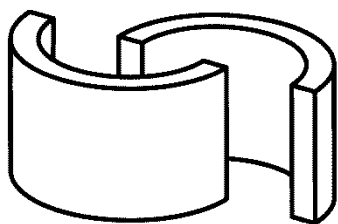


**rijksdienst
voor
sociale
zekerheid**

**Aangegeven lonen en bezoldigde
periodes voor het jaar 2015**



**rijksdienst
voor
sociale
zekerheid**

Openbare instelling voor Sociale zekerheid

**Aangegeven lonen en bezoldigde
periodes voor het jaar 2015**

.be

Inhoudstafel

Voorwoord	7
A. Waarnemingsfeer	9
B. Statistiekeenheden	9
1. Bezoldigde dag	9
2. Bezoldigde uren	10
3. Bezoldigingen	10
4. Dubbel vakantiegeld	11
C. Wijze van opmaken	12
D. Classificatiecriteria	12
1. Werknemerskenmerken	12
2. Privé- en publieke sector	12
3. Activiteitstak en -sector	13
4. Aard van de bezoldigingen	13
E. Bijzonderheden	13

Tabellen

Indeling van de bij de RSZ aangegeven bezoldigde dagen en uren

— Indeling naar activiteitstak (tabel 1, 2 en 3).....	16
— Indeling naar activiteitssector (tabel 4).....	22
— Indeling naar sectorgroep (paritair comité) (tabel 27)	82

Indeling van de bij de RSZ aangegeven bezoldigingen

— Indeling naar activiteitstak	
— Totaal (tabel 5).....	28
— Privé-sector (tabel 10)	38
— Overheidssector en onderwijs (tabel 15).....	48
— Indeling naar activiteitssector (tabel 20)	54
— Indeling naar hoofdverblijfplaats van de werknemers (tabel 25).....	76
— Indeling naar sectorgroep (paritair comité) (tabel 28)	83

Indeling van de bij de RSZ aangegeven “gewone” bezoldigingen

— Indeling naar activiteitstak	
— Totaal (tabel 6).....	30
— Privé-sector (tabel 11)	40
— Overheidssector en onderwijs (tabel 16).....	49
— Indeling naar activiteitssector (tabel 21)	58
— Indeling naar hoofdverblijfplaats van de werknemers (tabel 26).....	78
— Indeling naar sectorgroep (paritair comité) (tabel 29)	84

Indeling van de bij de RSZ aangegeven premies

— Indeling naar activiteitstak	
— Totaal (tabel 7).....	32
— Privé-sector (tabel 12)	42
— Overheidssector en onderwijs (tabel 17).....	50
— Indeling naar activiteitssector (tabel 22)	62
— Indeling naar sectorgroep (paritair comité) (tabel 30)	85

Indeling van de bij de RSZ aangegeven verbrekingsvergoedingen

— Indeling naar activiteitstak	
— Totaal (tabel 8).....	34
— Privé-sector (tabel 13)	44
— Overheidssector en onderwijs (tabel 18).....	51
— Indeling naar activiteitssector (tabel 23)	66
— Indeling naar sectorgroep (paritair comité) (tabel 31)	86

Indeling van het bij de RSZ aangegeven enkel vertrekvakantiegeld

— Indeling naar activiteitstak	
— Totaal (tabel 9).....	36
— Privé-sector (tabel 14)	46
— Overheidssector en onderwijs (tabel 19).....	52
— Indeling naar activiteitssector (tabel 24)	70
— Indeling naar sectorgroep (paritair comité) (tabel 32)	87

Indeling van het bij de RSZ aangegeven dubbel vakantiegeld

— Indeling naar activiteitstak (tabel 33)	90
---	----

Voorwoord

Deze brochure wordt opgesteld aan de hand van de gegevens betreffende de lonen en de arbeidstijd van de werknemers zoals die in de DmfA-databank voorkomt.

Om de samenstellende delen van het aangegeven loon te kunnen onderscheiden, worden deze uitgesplitst in drie groepen: de "gewone" lonen, de premies en de verscheidene verbrekingsvergoedingen.

Er gebeurt niet alleen een indeling naar activiteit volgens de NACE-Bel-nomenclatuur, maar eveneens volgens activiteitssector. Bij de indeling per activiteitssector werden de werkgeverscategorieën gebruikt als basis. Deze indeling heeft een administratief karakter, aangezien de toekenning van een werkgeverscategorie vaak voortvloeit uit de inningsmodaliteiten van bepaalde bijdragen, die in strikte zin geen socialezekerheidsbijdragen zijn, maar waarvan de inning evenwel toevertrouwd wordt aan de RSZ. De indeling stemt min of meer overeen met de bevoegdheid van bepaalde (sub)paritaire comités, rekening houdende met het feit dat deze bijdragen bestemd zijn voor de fondsen voor bestaanszekerheid opgericht in de schoot van deze (sub)paritaire comités en aldus leiden tot de creatie van een nieuwe werkgeverscategorie.

