

De sociale balans 2010

P. Heuse

H. Zimmer

Inleiding

Voor de ondernemingen die een sociale balans invullen, kan aan de hand van de daarin voorkomende informatie een analyse worden gemaakt van het verloop van het personeelsbestand, van het aantal arbeidsuren en van de personeelskosten, alsook van opleidingsinspanningen ten behoeve van de werknemers van die ondernemingen.

In dit artikel worden de resultaten toegelicht van de voor het boekjaar 2010 neergelegde sociale balansen. In dat jaar trok de werkgelegenheid opnieuw aan, terwijl de gevolgen van de grote recessie van 2008 tijdens het boekjaar 2009 sterk voelbaar waren.

De resultaten in kwestie werden verkregen op basis van een beperkte populatie⁽¹⁾ van ondernemingen die bestaat uit 43 166 vennootschappen of 52 % van de bedrijven van de totale populatie in 2009⁽²⁾. De in aanmerking genomen ondernemingen legden zowel voor het boekjaar 2010 als voor het boekjaar 2009 een sociale balans neer, zodat het verloop van een reeks variabelen accuraat kan worden gemeten. Het aanwenden van een constante populatie heeft echter een aantal beperkingen. Nieuw opgerichte en verdwenen vennootschappen worden automatisch buiten beschouwing gelaten, wat een verschil kan teweegbrengen tussen de veranderingen die worden

opgetekend in respectievelijk de beperkte populatie en de totale populatie. De tijd die nodig is alvorens men over informatie betreffende alle ondernemingen beschikt en de door de representativiteit van de beperkte populatie geboden garanties inzake banen, rechtvaardigen evenwel een dergelijke aanpak. Aangezien de constante populatie verhoudingsgewijs meer grote ondernemingen telt dan de totale populatie, zijn de 1 535 716 personen die in de bedrijven van de beperkte populatie werken, goed voor 78 % van de werknemers van de totale populatie voor het boekjaar 2009.

Het artikel bestaat uit drie delen. In het eerste deel wordt het werkgelegenheidsverloop tussen 2009 en 2010 toegelicht, eerst voor alle ondernemingen en, vervolgens, voor dezelfde populatie uitgesplitst naar gewestelijke vestigingsplaats van de bedrijven. Het tweede deel bevat de belangrijkste opleidingsindicatoren die werden verkregen aan de hand van de sociale balansen, inclusief op gewestelijk niveau. In het derde deel worden de structurele kenmerken behandeld van de bedrijfstak «gezondheidszorg en maatschappelijke diensten», die zich onderscheidt door een gestage personeelstoename en door de uitdagingen waarvoor hij zich geplaatst weet.

1. Werkgelegenheidsverloop

1.1 Alle ondernemingen

Zoals blijkt uit de in 2010 gepubliceerde analyse van de sociale balansen, kwamen de gevolgen van de grote recessie voor de arbeidsmarkt in 2009 duidelijk tot uiting in het verloop van de werkgelegenheid en van het arbeidsvolume. Het aantal gewerkte uren liep veel

(1) Rekening houdend met de termijn waarover de ondernemingen beschikken om hun boekhoudkundige verplichtingen na te komen en met de tijd die nodig is om de rekeningen te controleren, waren niet alle op 31 december 2010 afgesloten sociale balansen beschikbaar op 18 oktober 2011, toen de voor de analyse vereiste gegevens werden ontleend.

(2) In bijlage 1 worden summier de methodologische principes beschreven die ten grondslag liggen aan de samenstelling van de analysepopulaties en aan hun gewestelijke verdeling. De opsplitsing naar bedrijfstak berust op de secties en afdelingen van de nomenclatuur NACE-BEL (versie 2008) die is opgenomen in bijlage 2. De officiële benamingen werden in de tekst zelf afgekort ten behoeve van de leesbaarheid. De bijlagen 3 tot 10 bevatten een aantal gedetailleerde indicatoren per bedrijfstak. In de bijlagen 11 tot 13 wordt een aantal resultaten uitgesplitst naar het gewest waarin de ondernemingen actief zijn.

TABEL 1 VERLOOP VAN DE WERKGELEGENHEID TUSSEN 2009 EN 2010
(beperkte populatie)

	Voltijds		Deeltijds		Totaal	
	Eenheden	%	Eenheden	%	Eenheden	%
Jaargemiddelde	-9 078	-0,8	16 155	3,5	7 077	0,5
Op 31 december	4 714	0,4	10 043	2,2	14 757	1,0

Bron: NBB (sociale balansen).

sterker terug dan het aantal werknemers, onder meer als gevolg van de maatregelen inzake arbeidsduurverkorting (bijvoorbeeld de tijdelijke werkloosheid of het crisistijds-krediet) waarop de werkgevers een beroep konden doen om de activiteitsschok op te vangen. Het arbeidsvolume wordt doorgaans aangepast vóór het personeelsbestand, wat zorgt voor de vertraagde reactie van de werkgelegenheid op de conjunctuurverslechtering. Doordat de crisis om zich heen greep, kromp het personeelsbestand in 2009 sneller in.

In 2010 herstelde de economie zich in haar geheel. Het bbp groeide met 2,3 %, na een inkrimping met 2,7 % het jaar voordien. Deze kentering kwam tot uiting in het werkgelegenheidsverloop zoals dat in de sociale balansen werd opgetekend. Het aantal werknemers ging in de loop van het jaar immers sneller stijgen. In de 43 166 ondernemingen van de beperkte populatie nam de werkgelegenheid tussen 2009 en 2010 met gemiddeld 0,5 % of 7 077 extra personen toe. Eind 2010 lieten de ondernemingen een groei van hun personeelsbestand optekenen met 1 % per jaar – dat is tweemaal zoveel als gemiddeld over het jaar. De versnelling was uitsluitend toe te schrijven aan het verloop van het aantal voltijdwerkers, dat tegen het einde van het jaar positief was geworden, terwijl de groei van het deeltijdwerk in de loop van het jaar vertraagde.

Aan het einde van de periode waren het de kmo's⁽¹⁾ die de sterkste werkgelegenheids groei lieten optekenen, met circa 1,7 %, terwijl de grote ondernemingen – die nagenoeg de helft van het aantal arbeidsplaatsen uitmaken – een meer bescheiden herstel van 0,3 % lieten optekenen.

Het verloop van de totale werkgelegenheid in de ondernemingen van de beperkte populatie verhuult belangrijke verschillen tussen de bedrijfstakken. Tussen 2009 en 2010 groeide het aantal arbeidskrachten veruit het snelst in de « gezondheidszorg en maatschappelijke diensten », met gemiddeld 3,6 %, gevolgd door de « zakelijke diensten » (1,7 %). Deze laatste bedrijfstak omvat een aantal in

het kader van het stelsel van dienstencheques erkende ondernemingen. Volgens de gegevens van de RSZ is de werkgelegenheid in dit stelsel exponentieel toegenomen sinds de invoering van het systeem. Met een recordgroei van 19 000 extra werknemers in 2008, liet de groei van de werkgelegenheid in het stelsel in 2009 slechts een lichte vertraging optekenen (+18 500 werknemers), en beliep hij nog steeds 15 000 personen in 2010. Aan het andere uiteinde van het spectrum kromp het personeelsbestand in de industrie met op jaarbasis gemiddeld 1,9 % in. Ook in de « financiën en verzekeringen » werd een negatief verloop opgetekend (-1,2 %) en in mindere mate in de « informatie en communicatie » (-0,4 %). De werkgelegenheidssituatie op 31 december gaf in de loop van het jaar in verschillende bedrijfstakken een verbetering te zien, aangezien de werkgelegenheids groei er versterkt was. De daling van het aantal arbeidskrachten in de industrie en in de « financiën en verzekeringen » liet bovendien een aanzienlijke vertraging optekenen.

Uit het onderliggende personeelsverloop blijkt een toename van zowel de intredingen als de uittredingen van werknemers, ten belope van respectievelijk 9,5 en 7 % in 2010, wat resulteerde in een totale netto-intreding van 15 381 werknemers in 2010⁽²⁾. De uitsplitsing van de netto-intredingen naar voltijds en deeltijds wijst erop dat voltijdwerkers in de loop van het jaar omschakelden naar een stelsel met beperkte arbeidsduur. De toename van het aantal voltijdwerkers tussen 31 december 2009 en 2010 viel immers veel bescheidener uit dan de sterk positieve netto-intredingen, terwijl tegelijkertijd een relatief significante stijging van het aantal deeltijdwerkers werd opgetekend. Die stijging contrasteerde met de netto-uittredingen die voor dit type van arbeidsstelsel werden vastgesteld op grond van het personeelsverloop.

(1) De kleine ondernemingen tellen maximaal 50 werknemers in VTE, de middelgrote ondernemingen tellen meer dan 50 tot 250 VTE, en de grote ondernemingen meer dan 250 VTE.

(2) De op 31 december opgetekende personeelsveranderingen op jaarbasis stemmen niet altijd overeen met het saldo van de personeelsintredingen en -uittredingen, als gevolg van fouten in de neergelegde sociale balansen.

TABEL 2 PERSONEELSINTREDINGEN EN -UITTREDINGEN

(eenheden, beperkte populatie)

	Intredingen		Uittredingen		Netto-intredingen	
	2009	2010	2009	2010	2009	2010
Voltijds	332 702	362 361	334 364	344 701	-1 662	17 660
Deeltijds	243 712	268 911	241 135	271 190	2 577	- 2 279
Totaal	576 414	631 272	575 499	615 891	915	15 381

Bron: NBB (sociale balansen).

Aan de hand van de inlichtingen die werden verstrekt door de ondernemingen die een volledig schema neerleggen, kunnen de kenmerken van de arbeidskrachten en het verloop ervan worden verfijnd omdat ze informatie bevatten over de aanwending van uitzendkrachten⁽¹⁾ of ter beschikking gestelde werknemers, informatie die niet in de verkorte schema's voorkomt.

In die ondernemingen was de toename van de in VTE uitgedrukte gemiddelde werkgelegenheidsgroei, die in 2010 in totaal 0,2 % beliep, grotendeels toe te schrijven aan de stijging van het aantal uitzendkrachten, aangezien het aantal in het personeelsregister ingeschreven werknemers tijdens het boekjaar afnam. Ook het ter beschikking

gestelde personeel nam lichtjes toe, maar bleef marginaal (0,8% van het totaal in 2010), behalve in een aantal specifieke bedrijfstakken waaronder de opslag en de vervoerondersteunende activiteiten, waar 13% van de ondernemingen er een beroep op deden, zodat 5% van de werkgelegenheid in VTE onder dit systeem viel.

Het aantal uitzendkrachten nam met 18,9% toe, zodat het aandeel van dit type van arbeidskrachten in 2010 goed was voor 3,3% van de gemiddelde werkgelegenheid, tegen 2,8% het jaar voordien. In de bedrijfstak «financiën en verzekeringen» groeide de uitzendarbeid met meer dan 70%, evenwel uitgaande van een vrij laag niveau. De toename bedroeg bijna 30% in de bedrijfstak «overige diensten», alsook in de industrie. In deze laatste bedrijfstak, waar ongeveer vier ondernemingen op vijf een beroep doen op deze specifieke arbeidsovereenkomsten,

(1) Het aantal in de volledige schema's gerapporteerde uitzendkrachten heeft betrekking op iets minder dan de helft van de door Federgon (de federatie van partners voor werk) geregistreerde uitzendarbeid.

TABEL 3 UITSPLOITING VAN DE IN VTE UITGEDRUKTE WERKGELEGENHEID IN DE ONDERNEMINGEN DIE EEN VOLLEDIG SCHEMA NEERLEGGEN

(jaargemiddelden, tenzij anders vermeld, beperkte populatie)

	Personeelsbestand in 2010		Verandering t.o.v. 2009	
	Eenheden	% van het totaal	Eenheden	%
Totaal	1 176 982	100,0	2 408	0,2
Uitzendkrachten	39 214	3,3	6 235	18,9
Ter beschikking gesteld personeel	9 210	0,8	104	1,1
Ingeschreven personeel	1 128 559	95,9	-3 930	-0,3
<i>p.m. Op 31 december ingeschreven personeel</i> ..	<i>1 133 046</i>	<i>100,0⁽¹⁾</i>	<i>6 437</i>	<i>0,6</i>
<i>Vast personeel</i>	<i>1 079 596</i>	<i>95,3⁽¹⁾</i>	<i>3 894</i>	<i>0,4</i>
<i>Tijdelijk personeel⁽²⁾</i>	<i>53 451</i>	<i>4,7⁽¹⁾</i>	<i>2 544</i>	<i>5,0</i>

Bron: NBB (sociale balansen).

(1) In % van het op 31 december ingeschreven personeel.

(2) Werknemers met een overeenkomst voor bepaalde duur, met een vervangingsovereenkomst of met een overeenkomst voor een duidelijk omschreven werk.

was een derde van de stijging toe te schrijven aan de indienstneming van uitzendkrachten voor de vervaardiging en de assemblage van motorvoertuigen.

De op jaarbasis beschouwde gemiddelde daling van het aantal ingeschreven werknemers (-0,3 %) in de ondernemingen die een volledig schema neerleggen, sloeg tussen 31 december 2009 en dezelfde datum in 2010 om in een toename met 0,6 %. Het personeel met een tijdelijke arbeidsovereenkomst (een overeenkomst voor bepaalde duur, een vervangingsovereenkomst of een overeenkomst voor de uitvoering van een duidelijk omschreven werk) nam in de loop van het jaar fors toe (+5 %), en had betrekking op een totaal van 4,7 % van het op 31 december 2010 ingeschreven personeel. Het personeel met een vaste overeenkomst is minder sterk toegenomen, namelijk met 0,4 %.

Net zoals de jaren voordien het geval was, deden de ondernemingen die een volledig schema neerleggen een ruim beroep op niet-vast personeel teneinde in te spelen op de wijzigingen in de vraag. Tussen 2008 en 2009 liep het beroep op uitzendarbeid fors terug en werd een aanzienlijk aantal tijdelijke overeenkomsten niet verlengd als gevolg van de onmiskenbare inkrimping van de bedrijvigheid. Voor het vast personeel liep vooral het aantal indienstnemingen fors terug, zodat er netto-uitredingen werden opgetekend van werknemers met een overeenkomst voor onbepaalde duur.

Zoals reeds vermeld, zette tussen 2009 en 2010 een omgekeerde beweging in voor uitzendkrachten en werknemers met een tijdelijke arbeidsovereenkomst. Het aantal nieuwe arbeidsovereenkomsten voor onbepaalde duur, van zijn kant, nam weliswaar toe, maar het kon de uitredingen, die in 2010 nochtans enigszins afnamen, niet compenseren. De toename van het aantal vaste arbeidskrachten was dus in de eerste plaats het resultaat van de omzetting van tijdelijke overeenkomsten voor onbepaalde duur, wat mogelijks getuigde van het vertrouwen van de ondernemers in het blijvende karakter van het herstel, maar ook van een toegenomen onderhandelingsvermogen van de nieuw in dienst genomen arbeidskrachten tegen de achtergrond van de opleving op de arbeidsmarkt.

Traditioneel liggen de in- en uitredingen van tijdelijke arbeidskrachten zeer hoog. Zij verklaren vrijwel 60 % van de personeelsbewegingen, terwijl de tijdelijke werknemers in totaal minder dan 5 % van de arbeidskrachten uitmaken. Ook de loontrekkenden met een vaste arbeidsovereenkomst vertonen een zekere rotatie, hoewel hun werkgelegenheid stabiel is. Al met al verliet tijdens het boekjaar 2010 13,2 % van de vaste werknemers hun

werkgever, dat is een lichte achteruitgang tegenover het jaar voordien. Dat rotatiepercentage varieert zeer sterk van de ene onderneming tot de andere, afhankelijk van de omvang van deze laatste – het is lager in de grote ondernemingen als gevolg van, onder meer, de talrijker mogelijkheden voor interne mobiliteit – maar ook, en vooral, afhankelijk van de aard van de activiteit ervan. Zo laat de bedrijfstak «overige diensten» een bijzonder hoog uittredingspercentage optekenen als gevolg van de activiteiten die verband houden met kunst en amusement, waar het personeel vaak verandert. Dit is ook het geval voor het «verschaffen van accommodatie en maaltijden», met een traditioneel zeer hoge rotatiegraad van het vast personeel. Omgekeerd ligt deze rotatiegraad vrij laag in de industrie, in de «financiën en verzekeringen», en in de «gezondheidszorg en maatschappelijke diensten».

De volumegroei van de personeelsuitredingen in de ondernemingen die een volledig schema neerleggen, was voornamelijk toe te schrijven aan het toegenomen aantal

TABEL 4 PERSONEELSINTREDINGEN EN -UITTREDINGEN IN DE ONDERNEMINGEN DIE EEN VOLLEDIG SCHEMA NEERLEGGEN
(beperkte populatie)

	2009	2010
Intredingen (eenheden)		
Totaal	339 672	383 777
waarvan: vast personeel	145 018	153 741
Uitredingen (unités)		
Totaal	346 554	371 718
waarvan: vast personeel	160 156	159 140
Rotatiegraad (en %)		
Totaal	27,5	29,7
waarvan: vast personeel	13,3	13,2
Redenen voor uittrekking (in % van het totaal)		
Pensioen	2,7	2,6
Bruggpensioen	2,7	2,5
Ontslag	16,1	13,3
Einde van een tijdelijke overeenkomst ⁽¹⁾	53,8	57,2
Andere redenen ⁽²⁾	24,7	24,4

Bron: NBB (sociale balansen).

(1) Overeenkomst voor bepaalde duur, vervangingsovereenkomst of overeenkomst voor een duidelijk omschreven werk.

(2) Spontane uitredingen, overleden werknemers.

beëindigingen van tijdelijke overeenkomsten (+14%). De ontslagen, daarentegen, daalden met ongeveer 11%, terwijl de spontane uittredingen, die het merendeel van de «andere redenen» voor uittreding uitmaken, met bijna 6% toenamen. Deze ontwikkelingen wezen op een verbetering van het conjunctuurklimaat: de werknemers bleken meer geneigd te zijn hun onderneming spontaan te verlaten omdat ze meer mogelijkheden hadden om elders een baan te vinden. De categorie «andere redenen» was in 2010 goed voor bijna een kwart van de uittredingen en het aandeel van de ontslagen bedroeg ongeveer 13%. De pensioneringen namen met bijna 5% toe, terwijl de brugpensioneringen licht terugliepen. Deze factoren voor uittreding betreffen echter maar een beperkt aantal werknemers en al met al maken de uittredingen om deze twee redenen slechts 5% van het totaal uit.

De toename van de personeelsuittredingen in de ondernemingen die een volledig schema neerleggen, werd voornamelijk geschraagd door de branche «handel en vervoer» (+26%). Die stijging was gedeeltelijk toe te schrijven aan een toegenomen beroep, in een grote onderneming uit de detailhandel, op jobstudenten (met

een tijdelijke overeenkomst) die per definitie een hoge rotatiegraad hebben. In de industrie, daarentegen, liepen de personeelsuittredingen terug, voornamelijk omdat het aantal ontslagen daalde en er minder tijdelijke overeenkomsten werden beëindigd.

1.2 Verloop in de gewesten

De uniregionale ondernemingen zijn die waarvan de hoofdzetel en de bedrijfszetel(s) zich in een enkel gewest bevinden. In 2010 vertegenwoordigden die ondernemingen 98% van de ondernemingen van de beperkte populatie, of 42 413 bedrijven. Deze laatste zijn doorgaans vrij klein: gemiddeld hadden ze 26 werknemers in dienst. De 753 resterende – zogeheten multiregionale – ondernemingen hebben een vestiging in meer dan één gewest. Zij telden gemiddeld 570 werknemers.

