

De sociale balans 2004

Ph. Delhez

P. Heuse

Inleiding

De in het boekjaar 1996 ingevoerde sociale balans bevat een coherent geheel van gegevens met betrekking tot diverse aspecten van de werkgelegenheid in de ondernemingen. Op basis van die gegevens worden in dit artikel achtereenvolgens de volgende onderwerpen geanalyseerd: het verloop van de werkgelegenheid, het personeelsverloop, de aard van de arbeidsovereenkomsten, de arbeidsduur, de arbeidskosten en de opleiding. De gegevens in tabel III van de sociale balans betreffende de aanwending van de maatregelen ter bevordering van de werkgelegenheid zijn niet benut. Niet alleen is de lijst ervan onvoldoende bijgewerkt, maar ook de vergelijking van de inhoud ervan met de administratieve statistieken die worden opgesteld door instellingen zoals de RVA en de RSZ lijken erop te wijzen dat ze niet representatief zijn voor het werkelijke gebruik van die maatregelen.

De analyse behandelt de voorlopige resultaten van de sociale balans over 2004, verkregen door de vroegtijdige afsluiting van de ontvangstperiode voor de jaarrekeningen. Die resultaten worden in voorkomend geval vergeleken met de definitieve resultaten voor de boekjaren 1998 tot 2003. De gegevens betreffende die periode hebben betrekking op de totale populatie van de ondernemingen die, op 31 december, een boekjaar met een standaardduur van 12 maanden hebben afgesloten en waarvan de individuele sociale balans voldoet aan de criteria inzake homogeniteit, kwaliteit en coherentie zoals beschreven in de als bijlage 1 opgenomen methodologie voor de samenstelling van de ondernemingspopulaties. De in dit artikel voorkomende resultaten verschillen aldus van de door de Balanscentrale gepubliceerde geglobaliseerde gegevens. Deze laatste bron gebruikt immers alle in één kalenderjaar afgesloten jaarrekeningen,

ongeacht de datum van afsluiting en de lengte van het boekjaar.

In 2005 begonnen de werkzaamheden ter voorbereiding van de samenstelling van de beperkte constante populatie voor 2003 en 2004 (volgens de in deel 1.6 van bijlage 1 beschreven richtlijnen), die als basis dient voor de analyse van de sociale balans 2004, met de voorlopige afsluiting van de rekeningen op 30 augustus, terwijl deze rekeningen vorig jaar werden afgesloten op 9 september. Daardoor is de beperkte populatie van de ondernemingen die in aanmerking worden genomen voor de analyse van de sociale balans 2004, iets kleiner dan die van het jaar voordien: 38.530 ondernemingen voor de beperkte populatie 2004, tegen 40.630 in het voorgaande jaar. Die populatie (waarvan de kenmerken worden beschreven in deel 2 van bijlage 1) is bijgevolg iets minder representatief: de werknemers bij de ondernemingen waaruit de populatie bestaat, vertegenwoordigen 50,9 pct. van de in de nationale rekeningen opgetekende particuliere werkgelegenheid, tegen 53,3 pct. in het voorgaande jaar.

De meeste tabellen en grafieken in dit artikel geven een beeld van de resultaten die aan de hand van die beperkte ondernemingspopulatie werden verkregen. Door een constante populatie te gebruiken, is het mogelijk de ontwikkeling te analyseren van een reeks variabelen tussen de boekjaren 2003 en 2004, terwijl een vergelijking met de volledige gegevens betreffende het boekjaar 2003, die een veel grotere populatie dekken, de conclusies ongetwijfeld zou vertekenen. Het gebruik van een constante populatie heeft echter ook beperkingen voor de interpretatie van de vastgestelde ontwikkelingen. De ondernemingen die in deze populatie zijn opgenomen, moeten immers per definitie sociale balansen van voldoende hoge kwaliteit hebben ingediend die betrekking hebben op een boekjaar

van twaalf maanden en die voor de beide opeenvolgende boekjaren afgesloten zijn op 31 december. Nieuw opgerichte bedrijven en gefailleerde vennootschappen zijn dus uitgesloten, waardoor een zekere kloof kan ontstaan tussen de wijzigingen die worden vastgesteld in de beperkte populatie en die in de totale populatie. Het feit dat het te lang duurt alvorens men over informatie betreffende alle ondernemingen beschikt en de garanties die worden geboden door de representativiteit van de beperkte populatie, rechtvaardigen evenwel een dergelijke aanpak.

Wanneer in de tabellen en grafieken lange reeksen voorkomen, hebben ze altijd (tenzij anders vermeld) betrekking op de resultaten voor de totale populatie, zoals berekend voor de jaren 1998 tot 2003. Het tussen 2003 en 2004 opgetekende verloop wordt dan gebruikt om die historische reeksen door te trekken: ze worden aangegeven met de vermelding «2004r». Zoals elk jaar zijn de gedetailleerde gegevens per bedrijfstak opgenomen in de bijlagentabellen 3 tot 9. In de meeste gevallen geven deze tabellen, naast de tussen 2003 en 2004 opgetekende ontwikkelingen, retrospectieve gegevens voor de jaren 1998 tot 2003 weer.

Vorig jaar werd de nadruk gelegd op de regionalisatie van de sociale balansen. Deze regionale opsplitsing vond plaats op basis van de door de RSZ uitgewerkte vestigingenstatistieken van juni 2002. In 2003 zorgde de invoering van de multifunctionele aangifte voor een achterstand in de opstelling van de RSZ-statistieken, zodat eind september 2005 de gegevens per vestiging voor het jaar 2003 nog niet beschikbaar waren. Het werd verkieslijk geacht de sociale balansen niet te regionaliseren aan de hand van niet-bijgewerkte registers en de publicatie van dergelijke statistieken uit te stellen. Dit artikel bevat derhalve noch in het beschrijvende gedeelte noch in de

bijlagen enige bijdrage over de regionale resultaten. In de analyse wordt de nadruk gelegd op de ontwikkelingen in de ondernemingen opgesplitst naar omvang of naar bedrijfstak. De verdeling naar omvang maakt een onderscheid tussen de kleine ondernemingen, met minder dan 50 VTE, de middelgrote bedrijven, met 50 tot 250 VTE, en de grote ondernemingen, die meer dan 250 VTE in dienst hebben. De opsplitsing naar bedrijfstak berust op de indeling van de bedrijfstakken uit de activiteitennomenclatuur Nace-Bel, die hierbij gaat als bijlage 2. Bij de interpretatie van de resultaten opgesplitst naar bedrijfstak is voorzichtigheid geboden met betrekking tot de branches landbouw, horeca en collectieve, sociale en persoonlijke diensten: de werknemers uit de ondernemingen van de beperkte populatie vertegenwoordigen er immers minder dan 25 pct. van de in de nationale rekeningen geregistreerde werkgelegenheid van loontrekkenden.

1. Verloop van de werkgelegenheid

1.1 Algemene kenmerken van het verloop van de werkgelegenheid

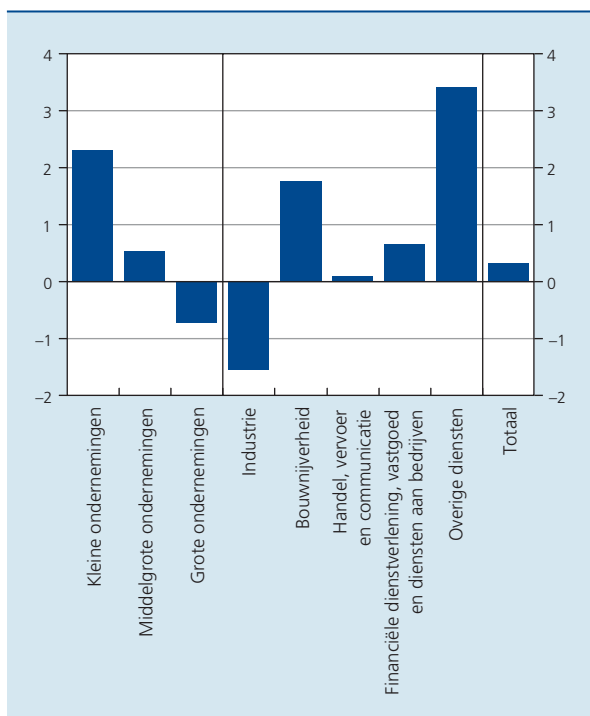
De beperkte populatie telt, zoals gezegd, 38.530 ondernemingen die, in 2004, gemiddeld 1.331.229 personen in dienst hadden, dat is 4.124 werknemers méér dan in het boekjaar 2003. Die stijging, met 0,3 pct., vloeit uitsluitend voort uit een vermeerdering van het aantal deeltijdwerkers ten belope van 16.480 eenheden, wat een toename vertegenwoordigt met 5,9 pct. ten opzichte van 2003. Tegelijkertijd liep het aantal voltijdwerkers terug met 12.356 eenheden, of 1,2 pct.

TABEL 1 VERLOOP VAN DE WERKGELEGENHEID TUSSEN 2003 EN 2004
(beperkte populatie)

	Werkenden			VTE
	Voltijds	Deeltijds	Totaal	
Jaargemiddelde				
Eenheden	-12.356	16.480	4.124	-759
Procenten	-1,2	5,9	0,3	-0,1
Op 31 december				
Eenheden	-8.848	14.838	5.990	3.399
Procenten	-0,9	5,2	0,5	0,3

Bron: NBB (sociale balansen).

GRAFIEK 1 VERLOOP VAN DE WERKGELEGENHEID TUSSEN 2003 EN 2004: OPSPLITSING NAAR OMVANG EN NAAR BEDRIJFSTAK
(veranderingspercentages, beperkte populatie)



Bron: NBB (sociale balansen).

Hoewel het totale aantal werknemers tussen 2003 en 2004 gemiddeld toenam, is het in VTE gemeten arbeidsvolume licht gedaald, met 0,1 pct., als gevolg van de forse groei van de deeltijdarbeid.

De groei van het aantal werknemers tussen 31 december 2003 en 2004, ongeacht of deze uitgedrukt is in personen of in VTE, valt gunstiger uit. Voor het aantal personen bedraagt die groei 0,5 pct., tegen 0,3 pct. gemiddeld, en voor het personeelsbestand in VTE respectievelijk 0,3 en -0,1 pct., wat wijst op een relatieve verbetering, in de loop van het jaar, van de werkgelegenheidssituatie in de ondernemingen uit de beperkte populatie. De gegevens uit de nationale rekeningen bevestigen zo'n herstel in de loop van 2004: tussen het vierde kwartaal van 2003 en het vierde kwartaal van 2004 werd immers een groei van de loontrekkende werkgelegenheid in de particuliere sector van 1,2 pct. opgetekend, tegen gemiddeld 0,7 pct. tijdens het jaar.

De toename van de werkgelegenheid is vooral te danken aan de kleine ondernemingen. Het aantal werknemers groeide er met 2,3 pct., dat is met 7.789 eenheden. Nagenoeg 60 pct. van die stijging had betrekking op

voltijdwerkers. In de middelgrote en grote ondernemingen is het voltijds werkende personeel daarentegen teruggelopen. In de eerstgenoemde bedrijven werd de daling gecompenseerd door een toename van het aantal deeltijdwerkers, zodat in totaal een stijging met 1.520 werknemers (of 0,5 pct.) werd opgetekend. In de grote ondernemingen woog de groei van de deeltijdarbeid (met 10.064 eenheden) niet op tegen de daling van het aantal voltijdwerkers (-15.249 eenheden), zodat in totaal het personeelsbestand terugliep met 0,7 pct., of 5.184 eenheden.

Zoals blijkt uit de cijfers in verband met het personeelsverloop, hebben de kleine ondernemingen tijdens de periode 1998-2003 systematisch netto banen gecreëerd. Deze netto werkgelegenheidscreatie bedroeg tijdens de jaren 1998 tot 2000 23.000 tot 28.000 eenheden per jaar. Het aantal netto-intredingen van personeel nam vervolgens af, maar bleef ruimschoots positief. In de middelgrote ondernemingen bereikte de netto werkgelegenheidscreatie een hoogtepunt van bijna 23.000 eenheden tijdens het boekjaar 2000. In 2001 bedroeg de netto banencreatie, als gevolg van de vertraging van de economische groei, nog slechts de helft van dat aantal. In 2002 en 2003 stagneerde de werkgelegenheid in die ondernemingen, waarna er in het boekjaar 2004 opnieuw netto banen bijkwamen. Tussen 1998 en 2001 bleef de netto werkgelegenheidscreatie in de grote ondernemingen ruim onder die in de bedrijven met minder dan 50 VTE. Het boekjaar 2000 vormt een uitzondering, aangezien in dat jaar van hoogconjunctuur ongeveer 30.000 arbeidsplaatsen werden gecreëerd in de bedrijven met meer dan 250 VTE. Sinds 2002 werden in deze ondernemingen netto banen vernietigd.

Dat banenverlies vindt grotendeels zijn oorsprong in het personeelsverloop in de industrie. Van 2001 tot 2003 werden in deze bedrijfstak immers omvangrijke netto-uitredingen (meer dan 14.000 werknemers in 2003) opgetekend. Tussen 2003 en 2004 vonden nieuwe personeelsafvloeiingen plaats in de beperkte populatie: gemiddeld per jaar liep het personeelsbestand van die branche terug met 1,6 pct., of méér dan 6.000 werknemers.

Het recente werkgelegenheidsverloop is gunstiger in de branches financiële dienstverlening, vastgoed en diensten aan bedrijven, die in 2002 en 2003 eveneens een netto-vernietiging van banen te zien gaven. De werkgelegenheid groeide er tussen 2003 en 2004 met gemiddeld 0,7 pct. Deze groei is uitsluitend toe te schrijven aan de personeelstoename in de bedrijfstakken vastgoed en diensten aan bedrijven, met bijna 3.400 banen, terwijl in de financiële dienstverlening een daling met nagenoeg 2.000 arbeidsplaatsen werd vastgesteld in de ondernemingen uit de beperkte populatie.

In de overige diensten, die bestaan uit de bedrijfstak gezondheidszorg en maatschappelijke dienstverlening en de minder belangrijke branche collectieve, sociale en persoonlijke diensten, zou de sinds 1998 merkbare werkgelegenheidsgroei zich tussen 2003 en 2004 hebben voortgezet. Gemiddeld kwamen er tijdens die periode bijna 7.000 extra arbeidsplaatsen bij in de ondernemingen van de beperkte populatie, waarvan nagenoeg 90 pct. in de gezondheidszorg en maatschappelijke dienstverlening.

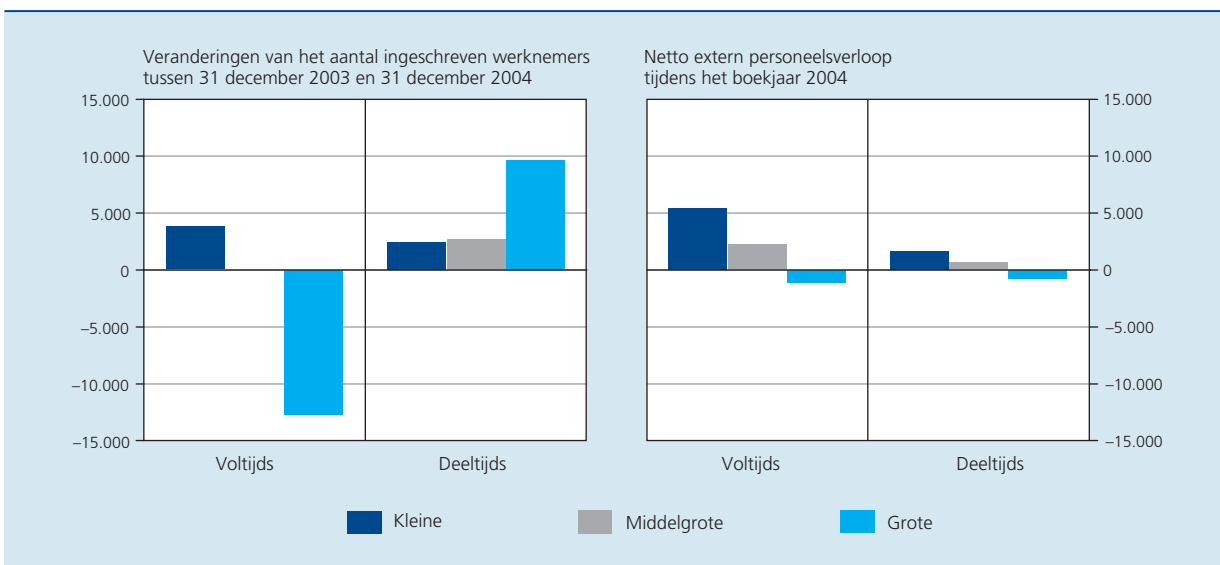
In de bouw en in de bedrijfstak handel, vervoer en communicatie werden tijdens de jaren 1998 tot 2003 ook netto-intredingen van personeel opgetekend, zij het van geringere omvang; het jaar 2000 vormde voor elk van beide branches een uitzondering. Hoewel de werkgelegenheid tussen 2003 en 2004 opnieuw met 1,8 pct. (of 1.531 extra werknemers) toenam in de ondernemingen van de beperkte populatie voor de bouwnijverheid, kwam ze daarentegen vrijwel tot stilstand in de bedrijfstak handel, vervoer en communicatie (+0,1 pct. of 381 werknemers), wellicht door de tenuitvoerlegging, in verschillende voormalige overheidsbedrijven, van herstructureringsplannen die een personeelsinkrimping tot gevolg hadden.

