

Geen extra werknemers, wel extra jobs? Dynamiek van de flexi-jobs in België in de periode 2015-2022

Thomas Boogaerts, Tim Goesaert, Ludo Struyven - HIVA - KU Leuven

ABSTRACT

Net zoals in andere landen stijgt ook in België het belang van flexibele jobs - in verschillende vormen, zoals freelance, platformwerk, goedkope overuren en gelegenhedenmedewerkers. Het stelsel van de flexi-jobs neemt daarbinnen een bijzondere plaats in. Het gaat immers om een statuut als werknemer binnen een andere soort van arbeidsovereenkomst dan in de hoofdjob. Een voorwaarde is dat de flexi-werknemer minstens voor 80 procent tewerkgesteld is bij een andere werkgever. Het doel is om op flexibele en legale wijze te kunnen bijkluissen, ook op het vlak van fiscaliteit en sociale zekerheid. De redenering is dat deze flexi-jobbers al bijdragen vanuit hun (quasi-)voltijdse tewerkstelling, zoals aangehaald in het arrest van het Grondwettelijk Hof van 2017. Een flexi-jobber combineert dus een hoofdjob met een bijkomende job; daarnaast is het stelsel vanaf 2018 ook opengesteld voor (vroeg)gepensioneerden. In dit artikel gaan we de tewerkstelling in het stelsel na op basis van dynamische RSZ-gegevens (Dynam-Reg) en volgen we de nieuwe aanwervingen, zowel naar deelsector als profiel van de werknemer.

Het stelsel van flexi-jobs werd eerst ingevoerd in de horecasector op 1 december 2015. De motivatie voor invoering stond sterk in het teken van de eigen noden van de sector om pieken en dalen op te vangen, met een hoge nood aan soepel inzetbare arbeidskrachten 's avonds en tijdens de weekends. De horeca is geen bedrijfssector zoals alle andere, zo luidde het. Hier geldt de wet van Baumol, gekenmerkt door hoge arbeidsintensiteit, grote prijselasticiteit, weinig ruimte voor innovatie en lage winstmarges. Bovendien werkte de invoering van de gecertificeerde 'witte' kassa, om zwartwerk te legaliseren, de stijgende loonkosten in de hand, kosten die niet zo makkelijk zijn door te rekenen aan de klant.

