
Arbeidsvolumes: Conceptuele nota

Inleiding

Deze nota behandelt het begrip "Voltijds equivalent".

Dit begrip is zeer populair, vooral wanneer men metingen wil doen van evoluties in tewerkstelling: veel maatregelen ter bevordering van de tewerkstelling worden immers gekoppeld aan een groei van die tewerkstelling. Het louter tellen van het aantal personen voldoet niet omdat een persoon bijvoorbeeld deeltijds kan werken en/of meerdere arbeidsplaatsen kan invullen; het creëren van een arbeidsplaats betekent dus niet noodzakelijk ook een bijkomende aanwerving van een persoon en vice versa.

De RSZ gebruikt reeds enkele jaren het VTE als een van de statistische meeteenheden om zicht te krijgen op de tewerkstelling en het is logisch dat de instanties hierin opportuniteiten zien wanneer ze (vooral) de groei in de tewerkstelling willen nagaan.

We merken echter dat men het begrip eigenlijk niet goed kent, en er dikwijls een verschillende inhoud aan geeft, waardoor achteraf verkeerde conclusies getrokken kunnen worden:

- Enerzijds wenst men het VTE te gebruiken als eenheid voor een arbeidsvolume, m.a.w. de hoeveelheid arbeid die voltijdse werknemers zouden gepresteerd hebben in een bepaalde periode.
- Anderzijds wil men met het VTE de grootte van het personeelsbestand op een bepaald moment kennen: één voltijdse en één deeltijdse werknemer in dienst op een bepaald moment komt neer op 1,5 VTE.

De "inhoud" van het begrip is duidelijk verschillend.

Na eerst een inleidend deel over de in de aangifte voorkomende arbeidstijdgegevens zullen we een vijftal benaderingen van "een" arbeidsvolume behandelen die uit de DmfA-aangifte kunnen gedestilleerd worden. De inhoud van deze begrippen wordt deels bepaald door deze arbeidstijdgegevens, het is echter niet de bedoeling van deze nota om enige uitspraak omtrent de waarde van het ene of het andere te doen. Dat laten we over aan degene die uiteindelijk moet kiezen tussen deze mogelijkheden.

In bijlage vindt u de tabel met de codes van de arbeidstijdgegevens die in de DmfA-aangifte gebruikt worden. Als in de tekst hieronder naar codes verwezen wordt, kan u de uitleg daar terugvinden.

Arbeidstijdgegevens

Arbeidstijdgegevens bestonden - uiteraard - reeds in het LATG-tijdperk en werden in drie groepen opgesplitst: bezoldigde periodes, gelijkgestelde dagen en vakantiedagen (voor de arbeiders). Deze opsplitsing is historisch gegroeid in het LATG-tijdperk (tot 2002, zolang de papieren aangifte nog bestond) en is gebaseerd op de wettelijke opdracht van de RSZ. De aangifte was heterogeen: de bezoldigde periodes werden ofwel in dagen, ofwel in uren aangegeven (vandaar ook de term "periodes"), de gelijkgestelde dagen uitsluitend in dagen.

Sinds 2003 (het DmfA-tijdperk) worden bij de aangifte voor de arbeidstijdgegevens uniforme registratieregels gevolgd (iets minder heterogeen maar toch nog altijd geen volledig onderlinge coherentie): voor de voltijdse werknemers worden alle gegevens uitgedrukt in dagen, voor de deeltijdse werknemers daarentegen worden de gegevens 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 het reële aantal uren niet vermeld⁽¹⁾. Dit verhindert het opmaken van statistieken met betrekking tot bijvoorbeeld bezoldigde (of eventueel gepresteerde) uren.

⁽¹⁾ Sindsdien werd de verplichting om in dagen en uren aan te geven in verschillende stappen uitgebreid naar bepaalde categorieën voltijdse tewerkstellingen (o.m. de Horeca-sector), de grootste groep voltijdse tewerkstellingen kent die verplichting echter nog steeds niet.

