



ADVIES

CRB 2012 - 1558

Sociale balans -
Uitsplitsing naar leeftijdscategorie vanaf 2012

CCE
Conseil Central de l'Economie
Centrale Raad voor het Bedrijfsleven
CRB



Advies over de Sociale balans - Uitsplitsing naar leeftijdscategorie vanaf 2012

Brussel
18-12-2012

Advies over de Sociale balans - Uitsplitsing naar leeftijdscategorie vanaf 2012

Adviesaanvraag

De Nationale Arbeidsraad en de Centrale Raad voor het Bedrijfsleven hebben mevrouw M. De Coninck, minister van Werk, bij brief van 9 maart 2012 verzocht de intenties van de regering te verduidelijken met betrekking tot het punt van het regeerakkoord van 1 december 2011 over de uitsplitsing van de gegevens van de sociale balansen naar leeftijdscategorie vanaf 2012.

In antwoord op die brief heeft de minister op 23 mei 2012 aan de Raden een brief gestuurd waarin ze zegt dat ze bereid is te onderzoeken of een alternatief voor de wijziging van de sociale balansen kan worden gevonden via Trillium, teneinde de sociale balans niet verder te moeten uitsplitsen.

De minister wijst er evenwel op dat het met het oog op die beslissing noodzakelijk is dat de voor- en nadelen van een uitsplitsing van de gegevens respectievelijk via de sociale balans en Trillium duidelijk opgelijst worden. De minister vraagt te kunnen beschikken over een dergelijke oplijsting, zodat dit dossier binnen de regering verder kan worden besproken.

Op verslag van de gemengde commissie Sociale Balans hebben de Raden op 18 december 2012 het volgende advies uitgebracht.

Context van de adviesaanvraag

Een aantal punten van het regeerakkoord van 1 december 2011 (deel II - sociaaleconomische vraagstukken, punt 2.1.3.b) hebben betrekking op de tewerkstelling van oudere werknemers, met name een werkgelegenheidsplan dat de werkgevers moeten opstellen om de oudere werknemers aan het werk te houden, de naleving van een leeftijdspiramide door de ondernemingen in geval van collectief ontslag en een uitsplitsing van de gegevens in de sociale balans volgens de leeftijd van de werknemers.

Ingevolge dat regeerakkoord werd de Nationale Arbeidsraad op 25 januari 2012 om advies verzocht over een voorontwerp van programmawet met een hoofdstuk "Werk", dat onder andere voorziet in een verplichting voor de ondernemingen om jaarlijks een werkgelegenheidsplan op te stellen met de maatregelen die tijdens het kalenderjaar zullen worden genomen ten gunste van het behoud of de verhoging van het aantal werknemers van 45 jaar en ouder, alsook in de verplichting voor de ondernemingen die tot een collectief ontslag overgaan om bij die ontslagen een leeftijdspiramide na te leven.

De Raad heeft zich in zijn advies nr. 1.795 van 7 februari 2012 voorgenomen een alternatieve regeling voor de bepalingen van het voorontwerp van programmawet over die twee onderwerpen uit te werken.

Vervolgens heeft de Nationale Arbeidsraad zich in zijn advies nr. 1.803 concreet uitgesproken over de naleving van de leeftijdspiramide bij collectief ontslag. Wat het werkgelegenheidsplan oudere werknemers betreft, heeft de Nationale Arbeidsraad op 27 juni 2012 de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 104 gesloten over de uitvoering van een werkgelegenheidsplan oudere werknemers in de onderneming gesloten, alsook de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 9 quater tot wijziging van de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 9 van 9 maart 1972 houdende ordening van de in de Nationale Arbeidsraad gesloten nationale akkoorden en collectieve arbeidsovereenkomsten betreffende de ondernemingsraden; daarnaast heeft hij het begeleidende advies nr. 1.802 uitgebracht.

Verder hebben de Raden in een brief van 9 maart 2012 de regering gepolst over haar intenties omtrent het punt van het regeerakkoord over de uitsplitsing van de gegevens van de sociale balans naar leeftijdscategorie vanaf 2012.

