

**Verlaging van de lasten op arbeid in de diensteneconomie:
de horeca case**

Prof. Dr. Maarten Goos & Prof. Dr. Joep Konings

KU Leuven & Leuven Institute for Economics (LIFE)¹

10 juli 2015

¹ www.lifedata.be; info@lifedata.be; joep.konings@kuleuven.be; maarten.goos@kuleuven.be

Samenvatting

Het verminderen van de loonkosthandicap in België is een van de belangrijkste doestellingen van de regering Michel. Hiermee wil ze de concurrentiekracht van de ondernemingen verbeteren, zodat onder meer hun positie op exportmarkten kan worden versterkt. Bijgevolg wordt vaak in eerste instantie gedacht aan de noodzaak van loonkostverminderingen in de maakindustrie, vermits deze goederen produceert die ook kunnen worden geëxporteerd en ze meer onderhevig is aan internationale concurrentie. Echter, de diensten in de economie vormen een groeiend en belangrijk aandeel van de tewerkstelling en toegevoegde waarde in de meeste landen, ook in België.

In een eerste deel argumenteren we dat de loonkostproblematiek ook belangrijk is voor de binnenlandse diensteneconomie. De jongste jaren verdwijnen routine jobs richting lage loonlanden, maar high-tech complexe jobs en niet-routinematige low-tech dienstenjobs worden relatief belangrijker (d.i. het gekende fenomeen van polarisatie van de arbeidsmarkt). Echter, voor deze low-tech dienstenjobs is innovatie met het oog op het verhogen van de toegevoegde waarde per werknemer niet of nauwelijks mogelijk, zodat hogere loonkosten nefast zijn voor dit segment van de arbeidsmarkt. Een typische voorbeeld hiervan zijn jobs in de horecasector.

We gaan dan ook dieper in op de impact van het geregistreerd kassasysteem in de horeca (de 'witte kassa'). Deze studie bouwt verder op Goos et al. (2013) die op basis van een nauwkeurige statistische analyse becijferde dat ten gevolge van de invoering van de 'witte kassa' in de horeca ruim 15.000 banen verloren gaan op korte termijn (wanneer ook niet-geregistreerde arbeid wordt meegerekend loopt dit op tot bijna 20.000). Om dit jobverlies tegen te gaan, werden een aantal beleidsmaatregelen voorgesteld gericht op het verlagen van de lasten op arbeid, waarvan we de impact simuleren: (i) een forfaitaire lastenverlaging, (ii) de uitbreiding van het statuut van gelegenheidsarbeid, (iii) de invoering van flexi-jobs, (iv) een nieuwe fiscale behandeling van overuren.

Met redelijke veronderstellingen die we maken over de fractie niet-geregistreerde arbeid (zwartwerk) in de horeca en gebruikmakend van micro-econometrische schattingen (op basis van duizenden ondernemingsgegevens) van de loonkostelasticiteit in de horeca, gaan we de impact na van de gerichte lastenverlagingen. Onze analyse suggereert dat zonder deze gerichte

beleidsmaatregelen er een verlies van 19.639 jobs in de sector zou zijn. Dit jobverlies is het gevolg van de verwitting van de sector, waardoor de loonkosten (d.i. nettoloon plus alle fiscale en sociale lasten) stijgen met ruim 28%. Uitgedrukt als een fractie van de totale fiscale en sociale lasten gaat het om een stijging van bijna 62% van de lasten op arbeid.

Wanneer de verschillende compenserende maatregelen worden toegepast wordt deze lastenstijging beperkt tot 31% à 36% van de totale lasten op arbeid. Dit impliceert dat na het invoeren van de bijkomende lastenverlaging het verlies aan jobs nog steeds aanzienlijk is, met name tussen de 11.132 à 12.844 banen.