1.2 Verloop van de deeltijdarbeid

Reeds verscheidene jaren wordt de werkgelegenheidsgroei ondersteund door de ontwikkeling van de deeltijdarbeid. Vanuit een statisch oogpunt biedt de werkdagverdeling immers de mogelijkheid het voor de productie vereiste arbeidsvolume te spreiden over een groter aantal personen. Vanuit een dynamisch standpunt maakt deeltijdarbeid het mogelijk nieuwe activiteiten te ontwikkelen. In bepaalde ondernemingen, vooral in de grootste daarvan, kan de overschakeling van een deel van het personeel op deeltijdarbeid ook de gevolgen van herstructureringen verzachten of het einde van de beroepsloopbaan vergemakkelijken. Deeltijdarbeid beantwoordt bovendien aan de verzuchtingen van een deel van de werknemers die het uitoefenen van een beroepsbezigheid beter wensen af te stemmen op de gebeurtenissen in het gezinsleven. Het aantal extra banen ten gevolge van het beroep op deeltijdarbeid kan worden geraamd op 11 pct. van het personeelsbestand van de totale populatie in 2003. Volgens de resultaten ontleend aan de beperkte populatie zou dat percentage tussen 2003 en 2004 nog aanzienlijk gestegen zijn.

Wanneer de uitbreiding van deeltijdarbeid resulteert uit de indienstneming van deeltijds werkend personeel, vindt ze plaats via externe kanalen. Die bewegingen worden in de loop van het boekjaar geregistreerd in de tabellen betreffende de in- en uittredingen van personeel. Wanneer de

GRAFIEK 2 PERSONEELVERLOOP TIJDENS HET BOEKJAAR 2004 : OPSPLITSING NAAR ARBEIDSTELSEL EN ONDERNEMINGSGROOTTE
(personen, beperkte populatie)



Bron: NBB (sociale balansen).

TABEL 2 DEELTIJDARBEID TUSSEN 1998 EN 2004
(procenten)

	Aandeel van deeltijdarbeid (op 31 december)			Extra banen gecreëerd dankzij het beroep op deeltijdarbeid ⁽¹⁾
	Mannen	Vrouwen	Totaal	
Totale populatie				
1998	6,3	42,9	19,9	9,5
1999	6,8	43,6	20,7	9,9
2000	7,1	43,9	20,7	9,9
2001	7,4	45,4	21,8	10,4
2002	8,3	46,9	23,3	10,7
2003	9,2	48,4	24,5	11,0
Beperkte populatie				
2003	7,7	45,5	21,4	8,8
2004	8,4	46,7	22,4	9,2
<i>p.m. Veranderingspercentages</i>	8,8	2,6	4,8	4,6

Bron: NBB (sociale balansen).

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

ontwikkeling van de deeltijdarbeid voortvloeit uit een verandering van arbeidsstelsel, wordt gezegd dat ze plaatsvindt via interne kanalen. Dit laatste verloop wordt gemeten aan de hand van de verschillen tussen de op 31 december van het beschouwde jaar en de in het voorgaande jaar opgetekende stand van het personeelsregister en het externe personeelsverloop.

In de kleine ondernemingen verloopt de groei van de deeltijdarbeid voornamelijk langs externe weg. Men kan zich immers indenken dat in kleine werkeenheden het groeitempo van de activiteit enerzijds te groot kan zijn om de extra werklust te laten dragen door het beschikbare personeel, maar anderzijds onvoldoende om een voltijdwerker in dienst te kunnen nemen, wat zou verklaren dat in die bedrijven naast een netto-creatie van voltijdbanen (circa 5.400 extra werknemers) netto-indienstnemen van deeltijdwerkers werden opgetekend (ongeveer 1.700 personen).

In de grote ondernemingen, daarentegen, wijst het externe personeelsverloop op netto-uittrekkingen van zowel deeltijd- als voltijdwerkers, ten belope van ongeveer 1.000 eenheden in beide gevallen. Het personeelsregister verschaft echter een heel ander beeld: tussen 31 december 2003 en 2004 is het aantal werknemers die deeltijdwerk verrichten, met bijna 10.000 eenheden gestegen. Deze toename vloeit dus uitsluitend voort uit de verandering van arbeidsstelsel door voltijdwerkers, waarvan het

personeelsbestand in de loop van het jaar inderdaad is gedaald met iets minder dan 13.000 eenheden.

Door hun omvang oefenen die veranderingen van arbeidsstelsel een sterke invloed uit op het verloop van het aandeel van deeltijdarbeid. Alleen al tussen 2003 en 2004 is dat aandeel opgelopen van 21,4 tot 22,4 pct. van het personeelsbestand in de ondernemingen van de beperkte populatie, dat is een toename met 4,8 pct.

Bij toepassing van die ontwikkeling op het peil dat in de totale populatie werd opgetekend in 2003, blijkt dat in 2004 één werknemer op vier over een deeltijds arbeidsstelsel beschikt. Dit blijft echter nog grotendeels een zaak van de vrouwen, waarvan de helft onder dat stelsel valt. De stijging van de deeltijdarbeid bij vrouwen tussen 2003 en 2004 is echter minder groot (namelijk 2,6 pct.) dan die van de deeltijdarbeid bij mannen (8,8 pct.). Eén man op tien werkte in 2004 deeltijds, als dezelfde schattingsmethode wordt gebruikt, tegen slechts iets meer dan 6 pct. in 1998. Die stijging voldoet deels aan de wens van sommige mannen om een beter evenwicht te vinden tussen het beroepsleven en hun privé-leven. Ze vloeit tevens in tal van gevallen voort uit een aanpassing van het arbeidsstelsel aan het einde van de loopbaan, hetzij via tijdscrediet, hetzij via bedrijfsspecifieke systemen.

In de zeer kleine en in de grotere bedrijven is het aandeel van deeltijdarbeid het grootst. De redenen hiervoor zijn ongetwijfeld zeer uiteenlopend. Zoals hierboven nader werd toegelicht, is het activiteitsvolume in de kleine bedrijven bepalend voor hun beslissing om een voltijd- of een deeltijdwerker in dienst te nemen. In de grote ondernemingen, daarentegen, verloopt de spreiding van het arbeidsvolume potentieel soepeler, omdat het volume wordt gespreid over een groter aantal werknemers. Terwijl in de kleine ondernemingen het aandeel van deeltijdarbeid bij vrouwen in 2003 en 2004 haast onveranderd bleef, is het aanzienlijk gestegen in de middelgrote en grote bedrijven. Daarentegen nam het aandeel van de deeltijdarbeid bij mannen vooral toe in de grote ondernemingen, omdat sommige hiervan gebruik maken van arbeidsduurverminderingen aan het einde van de loopbaan teneinde ontslagen te vermijden.

Vooraf in de industrie, in de bedrijfstak vervoer en communicatie en in de financiële dienstverlening worden die praktijken gehanteerd: de mannelijke deeltijdarbeid nam er tussen 2003 en 2004 met ongeveer 5 pct. toe, net als trouwens in de branche vastgoed en diensten aan bedrijven. In de andere bedrijfstakken is het mannelijke aandeel van deeltijdarbeid slechts weinig gestegen, of zelfs gedaald.

Het aandeel van deeltijdarbeid bij vrouwen groeide vooral in de branches vervoer en communicatie en in de financiële dienstverlening, evenals in de industrie, een bedrijfstak met weinig vrouwenarbeid (amper een vijfde van de werknemers bestaat er uit vrouwen) en waarin vrouwelijke deeltijdarbeid nog zeldzamer is (minder dan 30 pct. van de werkneemsters, dat is het laagste percentage van alle bedrijfstakken).

2. Personeelsverloop

2.1 Totale in- en uittredingen van werknemers

De nettoveranderingen van het aantal in de ondernemingen van de beperkte populatie ingeschreven werknemers tussen 31 december 2003 en 2004 maken het niet mogelijk om de omvang te ramen van de bruto in- en uittredingen van personeel tijdens het jaar, noch om de kenmerken ervan te beoordelen. Deze kunnen worden afgeleid uit de tabel betreffende de in- en uittredingen van personeel.

In 2004 werden meer dan 390.000 personen in dienst genomen in de ondernemingen van de constante beperkte populatie, dat is iets meer dan de 376.000 van het voorgaande boekjaar. Bovendien verdwenen zowat

TABEL 3 IN- EN UITTREDINGEN VAN PERSONEEL
(eenheden, beperkte populatie)

	2003	2004
Intredingen		
Totaal	376.494	390.203
waarvan: volledige schema's . .	253.386	259.935
Uittredingen		
Totaal	374.630	382.047
waarvan: volledige schema's . .	258.115	256.000
Netto-intredingen		
Totaal	1.864	8.156
waarvan: volledige schema's . .	-4.729	3.935

Bron: NBB (sociale balansen).

382.000 werknemers uit het personeelsregister van die bedrijven, dat is 2 pct. meer dan in 2003. Aangezien het groeitempo van de uittredingen lager bleef dan dat van de intredingen, gingen de netto-intredingen van personeel (zijnde het verschil tussen het totaal van de in- en de uittredingen) naar omhoog. Ze bereikten 8.156 eenheden in 2004, tegen slechts 1.864 een jaar eerder.

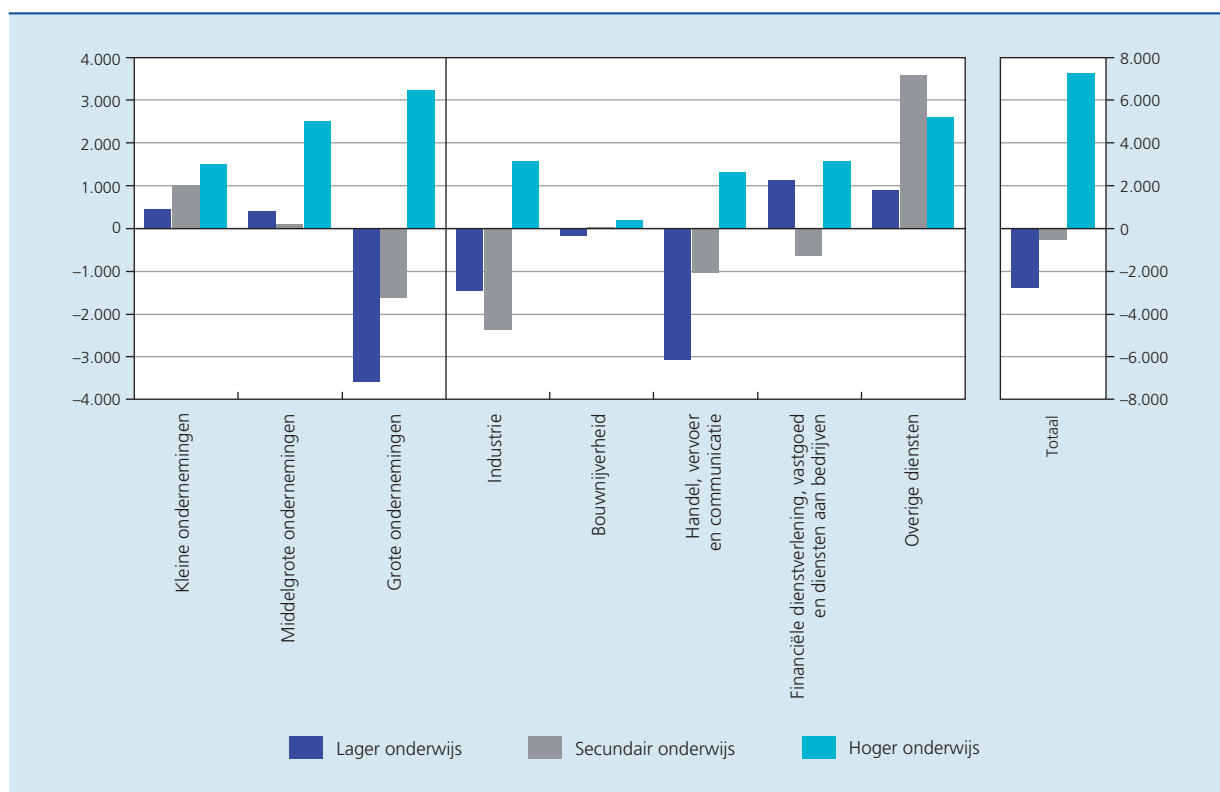
2.2 Netto-intredingen: opsplitsing naar diploma

Voor de ondernemingen die een volledig schema neerleggen, verschaft de tabel over de in- en uittredingen van personeel daarenboven een gedetailleerde opsplitsing van deze bewegingen naar type van arbeidsovereenkomst, geslacht en diploma, alsook – enkel voor de uittredingen – een verdeling naar reden. De aan deze tabel ontleende conclusies kunnen niet worden uitgebreid tot de ondernemingen als geheel, aangezien ze geen betrekking hebben op de ondernemingen die een verkort schema neerleggen. Als gevolg van het geringere relatieve belang van deze laatste categorie op het vlak van personeel (ze vertegenwoordigen 77,5 pct. van alle ondernemingen, maar slechts 17,8 pct. van het totale personeelsbestand), kunnen ze evenwel als indicatoren worden gebruikt.

In de ondernemingen die een volledig schema neerleggen, werden in 2004 259.935 personeelsintredingen geregistreerd. Over dezelfde periode vertrokken 256.000 werknemers uit deze ondernemingen. In totaal werden 3.935 netto personeelsintredingen opgetekend. Dit verloop resulteert uit een combinatie van netto-intredingen

GRAFIEK 3 NETTO EXTERN PERSONEELSVEROOR IN DE ONDERNEMINGEN DIE EEN VOLLEDIG SCHEMA HEBBEN NEERGELEGD IN 2004: OPSPLITSING NAAR OPLEIDINGSNIVEAU

(aantal personen, beperkte populatie)



Bron: NBB (sociale balansen).

van werknemers met een diploma van het universitair (+2.217 eenheden) of niet-universitair (+5.011 eenheden) hoger onderwijs en netto-uitredingen van werknemers die hooguit beschikken over een diploma van het lager (-2.769 eenheden) of secundair onderwijs (-524 eenheden).

In alle bedrijfstakken werden netto-indienstnemen opgetekend van werknemers met een diploma van het hoger onderwijs. In de bouwnijverheid bleef dit aantal vrij beperkt: alles bij elkaar betrof het minder dan 200 werknemers. In deze bedrijfstak blijft het aantal hooggeschoolde werknemers overigens aanzienlijk lager dan het gemiddelde van de andere bedrijfstakken, aangezien de productietechnieken er nog steeds een groot aantal laaggeschoolde werknemers vereisen. Het aandeel van de hooggeschoolde werknemers is het grootst in de dienstverlenende bedrijfstakken. Deze activiteiten zijn in een recenter verleden tot ontwikkeling gekomen en steunen op hoger geschoolde arbeidskrachten die zich gemakkelijker kunnen aanpassen aan de technologische veranderingen van een moderne economie. In de industriële

ondernemingen, daarentegen, maken de bedrijven nog dikwijls gebruik van zware productieprocessen die de inzet van een groot aantal lager geschoolde arbeidskrachten vergen. De inspanningen van deze ondernemingen om concurrerend te blijven, leiden dan ook vaak tot personeelsherverstructuringen, die meestal laag- of mid-dengeschoolde werknemers treffen.

De groep van werknemers die enkel beschikken over een diploma van het basisonderwijs wordt immers nog steeds geweerd uit de ondernemingen in de industrie en in de bedrijfstak handel, vervoer en communicatie. Dat was ook het geval tijdens de voorgaande jaren, met uitzondering van het jaar 2000, toen de omstandigheden op de arbeidsmarkt uiterst gunstig waren, ook voor de laagst geschoolde werknemers. Een en ander is hoofdzakelijk toe te schrijven aan de pensionering van een groot aantal laaggeschoolde werknemers, van wie het vertrek niet wordt gecompenseerd door indienstnemen van personeel met hetzelfde opleidingsniveau. Deze ontwikkeling leidt tot een verhoging van het gemiddelde opleidingsniveau van het personeelsbestand in de bewuste bedrijfstakken.

In de bedrijfstak financiële dienstverlening, vastgoed en diensten aan bedrijven en in de «overige diensten» werden daarentegen netto-intredingen van laaggeschoold personeel opgetekend. De bedrijven die actief zijn in de branches vastgoed en diensten aan bedrijven, gezondheidszorg en maatschappelijke dienstverlening, en in mindere mate de ondernemingen in de collectieve, sociale en persoonlijke diensten blijven immers werkgelegenheid creëren voor laaggeschoolden. De bedrijfstak financiële dienstverlening en verzekeringen, daarentegen, schroeft het aantal laaggeschoolde personeelsleden verder terug.

