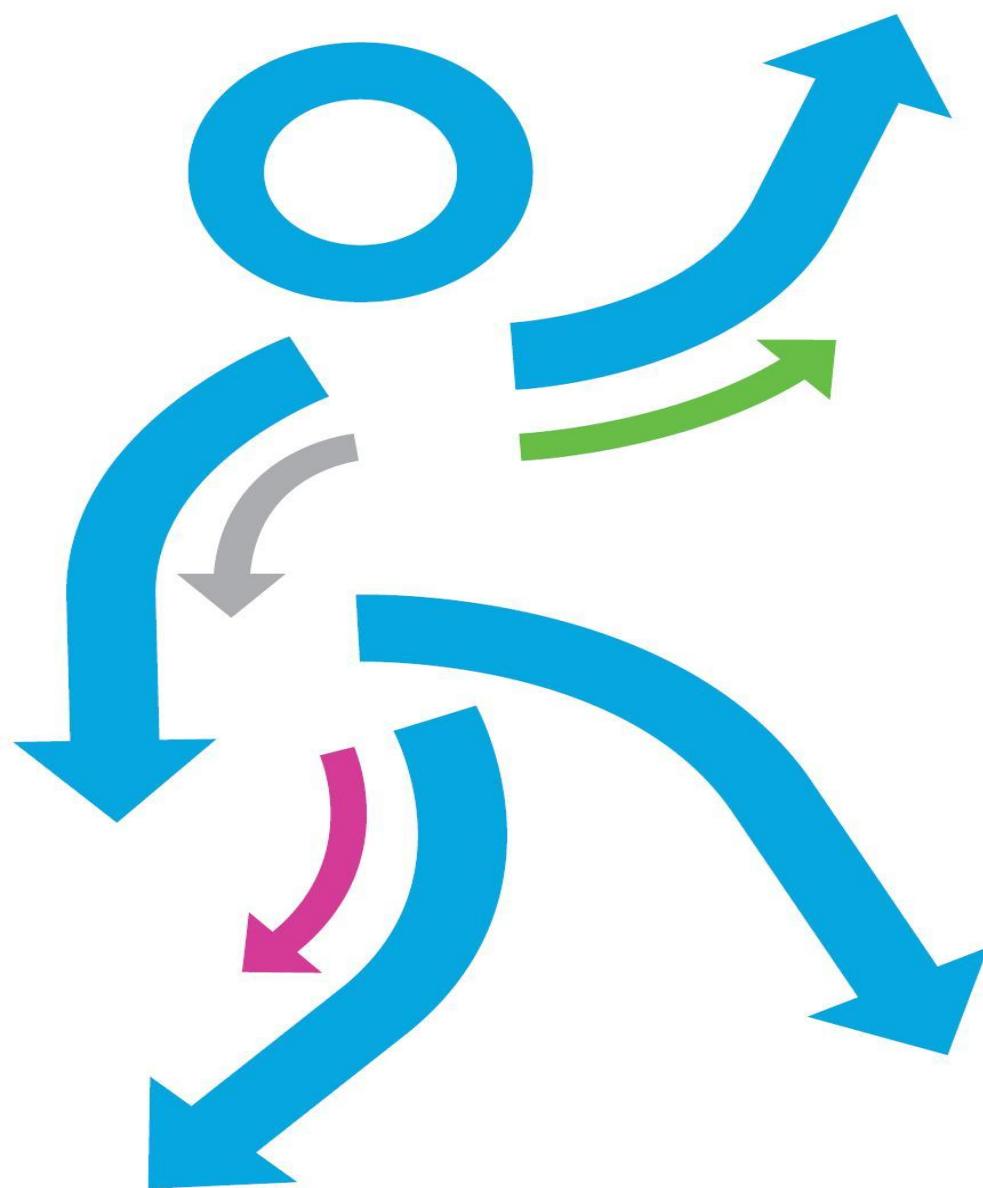


SECTORFOTO 2012

HORECASECTOR



Synthese

- ✓ De horecasector telde in het tweede kwartaal van 2010 64.737 loontrekkenden in Vlaanderen. Over alle sectoren heen waren op dat moment 2.083.512 loontrekkenden actief. De horecasector is dus goed voor een aandeel van 3,1% van alle loontrekkenden in Vlaanderen.
- ✓ Tussen 2009 en 2010 is de loontrekkende tewerkstelling in de horecasector toegenomen met 900 werknemers. Dit komt overeen met een stijging van +1,4% op jaarbasis. Voor alle sectoren samen steeg de tewerkstelling met +0,9% tussen 2009 en 2010.
- ✓ De horecasector is vooral een arbeiderssector waarin heel wat jongeren actief zijn: ongeveer 9 op de 10 werknemers heeft een arbeidersstatuut en 1 op de 4 werknemers is jonger dan 25 jaar.
- ✓ Ruim drie vierde van de werknemers in de horeca is actief in een vestiging met minder dan 50 werknemers, tegenover 34,4% over alle sectoren heen.
- ✓ De jobmobiliteit in de horecasector is relatief hoog. Er komen jaarlijks veel werknemers bij (29,7%), en er gaan ook veel werknemers weg (30,8%) in vergelijking met de gemiddelde in- (17,5%) en uitstroom (15,8%) in Vlaanderen.
- ✓ In 2011 hadden in totaal 335 leertijdjongeren en 247 DBSO-jongeren een werkervaringsplaats in de horecasector. Daarnaast werden 3.249 stages georganiseerd voor jongeren uit het voltijds onderwijs.
- ✓ Voor werkzoekenden hebben er in de horecasector 513 opleidingsstages plaatsgevonden binnen de finaliteitsopleidingen. De horecasector was hiermee goed voor een aandeel van 2,7%. Daarenboven zijn in de loop van 2010 755 personen met een IBO gestart.
- ✓ Volgens de sociale balansen heeft slechts 8,2% van de werknemers in de horecasector deelgenomen aan een formele opleiding in 2009, tegenover een Vlaams gemiddelde van 31,5%.

Inleiding

Sectoren spelen een belangrijke rol in het Vlaamse arbeidsmarktbeleid. Via de sectorconvenants (protocollen tussen de Vlaamse Regering en sectoren) engageren de sectorale sociale partners zich om de prioriteiten van het arbeidsmarktbeleid mee gestalte te geven en trachten zij meer mensen aan het werk te krijgen en te houden, en elk talent te (h)erkennen, ontwikkelen en benutten. Om de impact van het arbeidsmarktbeleid binnen de sectoren te kunnen opvolgen en optimaliseren biedt het Departement WSE in samenwerking met het Steunpunt WSE, Departement Onderwijs & Vorming, VDAB en Syntra Vlaanderen cijferreeksen aan met als invalshoek de paritaire comités. In deze sectorfoto spitsen we onze aandacht toe op één specifiek paritair comité, namelijk het paritair comité voor het hotelbedrijf (PC 302).

De sectorfoto is opgebouwd in vijf hoofdstukken. Eerst geven we een beschrijving van de loontrekkende tewerkstelling in de horecasector. Daarna brengen we de jobmobiliteit in kaart. Vervolgens gaan we dieper in op de inspanningen van bedrijven op vlak van aansluiting tussen onderwijs en arbeidsmarkt, competentieontwikkeling van werkzoekenden en werkenden en bevordering van de arbeidsdeelname van kansengroepen. Voor meer gedetailleerde cijfers over PC 302 of andere paritaire comités verwijzen we graag naar de [interactieve toepassing](#) op werk.be.