Het personeelsbestand van de ondernemingen met vestigingen in meerdere gewesten kan onder deze laatste worden uitgesplitst aan de hand van de verdeelsleutel die het INR gebruikt voor het opstellen van de regionale

TABEL 5 VERLOOP VAN DE WERKGELEGENHEID TUSSEN 2009 EN 2010 IN DE GEWESTEN

(gegevens op 31 december, opgesplitst volgens een proportionele verdeelsleutel, beperkte populatie)

	Eenheden		Verandering t.o.v. 2009, in %	In % van het totaal in 2010
	2009	2010		
België				
Totaal	1 532 136	1 546 893	1,0	100,0
waarvan:				
Uniregionale ondernemingen	1 101 239	1 119 183	1,6	72,4
Multiregionale ondernemingen	430 897	427 710	-0,7	27,6
Brussel				
Totaal	235 991	237 861	0,8	15,4
waarvan:				
Uniregionale ondernemingen	124 474	126 576	1,7	53,2 ⁽¹⁾
Vlaanderen				
Totaal	990 989	996 443	0,6	64,4
waarvan:				
Uniregionale ondernemingen	713 553	722 569	1,3	72,5 ⁽¹⁾
Wallonië				
Totaal	305 156	312 589	2,4	20,2
waarvan:				
Uniregionale ondernemingen	263 212	270 038	2,6	86,4 ⁽¹⁾

Bron: NBB (sociale balansen).

(1) Aandeel van de werkgelegenheid in uniregionale ondernemingen in de totale werkgelegenheid van het overeenstemmende gewest.

rekeningen van de werkgelegenheid. Die sleutel wordt berekend op basis van de door de RSZ verzamelde gegevens per instelling, aan de hand waarvan het INR de werkgelegenheid kan uitsplitsen naargelang van de arrondissementen waar de hoofdzetel en de bedrijfszetels van de onderneming zijn gevestigd. Een dergelijke sleutel is relevant voor de regionale uitsplitsing van de werkgelegenheid, maar hij kan niet worden gebruikt voor alle posten van de sociale balans. Dit geldt bijvoorbeeld voor de opleiding, die in deel 2 wordt behandeld. Op dat vlak kan de houding van de ondernemingen echter aanzienlijk verschillen naargelang van de activiteit, de organisatie en de vestiging van de verschillende bedrijfszetels en, eventueel, van het aanbod inzake opleiding.

In 2010 waren de uniregionale ondernemingen van de beperkte populatie in totaal goed voor 72 % van de werknemers. Dat percentage verschilt aanzienlijk van gewest tot gewest: in Brussel – waar meer hoofdkantoren van multiregionale vennootschappen gevestigd zijn – beliep het 53 % en in Wallonië 86 %. In totaal werkte in 2010 64 % van de werknemers in Vlaanderen, 20 % in Wallonië

en 15 % in Brussel. In de door het INR opgemaakte regionale rekeningen bedroegen die percentages respectievelijk 58, 27 en 15 %.

Tussen 31 december 2009 en 31 december 2010 steeg de werkgelegenheid in de uniregionale ondernemingen met 1,6 %, terwijl deze in de multiregionale ondernemingen met 0,7 % daalde. In de gewesten waar deze laatste vennootschappen het sterkst vertegenwoordigd zijn, nam de werkgelegenheid dus het minst toe. In Brussel en Vlaanderen steeg het personeelsbestand met respectievelijk 0,8 en 0,6 %, terwijl het in Wallonië met 2,4 % toenam. De uniregionale ondernemingen waren in alle gewesten dynamischer dan het gemiddelde: in Wallonië steeg het aantal werknemers met 2,6 %, in Brussel met 1,7 % en in Vlaanderen met 1,3 %.

De uniregionale bedrijven onderscheiden zich van de multiregionale ondernemingen niet alleen qua omvang. Ook hun uitsplitsing naar bedrijfstak is aanzienlijk anders. Binnen de groep van de uniregionale ondernemingen blijken eveneens verschillen in specialisatie te bestaan;

TABEL 6 STRUCTUUR VAN DE WERKGELEGENHEID NAAR GEWEST

(gegevens op 31 december 2010, in % van het totaal, tenzij anders vermeld, beperkte populatie)

	Uniregionale ondernemingen				Multiregionale ondernemingen	Totaal
	Brussel	Vlaanderen	Wallonië	Totaal		
Aantal ondernemingen (eenheden)	4 612	28 183	9 618	42 413	753	43 166
Aantal werknemers (eenheden)	126 576	722 569	270 038	1 119 183	427 710	1 546 893
Gemiddeld aantal werknemers per onderneming (eenheden)	27	26	28	26	570	36
Opsplitsing naar bedrijfstak						
Landbouw	0,0	0,3	0,2	0,3	0,0	0,2
Industrie	8,5	28,8	26,9	26,0	15,8	23,2
Bouwnijverheid	2,6	7,4	7,6	6,9	4,8	6,3
Handel en vervoer	20,7	23,1	19,6	22,0	37,9	26,4
Informatie en communicatie	8,6	2,7	1,7	3,1	5,3	3,7
Financiën en verzekeringen	9,0	1,9	1,3	2,5	16,5	6,4
Vastgoed	1,5	0,5	0,8	0,7	0,1	0,5
Zakelijke diensten	19,7	8,2	6,4	9,1	8,2	8,8
Gezondheidszorg en maatschappelijke diensten	23,5	25,2	33,6	27,0	10,5	22,5
Overige diensten	6,0	1,9	2,0	2,3	0,9	1,9
Opsplitsing naar omvang ⁽¹⁾						
Kleine ondernemingen	35,3	34,3	33,2	34,2	1,7	25,2
Middelgrote ondernemingen	30,9	29,3	27,7	29,1	8,4	23,4
Grote ondernemingen	33,8	36,4	39,0	36,7	89,9	51,4

Bron: NBB (sociale balansen).

(1) De kleine ondernemingen tellen maximaal 50 werknemers in VTE, de middelgrote ondernemingen tellen meer dan 50 tot 250 VTE, en de grote ondernemingen meer dan 250 VTE.

de meest opmerkelijke verschillen worden opgetekend tussen de werkgevers in Brussel en de in Vlaanderen of Wallonië gevestigde bedrijven.

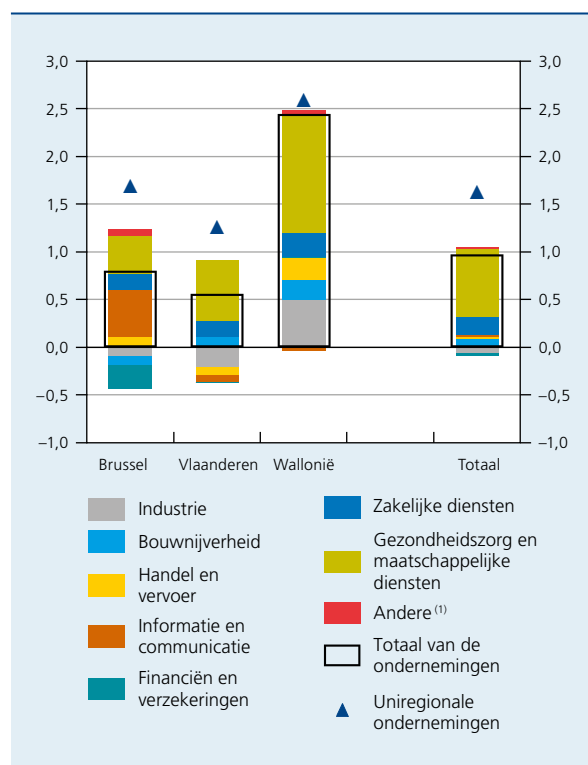
In de multiregionale ondernemingen tekent de bedrijfstak «handel en vervoer» voor ongeveer 38% van de werkgelegenheid, terwijl dat in de uniregionale bedrijven gemiddeld 22% is. De industrie vertegenwoordigt slechts 16% van de werkgelegenheid in de multiregionale ondernemingen, terwijl die bedrijfstak in de uniregionale bedrijven in Vlaanderen en Wallonië goed is voor respectievelijk 29 en 27% van de werkgelegenheid, tegen minder dan 9% in Brussel, waar de dienstensector de belangrijkste positie inneemt. Bijna 17% van de loontrekkenden van de multiregionale ondernemingen werkt in de bedrijfstak «financiën en verzekeringen»; in de vennootschappen die uitsluitend in Vlaanderen en Wallonië gevestigd zijn, is dat echter minder dan 2%, tegen 9% in Brussel. De «zakelijke diensten» vertegenwoordigen ongeveer 8% van de werkgelegenheid in de multiregionale ondernemingen, 20% in de Brusselse uniregionale bedrijven en respectievelijk 8 en 6% in de Vlaamse en Waalse uniregionale ondernemingen. Tot slot tekenen de uniregionale bedrijven doorgaans voor de werkgelegenheid in de «gezondheidszorg en maatschappelijke diensten». Deze activiteit is zowel in Brussel als in Vlaanderen goed voor ongeveer een kwart van de werkgelegenheid in de uniregionale ondernemingen, tegen een derde in Wallonië.

In totaal was het de bedrijfstak «gezondheidszorg en maatschappelijke diensten» die voor het grootste gedeelte van de werkgelegenheidsgroei tekende. Nog bedrijfstakken die in 2010 een positieve bijdrage leverden, waren de «zakelijke diensten» – met onder meer bedrijven voor thuis schoonmaak waarvan de werknemers bezoldigd worden via het systeem van de dienstencheques – en de bouwnijverheid.

In Brussel waren het voornamelijk de bedrijfstakken «informatie en communicatie» en «gezondheidszorg en maatschappelijke diensten» die het positieve verloop van de werkgelegenheid ondersteunden, ten belope van respectievelijk 0,5 en 0,4 procentpunt. Zij maakten de inkrimping van het aantal werknemers in de financiële en verzekeringsondernemingen en in mindere mate in de bouwnijverheid en de industrie meer dan goed. De werkgelegenheidsstructuren in Vlaanderen en Wallonië komen vrij sterk overeen, maar hun voornaamste bedrijfstakken lieten wel een ander verloop optekenen. In Wallonië droegen vrijwel alle bedrijfstakken tot de werkgelegenheidsgroei bij, zij het in verschillende mate: de ondernemingen uit de «gezondheidszorg en maatschappelijke diensten» droegen ten belope van 1,2 procentpunt bij tot de groei, gevolgd door de industrie met 0,5 procentpunt.

GRAFIEK 1 BIJDRAGE VAN DE BEDRIJFSTAKKEN TOT DE WERKGELEGENHEIDSVERRANDERING IN DE GEWESTEN TUSSEN 2009 EN 2010

(gegevens op 31 december, in procentpunt, beperkte populatie)



Bron: NBB (sociale balansen).

(1) Landbouw, vastgoed, overige diensten.

In Vlaanderen werd de daling van de werkgelegenheid in de bedrijfstakken «handel en vervoer», «informatie en communicatie» en vooral in de industrie gecompenseerd door de stijging in de «gezondheidszorg en maatschappelijke diensten» (+0,6 procentpunt).

2. Opleiding⁽¹⁾

De uitgaven voor opleiding vertonen een uitgesproken cyclisch profiel. Tegen de achtergrond van de vertraging van de bedrijvigheid in 2009, waren de budgetten voor formele en informele opleiding neerwaarts bijgesteld, terwijl de – verhoudingsgewijs zeer geringe – uitgaven in verband met initiële opleiding waren toegenomen.

(1) De opleidingsinitiatieven in de sociale balans omvatten de activiteiten inzake voortgezette beroepsopleiding voor de werknemers (onderverdeeld in formele opleiding en informele of minder formele opleiding) en de activiteiten voor initiële beroepsopleiding verstrekt aan personen die tewerkgesteld zijn in het kader van alternerend leren en werken. Voor een exacte definitie van de verschillende typen van opleiding en de gevraagde informatie, zie deel 5 van het artikel «De sociale balans 2008», dat verschenen is in het Economisch Tijdschrift van december 2009 en terug te vinden is op de website van de Nationale Bank van België (www.nbb.be), alsook de «Toelichtingsnota met betrekking tot de opleidingsactiviteiten opgenomen in de sociale balans» op http://www.nbb.be/doc/ba/socialbalance/notice_formation_n1_4%20avril%202008.pdf

De participatiegraad van de werknemers inzake opleiding was stabiel gebleven, behalve voor informele opleiding. In 2010 investeerden de ondernemingen meer in de formele en informele opleiding van hun werknemers, van wie ook een groter aantal aan dergelijke opleidingen deelnam. De indicatoren inzake initiële opleiding waren daarentegen neerwaarts gericht.

2.1 Ondernemingen die opleiding verstrekken

In 2010 registreerde 22 % van de ondernemingen uit de beperkte populatie een of ander opleidingsinitiatief in hun sociale balans, tegen 21,8 % een jaar eerder. Het aantal bedrijven dat melding maakte van formele en informele opleidingsactiviteiten nam toe, terwijl de groep bedrijven die de rubrieken met betrekking tot initiële opleiding invulde, kleiner werd.

Er zij opgemerkt dat het aandeel van de ondernemingen met opleidingsactiviteiten groter is in de beperkte dan in de totale populatie, net zoals het peil van de overige opleidingsindicatoren er hoger is. Deze laatste omvat verhoudingsgewijs immers meer grote ondernemingen die in grotere getale de ter zake gevraagde informatie verstrekken. Nagenoeg alle ondernemingen met meer dan 250 VTE vermeldden in 2010 opleidingsactiviteiten, net zoals vier op vijf middelgrote ondernemingen. Slechts 16 % van de kleine ondernemingen, daarentegen, vulde de rubrieken van de sociale balans in verband met opleiding in.

Dit heeft gevolgen voor het relatieve belang van de ondernemingen met opleidingsactiviteiten volgens vestigingsplaats. Drie op vier multiregionale bedrijven registreerden in 2010 opleidingsactiviteiten, tegen slechts een op vijf uniregionale vennootschappen, die gemiddeld beschouwd aanzienlijk kleiner zijn. In deze laatste groep beliep het aandeel van de opleiding verstreckende ondernemingen in Vlaanderen iets minder dan 20 %, terwijl het in de andere gewesten groter was dan 23 %. Het verschil is vooral groot voor initiële opleiding: 7 % van de ondernemingen die uitsluitend in Wallonië actief zijn, maakte gewag van een dergelijke activiteit, tegen 3 % in Brussel en 2 % in Vlaanderen. Waalse bedrijven registreerden naar verhouding ook ietwat meer initiatieven inzake informele opleiding. In Brussel bevinden zich echter de meeste ondernemingen die formele opleidingsactiviteiten financieren: één bedrijf op vijf organiseerde dergelijke activiteiten in de hoofdstad, tegen 18,4 % in Wallonië en 17,2 % in Vlaanderen.

Het uiteenlopend beleid op lokaal niveau beïnvloedt wellicht het gedrag van de ondernemingen inzake opleiding. Hoewel een aantal maatregelen, zoals het betaald educatief verlof en het industrieel leerlingwezen, momenteel nog onder de federale overheid ressorteren, zijn de deelgebieden immers verantwoordelijk voor onderwijs en hebben ze de meeste bevoegdheden inzake beroepsopleiding.

TABEL 7 OPLEIDING VERSTREKKENDE ONDERNEMINGEN⁽¹⁾ IN 2010
(in % van het totaal, beperkte populatie)

	Totaal	Multiregionale ondernemingen	Uniregionale ondernemingen	waarvan:		
				Brussel	Vlaanderen	Wallonië
Ondernemingen met opleidingsactiviteiten	22,0	75,3	21,1	23,3	19,7	24,1
waarvan:						
formele opleiding	18,7	70,4	17,8	20,3	17,2	18,4
minder formele of informele opleiding	9,1	43,1	8,5	8,5	8,3	9,0
initiële opleiding	3,4	15,5	3,1	3,0	1,9	7,0
Ondernemingen die verschillende opleidingstypen combineren ⁽²⁾	8,1	45,1	7,4	7,6	6,9	8,8

Bron: NBB (sociale balansen).

(1) Een onderneming verricht opleidingsactiviteiten als de netto-opleidingskosten niet gelijk zijn aan nul. Een onderneming die bijdragen of stortingen aan collectieve fondsen vermeldt in de desbetreffende kostenrubriek kan dus als een opleiding verstreckende onderneming worden beschouwd, zelfs indien haar werknemers tijdens het boekjaar niet aan een opleidingsactiviteit hebben deelgenomen.

(2) Wanneer een onderneming verschillende opleidingstypen combineert, wordt ze geboekt als onderneming met opleidingsactiviteiten voor elk van deze categorieën, wat betekent dat de percentages van ondernemingen met opleidingsactiviteiten voor de verschillende opleidingstypen niet kunnen worden opgeteld om het totale aandeel van de ondernemingen met opleidingsactiviteiten te berekenen.

2.2 Doelstellingen van de private sector inzake opleiding

Er bestaan reeds verschillende jaren kwantitatieve doelstellingen voor de opleidingsinspanningen van de ondernemingen uit de private sector. Wat participatie betreft, diende één werknemer op twee vanaf 2010 een opleiding te volgen. Op het vlak van kosten moeten de opleidingsuitgaven 1,9 % van de loonsom uitmaken.

De opleidingsinspanningen van de private sector in zijn geheel beschouwd, worden elk jaar beoordeeld door de Centrale Raad voor het Bedrijfsleven (CRB), die de resultaten ervan publiceert in zijn Technisch Verslag over de maximale beschikbare marges voor de loonkostenontwikkeling. Het is niet mogelijk om aan de hand van de sociale balansen een totale participatiegraad te berekenen, aangezien een werknemer die deelneemt aan verschillende typen van opleiding in elk van de betrokken tabellen wordt geregistreerd en deze dubbelstellingen niet kunnen worden gecorrigeerd. De beoordeling van de financiële inspanning door de CRB berust op het geheel van de sociale balansen die voor een bepaald boekjaar worden neergelegd. Die gegevens zijn vijftien maanden na de afsluiting van het boekjaar beschikbaar, zodat de resultaten voor het meest recente jaar worden geraamd aan de hand van de resultaten van het voorgaande jaar en de verandering tussen deze beide periodes in de – als basis voor dit artikel dienende – beperkte populatie. Deze laatste is het resultaat van een specifieke selectie op basis van een reeks criteria (onder meer de duur en de afsluitingsdatum van het boekjaar, alsook de neerlegging van een sociale balans voor de twee opeenvolgende boekjaren),

waardoor het staal kleiner wordt qua omvang. Ondanks het restrictieve karakter van de beperkte populatie, is deze voldoende representatief om het verloop ervan te mogen beschouwen als een goede indicator voor de verwachte ontwikkelingen in het geheel van ondernemingen die een sociale balans neerleggen.

Aangezien volgens de conclusies van het Technisch Verslag van de CRB van november 2010 de financiële opleidingsinspanningen onder de doelstelling voor 2008 en (op basis van de voorlopige gegevens) 2009 bleven, dienden de sectoren die geen collectieve arbeidsovereenkomst hadden gesloten waarin uitdrukkelijk werd voorzien in een verhoging van hun financiële opleidingsinspanning of van de participatiegraad van hun werknemers inzake opleiding, in 2011 voor het eerst een boete te betalen in de vorm van een extra bijdrage voor de financiering van het stelsel van betaald educatief verlof.