Advies

1 Standpunt van de raden

De in de Raden vertegenwoordigde representatieve werknemersorganisaties en representatieve werkgeversorganisaties hebben geen eenparig standpunt kunnen innemen.

1.1 *Standpunt van de werknemersorganisaties*

De leden die de werknemersorganisaties vertegenwoordigen, zijn ervan overtuigd dat, zeker in huidige context, de opname van gegevens in de sociale balans over de verdeling van de werknemers per leeftijdscategorie de sociale dialoog binnen de onderneming zal bevorderen. Momenteel zijn deze gegevens niet beschikbaar op een gestandaardiseerde wijze. CAO nr. 9 artikel 5 bepaalt nochtans sinds 1972 dat in alle ondernemingen met een werknemersvertegenwoordiging (ondernemingsraad of syndicale afvaardiging) informatie wordt verstrekt over de structuur, de evolutie, van tewerkstelling opgesplitst per leeftijdsgroep. Opname in de sociale balans is dus geen bijkomende verplichting, het is de standaardisering van een bestaande verplichting. De kwaliteit, de vorm en de leesbaarheid van de informatie die werknemers nu verkrijgen in toepassing van cao 9 is sterk verschillend naargelang de onderneming en de werking van de overlegorganen.

Met de recente aandacht en wetgeving voor een leeftijdsbewust personeelsbeleid (cao 104, komende wetgeving over leeftijdspiramide bij collectief ontslag) groeit de nood aan gestandaardiseerde informatie over leeftijdsaspecten in het personeelsbeleid. Daarbij is het ook van belang dat deze gegevens beschikbaar zijn op nationaal/sectoraal/regionaal niveau, als nuttige benchmarks voor het overleg rond deze materie. Opname in de sociale balans maakt dit gegeven meteen beschikbaar op nationaal, sectoraal en regionaal niveau.

Welke gegevens splitsen?

- Staat van de tewerkgestelden: deze informatie geeft een totaal beeld weer over de verhouding van de verschillende leeftijdscategorieën. Deze informatie is ook belangrijk als men nadien, bv voor vorming de participatiegraad gaat berekenen zodat men een vergelijkingsbasis heeft;
- Tabel van het personeelsverloop tijdens het boekjaar;
- Inlichtingen over de opleidingen voor de werknemers tijdens het boekjaar: hoe situeert zich de participatiegraad binnen de verschillende leeftijdscategorieën. Opleiding en vorming zijn belangrijke hefboomen van de economisch groei en spelen een belangrijke rol voor de positionering van het individu op de arbeidsmarkt.

Deze gegevens dienen opgesplitst te worden in verschillende leeftijdscategorieën. We stellen voor dat dit voor de eenvoud opgesplitst wordt over vier leeftijdsgroepen:

- < 30 jaar
- 30 – 45 jaar
- 45 – 55 jaar
- > 55 jaar

1.1.1 Argumenten tot opname van leeftijdsverdeling personeel in de sociale balans:

Het opsplitsen van rubrieken in de sociale balans naar leeftijdscategorie is een maatregel met een erg beperkte administratieve impact waarvoor een eenmalige eenvoudige programmering kan volstaan om recurrent de nodige gegevens op te leveren. De gegevens zijn primaire data in het bezit van elke onderneming en vergen slechts een routinehandeling om deze te produceren.

Deze gegevens inbrengen in de sociale balans heeft ten opzichte van elk mogelijk alternatief een aantal unieke voordelen:

- Door deel uit te maken van de sociale balans, en bijgevolg van de jaarrekening, is dit gegeven meteen onderworpen aan de controle van een commissaris (revisor) zonder bijkomende maatregelen;
- Door deel uit te maken van de sociale balans is dit meteen geïntegreerd in de gegevensinzameling door de Nationale Bank, hoeft er geen extra procedure noch administratieve route te worden uitgebouwd voor de inzameling van de gegevens;
- Door deel uit te maken van de sociale balans worden deze automatisch mee gepubliceerd en publiek toegankelijk gemaakt via de balanscentrale van de nationale bank en zijn dus toegankelijk voor de NAR/CRB en de betrokken overheidsdiensten;
- Door deel uit te maken van de sociale balans kan meteen gebruik gemaakt worden van de bestaande informatiekanaal hiervoor aan werknemers, overlegorganen en beleidsorganen van de onderneming of instelling, zonder dat nieuwe schikkingen of documentenstromen moeten worden opgezet;
- Door deel uit te maken van de sociale balans hebben de betrokken gegevens ook betrekking op het afgesloten boekjaar en kunnen ze correct in verband gebracht worden met andere gegevens van datzelfde boekjaar;

