



**rijksdienst
voor
sociale
zekerheid**

Openbare instelling voor Sociale zekerheid

**Snelle ramingen van de tewerkstelling
voor het vierde kwartaal 2018**

Document gepubliceerd onder de bescherming van het College van
administrateurs-generaal van de openbare instellingen van sociale zekerheid

.be

Inhoudsopgave

Voorwoord	5
A. Waarnemings sfeer	7
B. Wijze van opmaken.....	7
C. Bepaling van de statistiekeenheden	7
1. Gemeenschappelijke kenmerken voor arbeidsplaatsen en tewerkgestelde werknemers	7
2. De arbeidsplaats	8
3. De tewerkgestelde werknemer	8
4. Arbeidsvolume (uitgedrukt in voltijdsequivalenten)	9
D. Ramingsmethode voor de ontbrekende werknemers.....	10
E. Classificatiecriteria	11
1. Kenmerken verbonden met de arbeidsprestatie.....	11
2. Werknemerskenmerken	12
3. Werkgeverskenmerken.....	13
F. Bijzonderheden voorafgaand aan het vierde kwartaal 2018.....	13
G. Bijzonderheden voor het vierde kwartaal 2018	14
H. Beknopte commentaar	14

Tabellen

I. Evolutie van het aantal tewerkgestelde werknemers

— Tabel 1 - naar leeftijdsklasse en geslacht	18
— Tabel 2 - naar activiteit van de werkgever (NACE-Bel 2008).....	19
— Tabel 3 - naar sector en statuut	20
— Tabel 4 - naar hoofdverblijfplaats van de werknemer	21
— Tabel 5 - naar type tewerkstelling en graad van tewerkstelling	22
— Tabel 6 - naar sector en dimensie van de werkgever.....	23
— Tabel 7 - naar sectorgroep (Paritair Comité) van de werknemer.....	24

II. Evolutie van het aantal arbeidsplaatsen

— Tabel 1 - naar leeftijdsklasse en geslacht	26
— Tabel 2 - naar activiteit van de werkgever (NACE-Bel 2008).....	27
— Tabel 3 - naar sector en statuut	28
— Tabel 4 - naar hoofdverblijfplaats van de werknemer	29
— Tabel 5 - naar type arbeidsplaats en arbeidsduur.....	30
— Tabel 6 - naar sector en dimensie van de werkgever.....	31
— Tabel 7 - naar sectorgroep (Paritair Comité) van de werknemer.....	32

III. Evolutie van het arbeidsvolume in voltijdsequivalenten

— Tabel 1 -	naar leeftijdsklasse en geslacht	34
— Tabel 2 -	naar activiteit van de werkgever (NACE-Bel 2008).....	35
— Tabel 3 -	naar sector en statuut	36
— Tabel 4 -	naar hoofdverblijfplaats van de werknemer	37
— Tabel 5 -	naar type arbeidsplaats en arbeidsduur.....	38
— Tabel 6 -	naar sector en dimensie van de werkgever.....	39
— Tabel 7 -	naar sectorgroep (Paritair Comité) van de werknemer.....	40

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) 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.

De basistoepassingen die ontwikkeld werden binnen het kader van het Datawarehouse Arbeidsmarkt 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 vormt een scharnierjaar in de procedures voor het overmaken van administratieve gegevens. Vanaf 1 januari zijn belangrijke stappen gezet naar de verwezenlijking van e-government in de sociale zekerheid. De omvorming van de RSZ-aangifte tot DmfA (Déclaration multifonctionnelle - Multifunctionele aangifte) leidt onvermijdelijk 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 "Samenvatting van de tewerkstelling (RSZ) voor het jaar 2003", extra tabellen voorzien die de impact van de wijzigingen in kaart brachten.