En hierin ligt de oorzaak van het ontstaan van de notie “voltijdsequivalent”: het is mogelijk om te berekenen hoe de prestaties van zowel voltijdse als deeltijdse werknemers zich verhouden tot hun referentiepersoon in een kwartaal, die geteld wordt als één voltijdsequivalent. Deze berekening geeft dus een aanduiding van de bezettingsgraad van een arbeidsplaats gedurende het kwartaal.

Om in statistisch opzicht conform te blijven met het verleden (zie hierboven) worden alle arbeidstijdgegevens terug ingedeeld in drie groepen: bezoldigde periodes, gelijkgestelde periodes en vakantieperiodes⁽²⁾.

Statistisch Arbeidsvolume (VTE)

De bepaling van het arbeidsvolume zoals dit gebruikt wordt in de statistische brochures van de RSZ gebeurt op basis van alle aangegeven **bezoldigde** arbeidsprestaties over het ganse kwartaal met uitsluiting van de zuiver fictieve prestaties (vergoeding en arbeidsdagen bij bepaalde vormen van beëindiging van de arbeidsovereenkomst).

Er wordt geen rekening gehouden met de periodes die voor de toekenning van bepaalde sociale rechten worden gelijkgesteld met arbeidsperiodes en die vaak aanleiding geven tot een vervangingsinkomen, zijnde de gelijkgestelde periodes.

Om een zekere uniformiteit te bewaren worden de **vakantiedagen van de arbeiders** ook in rekening gebracht (voor de bedienden zijn deze dagen reeds 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.

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 de werkelijke arbeidsprestaties (bezoldigde en vakantieperiodes) van de werknemer ten opzichte van het totaal aantal mogelijke arbeidsperiodes 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⁽³⁾.

Ook is de notie bezoldigde dagen en uren ruimer dan de werkelijk gepresteerde arbeidstijd. Ze omvat de arbeidstijdgegevens met de codes 1, 3 en 5⁽⁴⁾: dus o.a. ook de wettelijke feestdagen evenals de vakantiedagen van de bedienden en ambtenaren.

Naast deze drie arbeidstijdgegevens is er het speciale geval van de eerste dag afwezigheid wegens slecht weer in het bouwbedrijf (met onvolledig loon) (code 4). Omwille van dit onvolledig loon is de beslissing genomen om deze aangegeven periodes voor de helft mee te tellen bij de bezoldigde periodes en voor de helft bij de gelijkgestelde periodes.

⁽²⁾ Er is ook nog een vierde: “andere” die die arbeidstijdgegevens groepeerd die in geen van de andere drie kunnen ondergebracht worden: het betreft in concreto de code in de 30-reeks (alle arbeidstijdgegevens waarvoor de werkgever geen loon of vergoeding betaalt, met uitzondering van deze die onder een andere code vermeld worden). Deze wordt in de RSZ-statistieken steeds buiten beschouwing gelaten, maar niet altijd bij andere benaderingen (zie verder)

⁽³⁾ Overwerk voor voltijdse tewerkstellingen is enkel, en in zekere mate, te meten wanneer er bijkomende dagen aangegeven worden, en bijvoorbeeld niet wanneer er overuren zijn (zonder compensatie) tijdens gewone arbeidsdagen.

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 periode beschouwd) en in het andere geval gedekt door een vervangingsinkomen (en dus als gelijkgestelde periode beschouwd). Dit kan tot een zekere vertekening leiden bij vergelijking tussen de verschillende groepen werknemers.