- De verplichting tot het opmaken van een sociale balans geldt voor de ondernemingen die bedoeld zijn in artikel 44 van de Wet van 22 december 1995 houdende maatregelen tot uitvoering van het meerjarenplan voor de werkgelegenheid en in het uitvoeringsbesluit van 4 augustus 1996 betreffende de sociale balans. Het betreft hier een brede reikwijdte.

Als laatste wensen we ook de uitsplitsing te kaderen in de ruimere context van de CAO 104 van 27 juni 2012 over de uitvoering van een werkgelegenheidsplan oudere werknemers in de onderneming. Daarin werd overeengekomen dat de uitvoering van de bepalingen van de CAO na twee jaar zouden worden geëvalueerd. Om deze evaluatie zinvol te laten plaatsvinden, zijn er instrumenten noodzakelijk.

1.1.2 Nadelen van opname in Trilium

Dit betreft een werkwijze waarbij de RSZ op basis van de RSZ-aangifte van de werkgevers, aan deze zelfde werkgevers een fiche zou bezorgen met daarop de personeelsgegevens naar leeftijd. De werkgevers zouden dit dan op hun beurt bezorgen aan hun overlegorganen. Aan dit alternatief kleven bijzondere nadelen in vergelijking met de integratie in de sociale balans:

- Voor de RSZ is het onmogelijk om deze fiches af te leveren binnen een korte termijn na het afsluiten van het boekjaar over ditzelfde boekjaar. De RSZ zou in de praktijk deze fiches kunnen opmaken elk jaar X in de loop van de maand maart met gegevens over de drie trimesters van jaar X -1 opgeteld bij de gegevens van het laatste trimester van jaar X-2. Op die wijze zou slechts een indicatief en benaderend gegeven op jaarbasis kunnen worden verstrekt;
- De gegevens zouden derhalve niet overeenstemmen met het boekjaar en niet in verband kunnen worden gebracht met andere gegevens van de sociale balans over het boekjaar (personeelsbestand, full time equivalenten, voltijds-deeltijds, loongegevens, ...) of met de gegevens uit de jaarrekening vb. over de personeelskosten, of met gegevens die door het KB van 27 november 1973 moeten verstrekt worden over het personeel vb. uitsplitsing van de bezoldigingen. De RSZ gegevens slaan immers niet op een boekjaar, maar zijn een artificiële benadering van een boekjaar, deels met twee jaar oude gegevens. ...);
- Sommige gegevens zijn niet beschikbaar via Trilium die van uiterst belang zijn (bv toegang opleiding).

De werkwijze via Trilium ontslaat de werkgevers niet van de verplichting in cao 9, art 5, om deze gegevens bij de efi bespreking te verstrekken over het afgesloten boekjaar, binnen de drie maand na het afsluiten van het boekjaar. De gegevens van Cao 9 vervangen door Trilium zou leiden tot een kwaliteitsverlies van de info aan de werknemers, en niet binnen de timing vallen van de jaarlijkse efi bespreking, noch betrekking hebben op het boekjaar. De afspraak onder sociale partners was dat vereenvoudigingen van de sociale balans wel zouden kunnen maar voor zover ze aan alle betrokkene dezelfde kwantiteit en kwaliteit van informatie kan opleveren als de sociale balans. (cfr nar advies 1.536 van 30 november 2005 betreffende een voorontwerp van wet betreffende het Generatiepact - Vereenvoudiging van de sociale balans (Titel IV - Hoofdstuk 3) - Alternatief voorstel en 1.573 over het wetsontwerp en ontwerp van koninklijk besluit ter uitvoering van het advies nr. 1.536 van 30 november 2005 betreffende de vereenvoudiging van de sociale balans (CRB 2006-1310)). Daaraan is niet voldaan bij een vervanging van cao 9 info door een Trilium fiche.

