

# De sociale balans 2013

P. Heuse

## Inleiding

Op basis van de uit de sociale balans afkomstige informatie kunnen de samenstelling en de ontwikkeling van het personeelsbestand van de ondernemingen worden geanalyseerd, en kan ook het volume van het aantal gewerkte uren worden beoordeeld, net als de personeelskosten en het personeelsverloop tijdens het jaar. De sociale balans is voorts een uiterst waardevolle statistische bron met het oog op de inspanningen die de ondernemingen ieder jaar leveren ter zake van de opleiding van hun werknemers, die het mogelijk maakt het verloop van die inspanningen regelmatig te beoordelen.

Met uitzondering van vzw's, stichtingen en andere privaatrechtelijke personen met minder dan 20 werknemers in VTE, moeten momenteel alle vennootschappen die in België een activiteit uitoefenen een sociale balans invullen. De goedkeuring, in juni 2013, van richtlijn 2013/34/EU van het Europees Parlement en van de Raad betreffende de jaarlijkse financiële overzichten, geconsolideerde financiële overzichten en aanverwante verslagen van bepaalde ondernemingsvormen en de voor juli 2015 verwachte omzetting ervan in nationaal recht, kan daar verandering in brengen. Teneinde het voor de kleine ondernemingen administratief minder lastig te maken, legt deze richtlijn de lidstaten maximumverplichtingen op wat betreft de inhoud van de jaarrekening van deze ondernemingen. De in de sociale balans opgenomen gegevens maken geen deel uit van het informatiepakket dat in dit kader van hen kan worden gevraagd. Ze bevatten nochtans een schat aan inlichtingen.

Het eerste hoofdstuk van dit artikel bevat een aparte analyse van de specifieke kenmerken van de (zeer) kleine ondernemingen, een analyse op basis van de gegevens van de sociale balansen die werden neergelegd voor het

boekjaar 2012, het laatste jaar waarvoor de gegevens volledig en definitief zijn. In eerste instantie worden de eigenschappen van de (zeer) kleine ondernemingen qua specialisatie en geografische vestiging vergeleken met die van de andere categorieën van vennootschappen. Vervolgens worden de kenmerken van het personeelsbestand, de arbeidsduur en de arbeidskosten toegelicht, alsook het opleidingsbeleid. De analyse focust vooral op de spreiding van de afzonderlijke resultaten in elk van deze drie domeinen.

Het tweede hoofdstuk ligt in de lijn van de tijdens de afgelopen jaren gepubliceerde artikelen. Aan de hand van een stabiele populatie<sup>(1)</sup> wordt de tussen 2012 en 2013 opgetekende wijziging toegelicht van de voornaamste in de sociale balansen vermelde variabelen. In de eerste paragraaf wordt het werkgelegenheidsverloop beschreven, eerst voor alle ondernemingen uit deze populatie en vervolgens voor de ondernemingen die een volledig, meer gedetailleerd, schema hebben neergelegd. De door de bedrijven verstrekte informatie inzake opleiding wordt in de tweede paragraaf behandeld.

Deze beide hoofdstukken kunnen los van elkaar worden gelezen, wat verklaart waarom in dit artikel bepaalde voetnoten twee keer voorkomen.

(1) De kenmerken van deze beperkte populatie worden beschreven in paragraaf 1.2 van bijlage 1. Ze omvat de ondernemingen die zowel voor 2012 als voor 2013 een sociale balans hebben neergelegd; nieuwe en tijdens het boekjaar 2013 verdwenen ondernemingen maken er bijgevolg geen deel van uit. De tijd die nodig is om over informatie voor het geheel van de ondernemingen te beschikken, rechtvaardigt een dergelijke aanpak.

## 1. Kleine en zeer kleine ondernemingen in België: wat zijn hun specifieke kenmerken volgens de sociale balansen?

Vereenvoudiging van de administratieve taken staat reeds jaren op de agenda van de federale en de Europese overheid. Op alle beleidsniveaus zijn in die zin tal van initiatieven genomen.

Door de in België ter zake genomen maatregelen zijn de administratieve lasten (in verband met werkgelegenheid, belastingen en milieu) aanzienlijk verlicht voor de ondernemingen en de zelfstandigen. Op basis van een tweejaarlijkse enquête heeft het Federaal Planbureau (Kegels Ch., 2014) immers geraamd dat de lasten voor die entiteiten teruggelopen zijn van € 8,57 miljard in 2000 tot € 6,36 miljard in 2012, een daling met 26%. In 2012 waren deze uitgaven goed voor 1,70% bbp, tegen 3,48% twaalf jaar eerder. Het leeuwendeel van deze kosten – 80,7% van het totaal – wordt gedragen door de ondernemingen, het saldo door de zelfstandigen (de vrije beroepen en de ondernemingen zonder bezoldigd personeel). De enquêteresultaten wijzen uit dat in 2012 zo'n 54,3% van de totale kosten voor de ondernemingen ten laste viel van kleine ondernemingen. De administratieve lasten maakten 5,6% van hun omzet uit. De kosten zijn verhoudingsgewijs zwaarder voor kleine structuren: voor hen beliep het bedrag van de lasten per werknemer bijna € 6 000, drie keer meer dan in middelgrote en twaalf keer meer dan in grote ondernemingen.

Ook de Europese richtlijn 2013/34/EU van het Europees Parlement en van de Raad van 26 juni 2013 betreffende de jaarlijkse financiële overzichten, geconsolideerde financiële overzichten en aanverwante verslagen van bepaalde ondernemingsvormen, past in een logica van lastenvermindering voor de kmo's. Tegelijk beoogt ze een betere vergelijkbaarheid van de in de verschillende lidstaten gepubliceerde financiële gegevens.

De richtlijn bepaalt dat de verplichtingen van de ondernemingen variëren naargelang van de grootte ervan. Daarbij worden drie criteria gehanteerd: de balans, de omzet en het personeelsbestand in VTE. De richtlijn maakt een onderscheid tussen vier categorieën van ondernemingen: micro-ondernemingen, kleine, middelgrote en grote ondernemingen. De lidstaten moeten in elk geval voorzien in twee ondernemingscategorieën, namelijk grote en kleine, waarbij de rapporteringsregels voor de eerste categorie strenger kunnen zijn dan voor de tweede. Kleine ondernemingen kunnen niet verplicht worden informatie te verstrekken waarin de

richtlijn niet uitdrukkelijk heeft voorzien. Daarnaast kunnen de lidstaten, indien ze dat wensen, specifieke boekhoudkundige schema's opstellen voor middelgrote ondernemingen en micro-ondernemingen. De grootte van een onderneming zal voortaan op individuele basis worden bepaald en niet langer, zoals thans het geval is, op basis van de categorie waartoe ze eventueel behoort.

De omzetting van de richtlijn in nationaal recht, die uiterlijk op 20 juli 2015 een feit moet zijn, kan de lasten voor de Europese kmo's aanzienlijk verminderen, afhankelijk van de door de lidstaten gekozen opties. In België zou de maximale toepassing van de voorgestelde mogelijkheden tot vereenvoudiging aanleiding geven tot de invoering van twee nieuwe rapporteringsschema's, naast de twee momenteel bestaande (het volledig schema – voor de grote ondernemingen – en het verkort schema – voor de kleine ondernemingen). De inhoud van het schema voor de zeer grote groep van micro-ondernemingen zou uiterst beperkt kunnen zijn. Op basis van de voor 2012 beschikbare gegevens zou de indeling van de ondernemingen kunnen evolueren van op dit ogenblik 6% grote en 94% kleine ondernemingen naar 0,5% grote ondernemingen, 2% middelgrote ondernemingen, 14,5% kleine ondernemingen en 83% micro-ondernemingen. De bepaling krachtens welke het de lidstaten formeel wordt verboden om de kleine ondernemingen additionele statistische verplichtingen op te leggen die niet uitdrukkelijk in de richtlijn zijn opgenomen, rijst de vraag of de sociale balans nog deel kan uitmaken van de bijlagen bij de jaarrekening.

Zonder te anticiperen op de keuze die de Belgische overheid zal maken, zouden de analisten door het verloren gaan van de gegevens uit de sociale balans informatie kunnen missen die elders niet beschikbaar is, onder meer over het scholingsniveau van het personeel of over opleiding. Dit neemt niet weg dat het invullen van dit document, althans voor het gedeelte dat niet door de sociale secretariaten wordt gedaan, voor de ondernemingen wellicht een niet te verwaarlozen last impliceert. De afbakening tussen noodzakelijke en overbodige informatie is een beleidskeuze, die hier niet wordt besproken.

In het eerste hoofdstuk van dit artikel wordt de in de sociale balansen beschikbare informatie gevaloriseerd. De bedoeling daarvan is het niveau en de spreiding van een reeks – voor alle ondernemingen gemeenschappelijke – variabelen te bestuderen, afhankelijk van de grootte van de bedrijven, hun bedrijfstak of hun geografische vestigingsplaats, teneinde mogelijke specifieke kenmerken van de kleinste ondernemingen op te sporen.

Net als de grote ondernemingen, moeten bedrijven die een verkorte sociale balans<sup>(1)</sup> gebruiken, gegevens verstrekken over het aantal werknemers, het aantal gewerkte uren en de bezoldigingen. Ze moeten deze variabelen evenwel niet uit naar geslacht, een verplichting die sinds 2012 geldt voor de grote ondernemingen en die het mogelijk maakt de *gender wage gap* te ramen, met andere woorden de verschillen inzake loonvoorwaarden tussen mannelijke en vrouwelijke werknemers<sup>(2)</sup>. Ook moeten kleine ondernemingen geen gegevens meedelen over uitzendkrachten en ter beschikking gestelde werknemers, noch toelichting verschaffen over de kenmerken van nieuwe en vertrekkende werknemers. De informatie over de aan het einde van het boekjaar in dienst zijnde personeelsleden en over opleiding is daarentegen identiek in het volledige en in het verkorte schema.

In het kader van deze analyse werden de ondernemingen naar grootte gerangschikt op basis van één enkel criterium: het aantal werknemers<sup>(3)</sup>. De gegevens over de omzet en het balanstotaal zijn immers niet beschikbaar voor ondernemingen die een afzonderlijke sociale balans of niet-gestandaardiseerde jaarrekeningen neerleggen. De gebruikte definitie maakt een onderscheid tussen verschillende categorieën van ondernemingen: de micro-ondernemingen (ook zeer kleine ondernemingen genoemd) die maximaal 10 VTE in dienst hebben, ongeacht of ze een verkorte of een volledige sociale balans neerleggen, de kleine ondernemingen (10 tot 50 VTE), de middelgrote ondernemingen (50 tot 250 VTE) en de grote ondernemingen (meer dan 250 VTE).

Voor het bestuderen van de waarnemingen zijn verschillende statistische maatstaven gebruikt: rekenkundig gemiddelde, mediaan, kwartielen, decielen, interdeciele intervallen. Het rekenkundig gemiddelde relateert de som van de opgetekende waarden voor een kwantitatieve variabele aan het aantal waarnemingen. Het gaat derhalve om een niet-gewogen gemiddelde: iedere onderneming heeft hetzelfde gewicht, ongeacht of het een zeer grote of een zeer kleine onderneming betreft. De mediaan van een bepaalde variabele is de waarde die de verdeling van de in stijgende volgorde gerangschikte waarnemingen in twee gelijke delen verdeelt, terwijl de waarden die verbonden zijn aan het eerste en het derde kwartiel respectievelijk het eerste kwart van de verdeling scheiden van het tweede en het derde van het vierde. Daaruit volgt dat 25 % van de ondernemingen een resultaat laat optekenen dat lager ligt dan de waarde die in het eerste kwartiel wordt opgetekend en 25 % een resultaat dat hoger ligt dan de waarde die in het derde kwartiel wordt geregistreerd. Om de analyse verder te verfijnen, kunnen de waarden worden toegevoegd die verbonden zijn aan de decielen, die – zoals hun benaming zegt – de verdeling

in tien even grote groepen onderverdelen. Is de verdeling van de waarden symmetrisch, dan is de mediaan gelijk aan het gemiddelde. Is dat niet het geval, dan kan de mate van asymmetrie worden gemeten aan de hand van de interkwartiele of interdeciele verschillen.

## 1.1 Analysepopulatie

De voor deze analyse gebruikte populatie voldoet aan de in bijlage 1 omschreven kwaliteitscriteria. Kort samengevat, werden de ondernemingen geselecteerd die een op 31 december 2012 afgesloten sociale balans neerlegden met betrekking tot een boekjaar van twaalf maanden en die minstens één werknemer in VTE in dienst hebben<sup>(4)</sup>. Ook de ondernemingen die op 31 december 2012 geen personeel hadden ingeschreven, werden geweerd. De reden voor dat extra criterium is dat de gedragingen van de ondernemingen deels werden gedifferentieerd aan de hand van de uitsplitsing van het op die datum gemeten personeelsbestand.

In 2012 legden 83 912 ondernemingen een sociale balans neer in overeenstemming met de hierboven vermelde criteria. De micro-ondernemingen waren goed voor bijna driekwart van de bedrijven in deze analysepopulatie. Aangezien hun personeelsbestand per definitie beperkt is – twee derde telt minder dan vier VTE – hebben ze amper meer dan 12 % van de personeelsleden in dienst. Het relatieve aandeel van de kleine ondernemingen in het geheel van de ondernemingen, enerzijds, en in het totale personeelsbestand, anderzijds, is ongeveer even groot, namelijk gelijk aan of iets meer dan 20 %. De middelgrote ondernemingen maken slechts 4,6 % van alle bedrijven uit, maar ze zijn goed voor bijna 22 % van de werkgelegenheid in VTE. De grote ondernemingen hebben bijna 45 % van de werknemers uit de analysepopulatie in dienst, hoewel ze slechts 1 % uitmaken van de bedrijven die een sociale balans neerleggen.

(1) Elke onderneming die tijdens de laatste twee afgesloten boekjaren niet méér dan een van de volgende criteria overschrijdt, namelijk gemiddeld 50 werknemers op jaarbasis, een omzet (excl. btw) van € 7 300 000 en een balanstotaal van € 3 650 000, mag een verkorte versie van de sociale balans neerleggen, die minder informatie bevat dan de volledige versie. Indien het personeelsbestand op jaarbasis gemiddeld méér dan 100 eenheden belooft, moet ze evenwel een volledig schema neerleggen.

(2) Zie Heuse P., 2013, pagina's 111 tot 114.

(3) Deze methodologie wijkt af van die van de Europese richtlijn, waarin ondernemingen die twee van de drie volgende criteria niet overschrijden, als micro-ondernemingen worden beschouwd: balanstotaal: € 350 000; netto-omzet: € 700 000; gemiddeld aantal werknemers: 10 VTE. Voor kleine ondernemingen zijn de limieten: balanstotaal: € 4 000 000; netto-omzet: € 8 000 000; gemiddeld aantal werknemers: 50 VTE. Voor middelgrote ondernemingen liggen de limieten respectievelijk op: balanstotaal: € 20 000 000; netto-omzet: € 40 000 000; gemiddeld aantal werknemers: 250 VTE. Ondernemingen die twee van deze drie laatste criteria overschrijden, worden als grote ondernemingen beschouwd.

(4) Een gedeelte van de micro-ondernemingen in de zin van richtlijn 2013/34/EU – die met minder dan één werknemer in VTE – wordt dus per definitie uit de analysepopulatie geweerd.

**TABEL 1** ANALYSEPOPULATIE IN 2012: UITSPLITSING VAN DE ONDERNEMINGEN NAAR GROOTTE

	Ondernemingen	Gemiddelde werkgelegenheid, in VTE	<i>p.m.</i> Gemiddelde werkgelegenheid, in personen	Ondernemingen	Gemiddelde werkgelegenheid, in VTE
		(eenheden)		(in % van het totaal)	
Micro-ondernemingen (maximaal 10 VTE) . . . . .	62 127	215 799	259 653	74,0	12,2
Kleine ondernemingen (meer dan 10 tot 50 VTE)	17 107	375 637	420 112	20,4	21,2
Middelgrote ondernemingen (meer dan 50 tot 250 VTE) . . . . .	3 820	387 363	432 614	4,6	21,8
Grote ondernemingen (meer dan 250 VTE) . . . . .	858	794 292	898 373	1,0	44,8
<b>Totaal</b> . . . . .	<b>83 912</b>	<b>1 773 091</b>	<b>2.010 753</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>

Bron: NBB (sociale balansen).

De specialisatie van de ondernemingen per bedrijfstak – gemeten aan de hand van het volume van de in VTE uitgedrukte werkgelegenheid – verschilt aanzienlijk afhankelijk van de categorie waartoe ze behoren. Het aandeel van de ondernemingen die actief zijn in handel en vervoer neemt bijvoorbeeld af naarmate de ondernemingen groter worden: 41 % van de werkgelegenheid in de micro-ondernemingen is in deze bedrijfstak geconcentreerd, tegen slechts 21 % bij de grote ondernemingen. Het relatieve aandeel van de werkgelegenheid wordt ook kleiner in activiteiten zoals de bouwnijverheid (goed voor 17 % van de werknemers in de micro-ondernemingen, tegen 3 % van het personeel in de grote ondernemingen) en voor de zakelijke dienstverlening (14 % van de werkgelegenheid in de micro-ondernemingen, het dubbele van het peil in de grote ondernemingen). De relatieve omvang van bedrijfstakken zoals de industrie en de gezondheidszorg – activiteiten waarin zeer grote ondernemingen actief zijn, hoewel de herstructurerings van de afgelopen jaren in sommige ervan geleid hebben tot een aanzienlijke personeelsinkrimping – stijgt daarentegen met de ondernemingsgrootte. In grote en middelgrote ondernemingen heeft ongeveer 28 % van de werknemers een industriële baan, terwijl dat voor slechts 18 % van de personeelsleden van kleine ondernemingen het geval is en voor slechts 10 % van het personeel in de micro-ondernemingen. Voorts werkt 27 % van het personeelsbestand uit de grote ondernemingen in de gezondheidszorg en in de maatschappelijke dienstverlening, tegen amper 3 % in de micro-ondernemingen. In de kleine en zeer kleine ondernemingen oefent één werknemer op tien overigens een activiteit uit die behoort tot de branches landbouw, informatie en communicatie, vastgoed of overige diensten (onder meer cultuur en vrije tijd), die in het eerste hoofdstuk van dit artikel worden gegroepeerd onder de

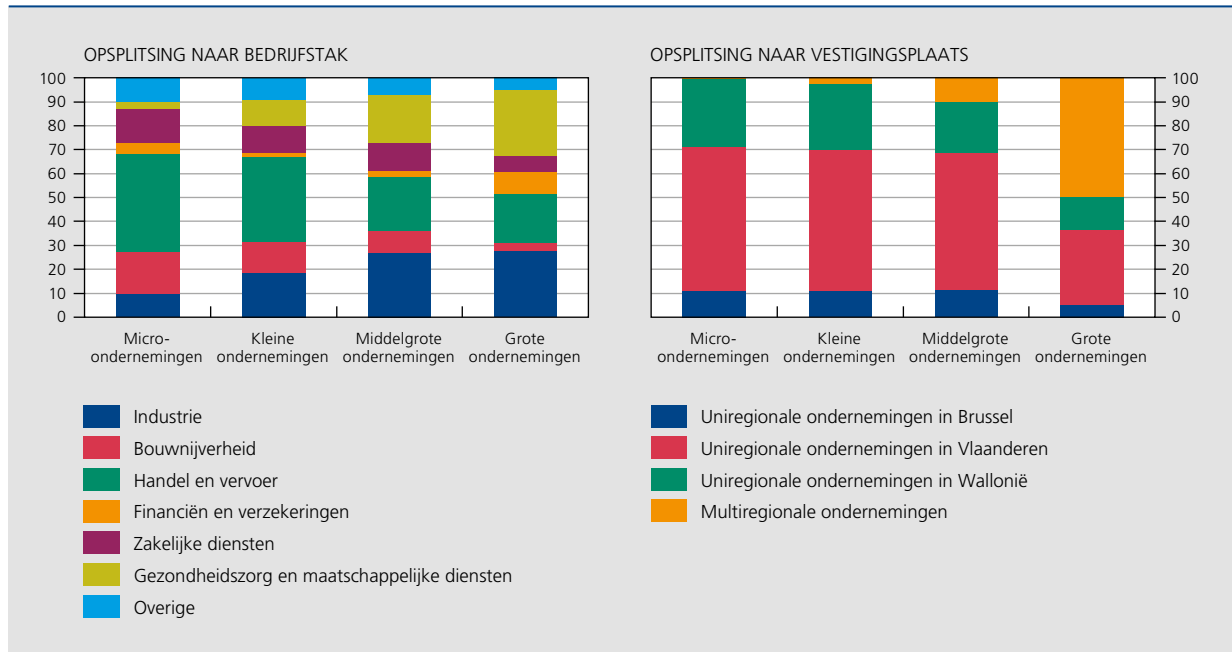
noemer 'overige' (bedrijfstakken). In deze categorieën van ondernemingen blijft het aandeel van de werknemers in financiën en verzekeringen beperkt tot respectievelijk 4 en 2 %, tegen 9 % in de grote ondernemingen.

Vrijwel alle micro-ondernemingen en kleine ondernemingen zijn gevestigd in slechts één van de drie gewesten van het land<sup>(1)</sup>. De eerste groep telt amper meer dan honderd multiregionale ondernemingen en de tweede ongeveer 340. De uitsplitsing van de werkgelegenheid naar gewest is in deze twee groepen ondernemingen vrij gelijklopend: ongeveer 60 % van de werknemers werkt voor een onderneming die alleen in Vlaanderen actief is en iets minder dan 30 % voor bedrijven die in Wallonië gevestigd zijn, terwijl 11 % aan de slag is in uitsluitend in Brussel gevestigde ondernemingen. In de grote ondernemingen, daarentegen, werkt de helft van de werknemers voor een multiregionale onderneming.

Inzake specialisatie is er een opvallende gelijkenis tussen de kleine ondernemingen die uitsluitend in Vlaanderen gevestigd zijn en hun tegenhangers die uitsluitend in Wallonië actief zijn. Voor de in Brussel gevestigde ondernemingen is het beeld daarentegen vrij verschillend. De gelijkenis tussen Vlaanderen en Wallonië is bijzonder groot voor de micro-ondernemingen: in de beide gewesten is ongeveer 70 % van de werkgelegenheid in VTE van deze bedrijven geconcentreerd in de industrie, de bouwnijverheid en de bedrijfstak 'handel en vervoer'. Deze laatste branche is overigens goed voor om en nabij 40 % van de werknemers in elk van de drie gewesten. In Brussel is het daarentegen de tertiaire sector die de bedrijvigheid van de

(1) De methode voor de regionalisering van de werkgelegenheid en de kenmerken van de uniregionale en multiregionale ondernemingen worden besproken in bijlage 1, paragraaf 2.

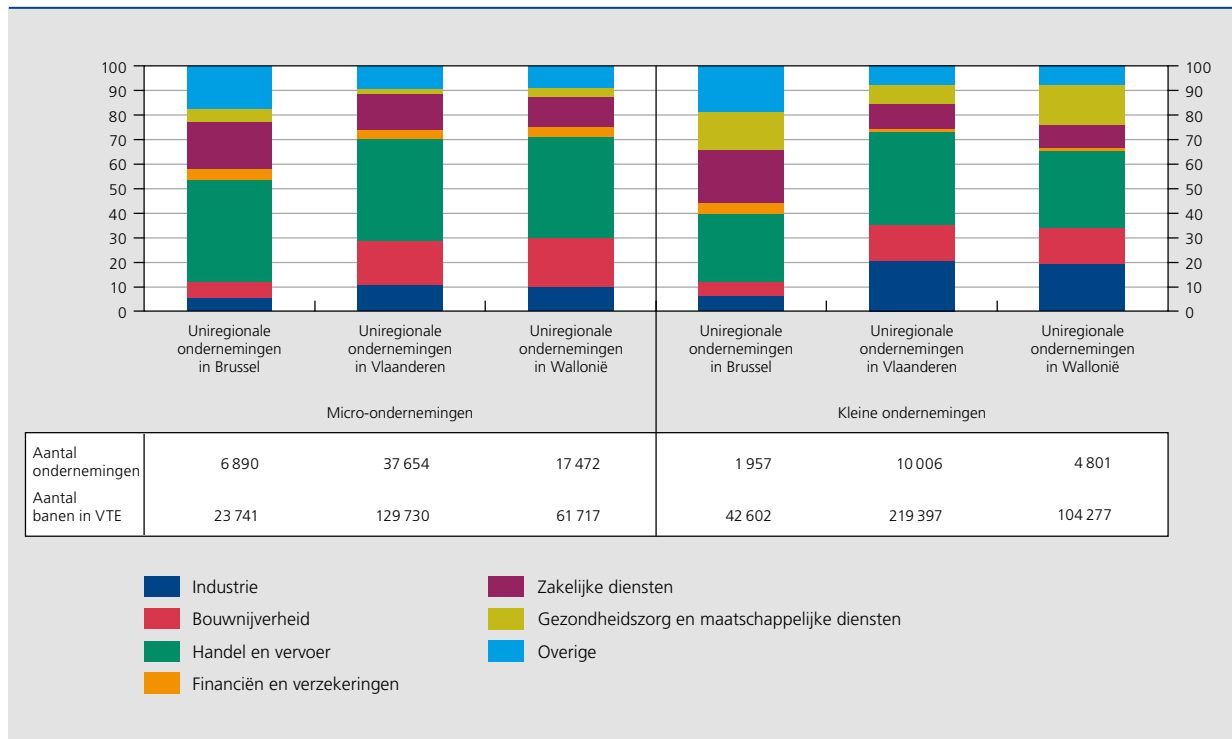
**GRAFIEK 1** ANALYSEPOPULATIE IN 2012: SPECIALISATIE EN VESTIGINGSPLAATS<sup>(1)</sup> VAN DE ONDERNEMINGEN VOLGENS GROOTTE  
(in % van het totaal, gemiddelde werkgelegenheid uitgedrukt in VTE)



Bron: NBB (sociale balansen).