Arbeidsvolume (VTE) ten opzichte van arbeidsplaats⁽⁴⁾

De telling van arbeidsplaatsen gebeurt op het einde van een kwartaal. Dit wil bijvoorbeeld zeggen dat voltijdse arbeidsplaatsen die bestonden in de eerste 2 maanden van het kwartaal, maar niet op het einde van het kwartaal, niet meetellen als arbeidsplaatsen einde kwartaal. In het arbeidsvolume worden ze wel meegeteld (in dit geval 2/3). Andersom, een arbeidsplaats gecreëerd tijdens het kwartaal en aanwezig op het einde van dat kwartaal geeft 1 arbeidsplaats, maar minder dan 1 vte in arbeidsvolume.

Verder kan een arbeidsplaats die een volledig kwartaal bestond een VTE kleiner dan 1 geven doordat er deeltijds werd gewerkt of doordat niet alle dagen van het kwartaal werden bezoldigd (ziekteverlof, economische werkloosheid, staking, weerverlet,...).

De evolutie van arbeidsvolume en arbeidsplaatsen hoeft daardoor niet gelijk te verlopen. Zo kan het arbeidsvolume stijgen zonder dat het aantal arbeidsplaatsen toeneemt omdat minder werknemers deeltijds hebben gewerkt of omdat minder arbeidsdagen verloren gingen door weerverlet, economische werkloosheid of zelfs weerverlet in de bouw. Beide variabelen zijn dus onderhevig aan seizoenseffecten en toevalsphenomenen (vb. meer of minder weerverlet). Het is daarom aangewezen om seizoensfenomenen te vermijden door voor vergelijking over meerdere jaren overeenstemmende kwartalen (bijv. 2de kwartaal 2014 tov 2de kwartaal 2016) te nemen.

De prestatiebreuk μ ('mu')

Voor het berekenen van de toe te kennen bijdrageverminderingen (structurele en doelgroepverminderingen) wordt rekening gehouden met de proportionele tewerkstelling van de werknemer. Hiervoor wordt een formule gebruikt waarbij men een onderscheid maakt tussen de tewerkstellingen die enkel aangegeven worden in dagen en deze die aangegeven worden in dagen en uren:

aangegeven in dagen:

$$\mu = X / (13 \times D)$$

Met **X** = het aantal arbeidsdagen met prestatiecodes 1, 2, 3, 4, 5, 12, 20 en 72

Met **D** = het aantal dagen per week van het arbeidsstelsel.

aangegeven in dagen en uren:

$$\mu = Z / (13 \times U)$$

Met **Z** = het aantal arbeidsuren en uren met prestatiecodes 1, 2, 3, 4, 5, 12, 20 en 72.

Met **U** = het gemiddeld aantal uren per week van de maatpersoon.

μ wordt afgerond tot op het tweede cijfer na de komma waarbij 0,005 naar boven wordt afgerond.

De som van alle μ 's geeft de totale prestatie van de werknemer $\mu(\text{glob})$. Aan de hand van $\mu(\text{glob})$ wordt nagegaan of de werknemer tijdens het kwartaal voldoende prestaties heeft.

Er zijn twee grote verschillen met het statistisch VTE.

1. De noemer is hier steeds een vast getal binnen het arbeidsstelsel (65 in een systeem van 5 dagen, 78 in een systeem van 6 dagen). In het statistisch VTE is deze noemer het totaal

⁽⁴⁾ In grote lijnen geldt dit ook voor dat andere statistisch begrip "tewerkgestelde werknemer".

aantal mogelijke werkdagen in dat kwartaal (dit kan dus variëren per kwartaal). Kwartaalsgewijze evoluties zijn dus moeilijker te meten met de μ .

2. De inhoud is ook verschillend: de μ bevat meer codes dan het statistisch VTE.

De andere prestatiebreuken

Deze van de gewone μ afgeleide prestatiebreuken zijn specifiek bedoeld voor het berekenen van de bijdragen in het kader van de fondsen voor bestaanszekerheid⁽⁵⁾. De formules zijn dezelfde als voor de gewone μ hierboven, maar het in aanmerking te nemen arbeidstijdgegevens voor "X" en "Z" zijn uitgebreider.

