overige diensten liep het aandeel van de deeltijdarbeid zelfs tot meer dan 30 pct. op en in de horeca werkten bijna evenveel deeltijdse als voltijdse werknemers. In de industrie en de bouw bleef de deeltijdarbeid beperkt tot 3 pct.

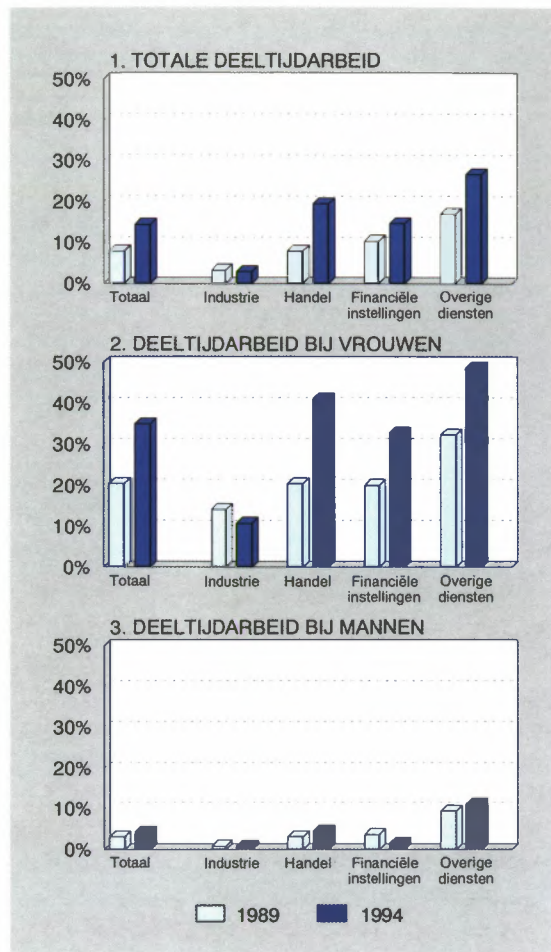
Bij de vrouwelijke werknemers had ongeveer een op drie een deeltijd baan. In de kleine en middelgrote ondernemingen bleef die verhouding beperkt tot ongeveer 20 pct.; het waren derhalve voornamelijk de grote ondernemingen die hun vrouwelijke werknemers deeltijds tewerkstelden. Opgesplitst naar activiteitstak waren de diensten en de handel opnieuw de uitschieters, terwijl deeltijdarbeid in de industrie weinig voorkwam.

Bij de mannen oogstte deeltijdarbeid nog steeds weinig succes: zowel de absolute percentages als de toename t.o.v. 1989 waren heel gering. Alleen in de overige diensten beliep het percentage deeltijds werkende mannen meer dan 10 pct.

De opsplitsing tussen geschoolde en ongeschoolde arbeid onderging in vergelijking met 1989 weinig wijzigingen: het aandeel van de geschoolde arbeid nam heel licht toe tot ongeveer twee derde. Dat die situatie vrijwel sta-

GRAFIEK 2 — ONTWIKKELING VAN DE DEELTIJDARBEID

(deeltijdarbeid als percentage van de totale werkgelegenheid)



biel bleef, kwam door tegengestelde ontwikkelingen in de verschillende bedrijfstakken. In de industrie steeg de scholingsgraad fors, zowel bij de mannelijke als bij de vrouwelijke werknemers. In de handel en de overige diensten daarentegen nam het aandeel van de ongeschoolde werknemers toe: in de horeca bijvoorbeeld bedroeg dat aandeel 65 pct.

Dat tegengestelde verloop kan deels worden verklaard door de verschillende graad van blootstelling aan de internationale concurrentie. Terwijl de industrie in de internationale concurrentiestrijd steeds meer het wapen van de know-how uit moet spelen (wat een toenemende scholingsgraad impliceert), kunnen de handel en de overige diensten, die veeleer op de binnenlandse markt zijn gericht, makkelijker concurrerend blijven zonder een beroep te moeten doen op meer geschoolden.

TABEL 2 — BEOORDELING VAN HET PERSONEELSBESTAND IN VERHOUDING TOT HET PRODUKTIELEVEL

(in procenten van het totaal)

	Te hoog	Voldoende	Te laag
Industrie	34	63	4
Bouw	18	77	5
Handel	28	62	10
Financiële instellingen ...	48	47	5
Overige diensten	11	86	3
Totaal	26	69	5

Samenvattend kan worden gesteld dat het aandeel van de vrouwelijke werknemers in de totale particuliere werkgelegenheid is toegenomen, zij het uitsluitend door een stijging van het deeltijdwerk. Veelal gaat het om jobs waarvoor een minder specifieke scholing is vereist, zoals in de handel en de overige diensten. Bij de mannen is er nog niet veel sprake van deeltijdarbeid en krijgen steeds minder ongeschoolden de kans om aan het arbeidsproces deel te nemen.

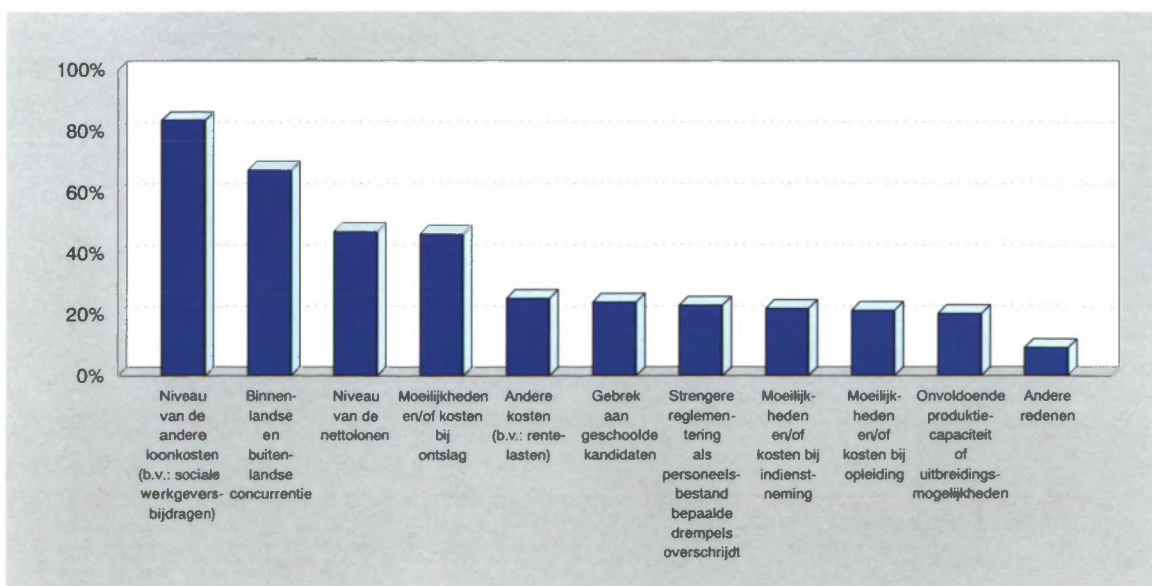
Bijna 70 pct. van de ondernemingen beoordeelde het personeelsbestand als voldoende wanneer het gerelateerd werd aan het productieniveau. Het percentage bedrijfsleiders dat de

personeelssterkte ontoereikend achtte, bedroeg in alle activiteitstakken — met een iets hoger cijfer voor de handel — slechts ongeveer 5 pct. Zowat een vierde van de bedrijven — met als uitschieter de financiële instellingen met bijna 50 pct. — was medio 1994 van mening dat de op dat ogenblik bereikte activiteit haalbaar was met minder personeelsleden. Hoe groter de onderneming, hoe scherper het probleem van overtewerkstelling zich deed voelen.

De belangrijkste reden voor een niet ruimere werkgelegenheid was het niveau van de « andere » loonkosten, zijnde het verschil tussen de totale loonkosten en de nettolonen (in hoofdzaak de sociale bijdragen). In alle activiteitstakken stipten meer dan drie ondernemingen op vier die factor aan.

Ook concurrentieproblemen bleken in de Belgische economie een rem te zetten op het aantal arbeidsplaatsen. Grote ondernemingen waren voor die factor blijkbaar gevoeliger dan kleinere. Dat verschijnsel kan wellicht ten dele in verband worden gebracht met de verschillende markten waarop ze actief zijn. Grote ondernemingen zijn meestal voor een groot deel van hun afzet afhankelijk van de export, waar de concurrentie sterk speelt. KMO's zijn eerder op de binnenlandse markt gericht, waar zij dank zij

GRAFIEK 3 — REDENEN VAN EEN NIET RUIMERE WERKGELEGENHEID IN VERHOUDING TOT DE PRODUCTIE¹



¹ De waarden in de grafiek zijn de som van het procentuele aandeel van de antwoorden « zeer belangrijk » en « belangrijk », respectievelijk gewogen met de coëfficiënten 1 en 0,5.

hun grote flexibiliteit (zij kunnen zich snel aan de wisselende vraag aanpassen) de buitenlandse concurrentie beter kunnen weerstaan.

Duidelijk minder vaak dan beide voormelde redenen werden het niveau van de nettolonen en de moeilijkheden bij het ontslaan van personeel aangehaald.