2.2.1 Deelname aan opleiding

Meer dan 40 % van de werknemers in de ondernemingen van de beperkte populatie nam in 2010 deel aan formele opleidingsactiviteiten en 23,3 % genoot een minder formele of informele opleiding. Tussen 2009 en 2010 stegen deze percentages met respectievelijk 1,3 et 2,1 %. Het – zeer klein blijvende – relatieve aandeel van personen met een leer- of stagecontract in een stelsel van alternerend leren, kromp daarentegen licht in tot 0,9 % van de werkgelegenheid.

In de multiregionale ondernemingen heeft 60 % van de loontrekkenden een of meerdere formele opleidingen

TABEL 8 DEELNAME AAN OPLEIDINGSACTIVITEITEN IN 2010: UITSPLOITING NAAR VESTIGINGSPLAATS VAN DE ONDERNEMINGEN
(aantal opgeleide werknemers, in % van de gemiddelde werkgelegenheid, tenzij anders vermeld, beperkte populatie)

	Formele opleiding		Informele opleiding		Initiële opleiding	
	2010	Verandering tussen 2009 en 2010, in procentpunten	2010	Verandering tussen 2009 en 2010, in procentpunten	2010	Verandering tussen 2009 en 2010, in procentpunten
Uniregionale ondernemingen	34,4	1,3	19,3	2,1	1,1	-0,2
waarvan :						
Brussel	37,1	3,5	16,0	1,0	1,2	-0,7
Vlaanderen	34,5	1,1	22,3	2,9	0,9	-0,1
Wallonië	32,7	0,6	13,0	0,4	1,5	-0,2
Multiregionale ondernemingen	60,0	1,9	33,7	2,3	0,5	0,0
Totaal	41,5	1,3	23,3	2,1	0,9	-0,1

Bron : NBB (sociale balansen).

gevolgd; een derde van de werknemers nam bovendien deel aan informele opleidingsinitiatieven. Personen met een leer- of stagecontract maakten daarentegen slechts 0,5% van de loontrekkenden van deze ondernemingen uit, twee keer minder dan in de uniregionale ondernemingen.

In deze laatste ondernemingen volgde 34,4% van de werknemers in 2010 een formele en 19,3% een informele opleiding. De verschillen tussen de gewesten zijn minder groot voor de formele opleiding (er is slechts 5 procentpunt verschil tussen de participatiegraad in Wallonië, namelijk 32,7%, en in Brussel, namelijk 37,1%) dan voor de informele opleiding (bijna 10 procentpunt verschil tussen Wallonië en Vlaanderen, waar dit aandeel respectievelijk 13 en 22,3% beliep).

Het aandeel van de personen die een stage in de onderneming combineren met een schoolopleiding is groter dan gemiddeld beschouwd in de uniregionale ondernemingen (1,1%), maar de verschillen tussen de drie gewesten zijn aanzienlijk. De gegevens uit de sociale balansen tonen aan dat alternerend leren verhoudingsgewijs meer succes heeft in de Franse dan in de Vlaamse Gemeenschap. Daarbij zij opgemerkt dat de organisatie van leercontracten in België via twee belangrijke kanalen verloopt: via de scholen, die zodoende een alternatief voor voltijdonderwijs aanbieden, en via de opleidingsinstellingen van de middenstand. Uit de statistische jaarboeken van de schoolbevolking blijkt inderdaad dat het aantal leerlingen dat deeltijdonderwijs volgt, groter is in de Franse dan in de Vlaamse Gemeenschap⁽¹⁾.

In de Waalse uniregionale ondernemingen maakten personen met een leercontract en stagiairs in 2010 1,5% van het personeelsbestand uit. Ze waren vooral vertegenwoordigd in de industrie, de bedrijfstak «handel en vervoer» en de bouwnijverheid. In Brussel had dit type van opleiding betrekking op 1,2% van de werknemers, waarbij meer dan een derde van de deelnemers aan de slag was in de branche «gezondheidszorg en maatschappelijke diensten». In Vlaanderen werkte minder dan 1% van de werknemers in een stelsel van alternerend leren, voornamelijk in de industrie en de «gezondheidszorg en maatschappelijke diensten».

2.2.2 Opleidingskosten

Worden alle activiteiten samen beschouwd, dan maakten de door de ondernemingen van de analysepopulatie meegedeelde opleidingsuitgaven in 2010 in totaal 1,71% van de personeelskosten uit, dat is 3,4% méér dan een jaar eerder. De bruto-uitgaven voor formele opleiding beliepen 1,21% van de personeelskosten, en zowat 7% daarvan

werd gerecupereerd via ontvangen subsidies of andere financiële tegemoetkomingen. De nettokosten (na aftrek van eventuele subsidies) voor de informele en initiële opleiding bedroegen respectievelijk 0,48 en 0,06% van de personeelskosten.

De in de sociale balansen vermelde bijdragen en stortingen aan collectieve fondsen die zijn gedaan krachtens de wettelijke of paritaire verplichtingen van de ondernemingen beliepen gemiddeld 0,06% van de personeelskosten. Volgens de berekeningen van de CRB was deze rubriek in 2009 goed voor 0,184% van de loonsom, wat drie keer meer is dan het totaal dat is meegedeeld in de sociale balansen. Een groot aantal ondernemingen vult in deze rubriek blijkbaar geen enkel bedrag in en bovendien lopen de bijdrageratio's van de ondernemingen die de rubriek wél invullen, sterk uiteen. Verhoudingsgewijs ontlopen op dat vlak veel meer kleine dan grote ondernemingen hun rapporteringsverplichting.

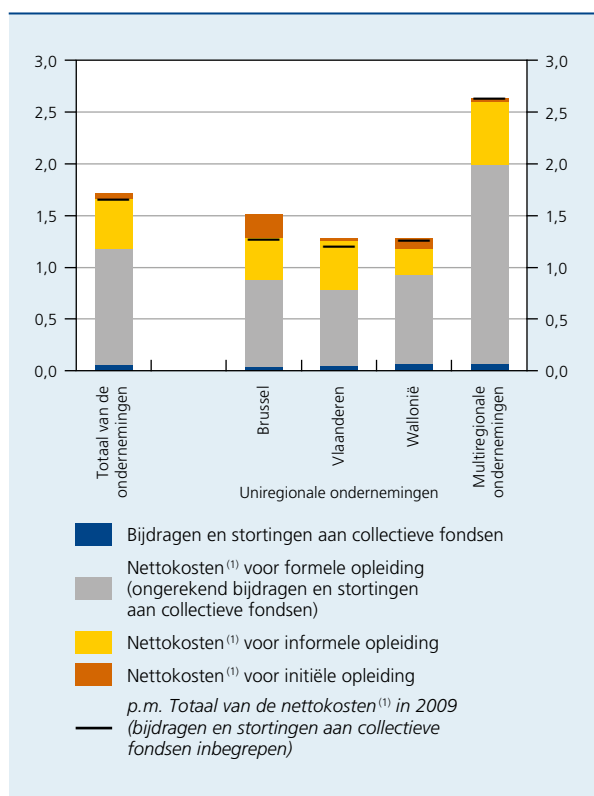
De multiregionale bedrijven namen drie vierde van de netto-opleidingskosten voor formele opleiding voor hun rekening, 23% voor informele opleiding en slechts 1% voor initiële opleiding. Deze kosten beliepen in 2010 in totaal 2,63% van de personeelskosten, wat twee keer meer is dan bij de uniregionale ondernemingen.

Op het vlak van formele opleiding is er een significant verschil tussen de multiregionale en de uniregionale ondernemingen. De brutokosten van de formele opleiding bedroegen minder dan 1% van de personeelskosten van de Vlaamse, Brusselse en Waalse uniregionale ondernemingen, tegen 2,06% in de multiregionale bedrijven. De ontvangen subsidies en andere financiële tegemoetkomingen maken daarentegen een iets groter deel uit van de bruto-opleidingskosten in de uniregionale ondernemingen (7,8%) dan in de multiregionale bedrijven (6,5%). De subsidiëeringsmaatregelen voor formele opleiding zijn inderdaad in de eerste plaats op de kleine ondernemingen gericht. In Wallonië kunnen ondernemingen met minder dan 250 werknemers opleidingen van hun loontrekkenden betalen met opleidingscheques, ten belope van de helft van de uitgaven voor die opleidingen. In Vlaanderen wordt voortgezette opleiding aangemoedigd door middel van een individueel recht van de werknemer op opleidingscheques; daarnaast worden subsidies verstrekt voor de door de kmo's ondersteunde opleidingsactiviteiten (de «KMO-portefeuille»), waarvan het opleidingsgedeelte € 2 500 per onderneming per jaar

(1) In het schooljaar 2008-2009 (het laatste waarvoor de gegevens voor de twee gemeenschappen beschikbaar zijn) waren meer dan 9 000 leerlingen ingeschreven in de CEFA (Centres d'éducation et de formation en alternance), die de instellingen groepeerd die dit type van onderwijs in de Franse Gemeenschap aanbieden, tegen iets minder dan 7 000 leerlingen in het overeenstemmende stelsel in de Vlaamse Gemeenschap (deeltijds secundair onderwijs).

GRAFIEK 2 OPLEIDINGSKOSTEN IN 2010: UITSPLITSING NAAR VESTIGINGSPLAATS VAN DE ONDERNEMINGEN

(in % van de personeelskosten, beperkte populatie)



Bron: NBB (sociale balansen).

(1) De netto-opleidingskosten worden verkregen door de ontvangen subsidies en andere financiële tegemoetkomingen af te trekken van de brutokosten.

bedraagt en waardoor ondernemingen hun opleidingskosten met de helft kunnen reduceren. In het Brussels Gewest, daarentegen, dienen de subsidies om de opleiding van werkzoekenden vóór of na hun indienstneming te financieren (een opleiding in taal of informatie- en communicatietechnologie). Hoewel ieder gewest zijn eigen regeling heeft, liggen de subsidiebedragen, uitgedrukt in procenten van de bruto-opleidingskosten, niet zo heel ver uiteen: 6,7 % in Wallonië, 7,2 % in Brussel en 8,4 % in Vlaanderen.

Terwijl de Vlaamse en Waalse uniregionale ondernemingen in totaal een even groot budget aan opleidingsactiviteiten besteden, namelijk iets minder dan 1,3 % van de personeelskosten, verschilt de verdeling tussen de verschillende opleidingsactiviteiten toch aanzienlijk. De Vlaamse ondernemingen besteden 37 % van hun budget aan informele opleiding, dat is 17 procentpunt meer dan de Waalse uniregionale ondernemingen. In Vlaanderen blijft de initiële opleiding stiefmoederlijk behandeld worden: er wordt slechts 2 % van het opleidingsbudget aan besteed, tegen 7 % in Wallonië en 15 % in Brussel.

Het is evenwel niet uitgesloten dat de komende jaren in de drie gewesten meer initiële opleiding zal worden gegeven. Begin 2010 verminderde de federale regering immers de sociale-zekerheidsbijdragen voor werkgevers die een aantal van hun werknemers toestemming verlenen om opleiding te geven of om personen te begeleiden die een opleiding volgen op de werkvloer. Deze maatregel moet ondernemingen ertoe aansporen meer stageplaatsen aan te bieden en de overdracht van vaardigheden door middel van mentorschap te valoriseren.

2.3 Overige opleidingsindicatoren

De opleidingsinitiatieven verschillen van elkaar qua kosten en duur.

In 2009 werd nog een achteruitgang opgetekend, maar in 2010 gaven de ondernemingen opnieuw meer formele opleiding. De nettokosten stegen met 2,4 %, iets minder dan de stijging van het aantal deelnemers, wat maakt dat de kosten per opgeleid werknemer, die onder meer het loon van de lesgevers en dat van de cursisten bevatten,

TABEL 9 KOSTEN EN DUUR VAN DE OPLEIDINGEN IN DE OPLEIDING VERSTREKKENDE ONDERNEMINGEN
(beperkte populatie)

	Formeel	Informeel	Initieel
Nettokosten⁽¹⁾ per deelnemer (in €, tenzij anders vermeld)			
2009	1 331	957	2 801
2010	1 314	988	2 918
Verandering, in %	-1,3	3,2	4,2
Nettokosten⁽¹⁾ per uur opleiding (in €, tenzij anders vermeld)			
2009	49,4	36,9	12,9
2010	52,3	37,7	12,7
Verandering, in %	5,9	2,0	-1,0
Opleidingsduur per deelnemer (in uren, tenzij anders vermeld)			
2009	28,4	25,9	217,6
2010	26,4	26,2	228,9
Verandering, in %	-6,8	1,2	5,2

Bron: NBB (sociale balansen).

(1) De netto-opleidingskosten worden verkregen door de ontvangen subsidies en andere financiële tegemoetkomingen af te trekken van de brutokosten. De nettokosten voor formele opleiding omvatten daarenboven de betaalde bijdragen en stortingen aan collectieve fondsen.

licht daalden, tot € 1 314. Ook de gemiddelde opleidingsduur per deelnemer werd korter, van 28,4 tot 26,4 uur.

Tussen 2009 en 2010 lieten zowel het aantal deelnemers als de aan informele opleiding bestede bedragen en tijd een stijging met meer dan 10% optekenen. Deze op zich opmerkelijke toename zou deels kunnen worden verklaard door een betere registratie van de informele opleiding. In 2009 was het totale volume gewerkte uren overigens aanzienlijk geslonken als gevolg van de economische recessie in tal van sectoren, waardoor de tijd die werd besteed aan opleiding op de werkvloer dat jaar wellicht terugliep. In 2010 werd per deelnemer gemiddeld 26,2 uur uitgetrokken voor informele opleiding, wat ongeveer evenveel is als de gemiddelde werktijd die aan formele opleiding werd besteed. De aan informele opleiding verbonden kosten per deelnemer bleven niettemin heel wat lager, namelijk € 988 per persoon of 75% van de gemiddelde uitgave voor formele opleiding. Dit geldt ook voor de kosten per uur van deze twee opleidingstypen, die respectievelijk € 37,7 en € 52,3 bedroegen. De kosten voor formele opleiding omvatten immers de inschrijvingskosten en eventueel de reis-, restauratie- en verblijfskosten van de deelnemers, terwijl informele opleiding hoofdzakelijk op de werkvloer plaatsvindt.

De variabelen inzake initiële opleiding lieten een ander verloop optekenen dan die van de voortgezette opleiding: het aantal stagiairs en werknemers met een leercontract verminderde met bijna 13%, en de uren en de kosten daalden met iets minder dan 10%. De kosten per opleidingsuur liepen dus terug, terwijl de uitgaven per deelnemer en de gemiddelde duur van de opleidingen toenamen. Het peil van de indicatoren van de initiële

opleiding verschilt sterk van dat met betrekking tot de formele of informele opleiding. Zo werd in 2010 per deelnemer gemiddeld ongeveer 230 uur initiële opleiding gegeven aangezien de werknemers met een leercontract en stagiairs de tijd die ze in de onderneming doorbrengen grotendeels aan hun opleiding besteden. Omdat deze werknemers een laag loon hebben, liggen de kosten per uur voor initiële opleiding met iets minder dan € 13 heel wat lager dan de uurkosten voor voortgezette opleiding.

3. Gezondheidszorg en maatschappelijke diensten

3.1 Recente ontwikkelingen

De branche «gezondheidszorg en maatschappelijke diensten» werd dit jaar grondiger geanalyseerd. De in niveau weergegeven cijfers betreffen de totale populatie van 2009, terwijl de variaties tussen 2009 en 2010 gebaseerd zijn op de beperkte populatie. Deze bedrijfstak verschaftte ongeveer 20% van de werkgelegenheid van de ondernemingen uit de totale populatie in 2009 en was de op een na belangrijkste dienstenbranche, na de bedrijfstak «handel en vervoer». Die grotendeels door de overheid gesubsidieerde branche onderscheidt zich van de andere bedrijfstakken doordat de gesalarieerde werkgelegenheid er reeds tal van jaren fors groeit – met ongeveer 3% de afgelopen tien jaren op basis van de nationale rekeningen – en ze de Grote recessie heeft doorstaan zonder aan dynamiek in te moeten boeten. De ondernemingen uit de tak «gezondheidszorg en maatschappelijke diensten» die een sociale balans hebben neergelegd, zagen in 2010

TABEL 10 VERLOOP VAN DE WERKGELEGENHEID IN DE GEZONDHEIDSZORG EN MAATSCHAPPELIJKE DIENSTEN TUSSEN 2009 EN 2010

(jaargemiddelden, beperkte populatie)

	Voltijds		Deeltijds		Totaal	
	Eenheden	%	Eenheden	%	Eenheden	%
Gezondheidszorg en maatschappelijke diensten . .	2 848	2,0	8 999	4,8	11 847	3,6
waarvan :						
Menselijke gezondheidszorg	1 354	1,8	3 097	3,7	4 451	2,8
Maatschappelijke dienstverlening met huisvesting	598	2,0	2 809	5,4	3 407	4,1
Maatschappelijke dienstverlening zonder huisvesting	896	2,2	3 093	6,1	3 990	4,3

Bron: NBB (sociale balansen).

de gemiddelde werkgelegenheid het sterkst toenemen, met 3,6 %, tegen 0,5 % voor de bedrijfstakken als geheel.

De bedrijfstak verdient ook bijzondere aandacht vanwege de problemen waarvoor hij zich, onder meer inzake menselijke en financiële middelen, geplaatst weet, tegen de achtergrond van de vergrijzing van de bevolking en de technologische ontwikkelingen. De analyse van de knelpuntberoepen die de regionale diensten voor arbeidsbemiddeling in België jaarlijks uitvoeren, wijst op een structurele schaarste aan arbeidskrachten in verschillende medische en sociale domeinen, wat ook blijkt uit de korte werkloosheidsduur van de jonge afgestudeerden uit de medische studierichtingen⁽¹⁾. In 2010 ontvingen de overheidsdiensten voor arbeidsbemiddeling bijna 17 000 vacatures voor knelpuntberoepen in de gezondheidszorg, de maatschappelijke dienstverlening en de diensten aan personen, waarvan 14 000 in Vlaanderen. De meeste daarvan hadden betrekking op verpleegkundigen en verzorgenden. Bovendien was in 2009 in Vlaanderen slechts 0,5 % van de houders van een professionele bachelor van verpleger een jaar na het afstuderen nog ingeschreven als werkloze (VDAB, 2011). Het tekort aan verplegend personeel heeft vooral te maken met een gebrek aan kandidaten (kwantitatief tekort aan gediplomeerden) dat kan worden versterkt door vaak ongunstig geachte arbeidsvoorwaarden (dienstregeling, moeilijkheidsgraad van de taken, enz.). De toename van de verzorging, de vooruitgang van de technologie en de strengere kwalitatieve normen verhogen evenwel het vereiste aantal verpleegkundigen en de scholingsgraad van deze laatsten.

Sinds 2006 vult een groter aantal ondernemingen van de branche «gezondheidszorg en maatschappelijke diensten» een sociale balans in, als gevolg van de strengere verplichtingen voor vzw's en grote stichtingen⁽²⁾, waardoor de representativiteit van deze bedrijfstak kan worden verbeterd. Zo vertegenwoordigen de loontrekken van die ondernemingen in 2009 88,5 % van de overeenstemmende werkgelegenheid in de nationale rekeningen.

In de NACE-BEL 2008 classificatie wordt de branche «gezondheidszorg en maatschappelijke diensten» onderverdeeld in drie deeltakken⁽³⁾: de «menselijke gezondheidszorg», voornamelijk de activiteiten van ziekenhuizen; de «maatschappelijke dienstverlening met huisvesting»,

zoals rust- en verzorgingstehuizen voor ouderen en instellingen met huisvesting voor personen met een handicap; en de «maatschappelijke dienstverlening zonder huisvesting», die onder meer dagcentra of crèches omvat. Nagenoeg de helft van het personeelsbestand in de «gezondheidszorg en maatschappelijke diensten» werkt in de «menselijke gezondheidszorg», terwijl de rest verdeeld is over de twee andere deeltakken.