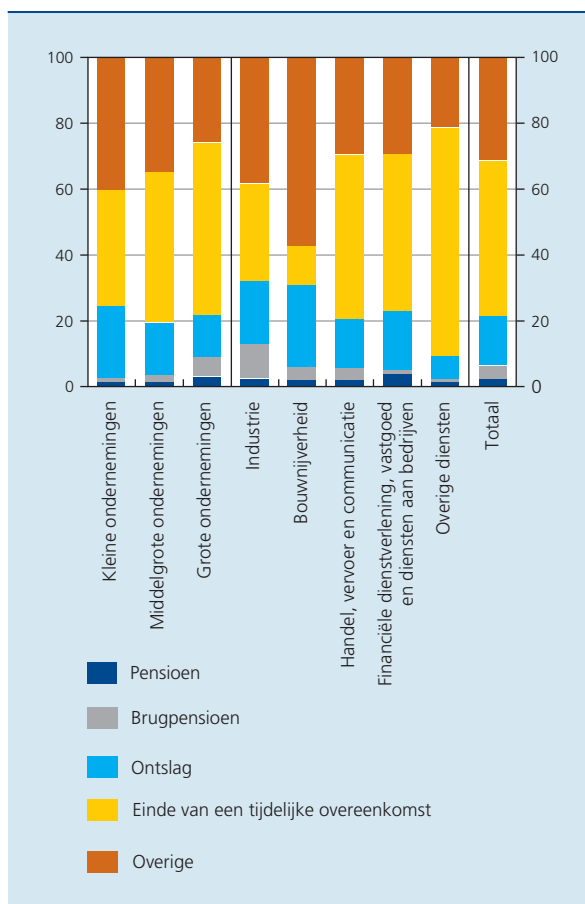
De werknemers met een diploma van het secundair onderwijs staan er nauwelijks beter voor dan de laaggeschoolden. In de belangrijkste bedrijfstakken liep het aantal banen voor dit opleidingsniveau terug, behalve in de bouwnijverheid, waar een zeer lichte stijging werd opgetekend en in de overige diensten, waar bijna 3.000 jobs voor middengeschoolde werknemers werden gecreëerd, opnieuw dankzij de dynamiek in de bedrijfstak gezondheidszorg en maatschappelijke dienstverlening. Door het ontstaan van nieuwe behoeften op het vlak van bijstand aan hulpbehoevende personen, zowel kinderen als ouderen of gehandicapten, kunnen immers jobs worden gecreëerd die veeleer berusten op sociale en relationele vaardigheden dan op uitgebreide beroepskwalificaties.

2.3 Bruto-uittrekkingen: opsplitsing naar reden

In de ondernemingen van de beperkte populatie die een volledig schema hebben neergelegd, is het aantal bruto personeelsuittrekkingen tussen 2003 en 2004 licht gedaald, van 258.115 tot 256.000 eenheden. Voor het merendeel van de redenen tot uittrekking werd een daling opgetekend. Vooral de (al dan niet vervroegde) loopbaanbeëindigingen liepen aanzienlijk terug, tot iets meer dan 16.000 personen of 6,4 pct. van het totale uittrekkingsvolume, tegen 17.700 in 2003 of 6,9 pct. van het totaal. In 2004 werden zowat 38.000 werknemers ontslagen, 2 pct. minder dan een jaar eerder, en ongeveer 120.000 tijdelijke arbeidsovereenkomsten liepen ten einde, tegen bijna 124.000 in 2003. Het aantal uittrekkingen om andere redenen, daarentegen, met als voornaamste de spontane veranderingen van betrekking, nam tussen 2003 en 2004 toe: in 2004 verlieten bijna 80.000 werknemers hun werkgever, goed voor meer dan 30 pct. van het totale aantal uittrekkingen, tegen minder dan 78.000 in 2003. Die ontwikkeling wijst op een verhoogde mobiliteit van de werknemers op een gunstiger arbeidsmarkt.

GRAFIEK 4 REDENEN VOOR UITTREKINGEN VAN PERSONEEL IN 2004

(procenten van het totaal, beperkte populatie)



Bron: NBB (sociale balansen).

Uit de analyse van de redenen voor uittrekking in 2004 blijkt dat de belangrijkste redenen om een onderneming te verlaten, sterk uiteenlopen naargelang van de omvang van de ondernemingen en de activiteiten die ze uitoefenen.

Spontane uittrekkingen komen proportioneel vaker voor in kleine ondernemingen. In 2004 vertegenwoordigden ze 40 pct. van het totale uittrekkingsvolume, tegen slechts 26 pct. in de grote ondernemingen. Hetzelfde geldt voor de ontslagen, die 22 pct. van de uittrekkingen vertegenwoordigen in de kleine bedrijven en 13 pct. in de grote. Voor kleine ondernemingen die geconfronteerd worden met een vermindering van het arbeidsvolume, is het wellicht moeilijker om ontslagen te vermijden dan voor grote. Het aantal ontslagen en spontane uittrekkingen blijkt immers af te nemen naarmate de omvang van de onderneming toeneemt: de werkzekerheid die een grote onderneming kan bieden, is zonder twijfel een belangrijk argument in de beslissing om al dan

niet van job te veranderen. In de grote ondernemingen worden dan weer meer werknemers met pensioen of met brugpensioen gestuurd. Deze uittredingsmogelijkheden worden immers vaak aangewend bij herstructureringen, die naar verhouding omvangrijker zijn in de grote ondernemingen. Deze laatste zijn overigens goed voor bijna 78 pct. van de uittredingen wegens brugpensioen die in 2004 werden opgetekend in de ondernemingen die een volledig schema neerleggen, alsook voor 71 pct. van de pensioneringen.

Dit verschijnsel komt ook tot uiting in de opsplitsing naar bedrijfstak. Brugpensioneringen komen het vaakst voor in de industriële bedrijfstakken, die de meeste grote ondernemingen tellen, en in de bedrijfstakken die gedomineerd worden door de vroegere overheidsbedrijven. Zo vertegenwoordigen de ondernemingen uit de industrie en uit de bedrijfstak handel, vervoer en communicatie respectievelijk 55 en 29 pct. van alle brugpensioneringen die in 2004 werden opgetekend in de ondernemingen die een volledig schema neerleggen.

Ook ondernemingen uit de bouwnijverheid nemen vaak hun toevlucht tot die eindeloopbaanmogelijkheden. Dat is waarschijnlijk vooral te verklaren door het zware werk in de bouwnijverheid, dat moeilijker te dragen is voor oudere werknemers. In deze bedrijfstak worden verhoudingsgewijs overigens meer ontslagen opgetekend, net als een groot aantal spontane uittredingen, goed voor meer dan de helft van de personeelsuittredingen.

In de diensten is het ten einde lopen van tijdelijke arbeidsovereenkomsten de belangrijkste reden voor schraping uit het personeelsregister. Deze uittredingsgrondslag vertegenwoordigt bijna de helft van het totaal in de bedrijfstak handel, vervoer en communicatie en in die van de financiële dienstverlening, vastgoed en diensten aan bedrijven, alsook bijna 70 pct. in de bedrijfstak overige diensten.

3. Aard van de arbeidsovereenkomsten

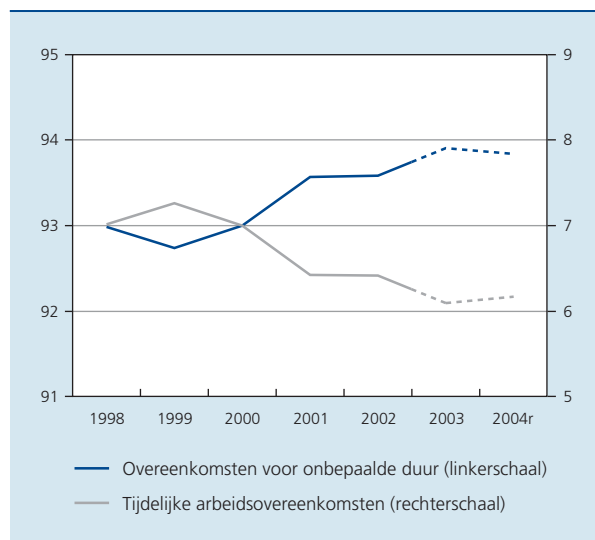
Net als uitzendarbeid vormen tijdelijke arbeidsovereenkomsten een belangrijk instrument om het arbeidsvolume op de productievereisten af te stemmen. In periodes van conjunctuurvertraging worden deze twee vormen van arbeidsovereenkomst minder vaak gebruikt, terwijl een stijging van de uitzendarbeid vaak een van de eerste tekenen is van herstel of versnelling van de activiteit.

3.1 Overeenkomsten voor onbepaalde duur en tijdelijke overeenkomsten

Het aantal werknemers dat met een tijdelijke arbeidsovereenkomst in het personeelsregister ingeschreven is (dat wil zeggen de arbeidsovereenkomsten voor bepaalde duur, vervangingsovereenkomsten en arbeidsovereenkomsten die worden afgesloten voor een duidelijk omschreven werk), is tussen 1998 en 2000 aanzienlijk toegenomen als gevolg van de conjunctuuropleving. Nadien liep het aandeel van de tijdelijke werknemers terug: terwijl het in 1999 7,3 pct. van het totale personeelsbestand vertegenwoordigde, bedroeg het in 2003 nog slechts 6,1 pct. Hoewel tussen 2003 en 2004 een lichte verhoging werd opgetekend in de beperkte populatie, is het te vroeg om te spreken van een trendbreuk. Deze ontwikkeling moet eerder worden beschouwd als een stabilisering, hoewel de forse stijging van de uitzendarbeid over dezelfde periode doet vermoeden dat het aantal tijdelijke arbeidsovereenkomsten in de volgende kwartalen opnieuw zou kunnen toenemen.

Terwijl de lichte opleving van de tijdelijke arbeidsovereenkomsten tussen 2003 en 2004 zich in alle grootte-categorieën van de ondernemingen voordeed, was de daling van dit aandeel tijdens de voorgaande jaren

GRAFIEK 5 VERLOOP VAN HET AANDEEL VAN DE TIJDELIJKE ARBEIDSOVEREENKOMSTEN ⁽¹⁾ EN VAN DE OVEREENKOMSTEN VOOR BEPAALDE DUUR (procenten van het geheel, totale populatie ⁽²⁾)



Bron: NBB (sociale balansen).

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

(2) De resultaten voor 2004 werden berekend door de tussen 2003 en 2004 voor de beperkte populatie opgetekende verandering toe te passen op de in 2003 voor de totale populatie vastgestelde waarde.

vooral een zaak van de grote ondernemingen. In deze laatste ondernemingen was het aandeel van de tijdelijke overeenkomsten tussen 1998 en 2003 onophoudelijk gedaald, van 9,2 tot 6,5 pct., dat is een vermindering met 2,6 procentpunten, terwijl de daling bij de middelgrote ondernemingen slechts 0,3 procentpunt beliep. Bij de kleine bedrijven was in 2003 zelfs een stijging met 1,1 procentpunt opgetekend, weliswaar vanaf een aanzienlijk lager uitgangsniveau, tot 5,4 pct.

In de bedrijfstak van de overige diensten ging het aandeel van de tijdelijke overeenkomsten tussen 1998 en 2003 het meest achteruit: vertrekkend van een hoog niveau, liep het over deze periode terug van 13,6 tot 11,5 pct. van het totaal, een daling met 2,1 procentpunten. De achteruitgang was bijzonder sterk in de bedrijfstak gezondheidszorg en maatschappelijke dienstverlening, waar het aantal tijdelijke overeenkomsten verminderde van 14,1 pct. tot 11,7 pct., een peil dat nog altijd hoger ligt dan in de andere bedrijfstakken, met uitzondering van de horeca. Als reactie op het tekort aan arbeidskrachten in de ziekenhuizen, hebben de werkgevers in deze sector meer arbeidsovereenkomsten van onbepaalde duur aangeboden, met de bedoeling nieuwe intreders aan te trekken. De aanmerkelijke daling in de industrie en in de financiële dienstverlening, vastgoed en diensten aan bedrijven, daarentegen, weerspiegelt vooral de inspanningen op het vlak van personeelsherstructureringen, die onder meer tot uiting komen via het niet-verlengen van arbeidsovereenkomsten voor bepaalde duur.

Hoewel het relatieve belang van de arbeidsovereenkomsten voor onbepaalde duur tussen 2003 en 2004 zeer licht is gedaald, vertegenwoordigen ze nog altijd veruit het grootste gedeelte van de arbeidsovereenkomsten. Indien de in de beperkte populatie tussen 2003 en 2004 opgetekende verandering zou worden toegepast op het peil van 2003, zou 93,8 pct. van de werknemers immers werken met een arbeidsovereenkomst van dit type. Dit percentage ligt iets hoger in de kleine ondernemingen, die overeenkomsten voor onbepaalde duur gebruiken om hun arbeidskrachten aan zich te binden. In de grote ondernemingen wordt een groter gedeelte van de werknemers in dienst genomen met een arbeidsovereenkomst voor bepaalde duur of met een vervangingsovereenkomst.

Tussen 31 december 2003 en 31 december 2004 lijkt er relatief weinig te zijn veranderd in de samenstelling van het personeel op basis van de aard van de arbeidsovereenkomst. In totaal werden tussen deze twee data 5.990 extra banen gecreëerd, waarvan 4.726 arbeidsovereenkomsten voor onbepaalde duur en 1.264 tijdelijke arbeidsovereenkomsten. Het brutoverloop is evenwel veel omvangrijker en vooral het aandeel van de tijdelijke

betekkingen hierin ligt aanzienlijk hoger. Zo beliep het totale indienstnemingsvolume in 2004 390.203 eenheden, waarvan 259.935 in de ondernemingen die een volledig schema neerleggen. In deze laatste categorie werkt 52 pct. van de intreders, of 135.000 personen, met een tijdelijke overeenkomst, ongeveer evenveel als het jaar daarvoor.

3.2 Uitzendarbeid

Terwijl het aandeel van de tijdelijke arbeidsovereenkomsten tussen 2003 en 2004 slechts licht is toegenomen, werd veel vaker een beroep gedaan op uitzendkrachten. Parallel met de versnelling van de groei van de werkgelegenheid weerspiegelt deze stijging een verbetering van de situatie op de arbeidsmarkt in 2004.

Het aantal uitzendkrachten dat werkt in de ondernemingen van de beperkte populatie die een volledig schema neerleggen, is tussen 2003 en 2004 fors toegenomen. Uitgedrukt in VTE steeg het van 27.957 eenheden tot 32.330 eenheden, een toename met 15,6 pct. Het aandeel van de uitzendkrachten in het totaal van de in VTE uitgedrukte werkgelegenheid is dan ook gegroeid, van 2,7 pct. in 2003 tot 3,1 pct. in 2004. Deze stijging bevestigt de ombuiging van de neerwaartse tendens die tussen 2002 en 2003 reeds was opgetekend in de totale populatie.

TABEL 4 UITZENDARBEID IN DE ONDERNEMINGEN DIE EEN VOLLEDIG SCHEMA NEERLEGGEN (beperkte populatie)

	2003	2004
In procenten van het totaal		
Aantal VTE	2,7	3,1
Gewerkte uren	3,2	3,7
Personeelskosten	2,3	2,6
In eenheden		
Aantal VTE	27.957	32.330
Gewerkte uren (duizenden)	52.745	60.814
Gewerkte uren per VTE	1.887	1.881
Personeelskosten per gewerkt uur (in euro's)	22,3	23,2
In procenten van de door Federgon opgetekende uitzendarbeid		
Gewerkte uren	40,8	41,3

Bronnen: Federgon, NBB (sociale balansen).

De informatie over uitzendarbeid die ontleend is aan de sociale balans, is uitsluitend afkomstig van de ondernemingen die een volledig schema neerleggen. Het in gewerkte uren uitgedrukte volume van uitzendarbeid dat wordt vermeld in de sociale balansen, vertegenwoordigt evenwel meer dan 40 pct. van het door Federgon⁽¹⁾ geregistreerde volume voor het jaar 2004. Dit arbeidsvolume is overigens volgens de twee bronnen ongeveer even sterk toegenomen, namelijk met zowat 15 pct. De conclusies die op basis van de sociale balans kunnen worden getrokken, lijken dan ook representatief te zijn.

Hoewel van de kleine ondernemingen die een volledig schema neerleggen slechts 45 pct. zegt een beroep te doen op uitzendarbeid (tegen 74 pct. voor de middelgrote ondernemingen en 86 pct. voor de grote ondernemingen), vertegenwoordigden de uitzendkrachten in 2004 4,9 pct. van de werkgelegenheid in deze groep (tegen 4,5 pct. voor de middelgrote en slechts 2,1 pct. in de grote ondernemingen). De tussen 2003 en 2004 opgetekende groei van de uitzendarbeid kwam in deze ondernemingen overigens sterker tot uiting: het aantal uitzendkrachten steeg er met bijna 24 pct. (1.119 VTE of een vierde van het totale aantal extra in dienst genomen uitzendkrachten), terwijl de stijging in de twee overige ondernemingscategorieën minder dan 15 pct. bedroeg.

De stijging was voelbaar in alle bedrijfstakken, behalve in de bouwnijverheid, waar uitzendarbeid pas sinds 2002 is toegestaan, en in de bedrijfstak overige diensten. In deze twee bedrijfstakken belooft het aandeel van uitzendarbeid ongeveer 1 pct. Uitzendarbeid is het meest ingeburgerd in de industrie: 80 pct. van de ondernemingen maakt er gebruik van en een op twintig werknemers in de industriële bedrijven is een uitzendkracht.

De stijging van het aantal door uitzendkrachten gewerkte uren is vergelijkbaar met die van het aantal VTE, namelijk 15,3 pct. In 2004 vertegenwoordigden deze uren 3,7 pct. van het totale arbeidsvolume van de ondernemingen die een volledig schema neerleggen. Aangezien het aantal VTE iets sneller is gestegen dan het aantal gewerkte uren, is de gemiddelde jaarlijkse arbeidsduur per uitzendkracht licht gedaald, van 1.887 uren in 2003 tot 1.881 uren in 2004.