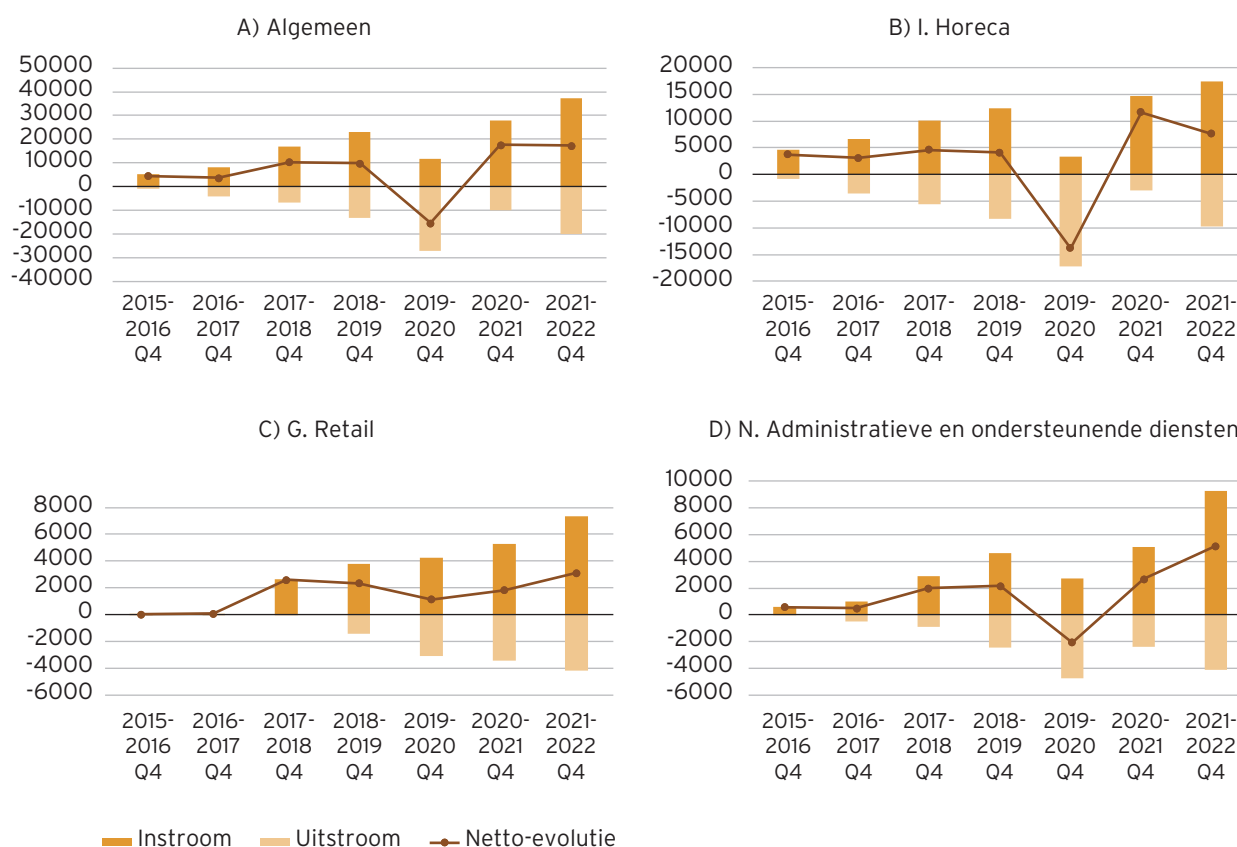
Het stelsel bleek al snel aan te slaan: medio 2023 telde het al meer dan 120 000 flexi-jobbers. Het is vooral een Vlaams fenomeen: Brussel en Wallonië tellen slechts 11,5% van de arbeidsplaatsen voor flexi-jobs (RSZ, 2023). De voorbije jaren werd het stelsel uitgebreid naar andere sectoren. Vanaf 1 januari 2018 kwam er een eerste uitbreiding naar bepaalde sectoren binnen de handel, het kappersbedrijf, de schoonheidszorgen en de bakkerijen. Een tweede uitbreiding kwam er vanaf 1 januari 2023, met sport, bioscopen, gemakbedrijven (puur ondersteunende functies), en gezondheidsinstellingen en -diensten (niet voor zorgfuncties). Vanaf 1 januari 2024 start een derde uitbreiding van de huidige tien sectoren met twaalf nieuwe sectoren, meer bepaald kinderopvang, onderwijs, voeding, automechanica, bussen en autocars, land- en tuinbouw, begrafenisondernemingen, publieke sport- en cultuursector, rijsscholen, eventsector en de verhuis- en immosector. De forse uitbreiding naar andere sectoren beargumenteerde de regering vooral vanuit de vergrijzing en het structurele tekort aan arbeidskrachten. De selectie van sectoren is mede daardoor geïnspireerd.

Deze bijdrage brengt de dynamiek van het segment van flexi-jobs in kaart op basis van de Dynam-data. We volgen hierbij niet het totale volume aan flexi-jobs, wel de onderliggende in- en uitstroombewegingen die deze evolutie drijven. Dynam-data beantwoorden aan de internationaal geldende standaard voor het vergelijken van de bewegingen in de tewerkstelling op meerdere tijdstippen, door de correctie voor schijnbare veranderingen in de tewerkstelling (www.dynamstat.be). De data slaan op de volledige populatie loontrekkenden. Aldus bekomen we een unieke en accurate kijk op een snelgroeiend segment van flexibele tewerkstelling in België.

Algemeen: de jaarlijkse in- en uitstroom van flexi-jobs

We starten met een eerste blik op de aanwervingsdynamiek binnen de belangrijkste sectoren van de flexi-jobs. **FIGUUR 1** toont de instroom, uitstroom en netto-evolutie van flexi-jobs, zowel voor de volledige Belgische economie, als voor de horeca, de retail en de administratieve diensten apart en dit sinds het invoeren van de flexi-jobs in 2015.¹ In de laatst beschikbare meting - het vierde kwartaal van 2021-2022 - werden er 37 639 personen aangeworven in een flexi-job. Dit is een duidelijke stijging met 35% in vergelijking met het voorgaande jaar.