Inhoudsopgave

Synthese	2
Inleiding	3
Hoofdstuk 1: Loontrekkende tewerkstelling	5
1.1. Tewerkstellingsevolutie 2005-2010	5
1.2. Persoons- en jobkenmerken	7
1.2.1. Man/vrouwverhouding	7
1.2.2. Leeftijd	8
1.2.3. Arbeidsregime	9
1.2.4. Statuut	10
1.2.5. Grootte van de vestiging	10
1.2.6. Werkprovincie	12
1.2.7. Intergewestelijke pendel	12
Hoofdstuk 2: Jobmobiliteit	14
2.1. Instroom	15
2.2. Uitstroom	17
Hoofdstuk 3: Aansluiting onderwijs en arbeidsmarkt	19
3.1. Leertijdjongeren	19
3.2. DBSO-jongeren	19
3.3. Leerlingenstages voltijds onderwijs	20
Hoofdstuk 4: Competentieontwikkeling van werkenden en werkzoekenden	21
4.1. Werkenden	21
4.2. Werkzoekenden	23
4.2.1. Opleidingsstages binnen finaliteitsopleidingen	23
4.2.2. Individuele Beroepsopleiding in de Onderneming	24
Hoofdstuk 5: Bevordering arbeidsdeelname kansengroepen	25
5.1. Diversiteitsplannen	25
5.2. Tewerkstellingspremie 50+	25

Hoofdstuk 1: Loontrekkende tewerkstelling

In dit hoofdstuk schetsen we een beeld van de loontrekkende tewerkstelling in de horecasector. Hierbij geven we een overzicht van de evolutie van de loontrekkenden in 2005-2010 en komen de belangrijkste profielkenmerken van de loontrekkenden aan bod: de man-vrouwverhouding, de leeftijdsverdeling, het arbeidsregime, het statuut, de werkplaats en de grootte van de vestigingen waarin de loontrekkenden actief zijn. Tot slot brengen we de intergewestelijke pendelstromen van werknemers in de horecasector in kaart.

De sectorale cijfers die in dit hoofdstuk worden gebruikt, zijn gebaseerd op de indeling van de loontrekkenden volgens het paritair comité (PC) waar zij onder vallen. Het gaat hierbij over eenduidige en officieel gevalideerde cijfergegevens van de RSZ, die worden verkregen aan de hand van de bedrijfsaangiften. Door het versturen van hun aangifte aan de RSZ, delen de werkgevers ieder kwartaal bepaalde informatie mee die het mogelijk maakt om statistieken op te stellen voor algemeen gebruik. Zo beschikken we over een geharmoniseerde tijdreeks van 2005 tot 2010 met tewerkstellingsgegevens van alle loontrekkenden gekend bij de RSZ. We bakenen de populatie af op 30 juni van elk jaar en nemen zowel de werknemers die in Vlaanderen wonen (evolutie en persoonskenmerken), als de werknemers die in Vlaanderen werken (werkplaats en grootte van vestiging), alsook de combinatie van beiden (pendelstromen) in beschouwing.

1.1. Tewerkstellingsevolutie 2005-2010

De horecasector telde in het tweede kwartaal van 2010 in Vlaanderen 64.737 loontrekkenden. Over alle sectoren heen waren op dat moment 2.083.512 loontrekkenden actief. De horecasector is dus goed voor een aandeel van 3,1% van alle loontrekkenden in Vlaanderen.

Tabel 1: Evolutie van de tewerkstelling in de horecasector (Vlaams Gewest, 2005-2010)

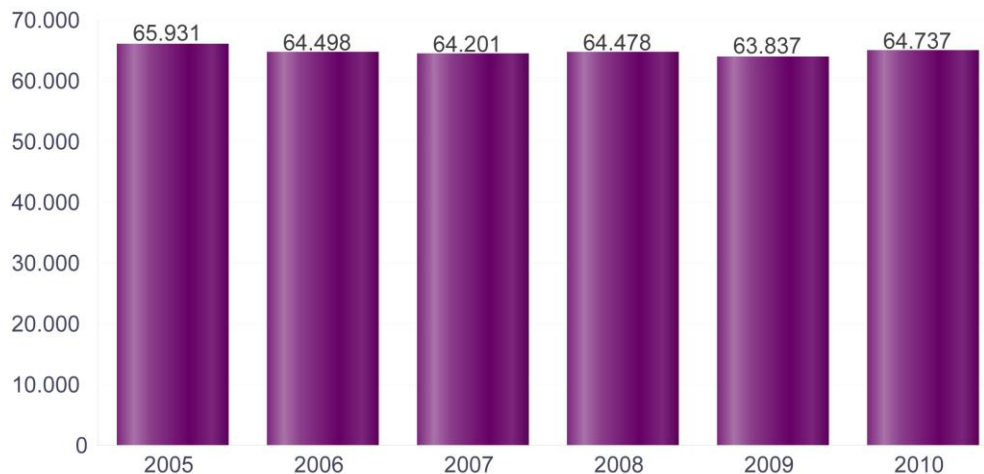
Jaar	Sector	Evolutie (n)	Evolutie (%)	Alle sectoren	Evolutie alle (n)	Evolutie alle (%)
2010	64.737	+900	+1,4	2.083.512	+17.623	+0,9
2009	63.837	-641	-1,0	2.065.889	-17.634	-0,8
2008	64.478	+277	+0,4	2.083.523	+38.474	+1,9
2007	64.201	-297	-0,5	2.045.049	+30.598	+1,5
2006	64.498	-1.433	-2,2	2.014.451	+22.158	+1,1
2005	65.931			1.992.293		

Bron: RSZ DMFA (Bewerking Departement WSE/Steunpunt WSE)

De tewerkstelling in de horecasector is gedaald van 65.931 loontrekkenden in 2005 tot 64.737 loontrekkenden in 2010, oftewel een procentuele daling van -1,8% (-1.194 eenheden). Over alle sectoren heen is het aantal loontrekkenden toegenomen met +4,6%.

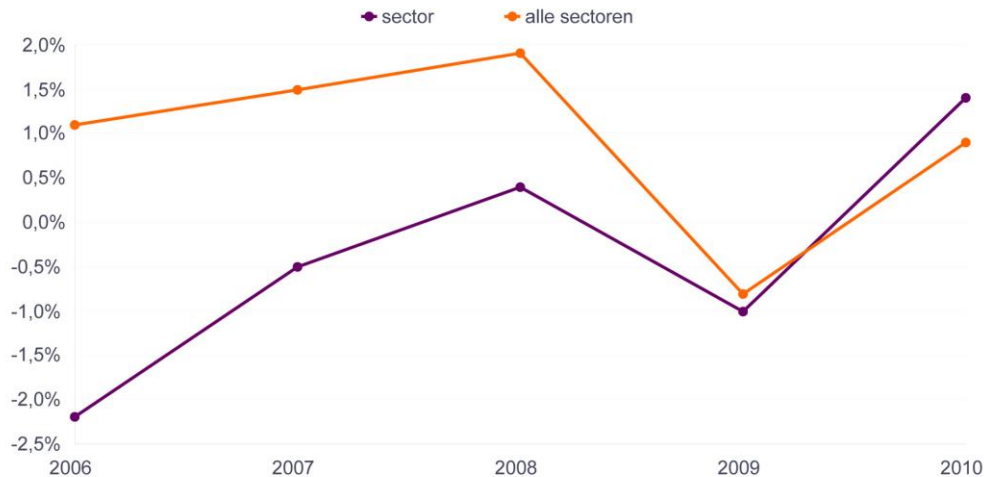
Tussen 2009 en 2010 is de loontrekkende tewerkstelling in de horecasector toegenomen met 900 werknemers. Dit komt overeen met een stijging van +1,4% op jaarbasis. Voor alle sectoren samen steeg de tewerkstelling met +0,9% tussen 2009 en 2010 (+17.623 eenheden).