(1) De uniregionale ondernemingen zijn die waarvan de hoofdzetel en de bedrijfszetel(s) in één enkel gewest liggen. De multiregionale ondernemingen hebben een vestiging in meer dan één gewest.

**GRAFIEK 2** ANALYSEPOPULATIE IN 2012: SPECIALISATIE VAN DE UNIREGIONALE MICRO- EN KLEINE ONDERNEMINGEN  
(in % van het totaal, gemiddelde werkgelegenheid uitgedrukt in VTE)



Bron: NBB (sociale balansen).

zeer kleine ondernemingen beheerst: naast de bedrijfstak 'handel en vervoer' is 46 % van de werkgelegenheid geconcentreerd in verschillende activiteiten rond markt- of niet-marktdiensten; amper 12 % van het arbeidsvolume wordt ingezet in de industrie en in de bouwnijverheid. Dit overwicht van de tertiaire sector houdt verband met het stedelijk karakter van het Brussels grondgebied, dat meer geëigend is tot het ontwikkelen van diensten dan tot het produceren van goederen. Dit geldt overigens ook voor de ondernemingen met 10 tot 50 VTE. De bedrijvigheid van deze kleine ondernemingen is doorgaans meer gevarieerd dan die van de micro-ondernemingen: in Vlaanderen en Wallonië is de industrie in deze groep sterker ontwikkeld, maar de bouwnijverheid is er naar verhouding minder belangrijk. Ook het relatieve aandeel van de bedrijfstak 'handel en vervoer' is geringer, vooral in Brussel en in Wallonië. De bedrijfstak 'gezondheidszorg en maatschappelijke dienstverlening' is goed voor 7 tot 16 % van het personeelsbestand van de kleine bedrijven, afhankelijk van het gewest, tegen 2 tot 5 % in de micro-ondernemingen.

## 1.2 Kenmerken van de werknemers

Aan de hand van de sociale balansen kan worden bestudeerd hoe het personeelsbestand van de ondernemingen is samengesteld, onder meer naar geslacht en arbeidstelsel, maar ook naar diplomaniveau en arbeidsovereenkomst. In deze paragraaf wordt aandacht besteed aan vier groepen van werknemers die op de arbeidsmarkt vaak worden beschouwd als 'kansarme groepen': de eerste twee groepen zijn de vrouwen en de lagergeschoolden omdat hun werkgelegenheidsgraad lager ligt dan respectievelijk bij de mannen en bij de werknemers met een diploma van het hoger onderwijs. De twee andere groepen zijn deeltijdwerkers en tijdelijke arbeidskrachten die, bij gebrek aan een voltijd baan of een betrekking voor onbepaalde duur, hun baan soms noodgedwongen hebben aanvaard, wat hun levensstandaard kwetsbaar maakt. Deze werknemersgroepen zijn lang niet eenvormig vertegenwoordigd in de vier categorieën van ondernemingen.

Hoewel de gemiddelde feminisatiegraad schijnbaar relatief homogeen is (van 36 tot 43 %, afhankelijk van de ondernemingscategorie, waarbij de hoogste cijfers worden opgetekend in de zeer kleine en in de grote ondernemingen), worden sterk uiteenlopende resultaten opgetekend: een groep micro-ondernemingen neemt enkel mannen in dienst (35 % van het totaal, een feminisatiegraad gelijk aan 0 %), een andere groep alleen vrouwen (21 %, een feminisatiegraad van 100 %), en nog een andere groep telt zowel mannen als vrouwen (44 %). In de overige ondernemingsgroepen is het personeelsbestand duidelijk meer gemengd: bij de kleine ondernemingen heeft bijna

90 % van de bedrijven een personeelsbestand dat zowel uit mannen als uit vrouwen bestaat; bij de middelgrote en grote ondernemingen is dat bijna 100 %.

Het beeld is vrijwel identiek voor de deeltijdwerkers, die trouwens overwegend vrouwen zijn. Gemiddeld beschouwd, tellen de zeer kleine ondernemingen 29,4 % deeltijdwerkers en de grote ondernemingen 28,3 %. In de twee andere groepen ligt het gemiddelde peil iets lager. De spreiding van de resultaten is groter in de micro-ondernemingen: 11 % ervan heeft uitsluitend deeltijdwerkers in dienst en 46 % alleen voltijdwerkers. De groep van de kleine bedrijven telt nog 16 % ondernemingen die enkel voltijdwerkers in dienst hebben, maar minder dan 1 % ervan doet uitsluitend een beroep op deeltijdwerkers. In de grotere ondernemingen komen totaal homogene samenstellingen van het ene of het andere arbeidstelsel nog minder vaak voor.

De gegevens over de verdeling van de werknemers naar diploma zijn wellicht het minst betrouwbaar om het personeelsbestand in te delen op basis van persoonlijke kenmerken. In de sociale balans moeten de ondernemingen hun personeelsbestand – afzonderlijk voor mannen en vrouwen – immers in vier groepen onderverdelen op basis van het scholingsniveau (basisonderwijs, secundair onderwijs, hoger niet-universitair onderwijs en universitair onderwijs). Onderzoek van de meegedeelde gegevens wijst uit dat de ondernemingen niet zelden rapporteringsfouten maken waardoor de som van de componenten niet overeenstemt met het geheel. Bij gebrek aan informatie brengen de ondernemingen al hun werknemers soms ook in dezelfde categorie onder. Het is uiteraard niet mogelijk deze anomalieën te corrigeren, noch te achterhalen of een uniforme verdeling overeenstemt met de realiteit of eerder het resultaat is van een gebrek aan statistische registratie in de ondernemingen. De gegevens uit de sociale balansen werden derhalve als dusdanig gebruikt. Ze tonen aan dat lagergeschoolde arbeidskrachten, hier gedefinieerd als werknemers met een diploma van hooguit het basis- of het secundair onderwijs, gemiddeld veel sterker vertegenwoordigd zijn in (zeer) kleine dan in grotere ondernemingen.

Binnen de micro-ondernemingen wordt een zeer duidelijk overwicht opgetekend van gediplomeerden van het basis- of het secundair onderwijs: 72 % van deze ondernemingen heeft enkel werknemers met deze scholingsniveaus in dienst. Daartegenover rapporteert 11 % van deze zeer kleine ondernemingen enkel afgestudeerden van het hoger onderwijs in dienst te hebben. Gemiddeld beschouwd, belooft het aandeel van de lagergeschoolde werknemers in de micro-ondernemingen 82 %. De situatie in de kleine ondernemingen is amper verschillend: ze tellen gemiddeld

**GRAFIEK 3**

**KENMERKEN VAN HET PERSONEELSBESTAND VAN DE ANALYSEPOPULATIE IN 2012:  
SPREIDING VAN DE WAARNEMINGEN UITGESPLITST NAAR GROOTTE VAN DE ONDERNEMINGEN**

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



Bron: NBB (sociale balansen).

(1) Lagergeschoolde werknemers zijn werknemers die ten hoogste een diploma van het basis- of het secundair onderwijs hebben.

(2) Tijdelijke werknemers zijn werknemers met een contract voor bepaalde duur, een vervangingscontract of een contract voor de uitvoering van een duidelijk omschreven werk. In deze grafiek moeten de waarden van het gemiddelde en de mediaan op de rechterschaal worden afgelezen.

78 % lagergeschoolden, hoewel het aandeel van de bedrijven die uitsluitend dergelijke personeelskrachten in dienst hebben aanzienlijk kleiner is (42 % van het totaal). Deze resultaten moeten worden beschouwd in het licht

van de specialisatie van de (zeer) kleine ondernemingen, die overwegend actief zijn in de handel en het vervoer, de bouwnijverheid en de industrie, stuk voor stuk bedrijfstakken waar de vereisten inzake scholing doorgaans lager



liggen. Daar moet worden aan toegevoegd dat de nodige vaardigheden voor de uitoefening van bepaalde beroepen in deze branches worden verworven op het terrein, meer bepaald via een leercontract dat resulteert in een diploma van het secundair onderwijs.

In de grotere ondernemingen is het scholingsniveau meer gemengd. Grote bedrijven hebben gemiddeld 64 % laaggeschoolden in dienst, maar in een kwart ervan is dat minder dan 45 %. In één op tien grote ondernemingen bedraagt dit aandeel zelfs minder dan 24 %, wat dus betekent dat het percentage werknemers met een diploma van het hoger onderwijs er meer dan 76 % belooft. Het aantal hooggeschoolden ligt immers zeer hoog bij de banken en de verzekeringsondernemingen, en ook in de ziekenhuizen, die een niet te verwaarlozen deel van de grote ondernemingen uitmaken.

Ook inzake arbeidsovereenkomst loopt de situatie bij de micro-ondernemingen sterker uiteen dan bij de grotere ondernemingen. Enerzijds zijn er ondernemingen waarin alle personeelsleden een contract van onbepaalde duur hebben (80 % van het totaal) en, anderzijds, doen sommige bedrijven een relatief ruim beroep op tijdelijke werknemers (in 16 % van de ondernemingen heeft ten minste 20 % van het personeelsbestand een arbeidsovereenkomst voor bepaalde duur, een vervangingsovereenkomst of een overeenkomst voor de uitvoering van een duidelijk omschreven werk). Een mogelijke verklaring hiervoor is dat de micro-ondernemingen zich vanwege hun geringe omvang geen groot personeelsverloop kunnen veroorloven zonder hun activiteit in gevaar te brengen: van meet af aan een overeenkomst voor onbepaalde duur aanbieden, helpt dan ook de werkgelegenheid te bestendigen, temeer daar de loonvoorwaarden, zoals in de volgende paragraaf wordt beschreven, in deze ondernemingen doorgaans minder gunstig zijn dan in grotere ondernemingen. Daar staat tegenover dat, gelet op het beperkte personeelsbestand van deze bedrijven, de indienstneming van één tijdelijke werknemer – voor een bepaalde periode of opdracht, of een stagiair met een per definitie tijdelijke overeenkomst – zich kan vertalen in een aanzienlijk aandeel van tijdelijk personeel. Zo is in 7 % van de zeer kleine ondernemingen het aandeel van de tijdelijke werknemers gelijk aan of hoger dan 50 %. Die hoge percentages beïnvloeden het gemiddelde, dat voor deze categorie van ondernemingen 7,6 % belooft; dat is 1 procentpunt méér dan voor de kleine ondernemingen en 2 procentpunt méér dan voor de middelgrote en de grote ondernemingen. De resultaten worden minder uiteenlopend naarmate de omvang van de ondernemingen toeneemt: 90 % van de bedrijven met meer dan 250 VTE telt minder dan 14 % werknemers met een tijdelijke arbeidsovereenkomst; dat cijfer stijgt tot 17 % voor de middelgrote

ondernemingen en 22 % voor de kleine ondernemingen; in de micro-ondernemingen ligt het percentage, met 33 %, tweemaal hoger dan in de grote ondernemingen.

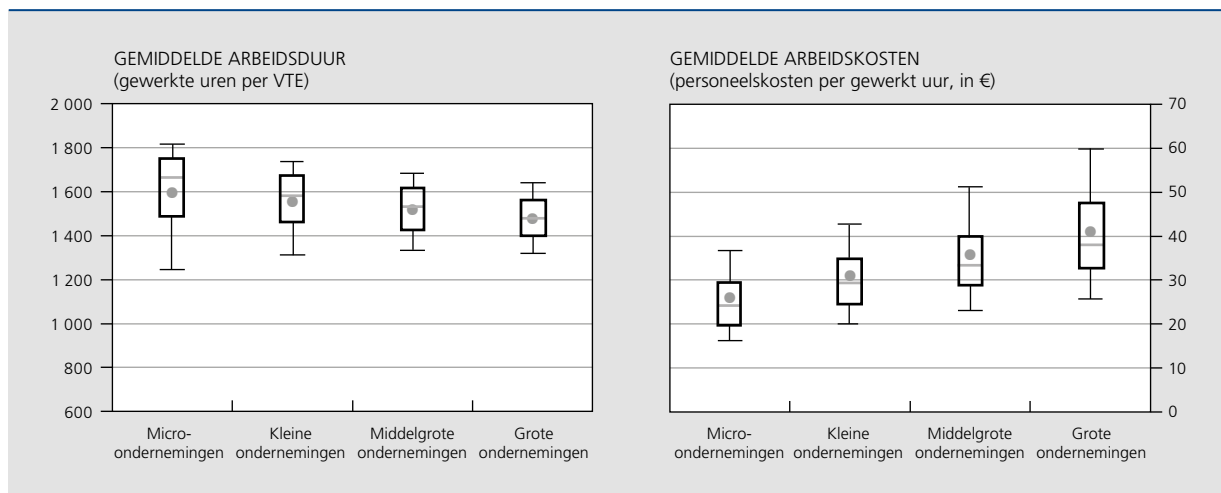
### 1.3 Arbeidsduur en -kosten

In de ondernemingen uit de analysepopulatie beliep de gemiddelde arbeidsduur in 2012 1 584 uur per VTE. Aangezien het hier om een niet aan de hand van de werkgelegenheid gewogen gemiddelde gaat, is dat cijfer sterk beïnvloed door de waarnemingen in de micro-ondernemingen, aangezien deze laatste het talrijkst zijn. In de micro-ondernemingen ligt de gemiddelde arbeidsduur hoger dan in de overige ondernemingscategorieën. Met 1 597 uur per VTE is hij immers respectievelijk 2,6, 4,8 en 7,5 % langer dan in de kleine, de middelgrote en de grote bedrijven. Ook de variabiliteit is er duidelijk groter: in 10 % van de micro-ondernemingen bedraagt de jaarlijkse arbeidsduur per VTE minder dan 1 247 uren, terwijl eenzelfde percentage van diezelfde ondernemingen een arbeidsduur van meer dan 1 818 uren per jaar laat optekenen, een verschil van 571 uren. In de grote ondernemingen bedraagt het verschil tussen deze waarden, die respectievelijk 1 321 en 1 641 uur belopen, slechts 321 eenheden. De verdeling van de resultaten is vrij symmetrisch bij de grote ondernemingen: de verschillen tussen de mediaan, enerzijds, en de waarden in het eerste en het negende deciel, anderzijds, zijn vergelijkbaar, namelijk respectievelijk 153 en 167 uur. In de kleinere ondernemingen lopen de resultaten daarentegen sterker uiteen, vooral voor de waarnemingen onder de mediaan. Het verschil tussen de mediaan en de waarde in het eerste deciel belooft 414 uur voor de micro-ondernemingen – of meer dan tweeënhalve keer het peil dat wordt opgetekend voor de grote ondernemingen – en 270 uur voor de kleine ondernemingen.

In de ondernemingen uit de analysepopulatie kostte een arbeidsuur in 2012 gemiddeld € 27,7. Er bestaat een duidelijk en hechter wordend verband tussen de arbeidskosten en de grootte van de ondernemingen. In de zeer kleine ondernemingen was het gemiddeld niveau € 26 per gewerkt uur. In de kleine ondernemingen was dat € 5,1 méér en in de middelgrote en grote ondernemingen bedroegen de arbeidskosten per uur respectievelijk € 35,9 en € 41. Anders dan voor de gemiddelde arbeidsduur, zijn de resultaten inzake kosten in de grote ondernemingen ruimer gespreid dan in de kleinere, en de spreiding is ook markeranter voor de waarnemingen boven de mediaan. Het verschil tussen de mediaan en de waarde in het eerste deciel bedraagt € 8,3 voor de micro-ondernemingen, ongeveer € 10 voor de kleine en middelgrote ondernemingen en € 12,3 voor de grote ondernemingen. Het verschil



**GRAFIEK 4** ARBEIDSDUUR EN -KOSTEN VAN DE ANALYSEPOPULATIE IN 2012:  
SPREIDING VAN DE WAARNEMINGEN UITGESPLITST NAAR GROOTTE VAN DE ONDERNEMINGEN <sup>(1)</sup>



Bron: NBB (sociale balansen).

(1) De box plots dienen als volgt te worden geïnterpreteerd. De onderkant en de bovenkant van het doosdiagram stemmen overeen met respectievelijk het 1ste en het 3de kwartiel. De lijn in de doos geeft de mediaan weer. De uiterste punten van de onderste en de bovenste snor stemmen overeen met respectievelijk het 1ste en het 9de deciel. Het grijze punt stemt overeen met het gemiddelde.

tussen de mediaan en de waarde in het negende deciel bedraagt daarentegen € 17,7 en € 21,9 voor respectievelijk de middelgrote en de grote ondernemingen, tegen zowat € 12 voor de kleine en zeer kleine bedrijven.

Aangezien dit artikel vooral focust op kleine en zeer kleine ondernemingen, waarvan de meeste slechts in één gewest actief zijn en gespecialiseerd in handel en vervoer, de bouwnijverheid of de industrie, leek het interessant om na te gaan of de loonvoorwaarden homogeen zijn. Voor elk van de apart beschouwde branches werden de ondernemingen gegroepeerd volgens omvang en gewest. Voor de bedrijfstak 'handel en vervoer' werden de drie gewesten in aanmerking genomen, voor de bouwnijverheid en de industrie enkel de ondernemingen die actief zijn in Vlaanderen en Wallonië, gelet op het geringe aantal Brusselse ondernemingen die een dergelijke activiteit uitoefenen. Al met al vertegenwoordigen de geselecteerde ondernemingen 62% van de zeer kleine en kleine bedrijven, 55% van hun personeelsbestand (322 500 VTE) en 22% van de werkgelegenheid van de volledige analysepopulatie.

Voor elke bedrijfstak liggen de gemiddelde uurloonkosten in Wallonië lager dan in Vlaanderen, zowel voor micro-ondernemingen als voor kleine bedrijven. De gemiddelde resultaten van de Brusselse micro-ondernemingen in de handel en het vervoer bevinden zich tussen die van de twee andere gewesten, terwijl het gemiddelde voor de in Brussel gevestigde kleine ondernemingen een klein beetje hoger ligt dan dat voor de Vlaamse bedrijven.

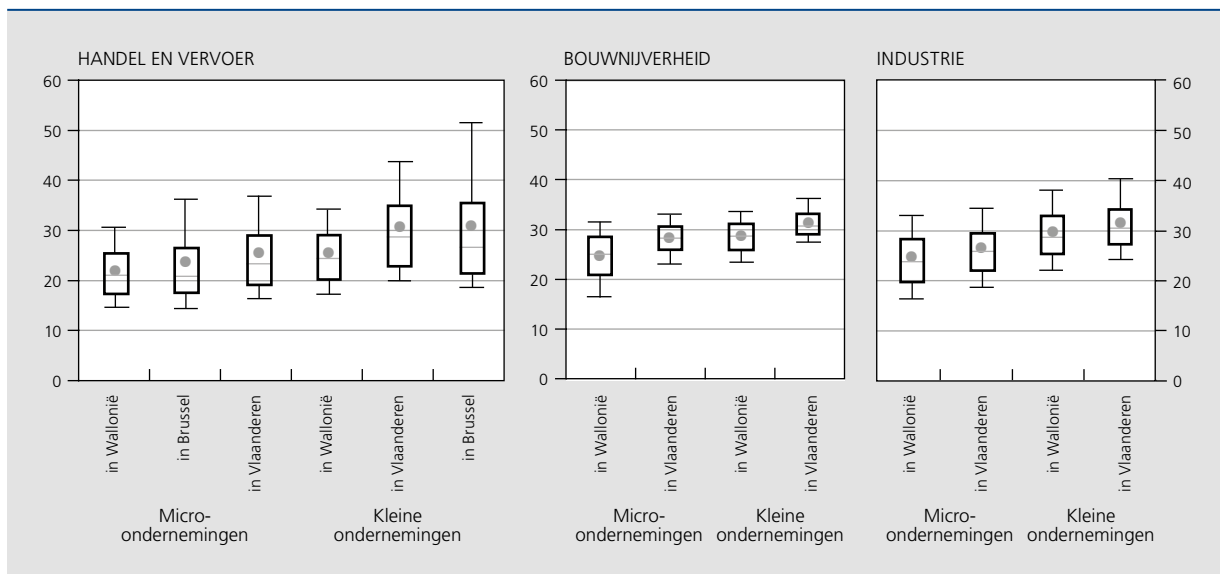
Over het algemeen zijn de uurloonkosten het laagst in de bedrijfstak 'handel en vervoer'. Het gemiddelde in de verschillende subgroepen varieert van € 22,3 tot € 31. In de twee andere bedrijfstakken schommelt het tussen zowat € 24,5 en € 31,5. Het lagere peil in de handel en het vervoer heeft te maken met de voorwaarden in de micro-ondernemingen van de drie gewesten. Zowel in Wallonië als in Vlaanderen liggen de gemiddelde uurloonkosten in deze bedrijfstak 4 tot 9% lager dan in de bouwnijverheid en in de industrie. De gemiddelde resultaten voor de Brusselse micro-ondernemingen zijn vergelijkbaar met die van hun Vlaamse en Waalse tegenhangers.

Hoewel de loonvoorwaarden in de handel en het vervoer gemiddeld beschouwd minder gunstig zijn dan in de andere bedrijfstakken, zijn de waarnemingen er ook aanzienlijk meer gespreid. De waaier aan activiteiten die in deze bedrijfstak worden uitgeoefend, is daar wellicht niet vreemd aan. In de bouwnijverheid, waar de activiteit homogener is en de concurrentie van buitenlandse arbeidskrachten groot, lopen de loonvoorwaarden duidelijk minder sterk uiteen, zowel tussen de verschillende bestuurde ondernemingsgroepen als binnen elk van deze groepen. Het verschil tussen de waarden in het eerste en het negende deciel is er bijzonder klein – maximaal € 10 –, behalve voor de Waalse micro-ondernemingen; voor deze laatste groep bedraagt het € 15. In de industrie komen de opgetekende gemiddelden voor de uurloonkosten in alle ondernemingsgroepen vrij dicht in de buurt van die in de bouwnijverheid, maar de variabiliteit van de resultaten is

## GRAFIEK 5

### ARBEIDSKOSTEN IN DE ZEER KLEINE EN KLEINE ONDERNEMINGEN UIT DE ANALYSEPOPULATIE IN 2012: SPREIDING VAN DE WAARNEMINGEN UITGESPLITST NAAR BEDRIJFSTAK EN NAAR VESTIGINGSPLAATS VAN DE ONDERNEMINGEN<sup>(1)</sup>

(personeelskosten per gewerkt uur, in €, rangschikking in stijgende volgorde op basis van het gemiddelde in de ondernemingsgroepen)



Bron: NBB (sociale balansen).

