

DE SOCIALE BALANS



Redactiecomité

Paul COMHAIRE
Catherine DENDAUW
Henri OLIVIER
Stefaan RABAEY
Marc RENOUPEZ
Paul VAN GEYT

WOORD VOORAF

24 oktober 1996

De Regering heeft van de tewerkstelling een hoofdbekommernis gemaakt. De Regeringsverklaring legde de nadruk op de noodzaak om over voldoende en betrouwbare informatie te beschikken teneinde een beter inzicht te krijgen in de evoluties die zich op dit vlak voordoen.

Ik stel met genoeg vast dat het Instituut der Bedrijfsrevisoren deze doelstelling heeft opgenomen in haar prioritaire overwegingen. Reeds eind 1995 heeft haar Raad mij een studie overgemaakt over het thema van de sociale balans en, van bij de aankondiging van de bekendmaking van het Koninklijk besluit van 4 augustus 1996, belastte hij een werkgroep met de analyse van de verschillende aspecten van de nieuwe reglementering.

De resultaten van deze bedenkingen worden ons vandaag voorgelegd in een brochure over het concept "sociale balans", de controle ervan en het relevante van zijn interpretatie. Het belang van deze bijdrage overstijgt de bekommernissen van de bedrijfsrevisoren om zich te wenden tot het geheel van de economische en sociale gemeenschap.

Ik ben ervan overtuigd dat deze studie zal bijdragen tot de goede toepassing van deze nieuwe reglementering en ik verheug mij daarover.



Elio DI RUPO
Vice-Eerste Minister en
Minister van Economie

Inhoudstafel

1.	Doelstellingen van de wetgeving.....	7
1.1.	Inleiding	7
1.2.	Context	7
1.3.	Historiek van het ontwerp	8
1.4.	Doelstellingen	10
2.	De context	13
2.1.	Nationale context	13
2.1.1.	Inlichtingen jaarlijks aan bepaalde derden te verstrekken	13
2.1.2.	Inlichtingen jaarlijks aan derden in het algemeen te verstrekken	15
2.2.	De context in het buitenland	16
2.2.1.	De Europese Unie	17
2.2.2.	Verenigde Staten	22
2.2.3.	Samenvatting	22
2.3.	Kritische bespreking van de huidige posities	23
3.	Een overzicht van de bepalingen	29
3.1.	Toepassingsgebied	29
3.2.	Inhoud	31
3.3.	Datum van inwerkingtreding	31
3.4.	Controles	33
3.5.	Neerlegging van de sociale balans	33
3.6.	Statistische verwerking en verspreiding van de informatie	34
3.7.	Strafsancties	35
3.8.	Schematische voorstelling van het toepassingsgebied	35
4.	Specifieke aspecten	39
4.1.	Staat van de tewerkgestelde personen	39
4.1.1.	Aantal werknemers	39
4.1.2.	Gepresteerde uren	44
4.1.3.	Personeelskosten	48
4.1.4.	Beheerders die een zelfstandig statuut hebben	49
4.1.5.	Uitzendkrachten en personeel ter beschikking gesteld van de onderneming	50
4.1.6.	Voordelen bovenop het loon (rubriek 103)	54
4.1.7.	Opsplitsing van het aantal werknemers op de afsluitingsdatum van het boekjaar	56
4.1.8.	Invloed van de bepalingen op de geconsolideerde jaarrekening	56
4.2.	Bewegingen tijdens het boekjaar	56
4.3.	Maatregelen ter bevordering van de werkgelegenheid	57
4.4.	Opleiding	58

5.	Een vergelijking met de bestaande wetgeving	59
5.1.	Inleiding	59
5.2.	Vergelijking en commentaren	59
6.	De controle van de sociale balans	69
6.1.	Het wettelijk kader	69
6.2.	Controle-objectieven van de commissaris-revisor	69
6.3.	Een aangepaste administratieve organisatie	70
6.4.	Een aangepast controleprogramma	70
6.4.1.	Controlebronnen en -technieken	70
6.4.2.	Controleprogramma	71
7.	Analyse van de sociale balans	81
7.1.	De relevantie van de sociale balans	81
7.2.	Doelstellingen en onderzoeksmethoden	83
7.3.	Uitwerking van ratio's en indicatoren	86
7.4.	Sociale boordtabel	99
8.	Toekomstverwachtingen	103
	Bibliografie	105
	Bijlage 1: Wet van 22 december 1995	111
	Bijlage 2: Koninklijk besluit van 4 augustus 1996.....	115
	Bijlage 3: Tabel en methodologische toelichting van de NBB	133
	Bijlage 4: Bedenkingen van de Raad van het Instituut	149
	Bijlage 5: Documenten afgegeven aan de RSZ	159
	Bijlage 6: Controleprogramma	179

1. DOELSTELLINGEN VAN DE WETGEVING

1.1. Inleiding

In het *Belgisch Staatsblad* van 30 augustus 1996 is het koninklijk besluit van 4 augustus 1996 betreffende de sociale balans verschenen (tekst weergegeven in bijlage 2).

Vanuit juridisch oogpunt, bepaalt het besluit de nadere regels voor de tenuitvoerlegging van de artikelen 44 tot 49 van de wet van 22 december 1995 betreffende het Meerjarenplan voor de werkgelegenheid, overeenkomstig het voorschrift van artikel 48 van voornoemde wet (tekst weergegeven in bijlage 1).

Praktisch gezien bepaalt het besluit voornamelijk:

- het toepassingsgebied van de bepalingen die de opstelling van een sociale balans verplicht maken
- de inhoud van de voorgestelde sociale balans, afhankelijk van de omvang van de onderneming, ofwel volgens een «volledig», ofwel volgens een «verkort» schema
- de nadere regels voor de mededeling, de statistische verwerking en de controle van de sociale balans
- de inwerkingtreding van de verplichting, alsook een aantal wijzigingsbepalingen, overgangs- en diverse maatregelen.

Naast een technische analyse van dit besluit -die aan bod komt in de diverse hoofdstukken van deze brochure- lijkt het noodzakelijk om deze wetgeving te situeren in haar globale context. Voor een diepgaande analyse van de sociale balans, of zelfs voor het begrijpen van een aantal aspecten daarvan, is inderdaad een algemeen inzicht vereist van de politieke, economische en sociale context waarin deze nieuwe verplichting moet worden gezien.

1.2. Context

Een analyse van de algemene context van de sociale balans valt samen met de vraag naar het vooropgestelde doel en het nut van het opstellen van een dergelijk stuk.

In dit verband blijkt duidelijk dat de overheid en de instellingen die de werknemers vertegenwoordigen de meest rechtstreeks geïnteresseerde partijen zijn, in een omgeving waarin een aanzienlijk terugschroeven van de werkloosheid tegen het begin van volgende eeuw een wezenlijke en prioritaire doelstelling vormt.

Deze doelstelling -die overigens als sinds vele jaren staat ingeschreven in de programma's van de verschillende politieke partijen- zet de uitvoerende macht aan tot het nemen van een aantal concrete maatregelen die passen in een algemeen tewerkstellingsbeleid.

Het is zeer logisch dat die uitvoerende macht dan ook snel geconfronteerd wordt met de vraag naar de doeltreffendheid van de genomen maatregelen. Die vraag is wel altijd aanwezig geweest, maar won aan belang naarmate de beschikbare middelen schaarser werden: in de opeenvolgende begrotingsconclaven en parallel met de diverse inleveringsmaatregelen werd ook steeds openlijker de vraag gesteld naar het nut van specifieke maatregelen voor de werkgelegenheid.

De reflexie over de «modernisering van de sociale zekerheid» en de betrokkenheid van de sociale partners in dit proces hebben de behoefte aan een nauwkeurig antwoord op die vragen alleen maar doen toenemen.

Tegenover een alsmaar luider doorklinkende bevraging, kan spijtig genoeg gemakkelijk worden vastgesteld dat de overheid niet in staat is een nauwkeurig antwoord aan te reiken. Zoals inderdaad de Minister van Economische Zaken in september 1996 opmerkte, zijn de enige gegevens die terzake beschikbaar zijn, de volgende:

- de administratieve verslagen en andere statistische gegevens van de diverse parastatale instellingen van de Sociale Zekerheid,
- de gedeeltelijke informatie die de (grote) bedrijven soms opnemen in hun jaarlijks activiteitenverslag,
- enige boekhoudkundige gegevens in de jaarrekeningen van de bedrijven,
- informatie over de tewerkstelling die aan de ondernemingsraden wordt verstrekt,
- gegevens waarvan de wet de mededeling aan de vertegenwoordigers van de vakbonden verplicht stelt in de bedrijven zonder ondernemingsraad.

Welnu, de meeste van die gegevens zijn niet beschikbaar, worden met veel vertraging bekendgemaakt of zijn bijzonder onnauwkeurig. De Minister onderstreepte verder dat daarentegen geen gegevens beschikbaar waren over de banenstroom of over de vakbekwaamheid van de arbeiders.

Hoe moet in dergelijke context gereageerd worden, wanneer gesteld wordt dat specifieke tewerkstellingsmaatregelen ondoeltreffend zijn -en dus nutteloos-, en dat zij derhalve moeten worden geschrapt en de aldus vrijgekomen middelen anders moeten worden besteed:

- hetzij ten behoeve van een algemene verlaging van de werkgeversbijdragen aan de sociale zekerheid
- hetzij ten behoeve van andere soorten overheidsinitiatieven of de financiering door de Staat van de sociale zekerheid ?

1.3. Historiek van het ontwerp

De Regering, samengesteld na de verkiezingen van 1995, heeft van bij haar aantreden geopteerd voor de introductie van de *sociale balans* als instrument voor de beoordeling van het tewerkstellingsbeleid, teneinde de reële toestand van de tewerkstelling en ook de gevolgen van de overheidssteun doorzichtiger te maken en dus ergens te voorkomen dat «blind» zou worden gevlogen.

Zo bepaalt de Regeringsverklaring dat *«naar aanleiding van de publicatie van hun jaarrekeningen zullen de ondernemingen een sociale balans neerleggen waarin onder meer verslag wordt uitgebracht over de ontwikkeling van de werkgelegenheid, over de inspanningen inzake opleiding en vorming, en over effecten in hun bedrijf van de diverse tewerkstellingsbevorderende maatregelen.»*

Om aan die bedoeling concreet gestalte te geven, legt de wet van 22 december 1995 houdende maatregelen tot uitvoering van het Meerjarenplan voor de werkgelegenheid in de artikelen 44 tot 49 de verplichting op om jaarlijks, gelijktijdig met de jaarrekening, een sociale balans op te stellen die bevat:

- een overzicht van het personeelsbestand op datum van het afsluiten van de rekeningen;
- de bewegingen binnen het personeelsbestand;
- het aantal betrokken werknemers per maatregel ten gunste van de tewerkstelling;
- per type overeenkomst, het aantal personen dat een opleiding gekregen heeft ten laste of op aanvraag van de onderneming.

De wet bepaalt op het einde van artikel 45 dat bij een in de Ministerraad overlegd koninklijk besluit de bedoeling van de wetgever concreet zal worden ingevuld.

In een eerste bespreking tijdens de bijeenkomst van 22 maart 1996¹, opteerde de Ministerraad voor volgende fundamentele keuzen:

- opnemen van de sociale balans in de jaarrekening van de ondernemingen;
- vereenvoudiging van andere administratieve verplichtingen van de ondernemingen;
- uitgestelde behandeling voor de kleine en middelgrote ondernemingen.

Het ontwerp van koninklijk besluit werd in de Ministerraad goedgekeurd op 3 mei 1996 en meteen overgezonden voor advies aan de Nationale Arbeidsraad (NAR) en de Centrale Raad voor het Bedrijfsleven (CRB). Beide Raden hebben op 2 juli 1996 een uiteenlopend advies uitgebracht dat getuigt van gebrek aan consensus bij de sociale gesprekspartners.

De kringen die aanleunen bij de werkgeversorganisaties

Het belang van de sociale informatie voor het personeel wordt niet aangevochten, maar de vraag wordt gesteld naar het nut van het opstellen van een dergelijk document. Alle inlichtingen die worden opgenomen in het ontwerp van sociale balans, worden al sinds jaren medegedeeld aan de ondernemingsraden. Hetzelfde geldt ten aanzien van de informatie in verband met de tewerkstelling die voor de Regering is bestemd. De inlichtingen die een analyse van het nationaal inkomen mogelijk maken, worden reeds aan de Staat overgelegd via andere bescheiden dan de sociale balans.

De vertegenwoordigers van de werkgeverskringen staan zeer kritisch tegenover het ontwerp dat een administratieve last zou opleggen² die niet in verhouding staat tot de macro-economische gegevens die bruikbaar zijn voor het opvolgen van de evolutie van de werkgelegenheid en dat strijdig zou zijn met het aangekondigde beleid van vereenvoudiging van de administratieve lasten.

Het opleggen aan de ondernemingen van een bijkomende administratieve taak moet ergens nuttig zijn, zodat de kosten die voortvloeien uit die bijkomende taken worden gedekt. De hamvraag is dan ook wat dit nieuwe document zou kunnen bijbrengen.

1 Notulen van punt 11 van de vergadering.

2 Gemeenschappelijk advies NAR/CRB van 2 juli 1996.

De kringen die aanleunen bij de werknemersorganisaties

De werknemersorganisaties staan natuurlijk gunstig tegenover de mededeling van inlichtingen van sociale aard, naast andere, economische en financiële, informatie. Vanuit het oogpunt van de werknemers, is het belangrijk dat informatie wordt aangereikt die de door de directie genomen beslissingen in verband met het personeel aan het licht brengen. De organisaties die de werknemers vertegenwoordigen hebben belangstelling voor het beleid dat op sociaal vlak wordt gevoerd (worden de arbeidsplaatsen minder stabiel, is de vorming die aan het personeel wordt verstrekt, wel bevredigend, ...), alsook voor de aanwijzingen die een bevestiging kunnen zijn voor een eventuele malaise die binnen de onderneming heerst.

De vertegenwoordigers van de werknemers *«nemen een positieve houding aan ten opzichte van het ontwerp dat een essentieel instrument is voor de micro- en macro-economische analyse van de tewerkstellingssituatie en van de ontwikkeling van de werkgelegenheid in de ondernemingen alsook voor de evaluatie van de effecten van de verschillende overheidsmaatregelen ter bevordering van de werkgelegenheid.»*¹ De leden-werknemers beschouwen onder meer als positieve punten de voornaamste kritieken van het patronaat en vullen het ontwerp van de Regering aan met bijkomende voorstellen.

In de mate dat de sociale balans eenzijdig door de directie wordt opgesteld, verwachten de organisaties die de werknemers vertegenwoordigen ook dat zij hen de mogelijkheid zou bieden te beoordelen of de middelen aan personeel, die ter beschikking van de onderneming worden gesteld, optimaal werden aangewend om het vooropgestelde doel te bereiken.

De mededeling van die informatie aan actoren, die geen personeelsleden zijn, lijkt hen noodzakelijk omdat daarin volgens hen een erkenning ligt van het feit dat de werknemers sociale gesprekspartners zijn.

Bij gebrek aan consensus, heeft de Regering haar werkzaamheden voortgezet, ervan uitgaande dat *«de uiteenlopende meningen die werden verwoord en hun onderlinge strijdigheid verantwoorden dat de reeds door de Ministerraad aangenomen tekst zou worden behouden.»*²

Na het opnemen van een aantal minder belangrijke wijzigingen, die onder meer betrekking hadden op volgende punten:

- het unaniem advies van de Raden (Nationale Arbeidsraad en Centrale Raad voor het Bedrijfsleven) betreffende de individualisering van een aantal gegevens;
- het invoeren van gegevens die nuttig zijn in het streven naar *gelijke kansen*;
- vormcorrecties die door de Raad van State werden gevraagd,

werd een definitieve tekst vastgelegd die aan de Koning ter ondertekening werd overgezonden.

In de tekst, die bekendgemaakt is in het *Belgisch Staatsblad* van 30 augustus 1996, worden de concrete regels voor het opmaken van de sociale balans vastgelegd.

1 Gemeenschappelijk advies NAR/CRB van 2 juli 1996.

2 Nota van 10 juli 1996 aan de Ministerraad.

1.4. Doelstellingen

Zoals we hoger hebben gezien, organiseert het koninklijk besluit de opneming van de sociale balans in de jaarrekening van de ondernemingen -met een onderscheid tussen het «volledig» en het «verkorte» schema-, ook voor een groot aantal ondernemingen die tot de non-profitsector behoren.

Hoe moeten we dat document, waarin sommigen alleen maar een bijkomende administratieve verplichting zien die aan de ondernemingen wordt opgelegd, analyseren ?

a) Op macro-economisch vlak

Opgevat als een stuk waarin systematisch een zo ruim en zo betrouwbaar mogelijk geheel van inlichtingen wordt opgenomen, moet de sociale balans een meetinstrument worden dat de Regering en de sociale gesprekspartners kan helpen in het beleid, gericht op een drastische vermindering van de werkloosheid.

Het politiek doel dat de Regering nastreeft is dus duidelijk. Het blijkt dat dit doel past in een perspectief dat ook in eerste instantie de werknemers en de organisaties die hun belangen verdedigen aanbelangt.

Tot dusver was de waaier van inlichtingen die ter beschikking van de ondernemingsraden en van de vakbondsafvaardigingen of van de werknemers werd gesteld erg uiteenlopend van de ene onderneming tot de andere. Dankzij de openbaarmaking van die gegevens, zullen die instanties de evolutie van de toestand binnen hun onderneming kunnen beoordelen, die evolutie gaan vergelijken met de evolutie van het geheel van de ondernemingen of van de ondernemingen die een gelijksoortig bedrijf voeren. De analyse die de Regering daaruit op macro-economisch vlak zal kunnen puren kan naar een meer specifiek vlak worden getransponeerd door de ondernemingen. De instanties zullen ook de initiatieven kunnen beoordelen die hun onderneming neemt met het oog op de vorming van de werknemers.

Het advies van de leden «werknemers» van de NAR en van de CRB is bijzonder tekenend; zij menen inderdaad dat *«het voor de hand ligt dat (...) de sociale balans moet worden beschouwd als een statistisch gegeven bij uitstek»*, onder meer in de context van het interprofessioneel overleg inzake concurrentievermogen en tewerkstelling en meer bepaald, wat betreft de verslagen die de wet ter bevordering van de werkgelegenheid en tot preventieve vrijwaring van het concurrentievermogen voorschrijft.

b) Op het niveau van de onderneming

In zijn advies van 1995 (tekst weergegeven in bijlage 4) belichtte de Raad van het Instituut het belang voor de onderneming om informatie op het sociale vlak in te zamelen en suggereerde hij een betere coördinatie tussen de verschillende bestaande instrumenten (koninklijk besluit van 1973 - collectieve arbeidsovereenkomst nr. 9 - ...). De voorrang die de Regering wil verlenen aan het globale aspect, dreigt ten onrechte het belang van die sociale balans op het vlak van de onderneming te verdoezelen.

Als een echte momentopname van de tewerkstelling in de ondernemingen -en wij bedoelen dan onderneming in de ruime zin van het woord- moet de sociale balans het analyseinstru-

ment worden voor de evolutie van de werkgelegenheid en de impact van de maatregelen die de werkgelegenheid pogen aan te zwengelen.

De sociale balans zal zijn nut moeten bewijzen als beheersinstrument dat voor de werkgevers belangwekkend kan zijn. Ook al lijkt het onvermijdelijk dat de terbeschikkingstelling van die inlichtingen door de werkgevers aanleiding zal geven -tenminste in een eerste fase- tot een bijkomende administratieve belasting voor die ondernemingen, toch moet ervoor gezorgd worden dat dit werkinstrument wordt gevaloriseerd.

In hoofdstuk 7 van deze studie wordt stilgestaan bij de mogelijke toepassingen van de sociale balans.

In dit verband zou de bedrijfsrevisor een positieve rol kunnen spelen die verder reikt dan zijn basisopdracht, namelijk het nazicht en de certificering van de informatie met betrekking tot de sociale balans die opgenomen is in de jaarrekening.

De valorisering van de sociale balans kadert inderdaad in de «*maatschappelijke rol*» waarop ons beroep prat gaat: de sociale balans biedt ons de gelegenheid om in te spelen op de verwachtingen van het maatschappelijk verkeer en van de ondernemingen, niet alleen via de waarborg qua kwaliteit van de informatie die de door de commissaris-revisor afgegeven certificering biedt, maar ook via de pedagogische rol die hij terzake zou kunnen spelen.

En dat is de reden waarom deze brochure wordt gepubliceerd !

2. De context

2.1. Nationale context

In de loop der jaren heeft het begrip «sociale aansprakelijkheid van de ondernemingen» wel enige verandering ondergaan. Het begrip werd voor het eerst ingevoerd in het raam van de reflectie die de economische actoren voerden via de relaties van de onderneming met haar personeel - onder meer geformaliseerd bij wet van 20 september 1948 houdende organisatie van het bedrijfsleven en tot oprichting van de ondernemingsraden. Het werd vervolgens uitgebreid tot de aandeelhouders en het maatschappelijk verkeer in het algemeen. Bij wijze van voorbeeld citeren wij het verslag aan de Koning dat aan het koninklijk besluit van 8 oktober 1976 op de jaarrekening van de ondernemingen voorafgaat en waarin het belang van de economische en de maatschappelijke dimensie van de onderneming wordt onderstreept:

«(...) Het besluit beantwoordt aan de fundamentele vereisten van het vennootschaps- en handelsrecht inzake informatie van de vennoten en van de derden over de consistentie van het patrimonium, door het voorschrijven van waarderingsregels en door de eis van een gedetailleerde balans, aangevuld met andere inlichtingen in de toelichting. Het situeert ze evenwel in een ruimer perspectief waarbij rekening gehouden wordt met de economische en sociale betekenis van de ondernemingen en met hun functie in de maatschappij.»

2.1.1. Inlichtingen jaarlijks aan bepaalde derden te verstrekken

Sinds een aantal jaren al moeten de ondernemingen een groot aantal sociale inlichtingen mededelen, enerzijds aan de ondernemingsraden, aan de vakbondsafvaardiging of aan de werknemers en, anderzijds, aan de overheid verantwoordelijk voor sociale zaken. Zonder volledigheid na te streven, herinneren wij aan volgende voorschriften:

Het koninklijk besluit van 27 november 1973 houdende reglementering van de economische en financiële inlichtingen te verstrekken aan de ondernemingsraden beschrijft in artikel 11 de inlichtingen met betrekking tot het programma en de algemene vooruitzichten van de onderneming die jaarlijks te verstrekken zijn en splitst in artikel 10 de gegevens in verband met personeelskosten die aan de ondernemingsraden moeten worden verstrekt uit als volgt:

- kosten verbonden aan de personeelsdienst en aan de sociale dienst
- vergoeding van het personeel uitgesplitst per werknemers, bedienden en directiepersoneel
- wettelijke sociale lasten die ten laste vallen van het ondernemingshoofd
- kosten van verzekeringen tegen arbeidsongevallen
- sociale lasten voortvloeiend uit conventionele bepalingen
- aanvullende ouderdomsverzekering
- andere sociale lasten en buitenwettelijke voordelen.

De collectieve arbeidsovereenkomsten (CAO) nr. 9 en nr. 39 schrijven eveneens de mededeling van inlichtingen op sociaal vlak aan de ondernemingsraad voor.

Ter verduidelijking en aanvulling van de bepalingen van de wet van 20 september 1948 (op de ondernemingsraden) en haar uitvoeringsbesluiten (koninklijk besluit van 27 november 1973) werd de CAO nr. 9 van 9 maart 1972, houdende ordening van de in de Nationale Arbeidsraad gesloten nationale akkoorden en collectieve arbeidsovereenkomsten betreffende de ondernemingsraden, algemeen verbindend verklaard bij koninklijk besluit van 12 september 1972 (*Belgisch Staatsblad*, 25 november 1972).

De collectieve overeenkomst nr. 9 behandelt vier bevoegdheidsdomeinen van de ondernemingsraad:

- tewerkstellingsproblemen in de onderneming
- de vaststelling van de algemene criteria die moeten worden toegepast ingeval van afdanking en wederaanwerving
- het beheer van de maatschappelijke werken
- het gebruik der talen.

Deze CAO stelt in zijn artikel 4 dat, op hetzelfde tijdstip als de jaarlijkse informatie die voorgeschreven is krachtens het koninklijk besluit van 1973, er aanvullende inlichtingen zullen verstrekt worden over de algemene vooruitzichten van de ondernemingen en hun weerslag op de tewerkstelling.

Artikel 5 van dezelfde CAO legt jaarlijks een aantal schriftelijk te verstrekken inlichtingen op die de ondernemingsraad moeten toelaten zich een duidelijk beeld te vormen over de structuur, de evolutie en de vooruitzichten inzake de tewerkstelling. Het gaat in het kort meer bepaald om de volgende gegevens:

- *inlichtingen over de structuur van de tewerkstelling*, met vermelding per geslacht, leeftijdsgroep, beroepsklasse, afdeling, met een onderscheid tussen vaste medewerkers, tijdelijke werknemers, uitzendkrachten en werknemers ter beschikking gesteld van gebruikers.
Op verzoek van de werknemersafvaardiging, worden de inlichtingen betreffende het voltijds of deeltijds tewerkgestelde personeel, de nationaliteit, de anciënniteit medegedeeld.
- *inlichtingen over de evolutie van de tewerkstelling* (uit en in dienst - overplaatsingen) met vermelding van geslacht, leeftijdsgroep, beroepsklasse, afdeling.
Op verzoek van de werknemersafvaardiging, worden de inlichtingen betreffende de afwezigheidsdagen, de dagen van gedeeltelijke werkloosheid, overuren en nationaliteit medegedeeld.
- *inlichtingen over de tewerkstellingsvooruitzichten van het komende dienstjaar*, waarbij getracht wordt naar best vermogen de weerslag na te gaan van deze vooruitzichten op de structuur van de tewerkstelling in de onderneming.
- *sociale maatregelen inzake tewerkstelling*, te weten welke maatregelen dit zijn en tot welke sociale maatregelen de bewegingen, die zich in de onderneming hebben voorgedaan of voorzien zijn, aanleiding hebben gegeven of zullen geven.

Ook vinden we daar de inlichtingen in verband met de beroepsopleiding en -omscholing, de personeelsaangelegenheden en de organisatie van het werk.

Het artikel 8 van de CAO nr. 9 stelt dat de ondernemingsraad zal worden geraadpleegd over de maatregelen die genomen worden inzake de organisatie en de uitvoering van de beroepsopleiding en -omscholing van collectieve aard.

Het interprofessioneel akkoord van 9 december 1992 verplicht de ondernemingen om in 1993 en 94, 0,25 % en 0,30 % van de brutolonen te besteden aan tewerkstelling, waarvan 0,15 %

moest gaan naar opleiding en tewerkstelling van zogenaamde risicogroepen. Voor 1995-96 werd de inspanning vastgelegd op 0,15 % en 0,20 % via sectoriële- of ondernemings-CAO.

De collectieve overeenkomst nr. 39 handelt over inlichtingen en overleg over de sociale gevolgen die voortvloeien uit het invoeren van nieuwe technologieën.

De wet van 29 juni 1981 in haar artikelen 35 tot 37 betreffende de MARIBEL-tegemoetkoming is een maatregel ten gunste van de werkgelegenheid die een forfaitaire vermindering van de sociale zekerheidsbijdragen voor arbeiders met zich meebrengt.

De cijfers van het voorbije jaar moeten aan de ondernemingsraad schriftelijk verstrekt worden (koninklijk besluit 12 augustus 1981 tot wijziging van artikel 20 van het koninklijk besluit van 27 november 1973, *Belgisch Staatsblad*, 11 september 1981).

In het raam van andere regeringsinitiatieven op het vlak van de tewerkstelling, zoals de maatregelen betreffende het vervroegd pensioen, de loopbaanonderbreking en het globaal plan, legt de overheid specifieke inlichtingen op die ertoe strekken de werking van de genomen maatregelen na te gaan. Wij vermelden bij wijze van voorbeeld het koninklijk besluit van 7 april 1995 betreffende de voorlichting van de ondernemingsraden inzake tewerkstelling en het ministerieel besluit ter uitvoering daarvan van 19 juni 1995 dat de mededeling van informatie voorschrijft volgens een genormaliseerde tabel met een onderscheid naar het aantal betrokken werknemers per eenheid en in voltijds equivalent, en ook, zonder individualisering, van de bekomen voordelen.

De maatregelen betreffende het vervroegd pensioen op de loopbaanonderbreking voorzien een jaarlijkse informatieverstrekking, terwijl de maatregelen in het kader van het globaal plan een informatieverstrekking per kwartaal voorzien.

2.1.2. Inlichtingen jaarlijks aan derden in het algemeen te verstrekken

Daartegenover staat dat de inlichtingen die aan derden in het algemeen worden medege-deeld tot op heden vrij beperkt zijn gebleven. **In rubriek XII.C. van de toelichting bij de jaarrekening** worden vermeld:

- het gemiddelde personeelsbestand tijdens het boekjaar, met een opsplitsing naar arbeiders, bedienden, directiepersoneel en het andere personeel ingeschreven in het personeelsregister;
- de personeelskosten uitgesplitst als volgt:
 - a) bezoldigingen en rechtstreekse sociale voordelen
 - b) patronale bijdragen voor sociale verzekeringen
 - c) patronale premies voor buitenwettelijke verzekeringen
 - d) andere personeelskosten
 - e) pensioenen;
- de voorzieningen voor pensioenen (opgesplitst in toevoegingen, bestedingen en terugnemingen).

De ondernemingen die verplicht zijn om overeenkomstig het voorschrift van artikel 77 Venn.W., een **jaarverslag** op te stellen en bekend te maken delen onder meer de gegevens mee i.v.m. de belangrijke gebeurtenissen na balansdatum en, voor zover zij niet van aard zijn de vennootschap een ernstig nadeel te berokkenen, inlichtingen over de omstandigheden die een

aanzienlijke invloed in de ontwikkeling van de vennootschap kunnen uitoefenen. Omdat er op heden nog geen wettelijke verplichting bestaat wat de sociale balans betreft, betekent dat nog niet dat geen informatie op het sociale vlak wordt bekend gemaakt in het jaarverslag van de ondernemingen. De informatie die wordt medegedeeld verschilt van de ene onderneming tot de andere, afhankelijk van het belang dat aan dergelijke informatie wordt gehecht.

De idee van de publikatie van een **sociale balans ten behoeve van derden** is in de loop der jaren geëvolueerd. De Belgische publikaties over de sociale balans situeren zich vooral in twee periodes (de jaren 1977/1978 en de jaren 1980/81) maar het onderwerp geraakt dan in de vergetelheid tot in 1995. Die drie periodes stemmen overeen met de drie wetsontwerpen die inzake de sociale balans werden voorgesteld.

In de regeringsverklaring van 1977 zette de regering Tindemans II openlijk zijn bedoeling uiteen een wetsontwerp neer te leggen waarin de ondernemingen, waarop de wet op de ondernemingsraden toepasselijk was, verplicht zouden worden een sociale balans bekend te maken om de werknemers in te lichten over sociale aangelegenheden.

Het lag in de bedoeling, in 1977, om van de sociale balans een werktuig te maken voor het overleg tussen de sociale partners. Het ontwerp was toegespitst op vier grote domeinen: informatie inzake tewerkstelling (evolutie van het personeelsbestand, ...), de arbeidsvoorwaarden, de bezoldigingen en de opleiding.

Het ontwerp werd alom verworpen, ook door de vakbonden en het werd nooit in wet omgezet. De idee werd door de regering begin van de jaren tachtig terug opgenomen. Ook dit tweede initiatief draaide uit op een mislukking.

Het derde initiatief dateert uit 1995 en daarvoor werd een andere weg bewandeld. De gesprekspartners werden bij de voorbereiding betrokken.

Het door de overheid nagestreefde doel bestaat erin over een efficiënt systeem voor de toegang tot de informatie te beschikken om zo het tewerkstellingsbeleid te kunnen beoordelen.

Die inlichtingen zijn ook belangrijk voor de aandeelhouders en derden in het algemeen, ook al werden de maatregelen niet met dat doel genomen.

De integratie van de sociale balans en de economische balans is belangrijk omdat zo aan het personeel en ook aan derden in het algemeen kan worden aangetoond of zelfs verantwoord dat de stellingen die de leiding op het sociale vlak innam de vertaling zijn van de strategische doelstellingen die de onderneming vooropstelde.

In België doet het feit dat in 1996 de sociale balans wordt opgenomen in de jaarrekening, een document dat voor het maatschappelijk verkeer is bestemd, vermoeden dat de wil bestaat om de sociale balans uit te breiden van het belang van het personeel naar het geheel van de economische actoren van de onderneming.

2.2. De context in het buitenland

De richting waarin in België werd gewerkt staat onder invloed van de benadering van de sociale balans zoals die in de buurlanden bestaat: Frankrijk, Duitsland en Nederland. Wij staan ook even stil bij de benadering in de Verenigde Staten waar de sociale verantwoordelijkheid van de onderneming op een andere manier wordt gezien.

2.2.1 De Europese Unie

De IVe Richtlijn betreffende de jaarrekening van bepaalde vennootschapsvormen schrijft een sociale vermelding voor in de toelichting bij de jaarrekening (artikel 43, 1, punt 9):

«Het gemiddelde personeelsbestand gedurende het boekjaar, gesplitst naar categorieën, alsmede de personeelskosten van het boekjaar, onderverdeeld zoals bepaald in artikel 23, nr. 6, wanneer zij niet afzonderlijk in de winst- en verliesrekening worden opgenomen.»

Artikel 46 van de IVe Richtlijn bepaalt dat een jaarverslag moet worden opgesteld dat ten minste een getrouw overzicht van de gang van zaken en de positie van de vennootschap geeft. Het jaarverslag moet ook informatie bevatten omtrent:

- de belangrijke gebeurtenissen die na het einde van het boekjaar hebben plaatsgevonden
- de verwachte ontwikkeling van de vennootschap
- de werkzaamheden op het gebied van onderzoek en ontwikkeling
- wat de verkrijging van eigen aandelen betreft, de gegevens als bedoeld in artikel 22 lid 2 van Richtlijn 77/91/EEG
- het bestaan van bijkantoren van de vennootschap.

Deze diverse voorschriften werden omgezet in nationale reglementeringen van de verschillende lidstaten van de Europese Unie.

Op 24 oktober 1980, legde de Europese Commissie een eerste voorstel van richtlijn betreffende de informatie en de raadpleging van de werknemers van ondernemingen met een complexe, inzonderheid transnationale structuur voor aan de Raad. Dit ontwerp, beter bekend onder de naam *Voorstel van richtlijn Vredeling* volgde een vrij moeizame weg voor er eensgezindheid werd bereikt en werd dan ook in de loop der jaren bij herhaling geamendeerd.

Na een grondige herwerking, meer bepaald een wijziging van het voorwerp van de richtlijn, heeft de Ministerraad van sociale zaken op 22 juni 1994 zich over het onderwerp principiële akkoord verklaard. De Raad van de EG heeft op 22 september 1994 richtlijn 94/45/RG (Publicatieblad nr. L254, 30 september 1994, p.p. 64 en v.v.) betreffende de oprichting van een Europese ondernemingsraad of van een procedure in de ondernemingen met een communautaire dimensie en concern met een communautaire dimensie met het oog op de voorlichting en de raadpleging van de werknemers aangenomen.

Die richtlijn werd omgezet in Belgisch recht door de collectieve overeenkomst nr. 62 van 6 februari 1996 betreffende de instelling van een Europese ondernemingsraad of van een procedure in de ondernemingen of concerns met een communautaire dimensie ter informatie en de raadpleging van de werknemers. De overeenkomst werd algemeen verbindend verklaard bij koninklijk besluit van 22 maart 1996 (*Belgisch Staatsblad*, 11 april 1996) en is in werking getreden op 22 september 1996.

De doelstelling die de richtlijn nastreeft is de verbetering van het recht op informatie en raadpleging van de werknemers in de ondernemingen en concerns met communautaire dimensie, middels de instelling van een Europese ondernemingsraad. (artikel 1)

Onder «onderneming met een communautaire dimensie» dient te worden verstaan een onderneming die ten minste 1000 werknemers tewerkstelt in de lidstaten en, in ten minste twee verschillende lidstaten, ten minste 150 werknemers in elk van die staten. (artikel 2)

De inlichtingen die aan de Europese ondernemingsraad worden verstrekt, middels een verslag dat door de centrale directie wordt opgesteld, hebben betrekking op de ontwikkeling van de activiteiten van de onderneming of concern met communautaire dimensie en op de toekomstverwachtingen. De Europese ondernemingsraad heeft het recht eenmaal per jaar te vergaderen met de centrale directie om ingelicht en geraadpleegd te worden nopens de evolutie van de toestand. De lokale directie wordt daarover ingelicht. (Bijlage tot de Richtlijn - Subsidiaire voorschriften bedoeld in artikel 7, punt 2, eerste lid)

Tijdens de jaarvergadering waarop de Europese ondernemingsraad en de centrale directie samenkomen, heeft de bespreking voornamelijk betrekking op de structuur, de economische en financiële positie, de vermoedelijke ontwikkeling van de tewerkstelling, de investeringen, de wezenlijke veranderingen betreffende de organisatie, de invoering van nieuwe werkmethodes of van nieuwe productieprocedures, de produktietransfers, de fusies, de vermindering in omvang of de sluiting van ondernemingen, vestigingen of belangrijke delen ervan, en de collectieve afdankingen. De vergadering moet de verschillende entiteiten van de groep de mogelijkheid bieden zich te informeren nopens deze evolutie. (Bijlage tot de Richtlijn - Subsidiaire voorschriften bedoeld in artikel 7, punt 2, tweede lid)

Wanneer uitzonderlijke omstandigheden van transnationale aard zich voordoen, onder meer in het geval van delocalisatie, sluiting van ondernemingen of vestigingen of collectieve afdankingen, heeft een beperkt comité, of indien er geen is, de Europese ondernemingsraad, het recht daarover ingelicht te worden en te worden geraadpleegd, wanneer de maatregelen op aanzienlijke wijze de belangen van de werknemers beïnvloeden. (Bijlage tot de Richtlijn - Subsidiaire voorschriften bedoeld in artikel 7, punt 3, eerste lid)

Deze richtlijn is tot op heden de enige die over te verspreiden sociale informatie handelt. De richtlijn heeft echter niet de bedoeling de bekendmaking van een sociale balans op te leggen. Bovendien is ze alleen maar toepasselijk op grote ondernemingen (ondernemingen die meer dan 1000 werknemers tewerkstellen) met een transnationaal karakter.

Duitsland

In Duitsland, waar al een vrij oude traditie inzake verstrekking van informatie betreffende de sociale aspecten van de ondernemingen bestaat, maken een groot aantal ondernemingen een «Sozialbericht» bekend dat al dan niet in het financiële jaarverslag is opgenomen. Er is geen wet die de bekendmaking van een sociaal verslag voorschrijft, maar de ondernemingen nemen zelf initiatief tot het opstellen van een volledig sociaal verslag. Zoals in de Verenigde Staten, stoelen de sociale verslagen vaak op de monetaire eenheid («sozialrechnung») en besteden ze veel aandacht aan de impact van de onderneming op het milieu.

De jaarlijkse brochures van de Duitse vennootschappen behandelen maar weinig de problemen van het personeel en nemen van nature de economische en sociale problemen in eenzelfde verslag op dat bestemd is voor het publiek. Dit verslag beoogt de verantwoording van de opties die de onderneming nam en toont aan wat de onderneming de maatschappij bijbracht.

Nederland

Hoewel in dit land geen bijzondere bepaling bestaat die het opstellen van een sociale balans verplicht stelt, gebeurt het frequent dat ondernemingen vrijwillig een sociaal verslag bekend maken, het «Sociaal Jaarverslag».

Ondernemingen onderworpen aan de oprichting van een ondernemingsraad moeten minstens eenmaal per jaar een document verschaffen dat verschillende inlichtingen bevat die in de bepalingen betreffende de Ondernemingsraad worden gespecificeerd (*Wet op de Ondernemingsraden*). Deze inlichtingen kunnen mondeling worden verstrekt wanneer de onderneming gemiddeld minder dan 100 werknemers telt. De verstrekte informatie is van economische, financiële (bepalingen vervat in artikel 31 WOR) en van sociale aard (artikel 31b WOR).

De sociale informatie betreft, enerzijds, de personeelssituatie in de loop van het afgelopen jaar (aantal werknemers (opgesplitst per categorie), bewegingen gedurende de periode, arbeidsvoorwaarden, gezondheid, welzijn van werknemers, ...) en anderzijds, verwachtingen ten aanzien van de ontwikkelingen in het komende jaar. De situatie van personeel dat aan de onderneming ter beschikking wordt gesteld moet niet worden medegedeeld.

Ondernemingen die geen ondernemingsraad moeten oprichten maar van 10 tot 35 personen tewerkstellen moeten met toepassing van artikel 35b van de wet op de Ondernemingsraden een aantal inlichtingen ter beschikking van het personeel stellen:

- het 4e lid van artikel 35b WOR bepaalt dat de algemene informatie betreffende de evolutie van het gewone bedrijf van de onderneming moet worden uiteengezet, zowel wat de voorbije periode als wat de toekomst betreft;
- het 5e lid van artikel 35b WOR bepaalt dat eveneens elke informatie moet worden verstrekt betreffende genomen beslissingen die tot het verlies van arbeidsplaatsen of tot een belangrijke verandering in de tewerkstellingsvoorwaarden aanleiding kunnen geven, in de mate dat die maatregelen ten minste een vierde van de in het bedrijf tewerkgestelde personen aanbelangen. Die informatie moet niet worden verstrekt indien de veranderingen voortvloeien uit een collectieve overeenkomst of uit een door een publiekrechtelijke instelling voorgeschreven maatregel.

Bovendien moeten, sinds 1991, ondernemingen met tenminste 100 werknemers hun jaarverslag aanvullen met een weergave van inlichtingen met betrekking tot veiligheids-, hygiëne- en welzijnsvoorwaarden van de werknemers. (artikel 10 Arbowet)

De eerste sociale verslaggeving ontstond in de jaren zeventig. Vanaf de jaren '80 steeg het aantal door de ondernemingen gepubliceerde inlichtingen. Naargelang het geval is dit document alleen bestemd voor de ondernemingsraad en personeelsleden. Geïntegreerd in het jaarverslag wordt het bekendgemaakt aan derden in het algemeen. Het toekennen van een prijs voor het beste sociaal jaarverslag door het maandblad 'Personeelwerk', ingesteld in 1977 heeft bijgedragen tot de ontwikkeling en de algemene verbreiding van sociale informatieverstrekking.

De tien criteria die weerhouden worden voor het uitreiken van de prijs voor het beste sociaal verslag zijn de volgende: draagwijdte van de inlichtingen in het rapport, verantwoording en evaluatie, toetsbaarheid, planning van het sociaal beleid, leesbaarheid, volledigheid, actualiteit, samenhang, betrouwbaarheid en de integratie van het sociaal en financieel jaarverslag.

Alhoewel de informatie in de sociale verslaggeving kwantitatief van aard is, wordt veel belang gehecht aan het verstrekken van toelichtende commentaren die een interpretatie geven van de cijferbewegingen. Fundamenteel is ook de integratie van sociale en financiële gegevens.

Frankrijk

In een vertaling van de Franse wet van 12 juli 1977, geïntegreerd in de arbeidswetgeving, wordt in artikel L. 438-3 de sociale balans als volgt omschreven: *de sociale balans vat in een enkel stuk de voornaamste cijfermatige gegevens samen die toelaten de positie van de onderneming op het sociale vlak te beoordelen, de gedane verwezenlijkingen vast te stellen en de veranderingen die zich het lopende jaar en de twee vorige jaren hebben voorgedaan te meten.* De uitwerking van dit gedetailleerde stuk, te onderscheiden van de financiële staten, is alleen maar verplicht voor de grootste ondernemingen - namelijk ondernemingen die meer dan 300 personen tewerkstellen.

Hoewel het personeel van de onderneming de eerste belanghebbende partner is, is de sociale balans een openbaar bescheid. De wetgever schrijft inderdaad voor dat de mededeling van die informatie extern zou geschieden: aan de aandeelhouders, het bestuur (arbeidsinspectie), de economische partners en derden in het algemeen. De medegedeelde informatie heeft betrekking op drie boekjaren.

Het inlichtingenkader zoals door de wetgever uitgewerkt omvat zeven categorieën van indicatoren die we hierna kort omschrijven:

Tewerkstelling

De eerste aanwijzing verstrekt volgende inlichtingen, met een onderscheid volgens drie categorieën van personen binnen de onderneming (ingenieurs en kaderleden, technische bedienden en meesterpersoneel, arbeiders): personeelsbestand, externe werknemers, aanwervingen in de loop van de betrokken periode, afvloeiingen, gedeeltelijke werkloosheid, gehandicapten en absentisme.

Bezoldigingen en bijkomende lasten

Hier wordt een onderscheid gemaakt tussen volgende inlichtingen: loonmassa, hiërarchie van de bezoldigingen, bijkomende lasten, globale loonlast en financiële participatie.

Hygiëne- en veiligheidsvoorwaarden

De hier voorgeschreven opdeling maakt een onderscheid tussen arbeidsongevallen en ongevallen op de weg van en naar het werk, materieel herstel van ongevallen, beroepsziekten, comité veiligheid en hygiëne en uitgaven op het vlak van de veiligheid.

Overige werkomstandigheden

Deze informatie heeft betrekking op volgende punten: duur en inrichting van de arbeidstijd, organisatie en inhoud van het werk, fysische werkomstandigheden, wijziging van de arbeidsorganisatie, uitgaven voor de verbetering van de werkomstandigheden, arbeidsgeneeskunde en onbekwame werknemers.

Opleiding

Dit criterium heeft betrekking op voortgezette beroepsopleiding, opleidingsverlof en leerperiodes.

Beroepsrelaties

Betreft de informatie met betrekking tot de personeelsafgevaardigden, informatie en communicatie in de schoot van de onderneming (informatiestructuren, overlegstructuren, procedures, ...). In tegenstelling tot de andere indicatoren bevat deze rubriek ook open vragen die aanleiding geven tot een niet kwantitatief antwoord.

De andere levensomstandigheden met betrekking tot de onderneming

Deze indicator heeft betrekking op de sociale werken en overige sociale lasten (kost voor de onderneming van de andere aanvullende verstrekkingen, ziekte, overlijden, ouderdom).

De sociale balans is een publiek stuk. Zij moet verplicht worden medegedeeld aan de ondernemingsraad, aan de vakbondsafgevaardigden, aan de arbeidsinspecteur en aan de aandeelhouders (voor vennootschappen op aandelen). Daarnaast moet ook elke loontrekkende van de onderneming er inzage van kunnen nemen wanneer hij daarom verzoekt. De verspreiding van de sociale balans is dan ook even ruim als die van financiële balans. De 'COB' beveelt¹ de ter beurze genoteerde vennootschappen de sociale balans (samen met het advies van de ondernemingsraad) bij het jaarverslag te voegen of in elk geval in het jaarverslag te vermelden dat het stuk bestaat.

Alhoewel de sociale balans van kapitaalvennootschappen niet in de financiële staten wordt opgenomen, moet zij toch aan de aandeelhouders worden verschaft, op dezelfde manier als bijvoorbeeld het verslag van de raad van bestuur. Het is in dit kader dat de 'commissaire aux comptes' de verplichting heeft de oprechtheid te controleren van de informatie in de documenten over de financiële situatie en de jaarrekening van de vennootschap die aan de aandeelhouders worden verstrekt overeenkomstig de bepalingen van artikel 228, lid 3, van de wet nr. 66-537 van 24 juli 1966 op de handelsvennootschappen.

'La Compagnie nationale des commissaires aux comptes' heeft in september 1987 een norm gepubliceerd met betrekking tot de controles van de 'commissaire aux comptes' inzake de sociale balans². Aangezien de sociale balans een bepaald aantal inlichtingen bevat uit sociale rekeningen, waarvan de commissaris bijgevolg de oprechtheid controleert, stelt de 'CNCC' voor een bepaald aantal inlichtingen³ uit de sociale balans, de volgende werkwijzen voor:

- Controleren of de cijfers, opgenomen in de sociale balans, overstemmen met de definities van het decreet van 8 december 1977 'fixant la liste des informations susceptibles de figurer dans le bilan social' en van de besluiten van dezelfde datum betreffende de beroepssectoren.

1 Bulletin de la COB, nr. 112 van februari 1979.

2 Norm 2145 «Documents adressés aux actionnaires», punt 9 tot 15 - «Vérification du bilan social».

Deze norm vervangt de aanbeveling die in juni 1979 werd gepubliceerd met betrekking tot het optreden van de 'commissaire aux comptes' inzake de sociale balans.

3 De beoogde inlichtingen zijn de volgende: het bedrag van de bezoldigingen (totale jaarlijkse loonmassa), hiërarchie van de bezoldigingen (globaal bedrag van de tien hoogste bezoldigingen), bijkomende lasten (bedrag van gedane uitkeringen aan buitenstaande ondernemingen voor het ter beschikking stellen van personeel), globale loonlast (personeelskosten, toegevoegde waarde of omzet), financiële participatie (globaal bedrag van de reserve aangelegd voor participatie), voortgezette beroepsopleiding (bedrag toegekend aan de voortgezette opleiding: interne opleiding, gedane opleiding in toepassing van overeenkomsten, uitkeringen aan 'fonds assurance - formation', uitkeringen aan erkende organisaties, Schatkist en andere, totaal), maatschappelijke werken (bijdrage aan of financiering, in voorkomend geval, van de 'comité d'entreprise' en van de 'comités d'établissement').

- Verzekeren dat de gegevens van de sociale balans in overeenstemming zijn met deze van de jaarrekening.
- Indien de definities van het decreet meerdere interpretaties mogelijk maken, het ondernemingshoofd vragen te preciseren welke interpretatie werd weerhouden.
- Erover waken dat voldoende uitleg wordt verschaft bij de wijziging van een belangrijke methode om een vergelijking met de vorige sociale balans mogelijk te maken.

Indien de 'commissaire aux comptes' vaststelt dat inlichtingen die onder zijn controle vallen niet oprecht zijn, adviseert hij de raad van bestuur hierover.

Wanneer geen verbeteringen worden aangebracht, maakt de 'commissaire aux comptes' in zijn 'rapport général' een opmerking over de oprechtheid van de verstrekte informatie.

Wanneer de 'commissaire aux comptes' vaststelt dat de sociale balans

- niet werd opgesteld of
- niet aan de aandeelhouders werd verstuurd of ter beschikking gesteld,

moet hij deze onregelmatigheid in het tweede deel van zijn 'rapport général' signaleren.

2.2.2. Verenigde Staten

De sociale verantwoordelijkheid van de onderneming heeft betrekking op de verhoudingen tussen de onderneming en haar externe omgeving. Deze benadering inzake sociale aansprakelijkheid van de onderneming verschilt grondig van de Europese, waar meer de nadruk wordt gelegd op de verhoudingen van de onderneming met haar personeel.

In de zestiger jaren werden de ondernemingen, onder druk van de aandeelhouders, ertoe gebracht om een «sociale balans» bekend te maken. Die balans bevatte inlichtingen betreffende vier bevoorrechte domeinen: *de eerbiediging van het milieu* (onder druk van de groenen), *de gezondheid en de veiligheid van de werknemers* (onder druk van de «ethical investors») en *de bescherming van de consument* (onder druk van de consumentenbeweging).

Uit die trend is dan de «Corporate social accounting» ontstaan, waarin het aantal domeinen werd uitgebreid (met nog altijd een bijzondere nadruk op milieuaangelegenheden). Het stuk onderscheidt zich omdat het werkt met monetaire indicatoren (omzetting van de indices (ook bij voorbeeld de tevredenheid) in monetaire eenheden). Dit ligt anders dan in Europa (met uitzondering van Duitsland) waar meestal wordt gewerkt met menselijke en fysische indicatoren.

We kunnen dan ook stellen dat de informatie die door de Amerikaanse ondernemingen op vrijwillige basis wordt verspreid, eigenlijk niet overeenstemt met wat wij in Europa onder «sociale balans» verstaan.

2.2.3. Samenvatting

Een vragenlijst werd verzonden om de situatie in de verschillende landen beter te leren kennen. De bekomen resultaten zijn samengevat in onderstaande tabel.

Land	Specifieke wettelijke verplichting tot opstelling van een sociale balans			Omzetting IV ^e Richtlijn
	ja, met opname in de jaarrekening	ja, maar verschillend document	neen	
België	x			x
Frankrijk		x		x
Nederland			x	x
Duitsland			x	x
Luxemburg			x	x
Noorwegen			x	x
Denemarken			x	x
Finland			x	x
Zweden			x	x
Zwitserland			x	
Griekenland			x	x
Spanje			x	x
Italië			x	x
Verenigde Staten			x	

2.3. Kritische bespreking van de huidige posities

De diverse Europese landen hebben in hun nationale wetgevingen de bepalingen opgenomen die vervat liggen in de vierde richtlijn en delen dan ook sociale informatie mee aan derden.

