

DE FLEXIJOBS EN DE WERKGELEGENHEID IN DE HORECASECTOR



FEDERALE OVERHEIDSDIENST WERKGELEGENHEID, ARBEID EN SOCIAAL OVERLEG

Meer info over de FOD Werkgelegenheid, zijn bevoegdheden, organisatie en thematieken (arbeidsreglementering, arbeidsovereenkomsten, verloning, collectieve arbeidsovereenkomsten, sociaal overleg, welzijn op het werk, verloven, detachering, herstructureringen ...) vindt u op www.werk.belgie.be

Wenst u de diensten van de FOD Werkgelegenheid te contacteren, raadpleeg de pagina Contact op www.werk.belgie.be

Verantwoordelijke uitgever: FOD Werkgelegenheid, Arbeid en Sociaal Overleg

Deze publicatie is vrij raadpleegbaar en downloadbaar op de website van de FOD Werkgelegenheid, Arbeid en Sociaal Overleg: www.werk.belgie.be

Cette publication peut être également obtenue en français

M/V/X

Omwille van het leesgemak wordt de mannelijke vorm gebruikt om te verwijzen naar personen. Met het gebruik van deze vorm worden personen van alle geslachten beoogd.

VOLG ONS OP DE SOCIALE MEDIA



@FODwerk



www.facebook.com/FODWerkgelegenheid



[linkedin.com/company/fod-werkgelegenheid-arbeid-en-sociaal-overleg](https://www.linkedin.com/company/fod-werkgelegenheid-arbeid-en-sociaal-overleg)



fodwerk

MEDEDELING

Deze publicatie behandelt een reglementering die soms zeer complex is. Op basis van deze publicatie kan geen enkel recht geëist worden. De enige basis daarvoor wordt gevormd door de wettelijke en regelgevende teksten.

© FOD Werkgelegenheid, Arbeid en Sociaal Overleg

Hergebruik van teksten uit deze publicatie is toegestaan met bronvermelding en, in voorkomend geval, met vermelding van de auteurs van de publicatie.

De flexijobs en de werkgelegenheid in de horecasector

DEEL 1 : Overzicht van de diverse tewerkstellingsstatuten in de horecasector.

1. Normale regeling

Het gewone personeel van de horecasector (PC 302) wordt bij de RSZ aangegeven onder kengetal 017. De normale sociale zekerheidsbijdragen zijn verschuldigd.

Voor de arbeiders bedragen de sociale basisbijdragen 13,07% voor de werknemer en 35,64% voor de werkgever. Voor de bedienden bedragen de sociale basisbijdragen 13,07% voor de werknemer en 30,03% voor de werkgever.

Aangezien deze werknemers onderworpen zijn aan alle takken van de sociale zekerheid, komen ze ook in aanmerking voor de structurele vermindering en voor de gangbare RSZ-doelgroepverminderingen.

Deze sector geniet dus ook van de voordelen van de tax-shift waardoor de sociale bijdragen de komende jaren nog wat zullen afnemen.

Opmerking: de structurele vermindering en de RSZ-doelgroepverminderingen kunnen enkel worden toegepast indien de werknemer:

- ofwel een arbeidsovereenkomst heeft van minstens 50%
- ofwel minstens 27,50% reële prestaties in een kwartaal telt t.o.v. een voltijdse tewerkstelling.

Specifiek voor de horeca geldt deze regel NIET voor de toepassing van de structurele vermindering, maar wel voor de RSZ-doelgroepverminderingen.

2. Bijzondere regelingen

2.1 Met fooien bezoldigden

Arbeiders die uitsluitend met fooien worden betaald (of indien de fooien hoger zijn dan 108% van het loon verschuldigd door de werkgever) worden bij de RSZ aangegeven op basis van forfaitaire lonen.

Het gebruikte forfait hangt af van het arbeidsregime (vijfdagenstelsel of zesdagenstelsel) en de uitgeoefende functie. Voor een kelner in een café belooft het forfait in de vijfdagenweek 106,82 euro per dag, wat neerkomt op ongeveer 2400 euro per maand bruto.

Voor de forfaitaire bezoldigde arbeiders bedragen de sociale basisbijdragen 13,07% voor de werknemer en 28,29% voor de werkgever. Dit percentage is lager omdat de loonmatigingsbijdrage niet verschuldigd is voor deze werknemers.

Aangezien deze werknemers onderworpen zijn aan alle takken van de sociale zekerheid, komen ze ook in aanmerking voor de structurele vermindering en voor de gangbare RSZ-doelgroepverminderingen.

Deze sector geniet dus eveneens van de voordelen van de tax-shift waardoor de sociale bijdragen de komende jaren nog wat zullen afnemen.

2.2 de extra's

De Gelegenheidsarbeid in de horeca (de 'extra's') is een regeling specifiek gericht op de horeca.

Het gaat om werknemers:

- tewerkgesteld voor maximaal twee opeenvolgende dagen
- met een arbeidsovereenkomst van bepaald duur of voor een duidelijk omschreven werk.

Er is een begrenzing van 50 dagen per kalenderjaar per werknemer en 200 dagen per kalenderjaar per werkgever. Bij overschrijding van deze grenzen kan er wel nog gewerkt worden, maar dan als gewone werknemer. De werknemer kan de werkgever een attest bezorgen met een toegangscade die toelaat het aantal gewerkte dagen van de werknemer als 'extra' te consulteren.

De berekening van de RSZ-bijdragen gebeurt op basis van een forfait, namelijk 47,40 euro per dag (of bij minder dan zes uur tewerkstelling, 7,90 euro per uur). De verschuldigde percentages zijn net zoals bij de forfaitairbezoldigden (zie 2.1), de loonmatigingsbijdrage is dus niet verschuldigd.

Ook hier: aangezien men onderworpen is aan alle stelsels van de sociale zekerheid, is ook de structurele vermindering van toepassing en in principe, alle gangbare RSZ-doelgroepverminderingen.

Opmerking: de reëel gepresteerde uren moeten steeds bij de RSZ worden aangegeven. Aan de hand van dit aantal uren en het forfait 'kelner café' (zie hoger), d.i. 106,82 euro per dag of 14,18 per uur, worden de sociale rechten berekend.

2.3 Flexi-werknemers

Flexi-werknemers kunnen enkel in de horecasector worden tewerkgesteld. Het systeem bestaat sinds 1 december 2015.

Werkgever en flexi-werknemer sluiten samen een raamakkoord af. Binnen dit kader sluiten ze, telkens als de werknemer gaat werken, een flexi-arbeidsovereenkomst af. Deze arbeidsovereenkomsten zijn voor een bepaalde duur of voor een duidelijk omschreven werk.

De Flexi-werknemer moet voldoen aan volgende voorwaarden:

In kwartaal T:

- Bij de betrokken werkgever niet tewerkgesteld zijn met een andere arbeidsovereenkomst waarbinnen hij 80% of meer prestaties levert voor die werkgever
- Hij mag zich niet bevinden in een opzegperiode of een periode gedekt door een opzegvergoeding bij de betrokken werkgever. Er moet een systeem van registratie van prestaties van toepassing zijn. Dit kan de 'witte kassa' zijn of een alternatief systeem van aanwezigheidsregistratie.

In kwartaal T-3:

- De werknemer moet een volume aan arbeidsprestaties geleverd hebben van 80% of meer bij één of meerdere andere werkgevers. Dit kunnen prestaties zijn in de horeca of in om het even welke andere sector (prestaties als flexi-werknemer, extra, leerling, student, gelegenheidsarbeid in land- of tuinbouw of deeltijds leerplichtige tellen niet mee).

Of aan deze voorwaarden is voldaan wordt gecontroleerd aan de hand van de Dimona-aangifte, waarbij de werkgever via een responscodeset onmiddellijk weet of de werknemer voldoet aan de voorwaarden.

De werknemer heeft recht op een loon van 9 euro per uur. Dit wordt verhoogd met 0,69 euro als vakantiegeld. Eventuele conventionele toeslagen en premies zijn ook verschuldigd.

Op dit bedrag is een werkgeversbijdrage verschuldigd van 25%. Er is geen bijzondere werknemersbijdrage verschuldigd. Het ontvangen loon is ook vrijgesteld van de personenbelasting.

Aangezien de normale RSZ-bijdragen niet van toepassing zijn, is er geen recht op de structurele vermindering.

2.4 Studenten

De regeling voor studenten is niet specifiek voor de horeca maar het is een sector waar veel studentenarbeid voorkomt.

De regeling is enkel van toepassing indien de prestaties worden geleverd in het kader van een studentenovereenkomst en buiten de periodes van verplichte aanwezigheid in de onderwijsinstelling.

Er is een maximum van 50 dagen studentenarbeid per jaar. Vanaf dag 51 zijn de gewone RSZ-bijdragen verschuldigd (maar als de werkgever zijn DmfA niet correct invult zal RSZ vanaf dag 1 de normale bijdragen vorderen).

De student heeft in principe recht op hetzelfde loon als een gewone werknemer, maar hierop zijn de normale sociale zekerheidsbijdragen niet verschuldigd. Wel is een solidariteitsbijdrage verschuldigd van 2,71% voor de werknemer en 5,42% voor de werkgever.

De structurele vermindering kan niet worden toegepast.

Merk op dat het perfect mogelijk is dat een student 50 dagen werkt als student en 50 dagen als 'extra', zelfs bij één en dezelfde werkgever.

3. Bijkomende voordelen

3.1 RSZ-doelgroepvermindering horeca

Een werkgever uit de horeca kan voor vijf 'vaste werknemers' een RSZ-doelgroepvermindering genieten.

De werkgever mag niet meer dan 49 werknemers in dienst hebben. Hij moet beschikken over de witte kassa en voor alle personeel moet elke dag begin- en einduur van aanwezigheid geregistreerd worden.

De vermindering kan enkel worden toegepast voor werknemers met een voltijdse arbeidsovereenkomst. Extra's en flexi-werknemers komen niet in aanmerking.

Het bedrag van de vermindering is 500 euro per kwartaal. Dit bedrag wordt verhoogd tot 800 euro als het gaat om een werknemer jonger dan 26 jaar.

3.2 Overuren

De wet van 16 november 2015 houdende diverse bepalingen inzake sociale zaken, die de flexi-jobs invoert, voorziet ook in specifieke regels voor bepaalde overuren gepresteerd in de horeca.

De overuren waarnaar artikel 3, 5° van de wet van 16 november 2015 verwijst, zijn deze bedoeld in artikel 26bis, § 2bis, derde lid van de arbeidswet. Concreet gaat het om overuren bij buitengewone vermeerdering van werk en onvoorziene noodzakelijkheid en waarbij de werknemer kan kiezen om ze niet in te halen en enkel te laten uitbetalen. Voorwaarde is dat de werknemer voltijds is tewerkgesteld.

Het aantal overuren dat niet moet worden ingehaald is niet ongelimiteerd. Artikel 31 van de wet van 16 november 2015 voorziet hier een maximum van 300/360 per kalenderjaar.

Wanneer de werknemer ervoor kiest om die overuren niet in te halen, voorziet de wet van 16 november 2015 dat er geen recht op overloon is en er geen sociale of fiscale bijdragen zijn verschuldigd op de betrokken overuren. Vanaf 2017 is er ook geen collectieve arbeidsovereenkomst meer van toepassing die voorziet in een verhoging van het loon bij overuren.

Op het loon voor de overuren zijn geen sociale bijdragen verschuldigd indien het gaat om een voltijdse tewerkstelling.

Ondanks het feit dat er geen bijdragen verschuldigd zijn, moet het loon voor deze overuren en het aantal overuren vermeld worden op de DmfA-aangifte. Fiscaal zijn deze overuren vrijgesteld van de personenbelastingen zodat daarop geen belastingen verschuldigd zijn.

Kiest de werknemer wel voor inhaalrust, dan zijn de gewone regels van toepassing (artikel 26bis, §2bis speelt dan niet) en is er wel recht op overloon. In dat geval zijn er ook sociale bijdragen verschuldigd.

Fiscaal geldt in dat geval de 'oude' regeling, al is die uiteraard niet van toepassing op de uren waarop geen belastingen verschuldigd zijn (dus enkel voor overuren bij deeltijdse werknemers?) :

- Er is een vrijstelling van doorstorting van de bedrijfsvoorheffing van 41,25% berekend op de berekeningsgrondslag voor de berekening van de overwerktoeslag en dit met een maximum van 360 uren per jaar.
- De werknemer krijgt een belastingvermindering van 57,75% van het 'totaal van de berekeningsgrondslagen voor de overwerktoeslag van de overuren, met een maximum van 360 uren per jaar.

DEEL 2: Analyse van de werkgelegenheidsevolutie in de horecasector.

1. Inleidende opmerkingen

De gegevens en grafieken die u hierna vindt zijn, behalve wanneer dit expliciet vermeld wordt, gebaseerd op gegevens van de RSZ, die vrij beschikbaar zijn op hun website. Het selectie criterium was daarbij het PC 302.

Vooraf eerst enkele aanwijzingen om de RSZ-gegevens en de grafieken met bijbehorende uitleg juist te kunnen interpreteren : grafieken :Voor de gewone tewerkstelling in het reguliere circuit zijn enkel de werknemers opgenomen waarvan de werkgever een werkgever uit de horeca (PC 302) is. Zij die een gewone tewerkstelling hebben via een uitzendkantoor zijn dus niet opgenomen (de RSZ kan die personen niet toewijzen aan het PC van de gebruiker). Hetzelfde geldt voor de studentenarbeid: enkel wanneer die niet via een uitzendcontract verloopt, maar dus via een contract tussen een werkgever van het PC 302 en de student, is die opgenomen;

- Alhoewel het daarentegen wel mogelijk is de tewerkstelling als extra en als flexi-job via een uitzendovereenkomst mee te tellen, is dit niet gebeurd, wegens het verwaarloosbaar aantal (zo waren er in het tweede kwartaal 2016 slechts 54,2 VTE extra's en 108,2 VTE flexijobs aan het werk via een uitzendovereenkomst);
- Bij de gegevens over de flexi-jobs in het vierde kwartaal 2015 mag niet uit het oog verloren worden dat het stelsel pas van start ging op 1 december 2015, zodat de cijfers van dat vierde kwartaal dus eigenlijk enkel betrekking hebben op de maand december;
- Studenten worden altijd enkel in dagen aangegeven, onafgezien het aantal gewerkte uren per dag. Dit betekent dat het voor studentenarbeid niet mogelijk is om het aantal VTE te berekenen.

Voor verdere methodologische uitleg over de manier waarop de RSZ de - gegevensafkomstig van de DMFA verwerkt, zie ook <http://www.rsz.fgov.be/nl/statistieken/onlinestatistieken/tewerkstelling-de-horeca-sector> .

De grafieken zijn door de FOD WASO gemaakt op basis van de beschikbare info (van hoofdzakelijk RSZ, maar ook Eurostat en RVA).