Figuur 1: Evolutie van het aantal werknemers in de horecasector (Vlaams Gewest, 2005-2010)



Bron: RSZ DMFA (Bewerking WSE/Steunpunt WSE)

Figuur 2: Procentuele evolutie van de loontrekkende tewerkstelling (Vlaams Gewest, 2006-2010)



Bron: RSZ DMFA (Bewerking WSE/Steunpunt WSE)

1.2. Persoons- en jobkenmerken

1.2.1. Man/vrouwverhouding

In totaal zijn in de horecasector 29.345 mannen tewerkgesteld tegenover 35.392 vrouwen. Dit maakt dat 45,3% van de loontrekkenden mannen zijn, tegenover 54,7% vrouwen. Over alle sectoren heen zijn 53,3% mannen en 46,7% vrouwen werkzaam.

Tabel 2: Verdeling van de loontrekkenden volgens geslacht (Vlaams Gewest, 2010)

Geslacht	(n)	(%)	Alle sectoren (%)
Man	29.345	45,3	53,3
Vrouw	35.392	54,7	46,7
	64.737	100,0	100,0

Bron: RSZ DMFA (Bewerking Departement WSE/Steunpunt WSE)

1.2.2. Leeftijd

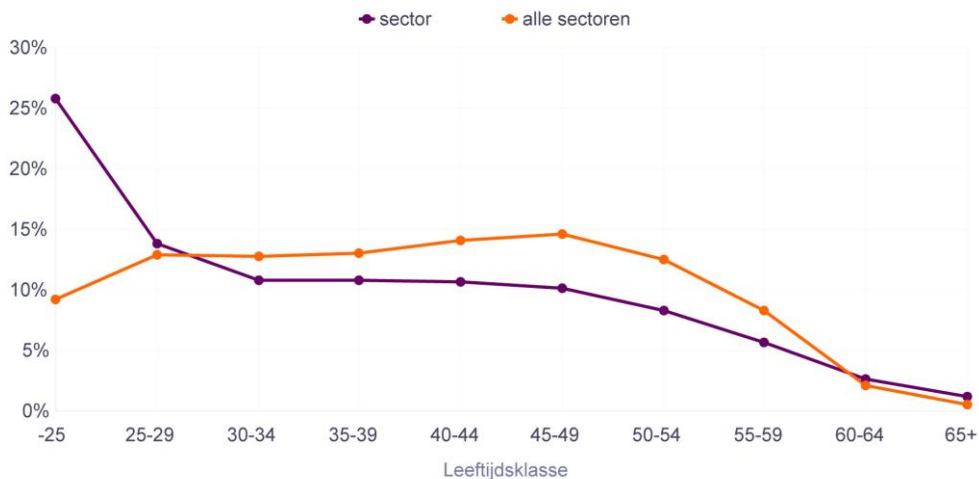
Ongeveer 25,8% van de loontrekkenden in de horecasector is jonger dan 25 jaar. Het gaat om 16.702 personen. De leeftijdsgroep van 25 tot 49 jaar vertegenwoordigt 56,4% van de loontrekkenden, goed voor 36.495 personen. De 50-64-jarigen ten slotte, maken 17,8% uit van de loontrekkenden in de horecasector. In alle sectoren samen is 9,2% jonger dan 25 jaar, 67,4% tussen 25 en 49 jaar en 23,4% 50 jaar of ouder.

Tabel 3: Verdeling van de loontrekkenden volgens leeftijd (Vlaams gewest, 2010)

Leeftijd	(n)	(%)	Alle sectoren (%)
<25	16.702	25,8	9,2
25-49	36.495	56,4	67,4
50+	11.540	17,8	23,4
	64.737	100,0	100,0

Bron: RSZ DMFA (Bewerking Departement WSE/Steunpunt WSE)

Figuur 3: Verdeling van de loontrekkenden volgens 5-jarige leeftijdsklasse (Vlaams Gewest, 2010)

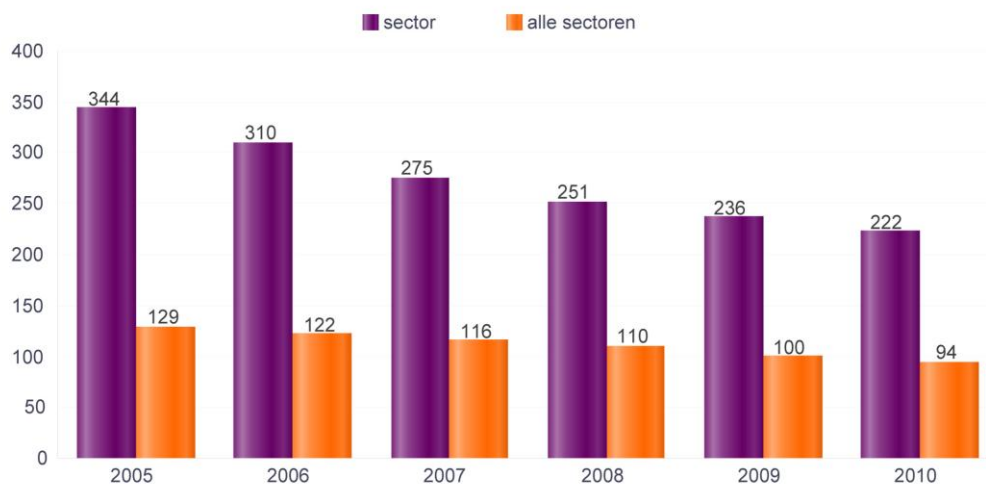


Bron: RSZ DMFA (Bewerking Departement WSE/Steunpunt WSE)

In wat volgt bekijken we de demografische verschuivingen in de horecasector. Hiervoor berekenen we de jong/oud-ratio, namelijk het aantal -30-jarige werknemers op het aantal +50-jarige werknemers. Deze ratio geeft aan in welke mate een sector gekenmerkt wordt door een eerder jongere dan wel oudere samenstelling van de loontrekkende bevolking.

Figuur 4 laat zien dat deze ratio in de horecasector geëvolueerd is van 344 jongeren per 100 oudere werknemers in 2005 naar 222 jongeren per 100 oudere werknemers in 2010. Over alle sectoren heen is deze ratio geëvolueerd van 129 jongeren per 100 oudere werknemers in 2005 tot 94 jongeren per 100 oudere werknemers in 2010. De sector wordt gekenmerkt door een eerder jonge samenstelling van de loontrekkende bevolking.