Deze schattingen hebben betrekking op de gehele sector die gekenmerkt is door een verscheidenheid aan restaurants (bistro's, gastronomische restaurants, klein en groot, etc.). Het effect van de 'witte kassa' voor individuele restaurants kan bijgevolg afwijken van deze algemene situatie voor de gehele sector. Bij wijze van illustratie wordt een casestudie uitgewerkt van een typisch gastronomisch restaurant met een 6-tal geregistreerde werknemers. De case toont enerzijds aan dat het implementeren van de verschillende maatregelen de administratieve complexiteit verhoogt, wat een extra administratieve kost impliceert (nu niet meegerekend in onze simulaties). Anderzijds toont de case eveneens aan dat de stijging van de lasten op arbeid voor een individueel restaurant nog hoger kan zijn dan de algemene simulatie doet vermoeden. In het specifieke voorbeeld vinden we dat de loonlasten (d.i. fiscale en sociale lasten op arbeid) toenemen met 94% wanneer de geregistreerde kassa wordt geïmplementeerd zonder dat er compenserende maatregelen worden genomen. Wanneer we rekening houden met de verschillende beleidsmaatregelen, blijft deze stijging van de fiscale en sociale lasten uitgedrukt in functie van de totale fiscale en sociale lasten nog bijna 53%. Uitgedrukt in termen van de totale loonkost (netto loon + lasten) bedraagt deze stijging bijna 16%.

Ten slotte, onze simulaties, alsook de uitgewerkte case, nemen aan dat de verschillende beleidsmaatregelen makkelijk implementeerbaar zijn. Dit is momenteel echter niet gegarandeerd. Bijvoorbeeld de regeling van flexi-jobs bestaat erin werknemers in dienst te nemen die reeds elders een reguliere baan (minstens 4/5) hebben. Het is niet duidelijk dat in de huidige marktomstandigheden veel kandidaten voor dit systeem kunnen worden gevonden.

1. Inleiding

Het verminderen van de loonkosthandicap in België is één van de belangrijkste doestellingen van de regering Michel. Hiermee wilt ze de concurrentiekracht van de ondernemingen verbeteren, zodat onder meer hun positie op exportmarkten kan worden versterkt. Bijgevolg wordt vaak in eerste instantie gedacht aan de noodzaak van loonkostverminderingen in de maakindustrie vermits deze producten produceert die ook kunnen worden geëxporteerd. Diensten daarentegen spelen nauwelijks een rol in internationale handel. Echter, de diensten in de economie vormen een groeiend en belangrijk aandeel van de tewerkstelling en toegevoegde waarde in de meeste landen, ook in België.

In dit rapport gaan we daarom dieper in op de rol van arbeidsintensieve diensten en zoemen in op een aantal beleidsimplicaties. We doen dit insectie 2. In sectie 3 gaan we dan in op een specifieke case: de horecasector. We bestuderen een aantal maatregelen die gericht zijn op het verminderen van de lasten op arbeid in de horeca ter compensatie van de introductie van de zogenaamde ‘witte kassa’, die dit jaar verplicht wordt ingevoerd in de sector. We bouwen hiervoor verder op eerder onderzoek dat de impact van een geregistreerd kassasysteem op tewerkstelling in de horeca heeft onderzocht (zie Goos et al., 2013). Hierin werd op basis van een ‘natuurlijk experiment’, met name de invoering van de ‘witte kassa’ in Zweden in 2010, een inschatting gemaakt over de mogelijke impact op jobs in de horeca in België. Een realistische inschatting van de impact op korte termijn van de invoering van de ‘witte kassa’ in de Belgische horeca duidt op een verlies van ruim 15.000 banen, en wanneer ook niet-geregistreerde arbeid wordt meegerekend loopt dit op tot ruim 20.000.