(1) De box plots dienen als volgt te worden geïnterpreteerd. De onderkant en de bovenkant van het doosdiagram stemmen overeen met respectievelijk het 1ste en het 3de kwartiel. De lijn in de doos geeft de mediaan weer. De uiterste punten van de onderste en de bovenste snor stemmen overeen met respectievelijk het 1ste en het 9de deciel. Het grijze punt stemt overeen met het gemiddelde.

er groter, aangezien het interdeciel verschil er bijna € 16 belooft. In de handel en het vervoer, daarentegen, varieert het verschil tussen de waarden in het eerste en het negende deciel van € 16 tot € 33, waarbij de hoogste waarde wordt opgetekend in de Brusselse kleine ondernemingen. De verdeling van de waarnemingen in deze bedrijfstak is overigens vrij asymmetrisch: het verschil tussen de mediaan en de waarde van het negende deciel is voor elke groep van ondernemingen veel groter dan dat tussen de mediaan en de waarde van het eerste deciel.

## 1.4 Opleidingsbeleid

Inzake opleiding heerst algemeen de overtuiging dat personeelsleden van kleinere ondernemingen, vergeleken met werknemers van grote bedrijven, minder kansen hebben om hun kennis bij te werken of nieuwe vaardigheden te verwerven. Uit de Europese CVTS-enquête<sup>(1)</sup>, die de opleidingsinspanningen meet van meer dan tien werknemers tellende ondernemingen die behoren tot de bedrijfstakken B tot N en R tot S van de NACE Rev.2, blijkt immers dat het aandeel van de ondernemingen die in opleiding voorzien, net als de participatiegraad van de werknemers aan interne of externe cursussen en opleidingen, in kleine structuren daadwerkelijk geringer is dan in grote.

De informatie over opleiding in de sociale balansen bevestigt dat het aandeel van de ondernemingen die in opleiding voorzien, dat wil zeggen de bedrijven die gewag maken van werknemers in opleiding, toeneemt met de grootte. De administratieve belasting die gepaard gaat met het verzamelen en het synthetiseren van de informatie die vereist is om dat gedeelte van de sociale balans in te vullen, mag niet worden onderschat. De gevraagde inlichtingen zijn immers vrij gedetailleerd, aangezien in de sociale balans wordt voorgeschreven dat alle ondernemingen – zowel kleine als grote – het aantal deelnemers aan opleiding, de eraan bestede uren en kosten moeten uitsplitsen naar geslacht, en dat zowel voor formele, informele als initiële opleidingen<sup>(2)</sup>. Deze rapportering impliceert een administratieve belasting die de ondernemingen niet kunnen doorschuiven naar hun sociaal secretariaat, in tegenstelling tot de gegevens over personeel, arbeidsduur of bezoldigingen. Het is dan ook

(1) De CVTS-enquête (continuing vocational training survey) is een geharmoniseerde Europese enquête die erop gericht is de opleidingsinspanningen van de ondernemingen voor hun werknemers te meten. Ze wordt om de vijf jaar gehouden. De laatst beschikbare resultaten hebben betrekking op 2010. De resultaten voor België worden gepubliceerd door de FOD Economie, K.M.O., Middenstand en Energie: [http://statbel.fgov.be/nl/modules/publications/statistiques/arbeidsmarkt\\_levensomstandigheden/enquete\\_naar voortgezette\\_beroepsopleidingen.jsp](http://statbel.fgov.be/nl/modules/publications/statistiques/arbeidsmarkt_levensomstandigheden/enquete_naar voortgezette_beroepsopleidingen.jsp).

(2) De formele opleiding omvat cursussen en stages die door lesgevers worden uitgewerkt op een andere plaats dan de werkplek. De informele opleiding omvat de andere opleidingsactiviteiten die worden bepaald op grond van de individuele behoeften van de cursist, met inbegrip van opleidingen op de werkplek. De initiële opleiding wordt verstrekt aan personen die werken in een systeem van alternerend leren en werken om een diploma te behalen.

niet denkbeeldig dat sommige kleine ondernemingen niet de nodige procedures opstellen om hun opleidingsinspanningen te registreren, ook al organiseren ze opleidingen voor hun werknemers.

Amper 6 % van de micro-ondernemingen uit de analysepopulatie meldt dat een of meer werknemers een formele opleiding hebben gevolgd; voor de informele en initiële opleidingen bedraagt die verhouding minder dan 5 %. Van de ondernemingen met 10 tot 50 VTE bood 29,1 % formele opleidingen aan, organiseerde 15,5 % informele opleidingen en verstreekte 9 % opleidingen voor werknemers met een leercontract en stagiairs. Bij de middelgrote en grote ondernemingen biedt respectievelijk bijna 75 en 95 % formele opleidingen aan. Ook het aandeel van de informele en initiële opleiding verstreckende ondernemingen ligt relatief hoger dan in de kleinere structuren: het bedraagt respectievelijk ongeveer 71 % en 22 % voor de grootste daarvan.

Wanneer de opleidingsindicatoren alleen voor de opleiding verstreckende ondernemingen van de analysepopulatie worden berekend, blijken de werknemers van de zeer kleine ondernemingen niet altijd bij de slechtst bedeelden te zijn.

De participatiegraad inzake formele opleiding, waarin het aantal begunstigden wordt vergeleken met het gemiddelde aantal werknemers, beliep in 2012 in de micro-ondernemingen immers gemiddeld 62 %, meer dan in de andere ondernemingscategorieën. In ondernemingen met weinig werknemers kan één werknemer die een opleiding volgt (ook al is het maar voor één uur), weliswaar zeer hoge participatiegraden teweegbrengen; het is zelfs mogelijk dat deze oplopen tot meer dan 100 %, als gevolg van de personeelsrotatie. Niettemin moet worden aangestipt dat de helft van de micro-ondernemingen een

participatiegraad tussen 33 en 92 % laat optekenen, wat niet zoveel verschilt van de situatie in de grote ondernemingen, waar de participatie tussen respectievelijk 33 en 82 % ligt. Voor kleine en middelgrote ondernemingen liggen deze waarden daarentegen lager.

Voor informele en initiële opleidingen onderscheidt het gedrag van de micro-ondernemingen zich duidelijk van dat van de andere ondernemingsgroepen. In de helft van deze zeer kleine ondernemingen is de participatie aan informele opleiding hoger dan 86 %, terwijl de mediaanwaarde voor de andere groepen rond de 40 % ligt. Verhoudingsgewijs zijn er ook meer micro-ondernemingen die leercontracten en stageplaatsen aanbieden. Gemiddeld volgde 47 % van de werknemers in die bedrijven een initiële opleiding, of meer dan tweemaal zoveel als in kleine ondernemingen (20 %). In de middelgrote en grote ondernemingen beliep deze ratio respectievelijk 12 en 7 %.

De individuele resultaten inzake participatiegraad lopen sterk uiteen, ongeacht de ondernemingsgroep of het type van opleiding. Wat de initiële opleiding betreft, geldt dat vooral voor de zeer kleine ondernemingen, aangezien dit soort opleidingen verhoudingsgewijs minder vaak voorkomt in de grotere structuren. Voorts zijn in de bedrijven duidelijke verschillen merkbaar voor het gemiddelde aantal opleidingsuren die een werknemer volgt, alsook voor de opleidingskosten per uur.

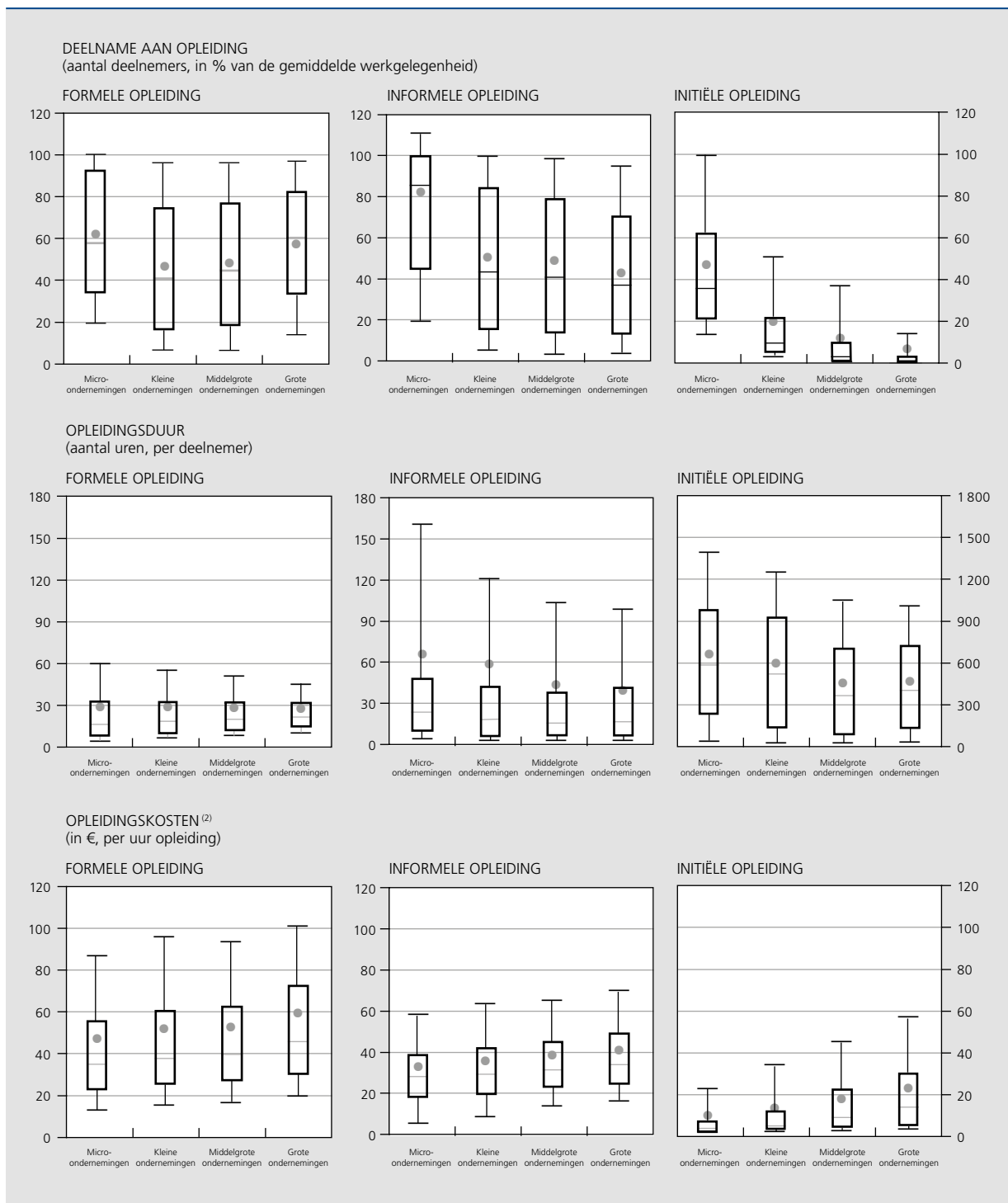
Voor initiële opleiding is de opleidingsduur het langst, wat niet verrassend is aangezien het in principe gaat om opleidingen waarbij schoolonderwijs en ervaring op de werkvloer gedurende minimaal zes maanden met elkaar worden afgewisseld. In dat kader worden alle in de onderneming gewerkte uren beschouwd als opleiding. De verschillen tussen de bedrijven zijn bijzonder groot voor de kleinste ondernemingen: in de helft van de micro-ondernemingen schommelt de gemiddelde opleidingsduur per leerling of stagiair tussen 230 en 980 uur per jaar, maar 10 % ervan maakt gewag van een opleidingsduur van meer dan 1 392 uur. In de middelgrote en in de grote ondernemingen ligt de waarde van het laatste deciel daarentegen net boven de 1 000 uur per gerechtigde. Zoals in de vorige paragraaf werd aangegeven, is de arbeidsduur op jaarbasis het langst in de zeer kleine ondernemingen; het hoeft dus niet te verbazen dat de jongeren die een initiële opleiding volgen, hun arbeidsduur afstemmen op die van hun collega's en/of hun baas.

De initiële opleiding heeft niet alleen een langere opleidingsduur, maar brengt ook lagere kosten per uur met zich: de leerlingen ontvangen immers een vergoeding die schommelt volgens de leeftijd, maar ver onder het

**TABEL 2** OPLEIDING VERSTREKKENDE ONDERNEMINGEN IN DE ANALYSEPOPULATIE IN 2012: UITSPLOTSING NAAR GROOTTE

	Opleiding		
	formele	informele	initiële
Micro-ondernemingen . . . . .	6,0	4,4	4,6
Kleine ondernemingen . . . . .	29,1	15,5	9,0
Middelgrote ondernemingen . . .	74,8	42,7	13,9
Grote ondernemingen . . . . .	94,9	71,3	22,5

Bron: NBB (sociale balansen).



Bron: NBB (sociale balansen).

(1) De box plots dienen als volgt te worden geïnterpreteerd. De onderkant en de bovenkant van het doosdiagram stemmen overeen met respectievelijk het 1ste en het 3de kwartiel. De lijn in de doos geeft de mediaan weer. De uiterste punten van de onderste en de bovenste snor stemmen overeen met respectievelijk het 1ste en het 9de deciel. Het grijze punt stemt overeen met het gemiddelde.

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

minimumloon blijft. Bovendien kunnen de werkgevers in sommige gevallen aanspraak maken op aanvullende

premies, die van de brutokosten moeten worden afgetrokken. Gemiddeld belopen de kosten voor een uur

opleiding in de micro-ondernemingen € 10. In de kleine bedrijven stijgt dit bedrag tot € 13. Het is veel hoger in de middelgrote (€ 18) en de grote ondernemingen (€ 23). Dat is wellicht gedeeltelijk te verklaren doordat een derde van de grote opleiding verstrekende ondernemingen ziekenhuizen zijn. Deze tellen veel internen in opleiding, die een veel grotere vergoeding krijgen dan werknemers met een leercontract in de industrie. Het is eveneens mogelijk dat de resultaten vertekend zijn door verkeerde boekingen: sommige ondernemingen registreren in de tabel van de initiële opleiding duidelijk opleidingen voor hun nieuwe werknemers, van wie het uurloon hoger is dan van de personen die een alternerende opleiding volgen.

Voor de formele opleiding steken de verschillen tussen de ondernemingsgroepen inzake kosten per uur af tegen de relatieve homogeniteit van de opleidingsduur per deelnemer. De gemiddelde opleidingsduur op jaarbasis belooft in elke ondernemingscategorie 28 tot 29 uur per werknemer. De opleidingskosten per uur, daarentegen, bedragen gemiddeld € 47 per opleidingsuur in de zeer kleine ondernemingen, terwijl ze meer dan € 50 belopen in de drie overige categorieën en zelfs bijna € 60 in de grote ondernemingen. Dat zijn geen verrassende resultaten, aangezien de bezoldigingen van de werknemers in opleiding in principe inbegrepen zijn bij de opleidingskosten, en omdat de personeelskosten per gewerkt uur hoger liggen in de grote bedrijven dan in de kleine(re). Voor zowel de duur als de kosten is de verdeling van de waarnemingen in alle ondernemingscategorieën asymmetrisch: meer dan twee derde van het verschil tussen de waarden in het eerste en het negende deciel is toe te schrijven aan waarden boven de mediaan.

Ook voor de informele opleiding wordt een stijgende relatie opgetekend tussen de opleidingskosten en de ondernemingsgrootte: dit opleidingstype kost gemiddeld € 34 per uur in de zeer kleine ondernemingen, € 37 in de kleine en meer dan € 40 in de grootste ondernemingen. Hoewel de diversiteit van de resultaten, gemeten aan de hand van het verschil tussen de waarden in het eerste en het negende deciel, vergelijkbaar is in de verschillende categorieën van ondernemingen, wordt een grotere asymmetrie vastgesteld in de grote ondernemingen, waar de waarden boven de mediaan groter zijn. Voor de gemiddelde opleidingsduur lopen de resultaten daarentegen des te sterker uiteen naarmate de ondernemingen kleiner zijn: de 10% bedrijven met de hoogste waarden maken bijvoorbeeld gewag van een opleidingsduur per deelnemer van meer dan 160 uren in de micro-ondernemingen en 121 in de kleine ondernemingen, terwijl de opleidingsduur vrijwel 100 uren bedraagt in de grotere ondernemingen.

## 2. Belangrijkste bevindingen op basis van de sociale balansen 2013

Aangezien de volledige populatie van de ondernemingen die een sociale balans neerleggen, slechts ongeveer vijftien maanden na de afsluiting van het boekjaar beschikbaar is, waren nog niet alle rekeningen betreffende het boekjaar 2013 neergelegd bij of geldig verklaard door de Balanscentrale op 19 september 2014, de dag waarop de voor de analyse vereiste gegevens werden ontleend. Aangezien de resultaten die werden verkregen aan de hand van de op die datum in de databank opgenomen rekeningen, niet naar behoren konden worden vergeleken met die van de volledige populatie voor 2012, werden de in dit hoofdstuk vermelde ontwikkelingen berekend voor de ondernemingen die een sociale balans van voldoende hoge kwaliteit hebben ingediend voor de boekjaren 2012 en 2013. Werken met een constante populatie impliceert dat noch de nieuwe vennootschappen noch de tijdens een van die twee boekjaren verdwenen vennootschappen in aanmerking worden genomen. De waargenomen ontwikkelingen kunnen daardoor afwijken van het verloop dat wordt opgetekend in de totale populatie of, nog ruimer beschouwd, in de nationale rekeningen, die een volledig overzicht voor de werknemers bevatten. Ze worden trouwens vertekend in het voordeel van de grote ondernemingen: omdat een groter aantal van deze ondernemingen binnen de toegewezen tijd een sociale balans neerlegt en deze eerst wordt behandeld en gecontroleerd door de Balanscentrale, omvat de beperkte populatie verhoudingsgewijs meer grote bedrijven dan de totale populatie.

Hoewel de gehanteerde constante populatie (ook beperkte populatie genoemd) kleiner is dan de totale populatie, is ze niettemin zeer representatief. Ze telt 50 365 ondernemingen, of 59% van de sociale balansen die in de totale populatie voor het boekjaar 2012 zijn opgenomen. Die bedrijven hadden in 2012 samen 1 573 347 werknemers in dienst, dat is 78% van het personeelsbestand in de totale populatie en 59% van de overeenstemmende gesalarieerde werkgelegenheid in de private sector<sup>(1)</sup> zoals die is vermeld in de statistieken van de nationale rekeningen.

(1) Dat is de 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 78 (terbeschikkingstelling van personeel), 84 (openbaar bestuur en defensie, verplichte sociale verzekeringen) en 85 (onderwijs).

## 2.1 Werkgelegenheidsverloop

### 2.1.1 In het geheel van de ondernemingen

Als gevolg van de zwakke groei van de bedrijvigheid – die in 2012 met amper 0,1% toenam, en vervolgens met 0,3% in 2013 – was de gesalarieerde werkgelegenheid, die gewoonlijk met enige vertraging op de schommelingen van het bbp reageert, in 2012 nog zeer licht gestegen volgens de nationale rekeningen, maar daarna liep ze met 0,5% terug in 2013.

In de ondernemingen van de beperkte populatie – die, zoals nogmaals moet worden beklemtoond, een stabiele populatie van gevestigde ondernemingen vertegenwoordigt – nam het aantal werknemers in 2013 met gemiddeld per jaar 0,5% toe. Deze vooruitgang steunde op de groei van het aantal deeltijdwerkers, dat 1,6% bedroeg, aangezien het aantal voltijdwerkers stabiel bleef. In de loop van het jaar trad echter een verslechtering op, zodat op 31 december 2013 het aantal werknemers 0,2% lager was dan een jaar eerder. Het aantal voltijdwerkers daalde van het ene einde boekjaar tot het andere, terwijl het groeitempo van het deeltijds personeel vertraagde.

Het zijn de ondernemingen met meer dan 250 werknemers in VTE die ten grondslag liggen aan de afname van de werkgelegenheid tussen eind 2012 en eind 2013: het aantal werknemers daalde er met 1,1% terwijl in de kleinere ondernemingen een stijging werd opgetekend. In de grote ondernemingen gingen vrijwel uitsluitend voltijdbanen verloren, terwijl het aantal deeltijdwerkers nagenoeg onveranderd bleef. De stijging van de werkgelegenheid werd in de kleinere ondernemingen grotendeels ondersteund door de groei van het aantal deeltijdwerkers. In de middelgrote ondernemingen verklaart deze groei zelfs de volledige stijging. In de kleine ondernemingen kon hij de inkrimping compenseren van het aantal voltijdwerkers, die voornamelijk te zien was in de industrie, de bouwnijverheid en de bedrijfstak 'handel en vervoer'. In de

micro-ondernemingen, ten slotte, ging die groei gepaard met een toename van de voltijdwerkers.

De ontwikkelingen van de werkgelegenheid lopen sterk uiteen naargelang van de bedrijfstak. In de industrie en de bouwnijverheid daalde het aantal werknemers met respectievelijk 3 700 en 2 700 eenheden, of met 1 en 2,4%. Het is trouwens in deze bedrijfstakken dat de meeste voltijdbanen verloren gingen: in de industrie vielen ongeveer 3 600 van die arbeidsplaatsen weg en in de bouwnijverheid bijna 2 600, op een totaal van 7 853 vernietigde banen. Er gingen ook banen verloren in sommige dienstenbranches: de bedrijfstakken 'informatie en communicatie' en 'financiën en verzekeringen' verloren elk meer dan 1 300 werknemers, wat respectievelijk overeenstemt met dalingen van 2,2 en 1,4%. In de branche 'handel en vervoer' kon het banenverlies worden beperkt (iets minder dan 700 vernietigde banen, of een inkrimping met 0,2%), doordat de toename van het aantal deeltijdbanen de daling van het aantal voltijdwerkers deels compenseerde. In de andere dienstenbranches nam het personeelsbestand echter toe, grotendeels als gevolg van een stijging van de deeltijdarbeid. De banencreatie was bijzonder hoog in de bedrijfstak 'gezondheidszorg en maatschappelijke dienstverlening' (iets meer dan 4 400 extra werknemers, dat is een groei met 1,4%) en in de zakelijke dienstverlening (ongeveer 1 500 nieuwe banen, of een stijging met 1%).

Uit een verdeling van de werkgelegenheid naar het gewest waar de baan wordt uitgeoefend<sup>(1)</sup>, blijkt dat het personeelsbestand in elk van de drie gewesten van het land terugliep. De dalingen in eenheden zijn niet erg verschillend in omvang: iets meer dan 1 000 banen gingen verloren in Vlaanderen en Wallonië, tegen ongeveer 1 300 in Brussel. Uitgedrukt in procenten is het verlies evenwel meer uitgesproken in Brussel (-0,6%) dan in

(1) De methode voor de regionalisering van de werkgelegenheid en de kenmerken van de uniregionale en multiregionale ondernemingen worden besproken in bijlage 1, paragraaf 2.

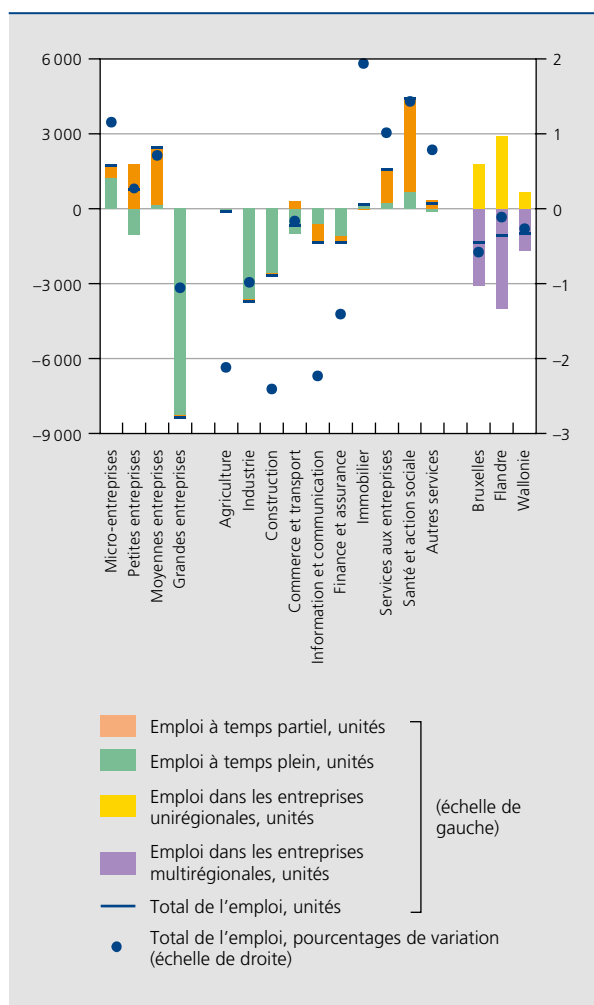
**TABEL 3** WERKGELEGENHEIDSVERLOOP TUSSEN 2012 EN 2013  
(beperkte populatie)

	Voltijdwerkers		Deeltijdwerkers		Totaal	
	Eenheden	%	Eenheden	%	Eenheden	%
Jaargemiddelde .....	341	0,0	7 501	1,6	7 842	0,5
Op 31 december .....	-7 853	-0,7	4 455	0,9	-3 398	-0,2

Bron: NBB (sociale balansen).

