

Opleiding in de sociale balans 2008

Heuse, P., Saks, Y. & Delhez, P. 2009. *De sociale balans 2008*. Economisch Tijdschrift van de Nationale Bank van België, december 2009, Brussel.

De in het boekjaar 1996 ingevoerde sociale balans bevat een geheel van gegevens met betrekking tot verschillende aspecten van de werkgelegenheid in de ondernemingen. Nadat de sociale balans sinds de invoering ervan al tweemaal werd gewijzigd, werd ze ingrijpend herzien voor de boekjaren afgesloten vanaf 1 december 2008. Een van de belangrijkste wijzigingen betreft de tabellen in verband met opleiding, die werden aangepast om alle inspanningen van de ondernemingen beter in aanmerking te nemen: de formele, de informele en de initiële opleiding worden thans in afzonderlijke tabellen geregistreerd. In dit artikel worden de resultaten inzake opleiding toegelicht die in 2008 voor die verschillende rubrieken werden opgetekend. Die resultaten zijn voorlopig, aangezien de analysepopulatie niet alle ondernemingen omvat die hun boekjaar op 31 december 2008 hebben afgesloten.

Nieuw formulier, nieuwe rubrieken

Het toepassingsgebied van de opleidingsrubrieken van de sociale balans werd sterk verruimd voor de boekjaren afgesloten vanaf 1 december 2008. De opleidingsinitiatieven worden thans in drie rubrieken verdeeld. Twee daarvan slaan op de voortgezette beroepsopleiding en de derde rubriek heeft betrekking op de initiële beroepsopleiding.

De initiatieven inzake voortgezette beroepsopleiding omvatten de vooraf geplande opleidingen, die erop gericht zijn de kennis van de werknemers te vergroten of hun vaardigheden te verbeteren. Ze

worden onderverdeeld in formele en informele opleiding.

Met formele beroepsopleiding worden de door lesgevers uitgewerkte cursussen en stages bedoeld. Deze opleidingen worden gekenmerkt door een hoge graad van organisatie door de opleider of de opleidingsinstelling en vinden plaats in een duidelijk van de werkplek gescheiden lokaal. Die opleidingen richten zich tot een groep cursisten en eventueel wordt een attest verstrekt dat de opleiding werd gevolgd.

De informele beroepsopleiding omvat alle voortgezette beroepsopleidingsactiviteiten die, volgens de vermelde definitie, niet als een formele opleiding beschouwd worden. Dit opleidings-type wordt gekenmerkt door een hoge graad van zelforganisatie door de cursist(en). De tijdsregeling, de plaats en de inhoud worden bepaald naargelang van de individuele behoeften van de cursist(en). De opleiding houdt rechtstreeks verband met het werk of de werkplek. Ook het bijwonen, voor leerdoel-einden, van conferenties of handelsbeurzen wordt als informele beroepsopleiding beschouwd.

De sociale balans voorziet in een tabel voor elk van de twee vormen van voortgezette opleiding. In beide gevallen moeten de werkgevers het aantal betrokken werknemers, het aantal gevolgde uren

opleiding en de door de onderneming gedragen nettokosten vermelden, afzonderlijk voor mannen en voor vrouwen. Wat de kosten betreft, is de tabel betreffende de formele beroepsopleiding gedetailleerder. De werkgevers zijn verplicht de berekening van de nettokosten voor de onderneming op te splitsen in de rechtstreeks aan de opleiding verbonden brutokosten (waaronder de kosten inherent aan de opleiding – inschrijvingsrechten, verplaatsings- en verblijfkosten, kosten voor leer-materiaal, bezoldiging van de lesgevers en de organisatoren, diverse organisatiekosten – en het loon van de werknemers in opleiding), de betaalde bijdragen en stortingen aan collectieve fondsen om opleidingen te financieren, en ten slotte, de ontvangen tegemoetkomingen, die in mindering dienen te worden gebracht.