De ondernemingsraden werden eveneens in de meeste Europese landen opgericht. Er wordt op die manier aan de personeelsleden meer gedetailleerde informatie verstrekt.

Afhankelijk van het land wordt die gedetailleerde sociale informatie medegedeeld aan derden in het algemeen, op vrijwillige basis, en in een aantal gevallen slechts op basis van een wettelijk voorschrift. De informatie is voornamelijk van kwantitatieve of van kwalitatieve aard, naargelang het land.

De Franse wetgeving op het vlak van de sociale balans schrijft voor dat informatie van sociale aard wordt medegedeeld in domeinen die ruimer zijn dan bij ons. Bij wijze van voorbeeld kunnen we citeren: de hygiëne- en veiligheidsvoorwaarden, de arbeidsvoorwaarden of de beroepsrelaties.

De meest gebruikte meeteenheden zijn de menselijke indicatoren, de fysische indicatoren en, eerder uitzonderlijk, de monetaire indicatoren (nochtans in Duitsland gebruikt). Deze drie soorten indicatoren onderscheiden zich door hun verwijzing: het aantal personen, het type van handeling, de kost die eraan verbonden is (eventueel in verband te brengen met het voordeel dat er werd uitgehaald). De diverse waargenomen varianten kunnen worden geanalyseerd.

Kwantitatieve tegenover Kwalitatieve gegevens

Het gebruik van kwantitatieve gegevens biedt het voordeel van een zekere neutraliteit van de verstrekte informatie. Toch werd kritiek geuit. Wij citeren bij wijze van voorbeeld¹ een kritiek op de toestand in Frankrijk:

- (...) de overvloed aan cijfergegevens zonder toelichting schaadt de gebruikmaking van het stuk eerder dan het te dienen. Het ware meer aangewezen de vertegenwoordigers van het personeel te betrekken bij het opstellen van een minder gedetailleerde tabel die dan wel ook verklaringen bevat.
- Het gebruik van informatie die andere oogmerken dient is een verarming voor de sociale balans. (...) Er kan onmogelijk een sociale informatiesysteem opgezet worden op basis van inlichtingen die voor andere gebruikers zijn bestemd. (...)

Tot wie de sociale balans zich richt

De onderneming kan de ingezamelde cijfergegevens aanvullen met een geheel van verklarende toelichtingen. Een *sociale balans* wordt dan een *sociaal verslag*, waarin eventueel een link kan worden gelegd tussen de sociale gegevens en de door de onderneming genomen strategische beslissingen, meer bepaald voor het innemen van bepaalde stellingen. In deze context krijgt de sociale balans haar reële dimensie: we vinden er enerzijds de personeelsmiddelen die de onderneming heeft aangetrokken en anderzijds de wijze waarop de beheerders de beschikbare mankracht hebben aangewend. De toelichting kan ook opgevat zijn als een voorlichting van de aandeelhouders of van derden in het algemeen nopens de beheerskwaliteiten van de leiding (goede besteding van de middelen).

In een studie uit 1982², herinneren IGALENS en PERETTI eraan dat de aandeelhouders belang hebben bij de sociale gegevens die in de sociale balans zijn opgenomen.

«De financiële resultaten worden op een andere manier geïnterpreteerd wanneer het sociaal beleid daarmee in schril contrast staat. Een vooruitstrevend sociaal beleid dat gepaard gaat met goede economische resultaten stelt een grotere stabiliteit in het vooruitzicht. Maar de sociale balans is geen juiste weerspiegeling van het sociaal klimaat.... Studies hebben aangetoond dat er banden bestaan tussen economische en sociale prestaties, maar het oorzakelijkheidsverband tussen beide is niet duidelijk. Uit een analyse over verschillende jaren van de sociale en economische gegevens die beschikbaar zijn, kan mogelijk blijken welke sociale factoren relevant zijn ten opzichte van de economische prestaties.»

Noodzakelijkheid van een externe controle

In Frankrijk maakt de sociale balans geen integraal deel uit van de financiële staten. Er bestaat geen wettelijk die een externe controle van de informatie die in de sociale balans is opgenomen voorschrijft (kwaliteit van de verspreide informatie, controle van wijze waarop het stuk is aangemaakt). In zijn studie van 1983 heeft DANZIGER³ kritiek op deze stelling:

1 DANZIGER, R., (1984), *Le bilan social, outil d'information et de gestion*, Dunod entreprise, p. 70.

2 IGALENS J. en PERETTI, J.M., (1982), *Le bilan social de l'entreprise*, Que sais-je, Presses universitaires de France, p. 60.

3 DANZIGER, R., (1984), *Le bilan social, outil d'information et de gestion*, Dunod entreprise, p. 71-72.

«Op het materiële vlak is de controle een noodzaak. Het is uitgesloten dat inlichtingen -die in de geest van de auteurs van de tekst- een sociale planning moeten onderbouwen, zonder die inlichtingen op hun juistheid te toetsen. Elke beheersdeskundige weet dat de toekomst alleen maar op vaststaande en zorgvuldig nagetrokken gegevens kan worden gebouwd.

Psychologisch gezien is het zo dat het aan werknemers terbeschikkingstellen van inlichtingen die niet werden gecontroleerd twijfels doet rijzen. Er zijn betekenisvolle indicatoren waarvoor het niet is uitgesloten dat er bovenop de materiële vergissing ook nog een bedoeling om te manipuleren kan bestaan. Twijfel heeft gebrek aan vertrouwen tot gevolg en de sociale balans mist dan elke overlegwaarde. In het beste geval is het dan een handig stuk, in het slechtste geval een instrument voor de sociale strijd (...).

DANZIGER toont aan dat de controle van de in de sociale balans verwerkte informatie noodzakelijk is en hij zet nader uiteen volgens welke regels die controle zou moeten worden uitgewerkt (zowel de interne als de externe controle). Wij citeren uit zijn werk: ¹

«(...) het is de bedoeling dat de sociale balans een instrument zou worden voor overleg en planning en het stuk richt zich tot een groot aantal personen. Die ruime verspreiding impliceert dat de sociale informatie betrouwbaar is, zoals beheersinformatie ook behoort te zijn. De beoordeling die van de onderneming wordt gemaakt stoelt op alle stukken die van de onderneming uitgaan en een onduidelijkheid in de sociale balans is even belangrijk dan een vergissing in de exploitatierekening. Hoewel er geen onmiddellijke financiële gevolgen aan verbonden zijn, ondermijnt een scheefftrekking van indicatoren het vertrouwen van de loontrekkenden en is zij schadelijk voor het sociale klimaat dat in de onderneming heerst».

In België werd het koninklijk besluit van 8 oktober 1976 met betrekking tot de jaarrekening van de ondernemingen gewijzigd door het koninklijk besluit van 4 augustus 1996 dat een vierde afdeling toevoegt betreffende de sociale balans die de te verstrekken informatie uitbreidt. De opname van de sociale balans in de jaarrekening is natuurlijk gefundeerd op artikel 77 lid 1 Vennootschappenwet dat preciseert: *«De jaarrekening bestaat uit de balans, de resultatenrekening en de toelichting, en vormt een geheel»*. Op die wijze wordt vorm gegeven aan de oorspronkelijke bedoeling van de wetgever die we in het begin van dit hoofdstuk met het verslag aan de Koning bij het koninklijk besluit van 8 oktober 1976 hebben geïllustreerd. De sociale balans zal dan ook, net als de financiële bescheiden, het voorwerp zijn van een controle door een commissaris-revisor in het kader van diens wettelijke opdracht. Omwille van die integratie van financiële en sociale documenten, worden de ondernemingen ertoe aangezet om in hun jaarrekening een volledig beeld van hun positie op te hangen.

Informatieve inhoud van de sociale balans

IGALENS en PERETTI², in hun studie van 1982, ramen dat zo'n 80 % van de in de Franse sociale balans opgenomen informatie reeds vroeger aan de ondernemingsraden diende te worden medegedeeld krachtens de bepalingen van de Code du travail. Deze optie gaat wel met enige nadelen gepaard: het bevoorrecht van de bekendmaking van informatie die voor andere personen werd ingezameld, heeft tot gevolg dat de informatieve inbreng die het stuk heeft

¹ DANZIGER, R., (1984), *Le bilan social, outil d'information et de gestion*, Dunod entreprise, p. 75-76.

² IGALENS, J. en PERETTI, J.M., (1982), *Le bilan social de l'entreprise, Que sais-je*, Presses universitaires de France, p. 50.

beperkt is en slechts zeer langzaam zal evolueren. Bovendien kan ook worden vastgesteld dat zodra een wettelijke bepaling de inhoud van de mede te delen inlichtingen regelt, vaak alleen maar de strikt noodzakelijke inlichtingen worden verstrekt.

In België verschilt de toestand, naargelang de categorieën van ondernemingen:

- in de ondernemingen waar er een ondernemingsraad is, werd al een groot deel van die informatie ingezameld en aan de ondernemingsraad overgelegd. Nieuw is dus vooral de mededeling van de informatie aan derden onder een genormaliseerde vorm;
- de ondernemingen zonder ondernemingsraad waren al lang verplicht een aantal inlichtingen in te zamelen, onder meer op verzoek van de RSZ. De hoeveelheid van de in te zamelen informatie is nu veel groter en complexer geworden.

Dit verschil kan worden verklaard door de reikwijdte van de wettelijke voorschriften inzake sociale balans: de Franse wetgeving is van toepassing op ondernemingen die meer dan 300 personen tewerkstellen. In België is ze toepasselijk op alle ondernemingen met uitzondering van kooplieden die natuurlijke personen zijn.

In zijn boek toont DANZIGER¹ onder meer aan hoe een statistisch bescheid, zoals de sociale balans, omgevormd kan worden, tot een dynamische en voor het beheer geschikt bescheid, mits men beschikt over de nodige werktuigen en methoden.

In een studie die in 1995 werd uitgevoerd², onderzoekt D'ARCIMOLES de noodzaak en de relevantie van een sociale balans in Frankrijk vanuit het oogpunt van de aandeelhouders, en algemener, van de externe analist.

De studie vertrekt vanuit de vaststelling dat, middels het uitwerken van een sociaal beleid op lange termijn, het ondernemingshoofd het best geplaatst is om de verwachtingen en verzuchtingen van de loontrekkenden te coördineren met de verwachtingen van de aandeelhouders die hem met het beheer van de vennootschap hebben belast, maximaal rekening houdend met hun belangen. In de studie wordt onderzocht of de ondernemingsleiders tot doel hebben een optimaal sociaal beleid te voeren, dan wel of hun beslissingen worden doorkruist door de bevoorrechte informatie waarover ze beschikken.

De auteur toont aan dat de door de onderneming bekend gemaakte balans een relevante bron van informatie is om een externe financiële diagnose op te stellen. Hij voert het bewijs aan dat ondanks de onvolkomenheden van het stuk, de sociale balans een nuttige informatiebron is waaruit het bestaan van een echt sociaal beleid kan worden afgeleid en waarvan de grote kenmerken kunnen worden geïdentificeerd. Aan de hand van deze vaststelling kunnen we de sociale balans anders gaan bekijken dan als een gewoon informatief instrument. Zich inschrijvend in het kader van de positieve leer³, beschouwt hij de sociale balans als een instrument dat de mogelijk informatieve meerwaarde van de leiding aan het licht brengt en hun beslissingen op het sociale vlak meldt.

1 DANZIGER, R., (1984), *Le bilan social, outil d'information et de gestion*, Dunod entreprise.

2 D'ARCIMOLES, C.H., (1995), *Diagnostic financier et gestion des ressources humaines - Nécessité et pertinence du bilan social*, Recherches en gestion, Economica.

3 De grondslagen van deze benadering (*Positive accounting*) kunnen als volgt worden samengevat: de boekhoudkundige informatie die de leiding ten behoeve van het maatschappelijk verkeer bekendmaakt heeft een informatieinhoud die het de aandeelhouders, de mogelijke investeerders of het maatschappelijk verkeer in het algemeen mogelijk maakt een aantal besluiten te trekken. Laten we opmerken dat de informatiewaarde verschilt van land tot land, afhankelijk van de respectieve verwachtingen en belangen.

De invoering in België van de verplichting om sociale gegevens te verzamelen teneinde ze door te geven aan derden, zal misschien een constante informatiebron worden voor derden. Dat zal afhangen van de optiek waarin de bestuurders de sociale balans zullen opstellen en van de invloed die deze inlichtingen zullen hebben op de medegedeelde informatie in het bestuursverslag. Dat zal ook afhangen van de manier waarop de derden de cijferinformatie, opgenomen in het nieuwe document, zullen analyseren. De beste slaagkansen zullen bereikt worden als men de maximale integratie van de economische, financiële en sociale informatie, opgenomen in de jaarrekening, nastreeft.

3. Een overzicht van de bepalingen

De wet van 22 december 1995 houdende maatregelen tot uitvoering van het meerjarenplan voor werkgelegenheid (*Belgisch Staatsblad*, 30 december 1995), voorziet dat alle ondernemingen, die volgens de boekhoudwet een jaarrekening moeten opstellen en openbaar maken, jaarlijks tesamen met hun jaarrekening een overzicht moeten opstellen en publiceren van hun personeelsbestand en van de evolutie van dit bestand tijdens het voorbije boekjaar. Zoals dit het geval is voor de gewone jaarrekening, dient deze sociale balans te worden opgesteld op de datum van afsluiting van het boekjaar.

Het koninklijk besluit van 4 augustus 1996 neemt de sociale balans op in de jaarrekening (meer bepaald in de toelichting) waarvan zij dus voortaan een bestanddeel zal uitmaken.

3.1. Toepassingsgebied

Artikel 1 van de wet van 17 juli 1975 op de boekhouding en de jaarrekening van de ondernemingen omschrijft de ondernemingen waarop de boekhoudkundige verplichtingen in het algemeen van toepassing zijn:

Als ondernemingen worden beschouwd:

- «1° de natuurlijke personen die koopman zijn;
- 2° de handelsvennootschappen, de vennootschappen die de rechtsvorm van een handelsvennootschap hebben aangenomen, de Europese economische samenwerkingsverbanden en de economische samenwerkingsverbanden;
- 3° de openbare instellingen die een statutaire opdracht vervullen van commerciële, financiële of industriële aard;
- 4° de instellingen, niet bedoeld in het 2° en het 3°, al dan niet met eigen rechtspersoonlijkheid die, met of zonder winstoogmerk, een commercieel, financieel of industrieel bedrijf uitoefenen en waarop dit hoofdstuk, per soort van instellingen, van toepassing wordt verklaard door een koninklijk besluit.

Voor natuurlijke personen zonder woonplaats in België, voor ondernemingen naar buitenlands recht zoals bedoeld in het 2°, het 3° en het 4° van het eerste lid, en voor de Europese economische samenwerkingsverbanden waarvan de zetel in een andere Staat is gevestigd, zijn de bepalingen van dit hoofdstuk alleen van toepassing op hun in België gevestigde bijkantoren en centra van werkzaamheden met dien verstande dat hun gezamenlijke bijkantoren en centra van werkzaamheden in België als één onderneming worden beschouwd. De boeken, rekeningen en verantwoordingsstukken betreffende die bijkantoren en centra worden in België bewaard.

In de besluiten waarbij de bepalingen van dit hoofdstuk van toepassing worden verklaard op ondernemingen bedoeld in het 4° van het eerste lid, worden de verplichtingen die voor de betrokken ondernemingen voortvloeien uit de besluiten ter uitvoering van deze wet, aangepast aan wat vereist wordt door de bijzondere aard van de werkzaamheden of door het wettelijk statuut van de betrokken ondernemingen.»

In artikel 1 van het koninklijk besluit van 8 oktober 1976 op de jaarrekening van de ondernemingen wordt, voor wat betreft de toepassing van de boekhoudregelen inzake de jaarreke-

ning, naar de hogervermelde opsomming verwezen mits de volgende correctie wordt aangebracht:

Zijn niet aan de bepalingen van het uitvoeringsbesluit van 8 oktober 1976 onderworpen:

- 1) de natuurlijke personen die koopman zijn, de vennootschappen onder firma en de gewone commanditaire vennootschappen waarvan de omzet een bepaalde drempel niet overschrijdt (zie artikel 5 van de wet van 17 juli 1975);
- 2) de ondernemingen bedoeld in artikel 16, § 1 van de wet van 17 juli 1975 (kredietinstellingen, banken, private spaarkassen, enz.);
- 3) de verzekerings- en herverzekeringsondernemingen;
- 4) de door buitenlandse ondernemingen in België gevestigde bijkantoren en centra van werkzaamheden, wanneer die bijkantoren en centra van werkzaamheden geen eigen opbrengsten hebben door verkoop van goederen of dienstverlening aan derden of door gehuurde goederen of verleende diensten aan de buitenlandse onderneming waarvan zij afhangen en waarvan de werkingskosten volledig door de laatstgenoemde worden gedragen.

Wanneer we alle bepalingen geïntegreerd bekijken, kunnen we besluiten dat de opstelling van de sociale balans moet uitgevoerd worden door de volgende ondernemingen:

- alle ondernemingen die onderworpen zijn aan de boekhoudwet, met uitzondering van de natuurlijke personen die koopman zijn (artikel 1)
- de ondernemingen naar buitenlands recht met een bijkantoor of centrum van werkzaamheid in België (artikel 18)
- de interbedrijfsgeneeskundige diensten (artikel 9)
- de verzekeringsondernemingen (artikel 11)
- de private verzorgingsinstellingen onderworpen aan de wetgeving betreffende de controle van de verzekeringsondernemingen (artikel 12)
- de kredietinstellingen (artikel 13)
- de in België gevestigde bijkantoren van kredietinstellingen naar buitenlands recht (artikel 15);
- de ziekenhuizen (artikel 16)
- sommige andere privaatrechtelijke rechtspersonen: deze bepalingen zullen op de andere privaatrechtelijke rechtspersonen slechts van toepassing zijn voor zover zij minstens honderd werknemers tellen. Vanaf het boekjaar 1998 (of 1998/99), wordt dit criterium van 100 op 20 werknemers gebracht (artikel 17).

Het koninklijk besluit van 4 augustus 1996 breidt de aan de opstelling en de publicatie van een sociale balans onderworpen natuurlijke personen die koopman zijn en ondernemingen uit.

De vennootschappen onder firma en de gewone commanditaire vennootschappen waarvan de omzet een bepaalde drempel¹ niet overschrijdt, zijn niet aan het koninklijk besluit van 8 oktober 1976 onderworpen en kunnen een vereenvoudigde boekhouding voeren. Niet uitgesloten uit het toepassingsgebied van het koninklijk besluit van 4 augustus 1996, zijn de VOF en GCV tussen de andere privaatrechtelijke rechtspersonen te plaatsen². Zij zullen een sociale

1 Deze drempel is momenteel vastgelegd op een omzet van 20 miljoen exclusief B.T.W., met uitzondering voor enkele vennootschappen die bepaalde activiteiten uitoefenen (artikel 1 van het koninklijk besluit van 12 september 1983 tot uitvoering van de wet van 17 juli 1975).

2 Sommigen nemen de coöperatieve vennootschappen met beperkte aansprakelijkheid op in het regime van de VOF en GCV. Alhoewel zij pertinent is, is deze stellingname niet conform de wettelijke bepalingen zolang de tekst van artikel 1 van het koninklijk besluit van 8 oktober 1976 niet is aangepast.

balans moeten opstellen in de mate zij ten minste 100 werknemers tewerkstellen. Dit cijfer zal vanaf het boekjaar 1998 of 1998/99 op 20 werknemers worden teruggebracht.

Zijn eveneens uit het toepassingsgebied uitgesloten:

- de publiekrechtelijke rechtspersonen niet onderworpen aan de wet van 17 juli 1975;
- de privaatrechtelijke rechtspersonen met een bezetting van minder dan 100 werknemers (minder dan 20 werknemers vanaf boekjaar 1998 of 1998/99).

Met betrekking tot de consolidatie kan gesteld worden dat ondernemingen, die onder de consolidatieplicht vallen, geen geconsolideerde sociale balans moeten opstellen.

3.2. Inhoud

Het koninklijk besluit van 4 augustus 1996 betreffende de sociale balans, genomen in uitvoering van de wet van 22 december 1995, is geen op zichzelf staand besluit, want het voegt bepalingen in en wijzigt andere bepalingen die genomen zijn in uitvoering van de boekhoudwet; er kan dan ook gesteld worden dat de sociale balans, door integraal deel uit te maken van de jaarrekening, aan alle regels van de jaarrekening onderworpen zal zijn.

Een eerste gevolg daarvan is reeds dat bij het schema van de jaarrekening een nieuwe bijlage wordt bijgevoegd, dewelke drie bladzijden omvat voor het volledig schema van de jaarrekening en twee bladzijden voor het verkort schema. (Schema's opgenomen in bijlage 3)

De volledige versie omvat vier delen waarin de volgende punten worden behandeld:

- deel 1: een staat van de tewerkgestelde personen met uitsplitsing tussen de werknemers die in het personeelsregister ingeschreven zijn, de uitzendkrachten en de ter beschikking van de onderneming gestelde personen;
- deel 2: een tabel van de personeelsbewegingen tijdens het boekjaar, met een uitsplitsing tussen binnenkomende en vertrekkende werknemers;
- deel 3: een staat betreffende de toepassing, in de loop van het boekjaar, van de maatregelen genomen ten gunste van de tewerkstelling;
- deel 4: inlichtingen over de opleidingen voor de werknemers in de loop van het boekjaar.

In de verkorte versie moeten minder opsplitsingen gemaakt worden. De voornaamste verschillen bestaan uit de volgende items:

- de voordelen bovenop het loon voor de werknemers, ingeschreven in het personeelsregister, moeten niet geïsoleerd worden;
- over uitzendarbeid en terbeschikkingstelling van werknemers moeten geen inlichtingen gegeven worden;
- de cijfers over de personeelsbewegingen (indienst- en uitdiensttreding) moeten slechts globaal gegeven worden;
- het financieel voordeel van bepaalde maatregelen genomen ten gunste van de tewerkstelling, moet niet openbaar worden gemaakt: conventioneel halftijds brugpensioen, volledige loopbaanonderbreking en vermindering van de arbeidsprestaties (deeltijdse loopbaanonderbreking).

De criteria die weerhouden worden voor het opstellen van een volledig schema of van een verkort schema van de sociale balans, zijn onvermijdelijk identiek aan de criteria die voor de jaarrekening van de betrokken ondernemingen worden gebruikt.

De andere privaatrechtelijke rechtspersonen, die niet onderworpen zijn aan de neerlegging van hun jaarrekening, zullen een ander criterium hanteren: degenen die minstens 50 werknemers tellen zullen een sociale balans volgens het volledig schema opstellen, terwijl de andere voor het verkort schema zullen kunnen kiezen.

3.3. Datum van inwerkingtreding

Volgens de tekst van het koninklijk besluit zal de sociale balans voor de eerste maal moeten opgesteld worden *voor het boekjaar dat een aanvang neemt na 31 december 1995*. Met andere woorden, vanaf het boekjaar 1996 (of 1996/97) bestaat voor de ondernemingen die aan de nieuwe bepalingen onderworpen zijn, de verplichting om in hun jaarrekening de sociale balans te verwerken. Aangezien er in het opgelegde model een cijfervergelijking met het vorige boekjaar is opgenomen, betekent dit onbetwistbaar dat ook elementen van de sociale balans 1995 verzameld moeten worden !

Ondanks het feit dat de volledige sociale balans voor de eerste keer pas voor het boekjaar 1996 moet opgesteld worden, verplicht het uitvoeringsbesluit alle ondernemingen met minstens 20 werknemers om een sociale balans in verkorte vorm voor het boekjaar 1995 op te stellen. Deze vereenvoudigde versie bevat geen vergelijking met het vorig boekjaar (1994) en moet afzonderlijk neergelegd worden, ten laatste drie maanden na de datum van publicatie van de bepalingen betreffende de sociale balans in het *Belgisch Staatsblad*; dit wil zeggen dat deze verkorte sociale balans geen geïntegreerd stuk van de jaarrekening 1995 uitmaakt.

De verkorte versie van de sociale balans 1995 geeft een overzicht van:

- de staat van de werknemers die in het personeelsregister zijn opgenomen en, voor de ondernemingen die gewoonlijk een volledig schema van de jaarrekening neerleggen, van de uitzendkrachten en de ter beschikking van de onderneming gestelde personen;
- de staat over de toepassing, tijdens het boekjaar, van de maatregelen ten gunste van de tewerkstelling.

Dit document dient neergelegd te worden binnen de drie maanden na de publicatie van het koninklijk besluit in het *Belgisch Staatsblad* of 7 maanden na de afsluiting van het boekjaar, indien deze datum zou vallen na de voorgaande. Voor een groot aantal van ondernemingen¹ zal de uiterste datum voor de neerlegging 3 maanden na de datum van publicatie in het *Belgisch Staatsblad* zijn, met andere woorden vóór het einde van de maand november van dit jaar.

Deze overgangsregeling, voorzien voor ondernemingen die tenminste 20 werknemers tellen, geldt eveneens voor de andere privaatrechtelijke rechtspersonen die tenminste 100 werknemers tewerkstellen. Deze laatste zijn meestal de ondernemingen die, aangezien hun aantal werknemers boven de 100 uitstijgt, een ondernemingsraad hebben opgericht.

Deze moeten ook voor het laatst begonnen boekjaar vóór 31 december 1995 de verkorte vorm van de sociale balans invullen, waarin twee van de vier delen van de sociale balans zijn opgenomen (eerste en derde deel).

¹ De ondernemingen die hun jaarrekening afsluiten op 31 december maken hiervan deel uit.

3.4. Controles

De sociale balans maakt wezenlijk deel uit van de jaarrekening; in de mate dat de onderneming, op grond van artikel 64, § 2 Venn.W., niet afwijkt van de verplichting er één te benoemen, zal de bedrijfsrevisor bijgevolg belast worden met de controle van de inlichtingen betreffende de sociale balans op dezelfde wijze als de andere inlichtingen die in de jaarrekening zitten vervat.

Het verkort schema van de sociale balans betreffende het boekjaar 1995 of 1995/96 zal niet in de jaarrekening worden geïntegreerd en zal niet aan de controle van commissarissen-revisoren worden onderworpen in het kader van hun opdracht van verslaggeving bij de jaarrekeningen. Wanneer de jaarrekeningen 1996 of 1996/97 gecontroleerd zullen worden, zullen de commissarissen-revisoren geconfronteerd worden met een document dat vergelijkende gegevens van twee boekjaren weergeeft en waarvan de gegevens nog geen voorwerp hebben uitgemaakt van een vroegere controle.

Eveneens zal, bij de opstelling van de jaarrekening van 1996 of 1996/97, deze van 1995 of 1995/96 gedeeltelijk worden herwerkt, in de mate dat:

- het punt XII.C.1 de inlichtingen met betrekking tot het personeel, ingeschreven in het personeelsregister, uitsplitst.
- het punt XII.C.2 andere elementen betreft tengevolge van de gewijzigde inhoud van de 62-rekening.

Een punt XII.G met betrekking tot uitzendkrachten en ter beschikking van de onderneming gesteld personeel zal in de toelichting worden opgenomen. De toevoeging van dit punt XII.G zal ook de verwerking met zich meebrengen van vergelijkende cijfers van de resultatenrekening van het vorig boekjaar. De overdracht mag op geen enkele manier een fiscale impact doen ontstaan gezien zij zich beperkt tot de rubrieken II.B en II.C van de resultatenrekening. De mededeling van de herwerkte cijfers kan desalniettemin een probleem stellen van bekendmaking van gegevens in de mate dat het bedrag van de overdracht kan worden bekomen (tenminste voor het volledig schema) door de cijfers voor en na de herwerking te vergelijken. Het nieuwe schema van punt XII van de toelichting zou in februari 1997 beschikbaar moeten zijn.

De controle van het opstellen van de sociale balans, de mededeling ervan aan de ondernemingsraad en de neerlegging bij de Nationale Bank van België zal worden uitgevoerd door de sociale inspecteurs en controleurs van de administratie van de arbeidsbetrekkingen en -reglementering van het Ministerie van Tewerkstelling en Arbeid alsook door de bijzondere commissarissen van de dienst bedrijfsorganisatie van het bestuur handelsbeleid van Ministerie van Economische Zaken.

3.5. Neerlegging van de sociale balans

De ondernemingen, die onderworpen zijn aan de bepalingen van het nieuw koninklijk besluit, delen de informatie aan de Nationale Bank van België mee, tegelijkertijd met het neerleggen van hun jaarrekening, gezien het feit dat de sociale balans er deel van uitmaakt, overeenkomstig de bepalingen in artikel 80 Venn. Wet. (pagina's C22 tot C24 en A12 tot A13).

De ziekenhuizen, de interbedrijfsgeneeskundige diensten die beantwoorden aan de voorwaarden van artikel 12 § 2 van de wet van 17 juli 1975 en de andere privaatrechtelijke rechts-

personen die niet onderworpen zijn aan het neerleggen van hun jaarrekening bij de Nationale Bank van België, moeten dit document neerleggen (zonder kosten) bij de NBB binnen de zeven maanden na de afsluiting van hun boekjaar (artikel 20 van het koninklijk besluit van 4 augustus 1996).

De bijkantoren of centra van werkzaamheid van ondernemingen naar buitenlands recht in België leggen de sociale balans neer, samen en volgens dezelfde modaliteiten voorzien voor het neerleggen van de jaarrekening van de buitenlandse onderneming (artikel 18, lid 4 van het koninklijk besluit van 4 augustus 1996).

Het is bevreemdend vast te stellen dat het koninklijk besluit van 4 augustus 1996 een controle voorziet op de neerlegging van de sociale balans aan de Nationale Bank van België door de sociale inspecteurs en controleurs van de administratie terwijl, gezien de antwoorden op recente parlementaire vragen¹, geen enkele gelijkaardige bepaling dit voorziet voor de jaarrekening en de documenten die bij haar neerlegging bij de jaarrekening te voegen zijn en dit terwijl de sociale balans wezenlijk deel uitmaakt van de jaarrekening.

3.6. Statistische verwerking en verspreiding van de informatie

Vanaf het ogenblik dat de sociale balansen op de Balanscentrale worden neergelegd en de inlichtingen van de openbare instellingen van sociale zekerheid worden bekomen, is de Nationale Bank van België ermee belast de sociale inlichtingen te verzamelen om een gegevensbank te ontwerpen.

De geglobaliseerde studies over de werkverschaffing kunnen door de Nationale Bank van België, het Federaal Planbureau en het Nationaal Instituut voor de Statistiek worden opge maakt; deze drie instellingen beschikken over een wederzijdse en kosteloze toegang tot hun gegevensbanken.

De paritaire Comités en subcomités, de Nationale Arbeidsraad en de Centrale Raad voor het Bedrijfsleven kunnen vragen dat er geglobaliseerde statistieken worden opgemaakt voor de sectoren of subsectoren die onder hun bevoegdheid vallen. De individuele gegevens kunnen in dit kader slechts voorwerp uitmaken van besprekingen in deze organen in de mate dat de betrokken onderneming hiermee instemt.

De Nationale Bank van België is eveneens gemachtigd om statistieken op te maken betreffende het geheel of een gedeelte van de gegevens die zijn opgenomen in de documenten die haar werden toegezonden, volgens door de Minister van Economie, de Minister van Tewerkstelling en Arbeid en de Minister van Kleine en Middelgrote Ondernemingen goedgekeurde modaliteiten.

De ambtenaren aangewezen door dezelfde Ministers, door de Nationale Arbeidsraad of door de Centrale Raad voor het Bedrijfsleven hebben eveneens toegang tot deze gegevensbanken voor studie-, analyse- of evaluatiedoeleinden die het niveau van de individuele ondernemingen overstijgen.

¹ Vraag 41 gesteld op 28 december door de Volksvertegenwoordiger, de Heer E. Bertrand, (G.Z., 1995-1996 - Kamer van Belgische Volksvertegenwoordigers - n  35).

De sociale balans is toegankelijk voor derden in het algemeen volgens dezelfde modaliteiten als de jaarrekening waarvan zij deel uitmaakt. Wij herinneren eraan dat op grond van artikel 21 van het koninklijk besluit van 25 november 1991 op de openbaarmaking van akten en stukken van vennootschappen en ondernemingen, de NBB belast is met de verspreiding van de jaarrekening en documenten die samen met de jaarrekening worden neergelegd, zoals bijvoorbeeld het verslag van de commissaris-revisor.

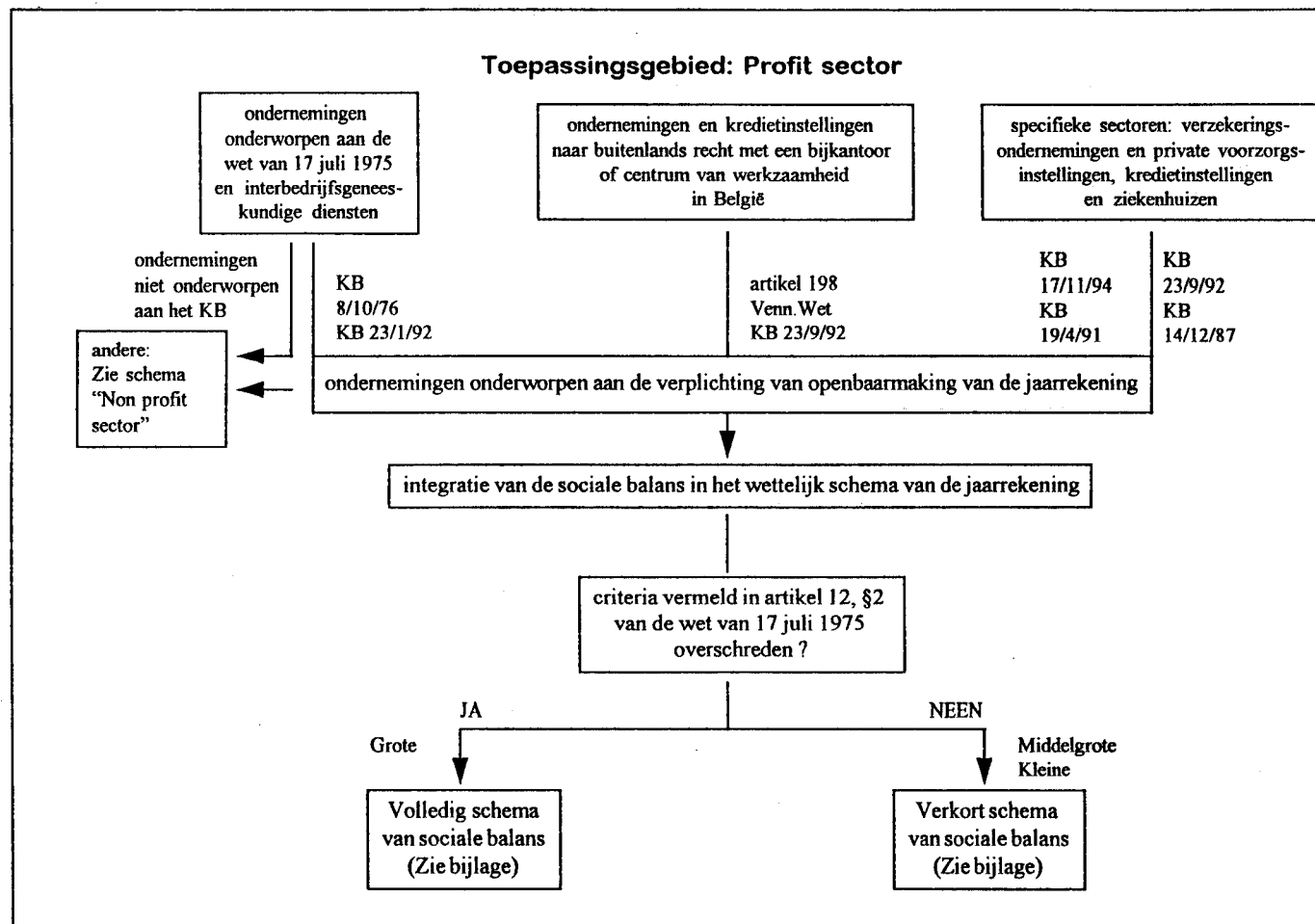
Wat betreft de sociale balansen die op grond van artikel 20 van het koninklijk besluit van 4 augustus 1996 worden neergelegd door de ondernemingen die niet zijn onderworpen aan de neerlegging van hun jaarrekening, kan men zich de vraag stellen over de verspreiding van deze documenten door de Nationale Bank van België ten aanzien van derden in het algemeen. Na lezing van de commentaren van het verslag aan de Koning dat voorafgaat aan het koninklijk besluit van 25 november 1991 met betrekking tot artikel 2, lid 1, stellen we vast dat de verspreiding waarmee de NBB is belast, niet slaat op de documenten die geïsoleerd (buiten de jaarrekening) werden overgemaakt.

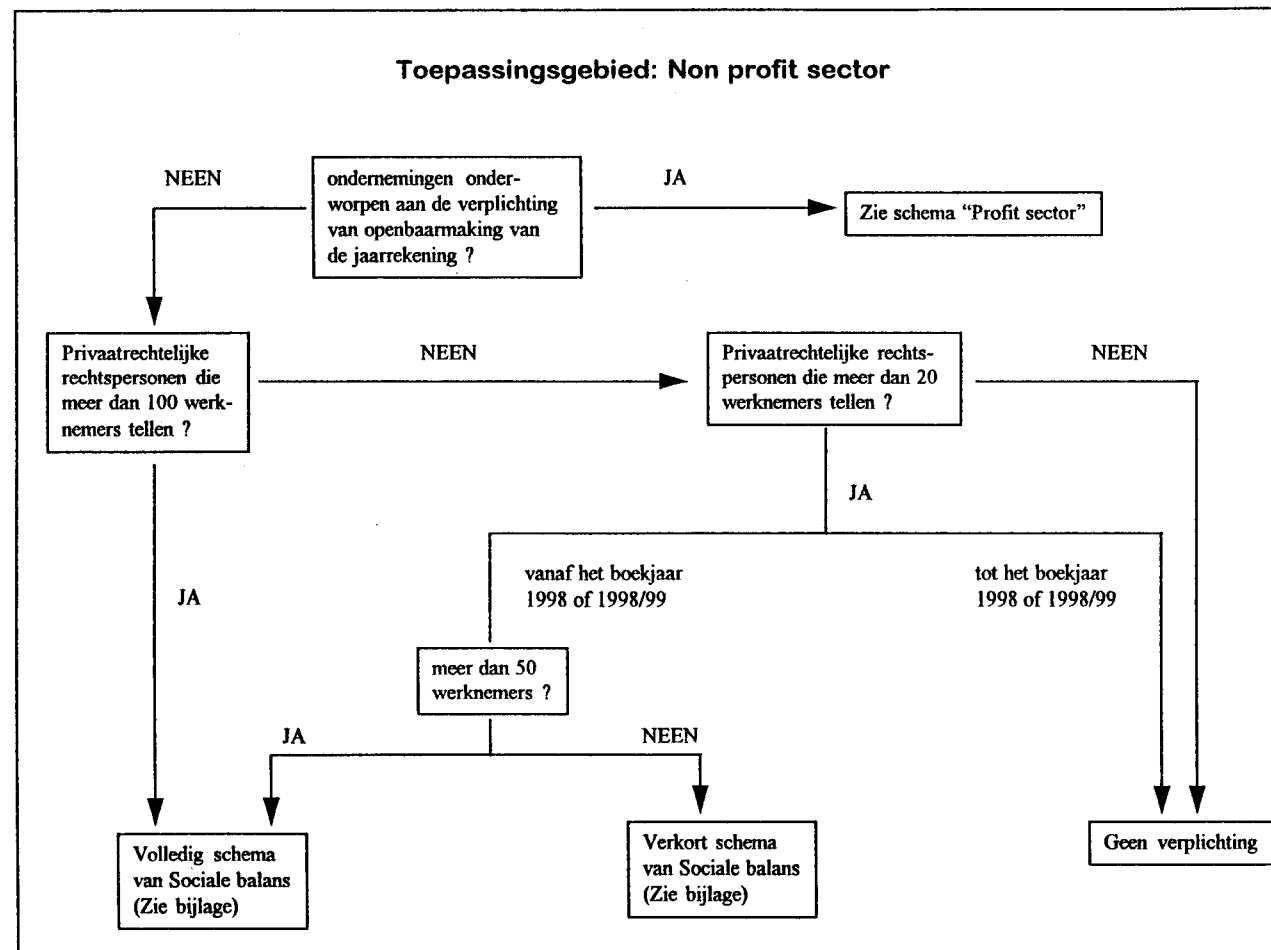
Hieruit volgt eveneens dat de sociale balans betreffende het boekjaar 1995 (of 1995/96) niet door de Balanscentrale ten aanzien van derden zal worden verspreid omdat de vereenvoudigde versie van de sociale balans niet in de jaarrekening van dit boekjaar werd opgenomen.

3.7. Strafsancties

Artikel 47 van de wet van 22 december 1995 houdende maatregelen tot uitvoering van het meerjarenplan voor werkgelegenheid voorziet bij overschrijding van de bepalingen vervat in het koninklijk besluit van 4 augustus 1996 gelijkaardige sancties als deze gestipuleerd in artikel 17 van de wet van 17 juli 1975.

3.8. Schematische voorstelling van het toepassingsgebied





4. SPECIFIEKE ASPECTEN

Liever dan alle rubrieken te doorlopen met vermelding van hun definitie -zoals opgenomen of in de tekst zelf van het koninklijk besluit of in de methodologische toelichting van de NBB- leek het ons interessanter om beide stukken in bijlage op te nemen en een detailanalyse te maken van een aantal specifieke punten.

Een tiental begrippen die aan bod komen in de sociale balans verdienen of vergen¹ wel een specifieke toelichting omdat het naargelang van het geval gaat om:

- technische begrippen die de tot dusver gebruikte verwijzingen wijzigen;
- nieuwe begrippen die vroeger niet werden gehanteerd;
- begrippen waarvan de interpretatie -en dus ook de controle- moeilijkheden zou kunnen opleveren.

Gemakkelijkheidshalve hebben wij voor onze analyse de vier staten gevolgd die samen de sociale balans uitmaken.

4.1. Staat van de tewerkgestelde personen

Het begrip *aantal werknemers*, het begrip berekening van het *aantal gepresteerde uren*, het bedrag van de *personeelskosten*, het probleem van de *beheerders die een zelfstandig statuut hebben*, van wat verstaan dient te worden onder de begrippen *uitzendkrachten en personen ter beschikking gesteld van de onderneming* en het vermogen van de *voordelen bovenop het loon* komen achtereenvolgens aan bod.

4.1.1. Aantal werknemers

Het aantal tewerkgestelde werknemers is altijd, in het leven van de onderneming in het algemeen en voor het boekhoudberoep in het bijzonder, een belangrijk en delicaat begrip geweest.

De dubbelzinnigheid rond het begrip heeft te maken met de definities die in de verschillende wettelijke bepalingen worden gegeven. Wij citeren bij wijze van voorbeeld:

- de boekhoudwetgeving van toepassing tot augustus 1996 bepaalde dit begrip in artikel 12, § 1, lid 1 (oud) van het koninklijk besluit van 12 september 1983 tot uitvoering van de wet van 17 juli 1975 op de boekhouding en de jaarrekening van de ondernemingen als volgt: «*Het gemiddeld aantal werknemers bedoeld in artikel 12, § 2 van hogergenoemde wet is het gewone rekenkundig gemiddelde van het aantal tijdens het boekjaar tewerkgestelde personen. Dit gemiddelde wordt bekomen door het totaal der gedurende het jaar gepresteerde arbeidsdagen en daarmee gelijkgestelde dagen te delen door het aantal arbeidsdagen in de onderneming; daarbij wordt elke prestatie, ongeacht de duur ervan, beschouwd als een werkelijke arbeidsdag*»;
- de R.S.Z. bepaalt dit begrip in het statistiekraam voor de kwartaalaangifte, op de volgende manier «*Aantal verzekeringsplichtige werknemers = totaal der werknemers die op de personeelsstaten vermeld zijn, verminderd met het aantal werknemers die vóór de laatste dag van het kwartaal hetzij overleden, hetzij gepensioneerd of met brugpensioen gegaan, hetzij in loopbaanonderbreking en de andere werknemers, van wie de arbeidsovereenkomst vóór de laatste dag van het kwartaal beëindigd is*»;

¹ Alhoewel sommige begrippen nog het voorwerp uitmaken van discussies betreffende hun interpretatie, lijkt het nuttig een overzicht te bieden van de delicate punten en een standpunt te formuleren op basis van de tot nu toe gepubliceerde informatie (wet, koninklijk besluit en toelichting opgenomen in bijlage).

- de wetgeving¹ met betrekking tot de laatste sociale verkiezingen van begin 1995 bepaalt dit begrip door toevoeging van drie elementen:

Volgtijdse werknemers of tenminste $\frac{3}{4}$ volgtijds:

$$\frac{\text{totaal aantal kalenderdagen van inschrijving van de werknemer in het personeelsregister in 1994}}{365} \quad (1)$$

Deeltijdse werknemers (minder dan $\frac{3}{4}$ volgtijds):

$$\frac{(\text{totaal aantal kalenderdagen van inschrijving van de werknemer in het personeelsregister in 1994/2})}{365} \quad (2)$$

Uitzendkrachten:

$$\frac{\text{totaal aantal kalenderdagen van inschrijving in de bijlage bij het personeelsregister voor het 4de kwartaal 1994}^2}{92} \quad (3)$$

Aantal tewerkgestelde personen = (1) + (2) + (3).

Wij blijven niet stilstaan bij de schijnbare verschillen. Het begrip tewerkgestelde werknemers, refereert, naargelang van het geval, aan een aantal natuurlijke personen of aan een aantal personen in volgtijdse equivalenten berekend.

Het koninklijk besluit van 4 augustus 1996 betreffende de sociale balans voert een duidelijk onderscheid in tussen de begrippen gemiddeld aantal werknemers enerzijds en aantal werknemers uitgedrukt in volgtijdse equivalenten anderzijds.

Artikel 7 van het koninklijk besluit van 1996 heeft de definities van artikel 12, § 1, lid 1 van het koninklijk besluit van 12 september 1983 tot uitvoering van de wet van 17 juli 1975 vervangen als volgt:

- Het gemiddeld aantal werknemers bedoeld in artikel 12, § 2, van de wet van 17 juli 1975 is het gemiddelde van het per einde van elke maand van het boekjaar in het krachtens het koninklijk besluit nr. 5 van 23 oktober 1978 gehouden personeelsregister ingeschreven aantal werknemers uitgedrukt in volgtijdse equivalenten.
- Het aantal werknemers uitgedrukt in volgtijdse equivalenten is gelijk aan het arbeidsvolume teruggebracht tot volgtijds tewerkgestelde equivalenten, te berekenen voor de deeltijdse werknemers op basis van het conventioneel aantal te presteren uren, gerelateerd ten op-

1 Artikel 4 van het koninklijk besluit van 12 augustus 1994 betreffende de ondernemingsraden en de comités voor veiligheid, gezondheid en verfraaiing van de werkplaatsen (Belgisch Staatsblad, 2 september 1994) en artikel 6 van het koninklijk besluit van 12 augustus 1994 tot vaststelling van de berekeningswijze van het gemiddelde van de uitzendkrachten die door een gebruiker worden tewerkgesteld (Belgisch Staatsblad, 2 september 1994)

2 Wanneer het werkelijke uurrooster van een uitzendkracht niet de drie vierden bereikt van het uurrooster dat het zijne zou zijn geweest indien hij volgtijds tewerkgesteld was, wordt het totaal aantal kalenderdagen waarop hij in de bijlage bij het personeelsregister ingeschreven werd, gedeeld door twee.

zichte van de normale arbeidsduur van een vergelijkbare voltijdse werknemer (referentiewerknemer).

A. Gemiddeld aantal werknemers dat in het personeelsregister is ingeschreven

Artikel 6, 2° van het koninklijk besluit van 4 augustus 1996 (3e definitie) omschrijft het **gemiddeld aantal** werknemers dat in het personeelsregister is ingeschreven als het gemiddelde van de werknemers die op het **einde van elke maand** van het boekjaar in het personeelsregister zijn ingeschreven.

De methodologische toelichting vult de definitie verder aan (rubriek 100, kolommen 1 en 2) en verduidelijkt dat het gemiddelde als volgt wordt berekend:

- bij het afsluiten van het boekjaar wordt het aantal actieve werknemers dat op het einde van elke maand in het personeelsregister is ingeschreven opgeteld;
- het totaal wordt vervolgens gedeeld door het aantal maanden dat het boekjaar bestrijkt.

De nieuwe berekening heeft als grondslag het personeelsregister, een fundamenteel sociaal bescheid waarvan het houden wordt geregeld in het koninklijk besluit nr. 5 van 23 oktober 1978 (*Belgisch Staatsblad*, 2 december 1978) en schrijft een «maandgemiddelde» voor (in tegenstelling b.v. tot het daggemiddelde dat voor de sociale verkiezingen wordt gehanteerd).

Concreet betekent dit dat onderstaande tabel in de loop van het boekjaar moet worden bijgehouden ter voorbereiding van de per einde boekjaar te maken berekeningen.

I. TABEL OP TE STELLEN TIJDENS HET BOEKJAAR		
	Aantal werknemers ingeschreven in het personeelsregister	
	Voltijds	Deeltijds
<u>Op het einde van de maand</u>		
Januari		
Februari		
Maart		
April		
Mei		
Juni		
Juli		
Augustus		
September		
Oktober		
November		
December		
Totaal	(1)	(2)
Gemiddeld aantal	(1) / 12	(2) / 12

Volgende punten verdienen een bijzondere aandacht:

- er moet een onderscheid worden gemaakt tussen de personen die voltijds en deeltijds zijn tewerkgesteld;
- de laatste dag van de maand dient als referte voor de berekening van het aantal werknemers;
- het vereenvoudigd schema van de sociale balans voor 1995 (of 1995/96) verduidelijkt, in een voetnoot, dat het aantal kan vermeld worden met een cijfer na de komma.

Wanneer de tabel in de loop van het boekjaar wordt bijgehouden, geeft deze methode geen aanleiding tot bijzondere moeilijkheden. Wel is het echter zo dat vanwege de opeenvolgende rangorde in de opstelling van het personeelsregister, een berekening *a posteriori* van het gemiddeld aantal personen moeilijk is. De inschrijving in het register verloopt inderdaad in chronologische volgorde, en de vertrekken worden niet samengevat. Alle bladzijden van het register moeten dan ook worden overlopen om te weten op welke datum werknemers de onderneming hebben verlaten.

Wanneer de berekening *a posteriori* moet worden gemaakt, verdient het de voorkeur uit te gaan van het totaal aantal -ingeschreven onder het laatste nummer in het register- en dan terug te gaan in de tijd via de verschillende inschrijvingen in het register zodat geleidelijk de invloed van de bewegingen in de loop van het boekjaar (pro rata van het aantal maanden) en het aantal werknemers die de onderneming voor het einde van het boekjaar hebben verlaten naar voren komt.

Onderstaande tabel illustreert dit geval:

II. TABEL VOOR DE A POSTERIORI SAMENSTELLING VAN HET AANTAL INGESCHREVEN WERKNEMERS:					
1) Totaal aantal werknemers ingeschreven in het register op 31/12/95:					
				46 personen	
2) Vertrekken vóór 1/1/95:					
				- 10 personen	
3) Bewegingen in de loop van het boekjaar:					
Ingetreden	Datum van inschrijving	Datum van de beweging	Aantal maanden	Bezettingsgraad	Opmerking
1 persoon	01/07/95	01/07/95	- 6	voltijds	
1 persoon	01/07/95	01/07/95	- 6	voltijds	
Uitgetreden					
1 persoon	01/01/94	05/01/95	- 12	halftijds	geen correctie van de bezettingsgraad wat betreft het volledige jaar
1 persoon	01/09/93	27/09/95	- 4	voltijds	
1 persoon	01/01/92	26/02/95	- 11	voltijds	
1 persoon	01/01/85	31/03/95	- 9	voltijds	altijd ingeschreven de laatste dag van de maand
Invloed van de bewegingen:			- 48 maanden	- 4 personen	
4) Gemiddeld aantal tijdens het boekjaar:				32 personen	

B. Gemiddeld aantal tewerkgestelde werknemers omgerekend in voltijdse equivalenten

Artikel 6, 2° van het koninklijk besluit van 4 augustus 1996 (4e definitie) bepaalt het aantal werknemers in VTE als zijnde het volume aan arbeid uitgedrukt in VTE, te berekenen voor de deeltijds werknemers op basis van het contractuele aantal te presteren uren in verhouding tot de normale arbeidsduur (referentiewerknemer).

