

De sociale balans 2002: belangrijkste conclusies

Nationale Bank van België (2003). Sociale Balans 2002. *Economisch Tijdschrift*, 4-2003.

Dit artikel licht de resultaten toe van de analyse van de sociale balansen voor het boekjaar 2002. De gegevens waren nog niet voor alle ondernemingen die een sociale balans moeten invullen beschikbaar, waardoor de studie betrekking heeft op een volgens het principe van een constant staal samengestelde beperkte ondernemingspopulatie.¹ Deze dekt ongeveer drie vierden van de gesalarieerde werkgelegenheid en de helft van de firma's uit de totale populatie. De voornaamste conclusies worden hierna samengevat.

Het aantal werknemers van de geanalyseerde bedrijven is in 2002 gemiddeld nog licht toegenomen. Daarentegen blijkt uit de inkrimping met 0,6% van het personeelsbestand aan het einde van het jaar, alsook uit de daling met 1,2% van het totale aantal gewerkte uren, dat de ondernemingen in de loop van het jaar ingrijpende personeelsaanpassingen hebben doorgevoerd als reactie op de aanhoudende conjuncturele onzekerheid.

Algemene kenmerken van het werkgelegenheidsverloop tussen 2001 en 2002

Volgens de nationale rekeningen zou de loontrekende werkgelegenheid tussen 2001 en 2002 met gemiddeld 0,3% zijn afgenomen. De daling beliep 0,8% voor de privé-sector, wat nauwer aansluit bij de voor de analyse van de sociale balans in aanmerking genomen populatie. Aangezien de analyse gebaseerd is op een constante populatie, wordt geen rekening gehouden met de in 2001 en 2002 opgerichte of verdwenen vennootschappen. Hieruit volgt dat het in de sociale balansen geregistreerde werkgelegenheidsverloop verschilt van dat in de nationale rekeningen. Daartegenover staat dat de sociale balansen niet in de nationale rekeningen opgenomen kwalitatieve gegevens verschaffen, onder meer met betrekking tot het geslacht, het arbeidsstelsel en de arbeidsovereenkomst van de werknemers, wat de analyse kan verrijken.

De vrouwelijke werkgelegenheid is tussen 31 december 2001 en 2002 opnieuw gestegen. Dit is vooral een gevolg van het feit dat de vrouwen relatief talrijker zijn in de dienstensectoren, die beter bestand bleken tegen het zwakke conjunctuurklimaat. De werkgelegenheid is er met 0,6% gestegen, terwijl zij is gedaald in de industrie (-2,8%) en in de bouw (-1,2%).

Enkel de kleine bedrijven lieten in 2002 een netto werkgelegenheidscreatie optekenen: hun personeelsbestand is met 5 000 eenheden (+1,4%) toegenomen, terwijl het met respectievelijk zowat 2 900 (-1%) en 9 500 (-1,3%) personen is afgenomen in de middelgrote en in de grote ondernemingen.

De substitutie van laag- en middengeschoolde arbeidskrachten door hooggeschoolden ging door in de bedrijven die een volledig schema van de sociale balans neerleggen.² Het aantal werknemers met ten hoogste een getuigschrift van lager of middel-

baar onderwijs is gedaald (-17 500 eenheden), terwijl er meer gediplomeerden van het hoger, al dan niet universitair onderwijs aan het werk waren (+4 000).

Forse stijging van de deeltijdarbeid

De jaar na jaar vastgestelde toename van het aandeel van deeltijdarbeid zette zich verder: in 2002 werkte 21,3% van de loontrekkenden deeltijds, tegenover 20% in 2001. Zowel in de grote als in de middelgrote ondernemingen werd de daling van het aantal voltijdwerkers voor een deel gecompenseerd door de stijging van het aantal deeltijdwerkers. In de kleine bedrijven daarentegen nam zowel de deeltijdarbeid als het voltijdwerk toe (zie figuur 1a).

Het grotere aandeel van deeltijdwerk is enerzijds het gevolg van de overschakeling van een voltijds naar een deeltijds stelsel binnen de onderneming en, anderzijds, van de in- en uittreding van werknemers (zie figuur 1b).

