



**rijksdienst
voor
sociale
zekerheid**

Openbare instelling voor Sociale zekerheid

**Loontrekkende tewerkstelling
(RSZ)
voor het tweede kwartaal 2016**

.be

Inhoudstafel

Voorwoord	7
A. Waarnemings sfeer	9
B. Wijze van opmaken.....	9
C. Bepaling van de statistiekeenheden	9
1. Gemeenschappelijke kenmerken voor arbeidsplaatsen en tewerkgestelde werknemers	10
2. De arbeidsplaats	10
3. De tewerkgestelde werknemer	10
4. Arbeidsvolume (uitgedrukt in voltijdsequivalenten).....	11
5. De werkgever.....	12
D. Classificatiecriteria	12
1. Kenmerken verbonden met de arbeidsprestatie	12
2. Werknemerskenmerken	14
3. Werkgeverskenmerken.....	15
E. Bijzonderheden - Algemeenheden	16
F. Bijzonderheden voor het tweede kwartaal 2016	17

Tabellen

I. Aantal werkgevers

— Tabel 1 -	naar dimensie en activiteitstak (algemeen totaal)	20
— Tabel 2 -	naar dimensie en activiteitstak (Privé-sector)	22
— Tabel 3 -	naar dimensie en activiteitstak (Overheidssector en onderwijs)	24
— Tabel 4 -	naar dimensie en sector en overheidstype	26

II. Aantal tewerkgestelde werknemers op het einde van het kwartaal

— Tabel 1 -	naar sector en overheidstype, geslacht en leeftijdsklasse	28
— Tabel 2 -	naar sector en overheidstype, geslacht en statuut	29
— Tabel 3 -	naar activiteitstak van de werkgever, leeftijd en geslacht	30
— Tabel 4 -	naar statuut, geslacht en activiteitstak	32
— Tabel 5 -	naar activiteitstak van de werkgever en hoofdverblijfplaats van de werknemer	34
— Tabel 6 -	naar leeftijd, geslacht en hoofdverblijfplaats	36
— Tabel 7 -	naar type van tewerkstelling, geslacht en hoofdverblijfplaats (algemeen totaal)	38
— Tabel 7bis -	naar graad van tewerkstelling, geslacht en hoofdverblijfplaats (deeltijdse tewerkstelling)	40
— Tabel 7ter -	naar graad van tewerkstelling, geslacht en hoofdverblijfplaats (seizoenarbeid, arbeid bij tussenpozen)	42
— Tabel 8 -	naar type van tewerkstelling, geslacht en leeftijdsklasse (algemeen totaal)	44
— Tabel 8bis -	naar graad van tewerkstelling, geslacht en leeftijdsklasse (deeltijdse tewerkstelling)	45
— Tabel 8ter -	naar graad van tewerkstelling, geslacht en leeftijdsklasse (seizoenarbeid, arbeid bij tussenpozen)	46
— Tabel 9 -	naar sectorgroep, statuut en geslacht	47
— Tabel 10 -	naar sectorgroep, leeftijd en geslacht	48
— Tabel 11 -	naar sectorgroep en hoofdverblijfplaats	50

III. Aantal arbeidsplaatsen op het einde van het kwartaal

— Tabel 1 -	naar sector en overheidstype, geslacht en leeftijdsklasse	54
— Tabel 2 -	naar sector en overheidstype, geslacht en statuut	55
— Tabel 3 -	naar activiteitstak van de werkgever, leeftijd en geslacht	56
— Tabel 4 -	naar statuut, geslacht en activiteitstak	58
— Tabel 5 -	naar activiteitstak van de werkgever en hoofdverblijfplaats van de werknemer	60
— Tabel 6 -	naar leeftijd, geslacht en hoofdverblijfplaats	62
— Tabel 7 -	naar activiteitstak, dagloon en geslacht (algemeen totaal)	64
— Tabel 7bis -	naar activiteitstak, dagloon en geslacht (arbeiders)	66
— Tabel 7ter -	naar activiteitstak, dagloon en geslacht (bedienden)	68
— Tabel 7quater -	naar activiteitstak, dagloon en geslacht (ambtenaren)	70
— Tabel 8 -	naar type arbeidsprestatie en activiteitstak (algemeen totaal)	72
— Tabel 8bis -	naar arbeidsduur en activiteitstak (deeltijdse tewerkstelling)	74
— Tabel 8ter -	naar arbeidsduur en activiteitstak (seizoenarbeid, arbeid bij tussenpozen)	76
— Tabel 9 -	naar dimensie en activiteitstak (algemeen totaal)	78
— Tabel 9bis -	naar dimensie en activiteitstak (Privé-sector)	80
— Tabel 9ter -	naar dimensie en activiteitstak (Overheidssector en onderwijs)	82
— Tabel 10 -	naar type arbeidsprestatie, geslacht en leeftijdsklasse (algemeen totaal)	84
— Tabel 10bis -	naar arbeidsduur, geslacht en leeftijdsklasse (deeltijdse tewerkstelling)	85
— Tabel 10ter -	naar arbeidsduur, geslacht en leeftijdsklasse (seizoenarbeid, arbeid bij tussenpozen)	86

— Tabel 11 -	naar sectorgroep, statuut en geslacht.....	87
— Tabel 12 -	naar sectorgroep, leeftijd en geslacht.....	88
— Tabel 13 -	naar sectorgroep en hoofdverblijfplaats.....	90
— Tabel 14 -	naar sectorgroep, dagloon en geslacht (algemeen totaal).....	92
— Tabel 14bis -	naar sectorgroep, dagloon en geslacht (arbeiders).....	94
— Tabel 14ter -	naar sectorgroep, dagloon en geslacht (bedienden).....	96
— Tabel 15 -	naar type arbeidsprestatie, sectorgroep en geslacht.....	98
— Tabel 15bis -	naar arbeidsduur, sectorgroep en geslacht (deeltijdse prestaties).....	99
— Tabel 15ter -	naar arbeidsduur, sectorgroep en geslacht (seizoenarbeid of arbeid bij tussenpozen).....	100
— Tabel 16 -	naar dimensie van de werkgever, sectorgroep en geslacht.....	101