FIGUUR 1 \ Evolutie van in- en uitstroom en van netto-evolutie van flexi-jobs



Bron: © Dynam-dataset, Rijksdienst voor Sociale Zekerheid en HIVA-KU Leuven

¹ De betrokken sectoren worden op het niveau van het paritair comité gedefinieerd. Ook het paritair comité van de uitzendarbeid is hierbij toegelaten, in het geval dat de gebruiker van de flexi-job valt onder deze paritaire comités. We observeren deze jobs via de uitzendsector, onder NACE-code N (administratieve en ondersteunende diensten).

Deze stijging ligt verder in lijn met de evolutie die we observeren sinds het invoeren van de flexi-jobs. Jaar na jaar stijgt het aantal personen dat aangeworven wordt in een flexi-job. Deze stijgende lijn kende enkel een terugval in het eerste coronajaar, in dit geval de meting voor de periode 2019-2020. Bekijken we de instroom voor de belangrijkste NACE-sectoren, dan observeren we een vergelijkbaar verloop in de horeca, de sector die het meest gebruik maakt van flexi-jobs, en de administratieve en ondersteunende diensten (waaronder dus ook horeca-activiteiten kunnen vallen). In de retail daarentegen zien we dat de stijgende lijn in het aantal instromers in een flexi-job zich doorzet tijdens de coronacrisis, wat te verklaren valt door het openblijven van de warenhuizen.

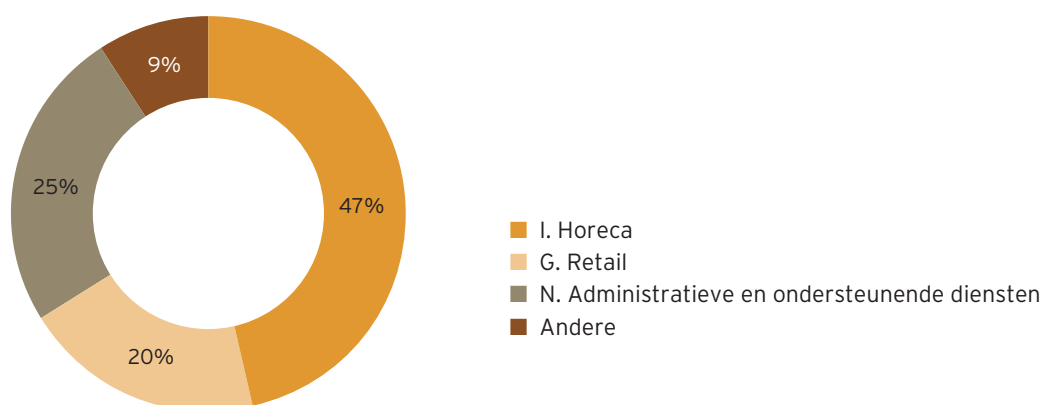
De uitstroom uit flexi-jobs voor de periode 2021-2022 was gelijk aan 20 020 personen. Net als bij de instroom zien we hier een sterke stijging ten opzichte van de voorgaande periode (met 98%); dit cijfer is echter wat vertekend door de beperkte instroom en hogere uitstroom tijdens het eerste coronajaar en de lagere uitstroom in het jaar daarop. Zowel in de horeca als in de administratieve en ondersteunende diensten zien we ditzelfde verloop terugkomen. Het aantal personen dat een flexi-job verlaat in de retailsector kent echter een stijgend verloop dat zich blijft doorzetten tijdens de coronacrisis, zonder schokken zoals in de horeca of uitzendsector.

