



Ondernemingen en verenigingen moeten elk jaar hun jaarrekening neerleggen bij de Nationale Bank van België. Daaruit kan je heel wat leren. Bijvoorbeeld hoe ze scoren op een aantal sociale criteria. Met een handige webtool op www.acv-online.be kan je nagaan hoe je onderneming het doet in vergelijking met andere ondernemingen uit je sector.

Sociale benchmark ondernemingen

Elk jaar brengen we, naar analogie met de Trends top 30.000, een eigen rangschikking van Belgische bedrijven, maar dan op basis van sociale criteria, zoals de hoogte van het loon, het gebruik van uitzendkrachten, de opleidingsinspanningen, het personeelsverloop, de loonkloof M/V, flexibiliteit, groei in tewerkstelling enzovoorts binnen de onderneming. Om daar een goed beeld van te krijgen, maakten we opnieuw een rangschikking van 4532 grote ondernemingen (geen verenigingen) in België met meer dan 50 werknemers die een volledig schema van jaarrekening neerleggen.

De gegevens komen van de ondernemingen zelf, van de jaarrekeningen m.b.t. het boekjaar 2016 die zij zelf neerlegden bij de Nationale Bank van België. Met een gemakkelijke webtool kan je nagaan hoe jouw onderneming het doet ten opzichte van de andere ondernemingen in het land, in de regio of in de sector.

Methode

Het ACV bekeek de grote ondernemingen die een volledig schema van jaarrekening neerleggen en die meer dan 50 werknemers (vaste werknemers of uitzendkrachten) tewerkstellen. De verenigingen en vzw's lieten we buiten beschouwing. Ook openbare instellingen die een gestandaardiseerd schema van jaarrekening neerleggen, namen we in de lijst op. Bepaalde

openbare diensten zoals scholen, gemeenten, OCMW's, brandweer, ... die geen jaarrekening moeten indienen en ook ziekenhuizen, rusthuizen, ondernemingen uit de bank- en verzekeringssector en buitenlandse vennootschappen die een jaarrekening volgens een afwijkend schema indienen, werden niet in de lijst opgenomen.

Webtool

Zoals elk jaar zorgen we weer voor een webtool waar je gemakkelijk jouw onderneming kunt opzoeken aan de hand van de naam, het ondernemingsnummer of de postcode. Als je wil weten hoe jouw onderneming scoort in vergelijking met andere ondernemingen voor deze sociale criteria, kun je via www.acv-online.be doorklikken

op 'Thema's – Sociale benchmarking' en daar je onderneming zoeken en vergelijken. Naast de score voor elk criterium vind je de plaats in de rangschikking. Je kunt ook doorklikken op de ranglijst om te zien welke onderneming er hoger of lager staat.

Schat aan informatie

Dit kan zeker interessante gegevens opleveren om te gebruiken in je ondernemingsraad of Comité PB. Hoe liggen de lonen ten opzichte van de concurrenten of andere ondernemingen uit de sector? Worden daar meer of minder uitzendkrachten ingezet? Hoe evolueert de toegevoegde waarde per werknemer – wat een goede indicator is voor de productiviteit in de onderneming – ten opzichte van de andere ondernemingen? In totaal zijn er 25 criteria die een schat aan bruikbare informatie opleveren om te vergelijken.

| Frank Cosaert |



Sociale benchmark: macro-economische conclusies

Op basis van de cijfers in de jaarrekeningen maken we ook een macro-economische analyse op basis van sociale criteria, zoals de hoogte van de brutolonen, de evolutie van de tewerkstelling – zowel voltijds als deeltijds –, het gebruik van uitzendkrachten, het aandeel van de contracten van bepaalde duur ten opzichte van deze van onbepaalde duur en de inspanningen wat betreft de formele opleidingen binnen de ondernemingen. We namen voor deze studie een grote steekproef van 29.790 ondernemingen en verenigingen, die in 2016 meer dan 10 werknemers in dienst hadden, zowel werknemers met een vast contract als uitzendkrachten. We vergelijken de gegevens van 2016 met die van 2015.