Voor de rest gelden dezelfde opmerkingen als de vergelijking gemaakt wordt met het statistische VTE. De tabel hieronder geeft een kort overzicht. Welke prestatiecodes van toepassing zijn is terug te vinden in de overzichtstabel achteraan.

benaming	Sector	opmerking
$\mu(c)$	Bouw (inclusief uitzendkrachten)	
$\mu(tp)$	Transport en Logistiek, subsector goederenvervoer en subsector goederenbehandeling	Tot 30 juni 2011 bestond een code $\mu(t)$ met afwijkende modaliteiten
$\mu(b)$	Handel in brandstoffen	
$\mu(h)$	Vastgoedsector	
$\mu(d)$	Grafische sector	

Het arbeidsvolume "Sociale Maribel" (VTE-SM)

In het kader van de maatregelen in het kader van de sociale maribel dient er op niveau van de sectoren (de verschillende Paritaire Comit es) die onder het toepassingsgebied vallen, jaarlijks een controle te gebeuren van het arbeidsvolume: dit mag niet dalen ten opzichte van een referentieperiode. Gezien de specificiteit van de sector is de wetgever er van uit gegaan dat alle arbeidstijdgegevens die niet als bezoldigde periode beschouwd worden (dus de gelijkgestelde periodes en de vakantieperiodes voor de arbeiders) meegeteld moeten worden. Enkel alle andere arbeidstijdgegevens waarvoor de werkgever geen loon of vergoeding betaalt (30-reeks) worden buiten beschouwing gelaten.

Dit VTE volgt wel de andere regels van het statistisch VTE: zo wordt de noemer van de breuk op dezelfde wijze benaderd.

Het VTE-SM geeft eerder een benadering van het potentiële of theoretische arbeidsvolume bij de werkgever en komt zo deels tegemoet aan de inhoudelijke opmerkingen hierboven behandeld bij het statistische VTE (dat de beste benadering is van het werkelijk gepresteerde arbeidsvolume).

De prestatieverhouding: $\Sigma(Q/S)$

Sinds het opstarten van DmfA in 2003 is de werkgever eraan gehouden bij deeltijds tewerkgestelde werknemers het gemiddeld aantal uur per week van de werknemer (Q) en van de maatpersoon (S) op de aangifte vermelden. Sinds het derde kwartaal 2005 is dit ook verplicht voor voltijds tewerkgestelde werknemers.

⁽⁵⁾ Niet alle sectoren werken met een proratisering, en er is in dat geval dan ook geen specifieke μ voorzien.

De begrippen komen uit de werkloosheidsreglementering en zijn in DmfA ingevoerd sinds de koppeling van de verschillende socialezekerheidsregelingen in functie van het centraal verzamelen van de gegevens.

Deze twee gegevens moeten vermeld worden voor elke tewerkstellingslijn van de tewerkgestelde persoon: zo zullen voor iemand met twee contracten bij dezelfde werkgever voor elke van die twee tewerkstellingen deze gegevens vermeld worden.

De prestatieverhouding is niet gebonden aan - en dus ook niet afhankelijk van - de arbeidstijdgegevens.

De prestatieverhouding Q/S geeft dus per tewerkstellingslijn van de werknemer een idee van de contractuele arbeidsprestatie. Een contractuele tewerkstelling gedurende het kwartaal is hieruit niet af te leiden omdat in theorie voor elke dag van het kwartaal een ander contract kan afgesloten worden met een andere verhouding (niet echt ondenkbaar in de interim-sector). Noodgedwongen moeten we hier teruggrijpen naar een momentopname, op het einde van het kwartaal

De som van alle prestatieverhoudingen voor éénzelfde persoon bij éénzelfde werkgever op het einde van het kwartaal (de verschillende arbeidsbetrekkingen die die persoon met andere woorden inneemt bij éénzelfde werkgever) geeft een idee van de totale contractuele tewerkstelling van die persoon bij een werkgever, met die beperking dat de som nooit de "1" kan overschrijden (anomalieën die kunnen voorkomen moeten dus gecorrigeerd worden)⁽⁶⁾.