De methodologische toelichting (rubriek 100, kolommen 3 en 4) verduidelijkt verder dat dit aantal moet overeenstemmen met het aantal werknemers dat op het einde van elke maand van het boekjaar is ingeschreven, uitgedrukt in voltijdse equivalenten (VTE).

Op het einde van elke maand wordt een *voltijdse werknemer* beschouwd als een eenheid en het gemiddeld aantal wordt berekend door de som van voltijdse werknemers op het einde van elke maand te delen door het aantal maanden van het boekjaar.

Deeltijdse betrekkingen moeten in volledige arbeidsjaren worden omgerekend. De omrekening van een deeltijdse betrekking in voltijds equivalent gebeurt middels de verhouding tussen het contractuele aantal dat die deeltijdse werknemer in de loop van het boekjaar moet werken en het aantal uren dat normaliter door een vergelijkbare voltijdse werknemer wordt gepresteerd. De berekening wordt op het einde van elke maand van het boekjaar gemaakt.

Het gemiddelde aantal werknemers dat wordt verkregen voor de voltijdse betrekkingen, enerzijds, en dat voor de in voltijdse equivalenten omgerekende deeltijdse betrekkingen, anderzijds, worden vervolgens opgeteld.

Het voltijds equivalent (VTE) van de voltijdse werknemers stemt onvermijdelijk overeen met het hierboven besproken gemiddeld aantal werknemers (sub A). Maar de omrekening in voltijdse equivalenten voor de deeltijdse werknemers vergt wel enige toelichting.

Zoals we hierboven hebben uiteengezet, is de omrekeningsbasis voor VTE het contractueel aantal te presteren uren in vergelijking met de normale arbeidsduur. In de praktijk is het zo dat de normale voltijdse werknemer of referentiewerknemer van de ene sector tot de andere (en zelfs van de ene onderneming tot de andere) kan verschillen en dan ook nooit als een absolute referentie kan worden beschouwd. De sociale wetgeving beperkt inderdaad de maximum arbeidsduur tot 40 u. per week, maar die grens kan -en wordt ook vaak- beperkt worden door collectieve arbeidsovereenkomsten die algemeen bindend werden verklaard bij koninklijk besluit.

Met andere woorden, voor de interpretatie zal het tewerkstellingsvolume (VTE) in verband moeten worden gebracht met het paritair comité waaronder de onderneming ressorteert. Deze opmerking is bijzonder belangrijk voor de analyse van het aantal gepresteerde uren die we hierboven hebben uiteengezet (zie 4.1.2.).

We merken op dat de jaarlijkse *pro rata* berekening dezelfde is als voor de berekening van het gemiddelde aantal uren. Wanneer b.v. een werknemer voor 50 % wordt aangeworven op 1 juli van een boekjaar dat twaalf maanden telt en afsluit op 31 december, wordt hij beschouwd als een 0,25 voltijds tewerkgestelde werknemer ($0,50 \times 6/12$) voor de berekening van rubriek 100, kolom 3.

4.1.2. Gepresteerde uren

Artikel 6, 2° van het koninklijk besluit van 4 augustus 1996 (vijfde definitie) omschrijft het begrip gepresteerde uren als **de effectief gewerkte arbeidsuren**, dus zonder vakantie, ziekteverzuim, kort verzuim en alle overige uren verloren door staking of om het even welke andere redenen.

De toelichting die uitgegeven werd door de NBB parafraseert de tekst van het koninklijk besluit en voegt daar een paar details aan toe (rubriek 101):

*«het aantal effectief gepresteerde uren omvat het totaal van het aantal tijdens het jaar **effectief gepresteerde en bezoldigde uren**, dat wil zeggen dat geen rekening wordt gehouden met niet-bezoldigde overuren, jaarlijkse vakantie, ziekteverlof, kort verzuim en de wegens staking of om andere redenen verloren gegane uren.»*

Vervolgens komt in de methodologische toelichting van de NBB een eerste berekeningswijze -de eenvoudigste omdat zij in principe kan toegepast worden op om het even welke werkgever- op basis van de RSZ-aangifte aan bod.

Wij moeten hier opmerken dat deze methode op basis van de RSZ-aangiften, hoe dan ook alleen maar een raming kan bieden van het aantal gepresteerde uren. Die aangifte maakt het inderdaad niet mogelijk het aantal bezoldigde maar niet gepresteerde arbeidsdagen te bepalen: een deel wordt afzonderlijk opgenomen in kolom 10b gelijkgestelde dagen doch bepaalde bezoldigde maar niet gepresteerde dagen worden verder opgenomen in kolom 9a tussen het aantal arbeidswerkdagen.

Bij wijze van voorbeeld kunnen we aanhalen, buiten de «conventionele» vakantiedagen (namelijk de dagen die bovenop de wettelijke voorschriften worden toegekend):

- de feestdagen
- de dagen met gewaarborgd loon (week- of maandloon)
- de dagen van «klein verlet» (afwezigheden van korte duur)
- de dagen die overeenstemmen met een opzeggingsvergoeding (niet gepresteerde vooropzeg)
- ...

In onderstaande tabellen vinden we een overzicht van de theoretische manier om te vertrekken vanuit de RSZ-lijsten (voor een sector waar de wekelijkse arbeidsduur bij voorbeeld op 35 uur is vastgesteld):

Overzicht A Handarbeiders

Voltijds

Aantal arbeidsdagen
(Kolom 9a)

1e trimester
2e trimester
3e trimester
4e trimester

Totaal aantal bezoldigde dagen^{1 2} (1)

Coëfficiënt: $\frac{\text{wekelijkse arbeidsduur}}{5^3}$ (2)

$$\frac{35}{5} = 7$$

(A) Aantal gepresteerde uren = (1) * (2)

Deeltijds

Aantal bezoldigde uren
(Kolom 11)

1e trimester
2e trimester
3e trimester
4e trimester

(B) Aantal gepresteerde uren =

TOTAAL AANTAL GEPRESTEERDE UREN (A) + (B)

- 1 De «conventionele» vakantiedagen (die bovenop de wettelijke verplichtingen worden toegekend) worden in feite behandeld als vergoede dagen, vandaar een scheefftrekking in de berekeningen.
- 2 Indien de duur van de dagprestaties veranderlijk is, wordt het aantal dagen bekomen op basis van een lineair driemaandelijks gemiddelde.
- 3 Het bestaan van de «andere stelsels» komt in de toelichting niet aan bod.

Overzicht B Hoofdarbeiders

Voltijds

Aantal arbeidsdagen
(kolom 9a)

1e trimester
2e trimester
3e trimester
4e trimester

Totaal bezoldigde dagen¹

- Vakantie²
- Ziekte ten laste van de onderneming²
- Feestdagen²
- Vergoede afwezigheden²

Totaal aantal gepresteerde dagen (1)

Coëfficiënt: $\frac{\text{Wekelijkse arbeidsduur}}{5^1} (2)$

$$\frac{35}{5} = 7$$

(A) Aantal gepresteerde uren = (1) * (2)

Deeltijds

Aantal bezoldigde uren
(Kolom 11)

1e trimester
2e trimester
3e trimester
4e trimester

(B) Aantal gepresteerde uren =

TOTAAL AANTAL GEPRESTEERDE UREN (A) + (B)

In beide bovenstaande tabellen blijkt dat het nodig is de inlichtingen die op de RSZ-aangifte staan aan te vullen. Bovendien is het ook zo dat in een aantal gevallen de overzichten die bij

¹ Zie voetnoten bij overzicht A.

² De vraag kan gesteld worden of die informatie gemakkelijk in samengevatte en betrouwbare vorm beschikbaar is.

de RSZ-aangiften worden gevoegd rechtstreeks onder de vorm van diskette worden door-
gestuurd. Die overzichten zijn dan ook niet meer onder afgedrukte vorm beschikbaar.

Wanneer de administratieve organisatie van de betrokken onderneming zulks mogelijk maakt,
kunnen de werkzaamheden ondersteund worden door de samenvattende bescheiden be-
treffende de lonen van het personeel.

In de praktijk is het inderdaad zo dat een groot aantal ondernemingen werken met een loon-
software die verschillende samenvattende listings genereert, of een beroep doen op een so-
ciaal secretariaat dat precieze informatie beschikbaar kan stellen.

Natuurlijk zal het feit dat de verplichte opstelling van een sociale balans in zekere mate retro-
actief is (cfr. 3.3. Inwerkingtreding) voor een aantal problemen zorgen: het vereenvoudigd
schema zal vermoedelijk slechts ingevuld kunnen worden middels het hanteren van een aan-
tal *forfaitaire schattingen*. Deze hoeven echter het getrouwe beeld van de sociale balans niet
te vervalsen, mits de gebruikers het principe van het relatieve belang dat elke jaarrekening
onderbouwt aanvaarden (zie Hoofdstuk 6 Controle van de sociale balans).

Op basis van de eerste toepassingspogingen werd al een element ontdekt dat van aard is
een scheeftrekking van de sociale balans te veroorzaken, namelijk de langdurig zieken.

Die werknemers blijven inderdaad in het personeelsregister ingeschreven en beïnvloeden dan
ook het gemiddeld aantal werknemers en het in VTE tewerkgesteld personeel, terwijl zij, na
een ziekteperiode van meer dan twaalf maanden, uit de loonfiches en de R.S.Z.-lijsten worden
geschrapt.

Deze strikte interpretatie van de bepalingen in het koninklijk besluit wordt evenwel genuan-
ceerd door de methodologische toelichting die in de definitie van het gemiddeld aantal werk-
nemers (rubriek 100) de uitdrukking «het aantal actieve werknemers» ingeschreven in het re-
gister gebruikt.

Naast het probleem van een zekere overwaardering van het effectieve personeelsbestand,
zal deze situatie ook de analyse van de productiviteit van het personeel beïnvloeden: aange-
zien deze werknemers geen enkel uur arbeid presteren, zal het «prestatiepercentage» -dat
kan omschreven worden als de verhouding tussen het aantal gepresteerde uren (rubriek 101)
en het theoretisch maximum aantal uren dat kan worden gepresteerd (rubriek 100 x jaarcijfer
van presteerbare uren)- naar beneden worden getrokken.

De beste manier om dit probleem te verhelpen bestaat erin het aantal personen die langdu-
rig ziek zijn uitdrukkelijk te vermelden, als dit aantal aanzienlijk is. Dit zou eventueel kunnen
opgenomen worden in een latere versie van de sociale balans of in een niet verplichte bijla-
ge tot de officiële schema's.

4.1.3. Personeelskosten

De methodologische toelichting, uitgegeven door de NBB preciseert dat de personeelskosten,
opgenomen onder rubriek 102, alleen de bezoldigingen omvatten die worden toegekend aan
de in het personeelsregister ingeschreven werknemers, net als in de rekening 62. en in de
toelichtingen C.15 (of A.10) bij de jaarrekeningen.

De personen verbonden aan de onderneming met een arbeids- of een stagecontract worden bijgevolg opgenomen onder punt 102. De kosten ten laste van de onderneming met betrekking tot de uitzendkrachten en personen ter beschikking gesteld aan de onderneming daarentegen worden opgenomen onder rubriek 152 van de sociale balans (rekening 617). Merken we eveneens op dat personen die onder een zelfstandigenstatuut werken niet zijn opgenomen onder rubriek 102.

Het genormaliseerd schema van de sociale balans opgesteld door de NBB voorziet tevens een splitsing van personeelskosten naargelang de werknemers voltijds of deeltijds zijn tewerkgesteld. Om de rubrieken 1021 en 1022 te kunnen vervolledigen, verdient het aanbeveling elke rekening met betrekking tot personeelskosten opgenomen onder rekening 620, onder te verdelen naargelang het gaat om werknemers die voltijds of deeltijds zijn tewerkgesteld.

De kosten (andere dan bruto bezoldigingen) betreffende deze twee werknemerscategorieën (vol- en deeltijds) kunnen eveneens opgesplitst worden in dezelfde verhoudingen tot het totaal bedrag van vergoedingen van deze twee categorieën.

De methodologische toelichting bevat eveneens twee maatregelen om het vertrouwelijk karakter van de verstrekte inlichtingen te bewaren:

- Een onderneming die slechts één werknemer tewerkstelt (hetzij voltijds, hetzij deeltijds) hoeft kolommen 1, 2 en 3 van rubriek 102 en kolom 3 van rubriek 103 niet in te vullen.
- Is het gemiddelde aantal werknemers uitgedrukt in voltijdse equivalenten (rubriek 100, kolom 3) groter dan 1, maar is er slechts één werknemer die voltijds (kolom 1) of deeltijds (kolom 2) werkt, dan hoeft de onderneming de eerste twee kolommen van rubriek 102 niet in te vullen. De derde kolom moet daarentegen wel worden ingevuld.

4.1.4. Beheerders die een zelfstandig statuut hebben

De gegevens met betrekking tot de bestuurders, zaakvoerders en werkende vennoten kunnen ook moeilijkheden opleveren. In een groot aantal gevallen betreft het inderdaad personen die een zelfstandig statuut hebben en dan ook niet in het personeelsregister zijn ingeschreven.

Volgens de huidige boekhoudwetgeving moeten de bezoldigingen van die personeelscategorieën verwerkt worden als personeelskosten -zie rekening 6200 *Bestuurders en zaakvoerders* en advies nr. 153/1 van de CBN betreffende de werkende vennoten (Bulletin nr. 21, januari 1988).

Een voorafgaande versie van het koninklijk besluit betreffende de sociale balans wijzigde niets aan de oude wettelijke bepalingen betreffende de boekhoudkundige verwerking van de bezoldigingen. Dit wilde zeggen dat:

- de resultatenrekening (pagina Vol 4 of Vkt 4) had een rubriek II.C (of I.C) die de vergoeding van die categorieën van personen vermeldde (zie rekening 6200 *Bestuurders en zaakvoerders*);
- in de toelichting bij de jaarrekening (pagina Vol 15 en Vkt 10) dezelfde logica werd toegepast: de toelichting XII.C.2 (of VI.2) splitste rekening 62 uit in verschillende bedragen (620, 621, 622, 623 en 624); bovendien werd de naam van de bestuurders, zaakvoerders en werkende vennoten (op pagina Vol 1 en Vkt 1 van de jaarrekening) vermeld;
- de sociale balans (rubriek 102 *personeelskosten* - Vol 22 en Vkt 12) alleen de bedragen met betrekking tot de werknemers, die in het personeelsregister zijn ingeschreven, vermeldde.

Het euvel, dat met deze voorstelling gepaard ging was dat de «massa» van vergoedingen van bestuurders en zaakvoerders kon worden bekomen door rubriek 102 van de sociale balans van rubriek 62 af te trekken, wat een probleem van vertrouwelijkheid oproept.

Die toestand bestond al ten dele in de jaarrekening die vroeger werd opgemaakt, aangezien die een rubriek had met de bezoldigingen (rechtstreekse en onrechtstreekse) toegekend aan de bestuurders en zaakvoerders (rubriek 9503, Staat XIX.C.4, pagina Vol 19).

Maar deze vermelding:

- kwam niet voor in het verkort schema;
- diende niet te worden ingevuld indien zij uitsluitend of hoofdzakelijk betrekking had op de toestand van één identificeerbaar persoon (het geval van de afgevaardigd bestuurder in een kleine NV).

Om dit euvel te verhelpen werden twee wijzigingen in het boekhoudrecht doorgevoerd:

- enerzijds werd de omschrijving van rubriek II.B *Diverse goederen en diensten* (artikel 6 van het koninklijk besluit van 4 augustus 1995 tot wijziging van hoofdstuk III, Afdeling 2 van de bijlage tot het koninklijk besluit van 8 oktober 1976) gewijzigd;
- anderzijds werd een nieuwe genormaliseerde jaarrekening 618 ingevoerd (artikel 8 van het koninklijk besluit van 4 augustus 1995 tot wijziging van het koninklijk besluit van 12 september 1983 betreffende het minimum rekeningstelsel).

De «bezoldigingen, premies voor buitenwettelijke verzekeringen, ouderdoms- en overlevingspensioenen van bestuurders, zaakvoerders en werkende vennoten, die niet worden toegekend uit hoofde van een arbeidsovereenkomst» zullen dan ook als externe diensten worden verwerkt. Rubriek II.B (rubriek 62) (net als rubriek 102) vermeldt dan niet langer de bestuurders en zaakvoerders die geen personeelsleden zijn (namelijk de personen die in de betekenis van het arbeidsrecht een statuut als zelfstandige hebben).

Deze optie, die vermijdt dat conclusies kunnen getrokken worden met betrekking tot de personeelskosten (rubriek 102), kreeg de voorkeur boven het opnemen van die categorieën in «tewerkgestelde werknemers».

Deze keuze biedt:

- enerzijds een zeker voordeel in het kader van de gebruikmaking van de sociale balans (in de strikte zin) in de problematiek van de wet op het concurrentievermogen en het meerjarenplan voor werkgelegenheid;
- anderzijds een aantal nadelen vanuit het oogpunt van een algemene bedrijfseconomische analyse (het gevolg is dat de zaakvoerders als «onderaannemers» worden beschouwd, wat indruist tegen de geest van het Europese boekhoudrecht, en de ratio's op basis van de toegevoegde waarde scheeftrekt).

4.1.5. Uitzendkrachten en personeel ter beschikking gesteld van de onderneming

Terecht beogen de wetgevingen op de werkgelegenheid de globale tewerkstelling en dit ongeacht de «statutaire» vorm waaronder de werkgelegenheid wordt geschapen.

Vanuit die logica gaat de belangstelling in de sociale balans -althans volgens het volledig schema- uit naar het geheel van de in de onderneming tewerkgestelde personen. Naast de infor-

matie met betrekking tot de personeelsleden die in het personeelsregister zijn ingeschreven (zie 4.1.1.), moet de onderneming ook beschikken over gelijkaardige informatie met betrekking tot de uitzendkrachten en de ter beschikking van de onderneming gestelde werknemers.

Het koninklijk besluit van 4 augustus 1996 betreffende de sociale balans gebruikt de woorden «uitzendkrachten» en «personen ter beschikking gesteld van de onderneming» in de zin van de wet van 24 juli 1987 (*Belgisch Staatsblad* van 20 augustus 1987) betreffende de tijdelijke arbeid, de uitzendarbeid en het ter beschikking stellen van werknemers ten behoeve van gebruikers.

A. De tijdelijke arbeid wordt in de eerste paragraaf van artikel 1 omschreven als «de activiteit die op grond van een arbeidsovereenkomst wordt uitgeoefend en tot doel heeft:

- in de vervanging van een vaste werknemer te voorzien of
- te beantwoorden aan een buitengewone vermeerdering van werk of
- te zorgen voor de uitvoering van een uitzonderlijk werk.»

De woorden «vervanging van een vaste werknemer» en «uitzonderlijk werk» zijn ook gedefinieerd in dit eerste artikel (paragrafen 2 en 4).

De arbeidsovereenkomst voor uitvoering van tijdelijke arbeid wordt gesloten hetzij voor een bepaalde tijd, hetzij voor een duidelijk omschreven werk, hetzij ter vervanging van een vaste werknemer, onder de bij de wet van 24 juli 1987 gestelde voorwaarden (artikel 2).

De reden, alsmede in voorkomend geval de duur van de overeenkomst en de reden van de vervanging moeten worden opgenomen in de schriftelijke overeenkomst opgesteld in het kader van de tijdelijke arbeid (artikel 4).

Deze werknemers zijn personeelsleden van de onderneming, opgenomen in het personeelsregister en aldus opgenomen in Staat I.A. van de sociale balans.

B. De uitzendarbeid

Het artikel 7 van de wet omschrijft:

- het uitzendbureau: de onderneming waarvan de activiteit erin bestaat uitzendkrachten in dienst te nemen om hen ter beschikking van gebruikers te stellen om tijdelijke arbeid uit te voeren, zoals hierboven vermeld;
- de arbeidsovereenkomst voor uitzendarbeid: de overeenkomst waarbij een uitzendkracht zich tegenover een uitzendbureau verbindt om, tegen loon, bij een gebruiker tijdelijke arbeid, zoals hierboven vermeld, te verrichten;
- de uitzendkracht: de werknemer die zich door een arbeidsovereenkomst voor uitzendarbeid verbindt om ter beschikking van één of meer gebruikers te worden gesteld.

Een uitzendbureau moet erkend worden:

- krachtens het koninklijk besluit van 3 december 1981 waarbij de activiteit van de uitzendbureaus in het Brussels Hoofdstedelijk Gewest aan een voorafgaande toelating wordt onderworpen (*Belgisch Staatsblad*, 12 december 1981);
- krachtens het decreet van 6 maart 1991 van de Vlaamse Gemeenschap houdende regeling tot erkenning van de uitzendbureaus in het Vlaamse Gewest (*Belgisch Staatsblad*, 1 mei 1991);

- krachtens het decreet van 27 juni 1991 van het Waalse Gewest betreffende de erkenning van uitzendbureaus (*Belgisch Staatsblad*, 13 september 1991).

Er worden twee overeenkomsten gesloten: één tussen de uitzendkracht en het uitzendbureau, de andere tussen het uitzendbureau en de gebruiker.

De uitzendbureaus mogen alleen dan uitzendkrachten ter beschikking van gebruikers stellen en deze mogen alleen dan uitzendkrachten tewerkstellen wanneer het gaat om de uitvoering van een in artikel 1 bedoelde of toegelaten tijdelijke arbeid. (artikel 21)

C. Het ter beschikking stellen van werknemers ten behoeve van gebruikers is het onderwerp van een strenge reglementering georganiseerd door dezelfde wet.

Door paragraaf 1 van artikel 31 is het elke natuurlijke persoon of rechtspersoon verboden om, buiten de tijdelijke arbeid en de uitzendarbeid door hen in dienst genomen werknemers, ter beschikking te stellen van derden die deze werknemers gebruiken en over hen enig gedeelte van het gezag uitoefenen dat normaal aan de werkgever toekomt, behalve voor bepaalde bij in Ministerraad overlegd koninklijk besluit aangewezen V.Z.W.'s.

In afwijking van deze bepaling, kan een werkgever uitzonderlijk sommige van zijn vaste werknemers ter beschikking stellen van een gebruiker als deze vooraf de toestemming van de door de Koning aangewezen ambtenaar heeft verkregen.

De voorafgaande toestemming, bedoeld in het eerste lid van paragraaf 1 van artikel 32, is echter niet vereist wanneer een vaste werknemer die met zijn werkgever verbonden blijft krachtens zijn oorspronkelijke arbeidsovereenkomst, uitzonderlijk ter beschikking wordt gesteld van een gebruiker:

- a) in het kader van de samenwerking tussen de ondernemingen van eenzelfde economische en financiële entiteit;
- b) met het oog op de kortstondige uitvoering van gespecialiseerde opdrachten die een bijzondere beroepsbekwaamheid vereisen.

In die gevallen verwittigt de gebruiker minstens 24 uren vooraf de door de Koning aangewezen ambtenaar.

Het uitzonderlijke karakter van het ter beschikking stellen is niet vereist, wanneer het minder-valide werknemers betreft die zijn tewerkgesteld door een beschermde werkplaats die erkend is op grond van de reglementering betreffende de sociale reclassering van de minder-validen (artikel 32, paragraaf 1).

De overeenkomst die de werknemer met zijn werkgever verbindt, blijft gelden tijdens de periode van het in paragraaf 1 van artikel 32 bedoelde ter beschikking stellen (artikel 32, paragraaf 4).

In de praktijk gebeuren vaak overplaatsingen binnen de groep van ondernemingen; sommige sectoren doen gemakkelijker beroep op dergelijke overplaatsingen dan andere (b.v. in de sector verzekeringen). Een overdreven gebruik van deze praktijk heeft in een aantal ondernemingen problemen van sociale aard tot gevolg.

Nochtans zal al vlug blijken dat er interpretatiemoelijkheden zijn. Hoe moet inderdaad vanuit bedrijfseconomisch oogpunt een onderscheid gemaakt worden tussen enerzijds het begrip ter beschikking stellen van personeel en anderzijds onderaanneming ?

Bij gebrek aan een nauwkeurige omschrijving van onderaanneming, is het moeilijk om op basis alleen van de boekhoudkundige en administratieve bescheiden de grens tussen beide begrippen te trekken ¹.

Vanuit theoretisch oogpunt is de zaak duidelijk: het ter beschikking gestelde personeel komt onder het gezag van de gebruiker terwijl het personeel bij onderaanneming onder de verantwoordelijkheid blijft van de oorspronkelijke werkgever. In de praktijk is het niet gemakkelijk om te weten te komen onder wiens gezag een persoon werkt.

Vóór het koninklijk besluit van 4 augustus 1996 bestonden maar weinig specifieke verplichtingen ter zake ². Het besluit voert in de minimumindeling van het rekeningstelsel een rekening 617 in *Uitzendkrachten en personen ter beschikking gesteld van de onderneming* (artikel 8, 1° van het koninklijk besluit van 4 augustus 1996 tot wijziging van het koninklijk besluit van 12 september 1983 tot bepaling van een minimumindeling van een algemeen rekeningstelsel). Daardoor zullen de kosten verbonden aan diensten van dit type gemakkelijker kunnen worden thuisgebracht.

We vermelden verder nog:

- het **gemiddeld aantal tewerkgestelde personen** (uitzendkrachten en personeel ter beschikking gesteld van de onderneming) wordt berekend op de wijze als voor rubriek 100, namelijk het gemiddeld aantal personeelsleden ingeschreven in het personeelsregister op het einde van elke maand van het boekjaar³.
- het **aantal effectief gepresteerde uren** vermeldt het totaal aantal arbeidsuren dat werkelijk werd gepresteerd en vergoed in de loop van het jaar, dit wil zeggen zonder rekening te houden met de niet vergoede overuren, de vakantie, ziekteverlof, afwezigheden van korte duur, de uren die ingevolge staking of om enige andere reden verloren gingen (zie de omschrijving hierboven).

In dit verband is het nog nuttig dat een of meer extra-boekhoudkundige tabellen zouden worden aangemaakt met de informatie van de *facturen* die verplicht door de uitzendvennootschap opgesteld worden (bij voorkeur één tabel per vennootschap).

1 Meestal zijn inderdaad slechts facturen of, in het beste geval, bestelbons beschikbaar.

2 Met uitzondering van de werking van het koninklijk besluit van 12 augustus 1994 houdende vaststelling van de berekeningswijzen voor het gemiddelde van de uitzendkrachten die door een gebruiker worden tewerkgesteld in het kader van de voorbereiding van de sociale verkiezingen van 1995 verplicht een bijlage toe te voegen aan het personeelsregister waarin de uitzendkrachten werden vermeld die gedurende het 4e trimester 1994 in dienst waren.

3 Zich baseren op de tewerkstelling op het einde van de maand kan problemen stellen voor contracten voor uitzendarbeid. Voor de opstelling van het vereenvoudigd schema met betrekking tot 1995, bestaat de beoogde oplossing erin het gemiddeld aantal tewerkgestelde uitzendkrachten te berekenen (rubriek 150) vertrekkend vanuit het aantal gepresteerde uren: de onderneming gebruikster zou het aantal effectief gepresteerde uren (rubriek 151) moeten delen door het aantal uren dat normaal in de betrokken onderneming wordt gepresteerd door een in het register ingeschreven werknemer die een gelijkaardige functie uitoefent.

Deze tabellen zouden als volgt kunnen worden bijgehouden:

STAAT I B: Uitzendkrachten				
Maand	Aantal personen	Gefactureerde uren	Gefactureerde bedragen	Bewijs- stukken
1	-	-	-	
2	1	-	-	
3	1	133	123 158	f 1
		68,75	63 663	f 2
4	1	70	64 820	f 3
		63	58 338	f 4
5	-	28	25 925	f 5
		35	32 410	f 6
6	-	-	-	
7	-	-	-	
8	-	-	-	
9	-	-	-	
10	-	-	-	
11	-	-	-	
12	-	-	-	
TOTAAL (1)	3	397,75	368 317	
		↑	↑	
Gemiddeld aantal (1) / 12	0,25	rubriek 151	rubriek 152	
	↑			
	rubriek 150			

Twee opmerkingen kunnen worden gemaakt:

- de facturen worden meestal opgemaakt per week; de sociale balans vertrekt vanuit het aantal personen dat op het einde van een maand aanwezig is. Een bijzondere aandacht is dus voor de opstelling van het overzicht vereist;
- de opdeling van rubriek 152 (kost voor de onderneming) in een rubriek 151 (aantal uren) moet mogelijk maken dat gemakkelijk een uurkost kan worden berekend die dan vergeleken kan worden met de kostprijs van de werknemers van het bedrijf.

Bij wijze van besluit kunnen we nog aanstippen dat vanuit het oogpunt van een algemene bedrijfseconomische analyse, die bijkomende gegevens een belangrijk pluspunt zijn, vooral dan in de context van de analyse van de toegevoegde waarde.

4.1.6. Voordelen bovenop het loon (rubriek 103)

Deze rubriek, die slechts in zeer algemene bewoordingen in artikel 4 van het koninklijk besluit van 4 augustus 1995 aan bod komt, is een van de meest omstreden rubrieken van de sociale balans.

De methodologische toelichting verduidelijkt dat «terwijl de onder rubriek 102 vermelde personeelskosten het geheel omvatten van de bezoldigingen en de overige kosten ten behoeve van de in het personeelsregister ingeschreven werknemers, bevat rubriek 103 de overige voordelen bovenop het loon waar de begunstigde geen belasting op hoeft te betalen.»

Al vlug blijkt dat de uitdrukking «niet belastbaar in hoofde van de begunstigde» aan de oorsprong van de opmerkingen ligt.

In dit verband, hebben de vertegenwoordigers van de werkgevers in de schoot van de NAR en de CRB zich in hun advies van 2 juli 1996 met klem tegen het vermelden van deze gegevens verzet:

«Wat meer bepaald de rubriek «voordelen bovenop het loon» betreft is het volgens de werkgeversleden duidelijk dat, ongeacht het verwarrende karakter van dit begrip, dit gegeven niet relevant is voor de opvolging van de werkgelegenheid en dat het ingegeven wordt door een behoefte aan controle van (para)fiscale aard. De wettelijke basis wordt dan ook in vraag gesteld.»

Zonder de wettelijke grondslag voor deze rubriek te willen verwerpen -een aspect dat overigens ook niet door de Raad van State wordt opgemerkt- lijkt het moeilijk om het argument van het (para)fiscale nut ervan te verwerpen. Dit des te meer dat de reeds aangehaalde toelichting verduidelijkt wat onder «sociale voordelen» dient verstaan te worden en een deel van de vrijgestelde sociale voordelen opsomt die opgenomen zijn in punt 38/27 van ComIR/92.

«Onder sociale voordelen worden de beperkte voordelen verstaan die vanuit een duidelijk sociaal oogpunt worden toegekend of die tot doel hebben het contact tussen de personeelsleden te verbeteren en hun band met de onderneming te verstevigen.

Van belasting vrijgestelde sociale voordelen zijn (niet-exhaustieve lijst):

- bijstand in uitzonderlijke omstandigheden (chirurgische ingrepen, huwelijk, overlijden, enz...)
- groepsreizen voor het personeel
- huwelijks- en geboortegeschenken
- gebruik van sport- en cultuurinfrastructuur van de onderneming
- gratis toegangskarten voor culturele manifestaties
- terugbetaling van individuele studiekosten
- kosteloze of in prijs verlaagde verblijven van het personeel in vakantiecentra van de onderneming
- kosteloze drankverstreking tijdens de diensturen
- kosteloze of tegen verlaagde prijzen verstrekte dagschotels
- voordelen verbonden aan het bestaan van een medische dienst
- voordelen verbonden aan het bestaan van een aankoopcentrale
- gebruik van de diensten van de werkgever of aanschaffing van goederen tegen kostprijs
- vergoedingen inzake sociale promotie
- gebruik van een kinderdagverblijf binnen de onderneming
- onder bepaalde voorwaarden: geschenk-, cultuur- en maaltijdcheques.»

Deze definitie moet vergeleken worden met de definities van «vrijgestelde sociale voordelen» zoals bepaald in het fiscaal recht (artikel 38, 11°, WIB 92 voor de regeling ten aanzien van de begunstigde en artikel 53, 14°, WIB 92, voor de aftrek in hoofde van de werkgever).

De tenuitvoerlegging en dus ook de controle op die inlichtingen, zijn een delicate aangelegenheid: het beroep op het begrip «relatief belang» krijgt ook hier zijn volle betekenis !

De inhoud van rekening 623 *Andere personeelskosten* varieert sterk van onderneming tot onderneming¹. Een advies van de Commissie voor Boekhoudkundige Normen hieromtrent zal toelaten de waargenomen verschillen weg te werken.

4.1.7. Opsplitsing van het aantal werknemers op de afsluitingsdatum van het boekjaar

Het totaal aantal werknemers ingeschreven op de afsluitingsdatum van het boekjaar moet opgesplitst worden naargelang werknemers vol- of deeltijds werden aangeworven. Het totaal van deze twee categorieën opgenomen in de derde kolom moet eveneens worden voorgesteld in voltijdse equivalenten. De staat van werknemers, ingeschreven op de afsluitingsdatum van het boekjaar, voorziet bovendien een opsplitsing volgens de aard van de arbeidsovereenkomst volgens geslacht en volgens beroepscategorie. De opsplitsing volgens aard van de arbeidsovereenkomst onderscheidt overeenkomsten voor een onbepaalde tijd, voor een bepaalde tijd, voor een duidelijk omschreven werk en vervangingsovereenkomsten. Statutaire werknemers, tewerkgesteld door een onderneming of een publieke overheid, wat niet voorzien wordt in de methodologische toelichting, moeten gelijkgesteld worden met werknemers met een overeenkomst voor een onbepaalde tijd.

De opsplitsing volgens beroepscategorie onderscheidt directiepersoneel, bedienden, arbeiders en andere categorieën. Onder 'andere' worden voornamelijk begrepen de stagiairs en de leerlingen. Wij merken op dat geen enkele definitie van directiepersoneel werd vooropgesteld, noch in het koninklijk besluit van 4 augustus 1996, noch in de methodologische toelichting, opgesteld door de NBB.

4.1.8. Invloed van de bepalingen op de geconsolideerde jaarrekening

Alhoewel de sociale balans niet in de toelichting van geconsolideerde jaarrekeningen moet worden geïntegreerd, zal het koninklijk besluit van 4 augustus 1996 toch een zekere invloed hebben op de geconsolideerde jaarrekeningen. Bij wijze van voorbeeld:

- inhoud van rubriek II.C. met betrekking tot bezoldigingen, sociale lasten en pensioenen (ten gevolge van de gedeeltelijke overbrenging naar de rekeningen 617 en 618);
- berekening van het gemiddeld aantal werknemers (artikel 12, §1, lid 1 van het nieuwe koninklijk besluit van 12 september 1983 tot uitvoering van de wet van 17 juli 1975) opgegeven in punt XIV.B.1 van de toelichting bij de geconsolideerde jaarrekening.

4.2. Bewegingen tijdens het boekjaar

Het volledige schema van de sociale balans omvat een tabel met de personeelsbewegingen in de loop van het boekjaar die ook per studieniveau de ingetreden en uitgetreden werknemers vermeldt.

¹ Bepaalde ondernemingen doen uitgebreid beroep op deze rekening terwijl andere eerder de subrekening Diensten en diverse goederen (61.) gebruiken.

Het eerste niveau dat overeenstemt met het basisonderwijs, roept geen bijzondere problemen op wat de omschrijving ervan betreft. De werknemers die geen enkel diploma behaalden zijn opgenomen in dit eerste niveau.

Onder het niveau secundaire studies wordt verstaan elke persoon die algemeen vormend, technisch of beroepsonderwijs regelmatig heeft gevolgd en het daarmee overeenstemmend diploma heeft behaald.

Het verschil tussen studies op niet-universitair en universitair niveau kan aanleiding geven tot een aantal betwistingen omwille van de zeer heterogene kwaliteit en de uiteenlopende ambities van het hoger onderwijs van het lange type.

Op basis van de beschikbare informatie en bij ontstentenis van officiële richtlijnen, blijkt dat het begrip universitaire studies in de strikte zin moet worden geïnterpreteerd.

De tabel met de personeelsbewegingen vraagt ook dat de uitgetreden werknemers opgesplitst worden per motief voor het beëindigen van de overeenkomst. Naast pensioen, brugpensioen en afdanking is er ook een rubriek *andere reden*. Het betreft een restrubriek waarin alle uittredingen worden vermeld ingevolge vrijwillig ontslag, definitieve arbeidsongeschiktheid of overlijden.

Men kan zich eveneens de volgende vraag stellen over de wijze van registratie van een hernieuwing van een contract voor een bepaalde tijd: moet men een uittreden en een intreden registreren of moet men niets registreren? De laatste oplossing verklaart zich door het feit dat geen enkele wijziging plaatsvindt in het personeelsregister.

4.3. Maatregelen ter bevordering van de werkgelegenheid

Het aantal in de sociale balans te vermelden inlichtingen betreffende de maatregelen ter bevordering van de werkgelegenheid getuigt van de oorspronkelijke bedoeling van de Regering bij de invoering van de sociale balans. Een aantal bijzonderheden doet ook blijken dat het schema van de sociale balans het resultaat is van een onderhandelingsproces waarbij de standpunten van elkeen vanuit een geest van verzoening dichter bij elkaar dienden te worden gebracht.

Zo zal een onderscheid in het volledig schema worden gemaakt tussen mannen en vrouwen wat de maatregelen betreft die overeenstemmen met het bedrijfsplan en met de tewerkstellingsakkoorden 1995-1996.

Verder moet ook worden opgemerkt dat de maatregelen die gepaard gaan met een financieel voordeel minder talrijk zijn in het verkorte schema, niet omdat de «overige maatregelen» die worden vermeld geen financiële impact zouden hebben, maar vermoedelijk om redenen van administratieve vereenvoudiging.

Onder de subtiële onderscheiden in de staat betreffende de maatregelen tot bevordering van de werkgelegenheid, moeten we vermelden dat wanneer een werknemer verschillende maatregelen ter bevordering van de werkgelegenheid heeft genoten¹, hij verschillende malen zal worden vermeld onder de betrokken werknemers. Daartegenover staat dat het totaal aantal

1 Zie ook de noot op het einde van hoofdstuk 6.

werknemers dat maatregelen ter bevordering van de werkgelegenheid heeft genoten in de loop van het boekjaar, rubriek 550, maar één keer de werknemer moet meetellen.

4.4. Opleiding

De methodologische nota bij de sociale balans stelt duidelijk dat rekening moet gehouden worden met de opleidingskosten die de onderneming effectief ten laste heeft genomen, met uitsluiting van iedere aanvullende opleiding die werknemers ten persoonlijke titel en met het oog op persoonlijke sociale promotie volgden.

Het bedrag van de kosten die in rekening moeten worden gebracht heeft te maken met het begrip rechtstreekse kost, die zou verdwijnen in geval van schrapping van de opleiding, en het begrip opportunitetskost of de vergoeding die de begunstigde ontvangt in de loop van de opleidingsperiode, met andere woorden buiten een rechte reeks productieve activiteit om.

Het lijkt nuttig een bijzondere, aparte rekening te voorzien in het rekeningenstelsel van de onderneming voor externe kosten. De opportunitetskost daarentegen moet behouden blijven voor de waardering van een gemiddelde kost per beroepscategorie, gezien de individualisatie van de kost subjectief en bovendien quasi onmogelijk te berekenen zou zijn.

5. EEN VERGELIJKING MET DE BESTAANDE WETGEVING

5.1. Inleiding

Uit de sociale verplichtingen uiteengezet in punt 2.1.1. en 2.1.2., blijkt dat de thans beschikbare informatie aanwezig is maar dat een ordening ten behoeve van een regelmatige opvolging nodig is.

Het thans uitgevaardigde uitvoeringsbesluit van 4 augustus 1996 inzake de sociale balans steunt voor een groot deel op bestaande teksten die reeds op een verspreide wijze informatieverplichtingen inhouden over diverse aspecten van de werkgelegenheid. Het is dan ook nuttig de bestaande verplichtingen te inventariseren en te vergelijken met de nieuwe bepalingen inzake sociale balans.

Inzake de informatieregels die bestaan voor de overlegorganen wordt traditioneel een onderscheid gemaakt tussen de periodieke informatie, die minstens driemaandelijks moet verstrekt worden, en de jaarlijkse informatie die samenloopt met de afsluiting van het boekjaar en voor de algemene vergadering der aandeelhouders moet afgewerkt zijn.

Als gevolg van de integratie van de sociale balans betreffen de actuele regels van de sociale balans enkel de jaarlijkse informatie.

Een vergelijkend onderzoek, voor elke jaarlijkse informatieregeling is zodoende nuttig om na te gaan welke inlichtingen reeds van toepassing waren voor de verplichting van dit nieuwe document.

5.2. Vergelijking en commentaren

In de hiernavolgende tabel werd een vergelijking gemaakt tussen de nieuwe elementen van de sociale balans en de bestaande wetten en reglementen inzake de informatie over het tewerkgesteld personeel.

Artikel 45 van de wet van 22 december 1995 houdende de maatregelen tot uitvoering van het meerjarenplan voor werkgelegenheid bepaalt wat verstaan moet worden onder personeelsbestand waarvan de karakteristieken in de sociale balans moeten opgenomen worden. Omdat geen enkele beperking werd aangebracht, herneemt de sociale balans alle inlichtingen met betrekking tot alle werknemers, of zij in België verblijven of niet.

De vergelijking met de bestaande sociale informatieverplichtingen geeft aanleiding tot een onmiddellijke conclusie: indien er op korte termijn geen coördinatie (lees uitzuivering) van een aantal jaarlijkse verplichtingen gebeurt, zal de toestand minstens verwarrend worden. Er moet thans immers antwoord gegeven worden op de vragen of alle verplichtingen (zowel per kwartaal als jaarlijks) onverkort moeten blijven bestaan, of de bepalingen van vooral de CAO nr. 9 maar ook van het koninklijk besluit van 27 november 1973 niet moeten worden aangepast, om te vermijden dat twee bepalingen dezelfde informatieverstreking dekken, en of het voor een aantal begrippen niet wenselijk zou zijn om één enkele gemeenschappelijke interpretatie vast te leggen.

Sociale balans

Bestaande wetten & reglementen

I. Staat van de tewerkgestelde personen*I.1. Werknemers ingeschreven in het personeelsregister*

1.1. Tijdens het boekjaar en het vorig boekjaar

- gemiddeld aantal werknemers:
 - voltijds
 - deeltijds
 - totaal of totaal in voltijdse equivalenten (VTE)
- aantal daadwerkelijk gepresteerde uren
- personeelskosten

- voordelen bovenop het loon

*I.1. Werknemers ingeschreven in het personeelsregister***K.B. 27 november 1973 artikel 10:**

De gegevens in verband met de personeelskosten, bepaald bij artikel 4, f), worden uitgesplitst per:

- kosten verbonden aan de personeelsdienst en de sociale dienst;
- vergoeding van het personeel, uitgesplitst per werknemers, bedienden, directiepersoneel;
- wettelijke sociale lasten die ten laste vallen van het ondernemingshoofd;
- kosten voor verzekeringen tegen arbeidsongevallen;
- sociale lasten voortvloeiend uit conventionele bepalingen;
- aanvullende ouderdomsverzekering;
- andere sociale lasten en extra-legale voordelen.

1.2. Uitzendkrachten en werknemers die ter beschikking zijn gesteld van de onderneming

voor de 2 categorieën:

- Gemiddeld aantal tewerkgestelde personen

- Aantal daadwerkelijk gepresteerde uren
- Kosten voor de onderneming

CAO nr. 9 artikel 5 a):

Het aantal uitzendkrachten en ter beschikking gestelden

artikel 5 b):

Aantal personen die in de onderneming waren tewerkgesteld in uitvoering van de wettelijke en/of conventionele bepalingen betreffende de tijdelijke arbeid, de uitzendarbeid en het ter beschikking stellen van werknemers ten behoeve van gebruikers, de procedure van tewerkstelling (rechtstreekse aanwerving door de werkgever, terbeschikkingstelling door een uitzendbureau of door de RVA, het uitzonderlijk ter beschikking stellen van vaste werknemers ten behoeve van gebruikers in de gevallen toegelaten door de wet of door een overeenkomst), de redenen waarom op tijdelijke of uitzendarbeid beroep werd gedaan, de gemiddelde duur van deze tewerkstelling en de afdelingen van de onderneming waarvoor op deze tewerkstelling een beroep werd gedaan.

II. Personeelsbewegingen tijdens het boekjaar uitgedrukt in voltijds, deeltijds en VTE <i>II.1. Ingetreden</i> a. aantal werknemers ingeschreven tijdens het boekjaar b. opsplitsing volgens de aard van de arbeidsovereenkomst: • onbepaalde tijd • bepaalde tijd of duidelijk omschreven werk • vervangingsovereenkomst c. opsplitsing volgens het geslacht en het studieniveau: • mannen: lager onderwijs secundair onderwijs hoger niet-universitair onderwijs universitair onderwijs • vrouwen: lager onderwijs secundair onderwijs hoger niet-universitair onderwijs universitair onderwijs	CAO nr. 9 artikel 5 b): de evolutie van de tewerkstelling tijdens het verlopen dienstjaar • aantal aangeworven werknemers • opsplitsing volgens: – leeftijdsgroep – beroepsklasse – afdeling – geslacht
---	---

II.2. Uitgetreden

- | | |
|---|--|
| <p>a. aantal werknemers uitgetreden tijdens het boekjaar</p> <p>b. opsplitsing volgens de aard van de arbeidsovereenkomst:</p> <ul style="list-style-type: none"> - onbepaalde tijd - bepaalde tijd of duidelijk omschreven werk - vervangingsovereenkomst <p>c. opsplitsing volgens het geslacht en het studieniveau:</p> <ul style="list-style-type: none"> - mannen: lager onderwijs
secundair onderwijs
hoger niet-universitair onderwijs
universitair onderwijs - vrouwen: lager onderwijs
secundair onderwijs
hoger niet-universitair onderwijs
universitair onderwijs <p>d. opsplitsing volgens de reden van beëindiging van de overeenkomst:</p> <ul style="list-style-type: none"> - pensioen - brugpensioen - afdanking - andere reden - aantal werknemers dat ten minste halftime als zelfstandige diensten blijft verlenen aan de onderneming | <ul style="list-style-type: none"> • aantal personen die de onderneming verlaten hebben
 • opgesplitst volgens geslacht
 • opsplitsing volgens de reden: <ul style="list-style-type: none"> • vrijwillig • onvrijwillig: - afdanking
- afdanking wegens economische en/of technische reden
- andere reden
- opruistelling • onderverdelen naar geslacht, leeftijdsgroep, beroepsklasse en afdeling • aantal personen die binnen de onderneming het voorwerp hebben uitge-
maakt van een vaste verplaatsing tussen afdelingen en beroepsklassen |
|---|--|

III. Maatregelen ten gunste van de werkgelegenheid

in aantal, in VTE en het financieel voordeel:

1. Maatregelen met financieel voordeel
 - 1.1. Bedrijfsplan
 - Mannen
 - Vrouwen
 - 1.2. Jongerenbanenplan
 - 1.3. Lage lonen
 - 1.4. Tewerkstellingsakkoorden 1995-96
 - Mannen
 - Vrouwen
 - 1.5. Banenplan ter bevordering van de tewerkstelling van langdurig werklozen
 - 1.6. Maribel
 - 1.7. Herinschakelingsjobs (ouder dan 50 jaar)
 - 1.8. Conventioneel halftijds brugpensioen
 - 1.9. Volledige loopbaanonderbreking
 - 1.10. Vermindering van arbeidsprestaties (deeltijdse loopbaanonderbreking)
2. Andere maatregelen
 - 2.1. Eerste werkervaringscontract
 - 2.2. Ingroeibanen
 - 2.3. Jongerenstage
 - 2.4. Overeenkomst werk-opleiding
 - 2.5. Leerovereenkomst
 - 2.6. Opeenvolgende arbeidsovereenkomsten voor een bepaalde duur
 - 2.7. Conventioneel brugpensioen

K.B. 7 april 1995 (MB 19 juni 1995) betreffende de voorlichting van de ondernemingsraden inzake tewerkstelling

in aantal, in VTE en het financieel voordeel:

1. Verminderings R.S.Z.-bijdragen
 - 1.1. Bedrijfsplan
 - 1.2. Jongerenbanenplan
 - 1.3. Lage lonen
 - 1.4. Tewerkstellingsakkoorden 1995-96
 - 1.5. Banenplan voor langdurige werklozen

2. Ingroeibanen

3. Opeenvolgende overeenkomsten voor bepaalde tijd

K.B. 12 augustus 1981: Te verstrekken inlichtingen aan de ondernemingsraad met betrekking tot de Maribel-tegemoetkoming (ook op periodieke basis) (BS 11 september 1981)

IV. Inlichtingen over de opleidingen voor de werknemers tijdens het boekjaar

Opleidingsinitiatieven ten laste van de werkgever:

- Mannen:
 - aantal werknemers
 - aantal gevolgde opleidingsuren
 - kosten voor de onderneming
- Vrouwen:
 - aantal werknemers
 - aantal gevolgde opleidingsuren
 - kosten voor de onderneming

CAO nr. 9 artikel 5 b):

- Op verzoek:
- afwezigheidsdagen
 - dagen van gedeeltelijke werkloosheid
 - de overuren
 - de nationaliteit

V. Jaarrekening: nieuwe tekst

XII. Bedrijfsresultaten

C. PERSONEEL EN PERSONEELSKOSTEN

- C.1. Werknemers ingeschreven in het personeelsregister en verbonden met de onderneming door een arbeidsovereenkomst of een stage-overeenkomst (zoals bedoeld door het koninklijk besluit nr. 230 van 21 december 1983):
- a) Totaal aantal op afsluitingsdatum
 - b) Gemiddeld personeelsbestand berekend in voltijdse equivalenten
 - c) Aantal gepresteerde uren
- C.2. Bezoldigingen, sociale lasten en pensioenen (post II.c) uitgesplitst als volgt:
- a) Bezoldigingen en rechtstreekse sociale voordelen
 - b) Patronale bijdragen voor sociale verzekeringen
 - c) Patronale premies voor buitenwettelijke verzekeringen
 - d) Andere personeelskosten
 - e) Pensioenen
- C.3. Voorzieningen voor pensioenen
- G. UITZENDKRACHTEN EN TER BESCHIKKING VAN DE ONDERNEMING GESTELDE PERSONEN:**
- 1. Totaal aantal op afsluitingsdatum
 - 2. Gemiddeld aantal berekend in voltijdse equivalenten
 - het aantal gepresteerde uren
 - de kosten voor de onderneming

V. Jaarrekening: oude tekst

XII. Bedrijfsresultaten

C. PERSONEEL EN PERSONEELSKOSTEN

- C1. Gemiddeld personeelsbestand ingeschreven in het personeelsregister
- Arbeiders
 - Bedienden
 - Directiepersoneel
 - Ander personeel ingeschreven in het personeelsregister
- C.2. Bezoldigingen, sociale lasten en pensioenen (post II.c) uitgesplitst als volgt:
- a) Bezoldigingen en rechtstreekse sociale voordelen
 - b) Patronale bijdragen voor sociale verzekeringen
 - c) Patronale premies voor buitenwettelijke verzekeringen
 - d) Andere personeelskosten
 - e) Pensioenen
- C.3. Voorzieningen voor pensioenen

6. DE CONTROLE VAN DE SOCIALE BALANS

6.1. Het wettelijk kader

De sociale balans maakt integraal deel uit van de jaarrekening; de bedrijfsrevisor zal dan ook gemachtigd zijn voor de controle op de informatie met betrekking tot de sociale balans op dezelfde manier als voor de inlichtingen in de jaarrekening. Naargelang de categorie van de onderneming wordt de controle op de jaarrekening door een revisor voorzien door de wetgever. Het koninklijk besluit wijzigt geen enkele voorafgaande bepaling in deze materie.

Zonder afbreuk te doen aan de controle-opdrachten van de revisoren en de bevoegdheden van de officieren van gerechtelijke politie, zijn de sociale inspecteurs en controleurs van de administratie van de arbeidsbetrekkingen en -reglementering van het Ministerie van Tewerkstelling en Arbeid alsook de bijzondere commissarissen van de dienst bedrijfsorganisatie van het bestuur handelsbeleid van Ministerie van Economische Zaken, op grond van artikel 26 van het koninklijk besluit van 4 augustus 1996, gemachtigd voor de controle van het opstellen van de sociale balans, de mededeling ervan aan de ondernemingsraad en de neerlegging bij de Nationale Bank van België.