IV. Arbeidsvolume in voltijdsequivalenten voor het kwartaal

— Tabel 1 -	naar sector en overheidstype, geslacht en leeftijdsklasse.....	104
— Tabel 2 -	naar sector en overheidstype, geslacht en statuut.....	105
— Tabel 3 -	naar activiteitstak van de werkgever, leeftijd en geslacht.....	106
— Tabel 4 -	naar statuut, geslacht en activiteitstak.....	108
— Tabel 5 -	naar activiteitstak van de werkgever en hoofdverblijfplaats van de werknemer.....	110
— Tabel 6 -	naar leeftijd, geslacht en hoofdverblijfplaats.....	112
— Tabel 7 -	naar activiteitstak, dagloon en geslacht (algemeen totaal).....	114
— Tabel 7bis -	naar activiteitstak, dagloon en geslacht (arbeiders).....	116
— Tabel 7ter -	naar activiteitstak, dagloon en geslacht (bedienden).....	118
— Tabel 7 ^{quater} -	naar activiteitstak, dagloon en geslacht (ambtenaren).....	120
— Tabel 8 -	naar dagloon, leeftijd en geslacht.....	121
— Tabel 9 -	naar dimensie en activiteitstak (algemeen totaal).....	122
— Tabel 9bis -	naar dimensie en activiteitstak (Privé-sector).....	124
— Tabel 9ter -	naar dimensie en activiteitstak (Overheidssector en onderwijs).....	126
— Tabel 10 -	naar sector, geslacht, type arbeidsprestatie en arbeidsduur.....	128
— Tabel 11 -	naar sectorgroep, statuut en geslacht.....	129
— Tabel 12 -	naar sectorgroep, leeftijd en geslacht.....	130
— Tabel 13 -	naar sectorgroep en hoofdverblijfplaats.....	132
— Tabel 14 -	naar sectorgroep, dagloon en geslacht (algemeen totaal).....	134
— Tabel 14bis -	naar sectorgroep, dagloon en geslacht (arbeiders).....	136
— Tabel 14ter -	naar sectorgroep, dagloon en geslacht (bedienden).....	138
— Tabel 15 -	naar dimensie van de werkgever, sectorgroep en geslacht.....	140

Voorwoord

Gegevens met betrekking tot de bezoldigde tewerkstelling of de actieve bevolking worden steeds met grote interesse afgewacht in economische, politieke, wetenschappelijke en sociale kringen omdat de informatie die ze bevatten als werkbasis dient voor talrijke domeinen.

Sinds midden de jaren '90 werd onder de bescherming van het College van de Administrateurs-generaal van de openbare instellingen sociale zekerheid een werkgroep opgericht (met vertegenwoordigers uit KSZ, RSZ, RVA en SmalS-MvM) om de mogelijkheden te onderzoeken van de nieuwste informaticasystemen en van de mogelijkheid om, in het kader van het netwerk voor gegevensuitwisseling, waarvan de Kruispuntbank de drijvende kracht is, sommige gegevensbanken van socialezekerheidsinstellingen en het Rijksregister te verbinden.

In eerste instantie heeft dit geleid tot de RSZ-kwartaalbrochures met betrekking tot de tewerkstelling waarbij niet langer alleen de werkgeverskenmerken (sector, activiteitstak) of prestatiekenmerken (hoedanigheid, plaats van tewerkstelling) als invalshoek diende maar waarin ook de persoonskenmerken centraal staan (leeftijd, woonplaats, ...). Dit gebeurt onder de vorm van enerzijds "Snelle ramingen" waarin een aantal evolutietabellen zijn opgenomen aangevuld met recente ramingen en anderzijds "Loontrekkende tewerkstelling" waarin meer volledige en gedetailleerde tabellen worden opgenomen. De basis van deze brochures wordt gevormd door de administratieve gegevens die de werkgevers overmaken in het kader van hun verplichtingen ten opzichte van de RSZ.

Men kan gerust stellen dat de voormelde werkgroep en de ervaringen die zijn opgedaan in het kader van het opstellen van deze brochures mede de aanzet hebben gevormd tot het Datawarehouse Arbeidsmarkt en Sociale Bescherming.

De basistoepassingen die ontwikkeld werden binnen het kader van het Datawarehouse Arbeidsmarkt en Sociale Bescherming zorgen voor een veel ruimer beeld van de arbeidsmarkt dan tot op heden beschikbaar was. Dit betekent echter niet dat de RSZ-kwartaalbrochures overbodig geworden zijn. Het blijft de ambitie van de RSZ om met deze brochures een snel en accuraat beeld te geven van de loontrekkende tewerkstelling die onder haar bevoegdheid valt. Hiervoor zijn dan ook de statistische werkzaamheden opgestart die verband houden met de grondige wijziging van de RSZ-aangifte.

Het jaar 2003 vormde een scharnierjaar in de procedures voor het overmaken van administratieve gegevens in het kader van de verwezenlijking van e-government in de sociale zekerheid. De omvorming van de RSZ-aangifte tot DmfA (Déclaration multifonctionnelle - Multifunctionele aangifte) heeft onvermijdelijk geleid tot aanpassingen in onze statistische methodes. Toch hebben we gestreefd om de inhoud van de variabelen zoveel als mogelijk op elkaar te laten aansluiten en naar een zo groot mogelijk continuïteit van onze tijdsreeksen. Voor de onvermijdelijke breuken in de tijdsreeksen werden in de speciale uitgave "Loontrekkende tewerkstelling (RSZ) voor het jaar 2003: Methodologie en nieuwigheden" extra tabellen voorzien die de impact van de wijzigingen in kaart brengen.