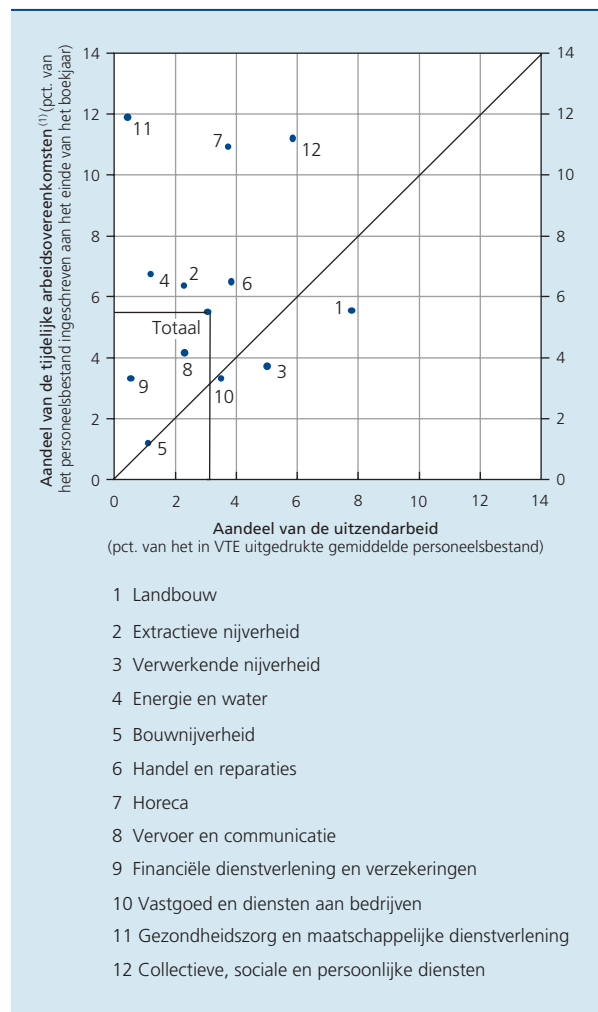
De personeelskosten voor uitzendkrachten zijn iets sneller gestegen dan het arbeidsvolume, namelijk met 19,7 pct. De gemiddelde kosten van een uur uitzendarbeid zijn gestegen van 22,3 tot 23,2 euro of 3,8 pct. Dat is aanzienlijk meer dan de gemiddelde stijging met 2,0 pct.

voor het personeel van de ondernemingen die een volledig schema neerleggen.

3.3 Keuze tussen flexibele arbeidsovereenkomsten

Ondanks de inkrimping van het aandeel van de tijdelijke overeenkomsten sinds 2000 wordt dit flexibiliteitsinstrument nog steeds in ruimere mate aangewend dan de uitzendarbeid in de ondernemingen die een volledig schema neerleggen: de tijdelijke arbeidsovereenkomsten hadden in 2004 betrekking op 5,5 pct. van de in het personeelsregister van deze ondernemingen ingeschreven werknemers, terwijl de uitzendarbeid slechts 3,1 pct. van

GRAFIEK 6 AANWENDING VAN FLEXIBELE OVEREENKOMSTEN IN 2004: OPSPLITSING NAAR BEDRIJFSTAK
(procenten, beperkte populatie)



Bron: NBB (sociale balansen).

(1) Tijdelijke arbeidsovereenkomsten: overeenkomsten voor bepaalde duur, vervangingsovereenkomsten of arbeidsovereenkomsten afgesloten met het oog op de uitvoering van een duidelijk omschreven taak.

(1) De federatie van uitzendbedrijven.

het personeelsbestand in VTE van deze vennootschappen vertegenwoordigde.

Het betreft uiteraard twee duidelijk verschillende vormen van arbeidsovereenkomsten. De eerstgenoemde overeenkomsten binden de werknemer rechtstreeks aan de werkgever, terwijl de zoek- en selectieprocedure in het kader van de tweede contractvorm aan een andere onderneming wordt uitbesteed, zodat de werkgever niet alleen de in zijn onderneming werkende uitzendkracht vergoedt, maar ook betaalt voor de door het uitzendkantoor verleende diensten.

In de meeste bedrijfstakken wordt minder vaak een beroep gedaan op uitzendarbeid dan op tijdelijke arbeidsovereenkomsten. De landbouw en de verwerkende nijverheid vormen hierop een uitzondering.

In de bouwnijverheid worden beide flexibiliteitsinstrumenten in dezelfde verhouding gebruikt, maar toch in zeer beperkte mate. Nochtans werden de mogelijkheden om uitzendkrachten in te zetten voor de ondernemingen van de bouwnijverheid sinds 2002 uitgebreid. Deze uitbreidingsmaatregel werd evenwel genomen in een sombere economische context, zodat de toename van de uitzendarbeid in deze bedrijfstak langzaam is verlopen. Voor 2004 wijst het Jaarverslag van Federgon echter op een zeer forse groei van de uitzendarbeid in deze bedrijfstak, die niet tot uiting komt in de sociale balansen. Het is echter mogelijk dat deze toename vooral heeft plaatsgevonden in de ondernemingen die een verkort schema neerleggen, en die bijgevolg geen inlichtingen verstrekken omtrent het beroep op uitzendarbeid. De verkorte sociale balansen nemen in deze bedrijfstak proportioneel een zeer belangrijke plaats in: ze vertegenwoordigen 91 pct. van het totaal van de voor 2004 neergelegde balansen, goed voor 46 pct. van de werkgelegenheid in deze bedrijfstak.

De bedrijfstak gezondheidszorg en maatschappelijke dienstverlening bevindt zich dan weer aan het andere uiteinde van het spectrum: het aandeel van de tijdelijke arbeidsovereenkomsten vertegenwoordigt er – ondanks een sterke afname sinds 1998 – ongeveer 12 pct. van het totaal, terwijl de uitzendarbeid er slechts betrekking heeft op 0,4 pct. van de werknemers.

4. Arbeidsduur

Sinds 1 januari 2003 bedraagt de wettelijke wekelijkse arbeidsduur 38 uur. In de jaren voorafgaand aan deze datum vonden binnen de paritaire comités talrijke aanpassingen plaats om aan deze verplichting te voldoen.

Zo is de gemiddelde arbeidsduur van een voltijds loontrekkende tussen 1998 en 2003 met 3 pct. gedaald. De tussen 2003 en 2004 opgetekende verlenging van deze arbeidsduur vormt bijgevolg een breuk ten opzichte van het vroegere verloop. De jaarlijkse arbeidsduur van de deeltijdwerkers vertoonde sterkere schommelingen. De in 2003 opgetekende stijging hield in 2004 echter aan.

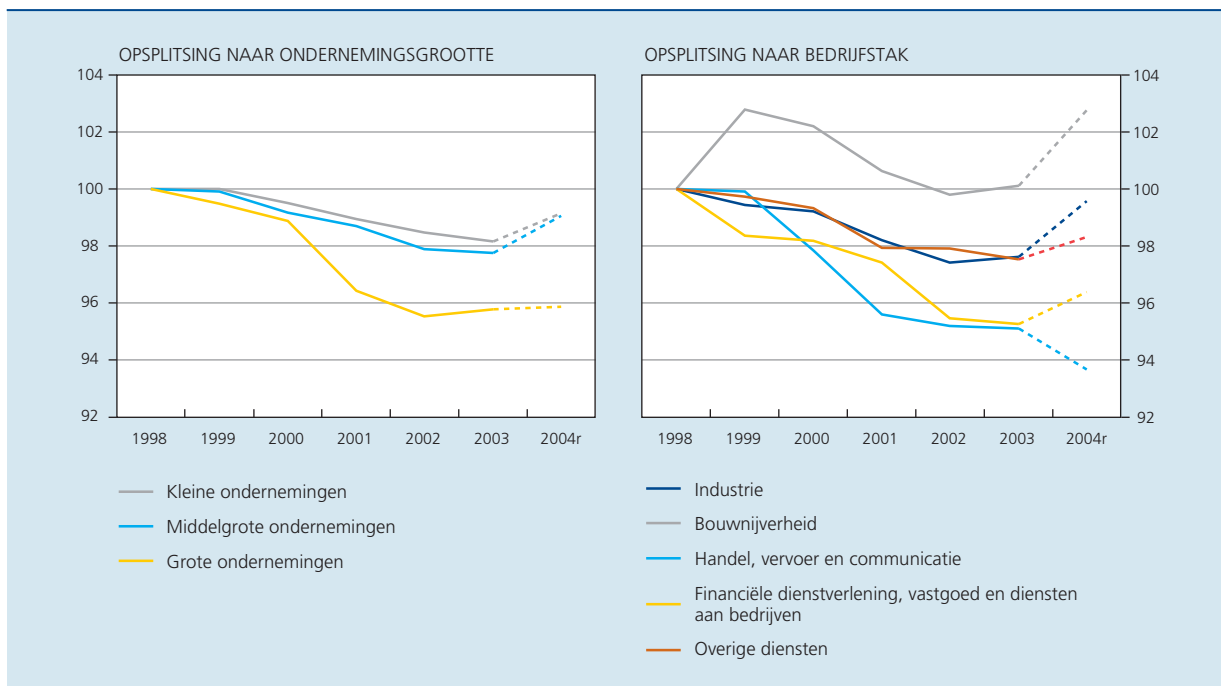
De gemiddelde jaarlijkse arbeidsduur van een voltijdwerker is tussen 1998 en 2002 aanzienlijk gedaald van 1.593 naar 1.544 uur, en stabiliseerde zich het jaar nadien. Tussen 2003 en 2004 is de gemiddelde arbeidsduur daarentegen met 0,6 pct. toegenomen, omdat het aantal door deze werknemers gewerkte uren beduidend minder snel is gedaald dan hun personeelsbestand, namelijk met respectievelijk –0,5 en –1,2 pct.

Tussen 1998 en 2003 is de gemiddelde arbeidsduur van de deeltijds werkenden aanvankelijk licht gestegen, en vervolgens, in 2001 en 2002, weer gezakt tot onder het niveau van 1998, namelijk tot 917 arbeidsuren per jaar. Dit niveau werd in 2003 opnieuw licht overschreden: in dat jaar werkten de deeltijds werkenden gemiddeld 918 uur. Het groeitempo van de gemiddelde arbeidsduur van

TABEL 5 GEMIDDELDE ARBEIDSDUUR VAN VOLTIDWERKERS EN DEELTIJDWERKERS (uren, per jaar)

	Voltijdwerkers	Deeltijdwerkers
Totale populatie		
1998	1.593	917
1999	1.589	922
2000	1.579	915
2001	1.556	911
2002	1.544	912
2003	1.544	918
Beperkte populatie		
2003	1.543	946
2004	1.553	957
<i>p.m. Veranderingspercentages</i> ..	<i>0,6</i>	<i>1,2</i>

Bron: NBB (sociale balansen).

GRAFIEK 7 GEMIDDELDE ARBEIDSDUUR VAN VOLTIDWERKERS(indexcijfers 1998 = 100, totale populatie ⁽¹⁾)

Bron : NBB (sociale balansen).

(1) De resultaten voor 2004 werden berekend door de tussen 2003 en 2004 voor de beperkte populatie opgetekende verandering toe te passen op de in 2003 voor de totale populatie vastgestelde waarde.

deze werknemers tussen 2002 en 2003, namelijk 0,7 pct., is tussen 2003 en 2004 versneld tot 1,2 pct.

Deze verlenging van de gemiddelde arbeidsduur van de deeltijdwerkers vindt plaats tegen de achtergrond van een belangrijke en toenemende aanwending van het tijds-krediet. Volgens het Jaarverslag 2004 van de RVA is het aantal in het kader van deze formule voor de organisatie van de arbeidstijd uitgevoerde betalingen tussen 2003 en 2004 gestegen met meer dan 34 pct. De arbeidsduurverminderingen met één vijfde zijn bijzonder talrijk: gemiddeld hebben, in 2004, 39.000 personen hiervan gebruik gemaakt, goed voor de helft van de tijds-kredietnemers, tegenover 27.000 een jaar voordien.

Gezien de verlenging van de gemiddelde arbeidsduur van de deeltijdwerkers tussen 1998 en 2004 en de afname van het aantal door voltijdwerkers gewerkte uren per jaar, vertegenwoordigt de gemiddelde arbeidsduur van de eerstgenoemden momenteel 59,8 pct. van de arbeidsduur van de voltijds werkenden. In 1998 bedroeg dit percentage 57,6 pct.

De arbeidsduur bij de voltijdwerkers nam sterker af in de grote ondernemingen. Terwijl de beweging tot in 2000 relatief homogeen was, werd het verschil in de loop van het boekjaar 2001 groter. Tussen 2000 en 2001 is de jaarlijkse arbeidsduur in de grote ondernemingen immers gezakt van 1.573 tot 1.534 uur, een afname met 2,5 pct. In de twee overige ondernemingsgroepen bleef de daling daarentegen beperkt tot ongeveer 0,5 pct. Tussen 2003 en 2004 vertoonden de ondernemingen van de beperkte populatie opnieuw zeer uiteenlopende bewegingen: terwijl de arbeidsduur in de kleine en middelgrote ondernemingen met respectievelijk 1 en 1,3 pct. toenam, is hij in de grote ondernemingen nagenoeg onveranderd gebleven. Al met al is de arbeidsduur in deze laatste groep tussen 1998 en 2004 met 4,1 pct. teruggelopen, terwijl de achteruitgang in de twee overige ondernemingscategorien beperkt is gebleven tot circa 1 pct.

Dit verschil is deels toe te schrijven aan het feit dat sommige grote ondernemingen voor hun herstructureringen gebruik maken van arbeidstijdregelingen aan het einde van de loopbaan. Zo hebben oudere werknemers soms de mogelijkheid om een min of meer lange vakantie op te nemen vóór hun pensionering. Deze werknemers blijven echter ingeschreven in het personeelsregister en ontvangen

nog steeds hun loon, ook al wordt er geen enkele arbeid meer verricht. Dit is precies wat in 2004 in de bedrijfstak handel, vervoer en communicatie is gebeurd. De gemiddelde arbeidsduur is er gedaald met 1,5 pct., terwijl hij in alle overige bedrijfstakken fors is toegenomen. Dit fenomeen verklaart in grote mate de stabilisatie van de arbeidsduur in de grote ondernemingen tussen 2003 en 2004.

Als men het verloop tussen 2003 en 2004 buiten beschouwing laat, kan worden vastgesteld dat de daling van de gemiddelde voltijdse arbeidsduur het meest uitgesproken was in de bedrijfstak handel, vervoer en communicatie, ten belope van 4,9 pct. Deze daling was qua omvang vergelijkbaar in de financiële dienstverlening, vastgoed en diensten aan bedrijven, namelijk 4,7 pct. In de industrie en in de overige diensten is de afname beperkt gebleven tot 2,5 pct. In de bouwnijverheid, daarentegen, was de gemiddelde arbeidsduur nagenoeg gelijk in 1998 en 2003, omdat de sinds 2000 opgetekende regelmatige daling werd gecompenseerd door de tussen 1998 en 1999 geregistreerde stijging.

Deze laatste bedrijfstak werd gekenmerkt door een zeer forse verlenging van de arbeidsduur tussen 2003 en 2004, die er toenam met 2,6 pct., tegen 2 pct. in de industrie en ongeveer 1 pct. in de diensten (met als belangrijke uitzondering de bedrijfstak handel, vervoer en communicatie, waar de arbeidsduur afnam). De bouwnijverheid heeft, zoals andere bedrijfstakken, misschien gebruik gemaakt van de toestemming om overuren te maken zonder inhaalrust. De wet legt een grens vast voor deze overschrijding van de wekelijkse arbeidsduur: ze mag niet méér bedragen dan 65 uur per kalenderjaar, voorzover dit bij CAO is bepaald en compenserende indienstnemen onmogelijk zijn. De jaarlijkse stijgingen van de arbeidsduur met respectievelijk 38 en 30 uur tussen 2003 en 2004 in de bouw en de industrie, waar talrijke betrekkingen bleven openstaan bij gebrek aan kandidaten met de nodige kwalificaties, zijn mogelijk gedeeltelijk toe te schrijven aan de toepassing van die regel.

5. Arbeidskosten

Het totale bedrag dat de ondernemingen besteden aan de uitbetaling van de in hun register ingeschreven werknemers, is tussen de boekjaren 2003 en 2004 toegenomen met 2,5 pct. Ter herinnering, dat budget omvat noch de stortingen van de ondernemingen aan hun gepensioneerd personeel – dat niet meer in hun personeelsregister is opgenomen – noch sommige kosten die verbonden zijn aan eventuele herstructureringen – die in de balans van de ondernemingen als uitzonderlijke kosten mogen

TABEL 6 **PERSONEELSKOSTEN
VOOR DE IN HET PERSONEELSREGISTER
INGESCHREVEN WERKNEMERS**
(jaargemiddelden, beperkte populatie)

	2003	2004	Veranderings- percentages tussen 2003 en 2004
Per VTE, in euro's	47.153	48.355	2,6
Per gewerkt uur, in euro's			
Per voltijdwerker . . .	31,09	31,74	2,1
Per deeltijdwerker . .	27,50	28,00	1,8
Totaal	30,59	31,18	1,9
Kosten per gewerkt uur van een deeltijdwerker in pct. van een voltijdwerker	88,5	88,2	–

Bron: NBB (sociale balansen).