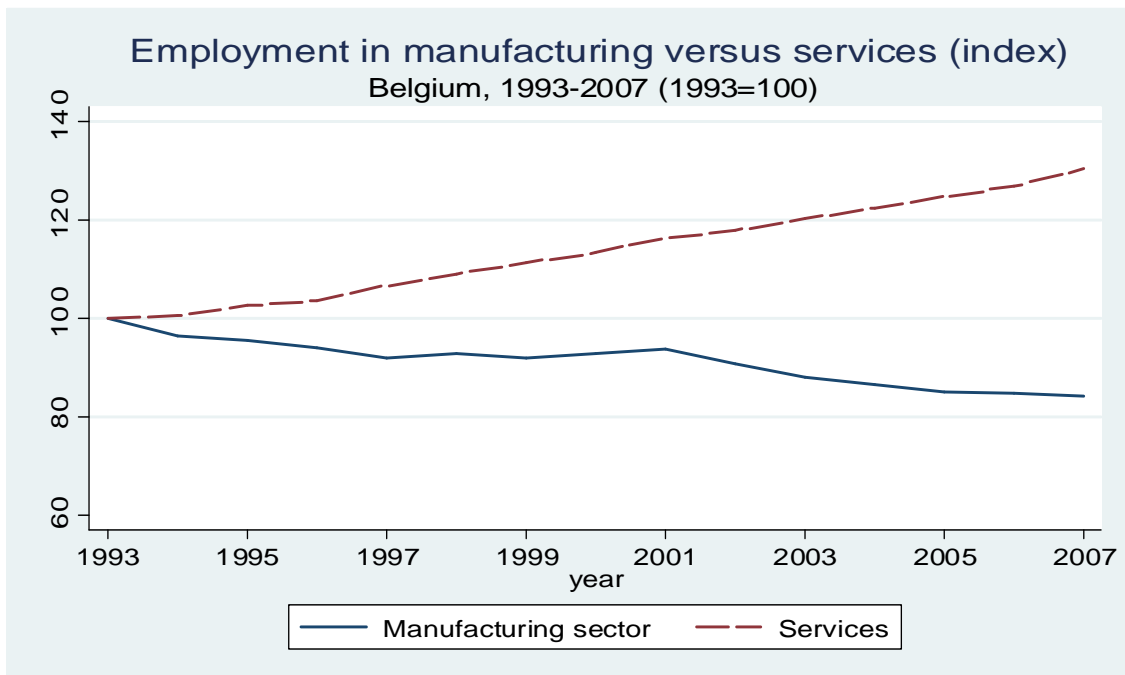
2. De rol van de diensten en ‘Baumol’s disease’

Het belang van diensten in de totale Belgische economie is gedurende de laatste decennia gestaag toegenomen. Figuur 1 toont de lange termijn evolutie van tewerkstelling in zowel de industrie als in de diensten. Terwijl tewerkstelling in de dienstensector met ongeveer 30% groeide in de periode 1993-2007², was er een daling van tewerkstelling in de maaksector. Tussen 1993 en 2007 nam tewerkstelling in de maaksector af met ongeveer 20%, met een versnelling in de afname in de jaren 2000. Deze zogenaamde de-industrialisatie is een fenomeen

² We laten de financiële crisisjaren hier buiten beschouwing vermits we de lange termijn tendens wensen te beschrijven.

dat niet enkel in België kan waargenomen worden, maar ook in de rest van de hoge-inkomenslanden.

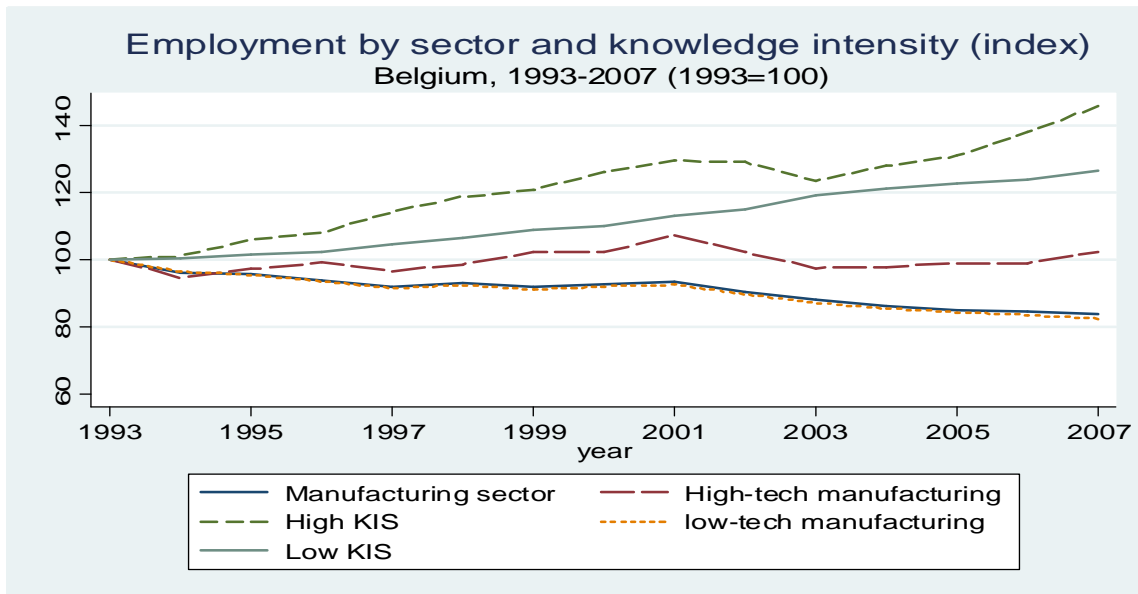
Figuur 1: Evolutie van tewerkstelling in industrie en diensten (index 1993=100)