De oorzaken van de problemen op de arbeidsmarkt dienden volgens de geënquêteerden veel minder bij de kwaliteit van de aanbodzijde worden gezocht. Enkel de bouw en de kleinere ondernemingen kampten met een gebrek aan kandidaten met de vereiste scholingsgraad.

De overige redenen bleken gemiddeld in niet méér dan 25 pct. van de ondernemingen een rem op de werkgelegenheid te zetten.

De aangehaalde belangrijkste redenen waarom het personeelsbestand niet groter was, werden ook al in 1989 als de voornaamste aangeduid. De problemen van toen leken op het ogenblik van de jongste enquête zelfs nog sterker te werken. Enkel over het gebrek aan geschoolde kandidaten werd minder geklaagd, maar dat kan te maken hebben met het feit dat

de spanningen op de arbeidsmarkt in juni 1994 (tijdstip waarop de enquête betrekking had) — gezien de stand van de conjunctuur — minder hevig waren dan 5 jaar eerder.

De overheid heeft de jongste jaren nochtans reeds maatregelen genomen om de belangrijkste hinderpalen voor de werkgelegenheid uit de weg te ruimen. Zo is in het kader van het in november 1993 goedgekeurde Globaal Plan besloten tot een verlaging van de indirecte loonkosten van specifieke doelgroepen zoals jongeren — krachtens het Jongerenbanenplan — en laaggeschoolden — vooral door een vermindering van de sociale lasten op de lage lonen. Ook kan melding worden gemaakt van de Bedrijfsplannen en van de verruiming van de Maribeloperatie die een verbetering van het concurrentievermogen beoogt via een verlaging van de sociale lasten in de bedrijfstakken die het meest aan internationale concurrentie zijn blootgesteld. Het geheel van de recentelijk genomen maatregelen zou de sociale-zekerheidsbijdragen in 1995 met ongeveer fr. 47 miljard verlagen. Dat stemt overeen met een vermindering van de werkgeversbijdragen voor de sociale zekerheid met bijna 6 pct. en met een verlaging van de loonkosten ten belope van zowat 1,4 pct.

TABEL 3 — MAATREGELEN TOT VERLAGING VAN DE WERKGEVERSBIJDRAGEN VOOR DE SOCIALE ZEKERHEID

	1993	1994 (raming)	1995 (raming)
<i>Miljarden franken</i>			
Maribel	10,6	17,7	20,3
Vermindering op lage lonen	0,0	5,2	9,5
Bedrijfsplannen	0,0	0,1	0,2
Jongerenbanenplan/Voordeelbanenplan ¹	1,2	4,3	13,3
Andere ²	4,4	3,5	3,6
Totale invloed van de maatregelen	16,2	30,8	46,9
<i>Procenten</i>			
p.m. : Vermindering van de werkgeversbijdragen voor de sociale zekerheid ³	2,2	4,0	5,9
p.m. : Vermindering van de loonkosten per werknemer ⁴	0,5	1,0	1,4

Bronnen : RSZ, documenten begrotingscontrole 1995.

¹ Met inbegrip van het Plus-één-plan (Wet van 30 december 1988) ; de overeenkomst Werk-opleiding (Koninklijk Besluit nr. 495 van 31 december 1986) en de vermindering voor de indienstneming van jonge en langdurig werklozen (Koninklijk Besluit nr. 498 van 31 december 1986).

² O.a. stagiairs (Koninklijk Besluit nr. 230 van 21 december 1983) en gesubsidieerde contractuelen.

³ Verschil tussen de effectief betaalde bijdragen en de bijdragen die zouden zijn betaald indien de maatregelen niet waren genomen (berekeningen NBB).

⁴ Verschil tussen de effectief betaalde loonkosten en de loonkosten die zouden zijn betaald indien de maatregelen niet waren genomen (berekeningen NBB).

Met betrekking tot de directe loonkosten is beslist de brutolonen vanaf januari 1994 te indexeren op basis van het zogenoemde gezondheidsindexcijfer en is voor 1995 en 1996 een bevrozing van de reële lonen afgekondigd. Het Globaal Plan bevat daarnaast nog een aantal andere maatregelen in het vlak van arbeidsherverdeling en flexibiliteit.

3.2 Verwachte ontwikkelingen

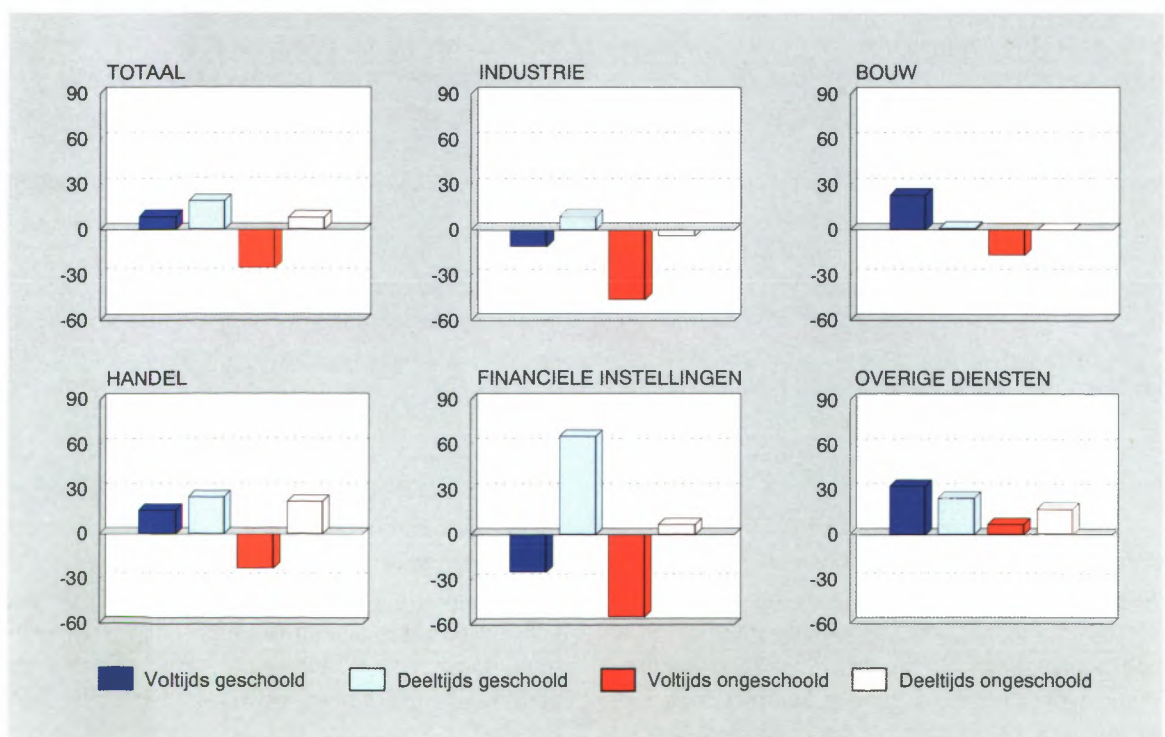
Voor de periode van midden 1994 tot midden 1996 kunnen de vooruitzichten voor de deeltijdse en de geschoolde arbeid als gunstig worden bestempeld. Geschoolden die bereid zijn deeltijds te werken, hebben veruit de beste kansen om een baan te vinden. De ondernemers verwachten daarentegen een scherpe achteruitgang van het aantal voltijdse ongeschoolde banen.

De ontwikkelingen verschillen echter zeer sterk van bedrijfstak tot bedrijfstak. De werkgelegenheid lijkt vooral gunstig te evolueren bij de overige diensten, waar zowel het aantal voltijdse

als het aantal deeltijdse geschoolde en ongeschoolde betrekkingen zou toenemen. De situatie is het somberst in de industrie, waar blijkbaar heel wat voltijdse banen op de tocht staan. Enkel voor geschoolde deeltijds werkenden — op dit ogenblik een zeer beperkte groep — komen er wat arbeidsplaatsen bij. In de bouw is er nog steeds enkel maar plaats voor voltijdse arbeidskrachten. Deeltijdwerk komt er niet van de grond en ongeschoolden kunnen vrijwel niet meer aan de slag. Ook in de handel wil men een groter beroep doen op geschoolde werknemers. De verwachte personeelsuitbreiding komt vooral tot uiting in het deeltijdwerk, dat nu reeds een groot deel van het aantal arbeidsplaatsen vertegenwoordigt. In de financiële instellingen wordt de werkgelegenheid afgebouwd aangezien zowel de geschoolde als de ongeschoolde arbeid zou krimpen. Het resterende personeelsbestand zou gedeeltelijk overschakelen van voltijds op deeltijds.

Teneinde die prognoses beter te begrijpen, is het nuttig een onderscheid te maken tussen de ondernemingen die de werkgelegenheid in hun bedrijf tussen medio 1994 en medio 1996

GRAFIEK 4 — VERWACHTE ONTWIKKELING VAN HET PERSONEELSBESTAND¹



¹ De waarden in de grafiek betreffen het verschil tussen de percentages «vermeerdering» en «vermindering».