De derde tabel heeft betrekking op de initiële beroepsopleiding die wordt verstrekt aan personen die tewerkgesteld zijn in het kader van alternerend leren en werken. Het doel van deze opleidingen is het behalen van een diploma of een officieel certificaat; de voornaamste activiteit van de persoon moet opleiding zijn, maar de cursus moet zeker een praktisch gedeelte omvatten; de opleiding moet ten minste zes maanden duren. De werkgever moet, afzonderlijk voor mannen en vrouwen, het totale aantal personen met een leercontract of stagiairs in opleiding vermelden, alsook het aantal in de onderneming gewerkte uren (de in de opleidingsinstelling doorgebrachte tijd wordt niet in aanmerking genomen) en de nettokosten voor de

onderneming. De hier bedoelde initiële opleiding heeft in geen geval betrekking op de stages of opleidingen die pas aangeworven werknemers van een onderneming bij hun indiensttreding moeten volgen.

De verduidelijking van de definities en de methodologische begrippen die moeten worden gehanteerd om de verschillende opleidingsvormen te onderscheiden, heeft tal van ondernemingen ertoe aangezet opleidingsinspanningen anders te gaan evalueren en rapporteren in de sociale balans. Sommige activiteiten ondergingen dan ook een verschuiving van formele naar informele opleiding, een opleidingsvorm die voorheen niet geregistreerd was. De vergelijking tussen de voor 2008 verkregen resultaten en die betreffende de vorige boekjaren is derhalve delicaat. Om die reden blijft dit artikel beperkt tot de resultaten voor het boekjaar 2008 voor alle ondernemingen die op 16 september 2009 een goed ingevulde sociale balans hadden ingediend, namelijk in totaal 50 156 ondernemingen.

Meer ondernemingen met opleidingsactiviteiten

De communicatie rond de veranderingen in het opleidingsgedeelte van de sociale balans heeft meer ondernemingen ertoe aangezet gegevens mee te delen over hun opleidingsbeleid, vooral bij de kleinste bedrijven.

Tabel 1.
Ondernemingen met en zonder opleidingsactiviteiten in 2008 (voorlopige populatie)

	Eenheden	% van het totaal
Voorlopige populatie	50 156	100
Ondernemingen met opleidingsactiviteiten	9 344	18,6
waarvan:		
Ondernemingen die opleidingen organiseren van het type:		
formeel	7 626	15,2
informeel	3 299	6,6
initieel	1 678	3,3
Ondernemingen die verschillende opleidingsvormen combineren	2 890	5,8
Ondernemingen zonder opleidingsactiviteiten	40 812	81,4

Bron: NBB (sociale balansen)

In 2008 waren er 9 344 ondernemingen met opleidingsactiviteiten. Meer dan 7 600 ondernemingen hebben de tabel betreffende formele opleiding ingevuld.¹ De tabel betreffende informele opleiding werd door 3 299 ondernemingen ingevuld en het gedeelte over initiële opleiding door 1 678 bedrijven. Daarbij moet echter worden opgemerkt dat interpretatiefouten werden begaan met betrekking tot de initiële opleiding. Sommige bedrijven hebben onder die hoofding opleidingen opgenomen die ze bij de indienstneming aan hun nieuwe werknemers verstrekken. Die indelingsfouten konden niet worden gecorrigeerd.

Van de 9 344 ondernemingen met opleidingsactiviteiten zijn er 2 890 ondernemingen die voor hun werknemers verscheidene vormen van opleiding organiseren. Veruit het meest gangbaar is een combinatie van formele en informele opleidingen.

Aan de hand van de individuele gegevens betreffende opleiding werd de kans onderzocht dat een onderneming opleidingsactiviteiten verricht, op grond van haar eigen kenmerken in verband met de grootte, de bedrijfstak, een al dan niet bestaande band met een niet-ingezeten entiteit, de personeelsstructuur en de vestigingsplaats. De daaruit voortvloeiende statistische analyse brengt correlaties en geen oorzakelijke verbanden aan het licht.

