



april 2000

Sociale statistieken en nationale rekeningen: naar een SAM aanpak

Sociale statistieken en nationale rekeningen: naar een SAM aanpak

april 2000

NATIONAAL INSTITUUT VOOR DE STATISTIEK

Leuvenseweg 44 - B-1000 Brussel

website: <http://statbel.fgov.be>

Woord vooraf

De Belgische nationale rekeningen worden opgesteld door het Instituut voor de Nationale Rekeningen (INR), dat bestaat uit het Nationaal Instituut voor de Statistiek (NIS), het Federaal Planbureau (FPB) en de Nationale Bank van België (NBB), overeenkomstig artikel 108 van de wet van 22 december 1994.

De hier voorgestelde methodologie werd ontwikkeld in de schoot van het INR door de eerder opgerichte coördinatieceel, die oorspronkelijk tot doel had een oplossing te vinden voor de discrepanties tussen de verschillende tewerkstellings- en werkloosheidsbronnen. Reeds van bij het begin werd deze problematiek echter opengetrokken tot het Europees kader ESA Employment omdat er ook discrepanties bestaan voor wat betreft de lonen en gepresteerde uren en omdat het belangrijk was een link te leggen met de nationale rekeningen.

De methodologie onderzoekt hoe een aantal sociale gegevens kunnen aansluiten op de nationale rekeningen in het kader van het ESR95. Het gaat om gegevens over tewerkstelling, gepresteerde uren en beloning van werknemers.

De voorgestelde methodologie vertrekt van drie sociale enquêtes van het NIS : de (sinds 1999 continue) enquête naar de arbeidskrachten, de jaarlijkse enquête naar de structuur en de verdeling van de lonen en de vierjaarlijkse enquête naar de arbeidskosten. Deze sociale enquêtes van het NIS zijn geharmoniseerd op Europees niveau en zijn dus grotendeels in overeenstemming met de ESR-definitie inzake tewerkstelling, gepresteerde uren en beloning van werknemers. Bovendien hebben de enquêtes in vergelijking met de administratieve gegevensbronnen het voordeel dat ze uitgevoerd worden op het niveau van de lokale eenheid, wat verplicht is in het ESR95.

Daarnaast zijn in de voorgestelde methodologie de administratieve bronnen essentieel voor bepaalde correcties en voor de calibratie van de enquêtes (integratie op individueel niveau van de administratieve hulpinformatie). De precisie van de ramingen wordt namelijk verbeterd bij gebruik van administratieve hulpbronnen. De calibratiemethoden zullen er bovendien voor zorgen dat de enquêteresultaten coherent zijn met de administratieve gegevens en dat ook de resultaten van de enquêtes onderling coherent zijn.

Het uitwerken van de voorgestelde methodologie in het kader van ESA Employment vormt een eerste stap in de richting van arbeidsrekeningen. Arbeidsrekeningen worden gedefinieerd als een door integratie verkregen statistisch systeem van de kernvariabelen binnen het statistisch informatiesysteem over arbeid. Het gaat om een volledig coherent systeem met gegevens die vergelijkbaar zijn over de tijd. Het zorgt voor een belangrijke kwaliteitstoename van de statistiek. Arbeidsrekeningen zijn dé oplossing voor de discrepanties tussen gegevensbronnen.

Het NIS en het INR willen de voorgestelde methodologie in een volgende fase uitwerken en testen. Daar we veel belang hechten aan alle opmerkingen, commentaren en suggesties, publiceren we het verslag van de coördinatieceel.

De coördinatiecel kreeg medewerking en steun van volgende leden en externe experts :

- Voorzitster : Annie VERSONNEN (NIS)
- NIS : Anja TERMOTE
Jean-Marc MUSEUX
Yvan COLENS
Christophe DEMUNTER
Denis LUMINET
- FPB : Koen HENDRICKX
Luc MASURE
- NBB : Eric FAGNOUL
Pierrette HEUSE
- MTA : Jacques OUZIEL

De Directeur Sociale Statistiek, NIS

Annie VERSONNEN

De Directeur-Generaal, NIS

Claude CHERUY

Inhoudstafel

1. Inleiding.....	1
2. Beschrijving gehanteerde NIS-enquêtes.....	4
2.1 Enquête naar de arbeidskrachten.....	4
2.2 Jaarlijkse enquête naar de structuur en de verdeling van de lonen.....	5
2.3 Enquête naar de arbeidskosten.....	7
3. Bespreking methodologie voor de drie luiken van ESA Employment.....	9
3.1 Tewerkstelling.....	9
3.2 Totaal aantal gepresteerde uren.....	12
3.3 Beloning van werknemers.....	17
Besluit.....	26

Bijlage 1 : Utilisation de l'information auxiliaire dans les enquêtes

Bijlage 2 : Méthode d'estimation provisoire de l'emploi dans les comptes nationaux

Bijlage 3 : Methodologie NBB betreffende beloning van werknemers (tekst in het Frans)

1. Inleiding

Diverse bronnen verschaffen gegevens over de arbeidsmarkt in België. In het eerste rapport van de coördinatiecel werd reeds nagegaan welke bronnen gegevens leveren over tewerkstelling, totaal aantal gewerkte uren en beloning van werknemers. Toch is het zo dat er een discrepantie bestaat tussen de verschillende bronnen, dit is niet enkel zo op het vlak van de tewerkstelling, dit is ook zo voor de lonen en de gepresteerde uren. Aan de basis van de tegenstrijdige resultaten liggen verschillende oorzaken zoals het gebruik van verschillende definities, populaties, meeteenheden, referentieperiodes, ... Daarnaast zorgen ook steekproef- en niet-steekproeffouten voor een vertekening van de resultaten. Er werden reeds verscheidene pogingen ondernomen om de discrepanties tussen de verschillende (vooral tewerkstellings-) bronnen te verklaren.

Daarnaast bestaat er een gebrek aan een globaal overzicht van de arbeidsmarktgegevens. De verschillende gegevensbronnen beschrijven meestal slechts een deel van de arbeidsmarkt. Bepaalde zaken worden daardoor door verschillende bronnen beschreven, voor andere zaken bestaat er daarentegen een gebrek aan informatie.

Bovendien ontbreekt dikwijls de link tussen arbeidsmarktgegevens en de gegevens van de nationale rekeningen.

In de coördinatiecel INR werd er daarom voor geopteerd ons niet te beperken tot de problematiek van de discrepantie tussen de verschillende tewerkstellings- en werkloosheidsbronnen (reden voor het ontstaan van de coördinatiecel) maar werd als doelstelling vooropgesteld te onderzoeken hoe een aantal sociale gegevens kunnen aansluiten op de nationale rekeningen in het kader van het ESR95. Deze drie luiken (tewerkstelling, gewerkte uren en beloning van werknemers) zijn alle drie verplicht in dit kader. Er werd beslist in een eerste rapport een overzicht te geven van de bruikbare bestanden inzake de drie luiken van ESA¹ Employment en in een tweede rapport een methodologie op te stellen voor het leveren van deze gegevens.

Het uitwerken van een methodologie in het kader van ESA Employment vormt een eerste stap in de richting van het opstellen van arbeidsrekeningen. Arbeidsrekeningen kunnen een oplossing bieden voor bovenstaande problemen (discrepanties, gebrek van een globaal overzicht van de arbeidsmarkt, ontbreken van de link met nationale rekeningen). *Arbeidsrekeningen* kunnen omschreven worden als *een door integratie verkregen statistisch systeem van de kernvariabelen binnen het statistisch informatiesysteem over arbeid*². Ze leveren consistente gegevens van hoge kwaliteit die vergelijkbaar zijn over de tijd en worden verder gekenmerkt door o.a. hun volledigheid, actualiteit, gebruik van ILO- en SNA-concepten en hun flexibiliteit. Arbeidsrekeningen kunnen uit een eventuele verdere samenwerking volgen.

Nadat verschillende statistieken over de arbeidsmarkt geïntegreerd zijn in rekeningen, is het mogelijk om arbeidsrekeningen en nationale rekeningen te integreren in een Social Accounting Matrix (SAM). Een SAM is een meer uitgebreide voorstelling van het systeem van nationale

¹ ESA (European System of accounts) = ESR (Europees Systeem van nationale en regionale Rekeningen).

² zie Centraal Bureau voor de Statistiek, 1996, *Arbeidsrekeningen, Kern van het statistisch systeem over arbeid*, p. 113.

rekeningen in matrixtermen. Een SAM neemt de informatie opgenomen in de nationale rekeningen over en voegt er meer gedetailleerde socio-economische gegevens aan toe³. Op die manier kunnen SAM's het algemeen macro-economisch beleid en bv. het tewerkstellingsbeleid beter op elkaar laten afstemmen. Het nut van SAM's werd reeds in diverse landen aangetoond.

In dit tweede rapport wordt dus getracht een methodologie op te stellen voor het leveren van de gevraagde gegevens in het kader van ESA Employment over tewerkstelling, totaal aantal gewerkte uren en beloning van werknemers. Het NIS beschikt over basisgegevens van hoge kwaliteit voor deze drie onderwerpen. De methodologie zal daarom gebaseerd zijn op een maximaal gebruik van volgende drie sociale enquêtes van het NIS :

- de enquête naar de arbeidskrachten
- de jaarlijkse enquête naar de structuur en de verdeling van de lonen
- de vierjaarlijkse arbeidskostenenquête

Het grote voordeel van deze enquêtes ten opzichte van de administratieve bronnen is dat ze volledig geharmoniseerd zijn op Europees niveau⁴ en dus grotendeels in overeenstemming zijn met de ESR95-definities inzake tewerkstelling, gepresteerde uren en bezoldigingen.

Deze enquêtes zijn gebaseerd op een steekproef. Bijgevolg komen er onvermijdelijk fluctuaties voor in de geproduceerde ramingen te wijten aan de steekproeftrekking. In het algemeen zijn deze fluctuaties (zeer) klein vermits men zich beperkt tot de belangrijkste aggregaten zoals het Rijk of tot de grote activiteitssectoren (classificatie A6). De beperkingen van deze enquêtes om ramingen te doen op meer gedetailleerde niveaus zoals ramingen per provincie of voor zeer specifieke activiteitensectoren zijn echter bekend. Bovendien blijken deze enquêtes minder betrouwbaar te zijn voor het aantonen van korte-termijnwijzigingen. Deze problemen werden reeds geaccentueerd door de recente wijzigingen in de methodologie van deze enquêtes. Met het inlassen van nieuwe sociale enquêtes probeert het NIS de zaken op punt te stellen die toelaten om enquêtegegevens te berekenen gebaseerd op administratieve hulpbronnen. Deze methodes worden momenteel gehanteerd door enkele scandinavische landen. De gegevens van de enquêtes worden er gecombineerd met de administratieve registers waarover ze beschikken. De methodes maken het onderwerp uit van recente wetenschappelijke literatuur waarin ook de meer technische details bestudeerd zijn⁵. Zonder in detail te treden kunnen de belangrijkste karakteristieken en voordelen van deze methodes als volgt samengevat worden :

- a) Integratie op individueel niveau van de administratieve hulpinformatie afkomstig van verschillende bronnen door het steekproefgewicht van het individu zodanig te wijzigen dat de enquête de administratieve totalen kan herproduceren.
- b) Automatische vermindering van vertekeningen te wijten aan non-respons
- c) Verbetering van de precisie van de ramingen

De winst wat precisie betreft komt voort uit de statistische correlatie die er bestaat tussen de hulpinformatie en de beschouwde variabele. In het kader van het opstellen van gegevens in het

³ TIMMERMAN, J. G., VAN DE VEN, P. J. M.; A Social Accounting Matrix for the Netherlands, concepts and results; Statistics Netherlands, 1994, p. 1.

⁴ zie Verordening (EG) nr. 577/98 van de Raad van 9 maart betreffende de organisatie van een steekproefenquête naar de arbeidskrachten in de Gemeenschap; Verordening (EG) Nr. 530/1999 van de Raad van 9 maart 1999 betreffende structuurstatistieken van lonen en loonkosten.

⁵ zie hiervoor : DJERF, K. (1997), Effect of Post-Stratification on the Estimates of the Finnish Labour Force Survey; Journal of Official Statistics 13, 29-39 and LEHTONEN, R, VEIJANEN, A. (1999), Use of Register Data to Improve the Estimation in a Sample Survey, in Statistics, Registries and Science, Experiences from Finland, Statistics Finland, 197-210.

kader van ESA-Employment volgens de vereisten van het ESR95 en later eventueel de arbeidsrekeningen zal het gebruik van de informatie van de socialezekerheidsregisters als hulpinformatie toelaten om de precisie van de ramingen gebaseerd op enquêtes sterk te verbeteren vermits de administratieve informatie, ook al is ze niet volledig conform de ESR95-concepten sterk gecorreleerd is met de enquêtevariabelen.

Op deze manier komt de enquête naar voren als een integratie-instrument van een geheel van administratieve hulpinformatie die toestaat om statistische ramingen te doen gebruik makend van geharmoniseerde concepten (ESR95) en coherent blijvend met de administratieve gegevens⁶.

In hetgeen volgt zullen we deze enquêtes eerst kort bespreken samen met de administratieve hulpvariabelen die zullen gebruikt worden en zullen we de voor- en nadelen van de enquêtes proberen aan te halen. Daarna gaan we voor de drie luiken van ESA Employment meer gedetailleerd in op de methodologie en zullen we proberen om de centrale rol te bepalen die deze enquêtes kunnen spelen in het kader van de ESR-vereisten.

We willen erop wijzen dat de NBB een eigen methodologie ontwikkeld heeft voor het leveren van gegevens over tewerkstelling en lonen (nog niet over gepresteerde uren). Deze methodologie van de NBB is voornamelijk gebaseerd op administratieve gegevens. De beschrijving van deze methodologieën bevindt zich als bijlage bij dit rapport. De methodologie die ontwikkeld werd voor de lonen is bijna definitief; de enige voorziene wijzigingen in de nabije toekomst betreffen het gebruik van informatie die voortkomt uit de vierjaarlijkse NIS-enquête naar de arbeidskosten. De methodologie die momenteel gebruikt wordt voor tewerkstelling en die gebaseerd is op de ramingen van het MTA is daarentegen voorlopig en zal volledig herzien worden in functie van de methodologische ontwikkelingen gerealiseerd door het NIS, in het kader van ESA Employment, en door het MTA, in het kader van het Agora-project.

In dit rapport zullen de mogelijkheden van het gebruik van enquêtes aan bod komen. Het is duidelijk dat dit slechts een eerste stap is, het gaat om het naar voren schuiven van bepaalde pistes die kunnen genomen worden. Het is echter zo dat dit evenwel geen enkele verbintenis inhoudt naar de toekomst toe.

⁶ Coherentie moet niet begrepen worden als het equivalent maken van het administratief cijfer en het cijfer van de enquête. In onze optiek is de rol van de enquête het uitklaren van verschillen tussen de concepten en spitst zich meer toe op de raming van dit verschil. De raming van dit verschil gaat in het algemeen gepaard met zeer kleine steekproeffluctuaties. In het beste geval, wanneer het administratief concept overeenstemt met het geharmoniseerd concept stemmen de enquêteramingen overeen met het administratief cijfer en is de steekproeffout nul.

2. Beschrijving gehanteerde NIS-enquêtes

2.1 Enquête naar de arbeidskrachten

De enquête stelt tot doel de bevolking op beroepsactieve leeftijd in te delen in drie exhaustieve en te onderscheiden groepen nl. werkenden, werklozen en inactieven volgens de definities van het Internationaal Arbeidsbureau (IAB). Deze enquête werd vroeger jaarlijks gehouden met een vaste referentieweek in het voorjaar. Sinds 1999 werkt men met een doorlopende enquête waardoor het mogelijk wordt kwartaalgegevens te bekomen. Elke week worden 920 huishoudens ondervraagd.

De resultaten van de enquête zullen gekoppeld worden aan de volgende administratieve informatie⁷ :

1. RSZ - RSZPPO : - arbeider/bediende/...
- loon
- bezettingsgraad (VTE)
- activiteitstak (NACE)
2. RVA : - werkloze
- bruggepensioneerde (voltijds - halftijds)
3. RSVZ : - zelfstandige/helper
- hoofdberoep/bijberoep
4. AdP - RVP : - gepensioneerde/overlevingspensioen

Dankzij de calibratietechnieken zullen de geharmoniseerde enquêteresultaten coherent zijn met de administratieve totalen die overeenkomen met de hierboven genoteerde variabelen. De verschillen zullen hoofdzakelijk te wijten zijn aan conceptuele (en meet-) verschillen tussen de twee benaderingswijzen (enquête - administratieve gegevens).

voordelen :

- definities in overeenstemming met het ESR95, in het bijzonder wat tewerkstelling en werkloosheid betreft
- een groot aantal gegevens komt beschikbaar uit 1 enkele bron. Dit komt de samenhang tussen de gegevens ten goede wat ook belangrijk is bij de berekening van ratio's.
- tewerkstelling opgesplitst naar loontrekkenden / zelfstandigen
- jaargegevens én kwartaalgegevens (sinds 1999 : continue enquête met het oog op het produceren van jaar én kwartaalgegevens) mogelijk
- gegevens relatief vlug beschikbaar (waarschijnlijk na 3 maanden)

beperkingen :

- steekproefenquête waarbij observatiefouten voorkomen wegens het ondervragen van individuen, en steekproeffluctuaties voor kleine domeinen
- collectieve huishoudens zijn niet inbegrepen
- nationaal begrip beroepsbevolking, dus cijfers grensarbeid nodig (RIZIV)

⁷ Het NIS heeft bij de Kruispuntbank een aanvraag ingediend om toegang te krijgen tot de individuele administratieve gegevens die verband houden met de enquête. Gezien het positief antwoord dat reeds verkregen werd voor de hierna besproken loonenquête en de gelijkenis van de aanvragen, hoopt het NIS deze technieken voor het jaar 2000 te kunnen toepassen.