Het verschil tussen de jaarlijkse in- en uitstroom van flexi-jobs bepaalt de netto-evolutie van het aantal flexi-jobs in dat jaar. De globale netto-evolutie is sinds het invoeren van de flexi-jobs in quasi alle jaren positief. Er komen dus ieder jaar flexi-jobs bij. Enkel in het eerste coronajaar zien we een negatieve netto-evolutie. Dit was het geval in de horeca en de administratieve en ondersteunende diensten. In de retail bleef het aantal flexi-jobs stijgen tijdens de coronacrisis, zij het aan een lager tempo dan de twee voorgaande jaren. In het eerste jaar na corona, de periode 2021-2022 (steeds gemeten op het vierde kwartaal), zien we dat de netto-evolutie in de retail en de administratieve en ondersteunende diensten stijgt ten opzichte van het voorgaande jaar, terwijl we in de horeca een daling observeren. Over alle sectoren samen zien we dat de netto-evolutie in het laatste observatiepunt (2021-2022) ongeveer gelijk is aan het voorgaande jaar.

Sectorale verdeling van flexi-jobs

In **FIGUUR 2** gaan we verder in op de sectorale verdeling van de nieuwe flexi-jobs, gemeten eind 2022. De meeste aanwervingen in een flexi-job gebeuren in de horeca. Uit een analyse van de RSZ (2023) blijkt dat werknemers relatief meer een hoofdjob zijn gaan combineren met een flexi-job in een andere sector: in het begin had bijna 40% ook zijn hoofdjob in de horeca, in 2022 nog geen 10%.

Sinds het invoeren van de flexi-jobs en de uitbreiding naar andere sectoren neemt het belang van de horeca binnen de aanwervingen stelselmatig af. In 2018 bedroeg het aandeel van de horeca 59%, terwijl de retail en de administratieve en ondersteunende diensten respectievelijk 16% en 17% van de aanwervingen vertegenwoordigden. Voor de meting 2021-2022 zien we dat de horeca is teruggevallen tot 47% en het belang van de retail en de administratieve en ondersteunende diensten is gestegen naar respectievelijk 20% en 25%. Het belang van de restgroep, met alle andere activiteiten, bedraagt momenteel 9%.

FIGUUR 2 \ Verdeling van aanwervingen per sector in Q4 2021-2022

Bron: © Dynam-dataset, Rijksdienst voor Sociale Zekerheid en HIVA-KU Leuven

Belang en evolutie van verschillende arbeidsregimes

Een veel gehoorde kritiek op flexi-jobs is dat ze andere vormen van arbeid vervangen. Het Rekenhof (2019) schatte dat verschuiving van arbeid aan de orde is voor één op drie van de flexi-jobs, voor zover het mogelijk is om afzonderlijke effecten voor de flexi-jobs naast andere maatregelen in de horeca te onderscheiden. Hoewel we hier op basis van de Dynam-data geen sluitend antwoord op kunnen geven, kunnen we wel het belang van de verschillende arbeidsregimes en hun evolutie over de tijd in kaart brengen. Terzijde: zoals gebruikelijk in ons land worden studentenjobs hier niet in meegerekend.

Zo zien we in **FIGUUR 3** dat het belang van flexi-jobs in het aantal aanwervingen gestegen is van 1%, in de periode 2015-2016, tot 5%, in 2021-2022. Het aandeel van de voltijdse jobs is in deze periode gestegen van 54% naar 56%. Aangezien we hier kijken naar de verdeling op basis van het arbeidsregime moeten deze stijgingen gecompenseerd worden met een relatieve daling in de andere regimes. Deze vinden we terug bij de speciale arbeidsregimes, waarvan uitzendarbeid de belangrijkste is. Het belang van speciale arbeidsregimes daalde van 16% naar 13%. Ook het aandeel deeltijdse jobs kende een daling. Zij vertegenwoordigden in de periode 2015-2016 nog 29% van de aanwervingen, waar dit in 2021-2022 is teruggevallen tot 27%. Dit wil echter niet noodzakelijk zeggen dat de flexi-jobs de deeltijdse jobs en speciale regimes zoals uitzendwerk vervangen hebben. Als deze flexi-jobs enkel extra bijgekomen arbeid zouden voorstellen dan zou er in de relatieve verdeling namelijk ook een daling bij een van de andere categorieën op te merken zijn. Wel zien we dat het absolute aantal aanwervingen in speciale arbeid sinds 2017-2018 stelselmatig afneemt en, op het eerste coronajaar na, zijn laagste niveau ooit bereikt heeft: van 112 587 aanwervingen in 2017-2018 daalt het naar 103 382 aanwervingen in het laatste meetpunt. Het aantal aanwervingen in flexi-jobs, deeltijdse en voltijdse jobs is dan weer op het hoogste niveau sinds 2015-2016.