De indeling naar activiteitssector bestond ook al in vroegere uitgaven van het Jaarverslag, maar werd daar opgemaakt aan de hand van alle boekhoudkundige gegevens die geregistreerd werden tijdens de in beschouwing genomen boekingsperiode (m.n. in principe 3 maanden na het verstrijken van het betrokken kwartaal); het betreft dus de gegevens van meerdere kwartalen en niet uitsluitend de gegevens van het betrokken kwartaal zelf. De loontotalen vertonen bijgevolg verschillen.

Bezoldigde periodes en bezoldigingen in 2015

A. Waarnemings sfeer

De waarnemings sfeer van de statistieken in deze brochure omvat het geheel van de werkgevers en de werknemers die onderworpen zijn aan de sociale zekerheid voor bezoldigde werknemers. Deze onderwerping berust op het verlenen van prestaties in uitvoering van een arbeidsovereenkomst of prestaties die hiermee overeenkomen (bijvoorbeeld statutaire werknemers bij de overheidsdiensten) ⁽¹⁾.

Zijn in de waarnemings sfeer niet inbegrepen de gegevens met betrekking tot de werknemers tewerkgesteld bij lokale overheidsdiensten (provincies, gemeenten en ermee gelijkgestelde instellingen) die onder de bevoegdheid van de Rijksdienst voor Sociale Zekerheid van de Provinciale en Plaatselijke Overheidsdiensten (RSZPPO) ressorteren, evenals de zeelieden van de koopvaardij die bij de Hulp- en Voorzorgkas voor de Zeelieden (HVKZ) aangesloten zijn.

B. Statistiekeenheden ⁽²⁾

1. Bezoldigde dag

Met “bezoldigde dag” wordt niet enkel de effectief gewerkte dagen bedoeld, maar ook:

- de niet gepresteerde dagen waarvoor de werkgever verplicht is een bezoldiging te betalen waarop bijdragen moeten berekend worden; het gaat onder meer om de wettelijke feestdagen, dagen kort verzuim, wettelijke en bijkomende vakantiedagen van bedienden;
- de dagen inhaalrust andere dan inhaalrust bouwbedrijf.

De aandacht wordt er op gevestigd dat er, meer bepaald voor de arbeiders, een verschil bestaat tussen deze gedefinieerde statistiekeenheid en het in de sociale wetgeving omschreven begrip “arbeidsdag”. Dit komt doordat hun dagen wettelijke jaarlijkse vakantie niet worden meegeteld in de RSZ-statistieken indien deze betaald worden door een sectorale vakantiekas of de RJV, wat het geval is voor de volledige privé-sector en voor een gedeelte van de overheidssector en het onderwijs.

Bovendien worden in de statistiek van de bezoldigde dagen het aantal dagen gedekt door bepaalde vergoedingen, toegekend wegens onrechtmatige beëindiging, opgenomen in het kwartaal waarin de dag van de beëindiging van de dienstbetrekking valt, welke ook de grootte van de door de vergoeding gedekte periode is (lopend kwartaal, volgende kwartalen van het lopend jaar, latere jaren).

In de DmfA-aangifte worden de bezoldigde dagen aangegeven als volledige dagen, afgerond op halve dagen.

⁽¹⁾ Zie de afbakening van de werkingssfeer van de sociale zekerheid inzake verzekeringsplicht op de portaalsite van de sociale zekerheid (https://www.socialsecurity.be/site_nl/employer/applics/dmfa/index.html). Deze brochure bevat ook geen gegevens betreffende jobstudenten die niet onderworpen zijn aan de sociale zekerheid maar wel aan de ad hoc solidariteitsbijdrage.

⁽²⁾ Zie de algemene onderrichtingen voor de werkgevers op de portaalsite waar de begrippen “Arbeidsdag” en “Loon” gedefinieerd worden.

We herinneren er ook aan dat de werkgevers sinds 2005 niet meer de mogelijkheid hebben om het aantal gepresteerde arbeidsdagen in een arbeidssysteem dat geen vijfdagenstelsel is om te zetten in een vijfdagenstelsel ⁽³⁾.

2. Bezoldigde uren

Een bezoldigde dag hoeft niet noodzakelijk effectief een volledige dag te omvatten: bij een deeltijdse betrekking bijvoorbeeld hoeft dit geen volledige dag te zijn.