Bron: eigen berekeningen op basis van RSZ tewerkstellingsdata

Wanneer we tewerkstelling in industrie en diensten verder opsplitsen, zien we grote verschillen afhankelijk van de technologie- en kennisintensiteit van de sectoren, zie Figuur 2. Hoewel de tewerkstellingsgroei in de dienstensector het grootst was in de kennisintensieve diensten (ongeveer 40% toename in de periode 1993-2007), steeg de tewerkstelling ook sterk in de minder kennisintensieve sectoren, zoals gezondheidszorg en horeca. In deze arbeidsintensieve diensten bedroeg de groei van de tewerkstelling in België in de periode 1993-2007 ongeveer 25%. De in figuur 1 getoonde daling in tewerkstelling in de maaksector wordt voor een groot stuk gedreven door een daling van de zogenaamde low-tech sectoren, terwijl in de hightech sectoren de tewerkstelling relatief stabiel bleef. Het belang van de hightech sector voor Europa werd reeds onderstreept door Goos et al (2013), aangezien deze sector een belangrijke bijdrage heeft geleverd aan totale tewerkstellingsgroei sinds de eeuwwisseling.

Figuur 2: Evolutie tewerkstelling in industrie en diensten (detail) (index 1993=100)

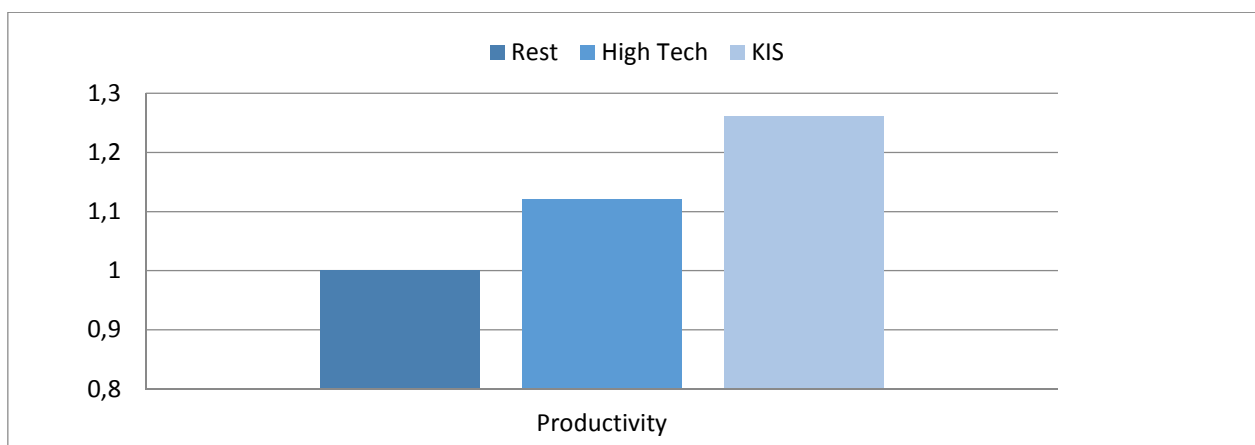


Bron: eigen berekeningen op basis van RSZ tewerkstellingsdata

Nota: High KIS=hoog kennis intensieve diensten; Low KIS = laag kennisintensieve diensten

De sterke groei van de kennisintensieve sectoren (KIS) kan deels worden toegeschreven aan de hoge productiviteit in deze sectoren, zie Figuur 3. In vergelijking met de niet-kennisintensieve diensten en de niet-hightech industrieën is de productiviteit in de kennisintensieve diensten 26% hoger. Ook de high-tech industrie heeft een relatief hoge productiviteit die 12% hoger is dan de productiviteit in de sectoren in de restcategorie.