Vanaf het jaar 2008 is een nieuwe activiteiten nomenclatuur (NACE-Bel 2008) in voege getreden. Een nieuwe nomenclatuur sluit beter aan bij de huidige economische realiteit, maar deze omschakeling naar een nieuwe nomenclatuur betekent ook dat er in de tijdsreeksen een breuk is ontstaan. Om deze breuk zoveel mogelijk op te vangen worden de gegevens m.b.t. 2007 opnieuw gepubliceerd op de website van de RSZ volgens de nieuwe nomenclatuur zoals

die aan de ondernemingen werd toegekend. Wees dan ook waakzaam met welke versie de hier gepresenteerde cijfers vergeleken worden.

Tevens werden ook tabellen toegevoegd naar sectorgroep, gebaseerd op de paritaire comités, zodat de gegevens ook vanuit die hoek kunnen bekeken worden.

Vanaf 2011 werd een hervormde aangifte voor het overheidspersoneel ingevoerd, die het mogelijk maakt bepaalde werknemers die zich in bepaalde stelsels van inactiviteit bevinden te onderscheiden. Dit biedt de mogelijkheid om zowel de telling van de werknemers als de berekening van het arbeidsvolume meer in overeenstemming te brengen met de socio-economische realiteit. Zo worden de werknemers die zich in een stelsel van terbeschikkingstelling voorafgaand aan het pensioen niet langer geteld als tewerkgestelde werknemer.

Bovendien is van de gelegenheid gebruik gemaakt om het onderscheid tussen privé-sector en overheidssector te herzien. Vanaf deze uitgave kan u dan ook een aantal tabellen vinden waarbij de overheidssector werd ingedeeld volgens een nieuwe typologie die een beter inzicht geeft in zijn samenstelling.

Ten slotte zijn er nog twee wijzigingen gebeurd:

- 1. de indeling in dagloonklassen was gedateerd en werd daarom aangepast,***
- 2. er werd een verfijning doorgevoerd in de indeling van werknemers naar hoofdverblijfplaats die nu een beter beeld opleveren van de inkomende grensarbeid.***

Loontrekkende tewerkstelling (RSZ) voor het tweede kwartaal 2016

A. Waarnemings sfeer

De waarnemings sfeer van de statistiek van de werkgevers en werknemers is rechtstreeks verbonden met het toepassingsgebied van de sociale zekerheid zoals afgebakend door de wetgeving betreffende verzekeringsplicht. De aan het toepassingsgebied aangebrachte wijzigingen, die in andere publicaties en op de website van de Rijksdienst zijn vermeld, mogen niet uit het oog worden verloren bij de vergelijking en de interpretatie met de voor andere kwartalen opgemaakte statistieken.

De waarnemings sfeer van deze publicatie is beperkt tot de werknemers die moeten aangegeven worden aan de RSZ. Werknemers die onder de bevoegdheid van andere socialezekerheidsinstellingen vallen, zijn dus niet opgenomen. Het betreft hier de werknemers tewerkgesteld door de lokale overheden (voorheen RSZPPO, nu DIBISS) en de zeelieden ter koopvaardij (HVKZ). De mijnwerkers en hiermee gelijkgestelde werknemers, die vroeger onder de NPM ressorteerden, ressorteren nu onder de RSZ (sinds het eerste kwartaal 1999) en zijn dus in de tabellen opgenomen.

B. Wijze van opmaken

De statistieken worden opgesteld op basis van de gegevens opgenomen in de loon- en arbeidstijdgegevensbank van de RSZ (tot en met 2002 LATG genoemd, vanaf 2003 vervangen door de DmfA-gegevensbank). Deze gegevensbank bevat het geheel aan de personeelsstaten van het door de werkgevers aangegeven personeel. Deze personeelsstaten vormen de basis van de kwartaalaangifte die de werkgevers moeten opstellen.

Deze statistiek wordt dus opgemaakt op basis van informatie die wordt overgemaakt binnen een wettelijk, juridisch kader en opgenomen is in een administratieve databank.

Op het ogenblik van de statistische verwerking kunnen om verschillende redenen een aantal aangiften nog niet opgenomen zijn in de gegevensbank. De ontbrekende gegevens worden geraamd op basis van aanvullende informatie in deze databank of in andere gegevensbanken. De ramingsmethode is gelijkaardig aan deze gebruikt in de "snelle ramingen", maar heeft betrekking op een veel kleiner aantal ontbrekkenden en wordt meer in detail uitgevoerd.

C. Bepaling van de statistiekeenheden

De verschillende statistiekeenheden zijn afgeleid van de notie "werknemer onderworpen aan de sociale zekerheid". Het gaat hier om de aan de RSZ bijdrageplichtige werknemer in toepassing van de wet van 27 juni 1969 en van het Koninklijk Besluit van 28 november 1969. Hieruit vloeien verschillende statistiekeenheden voort.

1. Gemeenschappelijke kenmerken voor arbeidsplaatsen en tewerkgestelde werknemers

Twee van de tellingen in deze brochure, de arbeidsplaatsen en de tewerkgestelde werknemers, worden gerealiseerd op de laatste dag van het kwartaal. Bij deze tellingen worden naast diegenen die op de laatste werkdag van het kwartaal op het werk aanwezig waren, ook diegenen meegeteld van wie de arbeidsovereenkomst niet verbroken is maar wel geschorst, wegens **ziekte of ongeval** ⁽¹⁾, wegens zwangerschaps- of bevallingsrust of wegens wederoproeping onder de wapens, en deze werknemers welke op de beschouwde dag niet op het werk aanwezig zijn wegens verlof, staking, gedeeltelijke of toevallige werkloosheid of al dan niet verantwoorde afwezigheid. Werknemers in voltijdse loopbaanonderbreking of voltijds tijdskrediet worden niet meegeteld, maar hun eventuele vervangers daarentegen wel.

Vanaf 2011 werd een hervormde aangifte voor het overheidspersoneel ingevoerd, die het mogelijk maakt bepaalde werknemers die zich in bepaalde stelsels van inactiviteit bevinden te onderscheiden. Zo worden de werknemers die zich in een stelsel van terbeschikkingstelling voorafgaand aan het pensioen niet langer meegeteld.