TABEL 4 — REDENEN VAN DE VERWACHTE ONTWIKKELING VAN DE WERKGELEGENHEID¹

	Bedrijven die een vermeerdering verwachtten van de		Bedrijven die een vermindering verwachtten van de	
	geschoolde arbeid	ongeschoolde arbeid	geschoolde arbeid	ongeschoolde arbeid
Bestaand en verwacht peil van de vraag naar uw produkt(en) of activiteit(en)	69	66	69	68
Wijziging in de onderaanbestedingen (enkel voor industrie en bouw)	14	10	19	22
Rationalisatie (o.m. rationalisatie-investeringen)	31	19	53	57
Invoering van nieuwe technologie of uitbreidingsinvesteringen	48	48	35	50
Bestaand en verwacht loonpeil	35	31	41	44
Overheidsmaatregelen	34	39	39	31
Dislokatie (verplaatsing van produktie-eenheden naar of van het buitenland)	7	6	16	14
Arbeidsherverdeling	16	14	18	16
Andere redenen	11	25	8	6

¹ De waarden in de tabel zijn de som van het procentuele aandeel van de antwoorden « zeer belangrijk » en « belangrijk », respectievelijk gewogen met de coëfficiënten 1 en 0,5.

zagen toenemen en die welke een inkrimping in het vooruitzicht stelden. Voor beide groepen bleek de vraag de belangrijkste determinant te zijn. Dit betekent dat een deel van de ondernemingen een daling van de vraag verwachtte, met afvloeiingen tot gevolg, terwijl andere een gunstige vraag — en dus ook een gunstig werkgelegenheidsverloop — voorspelden. Beschouwt men enkel de bedrijven die een personeelstoename verwachtten, dan blijkt dat de invoering van nieuwe technologie of uitbreidingsinvesteringen de tweede voornaamste factor waren. Vervolgens werden het loonpeil en de overheidsmaatregelen — waarop in punt 3.3 nader wordt ingegaan — aangehaald. Arbeidsherverdeling speelde nog geen significante rol en ook de overige redenen waren niet zo belangrijk. Het relatief hoge cijfer van de factor rationalisatie verklaarde enerzijds de toename van de geschoolde arbeid, maar was anderzijds mede oorzaak van de terugdringing van de ongeschoolde arbeid.

De ondernemingen die een vermindering van de werkgelegenheid voorzagen, vermeldden daarbij rationalisatie-investeringen als tweede oorzaak. Vooral ongeschoolden moeten voor hun baan vrezen als het bedrijf nieuwe technologie invoert. Vreemd genoeg kwamen ook hier de factoren loonpeil en overheidsmaatregelen terug, en dit in dezelfde mate als bij de bedrijven

die het aantal arbeidsplaatsen zagen toenemen. De meningen over het al dan niet volstaan van het overheidsoptreden ter bevordering van de werkgelegenheid leken dus nogal verdeeld te zijn. Over het algemeen kan worden gesteld dat dislokatie nog niet echt een groot probleem was.

Beschouwt men de afzonderlijke activiteitstakken, dan waren er een aantal opvallende afwijkingen ten opzichte van het algemene patroon. In de industrie, waar de personeelsontwikkeling er vrij somber uitziet, werd — anders dan in de overige bedrijfstakken — dislokatie blijkbaar soms toch aangestipt als oorzaak van de achteruitgang van de werkgelegenheid. In de bouw, waar de bestaande personeelsstructuur niet al te veel wijzigingen zou ondergaan, speelde het gebrek aan vraag een veel grotere rol dan in de overige activiteitstakken. Dat hoeft niet te verwonderen in een bedrijfstak die heel conjunctuurgevoelig is en minder personeel in vast dienstverband heeft. Overheidsmaatregelen en uitbreidingsinvesteringen speelden een meer dan gemiddelde rol in de handel, waar vooral de deeltijdarbeid toe zou nemen. Bij de financiële instellingen waren rationalisatie en arbeidsherverdeling zeer belangrijke redenen voor de voorziene afvloeiingen en de gedeeltelijke vervanging van voltijdse door deeltijdse betrekkingen.

3.3 Recente maatregelen van de overheid ten aanzien van de arbeidsmarkt

In dit deel van de vragenlijst werd het effect gepeild dat enkele belangrijke maatregelen van de Belgische overheid ten aanzien van de arbeidsmarkt reeds hadden gehad en/of verwacht werden nog te zullen hebben. De nadruk lag voornamelijk op maatregelen die een verlaging van de indirecte loonkosten beogen. Zo werd bijvoorbeeld niet de invloed gepeild van met name het aangepaste indexeringsstelsel. Er dient tevens te worden op gewezen dat de vraagstelling niet alleen nieuwe arbeidsplaatsen betrof, maar ook expliciet verwees naar een beperking van geplande afvloeiingen. Als dusdanig mogen de gerapporteerde percentages niet geïnterpreteerd worden als een aanwijzing voor een mogelijke nettotoename van de werkgelegenheid.

Algemeen kan worden gesteld dat van de bewuste maatregelen in ten minste 68 pct. van de Belgische ondernemingen reeds een gunstige invloed was uitgegaan, of vermoedelijk nog zou uitgaan. Voor de industrie bedroeg dat cijfer 61 pct. en in de overige bedrijfstakken lag het tussen 73 en 79 pct. Tevens blijkt dat de bedrijfsleiders, op het ogenblik waarop de enquête werd gehouden — juni 1994 —, vooral voor de

toekomst positieve gevolgen verwachtten, wat vrij logisch is, gelet op de tijdspanne die dergelijke maatregelen behoeven vooraleer ze effect sorteren.

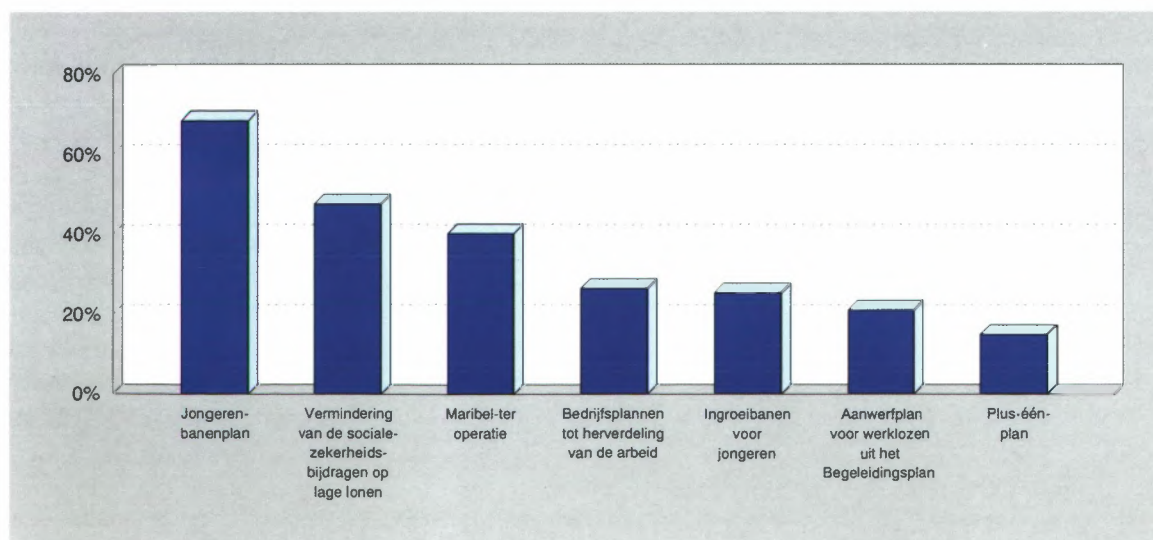
De grote succesmaatregel was het Jongerenbanenplan, dat door 68 pct. van de bedrijven werd aangeduid. Dat plan was gericht op werklozen die jonger zijn dan 26 jaar¹. Gedurende de eerste drie jaar van tewerkstelling werd de werkgever ten belope van respectievelijk 100, 75 en 50 pct. vrijgesteld van het betalen van de werkgeversbijdragen voor sociale zekerheid. In 34 pct. van de bedrijven had deze maatregel de werkgelegenheid reeds positief beïnvloed, 46 pct. verwachtte dat nog voor de toekomst.

Ook de vermindering van de sociale-zekerheidsbijdragen op lage lonen — waarbij de vermindering afhankelijk van het maandloon varieert van 10 tot maximaal 50 pct. — oogste nogal wat succes en zou vooral in de toekomst

¹ Ten gevolge van de collectieve arbeidsovereenkomst 1995-1996 is deze maatregel vanaf 1995 vervangen door een meer algemeen tewerkstellingsinitiatief (de zogenoemde « Voordeelbanen »). De vermindering van de werkgeversbijdragen die krachtens dat initiatief gedurende twee jaar wordt toegestaan, geldt bij de indienstneming van personen die meer dan 1 jaar werkloos zijn — en dit ongeacht hun leeftijd — en wordt groter als de werkloosheidsduur meer dan 2 jaar beloopt.

GRAFIEK 5 — INVLOED VAN RECENTE MAATREGELEN VAN DE OVERHEID TEN AANZIEN VAN DE ARBEIDSMARKT

(rangschikking volgens belang¹)



¹ Procentueel aandeel van de ondernemingen (gewogen met de werkgelegenheid) die geantwoord hebben dat de betreffende maatregel hetzij reeds een gunstige invloed heeft uitgeoefend, hetzij in de toekomst nog een gunstige invloed zal uitoefenen.

effect sorteren. Voor bijna de helft van de ondervraagde ondernemingen heeft die maatregel een positieve weerslag op het verloop van de werkgelegenheid.