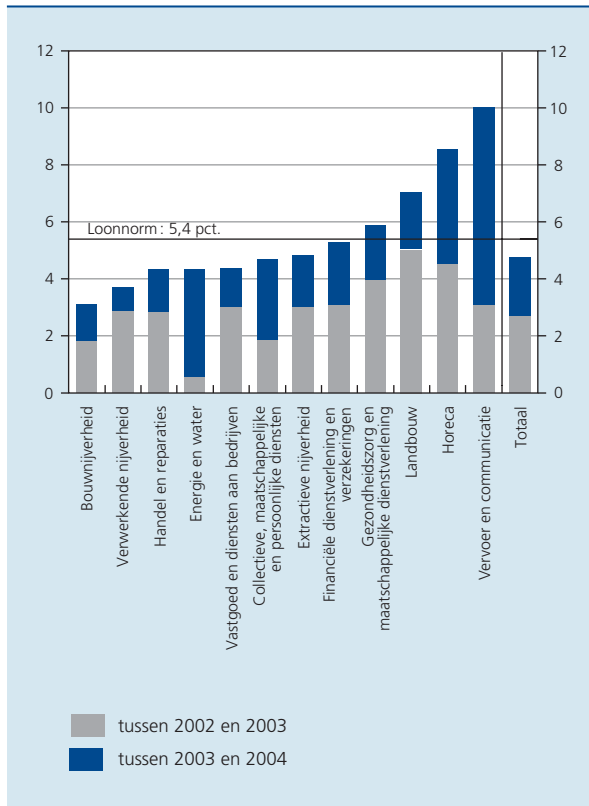
worden geboekt. Bovendien heeft het in de sociale balansen opgetekende verloop betrekking op een voor 2003 en 2004 beperkte en constante populatie van ondernemingen die verplicht zijn een sociale balans neer te leggen, na de weglatingen van werknemers en ondernemingen die deze methodologie met zich brengt. Daardoor verschilt het verloop van de in de sociale balansen vermelde kosten van het in de nationale rekeningen geregistreerde verloop, dat voor de particuliere sector 2,9 pct. bedroeg tussen 2003 en 2004.

Hoewel de personeelskosten in de sociale balansen met 2,5 pct. zijn gestegen, is het aantal in VTE uitgedrukte werknemers terzelfder tijd met 0,1 pct. gedaald. Bijgevolg zijn de kosten per VTE met 2,6 pct. opgelopen van 47.153 euro in 2003 tot 48.355 euro in 2004.

Aangezien het aantal gewerkte uren met 0,5 pct. is gegroeid, terwijl het personeelsbestand in VTE is gekrompen, bleef de toename van de kosten per gewerkt uur beperkter dan die van de kosten per VTE. Al met al bedroeg de toename 1,9 pct. in de ondernemingen van de beperkte populatie, aangezien de groei iets groter was voor de voltijdwerkers (2,1 pct.) dan voor de deeltijdwerkers (1,8 pct.).

Het relatieve verloop van de loonkosten in België en in de buurlanden is een belangrijke indicator voor het kostenconcurrentievermogen van de ondernemingen. Sinds de inwerkingtreding, in 1996, van de wet tot bevordering van de werkgelegenheid en tot preventieve vrijwaring van het concurrentievermogen, wordt de stijgingsmarge

GRAFIEK 8 VERANDERING VAN DE PERSONEELSKOSTEN PER GEWERKT UUR TUSSEN 2002 EN 2004: OPSPLITSING NAAR BEDRIJFSTAK
(veranderingspercentages, beperkte populatie 2002-2004)



Bron: NBB (sociale balansen).

van de uurloonkosten, of loonnorm, vastgelegd in het kader van de centrale akkoorden waarover om de twee jaar wordt onderhandeld op basis van het gemiddelde van de verwachte ontwikkelingen van diezelfde variabele in Duitsland, Frankrijk en Nederland. Zo had het akkoord van december 2002, voor de periode 2003-2004, een indicatieve stijgingsnorm voor de uurloonkosten van 5,4 pct. vastgelegd.

Hoewel aan de hand van de sociale balansen op macro-economisch vlak niet nauwkeurig kan worden uitgemakkt of deze norm al dan niet wordt nageleefd, kan wel, op het niveau van de afzonderlijke ondernemingen of groepen van vennootschappen, de stijging van de uurloonkosten ten aanzien van deze loonnorm ex ante worden geraamd. Hiertoe werd een beperkte populatie van ondernemingen, die constant was voor de periode 2002-2004, samengesteld. Zij bestaat uit 33.875 vennootschappen die, in 2004, 1.233.869 werknemers in dienst hadden.

Een vierde van de ondernemingen van deze populatie, waaronder de kleinste aangezien ze gemiddeld 23 werknemers in dienst hebben, gaf tussen 2002 en 2004 een daling van de uurloonkosten te zien. Deze ontwikkeling kan het gevolg zijn van verschillende factoren, zoals de vervanging van oudere werknemers – waarvan het gemiddelde loonniveau hoger ligt als gevolg van de baremieke verhogingen die ze tijdens hun loopbaan hebben genoten – door jongere werknemers met lagere lonen, of het beroep op maatregelen ter verlaging van de sociale lasten, die de arbeidskosten verlagen. Twaalf procent van de ondernemingen vertoonde een stijging die kleiner was dan het indexcijfer, dat voor die twee jaar 2,9 pct. bedroeg. Dertien procent van de ondernemingen gaf een toename te zien die begrepen was tussen het indexcijfer en de loonnorm ex ante. De overblijvende ondernemingen, te weten de helft van het totaal, lieten bijgevolg een stijging optekenen die groter was dan de loonnorm. Er zij opgemerkt dat dergelijke schommelingen het gevolg kunnen zijn van uitzonderlijke gebeurtenissen, zoals herstructureringen, massale ontslagen, of stortingen aan pensioenfondsen of groepsverzekeringen.

Per saldo beliep de gemiddelde stijging van de kosten per gewerkt uur 4,7 pct. tussen 2002 en 2004 in de ondernemingen van deze ad-hocpopulatie, dat wil zeggen 0,7 procentpunt onder de loonnorm. Hoewel de stijging van de personeelskosten in de ondernemingen als geheel zeer gematigd bleef, bestaan er belangrijke onderlinge verschillen tussen de verschillende bedrijfstakken.

In de bedrijfstak gezondheidszorg en maatschappelijke dienstverlening is de norm lichtjes overschreden, aangezien de stijging er 5,9 pct. bedroeg. De landbouw en de horeca, waar de toename respectievelijk 7,1 en 8,5 pct. bedroeg, vormen eveneens een uitzondering op de regel, maar het is opmerkelijk dat de ondernemingen die een sociale balans moeten neerleggen, lang niet de volledige werkgelegenheid en de loonsom in deze bedrijfstakken vertegenwoordigen. Het is trouwens ook in deze bedrijfstakken dat de gemiddelde uurloonkosten het laagst zijn. In de bedrijfstak vervoer en communicatie, ten slotte, zijn de kosten per gewerkt uur gestegen met 10 pct. De personeelsafslankingen in ondernemingen zoals De Post, de NMBS en Belgacom, die ongetwijfeld hebben geleid tot de uitbetaling van vergoedingen – soms zonder tegenprestaties –, kunnen in dit opzicht een belangrijke rol hebben gespeeld, voornamelijk in 2004, aangezien de stijging tijdens het eerste jaar dat het akkoord van toepassing was, nauw aansloot bij het gemiddelde.

Op deze uitzonderingen na hebben alle bedrijfstakken zich gehouden aan de loonnorm. Over de twee jaren verspreid, bleef de stijging van de kosten per gewerkt uur het meest gematigd in de bouw, met 3,1 pct., en vervolgens in de verwerkende nijverheid, waar zij 3,7 pct. bedroeg. De overige bedrijfstakken hebben een stijging opgetekend die varieerde van 4,3 tot 4,8 pct., behalve in de financiële dienstverlening en verzekeringen, waar een stijging werd opgetekend die hoger was dan het gemiddelde, maar toch nog iets lager dan de norm.

Er kan nog worden gewezen op de verschillen in het tweejaarlijkse stijgingstempo. In de bedrijfstak energie en water, bijvoorbeeld, vond de stijging grotendeels plaats in de loop van het tweede jaar waarin de norm werd toegepast. Dit was ook, zij het in mindere mate, het geval in de collectieve, sociale en persoonlijke diensten. In de verwerkende nijverheid alsook in de tak vastgoed en diensten aan bedrijven, daarentegen, waren de stijgingen meer geconcentreerd in 2003.

6. Opleiding

Net als andere instrumenten, maakt de sociale balans het mogelijk de opleidingsinspanningen van de ondernemingen te meten. De onbetwistbare voordelen van die balans blijven de jaarlijkse frequentie, de volledigheid ervan (ze is bedoeld voor alle ondernemingen die verplicht zijn een sociale balans neer te leggen) en het feit dat de informatie rechtstreeks van de ondernemingen afkomstig is. Aan

de hand van twee andere instrumenten zal in de nabije toekomst die informatie nuttig kunnen worden aangevuld. Sinds 2005 omvatten de arbeidskrachtentellingen immers een vraag betreffende de deelneming aan één of meer opleidingen tijdens de voorbije twaalf maanden (en niet enkel meer gedurende de laatste vier weken), alsook over de financiële bijdrage die de werkgever al dan niet aan de gevolgde opleidingen levert. Tevens zal in 2006 in alle EU-lidstaten een nieuwe CVTS-enquête (Continuing Vocational Training Survey of enquête inzake voortgezette opleiding) betreffende het jaar 2005 worden gehouden. In de toekomst zal die enquête om de vijf jaar in de EU-lidstaten plaatsvinden.

6.1 De formele opleiding

Al vele jaren hebben de sociale partners, net als de verschillende Belgische en Europese autoriteiten, zich ertoe verbonden de opleidingsinspanningen voor werknemers op te voeren, en meer bepaald voor de risicogroepen (vrouwen, laaggeschoolden, ouderen, allochtonen, gehandicapten). De resultaten beantwoorden echter duidelijk niet aan die ambities.

Zo meldt minder dan één onderneming op tien een opleiding te hebben georganiseerd in de vorm van een cursus of een stage voor haar personeelsleden. Het aandeel van de ondernemingen die een formele opleiding verstrekken, dat in 1999 was toegenomen, is de daaropvolgende jaren geslonken. In 2003 bedroeg dat aantal maar

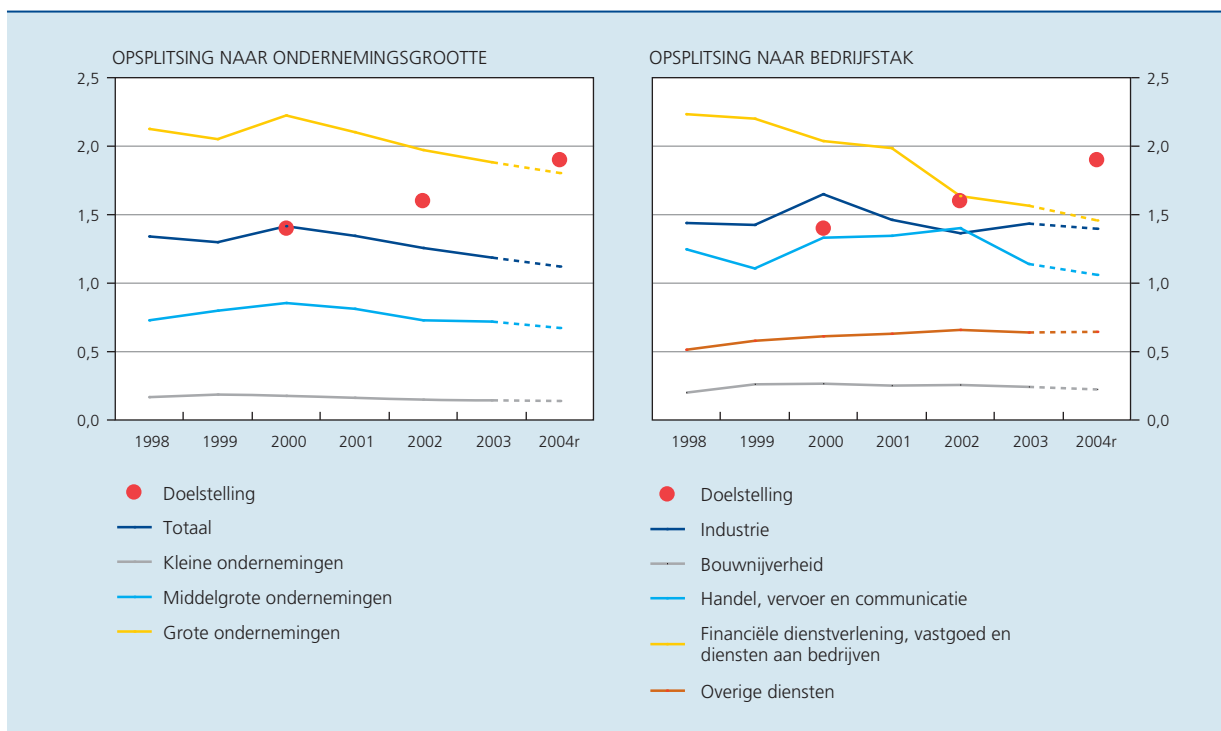
TABEL 7 DE FORMELE OPLEIDING IN DE ONDERNEMINGEN

	Opleiding verstrekkende ondernemingen (in pct. van het totale aantal ondernemingen)	Opleidingskosten		Duur van de opleiding		Aantal personen die een opleiding volgen (in pct. van de gemiddelde werkgelegenheid)
		(in pct. van de personeelskosten)	(gemiddelde per uur, in euro's)	(in pct. van de gemiddelde werkgelegenheid)	(gemiddelde per begunstigde, in uren)	
Totale populatie						
1998	7,5	1,34	44,3	0,75	32,9	33,3
1999	7,9	1,30	44,2	0,75	31,1	34,9
2000	7,6	1,41	42,8	0,86	35,3	35,2
2001	7,1	1,35	43,9	0,84	33,3	35,7
2002	7,3	1,26	45,8	0,79	31,3	35,1
2003	7,1	1,19	45,0	0,77	30,6	35,2
Beperkte populatie						
2003	10,5	1,32	46,9	0,86	31,9	38,3
2004	10,5	1,25	47,7	0,82	29,4	39,5
<i>p.m. Veranderingspercentages</i> ..	<i>0,0</i>	<i>-5,3</i>	<i>1,7</i>	<i>-5,1</i>	<i>-7,8</i>	<i>3,2</i>

Bron: NBB (sociale balansen).

GRAFIEK 9 SITUATIE TEN OPZICHTE VAN DE DOELSTELLING INZAKE OPLEIDINGSKOSTEN : OPSPLITSING NAAR ONDERNEMINGSGROOTTE EN NAAR BEDRIJFSTAK

(opleidingskosten uitgedrukt in procenten van de personeelskosten, totale populatie⁽¹⁾)



Bron : NBB (sociale balansen).

(1) De resultaten voor 2004 werden berekend door de tussen 2003 en 2004 voor de beperkte populatie opgetekende verandering toe te passen op de in 2003 voor de totale populatie vastgestelde waarde.

7,1 pct. meer, wat overeenstemde met 5.300 vennootschappen op een totaal van zowat 74.000 bedrijven. Die daling is de afspiegeling van het verloop van alle indicatoren sinds het begin van het decennium. Voorts is het aantal opleiding verstreckende ondernemingen, als men uitgaat van de gegevens van de beperkte populatie, tussen 2003 en 2004 onveranderd gebleven.

Tijdens de laatstgenoemde periode daalde het totale budget dat werd besteed aan de opleiding van de werknemers met 2,9 pct., terwijl de personeelskosten met 2,5 pct. stegen. De indicator van de opleidingskosten, die het opleidingsbudget relateert aan de totale personeelskosten, verminderde bijgevolg met 5,3 pct. Die nieuwe daling brengt ons nog verder af van de doelstelling van 1,9 pct. tegen het einde van het jaar 2004, die door de sociale partners vastgelegd werd in het centrale akkoord van 1998 en herhaald werd bij de ondertekening van de volgende akkoorden en bij de Werkgelegenheidsconferentie in 2003. In 2000 leek het pad uitgezet, want de indicator liep op van 1,34 pct. in 1998 tot 1,41 pct., maar sindsdien is hij blijven dalen. Met 1,19 pct. in 2003 nam hij zelfs met 0,15 procentpunt af ten opzichte van zijn

niveau van 1998, terwijl een jaarlijkse vermeerdering met ongeveer 0,10 procentpunt nodig was geweest om het doel te bereiken.

Wat de aan opleiding gependeerde uren betreft, was het aandeel ervan in de totale gewerkte uren in 2003 ietwat ruimer dan in 1998, met respectievelijk 0,77 en 0,75 pct., hoewel ook hier het in 2003 bereikte niveau aanzienlijk lager lag dan in 2000. Tussen 2003 en 2004 daalde het totale aantal aan opleiding bestede uren in de ondernemingen van de beperkte populatie met 4,5 pct., terwijl het totale volume aan arbeidsuren een toename vertoonde. Bijgevolg verminderde het aandeel van de uren opleiding in het arbeidsvolume met meer dan 5 pct. Ook het aantal uren opleiding per deelnemer nam af: de vermindering beliep nagenoeg 8 pct. tijdens de laatstgenoemde periode, terwijl de gemiddelde opleidingsduur tussen 2000 en 2003 al met ruim 13 pct. was gedaald, namelijk van ruim 35 uur in 2000 tot slechts 30,6 in 2003.