2. De arbeidsplaats

De statistiek der arbeidsplaatsen op de laatste dag van het kwartaal wordt bekomen door per werkgever een telling te maken van het aantal werknemers in dienst op de laatste dag van het kwartaal.

Werknemers die op de laatste dag van het kwartaal bij meer dan een werkgever zijn tewerkgesteld, worden meermaals geteld. Het verschil tussen het aantal arbeidsplaatsen en het aantal tewerkgestelde werknemers is volledig te wijten aan de werknemers met meerdere arbeidsbetrekkingen.

Werknemers die bij eenzelfde werkgever verschillende gelijktijdige arbeidsbetrekkingen uitoefenen (eventueel onder verschillende hoedanigheden of onder verschillende contracten) worden als 1 arbeidsplaats geteld. De kenmerken van de belangrijkste prestatie worden weerhouden. De bepaling hiervan gebeurt analoog als voor de tewerkgestelde werknemer (zie hierna). Deze situatie doet zich het vaakst voor in het onderwijs.

3. De tewerkgestelde werknemer

In de hier opgenomen telling worden dubbeltellingen te wijten aan meerdere arbeidsbetrekkingen op het einde van een kwartaal van eenzelfde werknemer verwijderd. Het opzoeken van deze meervoudige prestaties gebeurt op basis van het unieke identificatienummer van de werknemer binnen het netwerk van de sociale zekerheid (INSZ). Dit identificatienummer komt in de grote meerderheid der gevallen overeen met het Rijksregisternummer. In de overige gevallen gebeurt de identificatie met behulp van aanvullende registers van de Kruispuntbank van de Sociale Zekerheid.

Indien een werknemer meerdere gelijktijdige arbeidsbetrekkingen heeft, wordt hij slechts eenmaal geteld en worden enkel die kenmerken (werkgevers- en prestatiegebonden kenmerken) weerhouden die verbonden zijn met de belangrijkste arbeidsovereenkomst. De bepaling van de belangrijkste betrekking gebeurt in geval van meerdere gelijktijdige arbeidsovereenkomsten volgens de volgende criteria (in dalende orde van belangrijkheid):

- type betrekking (voltijds, deeltijds, ...);
- hoogste bruto bezoldiging;

⁽¹⁾ Tot en met 2002 is dit voor ziekte (behalve beroepsziekte) of ongeval (behalve arbeidsongeval) beperkt tot de eerste 12 maanden van hun arbeidsongeschiktheid.

- hoogst arbeidsvolume (zie hieronder);
- hoogst aantal gelijkgestelde dagen.

4. Arbeidsvolume (uitgedrukt in voltijdsequivalenten)

De bepaling van het arbeidsvolume gebeurt op basis van alle aangegeven bezoldigde arbeidsprestaties over het ganze kwartaal met uitsluiting van de zuiver fictieve prestaties (vergoeding en arbeidsdagen bij beëindiging van de arbeidsovereenkomst). Er wordt dus geen rekening gehouden met de periodes die voor de toekenning van bepaalde sociale rechten worden gelijkgesteld met arbeidsdagen en die vaak aanleiding geven tot een vervangingsinkomen⁽²⁾. Om een zekere uniformiteit te bewaren worden de vakantiedagen van de arbeiders ook in rekening gebracht (voor de bedienden zijn deze dagen al opgenomen als bezoldigde dagen).

De arbeidsprestaties van een werknemer die in de loop van het kwartaal tewerkgesteld is geweest bij meerdere werkgevers en/of onder verschillende hoedanigheden of in verschillende arbeidsregimes, zijn dus allen opgenomen, en dit volgens de kenmerken van de verschillende prestaties.

De arbeidstijdgegevens worden in de aangiften op een heterogene manier aangegeven. Voor de voltijdse werknemers worden alle prestaties uitgedrukt in dagen en wordt geen enkele aanduiding gegeven van het gemiddeld aantal uren per dag of per week van de werknemer; bijgevolg kunnen de aangegeven dagen niet omgezet worden in uren. Voor de deeltijdse werknemers daarentegen worden de prestaties zowel uitgedrukt in uren als in dagen en moet ook de gebruikelijke arbeidsduur per week van een (fictieve) **referentiepersoon** - d.i. de persoon die voltijds is tewerkgesteld in dezelfde onderneming of, bij gebrek daaraan, in dezelfde bedrijfstak, in een functie gelijkaardig aan deze van de werknemer - aangeduid worden.

Voor de voltijdse werknemers zijn dus noch het reëel aantal bezoldigde (of eventueel gepresteerde) uren, noch de normale wekelijkse arbeidsduur in uren vermeld. Dit verhindert het opmaken van statistieken met betrekking tot bezoldigde (of eventueel gepresteerde) uren. Het is echter wel mogelijk om te berekenen hoe de prestaties van zowel voltijdse als deeltijdse werknemers zich verhouden tot hun referentiepersoon, die geteld wordt als één voltijdsequivalent. Deze berekening geeft dus een aanduiding van de bezettingsgraad van een arbeidsplaats gedurende het kwartaal.

Prestaties van minder dan één voltijdsequivalent kunnen hun oorsprong vinden in:

- een kortere periode van tewerkstelling (geen volledig trimester tewerkgesteld);
- deeltijdse prestaties (wekelijkse arbeidsduur lager dan die van de referentiepersoon);
- periodes van afwezigheid niet gedekt door een loon (bijv. gelijkgestelde dagen).

Voor de berekening van het arbeidsvolume in termen van voltijdsequivalenten, wordt de verhouding berekend tussen de arbeidsprestaties (bezoldigde- en vakantieprestaties) van de werknemer t.o.v. de prestaties van de fictieve referentiepersoon voor een volledig kwartaal. Voor voltijdse werknemers gebeurt de berekening op basis van de prestaties uitgedrukt in dagen, voor deeltijdse werknemers op basis van prestaties uitgedrukt in uren.