Dit onderzoek bevestigt de resultaten van de voorgaande analyses. De ondernemingsgrootte blijkt de belangrijkste van de diverse verklarende factoren te zijn. Terwijl opleidingsactiviteiten worden voorzien in negen op de tien ondernemingen met – in voltijdsequivalenten (VTE) – meer dan 500 werknemers, is dat in amper een op de tien bedrijven met maximaal 10 VTE werknemers het geval. Bovendien verschilt het aantal ondernemingen met opleidingsactiviteiten naargelang de bedrijfstak. Voor de ondernemingen uit de horeca is de kans dat ze opleidingsactiviteiten aanbieden lager dan gemiddeld, terwijl deze kans in de gezondheidszorg en maatschappelijke dienstverlening hoger is dan gemiddeld. Die kans blijkt ook samen te hangen met de personeelsstructuur. Naarmate de onderneming meer gediplomeerden van het hoger onderwijs en meer vaste werknemers tewerkstelt, verhoogt de kans dat ze opleidingsactiviteiten ondersteunt. Omgekeerd geldt dat naarmate meer personeelsleden een arbeidersstatuut hebben en er meer vrouwelijke

werknemers zijn, er een kleinere kans bestaat op opleidingen.

Deelname aan opleidingen en kosten en duur ervan: voornaamste resultaten

Deelname aan opleiding

Opleidingsactiviteiten, die op korte termijn dure uitgaven zijn, moeten worden beschouwd als langetermijninvesteringen in menselijk kapitaal, met de bedoeling het voortbestaan en de groei van de onderneming, alsook de arbeidsinzetbaarheid en het aanpassingsvermogen van de werknemers, te verzekeren. Vanuit dat oogpunt werd op de Werkgelegenheidsconferentie van 2003 een doelstelling inzake de deelname van werknemers aan opleidingen aangenomen: in 2010 moet een werknemer op de twee in België toegang hebben tot opleiding.

De statistieken die daarover kunnen worden opge maakt aan de hand van de sociale balansen, maken het niet mogelijk een totale participatiegraad te berekenen. Een werknemer die deelneemt aan activiteiten die tot uiteenlopende opleidingsvormen behoren (formele, informele en/of initiële opleidingen), wordt immers in iedere betreffende tabel opgenomen. Indien de deelnemers aan de drie opleidingsvormen worden samengeteld, zouden dus dubbeltellingen ontstaan.

In 2008 volgden 580 000 werknemers uit de voorlopige populatie een of meer formele opleidingen, dat is 37% van het totale personeelsbestand. Een werknemer op de vijf nam deel aan informele opleiding, terwijl de participatie aan initiële opleiding slechts 1% bedroeg.

In de grote ondernemingen volgde meer dan de helft van de werknemers in 2008 een formele opleiding, tegenover maar ongeveer een derde van de loontrekkenden van middelgrote ondernemingen en minder dan een werknemer op de tien in de kleine bedrijven, waar het moeilijker is de productie stil te leggen of een vervanger in te zetten om het personeel buiten de werkplek een opleiding te laten bijwonen. Ook voor de informele opleiding kan echter worden vastgesteld dat de participatiegraad duidelijk toeneemt met de omvang van de onderneming. Het gaat nochtans om initiatieven

die minder duur worden geacht, gemakkelijker op te delen zijn en grotendeels in een werksituatie plaatsvinden. Daarentegen vertoont de participatie aan initiële opleiding weinig verschillen voor die drie ondernemingsgroepen.

Opleidingskosten

In verband met de informele voortgezette opleiding en de initiële opleiding dienen de ondernemingen de gemaakte nettokosten mee te delen. Voor de formele voortgezette opleiding moeten die nettokosten

op het nieuwe formulier worden opgesplitst naar bruto opleidingskosten, bijdragen en stortingen aan collectieve fondsen en ontvangen tegemoetkomingen. Verondersteld wordt dat de ondernemingen zo beter rekening houden met de verschillende componenten van de opleidingskosten.