In 2010 was de relatieve personeelstoename het grootst in de «maatschappelijke dienstverlening zonder huisvesting» en in de «maatschappelijke dienstverlening met huisvesting», namelijk meer dan 4 %. In de beroepen van de «menselijke gezondheidszorg» groeide de werkgelegenheid met 2,8 %. Die ontwikkelingen zijn niet nieuw; volgens de nationale rekeningen neemt de gesalarieerde werkgelegenheid in de «maatschappelijke dienstverlening» fors toe, reeds sedert enkele jaren sterker dan in de «menselijke gezondheidszorg».

In elk van de deeltakken groeide deeltijdarbeid – die in dit soort van activiteiten het meest voorkomt – sterker dan voltijdarbeid, gemiddeld beschouwd met respectievelijk 4,8 en 2 %.

3.2 Kenmerken van de bedrijfstak

3.2.1 Structuur van de ondernemingen en de werkgelegenheid

In 2009 telde de bedrijfstak «gezondheidszorg en maatschappelijke diensten» 4 155 ondernemingen, die alles samen 385 557 werknemers in dienst hadden. Meer dan de helft van die ondernemingen waren vzw's die 79 % van de totale werkgelegenheid uitmaakten omdat meer bepaald enkele grote ziekenhuizen die rechtsvorm hadden aangenomen.

De werkgelegenheid was blijkbaar sterk geconcentreerd in enkele zeer grote ondernemingen. De werkgevers met meer dan 250 VTE, die in 2009 goed waren voor minder dan 5 % van het totaal van de ondernemingen, zorgden op zich al voor 60 % van de totale werkgelegenheid in de branche. Daarentegen telde 78 % van de ondernemingen maximaal 50 VTE met slechts 16 % van de loontrekken in dienst.

De uitsplitsing van de instellingen en het personeelsbestand ervan naar ondernemingsgrootte verschilt afhankelijk van de uitgeoefende activiteit. In de «menselijke gezondheidszorg» is drie vierde van de banen geconcentreerd in enkele grote ziekenhuizen met meer dan 500 VTE. Een instelling van die omvang heeft gemiddeld

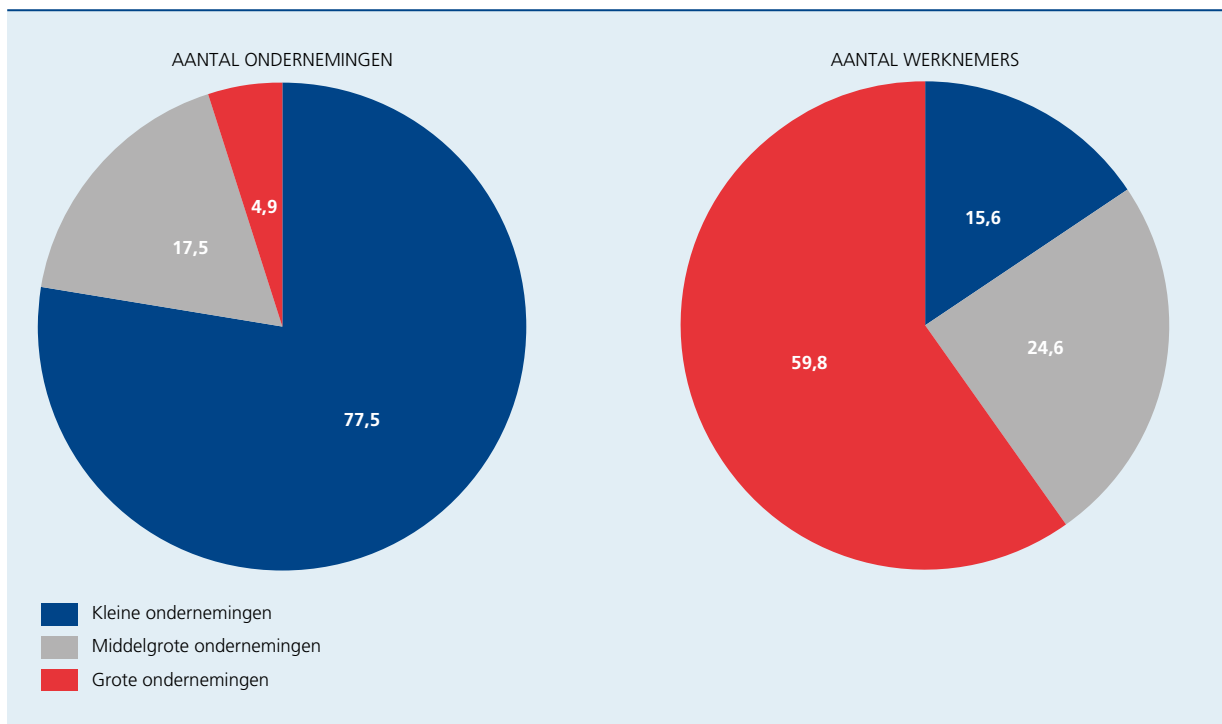
(1) VDAB (2011), Werkzoekende schoolverlaters in Vlaanderen, 25^e studie 2008-2009.

(2) De sociale balans moet worden ingevuld door alle vzw's en private stichtingen met ten minste 20 werknemers, gemiddeld op jaarbasis en uitgedrukt in voltijdse equivalenten (VTE). Voor de grote en zeer grote verenigingen en stichtingen maakt de sociale balans een integrerend deel uit van de – sinds 2006 geldende – genormaliseerde jaarrekening die ze bij de Nationale Bank van België moeten neerleggen. Als gevolg van die gewijzigde regelgeving zijn deze entiteiten sinds 2006 beter vertegenwoordigd in de sociale balansen, wat historische vergelijkingen binnen de branche bemoeilijkt.

(3) Codes 86, 87 en 88 van de nomenclatuur NACE-BEL 2008.

GRAFIEK 3**STRUCTUUR VAN DE ONDERNEMINGEN EN DE WERKGELEGENHEID IN DE GEZONDHEIDSZORG EN MAATSCHAPPELIJKE DIENSTEN⁽¹⁾**

(gegevens op 31 december 2009, in % van het totaal, totale populatie)



Bron: NBB (sociale balansen).

(1) De kleine ondernemingen tellen maximaal 50 werknemers in VTE, de middelgrote ondernemingen tellen meer dan 50 tot 250 VTE, en de grote ondernemingen meer dan 250 VTE.

1 900 personen in dienst. De zeer kleine structuren, met maximaal 10 VTE, zijn het talrijkst, maar ze vertegenwoordigen slechts 2% van de werkgelegenheid. De « maatschappelijke dienstverlening met huisvesting » omvat een groot aantal structuren die meer dan 10 en maximaal 50 VTE in dienst hebben, maar bij de middelgrote werkgevers is de helft van de loontrekkenden werkzaam. In de « maatschappelijke dienstverlening zonder huisvesting », ten slotte, wordt één op twee banen uitgeoefend in – relatief weinig voorkomende – ondernemingen met meer dan 250 VTE. De kleine ondernemingen – die 76% van de werkgevers uitmaken – zorgen dan weer voor 21% van de arbeidsplaatsen.

3.2.2 Geslacht en arbeidsstelsel

De branche « gezondheidszorg en maatschappelijke diensten » heeft als bijzondere eigenschap dat ze hoofdzakelijk vrouwen in dienst heeft: in 2009 maakten ze bijna 80% van het totale aantal werknemers uit. Ter vergelijking: het gemiddelde aandeel van de vrouwelijke werknemers, voor alle bedrijfstakken samen, bedroeg 43%. In de andere branches van de tertiaire sector, zoals de « zakelijke diensten », de « financiën en verzekeringen »

en de « overige diensten » bestaat meer dan de helft van de arbeidskrachten uit vrouwen. Daartegenover werken er veel minder vrouwen in de bouwnijverheid en de industrie.

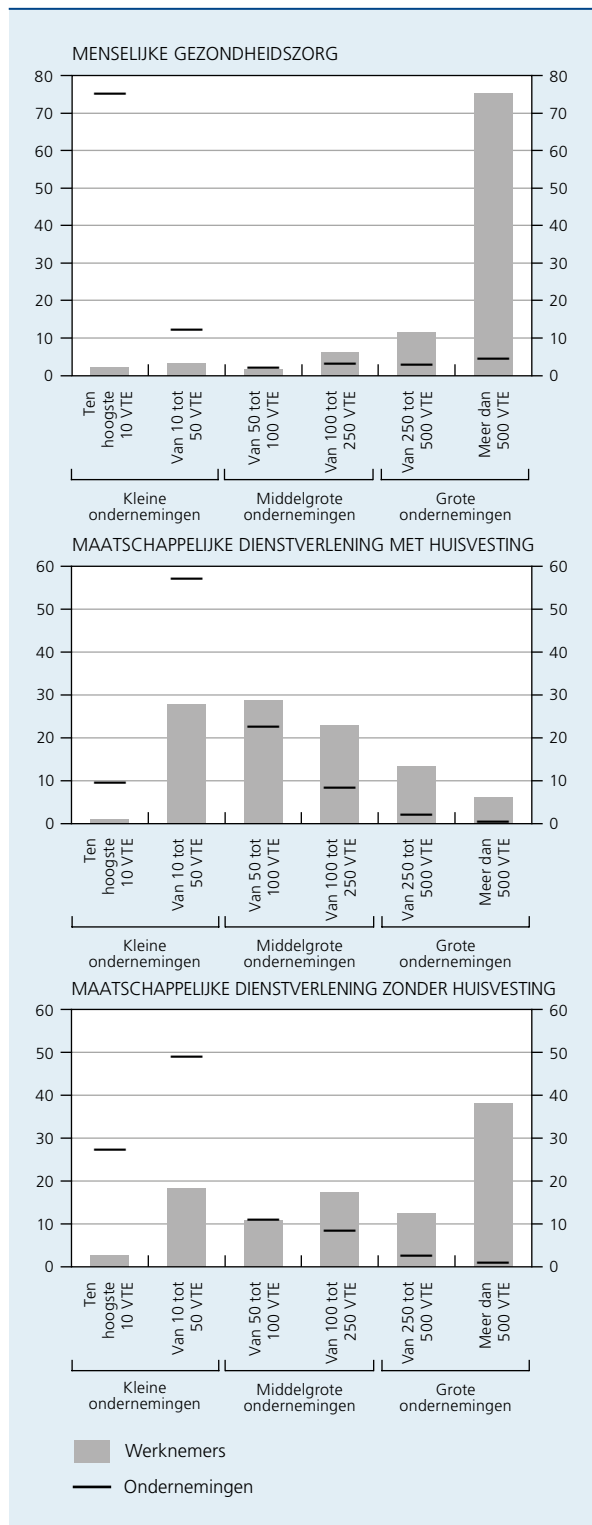
Die resultaten gaan vaak gepaard met de keuze van de studierichting, die nog steeds redelijk geslachtsgebonden blijft. Zo zijn vrouwen, wat het hoger onderwijs betreft, oververtegenwoordigd in de gezondheidswetenschappen en in de humane en sociale wetenschappen, zij het met sterke verschillen van de ene richting tot de andere (psychologie en pedagogie zijn bijvoorbeeld populairder bij vrouwen). Daartegenover zijn ze duidelijk ondervertegenwoordigd in de wetenschappen (zoals de ingenieurswetenschappen)⁽¹⁾.

In het totaal bedroeg het aandeel van de deeltijdarbeid in 2009 30,4%. Meer dan de helft van de vrouwelijke werknemers had een deeltijdbaan, tegen 12,8% van de mannen. Die aandelen zijn de afgelopen tien jaar constant

(1) Dit onderscheid berust op de terminologie van de Raad van rectoren van de Franstalige universiteiten van België, die de stof indelen naar drie grote domeinen: de humane wetenschappen, de wetenschappen en de gezondheidswetenschappen.

GRAFIEK 4 STRUCTUUR VAN DE ONDERNEMINGEN EN DE WERKGELEGENHEID IN DE DEELTAKKEN VAN DE GEZONDHEIDZORG EN MAATSCHAPPELIJKE DIENSTEN⁽¹⁾

(gegevens op 31 december 2009, in % van het totaal, totale populatie)

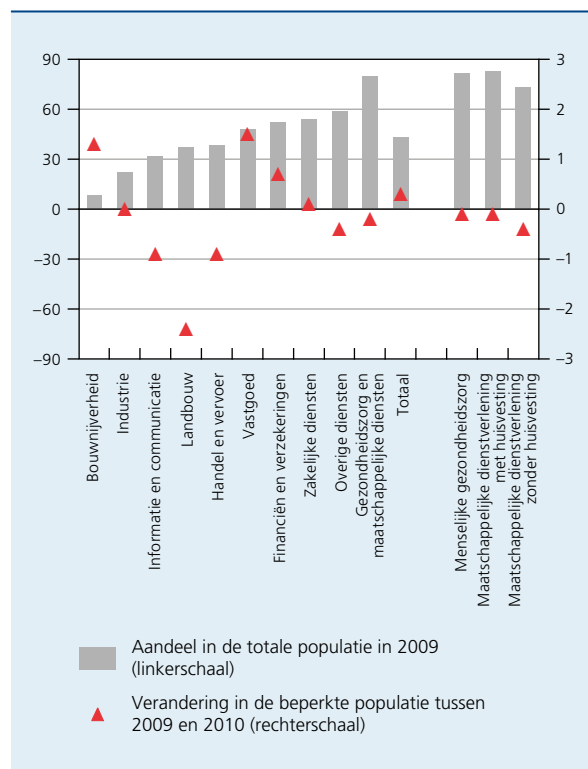


Bron: NBB (sociale balansen).

(1) De kleine ondernemingen tellen maximaal 50 werknemers in VTE, de middelgrote ondernemingen tellen meer dan 50 tot 250 VTE, en de grote ondernemingen meer dan 250 VTE.

GRAFIEK 5 AANDEEL VAN DE VROUWEN IN DE WERKGELEGENHEID VOLGENS BEDRIJFSTAK

(gegevens op 31 december, in %)



Bron: NBB (sociale balansen).

groter geworden en in het bijzonder voor de mannen is de graad van deeltijdarbeid verdubbeld, uitgaande van een lager initieel peil.

Uit de gegevens betreffende de beperkte populatie die voor de jaren 2009 en 2010 werd samengesteld, blijkt dat het aandeel van deeltijdarbeid nog lichtjes is vergroot.

Het beroep op dat arbeidsstelsel is niet gelijkmatig verdeeld over de verschillende bedrijfstakken; het relatieve belang ervan hangt blijkbaar samen met, onder meer, het aandeel van de vrouwelijke werkgelegenheid in die branches. Zo onderscheidt de branche « gezondheidszorg en maatschappelijke diensten » zich van de andere door een veel groter dan gemiddeld aandeel van de deeltijdarbeid, namelijk bijna 56 %, dat vrijwel integraal wordt verklaard door de werktijden van de vrouwen. In de « zakelijke diensten » en de « overige diensten » (eveneens bedrijfstakken met een meerderheid aan vrouwelijke werknemers) werkt 40 % van het personeel deeltijds. Op een gedetailleerder niveau wordt een ruimer beroep op verkorte werktijden vastgesteld in de « maatschappelijke dienstverlening met huisvesting », waar bijna twee derde van het personeel niet voltijds werkt.

Het aandeel van deeltijdarbeid nam in 2010 in zeer bescheiden mate toe in de « menselijke gezondheidszorg », terwijl het met respectievelijk 1,3 en 1,5 % steeg in de « maatschappelijke dienstverlening met huisvesting » en de « maatschappelijke dienstverlening zonder huisvesting ». Blijkbaar vallen die groeicijfers echter relatief beperkt uit ten opzichte van die in de bouwnijverheid, de « informatie en communicatie » en het vastgoed, branches waarin het aandeel van deeltijdarbeid onder het gemiddelde ligt.

Hoewel sommigen deeltijdarbeid beschouwen als een middel om beroeps- en gezinsleven met elkaar te verzoenen, is hij voor anderen in de eerste plaats een gedwongen keuze, omdat ze geen voltijd baan kunnen vinden. Volgens de resultaten van de geharmoniseerde arbeidskrachtentellingen van 2010 bedroeg het relatieve aandeel van de onvrijwillige deeltijdwerkers in België 10,7 % voor de vrouwen en 15,8 % voor de mannen. Volgens sommige enquêtes⁽¹⁾ is het niet uitgesloten dat deeltijdarbeid een reactie van de werknemers is op moeilijke arbeidsomstandigheden en een verhoging van de arbeidsintensiteit.

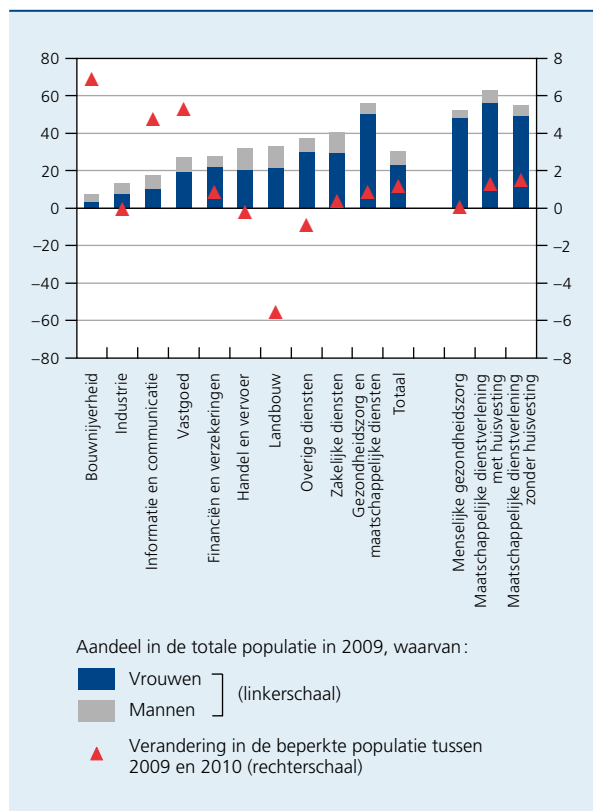
Dat is precies het geval in de « gezondheidszorg en maatschappelijke diensten », waar atypische werktijden frequent voorkomen (bijvoorbeeld vóór 7.00 u., na 18.00 u. of tijdens het weekend). In sommige gevallen verkiezen werkgevers overigens deeltijdwerkers in dienst te nemen vanwege een dagindeling met pieken: veel werk 's ochtends en 's avonds en een rustiger periode na de middag, wat typisch is voor ziekenhuizen.

3.2.3 Arbeidsovereenkomsten

Wat de soorten van arbeidsovereenkomsten betreft, ligt de branche « gezondheidszorg en maatschappelijke diensten » op hetzelfde niveau als de landbouw en de « overige diensten », met een percentage aan vaste arbeidsovereenkomsten in het totaal dat eind 2009 lager lag dan gemiddeld, namelijk ongeveer 89 %. Het aandeel van de tijdelijke arbeidsovereenkomsten bedraagt zelfs meer dan 15 % in de « maatschappelijke dienstverlening met huisvesting ». Aan de andere kant van het spectrum werken de « financiën en verzekeringen », de « informatie en communicatie », de industrie en de bouwnijverheid met minder dan 4 % tijdelijke arbeidsovereenkomsten.