Hoewel het totale opleidingsbudget tussen 2003 en 2004 minder gedaald was dan het aantal opgetekende uren opleiding, stegen de gemiddelde kosten voor een uur opleiding met 1,7 pct. De kosten voor een uur opleiding zijn sinds 2000 fors opgelopen van 42,8 tot 45 euro in 2003. Dat contrasterende verloop zou kunnen wijzen op een grotere selectiviteit van de werkgevers ten gunste van gemiddeld kortere en duurdere opleidingen, die echter in de toekomst aan de productiviteit ten goede zouden kunnen komen.

Ondanks een daling van het opleidingsbudget en het aantal uren opleiding, is het aantal deelnemers blijven stijgen. Zo volgden in 2004 nagenoeg 526.000 werknemers een of meer opleidingen in de ondernemingen van de beperkte populatie, dat is 3,5 pct. méér dan in 2003. Daar de werkgelegenheid in die ondernemingen in dezelfde periode met gemiddeld 0,3 pct. groeide, is de participatiegraad met 3,2 pct. gestegen. Die forse toename steekt af tegen de tussen 2000 en 2003 opgetekende ontwikkeling, toen de participatiegraad amper veranderde. Dat is bemoedigend, want het wijst op een democratiseringsinspanning, ondanks de beperkingen die werden opgelegd inzake opleidingsbudgetten en opleidingsvolume.

Terwijl in de opeenvolgende centrale akkoorden een gestage stijging van de indicator van de opleidingskosten werd beoogd, is die sinds 2000 blijven verslechteren. Ook al gaat het om een macro-economische doelstelling, toch is het interessant de ondernemingscategorieën aan te geven die de grootste bijdrage leveren aan de opleidingsinspanning, te meer daar in het in oktober 2005 door de regering aan de sociale partners voorgedragen Generatiepact werd voorgesteld de doelstelling van 1,9 pct. inzake opleidingsinvesteringen te verlengen tot eind 2006, wat gepaard zou gaan met een onderzoek van de resultaten en het plannen van de inspanningen die op het niveau van de sectoren moeten worden geleverd en het opleggen van specifieke bijdragen bij het uitblijven van een sectoraal opleidingsbeleid. In het kader van die oefening werden de van 2003 tot 2004 opgetekende veranderingen in de beperkte populatie gehanteerd om de historische reeksen met betrekking tot de boekjaren 1998 tot 2003 door te trekken.

De grote ondernemingen investeren relatief meer in de opleiding van hun werknemers. In die groep waren de verminderingen van de begrotingsmiddelen ook het grootst. De daling van de kostenindicator, die afnam van 2,22 pct. in 2000 tot 1,80 pct. in 2004, beliep 0,42 procentpunt voor de grote ondernemingen. In dezelfde periode bedroeg de vermindering 0,18 procentpunt in de middelgrote ondernemingen, die in 2004 0,67 pct. van hun personeelskosten besteedden aan

opleiding. De kleine vennootschappen investeren weliswaar zeer weinig in formele opleiding, ongeveer 0,14 pct. van de personeelskosten in 2004, maar de daling van de indicator bleef er beperkt tot 0,03 procentpunt. De verslechtering van de kostenindicator in de kleine en middelgrote ondernemingen sinds 2002 bleef wellicht beperkt door een relatief groter beroep op gesubsidieerde opleidingen (met name door de sectorale fondsen) en door de invoering van opleidingscheques. Die cheques stellen de kleine ondernemingen in staat, onder in het Waalse en het Vlaamse gewest verschillende voorwaarden, de opleidingskosten te verminderen.

Zoals blijkt uit de opsplitsing naar bedrijfsgrootte, was de daling van de kostenindicator het grootst in de bedrijfstakken waar de opleidingsinspanningen het aanzienlijkst waren. Reeds tijdens de periode van 1998 tot 2000, toen de indicator in alle andere bedrijfstakken toenam, liep het in procenten van de personeelskosten uitgedrukte opleidingsbudget in de financiële dienstverlening, vastgoed en diensten aan bedrijven terug van het recordpeil van 2,24 pct. in 1998 tot 2,04 pct. in 2000. Sindsdien bleef de opleidingsinspanning afnemen en in 2004 vertegenwoordigde ze maar 1,46 pct. van de personeelskosten meer. In die bedrijfstak bieden de overgang naar het jaar 2000 en naar de girale en later de chartale euro wellicht deels een verklaring voor het aan het begin van de periode opgetekende hoge peil. De daling was later dan ook veel forser.

In de industrie liepen de opleidingsinspanningen in 2000 op tot een hoogtepunt van 1,65 pct. van de personeelskosten. Vervolgens daalden ze geleidelijk en keerden ze in 2003 en 2004 terug tot hun beginniveau, namelijk ongeveer 1,4 pct., ondanks de voortdurende, zij het geringe stijging die in de branche energie en water werd opgetekend. In de bedrijfstak handel, vervoer en communicatie lag het niveau van 2004, namelijk 1,06 pct., ietwat hoger dan in het begin van de periode, namelijk 1,25 pct., hoewel de opleidingsinspanningen van 2000 tot 2002 uitkwamen boven of gelijk waren aan 1,35 pct., wat ook hier wellicht verband hield met de voorbereiding van het personeel op de invoering van de euro.

In de andere bedrijfstakken zijn de inspanningen vrij constant gebleven, hoewel op een relatief gering niveau. In de bouw geeft de indicator wellicht niet alle opleidingsinspanningen van de ondernemingen weer. Die ondernemingen moeten immers bijdragen storten in een sectoraal fonds dat opleidingen opzet waaraan de werknemers uit die bedrijfstak « kosteloos » mogen deelnemen. De door de ondernemingen aan die sectorale fondsen gestorte bijdragen zouden in hun sociale balans niet systematisch als opleidingskosten worden geboekt.

6.2 Het mentorschap

In het gedeelte betreffende de activiteiten inzake vorming, begeleiding en mentorschap, dat sinds 2002 bestaat, wordt het aantal personen van meer dan 50 jaar opgetekend die uitkeringen genieten omdat ze hun arbeidstijd met de helft hebben verminderd en de zo vrijgekomen tijd aanwenden voor de opleiding van nieuwe werknemers in hun onderneming of hun bedrijfstak.

Slechts een klein aantal ondernemingen verstrekt die informatie, hetzij omdat er maar weinige zijn die van de voornoemde maatregel gebruik maken, hetzij omdat die nog recente maatregel slecht wordt geboekt. In 2002 bezorgden 327 ondernemingen, dat is amper 0,5 pct. van het totaal, die inlichtingen. In 2003 waren er dat 388. In de beperkte populatie vulden maar 301 ondernemingen de tabel betreffende het mentorschap voor het boekjaar 2004 in.

In 2002 waren 5.997 opleiders opgenomen in de sociale balansen en bedroeg het aantal opgeleide werknemers 26.001 eenheden. Het aantal opleiders werd in 2003 op 7.658 gebracht, voor ongeveer 31.000 opgeleide werknemers (dat is 1,7 pct. van het totale aantal personeelsleden). Volgens informatie afkomstig van de beperkte populatie zou zowel het aantal mentors als het aantal begunstigden van opleidingen tussen 2003 en 2004 verminderd zijn met respectievelijk 3 pct. en 4,4 pct. Het aantal aan opleidingen gependeerde uren zou zijn gedaald van 735.000 tot 730.000 eenheden. Het aantal aan die activiteiten bestede uren, ten slotte, zou gemiddeld zijn gestegen van 105 tot 107 eenheden per jaar en per mentor.

6.3 De minder formele en informele opleiding

In de sociale balansen omvat tabel IV betreffende de opleiding van de werknemers tijdens het boekjaar in principe enkel de inspanningen van de ondernemingen inzake formele opleiding, dat wil zeggen de cursussen en stages die plaatsvinden in daartoe bestemde lokalen binnen of buiten de onderneming. De formele opleiding vertegenwoordigt evenwel maar het meest zichtbare gedeelte van de door de werkgevers gefinancierde opleidingsinspanningen. De opleidingen in de werksituatie, op de werkvloer of via jobrotatie, alsook de deelneming aan conferenties of seminaries en de zelfstudie wanneer die wordt gefinancierd door de werkgever, vertegenwoordigen even zovele middelen om de bekwaamheden van de werknemers te vergroten zonder dat formele opleiders worden ingeschakeld.

Die verschillende opleidingsvormen, die minder formele of informele opleiding worden genoemd, brengen eveneens kosten voor de werkgever met zich, want de aan die opleidingen bestede arbeidsuren gaan op korte termijn verloren voor de productie. Deze kosten, die in sommige ondernemingen hoog kunnen oplopen en die, in kleine eenheden, wellicht het leeuwendeel van de opleidingsinspanningen van de werkgevers zijn, worden momenteel niet in de sociale balansen opgenomen.

Teneinde de totale omvang van de opleidingsinspanningen van de ondernemingen correcter te meten, werd dan ook, na overleg met de sociale partners, besloten een tabel betreffende de minder formele en informele opleiding aan de sociale balansen toe te voegen. Er werd overeengekomen te vragen om een schatting van het aantal deelnemers en van de duur van die opleidingen (naar geslacht voor die beide variabelen), alsook om een raming van de door de onderneming opgelopen kosten. De invoering van het nieuwe formulier voor de sociale balans zal gebeuren zodra de koninklijke uitvoeringsbesluiten genomen zijn.

Die toevoeging aan de sociale balans past in een ruimer kader van evaluatie van het opleidingsbeleid van de ondernemingen, een opdracht waarmee de Nationale Arbeidsraad en de Centrale Raad voor het Bedrijfsleven samen werden belast tijdens de Werkgelegenheidsconferentie van oktober 2003. Naar aanleiding van die opdracht, werd in juni 2004 een advies voor het opstellen van een « boordtabel » over de opleiding voorgelegd. Aangezien werd vastgesteld dat het onmogelijk was een enkele indicator te verstrekken waarmee de opleidingsinspanningen van de ondernemingen konden worden samengevat, werd, om die inspanningen te ramen, besloten uit te gaan van een set indicatoren afkomstig uit verschillende bronnen, vooral de sociale balans en de arbeidskrachtentellingen. Om te voldoen aan de ramingsbehoeften, werden een aantal toevoegingen aan de bestaande vragenlijsten gepland. Een bijgewerkte versie van de tegenwoordig beschikbare indicatoren is opgenomen in de « boordtabel » van het technische verslag van de Centrale Raad voor het Bedrijfsleven van november 2005.

7. Conclusie

In dit artikel werden de voorlopige resultaten toegelicht die zijn afgeleid uit de sociale balansen betreffende het boekjaar 2004 die voor 30 augustus 2005 bij de balanscentrale werden neergelegd. Aangezien alle sociale balansen op die datum nog niet beschikbaar waren, is de studie gebaseerd op een beperkte populatie, die samengesteld is volgens het principe van het constante staal.

In die beperkte populatie, samengesteld uit 38.530 ondernemingen, is de werkgelegenheid tussen 2003 en 2004 gemiddeld met 0,3 pct. gestegen. De tussen 31 december 2003 en 2004 opgetekende vermeerdering is lichtjes hoger, namelijk 0,5 pct., wat wijst op een verbetering van de arbeidsmarkt in de loop van het jaar, die wordt bevestigd door de forse toename van de uitzendarbeid, die in 2004 met meer dan 15 pct. is gegroeid. De stijging van de omvang van de personeelsbewegingen en de breuk in de neerwaartse tendens van het aandeel van de tijdelijke arbeidsovereenkomsten wijzen eveneens op een klimaat dat weer gunstiger voor de werkgelegenheid geworden is.

Die ontwikkeling berust grotendeels op de dynamiek van de kleine ondernemingen die, net als in het verleden, ten grondslag lagen aan een netto werkgelegenheidscreatie. In de middelgrote ondernemingen bleven de netto-indienstnemingen matiger, terwijl de grote bedrijven een banenvernietiging lieten optekenen. Dat banenverlies was bijzonder groot in de industrie. De bedrijfstak «overige diensten», in het bijzonder de gezondheidszorg en maatschappelijke dienstverlening, vertoont reeds verschillende jaren een aanzienlijke werkgelegenheidscreatie, inclusief voor laaggeschoolden.

De deeltijdarbeid is nog fors gestegen. Van 2003 tot 2004 is het aandeel van de deeltijdarbeid met 4,8 pct. gegroeid. De stijging was bijzonder groot voor mannen, namelijk 8,8 pct. Die toename vloeit deels voort uit de ontwikkeling van het tijdskrediet, dat steeds meer wordt aangewend om de combinatie van werk en gezin te vergemakkelijken, maar ook om de overgang van beroepsleven naar loopbaaneinde in de hand te werken, in het bijzonder in de grote ondernemingen. Daar stappen immers velen over van voltijd- naar deeltijdwerk, terwijl zulks duidelijk minder het geval is in de kleinere ondernemingen.

Het totale gewerkte arbeidsvolume is van 2003 tot 2004 met 0,5 pct. toegenomen. In dezelfde periode is de gemiddelde jaarlijkse arbeidsduur van een voltijdwerker 0,6 pct. langer geworden. In tegenspraak met de sinds 1998 opgetekende neerwaartse tendens lieten de meeste

ondernemingen een stijging optekenen, ongeacht of ze ingedeeld zijn naar omvang dan wel naar bedrijfstak. De grote ondernemingen uit de bedrijfstak handel, vervoer en communicatie vormen een uitzondering op die regel. In sommige daarvan konden de werknemers aan het einde van hun loopbaan uitzonderlijke vakantieregelingen genieten, zodat de gemiddelde arbeidsduur erdoor werd beïnvloed. Voorts werd een nieuwe verlenging van de arbeidsduur van de deeltijdwerkers opgetekend. Die ontwikkeling kan ook deels het gevolg zijn van het feit dat de werknemers die kiezen voor tijdskrediet een grote voorkeur vertonen voor de vermindering van de arbeidsduur met een vijfde.

De loonsom vertoonde in de ondernemingen van de beperkte populatie van 2003 tot 2004 een groeitempo van 2,5 pct. Gezien de geringe toename van het arbeidsvolume, stegen de uurloonkosten met gemiddeld 1,9 pct., waarbij de groei iets groter was voor de voltijdwerkers. De indicatieve loonnorm voor 2003-2004, waarbij de uurloonkosten in de particuliere sector van 2002 tot 2004 gemiddeld met 5,4 pct. mochten stijgen, zou in de meeste bedrijfstakken in acht genomen zijn, zoals blijkt uit de resultaten van een analyse gebaseerd op een constante beperkte populatie gedurende die periode, ook al werd in de helft van de ondernemingen een groei opgetekend die uitkwam boven de norm. De vermeerdering zou zeer uitgesproken zijn geweest in de branche vervoer en communicatie, waar de berekening van de uurloonkosten verstoord zou zijn door de uitzonderlijke vakantieregeling die werd verleend aan de personeelsleden die in 2004 het einde van hun loopbaan bereikten.

Ten slotte vertoonden de indicatoren inzake formele opleiding, ondanks de door de Europese en Belgische autoriteiten geformuleerde bezorgdheid, in 2004 opnieuw een daling, met uitzondering van de participatiegraad die met ongeveer 3 pct. toegenomen is. Het in procenten van de personeelskosten uitgedrukte opleidingsbudget, waarvan het peil in 2003 1,2 pct. lager lag voor de totale populatie, daalde in 2004 met meer dan 5 pct. in de ondernemingen van de beperkte populatie, en verwijderde zich dus nog meer van de in het centrale akkoord vastgelegde doelstelling van 1,9 pct. Een daling van dezelfde omvang werd opgetekend voor de indicator van de in procenten van het arbeidsvolume uitgedrukte opleidingsduur. De formele opleiding, in de daartoe bestemde lokalen, is evenwel alleen maar het meest zichtbare aspect van de opleidingsactiviteiten. De toekomstige invoering, in de sociale balans, van een tabel waarin eveneens de inspanningen inzake informele opleiding (met name die welke plaatsvindt in de arbeidssituatie) kunnen worden weergegeven, moet het mogelijk maken de totale opleidingsinvesteringen beter te meten.

Bijlage 1

Methodologie voor de samenstelling van de ondernemingspopulaties voor de boekjaren 1998 tot 2004 en kenmerken van de beperkte populatie gebruikt voor de analyse van 2004

De ondernemingspopulaties aan de hand waarvan de resultaten worden berekend die zijn opgenomen in de tabellen en grafieken van dit artikel, bestaan uit ondernemingen waarvan de sociale balansen met goed gevolg bepaalde homogeniteits-, coherentie- en kwaliteitscontroles hebben doorstaan. De methodologische principes die bepalen of de ondernemingen al dan niet worden opgenomen, zijn identiek, zowel voor de boekjaren waarvoor een definitieve afsluiting gebeurde (namelijk 1998 tot 2003) als voor het boekjaar 2004, dat op 30 augustus 2005 vervroegd werd afgesloten.

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

1.1 Duur en afsluitingsdatum van het boekjaar

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

1.2 Uitsluiting van sommige categorieën van ondernemingen of activiteiten

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

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

Tot slot zijn de ondernemingen die minder dan één VTE-werknemer in dienst hebben, uit de analyse weggelaten vanwege de talrijke anomalieën in hun sociale balansen.