Zelfs wanneer hun werknemers niet deelnemen aan formele opleidingsactiviteiten, dienen de bedrijven in principe de rubriek « betaalde bijdragen en stortingen aan collectieve fondsen » in te vullen. Die bedragen moeten immers worden betaald op grond van de sociale wetgeving of van de intersectoraal,

Tabel 2.
Opleidingsindicatoren in 2008 (voorlopige populatie)

	Formele	Informele	Initiële	Totaal
Deelname aan opleiding				
(procenten van de totale werkgelegenheid)				
Totaal	37,0	20,6	1,1	-
waarvan, naar ondernemingsgrootte:				
Kleine ondernemingen (1)	8,3	4,3	0,9	-
Middelgrote ondernemingen (2)	32,2	16,8	1,6	-
Grote ondernemingen (3)	54,9	31,3	1,0	-
Opleidingskosten				
(procenten van de personeelskosten)				
Netto-opleidingskosten (4), totaal	1,24	0,41	0,06	1,71
waarvan, naar component:				
Bruto-opleidingskosten	1,26	-	-	-
Betaalde bijdragen en stortingen aan collectieve fondsen	0,06	-	-	-
Ontvangen tegemoetkomingen (-)	0,07	-	-	-
waarvan, naar ondernemingsgrootte:				
Kleine ondernemingen (1)	0,24	0,10	0,07	0,41
Middelgrote ondernemingen (2)	0,69	0,35	0,06	1,10
Grote ondernemingen (3)	1,88	0,56	0,05	2,49
Opleidingsuren				
(procenten van de gewerkte uren)				
Totaal	0,80	0,39	0,16	1,34
waarvan, naar ondernemingsgrootte;				
Kleine ondernemingen (1)	0,16	0,09	0,23	0,48
Middelgrote ondernemingen (2)	0,55	0,35	0,16	1,05
Grote ondernemingen (3)	1,28	0,58	0,12	1,98

(1) Tot 50 werknemers, uitgedrukt in voltijdsequivalenten.

(2) Meer dan 50 tot 250 werknemers, uitgedrukt in voltijdsequivalenten.

(3) Meer dan 250 werknemers, uitgedrukt in voltijdsequivalenten.

(4) De netto-opleidingskosten worden verkregen door de bijdragen en stortingen aan collectieve fondsen bij de brutokosten op te tellen en daarvan de ontvangen tegemoetkomingen af te trekken.

Bron: NBB (sociale balansen).

sectoraal of op bedrijfsniveau gesloten collectieve arbeidsovereenkomsten. Hoewel die uitgaven verplicht zijn, vermelden slechts ongeveer 3 700 ondernemingen een bedrag voor die rubriek. Daarvan verrichten zowat 500 ondernemingen verplichte stortingen zonder dat hun werknemers aan enige opleidingsactiviteit hadden deelgenomen.

In 1998 waren de sociale partners, in het kader van het centraal akkoord voor de jaren 1999 en 2000, overeengekomen dat de opleidingskosten in 2004 1,9% van de loonkosten van alle ondernemingen uit de particuliere sector moesten belopen. Die doelstelling werd tijdens de Werkgelegenheidsconferentie in 2003 bevestigd en werd tegelijkertijd aangevuld met de bovenvermelde doelstelling inzake deelname aan opleiding. In het generatiepact van eind 2005 verzocht de regering de sociale partners erop toe te zien dat die verbintenissen werden nagekomen. Meer in het bijzonder vroeg ze de bedrijfstakken nieuwe groeipaden uit te stippelen, zo niet zou een sanctiemechanisme worden toegepast in de vorm van een specifieke bijdrage voor de sectoren waar de inspanningen onvoldoende zouden blijken.² Het pact stelde voorts dat de doelstelling om 1,9% van de loonsom in de particuliere sector aan opleiding te besteden, in 2006 diende te worden bereikt, dat wil zeggen twee jaar later dan oorspronkelijk door de sociale partners was overeengekomen.