**GRAFIEK 7** WERKGELEGENHEIDSVEROORP TUSSEN EIND 2012 EN EIND 2013: UITSPLITSING NAAR GROOTTE, BEDRIJFSTAK EN VESTIGINGSPLAATS VAN DE ONDERNEMINGEN <sup>(1)</sup>

(gegevens op 31 december, beperkte populatie)



Bron : NBB (sociale balansen).

(1) De uniregionale ondernemingen zijn die waarvan de hoofdzetel en de bedrijfszetel(s) in één enkel gewest liggen. In 2013 vertegenwoordigden ze 98,3% van de ondernemingen uit de beperkte populatie, of 49 526 bedrijven. De 839 resterende, zogeheten multiregionale ondernemingen hebben een vestiging in meer dan een gewest. Hun personeelsbestand op 31 december werd naar de drie gewesten opgesplitst aan de hand van een verdeelsleutel die berust op de door de RSZ verzamelde gegevens per vestiging, die het INR in staat stellen de werkgelegenheid op te splitsen naar de arrondissementen waarin de hoofdzetel en de bedrijfszetel(s) zich bevinden. Eind 2013 werkte 61% van de werknemers uit de beperkte ondernemingspopulatie in Vlaanderen, 24,2% in Wallonië en 14,7% in Brussel.

beide andere gewesten (respectievelijk  $-0,3$  in Wallonië en  $-0,1$  in Vlaanderen). Overall was het dynamisme van de uniregionale ondernemingen inzake de werkgelegenheidscreatie ontoereikend om de personeelsvermindering in de bedrijven met vestigingen in verscheidene gewesten te compenseren. De uniregionale ondernemingen zijn meestal klein (gemiddeld 22 werknemers) en zijn voornamelijk gespecialiseerd in handel en vervoer (21 tot 24% van de werkgelegenheid naargelang van het gewest) en in gezondheidszorg en maatschappelijke dienstverlening

(19 tot 28%). Bovendien die twee bedrijfstakken zijn ze ook sterk vertegenwoordigd in de industrie in Wallonië en Vlaanderen (respectievelijk 27 en 28%) en in de zakelijke dienstverlening in Brussel (20%). De in meerdere gewesten actieve ondernemingen zijn hoofdzakelijk grote bedrijven (gemiddeld 556 werknemers) die gespecialiseerd zijn in handel en vervoer (36% van het totaal), industrie (19%) of financiën en verzekeringen (16%), drie bedrijfstakken waarin de werkgelegenheid in uiteenlopende mate is gekrompen.

Al met al waren het in Brussel vooral de negatieve ontwikkelingen in de branches handel en vervoer, financiën en verzekeringen, en informatie en communicatie die het algemene verloop drukten. In de twee overige gewesten is de daling van de werkgelegenheid vooral toe te schrijven aan de inkringing van het personeelsbestand in de industrie en de bouwnijverheid. In Wallonië werd eveneens een verslechtering van de werkgelegenheid in de bedrijfstak 'handel en vervoer' opgetekend, terwijl ze in Vlaanderen een omgekeerd verloop te zien gaf. De groei van de werkgelegenheid in de bedrijfstak 'gezondheidszorg en maatschappelijke dienstverlening', die zeer krachtig was in Vlaanderen en in Wallonië, en die in de zakelijke dienstverlening waren in geen van de drie gewesten voldoende om die negatieve ontwikkelingen tegen te gaan.

Een uitsplitsing van de werkgelegenheid naar de kenmerken van de werknemers leert dat de mannelijke werknemers in de ondernemingen van de beperkte populatie tussen 2012 en 2013 met 0,7% terugliepen, terwijl tegelijkertijd het aantal werkende vrouwen met 0,4% toenam. Deze ontwikkelingen sporen met die in de bedrijfstakken. De branches waar banen verloren gingen, zijn ook die met een overwicht aan mannelijke werknemers, terwijl in de bedrijfstakken waar banen werden gecreëerd, de vrouwen verhoudingsgewijs het talrijkst zijn, hoewel daar in 2013 ook heel wat extra mannelijke werknemers in dienst werden genomen. In totaal steeg het relatieve aandeel van de vrouwen met ongeveer 0,3 procentpunt ten opzichte van het voorgaande jaar, zodat ze eind 2013 43% van de werknemers van de beperkte populatie uitmaakten. Zowel bij de mannen als bij de vrouwen ging de daling van de voltijdwerkers gepaard met een stijging van het deeltijds personeel. Het relatieve aandeel van deeltijdarbeid nam bijgevolg voor beide geslachten toe, namelijk tot 12,2% van de mannelijke werknemers (+0,2 procentpunt) en tot 54,2% van het vrouwelijke personeel (+0,3 procentpunt). In totaal steeg het aantal deeltijds werkenden van 29,9 tot 30,3% van de werknemers.

De personeelsvermindering tussen 31 december 2012 en 31 december 2013 kwam tot uiting in een sterke daling van het aantal werknemers met een



**TABEL 4** WERKGELEGENHEIDSVOLTOEGING TUSSEN EIND 2012 EN EIND 2013:  
 UITSPLITSING NAAR DE KENMERKEN VAN DE WERKNEMERS

(gegevens op 31 december, beperkte populatie)

	Veranderingen tussen 2012 en 2013		Niveaus in 2013	
	%	Eenheden	% van het totaal	Eenheden
<b>Totaal van het ingeschreven personeel<sup>(1)</sup> . . . .</b>	<b>-0,2</b>	<b>-3 398</b>	<b>100,0</b>	<b>1 566 307</b>
Uitsplitsing naar geslacht				
Mannen . . . . .	-0,7	-6 332	57,0	892 569
Vrouwen . . . . .	0,4	2 934	43,0	673 738
Uitsplitsing naar type arbeidsovereenkomst				
Vast personeel . . . . .	-0,3	-4 102	94,0	1 472 321
Tijdelijk personeel <sup>(2)</sup> . . . . .	0,8	704	6,0	93 986
Uitsplitsing naar beroeps categorie				
Arbeiders . . . . .	-1,1	-6 825	40,1	628 336
Bedienden . . . . .	0,2	2 115	57,7	904 142
Leidinggevend personeel . . . . .	2,8	636	1,5	23 177
Andere <sup>(3)</sup> . . . . .	6,8	676	0,7	10 652

Bron: NBB (sociale balansen).

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

(2) Arbeidsovereenkomsten voor bepaalde duur, vervangingsovereenkomsten en overeenkomsten voor de uitvoering van een duidelijk omschreven werk.

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

vaste arbeidsovereenkomst ten belope van 0,3 %, of 4 102 personen. Dit personeelstype behoudt niettemin een groot overwicht, aangezien het eind 2013 nog 94 % van het totale personeelsbestand vertegenwoordigde. Het aantal tijdelijke werknemers – dat wil zeggen personen met een arbeidsovereenkomst voor bepaalde duur, een vervangingsovereenkomst of een overeenkomst voor de uitvoering van een duidelijk omschreven werk – steeg daarentegen met 0,8 %, wat overeenstemt met iets meer dan 700 extra werknemers.

Een uitsplitsing van het personeel naar beroeps categorie toont aan dat bij de arbeiders – die zeer sterk vertegenwoordigd zijn in de industrie en in de bouwnijverheid, waar de werkgelegenheid is gedaald – het aantal werknemers met 1,1 % afnam, wat overeenstemt met 6 825 verloren banen. Het aantal bedienden steeg daarentegen licht met 0,2 % of 2 115 personen. Het aantal personen in de groep 'leidinggevend personeel' en het aantal banen in de categorie 'andere' – een restgroep die onder meer de werknemers met een stage- of leercontract omvat – groeiden veel krachtiger (namelijk met respectievelijk 2,8 en 6,8 %), zij het uitgaande van lagere aanvangscijfers. Eind 2013 vertegenwoordigden de arbeiders 40,1 % van het totale personeelsbestand (dat is 0,3 procentpunt minder dan het voorgaande jaar) en de

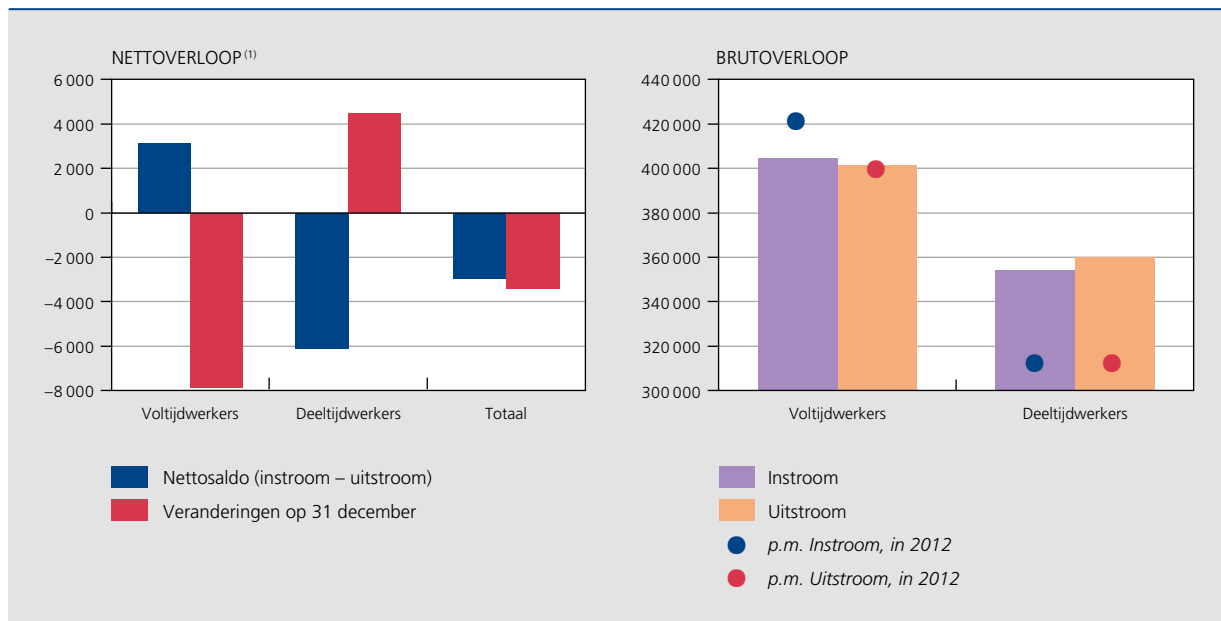
bedienden 57,7 % (tegen 57,5 % op 31 december 2012). De twee andere categorieën omvatten samen 2,2 % van de werknemers van de beperkte populatie.

De geringe verandering van het aantal werknemers op 31 december verhult de omvang van het personeelsverloop tijdens het jaar – dat wordt gemeten aan de hand van de brutopersonneelsinstroom en -uitstroom in de loop van het boekjaar – en de verschuivingen van werknemers tussen arbeidsstelsels. Met betrekking tot deze laatste dient te worden vermeld dat hoewel de verandering van het personeelsbestand op 31 december wijst op een daling van de voltijdwerkers (-7 853 eenheden) en een stijging van de deeltijdwerkers (+4 455 eenheden), het saldo van het brutopersonneelsverloop een omgekeerd beeld te zien geeft, waarbij een netto-instroom van voltijdwerkers, ten belope van 3 117 eenheden, gepaard gaat met een netto-uitstroom van deeltijdwerkers, met 6 074 eenheden, wat doet vermoeden dat voltijdwerkers, net als tijdens de voorgaande jaren, in de loop van het jaar overschakelden op een deeltijds arbeidsstelsel.

Al met al vertegenwoordigen de bruto-instroom en -uitstroom bijna de helft van het totale personeelsbestand. Dit betekent natuurlijk niet dat één werknemer op twee tijdens een boekjaar van werk verandert, aangezien

## GRAFIEK 8 PERSONEELSINSTROOM EN -UITSTROOM IN 2013

(eenheden, beperkte populatie)



Bron: NBB (sociale balansen).

(1) Als gevolg van fouten in de neergelegde sociale balansen, stemmen de op 31 december opgetekende personeelsveranderingen op jaarbasis niet altijd overeen met het saldo van de personeelsinstroom en -uitstroom tijdens het boekjaar.

voor bepaalde banen, bijvoorbeeld die welke worden uitgeoefend door tijdelijke werknemers, studenten en werknemers met een stage- of leercontract, de rotatie groter is dan in andere. Dat brutoverloop bleek sterker in 2013 dan in 2012. De personeelsinstroom beliep tijdens het boekjaar 2013 in totaal 758 670 werknemers, of ongeveer 19 000 meer dan in het voorgaande jaar. De uittredingen van werknemers, die iets groter waren dan de instroom, troffen 761 627 personen, een stijging met meer dan 46 000 eenheden ten opzichte van 2012. Het verloop van de voltijdwerkers verklaart meer dan de helft van de bewegingen, namelijk 53,3 % van de instroom en 52,7 % van de uitstroom.

### 2.1.2 In de ondernemingen die een volledig schema neerleggen

Op basis van de gegevens die worden verstrekt door de ondernemingen die een volledig schema moeten neerleggen, kunnen de kenmerken van alle werkende arbeidskrachten worden verfijnd, aangezien ze aanvullende informatie bevatten over het beroep dat wordt gedaan op externe werknemers, namelijk uitzendkrachten of personeel dat door een ander bedrijf ter beschikking wordt gesteld. Ze verschaffen ook uitvoerige inlichtingen over de kenmerken van de aangeworven werknemers en zij die de onderneming verlaten hebben tijdens het boekjaar.

#### 2.1.2.1 Ingeschreven werknemers, externe werknemers

De ingeschreven werknemers vormen het leeuwendeel van de arbeidskrachten in de bedrijven die een volledig schema neerleggen: in 2013 maakten die werknemers 95,9 % uit van de totale werkgelegenheid uitgedrukt in VTE, naast de uitzendkrachten (3,3 % van het totaal) en het ter beschikking gesteld personeel (0,9 %).

Al met al bleef het volume van de ingezette arbeidskrachten tussen 2012 en 2013 stabiel (slechts +234 VTE). Het ter beschikking gesteld personeel steeg met 2,3 %. Aangezien dit personeelsbestand aanvankelijk al klein was, vertegenwoordigde die stijging in fine slechts een aangroei met 231 VTE. Het ingeschreven personeel vertoonde een zeer geringe stijging in procenten, namelijk 0,2 %, die echter overeenstemt met 1 781 extra VTE. Daarentegen nam het beroep op uitzendarbeid, waarvan het volume gemakkelijker kan worden aangepast aan de conjunctuurschommelingen dan de klassieke werkgelegenheid, met 4,4 % af, als gevolg van de zwakke groei van de bedrijvigheid in 2013, wat tot uiting kwam in een verlies van 1 779 banen in VTE.

Slechts een klein percentage van de 10 794 ondernemingen die een volledig schema neerleggen, deelt mee gebruik te maken van ter beschikking gesteld personeel.

**TABEL 5** VERLOOP VAN DE IN VTE UITGEDRUKTE WERKGELEGENHEID IN DE ONDERNEMINGEN DIE EEN VOLLEDIG SCHEMA NEERLEGGEN

(jaargemiddelden, beperkte populatie)

	Veranderingen tussen 2012 en 2013		Niveaus in 2013	
	%	Eenheden	% van het totaal	Eenheden
Ingeschreven personeel <sup>(1)</sup> .....	0,2	1 781	95,9	1 131 977
Uitzendkrachten .....	-4,4	-1 779	3,3	38 435
Ter beschikking gesteld personeel .....	2,3	231	0,9	10 395
<b>Totaal</b> .....	<b>0,0</b>	<b>234</b>	<b>100,0</b>	<b>1 180 308</b>

Bron: NBB (sociale balansen).

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

In 2013 ging het om slechts 459 ondernemingen of amper 4,3 % van het totaal. Dat gebruik blijft overigens beperkt tot een klein aantal bedrijfstakken, namelijk handel en vervoer (48 % van de tijdens het boekjaar ter beschikking gestelde werknemers) en gezondheidszorg en maatschappelijke dienstverlening (31 %). In deze bedrijfstakken vertegenwoordigt het ter beschikking gesteld personeel respectievelijk 1,8 en 1,5 % van het in VTE uitgedrukte werkgelegenheidsvolume.

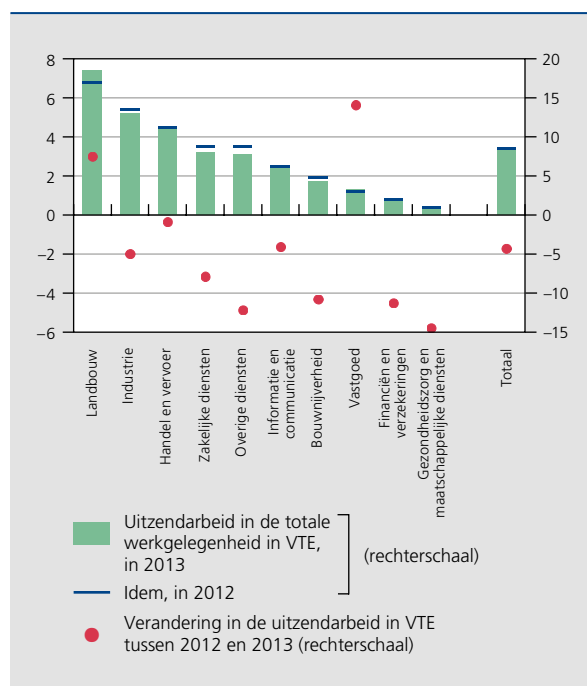
De inlichtingen over werkende uitzendkrachten zijn afkomstig van iets meer dan 6 000 bedrijven, of 56 % van de ondernemingen die voor 2013 een volledige sociale balans hebben neergelegd. Het in VTE uitgedrukte volume van de uitzendarbeid daalde tussen 2012 en 2013 van 40 214 tot 38 435 eenheden. Volgens de sociale balansen droegen alle bedrijfstakken, met uitzondering van de landbouw en het vastgoed (beide van marginale betekenis), bij tot het negatieve verloop van de uitzendarbeid, maar vier ervan waren verantwoordelijk voor 84 % van de daling.

De industrie, die alleen al 46 % van de 40 214 uitzendkrachten in VTE in dienst had die in 2012 in de sociale balansen waren geregistreerd, lag ten grondslag aan meer dan de helft van de daling van het totale volume van dit personeelstype, dat is een verlies van 945 in VTE uitgedrukte banen of 5,1 % van het uitgangsvolume van die bedrijfstak. Het aandeel van uitzendarbeid daalde er tussen 2012 en 2013 van 5,4 tot 5,2 % van de werkgelegenheid in VTE. De branche zakelijke dienstverlening droeg eveneens ruimschoots bij tot de daling – bijna 300 in VTE uitgedrukte uitzendbanen gingen er verloren – evenals de bouwnijverheid en de bedrijfstak 'handel en vervoer' (respectievelijk 135 en 140 vernietigde banen in VTE). In de eerste twee bedrijfstakken kwam de daling tot uiting in een afname van de penetratiegraad van de uitzendarbeid

van 3,5 tot 3,2 % voor de zakelijke dienstverlening en van 1,9 tot 1,7 % voor de bouwnijverheid. In de bedrijfstak 'handel en vervoer' – waar uitzendarbeid ook een belangrijke rol speelt aangezien 35 % van het totale aantal uitzendkrachten daar werkt – bleef het relatieve aandeel van die werknemers in het werkgelegenheidsvolume daarentegen stabiel, op 4,4 %.

**GRAFIEK 9** UITZENDARBEID IN DE ONDERNEMINGEN DIE EEN VOLLEDIG SCHEMA NEERLEGGEN: UITSPILSING NAAR BEDRIJFSTAK

(in %, beperkte populatie)



Bron: NBB (sociale balansen).

### 2.1.2.2 Personeelsverloop

Net als in de ondernemingen als geheel, is het groeitempo van de werkgelegenheid tijdens het jaar vertraagd in de ondernemingen die een volledig schema neerleggen: de toename met 0,2% gemiddeld in 2013 voor het ingeschreven personeel sloeg aan het einde van het boekjaar 2013 om in een aanzienlijke daling. Uit het personeelsverloop in de loop van het jaar blijkt dat het aantal werknemers die hun werkgever verlieten tijdens het boekjaar 2013 (namelijk 412 828 personen), hoger lag dan het aantal nieuwe indienstneming (407 332 eenheden); het verschil bedraagt 5 496 personen. Dit verloop staat in contrast met dat van het voorgaande jaar in dezelfde ondernemingen, toen nog een positief saldo van 15 309 extra werknemers werd opgetekend.

Nochtans was er in 2013 opnieuw een netto-instroom van tijdelijk personeel ten belope van iets meer dan 12 000 eenheden, zoals in 2012. Daarbij moet worden opgemerkt dat de stabiliteit van dat saldo een groei van zowel de instroom als de uitstroom van tijdelijke werknemers met 8 à 9% verhult. Daarentegen wijst het verloop van vast personeel op een netto-uitstroom van 18 105 eenheden terwijl in 2012 een instroom was opgetekend. Het aantal vaste werknemers die hun onderneming verlieten, liep nochtans met 2,3% terug ten opzichte van 2012; de omvang van het negatieve saldo is dus vooral toe te schrijven aan de sterke afname van de instroom, met meer dan 15%. Bijgevolg bleken de werkgevers een meer afwachtende houding aan te nemen, waarbij ze liever in hun personeelsbehoeften voorzagen door een groter beroep te doen op tijdelijk personeel – en zo nodig deze overeenkomsten te verlengen – dan door vast personeel in dienst te nemen, waarvan het volume moeilijker kan worden aangepast aan de conjunctuurschommelingen van de bedrijvigheid.

In 2013 maakte de in- en uitstroom van tijdelijke werknemers maakte derhalve het leeuwendeel uit van het personeelsverloop in de ondernemingen die een volledig schema neerlegden, of respectievelijk 66,3 en 62,3% voor de instroom en de uitstroom. Het relatieve belang van die arbeidsovereenkomsten blijft echter beperkt tot 5,3% van het personeel, aangezien het deels gaat om banen met een zeer hoge personeelsrotatie (bijvoorbeeld studentenjobs, stageplaatsen en leercontracten) of om opdrachten in het kader van een welomschreven bestek, zodat de desbetreffende arbeidsplaatsen verdwijnen zodra de te vervullen taak is uitgevoerd.

In totaal beliep de uitstroom van werknemers tijdens het boekjaar 32,9% van het personeelsbestand aan het begin van het jaar. Hoewel tijdelijke werknemers, door de aard

**TABEL 6** IN- EN UITSTROOM VAN HET INGESCHREVEN PERSONEEL<sup>(1)</sup> IN DE ONDERNEMINGEN DIE EEN VOLLEDIG SCHEMA NEERLEGGEN  
(gegevens op 31 december, beperkte populatie)

	2012	2013
<b>Instroom (eenheden)</b>		
Totaal .....	411.484	407.332
waarvan: Vast personeel .....	162.235	137.426
<b>Uitstroom (eenheden)</b>		
Totaal .....	396.175	412.828
waarvan: Vast personeel .....	159.273	155.531
<b>Netto-instroom (eenheden)</b>		
Totaal .....	15.309	-5.496
waarvan: Vast personeel .....	2.962	-18.105
<b>Rotatiegraad<sup>(2)</sup> (in %)</b>		
Totaal .....	32,0	32,9
waarvan: Vast personeel .....	13,4	13,0
<b>Redenen voor uitstroom</b> (in % van het totaal) .....		
Pensioen .....	3,1	3,0
Werkloosheid met bedrijfstoeslag .....	1,6	1,6
Ontslag .....	9,3	11,4
Beëindiging van een tijdelijke overeenkomst <sup>(3)</sup> .....	59,8	62,3
Andere redenen <sup>(4)</sup> .....	26,2	21,6

Bron: NBB (sociale balansen).