1.3 Coherentie tussen jaarrekening en sociale balans

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

1.4 Kritieke drempelwaarden voor enkele ratio's

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

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

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

1.5 Correcties aan de opleidingsrubrieken

De sociale balans is een onmisbaar instrument om de opleidingsinspanning van de ondernemingen te meten; die inspanning wordt zowel door de sociale gesprekspartners als door de Belgische en Europese overheidsinstanties als essentieel beschouwd.

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

De toepassing van deze strikte methodologische principes voor de samenstelling van de basispopulaties vermindert onvermijdelijk het aantal in de analyse opgenomen ondernemingen ten opzichte van de ondernemingspopulatie die een sociale balans had neergelegd voor elk van de betreffende boekjaren, zoals blijkt uit de door de Balanscentrale gepubliceerde geglobaliseerde gegevens.

Bovendien verschilt de in dit artikel gehanteerde rangschikking van de ondernemingen volgens bedrijfstak van de door de Balanscentrale gehanteerde rangschikking, omdat de activiteitscode in het door het NIS op grond van de DBRIS-databank⁽¹⁾ uitgewerkte bedrijfsregister stelselmatig de voorkeur kreeg op de door de Balanscentrale toegewezen code. De herclassificaties die daaruit zijn voortgevloeid, hadden evenwel slechts betrekking op een beperkt aantal ondernemingen.

Ondanks de uitsluiting van een aantal ondernemingen, ingegeven door de bekommernis om te steunen op betrouwbare en coherente historische gegevens, blijven de voor de jaren 1998 tot 2003 in aanmerking genomen ondernemingspopulaties ruimschoots representatief voor het totaal, zowel wat het aantal bedrijven als wat het aantal werknemers betreft. De voor die boekjaren verkregen resultaten mogen als representatief worden beschouwd voor de

(1) Het door het NIS uitgewerkte bedrijfsregister (dat een reeks administratieve inlichtingen bevat met betrekking tot de tijdens een bepaald jaar actieve ondernemingen) werd als referentie gekozen om de bedrijfstak van de ondernemingen te bepalen. Voor de boekjaren 1998 tot 2002 werd het register voor 2002 gebruikt, terwijl voor de boekjaren 2003 en 2004 het register voor 2003 werd gehanteerd. De niet in de DBRIS-registers opgenomen ondernemingen behouden de door de Balanscentrale toegekende activiteitscode.

hele loontrekkende populatie. Het is echter niet uitgesloten dat de geaggregeerde gegevens worden vertekend door eenmalige gebeurtenissen of door juridische wijzigingen in sommige grote ondernemingen. Die anomalieën zijn niet gecorrigeerd.

1.6 Samenstelling van een constante beperkte populatie voor de analyse 2003-2004

Het verloop tussen 2003 en 2004 wordt gemeten aan de hand van een constante beperkte populatie. Dat met een beperkte populatie wordt gewerkt, heeft te maken met het geringere aantal ondernemingen dat bij de vervroegde afsluiting voor de analyse in aanmerking kan worden genomen. De aanwending van een constante populatie is dan weer noodzakelijk om het verloop van sommige variabelen te meten. De vergelijking van de resultaten die op grond van een beperkte populatie worden verkregen met die welke worden berekend op grond van de totale populatie, dreigt immers vertekeningen te veroorzaken en de conclusies van de analyse te vervormen. De in dit artikel voorgestelde resultaten weerspiegelen bijgevolg de binnen een stabiele populatie opgetekende ontwikkelingen en kunnen verschillen van het verloop dat na de definitieve afsluiting voor de volledige populatie zal worden vastgesteld. De gehanteerde werkwijze impliceert immers dat de informatie verloren gaat betreffende de ondernemingen die geen sociale balans hebben neergelegd, hetzij in 2003 (pas opgerichte ondernemingen of ondernemingen die een eerste werknemer in dienst hebben genomen), hetzij in 2004 (te laat neergelegde of verwerkte sociale balans, faillissement, fusie, overname, splitsing). Aangezien de Balanscentrale bij voorrang de jaarrekeningen van de grote ondernemingen verwerkt, leiden de resultaten die op de beperkte populatie voor het jaar 2004 steunen overigens tot een zekere vertekening in het voordeel van de grote ondernemingen.

Voor de analyse van de resultaten over 2004 bestaat de beperkte populatie uit de vennootschappen die op 30 augustus 2005 zowel voor 2003 als voor 2004 een sociale balans hadden neergelegd, die bovendien voldeed aan de voor alle ondernemingen geldende kwaliteitscriteria (zie de punten 1.1 tot 1.5). Daarenboven is geen rekening gehouden met de door juridische wijzigingen (fusie, overname, splitsing) getroffen ondernemingen ingeval zij incoherenties vertoonden in de geregistreerde personeelsbewegingen of wanneer als abnormaal beschouwde ontwikkelingen werden vastgesteld inzake gemiddelde personeelskosten per gewerkt uur of inzake het gemiddelde jaarlijkse arbeidsvolume, die wijzen op een verkeerde registratie van de consequenties van die juridische wijzigingen.

Aan het einde van de selectieprocedure telde de beperkte populatie 38.530 ondernemingen die in het jaar 2004 samen 1.331.229 loontrekkenden in dienst hadden (zie tabel 2 van bijlage 1). Sommige van die ondernemingen vertoonden ongegronde ontwikkelingen inzake opleiding en uitzendarbeid. Wanneer de ontdekte fouten niet tijdig konden worden verbeterd na contact met de ondernemingen en wanneer deze laatste een belangrijk aandeel in hun bedrijfstak vertegenwoordigden, werd het totaal van de rubrieken betreffende opleiding en/of uitzendarbeid tot nul teruggebracht, teneinde de in die branches opgetekende ontwikkelingen niet te vertekenen.

Aangezien de ondernemingspopulaties van de jaren 1998 tot 2003 een ander statuut hebben dan die van het jaar 2004, bevatten de tabellen van de bijlagen 3 tot 9 alleen gegevens over het niveau voor de jaren 1998 tot 2003. Voor 2004 worden vooral veranderingen weergegeven, die het verloop weerspiegelen dat tussen 2003 en 2004 in de ondernemingen van de beperkte populatie is vastgesteld. In sommige gevallen is voor de jaren 2003 en 2004 echter het niveau vermeld van de resultaten uit de beperkte populatie, waardoor de aandacht kan worden gevestigd op de mogelijke verschillen tussen de resultaten afkomstig van de totale populatie en die verkregen aan de hand van de beperkte populatie.

2. Kenmerken van de beperkte populatie gebruikt voor de analyse van de sociale balansen van het boekjaar 2004

2.1 Representativiteit⁽¹⁾

De werknemers ingeschreven in het register van de ondernemingen die deel uitmaken van de beperkte populatie, vertegenwoordigden, in 2003, 50,9 pct. van de particuliere gesalarieerde werkgelegenheid zoals die is opgenomen in de nationale rekeningen⁽²⁾ en 73 pct. van de werknemers in het geheel van de ondernemingen die een sociale balans hebben neergelegd, hoewel het aantal in de beperkte populatie opgenomen ondernemingen slechts 51,9 pct. van de totale populatie van ondernemingen uitmaakt.

De representativiteit volgens het criterium van de werkgelegenheid verschilt van bedrijfstak tot bedrijfstak. Uitgedrukt in procenten van het totale aantal werknemers in de ondernemingen van de totale populatie voor het boekjaar 2003, ligt de representativiteitsgraad het laagst in de bedrijfstakken met overwegend kleine ondernemingen, waarvan de jaarrekeningen later worden neergelegd en/of behandeld. Dat is onder meer het geval in de landbouw en de horeca. Het is tevens in deze branches dat de zelfstandigen die geen vennootschap vormen en derhalve geen sociale balans moeten indienen, zelfs indien ze loontrekkenden in dienst hebben, het talrijkst zijn. Hierdoor zijn deze bedrijfstakken zeer weinig representatief in vergelijking met de nationale rekeningen.

(1) De representativiteit van de beperkte populatie wordt berekend ten opzichte van respectievelijk de nationale rekeningen en de volledige populatie van ondernemingen die een sociale balans neerleggen. Ze heeft dus betrekking op het boekjaar 2003, het laatste waarvoor we beschikken over alle sociale balansen.

(2) Het hier gebruikte begrip gesalarieerde werkgelegenheid in de particuliere sector stemt overeen met de werkgelegenheid in de totale economie (S1) verminderd met de werkgelegenheid in de overheidssector (S13). Uit dat concept zijn nog de werknemers weggelaten uit de branches L « openbaar bestuur », M « onderwijs » en P « particuliere huishoudens met werknemers », die in de sociale balansen niet volledig in aanmerking worden genomen.

TABEL 1 REPRESENTATIVITEIT VAN DE BEPERKTE POPULATIE IN 2003

	Aantal werknemers			Representativiteit van de beperkte populatie	
	In de nationale rekeningen ⁽¹⁾	In de sociale balans van de ondernemingen van de totale populatie ⁽²⁾	In de sociale balans van de ondernemingen van de beperkte populatie ⁽²⁾	In pct. van de gesalarieerde werkgelegenheid in de particuliere sector	In pct. van de totale populatie
	(1)	(2)	(3)	(4) = (3) / (1)	(5) = (3) / (2)
Volgens het criterium van de werkgelegenheid					
Landbouw	25.621	8.659	4.401	17,2	50,8
Industrie	623.581	478.578	402.921	64,6	84,2
Extractieve nijverheid	3.178	2.903	2.518	79,2	86,7
Verwerkende nijverheid	594.704	456.238	381.395	64,1	83,6
Energie en water	25.699	19.437	19.009	74,0	97,8
Bouwnijverheid	189.054	133.179	87.019	46,0	65,3
Handel, vervoer en communicatie	796.161	572.572	411.973	51,7	72,0
Handel en reparaties	461.648	299.483	193.947	42,0	64,8
Horeca	98.383	50.667	23.429	23,8	46,2
Vervoer en communicatie	236.130	222.421	194.597	82,4	87,5
Financiële dienstverlening, vastgoed en diensten aan bedrijven	504.189	290.518	217.182	43,1	74,8
Financiële dienstverlening en verzekeringen ..	130.030	116.974	104.119	80,1	89,0
Vastgoed en diensten aan bedrijven ⁽¹⁾	374.159	173.545	113.063	30,2	65,1
Overige diensten	470.367	334.551	203.609	43,3	60,9
Gezondheidszorg en maatschappelijke dienstverlening	372.833	297.495	180.727	48,5	60,7
Collectieve, sociale en persoonlijke diensten ..	97.534	37.056	22.881	23,5	61,7
Totaal	2.608.973	1.818.058	1.327.105	50,9	73,0
Volgens het criterium van het aantal ondernemingen					
	n.	74.195	38.530	n.	51,9

Bronnen: INR, NBB (sociale balansen).

(1) Het hier gebruikte begrip gesalarieerde werkgelegenheid in de particuliere sector stemt overeen met de werkgelegenheid in de totale economie (S1) verminderd met de werkgelegenheid in de overheidssector (S13). Uit dat concept zijn nog de werknemers weggelaten uit de branches L «openbaar bestuur», M «onderwijs» en P «particuliere huishoudens met werknemers», die in de sociale balansen niet volledig in aanmerking worden genomen.

(2) Rubriek 1001 + rubriek 1002.

2.2 Kenmerken van de beperkte populatie in 2004

Van de 38.530 ondernemingen uit de populatie die wordt gebruikt voor de analyse van de situatie in 2004, hebben 998 ondernemingen – die voornamelijk behoren tot de tak gezondheidszorg en maatschappelijke dienstverlening alsook tot de financiële dienstverlening, en die samen ongeveer 272.000 werknemers in dienst hebben – een afzonderlijke sociale balans neergelegd. Voorts hebben de 29.859 ondernemingen die een verkort schema indienden, 236.539 loontrekkenden in dienst, wat overeenstemt met een gemiddelde bedrijfsgrootte van 7,9 loontrekkenden per onderneming, tegen gemiddeld 126,2 loontrekkenden in de 8.671 ondernemingen die een volledig schema hadden neergelegd. De ondernemingen die een volledig schema neerleggen, vertegenwoordigen bijgevolg 22,5 pct. van de sociale balansen en 82,2 pct. van het totale aantal werknemers.

Ten behoeve van de analyse werden de ondernemingen die een sociale balans neerlegden, opgesplitst naar bedrijfstak en naar omvang.

De verwerkende nijverheid verschaft werk aan 28,2 pct. van de werknemers van de beperkte populatie. De bedrijfstak handel, vervoer en communicatie, de branche gezondheidszorg en maatschappelijke dienstverlening en de handel hebben elk ongeveer 14 à 15 pct. van dat personeelsbestand in dienst. De tak vastgoed en diensten aan bedrijven, de financiële dienstverlening en verzekeringen en de bouw hebben respectievelijk 8,7, 7,7 en 6,7 pct. van de werknemers in dienst. De overige bedrijfstakken zijn van betrekkelijk gering belang; ze vertegenwoordigen elk minder dan 2 pct. van de werkenden die in deze studie in beschouwing worden genomen.

De indeling van de ondernemingen naar omvang berust op het in het boekjaar 2003 geregistreerde gemiddelde aantal werknemers uitgedrukt in VTE. De kleine ondernemingen, met ten hoogste 50 VTE, dit is 92 pct. van het totaal, hadden in 2004 iets meer dan een vierde van het personeel van de beperkte populatie in dienst, gemiddeld 9,8 werknemers per onderneming, terwijl de middelgrote bedrijven, die 50 tot 250 VTE in dienst hebben, 2.533 ondernemingen en ongeveer 288.000 werknemers omvatten, of 22 pct. van het totaal. Er waren 618 grote ondernemingen, dat zijn bedrijven met meer dan 250 VTE, die in 2004 iets minder dan 700.000 personen in dienst hadden, wat 1.127,5 werknemers gemiddeld per onderneming en meer dan de helft van het totale aantal werknemers van de in aanmerking genomen ondernemingen vertegenwoordigt.

TABEL 2 KENMERKEN VAN DE BEPERKTE POPULATIE IN 2004

	Aantal ondernemingen		Aantal werknemers ⁽¹⁾	
	Eenheden	In pct. van het totaal	Eenheden	In pct. van het totaal
Ondernemingen die een sociale balans hebben neergelegd die aan de selectiecriteria voldoet	38.530	100,0	1.331.229	100,0
waarvan:				
Ondernemingen die enkel een sociale balans hebben neergelegd	998	2,6	272.373	20,5
Ondernemingen die een jaarrekening met een bijlage sociale balans hebben neergelegd	37.532	97,4	1.058.856	79,5
waarvan:				
Ondernemingen die een verkort schema hebben neergelegd	29.859	77,5	236.539	17,8
Ondernemingen die een volledig schema hebben neergelegd	8.671	22,5	1.094.690	82,2
Opsplitsing volgens de bedrijfstak van de ondernemingen				
Landbouw	569	1,5	4.522	0,3
Industrie	6.389	16,6	396.642	29,8
Extractieve nijverheid	61	0,2	2.558	0,2
Verwerkende nijverheid	6.291	16,3	375.509	28,2
Energie en water	37	0,1	18.576	1,4
Bouwnijverheid	5.657	14,7	88.550	6,7
Handel, vervoer en communicatie	16.260	42,2	412.354	31,0
Handel en reparaties	12.034	31,2	196.676	14,8
Horeca	1.690	4,4	24.030	1,8
Vervoer en communicatie	2.536	6,6	191.648	14,4
Financiële dienstverlening, vastgoed en diensten aan bedrijven . .	7.277	18,9	218.595	16,4
Financiële dienstverlening en verzekeringen	1.372	3,6	102.147	7,7
Vastgoed en diensten aan bedrijven	5.905	15,3	116.449	8,7
Overige diensten	2.378	6,2	210.566	15,8
Gezondheidszorg en maatschappelijke dienstverlening	1.340	3,5	186.784	14,0
Collectieve, sociale en persoonlijke diensten	1.038	2,7	23.782	1,8
Opsplitsing volgens de grootte van de ondernemingen⁽²⁾				
Kleine ondernemingen (tot 50 VTE)	35.379	91,8	346.163	26,0
Middelgrote ondernemingen (meer dan 50 tot 250 VTE)	2.533	6,6	288.273	21,7
Grote ondernemingen (meer dan 500 VTE)	618	1,6	696.792	52,3

Bron: NBB (sociale balansen).

(1) Rubriek 1001 + rubriek 1002.

(2) Bepaald op grond van het aantal VTE (rubriek 1003) in 2003.

Bijlage 2

LIJST VAN DE VOOR DE ANALYSE GEBRUIKTE SECTIES EN AFDELINGEN VAN DE ACTIVITEITENNOMENCLATUUR NACE-BEL

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

(1) Met uitzondering van uitzendbedrijven (code NACE-Bel 74.502).