Deze evolutie wordt meer uitgesproken eens we de oefening herhalen op het niveau van de sector. We focussen hierbij op de twee belangrijkste deelsectoren met flexi-jobs, namelijk de horeca en de retail. De horeca maakt het meest gebruik van flexi-jobs; en dit is ook duidelijk terug te zien in de verdeling van aanwervingen naar regime. Het belang van flexi-jobs in de aanwervingen is in deze sector zeer sterk gestegen van 9% in 2015-2016 naar 28% in de periode 2021-2022. Ook in de horeca zien we dat dit gepaard gaat met een afname van het belang van de deeltijdse en speciale arbeid (de zogenaamde gelegenhedswerknemers in de horeca). In 2015-2016 bedroeg dit nog respectievelijk 44% en 15%, terwijl dit in 2021-2022 nog maar 32% en 8% was.

FIGUUR 3 \ Aanwervingen naar regime



Bron: © Dynam-dataset, Rijksdienst voor Sociale Zekerheid en HIVA-KU Leuven

Ook in absolute termen zien we dat het aantal aanwervingen in deeltijdse en speciale jobs in de horeca piekte bij de start van onze observatieperiode in 2015-2016 (met respectievelijk 21 585 en 7303 aanwervingen) en sindsdien een dalend verloop kent, naar 19 628 en 5037 aanwervingen. Het aantal voltijdse en flexi-job aanwervingen is daarentegen in de periode 2021-2022 op het hoogste niveau, met 20 248 en 17 386 aanwervingen. Dit bedroeg in de periode 2015-2016 nog slechts 15 101 en 4604 aanwervingen.

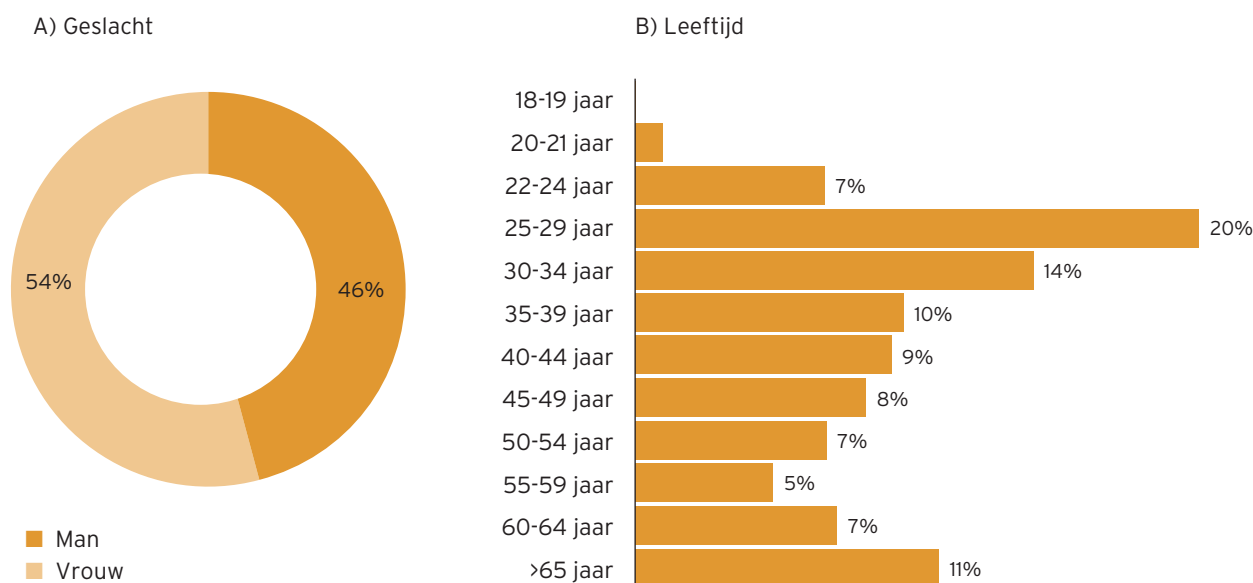
In de retail observeren we een andere evolutie. Hoewel het belang van flexi-jobs in het totaal van de aanwervingen hier ook toeneemt van 3% bij de invoering tot 7% in 2021-2022, gaat dit gepaard met een lichte terugval van het belang van deeltijdse en voltijdse jobs, van 33% en 64% in 2017-2018, tot 31% en 62% in 2021-2022. Ondanks de daling in het relatieve belang van de voltijdse aanwervingen, zien we dat deze in absolute cijfers in 2021-2022 wel het hoogste niveau bereikt hebben sinds 2015-2016. Het aantal deeltijdse jobs is op het tweede hoogste niveau sinds het invoeren van de flexi-jobs.