Figuur 4: Aantal jongeren (<30 jaar) per 100 oudere werknemers (50 jaar of ouder) (Vlaams Gewest, 2005-2010)



Bron: RSZ DMFA (Bewerking Departement WSE/Steunpunt WSE)

1.2.3. Arbeidsregime

In de horecasector is 38,1% van de loontrekkenden voltijds aan de slag, in totaal 24.654 loontrekkenden. Ruim de helft van de loontrekkenden (32.788 personen) werkt in een deeltijds arbeidsregime en 11,3% in een speciaal regime (7.295 personen). Het speciaal arbeidsregime bevat loontrekkenden die werken via seizoensarbeid, via arbeid met tussenpozen, of via arbeid met gelimiteerde prestaties (o.a. uitzendarbeid). In alle sectoren samen werkt 64,9% voltijds, 31,7% deeltijds en 3,4% in een speciaal arbeidsregime.

Tabel 4: Verdeling van de loontrekkenden volgens arbeidsregime (2010)

Arbeidsregime	(n)	(%)	Alle sectoren (%)
Deeltijds	32.788	50,6	31,7
Speciaal	7.295	11,3	3,4
Voltijds	24.654	38,1	64,9
	64.737	100,0	100,0

Bron: RSZ DMFA (Bewerking Departement WSE/Steunpunt WSE)

1.2.4. Statuut

Het paritaire comité dat behoort tot de horecasector is zowel bevoegd voor arbeiders (88,4%) als voor bedienden (11,6%). Gemiddeld over alle sectoren heen zijn er 37,6% arbeiders, 49,7% bedienden en 12,7% ambtenaren werkzaam.

Tabel 5: Verdeling van de loontrekkenden volgens statuut (2010)

Statuut	(n)	(%)	Alle sectoren (%)
Arbeider	57.197	88,4	37,6
Bediende	7.540	11,6	49,7
Ambtenaar	0	0,0	12,7
	64.737	100,0	100,0

Bron: RSZ DMFA (Bewerking Departement WSE/Steunpunt WSE)

1.2.5. Grootte van de vestiging

In deze en de volgende paragraaf kijken we niet langer naar de werknemers die in Vlaanderen wonen, maar naar de werknemers die in Vlaanderen werken. We gaan dieper in op de grootte van de vestigingen waarin de werknemers van de horecasector actief zijn. Hierbij kijken we naar de grootte van de effectieve plaats van tewerkstelling (de exploitatiezetel).

We splitsen de vestigingen op naar grootte en maken hierbij een viervoudig onderscheid. De microvestiging telt 1 tot en met 9 werknemers. In een kleine vestiging gaat het om 10 tot en met 49 werknemers en in een middelgrote vestiging om 50 tot en met 199 werknemers. Een grote vestiging telt 200 werknemers of meer.

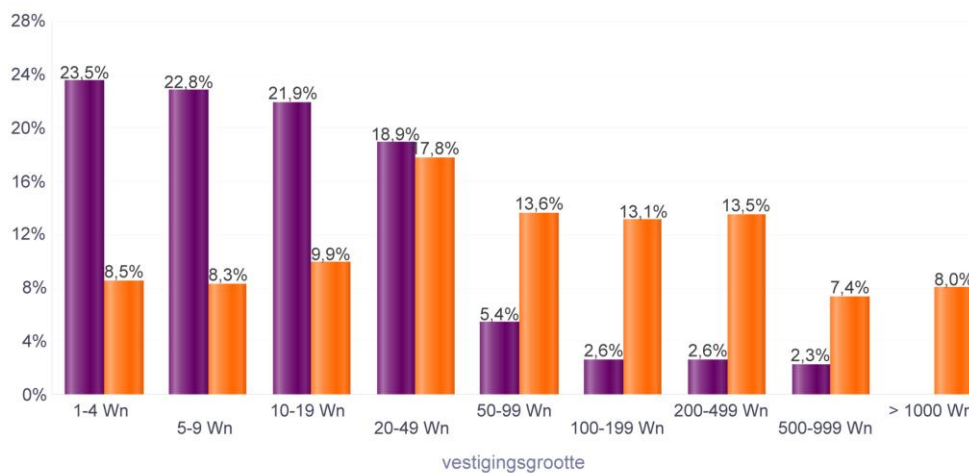
Op vestigingsniveau is 46,3% van de werknemers werkzaam in een microvestiging, 40,8% in een kleine vestiging, 8,0% in een middelgrote vestiging en 4,9% in een grote vestiging. In alle sectoren samen is 16,7% actief in een microvestiging, 27,7% in een kleine vestiging, 26,7% in een middelgrote vestiging en 28,9% in een grote vestiging.

Tabel 6: Verdeling van de werknemers naar vestigingsgrootte (Vlaams Gewest, 2009)

Vestigingsgrootte	(n)	(%)	Alle sectoren (%)
Micro	28.005	46,3	16,7
Klein	24.691	40,8	27,7
Middelgroot	4.840	8,0	26,7
Groot	2.969	4,9	28,9
	60.505	100,0	100,0

Bron: RSZ DMFA (Bewerking Departement WSE/Steunpunt WSE)

Figuur 5: Verdeling van de werknemers naar vestigingsgrootte (Vlaams Gewest, 2009)



Bron: RSZ DMFA (Bewerking Departement WSE/Steunpunt WSE)

1.2.6. Werkprovincie

Hieronder vind je de verdeling van de werknemers actief in de horecasector volgens de provincie van de werkplaats.

Tabel 7: Verdeling van de werknemers naar werkprovincie (Vlaams Gewest, 2009)

Werkprovincie	(n)	(%)	Alle sectoren (%)
Provincie Antwerpen	18.392	30,4	30,9
Provincie Limburg	7.767	12,8	12,4
Provincie Oost-Vlaanderen	10.146	16,8	21,1
Provincie Vlaams-Brabant	9.330	15,4	17,2
Provincie West-Vlaanderen	14.870	24,6	18,3
	60.505	100,0	100,0

Bron: RSZ DMFA (Bewerking Departement WSE/Steunpunt WSE)

1.2.7. Intergewestelijke pendel

In de volgende paragraaf willen we uitklaren in welke mate het jobaanbod in de horecasector ingevuld wordt door Vlaamse inwoners of door inwoners van de andere gewesten? Of omgekeerd, in welke mate wijken de Vlaamse inwoners actief in de horecasector uit naar andere gewesten om hun job te gaan uitoefenen?

Inkomende pendelaars

De inkomende pendelintensiteit geeft de mate waarin de horecasector inwoners van andere gewesten aantrekt om in het Vlaams Gewest te komen werken. De inkomende pendelintensiteit berekenen we bijgevolg als het aandeel personen actief in de horecasector dat vanuit een ander gewest komt werken in het Vlaams Gewest, ten opzichte van het totaal aantal werknemers die een job uitoefenen in het Vlaams Gewest in de sector.