De bron van alle gegevens zijn de jaarrekeningen die door deze ondernemingen en verenigingen zijn neergelegd bij de Nationale Bank van België en die we kunnen raadplegen via de databank Belfirst. Dit betekent wel dat openbare instellingen zoals scholen, gemeenten, OCMW's, ... hier niet zijn in opgenomen. Ook buitenlandse vennootschappen die niet het Belgische gestandaardiseerde model van jaarrekening gebruiken, maken geen deel uit van de groep ondernemingen. En ziekenhuizen, rusthuizen, banken en verzekeringsinstellingen die een afwijkend model van jaarrekening volgen, zitten ook niet in deze groep. We maakten telkens het onderscheid tussen grote ondernemingen en kmo's volgens de definitie van het Wetboek Vennootschappen. Grote ondernemingen zijn daarin ondernemingen die ofwel meer dan 100 werknemers tewerkstellen, ofwel twee van de volgende drie criteria overschrijden: meer dan 50 werknemers, meer dan 9 miljoen euro omzet, meer dan 4,5 miljoen euro balanstotaal.

Bruto personeelskost per voltijdse equivalent (VTE)

Een eerste criterium dat we onderzochten is de evolutie van de bruto personeelskost per jaar per werknemer, omgerekend in voltijdse equivalenten: hoe evolueerden de lonen tussen 2015 en 2016?

Bruto personeelskost per werknemer (per VTE) per jaar			
	Verschil in %	2016 (euro)	2015 (euro)
Grote ondernemingen	-0,16%	60.056	60.151
Kmo's	-1,56%	43.208	43.882
Totaal	-0,58%	56.656	56.987

Tabel 1: Tussen 2015 en 2016 daalden de gemiddelde brutolonen, zij het licht met 0,58%. We merken deze daling zowel bij de grote ondernemingen als bij de kmo's. Bij de grote

ondernemingen is de daling beperkt tot 0,16%, bij de kmo's is de daling van de gemiddelde brutolonen groter en bedraagt ze 1,56%. In de tabel wordt ook nog eens duidelijk aangetoond dat de brutolonen in kmo's een stuk lager liggen dan in de grote ondernemingen: een gemiddelde van 43.208 euro in kmo's, dat is 28,05% lager dan het gemiddelde van 60.056 euro per jaar in grote ondernemingen.

Evolutie van tewerkstelling

We gingen ook na of er globaal gezien jobs zijn bijgekomen of niet. Daarvoor bekeken we de evolutie van de tewerkstelling, enerzijds uitgedrukt in voltijdse equivalenten, maar anderzijds ook afzonderlijk voor de voltijdse en de deeltijdse jobs.

Evolutie tewerkstelling in voltijdse equivalenten (VTE)			
	Verschil in %	2016	2015
Grote ondernemingen	3,04%	1.556.191	1.510.325
Kmo's	8,72%	394.166	362.536
Totaal	4,14%	1.950.357	1.872.861

Tabel 2: De tewerkstelling uitgedrukt in VTE steeg met 4,14% tussen 2015 en 2016. Bij de kmo's is de procentuele stijging een stuk hoger dan bij de grote ondernemingen. In de grote ondernemingen steeg de tewerkstelling met 3,04%, in kmo's met 8,72%.

Evolutie tewerkstelling in voltijdse jobs			
	Verschil in %	2016	2015
Grote ondernemingen	2,71%	1.178.075	1.146.956
Kmo's	6,96%	287.970	269.227
Totaal	3,52%	1.466.045	1.416.183

Evolutie tewerkstelling in deeltijdse jobs			
	Verschil in %	2016	2015
Grote ondernemingen	4,92%	660.943	629.952
Kmo's	8,55%	172.603	159.003
Totaal	5,65%	833.546	788.955

Tabel 3 en 4: Wanneer we opsplitsen tussen voltijdse en deeltijdse jobs, dan zien we dat er in verhouding meer deeltijdse jobs dan voltijdse jobs bijkomen. De voltijdse jobs stegen met 3,52%, de deeltijdse jobs met 5,65%. Dit betekent dus dat er geleidelijk een verschuiving is naar meer





Net als vorig jaar is er een belangrijke stijging van en dus ook verschuiving naar deeltijdse jobs. De trend naar meer flexibele jobs zet zich dus verder.

deeltijdse jobs omdat die sneller toenemen dan de voltijdse. Die trend stelden we ook vorig jaar al vast. Bij de grote ondernemingen bedraagt de toename van deeltijdse jobs 4,92%, bij de kmo's 8,55%.