De werkgever dient bij het aangeven van deeltijds tewerkgestelde werknemers en ermee gelijkgestelden (o.m. arbeiders bij tussenpozen) niet alleen het aantal bezoldigde dagen, maar ook het daarmee overeenkomend aantal bezoldigde uren te vermelden. Dit laat toe om in bepaalde gevallen het aantal bezoldigde uren op te nemen, hetgeen de realiteit ten goede komt ⁽⁴⁾.

Het aantal bezoldigde dagen geldt dus enkel voor voltijds tewerkgestelde werknemers, terwijl het aantal bezoldigde uren geldt voor de deeltijds werkenden en de arbeiders bij tussenpozen.

3. Bezoldigingen

Het betreft de bezoldigingen waarop, zoals bepaald bij de wettelijke en reglementaire beschikkingen, de bijdragen voor sociale zekerheid worden berekend, met uitzondering nochtans van het gewoon vakantiegeld van de arbeiders indien deze betaald worden door een sectorale vakantiekas of door de RJV (wat het geval is voor het geheel van de privé-sector en een gedeelte van de overheidssector en het onderwijs) ⁽⁵⁾. Het zijn bruto bezoldigingen onverminderd met fiscale lasten.

Het loon bestaat uit verschillende looncomponenten. Onderstaande tabel geeft een beknopt overzicht van een aantal van deze componenten, met een aanduiding of ze al dan niet behoren tot het begrip "loon", zoals gedefinieerd bij de RSZ en al dan niet opgenomen zijn in de gegevens die de RSZ publiceert.

	arbeiders	bedienden
Bezoldiging voor de gewerkte dagen of uren	ja	Ja
Loon voor de wettelijke feestdagen of betaalde afwezigheidsdagen	ja	Ja
Gewaarborgd loon bij arbeidsongeschiktheid	Ja	ja
Enkel vakantiegeld	neen ⁽⁶⁾	Ja
Dubbel vakantiegeld	neen	neen
Contractuele premies en vergoedingen	ja	ja
Bepaalde verbrekingsvergoedingen	ja	ja
Syndicale premie	neen	neen
Vergoedingen toegekend door het Fonds voor bestaanszekerheid	ja	ja
Vergoedingen toegekend bij sluiting van ondernemingen (door het FSO)	ja	ja

Evenwel, voor sommige speciale werknemerscategorieën steunt de bij de RSZ aangegeven en in de statistiek voorkomende bezoldiging niet op werkelijk toegekende bezoldigingen of

⁽³⁾ Deze mogelijkheid is verdwenen sinds het derde kwartaal 2004.

⁽⁴⁾ Een benadering van het aantal bezoldigde dagen evenredig aan een voltijds tewerkgestelde werknemer kan bekomen worden door het aantal uren te delen door 7,6 (in de hypothese dat een voltijds tewerkgestelde 38 uren per week werkt).

⁽⁵⁾ In dit geval worden de bijdragen berekend op een forfaitair verhoogde bezoldiging (aan 108%), die de integratie van het vakantiegeld betekent in het geheel van de bijdragen. **In de hier gepubliceerde statistieken geldt deze verhoging niet.**

⁽⁶⁾ Behalve voor een gedeelte van de publieke sector waar de werkgever zelf het enkel vakantiegeld aan zijn arbeiders betaalt.

voordelen, maar op een loon dat bij ministerieel of bij koninklijk besluit forfaitair is vastgesteld ter berekening van de socialezekerheidsbijdragen. Ter herinnering, dit geldt voor ⁽⁷⁾:

de bij fooien of bedieningsgeld bezoldigden in het hotelbedrijf en andere bedrijfssectoren (vermakelijkheden, enz.);

- de werknemers in de zeevisserij;
- de beroepsrenners en de andere betaalde sportbeoefenaars;
- de gelegenheidsarbeiders in de tuinbouw, de landbouw en de horeca;
- de onthaalouders.

Er gelden sinds 2007 nieuwe regels voor het **enkel vertrekvakantiegeld voor de bedienden** (met uitzondering van tijdelijke werknemers en uitzendkrachten waarvoor geen bijdragen verschuldigd zijn op het enkel vakantiegeld betaald bij uitdiensttreding ⁽⁸⁾). De werkgever betaalt op het moment dat een einde aan de bestaande arbeidsovereenkomst ⁽⁹⁾ wordt gemaakt enkel vertrekvakantiegeld in de vorm van een percentage (7,67%) van het brutoloon van het lopende en eventueel van het voorbije jaar, voor alle nog niet opgenomen vakantiedagen voor zowel het lopende als het volgende vakantiejaar.