Bijlage 3

WERKGELEGENHEIDSVOLTOEGING TUSSEN 2003 EN 2004 IN DE ONDERNEMINGEN VAN DE BEPERKTE POPULATIE

	In voltijdse equivalenten			In aantal personen						
	Gemiddelde werkgelegenheid		Werkgelegenheid aan het einde van het boekjaar	Gemiddelde werkgelegenheid						Werkgelegenheid aan het einde van het boekjaar
	(eenheden)	(pct.)		Voltijds		Deeltijds		Totaal		
			(eenheden)	(pct.)	(eenheden)	(pct.)	(eenheden)	(pct.)	(pct.)	
Landbouw	81	2,0	0,9	67	2,0	54	5,0	121	2,7	0,0
Industrie	-6.332	-1,6	-0,9	-8.021	-2,2	1.742	4,7	-6.279	-1,6	-0,9
Extractieve nijverheid	35	1,4	-2,4	29	1,2	12	10,6	40	1,6	-2,2
Verwerkende nijverheid	-5.929	-1,6	-0,8	-7.569	-2,2	1.683	4,7	-5.887	-1,5	-0,8
Energie en water	-438	-2,3	-3,4	-480	-2,7	48	4,5	-433	-2,3	-3,1
Bouwnijverheid	1.399	1,6	0,9	1.197	1,4	334	9,0	1.531	1,8	1,0
Handel, vervoer en communicatie	-310	-0,1	-0,4	-3.859	-1,2	4.240	4,7	381	0,1	-0,4
Handel en reparaties	2.532	1,4	1,3	1.165	0,8	1.564	3,1	2.729	1,4	1,1
Horeca	481	2,8	2,2	96	0,8	504	4,2	601	2,6	0,9
Vervoer en communicatie ..	-3.323	-1,8	-2,3	-5.120	-3,1	2.172	7,7	-2.949	-1,5	-2,1
Financiële dienstverlening, vastgoed en diensten aan bedrijven	-563	-0,3	0,7	-3.107	-1,8	4.520	9,4	1.413	0,7	1,3
Financiële dienstverlening en verzekeringen	-2.923	-3,0	-2,1	-3.985	-4,9	2.013	9,1	-1.972	-1,9	-1,2
Vastgoed en diensten aan bedrijven	2.360	2,3	3,4	877	1,0	2.508	9,7	3.385	3,0	3,6
Overige diensten	4.966	3,0	3,7	1.367	1,3	5.590	5,7	6.957	3,4	3,6
Gezondheidszorg en maatschappelijke dienstverlening	4.111	2,9	3,6	719	0,8	5.337	5,8	6.056	3,4	3,5
Collectieve, sociale en persoonlijke diensten ...	855	4,3	4,6	648	3,9	253	4,1	901	3,9	4,0
Totaal	-759	-0,1	0,3	-12.356	-1,2	16.480	5,9	4.124	0,3	0,5

Bron: NBB (sociale balansen).

Bijlage 4

AANTAL DOOR DE IN HET PERSONEELSREGISTER INGESCHREVEN WERKNEMERS GEWERKTE UREN

	Eenheden, per jaar (totale populatie)							Veranderingspercentages tussen 2003 en 2004 (beperkte populatie)			
	1998	1999	2000	2001	2002	2003		Per voltijds equivalent	Per voltijds werk- nemer	Per deeltijds werk- nemer	
	Per voltijds equivalent					Per voltijds equivalent	Per voltijds werk- nemer				
Landbouw	1.553	1.572	1.573	1.538	1.545	1.533	1.526	788	1,0	1,0	-1,2
Industrie	1.546	1.537	1.534	1.518	1.506	1.508	1.508	979	1,9	2,0	3,3
Extractieve nijverheid	1.490	1.516	1.517	1.479	1.487	1.497	1.495	915	-0,6	-0,5	-6,2
Verwerkende nijverheid	1.549	1.539	1.540	1.523	1.510	1.512	1.512	977	2,0	2,1	3,4
Energie en water	1.498	1.501	1.417	1.415	1.427	1.426	1.425	1.081	0,8	0,9	0,6
Bouwnijverheid	1.430	1.469	1.462	1.439	1.428	1.432	1.428	926	2,6	2,6	0,7
Handel, vervoer en communicatie	1.709	1.706	1.674	1.638	1.626	1.618	1.624	908	-1,2	-1,5	2,3
Handel en reparaties	1.660	1.650	1.634	1.627	1.609	1.600	1.606	944	0,5	0,6	1,3
Horeca	1.634	1.620	1.624	1.581	1.590	1.567	1.544	686	-0,8	-0,5	1,1
Vervoer en communicatie	1.790	1.804	1.727	1.660	1.654	1.649	1.653	1.014	-2,8	-3,3	4,0
Financiële dienstverlening, vastgoed en diensten aan bedrijven	1.628	1.612	1.601	1.588	1.551	1.541	1.549	871	0,9	1,2	-0,9
Financiële dienstverlening en verzekeringen	1.573	1.534	1.529	1.500	1.428	1.426	1.450	889	1,0	1,4	-2,1
Vastgoed en diensten aan bedrijven	1.676	1.676	1.657	1.653	1.645	1.624	1.622	861	0,6	0,7	0,1
Overige diensten	1.567	1.560	1.558	1.536	1.536	1.537	1.520	934	0,6	0,8	0,5
Gezondheidszorg en maatschappelijke dienstverlening	1.563	1.555	1.553	1.530	1.528	1.530	1.509	944	0,6	0,9	0,5
Collectieve, sociale en persoonlijke diensten	1.596	1.599	1.595	1.581	1.592	1.593	1.583	790	0,0	0,2	0,7
Totaal	1.598	1.594	1.585	1.562	1.549	1.546	1.544	918	0,6	0,6	1,2

Bron: NBB (sociale balansen).

Bijlage 5

OPSPLOITING VAN DE GESALARIEERDE WERKGELEGENHEID NAAR ARBEIDSOVEREENKOMST EN GESLACHT

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

	1998	1999	2000	2001	2002	2003	2003	2004
	(totale populatie)						(beperkte populatie)	
Naar arbeidsovereenkomst								
Overeenkomst voor onbepaalde duur	93,0	92,7	93,0	93,6	93,6	93,9	94,7	94,6
Overeenkomst voor bepaalde duur	5,4	5,7	5,5	4,9	5,1	5,0	4,2	4,3
Landbouw	6,3	8,8	7,4	7,5	5,2	6,1	5,3	5,8
Industrie	4,7	4,6	5,2	4,2	3,9	3,6	3,5	3,8
Extractieve nijverheid	3,4	4,5	6,1	5,6	5,8	6,0	5,8	6,5
Verwerkende nijverheid	4,5	4,5	5,1	4,0	3,7	3,4	3,3	3,6
Energie en water	8,4	8,7	8,0	7,4	6,2	6,3	6,4	6,3
Bouwnijverheid	3,0	3,2	3,1	2,1	2,7	2,7	2,2	2,2
Handel, vervoer en communicatie	4,9	5,1	4,6	4,7	5,1	5,5	4,6	4,4
Handel en reparaties	4,4	4,7	5,1	5,6	5,6	6,0	5,0	4,8
Horeca	7,2	8,1	9,8	8,9	9,7	11,4	9,7	10,1
Vervoer en communicatie	5,0	4,8	2,8	2,5	3,5	3,6	3,5	3,1
Financiële dienstverlening, vastgoed en diensten aan bedrijven	4,5	5,0	4,7	4,1	4,1	4,2	2,9	3,2
Financiële dienstverlening en verzekeringen	4,3	4,9	4,8	4,4	3,5	2,9	2,9	3,0
Vastgoed en diensten aan bedrijven	4,7	5,0	4,6	3,9	4,5	5,0	3,0	3,3
Overige diensten	9,2	9,9	9,6	8,3	8,7	7,6	7,2	7,5
Gezondheidszorg en maatschappelijke dienstverlening	9,4	10,0	9,6	8,2	8,6	7,5	7,0	7,4
Collectieve, sociale en persoonlijke diensten	7,2	8,6	9,0	9,0	8,9	8,7	8,9	8,3
Vervangingsovereenkomst	1,4	1,4	1,3	1,3	1,1	1,0	0,9	0,9
Overeenkomst voor een duidelijk omschreven werk	0,3	0,2	0,2	0,3	0,2	0,2	0,1	0,1
Naar geslacht								
Mannen	62,9	62,3	63,2	61,9	61,2	60,9	63,8	36,2
Vrouwen	37,1	37,7	36,8	38,1	38,8	39,1	63,3	36,7

Bron: NBB (sociale balansen).

Bijlage 6

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

(procenten van de gemiddelde werkgelegenheid, uitgedrukt in VTE)

	1998	1999	2000	2001	2002	2003	2003	2004
	(totale populatie)						(beperkte populatie)	
In het personeelsregister ingeschreven werknemers	96,4	96,5	96,3	96,6	96,7	96,5	96,5	96,1
Uitzendkrachten	2,7	2,7	3,0	2,7	2,6	2,7	2,7	3,1
Landbouw	2,9	3,3	2,9	3,7	5,4	5,4	6,8	7,8
Industrie	4,3	4,2	4,8	4,2	4,1	4,3	4,1	4,8
Extractieve nijverheid	2,9	2,9	4,1	3,3	3,7	3,1	2,9	2,3
Verwerkende nijverheid	4,5	4,4	5,0	4,4	4,3	4,5	4,3	5,0
Energie en water	0,7	0,8	1,2	0,9	0,9	1,1	1,0	1,2
Bouwnijverheid	1,3	1,5	1,5	1,5	1,2	1,2	1,1	1,1
Handel, vervoer en communicatie	2,7	2,7	2,8	2,7	2,7	2,8	2,6	3,0
Handel en reparaties	3,4	3,2	3,7	3,5	3,4	3,5	3,5	3,9
Horeca	3,8	4,3	6,1	5,1	4,7	4,0	3,5	3,8
Vervoer en communicatie	1,9	2,0	1,8	1,8	1,9	2,1	1,9	2,3
Financiële dienstverlening, vastgoed en diensten aan bedrijven	1,6	1,9	2,0	2,0	1,7	1,7	1,6	2,0
Financiële dienstverlening en verzekeringen	0,8	1,1	1,2	1,2	0,8	0,7	0,5	0,6
Vastgoed en diensten aan bedrijven	2,5	2,7	2,8	2,7	2,6	2,6	2,8	3,5
Overige diensten	0,7	0,9	1,0	0,8	0,8	0,9	0,9	1,0
Gezondheidszorg en maatschappelijke dienstverlening	0,4	0,4	0,6	0,4	0,4	0,5	0,4	0,4
Collectieve, sociale en persoonlijke diensten	4,6	5,8	5,4	5,2	4,7	5,5	5,4	5,9
Ter beschikking van de onderneming gestelde personen ⁽¹⁾	0,9	0,7	0,7	0,7	0,8	0,8	0,9	0,8

Bron: NBB (sociale balansen).

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

Bijlage 7

PERSONEELSKOSTEN PER VTE⁽¹⁾

	Euro's per jaar (totale populatie)						Veranderings- percentages tussen 2003 en 2004 (beperkte populatie)
	1998	1999	2000	2001	2002	2003	
Landbouw	25.284	26.344	26.656	27.040	28.417	28.745	3,2
Industrie	43.066	44.183	44.984	46.490	48.724	49.685	2,9
Extractieve nijverheid	37.942	38.998	39.958	41.812	43.949	45.628	1,2
Verwerkende nijverheid	41.541	42.761	43.839	45.311	47.316	48.623	2,9
Energie en water	79.864	77.816	70.491	74.023	77.462	74.704	4,1
Bouwnijverheid	31.332	32.960	33.664	34.690	35.828	36.685	3,9
Handel, vervoer en communicatie	35.699	36.932	37.546	38.877	40.593	41.399	2,7
Handel en reparaties	37.193	37.815	38.304	39.714	41.000	41.500	2,0
Horeca	23.865	24.473	24.766	25.170	26.530	27.519	2,0
Vervoer en communicatie	35.569	37.996	38.561	39.940	42.220	43.508	3,6
Financiële dienstverlening, vastgoed en diensten aan bedrijven	51.522	52.538	53.592	55.179	56.156	56.925	2,1
Financiële dienstverlening en verzekeringen ...	59.122	61.530	62.535	63.947	64.318	65.683	3,1
Vastgoed en diensten aan bedrijven	44.811	45.290	46.607	48.599	49.923	50.588	1,7
Overige diensten	33.253	33.548	34.083	35.191	37.448	38.693	2,6
Gezondheidszorg en maatschappelijke dienstverlening	33.465	33.669	34.229	35.324	37.413	38.765	2,6
Collectieve, sociale en persoonlijke diensten ..	31.529	32.591	33.029	34.209	37.701	38.142	2,5
Totaal	39.690	40.646	41.384	42.740	44.457	45.324	2,6

Bron: NBB (sociale balansen).

(1) Rubriek 1023 / rubriek 1003.

Bijlage 8

PERSONEELSKOSTEN PER GEWERKT UUR⁽¹⁾

	Euro's (totale populatie)						Veranderings- percentages tussen 2003 en 2004 (beperkte populatie)
	1998	1999	2000	2001	2002	2003	
Landbouw	16,29	16,76	16,94	17,58	18,40	18,75	2,2
Industrie	27,85	28,75	29,32	30,62	32,35	32,95	1,0
Extractieve nijverheid	25,46	25,73	26,35	28,27	29,56	30,48	1,8
Verwerkende nijverheid	26,83	27,79	28,47	29,75	31,33	32,16	0,8
Energie en water	53,30	51,83	49,76	52,30	54,28	52,40	3,2
Bouwnijverheid	21,91	22,43	23,03	24,10	25,08	25,61	1,2
Handel, vervoer en communicatie	20,89	21,64	22,43	23,73	24,96	25,59	4,0
Handel en reparaties	22,40	22,92	23,45	24,40	25,48	25,94	1,5
Horeca	14,60	15,10	15,25	15,92	16,69	17,56	2,8
Vervoer en communicatie	19,87	21,07	22,33	24,06	25,53	26,38	6,6
Financiële dienstverlening, vastgoed en diensten aan bedrijven	31,65	32,58	33,48	34,75	36,20	36,94	1,2
Financiële dienstverlening en verzekeringen ...	37,59	40,11	40,90	42,62	45,05	46,07	2,1
Vastgoed en diensten aan bedrijven	26,73	27,03	28,13	29,40	30,34	31,15	1,2
Overige diensten	21,22	21,51	21,87	22,91	24,39	25,17	2,0
Gezondheidszorg en maatschappelijke dienstverlening	21,41	21,65	22,04	23,09	24,49	25,34	1,9
Collectieve, sociale en persoonlijke diensten ..	19,75	20,38	20,71	21,63	23,69	23,95	2,6
Totaal	24,84	25,49	26,12	27,36	28,71	29,31	1,9

Bron: NBB (sociale balansen).

(1) Rubriek 1023 / rubriek 1013.

Bijlage 9

OPLEIDING IN 2004 IN DE ONDERNEMINGEN VAN DE BEPERKTE POPULATIE

	Aantal werknemers die een opleiding hebben gevolgd			(procenten van het aantal gewerkte uren)	Aantal uren opleiding			(procenten van de personeelskosten)	Opleidingskosten		
	(procenten van het personeelsbestand)				(gemiddelde per begunstigde, eenheden)				(gemiddelde per begunstigde, in euro's)		
	Totaal	Mannen	Vrouwen		Totaal	Mannen	Vrouwen		Totaal	Mannen	Vrouwen
Landbouw	8,8	6,2	17,2	0,17	27,5	33,1	22,6	0,48	1.503	1.926	1.132
Industrie	45,9	47,9	40,8	1,04	33,5	34,6	28,9	1,48	1.654	1.720	1.365
Extractieve nijverheid	26,2	26,8	22,0	0,51	28,4	27,9	35,6	0,66	1.186	1.137	1.886
Verwerkende nijverheid	45,2	47,2	40,0	1,02	33,7	34,7	29,4	1,43	1.578	1.636	1.323
Energie en water	63,2	65,2	58,4	1,40	31,2	33,6	21,1	2,29	2.782	2.972	1.958
Bouwnijverheid	12,9	13,0	11,3	0,21	23,4	23,6	21,5	0,24	719	715	792
Handel, vervoer en communicatie	38,0	41,6	31,9	0,80	30,7	31,9	27,5	1,26	1.339	1.445	1.073
Handel en reparaties	25,6	25,4	25,7	0,53	30,0	31,8	27,7	0,64	999	1.151	805
Horeca ⁽¹⁾	9,0	10,5	7,5	0,12	15,2	15,4	15,0	0,17	413	418	406
Vervoer en communicatie ⁽¹⁾	42,2	46,2	31,0	1,02	36,6	36,4	37,4	1,68	1.713	1.708	1.738
Financiële dienstverlening, vastgoed en diensten aan bedrijven	45,6	45,6	45,4	0,92	28,2	29,8	26,3	1,64	1.959	2.024	1.877
Financiële dienstverlening en verzekeringen	61,1	61,0	61,4	1,23	26,6	27,5	25,7	2,37	2.467	2.558	2.367
Vastgoed en diensten aan bedrijven	32,0	33,6	29,4	0,67	30,9	33,0	27,6	0,76	1.109	1.270	850
Overige diensten	47,3	35,6	50,7	0,70	18,0	19,9	17,6	0,67	442	540	419
Gezondheidszorg en maatschappelijke dienstverlening	50,4	37,6	53,2	0,76	18,0	20,5	17,5	0,71	433	527	415
Collectieve, sociale en persoonlijke diensten ...	22,5	29,4	14,9	0,29	18,2	17,7	19,4	0,37	598	592	609
Totaal	39,5	39,4	40,2	0,82	29,4	32,7	24,0	1,25	1.403	1.616	1.044

Bron: NBB (sociale balansen).

(1) In deze sectoren worden de opleidingsindicatoren beïnvloed door de afwezigheid van één of meerdere belangrijke bedrijven, waarvan de afwijkingen niet op tijd konden worden gecorrigeerd.