Aanwervingen betreffen in het merendeel van de gevallen (70%) nog altijd voltijdwerkers. Er vertrokken echter meer voltijds werkenden dan er werden

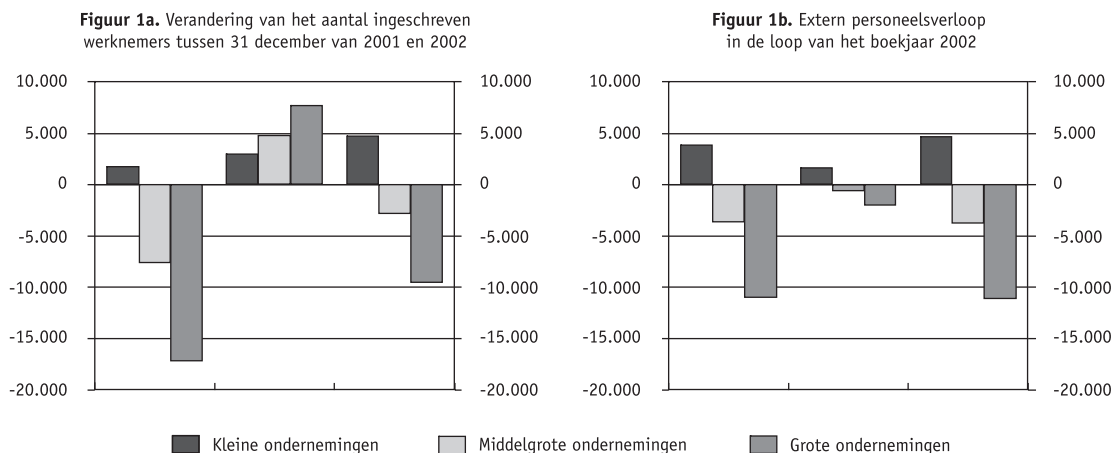
aangeworven. Ook voor het aantal deeltijdwerkers werd een netto uitstroom vastgesteld, zij het van geringe omvang.

De wijziging van de werkgelegenheidsstructuur ten gunste van deeltijdarbeid is dan ook vooral het gevolg van veranderingen binnen de ondernemingen, op initiatief van de werknemer zelf – die zijn beroeps- en zijn gezinsleven beter op elkaar wenst af te stemmen – of van de werkgever, teneinde het arbeidsvolume aan te passen aan de activiteitschommelingen, terwijl hij de afdankingen beperkt. Het interne verloop is het sterkst in de middelgrote en grote ondernemingen. De wensen van de werknemers om minder te werken, kunnen er wellicht gemakkelijker in overweging worden genomen, omdat het arbeidsvolume er onder een groter aantal personen verdeeld is en aanpassingen van de individuele arbeidstijd er minder zwaar doorwegen op het geheel.

Deeltijdarbeid draagt tevens bij tot de inschakeling op de arbeidsmarkt en kan aldus als een instrument van sociale cohesie worden beschouwd: in 2002 lag het aantal werknemers immers zowat 9% hoger dan vergeleken met een situatie waarbij dit stelsel niet zou bestaan.

Figuur 1.

Personeelsverloop tijdens het boekjaar 2002: uitsplitsing naar arbeidsstelsel en ondernemingsgrootte (personeel, beperkte populatie).



Bron: NBB (sociale balansen).

De verschillende soorten arbeidsovereenkomsten: instrumenten voor het personeelsbeleid

De tijdelijke arbeidsovereenkomsten, bedoeld om soepeler in te spelen op de behoeften van de onderneming of als aanzet tot een duurzame arbeidsrelatie, kenden de laatste jaren een sterke groei. De verslechtering van de conjunctuur, waarbij in 2002 een daling van de werkgelegenheid werd opgetekend, had echter een relatief sterkere weerslag op de werknemers met een dergelijke overeenkomst. Het aandeel van de werknemers met een overeenkomst voor onbepaalde duur nam dan ook nog licht toe, van 94% tot 94,2%. Het relatieve belang van de overeenkomsten voor bepaalde duur is zeer licht teruggelopen van 4,6% naar 4,5%. De vervangingsovereenkomsten zakten van 1,3% naar 1,1%.

In de kleine ondernemingen betrof de toename van het personeelsbestand zowel de permanente als de tijdelijke werknemers. In de middelgrote be-

drijven daarentegen viel de afname van de overeenkomsten voor onbepaalde duur groter uit dan de toename van de tijdelijke overeenkomsten. In de grote bedrijven, ten slotte, waren er personeelsverliezen voor alle categorieën van contracten.

Het aandeel van uitzendarbeid³ was over de periode 1997-2000 gestegen van 2,4% van het personeelsbestand tot 3%. Nadien is het opnieuw gedaald en beliep het nog 2,7% in 2001 en 2,6% in 2002. De recentste afname, die ongetwijfeld toe te schrijven is aan het aanhoudend sombere conjunctuurklimaat, weerspiegelt de achteruitgang in de grote en middelgrote bedrijven, terwijl het aandeel van uitzendarbeid licht is toegenomen in de kleine ondernemingen.