Vanaf het jaar 2008 is een nieuwe activiteitennomenclatuur in voege getreden. Ook werden tijdsreeksen toegevoegd met een indeling naar sectorgroep (op basis van paritair comité), zodat ook vanuit deze nieuwe invalshoek de evoluties op de arbeidsmarkt opgevolgd kunnen 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. De gecorrigeerde tijdsreeksen die u in deze brochure kan terugvinden, vormen ook een startpunt voor een vernieuwing van het aanbod van statistieken over de loontrekkende tewerkstelling zowel via brochures als via de RSZ-website.

Door de fusie met DIBISS, is de RSZ vanaf 1 januari 2017 ook bevoegd voor de inning van bijdragen van de lokale besturen. De waarnemings sfeer van de RSZ-statistieken wordt zo uitgebreid met de werknemers van de plaatselijke en provinciale overheden en omvat nu meer dan 99% van de loontrekkende tewerkstelling in België.

De uitbreiding van de waarnemings sfeer beperkt zich niet tot de gegevens vanaf het eerste kwartaal 2017. In de tijdsreeksen worden ook voor de kwartalen voorafgaand aan 2017 de werknemers van de lokale besturen opgenomen, zodat de tijdsreeksen een coherent beeld geven van de recente tewerkstellingsevolutie.

Snelle ramingen van de loontrekkende tewerkstelling voor het vierde kwartaal 2018

A. Waarnemingsfeer

De waarnemingsfeer 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 ⁽¹⁾.

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.

De statistieken worden dus opgemaakt op basis van informatie die wordt overgemaakt binnen een wettelijk, juridisch kader en is opgenomen 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 wordt verder uitvoeriger besproken.

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 arbeidsdag 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** ⁽²⁾, wegens zwangerschaps- of bevallingsrust of wegens wederoproeping onder de wapens, en deze werknemers

⁽¹⁾ De werknemers tewerkgesteld door de lokale overheden, die voorheen bij DIBISS of RSZPPO werden zijn dus wel in de tabellen opgenomen. Werknemers die onder de bevoegdheid vielen van de Hulp- en Voorzorgkas voor Zeevarenden (HVKZ), zijn vanaf het eerste kwartaal 2018 in de cijfers geïntegreerd.

⁽²⁾ Tot en met 2002 is dit voor ziekte (behalve beroepsziekte) of ongeval (behalve arbeidsongeval) beperkt tot de eerste 12 maanden van hun arbeidsongeschiktheid.

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.

Vanaf 2018 geldt dit ook voor een gelijkaardig stelsel van inactiviteit (vrijstelling van prestaties): de werknemers met enkel vrijgestelde prestaties worden niet als werkend geteld.

2. De arbeidsplaats

De statistiek van de 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;
- 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 ganse 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⁽³⁾. 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 reëel aantal bezoldigde 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.

Het is dus 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).

De berekening van het arbeidsvolume in termen van voltijdsequivalenten, bestaat dus uit het product van 2 factoren: enerzijds de verhouding van het aantal arbeidsdagen (bezoldigde en vakantiedagen) van de werknemer ten opzichte van het totaal aantal mogelijke arbeidsdagen en anderzijds (voor de deeltijdsen) de verhouding van het gemiddeld aantal arbeidsuren per dag van de werknemer ten opzichte van deze van de referentiepersoon.

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 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⁽⁴⁾⁽⁵⁾.

⁽³⁾ 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.

⁽⁴⁾ 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.

⁽⁵⁾ Vanaf het vierde kwartaal 2015 moeten de prestaties van werknemers in de Horeca in uren uitgedrukt worden. Ook de overuren waarop geen bijdragen verschuldigd zijn worden meegeteld in het arbeidsvolume.

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.

Vanaf 2018 geldt dit ook voor de periodes met vrijstelling van prestaties.

D. Ramingsmethode voor de ontbrekende werknemers

Op het ogenblik dat de basisgegevens ontladen worden voor de statistische gegevensverwerking, ontbreken van een aantal werkgevers nog de aangiften met betrekking tot sommige of alle werknemers. Deze ontbrekende gegevens worden geraamd op basis van andere gegevens in de databank en op basis van gegevens in andere databanken.