Figuur 3: Productiviteit high-tech industrie en kennisintensieve diensten (index productiviteit 'rest' =1)

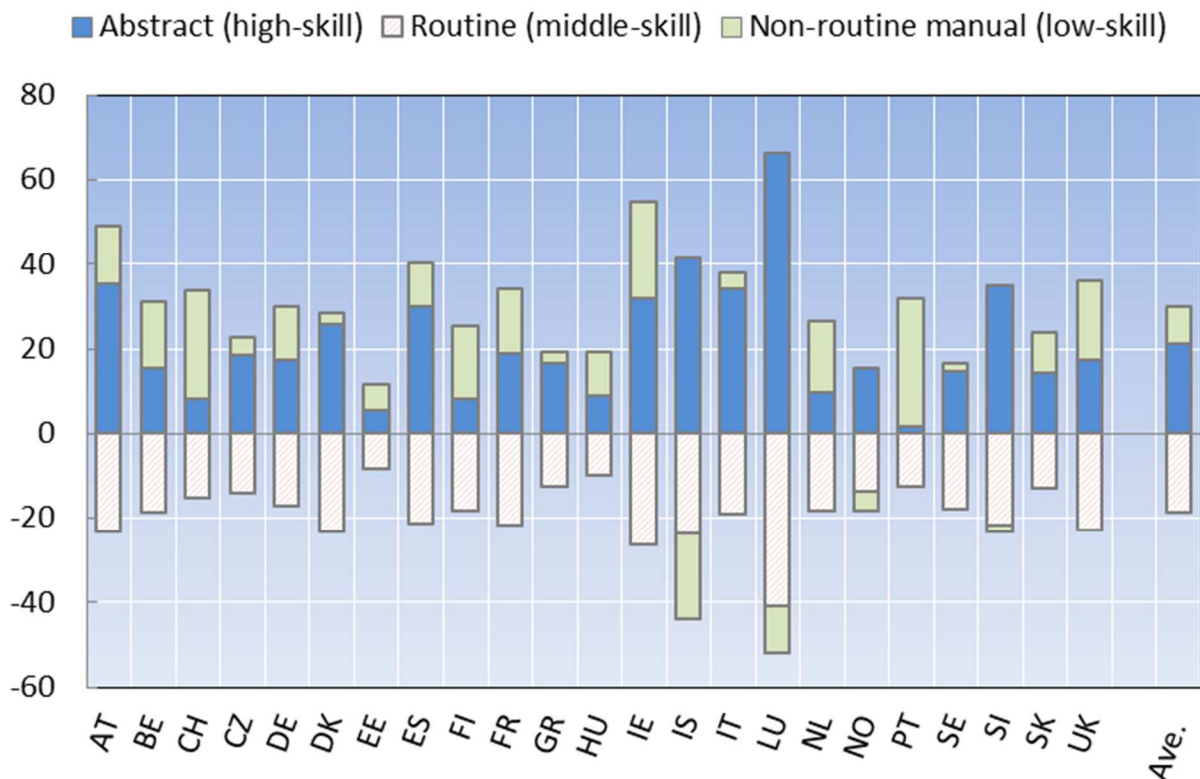


Bron: Eigen berekeningen op basis van jaarrekeningen ondernemingen

Opmerkingen: productivity verwijst naar toegevoegde waarde per werknemer

Het verdwijnen van tewerkstelling in de maakindustrie hangt samen met de polarisatie van de arbeidsmarkt, waarbij technologische vooruitgang leidt tot een relatieve daling van tewerkstelling in routine jobs. Routine jobs zijn jobs die voornamelijk uit taken bestaan die relatief eenvoudig door technologie kunnen worden uitgevoerd, zoals bandwerkers, maar ook boekhouders. Deze routinejobs kunnen ook eenvoudig naar het buitenland verplaatst worden (outsourcing) om daar door goedkopere arbeidskrachten gedaan te worden. Terwijl technologie (en outsourcing) een goed substituut is voor deze routinejobs, zijn er twee soorten jobs waarin de substitueerbaarheid tussen arbeid en kapitaal eerder beperkt is. Ten eerste zijn er de zogenaamde abstracte jobs, zoals softwareontwikkelaar, ingenieur of manager, die hoogopgeleide arbeid vereisen. Deze hoogopgeleiden kunnen niet door technologie vervangen worden, daar zij zich bezighouden met complexe, niet-programmeerbare, taken. Technologie en abstracte arbeid kunnen gezien worden als complementaire inputs in het productieproces, terwijl routine arbeid en technologie substituten zijn. Ten tweede zijn er de niet-routine manuele taken, zoals obers en schoonmakers, die omwille van de variatie in de handelingen en de noodzaak aan persoonlijk contact niet geautomatiseerd kunnen worden. Het overgrote deel van de jobs in de horeca kunnen als manuele jobs geclassificeerd worden. Figuur 4 toont aan dat tewerkstelling sinds 1995 inderdaad is gestegen in de abstracte en (in minder mate) de manuele jobs, terwijl tewerkstelling in routine jobs in de OESO landen is afgenomen. In België steeg tewerkstelling in zowel manuele als abstracte jobs met ongeveer 20%, en was er een daling van ongeveer dezelfde grootte in routine tewerkstelling.