De Maribel-ter operatie, met een additionele vermindering van de werkgeversbijdragen voor de sociale zekerheid in de exportgerichte bedrijfstakken, speelt een rol in 40 pct. van de ondernemingen.

De overige maatregelen hadden tot juni 1994 nog niet veel arbeidsplaatsen gecreëerd of gered.

De invloed van het Aanwerfplan voor langdurig werklozen uit het Begeleidingsplan¹ is heel beperkt. Volgens de enquête zou hetzelfde gelden voor het Plus-één-plan, waarbij zelfstandigen of vennootschappen die een werkloze als eerste personeelslid in dienst nemen dezelfde vrijstellingen van werkgeversbijdragen voor sociale zekerheid genieten als onder het Jongerenbanenplan. De enquête maakt het echter niet mogelijk dit plan correct te evalueren, aangezien de kleine ondernemingen ondervertegenwoordigd zijn: bij de geënquêteerde ondernemingen waren er in de industrie en de bouw samen slechts 4 die behalve de bedrijfsleider, nog maximaal 1 persoon tewerkstelden; in de handel en de diensten waren er dat in totaal 128.

Aangezien sommige maatregelen zeer sterk op specifieke bedrijfstakken of doelgroepen gericht zijn — cf. Maribel-ter voor de exportgerichte takken — is het niet echt verwonderlijk dat de resultaten grondig verschillen van de ene activiteitstak tot de andere. Het Jongerenbanenplan doet het in alle activiteitstakken zeer goed. Ook van de vermindering van de bijdragen op de lage lonen gaat in de meeste gevallen een positieve invloed uit, met uitzondering van voornamelijk de financiële instellingen. Gezien de hoge scholingsgraad in die bedrijfstak, is dat niet verwonderlijk.

Bij de financiële instellingen zijn de Bedrijfsplannen blijkbaar meer succesrijk. Het uitwerken van Bedrijfsplannen is een van de voorwaarden waaraan de financiële instellingen moeten vol-

doen opdat zij het effect van de loonmatiging niet zouden moeten doorstorten aan een speciaal nog op te richten fonds. Krachtens die plannen hebben bedrijven die hetzelfde arbeidsvolume over meer werknemers verdelen, tot eind 1997 recht op een vermindering van de RSZ-bijdragen ten belope van fr. 100.000 per jaar en per extra arbeidsplaats². De Bedrijfsplannen verklaren de geplande omschakeling van voltijdse naar deeltijdse werkgelegenheid. Ook de ingroeibanen voor jongeren — personen jonger dan 30 jaar die nog niet langer dan 6 maanden beroepsactief zijn geweest — zijn in deze branche vrij populair. De maatregel bestaat erin dat die jongeren tijdens het eerste jaar van hun tewerkstelling slechts 90 pct. van de normale bezoldiging ontvangen. Tevens geldt gedurende de eerste drie jaar een kortere opzeggingstermijn.

In de industrie speelt vooral de Maribel-ter operatie een significante rol.

De vermindering van de bijdragen voor de lage lonen en de ingroeibanen hebben beduidend meer succes bij de kleinere ondernemingen, terwijl Maribel-ter vooral effect sorteert in de grote, exportgerichte ondernemingen.

4. Structuur van de arbeidsmarkt

4.1 Hoofdkenmerken

De totale exploitatieduur varieert zeer sterk van bedrijfstak tot bedrijfstak. Volgens de enquête van juni 1994 laat de industrie gemiddeld de langste exploitatieduur optekenen, gevolgd door de overige diensten, de handel en de bouw. De financiële instellingen hebben de minst lange openingstijd. In de industrie loopt de situatie echter uiteen, aangezien in het overgrote deel van de chemie per week in totaal meer dan 120 uur wordt gewerkt, terwijl er bij de niet-metaalhoudende mineralen en de textiel evenveel ondernemingen zijn die de machines minder dan 40 uur laten draaien als er zijn die meer dan 120 uur werken. Bij de overige dien-

¹ Ten gevolge van de collectieve arbeidsovereenkomst 1995-1996 is ook deze maatregel vanaf 1995 vervangen door het op de vorige bladzijde beschreven Voordeelbanenplan.

² In het kader van de sectorale of ondernemingsakkoorden, waarvan de principes zijn vastgelegd in de collectieve arbeidsovereenkomst 1995-1996, wordt dit bedrag opgevoerd tot fr. 150.000 per jaar en per extra arbeidsplaats.

TABEL 5 — KENMERKEN VAN DE BELGISCHE ARBEIDSMARKTSTRUCTUUR

	Totaal	Industrie	Bouw	Handel	Financiële instellingen	Overige diensten
Gemiddelde conventionele arbeidsduur per week voor een voltijds werknemer						
in 1994	37u36	37u24	38u42	37u18	36u24	38u00
(p.m. in 1989)		(37)		(39)		
Percentage ondernemingen dat sluit om vakantieredenen	37	63	85	12	1	10
Percentage ondernemingen dat de sluitingsduur wegens vakantie wil veranderen						
Kortere sluitingsduur	6	13	10	2	0	1
Langere sluitingsduur	1	1	0	0	0	1

sten vallen de branches transport en horeca op door hun lange gemiddelde exploitatieduur : in deze branches wordt overwegend meer dan 75 uur per week gewerkt. In de grote ondernemingen ligt de exploitatieduur beduidend hoger dan in de middelgrote of kleine ondernemingen.

Qua gemiddelde conventionele arbeidsduur zijn de verschillen tussen de activiteitstakken daarentegen miniem. Het gemiddelde voor de Belgische economie bedraagt 37 uur 36 minuten, met als uitschieter naar boven de bouw met 38 uur 42 minuten, en naar onder de financiële instellingen met iets minder dan 36 en een half uur. Werknemers bij grote ondernemingen moeten minder lang werken dan hun collega's in kleinere bedrijven.

In vergelijking met 1989 is er in de industrie vrijwel niets veranderd. In de handel is de gemiddelde conventionele arbeidsduur met ongeveer anderhalf uur verminderd. Voor de andere branches kan de vergelijking niet worden gemaakt.

Wat de sluiting wegens vakantie betreft, zijn er tussen de bedrijfstakken grote verschillen. In de industrie sluiten gemiddeld twee ondernemingen op drie — in de branche chemie echter slechts een op vier —, in de bouw belooft dat percentage 85 pct. In de diensten en de handel is er in slechts heel weinig ondernemingen een jaarlijkse sluitingsperiode. De financiële instellingen zijn het hele jaar door geopend.

In geval van jaarlijkse sluiting, gaat het meestal om een periode van drie à vier weken.

Enkel in de overige diensten wordt doorgaans een à twee weken gesloten. Het overgrote deel van de ondernemingen is niet van plan daar op middellange termijn verandering in te brengen. Is dat toch het geval, dan opteert men meestal voor een inkorting van de vakantieperiode.

De vragen m.b.t. ploegenarbeid werden om vrij evidente redenen enkel in de bouw en de industrie gesteld. Ploegendienst komt in de industrie heel vaak voor, nl. in gemiddeld 83 pct. van de ondernemingen. Uitschieter is de chemie met 93 pct. Daarbij komen ongeveer alle mogelijke vormen voor; volcontinu, enkel onderbreking tijdens het weekend en onderbreking elke dag én tijdens het weekend zijn, gemiddeld genomen, ongeveer even belangrijk.

In de bouw werkt 20 pct. van de ondernemingen op basis van een ploegenstelsel. In de meeste van die bedrijven wordt het werk elke dag en in het weekend onderbroken; slechts in 4 pct. van de gevallen wordt continu doorgevoerd.

Ploegenarbeid — meestal in volcontinue vorm — is ook typisch voor grote ondernemingen. In de grootste ondernemingen wordt vier keer meer met ploegen gewerkt dan in de kleinste.

De arbeidsduur per ploeg schommelt rond gemiddeld 42 uur 30 minuten, met vrij geringe verschillen tussen de bedrijfstakken.

Wat de a-typische werkregeling betreft, hangen bouw en industrie een nagenoeg iden-

TABEL 6 — A-TYPISCHE VORMEN VAN WERKREGELING

	Totaal	Bouw	Industrie
Percentage ondernemingen dat met een ploegenstelsel werkt	69	20	83
Volcontinu	19	4	25
ledere dag onderbroken	4	1	5
ledere week onderbroken	18	3	24
Dagelijks en in het weekend onderbroken	28	12	28
Arbeidsduur in uren per ploeg en per week	43	42	43
Procentueel aandeel van het personeel met een a-typische werkregeling			
Ploegendienst			
Soms	19	12	21
Regelmatig	53	52	53
Zaterdagwerk			
Soms	11	11	12
Regelmatig	17	18	17
Zondagwerk			
Soms	8	8	8
Regelmatig	18	19	18
Nachtwerk			
Soms	8	5	9
Regelmatig	27	29	26

tiek beeld op : 72 pct. van het personeelsbestand werkt soms of regelmatig in ploegen, 28 pct. op zaterdag, 26 pct. op zondag, en 35 pct. 's nachts.

