

Permanente vorming volgens de sociale balansen

Nationale Bank van België (2002), *Sociale Balans 2001*, Economisch Tijdschrift IV-2002, 8e jaargang, 41 p.

Dit artikel spitst zich toe op het inzake personeelsopleiding gevoerde beleid zoals het geregistreerd is in de sociale balansen.

De voorlopige resultaten¹ van de sociale balansen voor het boekjaar 2001 wijzen op een terugval van de voornaamste opleidingsindicatoren, zijnde het aandeel van de ondernemingen met opleidingsactiviteiten, het opleidingsbudget uitgedrukt in procenten van de loonkosten, het aantal opleidingsuren in procenten van de werktijd en de participatiegraad van het personeel aan opleiding.²

tal van ondernemingen, alhoewel ze een budget uittrekken voor opleiding, de betreffende sociale-balanstabel in te vullen. Om tot een correcte meting van de totale opleidingsinspanning te komen, is het belangrijk dat de bedrijven zich bewust worden van de noodzaak om die gegevens te verstrekken.

Opleidingsinspanningen van bedrijven

Evolutie van de voornaamste opleidingsindicatoren

Opleidingsbedrijven

Van de 26 915 ondernemingen die in september 2002 een sociale balans van toereikende kwaliteit hadden neergelegd betreffende het boekjaar 2001, zijn er 3 500 die inlichtingen verschaften over de opleiding van hun personeel, dat is 13,2% van het totaal, tegen 13,9% een jaar eerder. Hoewel dat een relatief gering percentage is,³ stellen die ondernemingen in 2001 bijna 70% van de loontrekkenden tewerk. Het gaat dus doorgaans om grote ondernemingen. De Europese geharmoniseerde enquête naar de beroepsopleiding (CVTS) toont evenwel aan dat in België, in 1999, 48% van de ondernemingen met meer dan tien werknemers melding maakt van opleidingsuitgaven ten behoeve van hun werknemers. Voor dezelfde populatie registreert de sociale balans slechts 20% ondernemingen met opleidingsactiviteiten. Blijkbaar verzuimen

Het is in België van bijzonder belang de financiële opleidingsinspanning van de ondernemingen te kunnen meten, aangezien de sociale gesprekspartners vooropstellen dat in 2004 het opleidingsbudget 1,9% van de personeelskosten moet uitmaken.⁴ De sociale balans is het enige instrument waarmee elk jaar de voortgang van die indicator kan worden gemeten. Tussen 1997 en 2000 is het peil van die ratio voor de totale ondernemingspopulatie gestegen van 1,22 tot 1,41%. Deze toename met meer dan 15% wijst op de toenemende bezorgdheid van de werkgevers om de bekwaamheden van hun werknemers te handhaven of te verhogen. Tussen 2000 en 2001 is die indicator, gemeten voor de beperkte populatie, echter met zowat 10% teruggelopen. De daling is merkbaar in de meeste bedrijfstakken en ongeacht de omvang van de ondernemingen.

Het totale aantal aan opleiding bestede uren is eveneens met meer dan 5% gedaald. Zodoende vertegenwoordigen de opleidingsuren in 2001 nog

slechts 0,88% van de gewerkte uren, tegen 0,94% in het voorgaande jaar. Daarentegen is het totale aantal opgeleide werknemers gestegen. Die stijging was evenwel geringer dan die van het totale personeelsbestand, zodat *de participatiegraad aan opleiding is gedaald* van 41,4% in 2000 tot 40,9% in 2001. Dit percentage zou, naast de maatstaf van de budgettaire opleidingsinspanning, nuttig gebruikt kunnen worden om de voortgang van het opleidingsbeleid te evalueren. De ontwikkeling van de participatiegraad geeft immers beter dan die van de kostenindicator weer hoeveel belang de werkgevers hechten aan het openstellen van de verwerking van nieuwe vaardigheden voor een zo groot mogelijk aantal werknemers. Een verandering in de uitgaven, zowel opwaarts als neerwaarts, gaat niet noodzakelijk gepaard met een wijziging in de deelname aan opleiding: het is mogelijk dat enkel het budget per persoon aangepast wordt.