Aangezien de sociale balans in de toelichting tot de jaarrekening wordt geïntegreerd, blijven de wettelijke reglementeringen en de algemene controlenormen van het Instituut der Bedrijfsrevisoren die van toepassing zijn op de controle van de financiële staten, onverminderd van kracht bij de controle van de sociale balans.

6.2. Controle-objectieven van de commissaris-revisor

Paragraaf 1.3.1. van de Algemene Controlenormen, waarvan hieronder een uittreksel is opgenomen, heeft betrekking op de principes in verband met de controle van een jaarrekening.

«De controle van een jaarrekening heeft tot doel vast te stellen dat:

- a) de boekhouding en de jaarrekening opgemaakt en voorgesteld worden overeenkomstig de van toepassing zijnde wettelijke en reglementaire bepalingen;*
- b) de jaarrekening (balans, resultatenrekening en de toelichting) een getrouw beeld geeft van het vermogen, de financiële toestand en de resultaten van de onderneming, rekening houdend met de wettelijke en reglementaire beschikkingen ter zake, en dat de in de toelichting gegeven verantwoording relevant is.»*

De voornaamste objectieven van de commissaris-revisor bij de controle en verslaggeving bij de sociale balans zijn:

- de oprechte weergave van de situatie van het tewerkgesteld personeel in de sociale balans;
- de conformiteit van de boekhoudkundige verwerking en van de voorstelling van inlichtingen betreffende het personeel met de bepalingen van het boekhoudrecht;
- het toezicht op de conformiteit van de gepubliceerde sociale balans met deze die door de revisor werd gecontroleerd zoals de Algemene Controlenormen aanbevelen (paragraaf 3.11).

Op basis van deze controledoelstellingen zal de commissaris-revisor zijn controleprogramma voorbereiden en opstellen.

6.3. Een aangepaste administratieve organisatie

De kwaliteit van de verstrekte inlichtingen in de sociale balans zal in belangrijke mate afhangen van de wijze waarop de personeelsdienst van de vennootschap administratief functioneert. Dit houdt verband met de soms zeer specifieke cijfergegevens, alsmede met de gedetailleerde opdelingen (geslacht, studieniveau, ...) in de sociale balans.

Vooreerst zullen nieuwe rapporteringsprocedures tussen enerzijds, het financieel departement en, anderzijds, het personeelsdepartement moeten worden ingesteld opdat de sociale informatie op een accurate, betrouwbare en efficiënte wijze boekhoudkundig kan verwerkt worden.

Hierbij moet in eerste instantie worden aangeduid wie de bevoegdheid krijgt voor de opmaak van de sociale balans.

Vervolgens zal het financiële departement moeten instaan voor:

- de invoering en correcte toepassing van de nieuw te creëren boekhoudrekeningen (617 en 618 - rekeningen);
- de uitbreiding van de analytische boekhouding, zowel in de breedte als in de diepte, opdat de vereiste informatie zo snel mogelijk kan worden opgevraagd;
- en het correcte gebruik van de 62-rubriek.

6.4. Een aangepast controleprogramma

Het werkprogramma dat de revisor in het kader van zijn controle van de jaarrekening opstelt, dient aldus zodanig aangepast te worden opdat voldoende en passend bewijskrachtig materiaal wordt verzameld om er zich uiteindelijk van te verzekeren of de bijlagen van de sociale balans adequaat zijn opgesteld en in overeenstemming zijn met de wettelijke reglementeringen terzake.

6.4.1. Controlebronnen en -technieken

Met het oog op de uitwerking van het controleprogramma beschikt de commissaris-revisor over een aantal controlebronnen en -technieken dewelke hem zullen toelaten de kwaliteit van de inlichtingen van de sociale balans te beoordelen, met name:

- het personeelsregister
- de samenvattende en individuele loonoverzichten
- de R.S.Z.-kwartaalaangiften
- circularisatie van het extern sociaal secretariaat
- de arbeidsreglementering
- de beslissingen van de toepasselijke paritaire comités
- overeenstemmingscontrole tussen de bronnen en de sociale balans
- overeenstemmingscontrole tussen de sociale balans en de boekhouding
- coherentievergelijkingen tussen de diverse rubrieken van de sociale balans.

6.4.2. Controleprogramma

Met behulp van bovenvermelde bronnen en technieken werkt de commissaris-revisor een controleprogramma uit opdat een gestructureerd nazicht van de sociale balans mogelijk zou worden gemaakt.

Volgende controlewerkzaamheden worden alvast opgenomen:

1) Opbouw van de administratieve organisatie en interne controle

Indien de onderneming over een eigen personeelsdienst beschikt, dient de opbouw van de administratieve organisatie, het concept van de software voor de geïnfomatiseerde verwerking en het vigerend interne controlesysteem zodanig te zijn dat alle nodige inlichtingen en gegevens voor de opstelling van de sociale balans met de vereiste accuraatheid, betrouwbaarheid en efficiëntie kunnen verkregen worden.

Indien de onderneming beroep doet op een extern sociaal secretariaat, moet de revisor de eventuele invloed onderzoeken op het boekhoudkundig systeem en op het interne controlesysteem van de onderneming door toepassing van een afzonderlijke controle.

Twee elementen moeten onderzocht worden:

- Evaluatie van de procedure in het kader waarvan de onderneming inlichtingen overbrengt aan het extern sociaal secretariaat (is de informatiestroom, die door de onderneming wordt totstandgebracht, betrouwbaar en volledig; is het systeem voor het verzamelen van informatie geschikt; is de interne software regelmatig aan de dag gelegd);
- Evaluatie van de uitgevoerde informatieverwerking door het extern sociaal secretariaat (analyse van haar administratieve organisatie, bijvoorbeeld door onderzoek van de procedures die worden toegepast in geval van ontbrekende informatie, ...).

De revisor moet het belang bepalen van diensten die door het extern sociaal secretariaat werden verstrekt en hun weerslag op de controleprocedures. Overeenkomstig de ISA-norm 402.5 «*Audit considerations relating to entities using service organizations*», wordt het onderzoek aanbevolen van:

- de aard van de diensten door het extern sociaal secretariaat verricht
- de contractvoorwaarden en de relatie tussen de onderneming en het extern sociaal secretariaat
- belangrijke invloeden van werkzaamheden van het extern sociaal secretariaat
- het inherent risico dat aan deze invloeden is verbonden
- de mate waarin de organisatie van het extern sociaal secretariaat het boekhoudkundig systeem en de interne controle beïnvloedt
- de interne controlemaatregelen die in de onderneming van toepassing zijn op de door het extern sociaal secretariaat verwerkte transacties
- de kwaliteit en de financiële positie van het extern sociaal secretariaat alsmede de gevolgen voor de onderneming indien het secretariaat in gebreke blijft
- informatie over het sociaal secretariaat zoals die in gebruikers- en technische handboeken zijn weergegeven
- informatie inzake de algemene controle en de controle van geïnfomatiseerde systemen die door het sociaal secretariaat worden toegepast.

Indien de inlichtingen en gegevens die nodig zijn voor het opstellen van de sociale balans niet volstaan, zal de commissaris-revisor de vastgestelde zwakheden en de aanbevelingen hoe hieraan te verhelpen in een management letter aan de raad van bestuur van de gecontroleerde entiteit rapporteren.

Net zoals bij de controle van de financiële staten zal de commissaris-revisor, indien hij van oordeel is dat op het administratieve apparaat en het interne controlesysteem onvoldoende kan gesteund worden, zijn controlewerkzaamheden uitbreiden met bevestigingstesten.

2) Bevestigingstesten

Het controleprogramma kan er als volgt uitzien (zie ook bijlage 6):

- *Staat en evolutie van het personeelsbestand*
 - a) Bekom een recent organigram van de onderneming met opgave van de volledige personeelsbezetting en sluit aan met het totaal aantal werknemers opgenomen in de sociale balans; verklaar de vastgestelde verschillen.
 - b) Bekom van de personeelsdienst een overzicht van de staat en de evolutie van het personeelsbestand tijdens de betrokken periode alsmede op afsluitdatum:
 - sluit het overzicht aan met het personeelsregister en de R.S.Z.-declaraties
 - sluit het overzicht aan met de sociale balans
 - herbereken de voltijds equivalenten uit de sociale balans, rekeninghoudend met de wettelijke voorschriften terzake
 - check de aanvaardbaarheid van de coherentievergelijkingen die in de sociale balans vervat zitten.
- *Het aantal gepresteerde uren*
 - a) Bekom de R.S.Z.-kwartaalaangiften en sluit het in de sociale balans opgenomen aantal gepresteerde uren aan met deze vermeld in de aangiften.
 - b) Verzeker u hierbij dat enkel de werkelijk gepresteerde arbeidsuren in aanmerking werden genomen, dit houdt in exclusief de onbezoldigde recuperatie-uren, ziekteverzuim, ziekteverlof, vakantiedagen, stakingen, enz...
- *Opgave der personeelskosten*
 - a) Sluit de personeelskosten aan met de 62- grootboekrekeningen; bij verschillen: vraag de reconciliatie.
 - b) Verzeker u ervan dat deze kosten uitsluitend betrekking hebben op de gecontracteerde werknemers die in het personeelsregister zijn ingeschreven.
 - c) Verzeker u ervan dat de personeelskosten met betrekking tot het interimpersoneel, de werknemers met een zelfstandigenstatuut en de werknemers die aan de onderneming ter beschikking worden gesteld, onder de *diensten en diverse goederen* (61.) zijn geboekt.
- *Voordelen bovenop het loon*
 - a) Bekom van de personeelsdienst een overzicht van de verleende voordelen bovenop de normale arbeidsvergoeding.
 - b) Controleer het adequaat karakter van de hieraan verbonden kosten met de onderliggende documenten.
 - c) Sluit de vermeldingen in de sociale balans aan met dit overzicht.

- *Uitzendkrachten en werknemers die ter beschikking van de onderneming zijn gesteld*
 - a) Bekom van de personeelsdienst een overzicht van alle tewerkgestelde uitzendkrachten met opgave van het aantal gepresteerde arbeidsuren en de hieraan verbonden kosten.
 - b) Verifieer het adequaat karakter van deze gegevens op basis van de onderliggende documenten en overeenkomsten.
 - c) Circulariseer de uitzendkantoren.
 - d) Bekom van de personeelsdienst een overzicht van terbeschikking van de onderneming gestelde werknemers met opgave van het aantal gepresteerde arbeidsuren en de hieraan verbonden kosten.
 - e) Vraag de ondertekende overeenkomsten en evalueer de inlichtingen in de sociale balans door vergelijking met de onderliggende documenten.
 - f) Verifieer of het onderscheid tussen de onderaannemingen en de terbeschikking van de onderneming gestelde werknemers correct is.
 - g) Bekom een bevestiging van de ondernemingen die personeel terbeschikking hebben gesteld van de gecontroleerde onderneming.
 - h) Sluit de aan deze personeelscategorieën verbonden kosten aan met de grootboekrekeningen (61.).
 - i) Verifieer de overeenstemming met de sociale balans.
- *Maatregelen ter bevordering van de tewerkstelling*
 Hierna volgt de opsomming van de tewerkstellingsbevorderende maatregelen, het overeenkomstig financieel voordeel en de wijze van controle:

Maatregelen met een financieel voordeel:

Op grond van bepaalde maatregelen moeten de gegevens worden opgesplitst in functie van het geslacht van de werknemers die door deze tewerkstellingsbevorderende maatregelen worden begunstigd. Het kan nuttig zijn het document Tbis te raadplegen dat aan de R.S.Z. moet worden bezorgd door werkgevers die een vermindering van werkgeversbijdragen vragen; dit document bevat de lijst van tewerkgestelde werknemers vanaf 1 juli 1994 en geeft recht op een vermindering van werkgeversbijdragen op basis van de programmawet van 30 december 1988.

a) Bedrijfsplan

Financieel voordeel

Dit betreft een plan tot herverdeling van de arbeid dat recht geeft op een vermindering van de sociale zekerheidsbijdragen van 37.500 frank per kwartaal voor elke extra in dienst genomen werknemer. (artikelen 23 tot 41 van het koninklijk besluit van 24 december 1993 ter uitvoering van de wet van 6 januari 1989 tot vrijwaring van 's lands concurrentievermogen, *Belgische Staatsblad*, 31 december 1993) (zie vooral artikel 36 van dit koninklijk besluit gewijzigd bij wet van 3 april 1995 en bij wet van 22 december 1995)

Controle

Voor het volledig schema: rubrieken 400 t.e.m. 402 met opsplitsing volgens geslacht.
 Voor het verkort schema: rubriek 400 zonder opsplitsing volgens geslacht.

Bekom van de onderneming de R.S.Z.-aangiften en sluit de sociale balans aan met het aantal werknemers en het totaal financieel voordeel zoals opgenomen in de R.S.Z.-declaraties, boekhoudraam II, Bijdrageverminderingen, raam 2, rubriek N.

b) Jongerenbanenplan

Financieel voordeel

Betreft een plan dat recht geeft op een vermindering van de sociale zekerheidsbijdragen, vanaf het begin van de aanwerving tot op het einde van het twaalfde kwartaal, voor de tewerkstelling tussen 1 augustus 1993 en 31 december 1994 van jongeren van minder dan 26 jaar met minstens zes maanden werkloosheid alsook van jongeren aangeworven in het kader van het koninklijk besluit nr. 495 van 31 december 1986 tot uitvoering van een stelsel van alternerende tewerkstelling en opleiding voor de jongeren tussen 18 en 25 jaar en tot tijdelijke vermindering van de sociale zekerheidsbijdragen van de werkgever verschuldigd in hoofde van deze jongeren. (wet van 23 juli 1993 houdende maatregelen ter bevordering van de tewerkstelling van jongeren in het raam van het jongerenbanenplan, *Belgisch Staatsblad*, 6 augustus 1993)

Controle

Voor het volledig en verkort schema: rubriek 403.

Bekom van de onderneming de R.S.Z.-aangiften en sluit de sociale balans aan met het aantal werknemers en het totaal financieel voordeel zoals opgenomen in de R.S.Z.-declaraties, boekhoudraam II, Bijdrageverminderingen, raam 6, rubriek T en bereken het gedeelte van de vermindering van de werkgeversbijdragen met betrekking tot de werknemers in kwestie.

c) Lage lonen

Financieel voordeel

Vermindering van de sociale zekerheidsbijdragen met 50, 35, 20 of 10% volgens het loonniveau, voor voltijds tewerkgestelde werknemers wier gemiddeld dagloon per trimester tussen 1.561 en 2.808 frank ligt. Deze cijfers worden geraamd op een gemiddeld uurloon per trimester tussen 204 en 369 frank voor deeltijds tewerkgestelde werknemers¹. (koninklijk besluit van 24 december 1993 tot uitvoering van de wet van 6 januari 1989 tot vrijwaring van 's lands concurrentievermogen gewijzigd bij de wet van 22 december 1995, *Belgisch Staatsblad*, 31 december 1993)

Controle

Voor het volledig en verkort schema: rubriek 404.

Bekom van de onderneming de R.S.Z.-aangiften en sluit de sociale balans aan met het aantal werknemers en het totaal financieel voordeel zoals opgenomen in de R.S.Z.-declaraties, boekhoudraam II, Bijdrageverminderingen, raam 3, rubriek O.

¹ Cijfers overgenomen uit het document «Algemene instructies voor werkgevers» gepubliceerd door de Rijksdienst voor Sociale Zekerheid.

d) Tewerkstellingsakkoorden 1995-1996

Financieel voordeel

Akkoorden die recht geven op een vermindering van de sociale bijdragen van maximaal 37.500 frank per kwartaal voor elke extra in dienst genomen werknemer. (wet van 3 april 1995 houdende maatregelen tot bevordering van de tewerkstelling, *Belgisch Staatsblad*, 22 april 1995)

Controle

Voor het volledig schema: rubrieken 405 t.e.m. 407 met opsplitsing volgens het geslacht.

Voor het verkort schema: rubriek 405 zonder opsplitsing volgens geslacht.

Bekom van de onderneming de R.S.Z.-aangiften en sluit de sociale balans aan met het aantal werknemers en het totaal financieel voordeel zoals opgenomen in de R.S.Z.-declaraties, boekhoudraam II, Bijdrageverminderingen, raam 4, rubriek P.

e) Banenplan ter bevordering van de tewerkstelling van langdurig werklozen

Financieel voordeel

Banenplan ter bevordering van de indienstneming van werkzoekenden (artikelen 60 tot 66 van de wet van 21 december 1994 houdende sociale en diverse bepalingen, *Belgisch Staatsblad*, 23 december 1994) dat recht geeft op een gedeeltelijke of gehele vermindering van de sociale werkgeversbijdragen voor de tewerkstelling, tussen 1 januari 1995 en 31 december 1996, van werkzoekenden onder bepaalde voorwaarden.

Controle

Voor het volledig en het verkort schema: rubriek 408.

Bekom van de onderneming de R.S.Z.-aangiften en sluit de sociale balans aan met het aantal werknemers en het totaal financieel voordeel zoals opgenomen in de R.S.Z.-declaraties, boekhoudraam II, Bijdrageverminderingen, raam 6, rubriek T en bereken het gedeelte van de vermindering van de werkgeversbijdragen met betrekking tot de werknemers in kwestie.

f) Maribel

Financieel voordeel

Maatregel ter bevordering van het concurrentievermogen van de ondernemingen die recht geeft op een forfaitaire vermindering van de sociale werkgeversbijdragen voor handarbeiders met 1.875 of 3.000 frank (kleine Maribel), 8.437 of 9.300 frank (grote Maribel) naargelang van het aantal tewerkgestelden en de bedrijfstak. (artikelen 35 tot 37 van de wet van 29 juni 1981 houdende de algemene beginselen van de sociale zekerheid voor werknemers, *Belgisch Staatsblad*, 2 juli 1981)

Controle

Voor het volledig en het verkort schema: rubriek 409.

Bekom van de onderneming de R.S.Z.-aangiften en sluit de sociale balans aan met het aantal werknemers en het totaal financieel voordeel zoals opgenomen in de R.S.Z.-declaraties, boekhoudraam II, Bijdrageverminderingen, raam 1, rubriek M.

g) Herinschakelingsjobs (ouder dan 50 jaar)

Financieel voordeel

Plan dat voorziet in een gedeeltelijke vermindering van de sociale werkgeversbijdragen bij de indienstneming tussen 1 januari 1995 en 31 december 1996 van een werkzoevende ouder dan 50 jaar en volledig uitkeringsgerechtigd sedert minstens 6 maanden. (wet van 21 december 1994 houdende sociale en diverse bepalingen, *Belgisch Staatsblad*, 23 december 1994)

Controle

Voor het volledig en het verkort schema: rubriek 410.

Bekom van de onderneming de R.S.Z.-aangiften en sluit de sociale balans aan met het aantal werknemers en het totaal financieel voordeel zoals opgenomen in de R.S.Z.-declaraties, boekhoudraam II, Bijdrageverminderingen, raam 6, rubriek T en bereken het gedeelte van de vermindering van de werkgeversbijdragen met betrekking tot de werknemers in kwestie.

h) Conventioneel halftijds brugpensioen

Financieel voordeel

Onder bepaalde voorwaarden staat dit stelsel open voor de werknemer die ten minste 55 jaar oud is en die in onderling akkoord met zijn werkgever zijn arbeidsprestaties halveert. De werkgever geniet onder bepaalde voorwaarden een gedeeltelijke vrijstelling van sociale zekerheidsbijdragen wanneer hij in de vervanging van deze werknemer voorziet. (artikel 18 van de wet van 22 december 1995 houdende maatregelen tot uitvoering van het meerjarenplan voor werkgelegenheid, *Belgisch Staatsblad*, 30 december 1995)

Controle

Voor het volledig schema: rubriek 411.

Voor het verkort schema: rubriek 511 (het financieel voordeel wordt niet opgegeven).

Bekom van de onderneming de R.S.Z.-aangiften en sluit de sociale balans aan met het aantal werknemers en het totaal financieel voordeel zoals opgenomen in de R.S.Z.-declaraties, boekhoudraam II, Bijdrageverminderingen, raam 6, rubriek T en bereken het gedeelte van de vermindering van de werkgeversbijdragen met betrekking tot de werknemers in kwestie.

i) Volledige loopbaanonderbreking

Financieel voordeel

De werkgever die een werknemer in volledige loopbaanonderbreking vervangt door een volledige uitkeringsgerechtigde werkloze, ter uitvoering van de artikelen 100 en 102 van de wet van 22 januari 1985, kan voor de plaatsvervangers die hij in dienst neemt, een vermindering van de sociale werkgeversbijdragen met 25% genieten. (Herstellwet van 22 januari 1985 houdende sociale bepalingen, *Belgisch Staatsblad*, 24 januari 1985 laatst gewijzigd bij de artikelen 9 tot 16 van de wet van 22 december 1995 houdende maatregelen tot uitvoering van het meerjarenplan voor werkgelegenheid) (Voor meer informatie, zie voornamelijk artikel 104bis van deze wet)

Controle

Voor het volledig schema: rubriek 412.

Voor het verkort schema: rubriek 512 (het financieel voordeel wordt niet opgegeven).
Bekom van de onderneming de R.S.Z-aangiftes en sluit de sociale balans aan met het aantal werknemers en het totaal financieel voordeel zoals opgenomen in de R.S.Z.-declaraties, boekhoudraam II, Bijdrageverminderingen, raam 6, rubriek T en bereken het gedeelte van de vermindering van de werkgeversbijdragen met betrekking tot de werknemers in kwestie.

j) Vermindering van de arbeidsprestaties (deeltijdse loopbaanonderbreking)

Financieel voordeel

De werkgevers die een werknemer in deeltijdse loopbaanonderbreking vervangen door een volledige uitkeringsgerechtigde werkloze, ter uitvoering van de artikelen 100 en 102 van de wet van 22 januari 1985, kunnen voor de plaatsvervangers die zij in dienst nemen, een vermindering van de sociale werkgeversbijdragen met 25 of 50% genieten. (wet van 22 december 1995 houdende maatregelen tot uitvoering van het meerjarenplan voor werkgelegenheid)

Controle

Voor het volledig schema: rubriek 413.

Voor het verkort schema: rubriek 513 (financieel voordeel wordt niet opgegeven).

Bekom van de onderneming de R.S.Z-aangiftes en sluit de sociale balans aan met het aantal werknemers en het totaal financieel voordeel zoals opgenomen in de R.S.Z.-declaraties, boekhoudraam II, Bijdrageverminderingen, raam 6, rubriek T en bereken het gedeelte van de vermindering van de werkgeversbijdragen met betrekking tot de werknemers in kwestie.

Maatregelen zonder financieel voordeel

a) Eerste werkervaringscontract

Tewerkstellingsmaatregelen voor jongeren die nog geen beroepsactiviteit hebben uitgeoefend. Werkgevers die tenminste 50 werknemers in dienst hebben, moeten, behoudens vrijstelling, ten belope van 3% van het personeelsbestand van de onderneming stagiairs in dienst nemen. De helft hiervan moet door middel van een eerste werkervaringscontract zijn aangeworven. (koninklijk besluit nr. 230 van 21 december 1983 betreffende de stage en de inschakeling van jongeren in het arbeidsproces (*Belgisch Staatsblad*, 28 december 1983), bevestigd door de wet van 6 december 1984, zoals gewijzigd bij wet van 22 december 1995)

Controle

Voor het volledig en verkort schema: rubriek 500.

Bekom een overzicht van de aangeworven stagiairs of controleer de vrijstelling in kwestie. Ga na of 50% van deze stagiairs zijn aangenomen via een eerste werkervaringscontract.

b) Ingroeibanen

Regeling voor de indienstneming van werknemers jonger dan 30 jaar met maximaal 6 maanden voorafgaande beroepsactiviteiten. (artikelen 19 tot 22 van het koninklijk besluit van 24 december 1993 tot uitvoering van de wet van 6 januari 1989 tot vrijwaring van 's lands concurrentievermogen, *Belgisch Staatsblad*, 31 december 1993)

Voor het volledig en het verkort schema: rubriek 501.

c) Jongerenstage

De jongerenstage is een maatregel ten gunste van jongeren die nog geen beroepsactiviteit hebben uitgeoefend. Werkgevers die tenminste 50 werknemers in dienst hebben, moeten, behoudens vrijstelling, ten belope van 3 % van het personeelsbestand van de onderneming stagiairs in dienst nemen. De helft hiervan moet door middel van een eerste werkervaringscontract zijn aangeworven. De modaliteiten verbonden aan deze stage zijn opgenomen in het koninklijk besluit nr. 230 van 21 december 1983. (koninklijk besluit nr. 230 van 21 december 1983 betreffende de stage en de inschakeling van jongeren in het arbeidsproces (*Belgisch Staatsblad*, 28 december 1983), bevestigd door de wet van 6 december 1984, zoals gewijzigd bij wet van 22 december 1995)

Voor het volledig en verkort schema: rubriek 502.

d) Overeenkomst werk-opleiding

Overeenkomst beperkt tot de werkzoekenden van 18 tot 25 jaar die onder bepaalde voorwaarden indienstreding mogelijk maakt met een tweeledige overeenkomst: het eerste onderdeel is een deeltijdse arbeidsovereenkomst afgesloten voor onbepaalde tijd en het tweede onderdeel heeft betrekking op de opleiding die rechtstreeks verband moet houden met het uitgeoefende beroep. (koninklijk besluit nr. 495 van 31 december 1986 tot invoering van een stelsel van alternerende tewerkstelling en opleiding voor de jongeren tussen 18 en 25 jaar en tot tijdelijke vermindering van de sociale zekerheidsbijdragen van de werkgever verschuldigd in hoofde van deze jongeren, (*Belgisch Staatsblad*, 23 januari 1987), bevestigd bij wet van 30 maart 1987)

Voor het volledig en verkort schema: rubriek 503.

e) Leerovereenkomst

Onder bepaalde voorwaarden kunnen jongeren hun beroepsopleiding voortzetten binnen een erkend leercontract. Ze moeten minimaal 15 jaar oud zijn en gedurende ten minste 2 jaar secundair onderwijs met volledig leerplan gevolgd hebben. (wet van 29 juni 1983 betreffende de leerplicht, *Belgisch Staatsblad*, 6 juli 1983)

Voor het volledig en verkort schema: rubriek 504.

f) Opeenvolgende arbeidsovereenkomsten voor een bepaalde tijd

Tijdelijke mogelijkheid om, van 1 april 1994 tot 31 december 1997, een overeenkomst voor bepaalde tijd te verlengen door middel van een andere, soortgelijke overeenkomst. (artikel 10bis van de wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten, *Belgisch Staatsblad*, 22 augustus 1978)

Voor het volledig en verkort schema: rubriek 505.

g) Conventioneel brugpensioen

Stelsel waardoor een oudere ontslagen werknemer (in principe minstens 60 jaar) tot aan zijn pensioen en bovenop de werkloosheidsvergoeding, een aanvullende vergoeding kan genieten, het zogenoemde brugpensioen, die in principe ten laste komt van de werkgever. (CAO nr.17, 19 december 1974 tot invoering van een regeling van aanvullende vergoeding ten gunste van sommige bejaarde werknemers indien zij worden ont-

slagen en koninklijk besluit van 7 december 1992 betreffende de toekenning van werkloosheidsuitkeringen in geval van conventioneel brugpensioen, *Belgisch Staatsblad*, 11 december 1992)

Voor het volledig en verkort schema: rubriek 506.

Voor de controle van de steunmaatregelen zonder financieel voordeel zal de commissaris-revisor zich moeten beroepen op de arbeidsovereenkomsten alsmede op de individuele overzichtstaten van het extern sociaal secretariaat.

Attentiepunt: Bepaalde maatregelen ter bevordering van de tewerkstelling kunnen, onder bepaalde voorwaarden, gecumuleerd worden, bijvoorbeeld:

- de Maribeltussenkomst: met inachtneming van bepaalde grenzen, kan de maatregel met andere worden gecumuleerd, zoals met loopbaanonderbreking, conventioneel halftijds brugpensioen, de maatregel ten gunste van lage lonen, bedrijfsplan, tewerkstellingsakkoorden 1995-1996;
- de tewerkstellingsakkoorden 1995-1996: onder bepaalde voorwaarden, kan de maatregel met andere worden gecumuleerd, zoals met de Maribeltussenkomst, koninklijk besluit nr. 483, koninklijk besluit nr. 495, koninklijk besluit nr. 499 of de maatregel ten gunste van lage lonen;
- het bedrijfsplan: onder bepaalde voorwaarden, kan de maatregel met andere worden gecumuleerd, zoals met de Maribeltussenkomst of de maatregel ten gunste van lage lonen.

Bij cumulatie moet rubriek 550 (totaal boekjaar) overeenstemmen met het totale aantal werknemers dat betrokken is bij de tewerkstellingsmaatregelen. Het aantal opgenomen in rubriek 550 zal dan ook niet overeenstemmen met de som van de getallen opgenomen in rubriek 400 tot 506 gezien een werknemer die van verscheidene maatregelen geniet, derhalve slechts voor één eenheid telt.

Wij merken eveneens op dat bepaalde bijzondere maatregelen (m.n. betreffende de non-profitsector) niet voorzien zijn in het wettelijk schema. Bijvoorbeeld het koninklijk besluit van 22 september 1989 tot bevordering van de tewerkstelling in de non-profitsector (*Belgisch Staatsblad*, 12 oktober 1989), het koninklijk besluit nr. 499 van 31 december 1986 tot regeling van de sociale zekerheid van sommige kansarme jongeren (*Belgisch Staatsblad*, 23 januari 1987), bevestigd bij wet van 30 maart 1987, het koninklijk besluit nr. 483 van 22 december 1986 tot vermindering van de sociale zekerheidsbijdragen van de werkgevers bij de indienstneming van dienstboden (*Belgisch Staatsblad*, 15 januari 1987), bevestigd bij wet van 30 maart 1987.

- *Inlichtingen over de opleiding voor de werknemers tijdens het boekjaar*
Het controleprogramma kan er als volgt uitzien:
 - a) Bekom van de personeelsdienst de jaarplanning per werknemer van de voorziene interne en/of externe opleidingen.
 - b) Voor de **externe** opleidingen:
 - verifieer het aantal betrokken werknemers en gevolgde opleidingsuren aan de hand van de inschrijvingsformulieren, en dergelijke.
 - bekom de samenstelling van de vermelde kostprijs voor de onderneming, zoals vermeld in de sociale balans; evalueer de inlichtingen door vergelijking met de onderliggende documenten.

Noot: De bezoldigingen van de werknemers in opleiding (bruto bezoldigingen en sociale lasten) die in de kosten voor opleiding dienen verrekend te worden, kunnen als volgt worden vastgesteld: op de totale jaarlijkse bezoldiging van de werknemer in kwestie (of de gemiddelde theoretische bezoldiging die overeenstemt met zijn categorie binnen de onderneming) past de verhouding toe tussen het tijdens het jaar gevolgde aantal opleidingsuren en het totale aantal bezoldigde uren.

- c) Voor de **interne** opleidingen:
- verifieer het aantal betrokken werknemers en gevolgde opleidingsuren aan de hand van rapporteringsverslagen.
 - bekom de samenstelling van kostprijs voor de onderneming en verifieer de redelijkheid ervan.
 - ga na of de uurkostprijs van alle werknemers (inclusief de interne opleiders) correct werd bepaald (zie ook voormelde noot).

3) Analytisch onderzoek van de samenhang

- Confronteer de informatie van de sociale balans met deze in de resultatenrekening en in de toelichting (C.15 of A.10). De bevestigingstesten moeten bewijskrachtig materiaal opleveren voor rubriek II.C van de resultatenrekening en van de staat XII.C (of VI.2) van de toelichting ten aanzien van gegevens die in de sociale balans zijn opgenomen.
- Verzekert de globale samenhang van sociale informatie door een analytisch onderzoek in de laatste fase van de controle met het oog op de bevestiging van de verschillende besluiten uit uitgevoerde controles.
- Stel een tabel op voor de vergelijking van bedragen en ratio's van dit boekjaar met deze van vorige boekjaren.
- Bekom een verklaring voor onverwachte schommelingen of elementen in de sociale balans die tegenstrijdig zijn met langs andere weg verkregen bewijskrachtige gegevens.

4) Controleverslag van de commissaris-revisor

- Inventariseer alle vastgestelde onvolkomenheden uit de controle van de sociale balans en bespreek de uit te voeren correcties met de verantwoordelijken.
- Indien niet is voldaan aan het getrouw beeld tengevolge van een niet correcte weergave van gegevens uit de bijlage bij de sociale balans, formuleer duidelijk het voorbehoud in het controleverslag.
- Voorzie een bijzondere en afzonderlijke vermelding of de wettelijke bepalingen betreffende de sociale balans zijn nageleefd.

5) Mededeling van de sociale balans

- a) Aan de ondernemingsraad
- Ga na of het de gecontroleerde sociale balans is die aan de ondernemingsraad wordt voorgelegd.
 - Ingeval van afwijkingen of onvolkomenheden in de sociale balans, formuleer duidelijk het voorbehoud bij de sociale balans in het certificeringsverslag, gericht aan de ondernemingsraad.
- b) Neerlegging bij de N.B.B.
- Verzekert u ervan dat het de gecontroleerde sociale balans is die wordt neergelegd bij de Nationale Bank van België.

7. Analyse van de sociale balans

7.1. De relevantie van de sociale balans

De sociale balans kan zijn relevantie slechts aantonen mits we de analyse maken van de nieuwe informatie die deze balans aan haar lezers verstrekt. De relevantie is één van de fundamentele kwaliteiten van informatie of zij nu van economische, financiële of sociale aard is. Dit wezenlijk kenmerk houdt in dat informatie of een analyse slechts nuttig zijn in de mate dat zij voor de gebruiker nodig zijn om een door hen te nemen beslissing te rechtvaardigen.

De huidige economische context noopt de politieke en sociale verantwoordelijken ertoe snel inzicht te verwerven om hun beleid op middellange en korte termijn te kunnen bijsturen en de invloed daarvan af te wegen op de ontwikkeling van de tewerkstelling en de inkomsten die door de onderneming worden gegenereerd.

Het Witboek van de Europese Commissie over de groei van het concurrentievermogen en de tewerkstelling, gepubliceerd in 1993, heeft de regering geleid bij de uitwerking van haar globaal plan voor de tewerkstelling, het concurrentievermogen en de sociale zekerheid. Het stelt vijf grote actiedomeinen voorop:

- 1° De promotie van de human resources middels het in de hand werken van onderwijs en beroepsopleiding, met inbegrip van de permanente vorming. Belangrijk is dat een investeringsbeleid op het vlak van human resources wordt ondersteund, zoals dat ook gedaan wordt voor de uitrustingsinvesteringen.
- 2° De intensiteit van de groei in het scheppen van nieuwe arbeidsplaatsen vermeerderen:
 - middels het aanmoedigen van soepelere vormen van arbeidsorganisatie zoals vrijwillige deeltijdse arbeid en een soepelere aanwending van arbeidsovereenkomsten van bepaalde duur;
 - middels het aanwenden van de productiviteitswinsten ten gunste van investeringen die nieuwe arbeidsplaatsen scheppen, liever dan ten gunste van de loonontwikkeling.
- 3° De indirecte kosten van de arbeid verminderen middels een selectieve verlaging van de sociale bijdragen.
- 4° Een actief beleid van de arbeidsmarkt aanmoedigen, middels maatregelen die gericht zijn op de individuele motivatie en het zoeken naar werk, liever dan een passief beleid dat voornamelijk op werkloosheidsuitkeringen is toegespitst.
- 5° Optreden op basis van de minder begunstigde groepen met een bijzondere aandacht voor herinschakelingsacties voor bepaalde categorieën: de jongeren, de langdurig werklozen, de oudere werknemers en de werkloze vrouwen.

Vanuit deze benadering hebben de regeringen en de organisaties die de werknemers vertegenwoordigen de sociale balans in het leven geroepen met als voornaamste bedoeling het inzicht op het aanbod van arbeidsplaatsen op het macro-economische vlak te bevorderen en de efficiëntie van de tewerkstellingsmaatregelen te kunnen beoordelen.

Maar moet een macro-economische benadering noodzakelijk in botsing komen met de benadering van personen die geïnteresseerd zijn in de ondernemingen die zich op het micro-eco-

nomisch vlak bewegen? Moet de invoering van een sociale balans niet ingeschreven worden in een ruimer perspectief dat strookt met de moderne opvatting van het bedrijf?

Waar de externe waarnemer in de meeste gevallen beschikt over een geheel van inlichtingen dat voldoende is om te komen tot een financiële diagnose van de onderneming, is het ook zo dat de jaarrekening een niet getrouwe weergave is van de sociale realiteit. De dynamiek van de ontwikkeling van de personeelskosten komt slechts globaal en op onvolkomen wijze aan bod bij de analyse van de jaarrekening.

De onderneming moet niet enkel gezien worden als een basiscel van het bedrijfsleven, die rijkdom schept, maar ook als een entiteit die inkomens beschikbaar stelt en belast is met een maatschappelijke rol. Dit standpunt leunt dan weer aan bij een ruimere bewustwording van de maatschappelijke rol van de onderneming ten overstaan van de mensen die haar samenstellen en tegenover de gehele gemeenschap waarin zij leeft. Dit standpunt blijkt uit het verslag aan de Koning dat aan het koninklijk besluit van 8 oktober 1976 betreffende de jaarrekening voorafgaat, waarin de economische en sociale dimensie en ook haar functie in de gemeenschap wordt onderstreept:

In het verslag aan de Koning lezen we inderdaad: «... *De onderneming is immers niet alleen een patrimonium waaruit winsten of verliezen voortvloeien. Wezenlijk is zij een dynamisch en duurzaam georganiseerd geheel van mensen, van technische middelen en van kapitalen, ingericht met het oog op het voeren van een economische activiteit die moet leiden tot het totstandbrengen van een bruto-product, dat toelaat aan allen die tot deze realisatie van dit product hebben bijgedragen, bruto- of netto-inkomsten toe te kennen.*»

Het verslag stelt verder: «*Men dient immers twee aspecten in het licht te stellen: enerzijds, de omvang en de samenstellende bestanddelen van het brutoproduct dat de onderneming heeft tot stand gebracht, anderzijds, de bruto- of netto-inkomsten welke door de realisatie ervan konden uitgekeerd worden als vergoeding voor de factoren.*» Ook wordt onderstreept dat «*het scheppen van werkgelegenheid en het behoud ervan, evenals de mogelijkheid om, in de lijn van de sociale vooruitgang, de rechtstreekse en onrechtstreekse bezoldigingen van de personeelsleden aan te passen, zijn immers in hoofdzaak afhankelijk van het bedrag en de evolutie van het brutoproduct, door de onderneming tot stand gebracht.*»

Het woord «Onderneming» moet dan ook in de ruime zin worden geduid: het betreft één van de basiscellen van het sociaal-economisch weefsel waarin de productiefactoren worden samengebracht om de behoeften aan goederen en diensten te kunnen bevredigen. De onderneming heeft een maatschappelijke rol en die is sociaal van aard in de mate dat zij mensen samenbrengt die samen werken aan haar ontwikkeling en samen haar geschiedenis schrijven, haar economische en technische vooruitgang bewerkstelligen.

Het begrip onderneming zoals wij dat verder in deze studie hanteren slaat dus niet alleen op de handelsvennootschap maar ook op de onderneming uit de non-profitsector, de openbare onderneming en waarom ook niet de gemeente, waarvoor een visionair onlangs nog de uitdrukking «gemeentelijke onderneming» gebruikte.

Deze hedendaagse benadering van de onderneming brengt er ons toe de analyse van de sociale balans verder dan haar macro-economisch aspect te beschouwen als een nieuw instrument bij de diagnose van de onderneming. Het is inderdaad de onderneming die rijkdom maakt en niet het opvolgen van de grote evenwichten door de macro-economen.

De sociale balans geeft toegang tot een deel van de interne realiteit van de onderneming die voor de externe waarnemer relevant is. Die waarnemer kan dan zo de sociaal doorslaggevende factoren onderkennen van het financiële evenwicht van de prestaties, om beter inzicht te krijgen in de voorbije ontwikkeling en voorop te lopen op de toekomstige trends.

De sociale balans kan aldus bijdragen tot het verklaren van de economische prestaties van de onderneming. Waar het echter moeilijk is om het rechtstreekse oorzakelijkheidsverband te identificeren tussen economische en financiële prestaties, maken recente onderzoeken¹ op het vlak van human resourcesbeheer het wel mogelijk om het bestaan te onderkennen van een positieve band tussen economische prestatie en sociale prestatie van de onderneming. Die onderzoeken blijken te wijzen op het bestaan van een samenhang tussen deze beide prestatieniveaus die het resultaat zijn van complexe wisselwerkingen.

We mogen echter de analyse van de sociale balans niet verwarren met een sociale audit die in wezen een interne benadering is, waarbij de mogelijkheid wordt onderzocht voor een organisatie om het hoofd te bieden aan de sociale en menselijke problemen, de oorzaken daarvan te onderkennen en aanbevelingen te formuleren.

Verder kan ook de vraag worden gesteld of cijfergegevens mogelijk maken om het geheel van de sociale werkelijkheid van een economische entiteit te vatten. Hoe moeten we motivatie en het gedrag van particuliere personen, de afstemming van een organisatiestijl en het management, en ook de wijze waarop en de middelen waarlangs de interne communicatie verloopt gaan becijferen? Die aspecten worden door specialisten inzake beheer van human resources en controle van sociaal beheer verwerkt aan de hand van kwalitatieve indicatoren (interne enquête en onderhoud).

Deze dimensies mogen dan al niet tot de sfeer van deze studie behoren, toch moet worden onderstreept dat die nauw verbonden zijn met een belangrijke economische inzet, namelijk de manier waarop de onderneming in staat is zich aan de wisselvalligheden van haar omgeving aan te passen. Die mogelijkheid veronderstelt dat er een sociale doelstelling is, het nastreven van een dynamisch evenwicht tussen, enerzijds, centripetale krachten die het vrijwaren van de homogeniteit en van de globale samenhang van de organisatie beogen en, anderzijds, centrifugale krachten die ervoor zorgen dat de individuele initiatieven worden aangemoedigd en de autonomie van de personen en groepen die de onderneming uitmaken in de hand wordt gewerkt.

7.2. Doelstellingen en onderzoeksmethoden

Het Instituut der Bedrijfsrevisoren publiceerde onlangs een studie met als titel «Zicht op de jaarrekening: ratio-analyse», een nuttig naslagwerk wat de financiële diagnose betreft.

De voorgestelde analyse beoogt het instrumentarium van de waarnemers van het bedrijfsleven aan te vullen door toevoeging van een geheel aan relevante ratio's en indicatoren die kunnen worden gehanteerd, enerzijds, bij een globale diagnose en, anderzijds, voor de benadering van bijzondere aspecten die in de sociale balans aan bod komen.

Het is de bedoeling dat de sociale indicatoren instrumenten zouden zijn voor de externe waarnemers bij het **opsporen en laten knippen van alarmlichten**, en dat zij ook de bezin-

¹ Men kan bij wijze van voorbeeld de publicatie van d'ARCIMOLÈS citeren waarnaar reeds eerder werd verwezen.

ning van de interne actoren zouden onderbouwen. De benadering moge dan al vanuit meer dan een oogpunt origineel zijn, zij blijft afhankelijk van de degelijkheid en van de reikwijdte van de beschikbare informatie.

De sociale balans reikt informatie aan die in wezen kwantitatief van aard is. Dit is het topje van de ijsberg die het beheer van de human resources van de onderneming is. De balans hangt een «momentopname» van de onderneming op, die niet noodzakelijk de betekenisvolle tendenzen van het sociaal beheer weergeeft. De klassieke doelstelling van de jaarrekening is een getrouw beeld van de financiële positie en van de resultaten van de onderneming weer-geven. De sociale balans kan maximaal een onvolledig beeld geven van de sociale realiteit van de onderneming. Wanneer we geen rekening houden met duidelijke gevallen van mislei-ding, stemt dit beeld overeen met een tabel waarvan de wetgever het kader heeft vastgesteld en die in de toekomst nog zou kunnen uitbreiden zolang maar niet aan de privacy van de on-dernemingen wordt geraakt.

In vergelijking met de sociale balans in Frankrijk die in 1977 werd voorgeschreven, bevat het Belgische schema geen inlichtingen betreffende de werkloosheid, absentisme, de spreiding van het personeelsbestand volgens leeftijdsklassen, de hiërarchie van de bezoldigingen, de voorwaarden op het vlak van veiligheid en hygiëne, de inrichting van de werktijd en de be-roepsrelaties. Dit is het gevolg van de verschillende motiveringen van de wetgevers en ver-moedelijk ook van de evolutie op het vlak van sociale bekommernissen. We kunnen echter wel betreuren dat een aantal inlichtingen niet openbaar worden gemaakt in de mate dat die kun-nen wijzen op een slechte werking of op een sociaal klimaat die kunnen helpen bij de diagno-se van een onderneming.

Ratio's kunnen ervaren worden als een opeenstapeling van orakelmatige cijfergegevens die de contemplatieve bezigheden van spitsvondige analisten moeten voeden. Belangrijk is niet alleen dat juiste indicatoren worden aangemaakt, maar ook dat hun betekenis wordt toegelicht, zo-dat de niet-economen niet misleid dreigen te worden door de rationalistische benadering die de ratio's eigen is.

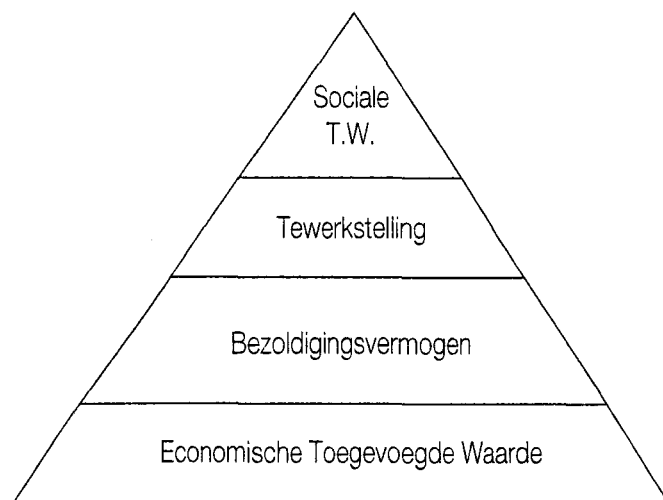
De analyse die wij voorstellen benadert in eerste instantie globale aspecten in verband met de op de jaarrekening steunende economische en financiële diagnose en vervolgens meer specifieke thema's die in de sociale balans aan bod komen.

De opbouw kan worden voorgesteld in de vorm van een driehoek, samengesteld uit 4 nive-aus, om uit te drukken dat de fundamenteën van de tewerkstelling en de bezoldigingen van het personeel te vinden zijn in de door de onderneming gecreëerde economische toegevoeg-de waarde. De onderneming is bovendien in staat een sociale toegevoegde waarde te ont-wikkelen dat zich voornamelijk vertaalt in een klimaat van creativiteit en behoeftenbevrediging bij het personeel. Dit vormt de top van de driehoek.

Er bestaat een duidelijk verband tussen economische toegevoegde waarde en het volume aan personeelsleden en aan bezoldigingen:

- geen werkgelegenheid zonder schepping van rijkdom;
- geen toegevoegde waarde zonder productief personeel.

De basis van de tewerkstellingsdriehoek wordt gevormd door de economische toegevoeg-de waarde. Indien deze vermindert, stelt men in het algemeen de tendens vast dat eerst de top van de driehoek, dit wil zeggen de sociale toegevoegde waarde, wordt aangetast, vervolgens



het tewerkstellingsvolume en tot slot het bezoldigingsvermogen bij het wegvallen van de activiteiten. Het betreft hier de typische ontwikkelingen bij een onderneming in moeilijkheden die in Europa in het daglicht worden gesteld en die de relatieve onbuigzaamheid van bezoldigingen weerspiegelen. Deze opmerking moet niet ingeschreven worden in het grootboek van fundamentele economische wetten. Zij maakt, in het Belgisch geval, deel uit van de traditie en de actuele sociale context die zelf aan ontwikkelingen onderhevig zijn. Bovendien merken wij op dat de economische heropflakking in de USA van de jaren 1995/1996, in de eerste plaats, in sterke mate wordt gekarakteriseerd door een belangrijke stijging van het tewerkstellingsvolume alvorens bezoldigingen werden verhoogd.

De globale aspecten van de analyse van de sociale balans betreffen de drie eerste niveaus van de driehoek: de economische toegevoegde waarde, de bezoldiging van het personeel en de tewerkstelling. Uit de analyse van de sociale balans zal blijken hoe het aandeel in de toegevoegde waarde toegerekend aan het personeel evolueert, zowel vanuit financieel als kwantitatief of kwalitatief oogpunt gezien. Het is de bedoeling de dynamiek van de schepping van rijkdom door de onderneming te belichten.

Het begrip sociale toegevoegde waarde is geschikt voor het onderzoek van de bijkomende aspecten als tewerkstellingsbevorderende maatregelen, vorming, verdeling van de arbeidstijd en de vervrouwelijking in de tewerkstelling. Zoals hierboven reeds aangehaald bevat de sociale balans, in vergelijking met Frankrijk, slechts zeer beperkte kwalitatieve informatie die een beoordeling van de sociale toegevoegde waarde mogelijk maakt.

Voor we overgaan tot de ratio's en de sociale indicatoren, moeten we vooraf drie opmerkingen maken:

- de via de analyse van de sociale balans waargenomen ontwikkelingen leiden niet altijd tot mechanische resultaten betreffende de prestaties van de onderneming. Er bestaat een vertragingseffect waarmee moet worden rekening gehouden - dit geldt onder meer voor de bewegingen in het personeelsbestand en de opleiding;
- het begrip voltijds equivalent in de loop van het boekjaar weerspiegelt op betekenisvolle wijze het volume aan aangeboden arbeid dan de optelling van voltijdse en deeltijdse betrekkingen of het totaal in voltijdse equivalenten per einde boekjaar. Wanneer dat

- begrip wordt gehanteerd zal het systematisch worden bevoorrecht in de definitie van het geheel van voorgestelde ratio's of percentages;
- het door het in het register ingeschreven personeel gepresteerde aantal uren is in feite het aantal uitbetaalde uren volgens de verklarende toelichting bij de sociale balans. Daarin is dus ook het absenteïsme inbegrepen wat die gegevens dus minder relevant maakt.

7.3. Uitwerking van ratio's en indicatoren

De uitgewerkte ratio's werden gehergroepeerd in tien categorieën waarvan vijf betrekking hebben op globale aspecten. De andere betreffen meer specifieke onderwerpen. Elke onderneming heeft zijn eigenheden en behoort tot een bepaalde activiteitensector; bepaalde ratio's zijn bijgevolg niet van toepassing voor alle ondernemingen.

De codes die worden gebruikt in de uiteenzetting van de inhoud van elke ratio worden schuin voorgesteld wanneer het elementen uit de resultatenrekening betreft, terwijl een normale weergave wordt gebruikt wanneer de elementen voortkomen uit het schema van de sociale balans gepubliceerd door de NBB. Sommige codes moeten worden aangepast voor de ondernemingen die een verkort schema publiceren. Wij merken eveneens op dat bepaalde ratio's niet van toepassing zijn voor het verkort schema.

1. Toegevoegde waarde en personeel

Het begrip economische toegevoegde waarde is nu genoegzaam bekend, hoewel nog af en toe wordt getwist over de wijze van berekening. Het vloeit voort uit de macro-economische leer en beoogt de becijfering van de rijkdom die door een land wordt geschapen, het zogenaamde binnenlands product.

Wanneer de toegevoegde waarde op de ondernemingen wordt toegepast, staat het voor de eigen bijdrage van de onderneming tot de productie en de verdeling van de opbrengsten van haar activiteiten. Het begrip stemt overeen met het verschil tussen de waarde van de productie - zonder dus de bedrijfssubsidies en compenserende bedragen die van de overheid worden verkregen - en de tussenverbruiken - of de kost van de toelieferingen en goederen en ook goederen en diensten. Die definitie werd door de Nationale Bank overgenomen voor het vaststellen van de ratio's in het kader van haar sectorale studies.

De band tussen het volume van de tewerkstelling en de toegevoegde waarde is relevanter dan het verband met het volume van de productie. Het is inderdaad een deel van de geschapen rijkdom die van aard is om in de vorm van verloning uitgekeerd te worden aan het personeel, terwijl een deel van de waarde van de productie aangewend moet worden voor de betaling van de leveranciers, waarvan het aandeel afhankelijk is van een groot aantal factoren die de aard van de activiteiten van de onderneming eigen zijn.