Gemiddeld 82 % van de tijdelijke arbeidsovereenkomsten bestaat uit overeenkomsten voor bepaalde duur. Niettemin treden er van de ene branche tot de andere, en ook binnen bepaalde bedrijfstakken, verschillen op. Zo bestaat twee derde van de tijdelijke arbeidsovereenkomsten in de « gezondheidszorg en maatschappelijke diensten » uit overeenkomsten voor bepaalde duur en een derde uit vervangingsovereenkomsten, die elders eerder zeldzaam zijn. In de « maatschappelijke dienstverlening met huisvesting » gaat het zelfs om twee op de vijf tijdelijke arbeidsovereenkomsten. Specifieke factoren kunnen het relatief grote gebruik van vervangingsovereenkomsten in de geneeskunde verklaren. Enerzijds moeten bepaalde arbeidsplaatsen worden opgevuld wegens het profylactisch verlof voor zwangere werknemers. Anderzijds wordt in een specifieke collectieve arbeidsovereenkomst voor de gezondheidszorg⁽²⁾ beoogd om de werktijd van het verplegend en verzorgend personeel vanaf 45 jaar te verlichten: werknemers worden jaarlijks gedurende een aantal uren vrijgesteld van arbeidsprestaties op grond van leeftijd en arbeidsstelsel. Om het tekort aan verplegend personeel op te vangen, bestaat er echter een alternatief, namelijk handhaving van de basiswerktijd met daarbij

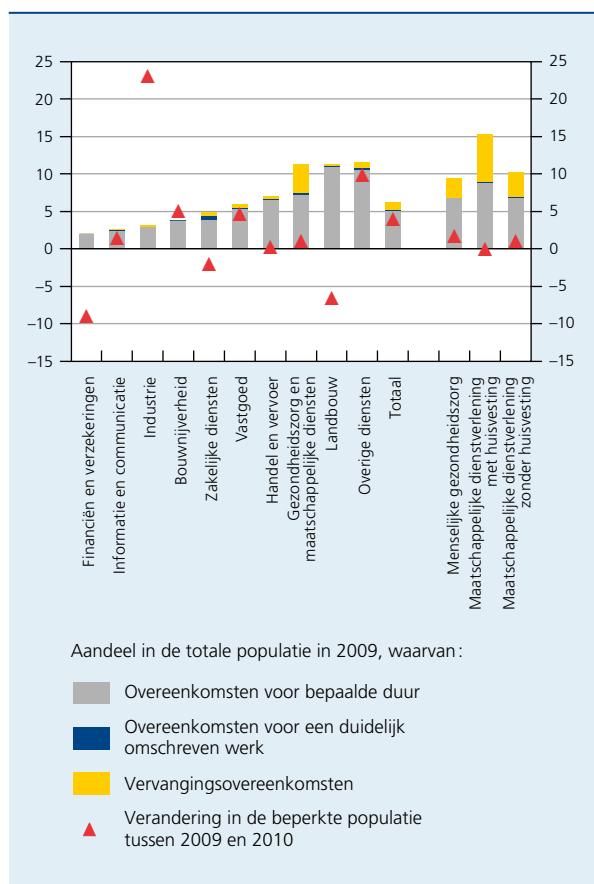
GRAFIEK 6 AANDEEL VAN DEELTIJDARBEID IN DE WERKGELEGENHEID VOLGENS BEDRIJFSTAK (gegevens op 31 december, in %)



Bron: NBB (sociale balansen).

(1) FOREM (2006), *Les attitudes et les pratiques à l'égard de la gestion des ressources humaines dans l'écosystème du non-marchand en Région wallonne, Série 1: Hôpitaux et maisons de repos*, en VDAB (2010), *Analyse vacatures 2009: knelpuntberoepen*.
(2) Zie het koninklijk besluit van 1 oktober 2008 waarbij algemeen verbindend wordt verklaard de collectieve arbeidsovereenkomst van 26 oktober 2005, gesloten in het Paritair Comité voor de gezondheidsdiensten, betreffende de vrijstelling van arbeidsprestaties in het kader van de eindeloopbaanproblematiek en de toekenning van bijkomende verlopen ten voordele van bepaalde categorieën personeelsleden.

GRAFIEK 7 AANDEEL VAN DE TIJDELIJKE ARBEIDSOVEREENKOMSTEN IN DE WERKGELEGENHEID VOLGENS BEDRIJFSTAK (gegevens op 31 december, in %)



Bron: NBB (sociale balansen).

een verhoging van het loon in de vorm van een premie. Andere personeelscategorieën krijgen vrijstellingen van prestaties in de vorm van extra vakantiedagen.

Gemiddeld beschouwd, is het aandeel van de tijdelijke arbeidsovereenkomsten tussen 2009 en 2010 met 4,1 % gestegen; er is een grote verscheidenheid in de groeicijfers per bedrijfstak, deels omdat ze uitgaan van een verschillend aanvangsspeel. In de «gezondheidszorg en maatschappelijke diensten» groeide het percentage tijdelijke arbeidsovereenkomsten met 1,1 %, een bescheiden stijging vergeleken met bijvoorbeeld die in de «overige diensten» (bijna 10 %), waar het initiële niveau nochtans vergelijkbaar is met dat van de gezondheidszorg.

De ondernemingen die een sociale balans neerleggen in de vorm van een zogeheten volledig – en dus meer gedetailleerd – schema, verschaffen informatie over het gebruik van uitzendkrachten en ter beschikking van de onderneming gestelde werknemers. Een interessante

vaststelling is dat in de gezondheidszorg het minst gebruik wordt gemaakt van uitzendarbeid: 0,4 % van de arbeidskrachten die in 2009 in de branche werkten, had een uitzendcontract, tegen 2,8 % gemiddeld voor alle bedrijfstakken samen. Daarentegen ligt het percentage ter beschikking gestelde werknemers er hoger dan het gemiddelde, namelijk op 1,4 %, tegen 0,9 % gemiddeld. Enkel de branche «handel en vervoer» maakte in 2009 in ruimere mate gebruik van dat soort van arbeidskrachten (1,7 %).

Nochtans zou een beroep op uitzendkrachten a priori een van de oplossingen zijn voor het gebrek aan medisch personeel, in het bijzonder verpleegsters. Bepaalde factoren kunnen echter verklaren waarom de medisch-sociale sector op dat vlak terughoudend blijft. De verzorgingsinstellingen voeren organisatorische kosten aan omdat ze moeten werken met iemand die noch de patiënten noch de werking van de betrokken dienst kent en die onvoldoende tijd heeft om zich erin te integreren of om zich er meer mee in te laten. Voorts ontstaan er kwaliteitskosten omdat op middellange en lange termijn onmogelijk projecten tot stand kunnen worden gebracht⁽¹⁾.

3.2.4 Personeelskosten

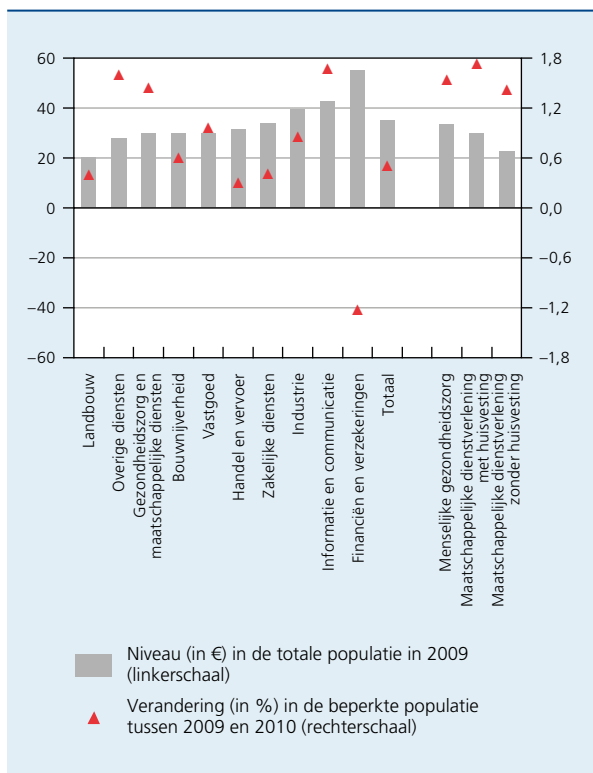
De in de sociale balansen vermelde personeelskosten omvatten de kosten voor de tewerkstelling van de in het personeelsregister ingeschreven werknemers⁽²⁾. Deze post bestaat uit de bezoldigingen en directe sociale voordelen, de werkgeversbijdragen voor de sociale zekerheid en de door de werkgever gedragen bovenwettelijke verzekeringspremies, alsook de overige personeelskosten (bijvoorbeeld maaltijdcheques en eco-cheques, verzekeringspremies voor arbeidsongevallen of beroepsziekten).

Het aanvangsniveau van de per gewerkt uur gemeten personeelskosten verschilt volgens de bedrijfstak. In 2009 bedroeg het gemiddelde € 34,7. De personeelskosten in de «gezondheidszorg en maatschappelijke diensten» lagen bijna € 5 onder dat gemiddelde. Ze kwamen ongeveer € 25 lager uit dan de kosten in de bedrijfstak die de rangschikking aanvoert, namelijk de «financiën en verzekeringen». Net als voor andere posten van de sociale balans tekenen zich verschillen af tussen de activiteiten van de branche «gezondheidszorg en de maatschappelijke diensten». Zo liggen de personeelskosten per

(1) Hospitals.be (2007), «Uitzendarbeid in de verpleegsector: een onomkeerbare trend?», driemaandelijks tijdschrift, vol. 5, nr. 3, juli-augustus-september.

(2) Ze verschillen bijgevolg van het concept loonkosten dat in de nationale rekeningen wordt gehanteerd, omdat ze noch de betalingen aan het – niet meer in het personeelsregister opgenomen – gepensioneerde personeel omvatten, noch bepaalde aan eventuele herstructureringen verbonden kosten, die de ondernemingen in hun balans als uitzonderlijke kosten kunnen boeken.

GRAFIEK 8 GEMIDDELTE UURLOONKOSTEN VOLGENS
BEDRIJFSTAK



Bron: NBB (sociale balansen).

gewerkt uur zeer laag in de « maatschappelijke dienstverlening zonder huisvesting » (€ 22,7), maar benaderen ze het algemene gemiddelde voor de « menselijke gezondheidszorg » (€ 33,5). Die cijfers zijn toe te schrijven aan, onder meer, de kenmerken van de werknemers die variëren van de ene deeltak tot de andere, bijvoorbeeld het scholingsniveau. In de « menselijke gezondheidszorg » werken meer hooggeschoolden, waardoor de personeelskosten stijgen.

De totale toename van de uurloonkosten bleef in 2010 beperkt tot 0,5%. Ze bereikte 1,5% of meer in de « overige diensten », de « informatie en communicatie » en de « gezondheidszorg en maatschappelijke diensten ». Binnen deze laatste liet de « maatschappelijke dienstverlening met huisvesting » de sterkste groei optekenen, namelijk 1,7%. Het gemiddelde wordt neerwaarts beïnvloed door het verloop van de uurloonkosten in de « financiën en verzekeringen », die in 2010 met 1,2% terugliepen. De personeelskosten daalden er met 1,5%, wat ongeveer evenveel is als de afname van het aantal werknemers. Het arbeidsvolume daarentegen kromp slechts licht in omdat de gemiddelde arbeidsduur in deze branche toenam.

3.2.5 Opleiding

De resultaten inzake opleiding van de private sector worden gemeten aan de hand van de participatiegraad en van de uitgaven voor opleiding van alle ondernemingen samen. Er zijn tussen de bedrijfstakken echter zeer grote verschillen aangezien de opleidingsbehoeften aanzienlijk uiteenlopen naargelang van de toegepaste technologieën, de verrichte investeringen, de basisscholing van de werknemers en het aantal keren dat de vaardigheden worden bijgeschoold, alsook naargelang van de schaarste aan arbeidskrachten voor bepaalde activiteiten.

Hoewel één werknemer op twee in 2010 een opleiding had moeten volgen op grond van de doelstelling voor de private sector als geheel, kwam slechts één bedrijfstak, meer bepaald de « financiën en verzekeringen », in 2009 boven die drempel voor de formele opleiding uit. De bedrijfstak « gezondheidszorg en maatschappelijke diensten » nam de tweede plaats in, met een participatiegraad van 46%, evenveel als de branche « informatie en communicatie ». Ook voor informele opleiding staat de gezondheidszorg bovenaan de lijst, aangezien 26% van de loontrekkenden in 2009 een dergelijke opleiding volgden. Daarentegen bleef het percentage stagiairs en werknemers met een leercontract in het personeelsbestand van die bedrijfstak onder het gemiddelde.

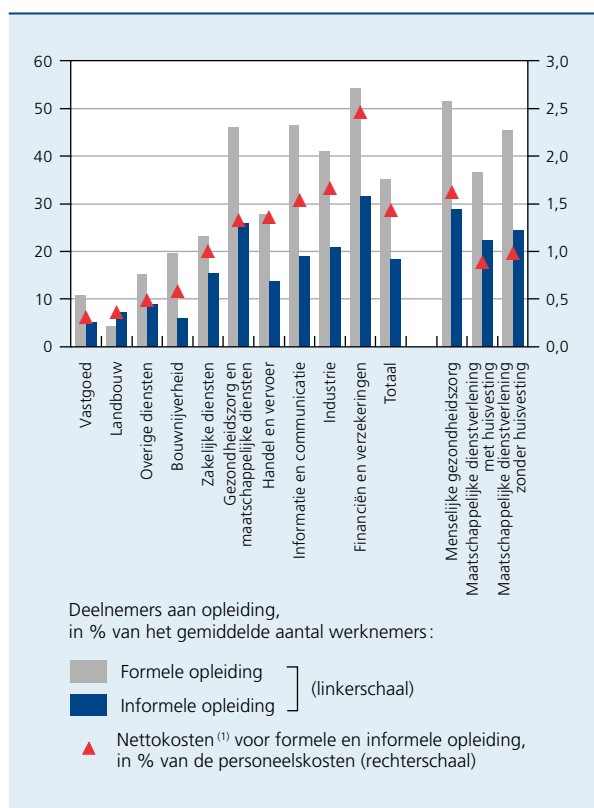
De opleidingen die de werknemers van de « gezondheidszorg en maatschappelijke diensten » kunnen volgen, zijn goedkoper en ze duren minder lang dan in de andere bedrijfstakken. Voor de voortgezette opleiding (formele en informele opleiding samen) bedroegen de uitgaven in 2009 € 633 per deelnemer, dat is tweemaal minder dan het gemiddelde, dat € 1 243 beliep. De opleidingsduur per deelnemer was 21,8 uur, tegen 27,4 gemiddeld.

Aangezien de personeelskosten ook in de « gezondheidszorg en maatschappelijke diensten » onder het gemiddelde liggen, komt de relatieve verhouding in deze branche tussen de kosten voor voortgezette opleiding en de personeelskosten, met 1,33%, slechts iets lager uit dan het gemiddelde van 1,44%. Voor de verschillende bedrijfstakken lopen de resultaten ter zake sterk uiteen. De kosten voor voortgezette opleiding maken in het vastgoed en de landbouw immers minder dan 0,5% van de personeelskosten uit, terwijl de « financiën en verzekeringen » er vijfmaal méér aan spenderen.

De verschillen zijn ook groot binnen de bedrijfstak « gezondheidszorg en maatschappelijke diensten » zelf. De ondernemingen die in de « menselijke gezondheidszorg » actief zijn, trekken 1,63% van hun personeelskosten uit voor opleiding, dat is meer dan het algemene

GRAFIEK 9 DEELNAME AAN EN KOSTEN VAN FORMELE EN INFORMELE OPLEIDING

(2009, in %, totale populatie)



Bron: NBB (sociale balansen).

(1) De netto-opleidingskosten worden verkregen door de ontvangen subsidies en andere financiële tegemoetkomingen af te trekken van de brutokosten. De nettokosten voor formele opleiding omvatten daarenboven de betaalde bijdragen en stortingen aan collectieve fondsen.

gemiddelde. In de twee overige deeltakken ligt dat budget echter net onder de 1 %. In de « maatschappelijke dienstverlening zonder huisvesting » zijn de opleidingen gemiddeld minder duur, maar toegankelijk voor een ruimer deel van de personeelsleden dan in de deeltak « maatschappelijke dienstverlening met huisvesting ». In de « menselijke gezondheidszorg » volgde in 2009 meer dan de helft van het personeel een formele opleiding en bijna 30 % een informele opleiding, of amper minder dan in de branche « financiën en verzekeringen ».

Conclusies

De in 2010 opgetekende conjunctuuromslag vertaalde zich in een gemiddelde twaalfmaands stijging met 7 077 werknemers, of 0,5 % van het personeelsbestand, in de 43 166 ondernemingen van de beperkte populatie. Vanwege de tijd die verloopt tussen het aantrekken van de bedrijvigheid en de effectieve indienstneming van

nieuw personeel, was het aantal extra banen aan het einde van het boekjaar verdubbeld. De opleving deed zich echter niet in alle bedrijfstakken voor. In de industrie en de « financiën en verzekeringen » liep de personeelssterkte opnieuw terug, terwijl de « gezondheidszorg en maatschappelijke diensten » en de « zakelijke diensten » gekenmerkt werden door een krachtige groei met respectievelijk 3,6 en 1,7 %. Uit de nationale rekeningen blijkt dat de werkgelegenheidscreatie in de « gezondheidszorg en maatschappelijke diensten » reeds verschillende jaren boven het nationale gemiddelde ligt; de branche heeft ook zonder banenverlies de Grote recessie doorstaan.

In de ondernemingen die een volledig schema neerleggen werd het herstel van de werkgelegenheid ondersteund door de forse groei van de uitzendarbeid (+19 % gemiddeld op jaarbasis), waarvan het aandeel in de werkgelegenheid in VTE toenam van 2,8 tot 3,3 %, wat toch nog iets lager is dan vóór de crisis. Aan het einde van het jaar nam ook het aantal ingeschreven werknemers toe als gevolg van een stijging van het tijdelijk personeelsbestand (+ 5 %) en in mindere mate van het vast personeel (+0,4 %).

Dit jaar werd het verloop van de werkgelegenheid op het regionale niveau geanalyseerd. In 2009 hadden de uniregionale ondernemingen 72 % van de werknemers in dienst. Hun aantal steeg in 2010 met 1,6 %, terwijl het in de multiregionale ondernemingen met 0,7 % terugliep. De werkgelegenheids groei was dus het geringst in de gewesten waar deze laatste het meest voorkomen. In Brussel en Vlaanderen groeide het totale aantal werknemers met respectievelijk 0,8 en 0,6 %, terwijl het in Wallonië met 2,4 % toenam.

In Brussel waren het voornamelijk de branches « informatie en communicatie » en de gezondheidszorg die het positieve verloop van de werkgelegenheid ondersteunden, ten belope van respectievelijk 0,5 en 0,4 procentpunt. In Wallonië droegen vrijwel alle bedrijfstakken tot de werkgelegenheids groei bij: de ondernemingen uit de « gezondheidszorg en maatschappelijke diensten » zorgden voor 1,2 procentpunt van de groei, gevolgd door de industrie, met 0,5 procentpunt. In Vlaanderen werd de daling van de werkgelegenheid in de branches « handel en vervoer », « informatie en communicatie » en, vooral, de industrie gecompenseerd door de stijging in de « gezondheidszorg en maatschappelijke diensten » (0,6 procentpunt).

Terwijl de uitgaven voor opleiding in 2009 verminderd waren tegen de achtergrond van een vertragende bedrijvigheid, investeerden de ondernemingen in 2010 meer in de formele en informele opleiding van hun werknemers.