Bedrijfsopleiding en conjunctuur

Hoewel het totale aantal opgeleide werknemers toenam, zijn het totale budget en het totale aantal opleidingsuren in 2001 gedaald, zodat zowel *de kosten als de duur per opgeleide werknemer zijn verminderd*. De opleidingen kosten in 2001 per deelnemer gemiddeld nagenoeg 1 370 euro en nemen 31 uur in beslag (dat is ongeveer vier dagen opleiding per jaar), tegen 1 431 euro en 33 uur in 2000. Tegen de achtergrond van een steeds onzekerdere conjunctuur gaven de werkgevers over het algemeen voorrang aan kortere en minder dure opleidingen, terwijl ze de toegang van de werknemers tot opleiding vrijwel onveranderd lieten.

De daling van de opleidingsindicatoren in 2001 doet zich voor in de meeste categorieën van ondernemingen, ongeacht of ze worden ingedeeld volgens het aantal werknemers of naar bedrijfstak. Die vaststelling lijkt de hypothese te bevestigen dat de uitgaven voor opleiding afhangen van het conjunctuurklimaat. In theorie zou het nochtans voordeliger zijn de bekwaamheden van de werknemers te ondersteunen of te verbeteren in een periode waarin de vraag verslapt. Dit zou de ondernemingen in staat stellen, via de productiviteitswinsten, efficiënter in te spelen op periodes met een krachtige activiteit, gedurende dewelke de voor opleiding beschikbare tijd geringer is.

Opleiding volgens de omvang van de ondernemingen

In de *grote ondernemingen* worden doorgaans *meer middelen* besteed aan *permanente beroepsvorming*. Dat wordt in 2001 nogmaals bevestigd: het aandeel van de ondernemingen met opleidingsactiviteiten is immers zeer klein (2,7%) bij de kleinste bedrijven en neemt geleidelijk toe, tot nagenoeg 94% in de ondernemingen met meer dan 500 werknemers. Hetzelfde geldt voor het opleidingsbudget: in de ondernemingen met minder dan 50 werknemers vertegenwoordigt het gemiddeld minder dan 0,3% van de totale personeelskosten, terwijl het in de grootste ondernemingen meer dan 2% belooft. Bovendien krijgen in de kleinste ondernemingen slechts 2% werknemers de kans een opleiding te volgen, tegen meer dan 60% in de grote. Tot slot stijgt ook het aantal aan opleiding gewijde arbeidsuren naarmate de onderneming groter is.

Hoewel de zeer grote ondernemingen guller zijn in hun opleidingsinspanningen, onderging ook hun beleid de invloed van de conjunctuurvertraging: hun opleidingsbudget is, uitgedrukt in procenten van de personeelskosten, met bijna 10% ingekrompen en het aandeel van de opleidingsuren in de totale arbeidsduur is met 7% gedaald. Terzelfdertijd is de toegang van de werknemers tot opleiding nauwelijks afgenomen. De zeer kleine ondernemingen bleken op een sterk verschillende wijze te reageren. In 2001 waren er veel minder van deze ondernemingen die een opleidingsinspanning meedeelden dan in het voorgaande jaar. Parallel daarmee is ook het aantal opgeleide werknemers met meer dan 10% teruggelopen, namelijk van 2 tot 1,8%. Daarentegen is hun totale budgettaire inspanning slechts licht gedaald.

Opleiding in de verschillende bedrijfstakken

Bepaalde bedrijfstakken voeren een dynamischer opleidingsbeleid dan andere, zoals blijkt uit de verschillen in participatiegraad en uitgaven. Opleiding is meer voorzien in bedrijfstakken die gebruik maken van of beroep doen op snel evoluerende technologieën dan in meer traditionele branches, waar opleidingen eerder informeel plaatsvinden (bijvoorbeeld leercontracten).