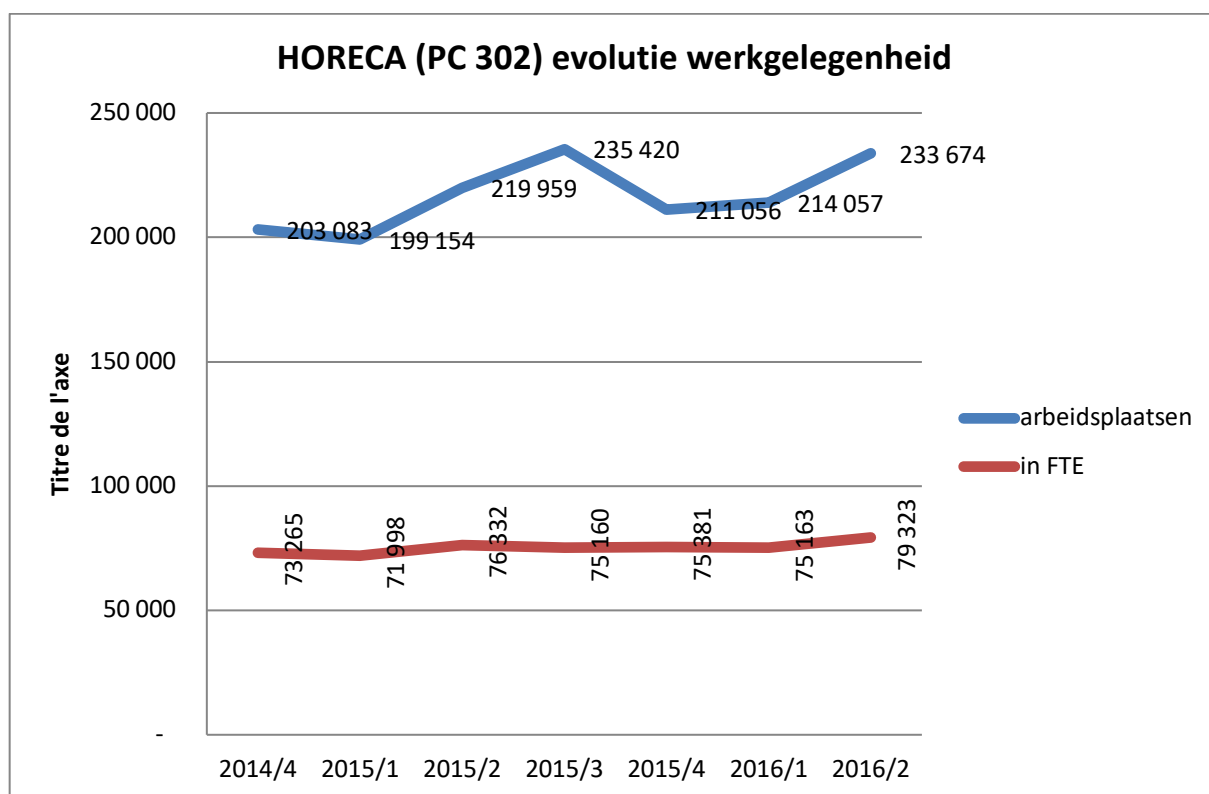
2. Globale evolutie van de werkgelegenheid in de horeca

2.1. De recente evolutie in België

De evolutie van het aantal arbeidsplaatsen vertoont een eerder grillig verloop, al is de globale tendens wel stijgend. Wanneer voor elk kwartaal de jaar-op-jaar vergelijking wordt gemaakt dan ligt het aantal arbeidsplaatsen sinds het vierde kwartaal 2015 (flexi-jobs startten in december 2015) telkens tussen de 8.000 en 15.000 arbeidsplaatsen hoger dan het overeenstemmende kwartaal een jaar eerder.

Ook uitgedrukt in voltijdse equivalenten is er een stijging in dezelfde kwartalen, naargelang het beschouwde kwartaal tussen de 1.900 en 3.200 FTE.

Het aantal FTE ligt ongeveer 3 maal lager dan het aantal arbeidsplaatsen. Deze verhouding is enigszins vertekend doordat de studenten werkzaam in de horeca wel meegerekend worden voor de arbeidsplaatsen, terwijl ze niet inbegrepen zijn in de FTE (aangegeven in dagen, zonder gegevens aangaande het aantal gewerkte uren). Worden de studenten buiten beschouwing gelaten voor de bepaling van de arbeidsplaatsen, dan is de verhouding tussen arbeidsplaatsen en FTE ongeveer 2 op 1.



Indien we naast de globale evolutie ook kijken naar de verdeling tussen tewerkstelling in voltijdse dagen en deeltijdse tewerkstelling, dan krijgen we het volgende globale overzicht (vierde kwartaal 2014 = 100).

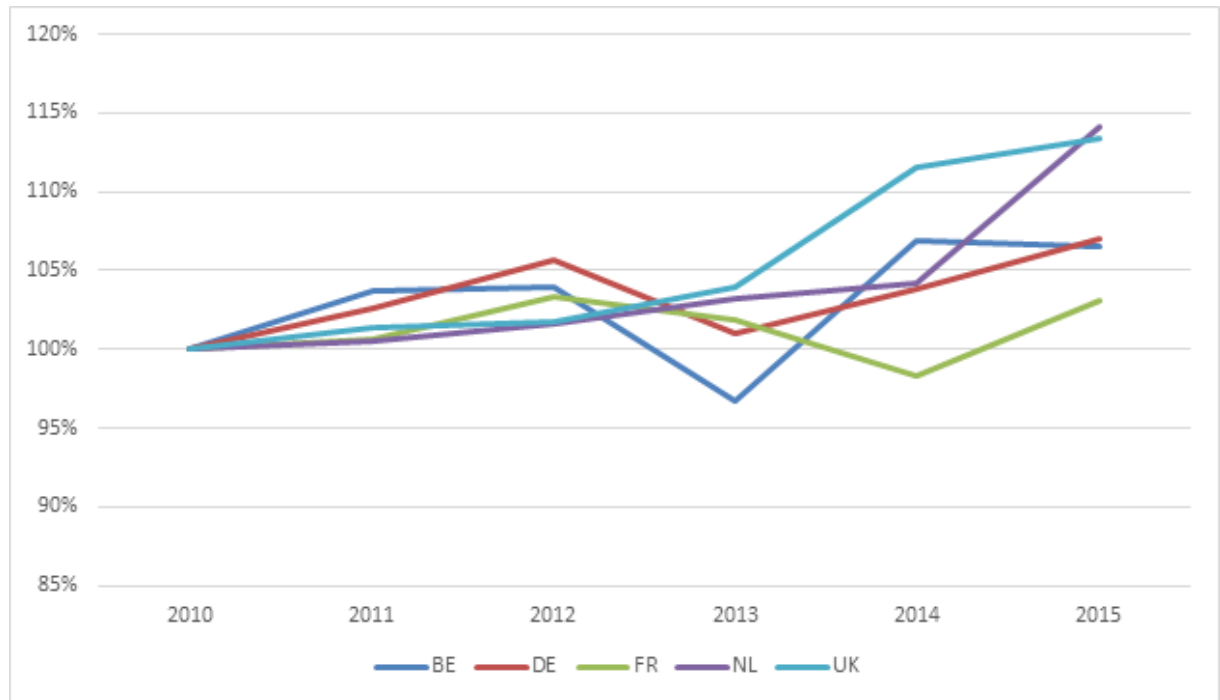
kwartaal	arbeitsplaatsen	aantal FTE	aangegeven voltijdse dagen	aangegeven deeltijdse uren	aangegeven loonmassa	loon per FTE
2014/4	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0
2015/1	98,1	98,3	98,0	95,9	97,2	98,9
2015/2	108,3	104,2	109,6	102,0	105,0	100,8
2015/3	115,9	102,6	117,5	93,2	103,6	101,0
2015/4	103,9	102,9	105,9	100,3	103,6	100,7
2016/1	105,4	102,6	109,2	97,0	104,0	101,4
2016/2	115,1	108,3	118,6	101,7	110,3	101,9

Opvallend is dat de groei zich concentreert bij de aangegeven voltijdse dagen.

2.2. Vergelijking met de buurlanden

Vooraleer in te gaan op een meer gedetailleerde analyse van de situatie in België is het ook nuttig te kijken hoe de werkgelegenheid in deze sector evolueerde in de buurlanden.

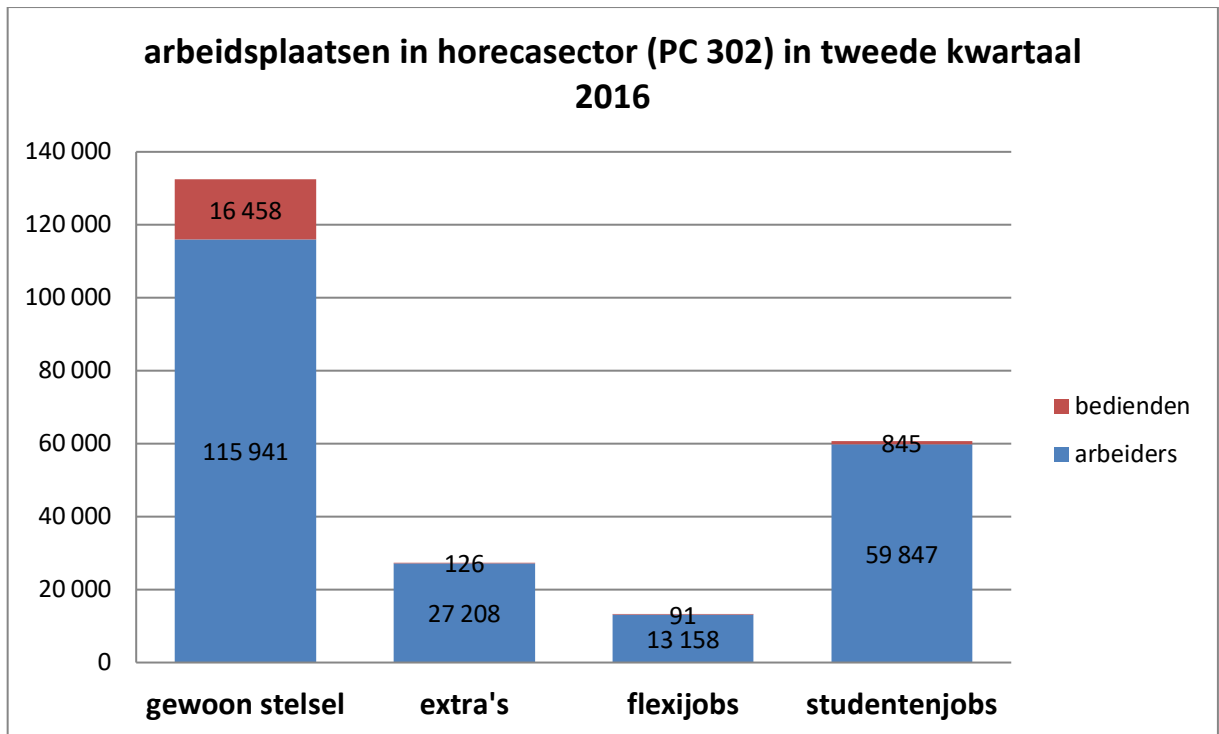
Deze vergelijking is gebaseerd op Eurostat-gegevens op basis van de arbeidskrachtenenquête. Gelet op de beperkte omvang van de steekproef dienen de resultaten met de nodige omzichtigheid behandeld te worden. De opgenomen tewerkstelling betreft die in de NACE-codes 55 (Verschaffen van accommodatie) en 56 (Eet- en drinkgelegenheden). De beide vaststellingen die hiervoor gemaakt werden voor België gaan ook op voor de buurlanden: de werkgelegenheid is stijgend, maar verloopt volgens een grillig pad (mede beïnvloed door beperkte omvang van de steekproef).



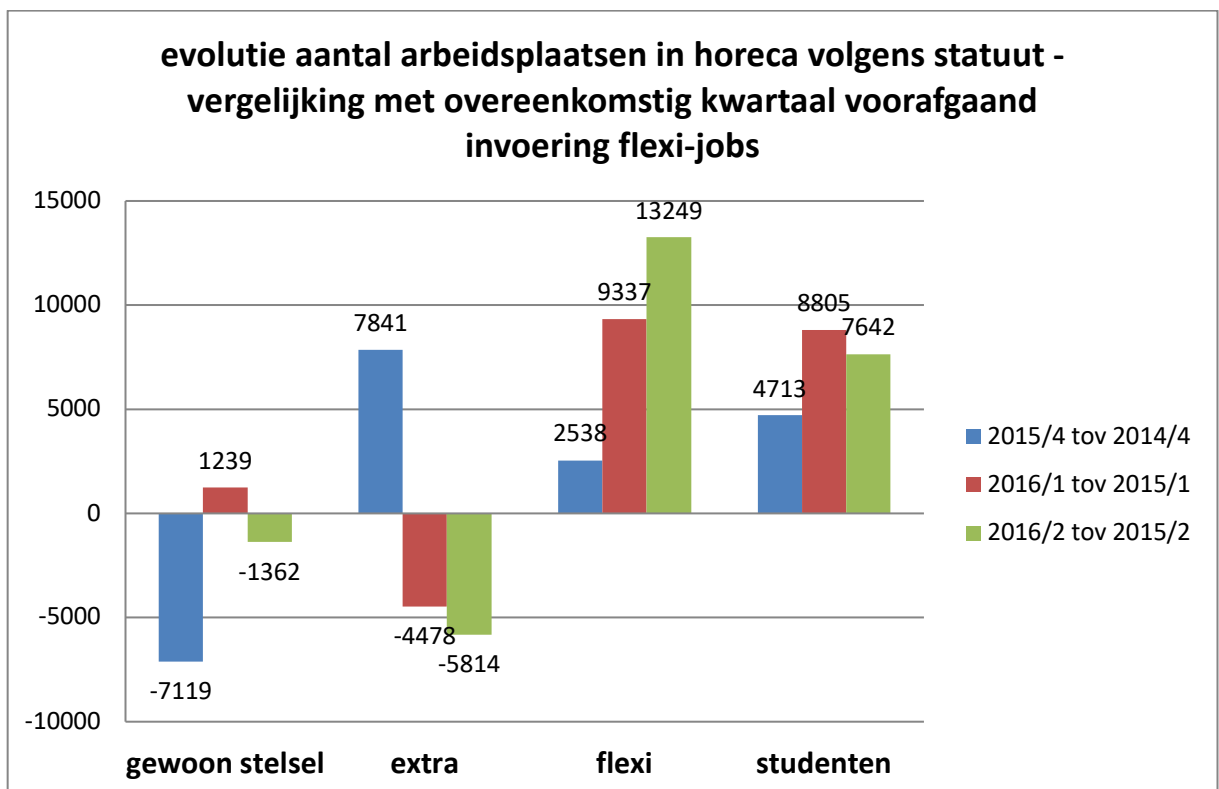
3. De evolutie van de werkgelegenheid volgens type tewerkstelling

3.1. Arbeidsplaatsen volgens tewerkstellingsstatuut

Brengen we het aantal arbeidsplaatsen van het laatst beschikbare kwartaal (tweede kwartaal 2016) in beeld volgens tewerkstellingsstatuut, dan blijkt de tewerkstelling in het gewone stelsel veruit de belangrijkste. De tewerkstelling als "extra" en de tewerkstelling via een flexijob blijft al bij al beperkt.



De volgende grafiek geeft de evolutie van de tewerkstelling volgens statuut, waarbij de 3 kwartalen waarin de flexijobs bestonden vergeleken worden met de overeenstemmende kwartalen één jaar eerder.