Ook het aantal deelnemers steeg, tot respectievelijk 41,5 en 23,3 % van de werknemers. Daarentegen waren zowel de uitgaven als het aantal deelnemers aan initiële (alternerende) opleidingen – die marginaal blijven – neerwaarts gericht. Voor alle initiatieven samen beliepen de kosten voor opleiding in 2010 1,71 % van de personeelskosten, een stijging met 3 % ten opzichte van het jaar voordien.

De houding tegenover opleiding verschilt relatief sterk van gewest tot gewest. Zo maakte drie vierde van de multiregionale ondernemingen in 2010 melding van opleidingsactiviteiten in hun sociale balans, tegen 23 en 24 % van de Brusselse en Waalse uniregionale ondernemingen en 19 % van de bedrijven die uitsluitend in Vlaanderen gevestigd zijn. Hoewel formele opleiding in alle ondernemingsgroepen het grootste deel van de middelen in beslag neemt, is ze verhoudingsgewijs het belangrijkste in de multiregionale bedrijven. De Vlaamse uniregionale ondernemingen, van hun kant, spendeerden in 2010 bijna 40 % van hun opleidingsbudget aan informele opleidingen. Meer dan één werknemer op vijf nam deel aan deze activiteiten in Vlaanderen, tegen respectievelijk 16 en 13 % van de loontrekkenden van de uniregionale ondernemingen in Brussel en Wallonië. In deze laatste twee gewesten was de alternerende opleiding verhoudingsgewijs uitgebreider: ze nam 15 % van de totale opleidingsuitgaven in Brussel en 7 % ervan in Wallonië voor haar rekening tegen slechts 2 % in Vlaanderen. De werknemers met een stage- en leercontract vertegenwoordigden er respectievelijk 1,2 en 1,5 % van de werknemers, tegen 0,9 % in de Vlaamse uniregionale ondernemingen en 0,5 % in de multiregionale bedrijven.

In een deel van dit artikel wordt een grondige analyse gemaakt van de bedrijfstak «gezondheidszorg en maatschappelijke diensten», dit aan de hand van de gegevens betreffende de totale populatie voor het boekjaar 2009. De helft van de werkenden in deze branche is actief in de «menselijke gezondheidszorg». De werkgelegenheid is er geconcentreerd in enkele zeer grote ondernemingen. In de «maatschappelijke dienstverlening met huisvesting» zijn kleine bedrijven het talrijkst, maar hebben middelgrote ondernemingen de helft van de werknemers in dienst. In de «maatschappelijke dienstverlening zonder huisvesting», ten slotte, wordt

één baan op twee uitgeoefend in ondernemingen met meer dan 250 VTE, die vergeleken met kleine bedrijven relatief weinig voorkomen.

De werknemers in de «gezondheidszorg en maatschappelijke diensten» zijn voor bijna 80 % vrouwen, dat is bijna het dubbele van het algemene gemiddelde. Tegelijkertijd is het aandeel van deeltijdarbeid er, met 56 %, groter dan gemiddeld. Het aandeel van de deeltijdse arbeidsstelsels loopt zelfs op tot twee derde in de «maatschappelijke dienstverlening met huisvesting». De atypische werktijden en de arbeidsvoorwaarden in de medische en sociale branches kunnen de werknemers – en de werkgevers – ertoe aanzetten voor zo'n stelsel te kiezen.

In de bedrijfstak «gezondheidszorg en maatschappelijke diensten» is ook het aandeel van de tijdelijke arbeidsovereenkomsten groter dan het gemiddelde. Het bedraagt er meer dan 11 %, net als in de landbouw en de branche «overige diensten». Die bedrijfstak onderscheidt zich vooral door het feit dat hij vaker dan andere een beroep doet op vervangingsovereenkomsten: deze maken een derde van de tijdelijke arbeidsovereenkomsten uit en zelfs twee van de vijf in de «maatschappelijke dienstverlening met huisvesting». Er wordt daarentegen minder gebruik gemaakt van uitzendarbeid dan in de andere bedrijfstakken.

Het peil van de personeelskosten varieert aanzienlijk binnen de bedrijfstak. Een arbeidsuur kostte in 2009 € 33,5 in de «menselijke gezondheidszorg», maar slechts € 22,7 in de «maatschappelijke dienstverlening zonder huisvesting», dat is iets meer dan in de landbouw. Zodoende vallen de uurloonkosten in de «gezondheidszorg en maatschappelijke diensten» in totaal lager uit dan het gemiddelde, dat € 34,7 bedroeg.

Met een participatiegraad van respectievelijk 46 % en 26 % van de loontrekkenden aan formele en informele opleidingen stond de «gezondheidszorg en maatschappelijke diensten» in 2009 bovenaan de lijst per bedrijfstak. Het percentage werknemers met een stage- en leercontract in het personeelsbestand bleef er daarentegen onder het gemiddelde. De opleidingen die de werknemers van die bedrijfstak kunnen volgen, zijn goedkoper en duren minder lang dan in de andere bedrijfstakken.

Bibliografie

Belgisch Staatsblad (2008), *Koninklijk besluit van 1 oktober 2008 waarbij algemeen verbindend wordt verklaard de collectieve arbeidsovereenkomst van 26 oktober 2005, gesloten in het Paritair Comité voor de gezondheidsdiensten, betreffende de vrijstelling van arbeidsprestaties in het kader van de eindeloopbaanproblematiek en de toekenning van bijkomende verloven ten voordele van bepaalde categorieën personeelsleden.*

CRB (2011), *Technisch verslag van het secretariaat over de maximale beschikbare marges voor de loonkostenontwikkeling.*

FOREM (2006), *Les attitudes et les pratiques à l'égard de la gestion des ressources humaines dans l'écosystème du non-marchand en Région wallonne, Série 1 : Hôpitaux et maisons de repos.*

Hospitals.be (2007), « Uitzendarbeid in de verpleegsector: een onomkeerbare trend? », driemaandelijks tijdschrift, vol. 5, nr. 3, juli-augustus-september.

VDAB (2010), *Analyse vacatures 2009: knelpuntberoepen.*

VDAB (2011), *Werkzoekende schoolverlaters in Vlaanderen, 25ste studie 2008-2009.*

Methodologische bijlage

1. Methodologische principes voor de samenstelling van de ondernemingspopulaties

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 dat terug te vinden is op de website van de Nationale Bank van België (www.nbb.be).

Wegens het streven naar 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; de ondernemingen moeten behoren tot de private sector⁽¹⁾, ten minste één werknemer in VTE in dienst hebben, een duidelijk gedefinieerde economische activiteit uitoefenen en een nauwkeurig omschreven lokalisatie hebben⁽²⁾; de gegevens die in de sociale balans worden meegedeeld, mogen niet verschillen van die uit de jaarrekening⁽³⁾; de ondernemingen met abnormale waarden voor de personeelskosten per uur of voor de gemiddelde arbeidsduur worden weggelaten; de anomalieën inzake opleiding⁽⁴⁾ en het beroep op uitzendkrachten worden weggewerkt.

Als gevolg van de toepassing van deze methodologische principes is, voor elk boekjaar, het aantal – in het bestek van dit artikel – 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 2009 uit 83 373 ondernemingen die gemiddeld 1 961 460 in dienst hadden.

Bovendien berust de analyse van de voor 2010 ingediende sociale balansen op een beperkte⁽⁵⁾ en constante⁽⁶⁾ populatie, wat de dekking van de analysepopulatie ten opzichte van de bij de Balanscentrale neergelegde balansen nog verder vermindert. De in dit artikel voorgestelde resultaten weerspiegelen bijgevolg de ontwikkelingen die zich tussen de boekjaren 2009 en 2010 binnen een stabiele populatie hebben voorgedaan, en kunnen afwijken van het verloop dat, na de definitieve afsluiting, zal worden opgetekend voor alle ondernemingen die een sociale balans hebben neergelegd⁽⁷⁾.

De constante beperkte populatie telde in 2009 43 166 bedrijven die samen gemiddeld 1 535 716 werknemers in dienst hadden, wat overeenstemt met 78% van de werkgelegenheid in de totale populatie, hoewel het aantal in de beperkte populatie in aanmerking genomen ondernemingen slechts 52% vertegenwoordigt van de totale populatie. De werknemers uit de ondernemingen van de beperkte populatie vertegenwoordigen overigens 59% van de gesalarieerde werkgelegenheid in de private sector zoals die in de nationale rekeningen tot uiting komt.

(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 ondernemingen weggelaten uit de bedrijfstakken NACE-BEL 84 «openbaar bestuur en defensie; verplichte sociale verzekeringen» en 85 «onderwijs». Bedrijfstak NACE-BEL 78 «terbeschikkingstelling van personeel», die onder meer de uitzendbureaus omvat, wordt eveneens weggelaten.

(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) Sedert het boekjaar 2010 voert de Balanscentrale scherpere kwaliteitscontroles uit op de rubrieken die betrekking hebben op opleiding. De stroomafwaartse controles die overblijven, dienen sindsdien in de eerste plaats om na te gaan of de ontwikkelingen die worden waargenomen in de ondernemingen van de beperkte populatie niet vertekend worden door fouten of methodologische veranderingen.

(5) De ondernemingen kunnen hun sociale balans tot zeven maanden na de datum van afsluiting van het boekjaar bij de Balanscentrale neerleggen. Gelet op de extra tijd die nodig is om de gegevens te verifiëren, waren op 18 oktober 2011, de datum waarop de gegevens werden overgenomen, nog niet alle sociale balansen betreffende het boekjaar 2010 beschikbaar.

(6) De ondernemingen die voor een van beide jaren geen sociale balans hebben neergelegd, worden uit de beperkte populatie weggelaten.

(7) Aangezien de Balanscentrale eerst de jaarrekeningen van de grote ondernemingen behandelt en de kleine ondernemingen in grotere getallen hun jaarrekening laatigdig neerleggen, vertonen de resultaten op basis van de beperkte populatie een vertekening in het voordeel van de grote ondernemingen.

TABEL 1 REPRESENTATIVITEIT VAN DE BEPERKTE POPULATIE IN 2009

	Aantal werknemers			Representativiteit van de beperkte populatie	
	In de nationale rekeningen ⁽¹⁾	In de sociale balansen ⁽²⁾		In % van de gesalarieerde werkgelegenheid in de private sector ⁽¹⁾	In % van de totale populatie
		Totale populatie	Beperkte populatie		
	(1)	(2)	(3)	(4) = (3) / (1)	(5) = (3) / (2)
Op basis van de werkgelegenheid	2 619 447	1 961 460	1 535 716	58,6	78,3
Landbouw, bosbouw en visserij	11 542	5 728	3 113	27,0	54,3
Delfstoffen, industrie, energie, water en afvalbeheer	575 552	450 605	366 601	63,7	81,4
Winning van delfstoffen	2 952	2 625	2 140	72,5	81,5
Industrie	527 600	406 884	332 993	63,1	81,8
Productie en distributie van elektriciteit, gas, stoom en gekoelde lucht	20 077	19 864	12 402	61,8	62,4
Distributie van water; afval- en afvalwaterbeheer en sanering	24 923	21 232	19 065	76,5	89,8
Bouwnijverheid	203 335	150 189	97 015	47,7	64,6
Handel, vervoer en horeca	764 782	544 762	408 370	53,4	75,0
Groot- en detailhandel; reparatie van auto's en motorfietsen	474 334	312 361	232 842	49,1	74,5
Vervoer en opslag	197 712	171 932	146 241	74,0	85,1
Verschaffen van accommodatie en maaltijden	92 736	60 469	29 286	31,6	48,4
Informatie en communicatie	91 444	72 046	58 292	63,7	80,9
Financiële activiteiten en verzekeringen	128 877	114 340	100 367	77,9	87,8
Exploitatie van en handel in onroerend goed ...	16 250	11 504	7 688	47,3	66,8
Zakelijke dienstverlening	298 695	181 787	131 854	44,1	72,5
Vrije beroepen en wetenschappelijke en technische activiteiten	134 193	86 341	61 842	46,1	71,6
Administratieve en ondersteunende diensten ⁽³⁾	164 502	95 446	70 012	42,6	73,4
Menselijke gezondheidszorg en maatschappelijke dienstverlening	435 494	385 557	332 117	76,3	86,1
Cultuur, recreatie en overige diensten	93 476	44 942	30 300	32,4	67,4
Kunst, amusement en recreatie	28 879	15 220	10 400	36,0	68,3
Overige diensten	64 597	29 722	19 900	30,8	67,0
Op basis van het aantal ondernemingen	n.	83 373	43 166	n.	51,8

Bronnen: INR, NBB (sociale balansen).

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

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

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

De representativiteit volgens het werkgelegenheids criterium verschilt van de ene bedrijfstak tot de andere. Uitgedrukt in procenten van het personeelsbestand van de ondernemingen van de totale populatie is de representativiteitsgraad lager in de bedrijfstakken met overwegend kleine ondernemingen, waarvan de jaarrekeningen vaak later worden neergelegd en/of behandeld. Dat is onder meer het geval in de landbouw en in de branche « verschaffen van accommodatie en maaltijden ».

Sommige ondernemingen of arbeidsplaatsen zijn overigens niet in de analysepopulatie opgenomen. Dit is het geval voor de zvw's met minder dan 20 werknemers, die niet verplicht zijn een sociale balans neer te leggen. De loontrekkenden

die door niet-vennootschappen zijn tewerkgesteld, zijn evenmin opgenomen aangezien enkel de vennootschappen verplicht zijn een sociale balans 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 waarin die ondernemingen of die werknemers sterk vertegenwoordigd zijn, met name de landbouw, de takken «verschaffen van accommodatie en maaltijden» en «kunst, amusement en recreatie», en de «overige diensten».

In de analysepopulatie worden de ondernemingen uitgesplitst naar bedrijfstak op basis van de secties en afdelingen van de NACE-BEL die in bijlage 2 zijn opgenomen. In totaal maken de werknemers van de bedrijfstak «handel, vervoer, en horeca» 27 % van het personeel van de beperkte populatie uit en die van de branche «delfstoffen, industrie, energie, water en afvalbeheer» 24 %. De bedrijfstak «menselijke gezondheidszorg en maatschappelijke dienstverlening» stelt 22 % van de loontrekkenden tewerk. Het relatieve aandeel van de overige bedrijfstakken is geringer, namelijk 9 % voor «zakelijke diensten», 6 % voor zowel «financiële activiteiten en verzekeringen» als bouwnijverheid, 4 % voor «informatie en communicatie» en 2 % voor «cultuur, recreatie en overige diensten». De tak «exploitatie van en handel in onroerend goed» en de landbouw hebben een heel gering aandeel (minder dan 1 %).

Naar grootte worden de ondernemingen ingedeeld op grond van het gemiddelde aantal werknemers uitgedrukt in voltijdse equivalenten (VTE) in 2009. De kleine ondernemingen, met maximaal 50 VTE, waren goed voor 91 % van de vennootschappen van de beperkte populatie. Zij hadden ongeveer 25 % van het personeel ervan in dienst, wat duidelijk minder is dan de 34 % die werd opgetekend in de totale populatie. De middelgrote vennootschappen, met meer dan 50 tot 250 VTE, beschikten over 23 % van het personeel van de beperkte populatie, wat 2 procentpunt meer

TABEL 2 KENMERKEN VAN DE TOTALE EN DE BEPERKTE POPULATIE VOOR HET BOEKJAAR 2009
(in % van het totaal, tenzij anders vermeld)

	Totale populatie		Beperkte populatie	
	Aantal ondernemingen	Aantal werknemers ⁽¹⁾	Aantal ondernemingen	Aantal werknemers ⁽¹⁾
<i>p.m. Eenheden</i>	83 373	1 961 460	43 166	1 535 716
Opsplitsing naar bedrijfstak				
Landbouw, bosbouw en visserij	0,9	0,3	0,7	0,2
Delfstoffen, industrie, energie, water en afvalbeheer	12,2	23,0	13,4	23,9
Bouwnijverheid	15,5	7,7	13,4	6,3
Handel, vervoer en horeca	40,0	27,8	39,0	26,6
Informatie en communicatie	2,7	3,7	2,9	3,8
Financiële activiteiten en verzekeringen	4,6	5,8	4,7	6,5
Exploitatie van en handel in onroerend goed	1,8	0,6	1,7	0,5
Zakelijke dienstverlening ⁽²⁾	13,3	9,3	13,7	8,6
Menselijke gezondheidszorg en maatschappelijke dienstverlening	5,0	19,7	6,4	21,6
Cultuur, recreatie en overige diensten	4,0	2,3	4,0	2,0
Opsplitsing naar ondernemingsgrootte⁽³⁾				
Kleine ondernemingen (tot 50 VTE)	94,4	34,2	91,0	25,0
Middelgrote ondernemingen (meer dan 50 tot 250 VTE)	4,5	21,4	7,3	23,3
Grote ondernemingen (meer dan 250 VTE)	1,0	44,4	1,7	51,7

Bron: NBB (sociale balansen).

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

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

(3) Bepaald naargelang van de waarde van rubriek 1003 (werknemers in VTE) in 2009.

is dan het percentage in de totale populatie. De grote ondernemingen, met meer dan 250 VTE, hadden daarentegen meer dan de helft van de werknemers van de ondernemingen uit de beperkte populatie in dienst, tegen 44 % in de totale populatie. De ontwikkelingen verkregen op basis van de beperkte populatie worden bijgevolg beïnvloed door de oververtegenwoordiging van de grote ondernemingen.

2. Methodologie voor de regionale uitsplitsing van de sociale balansen

De analysepopulaties zijn in het bestek van dit artikel regionaal uitgesplitst. Voor de boekjaren 1998 tot 2009 zijn de verdeelsleutels gebruikt die ook door het INR gehanteerd zijn voor de regionalisering van de nationale rekeningen van de werkgelegenheid van het overeenkomstige jaar. Aangezien de verdeelsleutel voor het jaar 2010 nog niet beschikbaar was, werd die van het jaar 2009 gebruikt om de beperkte populatie te regionaliseren, zowel voor het boekjaar 2009 als voor het boekjaar 2010.

De uniregionale ondernemingen zijn die waarvan de hoofdzetel en de bedrijfszetel(s) zich in één enkel gewest bevinden. Uit tabel 6 van dit artikel blijkt dat op 31 december 2010 de beperkte populatie 42 413 uniregionale ondernemingen telde, of 98 % van de firma's. Doorgaans zijn die bedrijven van beperkte omvang: zij stelden gemiddeld 26 personen tewerk. De 753 resterende – zogeheten multiregionale – ondernemingen hadden een vestiging in verschillende gewesten. Zij telden gemiddeld 570 werknemers.

Voor de ondernemingen die in verschillende gewesten actief zijn, werd de methode van proportionele verdeling enkel toegepast op het aantal werknemers op 31 december; die methode bestaat erin de gegevens uit de sociale balans te verdelen over de gewesten waarin de onderneming actief is. Deze variabele benadert immers het meest de door de RSZ verzamelde basisgegevens per vestiging (namelijk het aantal werknemers aan het einde van het vierde kwartaal), die het INR gebruikt om de nationale rekeningen van de werkgelegenheid te regionaliseren. Voor de overige rubrieken van de sociale balans is deze verdeelsleutel niet helemaal toereikend. Dit is bijvoorbeeld het geval voor de werkgelegenheid die is opgesplitst naar geslacht, diploma of arbeidsovereenkomst. Het gedrag van de bedrijfszetels van eenzelfde onderneming kan inderdaad aanzienlijk verschillen naargelang van hun bedrijvigheid en hun eigen organisatiemethode. In het geval van opleiding of uitzendarbeid kunnen ook de lokalisatie van de firma en het beschikbare aanbod van opleiding of uitzendarbeid een rol spelen. Het zou dan ook niet opportuun zijn een uniforme verdeelsleutel op alle rubrieken toe te passen. De multiregionale bedrijven blijven derhalve een groep die zich voor alle variabelen onderscheidt van de uniregionale ondernemingen, behalve voor het totale aantal werknemers op 31 december.