Deze definitie van voltijdsequivalenten is niet gebaseerd op de in de arbeidsovereenkomst voorziene arbeidsduur maar op de aangegeven prestaties. Dit geeft beter het werkelijk gepresteerde arbeidsvolume weer, maar dit wordt vaak toch enigszins getemperd. Het overwerk in piekperiodes dat wordt gecompenseerd door inhaalrust in kalmere periodes waarbij deze op dat moment als bezoldigde dagen worden aangegeven is immers niet

⁽²⁾ In Latg (d.i. tot en met 2002) werden deze dagen aangeduid met de term "gelijkgestelde dagen". In de DmfA is deze notie niet langer als zodanig aanwezig, maar in de statistische verwerking worden de verschillende arbeidsprestaties (op basis van de vermelde code) nog wel opgedeeld in bezoldigde, vakantie-, gelijkgestelde of overige prestaties.

zichtbaar in de aangifte en dus ook niet in het arbeidsvolume in VTE. Het overwerk dat wel op het moment zelf wordt bezoldigd en dat voor voltijdse werknemers wordt uitgedrukt in dagen of voor deeltijdse werknemers in uren, is wel aanwezig in het arbeidsvolume in VTE ⁽³⁾.

Ook is de notie bezoldigde dagen en -uren ruimer dan de werkelijk gepresteerde arbeidstijd. Zo vallen o.a. de wettelijke feestdagen onder de bezoldigde dagen evenals de vakantiedagen van de bedienden en ambtenaren. Verder worden afhankelijk van de hoedanigheid van de werknemer een aantal dagen van afwezigheid in het ene geval door de werkgever doorbetaald (en dus als bezoldigde dagen beschouwd) en in het andere geval gedekt door een vervangingsinkomen (en dus als gelijkgestelde dagen beschouwd). Dit kan tot een zekere vertekening leiden bij vergelijking tussen de verschillende groepen werknemers.

Vanaf 2011 werd een hervormde aangifte voor het overheidspersoneel ingevoerd, die het mogelijk maakt bepaalde werknemers die zich in bepaalde stelsels van inactiviteit bevinden te onderscheiden. Hierdoor worden een aantal "prestaties", die nu wel afzonderlijk worden vermeld, niet langer opgenomen in het arbeidsvolume in voltijdsequivalenten. Het betreft hier voornamelijk de periodes van terbeschikkingstelling voorafgaand aan pensioen en de periode van terbeschikkingstelling vanwege ziekte.

5. De werkgever

De eenheid is de werkgever die in de loop van het behandeld kwartaal "werknemers onderworpen aan de sociale zekerheid" (zie hierboven) in dienst had. Dit begrip omvat zowel rechtspersonen als natuurlijke personen die, ten aanzien van de wet, de hoedanigheid van werkgever bezitten.

D. Classificatiecriteria

De gegevens met betrekking tot het aantal arbeidsplaatsen, het aantal tewerkgestelde werknemers en het arbeidsvolume in voltijdsequivalenten worden verdeeld volgens verschillende classificatiecriteria waarvan enkele inherent zijn aan de werkgever, andere eigen zijn aan de werknemer en nog andere betrekking hebben op de eigenlijke arbeidsprestatie. Voor de statistieken van het aantal tewerkgestelde werknemers worden voor de werknemers met meerdere gelijktijdige prestaties bij meerdere werkgevers, de kenmerken weerhouden die overeenkomen met deze van de hoofdprestatie (zie hierboven).

1. Kenmerken verbonden met de arbeidsprestatie

Het criterium van de **hoedanigheid** van de werknemer beperkt zich tot een onderscheid tussen arbeiders, bedienden en ambtenaren ⁽⁴⁾ en geeft geen aanduiding betreffende de kwalificaties (hulparbeiders, gespecialiseerden, geschoolden, kaderpersoneel).

Het **type arbeidsprestatie** verwijst naar de gemiddelde arbeidsduur van de prestaties. Er worden vier types onderscheiden:

- de voltijdse prestaties;

⁽³⁾ In het algemeen komt de vermelding van overuren echter vaker voor bij deeltijdse werknemers dan de vermelding van overwerk in dagen bij voltijdse werknemers, al blijft het onmogelijk om onderscheid te maken tussen normale prestaties en overwerk.

⁽⁴⁾ Tot de ambtenaren worden de statutaire werknemers gerekend bij werkgevers naar publiek recht. Statutaire werknemers bij werkgevers naar privaatrecht worden gerekend bij de bedienden (slechts van toepassing vanaf het eerste kwartaal 2005). Contractuele werknemers in de overheidssector worden ingedeeld bij de arbeiders of bij de bedienden (afhankelijk van hun arbeidsovereenkomst).

- de deeltijdse prestaties betreffen de prestaties van de werknemer die gemiddeld slechts een gedeelte presteert van de arbeidstijd van de referentiepersoon, d.i. de voltijdse werknemer in dezelfde onderneming (of bij gebrek daaraan in dezelfde sector) die dezelfde arbeid uitoefent als de betrokken werknemer;
- de prestaties als seizoenarbeider, interimwerknemer of werknemer met gelimiteerde prestaties;

seizoenarbeid heeft betrekking op korte arbeidsperiodes, hetzij als gevolg van de seizoengebonden aard van het werk, hetzij als gevolg van de noodzaak van de ondernemingen om een beroep te doen op versterking voor bepaalde perioden van het jaar.

De interimarbeid betreft de werknemers die door een erkend uitzendbureau ter beschikking van een gebruiker worden gesteld.

Vanaf het derde kwartaal 2003 bestaat er ook een specifieke aanduiding voor gelimiteerde prestaties. Het betreft de werknemers die verbonden zijn met de werkgever met een contract van korte duur en voor een tewerkstelling die per dag niet de gewoonlijke dagduur bereikt. Het betreft hier bijvoorbeeld extra's in de horeca, monitoren in de socioculturele sector, die voor slechts enkele uren worden aangeworven.