Vroeger was het de werkgever waarbij de werknemer (die vertrekvakantiegeld had ontvangen) later terug werk vond die de bijdragen op dit enkel vakantiegeld betaalde wanneer de bediende deze vakantiedagen opnam. Deze werkgever vermeldde het bedrag én de vakantiedagen op zijn aangifte.

Vanaf 2007 is het de werkgever bij wie de overeenkomst wordt verbroken die de bijdragen betaalt, maar het is nog steeds de volgende werkgever die de vakantiedagen apart vermeldt op de aangifte.

Ten slotte wordt de aandacht gevestigd op het feit dat de bedragen van bepaalde vergoedingen wegens onrechtmatige beëindiging van de arbeidsovereenkomst die beschouwd worden als loon waarop bijdragen voor sociale zekerheid moeten worden berekend, aangegeven zijn in het kwartaal waarin de dag van de beëindiging van de dienstbetrekking valt.

4. Dubbel vakantiegeld

Zoals reeds vermeld, wordt het dubbel vakantiegeld niet beschouwd als loon waarop sociale bijdragen worden berekend. Omwille van het feit dat er toch inhoudingen ten laste van de werknemer zijn op **een gedeelte** van deze vergoeding, beschikt de RSZ over de bedragen van dit gedeelte dubbel vakantiegeld van de bedienden (met uitzondering van de ambtenaren), en van de arbeiders die onderworpen zijn aan de wet op de jaarlijkse vakantie van de privé-sector maar die hun dubbel vakantiegeld rechtstreeks door de werkgever uitbetaald krijgen. Ter herinnering: het toepassingsgebied van deze wet omvat bepaalde werkgevers die in de publieke sector vallen.

Op te merken valt dat het gedeelte van het dubbel vakantiegeld dat overeenstemt met het loon vanaf de derde dag van de vierde vakantieweek bij de RSZ niet aangegeven wordt aangezien er geen inhouding op verricht wordt.

Er kan geen onderscheid gemaakt worden tussen arbeiders en bedienden.

⁽⁷⁾ Zie de algemene onderrichtingen voor de werkgevers mbt het 4^e kwartaal 2014 op de portaalsite van de sociale zekerheid (https://www.socialsecurity.be/instructions/fr/instructions/home_employer/dmfa/2014-04/content.html), in het bijzonder de onderafdeling "Berekeningsbasis" van het gedeelte "De socialezekerheidsbijdragen".

⁽⁸⁾ De bedragen aan enkel vakantiegeld zelf zijn wel inbegrepen in de brochure.

⁽⁹⁾ De volgende situaties zijn mogelijk: einde van de arbeidsovereenkomst (ontslag, pensioen), loopbaanonderbreking of tijdskrediet (volledig), roeping onder de wapens of vermindering van de arbeidsprestaties bij eenzelfde werkgever.

C. Wijze van opmaken

De tabellen zijn opgemaakt aan de hand van de loon- en arbeidstijdgegevens zoals die in de DmfA-databank worden opgenomen. De gegevens van de vier kwartalen worden samengeteld.

Het overnemen van deze gegevens gebeurt 7 maanden na het verstrijken van het vierde kwartaal, zodanig dat een maximum aan laattijdige overgemaakte gegevens (o.a. van bepaalde derde betalenden en van het onderwijs) eveneens opgenomen zijn in de opgestelde statistieken.

Het totaal aantal aangegeven bezoldigde dagen is de som van twee tellingen: nl. die van de dagen in de vijfdagenweekregeling en die van de dagen in de andere arbeidsstelsels.

D. Classificatiecriteria

1. Werknemerskenmerken

Het gebruik van het identificatienummer van de sociale zekerheid biedt bijkomende mogelijkheden om kenmerken eigen aan de persoon te koppelen aan zijn/haar arbeidsovereenkomst. In deze statistieken worden de kenmerken geslacht en hoofdverblijfplaats van de werknemer gebruikt.

De opdeling naar **geslacht** is gebaseerd op het rijksregisternummer en stelt geen specifieke problemen.

De opdeling naar **hoofdverblijfplaats** van de werknemer is gebaseerd op de desbetreffende informatie in het Rijksregister en de aanvullende bestanden bij de Kruispuntbank van de sociale zekerheid. Het gaat hier om de hoofdverblijfplaats van de werknemer zoals die op het einde van het kwartaal geldig is. In de zone 'onbekend' komen onder meer de gegevens met betrekking tot de personen zonder vaste hoofdverblijfplaats in België (grensarbeiders, binnenschippers, ...) en de werknemers voor wie de informatie ontbreekt.