- de NACE-classificatie wordt bekomen op basis van de beschrijving van de bevroagde persoon en niet op basis van een register (maar dit kan verbeterd worden)⁸. Laat bovendien niet toe om gegevens op een zeer gedetailleerd niveau van NACE-classificatie te bekomen.
- wijziging van de vragenlijst tussen 1998 en 1999

2.2 Jaarlijkse enquête naar de structuur en de verdeling van de lonen

De jaarlijkse enquête naar de structuur en de verdeling van de lonen beoogt individuele loon- en arbeidsduurgegevens van werknemers, zowel betreffende de maand oktober als betreffende het volledige jaar. De enquête zal voor de eerste keer gehouden worden in 2000 en zal betrekking hebben op de maand oktober 1999 en op het volledige jaar 1999.

De gegevens voor de vierjaarlijkse Europese Structure of Earnings Survey worden voornamelijk geput uit de jaarlijkse enquête, toch moeten bepaalde variabelen voor deze Europese enquête apart worden ingezameld. De gegevens betreffen ook hier de maand oktober én het volledige jaar (aggregaat van de vier kwartalen).

De jaarlijkse enquête naar de structuur en de verdeling van de lonen richt zich naar ondernemingen die tenminste 10 werknemers tewerkstellen en hun lokale eenheden of vestigingen. De gegevens worden opgevraagd op het gedecentraliseerde niveau van de lokale eenheid⁹ zodat regionale statistieken kunnen opgevraagd worden.

Het universum van ondernemingen waaruit de steekproef wordt getrokken bevat enkel de ondernemingen waarvan de economische activiteit ressorteert onder de secties C tot en met K van de NACE-indeling. Deze secties stemmen overeen met volgende sectoren :

- winning van delfstoffen
- industrie
- productie en distributie van elektriciteit, gas en water
- bouwnijverheid
- groot- en kleinhandel, reparatie van auto's en huishoudelijke artikelen
- hotels en restaurants
- vervoer, opslag en communicatie
- financiële instellingen
- onroerende goederen, verhuur en diensten aan bedrijven

Om een representatief beeld mogelijk te maken wordt een steekproef van ongeveer 6800 lokale eenheden uit het universum van ca. 42500 statistische eenheden (1998) getrokken. Het aantal geselecteerde lokale eenheden per stratum van het universum alsook het aantal te selecteren werknemers per lokale eenheid is gedefinieerd op basis van het totaal aantal werknemers in de lokale eenheid.

De bevraging bestaat uit twee luiken : een deel waarin enkele algemene gegevens betreffende de eenheid opgevraagd worden en een deel waarin de gedetailleerde informatie betreffende de werknemer en zijn/haar loon- en arbeidsduurgegevens opgevraagd worden. Deze

⁸ In het dossier bij de KSZ wordt de NACE-classificatie opgevraagd als controle.

⁹ hier gedefinieerd als : *alle vestigingen van een onderneming binnen een bepaalde gemeente én binnen eenzelfde activiteitsklasse*

gedetailleerde informatie betreft enerzijds de arbeidstijd- en loongegevens betreffende de betalingsperiode in oktober. Het gaat hierbij om

- normale wekelijkse arbeidsduur
- aantal volledig betaalde uren
- aantal volledig betaalde werkelijk gepresteerde overuren
- aantal niet-gepresteerde volledig betaalde uren wegens ziekte
- aantal niet-gepresteerde volledig betaalde uren wegens andere afwezigheid
- aantal niet-gepresteerde niet of onvolledig betaalde uren
- totaal brutoloon
- loon voor de overuren
- premies voor ploeg-, weekend- of nachtwerk
- rendementspremies, premies voor stukwerk, commissies, e.d.

Anderzijds bevat de enquête ook niet zo gedetailleerde informatie betreffende de arbeidstijd- en loongegevens voor het jaar.

Een deel van de informatie die opgevraagd wordt via deze enquête kan uit de RSZ-LATG-bestanden geput worden. Na goedkeuring door het Toezichtcomité van de Kruispuntbank (Beraadslaging nr. 99/94 van 9 november 1999) en de Commissie voor de bescherming van de persoonlijke levenssfeer wordt het NIS toegang verleend tot deze RSZ-gegevens. Deze administratieve informatie zal gebruikt worden als substituuat voor rechtstreekse bevraging. Het gaat hierbij in hoofdzaak om loongegevens en gegevens over het arbeidsvolume (VTE) met betrekking tot het referentiejaar. Gecombineerd met de overeenstemmende populatietotalen (RSZ-gegeven) laat deze informatie terzelfdertijd toe om de enquête op die manier te calibreren dat de precisie van de ramingen betreffende de structuur van de lonen voor de maand oktober verbeterd wordt.

voordelen van de jaarlijkse enquête naar de structuur en de verdeling van de lonen :

- sluit relatief goed aan bij definities ESR95
- op niveau lokale eenheid, dus geregionaliseerde statistieken mogelijk
- opsplitsing naar economische activiteitsklasse (Nace-bel)
- enige bron die regelmatig representatieve gegevens voorziet over betaalde uren

beperkingen :

- ondernemingen met minder dan 10 werknemers zijn niet inbegrepen.
De Europese Commissie voert momenteel modelstudies uit naar de haalbaarheid van het verzamelen van volledige gegevens van statistische eenheden met minder dan tien werknemers. Het belang van volledige gegevens moet hier worden afgewogen tegen de rapportage-mogelijkheden en de responslast voor het midden- en kleinbedrijf ¹⁰. Naar aanleiding van het verslag dat de Commissie hierover binnen de vier jaar na de inwerkingtreding van de verordening opstelt, kan de Commissie passende voorstellen tot wijziging van deze verordening bij de Raad indienen.
- niet alle NACE-sectoren zijn vertegenwoordigd (enkel secties C tot en met K)
Ook hier worden door de Europese Commissie modelstudies uitgevoerd naar de haalbaarheid van het verzamelen van volledige gegevens in de secties M (Onderwijs), N

¹⁰ Verordening (EG) Nr. 530/1999 van de Raad van 9 maart 1999 betreffende structuurstatistieken van lonen en loonkosten; Publicatieblad van de Europese Gemeenschappen 12/03/1999.

(Gezondheidszorg en maatschappelijke dienstverlening) en O (Overige Gemeenschapsvoorzieningen en sociaal-culturele en persoonlijke diensten)¹¹

- bepaalde categorieën werknemers worden uitgesloten :
 - bestuurders, werkzaam in de onderneming maar niet in loondienst
 - uitzendkrachten
 - tijdelijk door andere ondernemingen ‘uitgeleende’ werknemers
 - personen die permanent werkzaam zijn in een buitenlandse vestiging
 - helpers
 - thuiswerkers
 - zelfstandigen

2.3 Enquête naar de arbeidskosten

De enquête naar de arbeidskosten stelt tot doel een overzicht te geven van het niveau en de samenstelling van de arbeidskosten. Arbeidskosten zijn de totale uitgaven gedragen door werkgevers teneinde werknemers tewerk te stellen. Arbeidskosten omvatten naast de lonen in geld en in natura nog een aantal andere componenten zoals socialezekerheidsbijdragen (wettelijke bijdragen en ook de conventionele, contractuele en vrijwillige bijdragen) en rechtstreeks door de werkgever uitbetaalde vergoedingen.

De enquête naar de arbeidskosten wordt vierjaarlijks georganiseerd binnen een Europees kader.

De enquête heeft betrekking op volgende NACE-sectoren :

- sectie C : winning van delfstoffen
- sectie D : industrie
- sectie E : productie en distributie
- sectie F : bouwnijverheid
- sectie G : groothandel en detailhandel; reparatie van auto's, motorrijwielen en consumentenartikelen
- sectie H : hotels en restaurants
- sectie I : enkel groep 63.3 : reisbureaus en reisorganisaties, hulp aan toeristen
- sectie J : enkel afdeling 65 : financiële instellingen en afdeling 66 : verzekeringswezen en pensioenfondsen, (exclusief verplichte sociale verzekeringen)
- sectie K : onroerende goederen, verhuur en diensten aan bedrijven

De enquête neemt enkel ondernemingen op met 10 of meer werknemers. De enquête wordt gehouden op niveau lokale eenheid.

In 1996 werden 11.040 lokale eenheden in de steekproef weerhouden, wat betekent dat 28,5% van de lokale eenheden in het universum en 70,3% van de werknemers vertegenwoordigd waren.

De volgende enquête die betrekking zal hebben op het jaar 2000 zal op een andere manier gebeuren dan de vorige enquêtes. Er zal zoveel mogelijk gebruik gemaakt worden van administratieve bronnen. De enquêtegegevens zullen gecalibreerd worden op de overeenstemmende administratieve totalen. Bijgevolg zullen de statistieken over de totale loonmassa perfect gelijk zijn aan de statistieken van de RSZ. Eén van de specificiteiten van de enquête is dat ze het mogelijk maakt de gegevens over de loonkost beschikbaar bij de RSZ te

¹¹ idem

vervolledigen met bijkomende componenten die niet beschikbaar zijn in de administratieve bestanden. Bovendien laat de enquête toe om de arbeidskosten uit te splitsen volgens criteria die niet door de administratieve realiteit kunnen afgebakend worden.

Dankzij de calibrage van de enquête, gebeurt de opsplitsing van de arbeidskosten in een coherent kader met de administratieve statistieken.

De enquête zal ook tot doel hebben om modellen op te stellen om het probleem van de dekkingsfout van de jaarrekeningen te corrigeren, evenals modellen om het administratief cijfer op te splitsen en om de aanvullende componenten van de arbeidskost te voorspellen vertrekkende van de RSZ-gegevens.

Het beroep doen op administratieve gegevens heeft echter tot gevolg dat de enquête voor 2000 op ondernemingsniveau en niet op niveau lokale eenheid zal gehouden worden. Daarna moet zo vlug mogelijk opnieuw overgeschakeld worden naar het niveau lokale eenheid.

voordelen enquête naar de arbeidskost :

- de definities stemmen uitdrukkelijk overeen met het ESR-concept, zowel wat aantal gepresteerde uren betreft als beloning van werknemers
- niveau lokale eenheid (met uitzondering van het jaar 2000, zie hoger)

nadelen :

- de enquête wordt enkel vierjaarlijks gehouden
- ondernemingen met minder dan 10 werknemers zijn niet inbegrepen
- niet alle NACE-sectoren zijn vertegenwoordigd

3. Bespreking methodologie voor de drie luiken van ESA Employment

3.1 Tewerkstelling

Gevraagde gegevens in het kader van ESA Employment :

- “employment of residents
- by gender
- quarterly and annual data at national level
- annual data at regional (NUTS 2) level“

In de task force on ESA Employment gehouden te Luxemburg op 27 en 28 september werd gevraagd ook een opsplitsing naar activiteiten A6 te voorzien, nl. landbouw, jacht, bosbouw en visserij (NACE A+B); nijverheid (C+D+E); bouwnijverheid (F); handel, vervoer en verkeer (G+H+I); financiële diensten, immobiëlen, huur en diensten aan bedrijven (J+K); overheid en onderwijs en andere diensten (L tot P).

Voor het leveren van deze gegevens zullen we hoofdzakelijk gebruik maken van de gecalibreerde enquête naar de arbeidskrachten. Het begrip werkzame personen in de enquête voldoet aan de ESR95-definities. Deze bron maakt bovendien een coherenter opsplitsing tussen loon- en weddetrekkenden en zelfstandigen mogelijk en kan het meer vage circuit van kleine jobs, grijs- en zwartwerk beter vatten dan de administratieve bronnen die enkel geregistreerd werk meten. Om deze redenen is deze bron in dit kader beter dan de administratieve bronnen. Bovendien zullen de gegevens van de enquête vlugger beschikbaar zijn dan de administratieve gegevens. De enquêteresultaten zullen in de nabije toekomst drie maanden na het einde van het kwartaal ter beschikking komen¹².

Toch zijn de administratieve bronnen essentieel in de calibratie-procedure. Bovendien zijn ze nodig voor een aantal (niet zo belangrijke) aanpassingen.

De door te voeren aanpassingen zijn :

1. Toevoeging van de werknemers in collectieve huishoudens

Werknemers die in collectieve huishoudens leven zijn niet opgenomen in de enquête naar de arbeidskrachten. Deze categorie moet toegevoegd worden. Er kan een eenvoudige correctie gebeuren op basis van de totale bevolking inclusief de collectieve huishoudens. Hierbij moeten we van de veronderstelling uitgaan dat deze collectieve huishoudens zich op de arbeidsmarkt gedragen zoals de individuele huishoudens.

2. Eventueel kan een aanpassing gebeuren voor illegaal in België verblijvende personen.

3. Aanpassingen in het kader van ESR 11.17 en 11.18.

Het is zo dat de resultaten van de activiteiten van productie-eenheden alleen aan de werkzame personen worden gerelateerd indien hiertoe zowel ingezetenen als niet-ingezetenen die werk voor ingezetene productie-eenheden verrichten, worden gerekend. We moeten dus gaan naar het binnenlands concept van werkgelegenheid. Vermits de enquête naar de arbeidskrachten geen directe berekening van het binnenlands concept van werkgelegenheid toelaat, moeten een aantal aanpassingen gebeuren. De belangrijkste aanpassing in dit kader betreft de aanpassing

¹² Dit is sneller dan de ‘snelle ramingen’ op T+4 van de RSZ die na ongeveer vijf maanden ter beschikking komen.

voor grensarbeiders. Een dergelijke aanpassing gebeurt reeds door het MTA in hun raming van de beroepsbevolking op 30 juni.

- Correctie voor de reële grensarbeid, dit wil zeggen diegenen die minstens éénmaal per week de grens overschrijden. Aan de hand van vraag 10 - *Naam en adres (+ land indien buitenland) van de (lokale) vestiging waar M_u werkt* - kan deze uitgaande grensarbeid geraamd worden. Deze uitgaande grensarbeid dient van de tewerkstelling volgens nationaal concept afgetrokken te worden. Voor gegevens over de inkomende grensarbeid kan een beroep gedaan worden op gegevens van het Rijksinstituut voor Ziekte- en Invaliditeitsverzekering (RIZIV)¹³. De inkomende grensarbeid dient toegevoegd te worden voor de berekening van het binnenlands concept van de werkgelegenheid.

De volgende aanpassingen zijn correcties voor grensarbeid door extra-territorialiteit, hierbij is het niet noodzakelijk dat de geografische grenzen overschreden worden. De gegevens komen via diverse bronnen beschikbaar.

- Toevoeging van de niet-ingezetenen seizoenarbeiders, d.w.z. degenen die voor een periode korter dan een jaar in het economisch gebied verblijven om er werk te verrichten in bedrijfstakken waar periodiek extra arbeidskrachten worden gevraagd. RIZIV-gegevens gebaseerd op de bijdragebon kunnen deze informatie verschaffen. We moeten er echter rekening mee houden dat niet alle betrekkingen geteld worden. Bijkomstige betrekkingen in de landbouwsector worden niet geteld, nl. de handarbeiders die occasioneel tewerkgesteld zijn bij het plukken van fruit, aardbeien, hop en tabak en bij het kuisen en sorteren van witlof en teenwilgen, voor zover de tewerkstelling in de loop van een kalenderjaar 25 arbeidsdagen niet overschrijdt en deze werknemers niet aan de wet onderworpen zijn geweest om redenen van een uitgeoefende activiteit in dezelfde sectoren in de loop van datzelfde kalenderjaar.

Aftrek van de ingezetenen seizoenarbeiders die in een ander economisch gebied werken.

- Toevoeging van de leden van de nationale strijdkrachten, gelegerd in het buitenland (info : Generale Staf van het leger)

Aftrek van militairen werkzaam bij internationale militaire organisaties die in het economisch gebied van het land zijn gevestigd

- Toevoeging van de staatsburgers werkzaam bij nationale wetenschappelijke bases, gevestigd buiten het geografisch gebied van het land

Aftrek van staatsburgers werkzaam bij buitenlandse wetenschappelijke bases die in het economisch gebied zijn gevestigd

- Toevoeging van het diplomatiek personeel van eigen nationaliteit op vertegenwoordiging in het buitenland (Ministerie van Buitenlandse Zaken)

Aftrek van het personeel van de Instellingen van de Europese Gemeenschappen en van internationale civiele organisaties die in het geografisch gebied van het land zijn gevestigd

¹³ Het RIZIV beschikt ook over gegevens over uitgaande grensarbeid.