Tabel 8: Inkomende pendelstromen (Vlaams Gewest, 2009)

Werkgewest	Pendelaars (n)	Pendelintensiteit (%)	Alle sectoren (%)
Brussels H. Gewest	2.054	3,4	2,3
Waals Gewest	1.344	2,2	3,6
	3.398	5,6	5,9

Bron: RSZ DMFA (Bewerking Departement WSE/Steunpunt WSE)

Van de 60.505 loontrekkenden, werkend in Vlaanderen en actief in de horecasector in 2009, zijn er 3.398 werknemers die pendelen vanuit het Waals of Brussels Hoofdstedelijk Gewest om hun job uit te oefenen. Dit komt neer op een inkomende pendelintensiteit van 5,6% in de horecasector. Over alle sectoren heen bedraagt de inkomende pendelintensiteit 5,9%.

Uitgaande pendelaars

Met de uitgaande pendel duiden we op de omgekeerde beweging van de inkomende pendel. De uitgaande pendel geeft een beeld van de mate waarin Vlaamse inwoners naar een ander gewest pendelen om te gaan werken. De uitgaande pendel berekenen we als het aantal Vlaamse inwoners actief in de horecasector die buiten het Vlaams gewest werken ten opzichte van het totaal aantal werknemers wonend in Vlaanderen en werkend in de sector.

Tabel 9: Uitgaande pendelstromen (Vlaams gewest, 2009)

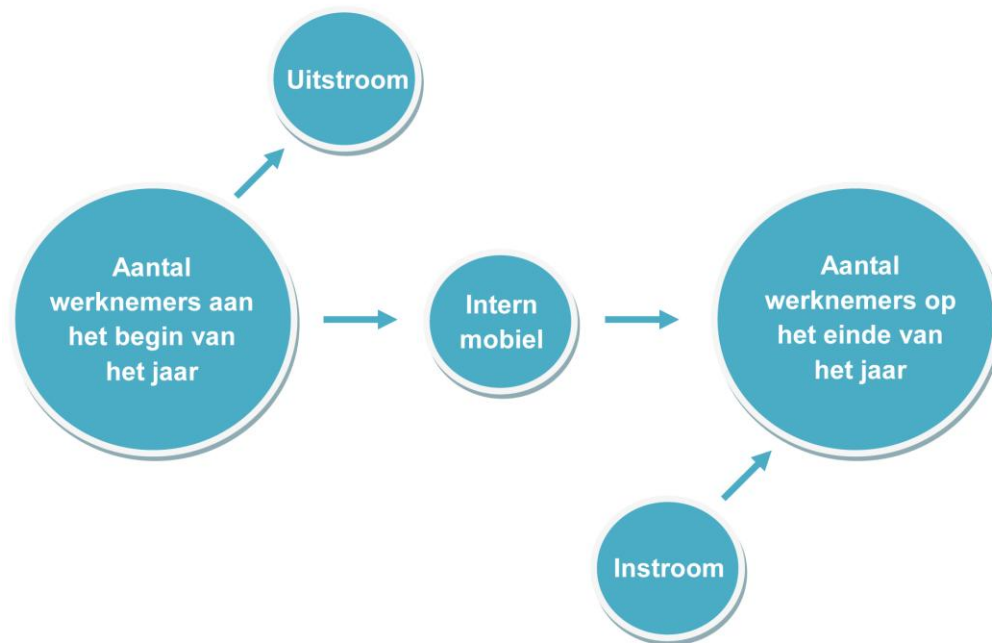
Woongewest	Pendelaars (n)	Pendelintensiteit (%)	Alle sectoren (%)
Brussels H. Gewest	6.134	9,6	11,0
Waals Gewest	596	0,9	2,3
	6.730	10,5	13,3

Bron: RSZ DMFA (Bewerking Departement WSE/Steunpunt WSE)

Van de 63.837 loontrekkenden, wonend in Vlaanderen en actief in de horecasector in 2009, zijn er 6.730 die werken in het Waals of Brussels Hoofdstedelijk Gewest. Dit komt neer op een uitgaande pendelintensiteit van 10,5%. Over alle sectoren heen bedraagt de uitgaande pendelintensiteit 13,3%.

Hoofdstuk 2: Jobmobiliteit

In het voorgaande hoofdstuk bekeken we het aantal werknemers in de horecasector op een welbepaald meetmoment, meer bepaald op 30 juni van elk jaar. In dit hoofdstuk volgen we de werknemers doorheen het jaar, om zo de dynamiek in kaart te brengen. We bekijken hoeveel werknemers de sector verlaten en waar zij naartoe gaan, hoeveel werknemers tot de sector toetreden en waar zij vandaan kwamen, en hoeveel werknemers binnen de sector bleven maar van werkgever veranderden of tussentijds de sector verlieten (wegens werkloosheid, uitzendopdracht,...).



In tabel 10 tonen we voor het jaar 2007 het totale aantal werknemers die aan het begin van het jaar in de horecasector werkten, en wie er in de loop van het jaar de sector verliet (uitstroom). Daarnaast zijn er ook nieuwe mensen in de sector komen werken (instroom), en het saldo van de in- en de uitstroom geeft het totale aantal werknemers op het einde van het jaar. In de loop van het jaar zijn ook een aantal werknemers binnen de sector van werkgever veranderd en hebben sommige werknemers de sector in de loop van het jaar verlaten, maar waren ze op het einde van

het jaar opnieuw aan de slag in de sector (intern mobiel). Dit laatste geval komt ondermeer voor wanneer iemand in de loop van het jaar een werkloosheidsperiode heeft doorgemaakt, tijdelijk in een andere sector heeft gewerkt, of om een andere reden een tijdje niet in de sector heeft gewerkt.

Tabel 10: Werknemersstromen in de loop van het jaar

	aantal werknemers begin van het jaar	Uitstroom	Intern mobiel	Instroom	aantal werknemers einde van het jaar
2007	60.106	18.491	8.764	17.591	59.206

Bron: Datawarehouse AM&SB bij de KSZ (Bewerking Departement WSE/Steunpunt WSE)

We drukken de instroom en de uitstroom ook uit als graden door hen te delen door het totale aantal werknemers aan het begin van het jaar (uitstroomgraad) of aan het eind van het jaar (instroomgraad). Door deze graden te vergelijken met het gemiddelde voor de Vlaamse privé-sector kunnen we zien of de sector dynamischer is dan gemiddeld.

Tabel 11: In- en uitstroomgraad in de sector en in de Vlaamse privé-sector (2007)

	sector	alle sectoren
instroomgraad	29,7	17,5
uitstroomgraad	30,8	15,8

Bron: Datawarehouse AM&SB bij de KSZ (Bewerking Departement WSE/Steunpunt WSE)

2.1. Instroom

In de loop van 2007 stroomden 17.591 werknemers de horecasector in. Deze nieuwe werknemers stroomden in vanuit verschillende statuten. In tabel 12 is de verdeling van de verschillende instroomstatuten weergegeven voor de horecasector en voor het totaal van alle sectoren.

In de eerste drie rijen van de tabel vinden we de werknemers terug die instroomden vanuit een loontrekkend statuut. Zij waren aan het begin van het jaar dus reeds aan de slag, maar in een ander paritair comité. Werknemers die afkomstig zijn uit paritair comité 322, en dus uitzendkrachten waren, worden apart weergegeven. Mogelijk gaat het om werknemers die al in de sector actief waren, maar met een uitzendcontract. Van een aantal werknemers weten we wel dat ze loontrekkend waren, maar is geen paritair comité bekend. In de meeste gevallen gaat het dan om mensen die voor

de overheid werkten.

