

# Specifieke tewerkstellingstypes (horeca en andere sectoren)

## Methodologie

### Afbakening van de doelgroep

De selectie van de arbeidsbetrekkingen in het statistisch basisbestand (Statbase) gebeurt op basis van:

- flexi-tewerkstellingen (selectie op basis van de specifieke werknemerscodes vermeld in de DmfA-kwartaalaangifte),
- algemene tewerkstelling in de horecasector (alle werknemerscodes, inclusief studenten, in het door de werkgever aangegeven Paritaire Comité 302 voor de Horecasector in overeenstemming met de RSZ-werkgeverscategorieën 017 en 317).

Verder geldt dat:

- Werknemers (inclusief studenten) die door uitzendkantoren ter beschikking gesteld worden van ondernemingen kunnen niet aan de paritaire comités van de gebruikers toegewezen worden. Voor flexi-werknemers die door uitzendondernemingen worden aangegeven, kan vanaf 2018 dus niet meer bepaald worden of ze in de horeca of in een andere sector tewerkgesteld waren;
- Gelegenheidswerknemers in de horeca (extra's) kunnen wel nog steeds aan de horeca toegewezen worden, ook al worden ze via een uitzendonderneming tewerkgesteld;
- Voor gegevens over de hoofdjob van de flexi-tewerkstelling wordt ten slotte een aparte statistische opvraging gebruikt, met als basis de registratie van flexi-tewerkstellingen in de DmfA, zonder statistische verwerking. Dit wordt ook beschreven in de paragraaf die de verhouding tussen de verschillende benaderingen behandelt;
- De statistische gegevens zijn gebaseerd op een foto van de administratieve gegevens, ongeveer 5 maanden na het einde van het kwartaal, tenzij anders aangegeven.

### Algemeen

Traditioneel is de telling van het aantal arbeidsplaatsen en tewerkgestelde werknemers een momentopname van de laatste dag van het kwartaal. De meting van het arbeidsvolume in voltijdse equivalenten (VTE) daarentegen, is een meting gedurende het kwartaal. Dit betekent dat alle prestaties tijdens het kwartaal bijdragen tot het gemeten arbeidsvolume. De cijfers worden nadien verdeeld volgens kenmerken van de (belangrijkste) werkgever of van de werknemers- en arbeidsprestatie.

Op het einde van een kwartaal kan een werknemer meerdere arbeidsprestaties bij eenzelfde werkgever hebben, eventueel in verschillende tewerkstellingstypes (gewone tewerkstelling, gelegenheidswerknemer, flexi-job,...). Toch zal één werknemer bij één werkgever maar als één arbeidsplaats geteld worden. De arbeidsplaats wordt ingedeeld volgens de kenmerken van de belangrijkste arbeidsprestatie. Hierbij wordt voor gelijktijdige arbeidssituaties de voltijdse prestaties als belangrijker beschouwd worden dan de deeltijdse, die dan op hun beurt als belangrijker gelden dan de gelegenheds- of flexiprestaties.

Op het einde van een kwartaal kan een werknemer ook meerdere arbeidsprestaties bij verschillende werkgevers hebben. In de klassieke statistiek tellen deze als meerdere arbeidsplaatsen, maar als één tewerkgestelde werknemer. Hierdoor is het aantal personen dan ook steeds lager dan het aantal arbeidsplaatsen.

### Impact op de cijfers m.b.t. speciale tewerkstellingstype in de horeca en andere sectoren

De horecasector bevat een aantal speciale vormen van arbeid van korte duur, die ook in een aantal andere sectoren voorkomen:

- occasionele (gelegenheds-)arbeid (in de horeca doorgaans de 'extra's' genoemd) enerzijds, en
- flexi-jobs (sinds 2018 uitgebreid naar een aantal andere sectoren) anderzijds.

Op basis van bovenstaande principes (de foto op een bepaald ogenblik en het terugbrengen van meerdere prestaties tot 1 arbeidsplaats/tewerkgestelde werknemer) bevatten de cijfers van het aantal arbeidsplaatsen/tewerkgestelde werknemers weinig werknemers van wie de hoofdjob tijdens een kwartaal ofwel een flexi-job ofwel een occasionele of 'extra' is.

Om de specifieke tewerkstellingstypes beter in kaart te brengen zijn specifieke manieren voor het tellen noodzakelijk. Voor de statistiek van de flexi-jobs zal het aantal werknemers met een flexi-job geteld worden, onafhankelijk van hun hoofdjob in hetzelfde kwartaal. Naast deze specifieke benadering worden ook de cijfers vanuit de traditionele benadering voorgelegd, zodat de invloed van de specifieke tewerkstellingstypes op de globale tewerkstellingscijfers duidelijk wordt.

Op basis van de algemene (traditionele) principes in de algemene methodologische inleiding is het duidelijk dat de notie 'belangrijkste tewerkstelling in de loop of op het einde van het kwartaal' niet kan dienen om:

- het aantal personen die in een kwartaal als flexi-werknemer hebben gewerkt te tellen,
- om gegevens omtrent de 'hoofdjob' van een flexi-werknemer te verzamelen,
- om vergelijkingen te maken met andere arbeidsvormen.

Bovendien komen ook gepensioneerden aan bod die in de traditionele telling niet voorkomen. Daarom gebruiken we voor de vergelijking met andere arbeidsvormen de notie 'arbeidsplaats'.