(inclusief rechtstreeks aangetrokken plaatselijk personeel)

- Toevoeging van leden van de bemanning van vissersvaartuigen, andere schepen, luchtvaartuigen en drijvende boorplatforms geëxploiteerd door ingezeten eenheden.

Aftrek van staatsburgers die deel uitmaken van de bemanning van vissersvaartuigen, andere schepen, luchtvaartuigen en drijvende boorplatforms, geëxploiteerd door niet-ingezeten eenheden

- Toevoeging van plaatselijk personeel van nationale overheidsinstellingen die buiten het economisch gebied zijn gevestigd

Aftrek van plaatselijk personeel van buitenlandse overheidsinstellingen die in het geografisch gebied van het land zijn gevestigd.

Vermits er in België geen miliciens meer zijn kunnen we de toevoeging van deze categorie buiten beschouwing laten.

De enquête naar de arbeidskrachten laat toe zowel een benadering van het aantal tewerkgestelde personen als van het aantal banen te geven (door toevoeging van het aantal werknemers met een tweede job). Vermits de eenheid van de enquête de persoon is, kan de enquête naar de arbeidskrachten het probleem van dubbeltellingen oplossen. Voor loon- en weddetrekkenden is er in de administratieve gegevens sinds de komst van de LATG echter ook geen probleem meer van dubbeltellingen.

In dit kader van ESA Employment zullen we ons toespitsen op het aantal tewerkgestelde personen. Voor de overstap naar arbeidsvolumes per bedrijfstak is het aantal banen echter meer relevant.

Sinds 1999 is de enquête continu geworden zodat het mogelijk wordt op een directe wijze kwartaalgegevens te berekenen.

Ondanks het feit dat er momenteel werk geleverd wordt om de breuk veroorzaakt door de wijziging van de vragenlijst (1999) te kwantificeren zou het voorzichtigheidshalve aangewezen zijn om de reeksen vóór 1999 opnieuw te construeren gebruik makend van de evolutie van de administratieve gegevens die tot nu toe als basis gediend hebben in de nationale rekeningen.

Tenslotte kunnen we stellen dat het gebruik van de enquête als unieke bron voor gegevens over tewerkstelling en werkloosheid (de enquête is het enige instrument om dit laatste te meten) een interne coherentie zal verzekeren van deze twee belangrijke statistieken.

3.2 Totaal aantal gepresteerde uren

3.2.1 Gevraagde gegevens

- “employment in resident producer units
- distinguishing employees and self-employed persons
- by activity A6
- by gender
- quarterly and annual data at national level
- annual data at regional (NUTS2) level“

3.2.2 Bronnen voor loontrekkenden

Verskillende bronnen leveren gegevens over betaalde of gepresteerde uren voor loontrekkenden¹⁴:

- Enquête naar de arbeidskosten (NIS) : meet de effectief gepresteerde uren conform het ESR-concept dus met inbegrip van de niet-betaalde overuren. Het grote nadeel van deze enquête is dat ze slechts vierjaarlijks gehouden wordt.
- Enquête naar de arbeidskrachten : vraagt naar het aantal werkelijk gepresteerde uren zowel voor de hoofdactiviteit als voor een eventuele tweede betrekking. Bovendien wordt gevraagd om de belangrijkste reden op te geven waarom het aantal werkelijk gepresteerde uren eventueel hoger (bv. overuren) of lager (bv. vakantie, ziekte) ligt dan de gewoonlijke arbeidsduur. De niet-betaalde overuren kunnen hier echter niet afgezonderd worden van de betaalde¹⁵.

Geen enkele andere bron beschikt over gegevens over de effectief gepresteerde uren inclusief de niet-betaalde overuren. Meestal zijn wel de werkelijk gepresteerde én betaalde uren beschikbaar. Deze werkelijk gepresteerde betaalde uren kunnen als proxy gebruikt worden voor de effectief gepresteerde uren. De volgende bronnen komen hiervoor in aanmerking :

- Prodcom (NIS) : beschikt over gegevens over gepresteerde betaalde uren voor NACE-secties C tot E. Het betreft een maandelijkse statistiek die echter geen opsplitsing maakt naar geslacht.
- Enquête naar de structuur van de ondernemingen (NIS) : beschikt over jaargegevens over gepresteerde betaalde uren voor de industrie, handel en diensten. Problemen stellen zich voor gegevens op regionaal niveau.
- Sociale balans (NBB) : gegevens over gepresteerde betaalde uren voor ondernemingen die een sociale balans moeten opstellen
- Enquête naar de structuur en de verdeling van de lonen (NIS) (zie verder)
- Telling van de arbeidskrachten in de land- en tuinbouw (NIS) : het aantal arbeidskrachten wordt door het NIS elk jaar geteld in de land- en tuinbouw telling op 15 mei. Om de twee of drie jaar worden hierbij aanvullend gegevens over gewerkte uren (model Ibis) opgevraagd¹⁶. De gegevens worden opgevraagd zowel voor de familiale als de niet-familiale personen die op het bedrijf werken. De gegevens betreffen de bedrijvigheid op het

¹⁴ zie ook eerste rapport coördinatiecel INR

¹⁵ Overuren (al dan niet, of deels betaald) komen aan bod in de speciale EAK-module van 2001

¹⁶ bv. december 1995, mei 1997, mei 2000

bedrijf in klassen (%) van de normale arbeidsduur (1800 uren). Voor de categorie seizoen- of gelegenheidsarbeidskrachten wordt in een aparte tabel het aantal arbeidsdagen gedurende de laatste 12 maanden gevraagd.

De RSZ en RSZPPO beschikken strikt genomen niet over gegevens over gepresteerde uren maar enkel over het tewerkstellingsvolume uitgedrukt in voltijdse equivalenten. Voor deeltijdse werknemers is ook het begrip ‘uren’ beschikbaar in de LATG.

De enquête naar de arbeidskrachten kan in principe het geheel van de gevraagde gegevens leveren voor de arbeidskrachten wonend in België. Nochtans moet de betrouwbaarheid van de antwoorden op vraag 20 : *“Hoeveel uren heeft M_ tijdens de referentieweek werkelijk gepresteerd voor de hoofdactiviteit (exclusief opleidingsuren)”* die direct bij de werkende bekomen worden aandachtig bestudeerd worden. Men heeft de indruk dat gegevens over gewerkte uren die direct bij de werkgever ingezameld worden op meer krediet kunnen rekenen dan gegevens die bij de werkende zelf worden verzameld. Indien ze bestaan verkiezen we daarom de gegevens ingezameld bij de werkgever te gebruiken.

De enquête naar de arbeidskrachten blijft nochtans de enige bron voor de gepresteerde uren voor niet-loontrekkenden. Voor hen kan de enquête een raming leveren van het aantal per kwartaal en jaarlijks gepresteerde uren door het totaal aantal werkelijk gepresteerde uren voor de verschillende referentieperiodes te cumuleren. Vermits deze bron uniek is voor deze groep werkenden is aan de onderstaande vergelijking automatisch voldaan :

totaal aantal gepresteerde uren = gemiddeld aantal gepresteerde uren per werkende x aantal werkenden

Voor de categorieën werkenden die zich in de registers bevinden (bv. zelfstandigen), stemt het aantal werkenden gelijktijdig overeen met het aantal individuen in de administratieve registers gegeven zijnde de calibratie van de enquête op dit totaal.

Voor de loontrekkenden zal de enquête naar de arbeidskrachten een interessante bron blijven om de link te bestuderen die er bestaat tussen het antwoord op de vraag naar het aantal werkelijk gepresteerde uren en de notie voltijdse equivalenten beschikbaar bij de RSZ.

Bovendien moet verder onderzocht worden of het eventueel mogelijk is om door combinatie met de enquête naar de structuur en de verdeling van de lonen een benadering te bekomen van de niet-betaalde overuren. De jaarlijkse enquête naar de structuur en de verdeling van de lonen geeft nl. een aanduiding van het aantal volledig betaalde werkelijk gepresteerde overuren voor de individuele werknemer. De enquête naar de arbeidskrachten kan ons een aanduiding geven van het aantal gepresteerde overuren (zowel betaald als niet-betaald). Door vorige twee bronnen te combineren kunnen we een aanduiding krijgen van de niet-betaalde overuren. Vermits de meting van de gegevens van deze twee bronnen op een verschillende manier gebeurt, kan de vergelijking slechts op een geaggregeerd niveau gebeuren.

De beste bron voor de raming van het aantal gepresteerde uren door loontrekkenden is echter ongetwijfeld de **jaarlijkse enquête naar de structuur en de verdeling van de lonen**. Deze enquête levert de betaalde uren voor de maand oktober¹⁷ voor de loontrekkenden in de lokale

¹⁷ Als referentiemaand werd voor de maand oktober geopteerd vermits dit de maand is die het meest toelaat ondernemingen te vergelijken (weinig mensen nemen dan verlof en er vallen geen feestdagen in). Men is bovendien op Europees niveau verplicht om ofwel het laatste trimester van het jaar te nemen ofwel een maand in het laatste trimester.

eenheden van de sectoren C tot K die afhangen van ondernemingen met minstens 10 werknemers¹⁸.

Door op het niveau lokale eenheid te werken laat de enquête toe om de jaargegevens te ventileren op NUTS2-niveau.

De werkelijk gepresteerde én betaalde uren voor de individuele werknemer kunnen op basis van de enquête als volgt berekend worden (voor de maand oktober) :

totaal aantal volledig betaalde uren tijdens de betalingsperiode¹⁹ verminderd met :

- aantal niet-gepresteerde volledig betaalde uren wegens ziekte²⁰
- aantal niet-gepresteerde volledig betaalde uren wegens andere afwezigheid²¹

Deze betaalde gewerkte uren worden momenteel als de beste proxy voor gepresteerde uren beschouwd.

Het probleem van de drempel van 10 werknemers kan opgelost worden door een eenvoudige regel van drie toe te passen op basis van de voltijdse equivalenten in de ondernemingen onder de drempel voor de verschillende sectoren. De relevantie van het model **gepresteerde uren = alpha x voltijdse equivalenten** waarop de correctie voor elke sector gebaseerd wordt moet getest worden. We verwachten dat het gebruik van de variabele voltijdse equivalenten om de betaalde uren in de ondernemingen te voorspellen betere resultaten zal opleveren dan het gebruik van het aantal tewerkgestelden.

De enquête naar de structuur en de verdeling van de lonen dekt enkel de NACE-secties C tot en met K. Voor de andere secties moet gesteund worden op andere bronnen. Voor sectie A levert de land- en tuinbouwteeling (zie hoger) van het NIS nuttige informatie.

Het belangrijkste probleem in het kader van ESA Employment blijft het feit dat de referentieperiode beperkt is tot de maand oktober. Oktober is een neutrale maand voor wat betreft gepresteerde uren (geen bemerkenswaardige toename van de activiteit, geen vakanties, normale klimatologische omstandigheden).

De enige jaarlijkse gegevens met betrekking tot de werkenden beschikbaar in de enquête zijn de gegevens die zullen opgevraagd worden bij de RSZ (voltijdse equivalenten, jaarlijks loon; geen gegevens over gepresteerde uren). De extrapolatie van de gegevens over betaalde uren op basis van het tewerkstellingsvolume over een jaar laat niet toe de seizoenschommeling van de activiteitsgraad van loontrekkenden te reproduceren. Deze seizoeneffecten zijn vooral zichtbaar in de sector van de industriële productie die handarbeiders gebruiken.

Voor de industriële sector kan men gebruik maken van de maandelijkse enquête naar de industriële productie PRODCOM die voor de sectoren C tot E de betaalde gewerkte uren van arbeiders en bedienden zonder onderscheid naar geslacht levert. De enquête is exhaustief

¹⁸ Er worden gegevens gevraagd voor ongeveer 135.000 werknemers die ongeveer 1,5 miljoen werknemers vertegenwoordigen.

¹⁹ bevat alle volledig betaalde uren, dus ook de volledig betaalde overuren en weekend- of nachtprestaties

²⁰ bedoeld zijn de niet-gepresteerde uren wegens ziekteverloven, enkel de volledig betaalde uren (dus gedekt door het gewaarborgd loon) worden in aanmerking genomen

²¹ bv. vakantie, verplicht medisch onderzoek, wettelijke feestdagen, zwangerschapsonderzoek, klein verlet etc. Gec recupereerde overuren zijn hier niet opgenomen

boven de drempelwaarde. De evolutie in de tijd van de betaalde gewerkte uren in deze sectoren zal bekomen worden vertrekkende van de maandelijkse PRODCOM-reeksen.

In de dienstensector is het seizoeneffect minder belangrijk. Het vermenigvuldigen van de gegevens van de enquête naar de structuur en de verdeling van de lonen die op de maand oktober slaan met 12 zou echter tot een overschatting leiden van het aantal werkelijk gepresteerde uren per jaar.

De raming van de jaarlijkse of trimestrieel gepresteerde uren zal zich hier baseren op :

- de voltijdse equivalenten bekomen bij de RSZ
- de door de enquête naar de structuur en de verdeling van de lonen geschatte relatie, tussen de voltijdse equivalenten en gepresteerde uren per gepresteerde dag.
- het aantal gepresteerde dagen per jaar of per trimester rekening houdend met de vakantie-²² en feestdagen

De berekening op het niveau van de werknemer is als volgt :

aantal gepresteerde uren per jaar of kwartaal = (aantal gepresteerde uren in oktober per dag / aantal VTE oktober) x aantal VTE x aantal gewerkte dagen per jaar of kwartaal

Voor de andere sectoren die buiten de enquête naar de structuur en de verdeling van de lonen valt, baseert de raming van de jaarlijks en trimestrieel betaalde gewerkte uren zich op onderstaand model gebruik makend van de voltijdse equivalenten berekend door de RSZ. De verhoudingscoëfficiënt tussen de betaalde gewerkte uren en voltijdse equivalenten geraamd per sector wordt bekomen vertrekkende van exogene informatie zoals collectieve arbeidsovereenkomsten of direct via de enquête naar de arbeidskrachten gebruik makend van het antwoord op vraag 20 '*Hoeveel uren heeft M_ tijdens de referentieweek werkelijk gepresteerd voor de hoofdactiviteit (exclusief opleidingsuren)*' of vraag 24 '*Hoeveel uren presteert M_ gewoonlijk per week*'. .

Naast de enquête naar de arbeidskrachten is de enige bron die de werkelijk gepresteerde uren meet de vierjaarlijkse enquête naar de arbeidskosten. Deze enquête geeft u de effectief gepresteerde uren (conventionele arbeidstijd + niet gecompenseerde overuren) met aftrek van afwezigheden voor arbeiders en bedienden op jaarbasis. De uren van leerlingen worden niet opgevraagd. De enquête 2000 zou kunnen gebruikt worden om een forfaitaire correctie per sector te bepalen die toelaat de betaalde uren om te vormen naar gepresteerde uren. De betrouwbaarheid en belangrijkheid van deze correctie zal moeten geëvalueerd worden op basis van de enquête.

Ook de sociale balans beschikt over gepresteerde uren. Nochtans komt het concept zoals het gedefinieerd wordt niet overeen met het ESR95-concept. Na studie kwam men tot de conclusie dat het concept in de sociale balans in realiteit equivalent is met de notie voltijds equivalent vertaald in uren op basis van conventionele prestaties. Bovendien is het zo dat de beschouwde ondernemingen in de sociale balans hoewel ze een groot deel van de ondernemingen dekken geen representatieve steekproef van de bevolking vertegenwoordigen in de zin van de theorie over steekproefenquêtes. De ervaringen van de vorige jaren hebben bovendien moeilijkheden getoond om de balansgegevens te verzamelen. Omwille van deze

²² voor arbeiders afgeleid uit LATG, voor bedienden geschat op basis van de conventionele vakantiedagen opgevraagd in de enquête (informatie betreffende de lokale eenheid)

redenen denken we geen beroep te zullen doen op de balansgegevens om de gepresteerde uren te berekenen.

3.3 Beloning van werknemers

Gevraagde gegevens :

- “by activity A6
- annual and quarterly data at national level, broken down into ‘wages and salaries’ (D11) and ‘employers’s social contributions’ (D12)
- annual data at regional (NUTS2) level”

Alle componenten van de beloning van werknemers (zowel lonen (D11) als sociale premies ten laste van werkgevers (D12)) die gevraagd worden in het kader van ESA Employment zijn beschikbaar in de vierjaarlijkse enquête naar de arbeidskosten. Het grote nadeel van deze enquête is dus dat ze slechts om de vier jaar gehouden wordt. Ze is ook enkel representatief voor de werknemers tewerkgesteld in ondernemingen met tenminste 10 werknemers in sectoren behorend tot NACE-secties C, D, E, F, G, H, J, K en NACE-groep 633.

De informatie uit deze enquête zal wel kunnen gebruikt worden om de gegevens van andere bronnen te corrigeren en te vervolledigen.