Profiel aangeworven flexi-jobbers

Binnen het kader van de Dynam-data is het mogelijk om na te gaan wat de leeftijd en het geslacht van de aangeworven werknemers is. Dit stelt ons in staat om een beknopte profielschets van de aangeworven flexi-jobber en de evolutie van dit profiel over de tijd te observeren. **FIGUUR 4** toont dat in 2021-2022 vrouwen de meerderheid uitmaken van de personen die aangeworven worden in een flexi-job, namelijk 54%. Bij het invoeren van flexi-jobs was dit niet het geval. Toen bedroeg het percentage vrouwen dat aangeworven werd in een flexi-job slechts 48%.

Met het uitbreiden van flexi-jobs naar de retail in 2018 zagen we een stijging in het percentage aangeworven vrouwen naar 55%. Sindsdien blijft dit percentage schommelen tussen 54% en 56%.

FIGUUR 4 \ Verdeling van personen die aangeworven zijn in een flexi-job 2021-2022 (4de kwartaal) naar geslacht en leeftijd



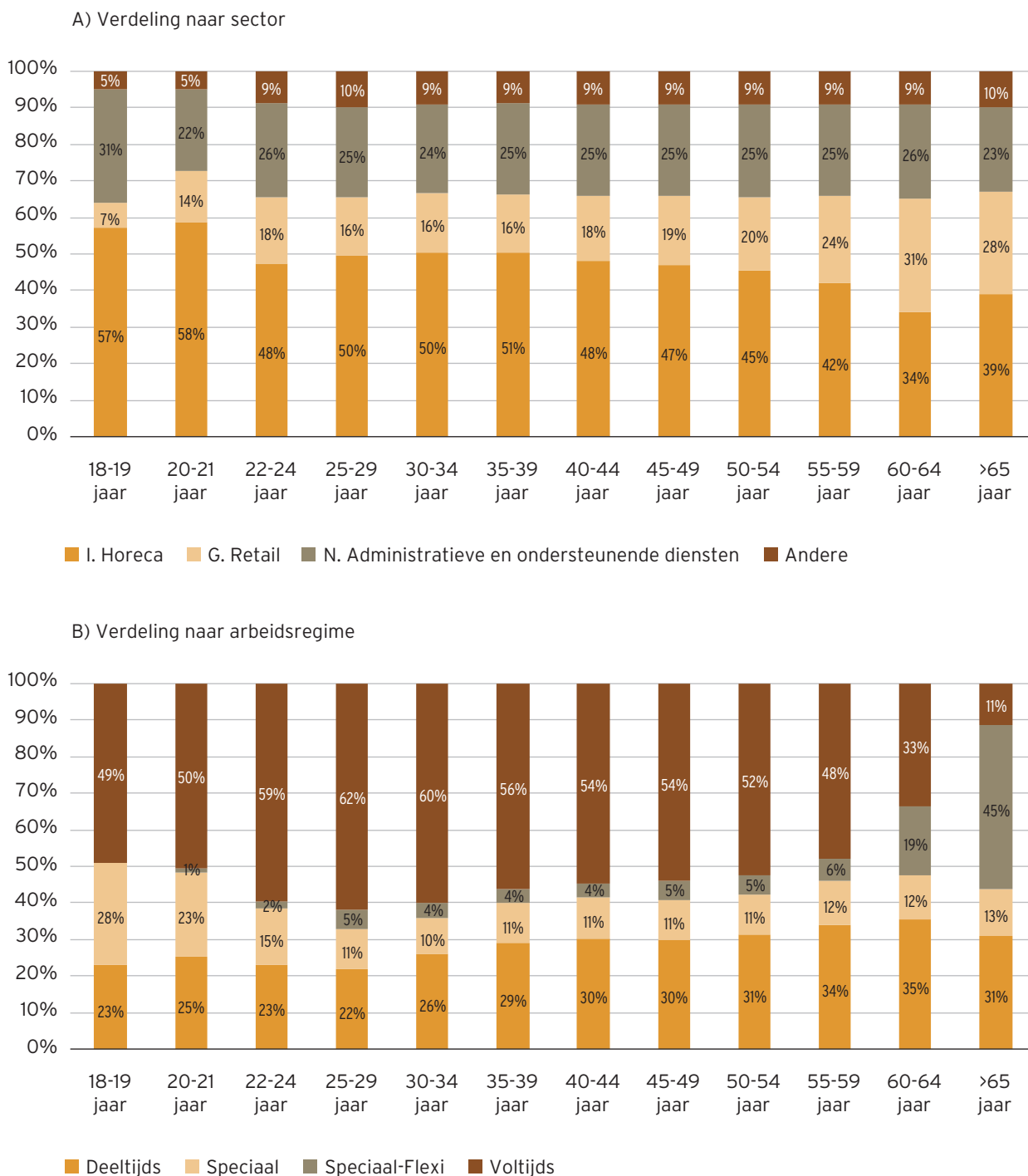
Bron: © Dynam-dataset, Rijksdienst voor Sociale Zekerheid en HIVA-KU Leuven