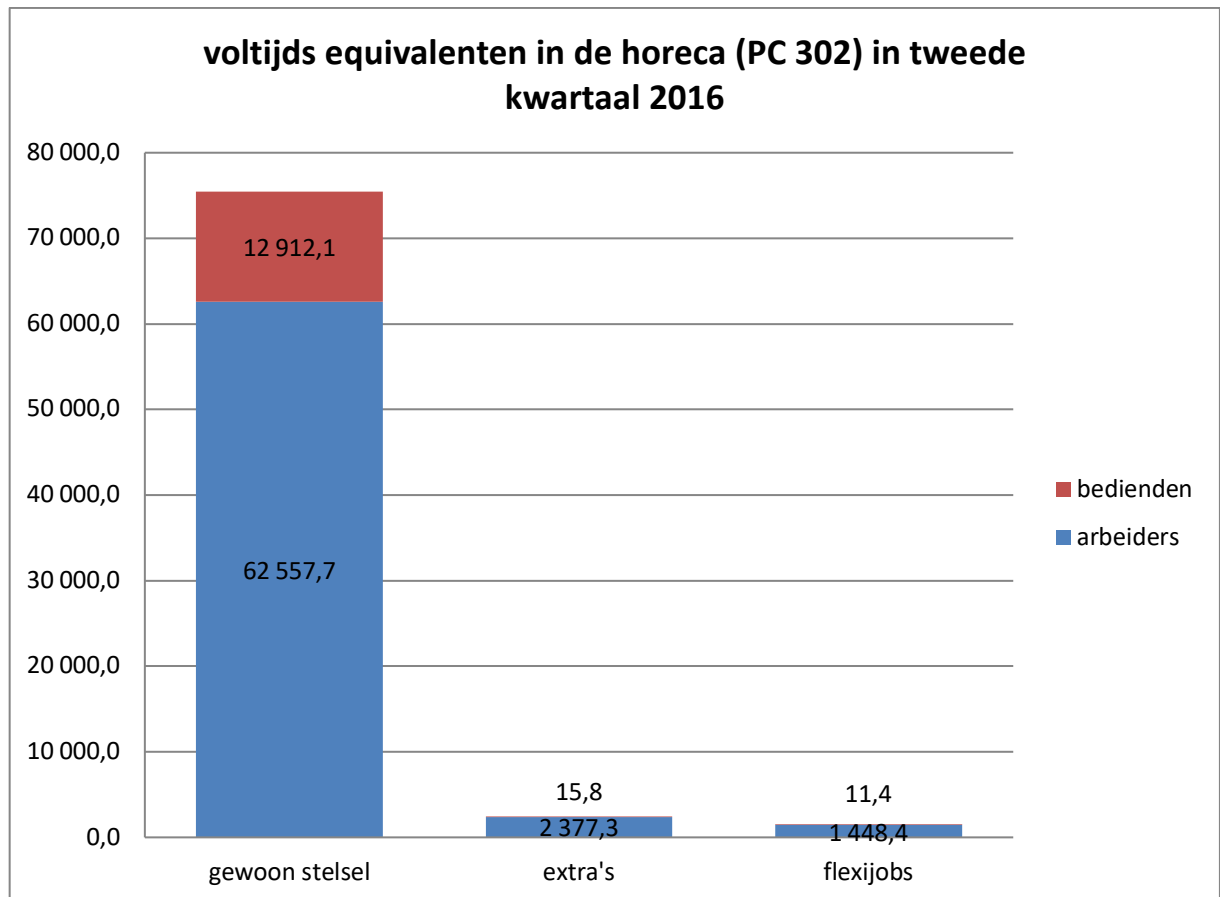


Hieruit zou op het eerste zicht kunnen geconcludeerd worden dat de tewerkstelling in het gewoon regime over de drie kwartalen heen krimpt, en misschien vervangen wordt door tewerkstelling in

de andere stelsels, inzonderheid de studentenarbeid en de flexi-jobs. We zullen echter in het volgende punt, bij de bespreking van de evolutie in voltijds equivalenten zien dat deze hypothese geen stand houdt.

3.2. Voltijds equivalenten volgens tewerkstellingsstatuut

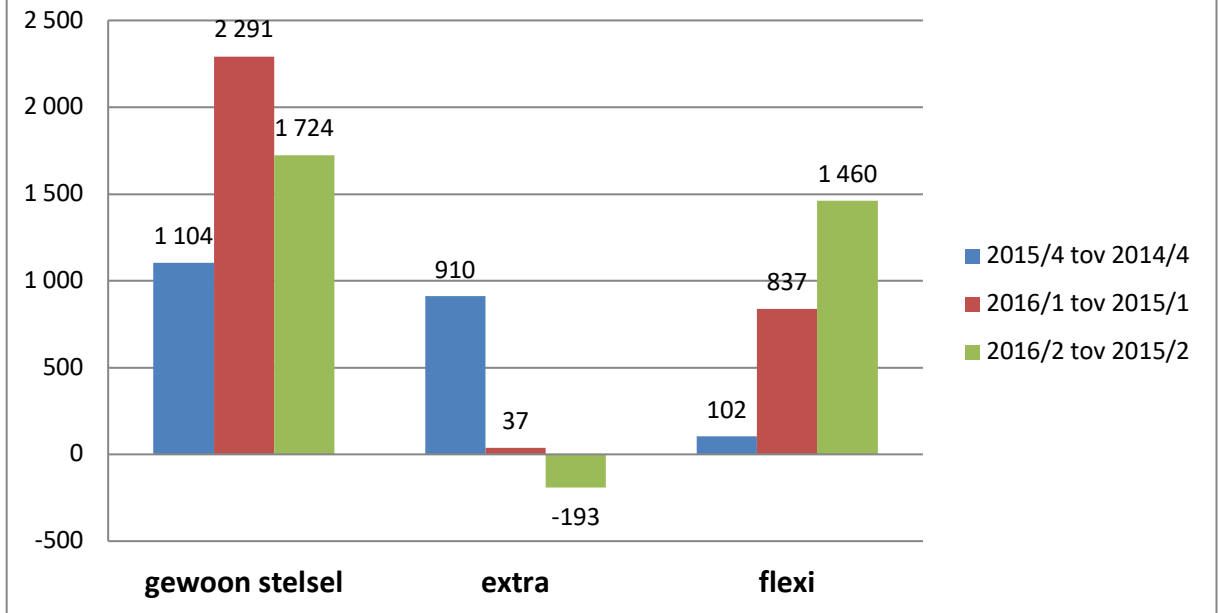
De volgende grafiek geeft opnieuw een beeld van de tewerkstelling in het tweede kwartaal 2016, maar nu in voltijdse equivalenten. Aangezien deze omzetting voor studentenarbeid niet mogelijk is (aangegeven in dagen, niet in uren) kunnen deze hier niet opgenomen worden.



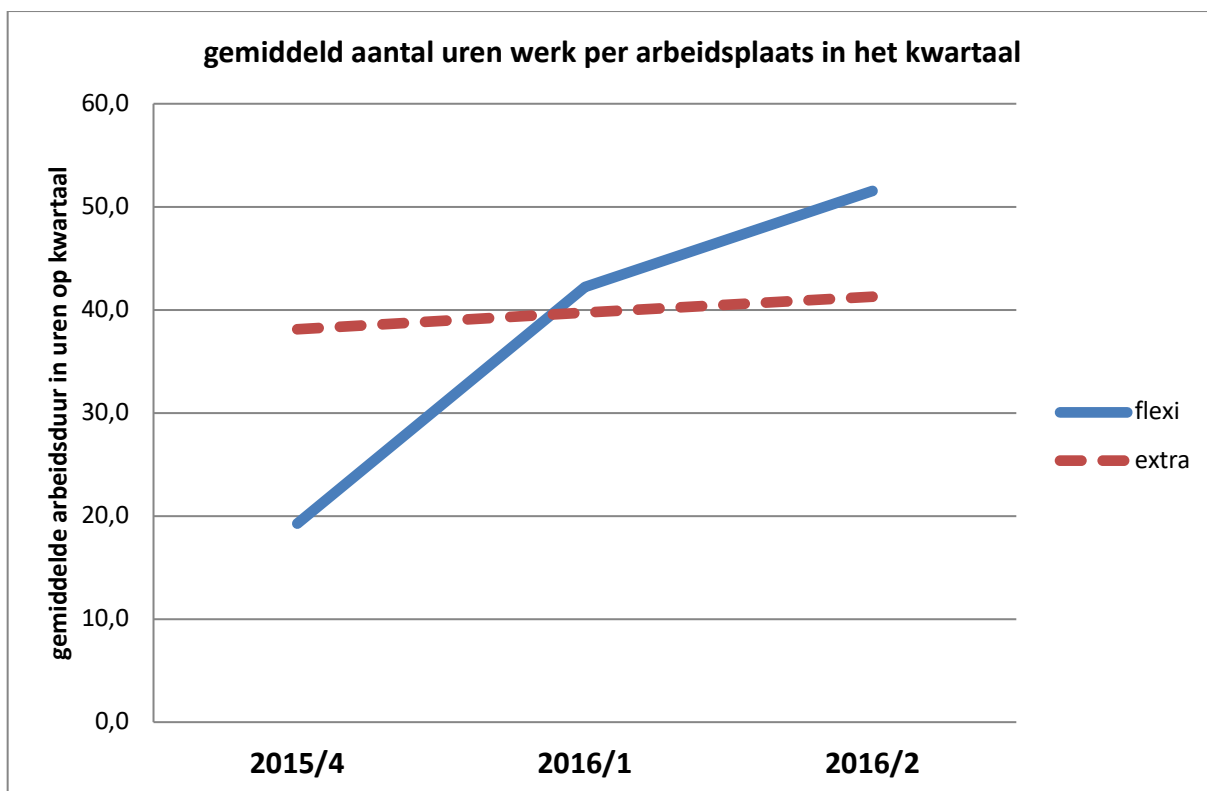
Uitgedrukt in voltijdse equivalenten kan quasi gesteld worden dat het totaal volume aan werkgelegenheid via de extra's en de flexijobs een eerder marginaal fenomeen is.

De volgende grafiek geeft de evolutie weer van de tewerkstelling in FTE volgens statuut, waarbij de 3 kwartalen waarin de flexijobs bestonden vergeleken worden met de overeenstemmende kwartalen één jaar eerder.

**evolutie tewerkstelling in horeca in voltijds equivalenten -
vergelijking met overeenstemmend kwartaal vóór invoering
van de flexijobs**

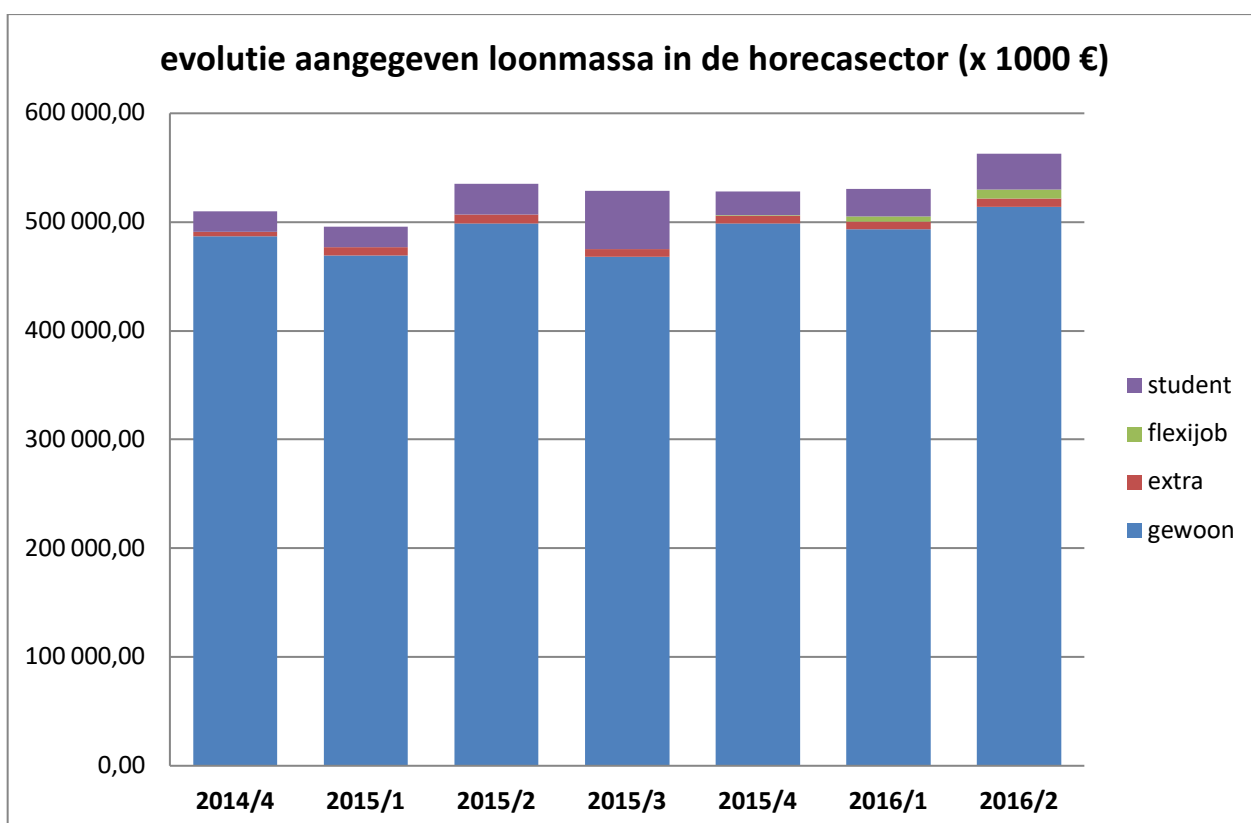


Zoals reeds gesteld in punt 3.1. blijkt de tewerkstelling in VTE in het gewoon stelsel niet te dalen, maar vertoont het in elk kwartaal een stijging t.o.v. het overeenstemmende kwartaal één jaar eerder. Meer volume over minder arbeidsplaatsen (3.1.) betekent dus dat de gemiddelde arbeidsduur in het gewoon regime gestegen is. Voor extra's is het plaatje anders: de daling van het aantal arbeidsplaatsen (3.1.) in het laatste beschouwde kwartaal zet zich in beperkte mate ook door in een daling in voltijds equivalenten. Die terugval in VTE wordt nog enigszins beperkt door een zeer lichte stijging van de gemiddelde arbeidsduur over de laatste 3 kwartalen van de "extra's". Die gemiddelde stijging van de arbeidsduur is echter veel groter bij de flexi-jobs: de groei van het stelsel komt zowel door de toename van het aantal werkenden als door de stijging van hun gemiddelde arbeidsduur. Er zou dus kunnen geconcludeerd worden dat een deel van de activiteiten die vroeger via de "extra's" werden uitgevoerd, door de flexi-jobs verdrongen zijn sinds de invoering ervan.