Andere bronnen bevatten ook informatie over beloning van werknemers maar geen enkele bron is zo volledig als de vierjaarlijkse enquête naar de arbeidskosten. De meeste bronnen bevatten slechts gedeeltelijk enkele van de gevraagde componenten en zullen dus met een aantal andere bronnen moeten aangevuld worden.

Om een duidelijker inzicht te krijgen in de inhoud van ‘lonen in geld en in natura’ en ‘sociale premies ten laste van de werkgever’ worden deze twee gevraagde bestanddelen in onderstaande (niet-exhaustieve) tabel 1²³ opgesplitst in een aantal componenten. Voor elk van deze componenten geeft de tabel een overzicht van de belangrijkste bronnen waarin deze informatie te vinden is. Deze bronnen zijn :

- de jaarlijkse enquête naar de structuur en de verdeling van de lonen
Deze enquête vraagt loongegevens betreffende het jaar én loongegevens betreffende oktober. De enquête bevat echter geen informatie over de sociale premies ten laste van de werkgever. De looncomponent (D11) is ook niet volledig. Volgende elementen die gevraagd worden in het ESR95 ontbreken:
4.03.c: toeslagen voor kosten van levensonderhoud en ontheemdingstoelagen;
4.03.e: vergoeding voor woon-werkverkeer;
4.03.f: voor arbeiders : beloning voor niet-gewerkte officiële feestdagen, betaalde vakantie;

4.03.i: uitkeringen van werkgevers aan hun werknemers in het kader van spaarregelingen;
4.03.j: bijzondere uitkeringen aan werknemers die de onderneming verlaten, die niet zijn vastgelegd in een cao;
4.03.k: huisvestingstoelagen die door werkgevers aan hun werknemers worden uitbetaald;
4.05.a t/m k en 4.06. : vormen van voordelen in natura.

Wat wel inbegrepen is in de loonenquête, maar niet behoort tot de lonen in geld of in natura maar tot de toegerekende sociale premies ten laste van de werkgevers zijn de lonen die werkgevers tijdelijk aan hun werknemers doorbetalen bij ziekte, zwangerschap, arbeidsongeval, invaliditeit, ontslag, enz. (4.07.b). Dit deel is echter niet afzonderlijk

²³ Voor een ruimer overzicht van de beschikbare bronnen inzake beloning van werknemers, zie ook : eerste rapport van de coördinatieceel INR : bruikbare bestanden inzake tewerkstelling, totaal aantal gewerkte uren, beloning van werknemers.

beschikbaar maar maakt deel uit van het brutoloon.

De enquête is representatief voor ondernemingen die minstens 10 werknemers tewerkstellen in de NACE-secties C tot K. De gegevens worden opgevraagd op het niveau van de lokale eenheid zodat regionale statistieken mogelijk zijn.

In de toekomst kan nagegaan worden wat de mogelijkheden zijn van de uitbreiding van het loonbegrip met bepaalde elementen van de arbeidskost boven het brutoloon. De werkgeversbijdragen en de bijdrageverminderingen zijn immers elementen die beschikbaar zijn in de LATG.

- de enquête naar de structuur van de ondernemingen

Deze enquête vraagt volgende personeelskosten in te vullen :

- bezoldigingen en rechtstreekse sociale voordelen (620)
- werkgeversbijdragen voor sociale verzekeringen (621)
- werkgeversbijdragen voor bovenwettelijke verzekeringen (622) waaronder stortingen aan groepsverzekeringen, stortingen aan pensioenfondsen en overige
- andere personeelskosten (623)
- ouderdoms- en overlevingspensioenen (624)

Vooraf van de rubrieken 623 en 624 is de inhoud nog onduidelijk.

De rubriek personeelskosten komt overeen met de personeelskosten uit de resultatenrekening. Hier worden echter meer gedetailleerde gegevens gevraagd.

De enquête bestrijkt de industrie, handel en diensten (tot NACE 74).

De gegevens worden opgevraagd voor het boekjaar. Het boekjaar hoeft echter geen 12 maanden te omvatten.

De gegevens worden opgevraagd op ondernemingsniveau. Er worden ook op vestigingsniveau gegevens gevraagd over bezoldigingen en rechtstreekse sociale voordelen (620). Dit geldt enkel voor de gedetailleerde vragenlijst.

- de RSZ

De RSZ bevat kwartaalgegevens voor een aantal van de gevraagde componenten. Bepaalde elementen ontbreken (bv. het dubbel vakantiegeld en de aanvullingen hierop) en moeten toegevoegd worden. De gegevens van de RSZ worden door de NBB als basisbron gebruikt voor de huidige methodologie inzake beloning in de nationale rekeningen.

- de jaarrekening en de sociale balans

De opgevraagde gegevens (gegevens over het boekjaar) betreffende beloning zijn gegevens over de personeelskosten (rubriek 62), nl.:

- bezoldigingen en rechtstreekse sociale voordelen (620)
- werkgeversbijdragen voor sociale verzekeringen (621)
- werkgeversbijdragen voor bovenwettelijke verzekeringen (622)
- andere personeelskosten (623)
- ouderdoms- en overlevingspensioenen (624)

De gegevens zijn niet representatief voor alle ondernemingen vermits het hier niet gaat om een steekproef.

In de sociale balans komt er ook een rubriek voor betreffende de voordelen bovenop het loon. Deze rubriek bevat de voordelen bovenop het loon waarop de begunstigde geen belasting hoeft te betalen. Onder sociale voordelen worden de beperkte voordelen verstaan die vanuit een duidelijk sociaal oogpunt worden toegekend of die tot doel hebben het contact tussen de personeelsleden te verbeteren en hun band met de onderneming te verstevigen.

Van belasting vrijgestelde sociale voordelen zijn (niet exhaustieve lijst) :

- bijstand in uitzonderlijke omstandigheden (chirurgische ingrepen, huwelijk, overlijden, enz.)

- groepsreizen voor het personeel
 - huwelijks- en geboortegeschenken
 - gebruik van sport- en cultuurinfrastructuur van de onderneming
 - gratis toegangskarten voor culturele manifestaties
 - terugbetaling van individuele studiekosten
 - kosteloze of tegen verlaagde prijs aangeboden verblijven van het personeel in vakantiecentra van de onderneming
 - kosteloze drankverstrekking tijdens de diensturen
 - kosteloze of tegen verlaagde prijzen verstrekte dagschotels
 - voordelen verbonden aan het bestaan van een medische dienst
 - voordelen verbonden aan het bestaan van een aankoopcentrale
 - gebruik van de diensten van de werkgever of aanschaffing van goederen tegen kostprijs
 - vergoedingen inzake sociale promotie
 - gebruik van een kinderdagverblijf binnen de onderneming
 - onder bepaalde voorwaarden : geschenk-, cultuur- en maaltijdcheques
- andere

Tabel 2 geeft de voor- en nadelen weer verbonden aan de hierboven besproken bronnen.

We willen hierbij opmerken dat het NIS ook een onderzoek uitvoert naar de lonen in de landbouw. De enquête werd voor het eerst georganiseerd in 1974 en dit in opdracht van de Europese Gemeenschap. Aanvankelijk werd de enquête om de twee jaar uitgevoerd en sinds 1988 om de drie jaar. Wanneer Eurostat de enquête afschafte vanaf 1997 besliste het NIS om deze driejaarlijkse enquête te behouden²⁴. Het volgende onderzoek naar de lonen in de landbouw zal dus in 2000 gehouden worden. Het onderzoek wordt gehouden bij iedere exploitant die vast personeel in dienst heeft. De referentieperiode is de maand oktober. Er worden enkel inlichtingen gevraagd over de vaste arbeiders in de land- en tuinbouw, dit wil zeggen handarbeiders die geen familie zijn van het bedrijfshoofd en in het bedrijf op voltijdse basis in het arbeidsproces zijn ingeschakeld. Een voltijdse baan omvat minstens 1800 arbeidsuren per jaar. Volgende gegevens worden opgevraagd :

- de naam van de arbeider
- het geslacht
- het geboortjaar
- de vakbekwaamheid (geschoold of ongeschoold)
- de aard van de verrichte werkzaamheid
- de basis van de loonberekening (uurloon, maandloon, overige lonen (dag-, weekloon, enz.)
- het aantal beloonde uren (met inbegrip van de overuren) : het totaal aantal uren waarvoor tijdens de periode van 1 tot 31 oktober een beloning is betaald, exclusief de uren waarop de arbeider niet aanwezig was, en waarvoor de werkgever een part-time beloning heeft uitgekeerd, zelfs indien het verschil werd aangevuld met bijdragen van een instelling van de sociale zekerheid. Men neemt de uren op die werkelijk gepresteerd werden, zelfs als deze tegen een verhoogd tarief betaald werden. Gedeelten van een uur worden in minuten aangegeven.

²⁴ Sinds 1995 voert het NIS geen andere enquêtes uit die toelaten gegevens te verkrijgen over de lonen van de arbeiders in de landbouw. Vóór 1995 organiseerde het NIS twee maal per jaar, samen met de pachten, een enquête naar de lonen in de landbouw, maar deze werd afgeschaft vanaf 1995.

- het bedrag van de brutoverdienste in geld : het totale bedrag van de brutobeloning in geld voor de periode van 1 tot 31 oktober, vóór aftrek van belastingen en van de door de werkgever ingehouden bijdragen voor de sociale zekerheid ten laste van de arbeiders. Men neemt eveneens de betaling voor de in oktober gepresteerde overuren in aanmerking. Premies en gratificaties die niet regelmatig bij iedere loonbetaling worden uitgekeerd worden buiten beschouwing gelaten, evenals de eventuele betaling van de uren waarop de arbeider niet aanwezig was en waarvoor de werkgever een beperkte beloning heeft uitgekeerd, zelfs indien het verschil werd aangevuld door bijdragen van een instelling van de sociale zekerheid.
- de voordelen in natura : hier dient uitsluitend te worden aangegeven of de arbeider huisvestings- en voedingsfaciliteiten geniet, zonder de omvang ervan te ramen.

Verder onderzoek moet aantonen op welke wijze de vragenlijst van deze enquête kan aangepast worden om zoveel mogelijk te voldoen aan de vereisten van het ESR95. Bovendien moet nagegaan worden of de vraag naar de lonen van seizoenarbeiders, een belangrijk verschijnsel in de landbouwsector, kan toegevoegd worden aan de vragenlijst.

Tabel 1: Componenten van de bezoldiging van werknemers gevraagd in het ESR95 : beschikbaarheid in diverse bronnen

		Enquête naar de arbeidskosten	Jaarlijkse enquête naar de structuur en de verdeling van de lonen	Enquête naar de structuur van de ondernemingen	RSZ	Jaarrekening en sociale balans	Andere
Directe vergoedingen	Directe lonen en premies (D11)	beschikbaar	beschikbaar maar niet volledig overeenstemmend met begrip in ESR95	code 620 bezoldigingen en rechtstreekse sociale voordelen : omvat zowel lonen in geld als toegerekende sociale bijdragen	beschikbaar maar niet volledig overeenstemmend met begrip in ESR95; beperkt tot vergoedingen onderworpen aan sociale zekerheid omvat ook de toegerekende sociale bijdragen	code 620 bezoldigingen en rechtstreekse sociale voordelen : omvat zowel lonen in geld als toegerekende sociale bijdragen	vergoeding voor woon-werkverkeer : fiscale gegevens prodcom : brutolonen aangegeven aan de RSZ
	Vergoedingen voor niet-gewerkte dagen (D11)	beschikbaar	inbegrepen in directe lonen en premies	apart beschikbaar			
Voordelen in natura	Producten van de firma (D11) Huisvesting personeel (D11) Firmawagens (D11) andere (D11)	beschikbaar beschikbaar beschikbaar	niet niet niet	bepaalde voordelen in natura inbegrepen in rubriek 623 ??? (onduidelijke invulling)	onderworpen aan een sociale bijdrage van 33%	bepaalde voordelen in natura inbegrepen in rubriek 623 ??? (onduidelijke invulling) sociale balans bevat overige voordelen in natura; nl. post voordelen bovenop het loon (enkel in volledig schema) (zie voorbeelden)	

Tabel 1: Componenten van de bezoldiging van werknemers gevraagd in het ESR95 : beschikbaarheid in diverse bronnen (vervolg)

			Enquête naar de arbeidskosten	Jaarlijkse enquête naar de structuur en de verdeling van de lonen	Enquête naar de structuur van de ondernemingen	RSZ	Jaarrekening en sociale balans	Andere
Sociale Zekerheid : wettelijke bijdragen	Pensioenen, ziekte, moederschap, invaliditeit (D121)		beschikbaar	niet	code 621 : werkgeversbijdragen voor sociale verzekeringen	beschikbaar	code 621 : werkgeversbijdragen voor sociale verzekering	
	Werkloosheid (D121)		beschikbaar	niet		beschikbaar		
	Arbeidsongevallen en beroepsziekten (D121)		beschikbaar	niet		beschikbaar		
	Kinderbijslagen (D121) Andere (D121)		beschikbaar beschikbaar	niet niet		beschikbaar beschikbaar		
Conventionele, contractuele en vrijwillige bijdragen voor sociale zekerheid	Aanvullende pensioenstelsels (D121)	-Groepsverzekering - Pensioenfondsen in eigen beheer - Boekhoudkundige reserves - Andere	beschikbaar	niet	beschikbaar : - werkgeversbijdragen voor bovenwettelijke verzekeringen : stortingen aan groepsverzekeringen (code 622); stortingen aan pensioenfondsen; overige	beschikbaar maar ontoereikend	- code 622 : werkgeversbijdragen voor extra-legale verzekeringen	- gegevens van de Controledienst voor de Verzekeringen - fiscale gegevens
	Aanvullend stelsel ziekteverzekering (D121)		beschikbaar	niet				
	Aanvullend stelsel werkloosheidsverzekering (D121)		beschikbaar	niet				
	Andere bijkomende stelsels (D121)		beschikbaar	niet				

Tabel 1: Componenten van de bezoldiging van werknemers gevraagd in het ESR95 : beschikbaarheid in diverse bronnen (vervolg 2)

		Enquête naar de arbeidskosten	Jaarlijkse enquête naar de structuur en de verdeling van de lonen	Enquête naar de structuur van de ondernemingen	RSZ	Jaarrekening en sociale balans	Andere
Sociale uitkeringen van de werkgever	Gewaarborgd loon bij ziekte (D122)	beschikbaar	inbegrepen in D11; niet apart beschikbaar		inbegrepen in directe lonen en premies	inbegrepen in directe lonen en premies	
	Gewaarborgd loon bij werkloosheid (D122)	beschikbaar	inbegrepen in D11; niet apart beschikbaar				
	Onslagvergoedingen (D122)	beschikbaar	inbegrepen in D11; niet apart beschikbaar		apart beschikbaar		
	Uitgaven van sociaal nut (D122)	beschikbaar					
Kosten beroepsopleiding	Vergoeding van de leerlingen (D11)	beschikbaar					
	Socialezekerheidsbijdragen leerlingen (D11)	beschikbaar	niet beschikbaar				
Andere uitgaven van sociale aard	bv. maaltijdcheques, inrichting van kantines (exclusief het loon van het personeel dat rechtstreeks door de firma betaald wordt), verplaatsingsvergoeding van en naar het werk, kosten voor selectie en aanwerving, enz. (hierin echter ook intermediaire consumptie die niet moet opgenomen worden)	beschikbaar	niet beschikbaar		maaltijdcheques		verplaatsingsvergoedingen van en naar het werk : fiscale gegevens

Tabel 2: voor- en nadelen van de verschillende bronnen inzake beloning van werknemers volgens het ESR95

	Enquête naar de arbeidskosten	Jaarlijkse enquête naar de structuur en de verdeling van de lonen	Enquête naar de structuur van de ondernemingen	RSZ	Jaarrekening en sociale balans
voordelen	<ul style="list-style-type: none"> • volledig (behalve sommige voordelen in natura) • volledig geharmoniseerd op niveau ESR95 • referentieperiode : jaar • niveau lokale eenheid in 1996 	<ul style="list-style-type: none"> • jaarlijks • niveau lokale eenheid 	<ul style="list-style-type: none"> • jaarlijks • niveau lokale eenheid voor bezoldigingen en rechtstreekse sociale voordelen • ook ondernemingen < 10 werknemers inbegrepen 	<ul style="list-style-type: none"> • trimestriel • dekking : exhaustief, behalve RSZPPO, mijnwerkers, zeevarenden, zwartwerk, ... 	<ul style="list-style-type: none"> • jaarlijks • ook ondernemingen < 10 werknemers inbegrepen
nadelen	<ul style="list-style-type: none"> • vierjaarlijks • NACE C-K, behalve I, wel 633 • enkel ondernemingen > 10 werknemers • ondernemingsniveau in 2000 (gebruik administratieve bronnen) 	<ul style="list-style-type: none"> • volledigheid - • referentieperiode : maandelijks (okt.) • NACE C-K • enkel ondernemingen > 10 werknemers 	<ul style="list-style-type: none"> • volledigheid ± • referentieperiode = boekjaar • NACE C-K • laattijdigheid gegevens • niveau onderneming 	<ul style="list-style-type: none"> • volledigheid ± • niet volledig geharmoniseerd • niveau onderneming • laattijdigheid (voor kwartaalrekeningen) 	<ul style="list-style-type: none"> • volledigheid ± • geen steekproef • niveau onderneming • enkel ondernemingen die een jaarrekening moeten neerleggen

Op dit moment vormen de RSZ-bestanden de basisbron voor het leveren van de gegevens over beloning van werknemers in de nationale rekeningen. De meerwaarde van de NIS-enquêtes bestaat erin dat ze enkele verbeteringen kunnen aanbrengen aan de huidige methodologie van de NBB.