Verder onderscheiden we mensen die bij de start van het jaar actief waren als zelfstandige, mensen die werkloos waren (al dan niet met vrijstelling van beschikbaarheid, meestal ouderen), mensen die in loopbaanonderbreking of tijdskrediet waren en mensen die een (brug)pensioen of een leefloon ontvingen. Tot slot zijn er nog personen die bij de start van het jaar gekend waren als 'rechtgevend kind voor kinderbijslag', wat voor het grootste gedeelte schoolverlaters zijn, en onder 'ander statuut' vallen mensen die op dat moment nog niet voorkwamen in de administratieve data (inactieven, langdurig zieken, recente migranten,...).

Tabel 12: Instroom volgens statuut van oorsprong (Vlaams Gewest, 2007)

Statuut van oorsprong	(n)	(%)	Privé sectoren (%)
Ander PC	2.523	14,3	32,7
Overheid/PC Onbekend	366	2,1	3,0
Uitzendarbeid (PC 322)	1.019	5,8	9,1
Zelfstandig	860	4,9	4,1
Vergoede Werkloosheid	2.120	12,1	11,9
Werkloosheid (Vrijstelling)	282	1,6	2,3
Loopbaanonderbreking/Tijdskrediet	96	0,5	1,7
Conventioneel Brugpensioen	15	0,1	0,0
Pensioen	311	1,8	0,7
Leefloon/Financiële Hulp	424	2,4	1,6
Rechtgevend Kind Voor Kinderbijslag	5.595	31,8	16,3
Ander Statuut	3.980	22,6	16,5
	17.591	100,0	100,0

Bron: Datawarehouse AM & SB bij de KSZ (Bewerking Departement WSE/Steunpunt WSE)

In tabel 13 zoomen we verder in op de werknemers die instroomden vanuit een loontrekkend statuut (de eerste drie rijen van bovenstaande tabel). Hier kijken we uit welk paritair comité deze nieuwe werknemers afkomstig zijn.

Tabel 13: Instroom uit de 10 voornaamste paritaire comités van oorsprong (Vlaams Gewest, 2007)

Paritair comité van oorsprong	(n)	(%)
322 uitzendarbeid	1019	26,1
201 zelfstandige kleinhandel	383	9,8
Overheid/geen pc	366	9,4
218 anpc bedienden	316	8,1
305 gezondheidsdiensten	153	3,9
121 schoonmaak- en ontsmettingsondernemingen	117	3,0
100 aanvullend pc arbeiders	116	3,0
119 handel in voedingswaren	113	2,9
311 grote kleinhandelzaken	112	2,9
118 voedingsnijverheid	106	2,7

Bron: Datawarehouse AM & SB bij de KSZ (Bewerking Departement WSE/Steunpunt WSE)

2.2. Uitstroom

In de loop van 2007 verlieten 18.491 werknemers de horecasector. Naar analogie met de instroom tonen we naar welke statuten deze werknemers uitstroomden, en voor zij die naar een loontrekkend statuut doorstroomden, naar welk paritair comité ze trokken.

Tabel 14: Uitstroom volgens statuut van bestemming (Vlaams Gewest, 2007)

Statuut van bestemming	(n)	(%)	Privé sectoren (%)
Ander PC	4.510	24,4	41,0
Overheid/PC Onbekend	843	4,6	4,6
Uitzendarbeid (PC 322)	1.833	9,9	5,3
Zelfstandig	1.237	6,7	6,4
Vergoede Werkloosheid	1.992	10,8	10,3
Werkloosheid (Vrijstelling)	310	1,7	1,6
Loopbaanonderbreking/Tijdskrediet	160	0,9	2,5
Conventioneel Brugpensioen	76	0,4	3,2
Pensioen	455	2,5	6,7
Leefloon/Financiële Hulp	287	1,6	0,5
Rechtgevend Kind Voor Kinderbijslag	2.690	14,5	2,9
Ander Statuut	4.098	22,2	15,0
	18.491	100,0	100,0

Bron: Datawarehouse AM & SB bij de KSZ (Bewerking Departement WSE/Steunpunt WSE)

Tabel 15: Uitstroom naar de 10 voornaamste paritaire comités van bestemming (Vlaams Gewest, 2007)

Paritair comité van bestemming	(n)	(%)
322 Uitzendarbeid	1833	25,5
Overheid/Geen Pc	843	11,7
218 Anpc bedienden	776	10,8
201 Zelfstandige kleinhandel	533	7,4
305 Gezondheidsdiensten	233	3,2
202 Kleinhandel in voedingswaren	213	3,0
311 Grote kleinhandelszaken	208	2,9
119 Handel in voedingswaren	203	2,8
121 Schoonmaak- en ontsmettingsondernemingen	189	2,6
124 Bouwbedrijf	169	2,4

Bron: Datawarehouse AM & SB bij de KSZ (Bewerking Departement WSE/Steunpunt WSE)

Hoofdstuk 3: Aansluiting onderwijs en arbeidsmarkt

In dit hoofdstuk komen de werkervaringsplaatsen in het stelsel van leren en werken en de leerlingstages in het voltijds secundair onderwijs aan bod. Eerst gaan we dieper in op de werkervaringsplaatsen die zijn ingenomen door jongeren uit de leertijd en het deeltijds beroepssecundair onderwijs. Vervolgens nemen we de leerlingstages in het kunst-, technisch en beroepssecundair onderwijs onder de loep.

3.1. Leertijdjongeren

De leertijd is een opleidingsvorm waarbij jongeren een beroep leren in de dagelijkse praktijk van een onderneming. Ze combineren vier dagen beroepsgerichte praktijkopleiding in een onderneming met één dag theoretische vorming in een campus van Syntra. De beroepsgerichte praktijkopleiding vormt de kern van de opleiding: zonder werkplek in een onderneming kan een jongere niet ingeschreven worden in de leertijd.

Op het meetmoment van 1 februari 2011 hadden in totaal 335 jongeren een leerovereenkomst afgesloten in de horecasector, wat neerkomt op een aandeel van 9,5% van de 3.542 leertijdjongeren over alle sectoren heen. Door het aantal leerovereenkomsten te positioneren tegenover de omvang van de sector in de tewerkstelling, krijgen we een idee van de mate waarin leerovereenkomsten vertegenwoordigd zijn in de sector in vergelijking met het Vlaams gemiddelde. In de horecasector zijn gemiddeld 5,5 leerovereenkomsten per 1.000 jobs afgesloten, tegenover 1,9 overeenkomsten per 1.000 jobs over alle sectoren heen.

3.2. DBSO-jongeren

Ook in het deeltijds beroepssecundair onderwijs kunnen jongeren al doende een beroep leren. Ze volgen twee dagen per week een algemene, technische en praktische

opleiding in een centrum deeltijds onderwijs (CDO) en combineren dit idealiter met drie dagen werkervaring in een bedrijf. Onder tewerkstelling verstaan we elke vorm van reguliere bezoldigde tewerkstelling op basis van een overeenkomst, bijvoorbeeld een deeltijdse arbeidsovereenkomst, een werknemersleercontract, een contract individuele beroepsopleiding, een beroepsinlevingsovereenkomst, een interimcontract of een tewerkstelling via sociale maribel.