Een eerste fase bestaat uit het opsporen van ontbrekende werknemers. Dit gebeurt door de aangifte van het betreffende kwartaal te vergelijken met het voorgaande kwartaal. Het niet meer voorkomen van werknemers op een aangifte of het ontbreken van een volledige aangifte kan verschillende redenen hebben:

- de werkgever is niet meer actief vanwege een stopzetting of is onder curatele gesteld;
- de werkgever is niet meer gekend onder hetzelfde identificatienummer (transfer, overname, ...);
- de werkgever verklaart expliciet geen werknemers meer tewerk te stellen ("nihil"-aangifte);
- de werkgever heeft een aangifte ingediend bij de RSZ maar die is nog niet geïntegreerd in de gegevensbank (onleesbare of niet conforme of nog niet geregistreerde aangifte);
- de werkgever heeft slechts een gedeeltelijke aangifte (gedeeltelijk stilzwijgend) of nog helemaal geen aangifte (volledig stilzwijgend) ingediend;
- een gedeelte van het personeel is niet langer tewerkgesteld bij dezelfde werkgever.

In een tweede fase wordt voor de werknemers die niet meer voorkomen op de aangifte van hun werkgever van voorgaand kwartaal nagegaan of zij nog verbonden met een werkgever. Een eerste opzoeking laat toe de werknemers terug te vinden die veranderd zijn van werkgever⁽⁶⁾. Voor de werknemers die bij geen enkele werkgever meer zijn aangegeven in het huidige kwartaal wordt nagegaan of zij in andere bestanden worden teruggevonden. Tot en met 2002 werd hiervoor gebruikt gemaakt van RVA, RVP (die nu FPD heet) of Rijksregistergegevens om na te gaan of de werknemers uit de arbeidsmarkt

⁽⁶⁾ Exacter gesteld, de werknemers die voorkomen onder een ander werkgeversidentificatienummer. Dit kan zowel betekenen dat de werknemer bij een andere werkgever aan de slag is gegaan, als dat (een deel van) de werkgever is veranderd van identificatienummer (fusie, splitsing, ...).

zijn gestapt (werkloosheid, (brug)pensioen, overleden, ...). Vanaf 2003 wordt nagegaan of zij nog zijn opgenomen in het personeelsbestand van de werkgever ⁽⁷⁾.

Op basis van voorgaande stappen worden de ontbrekende werknemers gegroepeerd per werkgever en wordt een lijst opgesteld van werkgevers met een relatief groot aantal ontbrekende werknemers. Verdere manuele controles laten toe te bepalen voor welke werkgevers nog een aangifte (of een deel ervan) ontbreekt en waarvoor de gegevens door imputatie moeten worden bijgeschat. De imputatie is gebaseerd op de gegevens van het voorgaande trimester en dit **voor alle sectoren**.

E. 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 ⁽⁸⁾ en geeft geen aanduiding betreffende de kwalificaties (hulparbeiders, gespecialiseerden, geschoolden, kaderpersoneel).

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

- de **voltijdse prestaties**;
- 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, gelegenheidswerknemer**. Het betreft tewerkstelling onder de vorm van vaak meerdere opeenvolgende arbeidsrelaties van korte duur;
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;
In de land- en tuinbouwsector zowel als in de Horeca gelden specifieke systemen voor met betrekking tot **gelegenheidsarbeid**. Ook de werknemers in het kader van "**flexi-jobs**", en de werknemers met aanduiding voor **gelimiteerde prestaties** worden hierbij opgenomen.

⁽⁷⁾ Sinds de veralgemening van de DIMONA tot alle sectoren worden bijna alle arbeidsovereenkomsten tussen werkgever en werknemer opgeslagen in een elektronisch personeelsbestand, dat door de RSZ wordt beheerd.

⁽⁸⁾ Tot de ambtenaren worden de statutaire werknemers gerekend bij werkgevers naar publiek recht. Statutaire werknemers bij werkgevers naar privaat recht 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).