Deze huidige methodologie van de NBB voor de bezoldigingen, steunt dus voornamelijk op RSZ-gegevens²⁵ aangevuld met enkele andere bronnen. Om de gegevens van de RSZ te verhogen wordt een coëfficiënt berekend gebaseerd op de rubriek personeelskosten (62)²⁶ van de jaarrekening (zie methodologie in bijlage). Er wordt eerst nog gecorrigeerd voor personeel in het buitenland op basis van de structuurenquête naar de ondernemingen van het NIS. Het lijkt erop dat de gegevens van de jaarrekening voor het loonconcept volgens het ESR95 de beste proxi vormen met een jaarlijkse periodiciteit. Hoewel de dekking van de jaarrekeningen niet onbelangrijk is zal de methodoloog hen een gebrek aan representativiteit volgens de theorie van de steekproefenquêtes verwijten²⁷. Om aan dit probleem tegemoet te komen kan men de steekproef van de enquête naar de arbeidskosten gebruiken voor het stuk dat buiten de jaarrekeningen valt²⁸. Voorspellingen op individueel niveau die gebaseerd zijn op een nog nader te definiëren model dat zeker een beroep zal doen op de loongegevens van de RSZ zullen toelaten om ramingen te doen voor de jaren tussen twee enquêtes. De theoretische grondslagen van deze werkwijze moeten nog bestudeerd worden. Bovendien moet voordat ze gebruikt wordt aangetoond worden dat de methode gevoelige voordelen heeft ten opzichte van de methodologie die door de NBB gehanteerd wordt.

Daarnaast wordt door de NBB ook gebruik gemaakt van de rubriek voordelen bovenop het loon in de sociale balans. Deze rubriek omvat zaken bovenop rekening 620. In de toekomst zal de rubriek voordelen bovenop het loon echter vervangen worden door voordelen in natura in fiscale zin.

Voor sommige zaken doet de NBB een beroep op de vierjaarlijkse enquête naar de arbeidskosten van het NIS, o.a. voor de toegerekende sociale premies. Om deze vierjaarlijkse enquête nog beter af te stemmen op de vereisten in het kader van het ESR95 kunnen nog een aantal zaken aan de enquête gewijzigd worden²⁹. De definitieve vragenlijst voor de volgende enquête die betrekking zal hebben op het jaar 2000 zal in 2000 vastgelegd worden.

De methodologie van de NBB verschilt naargelang de institutionele sector. Enkel voor de niet-financiële vennootschappen (S11), de sector van huishoudens (S14) en de sector van de instellingen zonder winstoogmerk ten behoeve van de huishoudens (S15) maakt men gebruik van jaarrekeningen. Voor de overheid (S13) gebruikt men de overheidsbegrotingen. Voor de sector van de financiële instellingen (S12) wordt een beroep gedaan op de jaarrekeningen van die financiële instellingen die echter volgens een ander schema opgesteld worden dan de jaarrekeningen in de andere sectoren.

²⁵ Gegevens op ondernemingsniveau, hoewel het ESR95 het niveau lokale eenheid verplicht. De NBB heeft hiervoor echter enkele jaren uitstel gekregen.

²⁶ De personeelskosten omvat echter een aantal zaken waarvan de inhoud onduidelijk is, bv. rubriek 623 andere personeelskosten. Deze rubriek bevat bovendien beroepskosten die tot de intermediaire consumptie dienen gerekend te worden.

²⁷ Een representatieve steekproef is een aselechte steekproef voor dewelke de waarschijnlijkheid van selectie van een individu strikt positief is. Voor de jaarrekeningen, hebben de ondernemingen die geen jaarrekening moeten neerleggen een waarschijnlijkheid om opgenomen te worden gelijk aan nul.

²⁸ Het steekproefplan van de enquête moet aangepast worden om zijn representativiteit in deze sector te verzekeren.

²⁹ Bv. de rubriek 'Andere uitgaven van sociale aard' bevat een mengeling van intermediaire consumptie, vergoeding in geld, vergoeding voor woon-werkverkeer. Het zou beter zijn dat de verschillende componenten kunnen gesplitst worden.

4. Besluit

In dit rapport werd nagegaan wat de mogelijkheden van het gebruik van NIS-enquêtes zijn voor het leveren van de gegevens in het kader van ESA Employment. Deze enquêtes zijn geharmoniseerd op Europees niveau. Bovendien hebben ze in vergelijking met de administratieve gegevensbronnen het voordeel dat ze uitgevoerd worden op niveau lokale eenheid, wat verplicht wordt in het ESR95.

We stellen vast dat de enquête naar de arbeidskrachten de gegevens kan leveren voor het luik tewerkstelling. Er zijn enkele correcties nodig, voornamelijk betreffende de grensarbeid. De vlugge beschikbaarheid van de gegevens van de enquête naar de arbeidskrachten vormt een van de grote meerwaarden ten opzichte van de administratieve gegevens. In de toekomst zullen de gegevens namelijk na drie maanden na het einde van het kwartaal beschikbaar zijn. Het jaar 1999 vormt hierbij een overgangsjaar (continue enquête, nieuwe vragenlijst).

Voor het deel over gepresteerde uren, waarvoor de NBB tot op heden geen methodologie heeft uitgewerkt, kan de enquête naar de structuur en verdeling van de lonen de basisbron zijn voor loontrekkenden. Deze enquête levert informatie over betaalde gewerkte uren op het niveau van de werknemer. Er zijn een aantal correcties noodzakelijk zoals de toevoeging van gegevens voor NACE-secties die niet opgenomen zijn in de enquête, aanpassingen voor ondernemingen die minder dan 10 werknemers tewerkstellen,... Bovendien moet een omrekening gebeuren naar jaar- en kwartaalgegevens.

Voor de zelfstandigen moet men steunen op de enquête naar de arbeidskrachten.

Voor de beloning van werknemers tenslotte kunnen aan de huidige methodologie van de NBB enkele correcties aangebracht worden op basis van de vierjaarlijkse enquête naar de arbeidskosten. Deze enquête bevat namelijk alle gevraagde bestanddelen maar wordt slechts vierjaarlijks gehouden. Een paar kleine wijzigingen in de vragenlijst kunnen de gegevens van de enquête bovendien nog meer conform de vereisten van het ESR95 maken.

We willen erop wijzen dat de kwaliteit van de enquêtes waarop gesteund wordt nog kan verbeterd worden indien een beroep kan gedaan worden op administratieve bestanden. Het is daarom van groot belang dat het NIS ook voor de enquête naar de arbeidskrachten toegang verkrijgt tot de individuele administratieve gegevens³⁰.

De administratieve gegevens zijn essentieel voor de calibratie van de enquêtes. De calibratiemethoden zullen ervoor zorgen dat de enquêteresultaten coherent zijn met de administratieve gegevens. Vervolgens zullen ook de resultaten van de enquêtes onderling coherent zijn.

Vermits coherentie zeer belangrijk is, volgen hierna enkele opmerkingen betreffende de coherentie van de loon- en arbeidsvolumegegevens van enquêtes. In bijlage bevindt zich de meer technische uiteenzetting over het gebruik van administratieve hulpinformatie in enquêtes.

De coherentie van de administratieve gegevens steunt op het LATG-bestand dat gelijktijdig gegevens over tewerkstelling (aantal en volume) en lonen levert.

De gepresenteerde methodologie in het rapport baseert zich op drie verschillende bronnen :

³⁰ dossier ingediend bij de KSZ.

1. Tewerkstelling uitgedrukt in werkenden steunt hoofdzakelijk op de enquête naar de arbeidskrachten
2. Tewerkstelling uitgedrukt in gepresteerde uren baseert zich vooral op de LATG en op de enquête naar de structuur en verdeling van de lonen
3. Voor de lonen wordt gesteund op de LATG-gegevens, de gegevens van de jaarrekening en in mindere mate op de vierjaarlijkse enquête naar de arbeidskost

De drie enquêtes zullen bepaalde variabelen van de LATG gebruiken als hulpinformatie. In hoofdzaak betekent dit dat de ramingen van de totalen van deze variabelen geleverd door de gecalibreerde enquête zullen overeenstemmen met de totalen van het administratieve bestand. In het bijzonder zal de enquête naar de arbeidskrachten volledig coherent zijn met de effectieven op het einde van het trimester uit het gebruikte administratief bestand per activiteitstak en per bevolkingssegment.

De enquête naar de structuur en verdeling van de lonen maakt gebruik van de jaarlijkse loongegevens van de RSZ. Anderzijds, zullen de gewichten van de individuen op die manier aangepast worden dat ze de jaarlijkse totalen van de lonen per sector herproduceren en terzelfdertijd ook het arbeidsvolume gemeten door de RSZ. In het probleem van extrapolatie van de maandelijks gegevens (oktober ten opzichte van jaargegevens) kunnen randvoorwaarden worden ingevoerd om op die manier coherent te blijven met het jaarniveau. Tenslotte zal de enquête naar de structuur van de arbeidskost in grote mate gebruik maken van de loongegevens en de gegevens over het arbeidsvolume van de RSZ. Ze zal terzelfdertijd gecalibreerd worden op basis van de jaargegevens van de RSZ.

Ondanks de diversiteit van de weerhouden bronnen, zullen de calibratietechnieken voor de drie enquêtes dezelfde coherentie verzekeren op het niveau van de geaggregeerde resultaten dan deze bekomen wanneer men direct van de LATG zou vertrokken zijn. Op deze manier zullen de effectieven die voortkomen uit de enquête naar de arbeidskrachten compatibel zijn met de gegevens over het arbeidsvolume van de enquête naar de structuur en verdeling van de lonen op dezelfde wijze als dat de effectieven op het einde van het trimester compatibel zijn met het arbeidsvolume in voltijdse equivalenten in de snelle ramingen van de RSZ.

Toch moeten een aantal bijzonderheden van de enquête naar de arbeidskrachten gesignaleerd worden. Ten eerste beperkt de enquête zich niet tot het aangegeven werk in loondienst. Ze heeft ook tot doel het zelfstandig werk en de helpers en het meer vage circuit van kleine jobs en grijs (en zwart)werk beter te vatten. Deze bijkomende componenten hebben geen enkele tegenhanger noch in de administratieve bestanden noch in de twee andere enquêtes. Als een raming van het arbeidsvolume en de lonen van deze nieuwe componenten vertrekkende van de enquête zelf relevant blijkt te zijn, zal ze per definitie coherent zijn vermits het om een unieke bron gaat.

Ten tweede heeft de enquête een bevoorrechte rol in de kortetermijnanalyse van de arbeidsmarktsituatie. Wegens haar continu karakter is het mogelijk om vlugge ramingen over de tewerkstelling te doen en dit vlugger dan de RSZ-ramingen. In deze kortetermijnoptiek is het onmogelijk om de enquête op de administratieve informatie van het meest recente trimester te calibreren wegens de onbeschikbaarheid van deze administratieve informatie op het moment van de eerste ramingen. In deze optiek komt de enquête naar voren als een instrument die de evolutie van de tewerkstelling bestudeert met betrekking tot een goed beschreven referentiesituatie door het RSZ-bestand. De enquête die zich op de ILO-concepten concentreert zal niet in staat zijn om de afzonderlijke evolutie van de RSZ-tewerkstelling te bepalen maar enkel die van de ILO-tewerkstelling.

Indien de bereidheid bestaat om de enquête als unieke bron te gebruiken, moet men een politiek van jaarlijkse herziening van de ramingen van de resultaten van de enquête voorzien. De finale ramingen zouden dan rekening moeten houden met het geheel van de beschikbare informatie voor het beschouwde jaar en zouden geproduceerd worden nadat de volledige informatie beschikbaar is (7 maanden na het einde van het referentiejaar)

Het is duidelijk dat deze hierboven uiteengezette aanzet tot methodologie tijd vraagt om uitgediept, verfijnd en getest te worden. Het NIS heeft hier een belangrijke taak te vervullen. Daarnaast is ook de inbreng van de andere partners van de coördinatiecel met enerzijds de NBB en het Planbureau als effectieve leden van de coördinatiecel en anderzijds het MTA als expert van uiterst belang. Daarom wordt door alle leden een verdere samenwerking en een verlenging van de coördinatiecel gevraagd.

Utilisation de l'information auxiliaire dans les enquêtes

- Une enquête par sondage (type EFT) est caractérisée par un plan de sondage $(\pi_i, \pi_{ij}, i, j \in U)$

- Une variable d'intérêt $(y_i, i \in s)$ (indicateur du statut actif au sens BIT)

- Soit une statistique population à estimer, par exemple, le total de y :
 $t_y = \sum_{i \in U} y_i$ (nombre d'actifs BIT dans la population belge)

- L'estimateur de Horvitz-Thomson de $t_y = \sum_{i \in U} y_i$:

$$\hat{t}_{\pi y} = \sum_{i \in s} d_i y_i \text{ où } d_i = \frac{1}{\pi_i} \text{ est le poids de sondage de l'individu } i \text{ de l'échantillon}$$

- En général $\hat{t}_{\pi y} \neq t_y$, $\hat{t}_{\pi y}$ est une variable aléatoire

- En absence de non réponse, en moyenne,

$$E(\hat{t}_{\pi y}) = t_y, \text{ l'estimateur de HT est sans biais}$$

- En présence de non réponse, en général, l'estimateur de HT est biaisé. En pratique on tente de le corriger en utilisant des poids de sondage différents:

$$d_i \rightarrow w_i = \frac{1}{\pi_i p_i} \text{ où } p_i \text{ est la probabilité de réponse de l'individu } i$$

- $Var(\hat{t}_y)$ mesure la variabilité - la précision de l'estimateur

- $\left[\hat{t}_y - 2\sqrt{\hat{Var}(\hat{t}_y)}, \hat{t}_y + 2\sqrt{\hat{Var}(\hat{t}_y)} \right]$ est un intervalle (de confiance) qui a une grande probabilité (≈ 0.95) de contenir le paramètre population t_y

Information auxiliaire

- Supposons que l'on dispose d'informations (statistiques) concernant la population toute entière comme par exemple le total relatif à une variable x (auxiliaire) : $t_x = \sum_{i \in U} x_i$

- Par exemple, pour l'EFT, les registres administratifs nous permettent de connaître:

- Le nombre d'individus dans la population ou dans des segments démographiques de la population

$$x_i = 1 \quad \forall i \in U \quad \text{et} \quad t_x = \sum_{i \in U} 1 = N$$

Toujours disponible quand le tirage est effectué dans une base de sondage (source : Registre National)

- Le nombre de travailleurs assujettis à l'ONSS-ONSSAPL dans la population ou dans des segments démographiques de la population

$$x_i^{ONSS} = 1 \text{ si } i \text{ est assujetti à la SS, 0 sinon}$$

$$t_x = \sum_{i \in U} x_i^{ONSS} = N_{ONSS}$$

- Le volume de travail en (ETP) produits par les travailleurs assujettis à l'ONSS-ONSSAPL dans la population ou dans des segments démographiques de la population

$$x_i^{ETP} = ETP_i \text{ si } i \text{ est assujetti à la SS}$$

$$x_i^{ETP} = 0 \text{ si } i \text{ n'est pas assujetti à la SS}$$

$$t_x = \sum_{i \in U} x_i^{ETP} = ETP_{ONSS}$$

- Le nombre de personnes ayant reçus des allocations ONEM au cours du mois de référence dans la population ou dans des segments démographiques de la population

$x_i^{ONEM} = 1$ si i a reçu des allocations de l'ONEM, 0 sinon

$$t_x = \sum_{i \in U} x_i^{ONEM} = N_{ONEM}$$

- Le nombre de personnes inscrites à l'INASTI dans la population ou dans des segments démographiques de la population

$x_i^{INASTI} = 1$ si i est inscrite à l'INASTI, 0 sinon

$$t_x = \sum_{i \in U} x_i^{INASTI} = N_{INASTI}$$

- Le nombre de personnes inscrites à l'ONP dans la population ou dans des segments démographiques de la population

$x_i^{ONP} = 1$ si i est inscrite à l'ONP, 0 sinon

$$t_x = \sum_{i \in U} x_i^{ONP} = N_{ONP}$$

Estimateur calibré

- Problème :

Tirer profit de l'information dont on dispose concernant la population (information auxiliaire) pour améliorer l'estimation du total relatif à la variable y

- Formulation mathématique :

- Trouver un estimateur du type :

$$\hat{t}_{CALy} = \sum_{i \in S} w_i y_i$$

avec $w_i = d_i g_i$ tels que

$$\hat{t}_{CALx} = \sum_{i \in S} w_i x_i = t_x \quad \text{et}$$

$$\sum_{i \in S} \text{distance}(d_i, w_i) \text{ est minimum}$$

- Trouver des poids calibrés w_i pour chaque individu de l'échantillon tels que l'estimation du total pour la variable auxiliaire x coïncide avec la valeur connue t_x et, en outre, les poids calibrés doivent être aussi proches que possible des poids originaux (g_i aussi proche de 1 que possible).