Terwijl slechts 25% van de ondernemingen met minder dan 10 voltijds equivalenten (VTE) een beroep deed op uitzendarbeid, was deze vrijwel algemeen in de ondernemingen met meer dan 500 VTE. Daartegenover staat dat uitzendkrachten minder

Tabel 1.

Opleidingsindicatoren: uitsplitsing naar ondernemingsgrootte (procenten, beperkte populatie).

	Kleine ondernemingen (%)	Middelgrote ondernemingen (%)	Grote ondernemingen (%)	Totaal (%)
Ondernemingen met opleidingsactiviteiten (% van het totale aantal ondernemingen)				
2001	5,7	55,1	85,6	10,6
2002	5,9	55,6	86,7	10,9
Aantal personen die een opleiding volgen (% van het personeelsbestand)				
2001	6,0	31,1	58,7	39,8
2002	7,0	32,0	58,7	39,9
Opleidingskosten (% van de personeelskosten)				
2001	0,20	0,85	2,01	1,40
2002	0,25	0,77	1,97	1,36
Opleidingsuren (% van het totale aantal gewerkte uren)				
2001	0,13	0,65	1,43	0,93
2002	0,15	0,62	1,38	0,90

Bron: NBB (sociale balansen).

dan 1,5% van het personeelsbestand van de zeer grote gebruikende bedrijven vertegenwoordigen, tegen 10% in de ondernemingen met minder dan 10 VTE.

Opleiding

Vrijwel 4 000 ondernemingen uit de beperkte populatie, dit is iets minder dan 11% van het totaal, hebben in hun sociale balans melding gemaakt van een formele opleidingsactiviteit (cursussen en stages aangeboden buiten de werkplek). In totaal heeft 39,9% van de werknemers hiervan genoten. Het aan opleiding bestede budget beliep 1,36% van de loonkosten en het aantal opleidingsuren bedroeg 0,9% van het totale aantal gewerkte uren (zie tabel 1).

De opleidingsindicatoren uit tabel 1 vertoonden uiteenlopende ontwikkelingen. Het aandeel van de ondernemingen met opleidingsactiviteiten en de participatiegraad namen toe tussen 2001 en 2002; de aan opleiding bestede middelen en tijd liepen daarentegen terug.

De aan beroepsopleiding bestede middelen stijgen met de grootte van de onderneming. De verschillen zijn tussen 2001 en 2002 echter afgenomen. Bij de kleine ondernemingen zijn alle opleidingsindicatoren fors gestegen (weliswaar vertrekkend van een laag niveau). Hoewel steeds meer middelgrote en grote ondernemingen opleidingen aanboden en de participatiegraad er steeg, gingen het budget en het aantal opleidingsuren er echter achteruit.

Aan de sociale balans van 2002 werd een nieuw hoofdstuk toegevoegd, dat een beeld wil geven van de activiteiten inzake begeleiding of mentoraat. Elke werknemer ouder dan 50 jaar, die toelagen geniet omdat hij zijn arbeidstijd met de helft heeft vermindert, mag opleidingen verstrekken aan bij een werkgever van dezelfde bedrijfstak tewerkgestelde nieuw aangeworven personen. In 2002 heeft de sociale balans 4 850 dergelijke opleiders geregistreerd, die gemiddeld 144 opleidingsuren hebben verzorgd. Ongeveer 21 500 nieuwe werknemers, dat is 1,6% van het totale aantal loontrekkenden, hebben aan deze opleidingen deelgenomen.

*Pierrette Heuse
Pierrick Stinglhamber
Nationale Bank van België*

Noten

1. De in dit artikel opgenomen gegevens hebben betrekking op een populatie van 36 518 ondernemingen. Deze werden ondergebracht in drie categorieën: de kleine (minder dan 50 voltijdse equivalenten – VTE), de middelgrote (van 50 tot 250 VTE) en de grote ondernemingen (meer dan 250 VTE).
2. Enkel het volledige schema verschaft gedetailleerde informatie omtrent de kenmerken van het in- en uittrekkende personeel.
3. Gegevens omtrent het beroep op uitzendarbeid zijn enkel voorhanden in het volledige schema van de sociale balansen. De resultaten dienen bijgevolg met de nodige omzichtigheid te worden geïnterpreteerd.