- De RSZ gegevens vallen niet onder revisorale controle;
- De RSZ gegevens zijn niet publiek toegankelijk noch opvraagbaar per onderneming;
- De RSZ gegevens worden enkel verstrekt voor ondernemingen die vallen onder de wet op de paritaire comités, wat een smaller toepassingsgebied is dan de wetgeving sociale balans;
- De productie van de RSZ fiches vergen belangrijke overheidsmiddelen en recurrente kosten om uiteindelijk aan werkgevers slechts terug te melden wat ze zelf hebben ingebracht in hun aangifte. De kosten/baten analyse van deze investering en kostprijs staat niet in verhouding. Door de RSZ werden richtcijfers opgegeven van 200 000 euro per jaar (CRB 2010-1337);
- De omweg via de RSZ houdt nieuw uitstel in;
- De RSZ beschikt voor sommige gegevens enkel over totaalcijfers voor het geheel van een onderneming met meervoudige vestigingen en kan deze niet opsplitsen naargelang de TBE of het betrokken overlegorgaan;
- Voor de vakbonden moet bovendien niet enkel gekeken worden naar de administratieve/wettelijke mogelijkheden en vooral onmogelijkheden, maar bovendien naar de praktijk. In de praktijk merken we dat veel verplicht te communiceren RSZ gegevens momenteel de werknemers nooit bereiken (cf jaarverslag Cel bedrijfsorganisatie bevestigt dit).

1.2 Standpunt van de werkgeversorganisaties

De leden die de werkgeversorganisaties vertegenwoordigen, constateren dat de regeringsverklaring van 1 december 2011 een aantal actiepunten opsomt rond de tewerkstelling van oudere werknemers. Het gaat om het respecteren van een leeftijdspiramide bij collectief ontslag, het opstellen van een werkgelegenheidsplan voor oudere werknemers en het uitsplitsen van de gegevens in de sociale balans volgens de leeftijd van de werknemers.

Per brief van 23 mei 2012 heeft de minister van Werk aan de Centrale Raad voor het Bedrijfsleven en de Nationale Arbeidsraad gevraagd zich uit te spreken over de uitsplitsing naar leeftijdscategorieën van werknemers vanaf 2012. Hierbij geeft de minister aan dat een uitsplitsing een ernstige uitbreiding van de administratieve verplichtingen van de werkgevers betekent. De vertegenwoordigers van de werkgeversorganisaties onderschrijven deze vaststelling. Zij zijn van oordeel dat de opsplitsing van rubrieken in de sociale balans naar leeftijd op geen enkele wijze bijdraagt aan de tewerkstelling van oudere werknemers.

Indien de regering toch bijkomende gegevens wenst te bekomen over het personeelsbestand menen de vertegenwoordigers van de werkgeversorganisaties dat dit via Trillium, een databank die gegevens over de tewerkstelling genereert op basis van de driemaandelijks RSZ-aangiften, dient te gebeuren.

De leden die de werkgeversorganisaties vertegenwoordigen blijven toezien op de vereenvoudiging van de sociale balans en zijn daarom gekant tegen iedere verzwaring ervan, zij het door een opsplitsing van bestaande rubrieken, zij het door een toevoeging van nieuwe rubrieken. Zij dringen aan op een drastische vereenvoudiging van dit instrument. In de regeringsverklaring wordt trouwens uitdrukkelijk bepaald dat de bedrijven hun administratieve lasten tegen het einde van de legislatuur met 30% zullen zien verminderen. Een uitsplitsing van de sociale balans is niet verenigbaar met dit engagement van de Regering. Het is evenmin verenigbaar met de aanbevelingen van de Europese Commissie (zie Jaarlijkse groeianalyse 2013) waarin onder hoofdstuk 5 (Modernising public administration), wordt gesteld dat:

"In addition, the Commission considers the following to be particular contributors to growth:

(...)

- Simplifying the regulatory framework for businesses and reducing the administrative burden and red tape, particularly at national level.
- Ensuring the widespread, interoperable digitalisation of public administration, aimed at fostering user-friendly procedures for service providers and recipients, as well as administrative simplification and transparency."