- Remarque : l'information auxiliaire va permettre de modifier les poids des individus de l'échantillon mais en aucun cas il ne s'agit de remplacer la mesure de y par une information auxiliaire (administrative par exemple).

- Solution :

- Les poids calibrés sont solutions des équations de calage (une seule variable auxiliaire):

$$\sum_{i \in S} x_i d_i F(\lambda x_i) - t_x = 0 \quad \text{et} \quad w_i = d_i F(\lambda x_i),$$

F est la fonction de calage. Elle dépend de choix de la fonction de distance utilisée.

- Facilement généralisable pour un nombre quelconque de variables auxiliaires et donc de contraintes.

- La solution dépend de la fonction de distance choisie ou de la fonction F . Par conséquent, pour un set d'information auxiliaire donné, il existe toujours plusieurs solutions.

Un choix approprié de F permet d'obtenir par exemple des poids calibrés strictement positifs (modèle exponentiel ou logit), ou bien d'éviter la présence de valeurs extrêmes (modèles tronqués).

Il n'existe pas de critère universel en faveur de l'une ou l'autre fonction. En général (dans le cas non pathologiques), les différences entre les méthodes sont minimales au niveau des estimations.

- La solution obtenue par itérations. Pas de solution analytique sauf pour un cas particulier (F est linéaire cf. plus loin)

- Outil pour obtenir la solution :

- Programme SPSS développé par le BMC (Camille Vanderhoeft, Etienne Waeytens) pour obtenir les w_i .

- Outil très flexible (choix de la fonction de distance, choix des informations auxiliaires).

- Propriété de la solution

- L'estimateur calibré est non biaisé : $E(\hat{t}_{CALy}) = t_y$.

- L'estimateur calibré est, dans la plupart des cas, plus précis que l'estimateur de H-T. La calibration s'accompagne d'une réduction de la variance de l'estimateur :

$$Var(\hat{t}_{CALy}) < Var(\hat{t}_{HT}).$$

- La calibration réduit le biais lié à la non réponse. Si la probabilité de réponse d'un individu dépend uniquement des variables auxiliaires qui sont utilisées alors la calibration corrige le biais lié à la non réponse. Le problème est, d'une part, de connaître les variables responsables de la non réponse et, d'autre part, que ces variables soient disponibles comme information auxiliaire (par exemple, dans les registres administratifs)

- Mise en oeuvre

- La mise en oeuvre de ces méthodes demande de:

1. connaître x_i pour tous les individus de l'échantillon.
2. disposer de $t_x = \sum_{i \in U} x_i$ correspondant à l'ensemble de la population.

Remarque : il est important que le total corresponde bien à la variable disponible dans l'échantillon comme information auxiliaire (même concept et même mesure)

- Cas simple pédagogique : l'estimateur par régression utilisant de l'information auxiliaire qualitative

- L'estimateur par régression correspond à une fonction de distance euclidienne pondérée : $\sum_i \text{distance}(\omega_i, \omega'_i) = \sum_{i \in s} \frac{(\omega_i - \omega'_i)^2}{\omega_i}$.

- La fonction de calibration correspondante est $F(u) = 1 + u$.

- La solution des équations de calage est donné par (cas multivarié)

$$g_i = 1 + (\underline{t}_x - \hat{\underline{t}}_x) \hat{\underline{T}}_s^{-1} \underline{x}'_i \text{ avec } \hat{\underline{T}}_s^{-1} = (\underline{X}' \cdot \underline{X})^{-1}.$$

- On peut montrer que la variance de l'estimateur calibré vaut :

$$\text{Var}(\hat{t}_{REGy}) = \text{Var}(\hat{t}_{ty}) \cdot (1 - R_{y,x}^2)$$

avec $R_{y,x}^2$ le coefficient de détermination du modèle.

Comme $1 - R_{y,x}^2 \leq 1$ alors $\text{Var}(\hat{t}_{REGy}) < \text{Var}(\hat{t}_{ty})$

- Exemple 1: $x_i = 1 \quad \forall i \in U$:

$$\text{Dès lors } g_i = 1 + (N - \hat{N}) / \hat{N}$$

Si l'on suppose que la non réponse a réduit le nombre de répondant de l'échantillon $n \rightarrow n_s$, alors la correction consiste à augmenter de manière uniforme le poids de chaque individu de manière à compenser la non réponse. Si la non réponse est homogène dans toute la population alors la correction ci-dessus est exacte.

L'information auxiliaire considérée ici est toujours disponible si l'on travaille avec une base de sondage (N est connu).

- Exemple 2:

$$x_i^{ONSS} = 1 \quad \text{si l'individu est assujetti SS et } x_i = 0 \quad \text{sinon.}$$

Soit $N_{ONSS} = \sum_{i \in U} x_i^{ONSS}$, le nombre d'assujettis ONSS-ONSSAPL (connu).

On suppose que l'on connaît le statut ONSS pour chaque individu de l'échantillon (grâce à la banque carrefour).

Soit $\hat{N}_{ONSS} = \sum_{i \in s} d_i x_i^{ONSS}$, le nombre d'assujettis ONSS estimé par l'enquête.

En général $\hat{N}_{ONSS} \neq N_{ONSS}$ car fluctuation d'échantillonnage et non-réponse.

On va calibrer les estimateurs en utilisant cette information auxiliaire. On modifie les poids des individus de manière à reproduire les chiffres administratifs (qui sont exacts) :

$$g_i = 1 + (N_{ONSS} - \hat{N}_{ONSS}) / \hat{N}_{ONSS} \quad \text{si } i \text{ est assujetti ONSS}$$

$$g_i = 1 \quad \text{sinon.}$$

Le calibrage est indépendant de la variable d'intérêt.

La variable y est la variable indicatrice du statut actif BIT :
 $y_i = 1$ si l'individu est actif BIT et $y_i = 0$ sinon.

L'estimateur calibré du nombre de chômeurs BIT est donné par :

$$\hat{N}_{REGBIT} = \hat{N}_{\pi BIT} + \frac{(N_{ONSS} - \hat{N}_{\pi ONSS})}{\hat{N}_{\pi ONSS}} \hat{N}_{\pi BIT et ONSS}$$

ou encore

$$\hat{N}_{REGBIT} = \hat{N}_{\pi BIT et non ONSS} + \frac{N_{ONSS}}{\hat{N}_{\pi ONSS}} \hat{N}_{\pi BIT et ONSS}$$

L'estimateur calibré est l'estimateur de H-T corrigé en fonction de la différence qui est observée entre une statistique administrative et son estimation par l'enquête.

Il est intéressant de remarquer que les poids calibrés seront utilisés pour toutes les statistiques publiées par l'enquête.

Notamment si l'on veut estimer N_{ONSS} avec les poids calibrés on obtient, par construction:

$$\hat{N}_{REGONSS} = N_{ONSS}$$

Dans ce sens on peut dire que l'enquête calibrée est cohérente avec les chiffres administratifs de l'ONSS.

Le gain en variance de l'estimateur calibré est donné par :

$$(1 - R_{y,x}^2) = 1 - \frac{(\hat{N}_{\pi ONSS et BIT})^2}{\hat{N}_{\pi ONSS} \hat{N}_{\pi BIT}} \approx 1 - \frac{\hat{N}_{\pi ONSS}}{\hat{N}_{\pi BIT}}$$

Raisonnablement, si on pose $\frac{\hat{N}_{\pi ONSS}}{\hat{N}_{\pi BIT}} = 0.8$ (80%).

Dès lors $(1 - r_{xy}^2) \approx 0.2$.

La précision de l'estimateur calibré correspond à la précision d'un estimateur de H-T pour un échantillon cinq fois plus grand.

L'intervalle de confiance correspondant à l'estimateur calibré est 2.2 fois plus petit que celui de l'estimateur non calibré.

L'information auxiliaire peut se rapporter à une période différente de la période d'enquête. Les poids individuels seront adaptés en fonction du statut ONSS correspondant à la date du fichier. Les totaux correspondent également à la même date. Le "risque" est simplement de voir la corrélation entre le statut BIT et le statut ONSS diminuer du fait du décalage temporel.

ANNEXE 2 :**MÉTHODE D'ESTIMATION PROVISOIRE DE L'EMPLOI DANS
LES COMPTES NATIONAUX**

Les données de base utilisées dans le calcul des statistiques de l'emploi publiées dans le SEC95 proviennent du MET¹, qui publie des chiffres de l'emploi au 30 juin (ce qui correspond à la situation de fin du deuxième trimestre).

Le chiffre total de l'emploi utilisé dans les comptes nationaux pour estimer la situation à la fin du deuxième trimestre correspond à celui publié par le MET. Deux différences distinguent toutefois les chiffres publiés dans les comptes nationaux de ceux du MET :

- La répartition par branche d'activité est adaptée afin de correspondre au mieux à la répartition des autres agrégats des comptes nationaux (valeur ajoutée, rémunération des salariés)². Les comptes nationaux présentent une désagrégation de l'emploi au niveau de 31 branches, avec une distinction entre les salariés et les indépendants.
- Etant donné que l'emploi est rapporté à des grandeurs, telles que les salaires et la valeur ajoutée, représentant des flux annuels, le SEC95 recommande que l'emploi annuel soit exprimé en moyennes annuelles. Les chiffres annuels de l'emploi sont donc obtenus par la moyenne arithmétique des quatre trimestres³.

La trimestrialisation est obtenue de la façon suivante :

1. Les salariés

Dans le calcul de l'emploi salarié trimestriel, les données trimestrielles par entreprises basées sur les déclarations trimestrielles des employeurs de l'ONSS et de l'ONSSAPL⁴, réparties selon 31 branches, sont utilisées comme indicateur. Les résultats sont calés sur les chiffres au 30 juin du MET avec la ventilation par branche adaptée.

Pour estimer l'emploi salarié des trimestres suivant le dernier deuxième trimestre publié par le MET, la méthode employée est la même que celle pour la trimestrialisation, à la différence qu'il n'y a plus la contrainte de calage avec les chiffres du deuxième trimestre.

¹ Ministère de l'Emploi et du Travail

² Ainsi, pour les salariés, les travailleurs bénéficiant des programmes de remise au travail sont reclassés dans les branches où la comptabilité nationale a enregistré leur production.

³ Ces chiffres trimestriels sont, quant à eux, des moyennes arithmétiques des observations finales de deux trimestres consécutifs.

⁴ Office National de Sécurité Sociale des Administrations Provinciales et Locales

2. Les indépendants

La trimestrialisation de l'emploi indépendant est calculée sans indicateur. Cela signifie que l'écart observé entre deux seconds trimestres est réparti linéairement sur les mois intercalaires.

L'estimation de l'emploi indépendant des trimestres suivant le dernier deuxième trimestre publié par le MET est calculée sur base d'une estimation annuelle du total de celui-ci fourni par le MET.

LA RÉMUNÉRATION DES SALARIÉS

1 DÉFINITION DE LA RÉMUNÉRATION DES SALARIÉS

La rémunération des salariés se définit comme le total des rémunérations en espèces ou en nature que versent les employeurs à leurs salariés en paiement du travail accompli par ces derniers au cours de la période de référence des comptes (SEC95, 4.02).

La rémunération des salariés (D1) s'obtient en faisant la somme de plusieurs composantes :

- les salaires et traitements bruts en espèces et en nature (D11)
- les cotisations sociales à charge des employeurs (D12) composées des
 - cotisations sociales effectives (D121)
 - cotisations sociales imputées (D122)

1.1 LES SALAIRES ET TRAITEMENTS BRUTS EN ESPÈCES ET EN NATURE (D11)

Les salaires et traitements en espèces incluent les cotisations sociales, impôts sur le revenu, etc., à charge du salarié, même si l'employeur les retient à la source et les verse directement pour le compte du salarié aux administrations de sécurité sociale, aux autorités fiscales et autres .

Sont à comptabiliser dans cette catégorie, les salaires et traitements de base, les majorations pour heures supplémentaires, travail de nuit, etc., différentes indemnités et primes (de fin d'année, de productivité, treizième mois , ...), les rémunérations pour jours fériés non ouvrés et jours de congé payés, les commissions, les pourboires, les participations bénéficiaires,...

Les salaires et traitements en nature correspondent aux biens, services ou autres avantages fournis gratuitement ou à prix réduits par les employeurs à leurs salariés et que ceux-ci peuvent utiliser à leur convenance pour satisfaire leurs besoins ou ceux des autres membres de leur ménage. Ces biens, services ou autres avantages ne sont pas indispensables au travail proprement dit. Ils constituent un revenu supplémentaire pour les salariés puisque ceux-ci auraient dû les payer s'ils avaient voulu les acquérir par eux-mêmes.

Sont à comptabiliser dans cette catégorie, notamment, les services de véhicules, de logement ou autres biens durables fournis pour l'usage personnel du salarié, la valeur des avantages que représentent la fréquentation de cantines gratuites ou subventionnées et l'octroi de chèques-restaurant, les biens et services produits par l'entreprise et offerts gratuitement au personnel, les équipements sportifs, récréatifs et les crèches mis à la disposition des salariés et de leurs familles, les prêts à taux réduits , ...

1.2 LES COTISATIONS SOCIALES EFFECTIVES ET IMPUTÉES À LA CHARGE DES EMPLOYEURS (D12)

Les cotisations sociales effectives (D121) à la charge des employeurs comprennent les versements qu'ils effectuent au profit de leurs salariés aux organismes assureurs (administrations de sécurité sociale et régimes privés avec constitution de réserves). Ces versements couvrent à la fois les contributions légales, conventionnelles, contractuelles et volontaires au titre de l'assurance contre les risques et besoins sociaux.

Les cotisations sociales imputées (D122) à la charge des employeurs représentent la contrepartie des prestations sociales fournies directement par les employeurs à leurs salariés, ex-salariés et autres ayants droit (diminuée le cas échéant des cotisations sociales à la charge des salariés), sans qu'il y ait à cet effet, recours à une société d'assurance ou à un fonds de pension autonome ou constitution d'un fonds spécifique ou d'une réserve distincte.

Ces prestations sociales directes de l'employeur sont, par exemple, les salaires normaux ou réduits qu'il continue de verser à ses salariés en cas d'absence pour maladie, accident ou maternité, des allocations diverses versées pour des personnes à charge (allocations familiales complémentaires, remboursement de frais médicaux , ...), des pensions de retraite ou de survie, des indemnités de licenciement ou de départ , ...

2 CALCUL DE LA RÉMUNÉRATION TOTALE

La rémunération des salariés est calculée par secteur. Les sources de données et la méthode de calcul diffèrent selon le secteur institutionnel concerné.

A l'intérieur de chaque secteur, la rémunération est calculée par branche d'activité.

2.1 S11: LES SOCIÉTÉS NON FINANCIÈRES

Le point de départ pour le calcul de la rémunération des salariés est un agrégat purement administratif basé sur des données de l'ONSS, auquel sont ensuite apportées plusieurs corrections pour satisfaire aux définitions du SEC95.

2.1.1 LES DONNÉES ADMINISTRATIVES DE L'ONSS, SOURCE DE BASE

L'Office national de sécurité sociale fournit des données trimestrielles par entreprise. Ces données, basées sur les déclarations trimestrielles de tous les employeurs établis sur le territoire belge (hormis ceux relevant d'autres organismes de sécurité sociale; voir infra) et occupant des travailleurs dans les

liens d'un contrat de travail, donnent une série de renseignements concernant les travailleurs salariés et les rémunérations qui leur sont versées. Ces données se limitent par conséquent aux composantes des salaires et traitements bruts sur lesquels sont dues des cotisations sociales et à ces cotisations elles-mêmes. Elles reprennent, outre les données signalétiques de l'entreprise, les cotisations patronales, réductions de cotisations et données relatives aux chèques-repas, les jours rémunérés, les jours de vacances, les effectifs et les rémunérations (salaires, indemnités de préavis, primes, pécules de vacances, salaires forfaitaires, salaires d'attente des camionneurs, cotisations personnelles).

2.1.1.1 Calcul des salaires et traitements bruts selon l'ONSS

Salaires en espèces

Pour les salaires et traitements en espèces, le calcul est un peu différent selon les catégories de travailleurs -"employés", "fonctionnaires", "apprentis employés" ("travailleurs intellectuels") ou "ouvriers" et "apprentis ouvriers" ("travailleurs manuels")- en raison du régime différent des pécules de vacances pour les travailleurs intellectuels et les travailleurs manuels.