De uniregionale ondernemingen onderscheiden zich niet alleen door hun beperktere omvang van de multiregionale bedrijven, maar ook door hun respectievelijke specialisaties. Vergeleken met de uniregionale ondernemingen, stellen multiregionale bedrijven verhoudingsgewijs meer personen tewerk in de bedrijfstak « handel, vervoer en horeca » en in de « financiële activiteiten en verzekeringen », terwijl de bedrijfstak « delfstoffen, industrie, energie, water en afvalbeheer », alsook de « zakelijke diensten », in verhouding minder werknemers tellen. Binnen de groep van de uniregionale ondernemingen blijken eveneens verschillen in specialisatie te bestaan: de firma's in Brussel zijn meer op diensten gericht, terwijl de in Vlaanderen en Wallonië gevestigde ondernemingen vaker actief zijn in de industrie. Deze heterogeniteit verklaart deels de verschillen die tussen de gewesten worden opgetekend voor de in de bijlagen 11 tot 13 opgenomen indicatoren.

Bijlage 2

Indeling van de ondernemingen naar bedrijfstak

De indeling van de ondernemingen naar bedrijfstak berust op de activiteitscode uit het bedrijfsregister van de Nationale Bank van België, opgesteld met het oog op de opmaak van de nationale rekeningen. Dit register omvat een reeks administratieve gegevens met betrekking tot de tijdens een bepaald jaar actieve ondernemingen. Het register met betrekking tot het jaar 2009, op basis van de nomenclatuur NACE-BEL 2008, werd als referentie gekozen om te bepalen tot welke sector of bedrijfstak de ondernemingen tijdens de periode van 1998 tot 2010 behoorden. De ondernemingen die niet voorkomen in het register voor 2009, behouden de hun in de vorige registers toegekende activiteitscode of, bij ontstentenis, de hun door de Balanscentrale toegewezen activiteitscode.

De beschrijvingen in het artikel berusten doorgaans op een uitsplitsing in tien bedrijfstakken. De omschrijvingen van de bedrijfstakken werden vereenvoudigd ten behoeve van de leesbaarheid (kolom « Verkorte omschrijving »). In de bijlagen 3 tot 10 wordt de uitsplitsing in tien bedrijfstakken gedetailleerd teneinde de afdelingen A tot S van de nomenclatuur NACE-BEL 2008 weer te geven.

CLASSIFICATIE VOOR DE ANALYSE VAN DE SOCIALE BALANSEN EN LIJST VAN SECTIES EN AFDELINGEN VAN DE ACTIVITEITENNOMENCLATUUR NACE-BEL

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 ⁽¹⁾	Zakelijke diensten	M-N	69-82
Vrije beroepen en wetenschappelijke en technische activiteiten		M	69-75
Administratieve en ondersteunende diensten ⁽¹⁾		N	77-82
Menselijke gezondheidszorg en maatschappelijke dienstverlening	Gezondheidszorg en maatschappelijke diensten	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.

Bijlage 3

VERLOOP VAN HET AANTAL IN HET PERSONEELSREGISTER INGESCHEVEN WERKNEMERS IN DE ONDERNEMINGEN VAN DE BEPERKTE POPULATIE TUSSEN 2009 EN 2010

	Voltijdse equivalenten			Aantal personen						
	Gemiddelde werkgelegenheid		Werkgelegenheid op 31 december	Voltijds		Deeltijds		Totaal		Werkgelegenheid op 31 december
	Eenheden	%		Eenheden	%	Eenheden	%	Eenheden	%	
			%							
Landbouw, bosbouw en visserij . . .	24	0,9	0,0	18	0,9	-16	-1,6	2	0,1	-1,0
Delfstoffen, industrie, energie, water en afvalbeheer	-7 242	-2,1	-0,2	-7 604	-2,4	587	1,3	-7 017	-1,9	-0,2
Winning van delfstoffen	-36	-1,7	-0,4	-63	-3,1	31	24,4	-32	-1,5	-0,3
Industrie	-7 879	-2,5	-0,5	-7 927	-2,7	267	0,6	-7 661	-2,3	-0,4
Productie en distributie van elektriciteit, gas, stoom en gekoelde lucht	488	4,0	3,3	349	3,1	81	7,5	430	3,5	3,1
Distributie van water; afval- en afvalwaterbeheer en sanering	185	1,0	1,2	37	0,2	208	9,8	245	1,3	1,5
Bouwnijverheid	604	0,6	1,4	172	0,2	571	8,7	743	0,8	1,5
Handel, vervoer en horeca	-159	0,0	0,1	-2 036	-0,7	2 437	2,0	401	0,1	0,0
Groot- en detailhandel; reparatie van auto's en motorfietsen	152	0,1	1,4	-944	-0,6	1 850	2,5	906	0,4	0,1
Vervoer en opslag	-550	-0,4	0,1	-1 058	-0,9	423	1,3	-635	-0,4	0,1
Verschaffen van accommodatie en maaltijden	239	1,1	0,0	-34	-0,2	165	1,1	131	0,4	-0,8
Informatie en communicatie	-742	-1,3	-0,2	-1 047	-2,2	827	8,1	-220	-0,4	0,6
Financiële activiteiten en verzekeringen	-1 318	-1,4	-0,5	-1 750	-2,4	527	1,9	-1 223	-1,2	-0,6
Exploitatie van en handel in onroerend goed	89	1,3	0,3	13	0,2	50	2,4	62	0,8	1,8
Zakelijke dienstverlening	1 584	1,4	2,6	204	0,2	2 080	4,5	2 283	1,7	2,2
Vrije beroepen en wetenschappelijke en technische activiteiten	583	1,0	2,7	349	0,7	277	2,0	625	1,0	2,4
Administratieve en ondersteunende diensten ⁽¹⁾	1 001	1,7	2,4	-145	-0,4	1 803	5,5	1 658	2,4	2,0
Menselijke gezondheidszorg en maatschappelijke dienstverlening	8 473	3,2	3,2	2 848	2,0	8 999	4,8	11 847	3,6	3,3
Cultuur, recreatie en overige diensten	230	0,9	0,9	106	0,6	93	0,8	198	0,7	0,4
Kunst, amusement en recreatie	138	1,6	2,9	79	1,2	19	0,5	98	0,9	1,6
Overige diensten	93	0,6	-0,1	27	0,2	74	1,0	100	0,5	-0,2
Totaal	1 544	0,1	0,9	-9 078	-0,8	16 155	3,5	7 077	0,5	1,0

Bron: NBB (sociale balansen).

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

Bijlage 4

GEMIDDELDE ARBEIDSDUUR VAN DE IN HET PERSONEELSREGISTER INGESCHREVEN WERKNEMERS

	Uren, per jaar (totale populatie)									Veranderingspercentages tussen 2009 en 2010 (beperkte populatie)		
	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009			Per voltijds equi- valent	Per voltijds werk- nemer	Per deeltijds werk- nemer
	Per voltijds equivalent						Per voltijds equi- valent	Per voltijds werk- nemer	Per deeltijds werk- nemer			
Landbouw, bosbouw en visserij . . .	1 582	1 601	1 562	1 612	1 603	1 627	1 614	1 613	898	0,6	0,7	2,8
Delfstoffen, industrie, energie, water en afvalbeheer	1 508	1 532	1 516	1 520	1 523	1 514	1 447	1 445	1 001	3,2	3,3	2,0
Winning van delfstoffen	1 499	1 491	1 464	1 479	1 500	1 510	1 447	1 445	990	0,3	0,6	-1,0
Industrie	1 509	1 537	1 518	1 522	1 524	1 513	1 441	1 439	997	3,5	3,6	1,9
Productie en distributie van elektriciteit, gas, stoom en gekoelde lucht	1 332	1 349	1 368	1 400	1 446	1 465	1 467	1 464	1 106	0,9	1,3	5,4
Distributie van water; afval- en afvalwaterbeheer en sanering	1 628	1 617	1 628	1 598	1 572	1 560	1 547	1 547	1 039	-0,2	-0,3	0,9
Bouwnijverheid	1 437	1 471	1 448	1 449	1 451	1 466	1 433	1 428	982	-1,1	-1,2	1,2
Handel, vervoer en horeca	1 620	1 607	1 581	1 579	1 576	1 576	1 555	1 561	896	0,1	0,1	0,7
Groot- en detailhandel; reparatie van auto's en motorfietsen	1 600	1 608	1 598	1 589	1 589	1 591	1 575	1 583	952	0,3	0,2	0,5
Vervoer en opslag	1 664	1 615	1 559	1 565	1 560	1 554	1 528	1 537	969	-0,3	-0,2	0,8
Verschaffen van accommodatie en maaltijden	1 567	1 562	1 562	1 564	1 558	1 556	1 530	1 502	662	0,6	1,3	1,9
Informatie en communicatie	1 631	1 634	1 613	1 609	1 605	1 606	1 600	1 608	1 054	0,2	0,3	-3,6
Financiële activiteiten en verzekeringen	1 427	1 444	1 428	1 424	1 441	1 442	1 430	1 452	929	1,1	1,2	1,5
Exploitatie van en handel in onroerend goed	1 605	1 610	1 603	1 591	1 592	1 599	1 572	1 568	920	-0,2	-0,2	3,8
Zakelijke dienstverlening	1 611	1 608	1 591	1 588	1 596	1 598	1 564	1 576	944	0,0	0,0	0,4
Vrije beroepen en wetenschappelijke en technische activiteiten	1 650	1 663	1 640	1 637	1 641	1 647	1 623	1 624	1 054	0,1	-0,1	1,4
Administratieve en ondersteunende diensten ⁽¹⁾ . .	1 574	1 555	1 543	1 540	1 549	1 544	1 503	1 509	897	0,0	0,1	0,1
Menselijke gezondheidszorg en maatschappelijke dienstverlening	1 530	1 524	1 496	1 482	1 489	1 488	1 461	1 440	918	0,1	0,4	-0,2
Cultuur, recreatie en overige diensten	1 572	1 561	1 573	1 562	1 573	1 573	1 561	1 555	862	0,3	0,4	1,2
Kunst, amusement en recreatie	1 626	1 592	1 618	1 602	1 616	1 606	1 604	1 588	765	-0,6	-0,6	1,9
Overige diensten	1 548	1 548	1 552	1 543	1 550	1 556	1 541	1 536	906	0,8	1,0	0,8
Totaal	1 545	1 552	1 532	1 530	1 532	1 531	1 497	1 496	926	0,9	1,0	0,4

Bron: NBB (sociale balansen).

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

Bijlage 5

OPSPLITSING VAN HET AANTAL IN HET PERSONEELSREGISTER INGESCHREVEN WERKNEMERS NAAR ARBEIDSOVEREENKOMST EN GESLACHT

(in % van de werkgelegenheid op 31 december)

	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2009	2010
	(totale populatie)							(beperkte populatie)	
Naar arbeidsovereenkomst									
Arbeidsovereenkomst voor onbepaalde duur . . .	93,9	93,9	93,8	93,4	93,5	93,4	93,8	94,3	94,1
Arbeidsovereenkomst voor bepaalde duur	4,9	5,0	5,1	5,4	5,4	5,4	5,1	4,5	4,7
Landbouw, bosbouw en visserij	5,6	5,7	6,7	6,3	12,7	11,2	10,9	5,4	4,9
Delfstoffen, industrie, energie, water en afvalbeheer	3,5	3,8	3,9	4,4	4,7	4,4	2,9	2,6	3,3
Winning van delfstoffen	6,0	6,0	6,2	8,2	6,9	6,1	4,5	3,9	4,7
Industrie	3,4	3,7	3,7	4,3	4,6	4,4	2,8	2,6	3,3
Productie en distributie van elektriciteit, gas, stoom en gekoelde lucht	7,5	6,7	7,2	7,3	6,6	6,0	5,3	5,5	5,3
Distributie van water; afval- en afvalwaterbeheer en sanering	3,5	3,4	3,0	3,8	3,0	2,9	2,1	1,8	2,2
Bouwnijverheid	2,7	2,7	2,9	3,2	3,3	3,5	3,7	2,3	2,4
Handel, vervoer en horeca	5,8	5,6	6,3	6,1	6,0	6,5	6,6	5,5	5,5
Groot- en detailhandel; reparatie van auto's en motorfietsen	6,1	5,7	6,2	5,8	5,9	6,6	6,6	6,0	6,9
Vervoer en opslag	3,7	3,3	3,4	3,2	3,3	3,3	3,3	3,2	2,1
Verschaffen van accommodatie en maaltijden	11,4	12,6	15,0	15,6	14,9	15,8	15,9	12,7	12,2
Informatie en communicatie	3,8	3,7	3,6	3,8	3,1	3,0	2,4	2,3	2,2
Financiële activiteiten en verzekeringen	3,1	2,9	2,8	2,8	2,5	2,0	2,0	1,9	1,7
Exploitatie van en handel in onroerend goed	3,7	4,5	4,1	4,2	5,0	5,1	5,4	1,9	1,7
Zakelijke dienstverlening	4,6	5,0	5,4	5,6	5,6	3,8	3,9	3,1	3,0
Vrije beroepen en wetenschappelijke en technische activiteiten	4,1	3,8	3,3	3,8	3,3	3,3	3,4	3,0	3,0
Administratieve en ondersteunende diensten ⁽¹⁾	5,0	5,9	7,0	7,2	7,7	4,4	4,2	3,2	2,9
Menselijke gezondheidszorg en maatschappelijke dienstverlening	7,4	7,7	7,4	7,6	7,5	7,7	7,3	7,2	7,3
Cultuur, recreatie en overige diensten	7,3	6,5	7,4	7,6	8,2	9,0	10,5	8,9	9,8
Kunst, amusement en recreatie	9,1	7,9	10,4	9,7	9,2	11,3	13,0	12,1	13,2
Overige diensten	6,5	5,9	6,1	6,5	7,6	7,8	9,3	7,3	8,1
Vervangingsovereenkomst	1,0	1,0	0,9	1,1	0,9	1,0	1,0	1,0	1,0
Overeenkomst voor een duidelijk omschreven werk	0,2	0,1	0,1	0,2	0,2	0,2	0,1	0,1	0,1
Naar geslacht									
Mannen	60,7	60,7	60,9	59,3	58,8	58,0	57,0	56,5	56,3
Vrouwen	39,3	39,3	39,1	40,7	41,2	42,0	43,0	43,5	43,7

Bron: NBB (sociale balansen).

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

Bijlage 6

OPSPLITSING VAN DE WERKGELEGENHEID NAAR WERKNEMERSSTATUUT IN DE ONDERNEMINGEN DIE EEN VOLLEDIG SCHEMA NEERLEGGEN

(in % van de gemiddelde werkgelegenheid, uitgedrukt in VTE)

	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2009	2010
	(totale populatie)							(beperkte populatie)	
In het personeelsregister ingeschreven werknemers	96,4	95,8	95,6	93,7	93,5	93,8	96,3	96,4	95,9
Uitzendkrachten	2,7	3,1	3,3	3,7	4,0	3,7	2,8	2,8	3,3
Landbouw, bosbouw en visserij	5,8	7,2	5,2	8,0	7,8	8,3	8,6	8,2	4,6
Delfstoffen, industrie, energie, water en afvalbeheer	4,5	5,2	5,2	6,1	6,3	5,8	4,1	4,3	5,6
Winning van delfstoffen	3,1	2,3	2,5	2,8	3,2	3,4	2,2	1,5	2,8
Industrie	4,6	5,4	5,4	6,3	6,5	6,0	4,2	4,4	5,8
Productie en distributie van elektriciteit, gas, stoom en gekoelde lucht	1,2	1,2	2,5	1,5	1,7	1,4	1,6	1,4	1,4
Distributie van water; afval- en afvalwaterbeheer en sanering	5,5	5,6	5,5	6,4	6,7	6,3	5,5	5,5	6,1
Bouwnijverheid	1,2	1,2	1,6	2,0	2,1	2,1	1,8	1,8	1,8
Handel, vervoer en horeca	3,0	3,5	3,8	4,2	4,5	4,7	3,9	3,8	4,2
Groot- en detailhandel; reparatie van auto's en motorfietsen	3,5	3,8	3,9	4,4	4,5	4,4	3,8	3,7	4,1
Vervoer en opslag	2,4	3,1	3,7	4,0	4,4	4,8	3,8	3,7	4,0
Verschaffen van accommodatie en maaltijden	4,0	3,9	4,2	6,1	7,7	7,1	5,5	5,3	7,1
Informatie en communicatie	1,8	2,1	2,4	2,7	3,1	3,1	2,5	2,4	2,3
Financiële activiteiten en verzekeringen	0,8	0,7	0,8	0,9	1,0	0,9	0,6	0,5	0,9
Exploitatie van en handel in onroerend goed ...	1,2	1,4	1,5	1,6	2,0	2,2	1,7	1,6	1,3
Zakelijke dienstverlening	2,5	3,0	3,1	3,7	4,2	3,8	2,9	2,9	3,2
Vrije beroepen en wetenschappelijke en technische activiteiten	2,5	3,4	3,2	3,8	4,0	4,1	3,2	3,4	3,9
Administratieve en ondersteunende diensten ⁽¹⁾	2,5	2,7	3,0	3,7	4,3	3,4	2,6	2,5	2,7
Menselijke gezondheidszorg en maatschappelijke dienstverlening	0,5	0,5	0,5	0,5	0,6	0,4	0,4	0,4	0,4
Cultuur, recreatie en overige diensten	3,2	3,1	3,6	3,8	4,2	4,2	3,9	4,0	5,1
Kunst, amusement en recreatie	3,3	3,6	4,2	4,1	3,7	3,9	3,4	3,8	3,9
Overige diensten	3,1	2,8	3,3	3,7	4,4	4,4	4,2	4,0	5,5
Ter beschikking van de onderneming gestelde personen⁽²⁾	0,9	1,1	1,1	2,6	2,6	2,5	0,9	0,8	0,8

Bron: NBB (sociale balansen).

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

(2) De werknemers die aan een onderneming verbonden zijn door de inschrijving in het personeelsregister ervan en die ter beschikking gesteld zijn van een andere onderneming die een sociale balans moet neerleggen, worden tweemaal geteld.