Welke ook de activiteitensector is of de graad van de taakautomatisering, er bestaat een verband tussen het volume van de toegevoegde waarde en dat van de tewerkstelling. Deze stelling leidt uiteraard niet tot het verdedigen van een simplistische opvatting, bijvoorbeeld een lineair verband. De economische rendementswetten en de schaalbesparende effecten moeten al te eenvoudige analyses verfijnen.

Algemeen wordt aangenomen dat het instandhouden en het ontwikkelen van de werkaanbiedingen alleen maar mogelijk zijn in een perspectief van toegenomen productie, tenzij de

arbeidstijd wezenlijk zou worden herverdeeld, een onderwerp dat vandaag tot heftige discussies aanleiding geeft.

We mogen echter de moeilijkheden die met het hanteren van het begrip toegevoegde waarde gepaard gaan niet verhelen in de dienstensectoren met een financieel karakter en voor non-profitactiviteiten zoals ziekenhuizen of in ruime mate ondersteunde inrichtingen. In die gevallen zal op een praktische basis moeten onderzocht worden welke parameters het best de band tussen het volume van activiteiten en werkgelegenheid weerspiegelen.

1.1. Verruimde toegevoegde waarde

Formule: $VTW = 70/74 - 740 - 60 - 61 + 1521 + 1522$

$VTW : TW + 617$

De klassieke formule van de toegevoegde waarde zoals zij in de inleiding werd gedefinieerd, is de volgende: $TW = 70/74 - 740 - 60 - 61$. Wij herinneren eraan dat het bedrag van de toegevoegde waarde niet expliciet in het jaarrekeningschema is opgenomen. Het betreft basisinformatie voor de analyse van de sociale balans in het kader van een globale diagnose van de onderneming.

Het begrip verruimde toegevoegde waarde is een nieuw begrip dat tot doel heeft de in de onderneming door het geheel van de door de onderneming tewerkgestelde personen geschapen rijkdom te belichten. Het stemt overeen met de toegevoegde waarde, vermeerderd met de kosten verbonden aan de uitzendkrachten en aan het ter beschikking van de onderneming gestelde personeel (KUB). Die kosten staan vermeld in de resultatenrekening onder «Diverse goederen en diensten» (rekening 617) en zijn opgenomen in de sociale balans onder de rubrieken 1521 en 1522.

Vanuit een socio-economische benadering en volgens de invalshoek van de sociale balans, dekt het begrip *door de onderneming tewerkgesteld personeel* niet alleen de in het personeelsregister ingeschreven werknemers, maar het geheel van de personen die in de onderneming onder het gezag van de leiding werken. Volgens deze opvatting moet de klassieke omschrijving van toegevoegde waarde, die op een onjuiste manier de door het samengaan van arbeid en kapitaal geschapen rijkdom weergeeft, worden herzien. Men kan dan ook betreuren dat het bedrag van algemene onderaannemingen (opgenomen onder rekening 603) niet kan worden geïsoleerd om het een gelijkwaardige behandeling te geven als dat van uitzendarbeid en terbeschikkingstelling.

1.2. Verruimd percentage van toegevoegde waarde in verhouding tot de globale productie

Formule: $VTW/TP = (70/74 - 740 - 60 - 61 + 1521 + 1522) / (70/74 - 740)$

Deze ratio ontwikkelt de analyse van het percentage aan toegevoegde waarde verder middels het opnemen van de kost van de uitzendkrachten en de ter beschikking gestelde personen (KUB) wat een meer correcte benadering geeft van de deelname van de werknemers aan het scheppen van rijkdom in de loop van het boekjaar.

Die waarde die uiteraard altijd hoger of gelijk is aan die van de vorige ratio, kan worden ontbonden tot een vergelijking met twee termen: $VTW/TP = TW/TP + KUB/TP$, die de interpretatie van het onderscheid tussen de twee ratio's en hun variatie in de tijd vergemakkelijkt.

Het percentage van toegevoegde waarde in verhouding tot de totale productie ($TW/TP = (70/74 - 740 - 60 - 61) / (70/74 - 740)$) is een klassieke ratio waarvan de vermelding in de analyse van de sociale balans zeker aan bod moet komen om het onderzoek van de ontwikkeling van de tewerkstelling te belichten, rekening houdend met de wijzigingen in de graad van verticale integratie van de onderneming en ook met de technologische of intellectuele inhoud van de activiteiten.

Zoals in de vroeger aangehaalde studie van het Instituut wordt vermeld, is dit percentage in se geen aanwijzing voor de efficiëntie of het concurrentievermogen. De studie verduidelijkt dat een hoog percentage aan toegevoegde waarde een handicap kan zijn wanneer die voortvloeit uit een verticale integratie, wat betekent dat de «onderneming alles naar zich toetrekt». Dergelijke toestand heeft inderdaad een te hoog niveau van structuurkosten en van strakheid tot gevolg, die de onderneming kwetsbaar maken voor de wisselvalligheden van de schommelingen in de economische omgeving. Uit de ervaring met herstructureringen van vennootschappen en internationale groepen leren we dat het moderne management een strategie van specialisme van de ondernemingen aankleeft, wat de structuur lichter maakt en de omvang van de onderneming kleiner (*downsizing*), om de organisatie beter te kunnen laten reageren op de vraag van de markt. «*Small is beautiful*» is een van de slogans van de managers.

Een hoog percentage aan toegevoegde waarde kan het resultaat zijn van hoge technologische en/of intellectuele aard van de productie en ook van gunstige voorwaarden op het vlak van de toeleveringen.

Inzake de verruimde toegevoegde waarde, kan een stabiel VTW/TP-percentage het gevolg zijn van een afwijkende schommeling van het percentage toegevoegde waarde (TW/TP) en het aandeel van de uitzendkrachten en de ter beschikking gestelde personen. In dit geval evolueert de totale kost van het tewerkgestelde personeel volgens het ritme van de totale productie, maar er zou een vermindering kunnen worden genoteerd van het aantal gepresteerde uren ingeschreven op rekening van de uitzendkrachten. Een dergelijke evolutie stemt overeen met het streven naar meer flexibiliteit.

De tegenovergestelde beweging duidt erop dat uitzendkrachten werden opgenomen in het statuut van in het personeelsregister ingeschreven werknemers. In de positieve zin wil dit zeggen dat de directie vertrouwen heeft in de prognoses. In de negatieve zin kan dat een verhoging van de potentiële rigiditeit van de onderneming tot gevolg hebben.

Indien het verschil tussen de percentages VTW/TP en TW/TP toeneemt, doet de onderneming vaker een beroep op uitzendkrachten of op ter beschikking gestelde werknemers, wat te maken kan hebben met een verhoogd productievolume.

Die opmerkingen zullen worden bevestigd en aangevuld door de analyse van de ontwikkeling van het arbeidsvolume (zie hieronder, punt 4) en de vluchtigheid van tewerkstelling (punt 9).

1.3. Aandeel van de kostprijs van het personeel ingeschreven in het personeelsregister in de toegevoegde waarde

Formule: $KPI/TW = 1023 / (70/74 - 740 - 60 - 61)$

Deze indicator vermeldt het spreidingspercentage van de toegevoegde waarde op rekening van de ingeschreven personeelsleden. Hij varieert naargelang de kapitaalintensiteit van de

productiemethodes, m.a.w. volgens de hoegrootheid van de vereiste investeringen en is dan ook afhankelijk van de bedrijfssector. Uit de praktijk en uit studies blijkt dat een regelmatig groeiend percentage duidt op een onevenwicht van het bedrijf waarvan de zelffinancieringsmogelijkheden afnemen.

De auteurs van de publicatie van het IBR halen uit statistische studies de conclusie dat goed presterende ondernemingen een omgekeerd verband vertonen tussen het percentage toegevoegde waarde en het aandeel van de personeelskosten. Bij wijze van voorbeeld wordt vermeld dat een onderneming die een percentage toegevoegde waarde van 60 % boekt, in principe niet meer dan 40 % personeelskosten zou mogen boeken in de toegevoegde waarde. Daartegenover staat dat een onderneming die slechts 20 % aan toegevoegde waarde haalt, zou kunnen gaan tot 80 % personeelskosten in de toegevoegde waarde.

Uit die opmerkingen mag geen economisch dogma worden afgeleid, we moeten ze met grotere voorzichtigheid eerder beschouwen als een baken voor de analist.

1.4. Aandeel van de kosten van de tewerkgestelde personen in de verruimde toegevoegde waarde

Formule: $KTP/VTW = (1023 + 1521 + 1522) / (70/74 - 740 - 60 - 61 + 1521 + 1522)$

Volgens de logica van de reeds uitwerkte ratio's zal het spreidingspercentage worden berekend van de verruimde toegevoegde waarde op rekening van het geheel van de door de onderneming tewerkgestelde personen.

Naar het voorbeeld van de vorige ratio, is dit percentage afhankelijk van de bedrijfssector van de onderneming. Merken we op dat zijn waarde altijd hoger of gelijk aan die van de vorige ratio zal zijn.

Wanneer een afwijkende evolutie tussen beide ratio's blijkt, is er vermoedelijk een verschuiving van werknemers tussen ingeschreven personeel en uitzendkrachten en personeel ter beschikking van de onderneming. Zo blijkt, naargelang het geval, een grotere flexibiliteit of een grotere strakheid in het arbeidsvolume. Die verschijnselen beïnvloeden de bewegingsruimte van de directie en de kwetsbaarheid van de onderneming voor de wisselvalligheden van de conjunctuur, waarmee we terug aanknopen bij hierboven gemaakte opmerkingen.

1.5. Toegevoegde waarde per ingeschreven werknemer

Formule: $TW/VTE = (70/74 - 740 - 60 - 61) / 1003$

Het betreft een productiviteitsmaatstaf die vaak voor de diagnose van een onderneming wordt gehanteerd. Bij de interpretatie van deze ratio moet rekening worden gehouden met de kenmerken en met de aard van de productie. Het ligt voor de hand dat de berekende ratio voor een onderneming die elektriciteit produceert een aanzienlijk hogere waarde zal geven dan voor een onderneming van openbare werken.

Moet er nog aan herinnerd worden dat productiviteit een weliswaar noodzakelijke maar niet voldoende voorwaarde is voor het concurrentievermogen. Het concurrentievermogen is een wezenlijk gegeven voor de rentabiliteit van de onderneming, maar dat vermogen hangt ook af van de verhouding prijs/kwaliteit van de producten en diensten, en de beoordeling daarvan is niet van subjectieve aspecten ontbloot.

1.6. Verruimde toegevoegde waarde per gepresteerd uur

Formule: $VTW/GU = (70/74 - 740 - 60 - 61 + 1521 + 1522) / (1013 + 1511 + 1512)$

Via de berekening per gepresteerd uur kunnen de uitzendkrachten en het ter beschikking van de onderneming gesteld personeel in de analyse worden betrokken en kan het begrip verruimde toegevoegde waarde worden gehanteerd. Voorzichtigheid is wel geboden wanneer we deze ratio gaan vergelijken met de ratio's van andere ondernemingen omdat nogmaals die waarde onder meer door de bedrijfssector beïnvloed wordt.

Wat de evolutie in de tijd betreft is het zo dat een belangrijke evolutie beoordeeld moet worden rekening houdend met het volume van de toegevoegde waarde. De gepresteerde uren zijn inderdaad het totaal van zowel de uren met betrekking tot de prestaties die rechtstreeks aan de productie kunnen worden toegerekend als van de uren met betrekking tot het beheer van de structuur. Deze toelichting geldt eveneens ten aanzien van de vorige ratio.

2. Productie en personeel

Ratio's voorstellen die de verhouding uitdrukken tussen de productie en het arbeidsvolume van de periode, kan leiden tot relevante opmerkingen, die de reflectie op basis van de toegevoegde waarde zullen vervolledigen. Wij willen eerst opmerken dat de waarden van de ratio's de kenmerken zullen weerspiegelen van de bedrijfssector, van de productie- en distributiemethodes en ook van de integratie van de onderneming in een groep.

Als definitie voor de productie van de onderneming hanteren we het totaal van de bedrijfsopbrengsten, na aftrek van de bedrijfssubsidies en compenserende bedragen die door de overheid worden betaald.

Die definitie is niet rechtstreeks van toepassing op een aantal economische sectoren, onder meer de banken, de financiële vennootschappen en de verzekeringsmaatschappijen. In die sectoren moeten specifieke indicatoren voor het arbeidsvolume worden gehanteerd.

2.1. Waarde van de totale productie per werknemer ingeschreven in het personeelsregister

Formule: $TP/VTE = (70/74 - 740) / 1003$

Deze ratio, uitgedrukt in duizenden franken, wordt berekend onder referte aan het totaal gemiddeld aantal arbeiders, uitgedrukt in voltijdse equivalenten, de meest representatieve parameter. Zij vertoont een groter belang voor de vergelijking van verschillende ondernemingen die tot een bepaalde sector behoren.

De evolutie van deze ratio zal met aandacht worden opgevolgd omdat die zou kunnen voortvloeien uit een toename van de omzet als gevolg van handelsactiviteiten of het beroep op onderaannemingen in het kader van bijzondere overeenkomsten.

2.2. Waarde van de totale productie per gepresteerd uur

Formule: $TP/GU = (70/74 - 740) / (1013 + 1511 + 1512)$

Het betreft een aanvullende indicator aan de hand waarvan rekening kan worden gehouden met het volume aan arbeid dat door uitzendkrachten en ter beschikking van de onderneming gesteld personeel wordt geleverd.

3. Kostprijs van het personeel

Waar de opvolging van de ontwikkeling van tewerkstelling een van de oorspronkelijke bedoelingen van de sociale balans was, moeten we toch ook het thema van de «Personeelskost» aansnijden dat historisch gezien de sociale dialectiek onderbouwt. We hebben geen ingewikkelde redeneringen nodig om dit aspect als economisch tegenstrijdig te identificeren. Voor de ondernemingsleiding gaat het om kosten en voor het personeel is dit de inkomensveloppe die bepalend is voor de levensstandaard.

Bovendien past dit thema ook in het raam van het nationale en internationale debat over concurrentievermogen en werkgelegenheid.

3.1. Globale kostprijs

Belangrijk is een zicht te krijgen op de ontwikkeling en de globale structuur van de kosten voor het personeel dat wordt tewerkgesteld en dat de werknemers omvat die ingeschreven zijn in het personeelsregister (rubriek 1023), uitzendkrachten (rubriek 1521) en personen ter beschikking van de onderneming gesteld (rubriek 1522).

Wij vermelden nog dat voor de berekening van het schommelingspercentage van de kosten twee opeenvolgende sociale balansen noodzakelijk zijn omdat de informatie betreffende de kost van uitzendkrachten zich beperkt tot het betreffende boekjaar.

3.2. Spreiding van de globale kostprijs

Formule: $\text{Werknemers ingeschreven in het personeelsregister} = 1023 / (1023 + 1521 + 1522)$
 $\text{Uitzendkrachten} = 1521 / (1023 + 1521 + 1522)$
 $\text{Ter beschikking gestelde personen} = 1522 / (1023 + 1521 + 1522)$

Die inlichtingen geven een samenvattend beeld dat nuttig kan aangewend worden als verklarende factor voor onder meer de verruimde toegevoegde waarde.

3.3. Gemiddelde kostprijs per ingeschreven werknemer (VTE)

Formule: $\text{KPI/VTE} = 1023 / 1003$

De ratio omvat het quotiënt van de totale personeelskosten in verhouding tot het gemiddelde aantal werknemers in voltijdse equivalenten.

De ratio is vrij summier, omdat de verhouding kan staan voor zoveel verschillende sociale, organisatorische en hiërarchische realiteiten en die dus niet voor meting in aanmerking komen. Maar toch kan deze benadering, net als de andere analyses die op basis van de sociale balans worden gemaakt, een meetinstrument zijn dat kan aanleiding geven tot nader onderzoek wanneer we de ontwikkeling ervan in de tijd en ook de waarde in vergelijking met sectorale referenties opvolgen.

Het is zeer nuttig deze ratio van de gemiddelde kostprijs per ingeschreven werknemer te vergelijken met de toegevoegde waarde per ingeschreven werknemer (ratio 1.5).

3.4. Gemiddelde kostprijs per gepresteerd uur

Formule: $\text{In het personeelsregister ingeschreven personeelsleden} = 1023 / 1013$
 $\text{Uitzendkrachten} = 1521 / 1511$

Ter beschikking gestelde personen = 1522 / 1512

Totale gemiddelde kost = (1023 + 1521 + 1522) / (1013 + 1511 + 1512)

Deze ratio is even vatbaar voor kritieken als de vorige. De referte-eenheid, namelijk het gepresteerde uur, maakt echter gemakkelijker een vergelijking mogelijk, aangezien die eenheid rekening houdt met de wekelijkse arbeidsduur. Het ligt voor de hand dat een uitsplitsing van de kostprijs volgens de personeelscategorie (bijvoorbeeld: directiepersoneel, bedienden, arbeiders, andere), die niet is opgenomen in de sociale balans, leidt tot relevantere indicatoren. Toch behoudt de gemiddelde kost per gepresteerd uur een ontegensprekelijk analysepotentieel, mits de nodige voorzorgen worden genomen bij vergelijkingen tussen ondernemingen of tussen sectoren.

Wanneer we het cijfer willen vergelijken met het gemiddeld aantal ingeschreven werknemers, moeten we rekening houden met de beroepsopleiding en de functie van de uitzendkrachten.

4. Evolutie van het arbeidsvolume

Het is een gemeenplaats te stellen dat de ontwikkeling van de door de ondernemingen aangeboden arbeidsplaatsen op de arbeidsmarkt alle aandacht van de overheid en van de economische en sociale instanties naar zich toetrekt.

De werkgelegenheid kan gemeten worden in gemiddeld aantal tewerkgestelde personen en in het aantal in de loop van een boekjaar werkelijk gepresteerde uren. In onze waarnemingen houden we niet alleen rekening met de werknemers die in het personeelsregister zijn ingeschreven, maar ook met de uitzendkrachten en de ter beschikking van de onderneming gestelde personen. De sleutelgegevens en hun evolutie zijn belangrijk, los van de flexibilitetsformules voor de tewerkstelling waarop de verantwoordelijken een beroep kunnen doen.

4.1. In gemiddeld aantal tewerkgestelde personen

In een tabel worden het aantal en de evolutie opgenomen van de in het personeelsregister ingeschreven personeelsleden voltijds, deeltijds tewerkgesteld en in voltijdse equivalenten en ook het aantal uitzendkrachten en ter beschikking gestelde personen.

Wij willen er de aandacht op vestigen dat het geen zin heeft om de ingeschreven personeelsleden en de uitzendkrachten en ter beschikking gestelde personen samen te tellen, vermits wij niet beschikken over het aantal, uitgedrukt in voltijdse equivalenten.

4.2. In werkelijk gepresteerd aantal uren

Middels deze maatstaf kunnen de prestaties die geleverd worden door het personeel ingeschreven in het register en die geleverd worden door de ter beschikking gestelde personen (uitzendkrachten en ter beschikking gestelde personen) worden samengebracht.

Het totaal aantal uren dat wordt gepresteerd door de tewerkgestelde personen is een basisgegeven dat de beste indicator blijkt te zijn voor het tewerkstellingsvolume dat een onderneming aanbiedt, ongeacht het statuut van de tewerkgestelde personen.

5. Personeelsrotatie

Formule: $((1053 \text{ Vb} - 1) + 2053 + 3053) / (1053 \text{ Vb N})$

Deze ratio meet de verhouding tussen het personeelsbestand bij het begin van het boekjaar, vermeerderd met de bewegingen in de loop van het boekjaar en het personeelsbestand op het einde van het boekjaar. Zij vult de gegevens, voorgesteld in punt 4 aan in de mate dat het de bewegingen relateert die zich in de loop van het boekjaar tegenover het totale personeelsbestand hebben voorgedaan.

Indien haar waarde gelijk is aan 1, is er geen personeelsrotatie, aangezien er geen personeel is afgevloeid maar mogelijk wel personeel werd aangetrokken.

Deze indicator, in tegenstelling tot deze in punt 4, laat toe de «personeelsdans» of de opeenvolging van arbeidsovereenkomsten van beperkte duur te bepalen omdat hij aansluit bij het personeelsbestand van de onderneming, en niet bij de schommeling daarin tussen het begin en het einde van het boekjaar.

Deze ratio kan in verband worden gebracht met een mogelijke toename van het studieniveau. Dit laatste fenomeen, dat we hieronder bespreken, kan worden waargenomen wanneer werknemers door hoger geschoold personeel worden vervangen.

Zij vult het onderzoek aan van de ontwikkeling van het arbeidsvolume en belicht de fenomenen van vervanging, rotatie en stabiliteit van het personeel. Haar berekening wordt uitgevoerd op basis van gegevens uitgedrukt in voltijdse equivalenten.

In het kader van een meer diepgaande studie is het mogelijk dezelfde analyse door te voeren door de gegevens volgens het geslacht op te splitsen om meer in het bijzonder de bewegingen van de vrouwelijke personeelsleden te behandelen.

6. Maatregelen ter bevordering van de werkgelegenheid

Dit aspect van de sociale balans is een bevoorrecht meetinstrument, zowel voor de overheid als voor de sociale partners die de impact van de maatregelen ter bevordering van de werkgelegenheid op de voet volgen. Het ware overmoedig en vermoedelijk ook niet realistisch om vanuit extern oogpunt een rechtstreeks oorzakelijkheidsverband te willen identificeren tussen de evolutie van het arbeidsvolume en de wettelijke maatregelen ter bevordering van de werkgelegenheid.

Het nagestreefde doel is te meten welk het relatieve belang is geweest van de openbare steun, wat de begunstigde werknemers en de daaruit voortvloeiende financiële voordelen betreft. De analyse kan voor de verantwoordelijken van de onderneming uitmonden in een bezinning over de voordelen op het vlak van vermindering van sociale lasten, zowel in vergelijking met het verleden en de niet uitgebuite mogelijkheden, als in vergelijking tot andere ondernemingen.

6.1. Percentage betrokken werknemers

Formule: $5502 / 1001 + 1002$

Het betreft een globale meting die het percentage uitdrukt van het aantal werknemers betrokken bij de maatregelen ter bevordering van de werkgelegenheid, in verhouding tot het aantal personeelsleden die in de loop van het boekjaar in het personeelsregister zijn ingeschreven.

Het percentage drukt uit de mate waarin de onderneming openstaat voor initiatieven ter bevordering van de werkgelegenheid. De schommelingen moeten worden beoordeeld afhankelijk van, enerzijds, de evolutie van het arbeidsvolume en, anderzijds, de waaiers aan maatregelen die de onderneming heeft kunnen genieten.

Door de berekening van deze ratio met het aantal werknemers uitgedrukt in voltijdse equivalenten kan een indicator worden bekomen die niet beïnvloed wordt door arbeidstijdverdeling maar waarmee niet kan worden bepaald in welke mate de onderneming voor de maatregel openstaat.

Een verder doorgedreven analyse, die ongetwijfeld nuttiger is op het sectorale en regionale niveau, leidt tot de berekening van het aantal betrokken werknemers, afhankelijk van het type maatregel, al dan niet gepaard gaand met een financieel voordeel.

Merken we op dat de opsplitsing volgens mannen en vrouwen mogelijk is voor twee tewerkstellingsbevorderende maatregelen: het bedrijfsplan en het tewerkstellingsakkoord 1995-1996.

6.2. Percentage van de globale vermindering van de werkgeverslasten

Formules:

$(4003 + 4033 + 4043 + 4053 + 4083 + 4093 + 4013 + 4113 + 4123 + 4133) / (621 + \text{teller})$

Diverse maatregelen ter bevordering van de werkgelegenheid leiden tot een vermindering van de bedrijfslasten. De sociale balans vermeldt de financiële voordelen voor elke maatregel, maar telt die eigenaardig genoeg niet samen.

Een van de doelstellingen van de maatregelen ter bevordering van de werkgelegenheid is gericht op een vermindering van de sociale werkgeversbijdragen. Wat is het relatieve belang van deze verminderingen ?

De voorgestelde ratio beoogt een globale aanwijzing te zijn voor de impact van de sociale voordelen op de vermindering van de werkgeverslasten. De ratio staat voor de som van deze voordelen in verhouding tot de sociale werkgeverslasten, vermeerderd met de financiële voordelen. De interpretatie ervan moet parallel verlopen met het percentage van betrokken werknemers en rekening houden met het globale bedrag van financiële voordelen.

Het totaal aan financiële voordelen zou ook in verband kunnen worden gebracht met het resultaat van de onderneming om aldus de impact aan te wijzen van de financiële voordelen op de winst of het verlies van het boekjaar. Door een vergelijking met het totaal van de personeelskosten kan het bedrag van de bekomen financiële voordelen worden gerelateerd.

Het is eveneens mogelijk het totaal aan financiële voordelen uit te drukken per eenheid van betrokken werknemers, in voltijdse equivalenten, of het totaal van de rubrieken 4002 tot en met 4132.

7. Opleiding en human resources

Het thema van de opleiding wordt regelmatig samen met dat van de tewerkstelling aangekaart, in de mate dat er een band bestaat tussen een tekort aan opleiding en werkloosheid. Bovendien is het ook zo dat het dynamisme van de omwikkeling van de onderneming een

regelmatige vernieuwing vraagt van de bekwaamheden van de werknemers via de opleiding van het aanwezige personeel en het optrekken van het kwalitatief niveau van de aanwervingen.

De mogelijkheid om te innoveren in nieuwe producten en diensten en de verbetering van de kwaliteit ervan hangt niet alleen af van materiële investeringen maar ook van de kwaliteit en de relevantie van de immateriële investering, met name in human resources en in het bijzonder in de aanwerving van personeel van hoog niveau. Een modern management vereist een grotere veelzijdigheid van het personeel, meer algemene kennis en een groter vermogen tot initiatiefname.

De opleiding moet gezien worden als het beste middel om de prestaties van elkeen te verbeteren en dus ook van de organisatie, wat uiteraard afgelezen moet kunnen worden uit de rentabiliteit van de onderneming maar ook uit de tevredenheid van de consumenten en, belangrijker nog, die van de werknemers zelf.

Het ligt voor de hand dat de sociale balans alleen maar kwantitatieve gegevens kan verstrekken over het beleid van opleiding en aanwerving van het personeel, zonder verwijzing naar de nagestreefde doelstellingen. Deze kunnen op betekenisvolle wijze het sociaal klimaat van de onderneming en dus ook de globale prestaties van de onderneming beïnvloeden.

7.1. Opleiding van de werknemers

Er moet worden onderstreept dat de informatie in de sociale balans alleen maar betrekking heeft op opleidingen waarvan de kost van de organisatie door de onderneming wordt gedragen.

In een aantal gevallen kan een meer gedetailleerde analyse, die de inlichtingen betreffende de vorming opsplijst per geslacht, duiden op een belang in de mate dat gelijke kansen niet alleen gelijke kansen in de toegang tot een job betekent maar ook gelijke kansen om zijn opleiding binnen de onderneming zelf op een hoger peil te brengen.

7.1.1. Percentage betrokken werknemers

Formule: $(5801 + 5811) / (1001 + 1002)$

Dit percentage geeft het aantal werknemers weer die betrokken zijn in verhouding tot het gemiddeld aantal ingeschreven werknemers, die voltijds of deeltijds werken. Er wordt geen gebruik gemaakt van het begrip voltijdse equivalenten, dat niet vermeld wordt voor de inlichtingen betreffende de opleidingen van werknemers in de loop van het boekjaar. De analyse van deze indicator moet worden beoordeeld met gebruikmaking van de twee hieronder besproken parameters.

7.1.2. Percentage opleidingsuren

Formule: $(5802 + 5812) / 1013$.

De index drukt de relatieve hoegrootheid uit van het aantal opleidingsuren in verhouding tot het totaal aantal door de ingeschreven werknemers gepresteerde uren.

De bekomen waarden voor beide ratio's met betrekking tot de opleiding staan rechtstreeks in verhouding tot het dynamisme van de ondernemingsleiding en de technologische evolutie van de bedrijfssectoren.

Het vaststellen van deze ratio's per beroepscategorie die in de onderneming kan worden onderkend zou op interessante manier de verscheidenheid aan situaties belichten, naargelang het gaat om directie, kaderleden, technici, bedienden of arbeiders.

Het berekenen van het gemiddeld aantal opleidingsuren per betrokken werknemer lijkt niet zo geschikt omdat een gemiddelde afzonderlijke, zeer verschillende situaties kan verbergen. Bovendien houdt de kwaliteit van de opleiding geen rechtstreeks verband met het aantal uren dat de werknemer eraan besteedt. Nochtans gaat het hier om een betekenisvolle aanwijzing voor de inzet, zowel van de werkgever als van het personeel, in het proces permanente vorming.

7.1.3. Totale kostprijs van de opleiding

Formule: $(5803 + 5813)$

Het is de bedoeling de ontwikkeling van de globale investering van de onderneming op het vlak van opleiding te belichten. Die ontwikkeling zou vergeleken kunnen worden met de evolutie van de investeringen inzake materieel, uitrusting, installaties en werktuigen.

De berekening van het gemiddelde van de kostprijs van de opleiding per betrokken werknemer kan een bijkomende ratio vormen, zelfs wanneer het heterogene situaties dekt.

7.1.4. Relatief belang van de opleidingskost in verhouding tot de personeelskosten

Formule: $(5803 + 5813) / 62$

Deze ratio relateert de onkosten die de onderneming bereid is te investeren in opleiding en maakt vergelijkingen zowel in de tijd als in de ruimte mogelijk.

7.2. Aanwervingsniveaus

Het optrekken van het opleidingsniveau van het personeel wordt ook op externe wijze verwezenlijkt middels het aantrekken van hoger geschoolde arbeidskrachten.

De inlichtingen in de sociale balans maken het mogelijk het fenomeen grosso modo te benaderen op basis van de ins en outs in het personeel, afhankelijk van het studieniveau.

Formule: Netto evolutie: $(\text{ins} - \text{outs})$

Basisonderwijs: $(2203 + 2303) - (3203 + 3303)$

Secundair: $(2203 + 2313) - (3213 + 3313)$

Hoger niet-universitair: $(2233 + 2323) - (3223 + 3323)$

Universitair: $(2233 + 2333) - (3223 + 3333)$.

Naast de nettobeweging (ins - outs) brengen deze indicatoren een verschuiving aan het licht in de spreiding van het personeel per studieniveau. Dit is bijvoorbeeld het geval wanneer bedienden met een humanioraopleiding door personen met een diploma van hoger niet universitair onderwijs vervangen worden.

De opmerkingen die op basis van dit gegeven kunnen worden gemaakt vloeien voort uit beslissingen of interne gebeurtenissen binnen de onderneming, waarvan de aard en verklaring niet altijd in de in de jaarrekening en het jaarverslag bekendgemaakte informatie gevonden kan worden.

Een fijnere analyse van het opleidingsniveau is alleen maar mogelijk wanneer interne gegevens worden gebruikt die onder meer betrekking hebben op de spreiding van het aanwezige personeel volgens studieniveau en functie.

7.3. Personeelscategorieën

Formule: Directiepersoneel: 1303 / 1053

Bedienden: 1313 / 1053

Arbeiders: 1323 / 1053

Overige: 1333 / 1053.

Die inlichtingen werden al openbaar gemaakt voor de invoering van de sociale balans. De voorgestelde tabel beoogt de spreiding per categorie van werknemers die ingeschreven zijn in het personeelsregister weer te geven. Deze spreiding hangt natuurlijk af van de activiteiten van de onderneming, maar de evolutie kan ook het optrekken van het intellectuele peil van het personeelsbestand weerspiegelen. Wij vermelden nog dat geen gegevens wat betreft de uitzendkrachten en de personen ter beschikking van de onderneming gesteld worden verstrekt.

8. Opsplitsing van de arbeidstijd

Dit thema staat centraal in de huidige discussie rond tewerkstelling: de ontwikkeling van vrijwillig deeltijdse arbeid is een formule voor de verdeling van de arbeidstijd en een keuze voor de kwaliteit van het leven voor een aantal personen. Toch kan het gegeven ook wijzen op een afbrokkeling van het volume aan tewerkstelling dat de onderneming aanbiedt. Algemeen is de opsplitsing van de arbeidstijd een onderdeel van organisatorische veranderingen die op termijn moeten waargenomen worden.

8.1. Percentage deeltijdse arbeid van ingeschreven werknemers

8.1.1. In verhouding tot het aantal werkelijk gepresteerde uren

Formule = $1012 / (1011 + 1012)$.

Deze ratio drukt het percentage uit van uren die worden gepresteerd door deeltijds tewerkgesteld personeel in verhouding tot het totaal in de loop van het boekjaar gepresteerde uren. Deze ratio is interessant, zowel wat de evolutie ervan betreft als in vergelijking met andere ondernemingen. In de mate dat de waarde ervan vrij hoog is, rekening houdend met het verleden of met sectorale geplogenheden, wordt de interpretatie aangevuld door een nauwkeurig onderzoek van de evolutie van het aantal personen die vol- en deeltijds werken en eventueel door de berekening van het gemiddeld aantal gepresteerde uren per deeltijds tewerkgestelde werknemer¹.

¹ Een gemiddeld aantal uren per deeltijds tewerkgestelde werknemer lijkt niet zo geschikt in de meeste ondernemingen omdat dit gemiddelde een veelheid van bijzondere en zeer verschillende toestanden kan verheelen. Alleen interne bijkomende informatie, afkomstig van de onderneming zelf, kan de juiste toedracht aan het licht brengen. Indien dit gemiddelde sterk varieert in een omgeving van een doorgedreven opsplitsing van de arbeid kan dit wijzen op risico's van inefficiëntie van ofwel een organisatie die in verandering is ofwel van een administratie die met onvoldoende zorg de sociale statistieken aanmaakt. De interne analist van de onderneming alleen kan de impact beoordelen van de deeltijdse arbeid op de werking van de onderneming, afhankelijk van de betrokken diensten en departementen.

8.1.2. In verhouding tot het aantal ingeschreven werknemers

Formule: $1002 / (1001 + 1002)$

Dit percentage wordt berekend rekening houdend met het globale personeelsbestand, of het totaal van voltijdse en deeltijdse betrekkingen.

Het bestaan van een hoog percentage of van een aanzienlijke stijging zou een invloed moeten uitoefenen op de organisatiemethodes van de activiteiten van de onderneming. Het fenomeen moet beoordeeld worden rekening houdend met de activiteitensector, de evolutie van de toegepaste technologie en de evolutie van de omvang van de zaken.

9. Vluchtigheid van de werkgelegenheid

De ondernemingen zijn op zoek naar formules die toelaten het arbeidsvolume aan te passen aan tijdelijke schommelingen in hun bedrijf, zonder evenwel de personeelstructuur te verzwaken. Dit streven naar flexibiliteit verklaart de gekende ontwikkeling van uitzendarbeid en arbeidsovereenkomsten van beperkte duur.

Bepaalde studies vestigen er evenwel de aandacht op dat die formules alsmear meer gezien moeten worden in een logica van aanwerving op termijn.

Uitzendarbeid is op de arbeidsmarkt een volwaardig beheersinstrument geworden.

9.1. Netto-evolutie per type van overeenkomst

Formule: Overeenkomst van onbepaalde duur (2103 - 3103)

Overeenkomst van bepaalde duur (2113 - 3113)

Voor de uitvoering van een duidelijk omschreven werk (2123 - 3123)

Ter vervanging (2133 - 3133)

De tabel geeft het verschil weer tussen de ins en outs per type van overeenkomst om zo het bestaan van een eventuele trend de voorkeur te geven aan arbeidsovereenkomsten van bepaalde duur aan het licht te brengen.

9.2. Percentage uitzendkrachten en ter beschikking gestelde personen

Formule: $(1511 + 1512) / (1013 + 1511 + 1512)$

Het betreft een ratio die de verhouding uitdrukt van het aantal door uitzendkrachten en de ter beschikking gestelde personen gepresteerde uren tot het totaal aantal uren dat door de tewerkgestelde personen wordt gepresteerd.

Een laag percentage betekent dat de onderneming voornamelijk personeel tewerkstelt dat in het personeelsregister is ingeschreven.

Indien het percentage op betekenisvolle wijze schommelt, kan de verklaring liggen in de evolutie van het productievolume waaraan de onderneming het hoofd moet bieden door gebruik te maken van de bewegingsruimte die de uitzendkrachten mogelijk maken.

9.3. Gemiddelde duur van de overeenkomsten voor uitzendarbeid en ter beschikking gestelde personen

Formule: in aantal dagen $((1511 + 1512) / (1501 + 1502)) / 8$

Het door deze indicator nagestreefde doel beoogt aan te tonen of het beroep op uitzendkrachten betrekking heeft op voltijdse arbeidsplaatsen die in de loop van het boekjaar beschikbaar zijn.

De noemer kan worden aangepast voor sectoren waar minder dan acht uren per dag wordt gepresteerd.

10. Gelijke kansen (mannen - vrouwen)

Het tiende thema heeft te maken een wezenlijke verandering in onze maatschappij die zich in de jongste vijftig jaar heeft voorgedaan: we bedoelen het feit dat vrouwen zich massaal op de arbeidsmarkt aanmelden. De rampzalige crisisperiode die de economie nu doormaakt leidt tot personeelsafslankingen door de ondernemingen waarvan de vrouwen in aanzienlijkere mate het slachtoffer zijn. De regeringsprogramma's hebben zich op deze toestand toegespitst en willen de nodige voorwaarden voor gelijke kansen in het leven roepen.

De sociale balans maakt mogelijk verschillende vervrouwelijgingspercentages af te lezen waarvan de sociologische betekenis weliswaar duidelijk is maar die ook te maken heeft met het klimaat binnen de onderneming en dus zijdelings met haar prestaties.

10.1. Globale feminizeringsgraad op het einde van het boekjaar

Formule: $1213 / 1053$

De ratio drukt het percentage vrouwen uit in het totaal in voltijdse equivalenten van de werknemers die per einde boekjaar zijn ingeschreven.

De beschikbare informatie maakt het mogelijk de beschouwde variatie uit te drukken en onderscheidt het vervrouwelijgingspercentage van ingetreden en uitgetreden werknemers in de loop van het boekjaar.

10.2. Feminizeringsgraad bij deeltijdse arbeid

Formule: $1212 / (1202 + 1212)$

Het betreft hier de verhouding tussen de vrouwelijke deeltijdse werknemers en het totaal van de deeltijdse werknemers. Dit percentage moet een objectieve benadering mogelijk maken van de traditionele stelling dat deeltijdse arbeid vooral een vrouwelijke aangelegenheid is.

7.4. Sociale boordtabel

De drie volgende pagina's geven een samenvattend beeld van de verschillende ratio's die in dit hoofdstuk worden becommentarieerd.

SOCIALE BOORDTABEL

Deel 1 - Globale aspecten

	Boekjaar N	Boekjaar N-1	Variatie
1. Toegevoegde waarde en personeel			
1.1. Verruimde toegevoegde waarde (VTW) (in duizenden franken)			%
1.2. Verruimd percentage van toegevoegde waarde in verhouding tot de globale productie	%	%	%
1.2.1. Percentage van toegevoegde waarde in verhouding tot de totale productie	%	%	%
1.2.2. Kosten van uitzendkrachten en ter beschikking gestelde personen in verhouding tot de totale productie	%	%	%
1.3. Aandeel van de kostprijs van het personeel ingeschreven in het personeelsregister in de toegevoegde waarde	%	%	%
1.4. Aandeel van de kosten van de tewerkgestelde personen in de verruimde toegevoegde waarde	%	%	%
1.4.1. Aandeel van het ingeschreven personeel	%	%	%
1.4.2. Aandeel van de uitzendkrachten en de ter beschikking gestelde personen	%	%	%
1.5. Toegevoegde waarde per ingeschreven werknemer in voltijsde equivalenten (in duizenden franken)			%
1.6. Verruimde toegevoegde waarde per gepresteerd uur (in duizenden franken)			%
2. PRODUCTIE EN PERSONEEL			
2.1. Waarde van de totale productie per werknemer ingeschreven in het personeelsregister (VTE) (in duizenden franken)			%
2.2. Waarde van de totale productie per gepresteerd uur (in duizenden franken)			%
3. KOSTPRIJS VAN HET PERSONEEL			
3.1. Globale kostprijs (in duizenden franken)			
Werknemers ingeschreven in het personeelsregister			%
Uitzendkrachten			%
Personen ter beschikking gesteld			%
Totaal			%
3.2. Spreiding van de globale kostprijs			
Werknemers ingeschreven in het personeelsregister	%	%	%
Uitzendkrachten	%	%	%
Personen ter beschikking gesteld	%	%	%
Totaal	%	%	%
3.3. Gemiddelde kostprijs per ingeschreven werknemer (VTE)			%
3.4. Gemiddelde kostprijs per gepresteerd uur			
Werknemers ingeschreven in het personeelsregister			%
Uitzendkrachten			%
Personen ter beschikking gesteld			%
Totaal			%

4. EVOLUTIE VAN HET ARBEIDSVOLUME		Boekjaar N	Boekjaar N-1	Variatie
4.1. In gemiddeld aantal tewerkgestelde personen				
Werknemers ingeschreven in het personeelsregister				%
- Voltijds				%
- Deeltijds				%
- In voltijdse equivalenten				%
Uitzendkrachten en ter beschikking gestelde personen				%
4.2. In werkelijk gepresteerd aantal uren				
Werknemers ingeschreven in het personeelsregister				%
- Voltijds				%
- Deeltijds				%
Totaal				%
Uitzendkrachten en ter beschikking gestelde personen				%
Totaal gepresteerde uren door de tewerkgestelde personen				%
5. PERSONEELSRROTATIE				%

Deel 2 - Specifieke thema's

6. MAATREGELEN TER BEVORDERING VAN DE WERKGELEGENHEID				
6.1.	Percentage betrokken werknemers		%	%
6.2.	Percentage van de globale vermindering van de werkgeverslasten		%	%
7. EVOLUTIE VAN DE KWALIFICATIE EN DE CATEGORIE VAN HET PERSONEEL				
7.1. OPLEIDING VAN DE WERKNEMERS				
7.1.1.	Percentage betrokken werknemers in verhouding tot het gemiddeld aantal ingeschreven personen		%	%
7.1.2.	Percentage opleidingsuren in verhouding tot het totaal door de ingeschreven personen gepresteerde uren		%	%
7.1.3.	Totale kostprijs van de opleiding			%
7.1.4.	Relatief belang van de opleidingskosten in verhouding tot de personeelskosten		%	%

	Boekjaar N	Boekjaar N-1	Variatie
7.2. AANWERVINGSNIVEAUS - NETTO EVOLUTIES (In - Out)			
Lager			
Secundair			
Hoger niet-universitair			
Universitair			
Totaal			
7.3. PERSONEELSCATEGORIEËN (in VTE)			
Directiepersoneel	%	%	%
Bedienden	%	%	%
Arbeiders	%	%	%
Andere	%	%	%
Totaal	100%	100%	100%
8. OPSPLITSING VAN DE ARBEIDSTIJD			
8.1. Percentage deeltijdse arbeid van ingeschreven werknemers			
8.1.1. In verhouding tot het aantal werkelijk gepresteerde uren	%	%	%
8.1.2. In verhouding tot het aantal ingeschreven werknemers	%	%	%
9. VLUCHTIGHEID VAN DE WERKGELEGENHEID			
9.1. Netto-evolutie (in - out) per type van overeenkomst			
Onbepaalde tijd			
Bepaalde tijd			
Voor een duidelijk omschreven werk			
Ter vervanging			
Totaal			
9.2. Percentage uitzendkrachten en ter beschikking gestelde personen	%	%	%
9.3. Gemiddelde duur van de overeenkomsten voor uitzendarbeid en ter beschikking gestelde personen (in dagen)			%
10. GELIJKE KANSSEN (Mannen - Vrouwen)			
10.1. Globale feminizeringsgraad op het einde van het boekjaar	%	%	%
10.2. Feminizeringsgraad bij deeltijdse arbeid	%	%	%

8. TOEKOMSTVERWACHTINGEN

Wanneer we de politieke opinies in Frankrijk retrospectief analyseren, blijkt dat alle Fransen Gaullisten zijn geweest, alleen waren ze dat niet allemaal op hetzelfde moment. Uit de geschiedenis van de sociale balans in België kunnen we leren dat de voorstanders ervan niet steeds aan dezelfde zijde van de onderhandelingstafel hebben plaatsgenomen.

In een boek dat Paul SMETS, die toen Beheerder-Directeur generaal was bij de Federatie der Chemische Nijverheid van België, in 1977 publiceerde met als titel «De onderneming in het gedrang» lezen we: *«de onderlinge afhankelijkheid van de economische en sociale gegevens is dusdanig dat de mededeling van het ene de kennis van het andere veronderstelt. Het concept van sociale balans beantwoordt aan die noodzaak»*. Dit boek werd gepubliceerd in het verlengde van de werkzaamheden van de groep «Onderneming en Samenleving» waarin de grote leiders van de industriële en financiële groepen zitting hadden.

Het beeld van de onderneming kan onmogelijk herleid worden tot alleen haar economische stromen. Vanwege haar impact op het milieu, op de gewestelijke ontwikkeling, op de kwaliteit van het leven, heeft de onderneming ook een maatschappelijke rol. De verantwoordelijkheid die met die rol gepaard gaat is uiteraard geen exclusief voorrecht van de onderneming en krijgt evenmin de bovenhand op haar economische verantwoordelijkheid. Voor de onderneming is het scheppen van werkgelegenheid geen doel op zich, maar houdt dit verband met de mogelijkheid voor de onderneming om toegevoegde waarde te genereren door een beroep te doen op arbeidskrachten.

Is deze orthodoxe voorstelling niet teveel in zwart-wit termen opgesteld? Het Europees netwerk van ondernemingen voor sociale samenhang, dat werd opgericht aansluitend op het Europees Manifest tegen sociale uitsluiting van mei 1995, doet een oproep voor meer burgerzin bij de ondernemers en voor het samengaan van de economische en ethische orde in de strijd tegen de sociale uitsluiting. Ondanks de reële dwangmatige voorschriften die op de ondernemingen wegen bestaat er toch een niet te verwaarlozen bewegingsruimte voor elke onderneming die haar sociale dimensie ziet als een investering veeleer dan een kost en derhalve acties poogt in te schrijven in de globale strategie van de onderneming. Het standpunt is dat het gaat om een beleid van gezond verstand omdat werkloosheid en uitsluiting, twee pathogene bronnen van sociale spanningen, meer en meer op een of andere manier op de ondernemingen gaan wegen.

Het belang van de deze brochure ligt niet alleen in de exegese van het wetgevende kader en de verklaring van de moeilijkheden bij het opstellen van de sociale balans, maar ook in de originele of gedurfde wijze waarop sleutels worden aangereikt voor het ontsluiten van nieuwe gegevens die voor de diagnose van de onderneming relevant zijn.

De bepalingen betreffende de sociale balans zullen eerlang ongetwijfeld nog gewijzigd worden om een aantal begrippen nader te omschrijven of zelfs een aantal stellingen bij te sturen. Bovendien lijkt het, in de optiek van simplificatie en harmonisatie, onontbeerlijk om een coördinatie te bekomen van de diverse maatregelen inzake periodiek mede te dele sociale inlichtingen, zowel in het kader van de onderneming als van bepaalde buitenstaande organisaties. Toch was het nuttig om zo snel mogelijk praktische informatie ter beschikking te stellen van de beroepspractici om hen te leiden in hun eerste benadering van de nieuwe wetgeving.

Het begrip onderneming moet in de ruime betekenis worden geïnterpreteerd als zijnde een organisatie waarin het loon overeenstemt met de tegenprestatie voor een prestatie die diensten of goederen schept, en niet alleen voor een eenvoudige aanwezigheid.

Indien de overheid genoeg kan nemen met een verbeterd inzicht in de evolutie van de werkgelegenheid, zal de analist zich vragen stellen naar de oorzaken van vastgestelde fenomenen en de gevolgen daarvan voor de globale diagnose van de onderneming. De sociale balans zou dan ook gepaard moeten gaan met toelichtingen in het jaarverslag en opgenomen worden in het communicatiebeleid van de onderneming. Liggen in het woordje balans toch ook niet de begrippen «rekening en verantwoording» vervat ?

De sociale balans, een van de uitvloeisels van de crisis en van de maatschappijbewuste onderneming, kan een hulpmiddel worden voor de transparantie, een van de voorwaarden voor vertrouwen en democratie. De sociale balans kan helaas ook een van die kennisvormen worden die nutteloos blijven omdat er geen actie op aansluit.

BIBLIOGRAFIE

• Verwijzingswerken

- d'ARCIMOLES Ch.-H. (1995), «Diagnostic Financier et Gestion des Ressources Humaines: Nécessité et Pertinence du Bilan Social», Collection Recherche en Gestion, Economica, 249 p.
- ASSOCIATION FRANÇAISE DES CONSEILLERS DE DIRECTION (1975), «Les ratios sociaux, base du bilan social de l'entreprise, nouvelle édition», Éditions d'organisation, Paris, 157 p.
- ATKINSON A. & FAROOQ A. (1979), «Corporate social responsibility: a study in het West Midlands», University of Aston Management Centre, Birmingham, 22 p.
- BLIND S. (1977), «Bilan social et mesure du rôle social de l'entreprise», Éditions d'organisation, Paris, 198 p.
- CHEVALIER A. (1976), «Le bilan social de l'entreprise», Institut de l'Entreprise, Masson, Paris, 2ème tirage, 164 p.
- DANZIGER R. (1983), «Le bilan social, outil d'information et de gestion», Dunod Entreprise, 1983, 189 p.
- FOLEY B. & MAUNDERS K. (1977), «Accounting Information Disclosure and Collective Bargaining», The Macmillan Press, 210 p.
- HILTON A. (1978), «Employee reports - How to communicate financial information to employees», Woodhead-Faulkner, 113 p.
- IGALENS J. & PERETTI J.-M. (1982), «Le bilan social de l'entreprise», Que sais-je ?, n° 1836, Presses Universitaires de France, 2ème édition, 1982, 127 p.
- JONES DMC (1978), «Disclosure of Financial Information to Employees», 268 p.
- KAPP B. & PETITGUYOT B. (1978), «Le bilan social - Son application légale», Éditions Sirey, Paris, 394 p.
- LAWRENCE S. (1996), «International accounting», International Thomson Business Press, 1st edition, 411 p.
- MARQUES E. (1978), «Le bilan social: l'homme, l'entreprise, la cité», Dalloz, Paris, XIV-268 p.
- MARTORY B. (1990), «Contrôle de gestion sociale: salaires, masse salariale, effectifs, compétences, performances», Vuibert, Paris, 335 p.
- PARKER L.D. (1976), «The Reporting of Company Financial Results to Employees - A first appraisal», Research Committee of The Institute of Chartered Accountants in England and Wales, Occasional paper n° 12, 85 p.
- RAMLOT F. & JACQUET J.-L. (1978), «L'information sociale dans les bilans sociaux et rapport annuel 1978», Paris, Association pour le développement de l'expertise et de l'audit social, 108 p.
- REVEILLON P., ROQUES J.-L. & PHILIPPE M. e.a. (1976), «Regards sur le bilan social», Editions Hommes et Techniques, Paris, 205 p.
- SMETS P.-F. (1977), «De onderneming in het gedrang», Goemaere Uitgever, Brussel, 322 p.

- SMETS P.-F. (1977), «L'entreprise en question», Éditions Goemaere, deuxième édition, Bruxelles, 308 p.
- VAN BOL J.-M. (1977), «Motivations et perspectives des professionnels de relations publiques face au bilan social», Humanisme et entreprise, Neuilly, 7 p.
- VAN BOL J.-M. & DE ROD P. (1978), «Bilan social et relations publiques, esquisse bibliographique», HIBO, Gand.
- VAN CAUWENBERGH W. (1968), «Personeelsbeleid», Nationale Stichting voor Hogere Studiën, 177 p.
- VATTEVILLE E. (1985), «Mesure des ressources humaines et gestion de l'entreprise», Collection Gestion, Paris, 1985.
- VIGNOLLE Y. (1978), «Le bilan social, bilan social et tableau de bord de l'entreprise», Publi-Union, Paris, 371 p.
- WEISS D. & BALLOY P. (1988), «La fonction Ressources humaines», Les éditions d'organisation, Paris, 764 p.
- «The Measurement of Corporate Social Performance - Determining the impact of business actions on areas of social concern» (1977), AICPA, 355 p.
- «La participation dans l'entreprise», Actes du colloque organisé par l'Association des Diplômés en Droit de Louvain les 12 & 13 mars 1976, Annales de Droit, Tome XXXVI, 2/1976, 305 p.
- **Verwijzingsartikelen**
- ABBOTT W.F., *On the measurement of corporate social responsibility: self-reported disclosures as a method of measuring corporate social involvement*, Journal Academy of management, vol. 22, 1979, pp. 501-515.
- ANDRIS C., *Un bilan à visage humain: attente et réalités du bilan social*, Entreprise et l'homme, 1983, pp. 155-160.
- BAKKER P.A.H. drs., *De opstelling van het sociaal jaarverslag*, A&C, Aflevering 16, pp. 10.10/1.01-1.13.
- BROOKS L.J., *Cost-benefit analysis: the new measure of corporate responsibility*, CA magazine, vol. 112, 1979, pp. 53-57.
- CABANES P., *La loi du 12 juillet 1977*, Revue Française de gestion, novembre-décembre 1977, pp. 200-205.
- CANDAU P., *Mesurer la performance d'une organisation*, Personnel ANDCP, Paris, 1993, vol. 338, pp. 57-62.
- CANNIO S., *Contrôle renforcé*, Tendances, Marketing & Management, 27 juin 1996, pp. 60-61.
- CHEVALIER A., *Le bilan social de l'entreprise*, Institut de l'Entreprise, Ed. Masson, 2^{ème} tirage, 1976, pp. 46-55.
- CHEVALIER A., *Les instruments de l'analyse sociale*, Revue Française de gestion, novembre-décembre 1977, pp. 36-38.