La façon d'obtenir les salaires en espèces sans le double pécule est la même quelle que soit la catégorie de travailleur. Parmi les variables disponibles dans le fichier ONSS par catégorie de travailleurs, on additionne par entreprise les salaires "normaux", salaires forfaitaires, salaires d'attente et les primes. La somme obtenue comprend les cotisations sociales à charge du salarié et sont donc conformes à la définition du SEC. Il faut ensuite y ajouter le double pécule et l'indemnité complémentaire au double pécule. C'est ici que se distinguent les travailleurs intellectuels et manuels.

En simplifiant, pour les travailleurs intellectuels, les simple et double pécules de vacances et l'indemnité complémentaire à ce double pécule sont payés directement par l'employeur. Le simple pécule (salaire normal perçu pendant le mois où on prend des vacances) fait partie de la rémunération soumise aux cotisations ONSS et est donc déjà comptabilisé dans les salaires. Le double pécule est un supplément qui représente en général 85 p.c. de la rémunération brute du mois au cours duquel les vacances prennent cours. Il est exclu de la notion de rémunération mais est soumis à une cotisation personnelle (13,07 p.c.). Connaissant les sommes versées au titre de cette cotisation, l'ONSS peut en déduire le montant de double pécule qui est repris par travailleur dans la variable "double pécule". A ce double pécule est ajoutée l'indemnité complémentaire au double pécule qui n'est pas soumise à cotisations¹.

Les pécules des travailleurs manuels ne sont pas payés directement par l'employeur mais par la caisse de vacances à laquelle il est affilié, c'est-à-dire l'Office national des vacances annuelles (ONVA) ou des caisses spéciales. Pour la constitution des simple et double pécules de vacances, l'employeur paie une cotisation trimestrielle (6 p.c sur les rémunérations brutes à 108%) sur les

¹ L'indemnité complémentaire est définie comme un pourcentage du double pécule.

rémunérations du trimestre (salaires, primes et indemnités), confondue avec les autres cotisations patronales à l'ONSS ainsi qu'une cotisation annuelle (9,5 p.c. sur les rémunérations brutes à 108%) directement reversée à l'ONVA (ou directement versée à une caisse spéciale ou au fonds de sécurité d'existence pour les entreprises du diamant et de la construction). Cette cotisation de 9,5 p.c. n'est pas reprise sur la déclaration trimestrielle mais deux nouvelles variables sont créées pour les intégrer fictivement dans les fichiers trimestriels, avec une distinction entre les cotisations payées pour les ouvriers de la construction et les autres. Le pécule de vacances des ouvriers est obtenu à partir de cette cotisation (pécule des ouvriers=(cotisation/9,5)*15,5).

Salaires en nature

Dans les instructions de l'ONSS aux employeurs, les avantages en nature sont traités comme suit :

"Les avantages en nature sont considérés comme de la rémunération pour le calcul des cotisations de sécurité sociale. Ils doivent être évalués, le plus correctement possible, à leur valeur courante. En ce qui concerne la fourniture d'un logement gratuit, l'estimation doit se baser sur la valeur locative de celui-ci, sauf si cet avantage peut être évalué forfaitairement."

Certains avantages en nature selon le SEC95 sont cependant exclus clairement de la notion de rémunération pour le calcul des cotisations sociales. Il s'agit de :

- la fourniture d'un repas à un prix inférieur au prix coûtant dans le restaurant de l'entreprise;
- les avantages octroyés sous forme de chèques-repas (les chèques-repas sont exonérés de cotisations sociales pour autant qu'ils répondent simultanément à un ensemble de conditions);
- les cadeaux en nature, en espèces ou sous forme de chèques-cadeaux, s'ils répondent à certaines conditions (ne pas dépasser une somme déterminée);
- l'avantage relatif à l'utilisation personnelle et individuelle d'un véhicule mis à la disposition du travailleur par l'employeur, que ce soit pour le déplacement du domicile au lieu de travail ou pour tout autre usage privé de voitures de société. Une cotisation de solidarité de 33 p.c. est cependant due sur cet avantage à partir de 1997.

Légalement, les avantages en nature doivent donc être déclarés à l'ONSS comme des rémunérations soumises aux cotisations sociales, sauf ceux qui en sont explicitement exclus.

Pour les chèques-repas, exemptés de cotisations sociales, nous disposons néanmoins d'informations spécifiques à l'ONSS. L'ONSS demande depuis 1995 de renseigner sur les déclarations le nombre de chèques-repas octroyés, le nombre de bénéficiaires et le montant de la part patronale. A partir de cette date, nous disposons ainsi par employeur, du montant total de la part patronale dans les chèques-repas exemptés de cotisations sociales. Ne sont repris que les chèques-repas qui remplissent simultanément une série de conditions pour pouvoir bénéficier de cette exemption. Lorsque les chèques-repas ne satisfont pas à ces conditions, ils constituent une rémunération pour la sécurité sociale et les cotisations sociales sont calculées uniquement sur l'intervention patronale (ces montants sont donc pris en compte dans le calcul des rémunérations selon l'ONSS, mais on ne sait pas les isoler en tant qu'avantage en nature; ils sont comptabilisés dans les salaires en espèces).

Les autres avantages en nature seront envisagés plus loin.

2.1.1.2 Calcul des cotisations sociales à charge de l'employeur selon l'ONSS

Cotisations sociales effective

Les cotisations patronales à l'ONSS, sont la somme des cotisations totales "normales" et spéciales desquelles on soustrait les cotisations personnelles (déjà comptabilisées dans les salaires et traitements bruts) et les déductions auxquelles l'employeur a droit .

De nombreux employeurs effectuent également des versements en vue d'allouer des avantages extralégaux en matière de retraite ou de décès prématuré (essentiellement des versements aux assurances-groupe et fonds de pension). Il s'agit là aussi de cotisations sociales effectives.

Une cotisation spéciale à l'ONSS de 8,86 p.c. est imposée sur ces versements. Le montant de l'avantage extralégal est obtenu indirectement à partir de cette cotisation.

Cotisations sociales imputées

La seule composante des cotisations imputées selon le SEC dont on dispose séparément à l'ONSS sont les préavis. Ensuite, les salaires journaliers, hebdomadaires ou mensuels garantis dus en cas d'absence résultant d'un accident ou d'une maladie sont comptabilisés à l'ONSS comme des salaires "normaux" alors que le SEC les considère comme des cotisations imputées. Ces versements font donc bien partie de la masse salariale selon l'ONSS mais ne sont pas enregistrés au bon endroit. Par contre, les montants versés directement par l'employeur et qui doivent être considérés comme un complément à un avantage octroyé par une branche de la sécurité sociale ne constituent pas de la rémunération pour l'ONSS. Cette exemption est limitée aux compléments aux pensions légales (soumis par ailleurs à une cotisation spéciale), aux allocations de chômage (y compris les compléments en cas d'interruption de carrière), aux allocations familiales et aux indemnités accordées en cas de maladie ou d'accident. Les pensions complémentaires mises à part, aucun de ces éléments n'est connu de l'ONSS ni, par conséquent, comptabilisé ici.

2.1.1.3 La rémunération totale selon l'ONSS

La rémunération des salariés selon l'ONSS est la somme des salaires en espèces et en nature et des cotisations sociales effectives et imputées calculés comme décrit ci-dessus. Ce total est le point de départ pour les opérations d'ajustement aux définitions du SEC95. En effet, un certain nombre d'éléments de la rémunération selon le SEC95 ne sont pas soumis aux cotisations sociales. La première estimation basée sur les données de la sécurité sociale est donc incomplète. Ce n'est qu'après une série d'ajouts que sera effectuée la répartition entre salaires en espèces et en nature et cotisations sociales effectives et imputées (D11, D121 et D122).

2.1.2 AUGMENTATION DE LA MASSE SALARIALE-ONSS

2.1.2.1 Comparaison ONSS-Comptes annuels

Les rémunérations calculées à partir des données de l'ONSS sont comparées à celles reprises dans les comptes annuels des entreprises², pour les entreprises qui apparaissent dans ces deux sources. Les comptes annuels sont plus complets puisqu'ils doivent reprendre l'ensemble des coûts salariaux, soumis ou non aux cotisations sociales. Ils ne couvrent cependant que les entreprises tenues de déposer des comptes annuels. En outre, les comptes annuels sont préalablement corrigées grâce à l'enquête structurelle pour retirer les rémunérations versées par les établissements situés à l'étranger.

A partir de cette comparaison sont calculés par branches d'activité et par catégorie d'entreprise (grandes ou petites; avec schéma comptable complet ou abrégé), des coefficients servant à augmenter la masse salariale selon l'ONSS.

L'augmentation de la masse salariale s'effectue au niveau de l'entreprise.

Pour chaque unité qui apparaît dans les deux sources, la rémunération selon l'ONSS augmentée via le coefficient ne peut dépasser celle reprise dans les comptes annuels. Si c'est le cas, elle est limitée au montant des comptes annuels.

Précisons encore qu'en 1995, deux éléments de la consommation intermédiaire selon le SEC, soit les rémunérations aux administrateurs et gérants indépendants et aux intérimaires, peuvent être enregistrés comme des rémunérations dans les comptes annuels. En 1996, par contre, le plan comptable a été modifié et deux codes spécifiques en achats de biens et services leur sont destinés (respectivement 618 et 617). C'est pourquoi les coefficients de 1996 sont utilisés aussi pour augmenter les rémunérations de 1995.

2.1.2.2 Augmentation des rémunérations des ASBL du secteur S11

Pour les ASBL, il n'y a pas de comptes annuels, il n'est donc pas possible de calculer de coefficients d'augmentation pour les entreprises de cette catégorie de la même façon que pour les autres.

Il existe néanmoins une enquête structurelle spécifique aux ASBL comprenant une rubrique "frais de personnel". Elle permet de calculer des rémunérations plus complètes que l'ONSS mais uniquement pour les entreprises soumises à l'enquête. Le principe est ici le même que lors de la comparaison ONSS-comptes annuels:

- isoler les entreprises communes aux deux sources, ONSS et enquête structurelle;
- comparer les rémunérations par branche selon ces deux sources et calculer des coefficients d'augmentation par branche d'activité;
- pour les branches non représentées, un coefficient moyen est utilisé.

²Il s'agit de la rubrique 62 "Rémunérations, charges sociales et pensions", supposée reprendre l'ensemble des coûts salariaux, à l'exception d'éventuels avantages en nature qui seront ajoutés par la suite.

2.1.2.3 Méthodes de calcul spécifiques

Les rémunérations dans les branches de l'agriculture et de l'horticulture

Dans les branches de l'agriculture et de l'horticulture, les sources utilisées pour toutes les variables sont les statistiques du Centre Economique Agricole (CEA). Pour la cohérence entre les variables (output, input, valeur ajoutée, rémunérations, excédent brut d'exploitation), les rémunérations sont aussi basées sur cette source.

Les données ONSS servent néanmoins à calculer la répartition entre les secteurs des sociétés non financières (S11) et le secteur des ménages (S14) des salaires bruts selon le CEA et à ajouter les salaires correspondant à l'activité de toilettage d'animaux domestiques, non comprise dans les chiffres du CEA mais partie intégrante de la branche de l'agriculture et de l'horticulture.

Les rémunérations des "grandes entreprises"

Les "grandes entreprises" désignent, la SNCB, Belgacom, la SABENA, la POSTE et la VRT/RTBF. Elles ont été exclues du champ d'application de la méthodologie de calcul des rémunérations. Tout comme pour les autres variables se rapportant à ces entreprises, les rémunérations sont en effet calculées à partir d'une analyse individuelle de leurs comptes ou rapports annuels. Les montants obtenus sont intégrés tels quels dans la masse salariale globale du secteur S11.

2.1.2.4 Corrections finales des rémunérations du secteur S11

D'une part, elles concernent un certain nombre d'éléments de la rémunération des salariés selon le SEC95 tels certains avantages en nature, les pourboires et le travail au noir. Ces éléments ne font pas partie des rémunérations dans les comptes annuels, les coefficients calculés ne permettent donc pas de les prendre en compte.

D'autre part, à la masse salariale des entreprises assujetties à l'ONSS, il reste à ajouter les salaires des prisonniers, ainsi que ceux des travailleurs relevant d'autres organismes de sécurité sociale.

Salaires en nature

Services de véhicules fournis pour l'usage personnel du salarié

A partir du 1er janvier 1997, une cotisation patronale de solidarité de 33 p.c. a été imposée sur l'usage privé des voitures de société. A partir de cette date, on dispose donc indirectement du montant de cet avantage en nature. Pour les deux années précédentes, on procède à une estimation à partir des chiffres de 1997 en faisant évoluer l'avantage en nature comme le nombre de voitures de société. La répartition par branche suit celle de 1997.

Autres avantages accordés en sus du salaire

Le bilan social comporte un poste reprenant les "avantages accordés en sus du salaire". Cet intitulé désigne les "avantages alloués dans un but social évident ou dans le but d'améliorer les rapports entre les membres du personnel et de renforcer les liens de ceux-ci avec l'entreprise (par exemple: cadeaux de mariage, utilisation d'infrastructures sportives et culturelles de l'entreprise, avantages liés à

l'existence d'un service médical, utilisation des services de l'employeur, acquisition de marchandises au prix de revient, ...). Il s'agit d'avantages extra-salariaux qui ne sont pas taxables dans le chef du bénéficiaire, pour autant que ces avantages ne soient pas déjà repris dans les frais de personnel."

Le bilan social existe de puis 1996. Les montants qui figurent sous cette rubriques sont repris tels quels.

Dans le cas des calculs spécifiques aux "grandes entreprises", les rémunérations intègrent l'avantage que représente la fourniture de biens et services cédés gratuitement ou à prix réduit au personnel, pour lesquels l'information est disponible:

- les tickets de transport gratuit ou à prix réduits dont bénéficient les salariés de la SNCB et de la SABENA;
- le téléphone gratuit pour les salariés de Belgacom.

Les pourboires

Les pourboires ne sont estimés que dans les branches de l'horéca, des taxis et des coiffures et soins de beauté. Ils sont estimés comme pourcentage du chiffre d'affaires. Les pourcentages retenus sont de 5 p.c. pour la branche de l'horéca, 3 p.c.pour les taxis et 1 p.c. pour la branche de la coiffure et des soins de beauté.

Travail au noir

Une part de la production et de la consommation intermédiaire, donc de la valeur ajoutée et par conséquent des salaires, résulte de travail au noir. Pour en tenir compte, les chiffres de production et de consommation intermédiaire des petites et moyennes entreprises du secteur S11 sont augmentés par des pourcentages estimés par branche d'activité et par catégorie. Une part de cette augmentation se répercute dans les salaires.

Les rémunérations des prisonniers

Les salaires perçus par les prisonniers sont repris dans le budget de la régie pénitentiaire. Vu leur faible importance, ils sont attribués en totalité à la branche "autres services aux entreprises" .

Salaires déclarés à l'Office national de sécurité sociale des administrations provinciales et locales (ONSSAPL)

Outre ses attributions en matière de paiement des allocations familiales, l'ONSSAPL est chargé également de la perception et du recouvrement des cotisations dues pour le personnel des personnes de droit public qui y sont affiliées:

- les communes, les établissements publics qui en dépendent et les associations de communes,
- les agglomérations et fédérations de communes, ainsi que les établissements qui en dépendent,
- les Commissions de la culture,
- les sociétés de développement régional,
- les provinces et les établissements d'intérêt public qui en dépendent,
- les organismes d'intérêt public qui seraient désignés par le Roi,

- les associations de plusieurs de ces organismes.

Ces dispositions concernent donc par exemple, le personnel des communes, provinces, C.P.A.S., qui font partie du secteur des administrations publiques (S13) mais aussi le personnel des régies, intercommunales, hôpitaux et maisons de repos qui dépendent de C.P.A.S., classés dans les sociétés non financières (S11).

Le coût global pour l'employeur s'obtient assez simplement en additionnant différentes variables du fichier de données spécifiques fourni par l'ONSSAPL :

Salaires et traitements bruts (D11)

- la masse salariale soumise aux cotisations sociales (y compris les cotisations personnelles)
- la masse salariale non cotisable (par exemple: chèques-repas, part personnelle dans les versements pour assurances-groupes, remboursements des frais de déplacement du domicile au lieu de travail)
- le double pécule de vacances (non repris dans la masse salariale cotisable)

Cotisations sociales effectives à charge de l'employeur (D121)

- les cotisations patronales (obtenues comme la différence entre les cotisations totales et les cotisations personnelles)
- cotisations patronales (20 p.c.) pour pensions (n'existent que pour les agents définitifs et ne sont pas encore comptabilisées ailleurs).

Avec les salaires et traitements bruts sont confondues des cotisations sociales imputées (par exemple: les salaires versés pour les jours de maladie). Il n'est pas possible de les isoler.

Il reste à ajouter aux cotisations effectives les cotisations patronales pour accidents du travail.

Comme pour les entreprises assujetties à l'ONSS, le financement du régime des accidents du travail repose sur des cotisations à des sociétés d'assurances (dans ce cas, surtout la S.M.A.P.) mais en vertu d'une loi spécifique. On connaît le montant de ces cotisations via le rapport de l'Office de Contrôle des Assurances.