De landbouw en de bouwnijverheid zijn bedrijfstakken met een gering aantal ondernemingen met opleidingsactiviteiten en met een weinig ontwikkeld opleidingsbeleid.⁵ Dit zijn ook de bedrijfstakken met de kleinste gemiddelde bedrijfsgrootte. Het lijkt derhalve moeilijk uit te maken of de belangrijkste verklarende factor voor het opleidingsgedrag de activiteit dan wel de omvang van de onderneming is.

De bedrijfstak *handel, vervoer en communicatie* legt eveneens een beperkte opleidingsinspanning aan de dag, maar de resultaten lopen sterk uiteen naar gelang van de onderzochte activiteit: vooral de horeca en in mindere mate de handel liggen ten grondslag aan die vaststelling. De opleiding is er weinig ontwikkeld, in ieder geval veel minder dan

in de tak vervoer en communicatie, die vrij nauw aansluit bij het gemiddelde. In de horeca heeft amper één werknemer op tien toegang tot opleiding. De indicatoren van kosten en budget zijn er ook het laagst van alle bedrijfstakken. In de handel daarentegen bedraagt de participatiegraad aan opleiding 34% en in de tak vervoer en communicatie neemt de helft van het personeel aan opleiding deel.

In de *nijverheid*, in de *financiële dienstverlening, vastgoed en diensten aan bedrijven* en in de *overige diensten* wordt beduidend meer aandacht aan opleiding besteed; de participatiegraad belooft er telkens ten minste 40%. Dit percentage schommelt eveneens aanzienlijk naar gelang van de onderzochte activiteit. Het bedraagt bijvoorbeeld nage-

Tabel 1.

Voor naamste opleidingsindicatoren (België; 2001).

	Ondernemingen met opleidingsactiviteiten ¹	Opleidingskosten ²	Opgeleide werknemers ³	Opleidingsuren ⁴
	(%)	(%)	(%)	(%)
<i>Aantal werknemers</i>				
< 10	2,69	0,07	1,77	0,04
10-50	17,35	0,31	9,49	0,21
50-100	49,10	0,63	24,32	0,48
100-500	71,84	1,05	40,43	0,83
> 500	93,70	2,06	61,37	1,36
<i>Sector</i>				
Landbouw	3,71	0,53	10,33	0,26
Nijverheid	21,96	1,61	45,54	1,20
Bouwnijverheid	6,81	0,35	17,51	0,27
Handel, vervoer en communicatie	8,09	1,00	39,04	0,67
Financiële dienstverlening, vastgoed en diensten aan bedrijven	15,95	2,00	42,11	1,04
Overige diensten	28,73	0,69	42,74	0,64
TOTAAL	13,18	1,35	40,85	0,88
<i>Totaal in 2000</i>	<i>13,91</i>	<i>1,48</i>	<i>41,40</i>	<i>0,94</i>

1. In % van het totale aantal ondernemingen.
2. In % van de personeelskosten.
3. In % van het gemiddelde personeelsbestand.
4. In % van de gewerkte uren.

Bron: NBB, Sociale Balans (beperkte populatie).

noeg 60% in de financiële diensten en verzekeringen en in de bedrijfstak energie en water. Het belooft daarentegen slechts 30% in de collectieve en persoonlijke diensten en maar 21% in de extractieve nijverheid. De gezondheidszorg en maatschappelijke dienstverlening nemen een bijzondere positie in: het aandeel van de bedrijven met opleidingsactiviteiten bedroeg er 40%, dat is het hoogste percentage van alle bedrijfstakken. De participatiegraad is er ook iets hoger dan gemiddeld, namelijk 44%, tegen 41% voor de ondernemingen als geheel. Voor de indicatoren inzake kosten en opleidingsduur blijft die bedrijfstak evenwel ver onder het gemiddelde. De werkgevers in die tak geven blijkbaar voorrang aan zeer open opleidingen, die echter weinig kosten en van korte duur zijn.