De drie afgelopen jaren is geen enkele vooruitgang geboekt inzake administratieve vereenvoudiging voor bedrijven. Integendeel, telkens worden nieuwe administratieve verplichtingen opgelegd die het ondernemerschap verder ontmoedigen : loonkloofrapport, werkgelegenheidsplan voor oudere werknemers, respecteren van leeftijds piramide bij collectief ontslag, bijkomende complexiteit inzake inspanningen voor risicogroepen, hoofdelijke aansprakelijkheid voor fiscale en sociale schulden en loonschulden van (onder)aannemers, splitsing van de rubrieken van de sociale balans naar gender en leeftijd,

De leden die de werkgeversorganisaties vertegenwoordigen herhalen daarom hun voorstel tot afschaffing van de sociale balans en benadrukken de zware administratieve last die de sociale balans meebrengt. Er moet systematisch voorkeur gegeven worden aan het volautomatisch genereren van gegevens via beschikbare databanken, waaronder de Trilliumoplossing.

1.2.1 Sociale balans

De vertegenwoordigers van de werkgeversorganisaties herinneren eraan dat de sociale balans oorspronkelijk bedoeld was als instrument om de effectiviteit van bepaalde tewerkstellingsmaatregelen te meten. De sociale balans werd later te pas en te onpas uitgebreid, telkens men informatie wenste die (de toen nog schaarse) databanken nog niet konden verschaffen. Ondertussen bestaan er tal van databanken (DMFA, Dimona, regionale diplomadatabanken) die heel wat nuttige informatie zouden kunnen verschaffen, misschien niet op geheel identieke wijze (vb. berekend op 4 RSZ- trimesters i.p.v. op een boekjaar) maar minstens even interessant, betrouwbaar, exhaustief en vergelijkbaar van jaar tot jaar.

Omdat de sociale balans voor de bedrijven een aanzienlijke administratieve last vormt, moet worden bekeken hoe die last kan worden verlicht en moet elke opportuniteit om die last te verlichten ook daadwerkelijk worden benut. België is bij uitstek een KMO-land (91.5 % van de bedrijven telt minder dan 20 werknemers) dat vooral steunt op de kracht van familiebedrijven, waar weinig mensen erg gevarieerde taken op zich (moeten) nemen. Het invullen van de sociale balans ervaren zij als een moeilijke opdracht, waarin dikwijls fouten sluipen, rubrieken niet kunnen worden ingevuld of waarvoor zij de hulp van hun sociaal secretariaat moeten inroepen, wat gepaard gaat met bijkomende kosten.

Ingevolge artikel 5 van cao nr. 9 krijgen de personeelsafgevaardigden jaarlijks inlichtingen rond de structuur van de tewerkstelling binnen de onderneming, waaronder ook de leeftijdsgroepen van de tewerkgestelde werknemers. De wijze waarop deze informatie wordt verschaft, is niet uitdrukkelijk voorgeschreven, zodat ondernemingen vandaag een eigen, correcte, invulling hebben gegeven aan deze informatieplicht. De verplichting om bijkomende gegevens te genereren via een uitsplitsing van de sociale balans in leeftijdscategorieën, betekent een zware bijkomende administratieve last voor de ondernemingen.

De vertegenwoordigers van de werkgeversorganisaties zijn van oordeel dat dringend werk moet worden gemaakt van de afschaffing van de sociale balans, veeleer dan deze verder uit te splitsen. In het advies nr. 1.786 (CRB 2011-1439) van 20 december 2011 over de voorstellen tot verfijning en vereenvoudiging van de sociale balans formuleerden zij hiertoe een reëel en uitvoerbaar voorstel tot vereenvoudiging. Het voorstel komt erop neer dat de jaarlijkse sociale balans voortaan uit twee delen zou zijn samengesteld: enerzijds uit een jaarlijkse foto van het personeelsbestand en de loonsvoordelen in het bedrijf, waarbij de meerderheid van de gegevens volautomatisch worden gegenereerd op basis van Trillium of andere RSZ-databanken, en anderzijds uit een opleidingsbalans.

