

Cijfercollectie

Sectoren en paritaire comités

Definities & methodologie

www.steunpuntwerk.be

Wouter Vanderbiesen

Laatste update: september 2016

Methodologie

Steunpunt Werk

Naamsestraat 61 bus 3551 - 3000 Leuven

T:+32 (0)16 32 32 39

steunpuntwerk@kuleuven.be

www.steunpuntwerk.be

1. Bronnen en populaties: RSZ gecentraliseerde statistiek

De statistieken van de RSZ worden uitgewerkt op basis van de gegevens vermeld op – of voortvloeiend uit de behandeling van – de aangiften. Door het versturen van hun aangifte aan de RSZ, delen de werkgevers ieder kwartaal bepaalde informatie mee die het mogelijk maakt om statistieken op te stellen voor algemeen gebruik. Deze informatie heeft betrekking op een gevarieerd aantal domeinen zoals de werkgelegenheid, de lonen, de arbeidsprestaties, de bijdragen en de bijdrageverminderingen. Afhankelijk van de wijze waarop de ondernemingskenmerken worden weergegeven, zijn er twee statistiekcircuits binnen de RSZ: de gedecentraliseerde statistieken (op niveau van de vestigingen) en de gecentraliseerde statistieken (op niveau van de onderneming als geheel).

De opgenomen cijfers in de cijfercollectie ‘Sectoren en paritaire comités’ zijn gebaseerd op de *gecentraliseerde statistiek*. Onder de gecentraliseerde statistieken verstaat men statistieken die werden opgesteld op basis van de onderneming als een homogeen geheel: in het bijzonder wordt één enkele activiteit (de hoofdactiviteit) en één enkele lokalisatie (de hoofdzetel; de vestiging waar de meeste werknemers werken) in aanmerking genomen. De telling van de werknemers gebeurt op basis van het INSZ (het uniek sociale zekerheidsnummer), zodat personen met meerdere jobs slechts eenmaal worden geteld. De opgenomen gecentraliseerde statistieken zijn gebaseerd op de in 2003 ingevoerde Multifunctionele aangifte (DmfA). DmfA leidde er toe dat enkele nieuwe statistische mogelijkheden werden gecreëerd. De statistieken volgens paritair comité zijn hiervan een voorbeeld.

De populatie die gebruikt wordt in de tabellen bestaat uit alle loontrekkenden die worden aangegeven bij de Rijksdienst voor de Sociale Zekerheid (RSZ) voor het tweede kwartaal (30 juni) van het jaar. De ambtenaren die vallen onder het socialezekerheidsstelsel van de lokale overheden (voorheen RSZPPO, nu DIBISS) worden hierbij dus niet opgenomen, net zomin als de zeelieden ter koopvaardij (HVKZ).

2. Definities

SECTORGROEPEN EN PARITAIRE COMITÉS

De indeling van de loontrekkenden naar paritair comité werd mogelijk sinds de invoering van de Multifunctionele Aangifte (DmfA) bij de RSZ. De eerste cijfers die een betrouwbare afbakening volgens paritair comité mogelijk maken hebben betrekking op 2003. De indeling van de paritaire comités in sectorgroepen werd opgesteld door het Steunpunt WSE in samenwerking met de RSZ, met de bedoeling om de paritaire comités die aan elkaar verwant zijn te groeperen. Deze indeling is gebaseerd op verschillende criteria: het bevoegdheidsgebied van de paritaire comités, het statuut waarvoor het paritair comité van toepassing is (arbeiders, bedienden of beiden), de syndicale werkingssferen en het aantal loontrekkenden in de paritaire comités.