De specifieke regelingen voor gelegenheidsarbeid in de land- en tuinbouw en in de horeca worden ook beschouwd als seizoenarbeid, resp. gelimiteerde prestaties.

Het type arbeidsprestatie wordt afgeleid uit de aanduiding van het type contract (voltijds of deeltijds) dat door de werkgever wordt vermeld en de eventuele vermelding van seizoenarbeid, interimarbeid of gelimiteerde prestaties. De werkgever wordt geacht om voor de deeltijdse werknemers en voor de seizoenarbeiders, interimwerknemers en werknemers met gelimiteerde prestaties ook het gemiddeld aantal uren per week van de werknemer evenals het wekelijkse aantal uren van de referentiepersoon te vermelden.

De **arbeidsduur** wordt berekend als verhouding van het gemiddeld aantal uren van de werknemer ten opzichte van het gemiddeld aantal uren per week van de referentiepersoon. De arbeidsduur wordt uitgedrukt als percentage van een voltijdse prestatie.

Indien werknemers tijdelijk afwezig zijn (ziekte, tijdelijke werkloosheid, ...) heeft dit geen invloed op het type arbeidsprestatie noch op de arbeidsduur. Voor bepaalde werknemers in tijdelijke inactiviteit echter ontbreken de gegevens om het type arbeidsprestatie en de normale arbeidsduur af te leiden. Het betreft hier werknemers uit de overheidssector in terbeschikkingstelling (disponibiliteit) vanwege ziekte (of ontstentenis van betrekking in het onderwijs). Zij worden opgenomen onder het type arbeidsprestatie "onbepaald".

Voor gemengde arbeidsprestaties, d.w.z. prestaties van eenzelfde werknemer bij eenzelfde werkgever die uit een periode van deeltijdse tewerkstelling en een periode van voltijdse tewerkstelling bestaan, wordt het type arbeidsprestatie en de arbeidsduur bepaald op basis van de laatste periode.

Het **dagloon** is een afgeleid gegeven, berekend op basis van de normale bruto bezoldiging, die als basis dient voor de berekening van de socialezekerheidsbijdragen. In deze berekening houdt men enkel rekening met de bezoldigingen die rechtstreeks verband houden met de arbeidsprestaties uitgedrukt in bezoldigde dagen en/of bezoldigde uren. Er wordt geen rekening gehouden met het dubbel vakantiegeld, noch met premies, winstdeelnemingen, dertiende maand, gratificaties of gelijkaardige voordelen, noch met ontslagvergoedingen.

Voor de voltijds werknemers wordt de totale bruto bezoldiging zoals hierboven omschreven, gedeeld door het aantal bezoldigde dagen. Voor de deeltijdse prestaties wordt het gelijkaardig berekend uurloon vermenigvuldigd met 7,6 (7u36) wat overeenkomt met het dagloon in geval van voltijdse prestaties, rekening houdend met een gebruikelijke arbeidsduur van 38 uur per week.

De verdeling naar dagloon gebeurt volgens loonschijven, waarvoor volgende grenzen zijn voorgesteld: € 50, € 60, € 70, € 80, € 90, € 100, € 110, € 125, € 150, € 200 en € 250. Er is een klasse "onbekend" voorzien voor die prestaties waarvoor er geen bezoldigingen zijn geweest (omdat bijv. enkel gelijkgestelde prestaties zijn aangegeven). Deze loonschijven gelden vanaf het eerste kwartaal 2013 en zijn een actualisering van de voorheen gebruikte loonschijven.

De indeling naar **sectorgroep** gebeurt op basis van het **paritair comité**. Hoewel een werkgever in principe onder één enkel paritair comité valt, volgens het principe "de bijzaak volgt de hoofdzaak", en hoewel het paritair comité wordt bepaald door de hoofdactiviteit van de werkgever, bestaan er echter belangrijke uitzonderingen (o.a. indien er verschillende paritaire comités bestaan voor arbeiders en bedienden). Het paritair comité hangt dus niet enkel af van de economische activiteit van de werkgever, maar ook van de aard van de arbeidsprestaties van de werknemer.

In tegenstelling tot de economische activiteit is de bepaling van het paritair comité de verantwoordelijkheid van de werkgever ⁽⁵⁾ en de indeling in sectorgroepen is dus volledig gebaseerd op de door de werkgever vermelde paritaire comités. De RSZ voert geen eenzijdige correcties door.

2. Werknemerskenmerken

Het gebruik van het identificatienummer van de sociale zekerheid biedt de mogelijkheid om kenmerken eigen aan de persoon te koppelen aan de arbeidsovereenkomst die hij uitvoert. In deze statistieken worden de kenmerken **leeftijd**, **geslacht** en **hoofdverblijfplaats** gebruikt. Deze kenmerken zijn gebaseerd op de Rijksregistergegevens en de aanvullende KSZ-registers. Indien echter de gegevens ontbreken om de leeftijd of de hoofdverblijfplaats te bepalen of indien deze aanleiding geven tot abnormale waarden, dan worden deze werknemers ondergebracht in een zone onbekend. Voor het kenmerk geslacht is het aantal onbekenden zo beperkt (minder dan 50), dat geopteerd is om deze ad random toe te wijzen.

De **leeftijd** is deze die bereikt wordt op de laatste dag van het kwartaal. De leeftijdsklassen zijn: jonger dan 18, 18 tot en met 19, 20 tot en met 21, 22 tot en met 24, 25 tot en met 29, 30 tot en met 34, 35 tot en met 39, 40 tot en met 44, 45 tot en met 49, 50 tot en met 54, 55 tot en met 59, van 60 tot en met 64 en 65 en ouder. Ook is een klasse "onbekend" voorzien voor de werknemers waarvoor de gegevens ontbreken om de leeftijd te bepalen. De leeftijdsklasse "jonger dan 18" bestaat in de praktijk vrijwel volledig uit jongeren uit de leeftijdsklasse 15 tot en met 17. De tewerkstelling in de leeftijdsklasse jonger dan 15 is klein (minder dan 50 arbeidsplaatsen) en wordt dus niet afzonderlijk voorgesteld.