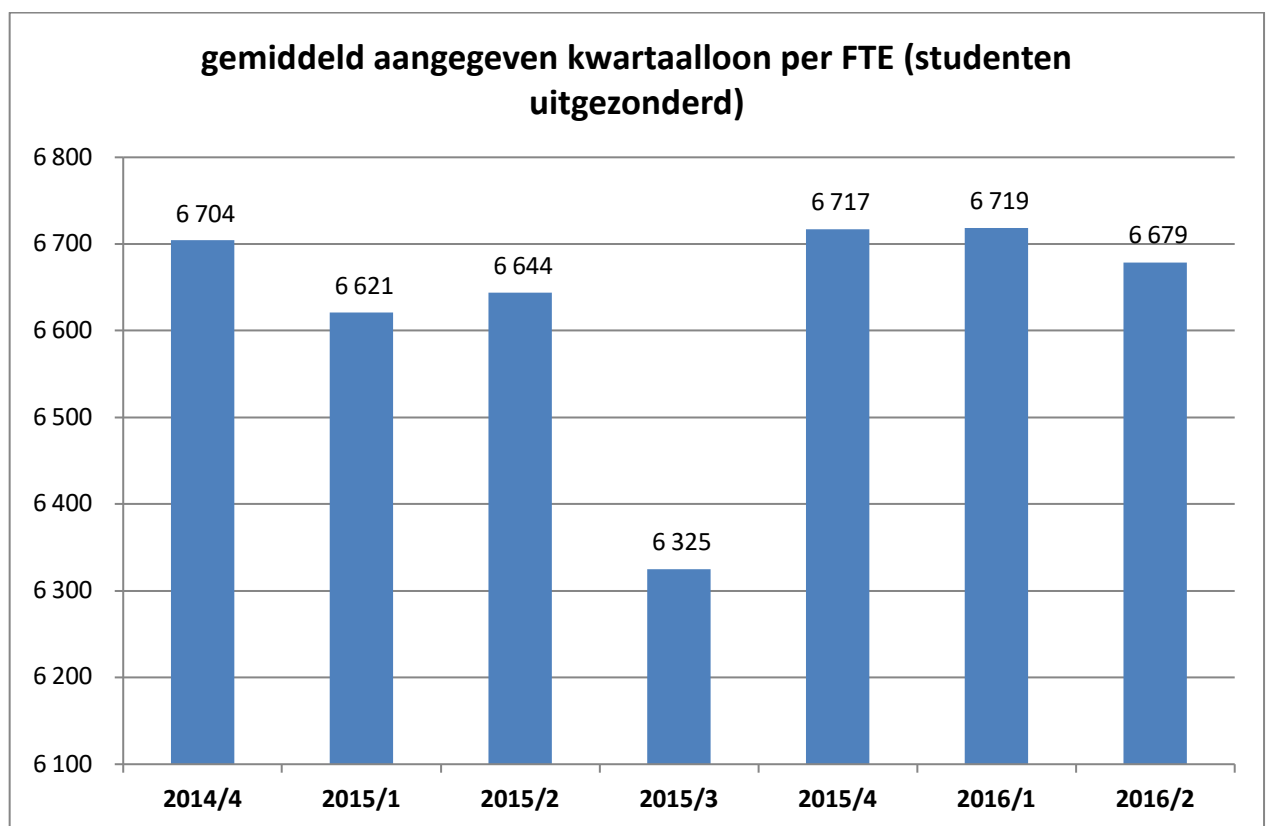
3.3. Evolutie van de aangegeven loonmassa

De grafiek hieronder geeft de evolutie van de aan de RSZ aangegeven loonmassa.

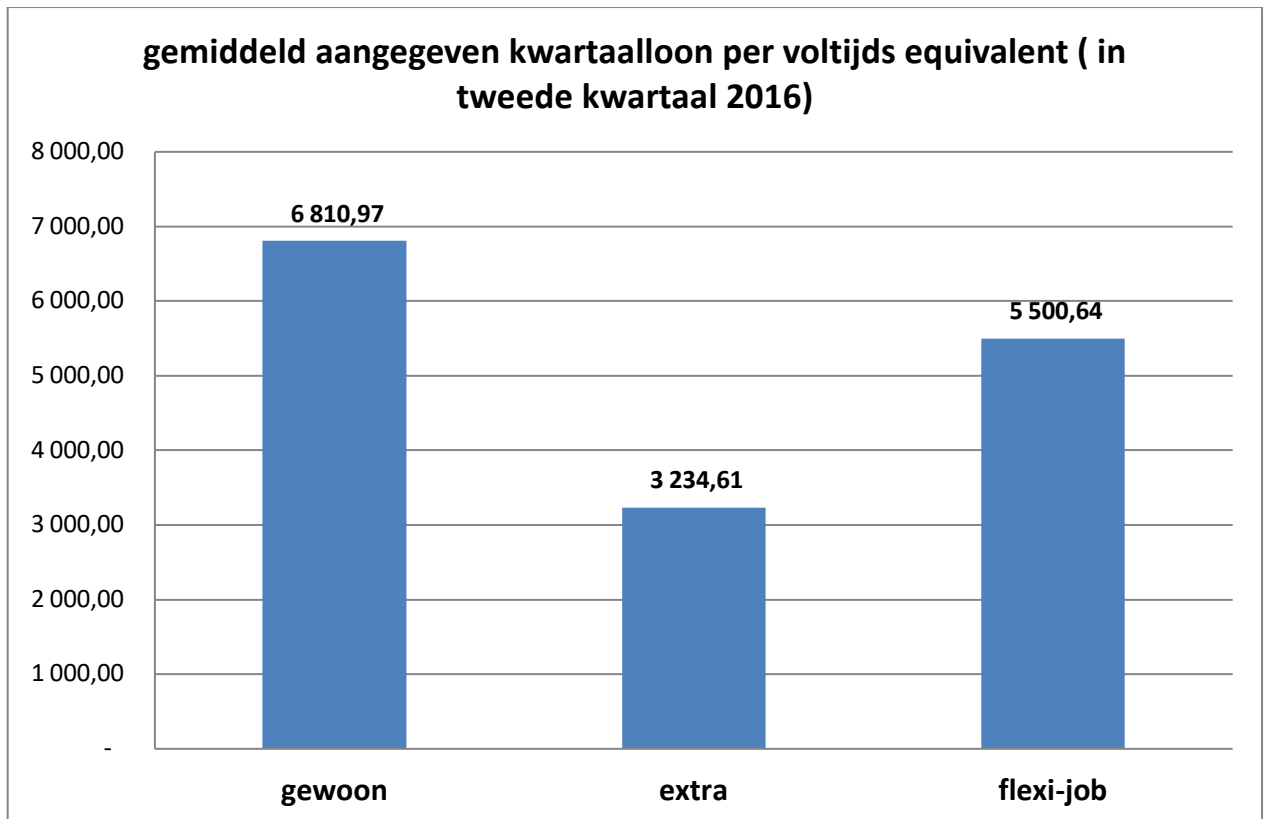


Wordt daarbij de vergelijking gemaakt met het overeenstemmende kwartaal van het voorgaande jaar, dan kan vastgesteld worden dat de totale loonmassa van de gewone werknemers in elk van de 3 kwartalen sinds de invoering van de flexi-jobs hoger ligt dan in het overeenstemmende kwartaal van het jaar vóór de invoering van de flexi-jobs (een stijging met 2,4 % in het vierde kwartaal 2015, een stijging met 5,1 % in het eerste kwartaal 2016 en een stijging met 3,1 % in het tweede kwartaal 2016).

Delen we de aangegeven loonmassa in elk kwartaal door het aantal VTE in dat kwartaal, dan komen we tot een gemiddeld aangegeven kwartaalloon per voltijds equivalent. Aangezien we de studentenarbeid niet kunnen omzetten in voltijds equivalenten (aangegeven in dagen) zijn deze hier buiten beschouwing gelaten.



Naast deze evolutie over de tijd is het ook nuttig het niveau van het aangegeven loon te bekijken naargelang het statuut waaronder gewerkt wordt. Bekijken we voor het tweede kwartaal 2016 het aangegeven loon per VTE voor de drie statuten afzonderlijk (voor studenten is de omzetting naar VTE opnieuw niet mogelijk), dan bekomen we het volgende plaatje :

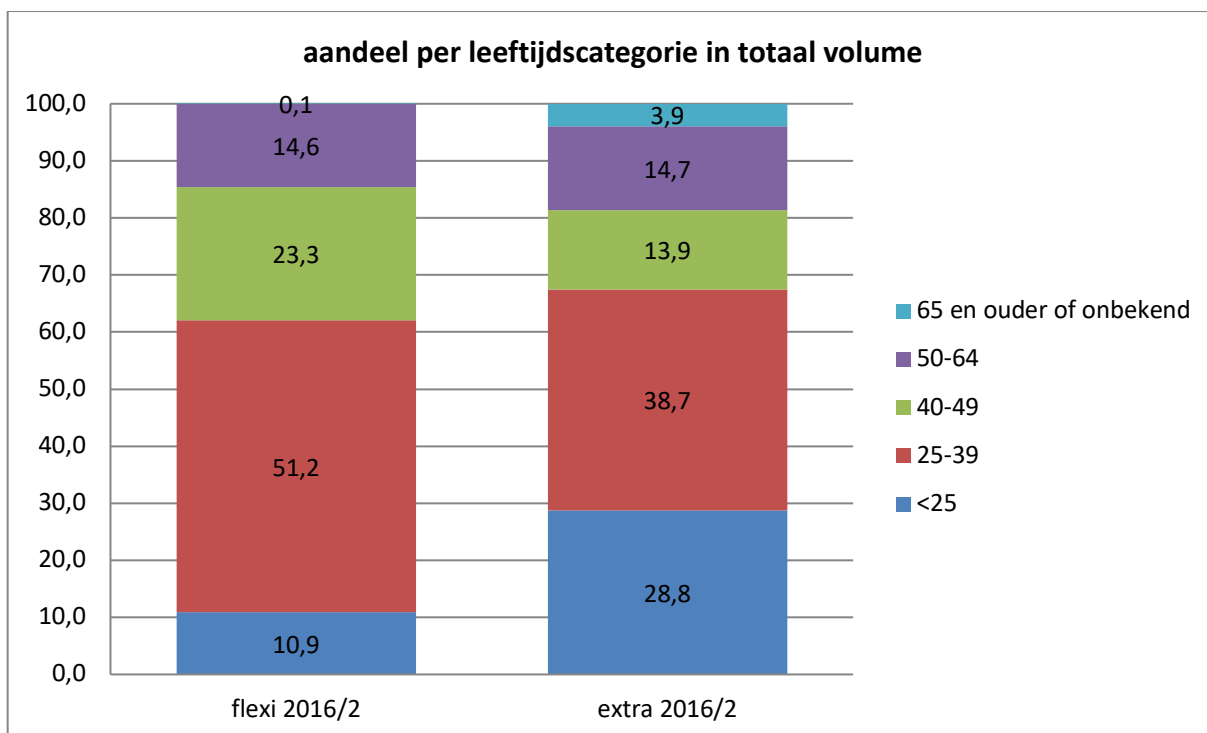


4. Vergelijking van de karakteristieken van de tewerkstelling als “extra “ en in een “flexi-job”.

Naast de vergelijking tussen de extra’s en de flexi-jobs qua gemiddelde arbeidsduur in het kwartaal (zie hierboven), maken we in dit hoofdstuk een verder doorgedreven vergelijking tussen beide stelsels.

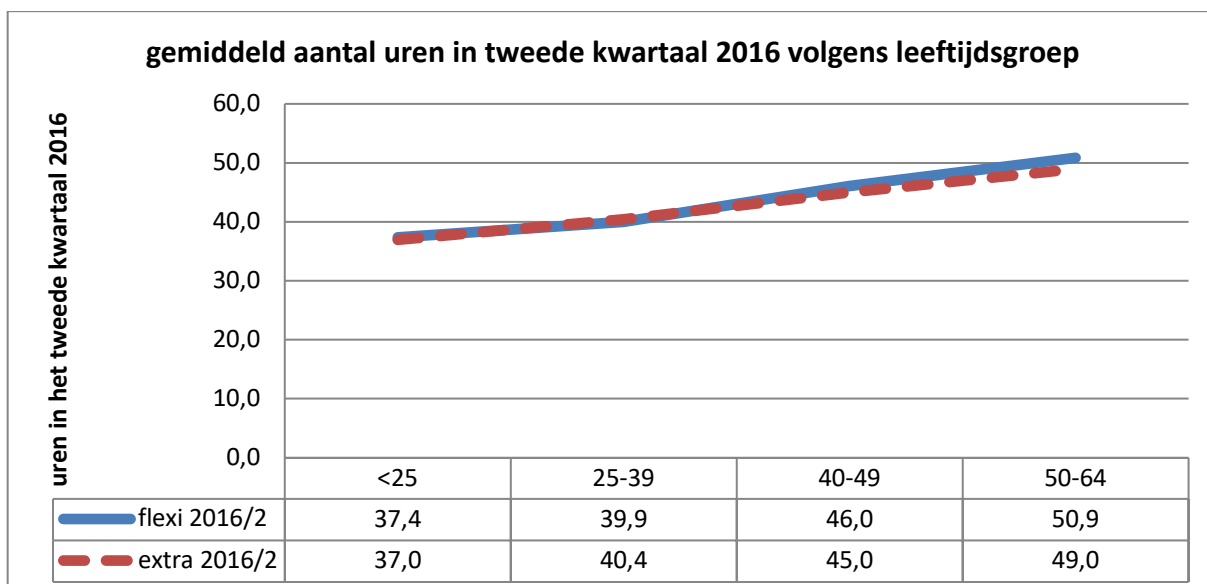
4.1. Leeftijdsstructuur van de werknemers

In de volgende grafiek wordt de leeftijdsstructuur vergeleken van de werknemers werkend in het statuut “extra” en het nieuwe statuut flexi-job in het tweede kwartaal 2016 (laatste beschikbare kwartaal).



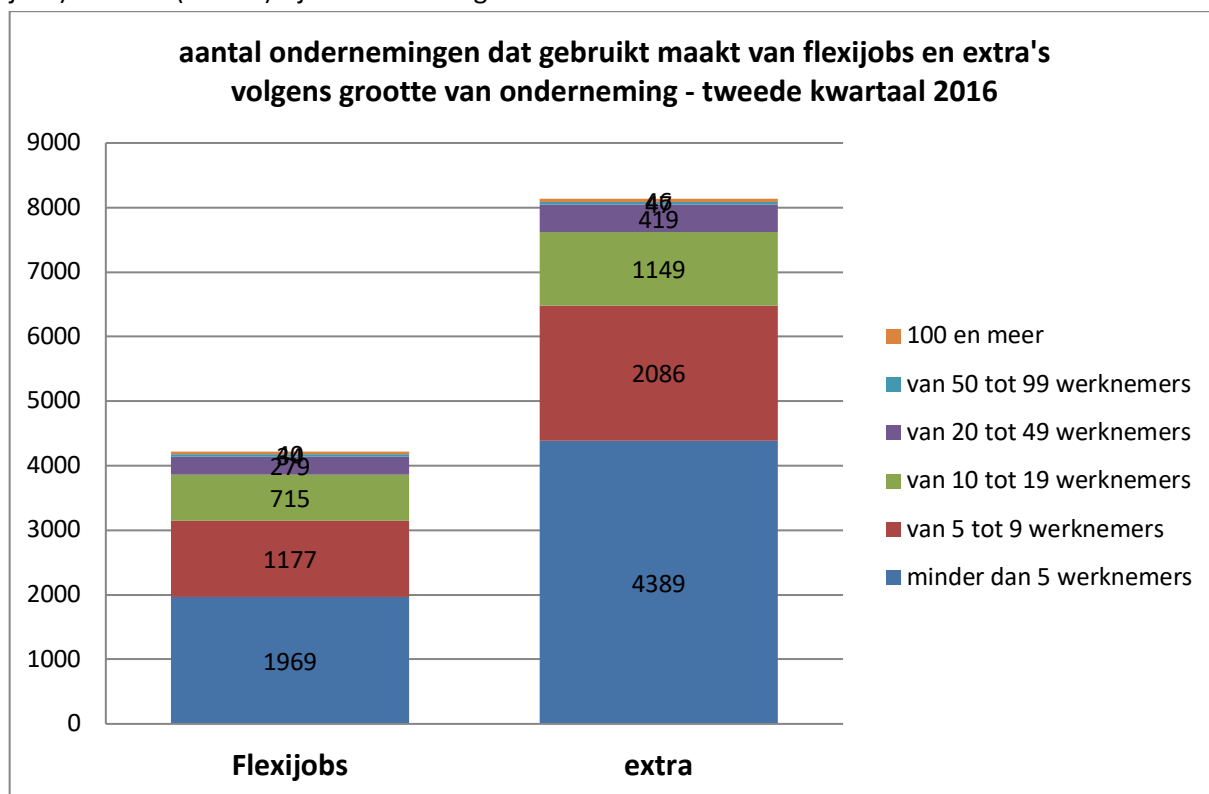
De twee uiterste leeftijden (< 25 jaar en 65 jaar en ouder) zijn duidelijk beter vertegenwoordigd bij de extra's. In de flexi-jobs is meer dan de helft van de werknemers tussen de 25 en de 39 jaar.