In principe bepaalt de werkgever tot welk paritair comité hij meent te behoren, waarbij de activiteit van zijn onderneming als doorslaggevend criterium geldt. Sommige werkgevers kunnen onder een bepaald paritair comité vallen al naargelang het beroep van hun werknemers. Doorgaans behoort een onderneming tot één enkel paritair comité. Dit omwille van het feit dat de paritaire comités elk specifieke collectieve arbeidsovereenkomst sluiten, en de toepassing van meerdere overeenkomsten in een en dezelfde onderneming bijgevolg een lastige opgave zou vormen. Met het oog op dat eenheidsprincipe geldt de stelregel ‘de nevenactiviteit volgt de hoofdactiviteit’. De hoofdactiviteit is de economische

activiteit waaraan de meeste arbeidsuren worden besteed of waaraan de meeste personeelsleden worden tewerkgesteld. In de praktijk vallen ondernemingen echter vaak onder meerdere paritaire comités. Dit kan bijvoorbeeld wanneer bedrijfssectoren vallen onder een paritair comité voor de arbeiders en onder een ander paritair comité voor de bedienden of wanneer een onderneming verschillende activiteiten uitoefent die niet aan elkaar verwant zijn, in afzonderlijke lokalen of met personeel dat uitsluitend tewerkgesteld is voor elke activiteit afzonderlijk.

Een overzicht van de sectorgroepen met bijhorende paritaire comités is terug te vinden op www.steunpuntwerk.be, in de rubriek 'Publicaties', publicatietype 'Classificaties' of rechtstreeks via www.steunpuntwerk.be/node/2529.

WSE(42)-SECTORINDELING EN NACE-BEL-NOMENCLATUUR (2008)

De economische activiteit heeft betrekking op 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 Unie, 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.

Om de sectorgegevens op een overzichtelijke manier weer te geven, worden de codes uit de Nace-Bel-nomenclatuur omgezet naar WSE-sectoren. Hierbij wordt eerst een indeling gemaakt in de vier hoofdsectoren. De primaire sector omvat de land- en tuinbouw en de visserij. De secundaire sector omvat alle industriële nijverheden en ook bouwsector. De tertiaire sector omvat vooral commerciële diensten en de quataire sector bundelt vooral niet-commerciële diensten.

Binnen deze hoofdsectoren wordt een meer gedetailleerde opsplitsing gemaakt volgens 42 WSE-sectoren, gebaseerd op de Nace-Bel-nomenclatuur 2008.

Een overzicht van de WSE-sectorindeling op basis van de Nace-Bel-nomenclatuur is terug te vinden op www.steunpuntwerk.be, in de rubriek 'Publicaties', publicatietype 'Classificaties' of rechtstreeks via www.steunpuntwerk.be/node/2530.

REGIONALE AFBAKENING

De cijfers hebben betrekking op de loontrekkenden die wonen in België. De regionale afbakening is gebaseerd op de woonplaats of hoofdverblijfplaats van de loontrekkende. De cijfers voor het Vlaams Gewest hebben betrekking op alle werknemers die in Vlaanderen wonen, ongeacht hun plaats van tewerkstelling.

BELANGRIJKSTE ARBEIDSBETREKKING

Indien een werknemer meerdere gelijktijdige arbeidsbetrekkingen heeft, wordt hij slechts eenmaal geteld en worden enkel die kenmerken weerhouden die verbonden zijn met de belangrijkste arbeidsover-

eenkomst. 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, hoogste arbeidsvolume, hoogste aantal gelijkgestelde dagen.

ARBEIDSREGIME

Het arbeidsregime omvat drie categorieën: de werkenden in een voltijds regime, de werkenden in een deeltijds regime en de werkenden in een speciaal regime. 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 groep personen met een speciaal arbeidsregime omvat de prestaties als seizoenarbeider, interim-werknemer of werknemer met gelimiteerde prestaties. Seizoensarbeid heeft betrekking op korte arbeidsperiodes, hetzij als gevolg van de seizoensgebonden aard van het werk, hetzij als gevolg van de noodzaak van de onderneming en om een beroep te doen op versterking voor bepaalde periodes van het jaar. De interim-arbeid betreft de werknemers die door een erkend uitzendbureau ter beschikking gesteld worden van een gebruiker. De aanduiding 'gelimiteerde prestaties' geldt voor werknemers die verbonden zijn met de werkgever via een contract van korte duur en voor een tewerkstelling die per dag niet de gewoonlijke dagduur bereikt. Het betreffen hier bijvoorbeeld extra's in de horeca, monitoren in de socio-culturele sector, die voor slechts enkele uren worden aangeworven. De specifieke regelingen voor gelegenheidsarbeid in de land- en tuinbouw en in de horeca worden ook onder deze categorie opgenomen.