De opdeling naar **hoofdverblijfplaats** van de werknemer steunt op de desbetreffende informatie in het Rijksregister en de aanvullende bestanden bij de Kruispuntbank. Het gaat hier om de hoofdverblijfplaats van de werknemer zoals die op het einde van het kwartaal geldig is. Werknemers die hun hoofdverblijfplaats in het buitenland hebben worden ingedeeld in woonachtig in de ons omringende landen, elders in Europa en buiten Europa. In de zone onbekend komen de werknemers voor wie geen gegevens over de hoofdverblijfplaats bekend zijn.

Het **type tewerkstelling** en de **graad van tewerkstelling** zijn kenmerken die zijn afgeleid van de types arbeidsprestatie en de arbeidsduur. Ze hebben betrekking op het geheel der arbeidsprestaties van een werknemer. Indien de werknemer op het einde van het kwartaal slechts één arbeidsbetrekking heeft, dan vallen de begrippen type tewerkstelling en graad van tewerkstelling samen met de begrippen type arbeidsprestatie en

⁽⁵⁾ De RSZ bepaalt enkel of de werkgever bijdragen moet betalen voor een fonds voor bestaanszekerheid, en dit eventueel na advies van de Algemene Directie van de Collectieve Arbeidsbetrekkingen.

arbeidsduur. Indien een werknemer op laatste dag van het kwartaal meerdere arbeidsbetrokkingen heeft, dan worden de prestaties gecumuleerd als volgt:

- indien er een voltijdse prestatie is, dan is het type tewerkstelling van de werknemer “voltijds”;
- indien er geen voltijdse prestatie is maar wel een deeltijdse, dan is het type tewerkstelling “deeltijds”;
- indien er enkel prestaties als seizoenarbeider, als interimwerknemer of als werknemer met gelimiteerde prestaties zijn, dan is het type tewerkstelling “seizoenarbeid, interimarbeid of gelimiteerde prestaties”.

De graad van tewerkstelling geldt enkel voor werknemers met als type tewerkstelling hetzij deeltijds werknemer, hetzij “seizoenarbeid, interimarbeid of gelimiteerde prestaties”. Ze is de som van de arbeidsduur voor alle arbeidsprestaties als deeltijds werknemer, als seizoenarbeider, interimwerknemer of als werknemer met gelimiteerde prestaties.

Voor bepaalde werknemers in tijdelijke inactiviteit echter ontbreken de gegevens om het type arbeidsprestatie en de normale arbeidsduur af te leiden. Het betreft hier werknemers uit de overheidssector in terbeschikkingstelling (disponibiliteit) vanwege ziekte (of ontstentenis van betrekking in het onderwijs). Zij worden opgenomen onder het type arbeidsprestatie “onbepaald”.

3. Werkgeverskenmerken

De kenmerken eigen aan de werkgever hebben betrekking op de werkgever als juridische entiteit, zoals gedefinieerd voor de toepassing van de sociale zekerheid en dus niet op de vestigingseenheid waar de werknemer is tewerkgesteld (zie hiervoor de gedecentraliseerde statistieken, dit is naar plaats van tewerkstelling).

De **economische activiteit** betreft dus de hoofdactiviteit van de werkgever (de activiteit in overeenstemming met het grootste omzetcijfer, of bij gebrek hieraan, de activiteit waaraan het grootste aantal werknemers deelneemt). De indeling geschiedt volgens de algemene systematische bedrijfsindeling in de Europese Gemeenschappen, de NACE-Bel. De indeling van de tewerkgestelde werknemers gebeurt op basis van de hoofdactiviteit van de werkgever met wie zij hun belangrijkste arbeidsovereenkomst hebben. Het beroep of de functie die de werknemer uitoefent wordt hier niet in aanmerking genomen ⁽⁶⁾.

De **dimensie** van de werkgever hangt af van het totaal aantal arbeidsplaatsen bij de werkgever. Zo zijn er vier klassen in stijgende volgorde voorzien; zij omvatten de werkgevers met respectievelijk minder dan 20 werknemers, 20 t/m 199 werknemers, 200 t/m 999 werknemers en 1.000 of meer werknemers in dienst. Voor de overheidssector is de indeling nog beperkter: minder dan 1.000 werknemers, 1.000 of meer werknemers.

De **sector** maakt het onderscheid tussen **privé-sector** enerzijds en de **overheidssector** anderzijds. Hoofdcriterium voor de indeling vormt de juridische vorm waaronder de juridische entiteit actief is. Een onderneming naar publiek recht wordt daardoor automatisch tot de overheidssector gerekend. Ook de "publieke" functie van de werkgever kan in bepaalde gevallen ook in overweging genomen worden. Zo zullen de vzw's die optreden als inrichtende macht in het vrij gesubsidieerd onderwijs (en waarvan het grootste deel van het personeel reeds wordt aangegeven door de departementen Onderwijs van de gemeenschappen) tot de overheidssector gerekend worden. Vanaf het eerste kwartaal 2013 wordt een meer gedetailleerd onderscheid doorgevoerd die het mogelijk maakt de overheidssector onder te verdelen naar bevoegdheidsniveau (federaal, gewestelijk, ...). Meer gedetailleerde informatie hieromtrent kan u vinden op de overzichtspagina van het statistisch gedeelte van de website

⁽⁶⁾ Zo zal een werktuigkundige in een textielonderneming gerangschikt worden onder het textielbedrijf.

E. Bijzonderheden - Algemeenheden

Uitzendkrachten zijn terug te vinden onder het classificatiecriterium van het interimagentschap en niet volgens deze van de werkgevers die een beroep doen op de interimkrachten. Zowel de interimkrachten als het eigenlijke administratief personeel van het agentschap zelf zijn opgenomen in de rubriek "N. Administratieve en ondersteunende diensten".