4.2 *Wijzigingen in de wekelijkse exploitatieduur en in de a-typische werkregeling*

Tussen 1989 en 1994 is er in het vlak van de wekelijkse exploitatieduur niet veel veranderd. In twee ondernemingen op drie heeft er zich geen wijziging voorgedaan. Indien toch een verandering werd meegedeeld, ging het in de financiële instellingen en, in mindere mate, in de industrie meestal om een lichte stijging, terwijl in de bouw en de handel veeleer gewag werd gemaakt van een lichte daling.

Voor de periode medio 1994 - medio 1996 moeten evenmin grote aanpassingen worden verwacht. In 78 pct. van de ondernemingen zou er niets veranderen. Wel lag het aantal ondernemingen dat een toename voorzag beduidend hoger dan het aantal dat een daling verwachtte. Die tendens was heel duidelijk in de handel en bij de financiële instellingen. Bij de onderne-

mingen die van plan zijn de exploitatieduur op te voeren, is het drukken van de kosten of het verhogen van de winst blijkbaar een heel belangrijke motivatie, aangezien 95 pct. van deze groep dit als reden heeft aangestipt. Bij de bedrijven die geen verlenging van de exploitatieduur plannen, meent een grote meerderheid dat een dergelijke beslissing vanuit winstoogpunt toch geen gunstige gevolgen zou hebben.

Wat de ploegenarbeid betreft, kan enkel voor de industrie een vergelijking met 1989 worden gemaakt. Daaruit blijkt dat ploegenarbeid aanmerkelijk is toegenomen, het meest uitgesproken voor de volcontinue vorm.

Voor de industrie kan ook het verloop van de andere vormen van a-typische werkregeling worden bekeken. Zowel het zaterdag-, het zondag- als het nachtwerk hebben zich sterk uitgebreid.

Samenvattend kan worden gesteld dat er een lichte tendens tot verlenging van de exploitatieduur bestaat. Qua vakantieregeling valt weinig verandering te verwachten. De ploegenarbeid breidt zich uit, met een sterke opgang van de volcontinue arbeid. Ook de andere a-typi-

TABEL 7 — WIJZIGINGEN IN DE EXPLOITATIEDUUR

(in procenten van het totaal van elke bedrijfstak)

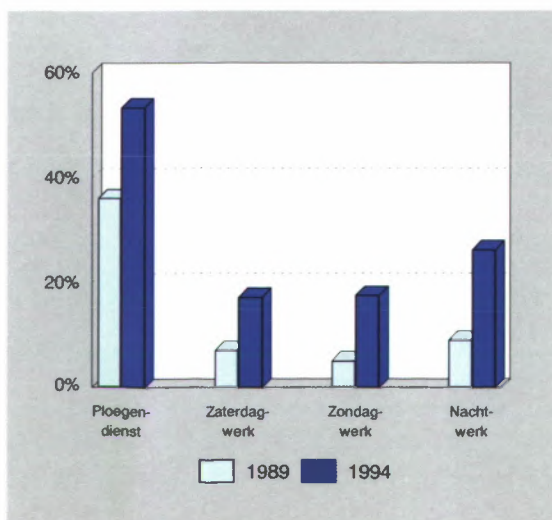
	Totaal	Industrie	Bouw	Handel	Financiële instellingen	Overige diensten
Wijziging in de wekelijkse exploitatieduur tussen 1989 en 1994						
Aanzienlijk gedaald	2	4	3	1	0	1
Lichtjes gedaald	10	9	16	13	9	6
Ongewijzigd	67	57	74	73	41	80
Lichtjes toegenomen	13	15	4	9	50	6
Aanzienlijk toegenomen	8	15	3	4	0	7
Geplande wijziging in de wekelijkse exploitatieduur tijdens de periode medio 1994 - medio 1996						
Aanzienlijke vermindering	1	2	2	0	0	0
Lichte vermindering	3	5	2	2	0	3
Ongewijzigd	78	78	90	65	73	86
Lichte stijging	16	14	4	25	27	12
Aanzienlijke stijging	3	2	1	8	0	0

sche vormen van werkregeling komen steeds vaker voor.

Uit wat voorafgaat, kan worden afgeleid dat meer flexibele arbeidsvormen langzaam maar zeker ingang vinden in de Belgische economie.

GRAFIEK 6 — ONTWIKKELING VAN DE A-TYPISCHE WERKREGELING IN DE INDUSTRIE

(percentage van het personeelsbestand dat regelmatig volgens de hier weergegeven vormen van werkregeling werd ingezet)



BESLUIT

De voornaamste bevindingen zoals ze uit de enquête naar voren komen, zijn :

- medio 1994 beoordeelde een vierde van de ondernemingen de werkgelegenheid als te hoog in verhouding tot het toenmalige produktieniveau. Dat cijfer dient te worden gerelativeerd aangezien de economie zich in juni 1994 pas in de opgaande fase van de conjunctuurcyclus bevond ;
- de indirecte loonkosten zijn voor de werkgelegenheid nog steeds de belangrijkste remmende factor ;
- meer dan 2 op 3 bedrijven stelden dat de vermindering van de sociale bijdragen aan de werkgelegenheid ten goede kwam of zou komen (extra banen of behoud van bestaande banen) ;
- een goede scholing wordt steeds belangrijker om de kansen op het vinden van een baan te verhogen ;
- de traditionele baan (voltijds en regelmatig) wordt zeldzamer. Deeltijdarbeid en een onregelmatiger werkregeling (nachtwerk, weekendwerk) oogsten steeds meer succes.

VRAGENLIJST

Enquête naar de
mogelijkheden inzake
groei en werkgelegenheidscreatie
in de Europese Unie - 1994

Een gemeenschappelijk initiatief van de

EUROPESE COMMISSIE en de NATIONALE BANK VAN BELGIE

Terug te sturen vóór 20 juni 1994 a.u.b.

Nr	
Ag.	
Na	

**ENQUETE NAAR DE MOGELIJKHEDEN INZAKE GROEI EN
 WERKGELEGENHEIDSCREATIE IN DE EUROPESE UNIE - 1994**

*Vragenlijst gericht aan ondernemingen
 in de verwerkende nijverheid en de bouw*

1. OMVANG EN STRUCTUUR VAN UW PERSONEELSBESTAND

Hoeveel personen stelt uw onderneming momenteel tewerk¹ ?

..... personen

100

Hoeveel van die personen zijn :

	Mannen	Vrouwen	Totaal	
- voltijds tewerkgesteld				101-2-3
- deeltijds tewerkgesteld				111-2-3
- geschoold ²				121-2-3
- ongeschoold ²				131-2-3
- in het productieproces ingeschakeld				141-2-3

2. WERKGELEGENHEIDSSITUATIE IN UW ONDERNEMING

In verhouding tot het huidige produktieniveau is het aantal personeelsleden:

- te hoog 1 200
- voldoende 2
- te laag 3

¹ Exclusief seizoen- en interimarbeid.
² Naar de maatstaven van uw onderneming.

Rekening houdend met uw huidige plannen, zal het aantal personeelsleden in uw onderneming de komende 12 tot 24 maanden waarschijnlijk:

(Kruis 1 vakje aan per lijn)

	Toenemen	Ongewijzigd blijven	Afnemen	Geen mening	
Voltijds					
- geschoold	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	201
- ongeschoold	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	202
Deeltijds					
- geschoold	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	203
- ongeschoold	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	204
Totaal					
- geschoold	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	205
- ongeschoold	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	206
	1	2	3	4	

Wat zijn de redenen voor die verwachte ontwikkeling in de werkgelegenheid ? Gelieve aan te duiden welke van de volgende redenen zeer belangrijk, belangrijk of niet (zo) belangrijk zijn.

(Kruis 1 vakje aan per lijn).

Redenen	Zeer belangrijk	Belangrijk	Niet (zo) belangrijk	
- Huidig en verwacht peil van de vraag naar uw produkt(en) of activiteit(en)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	211
- Wijziging in de onderaannestedingen	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	212
- Rationalisatie (o.m. rationalisatie-investeringen)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	213
- Invoering van nieuwe technologieën of uitbreidingsinvesteringen	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	214
- Huidige en verwachte loonniveaus	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	215
- Overheidsmaatregelen	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	216
- Delokalisatie (verplaatsing van produktie-eenheden naar of van het buitenland)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	217
- Arbeidsherverdelende maatregelen	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	218
- Andere redenen, met name.....	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	219
	1	2	3	

Gelieve aan te duiden welke van de onderstaande recente werkgelegenheidsmaatregelen het aantal arbeidsplaatsen in uw onderneming gunstig beïnvloed¹ hebben, of in de nabije toekomst een gunstige weerslag zullen hebben.

Maatregelen	hebben reeds een gunstige invloed gehad	zullen nog een gunstige invloed hebben	
1) Vermindering van de sociale-zekerheidsbijdragen			
- op lage lonen	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	221
- bij indienstneming van een werkloze in het kader van:			
• het Jongerenbanenplan	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	222
• het Plus-één plan ²	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	223
• het Aanwerfplan voor werklozen uit het begeleidingsplan	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	224
- bij indienstneming van supplementaire personeelsleden in het kader van de bedrijfsplannen tot herverdeling van de arbeid	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	225
- in het kader van de Maribel-ter operatie	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	226
2) Ingroeibanen voor jongeren	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	227
3) Andere (o.m. regionale en sectorale), met name:....	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	228
	1	2	

¹ Onder maatregelen met een gunstige invloed zijn begrepen: maatregelen die geleid hebben (zullen leiden) tot supplementaire indienstnemingen of die een (sterkere) terugloop van het aantal arbeidsplaatsen hebben voorkomen (zullen voorkomen).