Op het meetmoment van 1 februari 2011 hadden in totaal 247 jongeren uit het DBSO een werkervaringsplaats in de horecasector, wat neerkomt op een aandeel van 10,3% van de 2.402 DBSO-jongeren met een werkervaringsplaats over alle sectoren heen. Als we het aantal deeltijds lerenden in de horecasector afzetten tegenover hun omvang in de tewerkstelling, resulteert dit in een gemiddelde van ongeveer 4,1 deeltijds lerenden per 1.000 jobs. Over alle sectoren heen zijn er 1,3 deeltijds lerenden en werkenden per 1.000 jobs.

3.3. Leerlingenstages voltijds onderwijs

De leerlingenstages die hier in kaart worden gebracht, zijn stages van jongeren die zijn ingeschreven in de laatste jaren van het voltijds kunst-, technisch, beroeps- en buitengewoon secundair onderwijs, en waar de stage deel uitmaakt van de opleiding. De duur van de stage is onder meer afhankelijk van de onderwijsvorm, het doorstromings- dan wel finaliteitsgericht karakter van de opleiding en de invulling en de doelen van het leerplan van de betreffende opleiding.

Tijdens het schooljaar 2010-2011 werden 3.249 stages georganiseerd in de horecasector, wat neerkomt op een aandeel van 2,5% van de 130.922 stages georganiseerd over alle sectoren heen. Door het aantal stageplaatsen te positioneren tegenover de omvang van de sector in de tewerkstelling, krijgen we een idee van de mate waarin stages vertegenwoordigd zijn in de sector in vergelijking met het Vlaams gemiddelde. In de horecasector vonden gemiddeld 50 stages per 1.000 jobs plaats, tegenover 63 stages per 1.000 jobs over alle sectoren heen.

Meer informatie over de leerlingenstages in de horecasector vind je terug in het [sectorrapport leerlingenstages](#).

Hoofdstuk 4: Competentieontwikkeling van werkenden en werkzoekenden

4.1. Werkenden

In dit hoofdstuk trachten we een beeld te schetsen van de opleidingsinspanningen van ondernemingen. We maken hiervoor gebruik van de sociale balansen, het onderdeel van de jaarrekeningen waarin ondernemingen informatie geven over hun personeel en de georganiseerde opleidingen. Hoewel dit administratieve gegevens zijn die in principe voor bijna alle bedrijven beschikbaar zijn, zijn deze gegevens toch minder accuraat dan bijvoorbeeld de tewerkstellingsgegevens van de RSZ uit hoofdstuk 1. De sociale balansen worden immers niet door alle ondernemingen even nauwkeurig ingevuld. Vooral kmo's beschikken niet altijd over een voldoende performante administratie om hun opleidingsinspanningen en -budgetten correct bij te houden.

Vroeger werden bedrijven enkel gevraagd naar hun formele opleidingsinspanningen (vaak externe opleidingen). Dit gaf een zeer onvolledig beeld van de werkelijke opleidingsinspanningen van ondernemingen. Sinds 2008 worden naast de formele ook de informele opleidingsinspanningen opgevraagd. Dit zijn vormingsactiviteiten die sterk verband houden met het werk en de werkplek, en gekenmerkt worden door een hoge mate van zelforganisatie. Hoewel hiermee nog steeds niet alle vormingsinspanningen van ondernemingen gevat worden, zijn dit de meest volledige en betrouwbare cijfers die voor sectoren beschikbaar zijn.

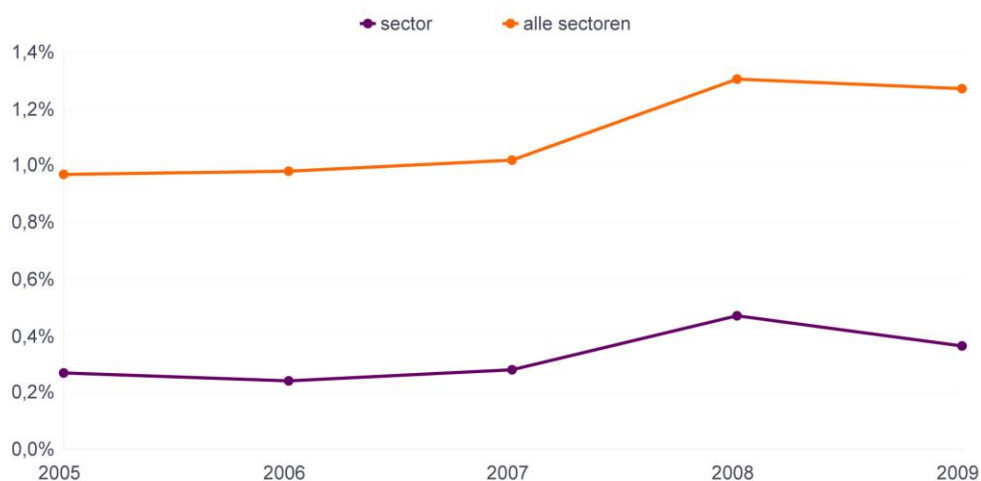
Ondernemingen moeten in hun jaarrekeningen aangeven onder welke paritaire comités hun werknemers ressorteren. Indien binnen een onderneming meer dan één paritair comité actief was, werd het bedrijf enkel meegeteld bij het eerste paritair comité dat vermeld werd. De cijfers betreffen enkel het Vlaams Gewest, de opleidingsinspanningen van ondernemingen met vestigingen in andere gewesten werden proportioneel over de gewesten verdeeld naar gelang het aandeel werknemers in elk gewest. In de laatste kolom van tabel 16 is het aantal bedrijven zichtbaar die op deze manier werden meegeteld bij de horecasector.

Tabel 16: Opleidingsinspanningen van ondernemingen (Vlaams Gewest)

Jaar	Vormingsbedrijven (%)	Deelname (formeel) (%)	Deelname (informeel) (%)	Opleidingskost (%)	Aantal bedrijven (n)
2009	5,4	8,2	4,8	0,36	2.675
2008	4,7	16,9	1,7	0,47	2.495
2007	1,0	5,6	..	0,28	2.611
2006	0,8	4,5	..	0,24	3.289
2005	1,0	6,2	..	0,27	3.566
Jaar	Alle sectoren	Alle sectoren	Alle sectoren	Alle sectoren	Alle sectoren
2009	15,3	31,5	18,1	1,27	69.093