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, gelimiteerde prestaties of de toepassing van de bijzondere regelingen voor uitzendarbeid, gelegenheidswerknemers en flexijobs. 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.

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**.

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⁽⁹⁾ 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 25", "25 tot en met 39", "40 tot en met 49", "50 tot en met 64", "65 en ouder of onbekend".

De **hoofdverblijfplaats** betreft 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 of in andere landen. In de zone onbekend komen onder meer de gegevens met betrekking tot de personen zonder hoofdverblijfplaats in België (bijv. grensarbeiders) en de werknemers voor wie geen gegevens gekend zijn.

⁽⁹⁾ 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.

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 inrichting 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 ⁽¹⁰⁾.

Interimwerknemers zijn terug te vinden onder het classificatiecriterium van het interimagentschap en niet onder dit van de gebruiker van de uitzendkrachten. Zowel de uitzendkrachten als het eigenlijke administratief personeel van het agentschap zelf zijn opgenomen in de rubriek "N. Administratieve en ondersteunde diensten".

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. Ter herinnering voegen we eraan toe dat de **onderwijssector opgenomen is in de overheidssector** (welke ook de inrichtende overheid of de aard is van het verstrekte onderwijs) ⁽¹¹⁾. De overheidssector wordt verder onderverdeeld naar bevoegdheidsniveau (federaal, gewestelijk, ...). Meer gedetailleerde informatie hieromtrent kan u vinden op de overzichtspagina van het statistisch gedeelte van de website (http://www.onssrszls.fgov.be/nl/statistieken#Over_de_publieke_sector_en_de_Capelohervorming_vanaf_2011).

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, ...).

F. Bijzonderheden voorafgaand aan het vierde kwartaal 2018

In alle tabellen zijn gegevens van voorgaande kwartalen opgenomen. De vergelijking van de gegevens op jaarbasis biedt een beeld van de trend, terwijl de vergelijking met de voorgaande kwartalen ook beïnvloed wordt door seizoenschommelingen. Bij de vergelijking met vroegere kwartalen moet verder niet alleen rekening gehouden worden met de bijzonderheden voor het betrokken kwartaal maar ook met deze van alle voorgaande kwartalen.

Door wijzigingen in bevoegdheidsverdeling van paritaire comités 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

⁽¹⁰⁾ Zo zal een werktuigkundige in een textielonderneming gerangschikt worden onder het textielbedrijf.

⁽¹¹⁾ Vanaf 2003 worden een aantal werkgevers uit het onderwijs niet langer opgenomen in de overheidssector. Het betreft hier voornamelijk zuivere privé-scholen die buiten de bevoegdheden van de departementen Onderwijs van de drie Gemeenschappen vallen (autorijsscholen, ...).

personen" (ca. 8.000) en "Social profit" (ca. 8.000). Vanaf 2015 geldt dit ook voor een 6.800 werknemers (4.500 werknemers vanaf het eerste kwartaal, 2.300 werknemers vanaf het derde kwartaal) die vanaf dan opgenomen worden onder "Financiële sector" en niet langer onder "Overige sectoren".

Door een herclassificatie en als gevolg van de oprichting van agentschappen voor integratie en inburgering worden vanaf 2015, respectievelijk 2016 een 1.800 en een 1.200 werknemers niet langer tot de privésector maar tot de overheidssector - Gewesten en Gemeenschappen gerekend. Vanaf het eerste kwartaal 2017 geldt dit ook voor nog eens 1.200 werknemers (bedienden).

Als gevolg van de zesde staatshervorming zijn tussen 31 maart 2014 en 31 december 2016 bijna 3.000 werknemers in de overheidssector verschoven van federaal naar Gewesten en Gemeenschappen - Administratie en diensten.

De toevoeging aan het toepassingsgebied van de RSZ van de zeevarenden en aanpassingen aan de regelgeving hebben ook hun invloed op de gepubliceerde cijfers. Deze worden samen met nog wijzigingen als gevolg van splitsingen, fusies en transferten opgelijst op de website (http://www.rsz.be/nl/statistieken/publicaties/snelle-ramingen-van-de-tewerkstelling#Enkele_bijzonderheden).