- CHIAU A. et VAN DEN BOSSCHE J., *N'oubliez pas votre bilan social simplifié !*, ced.samsom, 1996, pp. 3-20.
- COLLINS L., *Le bilan social du marketing politique*, Economie et comptabilité, 1978, pp. 27-32.
- DANZIGER R., *Le contrôle du bilan social*, Revue Française de Comptabilité, 1983, pp. 149-155.
- DE SENARCLENS M., *Le bilan social progresse en Suisse*, Chefs, 1979, pp. 5-14.
- DUBOIS B., *Le bilan social normalisé, outil d'une entreprise véritablement citoyenne*, Cahiers pour Demain, n° 38, août 1995, pp. 14-18.
- FAVARD E., *Le cheminement du projet de bilan social dans les entreprises*, Dirigeant, 1977, pp. 6-8.
- FLAMHOLTZ E.G., *Which HR accounting system fits your organization ?*, Personnel Journal, n° 7, july 1986, pp. 75-81.
- HEUSCHEN W., *Essai d'élaboration d'un bilan social hospitalier*, Annales de Sciences Economiques Appliquées, 1982, pp. 109-120.
- HIGGINS J.M., *A social audit of equal opportunity programs*, Internal auditor, vol. 36, 1979, pp. 15-22.
- KTITAREFF M., *Votre bilan social sur ordinateur ?*, Ressources, 1986, pp. 70-71.
- LAGASSE L., *Le rapport annuel social fait péniblement ses premiers pas*, Orientations, Droit Soc. et G. Personnel, n° 6/7, juin-juillet 1982, pp. 134-138.
- LARSIMONT A., *Bilan social, diagnostic et changement social*, Annales des Sciences Economiques Appliquées, vol. 35, 1979, pp. 71-82.
- LAUZON L.-P., *La loi française du bilan social: une première prometteuse*, CA magazine, vol. 112, décembre 1979, pp. 42-48.
- LECOMPTE Y., *Mettez un ordinateur dans votre bilan social*, Personnel ANDCP, 1984, pp. 20-28.
- MARQUES E., *Le bilan social, de quoi s'agit-il ?*, Études et Expansion, 1978, pp. 61-69.
- MARQUES E., *Rendre compte du social*, Revue Française de gestion, novembre-décembre 1977, pp. 9-17.
- MEHLING J., *Une expérience suisse du bilan social*, Revue de l'entreprise, 1979, pp. 44-49.
- MONTEIL B., *Bilan social et formation*, Revue de l'entreprise, 1979, pp. 52-55.
- MOREL Ch., *Le droit et le réel à travers une radioscopie de la législation sur le bilan social*, Personnel ANDCP, 1987, pp. 28-33.
- OSTLUND L.E., *Managerial attitudes towards corporate responsibility*, Journal of General Management, vol. 5, 1979, pp. 68-79.
- PERETTI J.-M., *Analyse du bilan social et évaluation des politiques sociales*, Revue de l'entreprise, 1979, pp. 16-23.

- PERETTI J.-M. & ROY J.-L., *Deux conceptions de l'outil*, Revue Française de gestion, novembre-décembre 1977, pp. 162-164.
- PEUCH-LESTRADE J.J., *Le bilan social et la recherche d'un consensus pour l'action*, Stage «Bilan social et gestion du personnel», CEGOS, février 1978.
- PROVOST J., *Le bilan social*, Personnel ANDCP, 1982, pp. 22-32.
- REICHERT H. & REMOND J.-D., *Le bilan social: processus d'innovation sociale*, Revue Française de gestion, novembre-décembre 1977.
- REICHERT H. & REMOND J.-D., *La mise en oeuvre de bilans sociaux*, pp. 47-51.
- ROY J.-L., *Le bilan social, axes pour une comparaison internationale*, Analyse financière, 4e trimestre 1980, pp. 32-41.
- VANDER LINDEN M., *Le bilan social*, Comptabilité et Fiscalité Pratiques, septembre 1996, pp. 5-18.
- A propos du bilan social*, Personnel ANDCP, 1977, pp. 23-46.
- A.R. relatif au bilan social: les formalités à remplir*, Bilan, Édition 307, 22 septembre 1996, 20 p.
- Bilan social: mesures rétroactives*, Bulletin de la FEB, n°10/1996, pp. 38-41.
- Het K.B. over de sociale balans: te vervullen formaliteiten*, Balans, editie 329, 15 september 1996, 20 p.
- Le bilan social*, Institut de Gestion Sociale, 14 p.
- Le bilan social*, Journal des associations patronales, 1979, pp. 195-198.
- Le bilan social*, Journal des associations patronales, 1979, pp. 215-219.
- Le bilan social: bilan des premières expériences françaises*, Journal des associations patronales, 1980, pp. 703-704.
- Le bilan social, objet de controverse*, Journal des associations patronales, 1980, pp. 193-195.
- Le bilan social, outil d'information*, Revue Française de gestion, 1977, pp. 145-160.
- Le bilan social, outil de gestion*, Revue Française de gestion, 1977, pp. 161-207.
- Le bilan social: qui doit s'y conformer et quand ?*, L'Écho, Chr. Fischer, Comptabilité et droit des sociétés, 25 septembre 1996, p. 12.
- Le contenu du bilan social*, Revue Française de gestion, 1977, pp. 120-144.
- Les frais de personnel dans le bilan social*, L'Écho, Chr. Fischer, Comptabilité et droit des sociétés, 23 octobre 1996, p. 14.
- La mise en oeuvre du bilan social*, Revue Française de gestion, 1977, pp. 88-119.
- Praktijkgids voor de jaarrekening*, Kluwer Editorial, Jaargang 6, nummer 18, 18 oktober 1996, pp. 267-282.
- Sociale balans: u houdt er best rekening mee !*, Accountancy Actualiteit, ced.samsom, nr. 11, 21 mei 1996, pp. 11/1-11/4.

Sociale balans: een integrerend deel van de jaarrekening, Audit en Revisoraat, ced.samsom, nr. 12, 12 juni 1996, pp. 12/1-12/4.

De sociale balans over het boekjaar 1996: een tour d'horizon, K. Peeters & J. Verhoeve, Accountancy actualiteit, nummer 18, 8 oktober 1996, 26 p.

De sociale balans: te vervullen administratieve formaliteiten en revisorale aspecten, G. Roekens, Audit en revisoraat, nummer 19, 16 oktober 1996, pp. 1-5.

L'union suisse du métal publie son premier bilan social, Journal des associations patronales, 1981, pp. 115-117.

Vereenvoudigde sociale balans: voor wie en vanaf wanneer ?, Accon, ced.samsom, nummer 18, 27 september 1996, p. 18/1-18/12.

Bijlage 1

Wet van 22 december 1995

MINISTERIE VAN TEWERKSTELLING EN ARBEID EN MINISTERIE
VAN SOCIALE ZAKEN, VOLKSGEZONDHEID EN LEEFMILIEU
WET VAN 22 DECEMBER 1995 HOUDENDE MAATREGELEN TOT UITVOERING
VAN HET MEER-JARENPLAN VOOR WERKGELEGENHEID
(*Belgisch Staatsblad* 30 december 1995) (Uittreksel)

(...)

Hoofdstuk IX

Sociale balans

Artikel 44

Dit hoofdstuk is van toepassing op elke onderneming die bij de wet van 17 juli 1975 op de boekhouding en de jaarrekening van de ondernemingen onderworpen is aan de publikatieverplichting.

Bij een in Ministerraad overlegd besluit kan de Koning de bepalingen van onderhavig hoofdstuk van toepassing maken op andere rechtspersonen die Hij aanwijst, op de voorwaarden die Hij bepaalt.

Artikel 45

De onderneming stelt elk jaar, tegelijk met de jaarrekeningen:

- een overzicht van het personeelsbestand op datum van het afsluiten van de rekeningen;
- en van de bewegingen binnen het personeelsbestand.

Het personeelsbestand bevat alle personen die, uit hoofde van een overeenkomst, arbeidsprestaties leveren onder gezag van een andere persoon en de persoon die arbeidsprestaties leveren onder gezag van een andere persoon dan hun werkgever.

Het in het eerste lid bedoelde overzicht herneemt tevens:

- per maatregel ten gunste van de tewerkstelling, genomen door of krachtens een wet of een reglement, het aantal betrokken werknemers;
- per type overeenkomst, het aantal personen dat een opleiding gekregen heeft ten laste of op aanvraag van de onderneming.

Bij een in Ministerraad overlegd besluit kan de Koning andere gegevens aanwijzen die in het kader van de toepassing van de bepalingen van dit hoofdstuk moeten worden verstrekt.

Artikel 46

De Koning bepaalt bij een in Ministerraad overlegd besluit:

- de inhoud en de voorstelling van de in onderhavig hoofdstuk bedoelde documenten, rekening houdend met de grootte van de ondernemingen;
- de controlemodaliteiten betreffende de uitvoering van onderhavig hoofdstuk;
- de maatregelen ten gunste van de tewerkstelling bedoeld in artikel 45, derde lid;
- de modaliteiten en voorwaarden van publikatie en toegang tot de documenten, evenals hun mededeling aan de ondernemingsraden, aan de vakbonds-afvaardigingen en aan de werknemers;
- de opdrachten met betrekking tot het beheer van een gegevensbank die aan de Nationale Bank van België worden toevertrouwd voor wat de uitvoering van onderhavig hoofdstuk betreft.

Artikel 47

§ 1. Met geldboete van vijftig frank tot tienduizend frank worden gestraft de bestuurders, zaakvoerders, directeurs of procuratiehouders van rechtspersonen, die wetens de bepalingen overtreden van onderhavig hoofdstuk of van de ter uitvoering hiervan genomen besluiten.

Zij worden bestraft met een gevangenisstraf van een maand tot een jaar en met geldboete van vijftig frank tot tienduizend frank of met één van die straffen alleen als zij met bedrieglijk opzet hebben gehandeld.

§ 2. Met geldboete van vijftig frank tot tienduizend frank worden gestraft zij die als revisor, zelfstandig accountant of, in voorkomend geval, als commissaris de in onderhavig hoofdstuk en zijn uitvoeringsbesluiten bepaalde jaardocumenten hebben geattesteerd of goedgekeurd, terwijl niet is voldaan aan de uit die artikelen voortvloeiende verplichtingen, en zij daarvan kennis hebben of niet hebben gedaan wat zij hadden moeten doen om zich te vergewissen of aan die bepalingen was voldaan.

Zij worden gestraft met een gevangenisstraf van een maand tot een jaar en met geldboete van vijftig frank tot tienduizend frank of met één van die straffen alleen, als zij met bedrieglijk opzet hebben gehandeld.

§ 3. Het eerste boek van het Strafwetboek, hoofdstuk VII en artikel 85 niet uitgezonderd, is van toepassing op de in onderhavig artikel omschreven misdrijven.

Artikel 48

De in onderhavig hoofdstuk bedoelde besluiten worden aan het advies van de Centrale Raad voor het Bedrijfsleven en van de Nationale Arbeidsraad voorgelegd.

Artikel 49

De Koning bepaalt, bij een in Ministerraad overlegd besluit, de datum van inwerkingtreding van onderhavig hoofdstuk.

Kondigen deze wet af bevelen dat zij met's Lands zegel zal worden bekleed en door het *Belgisch Staatsblad* zal worden bekendgemaakt.

Bijlage 2

Koninklijk besluit van 4 augustus 1996

MINISTERIE VAN ECONOMISCHE ZAKEN EN
MINISTERIE VAN TEWERKSTELLING EN ARBEID
KONINKLIJK BESLUIT VAN 4 AUGUSTUS 1996 BETREFFENDE DE SOCIALE BALANS
(*Belgisch Staatsblad* 30 augustus 1996)

ALBERT II, Koning der Belgen,

Aan allen die nu zijn en hierna wezen zullen, Onze Groet.

Gelet op de wet van 22 december 1995 houdende maatregelen tot uitvoering van het Meerjarenplan voor de werkgelegenheid, inzonderheid op de artikelen 44 tot 49;

Gelet op de wet van 17 juli 1975 op de boekhouding en de jaarrekening van de ondernemingen, gewijzigd bij de wetten van 30 maart 1976 en 24 maart 1978, het koninklijk besluit nr.22 van 15 december 1978, de wet van 1 juli 1983, het koninklijk besluit van 16 januari 1986, de wet van 12 juli 1989, het koninklijk besluit van 30 december 1991, de wet van 6 augustus 1993, de wet van 6 april 1995 en het koninklijk besluit van 27 april 1995, inzonderheid op de artikelen 10, § 1 en 12, § 2;

Gelet op het koninklijk besluit van 8 oktober 1976 op de jaarrekening van de ondernemingen zoals gewijzigd door de koninklijke besluiten van 27 december 1977, 14 februari 1979, 12 september 1983, 5 maart 1985, 6 november 1987, 6 maart 1990, 30 december 1991 en 3 december 1993;

Gelet op het koninklijk besluit van 12 september 1983 tot uitvoering van de wet van 17 juli 1975 op de boekhouding en de jaarrekening van de ondernemingen gewijzigd bij de koninklijke besluiten van 30 december 1991, 5 augustus 1992 en 3 december 1993;

Gelet op het koninklijk besluit van 12 september 1983 tot bepaling van de minimumindeling van een algemeen rekeningenstelsel zoals gewijzigd bij de koninklijke besluiten van 6 november 1987, 30 december 1991 en 3 december 1993;

Gelet op het koninklijk besluit van 14 december 1987 betreffende de jaarrekening van de ziekenhuizen gewijzigd bij koninklijk besluit van 11 september 1989;

Gelet op het koninklijk besluit van 19 april 1991 betreffende de jaarrekening van de private verzorgingsinstellingen onderworpen aan de wetgeving betreffende de controle der verzekeringsondernemingen;

Gelet op het koninklijk besluit van 23 januari 1992 met betrekking tot de jaarrekening van de interbedrijfsgeneeskundige diensten;

Gelet op het koninklijk besluit van 23 september 1992 op de jaarrekening van de kredietinstellingen;

Gelet op het koninklijk besluit van 23 september 1992 op de boekhoudkundige gegevens te verstrekken over in België gevestigde bijkantoren die kredietinstellingen naar buitenlands recht openbaar moeten maken;

Gelet op het koninklijk besluit van 17 november 1994 betreffende de jaarrekening van de verzekeringsondernemingen;

Gelet op het koninklijk besluit van 7 april 1995 betreffende de informatie van de ondernemingsraden inzake werkgelegenheid;

Gelet op het advies uitgebracht op 2 juli 1996 door de Nationale Arbeidsraad en door de Centrale Raad voor het Bedrijfsleven;

Gelet op het advies van de Raad van State;

Op de voordracht van Onze Minister van Economie, Onze Minister van Tewerkstelling en Arbeid, Onze Minister van Justitie, Onze Minister van Financiën, Onze Minister van Kleine en Middelgrote ondernemingen, en op het advies van Onze in Raad vergaderde Ministers,

Hebben Wij besloten en besluiten Wij:

Hoofdstuk I

Wijzigingen van het koninklijk besluit van 8 oktober 1976 op de jaarrekening van de ondernemingen

Artikel 1

Artikel 7 van het koninklijk besluit van 8 oktober 1976, gewijzigd door het koninklijk besluit van 12 september 1983, wordt als volgt vervangen:

1° paragraaf 1, derde lid wordt vervangen door een lid dat luidt als volgt:

«De toelichting bevat de in hoofdstuk I, afdeling 3 bepaalde gegevens en staten en, wat de aan dit besluit onderworpen ondernemingen andere dan de handelaars-natuurlijke personen betreft, de in hoofdstuk I, afdeling 4 van de bijlage bij dit besluit bepaalde gegevens en staten betreffende de sociale balans.»

2° paragraaf 2 wordt vervangen als volgt:

«De ondernemingen die voldoen aan de criteria vermeld in artikel 12, § 2, van de wet van 17 juli 1975, kunnen evenwel hun balans en hun resultatenrekening opstellen volgens de verkorte schema's opgenomen in hoofdstuk II van de bijlage bij dit besluit, met een verkorte toelichting waarin de in hoofdstuk II, afdeling 3 bepaalde gegevens en staten zijn opgenomen en, wat betreft de aan dit besluit onderworpen ondernemingen andere dan de handelaars-natuurlijke personen, de in hoofdstuk II, afdeling 4 van de bijlage bij dit besluit bepaalde gegevens en staten betreffende de sociale balans.»

Artikel 2

In hoofdstuk I, afdeling 3, van de bijlage bij het koninklijk besluit van 8 oktober 1976, zoals gewijzigd door het koninklijk besluit van 12 september 1983, worden volgende wijzigingen aangebracht aan rubriek XII:

1° punt C.1. wordt vervangen als volgt:

«1. De volgende gegevens over het boekjaar en over het vorige boekjaar met betrekking tot de werknemers ingeschreven in het personeelsregister en verbonden met de onderneming door een arbeidsovereenkomst of een stageovereenkomst zoals bedoeld door het koninklijk besluit nr. 230 van 21 december 1983:

- a) het totale aantal op afsluitingsdatum van het boekjaar;
- b) het gemiddelde personeelsbestand berekend in voltijdse equivalenten overeenkomstig artikel 12, § 1 van het koninklijk besluit van 12 september 1983 tot uitvoering van de wet van 17 juli 1975 op de boekhouding en de jaarrekening van de ondernemingen;
- c) het aantal gepresteerde uren berekend overeenkomstig hoofdstuk III, afdeling 3, 5° van deze bijlage».

2° een punt G wordt toegevoegd luidend als volgt:

«G. de volgende gegevens over het boekjaar en het vorige boekjaar met betrekking tot de uitzendkrachten en de ter beschikking van de onderneming gestelde personen:

1. het totale aantal op afsluitingsdatum van het boekjaar;
2. het gemiddelde aantal berekend in voltijdse equivalenten op dezelfde wijze als die gebruikt voor de werknemers ingeschreven in het personeelsregister:
 - het aantal gepresteerde uren;
 - de kosten voor de onderneming.»

Artikel 3

In hoofdstuk II, afdeling 3, van de bijlage bij het koninklijk besluit van 8 oktober 1976, zoals gewijzigd door het koninklijk besluit van 12 september 1983, wordt punt 1 van rubriek VI als volgt vervangen:

«de volgende gegevens over het boekjaar en over het vorige boekjaar met betrekking tot de werknemers ingeschreven in het personeelsregister en verbonden met de onderneming door een arbeidsovereenkomst of een stageovereenkomst bedoeld door het koninklijk besluit nr. 230 van 21 december 1983:

- a) het totale aantal op afsluitingsdatum van het boekjaar;
- b) het gemiddelde personeelsbestand, berekend in voltijdse equivalenten overeenkomstig artikel 12, § 1 van het koninklijk besluit van 12 september 1983 tot uitvoering van de wet van 17 juli 1975 op de boekhouding en de jaarrekening van de onderneming;
- c) het aantal gepresteerde uren, berekend overeenkomstig hoofdstuk III, afdeling 3, 5° van deze bijlage».

Artikel 4

In hoofdstuk I van de bijlage bij het koninklijk besluit van 8 oktober 1976, wordt volgende afdeling toegevoegd:

«Afdeling 4: Sociale balans

Volgende gegevens inzake het personeelsbestand dienen in deze afdeling vermeld te worden:

I. Een staat van de tewerkgestelde personen met uitsplitsing tussen enerzijds de personen ingeschreven in het personeelsregister en anderzijds de uitzendkrachten en ter beschikking van de onderneming gestelde personen.

Wat de werknemers ingeschreven in het personeelsregister betreft, vermeldt deze staat:

- 1) voor de betrokken periode:
 - het gemiddelde aantal voltijdse en deeltijdse werknemers van het boekjaar en het totale aantal werknemers in voltijdse equivalenten van het boekjaar en van het vorige boekjaar
 - het aantal gepresteerde uren van de voltijdse en deeltijdse werknemers tijdens het boekjaar en het totale aantal gepresteerde uren van het boekjaar en van het vorige boekjaar
 - de personeelskosten (in duizenden franken) van de voltijdse en deeltijdse werknemers van het boekjaar en de totale personeelskosten van het boekjaar en het vorige boekjaar
 - het totaal van de voordelen bovenop het loon (in duizenden franken) van het boekjaar en het vorige boekjaar.

Deze laatste twee rubrieken moeten niet ingevuld worden wanneer het gaat om één enkele persoon.

2) op de afsluitingsdatum van het boekjaar:

het aantal voltijdse en deeltijdse werknemers en het totale aantal werknemers in voltijdse equivalenten. Dezelfde gegevens moeten worden verstrekt volgens de aard van de arbeidsovereenkomst, volgens het geslacht en volgens de beroepscategorie.

Wat de uitzendkrachten en de ter beschikking van de onderneming gestelde personen betreft, vermeldt deze staat voor het betrokken boekjaar en voor beide categorieën afzonderlijk, het gemiddelde aantal, het aantal gepresteerde uren en de kosten voor de onderneming (in duizenden franken).

II. Een tabel van de personeelsbewegingen tijdens het boekjaar die volgende vermeldingen bevat:

1° het aantal voltijdse en deeltijdse werknemers en het totale aantal werknemers in voltijdse equivalenten die tijdens het boekjaar in het personeelsregister werden ingeschreven. Dezelfde gegevens moeten worden verstrekt volgens de aard van de arbeidsovereenkomst en volgens het geslacht en het studieniveau.

2° het aantal voltijdse en deeltijdse werknemers en het totale aantal werknemers in voltijdse equivalenten met een in het personeelsregister opgetekende datum waarop hun overeenkomst tijdens het boekjaar een einde nam. Dezelfde gegevens moeten worden verstrekt volgens de aard van de arbeidsovereenkomst, het geslacht, het studieniveau en één van de volgende redenen van beëindiging van de overeenkomst: pensioen, brugpensioen, afdanking of andere reden (met afzonderlijke vermelding van degenen die als zelfstandigen ten minste op halftijdse basis diensten blijven verlenen aan de onderneming).

III. Een staat met maatregelen ten gunste van de tewerkstelling.

Deze staat maakt een onderscheid tussen de hierna opgesomde maatregelen waaraan al dan niet een financieel voordeel is verbonden en vermeldt:

a) voor het boekjaar:

voor elke maatregel het totale aantal betrokken werknemers, het totale aantal werknemers in voltijdse equivalenten en, wat de maatregelen met een financieel voordeel betreft, het financieel voordeel (in duizenden franken).

b) voor het boekjaar en het vorige boekjaar:

het door het geheel van deze maatregelen betrokken totale aantal werknemers en het totale aantal werknemers in voltijdse equivalenten.

I. Maatregelen met financieel voordeel:

1. bedrijfsplan
2. jongerenbanenplan
3. lage lonen
4. tewerkstellingsakkoorden 1995-1996
5. banenplan ter bevordering van de tewerkstelling van langdurig werklozen
6. Maribel

7. herinschakelingsjobs (ouder dan 50 jaar)
8. conventioneel halftijds brugpensioen
9. volledige loopbaanonderbreking
10. vermindering van de arbeidsprestaties (deeltijdse loopbaanonderbreking)

De inlichtingen bedoeld in 1 en 4 moeten verstrekt worden volgens het geslacht.

II. Andere maatregelen:

1. eerste werkervaringscontract
2. ingroeibanen
3. jongerenstage
4. overeenkomsten werkopleiding
5. leerovereenkomst
6. opeenvolgende arbeidsovereenkomsten voor een bepaalde tijd
7. conventioneel brugpensioen

IV. Een staat met inlichtingen over de opleidingen voor de werknemers.

Deze vermeldt, per geslacht, het aantal werknemers die een opleiding hebben gevolgd, het aantal gevolgde opleidingsuren en de kosten ervan voor de onderneming (in duizenden franken).»

Artikel 5

In hoofdstuk II van de bijlage bij het koninklijk besluit van 8 oktober 1976, wordt volgende afdeling toegevoegd:

«Afdeling 4: Sociale balans

Volgende gegevens inzake het personeelsbestand dienen in deze afdeling verstrekt te worden:

I. Een staat van de werknemers ingeschreven in het personeelsregister.

Deze staat vermeldt:

- a) voor de betrokken periode:
 - het gemiddelde aantal voltijdse en deeltijdse werknemers van het boekjaar en het totale aantal werknemers in voltijdse equivalenten van het boekjaar en van het vorige boekjaar
 - het aantal gepresteerde uren van de voltijdse en deeltijdse werknemers en het totale aantal gepresteerde uren van het boekjaar en van het vorige boekjaar
 - de personeelskosten (in duizenden franken) van de voltijdse en deeltijdse werknemers van het boekjaar en de totale personeelskosten van het boekjaar en van het vorige boekjaar.

Deze laatste rubriek moet niet ingevuld worden wanneer het gaat om één enkele persoon.

- b) op afsluitingsdatum van boekjaar:

het aantal voltijdse en deeltijdse werknemers en het totale aantal werknemers in voltijdse equivalenten. Dezelfde gegevens moeten worden verstrekt volgens de aard van de arbeidsovereenkomst, volgens het geslacht en volgens de beroepscategorie.

II. Een tabel van de personeelsbewegingen tijdens het boekjaar die volgende vermeldingen bevat:

1° het aantal voltijdse en deeltijdse werknemers en het totale aantal werknemers in voltijdse equivalenten die tijdens het boekjaar in het personeelsregister werden ingeschreven.

2° het aantal voltijdse en deeltijdse werknemers en het totale aantal werknemers in voltijdse equivalenten met een in het personeelsregister opgetekende datum waarop hun overeenkomst tijdens het boekjaar een einde nam.

III. Een staat met maatregelen ten gunste van de tewerkstelling.

Deze staat maakt een onderscheid tussen de hierna opgesomde maatregelen waaraan al dan niet een financieel voordeel is verbonden en vermeldt:

a) voor het boekjaar:

voor elke maatregel het totale aantal betrokken werknemers, het totale aantal werknemers in voltijdse equivalenten en wat de maatregelen met een financieel voordeel betreft, het financieel voordeel (in duizenden frank).

b) voor het boekjaar en het vorige boekjaar:

het door het geheel van deze maatregelen betrokken totale aantal werknemers en het totale aantal werknemers in voltijdse equivalenten.

I. Maatregelen met financieel voordeel:

1. bedrijfsplan
2. jongerenbanenplan
3. lage lonen
4. tewerkstellingsakkoorden 1995-1996
5. banenplan ter bevordering van de tewerkstelling van langdurig werklozen
6. Maribel
7. herinschakelingsjobs (ouder dan 50 jaar)

II. Andere maatregelen:

1. eerste werkervaringscontract
2. ingroeibanen
3. jongerenstage
4. overeenkomsten werk-opleiding
5. leerovereenkomst
6. opeenvolgende arbeidsovereenkomsten voor een bepaalde tijd
7. conventioneel brugpensioen
8. conventioneel halftijds brugpensioen
9. conventioneel volledige loopbaanonderbreking
10. vermindering van de arbeidsprestaties (deeltijdse loopbaanonderbreking)

IV. Een staat met inlichtingen over de opleidingen voor de werknemers. Deze vermeldt, volgens het geslacht, het aantal werknemers die een opleiding hebben gevolgd, het aantal gevolgde opleidingsuren en de kosten ervan voor de onderneming (in duizenden franken).»

Artikel 6

Het hoofdstuk III van de bijlage bij het koninklijk besluit van 8 oktober 1976, wordt gewijzigd als volgt:

1° In afdeling 2, de omschrijving van de rubriek II.B. «Diensten en diverse goederen» wordt aangevuld als volgt:

«Worden eveneens onder deze post opgenomen, de vergoedingen van uitzendkrachten en ter beschikking van de onderneming gestelde personen evenals de rechtstreekse en onrechtstreekse bezoldigingen en pensioenen van bestuurders, zaakvoerders en werkende vennoten, die niet worden toegekend uit hoofde van een arbeidsovereenkomst.»

2° Het hoofdstuk III wordt aangevuld door een derde afdeling:

«Afdeling 3. Sociale balans

Voor het opstellen van de sociale balans verstaat men onder:

1° werknemers ingeschreven in het personeelsregister:

de personen ingeschreven in het personeelsregister dat wordt gehouden krachtens het koninklijk besluit nr. 5 van 23 oktober 1978 betreffende het bijhouden van sociale documenten en verbonden met de onderneming door een arbeidsovereenkomst of door een stageovereenkomst zoals bedoeld door het koninklijk besluit nr. 230 van 21 december 1983.

2° uitzendkrachten en personen ter beschikking gesteld van de onderneming:

de werknemers die zich door een arbeidsovereenkomst voor uitzendarbeid verbinden om ter beschikking van de onderneming te worden gesteld en de door een natuurlijke of rechtspersoon in dienst genomen werknemers die aan de onderneming ter beschikking zijn gesteld in de zin van de wet van 24 juli 1987 betreffende de tijdelijke arbeid, de uitzendarbeid en het ter beschikking stellen van werknemers ten behoeve van gebruikers.

3° gemiddeld aantal werknemers ingeschreven in het personeelsregister:

het gemiddelde van het per einde van elke maand van het boekjaar in het personeelsregister ingeschreven aantal werknemers.

4° aantal werknemers uitgedrukt in voltijdse equivalenten:

het arbeidsvolume teruggebracht tot voltijds tewerkgestelde equivalenten, te berekenen voor de deeltijdse werknemers op basis van het conventioneel aantal te presteren uren, gerelateerd ten opzichte van de normale arbeidsduur (referentiewerknemer).

5° gepresteerde uren:

de gepresteerde uren stemmen overeen met de effectief gewerkte arbeidsuren, dus zonder vakantie, ziekteverzuim, kort verzuim en alle overige uren verloren door staking of om het even welke andere reden.

6° soort overeenkomst:

- de overeenkomst gesloten voor een onbepaalde tijd
- de overeenkomst gesloten voor een bepaalde tijd

- de overeenkomst gesloten voor een duidelijk omschreven werk
- de vervangingsovereenkomst

7° studieniveau:

- lager onderwijs
- secundair onderwijs
- hoger niet universitair onderwijs
- universitair onderwijs

8° beroepscategorie:

- directiepersoneel
- bedienden
- arbeiders
- andere»

Hoofdstuk II

Wijziging van het koninklijk besluit van 12 september 1983 tot uitvoering van de wet van 17 juli 1975 op de boekhouding en de jaarrekening van de ondernemingen

Artikel 7

Artikel 12, § 1, eerste lid, van het koninklijk besluit van 12 september 1983 tot uitvoering van de wet van 17 juli 1975 op de boekhouding en de jaarrekening van de ondernemingen, wordt vervangen door de volgende tekst:

«Het gemiddelde aantal werknemers bedoeld in artikel 12, § 2, van hogergenoemde wet is het gemiddelde van het per einde van elke maand van het boekjaar in het krachtens het koninklijk besluit van 23 oktober 1987 gehouden personeelsregister ingeschreven aantal werknemers uitgedrukt in voltijdse equivalenten.

Het aantal werknemers uitgedrukt in voltijdse equivalenten is gelijk aan het arbeidsvolume teruggebracht tot voltijds tewerkgestelde equivalenten, te berekenen voor de deeltijdse werknemers op basis van het conventioneel aantal te presteren uren, gerelateerd ten opzichte van de normale arbeidsduur van een vergelijkbare voltijdse werknemer (referentiewerknemer).»

Hoofdstuk III

Wijzigingen van het koninklijk besluit van 12 september 1983 tot bepaling van de minimumindeling van een algemeen rekeningenstelsel

Artikel 8

Het hoofdstuk I van de bijlage bij het koninklijk besluit van 12 september 1983 tot bepaling van de minimumindeling van een algemeen rekeningenstelsel, wordt gewijzigd als volgt:

1° een rekening 617 wordt toegevoegd, luidend als volgt:

«617. Uitzendkrachten en personen ter beschikking gesteld van de onderneming»

2° een rekening 618 wordt toegevoegd, luidend als volgt:

«618. Bezoldigingen, premies voor buitenwettelijke verzekeringen, ouderdoms- en overlevingspensioenen van bestuurders, zaakvoerders en werkende vennoten, die niet worden toegerekend uit hoofde van een arbeidsovereenkomst.»

Hoofdstuk IV

Wijziging van het koninklijk besluit van 23 januari 1992 met betrekking tot de jaarrekening van de interbedrijfsgeneeskundige diensten

Artikel 9

Artikel 6, § 1, tweede lid van het koninklijk besluit van 23 januari 1992 op de boekhouding, de jaarrekening en de begroting van de interbedrijfsgeneeskundige diensten wordt aangevuld als volgt:

«De toelichting bij de balans en resultatenrekening bevat eveneens de in hoofdstuk I, afdeling 4 of de in hoofdstuk II, afdeling 4 van de bijlage bij het koninklijk besluit van 8 oktober 1976 op de jaarrekening van de ondernemingen bepaalde gegevens en staten weergegeven volgens het schema van de sociale balans dat zich bevindt in het door de Nationale Bank van België met toepassing van artikel 9, § 4, van het koninklijk besluit van 25 november 1991 op de openbaarmaking van akten en stukken van vennootschappen en ondernemingen, ontworpen standaardformulier «Volledig schema» of «Verkort schema».

Hoofdstuk V

Wijzigingen van het koninklijk besluit van 17 november 1994 op de jaarrekening van de verzekeringsondernemingen

Artikel 10

§ 1. In hoofdstuk I, afdeling 3 van de bijlage bij het koninklijk besluit van 17 november 1994 op de jaarrekening van de verzekeringsondernemingen worden volgende wijzigingen aangebracht aan staat nr.11 betreffende het gemiddelde aantal personeelsleden in dienst tijdens het boekjaar:

- 1° het opschrift van de staat wordt vervangen door «Staat betreffende de personeelsleden in dienst»;
- 2° de staat bestaat uit zes kolommen gegevens, genummerd van 1 tot 6. De drie eerste worden respectievelijk betiteld «Totaal aantal op afsluitingsdatum», «Gemiddeld personeelsbestand (*)» en «Aantal gepresteerde uren» en worden onder het opschrift «Afgesloten boekjaar» verenigd. De drie laatste kolommen hebben dezelfde titel als de drie eerste en worden onder het opschrift «Vorige boekjaar verenigd»;
- 3° de staat bestaat uit drie reeksen gegevens met respectievelijk de volgende opschriften en mecanographische codes: «Personeel onder arbeids- of stageovereenkomst (**)», code «8.11.1», «Uitzendkrachten of personen ter beschikking gesteld van de onderneming», code «8.11.2.» en «Totaal», code «8.11.3»;
- 4° de voetnoot wordt door de volgende tekst vervangen:

«(*) Het gemiddeld personeelsbestand wordt berekend in voltijdse equivalenten overeenkomstig artikel 12, § 1 van het koninklijk besluit van 12 september 1983 tot uitvoering van de wet van 17 juli 1975 op de boekhouding en de jaarrekening van de ondernemingen.

(**) Het personeel onder arbeids- of stageovereenkomst bestaat uit de werknemers ingeschreven in het personeelsregister en verbonden met de onderneming door een arbeidsovereenkomst of een stageovereenkomst zoals bedoeld door het koninklijk besluit nr. 230 van 21 december 1983.»

§ 2. In hoofdstuk I, afdeling 3 van dezelfde bijlage wordt de staat 12 betreffende het geheel van de administratie- en beheerskosten, uitgesplitst volgens aard, als volgt gewijzigd:

1° onder titel I. Personeelskosten, wordt een punt 6 toegevoegd, betiteld «Uitzendkrachten en personen ter beschikking gesteld van de onderneming»;

2° tegenover het hierboven vernoemde punt 6 wordt het getal «8.12.16» in de kolom «Codes» ingevoegd.

Artikel 11

Artikel 7, § 1, tweede lid van het koninklijk besluit van 17 november 1994 betreffende de jaarrekening van de verzekeringsondernemingen, wordt aangevuld als volgt:

«De toelichting bevat eveneens de in hoofdstuk I, afdeling 4 of de in hoofdstuk II, afdeling 4 van de bijlage bij het koninklijk besluit van 8 oktober 1976 op de jaarrekening van de ondernemingen bepaalde gegevens en staten weergegeven volgens het schema van de sociale balans dat zich bevindt in het door de Nationale Bank van België met toepassing van artikel 9, § 4 van het koninklijk besluit van 25 november 1991 op de openbaarmaking van akten en stukken van vennootschappen en ondernemingen, ontworpen standaardformulier «Volledig schema» of «Verkort schema».

Artikel 7, § 2, van het koninklijk besluit van 8 oktober 1976 op de jaarrekening van de ondernemingen is van overeenkomstige toepassing voor het gebruik van het volledige of verkorte schema van de sociale balans.»

Hoofdstuk VI

Wijziging van het koninklijk besluit van 19 april 1991 op de jaarrekening van de private verzorgingsinstellingen onderworpen aan de wetgeving betreffende de controle der verzekeringsondernemingen

Artikel 12

Artikel 15, tweede lid, van het koninklijk besluit van 19 april 1991 op de jaarrekening van de private verzorgingsinstellingen onderworpen aan de wetgeving betreffende de controle der verzekeringsondernemingen wordt aangevuld als volgt:

«De toelichting bevat eveneens de in hoofdstuk I, afdeling 4 of de in hoofdstuk II, afdeling 4 van de bijlage bij het koninklijk besluit van 8 oktober 1976 op de jaarrekening van de ondernemingen bepaalde gegevens en staten weergegeven volgens het schema van de sociale balans dat zich bevindt in het door de Nationale Bank van België met toepassing van artikel 9, § 4, van het koninklijk besluit van 25 november 1991 op de openbaarmaking van akten en stukken van vennootschappen en ondernemingen, ontworpen standaardformulier «Volledig schema» of «Verkort schema».

Artikel 7, § 2, van het koninklijk besluit van 8 oktober 1976 op de jaarrekening van de ondernemingen is van overeenkomstige toepassing voor het gebruik van het volledige of verkorte schema van de sociale balans.»

Wijzigingen van het koninklijk besluit van 23 september 1992 op de jaarrekening van de kredietinstellingen

Artikel 13

Artikel 7, § 1, laatste lid, van het koninklijk besluit van 23 september 1992 op de jaarrekening van de kredietinstellingen wordt aangevuld als volgt:

«De toelichting bevat eveneens de in hoofdstuk I, afdeling 4 of de in hoofdstuk II, afdeling 4 van de bijlage bij het koninklijk besluit van 8 oktober 1976 op de jaarrekening van de ondernemingen bepaalde gegevens en staten weergegeven volgens het schema van de sociale balans dat zich bevindt in het door de Nationale Bank van België met toepassing van artikel 9, § 4, van het koninklijk besluit van 25 november 1991 op de openbaarmaking van akten en stukken van vennootschappen en ondernemingen, ontworpen standaardformulier «Volledig schema» of «Verkort schema».

Artikel 7, § 2, van het koninklijk besluit van 8 oktober 1976 op de jaarrekening van de ondernemingen is van overeenkomstige toepassing voor het gebruik van het volledige of verkorte schema van de sociale balans.»

Artikel 14

In hoofdstuk I, afdeling 3 van de bijlage bij het hogergenoemde besluit van 23 september 1992, worden volgende wijzigingen aangebracht aan tabel XXIII:

1° punt A wordt als volgt vervangen:

«A. Volgende gegevens over het boekjaar en over het vorige boekjaar met betrekking tot de werknemers ingeschreven in het personeelsregister en verbonden met de onderneming door een arbeidsovereenkomst of een stageovereenkomst zoals bedoeld door het koninklijk besluit nr. 230 van 21 december 1983:

1. a) het totale aantal op afsluitdatum van het boekjaar;
- b) het gemiddelde personeelsbestand tewerkgesteld door de onderneming tijdens het boekjaar en tijdens het vorige boekjaar, berekend in voltijdse equivalenten overeenkomstig artikel 12, § 1, van het koninklijk besluit van 12 september 1983 tot uitvoering van de wet van 17 juli 1975 op de boekhouding en de jaarrekening van de ondernemingen;
- c) het aantal gepresteerde uren.

2° een punt A.1.bis wordt toegevoegd, luidend als volgt:

«A.1.bis Volgende gegevens over het boekjaar en over het vorige boekjaar met betrekking tot de uitzendkrachten en de ter beschikking van de onderneming gestelde personen:

1. het totale aantal op afsluitdatum van het boekjaar;
2. – het gemiddeld aantal in voltijdse equivalenten berekend op een analoge manier als de werknemers ingeschreven in het personeelsregister;
- het aantal gepresteerde uren;
- de kosten voor de onderneming.»

Hoofdstuk VIII

Wijziging van het koninklijk besluit van 23 september 1992 op de boekhoudkundige gegevens te verstrekken over in België gevestigde bijkantoren die kredietinstellingen naar buitenlands recht openbaar moeten maken

Artikel 15

In het koninklijk besluit van 23 september 1992 op de boekhoudkundige gegevens te verstrekken over in België gevestigde bijkantoren die kredietinstellingen naar buitenlands recht openbaar moeten maken, wordt letter H van artikel 2 als volgt vervangen:

«H. Jaargemiddelde van het personeelsbestand berekend in voltijdse equivalenten overeenkomstig artikel 12, § 1, van het koninklijk besluit van 12 september 1983 tot uitvoering van de wet van 17 juli 1975 op de boekhouding en de jaarrekening van de ondernemingen.»

Hoofdstuk IX

Wijziging van het koninklijk besluit van 14 december 1987 betreffende de jaarrekening van de ziekenhuizen

Artikel 16

Artikel 3 van het koninklijk besluit van 14 december 1987 betreffende de jaarrekening van de ziekenhuizen wordt als volgt aangevuld:

«De bijlage bevat de in hoofdstuk I, afdeling 4 of de in hoofdstuk II, afdeling 4 van de bijlage bij het koninklijk besluit van 8 oktober 1976 op de jaarrekening van de ondernemingen bepaalde gegevens en staten weergegeven volgens het schema van de sociale balans dat zich bevindt in het door de Nationale Bank van België met toepassing van artikel 9, § 4, van het koninklijk besluit van 25 november 1991 op de openbaarmaking van akten en stukken van vennootschappen en ondernemingen, ontworpen standaardformulier «Volledig schema» of «Verkort schema».

Artikel 7, § 2, van het koninklijk besluit van 8 oktober 1976 op de jaarrekening van de ondernemingen is van overeenkomstige toepassing voor het gebruik van het volledige of verkorte schema van de sociale balans.»

Hoofdstuk X

Sociale balans van andere privaatrechtelijke rechtspersonen

Artikel 17

Voor zover zij daartoe niet reeds verplicht zijn op grond van een andere wettelijke of verordende bepaling, stellen de privaatrechtelijke rechtspersonen met ten minste twintig werknemers, jaarlijks een sociale balans op waarin de vermeldingen zijn opgenomen bepaald in hoofdstuk I, afdeling 4 of in hoofdstuk II, afdeling 4 van de bijlage bij het koninklijk besluit van 8 oktober 1976 op de jaarrekening van de ondernemingen, weergegeven volgens het schema van de sociale balans dat zich bevindt in het door de Nationale Bank van België met toepassing van artikel 9, § 4 van het koninklijk besluit van 25 november 1991 op de openbaarmaking van akten en stukken van vennootschappen en ondernemingen, ontworpen standaardformulier «Volledig schema» of «Verkort schema».

Bij wijze van overgangsmaatregel is, voor de boekjaren die vóór 31 december 1997 beginnen, het eerste lid alleen van toepassing op de privaatrechtelijke rechtspersonen die jaarlijks minstens honderd werknemers tellen.

Artikel 7, § 2, van het koninklijk besluit van 8 oktober 1976 is van overeenkomstige toepassing wanneer de in dit artikel bedoelde rechtspersonen minder dan 50 werknemers tellen.

Het aantal werknemers van dit artikel wordt berekend overeenkomstig artikel 12, § 1 van het koninklijk besluit van 12 september 1983 tot uitvoering van de wet van 17 juli 1975 op de boekhouding en de jaarrekening van de ondernemingen.

Hoofdstuk XI

Sociale balans van ondernemingen naar buitenlands recht met een bijkantoor of centrum van werkzaamheid in België

Artikel 18

De ondernemingen naar buitenlands recht die in België een bijkantoor of centrum van werkzaamheid gevestigd hebben, stellen jaarlijks een sociale balans op met de in hoofdstuk I, afdeling 4 of de in hoofdstuk II, afdeling 4 van de bijlage bij het koninklijk besluit van 8 oktober 1976 op de jaarrekening van de ondernemingen bepaalde gegevens en staten weergegeven volgens het schema van de sociale balans dat zich bevindt in het door de Nationale Bank van België met toepassing van artikel 9, § 4, van het koninklijk besluit van 25 november 1991 op de openbaarmaking van akten en stukken van vennootschappen en ondernemingen, ontworpen standaardformulier «Volledig schema» of «Verkort schema».

Deze sociale balans bevat enkel de gegevens met betrekking tot de in België gevestigde bijkantoren en centra van werkzaamheden van de buitenlandse onderneming, met dien verstande dat de gezamenlijke bijkantoren en centra van werkzaamheden beschouwd worden als één geheel.

Artikel 7, § 2, van het koninklijk besluit van 8 oktober 1976 is van overeenkomstige toepassing met dien verstande dat de criteria vastgesteld in artikel 12, § 2 van de wet van 17 juli 1975 slechts worden berekend voor de in België gevestigde bijkantoren en centra van werkzaamheden.

De in dit artikel bedoelde sociale balans wordt neergelegd samen en volgens dezelfde modaliteiten als de in artikel 198, § 2, 2° van de gecoördineerde wetten op de handelsvennootschappen, bedoelde jaarrekening van de buitenlandse onderneming.

Hoofdstuk XII

Mededeling, statistische verwerking en controle van de sociale balans

Afdeling 1. Mededeling van de sociale balans.

Artikel 19

Bij ontstentenis van een ondernemingsraad, wordt de sociale balans overgemaakt aan de vakbondsafvaardiging.

Bij ontstentenis van een ondernemingsraad of vakbondsafvaardiging, kan de sociale balans door de werknemers worden geraadpleegd op de plaats waar het arbeidsreglement moet worden bewaard overeenkomstig artikel 15 van de wet van 8 april 1965 tot instelling van de arbeidsreglementen.

Artikel 20

De ziekenhuizen die onderworpen zijn aan de wet op de ziekenhuizen gecoördineerd op 7 augustus 1987, de interbedrijfsgeneeskundige diensten die beantwoorden aan de criteria van artikel 12, § 2, van de wet van 17 juli 1975 op de boekhouding en de jaarrekening van de ondernemingen en de rechtspersonen bedoeld in de hoofdstukken VI en X van dit besluit, leggen jaarlijks binnen zeven maanden na afsluiting van hun boekjaar zonder kosten een document neer bij de Nationale Bank van België met de vermeldingen en in de vorm bepaald door de artikelen 9, 16 en 17 van dit besluit.

De Nationale Bank van België bepaalt de modaliteiten van neerlegging.

Afdeling 2. Statistische verwerking

Artikel 21

De openbare instellingen van sociale zekerheid bezorgen de Nationale Bank van België op haar verzoek, zonder kosten, de inlichtingen in hun bezit die de door de Nationale Bank van België verzamelde gegevens kunnen aanvullen of verduidelijken.

Artikel 22

Op basis van de haar medegedeelde sociale balansen en van de haar overeenkomstig artikel 21 overgemaakte gegevens, ontwerpt de Nationale Bank van België een gegevensbank.

Voor de voorbereiding van geglobaliseerde studies over de werkverschaffing, beschikken de Nationale Bank van België, het Federaal Planbureau en het Nationaal Instituut voor de Statistiek over een wederzijdse en kosteloze toegang tot hun gegevensbanken.

Artikel 23

De Nationale Bank van België is gemachtigd om volgens door de Minister van Economie, de Minister van Tewerkstelling en Arbeid en de Minister van Kleine en Middelgrote ondernemingen goedgekeurde modaliteiten, statistieken op te maken betreffende het geheel of een gedeelte van de gegevens die zijn opgenomen in de documenten die haar werden toegezonden.

Artikel 24

De paritaire Comités en subcomités, de Nationale Arbeidsraad en de Centrale Raad voor het Bedrijfsleven kunnen vragen dat er geglobaliseerde statistieken worden opgemaakt voor de sectoren of subsectoren die onder hun bevoegdheid vallen.

In dit kader kunnen geen individuele gegevens het voorwerp uitmaken van bespreking in deze organen, tenzij met instemming van de betrokken onderneming.

Artikel 25

Voor studie-, analyse- of evaluatiedoeleinden die het niveau van de individuele ondernemingen overstijgen, is de inhoud van de in artikel 22 bedoelde gegevensbank toegankelijk voor de ambtenaren aangewezen door de Minister van Economie, de Minister van Tewerkstelling en Arbeid en de Minister van Kleine en Middelgrote Ondernemingen, evenals voor de Nationale Arbeidsraad en de Centrale Raad voor het Bedrijfsleven.

Artikel 26

Onverminderd de controleopdrachten van de revisoren en de bevoegdheden van de officieren van gerechtelijke politie, worden de sociale inspecteurs en controleurs van de administratie van de arbeidsbetrekkingen en -reglementering van het Ministerie van Tewerkstelling en Arbeid alsook de bijzondere commissarissen van de dienst bedrijfsorganisatie van het bestuur handelsbeleid van Ministerie van Economische Zaken gemachtigd voor de controle van het opstellen van de sociale balans, de mededeling ervan aan de ondernemingsraad en de neerlegging bij de Nationale Bank van België.

Hoofdstuk XIII

Inwerkingtreding. Wijzigings-, overgangs- en diverse bepalingen

Artikel 27

De Centrale Raad voor het Bedrijfsleven en de Nationale Arbeidsraad, handelend in gezamenlijk overleg, zijn bevoegd om, op verzoek van de federale Regering of de federale Kamers of uit eigen beweging, adviezen uit te brengen over de toepassing en de eventuele wijzigingen van de gegevens vervat in de sociale balans.

De Nationale Bank van België en de Commissie voor Boekhoudkundige Normen kunnen als deskundigen betrokken worden bij deze werkzaamheden.

Artikel 28

De bepalingen van dit besluit zijn van toepassing op de jaarrekeningen en op de sociale balansen betreffende de boekjaren die beginnen na 31 december 1995.

Artikel 29

Binnen drie maanden na de publicatie van dit besluit in het *Belgisch Staatsblad* of binnen zeven maanden na afsluiting van het boekjaar wanneer dit later is, bezorgen de door dit besluit betrokken ondernemingen met minstens 20 werknemers en de rechtspersonen met minstens 100 werknemers aan de Nationale Bank van België, met betrekking tot het laatst begonnen boekjaar vóór 31 december 1995, een door de Nationale Bank van België ontworpen staat met daarin de vermeldingen bepaald in hoofdstuk I, afdeling 4, I en III of in hoofdstuk II, afdeling 4, I en III van de bijlage bij het koninklijk besluit van 8 oktober 1976 op de jaarrekening van de ondernemingen; de overeenkomstige cijfers van het vorige boekjaar moeten nochtans niet vermeld worden.

Het aantal werknemers wordt berekend overeenkomstig artikel 12, § 1 van het koninklijk besluit van 12 september 1983 tot uitvoering van de wet van 17 juli 1975 op de boekhouding en de jaarrekening van de ondernemingen.

Artikel 7, § 2, van het koninklijk besluit van 8 oktober 1976 op de jaarrekening van de ondernemingen is van overeenkomstige toepassing.

Artikel 30

Artikel 5, tweede lid, van het koninklijk besluit van 7 april 1995 betreffende de voorlichting van de ondernemingsraden inzake tewerkstelling, wordt opgeheven evenals zijn uitvoeringsbesluiten.

Artikel 31

In artikel 6 van hetzelfde besluit worden de woorden «In toepassing van dit besluit wordt aan de organen en de betrokken werknemers de in artikel 3 bedoelde informatie» vervangen door de woorden «aan de organen bedoeld in dit besluit, wordt de in artikel 3, bedoelde informatie».