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). De vermelding van het paritair comité door de werkgever gebeurt dan ook op het laagste niveau, de arbeidsprestatie. Dit verklaart ook waarom dit kenmerk, in tegenstelling tot de economische activiteit, niet beschouwd wordt als werkgeverskenmerk.

2. Privé- en publieke sector

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 werd de indeling grondig herzien. 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_Capeloherovorming_vanaf_2011).

3. Activiteitstak en -sector

De statistiek van de “bezoldigde dagen en uren”, van de “bezoldigingen” en van het “dubbel vakantiegeld” is ingedeeld volgens de **economische activiteitstak** (de NACE-Belbedrijfsindeling), met, uitgezonderd voor het dubbel vakantiegeld, een onderscheid volgens het statuut van de werknemer (arbeider, bediende, ambtenaar) en volgens het geslacht. Er is geen indeling naar leeftijd, beroep of scholing⁽¹⁰⁾.

Indien de werkgever twee of meer verscheidene activiteiten uitoefent, worden de statistische gegevens opgetekend volgens de hoofdactiviteit van die onderneming, in tegenstelling tot de “gedecentraliseerde” statistiek van het aantal werknemers op 30 juni van het beschouwde jaar, die het voorwerp uitmaakt van bepaalde publicaties van de instelling (“gele brochure”).

De statistiek van de “bezoldigde dagen en uren” en van de “bezoldigingen” wordt ook ingedeeld volgens de **activiteitssector**. Dit criterium heeft een uitgesproken administratief karakter: het geeft een overzicht van de verschillende werkgeverscategorieën. Deze verschillende categorieën resulteren gedeeltelijk uit de verschillende bijdragevoeten voor sociale zekerheid, veroorzaakt doordat de onderwerping aan socialezekerheidsstelsels kan verschillen. Bovendien, wordt een groot gedeelte van de categorieën bepaald door specifieke bijdragen, waarvan de inning toevertrouwd wordt aan de RSZ, maar die een aanvulling zijn van de eigenlijke socialezekerheidsbijdragen. Deze aanvullende bijdragen steunen meestal de fondsen voor bestaanszekerheid opgericht door de sociale partners in de schoot van de (sub)paritaire comités.

4. Aard van de bezoldigingen

De bezoldigingen zijn bovendien ingedeeld volgens hun aard: behalve de tabellen met het geheel van de aangegeven bezoldigingen zijn er ook nog afzonderlijke tabellen opgemaakt met de gegevens betreffende de “gewone” bezoldigingen, de premies, de verbrekingsvergoedingen en het enkel vertrekvakantiegeld voor de bedienden.

E. Bijzonderheden

Alhoewel de nieuwe regeling met betrekking tot het enkel vertrekvakantiegeld enkel geldt voor bedienden, kunnen er in de tabellen gegevens voorkomen met betrekking tot arbeiders: het betreft enerzijds arbeiders in de publieke sector die de regelingen volgen die gelden voor de bedienden, maar ook anderzijds - om statistiektechnische of juridische redenen - sommige arbeiders in de privésector.

De statistieken van de bezoldigde dagen en uren en de bezoldigingen kunnen niet integraal verbonden worden met deze van de verzekeringsplichtige werknemers, omwille van het feit dat de telling van de dagen en bezoldigingen betrekking heeft op het **volledige dienstjaar**, terwijl de telling van het aantal werknemers gebeurt op **de laatste dag van elk kwartaal**.

De cijfers weergegeven in deze tabellen kunnen wel gelinkt worden met het arbeidsvolume uitgedrukt in voltijds equivalenten, die gepubliceerd worden in de brochure betreffende de snelle ramingen van de tewerkstelling en in de brochures met betrekking tot de loontrekkende tewerkstelling (RSZ).

⁽¹⁰⁾ De werknemers in overheidsdienst en in het onderwijs worden als bedienden beschouwd wanneer zij enkel onderworpen zijn aan de verzekering voor geneeskundige verzorging, ongeacht of hun taak uit hand- of hoofdarbeid bestaat.

Verliezen we ten slotte niet uit het oog dat het invoeren van de multifunctionele aangifte (DmfA) in 2003 en andere wijzigingen (o.m. het in 2004 verdwijnen van de mogelijkheid die de werkgevers hadden om de werkdagen gepresteerd in een ander systeem dan het vijf dagenstelsel om te zetten in een vijf dagenstelsel) invloed kunnen hebben op vergelijkingen over meerdere jaren.

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

Extra exemplaren kunnen steeds besteld worden via stat.info@rsz.fgov.be.