De participatiegraad is, net als het aandeel van de aan opleiding bestede arbeidsuren, sterk en positief gecorreleerd met het opleidingsbudget in procenten van de personeelskosten. Hieruit blijkt dat de toegang tot opleiding verbetert naarmate er meer middelen aan worden besteed: een verhoging van het aandeel van de loonsom voor beroepsopleiding leidt dus niet tot een stijging van de opleidingskosten voor een beperkt aantal werknemers, maar veeleer tot een toename van de participatie in aantal personen alsook tot een verlenging van de opleidingsduur. Mochten de aan opleiding bestede middelen toenemen overeenkomstig de doelstelling die door de sociale partners werd vastgelegd in het interprofessioneel akkoord, dan zou ook hoogstwaarschijnlijk een groeiend deel van de werknemers een opleiding kunnen genieten.

Conclusie

Hoewel de verschillende opleidingsindicatoren bestendig waren gestegen sinds de invoering van de sociale balans in 1996, werd tijdens het jaar 2001 een breuk in die trend opgetekend, wat de ondernemingen verderaf brengt van de opleidingsdoelstelling in de sinds 1998 afgesloten interprofessionele akkoorden. Blijkbaar zette de conjunctuurvertraging de ondernemingen ertoe aan hun uitgaven voor opleiding in te perken, ook al is de participatiegraad van het personeel aan die programma's slechts licht teruggelopen. De meeste categorieën van ondernemingen, ongeacht de omvang of activiteit, hadden met die beperkingen te kampen,

maar de in de voorgaande jaren opgetekende verschillen in het opleidingsbeleid blijven markant.

Pierrette Heuse

NBB

Noten

1. De gegevens in dit artikel hebben betrekking op een populatie van 26 915 ondernemingen waarvan de sociale balansen in september 2002 voldeden aan de selectie- en kwaliteitscriteria die omschreven zijn in bijlage 1 van het artikel in het Economisch Tijdschrift. Die populatie omvat verhoudingsgewijs meer grote ondernemingen dan de totale populatie, waarvan de definitieve resultaten nog niet beschikbaar waren toen dit artikel werd opgesteld. Aangezien het opleidingsbeleid in de grote ondernemingen sterker ontwikkeld is dan in de kleine, resulteert hieruit een overschatting van het peil van de indicatoren ten opzichte van die welke voor de volledige populatie zouden worden verkregen. De tussen 2000 en 2001 opgetekende ontwikkelingen in de beperkte populatie zijn echter representatief voor het totaal.
2. Het artikel in het Economisch Tijdschrift vergelijkt de resultaten uit de sociale balansen met die van de Europese geharmoniseerde enquête naar de beroepsopleiding (CVTS) van 1999, waardoor kon worden bevestigd dat de sociale balans een rol vervult als indicator van de jaarlijkse ontwikkeling van de opleidingsinspanning. Voorts behandelt het artikel in het Economisch Tijdschrift het merendeel van de dimensies die in de sociale balans aan bod komen, zoals de structuur en het verloop van de werkgelegenheid, de ontwikkeling van de loonkosten en die van de arbeidsduur.
3. Die verhouding zal nog lager uitvallen wanneer de geglobaliseerde resultaten voor de gehele ondernemingspopulatie beschikbaar zullen zijn. In 2000 vertegenwoordigden de ondernemingen met opleidingsactiviteiten immers minder dan 8% van de totale ondernemingspopulatie.
4. Het in december 1998 afgesloten interprofessionele akkoord stelde deze middellange-termijndoelstelling vast die werd bevestigd in de in 2000 en 2002 afgesloten akkoorden.
5. Wat de bouwnijverheid betreft, onderschat de sociale balans de financiële middelen die de werkgevers besteden aan opleiding: een deel van die middelen bestaat immers uit bijdragen aan fondsen die specifiek bestemd zijn voor opleiding en die naderhand gratis zorgen voor de vorming en omscholing van de werknemers uit de sector. Blijkbaar delen de werkgevers noch die bijdragen noch de eraan verbonden opleidingen mee in de sociale balans.