- (1) Werknemers voor wie de onderneming een DIMONA-aangifte heeft ingediend of die in het algemeen personeelsregister zijn ingeschreven.
- (2) Verhouding tussen het aantal uittredingen van werknemers tijdens het boekjaar en het personeelsbestand aan het begin van het boekjaar.
- (3) Arbeidsovereenkomst voor bepaalde duur, vervangingsovereenkomst of overeenkomst voor de uitvoering van een duidelijk omschreven werk.
- (4) Spontane uittredingen, overleden werknemers.

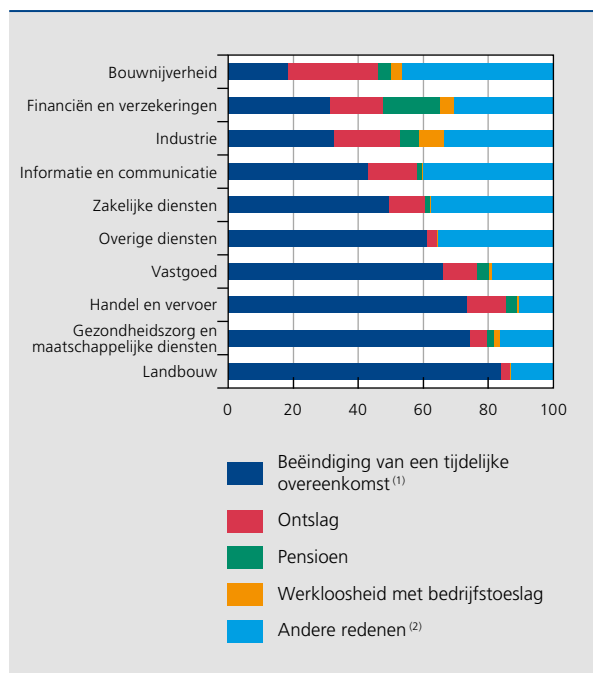
van hun arbeidsovereenkomst, sterker onderhevig zijn aan rotaties dan vaste werknemers, kan de arbeidsrelatie van deze laatste met hun werkgever ook worden verbroken, onder meer omdat ze het einde van hun loopbaan bereiken, van werk willen veranderen of worden ontslagen. In 2013 ging 13,0% van de vaste werknemers weg uit hun onderneming, tegen 13,4% in het voorgaande jaar. Die daling houdt verband met het weinig rooskleurige conjunctuurklimaat in 2013: er werden verhoudingsgewijs meer werknemers ontslagen dan in 2012, maar vooral het aantal spontane ontslagnemingen liep zeer sterk terug, omdat er minder vooruitzichten waren op een indienstneming voor onbepaalde duur.

In totaal beliep de personeelsuitstroom in 2013 bijna 413 000 personen, dat is 16 653 meer dan in 2012. Het

volume van de ontslagen steeg bijzonder sterk, namelijk met 28%, wat neerkomt op 10 327 personen meer dan tijdens het voorgaande boekjaar. De uitstroom als gevolg van beëindigingen van tijdelijke overeenkomsten nam eveneens toe, met 8,6%, wat overeenstemt met 20 395 extra uittredingen. Daarentegen liep de uitstroom om een 'andere reden', dat zijn de uittredingen op initiatief van de werknemer of met wederzijdse instemming tussen de beide partijen en de overleden werknemers, terug met 14,3% of 14 851 eenheden. Die grootschalige veranderingen leidden tot een aanzienlijke wijziging in de verdeling van de uittredingen naar reden. Terwijl de ontslagen in 2012 minder dan 10% van de uittredingen vertegenwoordigden, bedroeg hun aandeel 11,3% in 2013. Het aandeel van de uittredingen wegens beëindiging van een tijdelijke overeenkomst steeg dan weer van 59,8 tot 62,3%. Het aandeel om 'andere redenen' kromp daarentegen aanzienlijk tot slechts 21,6% van de uitstroom in 2013, tegen 26,2% in het voorgaande jaar. Het aandeel van de uittredingen wegens pensionering – 3% in 2013 – en dat van de werkloosheid met bedrijfstoelag (voorheen brugpensioen genoemd) – 1,6% – veranderden weinig of niet.

Een groot deel van de personeelsuitstroom in 2013 was geconcentreerd in de bedrijfstakken 'handel en vervoer' (40%), 'gezondheidszorg en maatschappelijke dienstverlening' (22%) en zakelijke dienstverlening (12%) alsook in de industrie (9%). In de eerste twee branches was bijna drie vierde van de uittredingen het gevolg van de beëindiging van een tijdelijke overeenkomst. In de zakelijke dienstverlening wordt deze reden slechts voor de helft van de uitstroom genoemd, terwijl de 'andere redenen' (vooral spontane uittredingen) goed zijn voor 37,5% van de uittredingen. In de industrie liggen de twee voornoemde redenen elk ten grondslag aan een derde van de uittredingen en is 20,6% hiervan te wijten aan een ontslag. De ontslagen waren verhoudingsgewijs niet talrijker dan in de bouwnijverheid, waar ze verantwoordelijk waren voor 27,9% van de uitstroom. De industrie en de bouwnijverheid lieten ook een belangrijk deel van hun personeel afvloeien via pensioneringen (respectievelijk 5,9 en 3,9% van de uittredingen) of werkloosheid met bedrijfstoelag (respectievelijk 7,4 en 3,5%). In de overige bedrijfstakken bleef de uitstroom geringer. Opmerkelijk was de verdeling van de uittredingen in de bedrijfstak 'financiën en verzekeringen', die zijn herstructurering na de financiële crisis voortzet: in 2013 was 21,7% van de totale stroom het gevolg van pensioneringen en van de toekenning van werkloosheid met bedrijfstoelag (waarvan 17,7% voor de eerstgenoemde) en was 16,3% te wijten aan gewone ontslagen.

**GRAFIEK 10** REDENEN VOOR UITSTROOM IN 2013 IN DE ONDERNEMINGEN DIE EEN VOLLEDIG SCHEMA NEERLEGGEN: UITSPLITSING NAAR BEDRIJFSTAK  
(in % van het totaal, beperkte populatie)



Bron: NBB (sociale balansen).

(1) Arbeidsovereenkomst voor bepaalde duur, vervangingsovereenkomst of overeenkomst voor de uitvoering van een duidelijk omschreven werk.

(2) Spontane uittredingen, overleden werknemers.

## 2.2 Opleiding

In de eerste subparagraaf van deze paragraaf wordt een stand van zaken opgemaakt van de werkzaamheden van de commissie van de expertengroep 'Concurrentievermogen en werkgelegenheid' (EGCW) die de opleidingsinspanningen van de ondernemingen uit de private sector meet: naar aanleiding van het in juli 2013 verschenen verslag (EGCW, 2013) heeft de groep immers de opdracht gekregen dat werk in 2014 voort te zetten. De tweede subparagraaf bevat een toelichting bij het tussen de boekjaren 2012 en 2013 opgetekende verloop van de opleidingsindicatoren in de ondernemingen van de beperkte populatie.

### 2.2.1 Beoordeling van de opleidingsinspanningen van de private sector: stand van zaken van de werkzaamheden van de EGCW

In België zijn voor de opleidingsinspanningen van de ondernemingen uit de private sector reeds vele jaren kwantitatieve doelstellingen vastgelegd. Zo werd overeengekomen dat de opleidingsuitgaven 1,9% van de loonsom moeten bedragen, en de ondernemingen die

onvoldoende inspanningen leveren, kunnen een extra bijdrage opgelegd krijgen die dient ter financiering van het stelsel van betaald educatief verlof. Dit sanctiemechanisme wordt op gang gebracht zodra de bedrijven uit de private sector de financiële doelstelling niet gezamenlijk bereiken.

In 2013 bestudeerde de expertengroep 'concurrentievermogen en werkgelegenheid' of EGCW, die begin januari 2013 op initiatief van de regering werd opgericht, meer bepaald het probleem van het meten van de financiële opleidingsinspanningen van de ondernemingen<sup>(1)</sup>; het wettelijk kader kan immers op verschillende manieren worden geïnterpreteerd waardoor niet kon worden uitgemaakt of de doelstelling van 1,9% al dan niet werd gehaald.

Op basis van de door de Balanscentrale geglobaliseerde gegevens voor het boekjaar 2012 – die gegevens hebben betrekking op alle voor dit boekjaar neergelegde sociale balansen, welke dag en maand ze ook worden afgesloten en ongeacht de omvang en bedrijvigheid van de onderneming – maakten de opleidingsuitgaven, voor alle soorten opleiding samen, 1,58% van de personeelskosten uit<sup>(2)</sup>, waarvan 1,07% voor de formele opleiding alleen. Volgens de laatst beschikbare CVTS-enquête<sup>(3)</sup> bedroegen de kosten verbonden aan externe en interne cursussen (een begrip dat overeenstemt met dat van de formele opleiding) 2,4% van de loonsom in 2010. Beide statistische bronnen leveren dus sterk verschillende resultaten op, ook al zijn ze gebaseerd op identieke concepten. In het kader van de werkzaamheden van 2013 en van de verlenging hiervan tot in het najaar van 2014, hebben de experts vastgesteld dat die verschillen toe te schrijven zijn aan verscheidene factoren.

Een eerste factor heeft te maken met de bestudeerde populaties. De CVTS-enquête wordt gehouden in de ondernemingen met meer dan tien werknemers die actief zijn in de bedrijfstakken B tot N en R tot S van de nomenclatuur NACE Rev.2, terwijl de op basis van de sociale balansen opgestelde globalisaties nagenoeg volledig zijn<sup>(4)</sup>.

De experts hebben bovendien aangetoond dat bepaalde grootheden in de sociale balansen duidelijk ondergewaardeerd waren vergeleken met de in de CVTS-enquête meegedeelde variabelen, ook al zijn de definities in de methodologische toelichting bij de sociale balans overgenomen van die welke op Europees niveau voor de enquête worden aangewend. Dit is het geval voor de directe kosten (doordat tal van ondernemingen de aan de bezoldigingen van het personeel tijdens de opleiding verbonden component volledig of gedeeltelijk weglaten) en voor de bijdragen en stortingen aan

collectieve fondsen (die voor tal van bedrijven ontbreken hoewel deze verplicht zijn ze te melden). De informatie uit de sociale balansen zou kunnen worden gecorrigeerd om rekening te houden met ontbrekende gegevens over de uitgaven. Desalniettemin verschilt het aantal in de sociale balansen vermelde opleidingsuren even sterk van dat in de CVTS-enquête voor een bepaald aantal ondernemingen die beide formulieren hebben ingevuld, zonder dat kan worden uitgemaakt welke van beide bronnen het dichtst de werkelijkheid benadert. Dit kan toe te schrijven zijn aan het feit dat de personen die de CVTS-enquête beantwoorden, niet noodzakelijk dezelfde zijn als die welke de sociale balans invullen, wat een oorzaak is van verschillen in de interpretatie van de richtlijnen en in de methodologische keuzes die daaruit voortvloeien. De eerstgenoemde personen, die meestal verantwoordelijk zijn voor de human resources of de opleiding in de beschouwde ondernemingen, worden in het rapportageproces bijgestaan door de enquêteurs. Het profiel van de tweede is niet duidelijk omschreven. In tal van gevallen worden de sociale balansen ingevuld door sociale secretariaten voor personeelsaangelegenheden (aantal werknemers, werktijden, bezoldigingen), maar het zijn de ondernemingen zelf die de rubrieken over opleiding moeten invullen, zonder dat de volledigheid en de juistheid van de meegedeelde gegevens worden gecontroleerd. Enkel de grote ondernemingen en de zeer grote verenigingen en stichtingen moeten zich immers laten controleren door een bedrijfsrevisor. Deze dient eventueel alleen na te gaan of de boekhoudkundige bescheiden van de onderneming (bijvoorbeeld de facturen) overeenstemmen met de bedragen in de jaarrekening. Het hoeft dan ook niet te verbazen dat in de sociale balansen gebreken, onnauwkeurigheden of vergissingen worden vastgesteld. Deze balansen blijven niettemin de enige bron van beschikbare informatie op jaarbasis om de ontwikkelingen van het opleidingsbeleid van de bedrijven te beoordelen.

(1) Zie EGCW (2013). Buiten de analyse van de opleidingsdoelstelling moest de groep ook uitspraak doen over de invloed van de loonkostenverlagende subsidies in België en in de buurlanden en over de tussen België en de buurlanden opgetekende verschillen in loonkosten en productiviteit naar bedrijfstak.

(2) In de sociale balansen worden drie soorten opleiding onderscheiden. De formele opleiding betreft cursussen en stages die door lesgevers worden uitgewerkt op een andere plaats dan de werkplek. De informele opleiding omvat de andere opleidingsactiviteiten die worden bepaald in verband met de individuele behoeften van de cursist, met inbegrip van opleidingen op de werkplek. De initiële opleiding wordt verstrekt aan personen die tewerkgesteld zijn in het kader van alternerend leren en werken om een diploma te behalen.

(3) De CVTS-enquête (continuing vocational training survey) is een geharmoniseerde Europese enquête die erop gericht is de opleidingsinspanningen van de ondernemingen voor hun werknemers te meten. Ze wordt om de vijf jaar gehouden. De laatst beschikbare resultaten hebben betrekking op 2010. De resultaten voor België worden gepubliceerd door de FOD Economie, KMO, Middenstand en Energie: [http://economie.fgov.be/nl/modules/publications/statistiques/arbeidsmarkt\\_levensomstandigheden/enquete\\_naar\\_voortgezette\\_beroepsopleidingen.jsp](http://economie.fgov.be/nl/modules/publications/statistiques/arbeidsmarkt_levensomstandigheden/enquete_naar_voortgezette_beroepsopleidingen.jsp).

(4) Van de venootschappen zijn enkel de vzw's, de stichtingen en de overige privaatrechtelijke personen met minder dan 20 werknemers in VTE, vrijgesteld van de verplichting om een sociale balans in te vullen.



## 2.2.2 Resultaten uit de sociale balansen 2013

De resultaten in deze paragraaf berusten op de gegevens betreffende opleiding die worden meegedeeld door de ondernemingen van de beperkte populatie<sup>(1)</sup>. Vanwege het overwicht van grote ondernemingen in de beperkte populatie die, enerzijds, gemiddeld meer investeren in de opleiding van hun personeel en, anderzijds, hun opleidingsinitiatieven verhoudingsgewijs vaker rapporteren, kunnen de niveaus van de op basis van deze populatie berekende indicatoren niet worden vergeleken met die welke worden verkregen op basis van de globalisaties van de Balanscentrale, die berusten op de volledige populaties. De ontwikkelingen in die beperkte populatie vormen niettemin goede benaderingen van het verwachte verloop voor alle bedrijven.

### 2.2.2.1 Opleidingsindicatoren in het geheel van de ondernemingen

Het aantal bedrijven die opleiding verstrekken<sup>(2)</sup>, nam in de beperkte populatie toe van 12 777 in 2012 tot 13 072 in 2013, dat is 26 % van het totale aantal bedrijven van de beperkte populatie in 2013. Ze vormen een van jaar tot jaar wisselende populatie, niet alleen omdat er nieuwe opleiding verstreckende ondernemingen ontstaan, maar ook omdat niet alle bedrijven hun opleidingsinspanningen voor de twee opeenvolgende boekjaren rapporteren. In de beperkte populatie waren er 10 138 ondernemingen in dat geval, dat is 78 % van die welke in 2013 als ondernemingen met opleidingsactiviteiten waren geboekt. De andere vermeldden enkel voor 2012 of voor 2013 werknemers in opleiding. Hierdoor veranderen de grootheden met betrekking tot opleiding ten gevolge van zowel wijzigingen in het opleidingsbeleid van de bedrijven als veranderingen in de populatie van de opleiding verstreckende ondernemingen.

Een derde van de opleiding verstreckende ondernemingen combineert verschillende types opleiding. Het aantal hiervan dat werknemers vermeldt die een formele en/of informele opleiding volgen, steeg tussen beide boekjaren met respectievelijk 345 en 157 eenheden. In 2013 bood aldus 18,9 % van de ondernemingen van de beperkte populatie zijn werknemers formele opleidingen aan, tegen 18,2 % een jaar eerder. Het aandeel van de ondernemingen die informele opleiding verstrekken, beliep in 2013 dan weer 11,1 %, een toename met 0,3 procentpunt ten opzichte van het voorgaande jaar. Daarentegen wordt voor initiële opleiding een lichte daling van het aantal opleiding verstreckende ondernemingen opgetekend (-59 eenheden); het relatieve aandeel hiervan beliep 5,7 % van het totale aantal bedrijven in 2013. Hoewel deze ratio laag is, blijft het niettemin waarschijnlijk dat het

aantal ondernemingen wordt overschat dat aan programma's voor initiële opleiding deelneemt. Elk jaar vindt de Balanscentrale immers bedrijven die in die opleidingscategorie de ontvangstprogramma's voor hun nieuwe werknemers opnemen, terwijl ze daarin enkel de uren mogen registreren die in de onderneming werden gewerkt door werknemers met een stage- of leercontract die een cursus volgen waarbij een onderwijsopleiding wordt gecombineerd met praktische ervaring op de werkplek.

Het percentage opleiding verstreckende ondernemingen loopt sterk uiteen naargelang van de bedrijfstak: slechts 12 % van de landbouwbedrijven maakt melding van werknemers in opleiding, terwijl in het andere uiterste 43 % van de bedrijven die actief zijn in de gezondheidszorg en maatschappelijke dienstverlening, opleidingen verstrekt. Het percentage opleiding verstreckende ondernemingen is hoger dan gemiddeld in de industrie (38 %) en in de bedrijfstak 'informatie en communicatie' (33 %). In de zakelijke dienstverlening is dat percentage precies gelijk aan het gemiddelde. Elders schommelt het rond 22 of 23 %.

In 2013 nam in totaal 43,9 % van de werknemers in de ondernemingen van de beperkte populatie deel aan een of meer formele opleidingen. Tegelijkertijd volgde 24,9 % van de werknemers een informele opleiding en nam 1,2 % van het personeel deel aan een programma voor initiële opleiding. Hoewel de participatiegraad aan formele opleiding met 0,9 procentpunt toenam, liepen de ratio's inzake informele en initiële opleiding terug met respectievelijk 0,6 en 0,1 procentpunt. Er zij opgemerkt dat op basis van de beschikbare gegevens uit de sociale balansen geen geaggregeerde participatiegraad kan worden berekend, aangezien de werknemers die, tijdens hetzelfde boekjaar, verschillende opleidingstypes hebben gevolgd, in elk van de ad-hoc tabellen worden opgenomen.

Van de reeks indicatoren die dienen om het opleidingsbeleid van de bedrijven te beoordelen, is het aandeel van de opleiding verstreckende ondernemingen vooral nuttig om de betrokkenheid van de ondernemingen inzake de rapportering van hun opleidingsactiviteiten te meten. Deze laatste houdt echter geen rechtstreeks verband met de omvang van de inspanningen die de bedrijven ter zake

(1) De door de bedrijven meegedeelde gegevens worden een eerste maal gecontroleerd wanneer ze worden neergelegd bij de Balanscentrale. Eventueel worden duidelijke vergissingen (verkeerde eenheden, omkering van rubrieken, enz.) gecorrigeerd waarbij de coherentie van het geheel bewaard blijft. Wanneer die coherentie niet binnen de opgelegde termijn kan worden verzekerd, worden de gegevens gelijkgesteld met nul, zodat de effecten van de vastgestelde fouten kunnen worden geneutraliseerd. In de sociale balansen wordt echter geen enkele correctie aangebracht ter compensatie van ontbrekende gegevens.

(2) Een onderneming is een opleiding verstreckende onderneming zodra het aantal personen dat een formele, informele of initiële opleiding volgt, positief is. De ondernemingen die positieve opleidingskosten rapporteren (wegens de betaling van bijdragen verbonden aan de opleiding of van stortingen aan collectieve fondsen) zonder dat werknemers werden opgeleid, worden dus niet tot de opleiding verstreckende ondernemingen gerekend.



leveren, in tegenstelling tot de indicatoren betreffende deelname, duur of kosten. Terwijl aldus het percentage opleiding verstreckende ondernemingen vergelijkbaar is in de bedrijfstak 'financiën en verzekeringen' en de bouwnijverheid – die elk 6 à 7 % van het personeel van de beperkte populatie in dienst hebben –, is het aandeel van de werknemers die formele opleidingen volgden, meer dan tweemaal groter in de eerstgenoemde branche (65,6 %) dan in de tweede (27,5 %); voor informele opleiding bedraagt de verhouding 3 op 1. Bovendien is de participatie aan formele opleiding vergelijkbaar in de bedrijfstakken 'gezondheidszorg en maatschappelijke dienstverlening', 'informatie en communicatie' en in de industrie – iets meer dan de helft van de betrokken werknemers – terwijl het aandeel van de opleiding verstreckende ondernemingen er zeer verschillend is. De participatie aan informele opleiding is in die branches weliswaar helemaal niet homogeen: ze is bijzonder groot in de bedrijfstakken 'financiën en verzekeringen' (39,3 %) en 'gezondheidszorg en maatschappelijke dienstverlening' (35,1 %), hoewel die opleidingsvorm er minder vaak voorkomt dan de formele opleiding. De industrie is met 29,2 % de derde tak van het leidend trio. In elk van de andere branches volgde minder dan een vijfde van het personeel een dergelijke opleiding.

De deelname van werknemers aan initiële opleiding is per definitie groter in de bedrijfstakken waar een groot aantal beroepen wordt aangeleerd via een leercontract. Dit is het geval in de bouwnijverheid, waar 2,1 % van de werknemers dergelijke programma's volgt, maar ook in de landbouw (1,6 %) en de overige diensten (1,5 %) – met inbegrip van de diensten aan personen, zoals kappers en schoonheidsverzorging – en in de industrie en de branche handel en vervoer (1,4 % elk). In de gezondheidszorg en maatschappelijke dienstverlening – waar een groot deel van de studenten die medische beroepsbeoefenaars willen worden, praktische ervaring opdoet via onbezoldigde stages, die dus niet in de sociale balans zijn opgenomen – en in de bedrijfstakken 'zakelijke dienstverlening' en 'financiën en verzekeringen' volgt daarentegen minder dan 1 % van de werknemers een initiële opleiding.

De in de sociale balansen van de ondernemingen van de beperkte populatie gerapporteerde uitgaven in verband met opleiding stegen tussen 2012 en 2013 met amper 0,5 %, terwijl terzelfder tijd de personeelskosten met 2,6 % toenamen. De indicator van de financiële inspanningen van de ondernemingen voor opleiding, die deze uitgaven relateert aan de loonsom, liep bijgevolg terug van 1,82 tot 1,78 %. De budgetten voor formele en

**TABEL 7** DEELNAME AAN OPLEIDING IN 2013  
(beperkte populatie)

	Opleiding verstreckende ondernemingen <sup>(1)</sup>  (in % van het totale aantal ondernemingen)	Deelnemers aan een opleiding <sup>(2)</sup>		
		formele	informele	initiële
		(in % van de gemiddelde werkgelegenheid)		
<b>Uitsplitsing naar bedrijfstak:</b>				
Landbouw .....	11,9	6,4	8,7	1,6
Industrie .....	37,8	50,4	29,2	1,4
Bouwnijverheid .....	23,5	27,5	13,1	2,1
Handel en vervoer .....	21,5	36,6	18,1	1,4
Informatie en communicatie .....	32,6	53,3	18,4	1,5
Financiën en verzekeringen .....	21,8	65,6	39,3	0,2
Vastgoed .....	22,3	18,9	11,8	1,4
Zakelijke dienstverlening .....	26,3	30,8	18,4	0,9
Gezondheidszorg en maatschappelijke dienstverlening .....	43,3	53,2	35,1	0,8
Overige diensten .....	21,5	22,1	14,5	1,5
<b>Totaal .....</b>	<b>26,0</b>	<b>43,9</b>	<b>24,9</b>	<b>1,2</b>

Bron: NBB (sociale balansen).

(1) Een onderneming is een opleiding verstreckende onderneming zodra het aantal personen dat een formele, informele of initiële opleiding volgt, positief is.

(2) De formele opleiding omvat cursussen en stages die door lesgevers worden uitgewerkt op een andere plaats dan de werkplek. De informele opleiding omvat de andere opleidingsactiviteiten die worden bepaald in verband met de individuele behoeften van de cursist, met inbegrip van opleidingen op de werkplek. De initiële opleiding wordt verstrekt aan personen die tewerkgesteld zijn in het kader van alternerend leren en werken om een diploma te behalen.