Anderzijds moet vastgesteld worden dat noch de leeftijd, noch de regeling waaronder gewerkt wordt, een grote invloed hebben op het gemiddeld aantal uren dat de werknemer in dat statuut actief is in de loop van een kwartaal, zoals blijkt uit de volgende grafiek.

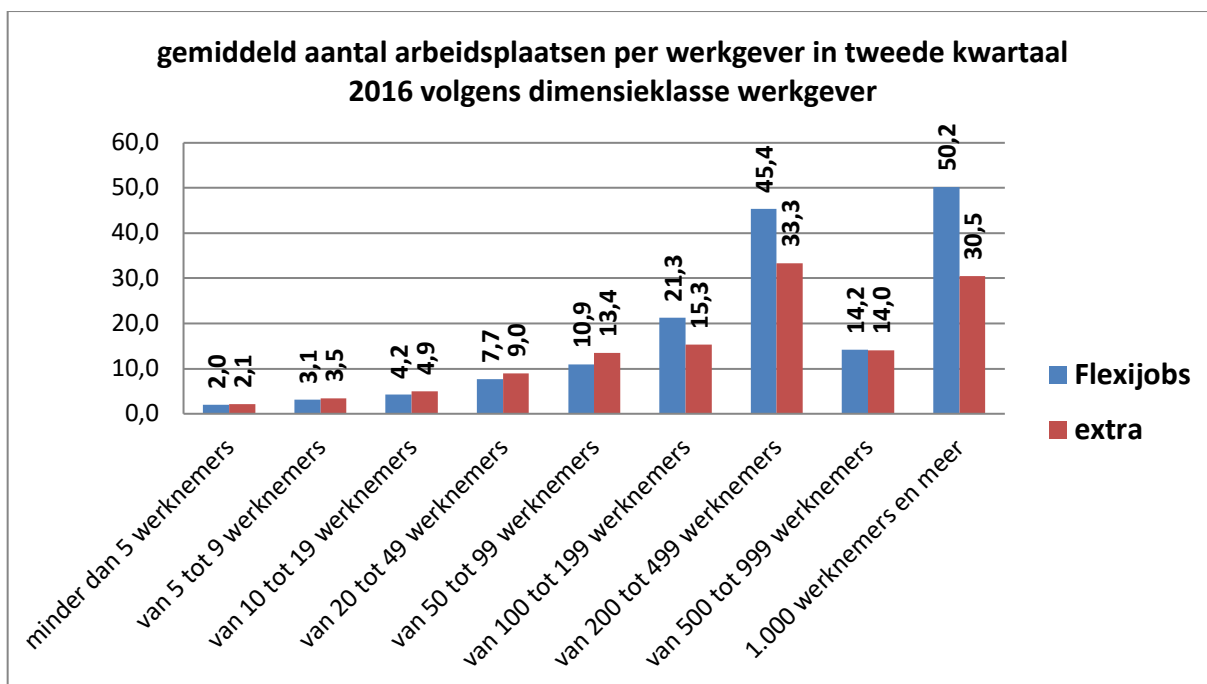


4.2. Gebruik van extra's en flexi-jobs volgens grootte van onderneming

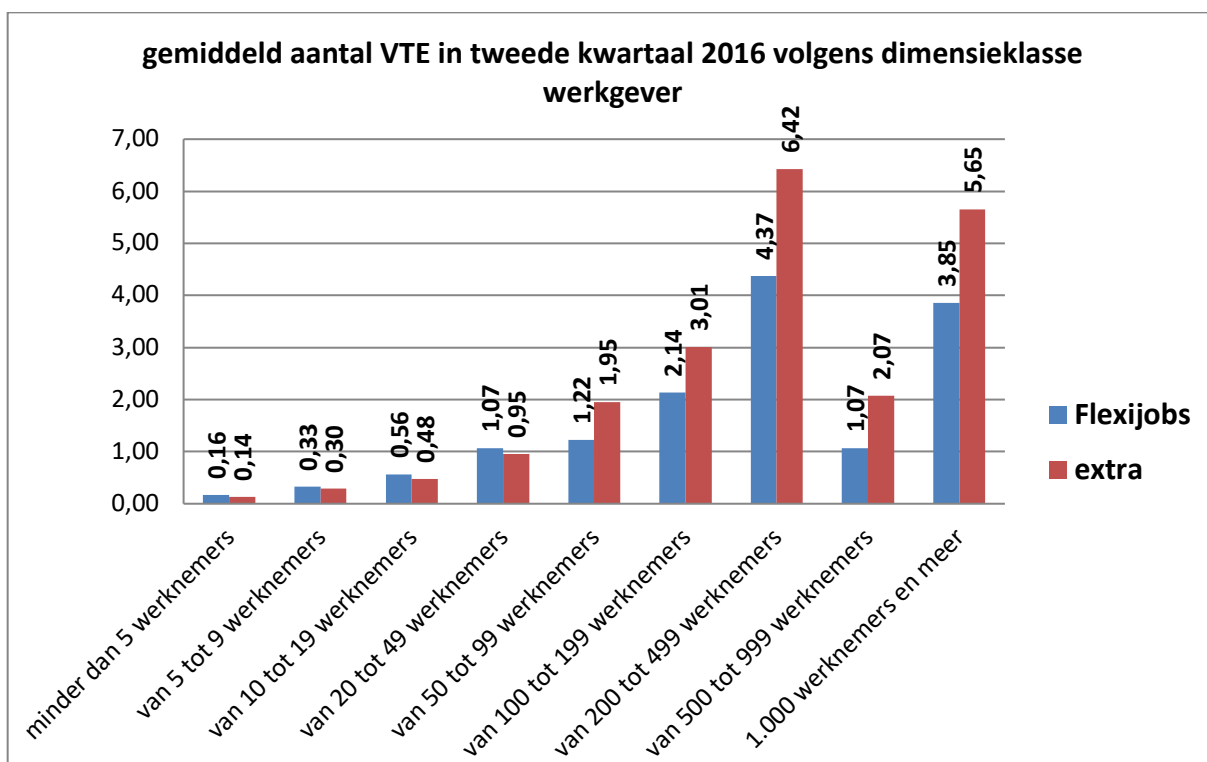
Ongeveer 50 % van de ondernemingen die gebruik maken van flexi-jobs en extra's zijn ondernemingen met minder dan 5 werknemers. Dit percentage ligt iets hoger bij de ondernemingen die gebruik maken van extra's (54 % tegenover 47 %). En respectievelijk 75 % (flexi-jobs) en 80 % (extra's) zijn ondernemingen met minder dan 10 werknemers.



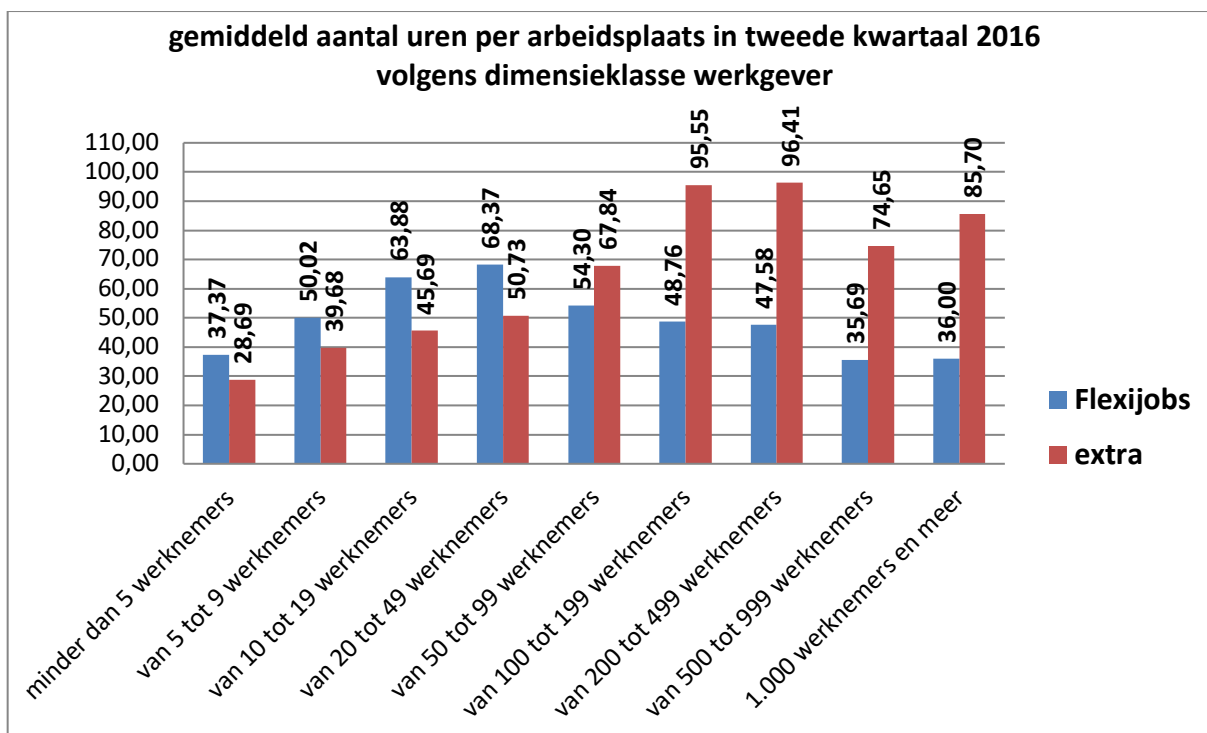
In de volgende grafiek geven we het gemiddeld aantal arbeidsplaatsen volgens de dimensieklasse van de onderneming voor zowel de flexi-jobs als de extra's. voor ondernemingen kleiner dan 100 werknemers zijn de verschillen tussen beide stelsels zeer klein, met telkens een iets hoger aantal in de "extra's". Grotere ondernemingen gebruiken daarentegen iets meer flexi-jobs. Er dient evenwel opgemerkt te worden dat de enkele hele grote ondernemingen die hier weergegeven worden quasi uitsluitend ondernemingen uit de uitzendsector zijn.



De hiernavolgende grafiek geeft hetzelfde weer, maar nu niet meer in arbeidsplaatsen maar in voltijds equivalenten.

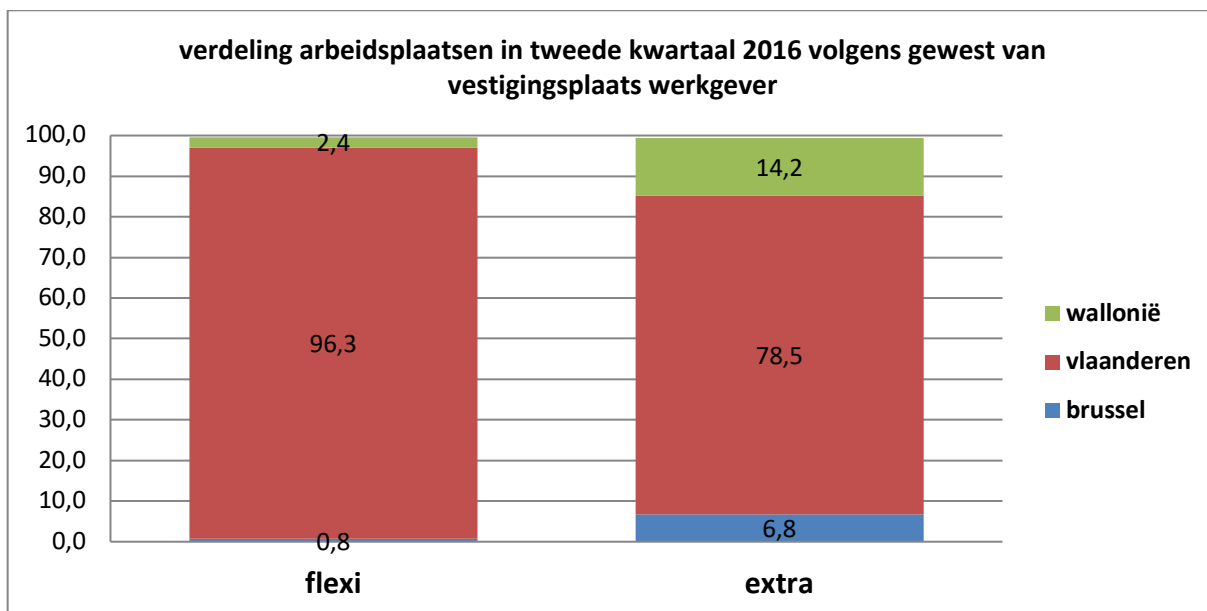


De volgende grafiek geeft voor beide tewerkstellingstatuten het gemiddeld aantal uren weer per arbeidsplaats in het tweede kwartaal 2016. In de ondernemingen tot 50 werknemers werken de werknemers in flexi-jobs gemiddeld meer uren dan de extra's; bij grotere ondernemingen is dat omgekeerd.



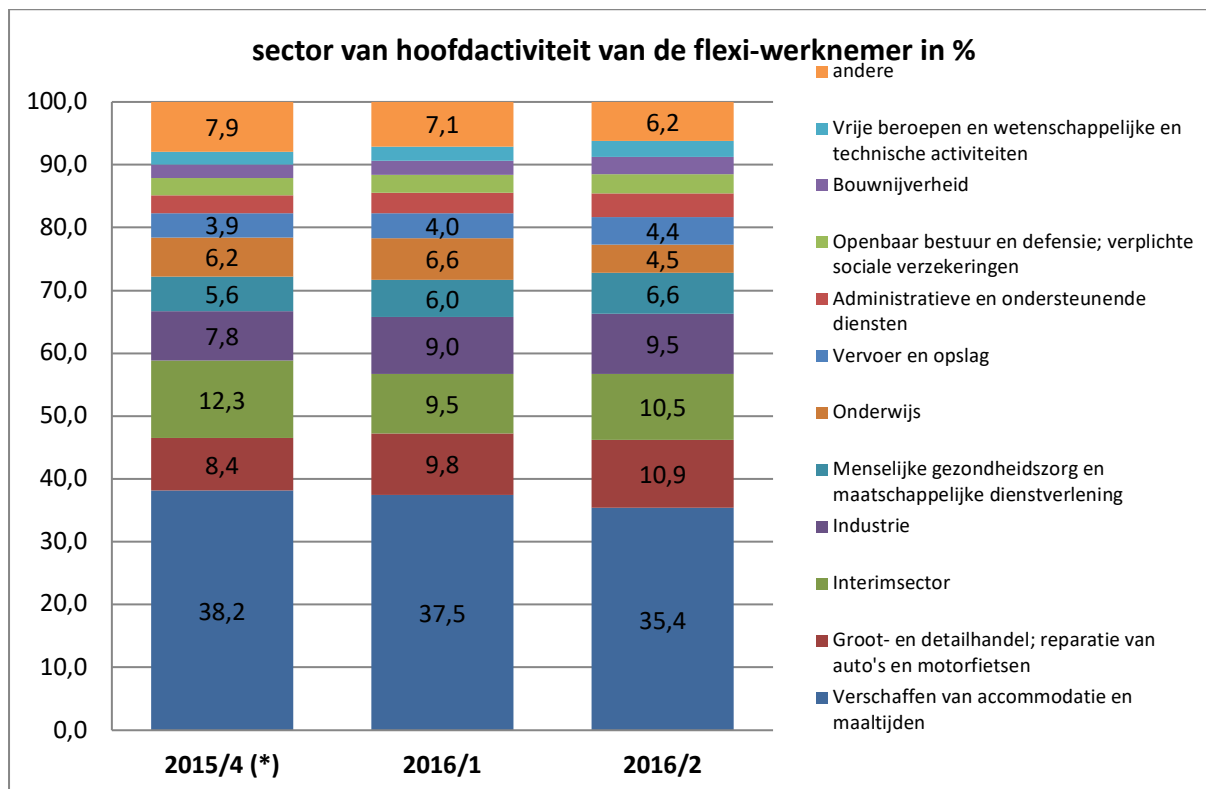
4.3. Extra's en flexi-jobs volgens gewest van vestiging van de onderneming

Heel opvallend is dat het gebruik van beide stelsels vooral een Vlaamse zaak is: voor de flexi-jobs zijn meer dan 96 % van de arbeidsplaatsen bij ondernemingen gevestigd in Vlaanderen. Voor de extra's is dat iets lager, maar toch nog steeds bijna 80 %.