1.2.2 Trillium en andere bestaande databanken

De vertegenwoordigers van de werkgeversorganisaties dringen er op aan dat maximaal geput wordt uit beschikbare databanken, zodat het "only once"-principe, waarbij dezelfde gegevens slechts eenmalig door een overheidsdienst worden bevroegd, zou worden gerespecteerd. Dit principe wordt overigens op Europees niveau sterk gepromoot.

Gegevens naar leeftijd kunnen geput worden uit de bestaande databank Trillium of uit andere databanken zoals DMFA en DIMONA, enz. Men moet dan ook resoluut kiezen voor deze piste, die toelaat bijkomende bureaucratische lasten voor de werkgevers (aanpassing van databanken, verzamelen en verwerken van gegevens) te vermijden en tevens betrouwbare gegevens naar leeftijd genereert.

Sinds december 2008 bevat de sociale balans geen gegevens meer over de RSZ-maatregelen ten gunste van de tewerkstelling. Deze gegevens worden voortaan automatisch door de RSZ gegenereerd op basis van de DmfA-aangiften ("Trillium"-project), zodat de door de werkgevers ingegeven gegevens automatisch verwerkt worden. De RSZ stuurt deze gegevens rechtstreeks door naar de Nationale Bank en laat de onderneming de keuze om haar jaargegevens ofwel elektronisch (e-box), ofwel via de post te ontvangen. De werkgever moet deze tabel vervolgens ieder jaar meedelen aan de personeelsvertegenwoordigers in de onderneming. Iedere onderneming kan bovendien haar gegevens raadplegen in het beveiligde gedeelte van de portaalsite van de RSZ.

In dat verband kan nog worden vermeld dat de RSZ zelf van oordeel is dat de elektronische verzending van de gegevens waarvan sprake is en de publicatie ervan op de portaalsite van de RSZ een besparing kan zijn voor het bestuur (ongeveer 150.000 euro per jaar). Die besparingsmogelijkheid moet worden afgewogen tegen de meerkosten die een uitsplitsing van de sociale balans voor alle werkgevers zou meebrengen, namelijk interne kosten voor de tijd die wordt besteed aan het verzamelen, verwerken en meedelen van die nieuwe gegevens en/of externe kosten voor de verwerking van de gegevens door de sociale secretariaten.

De uitbreiding van het Trilliumproject naar gegevens volgens leeftijd op het niveau van de individuele onderneming biedt volgende maatschappelijke voordelen:

- Een uitbreiding van "Trillium" zou gegevens naar leeftijd verschaffen voor ongeveer 217.000 ondernemingen, terwijl een uitbreiding van de sociale balans dit soort gegevens slechts zou verschaffen voor ongeveer 160.000 ondernemingen;
- Er zouden gedetailleerde gegevens per kwartaal worden verstrekt, veeleer dan jaargemiddelden;
- De gegevens zouden een optimale kwaliteit en uniformiteit waarborgen voor alle ondernemingen (nl. gegevens uitgewerkt op dezelfde wijze en met inachtneming van dezelfde methode, in tegenstelling tot de actuele manier om de sociale balans in te vullen);
- Deze gegevens zouden komen van een officiële en objectieve bron, zijnde de RSZ.

Dit biedt het voordeel dat de gegevens ook als authentieke bron kunnen worden hergebruikt. De werkgever kan immers niet de authentieke bron zijn van globale statistische gegevens die vervolgens worden gebruikt in officiële rapporten. Alleen statistische enquêtes die worden gecoördineerd door een bevoegde overheid (bijv. representatieve steekproef, follow-up van de methodologie ...) of "administratieve gegevens" (bijv. Trillium) hebben statistiekwaarde.

Daarom geven onderzoekers en statistici voorrang aan de administratieve gegevens boven de gegevens die de ondernemingen op aleatoire wijze aanvullen (zonder kwaliteits-/geldigheidscontrole zoals de huidige sociale balans).