Evolutie tewerkstelling van uitzendkrachten (in grote ondernemingen)

Interessant is het ook om te kijken hoe de tewerkstelling van uitzendkrachten evolueerde. Hier zijn we beperkt qua informatie. Kmo's moeten immers slechts een jaarrekening volgens het verkort schema invullen en daarin is de informatie m.b.t. uitzendkrachten niet opgenomen. We hebben dus enkel de grote ondernemingen die een volledig schema van jaarrekening invullen als basis voor de informatie.

Evolutie interimtewerkstelling in grote ondernemingen

	Vershil in %	2016	2015
Vaste contracten	3,04%	1.556.191	1.510.325
Interimcontracten	12,08%	68.989	61.554
Interimcontracten in % van vaste contracten		4,43%	4,08%

Tabel 5: Waar de tewerkstelling in vaste contracten bij de grote ondernemingen met 3,04% steeg, zien we dat de contracten voor uitzendkrachten met 12,08% stegen. Van 61.554 naar 68.989 in absolute cijfers in de ondernemingen

van onze steekproef. Ook hier zien we dus dat er een toename van tewerkstelling is, maar dat die veel sterker is bij de meer flexibele jobs.

Evolutie van contracten van bepaalde duur (in VTE)

We wilden ook nagaan of we een evolutie zagen bij de tijdelijke contracten van bepaalde duur binnen de ondernemingen en verenigingen (dus niet de uitzendkrachten).

Evolutie contracten van bepaalde duur (in absolute cijfers)

	Vershil in %	2016	2015
Grote ondernemingen	1,03%	66.843	66.159
Kmo's	8,53%	32.641	30.076
Totaal	3,38%	99.484	96.235

Tabel 6: De toename van de contracten van bepaalde duur, van 96.235 naar 99.484 betekent een stijging van deze tijdelijke contracten met 3,38%. We merken vooral bij de kmo's dat er een grote stijging is van deze contracten van bepaalde duur (met 8,53%).



Evolutie van formele opleidingskost per werknemer

Tenslotte kunnen we uit de jaarrekening en meer specifiek uit de sociale balans de inspanningen in opleiding afleiden in ons staal van 29.790 ondernemingen en verenigingen.

Evolutie formele opleidingskost per werknemer per jaar (in euro)

	Vershil in %	2016	2015
Grote ondernemingen	-3,86%	748	778
Kmo's	2,63%	117	114
Totaal	-4,31%	621	649

Tabel 7: Globaal bekeken dalen de uitgaven voor formele opleiding per werknemer met 4,31%. Die daling is te wijten aan de daling van de formele opleidingskost per werknemer in de grote ondernemingen, gemiddeld van 778 naar 748 euro per werknemer. Bij de kmo's zien we een lichte stijging, van 114 naar 117 euro.

Conclusie: meer flexibele jobs en minder opleiding

De gemiddelde bruto personeelskosten per jaar daalden gemiddeld met 0,58%. Die daling is het grootst in de kmo's (- 1,56%). De tewerkstelling, gemeten in voltijdse equivalenten, steeg met 4,14%. Die stijging is procentueel groter in de kmo's met 8,72%. In de grote ondernemingen is de stijging 3,04%. We merken net als vorig jaar een belangrijke stijging en dus ook verschuiving naar meer deeltijdse jobs. De deeltijdse jobs stegen met 5,65%. Daar staat tegenover dat de voltijdse jobs maar met 3,52% stegen. Ook het aantal uitzendkrachten neemt in verhouding sneller toe dan de vaste contracten, een stijging met maar liefst 12,08% versus 3,04%. De trend naar meer flexibele jobs zet zich dus verder. De contracten van bepaalde duur stegen ook met 3,38%, dit is iets trager dan de globale stijging van de werkgelegenheid. Wel is de stijging van de contracten van bepaalde duur bij kmo's (8,53%) aanzienlijk. Tenslotte zien we een daling van de inspanningen in formele opleiding met 4,31%. Ook vorig jaar was er al een daling. De uitdaging is om in elke onderneming te ijveren voor de omzetting van flexibele jobs in vaste jobs met een contract van onbepaalde duur en voor meer opleiding.

| Frank Cosaert |

In grote ondernemingen werd in 2016 minder uitgegeven aan opleiding dan in 2015.