Bijlage 7

PERSONEELSKOSTEN PER VTE⁽¹⁾

	In €, per jaar (totale populatie)							Veranderingspercentages tussen 2009 en 2010 (beperkte populatie)
	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009	
Landbouw, bosbouw en visserij	31 105	32 055	31 375	31 020	30 748	31 748	32 604	1,0
Delfstoffen, industrie, energie, water en afvalbeheer	49 253	51 123	52 185	54 003	55 881	57 821	57 177	4,1
Winning van delfstoffen	45 836	46 199	46 711	48 001	50 644	52 557	52 776	0,4
Industrie	48 334	49 966	51 018	52 843	54 672	56 452	55 664	4,1
Productie en distributie van elektriciteit, gas, stoom en gekoelde lucht	83 553	85 459	86 430	89 656	91 875	97 968	92 604	3,7
Distributie van water; afval- en afvalwaterbeheer en sanering	44 932	46 635	48 305	48 195	49 256	51 426	52 917	1,5
Bouwnijverheid	36 766	37 955	38 154	39 338	40 417	42 457	43 022	-0,5
Handel, vervoer en horeca	40 438	41 531	42 815	44 084	45 340	47 296	48 703	0,5
Groot- en detailhandel; reparatie van auto's en motorfietsen	41 502	42 413	43 553	44 837	46 337	48 195	49 697	0,7
Vervoer en opslag	41 404	42 986	44 736	46 127	47 154	49 551	50 806	-0,0
Verschaffen van accommodatie en maaltijden	27 485	28 228	28 701	29 525	30 040	31 726	33 443	2,3
Informatie en communicatie	57 969	59 675	60 085	62 105	63 688	66 331	68 218	1,9
Financiële activiteiten en verzekeringen . .	65 471	67 713	69 337	71 243	73 315	77 353	78 229	-0,1
Exploitatie van en handel in onroerend goed	40 175	41 817	41 957	43 360	44 012	46 087	47 262	0,8
Zakelijke dienstverlening	47 507	47 071	47 857	49 118	49 552	52 699	52 895	0,5
Vrije beroepen en wetenschappelijke en technische activiteiten	57 649	56 766	57 318	58 797	59 958	63 507	64 205	1,1
Administratieve en ondersteunende diensten ⁽²⁾	37 946	37 743	38 741	39 569	38 776	41 032	41 176	-0,2
Menselijke gezondheidszorg en maatschappelijke dienstverlening	38 606	39 324	39 884	40 080	42 110	43 062	43 728	1,6
Cultuur, recreatie en overige diensten . .	34 298	34 436	35 297	37 513	38 536	41 616	43 602	2,0
Kunst, amusement en recreatie	37 734	36 887	37 859	40 224	41 538	43 671	47 018	0,2
Overige diensten	32 802	33 401	34 157	36 241	36 995	40 598	41 910	2,9
Totaal	45 298	46 488	47 509	48 542	49 961	51 889	52 229	1,4

Bron : NBB (sociale balansen).

(1) Rubriek 1023 / rubriek 1003.

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

Bijlage 8

PERSONEELSKOSTEN PER GEWERKT UUR⁽¹⁾

	In € (totale populatie)							Veranderingspercentages tussen 2009 en 2010 (beperkte populatie)
	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009	
Landbouw, bosbouw en visserij	19,7	20,0	20,1	19,2	19,2	19,5	20,2	0,4
Delfstoffen, industrie, energie, water en afvalbeheer	32,7	33,4	34,4	35,5	36,7	38,2	39,5	0,9
Winning van delfstoffen	30,6	31,0	31,9	32,5	33,8	34,8	36,5	0,1
Industrie	32,0	32,5	33,6	34,7	35,9	37,3	38,6	0,6
Productie en distributie van elektriciteit, gas, stoom en gekoelde lucht	62,7	63,3	63,2	64,1	63,5	66,9	63,1	2,8
Distributie van water; afval- en afvalwaterbeheer en sanering	27,6	28,8	29,7	30,2	31,3	33,0	34,2	1,7
Bouwnijverheid	25,6	25,8	26,4	27,2	27,9	29,0	30,0	0,6
Handel, vervoer en horeca	25,0	25,8	27,1	27,9	28,8	30,0	31,3	0,3
Groot- en detailhandel; reparatie van auto's en motorfietsen	25,9	26,4	27,3	28,2	29,2	30,3	31,6	0,4
Vervoer en opslag	24,9	26,6	28,7	29,5	30,2	31,9	33,2	0,2
Verschaffen van accommodatie en maaltijden	17,5	18,1	18,4	18,9	19,3	20,4	21,9	1,7
Informatie en communicatie	35,5	36,5	37,2	38,6	39,7	41,3	42,6	1,7
Financiële activiteiten en verzekeringen . .	45,9	46,9	48,5	50,0	50,9	53,7	54,7	-1,2
Exploitatie van en handel in onroerend goed	25,0	26,0	26,2	27,2	27,6	28,8	30,1	1,0
Zakelijke dienstverlening	29,5	29,3	30,1	30,9	31,0	33,0	33,8	0,4
Vrije beroepen en wetenschappelijke en technische activiteiten	34,9	34,1	34,9	35,9	36,5	38,5	39,5	1,0
Administratieve en ondersteunende diensten ⁽²⁾	24,1	24,3	25,1	25,7	25,0	26,6	27,4	-0,2
Menselijke gezondheidszorg en maatschappelijke dienstverlening	25,2	25,8	26,7	27,1	28,3	28,9	29,9	1,5
Cultuur, recreatie en overige diensten . .	21,8	22,1	22,4	24,0	24,5	26,5	27,9	1,6
Kunst, amusement en recreatie	23,2	23,2	23,4	25,1	25,7	27,2	29,3	0,8
Overige diensten	21,2	21,6	22,0	23,5	23,9	26,1	27,2	2,1
Totaal	29,3	29,9	31,0	31,7	32,6	33,9	34,9	0,5

Bron: NBB (sociale balansen).

(1) Rubriek 1023 / rubriek 1013.

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

Bijlage 9

OPLEIDING IN 2010 IN DE ONDERNEMINGEN VAN DE BEPERKTE POPULATIE

	Deelnemers aan een opleidingsactiviteit ⁽¹⁾			Aan opleidingsactiviteiten bestede uren				Aan opleidingsactiviteiten verbonden nettokosten ⁽²⁾			
	(in % van de gemiddelde werkgelegenheid)			(in % van de gewerkte uren)				(in % van de personeelskosten)			
	For- mele ⁽³⁾	Infor- mele ⁽⁴⁾	Ini- tiële ⁽⁵⁾	For- mele ⁽³⁾	Infor- mele ⁽⁴⁾	Ini- tiële ⁽⁵⁾	Totaal	For- mele ⁽³⁾	Infor- mele ⁽⁴⁾	Ini- tiële ⁽⁵⁾	Totaal
Landbouw, bosbouw en visserij . . .	12,9	9,6	0,4	0,2	0,3	0,0	0,5	0,22	0,39	0,04	0,65
Delfstoffen, industrie, energie, water en afvalbeheer	46,7	26,5	1,3	0,8	0,7	0,1	1,7	1,24	0,70	0,05	1,99
Winning van delfstoffen	42,8	23,0	0,4	0,6	1,1	0,1	1,8	0,82	1,24	0,04	2,10
Industrie	44,7	26,9	1,2	0,8	0,8	0,1	1,7	1,07	0,73	0,05	1,85
Productie en distributie van elektriciteit, gas, stoom en gekoelde lucht	82,7	30,8	3,9	2,4	0,7	0,0	3,2	4,22	0,49	0,06	4,77
Distributie van water; afval- en afvalwaterbeheer en sanering	57,3	16,8	0,6	0,7	0,3	0,0	1,0	1,12	0,25	0,02	1,39
Bouwnijverheid	26,1	10,0	1,9	0,4	0,2	0,4	1,1	0,53	0,25	0,09	0,87
Handel, vervoer en horeca	34,8	18,5	0,8	0,8	0,3	0,2	1,2	1,21	0,31	0,03	1,55
Groot- en detailhandel; reparatie van auto's en motorfietsen	30,3	15,3	1,0	0,4	0,4	0,2	1,0	0,64	0,38	0,05	1,07
Vervoer en opslag	45,0	26,6	0,4	1,4	0,2	0,0	1,7	2,16	0,22	0,01	2,38
Verschaffen van accommodatie en maaltijden	20,3	3,5	1,3	0,3	0,1	0,2	0,6	0,33	0,14	0,05	0,52
Informatie en communicatie	51,4	16,2	0,7	1,0	0,2	0,1	1,3	1,52	0,27	0,02	1,81
Financiële activiteiten en verzekeringen	59,8	41,3	0,2	1,3	0,9	0,0	2,2	2,12	0,78	0,01	2,90
Exploitatie van en handel in onroerend goed	15,5	8,7	2,0	0,2	0,1	0,1	0,5	0,24	0,15	0,05	0,44
Zakelijke dienstverlening	30,2	17,1	0,6	0,6	0,3	0,1	1,0	0,82	0,32	0,02	1,15
Vrije beroepen en wetenschappelijke en technische activiteiten	31,9	16,7	0,9	0,7	0,2	0,1	1,0	0,87	0,26	0,03	1,15
Administratieve en ondersteunende diensten ⁽⁶⁾ . .	28,6	17,5	0,3	0,6	0,3	0,0	1,0	0,74	0,41	0,01	1,16
Menselijke gezondheidszorg en maatschappelijke dienstverlening	48,6	29,4	0,7	1,0	0,4	0,2	1,6	0,92	0,43	0,15	1,51
Cultuur, recreatie en overige diensten	18,3	10,5	1,0	0,4	0,2	0,2	0,8	0,45	0,16	0,05	0,65
Kunst, amusement en recreatie	13,6	9,3	1,0	0,3	0,2	0,1	0,5	0,24	0,15	0,02	0,41
Overige diensten	20,8	11,1	1,0	0,5	0,2	0,3	1,0	0,55	0,16	0,06	0,78
Totaal	41,5	23,3	0,9	0,8	0,5	0,2	1,4	1,18	0,48	0,06	1,71

Bron: NBB (sociale balansen).

(1) Wegens de dubbelstellingen die ontstaan doordat een zelfde persoon aan meer dan één opleidingstype kan hebben deelgenomen, wordt hier geen totaal berekend.

(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 alternierend leren en werken en die het behalen van een diploma tot doel heeft.

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

Bijlage 10

OPLEIDING, IN 2010, IN DE ONDERNEMINGEN MET OPLEIDINGSACTIVITEITEN VAN DE BEPERKTE POPULATIE

	Aan opleidingsactiviteiten bestede uren (gemiddelden per cursist, in uren)			Aan opleidingsactiviteiten verbonden nettokosten ⁽¹⁾ (gemiddelden per cursist, in €)		
	Formele ⁽²⁾	Informele ⁽³⁾	Initiële ⁽⁴⁾	Formele ⁽²⁾	Informele ⁽³⁾	Initiële ⁽⁴⁾
Landbouw, bosbouw en visserij	24	40	187	23,5	33,1	16,8
Delfstoffen, industrie, energie, water en afvalbeheer	26	40	121	60,7	38,5	17,7
Winning van delfstoffen	19	70	380	54,1	41,5	16,1
Industrie	25	41	135	55,2	38,4	16,7
Productie en distributie van elektriciteit, gas, stoom en gekoelde lucht	43	32	17	106,3	44,4	77,3
Distributie van water; afval- en afvalwaterbeheer en sanering	18	24	44	57,4	33,5	30,9
Bouwnijverheid	22	32	334	40,9	34,6	6,5
Handel, vervoer en horeca	31	23	251	51,2	33,2	6,9
Groot- en detailhandel; reparatie van auto's en motorfietsen	18	34	307	52,6	32,8	6,8
Vervoer en opslag	45	11	90	51,5	35,2	10,2
Verschaffen van accommodatie en maaltijden	17	43	174	26,2	25,7	5,8
Informatie en communicatie	28	23	174	68,4	47,6	8,0
Financiële activiteiten en verzekeringen	28	29	107	92,3	47,8	20,5
Exploitatie van en handel in onroerend goed . . .	22	22	88	32,2	34,6	13,4
Zakelijke dienstverlening	29	23	143	44,4	37,9	11,4
Vrije beroepen en wetenschappelijke en technische activiteiten	31	22	123	53,0	41,6	13,6
Administratieve en ondersteunende diensten ⁽⁵⁾	26	23	194	34,5	34,9	7,6
Menselijke gezondheidszorg en maatschappelijke dienstverlening	23	16	371	28,6	32,8	20,6
Cultuur, recreatie en overige diensten	29	23	317	34,1	27,2	5,7
Kunst, amusement en recreatie	26	26	118	27,1	24,4	7,2
Overige diensten	30	21	421	36,1	28,8	5,5
Totaal	26	26	229	52,3	37,7	12,7

Bron: NBB (sociale balansen).

- (1) 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.
- (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) 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.
- (4) Opleiding die gedurende minimaal zes maanden wordt verstrekt aan personen die tewerkgesteld zijn in het kader van alternerend leren en werken en die het behalen van een diploma tot doel heeft.
- (5) Met uitzondering van de terbeschikkingstelling van personeel (NACE-BEL 78), die onder meer de uitzendbureaus omvat.

Bijlage 11

AARD EN STRUCTUUR VAN DE ARBEIDSOVEREENKOMSTEN NAAR GEWEST

	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009	Veranderings- percentages tussen 2009 en 2010
	(totale populatie)							(beperkte populatie)
Deeltijdwerk								
(in % van de werkgelegenheid op 31 december)								
Uniregionale ondernemingen	24,3	25,0	25,1	26,7	27,0	27,8	29,7	1,1
Brussel	22,0	22,7	22,7	23,3	24,8	25,5	28,0	1,0
Vlaanderen	24,5	25,4	25,6	27,4	27,2	28,1	29,6	1,3
Wallonië	24,7	24,9	25,1	26,6	27,3	28,2	30,8	0,7
Multiregionale ondernemingen	25,6	26,6	28,5	29,4	30,1	30,5	32,9	1,5
Totaal	24,7	25,4	26,0	27,4	27,8	28,5	30,4	1,2
Tijdelijk werk⁽¹⁾								
(in % van de werkgelegenheid op 31 december)								
Uniregionale ondernemingen	6,1	6,1	6,3	6,9	6,8	7,0	6,6	5,6
Brussel	5,8	6,2	5,8	6,1	6,9	6,6	6,6	1,8
Vlaanderen	5,0	5,0	5,3	5,9	5,6	5,5	5,0	7,1
Wallonië	9,1	9,0	9,0	9,6	9,7	10,6	10,5	4,3
Multiregionale ondernemingen	6,1	6,0	6,0	5,8	5,8	5,4	4,9	-1,3
Totaal	6,1	6,1	6,2	6,6	6,5	6,6	6,2	4,1
Uitzendarbeid in de ondernemingen die een volledig schema neerleggen								
(in % van de gemiddelde VTE-werkgelegenheid)								
Uniregionale ondernemingen	3,1	3,6	3,8	4,4	4,7	4,2	3,2	18,2
Brussel	2,3	2,5	2,7	2,7	3,3	2,5	2,6	18,7
Vlaanderen	3,2	3,8	4,1	4,8	4,9	4,5	3,3	19,5
Wallonië	3,3	3,6	3,8	4,4	4,5	4,3	3,3	14,3
Multiregionale ondernemingen	2,0	2,2	2,3	2,4	2,7	2,7	2,0	19,2
Totaal	2,7	3,1	3,3	3,7	4,0	3,7	2,8	18,7

Bron : NBB (sociale balansen).

(1) Overeenkomsten voor bepaalde duur, vervangingsovereenkomsten en arbeidsovereenkomsten die worden afgesloten voor een duidelijk omschreven werk.

Bijlage 12

ARBEIDSDUUR EN PERSONEELSKOSTEN NAAR GEWEST

	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009	Veranderings- percentages tussen 2009 en 2010
	(totale populatie)							(beperkte populatie)
Gewerkte uren per VTE (eenheden, per jaar)								
Uniregionale ondernemingen	1 552	1 566	1 549	1 547	1 548	1 546	1 509	1,0
Brussel	1 587	1 597	1 577	1 574	1 590	1 588	1 563	0,4
Vlaanderen	1 554	1 573	1 554	1 553	1 552	1 547	1 508	1,3
Wallonië	1 530	1 534	1 525	1 520	1 522	1 525	1 487	0,4
Multiregionale ondernemingen	1 528	1 514	1 486	1 482	1 488	1 488	1 456	0,5
Totaal	1 545	1 552	1 532	1 530	1 532	1 531	1 497	0,9
Personeelskosten per VTE (in €, per jaar)								
Uniregionale ondernemingen	42 763	44 058	45 054	45 819	47 450	49 138	49 778	1,7
Brussel	51 031	52 710	53 685	53 857	56 080	58 824	59 169	1,5
Vlaanderen	42 777	43 961	45 053	45 939	47 684	49 301	49 945	1,7
Wallonië	38 691	40 205	41 167	42 110	43 252	44 714	44 901	1,7
Multiregionale ondernemingen	51 721	53 458	54 324	56 051	57 046	59 723	60 263	1,0
Totaal	45 298	46 488	47 509	48 542	49 961	51 889	52 229	1,4
Personeelskosten per gewerkt uur (in €)								
Uniregionale ondernemingen	27,6	28,1	29,1	29,6	30,6	31,8	33,0	0,7
Brussel	32,2	33,0	34,0	34,2	35,3	37,0	37,9	1,1
Vlaanderen	27,5	28,0	29,0	29,6	30,7	31,9	33,1	0,4
Wallonië	25,3	26,2	27,0	27,7	28,4	29,3	30,2	1,2
Multiregionale ondernemingen	33,8	35,3	36,6	37,8	38,3	40,1	41,4	0,5
Totaal	29,3	29,9	31,0	31,7	32,6	33,9	34,9	0,5

Bron: NBB (sociale balansen).

Bijlage 13

FORMELE OPLEIDING IN DE BEDRIJVEN NAAR GEWEST⁽¹⁾

	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009	Veranderings- percentages tussen 2009 en 2010
	(totale populatie)							(beperkte populatie)
Deelnemers aan een opleidingsactiviteit (in % van de gemiddelde werkgelegenheid)								
Uniregionale ondernemingen	26,6	27,1	27,5	27,1	27,5	26,6	28,5	3,8
Brussel	27,8	28,9	27,7	27,3	28,1	25,8	28,9	10,4
Vlaanderen	29,0	29,2	29,6	28,7	29,4	27,7	29,6	3,4
Wallonië	19,7	21,0	22,1	22,8	22,6	24,2	25,4	1,8
Multiregionale ondernemingen	56,6	61,4	60,8	61,9	61,7	54,7	57,3	3,3
Totaal	35,0	35,9	36,3	36,2	36,4	33,8	35,2	3,3
Aan opleidingsactiviteiten bestede uren (in % van de gewerkte uren)								
Uniregionale ondernemingen	0,56	0,53	0,54	0,54	0,56	0,50	0,54	1,7
Brussel	0,59	0,49	0,55	0,56	0,52	0,50	0,56	2,7
Vlaanderen	0,62	0,59	0,58	0,57	0,58	0,53	0,57	0,7
Wallonië	0,38	0,39	0,44	0,44	0,50	0,42	0,45	4,2
Multiregionale ondernemingen	1,31	1,31	1,29	1,43	1,58	1,43	1,46	-10,1
Totaal	0,77	0,73	0,73	0,77	0,82	0,73	0,75	-4,2
Aan opleidingsactiviteiten verbonden nettokosten⁽²⁾ (in % van de personeelskosten)								
Uniregionale ondernemingen	0,75	0,73	0,73	0,71	0,72	0,71	0,69	6,9
Brussel	0,73	0,63	0,70	0,70	0,70	0,67	0,69	11,5
Vlaanderen	0,85	0,82	0,77	0,74	0,74	0,73	0,69	4,5
Wallonië	0,48	0,56	0,60	0,61	0,67	0,66	0,68	10,5
Multiregionale ondernemingen	2,08	2,07	2,06	2,28	2,41	2,18	2,09	-3,0
Totaal	1,18	1,13	1,13	1,19	1,23	1,15	1,06	0,9
Ondernemingen met opleidingsactiviteiten (in % van het totale aantal ondernemingen)								
Uniregionale ondernemingen	6,3	6,3	6,1	6,3	6,4	12,8	14,1	3,3
Brussel	6,6	6,9	6,6	7,0	7,0	12,5	14,1	7,6
Vlaanderen	7,1	6,9	6,8	6,9	7,0	12,7	13,9	1,7
Wallonië	4,4	4,4	4,3	4,6	4,8	13,1	14,5	5,4
Multiregionale ondernemingen	42,8	43,5	44,8	43,6	41,9	50,9	61,2	4,8
Totaal	7,0	6,7	6,6	6,8	6,9	13,3	14,6	3,3

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 die betreffende de voorgaande jaren.

(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.