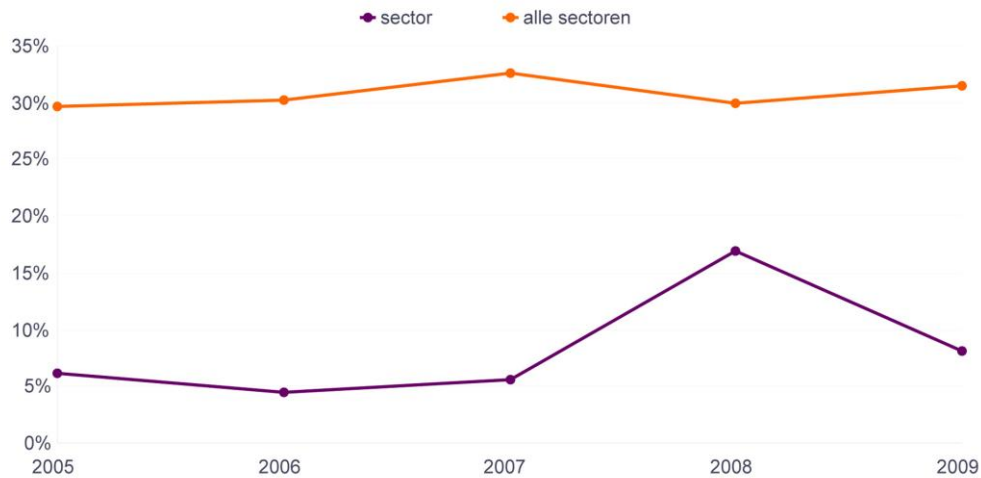
Bron: WSE-raming Sociale Balansen op basis van NBB & RSZ (Bewerking Departement WSE/Steunpunt WSE)

Het toevoegen van informatie over informele opleidingen deed het aandeel vormingsbedrijven (het aandeel bedrijven die vormingsactiviteiten organiseren voor hun werknemers) in de meeste sectoren sterk oplopen in 2008 en 2009. Ook de opleidingskost - het aandeel van de totale personeelskost dat naar opleidingen gaat - is beduidend gestegen. Naast het aandeel van de werknemers die deelnamen aan formele opleidingen is nu ook het aandeel dat deelnam aan informele opleidingen beschikbaar. Deze twee cijfers kunnen echter niet bij elkaar opgeteld worden, daar we niet weten of het andere werknemers zijn die aan informele opleidingen deelnamen, of dezelfde.

Figuur 6: Aandeel (%) in de totale personeelskost dat naar opleidingen gaat (Vlaams Gewest)

Bron: WSE-raming Sociale Balansen op basis van NBB & RSZ (Bewerking Departement WSE/Steunpunt WSE)

Figuur 7: Deelname aan formele opleidingen (% van de werknemers) (Vlaams Gewest)



Bron: WSE-raming Sociale Balansen op basis van NBB & RSZ (Bewerking Departement WSE/Steunpunt WSE)

4.2. Werkzoekenden

Hieronder bespreken we twee specifieke opleidingsformules voor werkzoekenden, meer bepaald de opleidingsstages binnen finaliteitsopleidingen en de individuele beroepsopleiding in de onderneming.

4.2.1. Opleidingsstages binnen finaliteitsopleidingen

De finaliteits- of beroepsopleiding is een opleidingsvorm die gericht is op een kwalificering in functie van snelle uitstroom naar betaalde arbeid. Aan de meeste finaliteitsopleidingen zijn opleidingsstages verbonden met als doel het versterken van reeds aangeleerde competenties en/of de ontwikkeling van competenties die bij voorkeur - of zelfs enkel - op een werkplek kunnen worden geleerd. De duurtijd van de opleidingsstage varieert van 10% tot 60% van de opleidingstijd.

In 2010 zijn in de horecasector 513 opleidingsstages georganiseerd binnen de finali-

teitsopleidingen. Over alle sectoren heen zijn er in 2010 19.026 opleidingsstages georganiseerd. De horecasector is dus goed voor een aandeel van 2,7%.

4.2.2. Individuele Beroepsopleiding in de Onderneming

De individuele beroepsopleiding in de onderneming (IBO) is een opleidingsvorm waarbij een werkzoekende door een werkgever wordt opgeleid op de werkvloer. De werkgever betaalt geen loon of RSZ, enkel een productiviteitsvergoeding, verplaatsingskosten en een verzekering tegen arbeidsongevallen. De werkzoekende krijgt een premie bovenop zijn uitkering, waardoor het inkomen vergelijkbaar is met een netto-loon. Na deze opleiding van 1 tot 6 maanden is het bedrijf verplicht de werkzoekende een contract voor onbepaalde duur te geven.

In de loop van 2010 zijn 755 personen met een IBO gestart in de horecasector. Ongeveer 61,5% van de IBO's werd ingevuld door jongeren, 18,4% door allochtonen, 7,8% door personen met een arbeidshandicap, 55,0% door laaggeschoolden en 2,6% door 50-plussers. Over alle sectoren heen zijn er in 2010 11.114 personen met een IBO gestart. De horecasector is dus goed voor een aandeel van 6,8%.

Tabel 17: Kenmerken van de opgestarte IBO's (Vlaams Gewest, 2010)

in %	sector	alle sectoren
< 25 jaar	61,5	55,8
Allochtoon	18,4	12,8
Arbeidshandicap	7,8	7,0
Laaggeschoold	55,0	36,4
50-plusser	2,6	3,0

Bron: VDAB (Bewerking Departement WSE)

Hoofdstuk 5: Bevordering arbeidsdeelname kansengroepen

5.1. Diversiteitsplannen

Met de subsidiëring en ondersteuning van diversiteitsplannen worden ondernemingen en organisaties aangemoedigd om werk te maken van een divers personeelsbeleid. Ze stimuleren bedrijven, organisaties en (lokale) overheden om kansengroepen (mensen van allochtone origine, personen met een arbeidshandicap en 50-plussers) meer kansen te bieden op de arbeidsmarkt.

Tabel 18 toont het aantal bedrijven en organisaties die een diversiteitsplan hebben ingediend, zowel voor de horecasector als voor alle sectoren samen. Hieruit blijkt dat in 2010 30 bedrijven en/of organisaties uit de horecasector een diversiteitsplan hebben ingediend. Dit komt neer op een aandeel van 4,0% van de 750 bedrijven en organisaties met een diversiteitsplan over alle sectoren heen.

Tabel 18: aantal bedrijven en/of organisaties met een diversiteitsplan volgens type (Vlaams Gewest, 2010)

Type plan	Sector	Alle sectoren
Diversiteitsplan	12	261
Groeidiversiteitsplan	5	136
Instapdiversiteitsplan	4	145
Clusterdiversiteitsplan	9	208
	30	750

Bron: Departement WSE

5.2. Tewerkstellingspremie 50+

Met de tewerkstellingspremie 50+ worden werkgevers gestimuleerd om meer 50-plussers aan te werven. Deze maatregel brengt een betekenisvolle vermindering van de loonkost mee voor werkgevers die een niet-werkende werkzoekende 50-plusser

aanwerven met een contract van onbepaalde duur.

Eind 2010 waren er in de horecasector 279 50-plussers voor wie de werkgever een premie 50+ heeft aangevraagd. Dit zijn er 24 meer dan in 2009 (+9,4%). Over alle sectoren heen zijn er voor 3.816 50-plussers premies aangevraagd. De horecasector is dus goed voor een aandeel van 7,3%.



Colofon

Samenstelling

Vlaamse overheid
Beleidsdomein Werk en Sociale Economie
Departement Werk en Sociale Economie
Koning Albert II-laan 35 bus 20
1030 Brussel
02 553 42 56
monitoring@vlaanderen.be
www.werk.be

Verantwoordelijke uitgever

Dirk Vanderpoorten
Secretaris-generaal

Uitgave

Februari 2012