Toch vervangt dit nog steeds niet het statistische VTE: de prestatieverhouding geeft een beeld van de contractuele tewerkstelling van een persoon (er wordt geen rekening gehouden met overuren enz ...) op het einde van het kwartaal, terwijl het VTE - we herhalen het nogmaals - een beeld geeft van de werkelijke bezettingsgraad van een arbeidsplaats gedurende het kwartaal.

VTE voor van de berekening van het personeelsbestand in het kader van de startbaanverplichting

Ten slotte wordt de berekening van het personeelsbestand van het tweede kwartaal van het voorafgaande jaar en het aantal jongeren in het lopende kwartaal in het kader van de startbaanverplichting eveneens gebaseerd op een arbeidsvolume dat eveneens uitgedrukt wordt in VTE. Voor de definitie hiervan zie de "instructies voor de werkgevers-Multifunctionele aangifte" (5.2.1005 en 5.2.1006).

Conclusie

Afhankelijk van wat men wil meten zal er een keuze gemaakt moeten worden tussen de verschillende mogelijkheden.

Zoals al in de inleiding aangeduid, gaat het er in de meeste gevallen om of men (1) een werkelijk gepresteerd volume in een bepaalde periode wil kennen, of, of men (2) meer geïnteresseerd is in een potentiële/theoretische grootte van tewerkstelling (die dus meer in de richting gaat van een contractuele tewerkstelling).

Er dient rekening gehouden te worden met het feit dat het VTE en het VTE-SM gegevens zijn die door de directie Statistiek beheerd worden en via hen dienen verkregen te worden, terwijl de twee "μ"s berekende velden in DmfA zelf zijn. De $\Sigma(Q/S)$ wordt momenteel nog niet geëxploiteerd.

Een en ander betekent ook dat er ook nog "begripsbepalend" werk zal moeten gebeuren: het is niet opportuun om dezelfde term voor alle inhouden te gebruiken. De titels van de paragrafen kunnen hierbij als een eerste aanzet tot determinering beschouwd worden.

⁽⁶⁾ Merk het verschil met het statistisch begrip arbeidsplaats, waar de belangrijkste van de arbeidsbetrekkingen genomen wordt op het einde van het kwartaal om de statistische gegevens uit af te leiden: het type arbeidsprestatie in de statistische brochures is gebaseerd op de Q/S van die arbeidsprestatie.