Wanneer enkel de formele opleiding wordt beschouwd, is de doelstelling van het centraal akkoord allesbehalve bereikt. In 2008 spendeerden de ondernemingen een budget van 1,24% van de personeelskosten aan deze opleidingsvorm. Dat percentage kan nog overschat zijn, want de hier gehanteerde, voorlopige analysepopulatie omvat verhoudingsgewijs meer grote vennootschappen, met relatief grotere opleidingsbudgetten.

De brutokosten in verband met formele opleidingsactiviteiten maakten 1,26% van de personeelskosten uit. Die kosten moeten worden aangevuld met de verplichte betalingen uit hoofde van sociale bijdragen (aan het stelsel van het educatief verlof en voor de werkgelegenheid en de opleiding van kansengroepen) of van stortingen aan sectorale opleidingsfondsen, die in totaal 0,06% van de personeelskosten vertegenwoordigden. Dit percentage is duidelijk ondergewaardeerd, aangezien in principe

alle ondernemingen dergelijke uitgaven zouden moeten boeken, wat lang niet het geval is.

De ontvangen tegemoetkomingen (onder meer in de vorm van opleidingscheques of van premies die de sectorale fondsen aan ondernemingen of werknemers uitkeren) maakten 0,07% van de personeelskosten uit. Ze financierden in totaal 6% van de gemaakte brutokosten voor formele opleiding. Hoewel de regionale opleidingsinitiatieven in eerste instantie bedoeld zijn om de kmo's financieel te steunen, zijn het de grote ondernemingen waar de tegemoetkomingen het grootste deel van de opleidingsuitgaven dekken. Ze vertegenwoordigden er 6,2% van de brutokosten, tegen 5,3% in de middelgrote ondernemingen en 3,6% in de kleine. Bijgevolg zijn ongetwijfeld nog inspanningen nodig om de kmo's, en meer bepaald de zeer kleine ondernemingen, ertoe aan te zetten de sociale balans beter in te vullen, teneinde de gegevensinzameling te verbeteren.

Wanneer aan de uitgaven voor formele opleiding de kosten van informele en initiële opleidingen worden toegevoegd, komt het aan opleiding besteede budget op 1,71% van de personeelskosten uit. Ook deze totale maatstaf, die meer elementen omvat dan de indicator die tot nu toe werd gehanteerd om de vooruitgang ten opzichte van de centrale doelstelling van 1,9% te meten, blijft dus echter nog onder deze laatste.

De opleidingsuitgaven zijn ongelijk verdeeld over de ondernemingen. Kleine bedrijven spendeerden een totaal budget van gemiddeld 0,41% van hun personeelskosten. Wanneer rekening wordt gehouden met de rubrieken betreffende informele en initiële opleiding, vallen hun resultaten bijna dubbel zo hoog uit als voor formele opleiding alleen (0,24% van de personeelskosten). In de middelgrote bedrijven beloopt de totale inspanning 1,10% van de personeelskosten, namelijk 0,69% voor formele opleiding en respectievelijk 0,35 en 0,06% voor informele en initiële opleiding. In de grote ondernemingen bedragen alleen al de uitgaven voor formele opleiding 1,88% van de personeelskosten. Samen met de uitgaven voor informele opleiding (0,56%) en initiële opleiding (0,05%) bedraagt de totale inspanning er 2,49% van de personeelskosten.

De ondernemingen met opleidingsactiviteiten besteden gemiddeld €45 aan een opleidingsuur. De

kosten per uur liggen veel hoger voor formele opleiding (€55) dan voor informele (€37), waaraan veel lagere vaste kosten verbonden zijn. Een uur initiële opleiding kost gemiddeld €13. Een deel van dat verschil valt te verklaren doordat in de indicator het loonpeil van de personen in opleiding in aanmerking wordt genomen, waarbij dat van personen met een leercontract en van stagiairs ruim onder het gemiddelde ligt.