Artikel 32

Het hoofdstuk IX van de wet van 22 december 1995 houdende maatregelen tot uitvoering van het meerjarenplan voor de werkgelegenheid treedt in werking op de dag van de publicatie van dit besluit in het *Belgisch Staatsblad*.

Artikel 33

Onze Minister van Economie, Onze Minister van Tewerkstelling en Arbeid, Onze Minister van Justitie, Onze Minister van Financiën en Onze Minister van Kleine en Middelgrote Ondernemingen zijn, ieder wat hem betreft, belast met de uitvoering van dit besluit.

Bijlage 3

Bericht

**Tabel en methodologische toelichting
betreffende het opstellen van de sociale balans overeenkomstig
het koninklijk besluit van 4 augustus 1996 betreffende de sociale balans
(*Belgisch Staatsblad* van 30 augustus 1996)**

4. SOCIALE BALANS

In voorkomend geval, het nummer waaronder de onderneming is
ingeschreven bij de Rijksdienst voor Sociale Zekerheid (RSZ - nummer) :

Nummers van de paritaire comités
die bevoegd zijn voor de onderneming :

I. STAAT VAN DE TEWERKGESTELDE PERSONEN

A. WERKNEMERS INGESCHREVEN IN HET PERSONEELSREGISTER

	Codes	1. Voltijds (boekjaar)	2. Deeltijds (boekjaar)	3. Totaal (T) of totaal in voltijdse equivalenten (VTE) (boekjaar)	4. Totaal (T) of totaal in voltijdse equivalenten (VTE) (vorig boekjaar)
1. Tijdens het boekjaar en het vorig boekjaar					
Gemiddeld aantal werknemers	100			(VTE)	(VTE)
Aantal daadwerkelijk gepresteerde uren	101			(T)	(T)
Personeelskosten (in duizenden franken)	102			(T)	(T)
Voordelen bovenop het loon (in duizenden franken)	103	xxxxxxxxxxxxxxxx	xxxxxxxxxxxxxxxx	(T)	(T)

2. Op de afsluitingsdatum van het boekjaar

	Codes	1. Voltijds	2. Deeltijds	3. Totaal in voltijdse equivalenten
a. Aantal werknemers ingeschreven in het personeelsregister	105			
b. Volgens de aard van de arbeidsovereenkomst				
Overeenkomst voor een onbepaalde tijd	110			
Overeenkomst voor een bepaalde tijd	111			
Overeenkomst voor een duidelijk omschreven werk	112			
Vervangingsovereenkomst	113			
c. Volgens het geslacht				
Mannen	120			
Vrouwen	121			
d. Volgens de beroepscategorie				
Directiepersoneel	130			
Bedienden	131			
Arbeiders	132			
Andere	133			

B. UITZENDKRACHTEN EN TER BESCHIKKING VAN DE ONDERNEMING GESTELDE PERSONEN

Tijdens het boekjaar	Codes	1. Uitzendkrachten	2. Ter beschikking van de onder- neming gestelde personen
Gemiddeld aantal tewerkgestelde personen	150		
Aantal daadwerkelijk gepresteerde uren	151		
Kosten voor de onderneming (in duizenden franken)	152		

II. TABEL VAN DE PERSONEELSBEWEGINGEN TIJDENS HET BOEKJAAR

		Codes	1. Voltijds	2. Deeltijds	3. Totaal in voltijdse equivalenten
A. INGETREDEN					
a.	Aantal werknemers die tijdens het boekjaar in het personeelsregister werden ingeschreven	205			
b.	Volgens de aard van de arbeidsovereenkomst				
	Overeenkomst voor een onbepaalde tijd	210			
	Overeenkomst voor een bepaalde tijd	211			
	Overeenkomst voor een duidelijk omschreven werk	212			
	Vervangingsovereenkomst	213			
c.	Volgens het geslacht en het studieniveau				
	Mannen : lager onderwijs	220			
	secundair onderwijs	221			
	hoger niet-universitair onderwijs	222			
	universitair onderwijs	223			
	Vrouwen : lager onderwijs	230			
	secundair onderwijs	231			
	hoger niet-universitair onderwijs	232			
	universitair onderwijs	233			
B. UITGETREDEN					
a.	Aantal werknemers met een in het personeelsregister opgetekende datum waarop hun overeenkomst tijdens het boekjaar een einde nam	305			
b.	Volgens de aard van de arbeidsovereenkomst				
	Overeenkomst voor een onbepaalde tijd	310			
	Overeenkomst voor een bepaalde tijd	311			
	Overeenkomst voor een duidelijk omschreven werk	312			
	Vervangingsovereenkomst	313			
c.	Volgens het geslacht en het studieniveau				
	Mannen : lager onderwijs	320			
	secundair onderwijs	321			
	hoger niet-universitair onderwijs	322			
	universitair onderwijs	323			
	Vrouwen : lager onderwijs	330			
	secundair onderwijs	331			
	hoger niet-universitair onderwijs	332			
	universitair onderwijs	333			
d.	Volgens de reden van beëindiging van de overeenkomst				
	Pensioen	340			
	Brugpensioen	341			
	Afdanking	342			
	Andere reden	343			
	waarvan : het aantal werknemers dat als zelfstandige ten minste op halftijdse basis diensten aan de onderneming blijft verlenen ...	350			

III. STAAT OVER HET GEBRUIK VAN DE MAATREGELEN TEN GUNSTE VAN DE WERKGELEGENHEID TIJDENS HET BOEKJAAR

MAATREGELEN TEN GUNSTE VAN DE WERKGELEGENHEID	Codes	Aantal betrokken werknemers		3. Financieel voordeel (in duizenden franken)
		1. Aantal	2. In voltijdse equivalenten	
1. Maatregelen met financieel voordeel¹				
1.1. Bedrijfsplan	400 ²			
. Mannen	401			
. Vrouwen	402			
1.2. Jongerenbanenplan	403			
1.3. Lage lonen	404			
1.4. Tewerkstellingsakkoorden 1995-1996	405 ²			
. Mannen	406			
. Vrouwen	407			
1.5. Banenplan ter bevordering van de tewerkstelling van langdurig werklozen	408			
1.6. Maribel	409			
1.7. Herinschakelingsjobs (ouder dan 50 jaar)	410			
1.8. Conventioneel halftijds bruggpensioen	411			
1.9. Volledige loopbaanonderbreking	412			
1.10. Vermindering van de arbeidsprestaties (deeltijdse loopbaanonderbreking)	413			
2. Andere maatregelen				
2.1. Eerste werkervaringscontract	500			
2.2. Ingroeibanen	501			
2.3. Jongerenstage	502			
2.4. Overeenkomst werk-opleiding	503			
2.5. Leervereenkomst	504			
2.6. Opeenvolgende arbeidsovereenkomsten voor een bepaalde tijd ...	505			
2.7. Conventioneel bruggpensioen	506			
TOTAAL VOOR HET BOEKJAAR	550			
TOTAAL VOOR HET VORIG BOEKJAAR	560			

IV. INLICHTINGEN OVER DE OPLEIDINGEN VOOR DE WERKNEMERS TIJDENS HET BOEKJAAR

	Codes	1. Aantal betrokken werknemers	2. Aantal gevolgde opleidingsuren	3. Kosten voor de onderneming (in duizenden franken)
Totaal van de opleidingsinitiatieven ten laste van de werkgever				
. Mannen	580			
. Vrouwen	581			

¹ Financieel voordeel voor de werkgever met betrekking tot de titularis of diens plaatsvervanger.

² De rubrieken 400 en 405 stellen de totalen voor de verdeling Mannen/Vrouwen voor; (400 = 401 + 402 en 405 = 406 + 407).

4. SOCIALE BALANS

In voorkomend geval, het nummer waaronder de onderneming is ingeschreven bij de Rijksdienst voor Sociale Zekerheid (RSZ - nummer) :

Nummers van de paritaire comités die bevoegd zijn voor de onderneming :
.....

I. WERKNEMERS INGESCHREVEN IN HET PERSONEELSREGISTER

	Codes	1. Voltijds	2. Deeltijds	3. Totaal (T) of totaal in voltijdse equivalenten (VTE) (boekjaar)	4. Totaal (T) of totaal in voltijdse equivalenten (VTE) (vorig boekjaar)
A. Tijdens het boekjaar en het vorig boekjaar		(boekjaar)	(boekjaar)		
Gemiddeld aantal werknemers	100			(VTE)	(VTE)
Aantal daadwerkelijk gepresteerde uren	101			(T)	(T)
Personeelskosten (in duizenden franken)	102			(T)	(T)

	Codes	1. Voltijds	2. Deeltijds	3. Totaal in voltijdse equivalenten
B. Op de afsluitdatum van het boekjaar				
a. Aantal werknemers ingeschreven in het personeelsregister	105			
b. Volgens de aard van de arbeidsovereenkomst				
Overeenkomst voor een onbepaalde tijd	110			
Overeenkomst voor een bepaalde tijd	111			
Overeenkomst voor een duidelijk omschreven werk	112			
Vervangingsovereenkomst	113			
c. Volgens het geslacht				
Mannen	120			
Vrouwen	121			
d. Volgens de beroepscategorie				
Directiepersoneel	130			
Bedienden	131			
Arbeiders	132			
Andere	133			

II. TABEL VAN DE PERSONEELSBEWEGINGEN TIJDENS HET BOEKJAAR

	Codes	1. Voltijds	2. Deeltijds	3. Totaal in voltijdse equivalenten
A. INGETREDEN				
Aantal werknemers die tijdens het boekjaar in het personeelsregister werden ingeschreven	205			
B. UITGETREDEN				
Aantal werknemers met een in het personeelsregister opgetekende datum waarop hun overeenkomst tijdens het boekjaar een einde nam	305			

III. STAAT OVER HET GEBRUIK VAN DE MAATREGELEN TEN GUNSTE VAN DE WERKGELEGENHEID TIJDENS HET BOEKJAAR

MAATREGELEN TEN GUNSTE VAN DE WERKGELEGENHEID		Codes	Aantal betrokken werknemers		3. Financieel voordeel (in duizenden franken)
			1. Aantal	2. In voltijdse equivalenten	
1. Maatregelen met financieel voordeel¹					
1.1. Bedrijfsplan	400				
1.2. Jongerenbanenplan	403				
1.3. Lage lonen	404				
1.4. Tewerkstellingsakkoorden 1995-1996	405				
1.5. Banenplan ter bevordering van de tewerkstelling van langdurig werklozen	408				
1.6. Maribel	409				
1.7. Herinschakelingsjobs (ouder dan 50 jaar)	410				
2. Andere maatregelen					
2.1. Eerste werkervaringscontract	500				
2.2. Ingroeibanen	501				
2.3. Jongerenstage	502				
2.4. Overeenkomst werk-opleiding	503				
2.5. Leerovereenkomst	504				
2.6. Opeenvolgende arbeidsovereenkomsten voor een bepaalde tijd	505				
2.7. Conventioneel bruggpensioen	506				
2.8. Conventioneel halftijds bruggpensioen	511				
2.9. Volledige loopbaanonderbreking	512				
2.10. Vermindering van de arbeidsprestaties (deeltijdse loopbaanonderbreking)	513				
TOTAAL VOOR HET BOEKJAAR		550			
TOTAAL VOOR HET VORIG BOEKJAAR		560			

IV. INLICHTINGEN OVER DE OPLEIDINGEN VOOR DE WERKNEMERS TIJDENS HET BOEKJAAR

	Codes	1. Aantal betrokken werknemers	2. Aantal gevolgde opleidingsuren	3. Kosten voor de onderneming (in duizenden franken)
Totaal van de opleidingsinitiatieven ten laste van de werkgever				
Mannen	580			
Vrouwen	581			

¹ Financieel voordeel voor de werkgever met betrekking tot de titularis of diens plaatsvervanger.

Methodologische toelichting betreffende de sociale balans

I. Staat van de tewerkgestelde personen

A. De werknemers ingeschreven in het personeelsregister

De staat I.A. betreft enkel de in het personeelsregister ingeschreven werknemers, dat wil zeggen de personen die met de onderneming verbonden zijn door:

- een arbeidsovereenkomst of
- een stagecontract zoals bedoeld in het koninklijk besluit nr. 230 van 21 december 1983.

Worden er derhalve niet in opgenomen:

- de uitzendkrachten (worden, enkel voor de volledige schema's, vermeld onder punt I.B.)
- de (andere) ter beschikking van de onderneming gestelde personen (bijvoorbeeld de door de gemeentelijke overheid bezoldigde werknemers die ter beschikking worden gesteld van intercommunale verenigingen); ook zij worden vermeld onder punt I.B. (voor de volledige schema's)
- de personen die in de onderneming werken met een statuut van zelfstandige (met name de beheerders en de werkende vennoten die aan de sociale zekerheid de bijdrage van zelfstandige betalen en om die reden niet in het personeelsregister zijn ingeschreven).

1. Gemiddeld aantal werknemers (rubriek 100, kolommen 1 en 2)

Wordt berekend als het gemiddelde van het aantal werknemers ingeschreven in het personeelsregister aan het einde van elke maand van het boekjaar. Dat gemiddelde wordt als volgt berekend:

- bij het afsluiten van het boekjaar wordt het aantal actieve werknemers dat aan het einde van elke maand in het personeelsregister is ingeschreven, opgeteld
- dat totaal wordt dan gedeeld door het aantal maanden dat het boekjaar bestrijkt.

2. Gemiddeld aantal werknemers uitgedrukt in voltijdse equivalenten (rubriek 100, kolommen 3 en 4)

Stemt overeen met het gemiddelde aantal werknemers dat aan het einde van elke maand van het boekjaar ingeschreven is in het personeelsregister, uitgedrukt in voltijds tewerkgestelde equivalenten (VTE).

Aan het einde van iedere maand wordt een voltijdse betrekking als een eenheid beschouwd en het gemiddelde aantal ervan wordt verkregen door de som van de aan het einde van iedere maand ingeschreven voltijdse betrekkingen te delen door het aantal maanden van het boekjaar.

De deeltijdse betrekkingen moeten worden omgerekend in volledige arbeidsjaren. De omzetting van een deeltijdse betrekking in een voltijds equivalent gebeurt op grond van de verhouding tussen het contractuele aantal door die deeltijds tewerkgestelde werknemer te presteren uren en het aantal uren dat normaliter door een vergelijkbare voltijdse betrekking wordt gepresteerd. Die verhouding wordt berekend aan het einde van iedere maand van het boekjaar. Een voorbeeld: als een werknemer op 1 juli van een 12 maanden tellend en op 31 december eindigend boekjaar halftijds in dienst wordt genomen, wordt hij beschouwd als een 0,25 voltijds tewerkgestelde werknemer ($0,50 \times 6/12$) voor de berekening van rubriek 100, kolom 3.

Het gemiddelde aantal werknemers dat wordt verkregen voor de voltijdse betrekkingen, enerzijds, en dat voor de in voltijdse equivalenten omgerekende deeltijdse betrekkingen, anderzijds, worden vervolgens opgeteld.

Een onderneming die slechts één werknemer tewerkstelt (hetzij voltijds, hetzij deeltijds) hoeft kolommen 1, 2 en 3 van rubriek 102 en kolom 3 van rubriek 103 niet in te vullen. Is het gemiddelde aantal werknemers uitgedrukt in voltijdse equivalenten (rubriek 100, kolom 3) groter dan 1, maar is er slechts één werknemer die voltijds (kolom 1) of deeltijds (kolom 2) werkt, dan hoeft de onderneming de eerste twee kolommen van rubriek 102 niet in te vullen. De derde kolom moet daarentegen wel worden ingevuld.

Voorgaande regels werden genomen met het oog op het behoud van de vertrouwelijkheid van de verstrekte inlichtingen.

3. Aantal effectief gepresteerde uren (rubriek 101)

Het aantal effectief gepresteerde uren omvat het totale aantal tijdens het jaar effectief gepresteerde en bezoldigde uren, dat wil zeggen dat geen rekening wordt gehouden met niet-bezoldigde overuren, jaarlijkse vakantie, ziekteverlof, kort verzuim en de wegens staking of om andere redenen verloren gegane uren.

Het aantal gepresteerde uren kan als volgt worden geraamd op basis van de RSZ-aangifte (- Staat A - handarbeiders of Staat B - hoofdarbeiders):

- voor de voltijds tewerkgestelde werknemers: het aantal werkdagen (kolom 9a) X (de wettelijke arbeidsduur/5) verminderd met de eventuele vakantiedagen*
- voor de deeltijds werkenden: het aantal bezoldigde uren (enkel de gewerkte uren) per kwartaal vermeld in kolom 11.

De som van die beide gegevens voor de vier kwartaalaangiften die betrekking hebben op het boekjaar, is gelijk aan het totale aantal tijdens het jaar gewerkte uren, dat afzonderlijk wordt opgegeven voor de voltijds werkenden, de deeltijds werkenden en beide samen (T); dit laatste gegeven wordt zowel vermeld voor het beschouwde boekjaar (kolom 3) als voor het voorgaande boekjaar (kolom 4).

4. Personeelskosten (rubriek 102)

Net als in de resultatenrekening (rubriek 62) en in de toelichtingen C15 en A10 bij de genormaliseerde jaarrekeningen, omvatten de personeelskosten in de sociale balans alleen de bezoldigingen toegekend aan de in het personeelsregister ingeschreven werknemers - een register dat wordt bijgehouden ter uitvoering van het koninklijk besluit nr. 5 van 23 oktober 1978. In dat register moeten alle personen worden opgenomen die krachtens een arbeidsovereenkomst of een stagecontract met de onderneming verbonden zijn of onder haar gezag werken. Net als voor de berekening van het gemiddelde aantal werknemers (rubriek 100) wor-

De kolommen 9a en 11 van de Staat A met betrekking tot de handarbeiders bevatten enkel de dagen dat effectief is gewerkt; diezelfde kolommen in de Staat B met betrekking tot de hoofdarbeiders bevatten tevens de jaarlijkse vakantie en het ziekteverlof die ten laste komen van de onderneming en dus in mindering moeten worden gebracht van het totale aantal daadwerkelijk gewerkte uren.

den de uitzendkrachten en de personen met een statuut van zelfstandige dus niet in aanmerking genomen. De personeelskosten worden afzonderlijk vermeld voor de voltijds en deeltijds werkenden en voor beide samen (de totalen komen voor in de kolommen 3 en 4). Net als in punt 2, moet de onderneming rubriek 102 niet invullen indien in het personeelsregister slechts één werknemer is ingeschreven.

5. Voordelen bovenop het loon (rubriek 103)

Terwijl de onder rubriek 102 vermelde personeelskosten het geheel omvatten van de bezoldigingen en de overige kosten ten behoeve van de in het personeelsregister ingeschreven werknemers, bevat rubriek 103 de overige voordelen bovenop het loon waar de begunstigde geen belasting op hoeft te betalen.

Onder sociale voordelen worden de beperkte voordelen verstaan die vanuit een duidelijk sociaal oogpunt worden toegekend of die tot doel hebben het contact tussen de personeelsleden te verbeteren en hun band met de onderneming te verstevigen.

Van belasting vrijgestelde sociale voordelen zijn (niet-exhaustieve lijst):

- bijstand in uitzonderlijke omstandigheden (chirurgische ingrepen, huwelijk, overlijden, enz...)
- groepsreizen voor het personeel
- huwelijks- en geboortegeschenken
- gebruik van sport- en cultuurinfrastructuur van de onderneming
- gratis toegangskarten voor culturele manifestaties
- terugbetaling van individuele studiekosten
- kosteloze of in prijs verlaagde verblijven van het personeel in vakantiecentra van de onderneming
- kosteloze drankverstrekking tijdens de diensturen
- kosteloze of tegen verlaagde prijzen verstrekte dagschotels
- voordelen verbonden aan het bestaan van een medische dienst
- voordelen verbonden aan het bestaan van een aankoopcentrale
- gebruik van de diensten van de werkgever of aanschaffing van goederen tegen kostprijs
- vergoedingen inzake sociale promotie
- gebruik van een kinderdagverblijf binnen de onderneming
- onder bepaalde voorwaarden: geschenk-, cultuur- en maaltijdcheques.

6. Totaal aantal werknemers ingeschreven in het personeelsregister op de afsluitdatum van het boekjaar (rubrieken 105 tot 133)

Het totale aantal werknemers ingeschreven op de afsluitdatum van het boekjaar dient afzonderlijk te worden vermeld voor de werknemers met een voltijdse en die met een deeltijdse arbeidsovereenkomst (rubriek 105, kolommen 1 en 2). De som van die beide categorieën, die opgenomen is in kolom 3, moet worden uitgedrukt in voltijdse equivalenten. De staat van de aan het einde van het boekjaar ingeschreven werknemers, uitgedrukt in voltijdse equivalenten, bevat het totale aantal voltijds tewerkgestelde werknemers plus het aantal deeltijds tewerkgestelde werknemers in verhouding tot hun op dat ogenblik overeengekomen arbeidsduur.

Een werknemer die aan het einde van het boekjaar voor 60 pct. is ingeschreven, wordt beschouwd als een 0,6 voltijdse betrekking ongeacht het aantal bezoldigde dagen tijdens het jaar en dus ook ongeacht de datum waarop hij in het personeelsregister is ingeschreven. Deze definitie kan afwijken van die welke geldt voor de omrekening van het gemiddelde aantal werknemers in voltijdse equivalenten (rubriek 100).

Een voorbeeld: als een werknemer op 1 juli van een 12 maanden tellend en op 31 december eindigend boekjaar halftijds in dienst wordt genomen, wordt hij beschouwd als een 0,50 voltijds tewerkgestelde werknemer voor de berekening van rubriek 105, kolom 3 (en volgende) waarin de contractuele arbeidsduur van die werknemer op de afsluitingsdatum wordt aangegeven. Indien de berekening voor rubriek 100, kolommen 3 en 4, was gemaakt, zou hij echter als een 0,25 voltijds tewerkgestelde werknemer zijn beschouwd (zie punt 2).

Vervolgens wordt dat totale aantal ingeschreven personen, waarbij een onderscheid wordt gemaakt tussen de voltijds werkenden, de deeltijds werkenden en het totaal ervan in voltijdse equivalenten, opgesplitst:

- volgens de aard van de arbeidsovereenkomst: voor onbepaalde tijd (rubriek 110), voor bepaalde tijd (rubriek 111), voor de uitvoering van een duidelijk omschreven werk (rubriek 112) of een vervangingsovereenkomst (rubriek 113). De som van die verschillende arbeidsovereenkomsten moet overeenstemmen met het totale aantal personen dat ingeschreven is op de afsluitingsdatum van het boekjaar, wat wil zeggen dat voor iedere kolom in de tabel de volgende vergelijking moet gelden: $110+111+112+113=105$
- volgens het geslacht: ook hier dient, voor de drie kolommen van de tabel, de som van de rubrieken 120 en 121 gelijk te zijn aan rubriek 105
- volgens de beroepscategorie: het directiepersoneel, de bedienden, de arbeiders en de andere categorieën (rubrieken 130 tot 133). Onder de rubriek «Andere» worden opgenomen: de andere personeelsleden (andere dan arbeiders, bedienden en directiepersoneel) ingeschreven in het personeelsregister, met name de stagiairs en de leerlingen. Het totaal van de verschillende beroepscategorieën moet overeenstemmen met het totale aantal werknemers dat op de afsluitingsdatum ingeschreven is in het personeelsregister en dat vermeld staat onder rubriek 105 ($130+131+132+133=105$, kolommen 1, 2 en 3).

B. Uitzendkrachten en ter beschikking van de onderneming gestelde personen (alleen voor de sociale balans volgens het volledige schema): rubrieken 150 tot 152 (kolommen 1 en 2)

Onder deze sectie worden de uitzendkrachten opgenomen die niet in het personeelsregister worden ingeschreven en het personeel dat door een andere onderneming of instelling ter beschikking van de vennootschap wordt gesteld. De aan deze personeelscategorie verbonden kosten worden niet als personeelskosten beschouwd (rubriek 62 van de resultatenrekening) maar als aankopen van diensten (Diensten en diverse goederen). Dit personeel wordt dus noch in aanmerking genomen voor het berekenen van het tewerkgestelde personeel opgenomen in de toelichting bij de jaarrekening, noch voor het bepalen van het gemiddelde aantal werknemers opgenomen onder punt I.1. van de sociale balans (rubriek 100).

Het gemiddelde aantal tewerkgestelde personen (uitzendkrachten en ter beschikking van de onderneming gestelde personen) wordt op dezelfde wijze berekend als voor rubriek 100 (gemiddeld aantal werknemers ingeschreven in het personeelsregister aan het einde van elke maand van het boekjaar).

Het aantal daadwerkelijk gepresteerde uren omvat het totale aantal tijdens het jaar effectief gewerkte en bezoldigde arbeidsuren, dat wil zeggen ongerekend de niet-bezoldigde overuren, de jaarlijkse vakantie, het ziekteverlof, kort verzuim en de wegens staking of om andere redenen verloren gegane uren (cfr. definitie onder punt 3).

II. Tabel van de personeelsbewegingen tijdens het boekjaar

Het gaat voor de intredingen (rubriek 205) om de nieuwe inschrijvingen van werknemers in het personeelsregister en voor de uittredingen (rubriek 305) om de tijdens het boekjaar ingeschreven contractbeëindigingen.

De omzetting van het totale aantal in- en uittredingen in voltijdse equivalenten gebeurt op dezelfde wijze als in rubrieken 105 tot 133.

In de sociale balans volgens het volledige schema wordt het totale aantal in- en uittredingen opgesplitst:

- volgens de aard van de arbeidsovereenkomst (rubrieken 210 tot 213 en 310 tot 313)
- volgens het geslacht en het studieniveau (rubrieken 220 tot 233 en 320 tot 333)
- en, voor de uittredingen, volgens de reden van beëindiging van de overeenkomst (rubrieken 340 tot 343).

De verschillende opsplitsingen dienen overeen te stemmen met de totalen die voorkomen onder rubriek 205 of 305. Meer bepaald dient het totaal van de verschillende soorten van arbeidsovereenkomsten (210+211+212+213 of 310+311+312+313) voor elk van de kolommen (1 tot 3) gelijk te zijn aan het totale aantal intredingen (rubriek 205) of uittredingen (rubriek 305). Hetzelfde geldt voor de opsplitsing volgens geslacht en studieniveau en volgens de reden van beëindiging van de overeenkomst, waarvoor aan de volgende coherentievergelijkingen moet zijn voldaan:

- $220+221+222+223+230+231+232+233=205$
- $320+321+322+323+330+331+332+333=305$
- $340+341+342+343=305$.

III. Gegevens over het beroep dat bedrijven tijdens het boekjaar doen op de maatregelen ter bevordering van de werkgelegenheid

III.1. Maatregelen met financieel voordeel (rubrieken 400 tot 413 in het volledige schema en rubrieken 400 tot 410 in het verkorte schema)

De definities hieronder zijn ingegeven door die in de bijlage bij het ministerieel besluit van 19 juni 1995 betreffende de voorlichting van de ondernemingsraden inzake tewerkstelling. Onder financieel voordeel wordt verstaan de verminderingen van de sociale-zekerheidsbijdragen waarvan de onderneming profijt heeft getrokken ingevolge de verschillende vermelde maatregelen en die zijn opgenomen in de RSZ-aangifte, hetzij voor de werknemer in kwestie hetzij voor diens plaatsvervanger. Bij elke definitie zijn, voor zover mogelijk, de verwijzingen naar de RSZ-aangifte gegeven.

Voor de maatregelen 1 en 4 moet in het volledige schema het onderscheid tussen mannen en vrouwen worden gemaakt.

1. **Bedrijfsplan:** plan tot herverdeling van de arbeid dat recht geeft op een vermindering van de sociale-zekerheidsbijdragen van 37.500 frank per kwartaal voor elke extra in dienst genomen werknemer (artikelen 23 tot 41 van het koninklijk besluit van 24 december 1993 tot uitvoering van de wet van 6 januari 1989 tot vrijwaring van 's lands concurrentievermogen). Zie RSZ-aangifte, boekhoudraam, deel II verminderingen van de bijdragen, kader 2, rubriek N.
2. **Jongerenbanenplan:** plan dat recht geeft op een vermindering van de sociale-zekerheidsbijdragen - met 25, 50, 75 of 100 % - voor de tewerkstelling, tussen 1 augustus 1993 en 31 december 1994, van jongeren van minder dan 26 jaar met minstens zes maanden werkloosheid (wet van 23 juli 1993).
Zie RSZ-aangifte, boekhoudraam, deel II verminderingen van de bijdragen, kader 6, rubriek T en bereken het gedeelte van de vermindering van de werkgeversbijdragen met betrekking tot de werknemers in kwestie.
3. **Lage lonen:** vermindering van de sociale-zekerheidsbijdragen - met 50, 35, 20 of 10 % - volgens het loonniveau, voor werknemers wier inkomen onder 2.397 frank per dag of 316 frank per uur ligt. Zie RSZ-aangifte, boekhoudraam, deel II verminderingen van de bijdragen, kader 3, rubriek O.
4. **Tewerkstellingsakkoorden 1995-1996:** akkoorden die recht geven op een vermindering van de sociale bijdragen van maximaal 37.500 frank per kwartaal voor elke extra in dienst genomen werknemer (wet van 3 april 1995 houdende maatregelen ter bevordering van de tewerkstelling). Zie RSZ-aangifte, boekhoudraam, deel II verminderingen van de bijdragen, kader 4, rubriek P.
5. **Banenplan ter bevordering van de tewerkstelling van langdurig werklozen:** banenplan ter bevordering van de indienstneming van werkzoekenden (artikelen 60 tot 66 van de wet van 21 december 1994 houdende sociale en diverse bepalingen) dat recht geeft op een vermindering van de sociale werkgeversbijdragen - met 50, 75 of 100 % - voor de tewerkstelling, tussen 1 januari 1995 en 31 december 1996, van werkzoekenden sedert minimaal 1 jaar. Zie RSZ-aangifte, boekhoudraam, deel II verminderingen van de bijdragen, kader 6, rubriek T en bereken het gedeelte van de vermindering van de werkgeversbijdragen met betrekking tot de werknemers in kwestie.
6. **Maribel:** maatregel ter bevordering van het concurrentievermogen van de ondernemingen die recht geeft op een forfaitaire vermindering van de sociale werkgeversbijdragen - met 1.875, 3.000, 8.437 of 9.300 frank - naargelang van het aantal tewerkgestelden en de bedrijfstak (artikelen 35 tot 37 van de wet van 29 juni 1981 houdende de algemene beginselen van de sociale zekerheid voor werknemers). Zie RSZ-aangifte, boekhoudraam, deel II verminderingen van de bijdragen, kader 1, rubriek M.
7. **Herinschakelingsjobs (ouder dan 50 jaar):** plan dat voorziet in een vermindering van de sociale werkgeversbijdragen - met 25 of 50 % - bij de indienstneming, tussen 1 januari 1995 en 31 december 1996, van een werkzoekende ouder dan 50 jaar en volledig uitkeringsgerechtigd sedert minstens zes maanden (wet van 21 december 1994 houdende sociale en diverse bepalingen). Zie RSZ-aangifte, boekhoudraam, deel II verminderingen van de bijdragen, kader 6, rubriek T en bereken het gedeelte van de vermindering van de werkgeversbijdragen met betrekking tot de werknemers in kwestie.
8. **Conventioneel halftijds brugpensioen:** onder bepaalde voorwaarden staat dit stelsel open voor de werknemer die ten minste 55 jaar oud is en die in onderling akkoord met

zijnwerkgever zijn arbeidsprestaties halveert. Wat het volledige schema van de sociale balans betreft, zie, voor de berekening van het financiële voordeel, de RSZ-aangifte, boekhoudraam, deel II verminderingen van de bijdragen, kader 6, rubriek T en bereken het gedeelte van de vermindering van de werkgeversbijdragen met betrekking tot de werknemers in kwestie. Voor het verkorte schema wordt de maatregel vermeld bij de andere maatregelen (rubriek 511).

9. **Volledige loopbaanonderbreking:** de werkgevers die een werknemer in volledige loopbaanonderbreking vervangen door een volledig uitkerings-gerechtigde werkloze, ter uitvoering van de artikelen 100 en 102 van de wet van 22 januari 1985, kunnen voor de plaatsvervangers die zij in dienst nemen, een vermindering van de sociale werkgeversbijdragen met 25 % genieten (wet van 22 december 1995 houdende maatregelen tot uitvoering van het meerjarenplan voor werkgelegenheid). Voor het volledige schema, zie RSZ-aangifte, boekhoudraam, deel II verminderingen van de bijdragen, kader 6, rubriek T en bereken het gedeelte van de vermindering van de werkgeversbijdragen met betrekking tot de werknemers in kwestie. Voor het verkorte schema wordt de maatregel vermeld bij de andere maatregelen (rubriek 512).
10. **Vermindering van de arbeidsprestaties (deeltijdse loopbaanonderbreking):** de werkgevers die een werknemer in deeltijdse loopbaanonderbreking vervangen door een volledig uitkeringsgerechtigde werkloze, ter uitvoering van de artikelen 100 en 102 van de wet van 22 januari 1985, kunnen voor de plaatsvervangers die zij in dienst nemen, een vermindering van de sociale werkgeversbijdragen met 25 of 50 % genieten (wet van 22 december 1995 houdende maatregelen tot uitvoering van het meerjarenplan voor werkgelegenheid). Voor het volledige schema, zie RSZ-aangifte, boekhoudraam, deel II verminderingen van de bijdragen, kader 6, rubriek T en bereken het gedeelte van de vermindering van de werkgeversbijdragen met betrekking tot de werknemers in kwestie. Voor het verkorte schema wordt de maatregel vermeld bij de andere maatregelen (rubriek 513).

III.2. Andere maatregelen (rubrieken 500 tot 506 voor het volledige schema en rubrieken 500 tot 513 voor het verkorte schema)

1. en 3. **Eerste werkervaringscontract en jongerenstage:** tewerkstellings-maatregelen voor jongeren die nog geen beroepsactiviteit hebben uitgeoefend. Werkgevers die ten minste 50 werknemers in dienst hebben, moeten, behoudens vrijstelling, ten belope van 3 % van het personeelsbestand van de onderneming stagiairs in dienst nemen. De helft van die stagiairs moeten in dienst worden genomen onder het stelsel van «eerste werkervaringscontract» (wet van 22 december 1995).
2. **Ingroeibanen:** regeling voor de indienstneming van werknemers jonger dan 30 jaar met maximaal zes maanden voorafgaande beroepsactiviteiten (artikelen 19 tot 22 van het koninklijk besluit van 24 december 1993 tot uitvoering van de wet van 6 januari 1989 tot vrijwaring van 's lands concurrentievermogen).
4. **Overeenkomst werk-opleiding:** overeenkomst beperkt tot de werkzoekenden van 18 tot 25 jaar die onder bepaalde voorwaarden indiensttreding mogelijk maakt met een tweeledige overeenkomst: het eerste onderdeel is een deeltijdse arbeidsovereenkomst afgesloten voor onbepaalde tijd en het tweede onderdeel heeft betrekking op de opleiding die rechtstreeks verband moet houden met het uitgeoefende beroep (koninklijk besluit nr. 495 van 31 december 1986).

5. **Leerovereenkomst:** onder bepaalde voorwaarden kunnen jongeren hun beroepsopleiding voortzetten binnen een erkend leercontract. Ze moeten minimaal 15 jaar oud zijn en gedurende ten minste twee jaar secundair onderwijs met volledig leerplan gevolgd hebben (wet van 29 juni 1983 betreffende de leerplicht).
6. **Opeenvolgende arbeidsovereenkomsten voor een bepaalde tijd:** tijdelijke mogelijkheid, van 1 april 1994 tot 31 december 1997, om een overeenkomst voor bepaalde tijd te verlengen door middel van een andere, soortgelijke overeenkomst (artikel 10bis van de wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten).
7. **Conventioneel brugpensioen:** stelsel waardoor een oudere ontslagen werknemer (in principe minstens 60 jaar) tot aan zijn pensioen en bovenop de werkloosheidsvergoeding, een aanvullende vergoeding kan genieten, het zogenoemde brugpensioen, die in principe ten laste komt van de werkgever (CAO nr. 17 en koninklijk besluit van 7 december 1992).

Het totaal voor het boekjaar (rubriek 550) stemt overeen met het totale aantal werknemers dat betrokken is bij de maatregelen ten gunste van de werkgelegenheid. Een werknemer die van meerdere maatregelen geniet, telt derhalve slechts voor één eenheid.

IV. Inlichtingen over de opleiding van werknemers tijdens het boekjaar

Bij de initiatieven inzake opleiding moet het onderscheid tussen mannen en vrouwen worden gemaakt.

Er dient een onderscheid te worden gemaakt tussen:

- de uitgaven in het kader van interne opleiding (wanneer de onderneming zelf de opleiding verzorgt, binnen of buiten de eigen lokalen, met eigen personeel als opleiders)
- de uitgaven in het kader van externe opleiding (wanneer de onderneming voor de opleiding, binnen of buiten de eigen lokalen, een beroep doet op een opleidingsinstituut).

Worden beschouwd als **interne-opleidingskosten**:

- de bezoldigingen van het personeel dat instaat voor de opleiding (brutobezoldigingen en sociale lasten). Het betreft voltijdse opleiders, occasionele opleiders (alleen de uren besteed aan opleiding) en het personeel dat uitsluitend en voltijds instaat voor de organisatie of de administratieve aspecten van de opleiding
- de bedrijfskosten. Het betreft de uitgaven verbonden aan het onderhoud en de afschrijving van de lokalen, de uitrusting en het meubilair bestemd voor opleiding op voorwaarde dat ze exclusief daartoe worden gebruikt, alsook de uitgaven in het kader van de pedagogische ondersteuning van de opleiding (aankoop of aanmaak van pedagogische werken met uitzondering van werken met publicitaire inslag)
- de bezoldigingen van de werknemers in opleiding (brutobezoldigingen en sociale lasten) gedurende de opleiding. Daarbij past men op de totale jaarlijkse bezoldiging van de werknemer (of op de gemiddelde theoretische bezoldiging die overeenstemt met zijn categorie binnen de onderneming), de verhouding toe tussen het tijdens het jaar gevolgde aantal opleidingsuren en het totale aantal bezoldigde uren
- de verplaatsings- en verblijfkosten. Die kosten worden in rekening gebracht voor zover ze rechtstreeks verband houden met de opleiding.

Worden beschouwd als **externe-opleidingskosten**:

- de door het opleidingsinstituut aangerekende kosten die rechtstreeks met de opleiding verband houden
- de uitsluitend voor de opleiding gebruikte benodigdheden die de onderneming niet zou hebben aangekocht indien de opleiding niet had plaatsgevonden
- de bezoldigingen van de werknemers in opleiding (brutobezoldigingen en sociale lasten) gedurende de opleiding. Daarbij past men op de totale jaarlijkse bezoldiging van de werknemer (of op de gemiddelde theoretische bezoldiging die overeenstemt met zijn categorie binnen de onderneming), de verhouding toe tussen het tijdens het jaar gevolgde aantal opleidingsuren en het totale aantal bezoldigde uren
- de verplaatsings- en verblijfskosten. Die kosten worden in rekening gebracht voor zover ze rechtstreeks verband houden met de opleiding.

De totale interne- en externe-opleidingskosten worden vermeld onder de rubrieken 580 en 581, kolom 3.

Bijlage 4

Bedenkingen van de Raad van het Instituut

VAN SOCIALE BALANS NAAR SOCIALE BOORDTABEL

Bedenkingen van de Raad van het Instituut der Bedrijfsrevisoren

01.09.95

INLEIDING

In de regeringsverklaring lezen we :

«Naar aanleiding van de publikatie van hun jaarrekeningen zullen de ondernemingen een sociale balans neerleggen waarin o.m. verslag wordt uitgebracht over de ontwikkeling van de werkgelegenheid, over de inspanningen inzake opleiding en vorming, en over effecten in hun bedrijf van de diverse tewerkstellingsbevorderende maatregelen. Dit zal ook een element in de bespreking vormen van de financieel-economische informatie in de ondernemingsraden. Bij ontstentenis van ondernemingsraad zal de procedure van het K.B. van 7 april 1995 naar analogie worden toegepast.»

De Regering situeert de sociale balans dus in de context van de jaarrekening en de aan de ondernemingsraad te verstrekken informatie; de Raad van het Instituut der Bedrijfsrevisoren voelt zich dan ook geroepen om na te gaan onder welke voorwaarden een betrouwbare en nuttige sociale informatie kan worden uitgewerkt. Deze informatie is niet gewoon een optelling van uiteenlopende gegevens die eens per jaar worden ingezameld en die bestemd zijn voor de algemene vergadering of voor de ondernemingsraad. Willen we een informatie krijgen die nuttig is voor de gebruikers en die voor nazicht door een revisor in aanmerking komt, dan moet die informatie over een aantal intrinsieke eigenschappen beschikken.

De bedoeling van deze nota bestaat erin de voornaamste vragen te overlopen die aan bod zullen moeten komen bij de tenuitvoerlegging van de in de regeringsverklaring vooropgestelde doelstelling.

HOOFDSTUK I : DE DOELSTELLINGEN VAN DE SOCIALE BALANS

Het verslag aan de Koning dat het koninklijk besluit van 8 oktober 1976 met betrekking tot de jaarrekening van de ondernemingen voorafgaat, onderstreept de economische en sociale betekenis van de ondernemingen en hun functie in de maatschappij : *«...De onderneming is immers niet alleen een patrimonium waaruit winsten of verliezen voortvloeien. Wezenlijk is zij een dynamisch en duurzaam georganiseerd geheel van mensen, van technische middelen en van kapitalen, ingericht met het oog op het voeren van een economische activiteit die moet leiden tot het totstandbrengen van een brutoproduct, dat toelaat aan allen die tot deze realisatie van dit produkt hebben bijgedragen, bruto- of netto-inkomsten toe te kennen.»*

In het verslag aan de Koning wordt verder onderstreept dat twee aspecten in het licht moeten worden gesteld : *«enerzijds, de omvang en de samenstellende bestanddelen van het brutoproduct dat de onderneming heeft tot stand gebracht, anderzijds, de bruto- of netto-inkomsten welke door de realisatie ervan konden uitgekeerd worden als vergoeding voor de factoren.»* Er wordt bevestigd dat *«het scheppen van tewerkstelling en het behoud ervan, evenals de mogelijkheid om, in de lijn van de sociale vooruitgang, de rechtstreekse en onrechtstreekse bezoldigingen van de personeelsleden aan te passen, (...) immers in hoofdzaak afhankelijk (zijn) van het bedrag en de evolutie van het brutoproduct, door de onderneming tot stand gebracht.»*

Uit deze zeer belangrijke teksten blijkt dat de jaarrekening geen volledig beeld geeft van de sociale werkelijkheid van de onderneming. De onderneming moet gezien worden, niet alleen als een basiscel van de economie die rijkdom schept, maar ook als een entiteit die zorgt voor inkomen en geroepen is een sociale rol te vervullen. Deze benadering strookt met de grote bewustwording van de sociale verantwoordelijkheid van de onderneming tegenover de personen die haar samenstellen en ten overstaan van het geheel van de gemeenschap waarin de onderneming leeft.

Vanuit dit oogpunt gezien blijkt uit de gelijkgezinde standpunten van diverse denkgroepen steeds meer de noodzaak van een sociale balans, op te stellen door de ondernemingen in België.

De woorden «balans» en «sociaal» zijn begrippen die ergens tegenstrijdig zijn.

Een balans wil een beeld ophangen, op een bepaalde datum, van een patrimoniale positie : een globaal overzicht van een «voorraad» vaste activa, vorderingen, thesauriemiddelen, schulden, die worden vastgesteld op basis van genormaliseerde of conventionele waarderingsregels.

In de uitdrukking «sociale balans» staat het woord sociaal voor al wat betrekking heeft op de relaties tussen de mens en de onderneming, namelijk tewerkstelling, vergoeding, organisatie van het werk, vorming,

Het is de bedoeling een dynamisch beeld weer te geven van de recente evolutie en van de sociale vooruitzichten van de onderneming. De sociale balans vertoont niet de statische kenmerken die de financiële balans eigen zijn. Vandaar het voorstel om eerder de uitdrukking «sociale boordtabel» te gebruiken, die op een meer gepaste wijze weergeeft dat het erom gaat via sociale indicatoren de gang van zaken in de onderneming vanuit het oogpunt van de «human resources» te volgen.

De jaarrekening maakt het mogelijk de rijkdom vast te stellen die door de onderneming wordt voortgebracht, namelijk de toegevoegde waarde.

Die toegevoegde waarde wordt gespreid over het personeel, de Staat (fiscale en sociale lasten), de geldschieters, de aandeelhouders en de spaargelden van de onderneming, in verhoudingen die verschillen naargelang van de economische, wettelijke of conventionele toevalligheden. De dynamiek van de evolutie van de personeelskosten komt slechts globaal en onvolledig aan het licht bij een analyse van de jaarrekening.

De sociale boordtabel moet het mogelijk maken ***inzicht te krijgen in de evolutie van het aandeel in de toegevoegde waarde dat toegekend wordt aan het personeel, zowel wat het financiële als wat het kwantitatieve en kwalitatieve aspect betreft.*** Er bestaat een ontegensprekelijk verband tussen de toegevoegde waarde en de omvang van het personeelsbestand en de inkomsten :

- geen tewerkstelling zonder het scheppen van rijkdom ;
- geen toegevoegde waarde zonder productief personeel.

Vandaar dat de sociale boordtabel de informatie moet bevatten die toelaat de impact van de sociale factoren in te schatten, die met name verbonden zijn met de «human resources» en de evolutie van de hoegrootheid en de spreiding van de toegevoegde waarde beïnvloeden.

De hedendaagse politieke en sociale bekommernis bekijkt in termen van inkomsten en tewerkstelling wat voor de ondernemingen in feite lasten zijn. Stellen dat de politieke en socia-

le beleidsverantwoordelijken hun bezorgdheid nu toespitsen op de band die bestaat tussen de door de ondernemingen geschapen rijkdom en het behoud, alsook de ontwikkeling van het tewerkstellingsvolume en de bezoldiging is een gemeenplaats.

De huidige economische context vergt van die verantwoordelijken een heldere kijk, die het hen moet mogelijk maken om hun beleid op korte en middellange termijn aan te passen en de impact daarvan af te wegen op de evolutie van het volume aan tewerkstelling en aan inkomsten die door de ondernemingen worden voortgebracht. Dit is een kwestie van behoefte aan **macro-economische transparantie, zowel op het nationale als op het gewestelijke of lokale vlak.**

Nu is het wel zo dat de uitwerking van sociale boordtabellen door de ondernemingen niet beperkt mag blijven tot een technocratische benadering, die louter beschouwende gegevensbanken komt stijven.

In de schoot van presterende ondernemingen is de mens een strategisch middel dat even belangrijk is als de produktietechnologie of het produktontwerp. Ten bewijze hiervan kunnen we refereren aan de stappen die nu in de nieuwe produktieorganisaties worden gezet, waarbij het personeel verondersteld wordt hechter de doelstellingen van het bedrijf te onderschrijven en daarbij betrokken te zijn.

Het opstellen van sociale boordtabellen kan een middel worden voor een **beleidsinstrument van het menselijk potentieel in de ontwikkelingsstrategie.**

Dit document kan de dialoog tussen de sociale partners positief beïnvloeden.

De sociale balans, of beter uitgedrukt, de «sociale boordtabel», zal echter nooit meer zijn dan een werktuig voor een beter inzicht in de economische en sociale realiteit van een onderneming. Het gaat om een bijkomend instrument in de werktuigenkoffer van de analisten van de economische wereld, dat echter naar behoren moet worden gekalibreerd, of, met andere woorden, qua vorm en ontcijfering genormaliseerd.

HOOFDSTUK 2 : DE HUIDIGE TOESTAND

In de huidige stand van de regelgeving moeten de ondernemingen reeds informatiestaten verschaffen over de toestand van de tewerkstelling, niet alleen ten behoeve van overheidsinstanties (RSZ en andere), maar ook gericht aan de ondernemingsraad, en zelfs ook in de jaarrekening. Zonder te streven naar volledigheid, staan we enkel stil bij de informatie, andere dan degene die aan de verantwoordelijke overheidsinstanties wordt medegedeeld op het sociale vlak. Volgende verplichtingen gelden in dit verband :

Toelichting bij de jaarrekening : In toelichting XII bij de jaarrekening moeten worden vermeld:

- het gemiddeld personeelsbestand, opgesplitst in arbeiders, bedienden, directiepersoneel en andere personen ingeschreven in het personeelsregister;
- de personeelskosten die als volgt worden uitgesplitst :
 - a) bezoldigingen en rechtstreekse sociale voordelen;
 - b) patronale bijdragen voor sociale verzekeringen;
 - c) patronale premies voor buitenwettelijke verzekeringen;
 - d) andere personeelskosten;
 - e) pensioenen.
- de voorzieningen voor pensioenen.

Het koninklijk besluit van 27 november 1973 houdende reglementering van de economische en financiële inlichtingen aan de ondernemingsraad te verstrekken, bepaalt in artikel 10 dat de inlichtingen die aan de ondernemingsraad moeten worden verstrekt onder de basisinformatie en de jaarlijkse bijwerking van die informatie omvatten :

- de kosten verbonden aan de personeelsdienst en de sociale dienst;
- de vergoeding van het personeel, uitgesplitst per werknemers, bedienden, directiepersoneel;
- wettelijke sociale lasten die ten laste vallen van het ondernemingshoofd;
- kosten voor verzekeringen tegen arbeidsongevallen;
- sociale lasten voortvloeiend uit conventionele bepalingen;
- aanvullende ouderdomsverzekering;
- andere sociale lasten en extra-legale voordelen.

De collectieve interprofessionele arbeidsovereenkomsten nr. 9 en 39 leggen de mededeling op aan de ondernemingsraad van nog andere informatie in sociale aangelegenheden. Zonder verder in te gaan op die teksten, vermelden we onder meer volgende soorten verplichte informatie :

- inlichtingen over de structuur van de tewerkstelling, met vermelding per geslacht, leeftijd, beroepsklasse, afdeling, deeltijdse en interimarbeid, nationaliteit, anciënniteit ;
- inlichtingen over de evolutie van de tewerkstelling met specifieke vermelding van het aantal personen dat de onderneming heeft verlaten, onderverdeeld naar geslacht, leeftijd, beroepsklasse, afdeling, inlichtingen over interimarbeid en duurzame mutaties binnen de onderneming ;
- op verzoek van de werknemersafvaardiging, de vermelding van de afwezigheden, gedeeltelijke werkloosheid, overuren ;
- inlichtingen over de tewerkstellingsvooruitzichten voor het komende boekjaar;
- genomen of geplande sociale maatregelen inzake tewerkstelling.

In het kader van de regeringsinitiatieven inzake tewerkstelling, onder meer het plan MARIBEL en recentelijker het globaal plan, vraagt de overheid specifieke inlichtingen op, die het effect van de genomen maatregelen beogen te meten. Zo vestigen wij inzonderheid de aandacht op het koninklijk besluit van 7 april 1995 betreffende de voorlichting van de ondernemingsraden inzake tewerkstelling en het ministerieel uitvoeringsbesluit van 19 juni 1995 dat de mededeling van de informatie in een genormaliseerde tabel verplicht stelt, met een onderscheid tussen het aantal betrokken werknemers per eenheid en voltijds tewerkgestelde equivalenten, alsook, zonder individueel onderscheid, de verkregen financiële voordelen.

Besluit van dit kort overzicht in de vorm van enkele vaststellingen :

Vooreerst stellen we vast dat de sociale informatie die de ondernemingen nu al moeten verstrekken, vooral dan aan de ondernemingsraad, vrij gedetailleerd is en, wanneer we ook rekening houden met een aantal gegevens die aan de comités voor veiligheid, gezondheid en verfraaiing der werkplaatsen medegedeeld worden, betrekking heeft op de voornaamste gegevens van wat gewoonlijk beschouwd wordt als een «sociale balans».

Verder blijkt dat die informatie erg uiteenlopend is en dat de eisen, die in de diverse teksten worden gesteld, niet helemaal gelijklopend zijn. Een coördinatie, die normaliter tot een vereenvoudiging zou moeten leiden, dringt zich meer en meer op, zowel wat de sociale informatie

betreft als ten aanzien van het geheel van de gebieden bedoeld in de aan de ondernemingsraad te verstrekken economische en financiële inlichtingen.