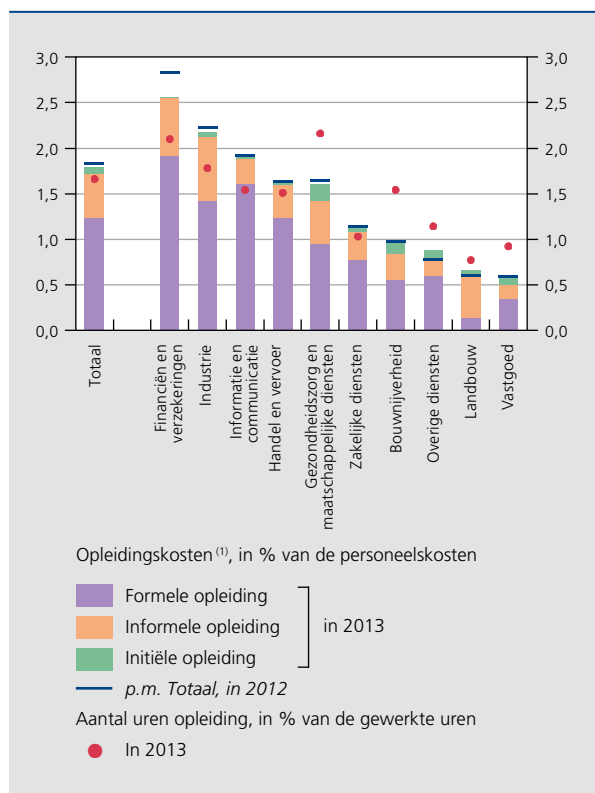
informele opleiding vertoonden een beperkte groei, van minder dan 1%, terwijl de middelen die voor initiële opleiding worden uitgetrokken, met bijna 7% daalden. Al met al maakten de uitgaven voor formele opleiding in 2013 1,23% van de personeelskosten uit, tegen 1,25% een jaar eerder; de indicator inzake initiële opleiding liep eveneens terug, namelijk van 0,08 tot 0,07%; daarentegen bleef de voor informele opleiding berekende ratio onveranderd op 0,49%.

De in de sociale balans vermelde opleidingsuitgaven zijn nettokosten: voor elk opleidingstype worden de ontvangen subsidies en andere financiële tegemoetkomingen afgetrokken van de bruto-opleidingskosten, die de directe kosten in verband met de opleiding en de bezoldiging van de werknemers in opleiding omvatten. Wat formele opleiding betreft, omvatten de nettokosten ook de sociale bijdragen en de stortingen aan collectieve fondsen die krachtens wettelijke of paritaire verplichtingen worden verricht. Die uitgaven moeten worden vermeld, ook al

heeft geen enkele werknemer van de onderneming een opleiding genoten. Tal van ondernemingen vermelden echter geen enkel bedrag in de desbetreffende rubriek<sup>(1)</sup>. In 2013 beliepen de gestorte bijdragen gemiddeld 0,07% van de meegedeelde personeelskosten. De subsidies voor formele opleiding maakten in 2013 eveneens 0,07% van de personeelskosten uit; dankzij die subsidies kon gemiddeld 5,9% van de overeenstemmende brutokosten worden gedekt.

De stijging van het aantal opleidingsuren (2,3%) tussen 2012 en 2013 was hoger dan die van de uitgaven. Ze kwam ook uit boven het volume van de gewerkte uren in de ondernemingen van de beperkte populatie, dat amper 0,2% bedroeg. De werktijd die de ondernemingen vrijmaakten om hun personeel opleiding te laten volgen, steeg derhalve van 1,63 tot 1,66% van de gewerkte uren. De stijging weerspiegelt de verlenging van de tijd die wordt aangewend voor formele opleiding, terwijl het volume van de uren die worden besteed aan zowel informele als initiële opleiding daalde. In 2013 vertegenwoordigden de aan formele opleiding bestede arbeidsuren in totaal 0,89% van het totale arbeidsvolume (tegen 0,85% een jaar eerder), terwijl informele en initiële opleiding respectievelijk 0,50 en 0,27% van de gewerkte uren in beslag namen.

**GRAFIEK 11** KOSTEN EN DUUR VAN DE OPLEIDING IN 2013: UITSPLITSING NAAR BEDRIJFSTAK  
(in %, beperkte populatie)



Bron: NBB (sociale balansen).

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

De opleidingsbehoeften van de ondernemingen variëren naargelang van hun specialisatie, de uitdagingen waarmee ze af te rekenen hebben en de competenties van hun personeel. Een onderneming die haar activiteiten wil heroriënteren, zal haar werknemers bijvoorbeeld in staat moeten stellen de nieuwe knowhow van een dergelijke verandering te verwerven, als ze wil vermijden hen te moeten vervangen door nieuwe krachten van wie het profiel nauwer aansluit bij haar beoogde ontwikkeling. Dat geldt ook voor bedrijven die hun productieapparaat vernieuwen of wijzigen. Tegenwoordig worden de werknemers trouwens aangemoedigd generieke of specifieke competenties te verwerven teneinde hun arbeidsinzetbaarheid te ondersteunen, wat hen beter geschikt maakt om hun loopbaan te heroriënteren binnen hun onderneming, hun bedrijfstak of zelfs daarbuiten.

In de ondernemingen van de beperkte populatie besteden die uit de branche financiën en verzekeringen verhoudingsgewijs de meeste middelen aan opleiding. Tussen 2012 en 2013 werd echter een aanzienlijke daling van de hiervoor aangewende middelen opgetekend: als gevolg van besnoeiingen in de budgetten van drie

(1) Het ontbreken van stortingen is gerechtvaardigd voor overheidsbedrijven, waaronder de NMBS, bpost en Belgacom, waarvan de werknemers niet gebonden zijn aan een paritaire commissie en bijgevolg niet onder deze verplichting vallen.

zeer belangrijke banken van het land bedroeg de financiële inspanning 2,55 % van de loonsom in 2013, tegen 2,83 % een jaar eerder. Daartegenover was de grootste stijging, met 0,11 procentpunt, te zien in de bedrijfstak overige diensten, waar die indicator opliep tot 0,89 %. In de andere bedrijfstakken bleven de veranderingen van de financiële indicator veel matiger. Op te merken valt dat de indeling op basis van de intensiteit van de financiële inspanning niet gelijk is aan die op grond van de arbeidstijd die wordt vrijgemaakt om de werknemers in staat te stellen een opleiding te volgen. Zo besteden de ondernemingen uit de bedrijfstak 'gezondheidszorg en maatschappelijke dienstverlening' 2,16 % van het arbeidsvolume aan opleiding, dat is meer dan de bedrijven uit de branche financiën en verzekeringen, waar die ratio 2,10 % bedraagt. De bouwnijverheid – die verhoudingsgewijs meer werknemers met een leercontract telt, voor wie alle in de onderneming doorgebrachte uren als opleidingstijd worden geboekt – verbetert eveneens aanzienlijk haar score; met een ratio van 1,54 % behaalt ze de derde plaats van de rangschikking die gebaseerd is op de indicator inzake de duur, terwijl ze voor de financiële inspanning slechts een zevende plaats inneemt.

#### 2.2.2.2 Andere opleidingsindicatoren

In 2013 kregen de deelnemers aan formele opleidingen gemiddeld 27,3 uur opleiding, of bijna een uur meer dan tijdens het voorgaande jaar. Voor informele opleiding was de gemiddelde duur iets korter, namelijk 26,8 uur, wat eveneens een stijging was ten opzichte van 2012. De kosten verbonden aan formele opleiding, die aanzienlijk hoger liggen dan de kosten van informele opleiding, gaven ook een verschillend verloop te zien. Die kosten omvatten behalve het loon van de opleiders en van de werknemers die de opleiding volgen eveneens de kosten van de lokalen en het ter beschikking gestelde materiaal en eventueel de reis- en verblijfkosten van de deelnemers aan de opleiding. In 2013 kostte een uur formele opleiding gemiddeld € 53,8, een daling met 4,5 % ten opzichte van het niveau in 2012; daarentegen besteedden de ondernemingen € 38,1 aan een uur informele opleiding, of 1,1 % meer dan het voorgaande jaar. De gemiddelde uitgaven per opgeleide werknemer beliepen € 1 387 voor formele opleiding en € 1 023 voor informele opleiding.

De bedragen die de ondernemingen vermelden voor initiële opleiding, verschillen sterk van die voor voortgezette opleiding. In de loop van het boekjaar 2013 genoten stagiairs en werknemers met een leercontract gemiddeld ongeveer 304 uur opleiding, dat is elf keer meer dan voor personen die een ander opleidingstype volgden. De kosten per uur opleiding liggen daarentegen veel lager: ze belopen amper meer dan € 10 per uur. Het budget op

**TABEL 8** KOSTEN EN DUUR VAN DE OPLEIDINGEN IN DE OPLEIDING VERSTREKKENDE ONDERNEMINGEN (beperkte populatie)

	Formele	Informele	Initiële
<b>Nettokosten per deelnemer<sup>(1)</sup></b> (in €, tenzij anders vermeld)			
2012 .....	1.413	997	3.147
2013 .....	1.387	1023	3.059
Verandering (in %) .....	-1,8	2,6	-2,8
<b>Nettokosten per uur opleiding<sup>(1)</sup></b> (in €, tenzij anders vermeld)			
2012 .....	56,4	37,7	10,4
2013 .....	53,8	38,1	10,1
Verandering (in %) .....	-4,5	1,1	-3,7
<b>Opleidingsduur per deelnemer</b> (in uren, tenzij anders vermeld)			
2012 .....	26,5	26,4	301,3
2013 .....	27,3	26,8	304,1
Verandering (in %) .....	2,8	1,5	0,9

Bron: NBB (sociale balansen).

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

jaarbasis per opgeleide werknemer bedroeg in 2013 in totaal € 3 059.

## Conclusies

De komende omzetting in Belgisch recht van de Richtlijn 2013/34/EU van het Europees Parlement en van de Raad betreffende de jaarlijkse financiële overzichten, geconsolideerde financiële overzichten en aanverwante verslagen van bepaalde ondernemingsvormen kan wijzigingen teweegbrengen voor de rapportage van de in België gevestigde kleine ondernemingen. Het is met name mogelijk dat voor die kleine ondernemingen de sociale balans, die momenteel een bijlage bij de jaarrekening is, in de toekomst geen integrerend onderdeel van de jaarrekening meer zal vormen. De informatie die ze bevat, is nochtans waardevol. Uit een analyse van de individuele gedragingen van de bedrijven op basis van de variabelen die beschikbaar zijn in de sociale balansen betreffende het boekjaar 2012, blijkt dat ze aanzienlijk variëren volgens de omvang van de bedrijven.

Een van de eerste bevindingen is dat de specialisatie van de ondernemingen sterk uiteenloopt naargelang van hun omvang: de kleine en zeer kleine ondernemingen zijn vooral actief in de bedrijfstak 'handel en vervoer', alsook in de bouwnijverheid en in de industrie. In de grotere bedrijven wordt een overwicht vastgesteld van de activiteiten in verband met gezondheidszorg en maatschappelijke dienstverlening en met de industrie; de branche 'handel en vervoer' heeft een geringer relatief aandeel. De ondernemingsgroepen onderscheiden zich ook door een verschillende vestigingsplaats: de (zeer) kleine ondernemingen zijn erg regionaal gericht, terwijl de grotere verhoudingsgewijs vaker gevestigd zijn op het hele nationale grondgebied.

Uit een analyse van het profiel van de werknemers die de verschillende ondernemingsgroepen in dienst namen, blijkt dat het personeel doorgaans homogener is in de kleine dan in de grotere structuren. Een samengesteld personeelsbestand met mannen en vrouwen komt bijvoorbeeld minder vaak voor in de zeer kleine ondernemingen, net als werknemers met een diploma van het hoger onderwijs. Voor de arbeidsstelsels en arbeidsovereenkomsten is de eenvormigheid eveneens groter: in de groepen met (zeer) kleine ondernemingen zijn er verhoudingsgewijs meer bedrijven die ofwel enkel voltijdwerkers ofwel alleen deeltijdwerkers, of uitsluitend vaste werknemers in dienst hebben.

Een onderzoek van de arbeidsvoorwaarden brengt aan het licht dat de arbeidsduur op jaarbasis gemiddeld langer is in de zeer kleine ondernemingen, wat gepaard gaat met een sterker uiteenlopend individueel gedrag dan in de grotere bedrijven. Daarentegen liggen de uurloonkosten des te hoger naarmate de bedrijven groter zijn, en is het gamma van waarnemingen ruimer voor deze laatste dan voor de kleinere entiteiten. Een uitvoerige studie over de bedrijfstakken waarin de (zeer) kleine bedrijven zijn gespecialiseerd, wijst erop dat de loonvoorwaarden gemiddeld minder gunstig zijn in de tak 'handel en vervoer' dan in de bouwnijverheid of in de industrie, maar dat de loonverschillen er ook meer uitgesproken zijn. Ceteris paribus zijn de uurlonen trouwens minder voordelig bij de Waalse ondernemingen dan bij de in Vlaanderen gevestigde bedrijven.

Hoewel ten slotte het percentage opleiding verstreckende ondernemingen lager is in de kleine entiteiten, zijn de enkel voor dergelijke ondernemingen berekende opleidingsindicatoren er niet systematisch minder hoog. De gemiddelde participatiegraad in de (zeer) kleine bedrijven is immers vergelijkbaar met of hoger dan die in de grotere ondernemingen, zowel voor formele als voor informele of initiële opleidingen. Dit geldt ook voor de gemiddelde

opleidingsduur op jaarbasis per deelnemer. Daarentegen zijn de uitgaven per opleidingsuur gemiddeld hoger in de grote bedrijven.

In het tweede hoofdstuk van dit artikel worden de ontwikkelingen, tussen de boekjaren 2012 en 2013, besproken van een reeks variabelen die in de sociale balansen voorkomen, zoals die werden opgetekend voor een stabiele populatie van gevestigde ondernemingen. Daaruit blijkt dat de werkgelegenheidsgroei in de loop van het jaar vertraagde, zodat het aantal werknemers tussen eind 2012 en eind 2013 met 0,2 % terugliep. In elk van de drie gewesten van het land werd een daling opgetekend. De personeelssterkte bleef toenemen in de kmo's, maar deze stijging was onvoldoende om het banenverlies in de ondernemingen met meer dan 250 VTE te compenseren. In de bedrijfstakken liep het personeelsbestand bijna overal terug, met zeer uitgesproken dalingen in de industrie en de bouwnijverheid. Het personeel nam niettemin toe in de branches gezondheidszorg en maatschappelijke dienstverlening en in de zakelijke dienstverlening.

Het profiel van het personeelsbestand evolueerde verder. Voltijdbanen gingen in ruimere mate verloren dan er deeltijdbanen werden gecreëerd, zodat het relatieve aandeel van de deeltijdwerkers toenam tot 30,3 %. De vervrouwelijking van het personeelsbestand zette zich voort. Het relatieve belang van de arbeiders – de voornaamste slachtoffers van het verlies aan banen in de secundaire sector – brokkelde verder af. Het aantal vaste werknemers liep terug, terwijl het aantal tijdelijke werknemers toenam tot 6 % van de personeelssterkte tegen eind 2013.

In de ondernemingen die een volledig schema neerleggen, bleef het volume van de in 2013 ingezette arbeidskrachten, gemeten in VTE, stabiel ten opzichte van 2012. Het personeel dat ingeschreven is in het personeelsregister en het ter beschikking van die ondernemingen gesteld personeel stegen met respectievelijk 0,2 en 2,3 %; daarentegen daalde het beroep op uitzendarbeid met 4,4 %. De afname deed zich voor in vrijwel alle bedrijfstakken, maar was bijzonder krachtig in de industrie (waar zich de helft van het banenverlies in VTE voordeed), de zakelijke dienstverlening, de bouwnijverheid en de branche 'handel en vervoer'.

In diezelfde ondernemingen was de personeelsuitstroom in de loop van het jaar iets hoger dan de instroom. Uiteenlopende ontwikkelingen werden opgetekend voor het vast personeel (netto-uitstroom) en het tijdelijk personeel (netto-instroom). De in- en uitstroom van tijdelijke werknemers vormt het leeuwendeel van het personeelsverloop: het verstrijken van een tijdelijke overeenkomst verklaart trouwens 62,3 % van de uittredingen in 2013,

terwijl 11,4% hiervan het gevolg is van een ontslag. Deze twee redenen van uittreding werden in 2013 vaker aangewend dan in 2012. Daarentegen waren er verhoudingsgewijs minder spontane uittredingen in 2013; hun aandeel in het totaal daalde van 26,2 tot 21,6%.

In 2013 volgde 43,9% van de werknemers een formele opleiding en 24,9% een informele opleiding, terwijl 1,2% deelnam aan een programma voor initiële opleiding. Het eerste percentage nam toe ten opzichte van het voorgaande jaar, maar de twee andere gingen omlaag. Zo steeg ook het volume van de aan opleiding bestede uren voor de formele opleiding en verminderde het voor de beide andere opleidingsvormen. In totaal werd 1,63% van de gewerkte uren besteed om de competenties bij te werken of te verruimen in 2013, tegen 1,66% in 2012. De uitgaven voor opleiding bedroegen 1,78% van de personeelskosten, tegen 1,82% een jaar eerder. De budgetten voor formele en informele opleiding namen toe, maar minder snel dan de personeelskosten. Daarentegen liepen de uitgaven voor initiële opleiding terug.

## Bibliografie

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

Delhez Ph. en P. Heuse (2006), 'De sociale balans 2005', NBB, *Economisch Tijdschrift*, december, 57-88.

EGCW (2013), *Loonkosten, loonsubsidies, arbeidsproductiviteit en opleidingsinspanningen van de ondernemingen*, Verslag aan de Regering, juli.

Heuse P. (2013), 'De sociale balans 2012', NBB, *Economisch Tijdschrift*, december, 107-144.

Kegels Ch. (2014), *Administratieve lasten in België voor het jaar 2012*, Federaal Planbureau, Planning Paper 114, februari.

## Bijlage 1 – Methodologische bijlage

### 1. Samenstelling van de ondernemingspopulaties

#### 1.1 Methodologische principes

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

Om te kunnen steunen op betrouwbare en coherente gegevens, wordt enkel rekening gehouden met de sociale balansen van de ondernemingen die aan een reeks criteria hebben voldaan. In het bijzonder moet het boekjaar twaalf maanden tellen en op 31 december worden afgesloten; de ondernemingen moeten behoren tot de private sector<sup>(1)</sup>; ten minste één werknemer in VTE in dienst hebben en een duidelijk gedefinieerde economische activiteit uitoefenen op een nauwkeurig omschreven vestigingsplaats<sup>(2)</sup>; de in de sociale balans meegedeelde gegevens mogen niet verschillen van die uit de jaarrekening<sup>(3)</sup>; de ondernemingen met abnormale waarden voor de personeelskosten per gewerkt uur of voor de gemiddelde arbeidsduur worden weggelaten; de anomalieën inzake opleiding<sup>(4)</sup> 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 2012 uit 85 223 ondernemingen die gemiddeld 2 017 825 loontrekkenden in dienst hadden.

De analyse van de resultaten van de voor 2013 neergelegde sociale balansen berust op een beperkte<sup>(5)</sup> en constante<sup>(6)</sup> 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 2012 en 2013 in een stabiele populatie hebben voorgedaan, en kunnen dus afwijken van het verloop dat, na de definitieve afsluiting, zal worden opgetekend voor alle ondernemingen die een sociale balans hebben neergelegd<sup>(7)</sup>.

#### 1.2 Kenmerken van de beperkte populatie

De constante beperkte populatie telt 50 365 bedrijven die samen gemiddeld 1 573 347 werknemers in dienst hadden in 2012, wat overeenstemt met 78 % van de werkgelegenheid in de totale populatie, hoewel het aantal in de beperkte populatie opgenomen ondernemingen slechts 59 % van de totale populatie vertegenwoordigt. De werknemers uit de ondernemingen van de beperkte populatie vertegenwoordigen overigens 59 % van de overeenstemmende 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 (S1), verminderd met die in de overheidssector (S13) en de huishoudens (S14). Uit dat concept worden ook de werknemers weggelaten uit de bedrijfstakken NACE BEL 84 (openbaar bestuur en defensie, verplichte sociale verzekeringen) en 85 (onderwijs). De bedrijfstak NACE BEL 78 (terbeschikkingstelling van personeel), die onder meer de uitzendbureaus omvat, wordt eveneens buiten beschouwing gelaten.

(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) De Balanscentrale verricht vanaf het boekjaar 2010 versterkte kwaliteitscontroles op de rubrieken met betrekking tot opleiding. De overblijvende latere controles dienen derhalve in de eerste plaats om na te gaan of de opgetekende ontwikkelingen in de ondernemingen van de beperkte populatie niet worden vertekend 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 tijd die nodig is om de gegevens te controleren, waren op 19 september 2014, de datum waarop de gegevens werden geëxtraheerd, nog niet alle sociale balansen betreffende het boekjaar 2013 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 meer kleine ondernemingen te laat hun jaarrekening neerleggen, vertonen de resultaten op basis van de beperkte populatie een vertekening in het voordeel van de grote ondernemingen.



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, bosbouw en visserij' en in de branche 'verschaffen van accommodatie en maaltijden'.

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

**TABEL 1** REPRESENTATIVITEIT VAN DE BEPERKTE POPULATIE IN 2012

	Aantal werknemers			Representativiteit van de beperkte populatie	
	In de nationale rekeningen <sup>(1)</sup>	In de sociale balansen <sup>(2)</sup>		In % van de gesalarieerde werkgelegenheid in de private sector <sup>(1)</sup>	In % van het aantal werknemers in de totale populatie
		Totale populatie	Beperkte populatie		
	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
<b>Op basis van de werkgelegenheid</b> . . . . .	<b>2 663 011</b>	<b>2 017 825</b>	<b>1 573 347</b>	<b>59,1</b>	<b>78,0</b>
Landbouw, bosbouw en visserij . . . . .	12 695	6 282	3 571	28,1	56,8
Delfstoffen, industrie, energie, water en afvalbeheer	556 235	433 619	376 704	67,7	86,9
Winning van delfstoffen . . . . .	2 912	2 586	2 330	80,0	90,1
Industrie . . . . .	507 312	386 737	333 143	65,7	86,1
Productie en distributie van elektriciteit, gas, stoom en gekoelde lucht . . . . .	20 766	20 936	20 664	99,5	98,7
Distributie van water; afval- en afvalwaterbeheer en sanering . . . . .	25 245	23 360	20 567	81,5	88,0
Bouwnijverheid . . . . .	209 064	153 037	112 161	53,6	73,3
Handel, vervoer en horeca . . . . .	774 568	545 163	423 783	54,7	77,7
Groot- en detailhandel; reparatie van auto's en motorfietsen . . . . .	483 490	316 825	246 144	50,9	77,7
Vervoer en opslag . . . . .	193 110	163 455	141 639	73,3	86,7
Verschaffen van accommodatie en maaltijden	97 968	64 882	35 999	36,7	55,5
Informatie en communicatie . . . . .	85 479	70 468	61 058	71,4	86,6
Financiële activiteiten en verzekeringen . . . . .	120 725	110 205	95 328	79,0	86,5
Exploitatie van en handel in onroerend goed . . . . .	17 038	12 679	9 260	54,4	73,0
Zakelijke dienstverlening . . . . .	317 199	204 420	155 442	49,0	76,0
Vrije beroepen en wetenschappelijke en technische activiteiten . . . . .	145 815	96 476	72 247	49,5	74,9
Administratieve en ondersteunende diensten <sup>(3)</sup>	171 384	107 944	83 194	48,5	77,1
Menselijke gezondheidszorg en maatschappelijke dienstverlening . . . . .	473 864	434 420	306 277	64,6	70,5
Cultuur, recreatie en overige diensten . . . . .	96 144	47 534	29 763	31,0	62,6
Kunst, amusement en recreatie . . . . .	28 745	15 423	9 988	34,7	64,8
Overige diensten . . . . .	67 399	32 111	19 775	29,3	61,6
<b>Op basis van het aantal ondernemingen</b> . . . . .	<b>n.</b>	<b>85 223</b>	<b>50 365</b>	<b>n.</b>	<b>59,1</b>

Bronnen: INR, NBB (sociale balansen).