² Het gaat hier meer bepaald over het versterkte plan, d.w.z. over de indienstnemingen vanaf 1 januari 1994.

Hieronder volgt een lijst van redenen die werkgevers aanhalen als verklaring voor het feit dat ze, in verhouding tot de produktie, een niet ruimer personeelsbestand tewerkstellen. Gelieve aan te duiden welke van deze redenen zeer belangrijk, belangrijk of niet (zo) belangrijk zijn voor uw onderneming.

(Kruis 1 vakje aan per lijn)

Redenen	Ze er belangrijk	Belangrijk	Niet (zo) belangrijk	
1) Onvoldoende winstmarge wegens:				
- (binnenlandse en buitenlandse concurrentie die het niet mogelijk maakt voldoende hoge prijzen toe te passen	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	231
- het niveau van de (netto) lonen in de onderneming	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	232
- het niveau van de andere loonkosten (b.v. sociale-werkgeversbijdragen, directe belastingen, uitkeringen, enz.)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	233
- andere kosten (b.v. rentelasten)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	234
2) Te veel moeilijkheden en/of kosten				
- bij indienstneming personeel	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	235
- bij opleiding personeel	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	236
- bij afdanking personeel	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	237
3) Gebrek aan kandidaten met de vereiste kwalificaties	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	238
4) Onvoldoende productiecapaciteit	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	239
5) Strengere arbeidsreglementering in geval van toename van het personeelsbestand boven bepaalde drempels (b.v. 50 of 100 werknemers)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	240
6) Andere redenen, met name.....	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	241
	1	2	3	

3. STRUCTUUR VAN DE ARBEIDSTIJD EN DE EXPLOITATIEDUUR

Sluit u geregeld uw onderneming om vakantieredenen ?

301

Ja 1

Neen 2

- Indien **ja**, gedurende hoeveel volledige weken per jaar ?

302

1	2	3	4	5	6	7 en meer
---	---	---	---	---	---	-----------

(omcirkel het passende antwoord)

- Indien **neen**, overweegt u om dit gedurende de komende 12 of 24 maanden wel te doen ?

Ja 1

303

Neen 2

Overweegt u om redenen van vakantie de sluitingsduur van uw onderneming te wijzigen ?

304

Neen 1

Kortere sluitingsduur 2

Langere sluitingsduur 3

Wat is de gemiddelde totale exploitatieduur (in uren per week) in uw onderneming ?

305

minder dan 40 1

van 40 tot 59 2

van 60 tot 79 3

van 80 tot 119 4

120 en meer 5

**Geef indien mogelijk het preciese
aantal uren op: uren**

306

Wat is de gemiddelde conventionele arbeidsduur per week voor een voltijds werkende werknemer in uw onderneming ?

307

..... uur

Werkt u met een ploegenstelsel ?

308

- Ja 1
Neen 2 @ ga door naar blz. 8

Indien ja,

- wordt uw productieproces

309

- nooit onderbroken
(nl. doorlopende productie: dag en nacht de hele week door)
 iedere dag onderbroken (b.v. 's nachts)
 iedere week onderbroken (b.v. tijdens het weekeinde)
 zowel dagelijks als tijdens het weekeinde onderbroken

- hoeveel bedraagt de normale exploitatieduur per ploeg per week ?

.....uren.

310

- gebeurt het ploegwerk in een:

2	3	4	5	6	7
---	---	---	---	---	---

 dagenstelsel

(omcirkel het passende antwoord)

311

- hoeveel verschillende ploegen werken er per dag:

1	2	3	4	5	6 en meer
---	---	---	---	---	-----------

(omcirkel het passende antwoord)

312

Ingeval van een andere regeling (b.v. anderhalve ploeg), verklaar nader:

.....ploegen.

313

Wat is het percentage van uw personeelsbestand dat:

	soms	regelmatig	
- in ploegendienst werkt pct. pct.	314
- 's zaterdags werkt pct. pct.	315
- 's zondags werkt pct. pct.	316
- 's nachts werkt pct. pct.	317
	(a)	(b)	

4. VERLOOP VAN DE WEKELIJKSE EXPLOITATIEDUUR

Is de wekelijkse exploitatieduur in uw onderneming de jongste 5 jaar gewijzigd ? (slechts één antwoord aankruisen a.u.b.)

401

- aanzienlijk gedaald 1
- licht gedaald 2
- ongewijzigd gebleven 3
- licht toegenomen 4
- aanzienlijk toegenomen 5

Overweegt u de komende 12 tot 24 maanden een wijziging van de exploitatieduur ? (slechts één antwoord aankruisen a.u.b.)

402

- aanzienlijk verminderen 1
- licht verminderen 2
- ongewijzigd laten 3
- licht opvoeren 4
- aanzienlijk opvoeren 5

Denkt u dat u de produktiekosten per eenheid kunt verminderen door de exploitatieduur in uw bedrijf uit te breiden ?

403

- Ja 1 Neen 2

Indien **ja**, dan vindt u hieronder een lijst met redenen, die werkgevers aanhalen als verklaring voor het feit dat ze **niet in staat** zijn de wekelijkse exploitatieduur uit te breiden. Gelieve aan te duiden welke van de volgende redenen zeer belangrijk, belangrijk of niet (zo) belangrijk zijn voor uw onderneming ? (Kruis 1 vakje aan per lijn)

Redenen	Zeer belangrijk	Belangrijk	Niet (zo) belangrijk	
- Gebrek aan vraag	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	410
- Gebrek aan geschoold personeel	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	411
- Gebrek aan geschoolde kandidaten	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	412
- Administratieve en/of wettelijke voorschriften	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	413
- Collectieve overeenkomsten	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	414
- Reorganisatiekosten	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	415
- Andere, met name ...	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	416
	1	2	3	

STATISTISCHE BIJLAGE

TABEL I – AANWIJZINGEN IN VERBAND MET DE REPRESENTATIVITEIT VAN DE ENQUETE

A. Opsplitsing naar bedrijfstak

	Totaal	Industrie	Bouw	Handel	Financiële instellingen	Overige diensten
Aantal ontvangen antwoorden	3.195	1.194	279	1.189	82	451
Werkgelegenheid in de geënquêteerde bedrijven	473.200	248.484	27.326	80.009	62.837	54.544
Werkgelegenheid volgens de RSZ ¹ ..	1.836.968	667.424	185.996	408.459	128.136	446.953
Representativiteit van de enquête ² (in procenten)	26	37	15	20	49	12

B. Opsplitsing naar grootteklasse

	Totaal	Minder dan 50 werknemers	van 50 tot 100 werknemers	van 101 tot 500 werknemers	501 werknemers en meer
Aantal ontvangen antwoorden	3.195	1.819	591	644	141
Werkgelegenheid in de geënquêteerde bedrijven	473.200	39.699	43.128	138.058	252.315
Werkgelegenheid volgens de RSZ ¹ ..	1.836.968	821.331	151.912	348.799	514.926
Representativiteit van de enquête ² (in procenten)	26	5	28	40	49

¹ Met inbegrip van de werkgelegenheid in de openbare kredietinstellingen.

² Voor elke bedrijfstak en voor elke grootteklasse werd het aantal werknemers vergeleken met de totale particuliere werkgelegenheid in die tak of grootteklasse volgens de RSZ-statistieken.

TABEL II — REDENEN VAN EEN NIET RUIMERE WERKGELEGENHEID IN VERHOUDING TOT DE PRODUKTIE¹

	Totaal	Handel	Financiële instellingen	Overige diensten	Bouw	Industrie	Waarvan :				
							Metaalverwerking	Chemie	Niet-metaalhoudende mineralen	Textiel	Rest
Onvoldoende winstmarge wegens het niveau van de andere loonkosten (b.v. sociale werkgeversbijdragen, directe belastingen, uitkeringen, ...) ..	84	86	85	78	79	87	92	80	84	85	84
Onvoldoende winstmarge wegens (binnenlandse en buitenlandse) concurrentie die het niet mogelijk maakt voldoende hoge prijzen toe te passen	67	68	71	65	61	70	67	78	68	81	65
Onvoldoende winstmarge wegens het niveau van de (netto)lonen in de onderneming	47	38	49	46	50	53	55	45	47	52	56
Te veel moeilijkheden en/of kosten bij ontslag van personeel	46	60	29	39	40	47	50	50	49	48	42
Onvoldoende winstmarge wegens andere kosten (b.v. rentelasten)	25	25	31	24	33	24	24	16	43	23	24
Gebrek aan kandidaten met de vereiste scholingsgraad	24	18	23	22	59	20	18	12	11	32	25
Strengere arbeidsreglementering in geval het personeelsbestand boven bepaalde drempels (b.v. 50 of 100 werknemers) uitstijgt	23	30	14	18	35	21	19	14	15	27	27
Te veel moeilijkheden en/of kosten bij indienstneming van personeel	22	35	31	16	23	17	12	22	33	15	19
Te veel moeilijkheden en/of kosten bij opleiding van personeel	21	18	17	21	38	19	19	11	22	25	22
Onvoldoende productiecapaciteit of onvoldoende uitbreidingsmogelijkheden	20	32	6	20	22	15	14	10	21	18	18
Andere redenen	9	12	6	11	5	9	6	21	11	8	8

¹ De waarden in de tabel zijn de som van het procentuele aandeel van de antwoorden « zeer belangrijk » en « belangrijk », respectievelijk gewogen met de coëfficiënten 1 en 0,5.