Bovendien kan worden vastgesteld dat er grote verschillen bestaan tussen de ondernemingen qua toepassing zowel van het koninklijk besluit van 1973 als wat de collectieve overeenkomst van 9 maart 1972 betreft, zelfs op het vlak van de minimaal vereiste informatie. Een minimum aan normalisering, zoals die ook voor de jaarrekening werd doorgevoerd, zou toelaten het peil van de verplichtingen duidelijk vast te stellen, en bijgevolg een externe controle mogelijk maken.

Tenslotte kan de vraag worden gesteld naar de positie van de sociale balans in het buitenland. In dit verband en voor zover wij weten, bestaat er alleen in Frankrijk een uitgewerkte regelgeving betreffende de sociale voorlichting, in toepassing van een wet van 30 juni 1977 met betrekking tot vennootschappen met een personeelsbestand van tenminste 300 personen. De verplicht gestelde informatie omvat 7 hoofdstukken betreffende : het personeelsbestand, de bezoldigingen en lasten, de omstandigheden op het vlak van gezondheid en veiligheid, de arbeidsvoorwaarden, de opleiding, de beroepsrelaties, de overige levensomstandigheden die onder de ondernemingsbevoegdheid ressorteren. In een aantal andere buurlanden, zoals Nederland, Duitsland, Groot-Brittannië, Zweden, publiceren de grootste ondernemingen traditioneel een «sociale balans», maar er is geen sprake van een wettelijke verplichting of van een inhoudelijke uniformering.

HOOFDSTUK 3 : BASISBEGINSELEN VOOR DE OPSTELLING VAN DE INFORMATIE

Net zoals de economische en financiële informatie en zelfs elke andere informatie betreffende de onderneming, moet de sociale informatie een aantal intrinsieke kenmerken vertonen, wil men vermijden dat ze alleen maar voor nutteloze uitgaven zorgt. De informatie waarover we het hier hebben, is niet gewoon een feit dat eenvoudig moet worden vastgesteld. Ze heeft betrekking op een geheel van gegevens die gedurende een bepaalde periode worden verzameld en die we onmogelijk kunnen bijeenbrengen zonder eerst procedures te hebben uitgevoerd voor het verzamelen, het verwerken en het controleren van deze gegevens.

Voortbouwend op de ervaring met financiële staten en inzonderheid wat het hoofdstuk over het conceptuele kader van de «International Accounting Standards Committee» inzake de kwalitatieve kenmerken van de financiële staten betreft, lichten we hier de vier wezenlijke kenmerken uit die ook toepasselijk zijn op de sociale informatie, namelijk de inzichtelijkheid, de relevantie, de betrouwbaarheid en de vergelijkbaarheid van de informatie.

Maar vooraf moeten twee opmerkingen worden gemaakt :

- De voordelen die uit de informatie kunnen worden gehaald, moeten groter zijn dan de kost die voor de productie ervan nodig was. Vergeten we niet dat de kosten meestal niet wegen op de gebruikers die van de voordelen genieten.
- In de praktijk zal vaak een arbitrage moeten geschieden met het oog op een evenwicht tussen de kwalitatieve kenmerken.

Inzichtelijkheid

De voornaamste eigenschap van de in de sociale balans op te nemen informatie heeft te maken met de begrijpbaarheid voor de gebruiker. Deze wordt verondersteld een redelijke kennis te hebben van de onderneming, van haar bedrijf en van de economische context. Indien de informatie slaat op een complexe materie maar die wel voor de gebruiker relevant is, mag die niet zomaar uit de waarneming worden uitgesloten.

Relevantie

Een informatie is pas dan nuttig wanneer de gebruiker die nodig heeft om een door hem te nemen beslissing te onderbouwen. De hier bedoelde beslissingen kunnen net zo goed betrekking hebben op de financiële positie als op de sociale positie van de onderneming of van een economische sector. De informatie is tegelijk voorspellend voor de toekomst én een weerspiegeling van het verleden. De informatie over het verleden ligt bijgevolg vaak aan de grondslag van de beslissingen voor de toekomst. Maar wel zal die informatie slechts relevant zijn, zeker dan toekomstgerichte, indien zij *betekenisvol* is. Wij spreken van betekenisvolle informatie indien de weglating ervan of haar onjuistheid de beslissing, die de gebruikers op die basis nemen, zou beïnvloeden. In een aantal gevallen is de aard van de informatie alleen al voldoende om als relevante informatie beschouwd te worden. In andere gevallen zal dan weer met de aard en met de betekenis rekening worden gehouden. De relevantie van een informatie kan teloor gaan, indien ze met een onverantwoorde vertraging beschikbaar wordt gesteld.

Betrouwbaarheid

Een nuttige informatie moet ook een betrouwbare informatie zijn, dit wil zeggen dat zij geen fouten mag bevatten en dat de gebruikers er vertrouwen moeten in hebben als getrouwe weerspiegeling van de werkelijkheid. De informatie kan relevant zijn, maar zo weinig betrouwbaar vanwege haar aard of haar voorstelling dat ze de lezer dreigt te misleiden. Een betrouwbare informatie moet ook objectief zijn. De financiële staten of de sociale boordtabel zijn niet neutraal indien, omwille van de selectie of de voorstelling van de informatie, het oordeel van de gebruiker wordt beïnvloed teneinde een bepaald resultaat te bekomen.

Een betrouwbare informatie moet ook exhaustief zijn, voor zover de zorg om het betekenisvolle belang en de kosten zulks toelaten. Een weglating kan de informatie vervalsen en er bedrieglijke en dus niet-betrouwbare en onvoldoende relevante informatie van maken.

Een groot aantal gebeurtenissen en omstandigheden zijn onzeker. Onzekerheid kan niet worden geweerd, maar we moeten die wel voorzichtig behandelen, dit wil zeggen zorgvuldig de nodige oordeelsvormingen benaderen om de ramingen ingeval van onzekerheid voor te bereiden.

Vergelijkbaarheid

De gebruikers moeten de informatie kunnen vergelijken in de tijd, om de evolutie van de economische en financiële of sociale situatie te kunnen beoordelen en ook de prestaties van de onderneming. De gebruikers moeten eveneens over de mogelijkheid beschikken om de gegevens te vergelijken die afkomstig zijn uit verschillende ondernemingen. Een voorwaarde voor die vergelijkbaarheid is dat de gebruikers ingelicht zijn over de methoden die voor de aanmaak van de informatie werden gebruikt.

HOOFDSTUK 4 : BESCHOUWINGEN OMTRENT DE IN SOCIALE AANGELEGENHEDEN RELEVANTE INFORMATIE

Het volume aan informatie die in sociale aangelegenheden als relevant kan worden beschouwd, is zoals in economische of financiële aangelegenheden erg groot. Toch volstaat het niet dat één enkel iemand belangstelling zou vertonen voor een inlichting om die informatie dan als rele-

vant te gaan bestempelen. We mogen inderdaad de kostprijs voor het aanmaken van die informatie niet uit het oog verliezen. De raad van bestuur van de vennootschap en zelfs de wetgever moeten dus afwegingen doen en de aandacht toespitsen op de meest relevante, de meest inzichtelijke en de meest betrouwbare informatie.

In tegenstelling tot de financiële informatie, laat de sociale boordtabel niet toe dat er met een gemeenschappelijke meeteenheid, namelijk de munt, wordt gewerkt. De uitwerking van samenvattende tabellen gaat daarom met grotere moeilijkheden gepaard. Om de informatie inzichtelijker en ook beter vergelijkbaar te maken, is het echter wel nuttig dat die zoveel mogelijk wordt samengevat in genormaliseerde tabellen die van een verklarende commentaar worden voorzien.

Bepaalde inlichtingen, ook al zijn die van sociale aard, betreffen de intimiteit van de onderneming en worden beter niet naar buiten gebracht. Wel kan de mededeling ervan aan de ondernemingsraad nuttig of zelfs noodzakelijk zijn. Bijgevolg zouden we dus kunnen stellen dat de gedetailleerdheid van de informatie afhangt van de bekendmaking die eraan wordt gegeven. Drie niveaus van verspreiding zijn mogelijk :

- interne informatie die alleen de ondernemingsraad aanbelangt ;
- informatie die wordt verspreid in de toelichting bij de jaarrekening door de ondernemingen waar er een ondernemingsraad is ;
- informatie die wordt verspreid in de toelichting bij de jaarrekening door de andere ondernemingen die hun jaarrekening volgens het volledige schema moeten openbaarmaken.

Moet de sociale informatie opgenomen worden in de jaarrekening of moet er geopteerd worden voor twee parallelle werkwijzen ?

De regeringsverklaring stelt voor dat de sociale balans zou worden neergelegd naar aanleiding van de publikatie van de jaarrekening. Moeten we daaruit afleiden dat de sociale informatie opgenomen zou moeten worden in het formulier voor de neerlegging van die jaarrekening bij de Balanscentrale van de Nationale Bank van België ?

Het opnemen van de sociale informatie in de toelichting bij de jaarrekening en de afzonderlijke publikatie van een sociale boordtabel zijn oplossingen die allebei kunnen worden bepleit. Wel moeten we oog hebben voor het feit dat de toelichting bij de jaarrekening nu al een zeer uitgewerkt stuk is. Nieuwe informatie daaraan toevoegen zou dan ook bij voorkeur beperkt moeten blijven tot wezenlijke gegevens. Overigens zou in dit geval ook een aantal commentaren in het jaarverslag moeten worden verstrekt.

Het lijkt nuttig om een onderscheid te maken tussen, enerzijds, informatie die onder de vorm van cijfergegevens kan worden gegeven omdat die rechtstreeks voortvloeit uit een systeem van boekhoudkundige registratie die controleerbare informatie oplevert en, anderzijds, beschrijvende informatie en interpretatieve toelichtingen. Beide aspecten zijn even noodzakelijk, maar de daaraan verbonden objectiviteitsgraad is verschillend.

Indien de sociale informatie in de toelichting bij de volledige jaarrekening moet worden opgenomen, zouden volgende staten kunnen worden voorgesteld, verduidelijkt door een aangepaste commentaar in het jaarverslag :

- Evolutie van het personeelsbestand met inbegrip van het interimpersoneel, per categorie en in voltijds tewerkgestelde equivalenten;

- Spreiding en evolutie van de toegevoegde waarde, met inbegrip van de kostprijs van het interimpersoneel ;
- Uitsplitsing van de arbeidskosten en van de sociale diensten en investeringen ;
- Financiële voordelen die door de overheid worden toegekend tot ondersteuning van de tewerkstelling en aantal betrokken werknemers ;
- Personeelsopleiding;
- Evolutie van de reële arbeidsduur.

Indien de wetgever het informatieapparaat wenst aan te vullen met een sociale boordtabel die beperkter wordt verspreid, zou de geest daarvan de volgende zijn :

1° Analyse van de toegevoegde waarde

Het is de bedoeling de dynamiek van de schepping van rijkdom door de onderneming te belichten.

- Bepaling van de toegevoegde waarde die door het globale personeelsbestand, dat in de onderneming met diverse statuten werkt, wordt geschapen ;
- Evolutie en commentaar van het aandeel van de personeelskosten in de toegevoegde waarde en de toegevoegde waarde per tewerkgestelde persoon.

2° Personeelsbestand

Bedoeling is de evolutie van het aantal arbeidsplaatsen die de onderneming aanbiedt, te evalueren.

- Aantal tewerkgestelde personen, per categorie, per statuut, geslacht, leeftijd, anciënniteit;
- Gebruik van interimarbeid door de onderneming;
- Aantal tewerkgestelde personen, in voltijds tewerkgestelde equivalenten.

In dit verband kan worden verwezen naar artikel 5 van de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 9 van 9 maart 1972. Deze statistieken hebben zowel betrekking op de toestand per einde boekjaar als op de mutaties binnenkomend en vertrekkend. Ze worden aangevuld met een commentaar op de tewerkstellingsvooruitzichten.

3° Personeelskosten

Bedoeling is de structuur en de schommeling van die kosten volgens aard te beoordelen.

- Uitsplitsing van de bezoldigingen, sociale lasten en pensioenen ;
- Ratio van de personeelskosten per categorie ;
- Kosten personeelsdienst en sociale diensten ;
- Financiële voordelen die de overheid toekent ter ondersteuning van de tewerkstelling en aantal betrokken werknemers.

In dit verband kan verwezen worden naar de inlichtingen die al gevraagd worden in de toelichting bij de jaarrekening of in artikel 10 van het koninklijk besluit van 27 november 1973.

4° Arbeidsduur

Bedoeling is de evolutie van de globale arbeidsduur en van de arbeidsduur per persoon in de onderneming te beoordelen en te kunnen situeren in zijn sector.

- Evolutie van de reële arbeidsduur (met inbegrip van gedeeltelijke werkeloosheid, overuren enz.);
- Factoren die de toegevoegde waarde komen verstoren (absenteïsme, stakingen, arbeidsongevallen en beroepsziekten).

Deze statistische informatie kan alleen maar mits een gepaste commentaar correct worden geduid. Zie de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 9 bis (ter vervollediging van artikel 5 van C.A.O. nr. 9).

5° Verbetering van de werkomgeving

Bedoeling is informatie te verstrekken over het beleid op het vlak van vorming, organisatie en verbetering van de werkomgeving.

- Inspanningen op het vlak van personeelsvorming (aard, aantal uren, kosten, subsidies) ;
- Sociale investeringen;
- Nieuwe productie-organisatievormen. Die informatie moet vooral op beschrijvende wijze worden aangereikt.

HOOFDSTUK 5 : TER AFRONDING

Een belangrijk deel van de sociale informatie, die in de sociale boordtabel wordt vermeld, moet al worden medegedeeld aan de ondernemingsraad en is dan ook in de onderneming beschikbaar.

De huidige gebruikers ervan merken op dat er geen echte normalisering is, zowel wat de omschrijving als wat de voorstelling van die gegevens betreft.

Die vaststelling bemoeilijkt vaak in niet te verwaarlozen mate de inzichtelijkheid en de vergelijkbaarheid in tijd en ruimte van de sociale informatie.

Het opstellen van een sociale boordtabel biedt de gelegenheid om de wettelijke en conventionele bepalingen in verband met de aan de ondernemingsraden te verstrekken informatie te verbeteren, via een harmonisatie en door het vermijden dat de reeds in de boordtabel of in de boekhoudwetgeving opgenomen informatie wordt herhaald.

De reikwijdte van de controles, die desgevallend door de bedrijfsrevisoren worden gedaan, zou dan ook beter worden begrepen.

Door het verwoorden van zijn standpunt over de «sociale balans» of de sociale boordtabel heeft het Instituut der Bedrijfsrevisoren willen bijdragen tot het denkwerk rond het regeerprogramma. Het Instituut wil zo zijn rol als voorstellende kracht tot nut van het algemeen bevestigen, inzake de kwaliteit van de economische, sociale en financiële informatie die de ondernemingen moeten bekendmaken.

Bijlage 5

Documenten afgegeven aan de RSZ

RIJKSDIENST VOOR SOCIALE ZEKERHEID
(Openbare instelling van sociale zekerheid)

AANGIFTE VOOR HET 3^e KWARTAAL 1996
behoorlijk ingevuld, terug te zenden vóór 31 oktober 1996, aan de
R.S.Z., Waterloolaan 76, 1000 BRUSSEL
Tel. 02/509.31.11

3
1996
■ ■ ■

000
030-060
123

De werkgever die in de loop van het kwartaal niemand in dienst heeft gehad, dient dit bescheid aan de R.S.Z. terug te sturen met de vermelding "nihil"

Heeft hij evenwel definitief ermee opgehouden personeel tewerk te stellen, dan is hij ertoe gehouden de datum waarop de niet-tewerkstelling een aanvang heeft genomen, onmiddellijk aan de R.S.Z. mee te delen. Voorts dient iedere wijziging in de naam en/of adres van de werkgever (naam, voornamen, burgerlijke woonplaats, of indien het om een vennootschap of vereniging gaat, benaming, rechtsvorm, hoofdzetel) onverwijld de Rijksdienst ter kennis te worden gebracht.

BOEKHOUDRAAM

VERZAMELRAAM

VOORBEHOUDEN AAN DE R.S.Z.

I. - TOTAAL DER VERSCHULDIGDE BIJDAGEN (BEDRAG VAN VAK V, blz. 4)		V	
II. - TOTAAL DER VERMINDERINGEN (BEDRAG VAN VAK W, blz. 6)		W	
III. - TOTAAL TE BETALEN OP PRK. Nr. 000-0261811-08 →		V - W	
Voor de wijze en de termijnen van betaling, zie brochure "Algemene onderrichtingen t.b.v. de werkgevers"			+ -

VOORALEER ZIJN AANGIFTE TERUG TE STUREN, DIENT DE WERKGEVER ZICH ERVAN TE VERGEWISSEN DAT HIJ BIJ HET BOEKHOUDRAAM ALLE BIJBEHORENDE DOKUMENTEN (PERSONEELSSTATEN, STATISTIEKRAMEN EN BLAD TOT STAVING DER VERMINDERINGEN) HEEFT GEVOEGD. INDIEN EEN ONVOLLEDIGE AANGIFTE WORDT TERUGGESTUURD, KAN DIT EEN VERTRAGING IN DE BEHANDELING ERVAN MEEBRENGEN EN ZOWEL AAN DE WERKGEVER ALS AAN DE WERKNEMERS NADEEL BEROKKENEN.

De ondergetekende handelend in zijn (haar) hoedanigheid van werkgever of lasthebber (de onnodige vermelding schrappen), verklaart dat de op deze aangifte voorkomende inlichtingen oprecht en juist zijn. De boekingsstukken aan de hand waarvan ze verstrekt werden, mogen door de bevoegde diensten van de R.S.Z. worden nagezien.

Handtekening (*):

Datum:

(*) De aangifte moet door de werkgever of zijn lasthebber ALTIJD worden ondertekend, zelfs indien alleen de aanduiding "nihil" erop voorkomt.

1 96-000

160

I. VERSCHULDIGDE BIJDRAGEN

RAAM 1. - HANDARBEIDERS

015	WERKLIEDEN EN GELUKGESTELDEN brutolonen : (staat A kol. 4) × 1,08 = × 51,46 % =	A
027	LEERPLICHTIGEN (WERKLIEDEN EN STAGIAIRS) brutolonen : (staat A kol. 4) × 1,08 = × 27,62 % =	B
035	ERKENDE LEERLINGEN EN GELUKGESTELDEN brutolonen : (staat A kol. 4) × 1,08 = × 7,40 % =	C

RAAM 2. - HOOFDARBEIDERS

495

HOOFDARBEIDERS

1. brutolonen :

(staat B kol. 4)

$$\boxed{} \times 45,46 \% = \boxed{} \quad a$$

2. bijdrage op het dubbel vakantiegeld:

(staat B kol. 6)

$$\boxed{} \times 13,07 \% = \boxed{} \quad b$$

$$\boxed{} \quad D$$

$$(a + b)$$

487

LEERPLICHTIGEN (HOOFDARBEIDERS EN STAGIAIRS)

1. brutolonen :

(staat B kol. 4)

$$\boxed{} \times 21,62 \% = \boxed{} \quad c$$

2. bijdrage op het dubbel vakantiegeld:

(staat B kol. 6)

$$\boxed{} \times 13,07 \% = \boxed{} \quad d$$

$$\boxed{} \quad E$$

$$(c + d)$$

439

ERKENDE LEERLINGEN EN GELUKGESTELDEN

1. brutolonen :

(staat B kol. 4)

$$\boxed{} \times 1,40 \% = \boxed{} \quad e$$

2. bijdrage op het dubbel vakantiegeld:

(staat B kol. 6)

$$\boxed{} \times 13,07 \% = \boxed{} \quad f$$

$$\boxed{} \quad F$$

$$(e + f)$$

RAAM 3. - BIJDAGEN VOOR HET FONDS VOOR SLUITING VAN ONDERNEMINGEN

809 a) Basisbijdragen: Werkgevers die in het vorig kalenderjaar gemiddeld hebben tewerkgesteld :

BEDRAG VAN DE BRUTOLONEN AANGEGEVEN VOOR ALLE WERKNEMERS (voor de handarbeiders tegen 108 %)	ten minste 20 werknemers		x 0,31 %	OF	minder dan 20 werknemers		x 0,22 %	=		G
--	--------------------------	----------------------	----------	----	--------------------------	----------------------	----------	---	----------------------	---

810 b) Bijzondere bijdrage verschuldigd voor werklieden, hoofdarbeiders en leerplichtigen (erkende leerlingen -code 035 en 439- uitgesloten):

BEDRAG VAN DE BRUTOLONEN (voor de handarbeiders tegen 108 %)		x 0,27 %	=		H
--	----------------------	----------	---	----------------------	---

RAAM 4. - UITSLUITEND VOOR WERKGEVERS DIE TEN MINSTE 10 WERKNEMERS TEWERKSTELDEN OP 30 JUNI VAN HET VOORGAANDE JAAR

855 Werklieden en hoofdarbeiders

BEDRAG VAN DE BRUTOLONEN (voor de handarbeiders tegen 108 %)		x 1,69 %	=		I
--	----------------------	----------	---	----------------------	---

857 Erkende leerlingen en leerplichtigen

BEDRAG VAN DE BRUTOLONEN (voor de handarbeiders tegen 108 %)		x 1,60 %	=		J
--	----------------------	----------	---	----------------------	---

RAAM 5. - BIJZONDERE BIJDAGE INZAKE AANVULLEND PENSIOEN

851 BEDRAG DER STORTINGEN VERRICHT DOOR DE WERKGEVER OM ZIJN PERSONEELSLEDEN OF HUN RECHTVERKRUGENDEN BUITENWETTELIJKE VOORDELEN INZAKE OUDERDOM OF VROEGTIDIGE DOOD TE VERLENEN → x 8,86 % = K

RAAM 6. - MAATREGELEN TEN VOORDELE VAN DE WERKGELEGENHEID EN DE VORMING

852

BEDRAG VAN DE BRUTOLONEN AANGE- GEVEN VOOR ALLE WERKNEMERS (voor de handarbeiders tegen 108 %)	x 0,15 % = a	} = L (a + b)
	x 0,05 % = b	

RAAM 7. - BIJDAGE VOOR DE BEGELEIDING VAN WERKLOZEN OP WIE EEN INDIVIDUEEL BEGELEIDINGSPLAN VAN TOEPASSING IS

854 BEDRAG VAN DE BRUTOLONEN AANGE-
GEVEN VOOR ALLE WERKNEMERS
(voor de handarbeiders tegen 108 %) → x 0,05 % = M

RAAM 8. - BIJZONDERE BIJDAGE VOOR DE SOCIALE ZEKERHEID

856 OVERDRACHT VAN HET TOTAAL VERMELD IN KOLOM 7b VAN DE PERSONEELSTATEN → N

RAAM 9. - BIJDAGE TER BEVORDERING VAN INITIATIEVEN INZAKE KINDEROPVANG

858 BEDRAG VAN DE BRUTOLONEN AANGEGEVEN VOOR ALLE WERKNEMERS (voor de handarbeiders tegen 108 %) — ERKENDE LEERLINGEN -CODE 035 EN 439- UITGESLOTEN → x 0,05 % = O

RAAM 10. - BIJZONDERE BIJDAGEN OP HET CONVENTIONEEL BRUGPENSIOEN

879 OVERDRACHT VAN DE TOTALEN VERMELD OP HET FORMULIER "STAAT 5" MET BETREKKING TOT HET CONVENTIONEEL BRUGPENSIOEN → Kolom 6 + Kolom 8 = S

RAAM 11. - TOTAAL DER VERSCHULDIGDE BIJDAGEN

TOTAAL DER VAKKEN A + B + C + D + E + F + G + H + I + J + K + L + M + N + O + S → V
OVER TE DRAGEN NAAR VAK V VAN HET VERZAMELRAAM (blz 1)

RAAM 12. - INLICHTINGEN MET BETREKKING TOT DE MAALTIJDCHQUES

Aantal begunstigde werknemers	Aantal toegekende maaltijdcheques	Totaal bedrag van het werkgeversaandeel

3
1996
■ ■ ■

BOEKHOUDRAAM
II. BIJDRAGEVERMINDERINGEN

RAAM 1. - "MARIBEL"-VERMINDERING

108	Werkgevers met gemiddeld minder dan 20 werknemers in het vorig kalenderjaar		Andere werkgevers	
	voor ten hoogste vijf werklieden	andere werklieden		
	Aantal werklieden die effectief ten minste het vereiste minimum ge-presteerd hebben	3.000 F	1.875 F	1.875 F
	x	+	x	OF
				x
				=
				M

RAAM 2. - FORFAITAIRE VERMINDERING VAN DE WERKGEVERSBIJDRAGE PER BIJKOMENDE ARBEIDSPLAATS

763	Aantal werknemers voor wie de werkgever de bijdragevermindering kan bekomen	x	37.500 F	=	N
-----	--	----------	-----------------	----------	----------

RAAM 3. - VERMINDERING VAN DE WERKGEVERSBIJDRAGEN VOOR LAGE LONEN

764	Overdracht van het totaal van de kolom 5 van de staten A, B of SP	→		O
-----	--	----------	---------	----------

RAAM 4. - VERMINDERING VAN DE WERKGEVERSBIJDRAGEN IN HET KADER VAN DE TEWERKSTELLINGSAKKOORDEN

765	Bedragen over te dragen van de kolom 13b van de staten A, B of SP	→		P
-----	--	----------	---------	----------

RAAM 5. - VERMINDERING VOOR DE GEWEZEN STAGIAIRS AANGEWORVEN MET EEN ARBEIDSOVEREENKOMST VOOR ONBEPAALEDE TIJD

Bedragen over te dragen van de kolom 13b van de staten A, B of SP (werklieden: lonen tegen 108%)					
119	werklieden speciale categorie		x 10,- % =		a
114	gewone werklieden		x 10,- % =		b
594	hoofdarbeiders		x 10,- % =		c
					(a + b + c)
					R

6390N3

RAAM 6. - VERMINDERING DER WERKGEVERSBIDRAGEN TER BEVORDERING VAN DE WERKGELEGENHEID

(K.B. nr. 495 van 31 december 1985, programmawet van 30 december 1980, het plusleen-plan, jongerenbanenplan -wet van 23 juli 1990-, het banenplan ter bevordering van de tewerkstelling van werkzoekenden -wet van 21 december 1994-, en verminderingen in het kader van de onderbreking van de beroepsloopbaan en het halftijds brugpensioen -wet van 22 december 1995-)

Bedragen over te dragen van de kolom 13b van de staten A, B of SP			
1. WERKNEMERSCATEGORIËN VOOR DEWELKE DE BIJDRAGE VAN 1,60 % NIET VERSCHULDIGD IS	OF	2. WERKNEMERSCATEGORIËN VOOR DEWELKE DE BIJDRAGE VAN 1,60 % VERSCHULDIGD IS	
<u>a. werknemers voor wie de loonmatigingsbijdrage niet verschuldigd is</u>			
117 werklieden [] x 24,87 % = [] a	OF	117 werklieden [] x 26,47 % = [] a	
128 leerplichtigen (werklieden) [] x 16,01 % = [] b	OF	128 leerplichtigen (werklieden) [] x 17,61 % = [] b	
597 hoofdarbeiders [] x 24,87 % = [] c	OF	597 hoofdarbeiders [] x 26,47 % = [] c	
588 leerplichtigen (hoofdarbeiders) [] x 16,01 % = [] d	OF	588 leerplichtigen (hoofdarbeiders) [] x 17,61 % = [] d	
<u>b. gewone werklieden en leerplichtigen</u>			
116 werklieden [] x 32,35 % = [] e	OF	116 werklieden [] x 34,04 % = [] e	
126 leerplichtigen [] x 16,01 % = [] f	OF	126 leerplichtigen [] x 17,61 % = [] f	
<u>c. erkende leerlingen (handarbeiders)</u>			
136 erkende leerlingen [] x 1,40 % = [] g	OF	136 erkende leerlingen [] x 3,- % = [] g	
<u>d. hoofdarbeiders en leerplichtigen</u>			
596 hoofdarbeiders [] x 32,35 % = [] h	OF	596 hoofdarbeiders [] x 34,04 % = [] h	
586 leerplichtigen [] x 16,01 % = [] i	OF	586 leerplichtigen [] x 17,61 % = [] i	
<u>e. erkende leerlingen (hoofdarbeiders)</u>			
538 erkende leerlingen [] x 1,40 % = [] j	OF	538 erkende leerlingen [] x 3,- % = [] j	
Totaal (a + b + c + d + e + f + g + h + i + j) = [] T		Totaal (a + b + c + d + e + f + g + h + i + j) = [] T	

RAAM 7. - TOTAAL VAN DE VERMINDERINGEN

TOTAAL DER VAKKEN M + N + O + P + R + T	[] W
OVER TE DRAGEN NAAR VAK W VAN HET VERZAMELRAAM (biz. 1)	

6390N4

RIJKSDIENST VOOR SOCIALE ZEKERHEID

AANGIFTE VOOR HET 2^e KWARTAAL 1996

STATISTIEKRAMEN

2
1996
■ ■

Behoorlijk ingevuld, terug te zenden vóór 31 juli 1996 aan de
R.S.Z., WATERLOOLAAN 76 - 1000 BRUSSEL

a) Oefent de onderneming, het bestuur of de instelling in één gemeente één enkele activiteit uit ?

JA

NEE (1)

Zo ja, dan vult u enkel RAAM 1 aan keerzijde in en vermeldt u hieronder de aard van de activiteit en de gemeente waar deze activiteit wordt uitgeoefend :

- aard van de activiteit :

- naam van de gemeente :

b) Oefent de onderneming, het bestuur of de instelling meerdere activiteiten uit of vindt/vinden de activiteit/activiteiten plaats in meerdere gemeenten ?

JA

NEE (1)

Zo ja, dan vult u zowel RAAM 1 als RAAM 2 in.

Voor een onderneming uit de bouwsector (categorieën 024, 026, 044 en 054) geldt dat indien de werven minder dan drie maanden duren of de werven, ongeacht hun duur, in één enkele gemeente liggen, enkel RAAM 1 en de punten hieronder ingevuld moeten worden :

- aard van de activiteit :

- naam van de gemeente :

Zo er werven met een duur van drie maanden of meer in verschillende gemeenten zijn, dient u zowel RAAM 1 als RAAM 2 in te vullen.

NOOT: Om zijn activiteit te omschrijven, wordt de werkgever verzocht de termen te gebruiken van het handelsregister (een lijst met handelsbedrijvigheden is bij het koninklijk besluit van 20 augustus 1981 gevoegd). Elke activiteit moet nauwkeurig omschreven worden. Gelieve vage benamingen zoals bv. "nijveraar, fabrikant, mechaniker, ondernemer, handelaar" of algemene termen zoals "textiel, metaalbouw, voedingswaren, bouw, kleding, onderwijs" te vermijden. Voor een handelszaak dient men te preciseren of het een groot- of kleinhandel betreft.

(1) Schrappen wat niet van toepassing is.

6281N1

167

STATISTIEKRAAM 1

2

1996



MANNEN

VROUWEN

	Aantal verzekerings- plichtige werknemers op 30-06-1996 (1)	Van de staten over te nemen			Aantal verzekerings- plichtige werknemers op 30-06-1996 (1)	Van de staten over te nemen		
		Totaal van de lonen (2) (overdracht kol. 4)	Totaal aantal dagen (overdracht kol. 9a)			Totaal van de lonen (2) (overdracht kol. 4)	Totaal aantal dagen (overdracht kol. 9a)	
			Vijfdagenweek	Andere arbeidsregeling			Vijfdagenweek	Andere arbeidsregeling
STAAT "SP" Werklieden 011 010 Gesubsidieerde contract. 029 028 Leerplichtigen 022								
STAAT "A" Werklieden 015 012 014 013 Gesubsidieerde contract. 024 025 023 Leerplichtigen 027 026 Erkende leerlingen 035								
STAAT "B" Hoofdarbeiders 495 492 496 491 493 Gesubsidieerde contract. 484 485 488 489 Leerplichtigen 487 486 482 Erkende leerlingen 439								
STAAT "C" Uitsl. inzake geneesk. verzorg. 675 verzekeringsplichtige werknemers								

- (1) Dit aantal moet overeenkomen met het totaal der werknemers die op de personeelsstaten vermeld zijn, verminderd met het aantal werknemers die vóór de laatste dag van het kwartaal hetzij overleden, hetzij gepensioneerd of met bruggpensioen gegaan, hetzij in loopbaanonderbreking en de andere werknemers, van wie de arbeidsovereenkomst vóór de laatste dag van het kwartaal beëindigd is.
- (2) Ingeval er werknemers tewerkgesteld zijn zowel in de vijfdagenweek als in een andere arbeidsregeling moeten de bedragen der lonen samengevoegd worden.

RAAM 2 - BELANGRIJKE BIJKOMENDE STATISTISCHE INLICHTINGEN (jaarlijks te verstrekken)

De ondernemingen, besturen of instellingen die meer dan 10 lijnen nodig hebben om de bijkomende statistische gegevens in te vullen, worden verzocht een volgens onderstaand model opgemaakte aanvullende lijst bij te voegen.

LIJST VAN DE ZETELS (FILIALEN) EN/OF VERSCHILLENDE ACTIVITEITEN

v o l g n u m m e r	Gemeente(n) waar de activiteiten worden uitgevoerd (1)	Alleen voor de R.S.Z.		Aantal werknemers op 30 juni 1996																				
				STAAT SP						STAAT A						STAAT B						STAAT C		
				011 010		029 028		022	015 012 014 013		024 025 023		027 026		035	495 492 496 491 493		484 485 488 489		487 486 482		439	675	
				Werklieden		Gesubsid. contr.		Leerpl. tigen	Werklieden		Gesubsid. contr.		Leerpl. tigen		Erkende leerlingen	Hoofd-arbeiders		Gesubsid. contr.		Leerpl. tigen		Erkende leerlingen	Genaesk. verzorging	
		G	B	M	V	M	V	M	V	M	V	M	V	M	V	M	V	M	V	M	V	M	V	
1																								
2																								
3																								
4																								
5																								
6																								
7																								
8																								
9																								
10																								
Totalen (3) :																								

(1) Gemeente (actuele en volledige benaming, met uitsluiting van alle gehucht- of plaatsbenamingen) waar de werknemer normaal werkt of het werk aanvangt. Voor de werknemers uit het bouwbedrijf die tewerkgesteld zijn op werven met een duur van minder dan drie maanden (of deel uitmaken van rondreizende plaatsingsploegen), dient de gemeente van de zetel of de technische eenheid, waarvan zij afhangen, in aanmerking te worden genomen. Gaat het intengendeel om werknemers die tewerkgesteld zijn op werven waar het werk drie maanden of meer zal duren, dan dient (dienen) de gemeente(n) vermeld waar de werf of de werven gelegen zijn.

(2) Activiteiten van de zetel, filiaal, bijkantoor of technische eenheid (departement, afdeling of gewestelijke dienst indien het om een bestuur of instelling gaat), en niet het beroep van de werknemer. Voor de instellingen uit het onderwijs, moet men elke soort afzonderlijk vermelden : peuterschool, kleuter-, lager-, middelbaar-, normaal-, kunst-, of technisch onderwijs.

(3) Ieder in RAAM 2 van het aangifteformulier ingeschreven totaal moet gelijk zijn aan het totaal dat aangegeven wordt in het overeenstemmende vakje van RAAM 1.

6282N2

Handarbeiders bezoldigd per:	JA	NEEN	R.S.Z.-kwartaal	
			Begin	Einde
kalendermaand (met of zonder voorschotten)				
halve maand (2 x per maand)				
veertien dagen				
tien dagen				
week				

[illegible]

[illegible][illegible]

RIJKSDIENST VOOR SOCIALE ZEKERHEID

Is de onderneming door de Minister van Tewerkstelling en Arbeid erkend als onderneming in moeilijkheden in de zin van de wetgeving op het conventioneel bruggpensioen ?

JA	NEEN	(1)	Zo ja, van / / 19..... tot / / 19.....
----	------	-----	--

Is de onderneming door de Minister van Tewerkstelling en Arbeid erkend als onderneming in herstructurering in de zin van de wetgeving op het conventioneel brugpensioen ?

JA	NEEN	(1)	Zo ja, van / / 19..... tot / / 19.....
----	------	-----	--

STAAT "S" - BIJZONDERE BIJDRAGEN OP HET CONVENTIONEEL BRUGPENSIOEN 879

[illegible]

(1) Schrappen wat niet van toepassing is.

(2) 3: arbeider
4: bediende

Over te dragen totalen

TOTALEN
Over te dragen naar het raam 5
"Bijzondere bijdragen op het
conventioneel bruggensioen"
(Boekhoudraam -
Verschuldigde bijdragen).

RIJKSDIENST VOOR SOCIALE ZEKERHEID

Lijst van de sedert 1 JULI 1994 in dienst genomen werknemers die in aanmerking komen voor de vermindering van de werkgeversbijdragen op grond van de Programmawet van 30 december 1988.

Het betreft enkel de werknemers voor wie de gevraagde bijdragevermindering is aangeduid met de lettercode "W".

Vooraleer deze lijst in te vullen wordt de werkgever verzocht de uitleg aan de keerzijde te lezen.
Indien hij om geen vermindering verzoekt, dient hij dit formulier niet terug te sturen.

T_{bis}

3

1996



Bijlage 5

	Namen en voornamen	Rijksregisternummer of, bij gebrek hieraan, de geboortedatum	Datum van indienst- treding	Gebruikte fractie (1)	Categorie van de nieuwe werknemer (2)	Naam en voornaam van de vervanger werknemer (3)	Datum van uit- diensttreding of loopbaan- onderbreking v.d. vervanger werknemer (3)
1							
2							
3							
4							
5							
6							
7							
8							
9							
0							
1							
2							
3							
4							
5							
6							
7							
8							
9							
0							

- (1) In geval van een onvolledig kwartaal of van deeltijds werk dient het bedrag waarop de vermindering mag worden berekend, in verhouding tot de geleverde prestaties te worden vastgesteld. In dit geval wordt de gebruikte fractie naast de naam van de werknemer aangeduid. (Bijv. 1/2 voor de prestaties tegen 50 %).
- (2) Zie op keerzijde de categorieën omschreven in punt C.
- (3) Deze kolom enkel invullen voor het eerste kwartaal dat bijdragevermindering wordt gevraagd voor de nieuwe werknemer van de categorieën T2, T4, T5, T6, T7 en T8.

**TUDELIJKE VERMINDERING VAN DE WERKGEVERSBIJDAGEN VOOR SOCIALE ZEKERHEID TER BEVORDERING
VAN DE TEWERKSTELLING, VOOR SOMMIGE SEDERT 1 JULI 1994 IN DIENST GENOMEN WERKNEMERS
(Programmawet van 30 december 1988)**

De werkgever wordt verzocht zich ervan te vergewissen dat hij ALLE VOORWAARDEN vervult, opgelegd door de hogervermelde wet.

- A. Bijkomende werknemers en werknemers die de plaats innemen van werknemers die vrijwillig ontslag hebben genomen, wettelijk pensioen hebben bekomen, overleden zijn of die de uitvoering van hun arbeidsovereenkomst volledig hebben opgeschort of hun arbeidsprestaties hebben beperkt (loopbaanonderbreking).**

Voorwaarden te vervullen door de nieuw in dienst genomen werknemer.

De werknemer moet werkzoekende zijn en aan één van de volgende voorwaarden voldoen :

- 1) tussen 18 en 25 jaar zijn en, gedurende de 12 maanden die aan de indienstneming voorafgaan, ononderbroken werkloosheids-uitkeringen of wachtgeld voor alle dagen van de week hebben ontvangen; (1a)
- 2) op het ogenblik van de indienstneming, gedurende de 18 voorafgaande maanden, ononderbroken werkloosheidsuitkeringen of wachtgeld voor alle dagen van de week hebben ontvangen; (1a)
- 3) ten minste 40 jaar oud zijn en, gedurende de 12 maanden die aan de indienstneming voorafgaan, ononderbroken werkloosheidsuitkeringen voor alle dagen van de week hebben ontvangen; (1a)
- 4) op het ogenblik van de indienstneming, sinds minstens zes maanden ononderbroken het bestaansminimum ontvangen; (1b)
- 5) op het ogenblik van de indienstneming een bij het Rijksfonds voor sociale reclassering van de minder-validen ingeschreven minder-valide zijn; (1c)
- 6) zonder onderbreking werkloosheidsuitkeringen hebben genoten volgens de bepalingen van artikel 103 van het K.B. van 25 november 1991 houdende de werkloosheidsreglementering (werkzoekende die werkloos is geworden in een vrijwillig deeltijdse betrekking) (1a)
 - gedurende de 18 maanden die aan de indienstneming voorafgaan;
 - gedurende de 12 maanden die aan de indienstneming voorafgaan, indien hij minstens 40 jaar oud is;
- 7) een individueel begeleidingsplan volgen of gevolgd hebben zoals bedoeld in Titel IV van de wet van 30 december 1992 houdende de sociale en diverse bepalingen en voor zover de werkgever voldoet aan de voorwaarden van het K.B. van 12 februari 1993. (1a)

- B. Eerste werknemers.**

Voorwaarden te vervullen door de nieuw in dienst genomen werknemer.

Bij de hierboven in punt A. vermelde voorwaarden komen nog de volgende :

- 8) een uitkeringsgerechtigde volledig werkloze zijn; (1a)
- 9) een volledig werkloze zijn die sedert meer dan één jaar bij de V.D.A.B. of de B.G.D.A. als werkzoekende is ingeschreven en gedurende deze periode niet uitkeringsgerechtigd is geweest; (1a)
- 10) een gewezen leerling zijn die voldoet aan de voorwaarden van artikel 36 (behalve §1, 4°) of 39 van het K.B. van 25 november 1991 houdende de werkloosheidsreglementering; (1a)
- 11) een bij de V.D.A.B. of de B.G.D.A. als werkzoekende ingeschreven volledig werkloze zijn die, tijdens de periode van 2 jaar die aan de indienstneming voorafgaat, gedurende minstens één jaar onderworpen is geweest aan het sociaal statuut der zelfstandigen als zelfstandige in de zin van artikel 3 van het koninklijk besluit nr. 38 van 27 juli 1967 houdende inrichting van het sociaal statuut der zelfstandigen. (1a)

De vermindering kan ook worden bekomen voor twee nieuw in dienst genomen halftijdse werknemers

- C. Categorie waartoe de nieuw in dienst genomen werknemer behoort.**

T1 : eerste aangeworven werknemer;

T2 : vervanger van de werknemer bedoeld onder T1, wiens arbeidsovereenkomst is geëindigd vóór het verstrijken van de periode der bijdragevermindering;

T3 : bijkomende nieuwe werknemer;

T4 : vervanger van een werknemer bedoeld onder T3, wiens arbeidsovereenkomst is geëindigd vóór het verstrijken van de periode van bijdragevermindering;

T5 : nieuwe werknemer die de plaats inneemt van een werknemer die vrijwillig ontslag heeft genomen, wettelijk pensioen heeft bekomen, overleden is of die de uitvoering van zijn arbeidsovereenkomst volledig heeft opgeschort of zijn arbeidsprestaties heeft beperkt (loopbaanonderbreking);

T6 : vervanger van een werknemer bedoeld onder T5, wiens arbeidsovereenkomst is geëindigd vóór het verstrijken van de periode van bijdragevermindering;

T7 : werknemer bedoeld in Titel IV van de wet van 30 december 1992 houdende sociale en diverse bepalingen (begeleidingsplan);

T8 : vervanger van de werknemer bedoeld onder T7, wiens arbeidsovereenkomst is geëindigd vóór het verstrijken van de periode der bijdragevermindering.

- (1) Voor elke werknemer waarvoor de vermindering der bijdragen voor het eerst wordt aangevraagd, dient hierbij te worden gevoegd :

- (a) een attest van de V.D.A.B. of van de B.G.D.A., en van de R.V.A. waarin deze toestand wordt bevestigd.
- (b) een attest van de V.D.A.B. of van de B.G.D.A. en van het O.C.M.W. waarin deze toestand wordt bevestigd.
- (c) een attest van de V.D.A.B. of van de B.G.D.A. en van het Rijksfonds voor sociale reclassering van de minder-validen.

6395N4

Bijlage 6

Controleprogramma

Klant: Boekjaar:		Nazicht door: Datum nazicht:	
SOCIALE BALANS			
DOEL: vaststellen dat: • de in de sociale balans opgenomen elementen een oprecht beeld vormen van de personeelssituatie binnen de onderneming • de boekhoudwetgeving terzake juist en volledig is toegepast.			
1. Staat en evolutie van het personeelsbestand 1.1. Gemiddeld aantal werknemers – Bekom een maandelijks overzicht van het personeelseffectief – Sluit aan met personeelsregister – Sluit aan met RSZ-declaraties – Herbereken de voltijdse equivalenten – Verifieer de coherentievergelijkingen – Stuur een standaard confirmatiebrief op naar Sociaal Secretariaat en reconcilieer verschillen	Initialen	Referentie	Opmerkingen

Klant: Boekjaar:	Nazicht door: Datum nazicht:		
	Initialen	Referentie	Opmerkingen
1.2. <i>Het aantal gepresteerde uren</i> - Sluit aan met de R.S.Z.-declaraties - Verifieer of het de werkelijk gepresteerde arbeidsuren betreft - Verifieer berekening deeltijds gepresteerde uren - Sluit aan met confirmatie 1.3. <i>Personeelskosten (in '000)</i> - Sluit het totaal aan met de 62-grootboekrekeningen - Verifieer de correcte opdeling voltijds versus deeltijds - Reconsilieer verschillen - Verifieer classificatie met 61-grootboekrekeningen - Ga na of de weglating geldig is - Sluit aan met confirmatie 1.4. <i>Voordelen bovenop het loon</i> - Bekom een overzicht van de voordelen bovenop het loon en sluit aan - Vergelijk met onderliggende documenten - Sluit aan met de grootboekrekeningen - Reconsilieer verschillen - Verifieer de classificatie met de 61-grootboekrekeningen			

Klant:		Nazicht door:	
Boekjaar:		Datum nazicht:	
	Initialen	Referentie	Opmerkingen
2. Uitzendkrachten en ter beschikking aan de onderneming gestelde personen 2.1. <i>Gemiddeld aantal personen/gepresteerde uren</i> – Bekom eventueel een overzicht – Vergelijk met onderliggende documenten – Stuur een standaard bevestigingsbrief op 2.2. <i>Kosten voor de onderneming (in '000)</i> – Vergelijk met onderliggende documenten – Sluit aan met 61-grootboekrekeningen – Verifieer classificatie met 62-grootboekrekeningen 3. Tabel van de personeelsbewegingen – Sluit aan met de confirmatie – Sluit aan met het personeelsregister – Sluit aan met de RSZ-declaraties – Bekom overzicht naar geslacht en studieniveau – Verifieer de reden van beëindiging en vergelijk met geboekte provisies en kosten terzake – Verifieer de berekeningen VTE – Verifieer de coherentievergelijkingen			

Klant: Boekjaar:	Nazicht door: Datum nazicht:		
	Initialen	Referentie	Opmerkingen
4. Maatregelen ten gunste van de werkgelegenheid 4.1. <i>Met financieel voordeel</i> 4.1.1. Bedrijfsplan Sluit aan met de RSZ-aangiftes, boekhoudraam II, Bijdrageverminderingen, raam 2, rubriek N. 4.1.2. Jongerenbanenplan Sluit aan met de RSZ-aangiftes, boekhoudraam II, Bijdrageverminderingen, raam 6, rubriek T en bereken het gedeelte van de vermindering tot de werknemers in kwestie. 4.1.3. Lage lonen Sluit aan met de RSZ-aangiftes, boekhoudraam II, Bijdrageverminderingen, raam 3, rubriek O. 4.1.4. Terwerkstellingsakkoorden 1995-1996 Sluit aan met de RSZ-aangiftes, boekhoudraam II, Bijdrageverminderingen, raam 4, rubriek P.			

Klant:		Nazicht door:	
Boekjaar:		Datum nazicht:	
	Initialen	Referentie	Opmerkingen
4.1.5. Banenplan langdurig werklozen Sluit aan met de RSZ-aangiftes, boekhoudraam II, Bijdrageverminderingen, raam 6, rubriek T en bereken het gedeelte van de vermindering tot de werknemers in kwestie. 4.1.6. Maribel Sluit aan met de RSZ-aangiftes, boekhoudraam II, Bijdrageverminderingen, raam 1, rubriek M. 4.1.7. Herinschakelingsjobs (ouder dan 50 jaar) Sluit aan met de RSZ-aangiftes, boekhoudraam II, Bijdrageverminderingen, raam 6, rubriek T en bereken het gedeelte van de vermindering tot de werknemers in kwestie. 4.1.8. Conventioneel halftijds/brugpensioen Sluit aan met de RSZ-aangiftes, boekhoudraam II, Bijdrageverminderingen, raam 6, rubriek T en bereken het gedeelte van de vermindering tot de werknemers in kwestie. 4.1.9. Volledige loopbaanonderbreking Sluit aan met de RSZ-aangiftes, boekhoudraam II, Bijdrageverminderingen, raam 6, rubriek T en bereken het gedeelte van de vermindering tot de werknemers in kwestie.			

Klant: Boekjaar:	Nazicht door: Datum nazicht:		
	Initialen	Referentie	Opmerkingen
4.1.10. Deeltijdse loopbaanonderbreking Sluit aan met de RSZ-aangiftes, boekhoudraam II, Bijdrageverminderingen, raam 6, rubriek T en bereken het gedeelte van de vermindering tot de werknemers in kwestie. 4.2. <i>Zonder financieel voordeel</i> Bekom een overzicht van de personeelsdienst met opsplitsing van het aantal werknemers naar: • Eerste werkervaringscontract • Ingroeibanen • Jongerenstage • Overeenkomst werk-opleiding • Leerovereenkomst • Opeenvolgende contracten voor onbepaalde tijd • Conventioneel brugpensioen 5. Opleiding van de werknemers 5.1. <i>Bekom jaarplanning opleiding per personeelslid</i> 5.2. <i>Bekom opsplitsing opleidingskosten in interne en externe</i>			

Klant:		Nazicht door:		
Boekjaar:		Datum nazicht:		
		Initialen	Referentie	Opmerkingen
5.3. Verifieer de externe opleidingskosten door middel van onderliggende documenten Sluit aan met de diverse grootboekrekeningen Verifieer de toegerekende uurkostprijs 5.4. Bekom een kostenstaat van de totale interne opleidingskosten Verifieer de redelijkheid en volledigheid van de kosten 5.5. Verifieer het aantal werknemers en het aantal opleidingsuren aan de hand van interne planning, inschrijvingsformulieren, en dergelijke 6. Conclusie - Noteer duidelijk besluit en onderteken dit besluit - Deze rubriek: • is niet van toepassing • controleverslag: voorbehoud onthoudend afkeurend Datum: Medewerker: Vennoot:				

Klant: Boekjaar:	Nazicht door: Datum nazicht:		
SOCIALE BALANS – Administratieve organisatie en interne controle			
DOEL: vaststellen dat: - alle sociale informatie met de vereiste accuraatheid, betrouwbaarheid en efficiëntie kan worden verkregen - de gewijzigde boekhoudwetgeving terzake juist en volledig is toegepast.			
1. Aangepaste rapporteringsprocedures 1.1. <i>Wie is bevoegd voor de opmaak van de sociale balans ?</i> 1.2. <i>Omschrijf terzake de vastgelegde rapporterings- en controleprocedures tussen het financieel en het personeelsdepartement.</i>	Initialen	Referentie	Opmerkingen

Klant:		Nazicht door:	
Boekjaar:		Datum nazicht:	
	Initialen	Referentie	Opmerkingen
1.3. <i>Werd het boekhoudschema aan de nieuwe wetgeving aangepast ?</i> 617 Uitzendkrachten en personen ter beschikking gesteld van de onderneming, 618 Bezoldigingen, premies voor buitenwettelijke verzekeringen, ouderdoms- en overlevingspensioenen van bestuurders, zaakvoerders en werkende vennoten, die niet worden toegekend uit hoofde van een arbeidsovereenkomst. Ja Nee Niet van toepassing			
1.4. <i>Beantwoord de rubriek «62» van de jaarrekening aan de inhoud zoals bedoeld in de gewijzigde wetgeving ?</i> 			
1.5. <i>Steekproefsgewijze test van de rapporterings- en controleprocedures terzake.</i> 			

Klant: Boekjaar:	Nazicht door: Datum nazicht:		
	Initialen	Referentie	Opmerkingen
1.6. <i>Doet de onderneming beroep op een extern sociaal secretariaat ?</i> Ja Nee Niet van toepassing <i>Zo ja, ga na welke sociale informatie door deze al dan niet kan worden verstrekt.</i> 1.7. <i>Conclusie</i> Gebaseerd op voormelde controlewerkzaamheden: - Opgave sterkten/zwakten van de administratieve organisatie en het interne controlesysteem terzake. - Opstellen van een management letter aan de raad van bestuur. Datum: Medewerker: Vennoot:			