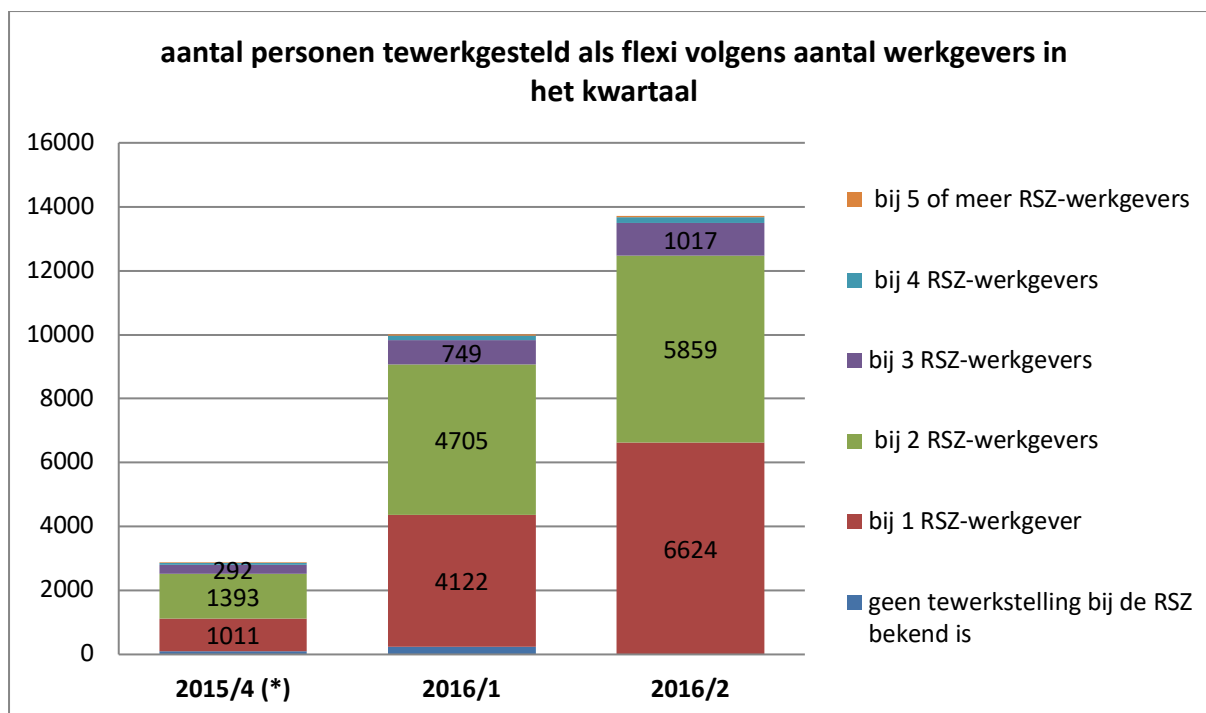
5. Verdere analyse van de flexi-jobs

De flexi-jobs viseren werknemers die reeds als werknemer actief zijn (geweest) in een gewone arbeidsregeling. Het is daarom interessant te kijken in welke sectoren die flexi-job werknemers hun hoofdactiviteit hebben.



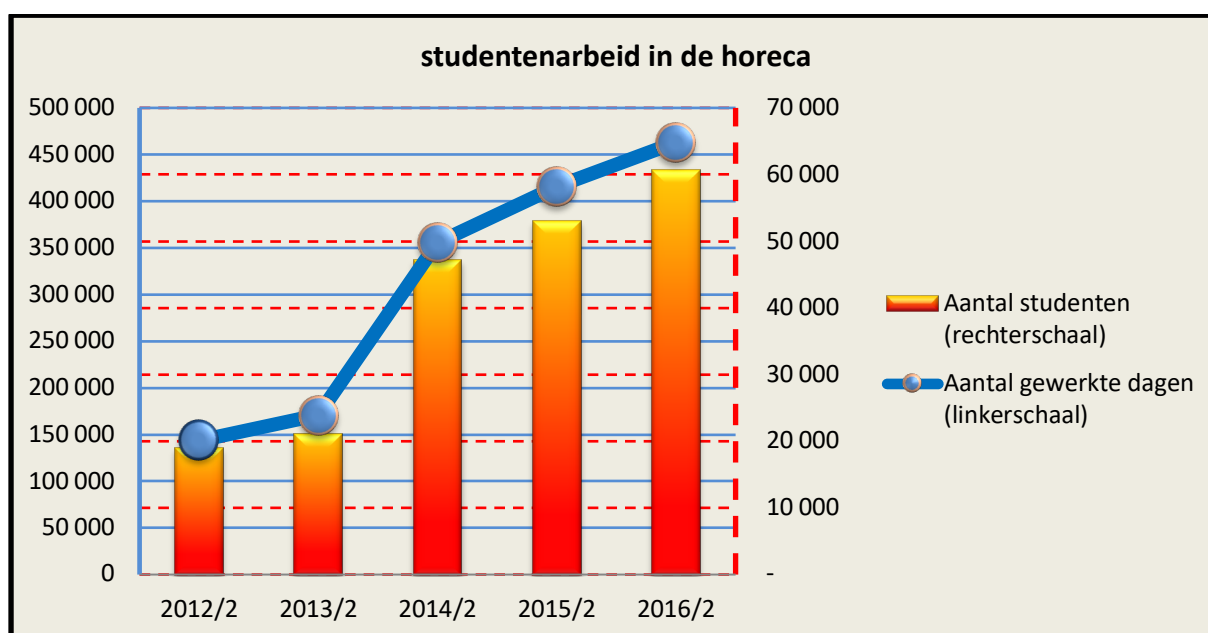
Iets meer dan 1/3 van de werknemers actief in de flexi-jobs heeft zijn hoofdactiviteit eveneens in de horeca. Uit 3 andere sectoren komen telkens ongeveer 10 % van de flexi-job werknemers: de groot- en detailhandel, de interim en de industrie.

Bovendien kunnen werknemers via de flexi-jobs bij meerdere werkgevers actief zijn in eenzelfde kwartaal. Wat ook blijkt uit de volgende grafiek: meer dan de helft van hen presteerde tijdens het kwartaal onder het stelsel van de flexi-jobs bij meer dan 1 werkgever.

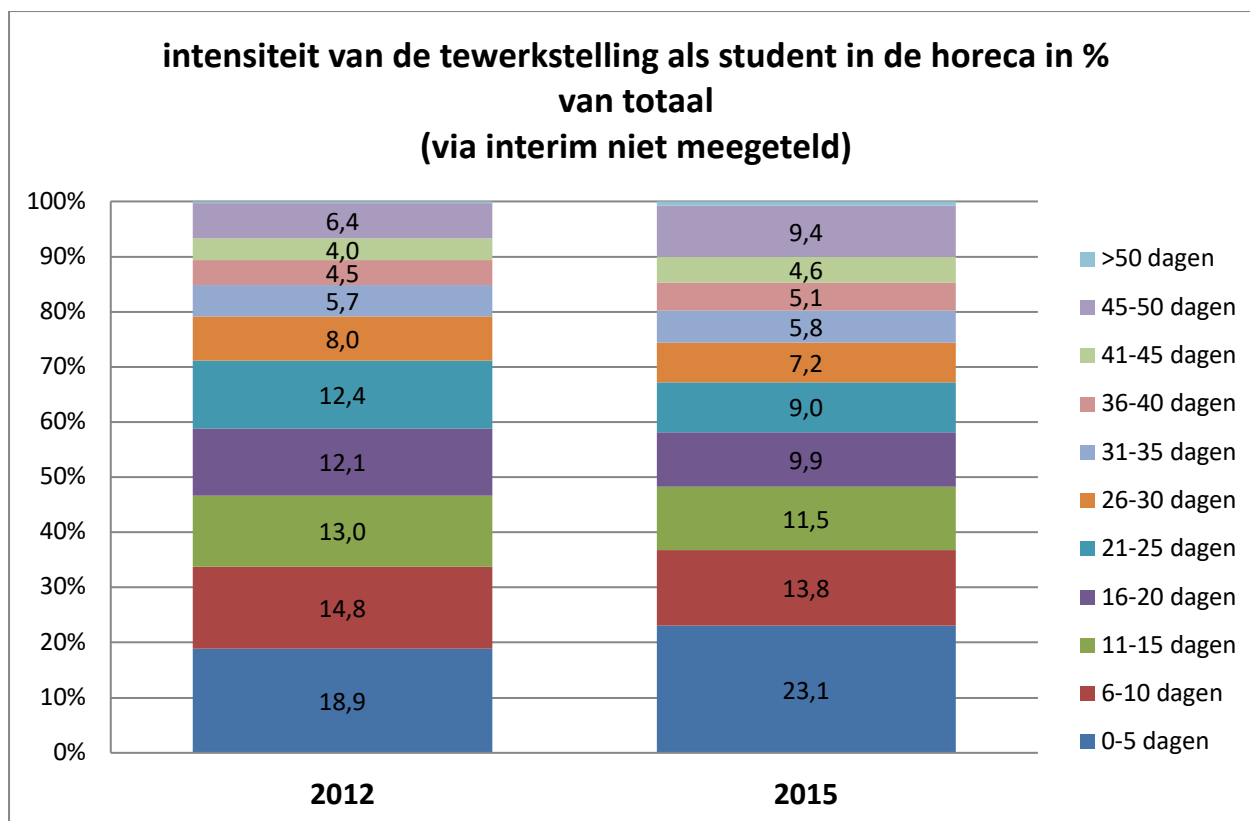


6. De evolutie van de studentenarbeid in de horecasector.

De horeca is klassiek een sector die in belangrijke mate gebruik maakt van studentenarbeid. Door de verruiming van de mogelijkheden (activiteiten over hele jaar, meer dagen, ...) is het gebruik van studentenarbeid dan ook blijven groeien de laatste jaren.



De intensiteit van de werkgelegenheid als student in de horecasector kan afgeleid worden uit de hiernavolgende grafiek.



Een kleine 50 % van de studenten die niet via een uitzendovereenkomst in de horeca werken, werken minder dan 16 dagen per jaar in de sector. Bij de vergelijking tussen 2012 en 2015 blijkt dat vooral het aantal studenten dat maximaal 5 dagen in de sector werkte verhoudingsgewijs het meest is toegenomen.

7. Verdere analyse van de gegevens op basis van de arbeidskrachtenenquête

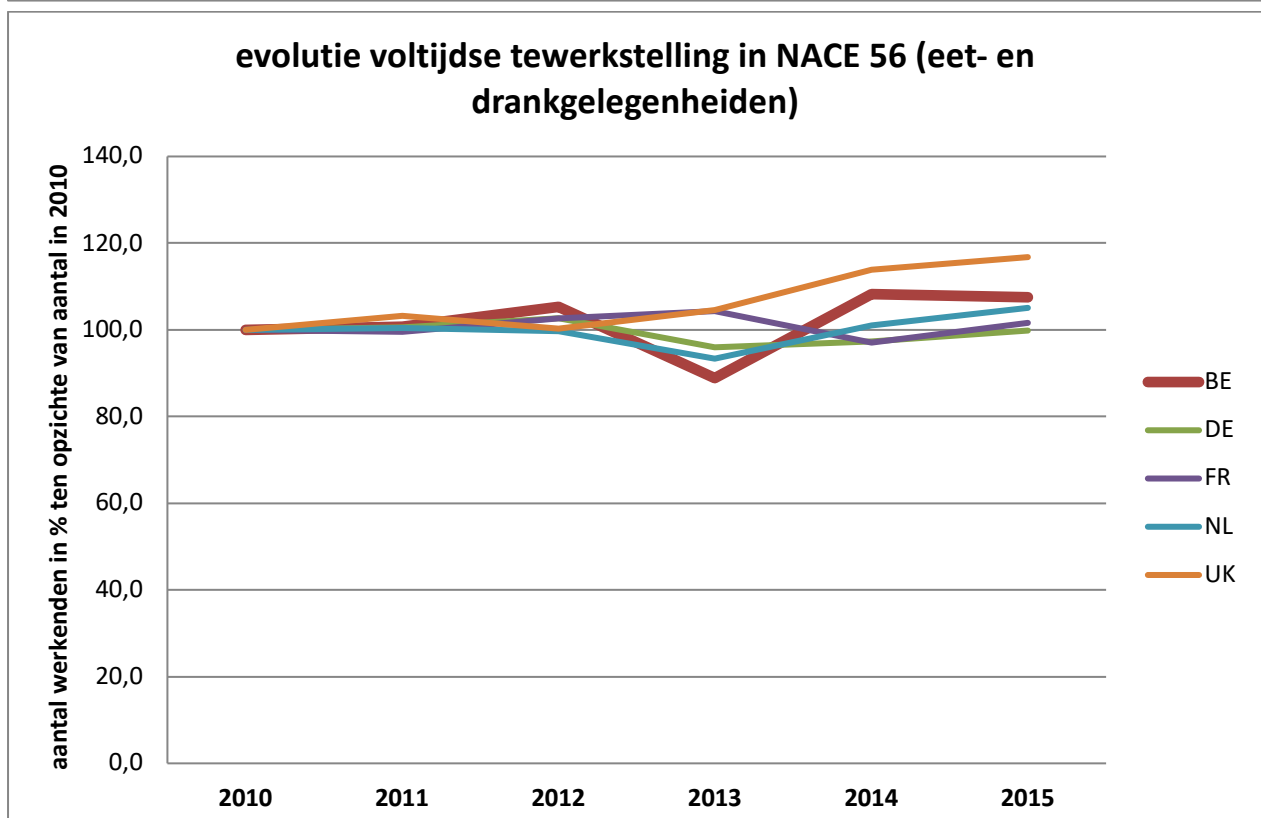
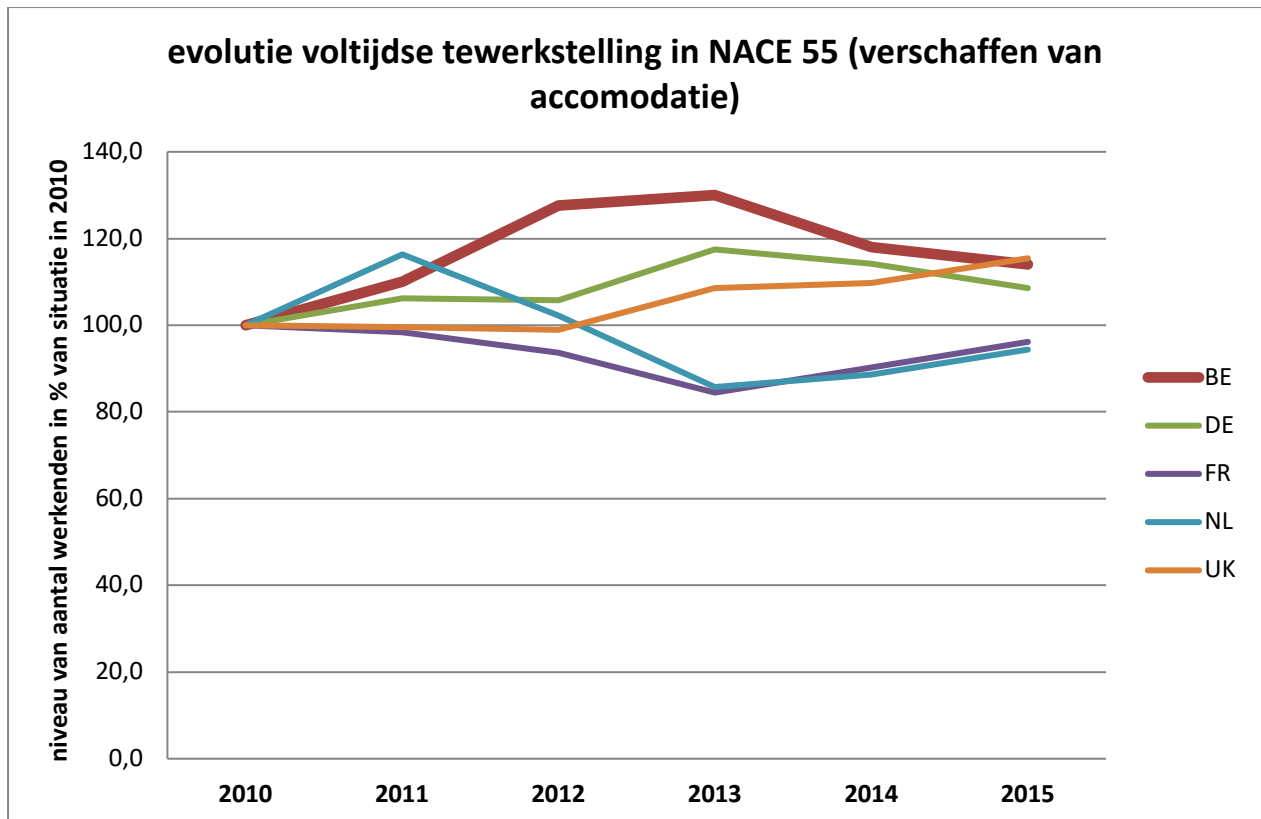
In punt 2.2. maakten we reeds gebruik van de gegevens komende van de arbeidskrachtenenquête. Dit laat toe om onze situatie te vergelijken met die in de buurlanden. Het moet herhaald dat door de beperkte omvang van de enquête de resultaten met de nodige omzichtigheid moeten worden geïnterpreteerd. Maar zelfs met deze nuance blijken de gegevens interessant.