TABEL III – REDENEN VAN EEN NIET RUIMERE WERKGELEGENHEID IN VERHOUDING TOT DE PRODUKTIE¹

(vergelijking in de tijd)

	Totaal		Handel		Industrie	
	1989	1994	1989	1994	1989	1994
Onvoldoende winstmarge wegens het niveau van de andere loonkosten (b.v. sociale werkgeversbijdragen, directe belastingen, uitkeringen, ...)	68	86	64	86	71	87
Onvoldoende winstmarge wegens (binnenlandse en buitenlandse) concurrentie die het niet mogelijk maakt voldoende hoge prijzen toe te passen	48	69	46	68	49	70
Onvoldoende winstmarge wegens het niveau van de (netto)lonen in de onderneming	41	47	35	38	44	53
Te veel moeilijkheden en/of kosten bij ontslag van personeel	45	52	49	60	43	47
Onvoldoende winstmarge wegens andere kosten (b.v. rentelasten) ..	25	24	24	25	26	24
Gebrek aan kandidaten met de vereiste scholingsgraad	43	19	39	18	44	20
Onvoldoende productiecapaciteit of onvoldoende uitbreidingsmogelijkheden	15	21	12	32	17	15

¹ De waarden in de tabel zijn de som van het procentuele aandeel van de antwoorden « zeer belangrijk » en « belangrijk », respectievelijk gewogen met de coëfficiënten 1 en 0,5.

TABEL IV — VERWACHTE ONTWIKKELING VAN HET PERSONEELSBESTAND¹

	Totaal	Industrie	Bouw	Handel	Financiële instellingen	Overige diensten
Totaal						
voltijds	- 2	-22	15	1	-28	22
deeltijds	15	5	1	24	60	21
Totaal						
geschoold	8	-12	19	17	- 6	31
ongeschoold	-18	-42	-14	- 5	-55	14
Voltijds geschoold	9	-11	23	16	-25	33
Deeltijds geschoold	19	9	1	25	66	24
Voltijds ongeschoold	-25	-46	-17	-23	-55	7
Deeltijds ongeschoold	8	- 4	0	22	7	17

¹ De waarden in de tabel betreffen het verschil tussen de percentages « vermeerdering » en « vermindering ».

TABEL V — INVLOED VAN RECENTE MAATREGELEN VAN DE OVERHEID TEN AANZIEN VAN DE ARBEIDSMARKT¹

	Totaal	Industrie	Bouw	Handel	Financiële instellingen	Overige diensten
Reeds een gunstige invloed gehad, of verwacht voor de toekomst² :						
Vermindering van de sociale-zekerheidsbijdragen						
op lage lonen	48	34	62	45	16	73
bij indienstneming van een werkloze in het kader van						
het Jongerenbanenplan	68	55	75	79	77	73
het Plus-één-plan	15	9	24	17	12	19
het Aanwerfplan voor werklozen uit het Begeleidingsplan	21	11	32	28	25	24
bij indienstneming van extra personeelsleden in het kader van de Bedrijfsplannen tot herverdeling van de arbeid	26	20	29	22	76	27
in het kader van de Maribel-ter operatie	40	61	48	23	5	30
Ingroeibanen voor jongeren	25	17	43	22	46	29
Reeds een gunstige invloed gehad :						
Vermindering van de sociale-zekerheidsbijdragen						
op lage lonen	11	7	5	11	2	21
bij indienstneming van een werkloze in het kader van						
het Jongerenbanenplan	34	31	29	52	16	29
het Plus-één-plan	1	1	2	2	0	1
het Aanwerfplan voor werklozen uit het Begeleidingsplan	3	2	8	2	0	4
bij indienstneming van extra personeelsleden in het kader van de Bedrijfsplannen tot herverdeling van de arbeid	2	2	2	2	0	1
in het kader van de Maribel-ter operatie	20	37	17	9	1	12
Ingroeibanen voor jongeren	3	3	8	2	0	4
Zou nog een gunstige invloed uitoefenen :						
Vermindering van de sociale-zekerheidsbijdragen						
op lage lonen	39	29	58	37	14	56
bij indienstneming van een werkloze in het kader van						
het Jongerenbanenplan	46	29	52	61	62	50
het Plus-één-plan	14	8	22	15	12	18
het Aanwerfplan voor werklozen uit het Begeleidingsplan	19	9	25	27	25	22
bij indienstneming van extra personeelsleden in het kader van de Bedrijfsplannen tot herverdeling van de arbeid	26	19	28	21	76	26
in het kader van de Maribel-ter operatie	22	29	32	14	4	20
Ingroeibanen voor jongeren	23	14	36	21	46	26

¹ Procentueel aandeel van de ondernemingen (gewogen met de werkgelegenheid) die geantwoord hebben dat de betreffende maatregel hetzij reeds een gunstige invloed heeft uitgeoefend, hetzij in de toekomst nog een gunstige invloed zal uitoefenen.

² Aangezien bedrijven zowel konden aanstippen dat de betreffende maatregel reeds een effect heeft gehad als in de nabije toekomst nog effect zal hebben, zijn de hier vermelde percentages niet noodzakelijk gelijk aan de som van de onder de volgende rubrieken vermelde percentages.

TABEL VI — A-TYPISCHE VORMEN VAN WERKREGELING

	Totaal	Bouw	Industrie	Waarvan :				
				Metaal- verwer- king	Chemie	Niet- metaal- houdende mineralen	Textiel	Rest
Percentage ondernemingen dat met een ploegen- stelsel werkt	69	20	83	82	93	87	79	81
Volcontinu	19	4	25	23	55	30	16	17
ledere dag onderbroken	4	1	5	3	5	3	6	9
ledere week onderbroken	18	3	24	24	6	8	30	33
Dagelijks en in het weekend onderbroken	28	12	28	32	26	47	27	21
Arbeidsduur in uren per ploeg en per week ...	43	42	43	43	42	47	40	42
Procentueel aandeel van het personeel met een a-typische werkregeling :								
Ploegendienst								
Soms	19	12	21	15	18	52	27	22
Regelmatig	53	52	53	60	37	49	53	53
Zaterdagwerk								
Soms	11	11	12	12	10	21	9	11
Regelmatig	17	18	17	16	22	20	12	18
Zondagwerk								
Soms	8	8	8	10	9	2	6	8
Regelmatig	18	19	18	17	22	21	11	18
Nachtwerk								
Soms	8	5	9	8	5	1	4	15
Regelmatig	27	29	26	27	31	26	20	25

TABEL VII — EXPLOITATIEDUUR EN OPENINGSTIJD IN AANTAL UREN PER WEEK

(procentuele indeling van de bedrijven)

	Minder dan 40 uur	40 t.e.m. 59 uur	60 t.e.m. 79 uur	80 t.e.m. 119 uur	120 uur en meer
Industrie	21	16	8	19	37
Bouw	43	43	7	1	6

	Minder dan 45 uur	46 t.e.m. 50 uur	51 t.e.m. 55 uur	56 t.e.m. 60 uur	61 t.e.m. 65 uur	66 t.e.m. 75 uur	75 uur en meer
Handel	28	15	9	14	3	19	11
Financiële instellingen	80	14	2	2	0	0	2
Overige diensten	29	14	8	5	3	3	39

TABEL VIII — WIJZIGINGEN IN DE EXPLOITATIEDUUR

(in procenten van het totaal van elke bedrijfstak)

	Totaal	Industrie	Bouw	Handel	Financiële instellingen	Overige diensten
Wijziging in de wekelijkse exploitatieduur tijdens de periode medio 1989 - medio 1994						
Aanzienlijk gedaald	2	4	3	1	0	1
Lichtjes gedaald	10	9	16	13	9	6
Ongewijzigd	67	57	74	73	41	80
Lichtjes toegenomen	13	15	4	9	50	6
Aanzienlijk toegenomen	8	15	3	4	0	7
Geplande wijziging in de wekelijkse exploitatieduur tijdens de periode medio 1994 - medio 1996						
Aanzienlijke vermindering	1	2	2	0	0	0
Lichte vermindering	3	5	2	2	0	3
Ongewijzigd	78	78	90	65	73	86
Lichte stijging	16	14	4	25	27	12
Aanzienlijke stijging	3	2	1	8	0	0
Verwachten de ondernemingen die in de periode medio 1994 - medio 1996 de exploitatieduur willen uitbreiden daar een winststijging van?						
Ja	95	94	88	93	98	99
Neen	5	6	12	7	2	1

TABEL IX — ONTWIKKELING VAN DE A-TYPISCHE WERKREGELING IN DE INDUSTRIE

(in procenten van het personeelsbestand)

	Totaal industrie		Metaalverwerking		Chemie		Niet-metaalhoudende mineralen		Textiel		Andere	
	1989	1994	1989	1994	1989	1994	1989	1994	1989	1994	1989	1994
Ploegendienst												
Soms	2	21	1	15	1	18	0	52	0	27	5	22
Regelmatig	36	53	54	60	35	37	48	49	39	53	29	53
Zaterdagwerk												
Soms	2	12	1	12	1	10	1	21	0	9	4	11
Regelmatig	7	17	4	16	13	22	11	20	3	12	13	18
Zondagwerk												
Soms	1	8	1	10	0	9	0	2	0	6	3	8
Regelmatig	5	18	2	17	13	22	5	21	2	11	9	18
Nachtwerk												
Soms	1	9	1	8	1	5	0	1	0	4	3	15
Regelmatig	9	26	11	27	15	31	16	26	3	20	13	25

MEDEDELINGEN

1. MONETAIR BELEID

Tariefwijziging van 8 maart 1995

Wegens de onrust op de valutamarkten heeft de Nationale Bank van België besloten haar rentetarieven als volgt te wijzigen :

- het centraal tarief wordt met 1 pct. verhoogd, van 4,85 pct. tot 5,85 pct.;
- de rente op de voorschotten in rekening-courant binnen de kredietlijnen wordt met 1,5 pct. opgetrokken, van 6,35 pct. naar 7,85 pct.;
- de rente op de voorschotten in rekening-courant buiten de kredietlijnen wordt naar 10 pct. gebracht.