(1) Gesalarieerde werkgelegenheid in de private sector, namelijk de geregistreerde gesalarieerde werkgelegenheid in de totale economie (S1), verminderd met de gesalarieerde werkgelegenheid in de overheidssector (S13) en de huishoudens (S14). 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 werknemers van de niet-vennootschappen zijn evenmin opgenomen, aangezien enkel de vennootschappen een sociale balans dienen neer te leggen. Het resultaat daarvan is dat de representativiteit, uitgedrukt in procenten van de in de nationale rekeningen geregistreerde werkgelegenheid, bijzonder laag is voor de bedrijfstakken die verhoudingsgewijs meer van die ondernemingen of werknemers tellen, met name de takken 'landbouw, bosbouw en visserij', 'verschaffen van accommodatie en maaltijden', 'kunst, amusement en recreatie' en 'overige diensten'.

In de analysepopulatie worden de ondernemingen opgesplitst naar bedrijfstak op basis van de secties en afdelingen van de NACE-BEL die als bijlage 2 zijn opgenomen. De omschrijvingen van de bedrijfstakken werden vereenvoudigd ten behoeve van de leesbaarheid.

In totaal maken de werknemers van de bedrijfstak 'handel en vervoer' 27 % van het personeel van de beperkte populatie uit en die van de industrie 24 %. De bedrijfstak 'gezondheidszorg en maatschappelijke dienstverlening' stelt 19 % van de loontrekkenden tewerk. Het aandeel van de overige bedrijfstakken is geringer, namelijk 10 % voor de zakelijke dienstverlening, 7 % voor de bouwnijverheid, 6 % voor de branche 'financiën en verzekeringen', 4 % voor 'informatie en communicatie' en 2 % voor de 'overige diensten'. Vastgoed en landbouw hebben een heel gering aandeel (minder dan 1 %).

De indeling van de ondernemingen naar grootte berust op het gemiddelde aantal werknemers uitgedrukt in VTE in 2012. De micro-ondernemingen tellen ten hoogste tien VTE. Hoewel ze bijna 70 % van de ondernemingen van

**TABEL 2** KENMERKEN VAN DE TOTALE EN DE BEPERKTE POPULATIE VOOR HET BOEKJAAR 2012  
(in % van het totaal, tenzij anders vermeld)

	Totale populatie		Beperkte populatie	
	Aantal ondernemingen	Aantal werknemers <sup>(1)</sup>	Aantal ondernemingen	Aantal werknemers <sup>(1)</sup>
<b><i>p.m. Eenheden</i></b> .....	<b>85 223</b>	<b>2 017 825</b>	<b>50 365</b>	<b>1 573 347</b>
<b>Uitsplitsing naar bedrijfstak</b>				
Landbouw .....	0,9	0,3	0,8	0,2
Industrie .....	11,3	21,5	13,0	23,9
Bouwnijverheid .....	15,6	7,6	15,2	7,1
Handel en vervoer .....	39,4	27,0	38,9	26,9
Informatie en communicatie .....	2,9	3,5	3,1	3,9
Financiën en verzekeringen .....	4,3	5,5	4,4	6,1
Vastgoed .....	2,0	0,6	1,9	0,6
Zakelijke dienstverlening <sup>(2)</sup> .....	14,0	10,1	14,2	9,9
Gezondheidszorg en maatschappelijke dienstverlening .....	5,3	21,5	4,8	19,5
Overige diensten .....	4,2	2,4	3,7	1,9
<b>Uitsplitsing naar ondernemingsgrootte<sup>(3)</sup></b>				
Micro-ondernemingen (ten hoogste 10 VTE) .....	74,3	13,1	69,4	9,5
Kleine ondernemingen (meer dan 10 tot 50 VTE) .....	20,2	20,9	23,1	18,3
Middelgrote ondernemingen (meer dan 50 tot 250 VTE) .....	4,5	21,5	6,0	21,7
Grote ondernemingen (meer dan 250 VTE) .....	1,0	44,6	1,5	50,5

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 2012.

de beperkte populatie uitmaken, hebben ze minder dan 10% van het totale aantal werknemers in dienst. De kleine ondernemingen, met 10 tot hooguit 50 VTE, of 23% van de bedrijven uit de beperkte populatie, stellen 18% van het personeel daarvan tewerk. De middelgrote ondernemingen, met meer dan 50 tot 250 VTE, zijn goed voor 22% van het personeel van de beperkte populatie. De grote ondernemingen, met meer dan 250 VTE, zijn niet erg talrijk, maar ze hadden de helft van de werknemers uit de beperkte populatie in dienst, tegen 45% voor de totale populatie. De geschetste ontwikkelingen voor de beperkte populatie worden bijgevolg beïnvloed door de oververtegenwoordiging van de grote ondernemingen.

## 2. Regionale opsplitsing van de sociale balansen

De analysepopulaties zijn in het bestek van dit artikel regionaal opgesplitst. Voor de boekjaren 1998 tot 2012 werden de verdeelsleutels gebruikt die het INR hanteert voor de regionalisering van de nationale rekeningen van de werkgelegenheid van het overeenkomstige jaar. Aangezien de verdeelsleutel voor het jaar 2013 nog niet beschikbaar was, werd die van het jaar 2012 gebruikt om de beperkte populatie te regionaliseren, zowel voor het boekjaar 2012 als voor het boekjaar 2013.

**TABEL 3** STRUCTUUR VAN DE WERKGELEGENHEID NAAR GEWEST IN 2012<sup>(1)</sup>

(in % van het totaal, tenzij anders vermeld, beperkte populatie)

	Uniregionale ondernemingen				Multiregionale ondernemingen	Totaal
	Brussel	Vlaanderen	Wallonië	Totaal		
Aantal ondernemingen (eenheden) . . . . .	4 802	32 543	12 181	49 526	839	50 365
Aantal werknemers (eenheden) . . . . .	105 175	722 851	278 546	1 106 571	466 776	1 573 347
Gemiddeld aantal werknemers per onderneming (eenheden) . . . . .	21,9	22,2	22,9	22,3	556,3	31,2
<b>Uitsplitsing naar bedrijfstak</b>						
Landbouw . . . . .	0,0	0,4	0,3	0,3	0,0	0,2
Industrie . . . . .	10,5	27,9	27,1	26,0	19,0	23,9
Bouwnijverheid . . . . .	4,3	9,3	10,4	9,1	2,4	7,1
Handel en vervoer . . . . .	23,2	24,1	20,6	23,1	36,0	26,9
Informatie en communicatie . . . . .	8,1	3,1	1,5	3,1	5,6	3,9
Financiën en verzekeringen . . . . .	8,3	1,4	1,5	2,0	15,6	6,1
Vastgoed . . . . .	1,9	0,6	1,0	0,8	0,0	0,6
Zakelijke dienstverlening <sup>(2)</sup> . . . . .	19,8	8,6	7,3	9,3	11,1	9,9
Gezondheidszorg en maatschappelijke dienstverlening . . . . .	18,6	23,0	28,3	23,9	9,0	19,5
Overige diensten . . . . .	5,4	1,8	2,0	2,2	1,2	1,9
<b>Uitsplitsing naar ondernemingsgrootte<sup>(3)</sup></b>						
Micro-ondernemingen . . . . .	13,3	13,6	13,3	13,5	0,1	9,5
Kleine ondernemingen . . . . .	28,2	24,7	25,7	25,3	1,7	18,3
Middelgrote ondernemingen . . . . .	31,6	27,8	25,1	27,5	7,9	21,7
Grote ondernemingen . . . . .	27,0	33,9	35,8	33,7	90,3	50,5

Bron: NBB (sociale balansen).

(1) Gemiddeld aantal werknemers, namelijk de som van rubriek 1001 (voltijdwerkers) en rubriek 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 2012.

De uniregionale ondernemingen zijn die waarvan de hoofdzetel en de bedrijfszetel(s) in slechts één gewest liggen. In 2012 telde de beperkte populatie 49 526 uniregionale ondernemingen, of 98 % van de bedrijven. Doorgaans zijn die ondernemingen vrij klein: zij stelden gemiddeld 22 personen tewerk. De 839 resterende, zogeheten multiregionale, ondernemingen hadden een vestiging in meer dan één gewest. Zij telden gemiddeld 556 werknemers.

Voor de ondernemingen die in verschillende gewesten actief zijn, werd de methode van proportionele verdeling - deze methode bestaat erin de gegevens uit de sociale balans te verdelen over de gewesten waarin de onderneming actief is - enkel toegepast op het aantal werknemers op 31 december. Deze variabele benadert immers het nauwst de door de RSZ verzamelde basisgegevens per vestiging (namelijk het aantal banen 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 opgesplitst naar geslacht, diploma of arbeidsovereenkomst. Het gedrag van de bedrijfszetels van eenzelfde onderneming kan inderdaad aanzienlijk verschillen naargelang van hun activiteit en hun organisatie. Voor opleiding of uitzendarbeid kunnen ook de vestigingsplaats en het beschikbare aanbod (van opleiding of uitzendarbeid) een rol spelen. Het is dan ook niet raadzaam een uniforme verdeelsleutel op alle rubrieken toe te passen. De multiregionale ondernemingen 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 verschillen niet alleen van de multiregionale door hun beperktere omvang, maar ook door hun respectieve specialisaties. Multiregionale bedrijven stellen verhoudingsgewijs meer personen tewerk in de bedrijfstakken 'handel en vervoer' en 'financiën en verzekeringen' dan de uniregionale, terwijl de bedrijfstakken industrie en 'gezondheidszorg en maatschappelijke dienstverlening' in verhouding minder werknemers tellen. Binnen de groep van de uniregionale ondernemingen zijn eveneens verschillen in specialisatie merkbaar tussen de ondernemingen in Brussel, die zich meer op diensten richten, en die in Vlaanderen en Wallonië, die een meer industrieel karakter hebben. 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 2012, 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 2013 behoorden. De ondernemingen die niet voorkomen in het register voor 2012, 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 Secties 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 2008

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

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

## Bijlage 3

### VERLOOP VAN HET AANTAL WERKNEMERS<sup>(1)</sup> IN DE ONDERNEMINGEN VAN DE BEPERKTE POPULATIE TUSSEN 2012 EN 2013

	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 . . .	35	1,1	-1,7	55	2,2	-48	-4,7	7	0,2	-2,1
Delfstoffen, industrie, energie, water en afvalbeheer . . . . .	-2 133	-0,6	-1,0	-2 372	-0,7	247	0,5	-2 125	-0,6	-1,0
Winning van delfstoffen . . . . .	-31	-1,3	-1,7	-28	-1,3	-3	-1,7	-31	-1,3	-1,6
Industrie . . . . .	-2 172	-0,7	-0,9	-1 991	-0,7	10	0,0	-1 981	-0,6	-1,0
Productie en distributie van elektriciteit, gas, stoom en gekoelde lucht . . . . .	-257	-1,3	-2,7	-579	-3,1	119	6,1	-460	-2,2	-2,6
Distributie van water; afval- en afvalwaterbeheer en sanering	327	1,7	0,7	226	1,3	121	4,9	347	1,7	0,7
Bouwnijverheid . . . . .	-687	-0,6	-2,4	-704	-0,7	46	0,5	-657	-0,6	-2,4
Handel, vervoer en horeca . . . . .	624	0,2	-0,1	233	0,1	660	0,5	893	0,2	-0,2
Groot- en detailhandel; reparatie van auto's en motorfietsen . . . . .	1 724	0,8	-2,4	1 136	0,7	769	1,0	1 905	0,8	0,3
Vervoer en opslag . . . . .	-1 471	-1,1	0,4	-980	-0,9	-839	-2,8	-1 819	-1,3	-1,4
Verschaffen van accommodatie en maaltijden . . . . .	372	1,4	-1,2	76	0,5	730	3,7	807	2,2	1,2
Informatie en communicatie . . . . .	-129	-0,2	-1,2	-54	-0,1	-719	-7,2	-773	-1,3	-2,2
Financiële activiteiten en verzekeringen . . . . .	-222	-0,3	-1,4	-145	-0,2	-224	-0,8	-368	-0,4	-1,4
Exploitatie van en handel in onroerend goed . . . . .	283	3,4	2,9	315	4,7	137	5,5	452	4,9	1,9
Zakelijke dienstverlening . . . . .	2 996	2,2	1,0	1 378	1,4	2 631	4,5	4 009	2,6	1,0
Vrije beroepen en wetenschappelijke en technische activiteiten . . . . .	1 430	2,1	0,7	1 118	2,0	502	3,2	1 620	2,2	0,7
Administratieve en ondersteunende diensten <sup>(2)</sup> . . . . .	1 566	2,4	1,4	261	0,6	2 129	5,0	2 390	2,9	1,3
Menselijke gezondheidszorg en maatschappelijke dienstverlening	4 276	1,8	1,8	1 489	1,1	4 176	2,4	5 665	1,8	1,4
Cultuur, recreatie en overige diensten . . . . .	347	1,4	0,3	145	0,8	594	5,1	739	2,5	0,8
Kunst, amusement en recreatie	-7	-0,1	0,2	-54	-0,9	128	3,5	74	0,7	0,9
Overige diensten . . . . .	354	2,1	0,3	199	1,7	466	5,9	665	3,4	0,7
<b>Totaal</b> . . . . .	<b>5 390</b>	<b>0,4</b>	<b>-0,2</b>	<b>341</b>	<b>0,0</b>	<b>7 501</b>	<b>1,6</b>	<b>7 842</b>	<b>0,5</b>	<b>-0,2</b>

Bron: NBB (sociale balansen).

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

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

## Bijlage 4

### GEWERKTE UREN <sup>(1)</sup>

	Uren, per jaar (totale populatie)									Veranderingspercentages tussen 2012 en 2013 (beperkte populatie)		
	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012			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 . . .	1 605	1 621	1 622	1 611	1 638	1 666	1 658	1 657	960	-0,6	-0,6	0,9
Delfstoffen, industrie, energie, water en afvalbeheer . . . . .	1 520	1 524	1 513	1 446	1 492	1 499	1 490	1 492	1 007	-0,2	-0,2	0,3
Winning van delfstoffen . . . . .	1 479	1 499	1 509	1 447	1 437	1 485	1 448	1 447	1 034	-2,7	-2,8	-1,5
Industrie . . . . .	1 522	1 523	1 513	1 439	1 490	1 497	1 488	1 491	1 001	-0,1	-0,2	0,4
Productie en distributie van elektriciteit, gas, stoom en gekoelde lucht . . . . .	1 400	1 460	1 465	1 466	1 485	1 472	1 488	1 476	1 118	-2,2	-0,9	-3,3
Distributie van water; afval- en afvalwaterbeheer en sanering . . . . .	1 593	1 570	1 562	1 551	1 544	1 551	1 534	1 536	1 045	-0,3	-0,3	0,8
Bouwnijverheid . . . . .	1 450	1 452	1 467	1 433	1 420	1 468	1 443	1 438	998	-1,4	-1,5	-1,2
Handel, vervoer en horeca . . . . .	1 579	1 576	1 576	1 556	1 559	1 558	1 557	1 565	915	0,4	-0,6	4,1
Groot- en detailhandel; reparatie van auto's en motorfietsen . . . . .	1 590	1 589	1 591	1 575	1 579	1 578	1 570	1 580	966	-0,1	-0,5	1,2
Vervoer en opslag . . . . .	1 565	1 560	1 554	1 528	1 530	1 527	1 539	1 551	976	1,4	-0,9	15,8
Verschaffen van accommodatie en maaltijden . . . . .	1 564	1 557	1 556	1 531	1 538	1 539	1 539	1 523	719	-1,0	-0,6	-2,3
Informatie en communicatie . . . . .	1 606	1 602	1 604	1 599	1 601	1 593	1 601	1 609	1 025	-0,1	-0,2	7,1
Financiële activiteiten en verzekeringen . . . . .	1 423	1 438	1 438	1 426	1 439	1 442	1 445	1 444	1 000	-0,2	1,0	-4,5
Exploitatie van en handel in onroerend goed . . . . .	1 588	1 586	1 596	1 567	1 560	1 561	1 556	1 557	965	0,2	-0,2	-5,2
Zakelijke dienstverlening . . . . .	1 588	1 592	1 605	1 569	1 570	1 569	1 553	1 563	949	-0,2	0,2	-1,1
Vrije beroepen en wetenschappelijke en technische activiteiten . . . . .	1 626	1 631	1 648	1 625	1 627	1 622	1 624	1 627	1 050	-0,1	-0,3	0,7
Administratieve en ondersteunende diensten <sup>(2)</sup> . . . . .	1 547	1 547	1 557	1 507	1 510	1 513	1 478	1 467	911	-0,2	0,9	-1,8
Menselijke gezondheidszorg en maatschappelijke dienstverlening . . . . .	1 487	1 464	1 487	1 462	1 469	1 458	1 449	1 438	919	-0,3	-0,4	0,0
Cultuur, recreatie en overige diensten . . . . .	1 566	1 576	1 573	1 564	1 564	1 559	1 561	1 568	887	-0,9	-1,3	-1,8
Kunst, amusement en recreatie . . . . .	1 606	1 618	1 610	1 609	1 592	1 601	1 606	1 604	796	0,8	0,4	1,6
Overige diensten . . . . .	1 547	1 556	1 555	1 542	1 551	1 540	1 540	1 549	925	-1,8	-2,2	-3,3
<b>Totaal . . . . .</b>	<b>1 531</b>	<b>1 530</b>	<b>1 531</b>	<b>1 497</b>	<b>1 510</b>	<b>1 513</b>	<b>1 506</b>	<b>1 510</b>	<b>936</b>	<b>-0,2</b>	<b>-0,4</b>	<b>0,7</b>

Bron: NBB (sociale balansen).

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

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



## Bijlage 5

### OPSPLITSING VAN DE WERKNEMERS<sup>(1)</sup> NAAR ARBEIDSOVEREENKOMST EN NAAR GESLACHT

(in % van de werkgelegenheid op 31 december)

	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2012	2013
	(totale populatie)							(beperkte populatie)	
<b>Naar arbeidsovereenkomst</b>									
Arbeidsovereenkomst voor onbepaalde duur . . .	93,6	93,6	93,4	93,8	93,5	93,1	93,3	94,1	94,0
Arbeidsovereenkomst voor bepaalde duur . . . . .	5,3	5,3	5,5	5,1	5,4	5,7	5,6	5,0	5,0
Landbouw, bosbouw en visserij . . . . .	6,4	13,2	11,7	11,5	11,2	9,1	12,2	9,9	9,8
Delfstoffen, industrie, energie, water en afvalbeheer . . . . .	4,4	4,6	4,4	2,9	3,6	4,2	3,8	3,7	3,6
Winning van delfstoffen . . . . .	8,2	7,0	6,1	4,5	4,9	5,2	4,4	4,3	2,6
Industrie . . . . .	4,3	4,7	4,4	2,8	3,6	4,2	3,9	3,7	3,7
Productie en distributie van elektriciteit, gas, stoom en gekoelde lucht . . . . .	7,3	5,2	6,0	5,3	4,7	4,3	3,5	3,5	3,3
Distributie van water; afval- en afvalwaterbeheer en sanering . . . . .	3,7	3,1	3,0	2,1	2,4	2,7	2,5	2,7	2,7
Bouwnijverheid . . . . .	3,2	3,3	3,5	3,7	3,6	3,8	4,0	3,0	3,1
Handel, vervoer en horeca . . . . .	6,0	6,0	6,5	6,6	6,7	7,3	7,3	6,0	6,4
Groot- en detailhandel; reparatie van auto's en motorfietsen . . . . .	5,8	5,9	6,6	6,5	7,4	8,0	7,7	6,9	7,1
Vervoer en opslag . . . . .	3,2	3,3	3,3	3,3	2,5	2,8	2,5	2,1	2,2
Verschaffen van accommodatie en maaltijden . . . . .	15,6	14,9	15,9	15,9	14,9	15,9	18,1	15,6	17,6
Informatie en communicatie . . . . .	3,9	3,2	3,1	2,5	2,3	3,4	2,7	2,6	2,5
Financiële activiteiten en verzekeringen . . . . .	3,0	2,7	2,1	2,1	2,0	1,8	1,7	1,5	1,4
Exploitatie van en handel in onroerend goed . . . . .	4,3	5,0	5,1	5,4	5,4	5,3	6,8	1,5	1,4
Zakelijke dienstverlening . . . . .	4,5	4,7	4,1	3,8	4,0	3,8	4,0	3,4	3,5
Vrije beroepen en wetenschappelijke en technische activiteiten . . . . .	3,4	3,0	3,2	3,3	3,6	3,2	3,5	3,0	3,1
Administratieve en ondersteunende diensten <sup>(2)</sup> . . . . .	5,4	6,3	4,9	4,1	4,3	4,4	4,5	3,7	3,9
Menselijke gezondheidszorg en maatschappelijke dienstverlening . . . . .	7,6	7,2	7,6	7,4	7,6	7,6	7,5	7,5	7,3
Cultuur, recreatie en overige diensten . . . . .	7,7	8,1	8,9	10,1	10,7	10,3	10,2	10,0	10,3
Kunst, amusement en recreatie . . . . .	9,8	9,4	11,4	13,1	13,8	12,6	11,9	10,9	12,8
Overige diensten . . . . .	6,8	7,4	7,7	8,6	9,3	9,4	9,4	9,5	9,1
Vervangingsovereenkomst . . . . .	1,0	0,9	1,0	1,0	1,0	1,0	1,0	0,9	0,9
Overeenkomst voor een duidelijk omschreven werk	0,2	0,2	0,2	0,1	0,2	0,2	0,1	0,1	0,1
<b>Naar geslacht</b>									
Mannen . . . . .	59,9	59,5	58,0	57,2	56,4	56,2	55,7	57,3	57,0
Vrouwen . . . . .	40,2	40,5	42,0	42,8	43,6	43,8	44,3	42,7	43,0

Bron: NBB (sociale balansen).

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

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

## Bijlage 6

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

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

	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2012	2013
	(totale populatie)							(beperkte populatie)	
<b>Werknemers voor wie de onderneming een DIMONA-aangifte heeft ingediend of die zijn ingeschreven in het algemeen personeelsregister</b>	<b>93,6</b>	<b>93,4</b>	<b>93,8</b>	<b>96,3</b>	<b>95,6</b>	<b>95,2</b>	<b>95,7</b>	<b>95,7</b>	<b>95,9</b>
<b>Uitzendkrachten</b>	<b>3,8</b>	<b>4,0</b>	<b>3,7</b>	<b>2,8</b>	<b>3,3</b>	<b>3,6</b>	<b>3,3</b>	<b>3,4</b>	<b>3,3</b>
Landbouw, bosbouw en visserij	8,0	8,9	9,6	9,8	5,4	4,6	6,2	6,8	7,4
Delfstoffen, industrie, energie, water en afvalbeheer	6,1	6,4	5,8	4,1	5,5	6,0	5,4	5,4	5,2
Winning van delfstoffen	2,8	3,2	3,4	2,2	2,7	3,5	3,0	2,8	2,6
Industrie	6,3	6,5	6,0	4,2	5,7	6,3	5,6	5,8	5,5
Productie en distributie van elektriciteit, gas, stoom en gekoelde lucht	1,5	2,3	1,4	1,6	1,7	1,1	1,2	1,1	1,1
Distributie van water; afval- en afvalwaterbeheer en sanering	6,4	6,7	6,3	5,5	6,3	6,3	5,7	4,7	4,8
Bouwnijverheid	2,0	2,2	2,0	1,8	1,8	2,0	2,0	1,9	1,7
Handel, vervoer en horeca	4,2	4,5	4,7	3,8	4,3	4,8	4,6	4,5	4,4
Groot- en detailhandel; reparatie van auto's en motorfietsen	4,3	4,4	4,4	3,8	4,2	4,5	4,3	4,3	4,2
Vervoer en opslag	4,0	4,4	4,8	3,8	4,2	4,9	4,9	4,7	4,6
Verschaffen van accommodatie en maaltijden	6,3	7,1	7,1	5,5	6,7	7,0	5,6	5,6	6,1
Informatie en communicatie	2,8	3,2	3,2	2,5	2,5	2,7	2,6	2,5	2,4
Financiële activiteiten en verzekeringen	1,0	1,1	1,0	0,6	0,7	0,8	0,8	0,8	0,7
Exploitatie van en handel in onroerend goed	1,7	2,0	2,2	1,7	1,9	1,6	1,4	1,2	1,3
Zakelijke dienstverlening	3,8	4,1	3,8	3,0	3,4	3,7	3,6	3,5	3,2
Vrije beroepen en wetenschappelijke en technische activiteiten	3,5	3,6	4,1	3,2	3,7	3,6	3,3	3,6	3,4
Administratieve en ondersteunende diensten <sup>(1)</sup>	4,0	4,5	3,6	2,7	3,1	3,9	4,0	3,5	3,0
Menselijke gezondheidszorg en maatschappelijke dienstverlening	0,5	0,5	0,4	0,4	0,5	0,5	0,4	0,4	0,3
Cultuur, recreatie en overige diensten	4,2	3,9	4,4	4,0	4,2	4,1	3,5	3,5	3,1
Kunst, amusement en recreatie	4,2	4,0	4,0	3,5	3,6	3,9	4,3	4,2	3,2
Overige diensten	4,1	3,9	4,5	4,2	4,5	4,1	3,1	3,3	3,0
<b>Ter beschikking van de onderneming gestelde personen<sup>(2)</sup></b>	<b>2,6</b>	<b>2,6</b>	<b>2,5</b>	<b>0,9</b>	<b>1,0</b>	<b>1,1</b>	<b>1,0</b>	<b>0,9</b>	<b>0,9</b>

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 bedrijf verbonden zijn en die ter beschikking van een andere onderneming die een sociale balans moet neerleggen, worden tweemaal geteld.