Bijlage: in aanmerking genomen arbeidstijdgegevens

Code	Omschrijving	Statistisch VTE	VTE-SM	μ	μ(c)	μ(tp)	μ(b)	μ(h)	μ(d)
1	alle arbeidstijdgegevens gedekt door loon met RSZ-bijdragen, met uitzondering van de wettelijke en bijkomende vakantie van arbeiders	X	X	X	X	X	X	X	X
2	wettelijke vakantie voor arbeiders	X	X	X	X	X	X	X	X
3	bijkomende vakantie voor arbeiders	X	X	X	X		X	X	X
4	afwezigheid eerste dag wegens slecht weer bouwbedrijf (onvolledig loon)	½	X	X	X		X		
5	betaald educatief verlof	X	X	X	X		X	X	X
10	gewaarborgd loon tweede week, feestdagen en vervangingsdagen tijdens periode van tijdelijke werkloosheid, functie van rechter sociale zaken		X			X	X	X	X
11	arbeidsongeschiktheid met aanvulling of voorschot overeenkomstig de CAO 12bis/13bis		X			X	X	X	X
12	vakantie krachtens algemeen verbindend verklaarde CAO of inhaalrust bouwbedrijf of inhaalrust handel in brandstoffen	X	X	X	X				X
13	sociale promotie		X		X		X	X	X
14	aanvullende vakantiedagen bij activiteitsaanvang of -hervatting	X	X		X		X	X	X
15	vakantiedagen waarvan de betaling inbegrepen is in het flexiloon	X	X		X		X	X	X
20	onbezoldigde dagen inhaalrust in het raam van maatregelen tot vermindering van de arbeidstijd met verhoogde uurloon	Onrechtstreeks door omzetting	X	X	X		X	X	X
21	de dagen staking/lock-out		X		X		X	X	
22	syndicale opdracht		X		X		X	X	
23	carensdag		X		X		X	X	X
24	verlof om dwingende redenen zonder behoud van loon - voor de onthaalouders, onbezoldigde vakantiedagen (maximum 20) en wettelijke feestdagen wanneer er geen kinderopvang is		X		X		X	X	X
25	burgerplichten zonder behoud van loon, openbaar mandaat		X		X		X	X	
26	militieverplichtingen		X		X		X	X	
30	alle arbeidstijdgegevens waarvoor de werkgever geen loon of vergoeding betaalt, met uitzondering van deze die onder een andere code vermeld worden				X				
31	dagen van onbezoldigde volledige afwezigheid, gelijkgesteld met dienstactiviteit, eventueel opsplitsbaar (vb. verlof wegens dwingende redenen van familiaal belang)				X		X	X	X
32	dagen van onbezoldigde volledige afwezigheid in de stand non-activiteit, van terbeschikkingstelling zonder wachtwedde of van onbezoldigde non-activiteit voor militairen				X		X	X	X

33	dagen van volledige afwezigheid voor onbezoldigd politiek verlof gelijkgesteld met dienstactiviteit				X		X	X	X
41	dagen van bezoldigde volledige afwezigheid in de stand non-activiteit		X		X		X	X	X
42	dagen van volledige terbeschikkingstelling met wachtwedde en met behoud van het recht op weddenverhoging		X		X		X	X	X
43	dagen van tijdelijke ontstentenis van betrekking wegens gezondheidsredenen (militairen)		X		X		X	X	X
50	ziekte (ziekte of ongeval van gemeen recht en profylactisch verlof)		X				X	X	X
51	moederschapsbescherming (= moederschapsbescherming, moederschapsrust en in vaderschapsverlof omgezet moederschapsverlof bij overlijden of hospitalisatie van de moeder) en borstvoedingspauzes (CAO nr. 80)		X				X	X	X
52	vaderschaps- of adoptieverlof (te gebruiken voor al de door uitkeringsverzekering betaalde dagen die volgen op de drie door de werkgever betaalde dagen)		X		X		X	X	X
60	arbeidsongeval		X				X	X	X
61	beroepsziekte		X				X	X	X
70	tijdelijke werkloosheid andere dan de codes 71 en 72		X		X		X	X	X
71	specifieke code economische werkloosheid		X		X		X	X	X
72	specifieke code voor tijdelijke werkloosheid ingevolge slecht weer		X	X	X		X	X	
73	code jeugdvakantiedagen		X		X				
74	minderprestaties van de erkende onthaalouder, te wijten aan de afwezigheid van kinderen die normaal zouden worden opgevangen, maar die niet zijn komen opdagen door omstandigheden buiten de wil van de onthaalouder om		X		X		X	X	
75	dagen pleegzorgen		X		X		X	X	X
76	crisisschorsingsdagen bedienden		X		X		X	X	X
77	Tijdelijke werkloosheid wegens overmacht Corona		X		X		X	X	X
80	niet te recupereren overuren die vrijgesteld zijn van sociale zekerheidsbijdragen	X	X	X	X		X	X	X
110	Prestaties in het kader van een mandaat als federaal / regionaal parlements- of regeringslid of dagen gedekt door een uittredingsvergoeding	X	X	X	X		X	X	X