De nieuwe tarieven worden onmiddellijk van kracht. Terzelfder tijd wordt de passende liquiditeitskrapte op de geldmarkt georganiseerd. Ten slotte wijst de Bank erop dat de fundamentele prestaties van de Belgische economie even performant blijven als werd beschreven in het pas verschenen Jaarverslag. Alle indicatoren wijzen erop dat de Belgische economie in 1995 nog beter zal presteren dan vorig jaar.

Tariefwijziging van 30 maart 1995

Rekening houdend met de recente renteverlagingen in diverse Europese landen heeft de Nationale Bank van België besloten haar rentetarieven als volgt te wijzigen :

Rentevoet voor de voorschotten buiten plafond	9,50 pct. (–0,50 pct.)
Discontovoet	4,00 pct. (–0,50 pct.)
Centraal tarief	5,25 pct. (–0,60 pct.)*
Rentevoet voor de voorschotten binnen plafond	7,25 pct. (–0,60 pct.)*
Rentevoet voor de overige creditsaldi :	
- gewone tranche	3,50 pct. (–0,35 pct.)
- overschrijdingstranche	2,50 pct. (–0,35 pct.)

* = –0,35 pct. en –0,25 pct.

De nieuwe tarieven zijn van toepassing vanaf vrijdag 31 maart 1995.

Tariefwijziging van 6 april 1995

De Nationale Bank van België heeft besloten haar tarieven als volgt te wijzigen :

Centraal tarief	5,00 pct. (–0,25 pct.)
Rentevoet voor de voorschotten binnen plafond	6,75 pct. (–0,50 pct.)
Rentevoet voor de overige creditsaldi :	
- gewone tranche	3,50 pct. (onveranderd)
- overschrijdingstranche	2,50 pct. (onveranderd)

De nieuwe tarieven worden onmiddellijk van kracht.

Tariefwijziging van 12 april 1995

Rekening houdend met de gunstige positie van de Belgische frank op de valutamarkt heeft de Nationale Bank van België besloten haar tarieven als volgt te wijzigen :

Rentevoet voor de voorschotten buiten plafond	9,00 pct. (–0,50 pct.)
Centraal tarief	4,75 pct. (–0,25 pct.)
Rentevoet voor de voorschotten binnen plafond	6,25 pct. (–0,50 pct.)
Rentevoet voor de overige creditsaldi :	
- gewone tranche	3,50 pct. (onveranderd)
- overschrijdingstranche	2,50 pct. (onveranderd)

De nieuwe tarieven worden onmiddellijk van kracht.

2. WISSELKOERSMECHANISME VAN HET EUROPEES MONETAIR STELSEL

Toetreding van de Oostenrijkse schilling tot het wisselkoersmechanisme van het Europees Monetair Stelsel per 9 januari 1995

Na de beslissing van de Oostenrijkse regering om tot het wisselkoersarrangement van het Europees Monetair Stelsel toe te treden, hebben de ministers en centrale-bankpresiden-

ten van de Lid-Staten van de Europese Unie, in een gemeenschappelijke procedure waarbij ook de Commissie en het Europees Monetair Instituut werden betrokken en na raadpleging van het Monetair Comité, een onderling akkoord bereikt omtrent de voorwaarden waaronder de schilling vanaf 9 januari 1995 aan het arrangement zal deelnemen.

De ministers, de centrale-bankpresidenten, de Commissie en het Europees Monetair Instituut juichen de deelname van de schilling aan het wisselkoersmechanisme ten zeerste toe.

De ministers en centrale-bankpresidenten zijn overeengekomen dat de spilkoers van de schilling 13,7167 schilling voor 1 Ecu zal bedragen, wat overeenkomt met de recentste marktcoers van de schilling. Oostenrijk neemt zich voor zijn beproefde monetaire-beleidscoers verder op handhaving van wisselkoersstabiliteit af te stemmen.

De bilaterale spilkoersen van de schilling ten opzichte van de overige aan het wisselkoersarrangement deelnemende valuta's zijn, afgerond tot zes cijfers, als volgt vastgesteld :

100 ATS = BEF	293,163
DKK	54,2170
DEM	14,2136
ESP	1.124,54
FRF	47,6706
IEP	5,89521
LUF	293,163
NLG	16,0149
PTE	1.405,98

Aan weerszijden van deze bilaterale spilkoersen zullen de huidige fluctuatiemarges van 15 pct. in acht worden genomen. Alle andere bilaterale spilkoersen en interventiekoersen binnen het wisselkoersmechanisme blijven ongewijzigd. De toetreding van de schilling heeft geen agro-monetaire consequenties.

Herschikking binnen het wisselkoersmechanisme van het Europees Monetair Stelsel van 6 maart 1995

Ingevolge een verzoek van de Spaanse autoriteiten om de spilkoers van de peseta aan te passen, hebben de ministers en centrale-bankpresidenten van de Lid-Staten van de Europese

Unie, in een gemeenschappelijke procedure waarbij ook de Commissie en het Europees Monetair Instituut werden betrokken en na raadpleging van het Monetair Comité, een onderling akkoord bereikt omtrent de vaststelling van nieuwe spilkoersen binnen het wisselkoersmechanisme van het Europees Monetair Stelsel.

De bilaterale spilkoersen van de Spaanse peseta ten opzichte van de andere valuta's van het wisselkoersarrangement worden met 7 pct. verlaagd.

Volgend op de beslissing de spilkoers van de peseta te wijzigen, stemden de ministers en centrale-bankpresidenten tevens in met een neerwaartse aanpassing van de spilkoers van de Portugese escudo ten belope van 3,5 pct.

De nieuwe Ecu-spilkoersen zijn als volgt vastgesteld (in eenheden van de nationale valuta's per Ecu) :

BEF	39,3960
DKK	7,28580
DEM	1,91007
ESP	162,493
FRF	6,40608
IEP	0,792214
LUF	39,3960
NLG	2,15214
PTE	195,792
ATS	13,4383

De nieuwe bilaterale spilkoersen en verplichte-interventiekoersen van de Spaanse peseta en de Portugese escudo ten opzichte van de Belgische frank zijn vanaf 6 maart 1995 als volgt vastgesteld :

100 ESP = BEF	24,2447 (spilkoers)
	28,1525 (bovenste interventiekoers)
	20,8795 (onderste interventiekoers)
100 PTE = BEF	20,1214 (spilkoers)
	23,3645 (bovenste interventiekoers)
	17,3285 (onderste interventiekoers)

3. EUROPEES MONETAIR INSTITUUT

Jaarverslag 1994 van het Europees Monetair Instituut

Op 4 april 1995 heeft het Europees Monetair Instituut zijn eerste Jaarverslag gepubliceerd.

Daarin maakt het Instituut de balans op van alle essentiële facetten van zijn taken, zoals die zijn omschreven in het Verdrag tot oprichting van de Europese Gemeenschap. Tevens wil het EMI een ruim publiek informeren over zijn standpunten en activiteiten. Conform artikel 11 van de Statuten van het EMI, worden in dit Verslag zowel de monetaire en financiële situatie in de Gemeenschap als de activiteiten van het EMI besproken en zijn ook de jaarrekeningen van het EMI erin opgenomen. Bovendien bevat het Verslag een evaluatie van de vooruitgang met betrekking tot de convergentie, de voorberei-

dende werkzaamheden voor de derde EMU-fase en de institutionele kenmerken van de nationale centrale banken. Het Instituut voldoet zodoende ook aan de in artikel 7 van de Statuten van het EMI geformuleerde eisen inzake rapportering.

Belangstellenden kunnen een exemplaar van het EMI-jaarverslag — dat beschikbaar is in het Nederlands, het Frans, het Duits en het Engels — verkrijgen bij de Dienst Documentatie van de Nationale Bank van België (telefoon : 02-221 20 33).

Mededelingen afgesloten op donderdag 13 april 1995.

1

Drukkerij
Van de Nationale Bank van België
De Berlaimontlaan 14 - 1000 Brussel
De Departementschef
M. Salade