Aan de hand van een opsplitsing van de aanwervingen van mannen en vrouwen naar sector, observeren we dat voor beiden in 2021-2022 de meeste flexi-jobbers aangeworven worden in de horeca. Al is het belang van horeca groter voor mannen, 51%, dan voor vrouwen, 42%. Het belang van de retail en de administratieve en ondersteunende diensten binnen de aanwervingen is groter voor vrouwen, respectievelijk 21% en 26%, dan voor mannen, met respectievelijk 18% en 23%.

Bij een opsplitsing van het aantal aanwervingen in flexi-jobs in 2021-2022 naar leeftijd kunnen we observeren dat de 25- tot 29-jarigen de grootste groep uitmaken. Zij vertegenwoordigen 20% van de aanwervingen. De 30- tot 34-jarigen zijn de tweede grootste groep met 14%. Het aantal aanwervingen in flexi-jobs neemt af met de leeftijd tot de leeftijdscategorie 55 tot 59 jaar. Voor de 60-plussers zien we dat het aantal aanwervingen terug toeneemt. Zo zijn 11% van de flexi-jobbers 65 jaar of ouder. In **FIGUUR 5 (A)** tonen we de verdeling van de aangeworven flexi-jobbers in 2021-2022 opgesplitst naar leeftijd en sector. De horeca is voor alle leeftijdscategorieën de belangrijkste sector waar personen aangeworven worden in een flexi-job. Toch zien we verschillen in het belang van de horeca naargelang de leeftijd. Zo schommelt het percentage dat actief is in de horeca voor de personen tussen de 22 en 50 jaar tussen de 47% en 51%. Voor de jongste leeftijdscategorieën, 18 tot 22 jaar, is het belang van horeca groter, namelijk rond de 58%. Vanaf 50 jaar zien we dat het belang van de horeca stelselmatig afneemt. Dit wordt gecompenseerd door een stijging in het aandeel van flexi-job aanwervingen in de retail.

In **FIGUUR 5 (B)** gaan we voor de meest recente meetperiode 2021-2022 per leeftijdscategorie na wat het belang van de aanwervingen in flexi-jobs is in vergelijking met de andere arbeidsregimes. Voor de categorieën onder de 25 jaar zien we dat de aanwervingen in flexi-jobs een zeer klein aandeel van de totale aanwervingen uitmaakt, namelijk 0 tot 2%. Bij de 25- tot 59-jarigen ligt dit percentage hoger, namelijk 4% tot 6%.