G. Bijzonderheden voor het vierde kwartaal 2018

Bij de interpretatie van de gegevens en hun evolutie moet rekening gehouden worden met de specifieke kenmerken van het betrokken kwartaal.

In het vierde kwartaal 2018 zijn geen belangrijke verschuivingen als gevolg van correcties van activiteitscodes te vermelden.

In het vierde kwartaal 2018 zijn er ook geen belangrijke verschuivingen van activiteitstak als gevolg van reorganisaties, splitsingen, transferten of fusies van ondernemingen.

H. Beknopte commentaar

Ten opzichte van dezelfde periode in 2017 is de loontrekkende tewerkstelling in het vierde kwartaal 2018 toegenomen, zowel in aantal arbeidsplaatsen (+1,6%) als in arbeidsvolume (+1,4% voltijdsequivalenten). De positieve trend doet zich zowel voor in de "Industrie en Bouw" als in de "Commerciële dienstverlening" en de "Niet-commerciële dienstverlening".

De inzet van uitzendkrachten (-0,5% in arbeidsvolume in voltijdsequivalenten ten opzichte van het vierde kwartaal 2017) is licht afgenomen.

De cijfers over loontrekkende tewerkstelling in de **Landbouw, bosbouw en visserij** worden in sterke mate bepaald door het aantal gelegenhedswerknemers in land- en tuinbouw. Deze aantallen kennen grote kwartaalschommelingen en kunnen ook sterk variëren van jaar tot jaar.

De trend van de tewerkstelling op jaarbasis in de **industrie** is positief (+1,3% in arbeidsplaatsen, +0,8% in arbeidsvolume). In de meeste deelsectoren is er een behoorlijke toename van de tewerkstelling. Vooral de Voedingsnijverheid en de Farmaceutische nijverheid groeien sterk.

De tewerkstelling in de **bouwnijverheid** kent een groei (+1,8% in arbeidsplaatsen, +3,2% in arbeidsvolume, gecorrigeerd voor de verschillen in impact van weerverlet in 2017 en 2018 is dit eerder +1,3%).

In de **commerciële dienstverlening** is er een stevige toename van de tewerkstelling ten opzichte van het vierde kwartaal 2017 (+2,2% in arbeidsplaatsen en +1,7% in arbeidsvolume). Dat is het resultaat van een forse groei in de meeste deelsectoren. Alleen in de sector “Financiële activiteiten” is de evolutie van de tewerkstelling negatief.

In de **niet-commerciële dienstverlening** evolueert de tewerkstelling globaal positief (+0,9% in arbeidsplaatsen en in arbeidsvolume). Gecorrigeerd voor de verschuivingen tussen deelsectoren wordt voor sector “Openbaar bestuur en Onderwijs” een lichte stijging van het aantal arbeidsplaatsen en in arbeidsvolume (+0,3%) vastgesteld. De groei in de gezondheidszorg en maatschappelijke dienstverlening wordt zo op +1,8 %, zowel in aantal arbeidsplaatsen als in arbeidsvolume, geraamd.

De vraag naar arbeidskrachten via **uitzendarbeid** stagneerde. Eind december 2018 werden iets meer arbeidsplaatsen bij de uitzendarbeid geteld als eind december 2017 (+1% bij arbeiders, +2% bij bedienden). Het arbeidsvolume in voltijdsequivalenten tijdens het vierde kwartaal 2018 was licht lager dan in het vierde kwartaal 2017 (-1,2% bij arbeiders, +0,5% bij bedienden).

De vraag naar arbeidskrachten in de particuliere huishoudens via het stelsel van de **dienstencheques** kent een groei op jaarbasis gemeten in arbeidsvolume van ongeveer 2,5%.

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

I. Evolutie van het aantal tewerkgestelde werknemers

II. Evolutie van het aantal arbeidsplaatsen

III. Evolutie van het arbeidsvolume in voltijdsequivalenten