Duur van de opleiding

Al met al besteden de ondernemingen 1,34% van het arbeidsvolume aan opleidingsinitiatieven. Formele opleiding neemt het leeuwendeel voor haar rekening, met bijna 60% van het totaal; informele opleiding vertegenwoordigt 29% van de opleidingsuren en initiële opleiding 12%.

Net als het bedrag van de uitgaven neemt het aan opleiding bestede arbeidsvolume aanzienlijk toe met de ondernemingsgrootte, maar de verdeling ervan tussen de diverse initiatieven loopt zeer sterk uiteen. Kleine ondernemingen, waar leercontracten het meest voorkomen (vooral in de landbouw, de horeca en de bouwnijverheid) besteden bijna de helft van de opleidingsuren aan initiële opleidingen, terwijl deze laatste slechts 15% van de werktijd uitmaken in de middelgrote ondernemingen en 6% in de grote bedrijven. In deze laatste, daarentegen, gaat twee derde van de opleidingstijd naar formele activiteiten. Dat aandeel belooft 52% in de middelgrote bedrijven en 34% in de kleine.

De deelnemers aan formele opleidingsinitiatieven krijgen gemiddeld 30 uur opleiding per jaar. Dat gemiddelde is iets lager, namelijk 26 uur, voor informele opleiding. Daarentegen krijgen werknemers in initiële opleiding gemiddeld bijna 200 uur opleiding per jaar. Mochten in die rubriek enkel de personen die alternerend leren en werken geboekt zijn, exclusief de nieuwe werknemers die bij hun indienstneming een opleiding krijgen en die bij vergissing in deze rubriek werden geregistreerd, dan zou die duur waarschijnlijk nog veel hoger liggen.

Besluit

Het opleidingsbeleid voor de werknemers is van cruciaal belang tegen de achtergrond van de constante ontwikkeling van de arbeidsmarkt, die van zowel de ondernemingen als de werknemers meer flexibiliteit en een groter aanpassingsvermogen vergt. De sociale partners hebben het belang van dat beleid erkend door concrete opleidingsdoelstellingen vast te stellen. Om te kunnen nagaan in hoeverre die doelstellingen al werden verwezenlijkt, is het nodig instrumenten uit te werken waarmee de opleidingsinspanningen gemeten kunnen worden. De vernieuwde sociale balans is rijk aan nieuwe gegevens over het opleidingsbeleid van de bedrijven, omdat de activiteiten inzake formele, informele en initiële opleiding er afzonderlijk in geregistreerd zijn. De inspanningen om de ondernemingen ervan bewust te maken dat het belangrijk is adequate gegevens te vermelden in de sociale balans, hebben vruchten afgeworpen, aangezien steeds meer ondernemingen de desbetreffende rubrieken invullen. Die bewustmakingspogingen moeten echter worden voortgezet. Er zijn nog te weinig kleine ondernemingen die hun verplichtingen nakomen en onvoldoende ondernemingen maken melding van de verplichte stortingen ter zake. Bovendien moet de kwaliteit van de gegevens nog worden verbeterd om indelingsfouten, zoals onder meer die op het vlak van initiële opleiding, te voorkomen.

*Pierrette Heuse
Nationale Bank van België*

Noten

1. Dit is 15,2% van het totale aantal bedrijven. Ter vergelijking: voor het boekjaar 2007 (oud formulier) hadden slechts iets meer dan 5 700 van de 82 000 ondernemingen van de totale populatie formele opleidingen vermeld (dit is 7% van het totaal).
2. Tot dusver konden de geplande evaluaties nog niet plaatsvinden. Enerzijds werden de sanctiemechanismen slechts laat ingesteld, anderzijds is de methodologische toelichting bij de tabellen betreffende opleiding pas in de loop van 2008 verschenen, zodat de ondernemingen niet in staat waren hun instrumenten voor het meten van de opleidingsinspanningen tijdig aan te passen.