**FIGUUR 5 ** Aanwervingen in flexi-jobs per sector en naar regime, telkens per leeftijdscategorie in 2021-2022 (4de kwartaal)



Bron: © Dynam-dataset, Rijksdienst voor Sociale Zekerheid en HIVA-KU Leuven

Vanaf 60 jaar zien we het belang van de flexi-jobs sterk toenemen tot 19% (60-64 jaar) en 45% (65-plussers). Voor de 65-plussers zien we dat de aanwervingen in flexi-jobs het grootste deel van de totale aanwervingen vertegenwoordigen. Dit verband tussen leeftijd en het belang van flexi-jobs binnen de aanwervingen blijft bovendien relatief constant overheen de tijd. Ook in 2017-2018 (4de kwartaal), zagen we al dat voor 60-plussers de flexi-jobs een belangrijk arbeidsregime is waarin ingestroomd werd.

Besluit

Deze bijdrage brengt de dynamiek van de flexi-jobs in kaart op basis van de Dynam-Reg data, en dit voor de volledige populatie loontrekkenden. In deze analyse is geen rekening gehouden met een mogelijke verschuiving van arbeid in andere statuten, zoals dat van zelfstandigen of studenten.

Flexi-jobs zijn flexibel, voor zowel de werkgever als de werknemer. Het stelsel is hierbij voor beide partijen aantrekkelijk. Toch zijn het geen extra werknemers. Hoogstens kan het zijn dat werknemers minder uren gaan werken in hun hoofdjob om meer tijd te hebben voor de combinatie met een flexi-job. In vergelijking met stelsels op afroep voor flexibele tewerkstelling in andere landen zoals in Duitsland (Jaehrling & Kalina, 2020), is de flexi-jobber goed beschermd door de verplichte combinatie met een andere, quasi-voltime hoofdjob. Financieel is het aantrekkelijk gemaakt doordat de werknemer geen sociale bijdragen en belastingen dient te betalen. De werkgever betaalt enkel een bijzondere bijdrage van 25 procent bovenop het loon van flexi-jobbers. Er zijn wel wijzigingen gekomen vanaf 2024 (vrij van belastingen tot 12 000 euro per jaar, verhoging van de bijzondere werkgeversbijdrage naar 28%, verloning volgens barema's in de sector - behalve voor de horeca), maar dan nog blijft het een aantrekkelijk stelsel vanuit individueel perspectief. Het succes van de flexi-jobs bij gepensioneerden toont dan weer het potentieel van deze onderbenutte arbeidsreserve.

Geen extra werknemers (op de gepensioneerden na), maar wel extra jobs? Sinds het begin van de invoering leeft in het publieke debat de vraag naar verschuiving of verdringing van reguliere jobs naar flexi-jobs, met als gevolg minder inkomsten voor de sociale zekerheid. Om hierop een methodologisch afdoend antwoord te geven, is het nog te vroeg. Wat deze bijdrage alvast aantoon, is dat het aandeel voltijdse aanwervingen - onder meer voor de horeca - niet zijn gedaald. Veeleer wijst de analyse op basis van stroomgegevens in de richting van een matigende of zelfs neerwaartse impact op andere flexibele statuten, met name gelegenheidswerkers en uitzendkrachten. Dat neemt niet weg dat het risico van verschuiving of verplaatsing van arbeid blijft bestaan, en wel meer naarmate de deur wordt opengezet voor andere sectoren.

BIBLIOGRAFIE

- Grondwettelijk Hof. (2017). *Arrest nr. 107/2017 van 28 september 2017*. Grondwettelijk Hof.
- Jaehrling, K. & Kalina, T. (2020). 'Grey zones' within dependent employment: formal and informal forms of on-call work in Germany. *Transfer*, 26(4), 447-463.
- Rekenhof. (2019). *Impact Horecaplan 2015. Flexi-jobs, gelegenheidswerk en bruto-netto-overuren* (Verslag van het Rekenhof aan de Kamer van Volksvertegenwoordigers Brussel, februari 2019). <https://www.ccrek.be/NL/Publicaties/Fiche.html?id=aa528964-797d-4770-8275-754dd1c3b156>
- RSZ. (2023, 29 juni). *Monitoring maatregelen (Verslag aan de Nationale Arbeidsraad)*.