Het voorkomen van gegevens betreffende de sectie "O. Openbaar Bestuur" in de privé-sector is hoofdzakelijk te wijten aan het bestaan van privé-instellingen die zich bezighouden met de verplichte sociale verzekering (ziekenfondsen, gemeenschappelijke kassen tegen arbeidsongevallen, ...).

ACTIRIS (vroeger BGDA) en het Vlaams Subsidieagentschap voor Werk en Sociale Economie (VSAWSE) treden op als werkgever voor bepaalde werknemers voor het vervullen van de verplichtingen tegenover de sociale zekerheid (ze doen dit als "derde betalende"). Het betreft de werknemers uit het derde arbeidscircuit ⁽⁷⁾; zij worden in de privé-sector opgenomen onder de sectie "N. Administratieve en ondersteunende diensten" onder de sub-sectie "Terbeschikkingstelling van personeel".

Bij de vergelijking van de tabellen in deze publicatie met vroegere of latere kwartalen moet rekening gehouden worden met de bijzonderheden voor de betrokken kwartalen maar ook met deze van alle tussenliggende kwartalen. Hiervoor verwijzen we naar de opmerkingen die in de betreffende kwartaalbrochures zijn opgenomen (zie ook Website).

Bij het uitvoeren van de indeling van de werkgevers van de overheidssector naar bevoegdheidsniveau en aard (beschikbaar vanaf 2012) werd vastgesteld dat sommige werkgevers ten onrechte tot de privésector of overheidssector werden gerekend. De correcties werden reeds doorgevoerd in deze publicatie. Een aantal werkgevers en werknemers zullen in de huidige indeling dus verschoven zijn ten opzichte van de voorgaande.

Vanaf 1 juli 2014 moet het varend personeel van de ondernemingen die baggerwerken uitvoeren op zee, niet meer aangegeven worden bij de RSZ maar bij de HVKZ (Hulp- en Voorzorgskas voor Zeevarenden). Hierdoor worden een 200-tal werknemers, voorheen onder de bouwsector, niet langer opgenomen in deze publicatie.

Het samenbrengen van activiteiten in een agentschap integratie en inburgering bij de Vlaamse Gemeenschap vanaf 1 januari 2015 zorgt voor het opnemen van een 500 werknemers onder de rubriek "Openbaar bestuur en defensie; verplichte sociale verzekering". Voorheen behoorden ze tot de rubrieken "Maatschappelijke dienstverlening zonder huisvesting" (280 werknemers) en "Verenigingen" (220 werknemers). Deze worden vanaf het eerste kwartaal 2015 ook opgenomen in de overheidssector.

Door wijzigingen in bevoegdheidsverdeling worden vanaf het derde kwartaal 2014 een 16.000 werknemers niet langer onder de sectorgroep "Overige sectoren" opgenomen maar onder de sectorgroepen "Diensten aan ondernemingen en personen" (ca. 8.000) en "Social profit" (ca. 8.000). Door de inwerkingtreding van een nieuw paritair comité worden vanaf het eerste kwartaal 2015 een 4.500 werknemers en vanaf het derde kwartaal 2015 bijkomend nog een 2.300 werknemers opgenomen onder "Financiële sector" en niet langer onder "Overige sectoren".

⁽⁷⁾ KB nr. 25 van 24 maart 1982 tot opzetting van een programma ter bevordering van de werkgelegenheid in de niet-commerciële sector (BS van 26 maart 1982).

F. Bijzonderheden voor het tweede kwartaal 2016

Ondernemingen zijn steeds onderhevig aan veranderingen. De activiteitscodes die aan de werkgevers worden toegekend worden door de RSZ dan ook constant geëvalueerd en waar nodig aangepast. Voor het tweede kwartaal 2016 zijn volgende belangrijke verschuivingen van activiteitstak doorgevoerd:

- Als gevolg van correctie van de activiteitcodes verschuiven een 200 werknemers van “Openbaar bestuur en defensie; verplichte sociale verzekeringen” naar “Informaticatechnologie en dienstverlenende activiteiten op gebied van informatica”.
- Op hun beurt verhuizen een 170 werknemers van “Informaticatechnologie en dienstverlenende activiteiten op gebied van informatica” en een 120 werknemers van “Rechts- en boekhoudkundige dienstverlening, activiteiten van hoofdkantoren; bedrijfsbeheer” naar “Handelsbemiddeling en groothandel (excl. Auto’s en motorfietsen)”.
- Vanuit “Handelsbemiddeling en groothandel (excl. Auto’s en motorfietsen)” verschuiven dan weer een 120 werknemers naar “Vervaardiging van voedingsmiddelen, dranken en tabaksproducten”.
- “Informaticatechnologie en dienstverlenende activiteiten op gebied van informatica” ziet ook nog eens een 110 werknemers verhuizen naar “Rechts- en boekhoudkundige dienstverlening, activiteiten van hoofdkantoren; bedrijfsbeheer”.
- Ten slotte verhuizen een 100 werknemers van “Vervaardiging van meubelen en overige industrie” naar “Terbeschikkingstelling van personeel”.

In het tweede kwartaal 2016 zijn er geen belangrijke verschuivingen van activiteitstak als gevolg van fusies, splitsingen en transferts van ondernemingen.

Op 30 juni 2016 ligt het aantal arbeidsplaatsen dat betaald wordt via dienstencheques op ongeveer 133.000. Het arbeidsvolume bedraagt een 74.000 VTE. Meer statistische gegevens over dienstenchequetewerking vindt U op de RSZ-website (<http://www.rsz.be/nl/statistieken/onlinestatistieken/tewerking-met-dienstencheques>).

Deze brochure is eveneens beschikbaar op de website van de RSZ (www.rsz.fgov.be, doorklikken naar het statistisch gedeelte).

Extra exemplaren of meer gedetailleerde gegevens kunnen steeds besteld worden via stat.info@rsz.fgov.be