## Bijlage 7

### PERSONEELSKOSTEN PER VTE<sup>(1)</sup>

	In €, per jaar (totale populatie)							Veranderingspercentages tussen 2012 en 2013 (beperkte populatie)
	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	
Landbouw, bosbouw en visserij . . . . .	30 592	30 782	31 158	32 159	32 858	33 328	34 782	1,9
Delfstoffen, industrie, energie, water en afvalbeheer . . . . .	53 953	55 169	57 843	57 065	59 835	62 469	63 763	2,5
Winning van delfstoffen . . . . .	48 001	50 672	52 480	52 776	53 527	57 423	56 927	3,6
Industrie . . . . .	52 806	54 688	56 464	55 520	58 480	60 440	62 285	2,7
Productie en distributie van elektriciteit, gas, stoom en gekoelde lucht . . . . .	89 647	88 061	97 976	92 633	93 488	105 915	98 175	0,9
Distributie van water; afval- en afvalwaterbeheer en sanering . . . . .	47 698	49 114	51 375	53 088	53 489	56 741	57 789	2,3
Bouwnijverheid . . . . .	39 368	40 447	42 505	43 050	43 105	45 563	46 769	1,0
Handel, vervoer en horeca . . . . .	44 223	45 364	47 372	48 801	48 963	50 074	51 243	2,4
Groot- en detailhandel; reparatie van auto's en motorfietsen . . . . .	45 061	46 409	48 319	49 838	49 931	51 074	52 182	2,6
Vervoer en opslag . . . . .	46 127	47 141	49 546	50 821	51 157	52 560	53 962	2,2
Verschaffen van accommodatie en maaltijden . . . . .	29 479	30 070	31 710	33 403	34 270	34 953	36 146	3,7
Informatie en communicatie . . . . .	61 912	63 370	66 060	67 933	68 582	70 594	71 209	2,8
Financiële activiteiten en verzekeringen . .	70 908	72 829	77 266	78 470	78 416	80 780	84 017	1,1
Exploitatie van en handel in onroerend goed . . . . .	43 181	43 826	45 972	47 246	47 864	49 669	50 912	3,6
Zakelijke dienstverlening . . . . .	49 857	50 850	52 812	52 903	52 518	53 609	54 518	1,2
Vrije beroepen en wetenschappelijke en technische activiteiten . . . . .	59 670	61 130	63 752	64 006	64 186	65 468	66 523	1,7
Administratieve en ondersteunende diensten <sup>(2)</sup> . . . . .	39 160	38 997	40 531	40 897	40 266	41 205	42 032	0,6
Menselijke gezondheidszorg en maatschappelijke dienstverlening . . . . .	40 318	39 691	43 061	43 770	44 884	46 164	47 181	3,3
Cultuur, recreatie en overige diensten . .	37 719	40 588	41 697	43 918	44 278	44 790	47 212	1,7
Kunst, amusement en recreatie . . . . .	40 426	42 974	43 554	46 965	45 771	46 893	49 475	0,8
Overige diensten . . . . .	36 443	39 417	40 810	42 470	43 574	43 850	46 152	2,3
<b>Totaal . . . . .</b>	<b>48 648</b>	<b>49 479</b>	<b>51 865</b>	<b>52 203</b>	<b>52 980</b>	<b>54 544</b>	<b>55 791</b>	<b>2,2</b>

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 <sup>(1)</sup>

	In € (totale populatie)							Veranderingspercentages tussen 2012 en 2013 (beperkte populatie)
	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	
Landbouw, bosbouw en visserij .....	19,1	19,0	19,2	20,0	20,1	20,0	21,0	2,5
Delfstoffen, industrie, energie, water en afvalbeheer .....	35,5	36,2	38,2	39,5	40,1	41,7	42,8	2,7
Winning van delfstoffen .....	32,5	33,8	34,8	36,5	37,2	38,7	39,3	6,5
Industrie .....	34,7	35,9	37,3	38,6	39,3	40,4	41,9	2,8
Productie en distributie van elektriciteit, gas, stoom en gekoelde lucht .....	64,1	60,3	66,9	63,2	63,0	72,0	66,0	3,2
Distributie van water; afval- en afvalwaterbeheer en sanering .....	29,9	31,3	32,9	34,2	34,6	36,6	37,7	2,6
Bouwnijverheid .....	27,2	27,9	29,0	30,0	30,4	31,0	32,4	2,5
Handel, vervoer en horeca .....	28,0	28,8	30,1	31,4	31,4	32,1	32,9	2,1
Groot- en detailhandel; reparatie van auto's en motorfietsen .....	28,3	29,2	30,4	31,6	31,6	32,4	33,2	2,7
Vervoer en opslag .....	29,5	30,2	31,9	33,3	33,4	34,4	35,1	0,7
Verschaffen van accommodatie en maaltijden .....	18,8	19,3	20,4	21,8	22,3	22,7	23,5	4,8
Informatie en communicatie .....	38,6	39,6	41,2	42,5	42,8	44,3	44,5	2,9
Financiële activiteiten en verzekeringen ..	49,8	50,7	53,7	55,0	54,5	56,0	58,2	1,3
Exploitatie van en handel in onroerend goed .....	27,2	27,6	28,8	30,2	30,7	31,8	32,7	3,4
Zakelijke dienstverlening .....	31,4	31,9	32,9	33,7	33,4	34,2	35,1	1,4
Vrije beroepen en wetenschappelijke en technische activiteiten .....	36,7	37,5	38,7	39,4	39,4	40,4	41,0	1,9
Administratieve en ondersteunende diensten <sup>(2)</sup> .....	25,3	25,2	26,0	27,1	26,7	27,2	28,4	0,8
Menselijke gezondheidszorg en maatschappelijke dienstverlening .....	27,1	27,1	29,0	29,9	30,5	31,7	32,6	3,5
Cultuur, recreatie en overige diensten ..	24,1	25,7	26,5	28,1	28,3	28,7	30,2	2,7
Kunst, amusement en recreatie .....	25,2	26,6	27,1	29,2	28,8	29,3	30,8	-0,1
Overige diensten .....	23,6	25,3	26,2	27,5	28,1	28,5	30,0	4,1
<b>Totaal</b> .....	<b>31,8</b>	<b>32,3</b>	<b>33,9</b>	<b>34,9</b>	<b>35,1</b>	<b>36,0</b>	<b>37,0</b>	<b>2,3</b>

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 2013 IN DE ONDERNEMINGEN VAN DE BEPERKTE POPULATIE

	Deelnemers aan een opleidingsactiviteit <sup>(1)</sup>			Aan opleidingsactiviteiten bestede uren				Aan opleidingsactiviteiten verbonden nettokosten <sup>(2)</sup>			
	(in % van de gemiddelde werkgelegenheid)			(in % van de gewerkte uren)				(in % van de personeelskosten)			
	For- mele <sup>(3)</sup>	Infor- mele <sup>(4)</sup>	Ini- tiële <sup>(5)</sup>	For- mele <sup>(3)</sup>	Infor- mele <sup>(4)</sup>	Ini- tiële <sup>(5)</sup>	Totaal	For- mele <sup>(3)</sup>	Infor- mele <sup>(4)</sup>	Ini- tiële <sup>(5)</sup>	Totaal
Landbouw, bosbouw en visserij ...	6,4	8,7	1,6	0,1	0,3	0,3	0,8	0,14	0,46	0,06	0,66
Delfstoffen, industrie, energie, water en afvalbeheer .....	50,4	29,2	1,4	0,9	0,7	0,1	1,8	1,43	0,70	0,05	2,18
Winning van delfstoffen .....	47,4	24,1	0,1	0,7	0,7	0,0	1,5	0,97	0,74	0,01	1,73
Industrie .....	48,0	29,6	1,5	0,8	0,8	0,2	1,8	1,22	0,75	0,05	2,02
Productie en distributie van elektriciteit, gas, stoom en gekoelde lucht .....	76,0	34,6	0,0	2,2	0,5	0,0	2,8	3,83	0,51	0,00	4,34
Distributie van water; afval- en afvalwaterbeheer en sanering	64,0	16,9	2,7	0,9	0,3	0,1	1,3	1,19	0,28	0,04	1,50
Bouwnijverheid .....	27,5	13,1	2,1	0,5	0,3	0,8	1,5	0,55	0,29	0,13	0,97
Handel, vervoer en horeca .....	36,6	18,1	1,4	0,8	0,4	0,3	1,5	1,24	0,36	0,05	1,65
Groot- en detailhandel; reparatie van auto's en motorfietsen .....	30,5	15,1	1,8	0,5	0,4	0,5	1,4	0,73	0,42	0,08	1,23
Vervoer en opslag .....	53,0	25,4	0,4	1,5	0,3	0,0	1,8	2,20	0,29	0,01	2,49
Verschaffen van accommodatie en maaltijden .....	15,5	10,4	2,1	0,3	0,3	0,6	1,1	0,34	0,26	0,10	0,71
Informatie en communicatie ...	53,3	18,4	1,5	1,1	0,3	0,1	1,5	1,60	0,28	0,04	1,92
Financiële activiteiten en verzekeringen .....	65,6	39,3	0,2	1,2	0,9	0,0	2,1	1,92	0,63	0,01	2,55
Exploitatie van en handel in onroerend goed .....	18,9	11,8	1,4	0,3	0,2	0,5	0,9	0,34	0,16	0,08	0,58
Zakelijke dienstverlening .....	30,8	18,4	0,9	0,6	0,3	0,2	1,0	0,77	0,31	0,04	1,12
Vrije beroepen en wetenschappelijke en technische activiteiten .....	34,0	17,4	1,1	0,6	0,3	0,2	1,1	0,78	0,29	0,04	1,11
Administratieve en ondersteunende diensten <sup>(6)</sup> ..	28,1	19,3	0,7	0,5	0,3	0,2	1,0	0,76	0,34	0,04	1,14
Menselijke gezondheidszorg en maatschappelijke dienstverlening	53,2	35,1	0,8	1,3	0,5	0,3	2,2	0,95	0,48	0,18	1,62
Cultuur, recreatie en overige diensten .....	22,1	14,5	1,5	0,4	0,2	0,6	1,1	0,60	0,19	0,09	0,89
Kunst, amusement en recreatie	14,1	7,7	1,6	0,3	0,1	0,3	0,6	0,36	0,11	0,06	0,54
Overige diensten .....	26,1	17,9	1,4	0,5	0,2	0,7	1,4	0,73	0,23	0,10	1,06
<b>Totaal .....</b>	<b>43,9</b>	<b>24,9</b>	<b>1,2</b>	<b>0,9</b>	<b>0,5</b>	<b>0,3</b>	<b>1,7</b>	<b>1,23</b>	<b>0,49</b>	<b>0,07</b>	<b>1,78</b>

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 alternerend 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 2013, IN DE OPLEIDING VERSTREKKENDE ONDERNEMINGEN VAN DE BEPERKTE POPULATIE

	Aan opleidingsactiviteiten bestede uren (gemiddelden per deelnemer, in uren)			Aan opleidingsactiviteiten verbonden nettokosten <sup>(1)</sup> (gemiddelden per uur opleiding, in €)		
	Formele <sup>(2)</sup>	Informele <sup>(3)</sup>	Initiële <sup>(4)</sup>	Formele <sup>(2)</sup>	Informele <sup>(3)</sup>	Initiële <sup>(4)</sup>
Landbouw, bosbouw en visserij .....	22	59	302	26,9	30,4	4,3
Delfstoffen, industrie, energie, water en afvalbeheer	26	36	140	66,7	43,0	15,1
Winning van delfstoffen .....	21	40	540	54,1	44,8	15,5
Industrie .....	25	37	153	59,7	42,4	14,8
Productie en distributie van elektriciteit, gas, stoom en gekoelde lucht .....	42	22	200	115,7	65,6	53,6
Distributie van water; afval- en afvalwaterbeheer en sanering .....	20	30	28	51,8	31,9	28,9
Bouwnijverheid .....	23	29	529	34,3	36,6	5,5
Handel, vervoer en horeca .....	31	28	332	49,7	34,7	5,8
Groot- en detailhandel; reparatie van auto's en motorfietsen .....	22	37	362	47,8	36,0	5,9
Vervoer en opslag .....	40	18	146	51,7	33,3	9,3
Verschaffen van accommodatie en maaltijden	21	27	301	25,5	26,1	4,5
Informatie en communicatie .....	31	29	113	65,5	37,6	19,1
Financiële activiteiten en verzekeringen .....	24	29	385	94,2	43,0	8,3
Exploitatie van en handel in onroerend goed ...	20	21	481	39,7	32,0	5,7
Zakelijke dienstverlening .....	24	22	239	44,7	36,8	9,3
Vrije beroepen en wetenschappelijke en technische activiteiten .....	27	28	225	49,6	38,1	10,3
Administratieve en ondersteunende diensten <sup>(5)</sup>	22	17	258	38,5	35,2	8,3
Menselijke gezondheidszorg en maatschappelijke dienstverlening .....	28	18	441	23,2	30,2	20,3
Cultuur, recreatie en overige diensten .....	23	15	484	44,8	36,3	5,0
Kunst, amusement en recreatie .....	24	18	217	43,3	35,4	7,6
Overige diensten .....	23	14	634	45,3	36,5	4,5
<b>Totaal</b> .....	<b>27</b>	<b>27</b>	<b>304</b>	<b>50,8</b>	<b>38,1</b>	<b>10,1</b>

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

	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	Veranderings- percentages tussen 2012 en 2013
	(totale populatie)							(beperkte populatie)
<b>Deeltijdwerk</b>								
(in % van de werkgelegenheid op 31 december)								
Uniregionale ondernemingen .....	26,2	26,6	27,8	29,9	30,6	30,9	31,3	1,7
Brussel .....	23,1	24,2	25,8	28,2	30,1	30,8	31,0	1,4
Vlaanderen .....	26,7	26,8	28,0	30,0	30,7	30,7	31,1	1,7
Wallonië .....	26,0	26,9	28,1	30,3	30,8	31,3	32,0	1,9
Multiregionale ondernemingen .....	29,3	30,5	30,6	31,8	32,5	32,4	32,3	0,1
<b>Totaal .....</b>	<b>27,0</b>	<b>27,6</b>	<b>28,5</b>	<b>30,4</b>	<b>31,1</b>	<b>31,3</b>	<b>32,3</b>	<b>1,2</b>
<b>Tijdelijk werk<sup>(1)</sup></b>								
(in % van de werkgelegenheid op 31 december)								
Uniregionale ondernemingen .....	6,8	6,7	6,9	6,6	7,0	7,4	7,3	0,4
Brussel .....	6,1	6,6	6,7	6,9	7,5	7,5	7,6	7,6
Vlaanderen .....	5,8	5,5	5,5	5,1	5,5	5,7	5,6	1,4
Wallonië .....	9,5	9,6	10,6	10,2	10,5	11,2	11,0	-2,8
Multiregionale ondernemingen .....	5,5	5,5	5,5	5,0	5,1	5,4	5,1	2,4
<b>Totaal .....</b>	<b>6,4</b>	<b>6,4</b>	<b>6,6</b>	<b>6,2</b>	<b>6,5</b>	<b>6,9</b>	<b>5,1</b>	<b>1,0</b>
<b>Uitzendarbeid in de ondernemingen die een volledig schema neerleggen</b>								
(in % van de gemiddelde VTE-werkgelegenheid)								
Uniregionale ondernemingen .....	4,6	4,8	4,2	3,2	3,7	4,0	3,7	-4,4
Brussel .....	2,8	3,2	2,5	2,6	3,2	3,3	2,9	-14,7
Vlaanderen .....	4,8	5,1	4,5	3,2	3,8	4,2	3,9	-2,0
Wallonië .....	4,5	4,7	4,4	3,2	3,8	3,7	3,2	-8,4
Multiregionale ondernemingen .....	2,4	2,7	2,7	2,1	2,5	2,9	2,7	-5,1
<b>Totaal .....</b>	<b>3,8</b>	<b>4,0</b>	<b>3,7</b>	<b>2,8</b>	<b>3,3</b>	<b>3,6</b>	<b>3,3</b>	<b>-4,4</b>

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

	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	Veranderings- percentages tussen 2012 en 2013
	(totale populatie)							(beperkte populatie)
<b>Gewerkte uren per VTE</b> (eenheden, per jaar)								
Uniregionale ondernemingen .....	1 549	1 544	1 546	1 508	1 522	1 527	1 519	-0,3
Brussel .....	1 577	1 581	1 588	1 563	1 575	1 562	1 564	-0,2
Vlaanderen .....	1 554	1 548	1 547	1 508	1 525	1 529	1 523	-0,2
Wallonië .....	1 523	1 521	1 525	1 484	1 494	1 506	1 494	-0,7
Multiregionale ondernemingen .....	1 483	1 488	1 489	1 466	1 477	1 474	1 467	0,2
<b>Totaal .....</b>	<b>1 531</b>	<b>1 530</b>	<b>1 531</b>	<b>1 497</b>	<b>1 510</b>	<b>1 513</b>	<b>1 506</b>	<b>-0,2</b>
<b>Personeelskosten per VTE</b> (in €, per jaar)								
Uniregionale ondernemingen .....	45 924	47 053	49 123	49 293	49 996	51 422	52 658	2,3
Brussel .....	54 053	55 555	58 714	58 322	58 470	58 166	59 521	1,6
Vlaanderen .....	46 001	47 351	49 289	49 424	50 237	51 883	53 215	2,2
Wallonië .....	42 280	42 857	44 719	45 201	45 955	47 573	48 486	2,8
Multiregionale ondernemingen .....	56 011	56 301	59 639	60 533	61 499	63 733	65 170	2,1
<b>Totaal .....</b>	<b>48 648</b>	<b>49 479</b>	<b>51 865</b>	<b>52 203</b>	<b>52 980</b>	<b>54 544</b>	<b>55 791</b>	<b>2,2</b>
<b>Personeelskosten per gewerkt uur</b> (in €)								
Uniregionale ondernemingen .....	29,7	30,5	31,8	32,7	32,8	33,7	34,7	2,6
Brussel .....	34,3	35,1	37,0	37,3	37,1	37,2	38,1	1,8
Vlaanderen .....	29,6	30,6	31,9	32,8	32,9	33,9	35,0	2,4
Wallonië .....	27,8	28,2	29,3	30,5	30,8	31,6	32,5	3,5
Multiregionale ondernemingen .....	37,8	37,8	40,1	41,3	41,6	43,2	44,4	2,0
<b>Totaal .....</b>	<b>31,8</b>	<b>32,3</b>	<b>33,9</b>	<b>34,9</b>	<b>35,1</b>	<b>36,0</b>	<b>37,0</b>	<b>2,3</b>

Bron: NBB (sociale balansen).



## Bijlage 13

### FORMELE OPLEIDING IN ALLE BEDRIJVEN: VERDELING NAAR GEWEST <sup>(1)(2)</sup>

	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	Veranderings- percentages tussen 2012 en 2013
	(totale populatie)							(beperkte populatie)
<b>Deelnemers aan een opleidingsactiviteit</b> (in % van de gemiddelde werkgelegenheid)								
Uniregionale ondernemingen .....	26,3	26,0	26,6	27,8	29,1	29,8	31,8	3,8
Brussel .....	26,6	24,7	25,8	26,9	27,2	27,3	28,3	-0,4
Vlaanderen .....	27,9	27,9	27,7	28,9	30,2	31,3	33,9	3,5
Wallonië .....	21,9	21,9	24,3	25,8	27,2	27,5	28,2	6,3
Multiregionale ondernemingen .....	61,5	61,4	54,6	56,4	58,7	58,9	61,5	0,6
<b>Totaal .....</b>	<b>35,7</b>	<b>35,2</b>	<b>33,8</b>	<b>35,2</b>	<b>36,7</b>	<b>37,1</b>	<b>39,1</b>	<b>2,1</b>
<b>Aan opleidingsactiviteiten bestede uren</b> (in % van de gewerkte uren)								
Uniregionale ondernemingen .....	0,53	0,55	0,50	0,53	0,55	0,56	0,60	0,1
Brussel .....	0,56	0,54	0,50	0,52	0,53	0,54	0,54	-4,4
Vlaanderen .....	0,57	0,57	0,53	0,55	0,57	0,59	0,65	0,5
Wallonië .....	0,43	0,50	0,42	0,46	0,52	0,49	0,52	0,7
Multiregionale ondernemingen .....	1,47	1,55	1,42	1,38	1,28	1,26	1,34	12,3
<b>Totaal .....</b>	<b>0,77</b>	<b>0,80</b>	<b>0,73</b>	<b>0,74</b>	<b>0,73</b>	<b>0,73</b>	<b>0,78</b>	<b>5,3</b>
<b>Aan opleidingsactiviteiten verbonden nettokosten <sup>(3)</sup></b> (in % van de personeelskosten)								
Uniregionale ondernemingen .....	0,70	0,71	0,71	0,66	0,72	0,77	0,82	-2,1
Brussel .....	0,70	0,73	0,67	0,61	0,75	0,77	0,73	2,7
Vlaanderen .....	0,73	0,73	0,73	0,67	0,69	0,78	0,85	-4,6
Wallonië .....	0,60	0,67	0,66	0,68	0,78	0,74	0,77	2,8
Multiregionale ondernemingen .....	2,27	2,35	2,17	1,98	2,01	2,00	2,01	-0,7
<b>Totaal .....</b>	<b>1,19</b>	<b>1,20</b>	<b>1,15</b>	<b>1,06</b>	<b>1,11</b>	<b>1,13</b>	<b>1,16</b>	<b>-1,8</b>
<b>Opleiding verstreckende ondernemingen</b> (in % van het totale aantal ondernemingen)								
Uniregionale ondernemingen .....	6,1	6,5	10,9	11,6	12,1	11,6	14,0	3,9
Brussel .....	6,9	7,1	10,7	11,3	11,8	11,0	13,3	1,0
Vlaanderen .....	6,7	7,1	11,4	12,2	12,4	12,1	14,7	5,9
Wallonië .....	4,5	4,9	9,9	10,6	11,5	10,7	12,8	-0,5
Multiregionale ondernemingen .....	43,4	42,0	50,0	52,8	55,9	57,1	60,8	2,3
<b>Totaal .....</b>	<b>6,7</b>	<b>7,0</b>	<b>11,5</b>	<b>12,2</b>	<b>12,7</b>	<b>12,2</b>	<b>14,6</b>	<b>3,8</b>

Bron: NBB (sociale balansen).

(1) De invoering van een nieuw formulier voor de sociale balans, dat van toepassing is op de vanaf 1 december 2008 afgesloten boekjaren, veroorzaakt een breuk in de reeksen tussen de gegevens voor het jaar 2008 en die betreffende de voorgaande jaren.

(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) 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.

Nationale Bank van België  
Naamloze vennootschap  
RPR Brussel – Ondernemingsnummer: 0203.201.340  
Maatschappelijke zetel: de Berlaimontlaan 14 – BE-1000 Brussel  
[www.nbb.be](http://www.nbb.be)

Verantwoordelijk uitgever

**Jan Smets**

Directeur

Nationale Bank van België  
de Berlaimontlaan 14 – BE-1000 Brussel

Contactpersoon voor het Tijdschrift

**Luc Dufresne**

Secretaris-generaal

Tel. +32 2 221 24 96 – Fax +32 2 221 30 91  
[luc.dufresne@nbb.be](mailto:luc.dufresne@nbb.be)

© Illustraties: Nationale Bank van België

Omslag en opmaak: NBB AG – Prepress & Image

Gepubliceerd in december 2014