L'estimation des rémunérations décrite ci-dessus se limite aux unités du secteur S11, celles du secteur des administrations publiques - majoritaires, ici - font partie intégrante du calcul du secteur public (S13) sur base des budgets publics (voir infra, point 2.3)

Salaires déclarés à la Caisse de secours et de prévoyance des marins (CSPM)

Les marins de la marine marchande sont assujettis à un régime spécial et c'est la CSPM qui assure la perception des cotisations.

La CSPM transmet des données sur les salaires forfaitaires, les salaires effectifs et les cotisations sociales patronales.

Salaires déclarés au fonds national de retraite des ouvriers mineurs (FNROM)

Jusqu'en 1994, les salaires bruts versés aux travailleurs assujettis au FNROM étaient renseignés dans le rapport annuel de l'ONSS. Ce n'est plus le cas depuis 1995.

L'information transmise directement par le FNROM concerne les cotisations patronales. A partir de 1995, les salaires bruts sont estimés en les laissant évoluer comme les cotisations patronales.

A partir du 1er janvier 1999, les activités du FNROM sont reprises par l'ONSS.

2.2 S12: LES SOCIÉTÉS FINANCIÈRES

2.2.1 SOUS-SECTEURS S121, S122, S123, S124

Pour les sous-secteurs S121 (Banque Centrale), S122 (Autres institutions financières monétaires), S123 (Autres intermédiaires financiers, à l'exclusion des sociétés d'assurance et des fonds de pension) et S124 (Auxiliaires financiers) non compris les auxiliaires d'assurance, les rémunérations sont extraites des schémas comptables propres à ces institutions (schémas A) ou de leur rapport annuel. Ces informations sont complétées par l'enquête structurelle annuelle auprès des institutions de crédit; en particulier par la rubrique "Avantages en nature", reprenant le montant total des avantages en nature qui ne sont pas enregistrés dans la rubrique "Rémunérations, charges sociales et pensions" (notamment les bonifications d'intérêts pour prêt) des schémas A ou rapports annuels.

2.2.2 S124: PARTIE AUXILIAIRES D'ASSURANCE

Le calcul de la rémunération des salariés se base sur les données émanant de l'ONSS. Les auxiliaires d'assurance (courtiers) sont présents dans le secteur S124 mais aussi dans celui des ménages (S14). La répartition de la rémunération entre le secteur S14 et le secteur S124 est proportionnelle à la valeur ajoutée. Cette clé de répartition est utilisée pour les salaires et traitements (D11) et pour les cotisations patronales (D121). Dans les deux secteurs, les cotisations sociales imputées (D122) sont estimées à 4% de D11³. Des corrections sont apportées pour intégrer dans la masse salariale les primes d'assurance relatives aux accidents du travail.

2.2.3 S125: SOCIÉTÉS D'ASSURANCE ET FONDS DE PENSION

Les salaires et traitements bruts, cotisations sociales effectives et imputées à charge des employeurs se calculent à partir des données comptables publiées dans le rapport annuel de l'Office de contrôle des assurances.

Les *salaires et traitements bruts* sont la somme des rubriques "Rémunérations" (8.12.111) et "Autres dépenses de personnel" (8.12.14) des données comptables de l'OCA.

Les cotisations patronales à la sécurité sociale, tirées des données de l'Office national de sécurité sociale et les versements pour pensions extralégales, repris dans les données comptables (code 8.12.13), donnent les *cotisations sociales effectives*.

Les *cotisations sociales imputées* sont obtenues en additionnant les "Pensions" (code 8.12.112) et

³ Pourcentage estimé à partir de l'enquête CEE quadriennale sur le niveau et la structure du coût de la main d'oeuvre;

les "Autres avantages sociaux directs" (code 8.12.113) mentionnées dans le rapport de l'OCA..

Une correction est apportée aux données relatives aux entreprises contrôlées par l'OCA pour retirer les frais de personnel relatifs aux établissements à l'étranger.

En ce qui concerne les fonds de pension, les caisses de pension et les assurances complémentaires soins de santé, aucun frais de personnel n'est comptabilisé. En effet, ces unités n'emploient pas de personnel propre.

2.3 S13: LES ADMINISTRATIONS PUBLIQUES

Comme pour tous les autres agrégats de ce secteur, les rémunérations du secteur public sont extraites des comptes et budgets publics.

Les salariés des universités font exception. Comme ils ne sont pas rémunérés exclusivement sur des budgets publics, leurs salaires sont estimés à partir des données de l'ONSS.

2.4 S14: LES MÉNAGES

Pour les salariés de ce secteur, la masse salariale est essentiellement estimée à partir des données de l'ONSS.

Elle est complétée par les primes d'assurance contre les accidents du travail (sur base des pourcentages par branche d'activités dérivés de l'enquête CEE quadriennale sur le niveau et la structure du coût de la main d'œuvre) et les pourboires.

Les pourboires, comme pour les secteur S11, sont un pourcentage du chiffre d'affaires. Pour le secteur S14 cependant, une différence doit être faite entre les unités de ce secteur qui ont ou non du personnel. En ce qui concerne les unités avec personnel, la masse salariale est augmentée dans les mêmes proportions que pour le secteur S11. Le solde du montant des pourboires est ajouté au résultat brut d'exploitation (pourboires aux employeurs sans personnel). La production est augmentée du montant global des pourboires.

L'estimation des salaires de tous les travailleurs de la branche d'activité "services domestiques" - qu'on ne trouve que dans le secteur S14 - est réalisée lors de l'élaboration du compte des ménages. Les sources de base sont le "Panel Household Survey" (enquête réalisée par les universités de Liège et d'Anvers) et les statistiques démographiques de l'INS. Cette estimation remplace les résultats incomplets basés sur les données de l'ONSS pour cette branche d'activité. En effet, lorsque leur durée d'occupation n'atteint pas quatre heures par jour chez un même employeur, ni vingt-quatre heures par semaine chez un ou plusieurs employeurs, ils sont exclus du champ d'application de la sécurité sociale. Une très petite partie seulement de ces travailleurs se retrouvent donc dans les résultats selon l'ONSS.

2.5 S15: LES INSTITUTIONS SANS BUT LUCRATIF AU SERVICE DES MÉNAGES

Pour le personnel des unités classée dans le S15 inscrit à l'ONSS, les données de l'ONSS servent de base.

La rémunération des salariés occupés dans le cadre de programmes de réduction du chômage (programmes de type TCT et PRIME) et la rémunération des ministres du culte (en Belgique, les prestataires de services religieux attachés aux religions officiellement reconnues sont rémunérés par l'Etat) sont extraites du compte du S13 (basé sur les comptes et budgets publics).

Une correction est apportée à partir de données émanant de l'ONSS et de l'OCA pour intégrer dans la masse salariale les primes pour les assurances contre les accidents du travail.

3 REPARTITION DE LA REMUNERATION DES SALARIES EN SALAIRES ET COTISATIONS SOCIALES

Les rémunérations totales pour chaque secteur, doivent être réparties en salaires et traitement bruts (D11), cotisations sociales effectives (D121) et imputées (D122).

Les totaux pour les cotisations sociales effectives (D121) sont déterminés dans le cadre des comptes de l'administration publique (S13) et des sociétés d'assurances et fonds de pension (S125). Les cotisations sociales imputées (D122) sont calculées à partir des résultats de l'enquête CEE quadriennale sur le niveau et la structure du coût de la main d'œuvre. Une fois déterminées les cotisations sociales (D121 et D122), les salaires et traitements bruts (D11) sont obtenus par différence entre les rémunérations (D1) et les cotisations sociales (D121+D122).

3.1 COTISATIONS SOCIALES EFFECTIVES (D121)

Les cotisations sociales effectives à la charge des employeurs sont réparties en cotisations sociales à destination des administrations publiques (S13) (essentiellement à destination des administrations de sécurité sociale) et à destination des sociétés d'assurance et fonds de pension (S125). Elles correspondent respectivement aux variables D6111 (cotisations sociales effectives à charge de l'employeur) des comptes de distribution secondaire du revenu des secteurs S13 et S125.

Les totaux pour ces cotisations étant fixés, ils doivent encore être répartis entre les secteurs et les branches d'activité.

3.1.1 COTISATIONS SOCIALES EFFECTIVES À DESTINATION DES ADMINISTRATIONS PUBLIQUES

Pour les secteurs S12, S13 et S15 les cotisations sociales effectives à destination des administrations publiques et leur répartition par branche d'activité sont déterminées dans le cadre de l'élaboration des comptes de ces secteurs⁴. Dans le secteur S11, les montants versés à d'autres organismes que l'ONSS (CSPM, FNROM et ONSSAPL) sont également connus.

Les cotisations restant à répartir entre S11 et S14 et leurs branches d'activités sont donc égales au total du code D6111 à destination du S13 diminué du montant du code D121 à destination du S13 versé par les secteurs S12, S13 et S15 et du montant D121 versé à destination du CSPM, FNROM et ONSSAPL (partie versée par le S11).

La répartition entre S11 et S14 et entre leurs branches d'activité de ce montant s'effectue selon la distribution des cotisations patronales données dans le fichier de l'ONSS.

3.1.2 COTISATIONS EFFECTIVES À DESTINATION DES SOCIÉTÉ D'ASSURANCE (S125)

Dans les cotisations à destination du S125, il faut distinguer:

- les cotisations pour assurance accidents du travail;
- les cotisations pour assurance hospitalisation;
- la part patronale des cotisations aux assurances de groupe et aux fonds de pension.

3.1.2.1 Les cotisations pour assurance accidents du travail

Secteurs S11, S12, S14, S15

Il s'agit d'une assurance obligatoire mais ce risque est en grande partie couvert par des sociétés privées d'assurance. Le total des versements est donné dans le rapport annuel de l'Office de contrôle des assurances (OCA). La répartition des versements est effectuée à partir de l'enquête CEE sur le niveau et la structure du coût de la main d'œuvre de 1992. Elle comprend une variable reprenant ces cotisations ainsi que les rémunérations totales par branche d'activité, pour les branches soumises à l'enquête. Les pourcentages obtenus en comparant ces deux grandeurs sont extrapolés à l'ensemble des branches d'activité. Cela permet de construire une clé pour répartir le montant total entre les secteurs et les branches d'activité.

⁴ Les sources utilisées sont celle déjà citées pour le calcul de la masse salariale totale de ces secteurs. Dans le secteur S15, dans le cas des travailleurs PRIME et TCT, les employeurs de ces travailleurs cotisent pour l'ensemble des risques sociaux. La part des cotisations sociales effectives (D121) est estimée à 40% de D1. Pour les officiers du culte, comme pour tous les fonctionnaires, les cotisations sociales effectives sont constituées de 3,8% du traitement.

Secteur S13

Les cotisations pour assurance accidents du travail à destination des sociétés d'assurance viennent des comptes et budgets publics.

3.1.2.2 Les cotisations pour assurances extra-légales

Les principales assurances extra-légales sont les assurances hospitalisation et les assurances de groupe et fonds de pension. Les totaux sont disponibles dans le rapport de l'OCA.

Pour le secteur S12, les comptes ou rapports annuels sont les sources de base. Ils comportent une rubrique reprenant les primes patronales pour assurances extra-légales.

Pour le secteur S13, le montant des cotisations vient des comptes et budgets publics.

Dans le secteur S15, la variable du fichier ONSS "versements pour assurances pension extra-légale" est utilisée.

Les montants à répartir entre S11 et S14 pour ces deux types d'assurance sont alors obtenus par solde. La part patronale des cotisations aux assurances de groupe et aux fonds de pension est répartie entre ces deux secteurs et les branches d'activité comme la cotisation sociale de 8,86% sur les versements pour ces assurances (variable disponible dans le fichier ONSS). Les assurances hospitalisation sont réparties à partir d'une variable reprenant ces versements dans l'enquête CEE, comme pour les assurances accidents du travail.

3.2 LES COTISATIONS SOCIALES IMPUTÉES (D122)

Pour les secteurs S12 et S13, les cotisations sociales imputées sont reprises dans les comptes de ces secteurs (sources: comptes et rapports annuels pour S12 et comptes et budgets public pour S13).

Pour les secteurs S11, S14 et S15 (sauf statuts précaires et ministres du culte), les résultats de l'enquête CEE de 1996 sont utilisés. Ils donnent à la fois les rémunérations des salariés (D1) et les cotisations sociales imputées (D122), pour les branches d'activité soumises à l'enquête. Les pourcentages obtenus en comparant ces deux grandeurs sont extrapolés à l'ensemble des branches d'activité. Ces coefficients sont ensuite appliqués aux rémunérations totales calculées de ces secteurs. Les "grandes entreprises" font l'objet d'un traitement particulier dans le secteur S11. Elles sont en effet souvent leur propre assureur pour les accidents du travail, les pensions et d'éventuelles autres prestations sociales. Les montants correspondants sont disponibles dans leurs comptes et rapports annuels.

Pour le secteur S15, dans le cas des travailleurs PRIME et TCT, étant donné qu'il s'agit d'"emplois précaires", il est supposé que ces travailleurs ne reçoivent pas de prestations sociales directes de leur employeur. Dans le cas des ministres du culte, les cotisations sociales imputées sont constituées des pensions, allocations familiales..., soit tous les types de prestations sociales pour lesquelles il n'y a pas de cotisations de la part de l'employeur, dans ce cas-ci l'État. Le montant des cotisations fictives des ministres du culte provient du compte S13.

4 MÉTHODE DE CALCUL POUR LA DERNIÈRE ANNÉE

4.1 CALCUL DE LA RÉMUNÉRATION TOTALE

4.1.1 SECTEURS S11, S14 ET S15

Pour la dernière année publiée, les données de la centrale des bilans et les données d'enquête nécessaires à l'application de la méthode décrite ci-dessus ne sont pas disponibles à temps. L'estimation se base sur l'évolution des salaires selon l'ONSS uniquement.

Si les données de l'ONSS pour la dernière année sont disponibles assez vite, il s'agit d'une version provisoire. Certaines entreprises sont absentes du fichier. La méthode d'estimation repose dès lors sur un échantillon constant comprenant les entreprises communes des fichiers des années (t) et (t-1) et classées dans la même branche d'activité et le même secteur les deux années⁵.

Les salaires selon l'ONSS (voir point 2.1.1 et 2.4) par branche d'activité et par secteur sont calculés sur cet échantillon constant pour les deux années. La comparaison de ces chiffres permet de calculer des coefficients d'évolution. Ces coefficients sont appliqués aux chiffres de salaires finals par branche et par secteur de l'année (t-1) pour donner les salaires estimés de l'année t.

4.1.2 SECTEUR S12

4.1.2.1 Secteurs S121 et S122

Pour ces secteurs, les données de la comptabilité (S121) et des schémas A (S122) sont disponibles. La méthode de calcul est donc la même que pour les autres années.

4.1.2.2 Secteurs S123, S124, S125

Comme pour les secteurs S11 et S14, les calculs sont basés sur l'évolution constatée dans les salaires selon l'ONSS sur l'échantillon constant.

4.1.3 SECTEUR S13

La méthode est identique à celle des autres années: les salaires sont estimés à partir des comptes et budgets publics.

⁵ Etant donné le report de la publication cette année, une version quasi définitive des données de l'ONSS était disponible. L'estimation pour 1998 se base donc sur l'évolution des rémunérations calculée sur le fichier complet et non pas sur un échantillon constant.

4.2 RÉPARTITION EN SALAIRES ET COTISATIONS SOCIALES

4.2.1 COTISATIONS SOCIALES EFFECTIVES (D121)

4.2.1.1 Cotisations sociales à destination des administrations publiques

Comme pour les autres années, le total est connu.

Le montant correspondant aux cotisations du secteur S13 est déterminé à partir des comptes et budgets publics.

Pour les secteurs S12 et S15, les données de l'ONSS sur l'échantillon constant donnent l'évolution des cotisations entre les deux années. Cette évolution est appliquée aux données de l'année (t-1) pour obtenir le total de l'année (t).

Le solde restant est réparti entre les secteurs S11 et S14 et leurs branches d'activité selon la répartition de l'année précédente.

4.2.1.2 Cotisations sociales à destination des sociétés d'assurance (S125)

Le total est connu ainsi que ses trois composantes "accidents du travail", "hospitalisation" et "assurances-groupes et fonds de pension".

Le montant des cotisations du secteur S13 est déterminé à partir des comptes et budgets publics.

Pour les autres secteurs, le solde est réparti comme suit. On détermine par branche le pourcentage de cotisations par rapport aux salaires en t-1. Ces pourcentages sont appliqués aux salaires de l'année t. La distribution "théorique" des cotisations ainsi obtenue est utilisée pour répartir les montants de cotisations connus.

4.2.2 COTISATIONS SOCIALES IMPUTÉES (D122)

Pour le secteur S13, les comptes et budgets publics donnent les cotisations sociales imputées.

Pour les autres secteurs, les pourcentages de cotisations imputées par rapport aux salaires totaux l'année (t-1) sont appliqués aux salaires de l'année (t).

4.3 LES SALAIRES ET TRAITEMENTS BRUTS (D11)

Ils sont obtenus par solde: $D11 = D1 - D121 - D122$.