Het laat immers toe om de gegevens van de RSZ (aangegeven arbeid) te confronteren met de verklaringen (enquête) van de personen die in de sector actief zijn.

7.1. Verschil in evolutie tussen NACE 55 en NACE 56.

De grafiek in 2.2. geeft de evolutie weer (2010 = 100%) van de werkgelegenheid voor de NACE codes 55 (verschaffen van logies) en 56 (eet- en drankgelegenheden) samen.

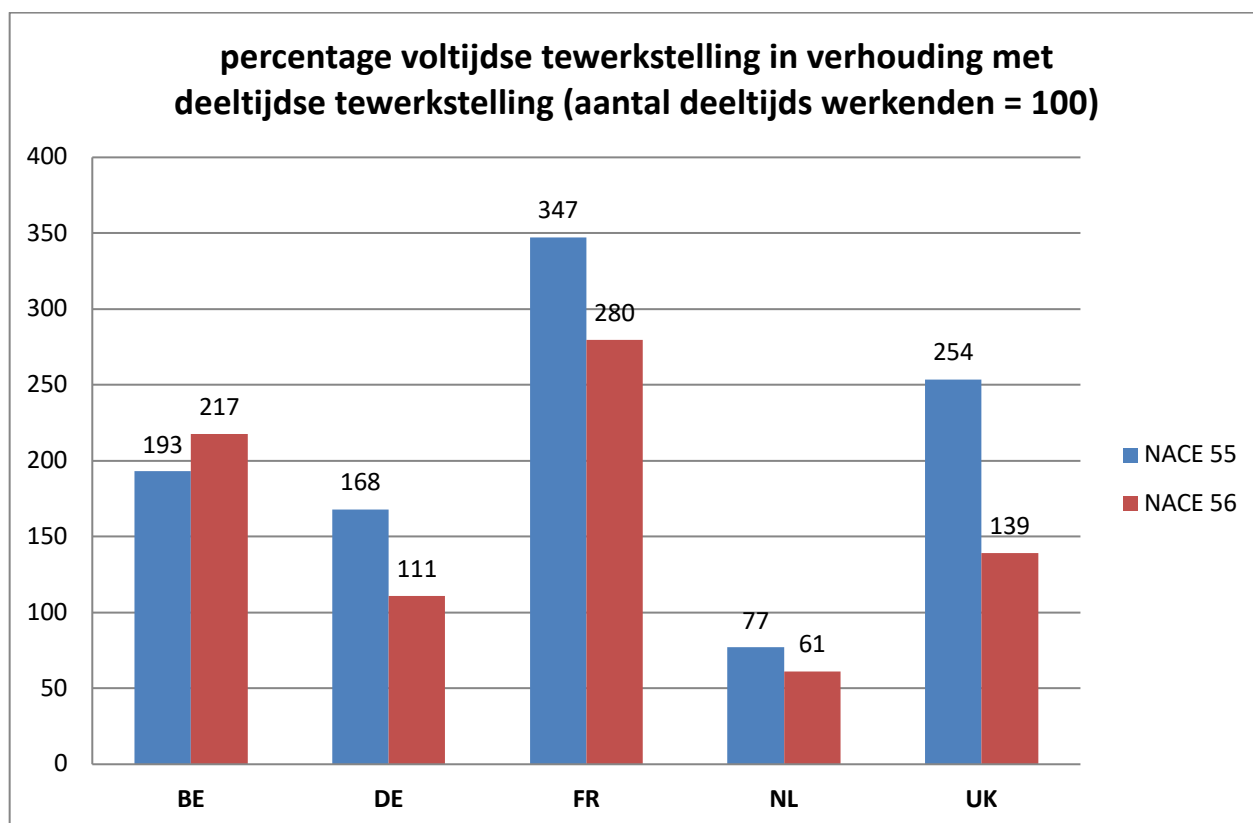
In de twee volgende grafieken wordt de evolutie voor beide NACE-codes apart bekeken, maar uitsluitend voor de voltijds werkenden.



Voor België is het beeld voor de laatste twee jaar verschillend tussen de 2 NACE-codes: de voltijdse tewerkstelling daalt in het verschaffen van accommodatie, maar stijgt in de eet- en drankgelegenheden. Bij de vergelijking van beide grafieken blijkt ook duidelijk dat de verschillen in evolutie van de voltijdse tewerkstelling tussen de verschillende landen groter is bij het verschaffen van accommodatie dan bij de eet- en drankgelegenheden.

7.2. Verhouding tussen voltijds en deeltijds werk

Aansluitend bij de resultaten voor de volledige populatie van werkenden stellen we ook voor de tewerkstelling in de Nace-codes 55 en 56 aanzienlijke verschillen vast tussen de landen in het gebruik van voltijdse en deeltijdse tewerkstelling. In Frankrijk zijn er ongeveer 3 maal meer voltijdse werknemers dan deeltijds actief in die sectoren. Voor België gaat het ongeveer om het dubbele. In Nederland daarentegen werken meer personen deeltijds dan voltijds in die sectoren.

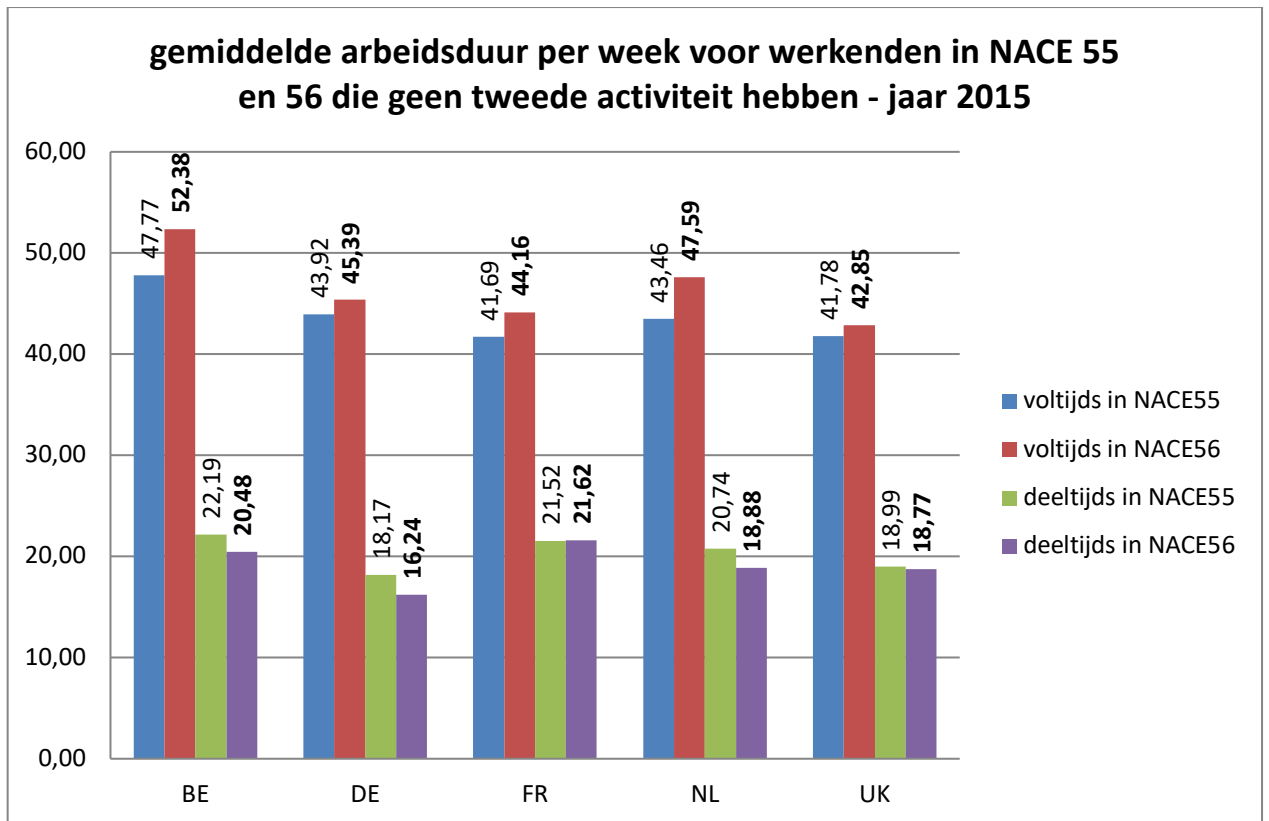


Verder valt op dat in alle landen er relatief meer voltijds wordt gewerkt in de sector van het verschaffen van accommodatie. België is hierop de uitzondering.

7.3. Gemiddelde arbeidsduur

Voor werknemers die voltijds in de sector actief zijn valt in alle landen een zeer hoge gemiddelde wekelijkse arbeidsduur op, ver boven de gangbare arbeidsduur in elk betrokken land. En België valt hier extra op, met een wel zeer hoge gemiddelde arbeidsduur, zowel in het verschaffen van accommodaties als in de eet-en drankgelegenheden.

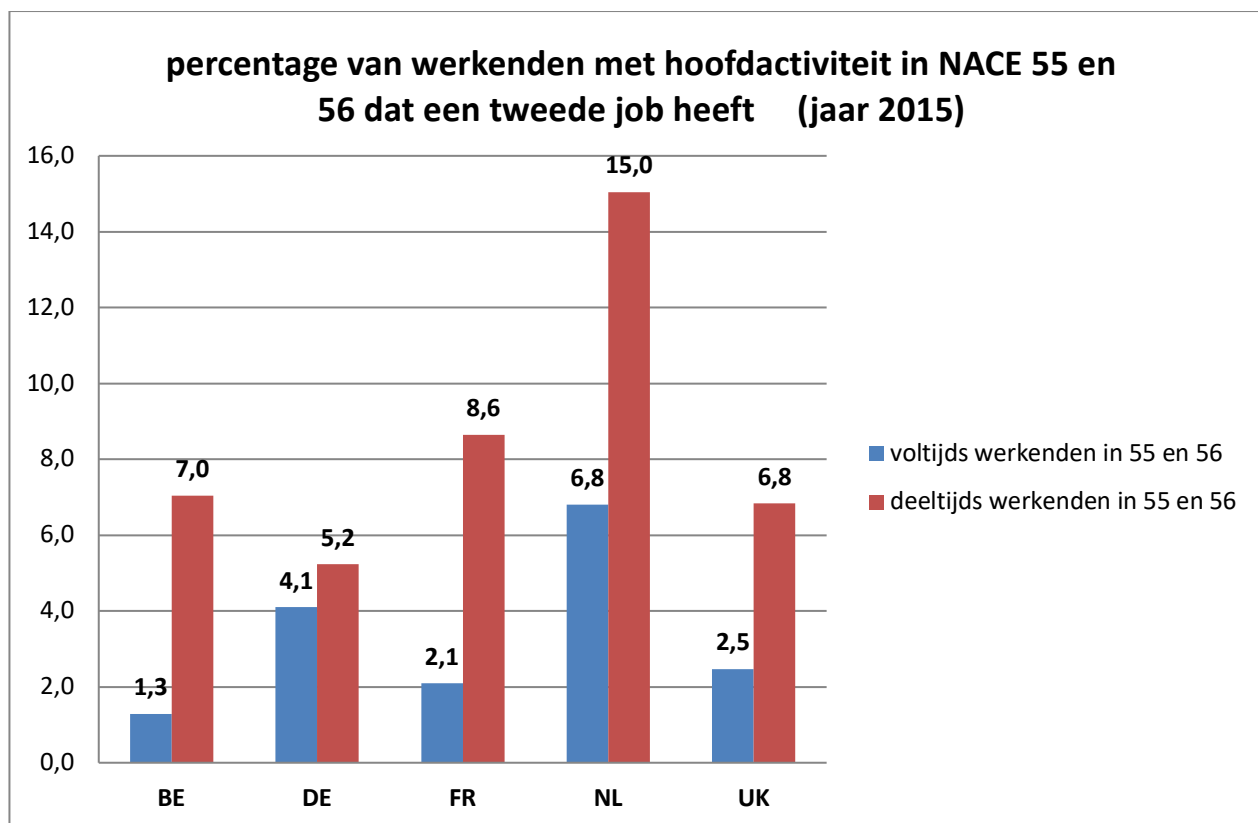
Voor de deeltijds werkende werknemers zijn de verschillen in gemiddelde wekelijkse arbeidsduur tussen de landen kleiner, en die gemiddelde duur schommelt rond het aantal uren van een halftijdse betrekking. Deeltijds werkenden in de sector van het verschaffen van accommodatie werken in de meeste landen (uitgezonderd Frankrijk) gemiddeld iets meer uren dan de deeltijdse werknemers in de eet-en drankgelegenheden.



7.4. Arbeidsduur van werknemers met een tweede job.

De gegevens omtrent de gemiddelde arbeidsduur in de voorgaande grafiek hebben enkel betrekking op werknemers die geen tweede activiteit hebben. Hun enige activiteit (voltijds of deeltijds) ligt dus in één van de twee geïndiceerde sectoren.