- Het verschil tussen de respectieve referentieperioden (voor Trillium: eerste 3 kwartalen van het jaar 1 + 4de kwartaal van het jaar -1; voor de sociale balans: boekjaar) en tussen de over en weer gebruikte concepten¹ kan geen hinderpaal vormen, aangezien de doelstelling van onderverdeling naar leeftijd op ondernemingsniveau verwezenlijkt zou zijn. Op basis van deze gegevens van de RSZ per onderneming zal het mogelijk zijn de gegevens naar leeftijd te vergelijken van jaar tot jaar. De RSZ kan op basis van deze gegevens ook sectorale en regionale gemiddelden berekenen;
- Aangezien deze gegevens via Trillium ter beschikking zouden worden gesteld door de RSZ, zouden de rubrieken 100 en 102 uit de sociale balans moeten worden gelicht. De werkgever zou alle Trilliumgegevens meedelen naar de personeelsvertegenwoordigers, inclusief de tewerkstelling en de loongegevens volgens leeftijd, tegelijk met de andere gegevens van de sociale balans.

¹ Gebruikte concepten :

	Sociale balans	Trillium
Tewerkstelling	100. Gemiddeld aantal werknemers (gemiddelde van het boekjaar)	Aantal bij de RSZ aangegeven werknemers in de DmfA (voor elk kwartaal)
Personeelskosten	102. Totaal van de brutolonen en sociale lasten voor de in het personeelsregister opgenomen werknemers. Dit komt, in de jaarrekening, overeen met de som van de rubrieken 620 tot 623, met uitsluiting van de personeelskosten met betrekking tot de in filialen in het buitenland tewerkgestelde werknemers.	Aan socialezekerheidsbijdragen onderworpen individualiseerbare loonvoordelen (som van de codes 1 tot 9 + 11 tot 20).

Een aantal gegevens die vandaag niet in de databank Trillium aanwezig zijn, zouden tevens volautomatisch kunnen gegenereerd worden via andere RSZ-databanken. Zo zijn de gegevens rond het personeelsverloop naar leeftijd tijdens het boekjaar, of de "in-out film" (codes 205 en volgende van de sociale balans) beschikbaar via de Dimona-gegevens bij de RSZ.

In het kader van het project "Census 2011" zullen gegevens van verscheidene databanken met elkaar gekruist worden, zoals bv. de diplomagegevens van de regio's en gewesten, hetgeen zal toelaten op volautomatische wijze, over betrouwbare informatie rond de scholingsgraad en andere thema's te beschikken.

De vertegenwoordigers van de werkgeversorganisaties menen dat de hierboven uiteengezette argumenten er voor pleiten om de uitsplitsing naar leeftijd te implementeren via Trillium.

Woonden, onder het voorzitterschap van de heren R. TOLLET, voorzitter van de Centrale Raad voor het Bedrijfsleven en P. WINDEY, voorzitter van de Nationale Arbeidsraad, de gemeenschappelijke plenaire vergadering van 18 december 2012, bij:

Leden van de Centrale Raad voor het Bedrijfsleven

Lid benoemd op voorstel van de representatieve organisaties van de industrie en van het bank- en verzekeringswezen:

De heer VANCRONENBURG

Lid benoemd op voorstel van de representatieve organisaties die de ambachten, de kleine en middelgrote handelsondernemingen en de kleinindustrie vertegenwoordigen:

De heer DEPLAE

Lid benoemd op voorstel van de landbouworganisaties:

De heer GOTZEN

Leden benoemd op voorstel van de representatieve organisaties die de arbeiders vertegenwoordigen:

Algemeen Belgisch Vakverbond: mevrouw CEULEMANS

Algemeen Christelijk Vakverbond: de heer HANSSENS

Leden van de Nationale Arbeidsraad:

Werkgeversorganisaties:

Verbond van Belgische Ondernemingen: de heren BUYSSE, TIMMERMANS en VAN DAMME

Middenstandsorganisaties: de heren CABOOTER en ISTASSE

Belgische Boerenbond: de heer BOTTERMAN

Unie van socialprofitondernemingen: mevrouw SLANGEN en de heer VANDER ELST

Werknemersorganisatie:

Algemene Centrale der Liberale Vakbonden van België: de heer NOEL

Woonden de vergadering bij als deskundigen van de Raad:

De dames CLAUS en PEREGO en de heer DE MEESTER