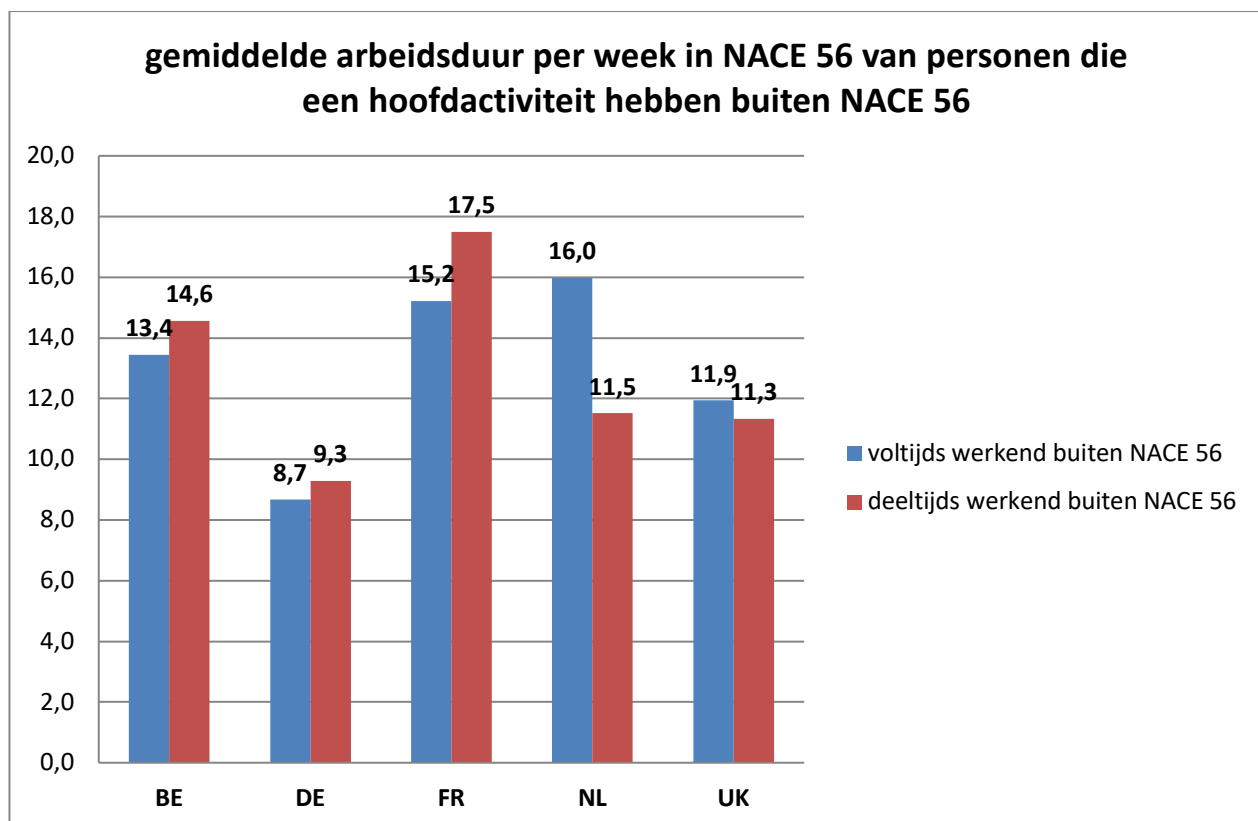
Laten we, ter aanvulling daarvan, eerst eens kijken naar nevenprestaties van de werknemers die hun hoofdactiviteit in de sector van de eet- en drankgelegenheden hebben en die wel een tweede activiteit (in een andere sector) hebben. De eerste vraag die zich stelt is welke de omvang is van deze groep met een tweede activiteit.



De grafiek toont aan dat dit aantal relatief beperkt is. Zeker voor hen die als hoofdactiviteit voltijds werken in deze sectoren is dat niet verwonderlijk, gelet op de zeer hoge gemiddelde wekelijkse arbeidsduur. Maar ook voor hen die als hoofdactiviteit deeltijds werken in één van die twee sectoren zijn er zeer weinig die nog een tweede activiteit (in een andere sector) hebben: minder dan 1 op 10, behalve in Nederland waar dit tot 15 % oploopt. Aangezien de gemiddelde arbeidsduur van de deeltijdse werknemers in die sectoren niet abnormaal hoog ligt (in België 22,19 uur in NACE 55 en 20,48 uur in NACE 56) is dit resultaat vrij verwonderlijk: weinigen zoeken dus blijkbaar hun inkomen verder aan te vullen met een tweede job.

Gelet op de beperkte omvang van deze groep hebben we ook geen gegevens aangaande de gemiddelde arbeidsduur en de sectoren waarin zij de nevenactiviteit uitoefenen.

Tot slot van deze grafieken op basis van de arbeidskrachtenenquête bekijken we de omgekeerde situatie: de werknemers die hun hoofdactiviteit hebben buiten de NACE 56, maar die als tweede job een nevenactiviteit hebben in de NACE 56. We doen dit enkel voor de NACE 56 omdat de gegevens over de NACE 55 grotendeels ontbreken.



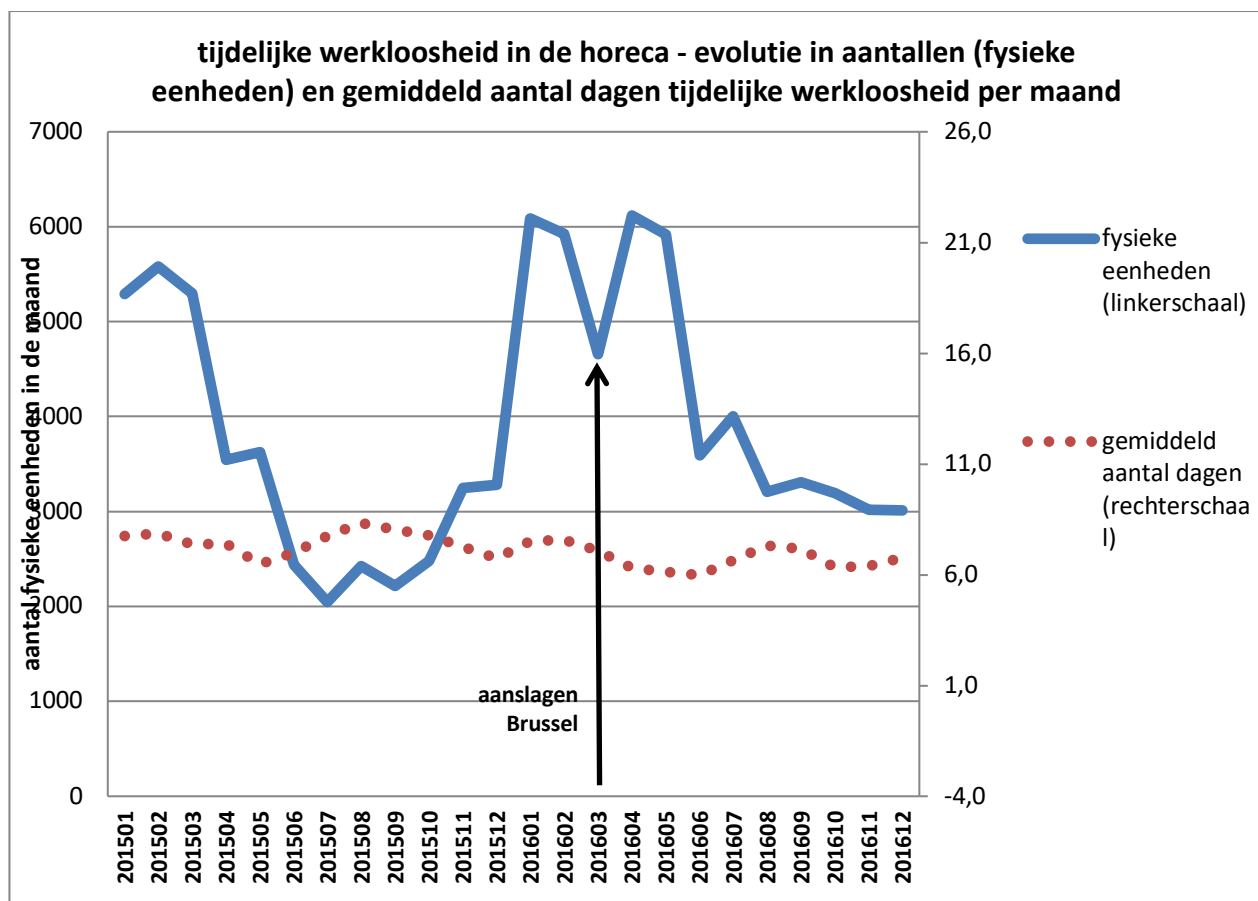
Het meest opvallende, en dit geldt voor alle opgenomen landen, is dat er quasi geen verschil is in arbeidsduur tussen zij die als hoofdactiviteit buiten de eet-en drankgelegenheden voltijds werken dan wel deeltijds werken. In Nederland is de situatie zelfs omgekeerd: zij die elders reeds voltijds werken werken in hun tweede job gemiddeld meer uren dan zij die elders slechts deeltijds werken.

8. De evolutie van de tijdelijke werkloosheid in de horeca-sector.

De horeca is een sector die traditioneel al veel gebruik maakt van het stelsel van de tijdelijke werkloosheid (voor zijn werknemers onder het gewoon regime).

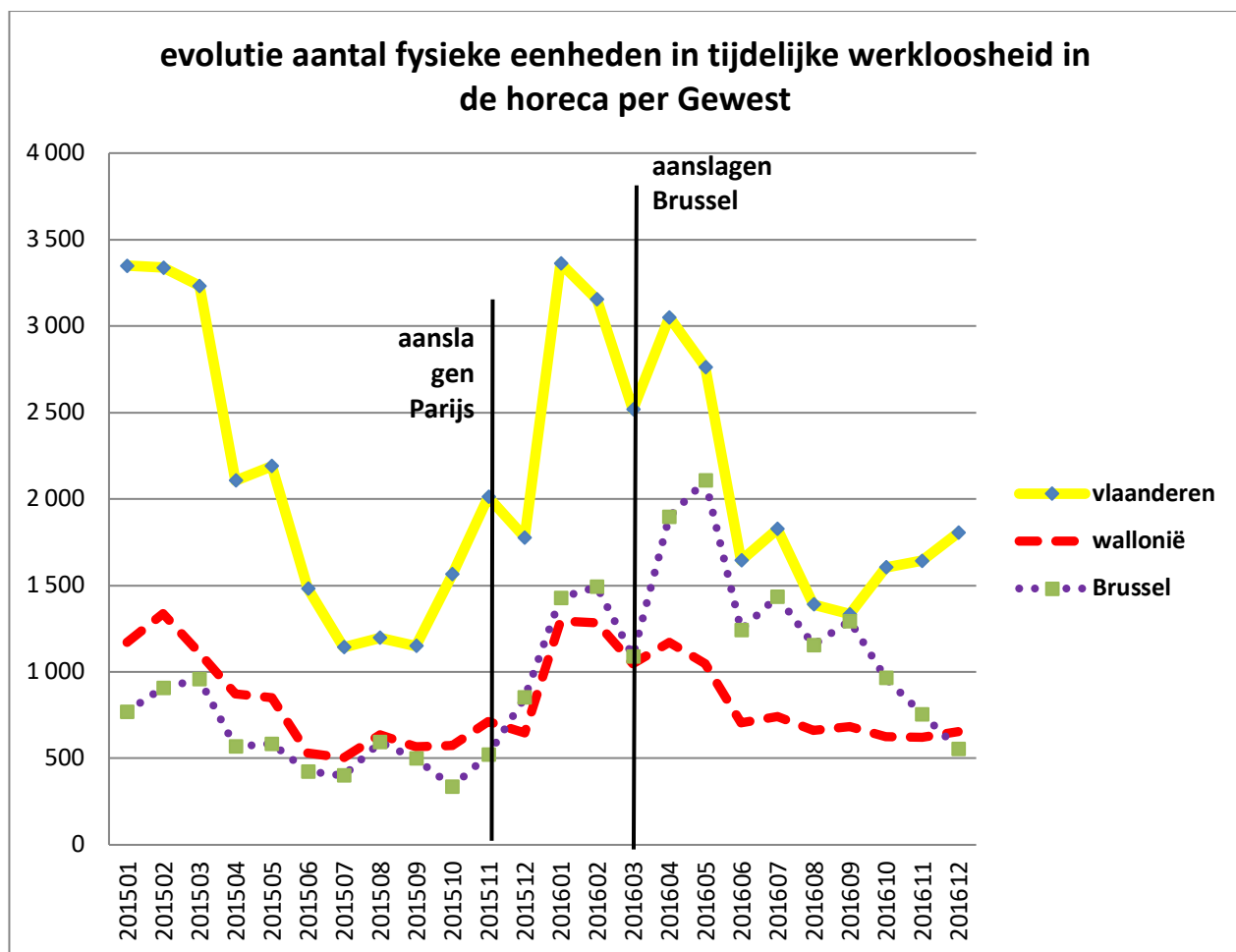
De aanslagen in Parijs in november 2015 en vooral de aanslagen in Brussel in maart 2016 zouden als effect kunnen gehad hebben dat het gebruik van dit stelsel nog verhoogd zou zijn, temeer omdat na de aanslagen in Brussel een regeling werd ingevoerd waarbij het voor die sector eenvoudiger was om tijdelijke werkloosheid wegens overmacht in te roepen.

De eerste grafiek geeft de evolutie weer voor het ganse land, zowel van het aantal fysieke eenheden dat met tijdelijke werkloosheid werd geconfronteerd in de horecasector, als van het gemiddeld aantal dagen tijdelijke werkloosheid per fysieke eenheid per maand. Hierbij werden alle vormen van tijdelijke werkloosheid samengenomen.



Januari en februari zijn traditioneel een periode met veel tijdelijke werkloosheid in de horeca. In de maanden daarna daalt dit aantal normaal in belangrijke mate (zie jaar 2015). Die dalende tendens begon ook in 2016 in de maand maart, maar er was een belangrijke stijging in de maanden april en mei, en ook in de periode daarna (tot oktober) bleef het niveau boven dat van 2015. Uit de tabel blijkt ook dat deze schok werd opgevangen door meer verschillende personen tijdelijk werkloos te stellen: het aantal betrokken fysieke eenheden varieert sterk, terwijl het gemiddeld aantal dagen tijdelijke werkloosheid in de maand slechts in beperkte mate fluctueert (gemiddeld over de hele periode 7,1 dagen per maand per fysieke eenheid, met een maximum van 8,33 dagen in augustus 2015 en een minimum van 6 dagen in juni 2016).

In de volgende grafiek bekijken we het aantal fysieke eenheden per Gewest. Deze sterke stijging onmiddellijk na de aanslagen in Brussel is duidelijk zichtbaar in Vlaanderen en Brussel, en in Brussel blijft het effect ook langer duren. In Wallonië daarentegen is de curve van 2016, op de maand april na, quasi vergelijkbaar met die van 2015, al is het op een iets hoger niveau.



Wanneer de gegevens vande RVA in verband met tijdelijke werkloosheid vergeleken worden met de RSZ-gegevens inzake voltijdse equivalenten in het gewoon stelsel, dan zien we dat de toename van de tijdelijke werkloosheid al bij al beperkt bleef: daar waar in het tweede kwartaal 2015 er gemiddeld 0,91 dagen tijdelijke werkloosheid waren per voltijds equivalent is dat in het tweede kwartaal 2016 gestegen tot 1,28 dagen per voltijds equivalent.

Tot slot kunnen we ook naar de evolutie kijken volgens ingeroepen motief voor de schorsing van de arbeidsovereenkomst. Dit kan echter slechts tot augustus 2016. Het overgrote deel heeft betrekking op de werkloosheid omwille van economische redenen (gebrek aan werk). Het gebruik van de verruimde mogelijkheden om overmacht in te roepen, ingevoerd na de aanslagen in Parijs, heeft slechts een zeer beperkt effect in de periode november 2015-maart 2016. Het is pas na de aanslagen in Brussel dat het gebruik oploopt (sinds mei ongeveer 10 % van het totaal).

tijdelijke werkloosheid in horeca in betrokken fysieke eenheden volgens motief schorsing arbeidsovereenkomst in % van totaal tijdelijke werkloosheid