Figuur 4: Tewerkstellingsverandering per jobtype (in %, 1995/98-laatste jaar beschikbaar)

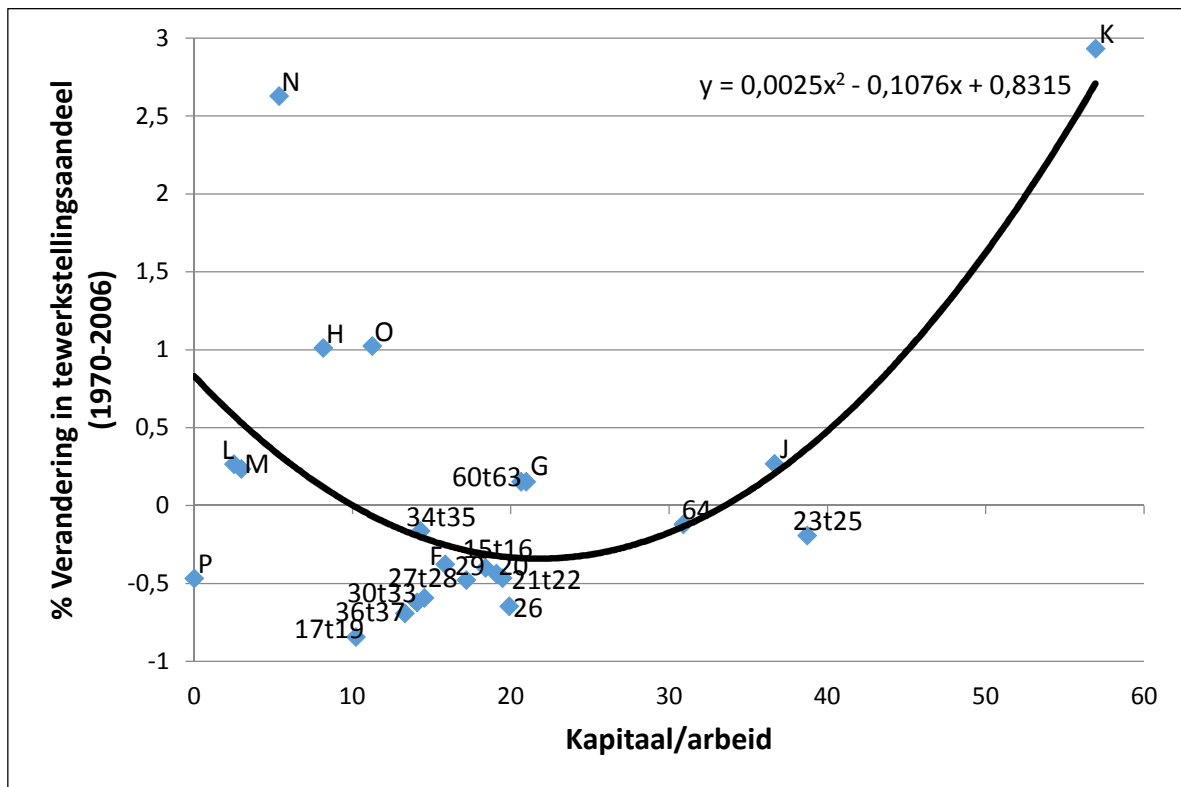


Opmerkingen: Abstracte beroepen (ISCO88: 12-34); Routine (ISCO88: 41-42, 52, 71-74, 81-82 and 93); Non-routine manual (ISCO88: 51 83 and 91). De sample is beperkt tot arbeidskrachten tussen 15 en 64 jaar, exclusief werkgevers en deeltijds werkende studenten.

Bron: OECD

Sectoren kunnen op basis van hun kapitaal-arbeidsratio op eenvoudige wijze gelinkt worden aan de voorgaande classificatie van jobs in manueel, routine en abstract. Manuele jobs zijn vooral geconcentreerd in arbeidsintensieve sectoren die weinig kapitaal gebruiken, zoals de horeca (H) en onderwijs (M). De sectoren met veel abstracte jobs liggen aan het andere uiteinde van de kapitaalintensiviteitsspectrum. Deze sectoren hebben veel kapitaal in vergelijking met arbeid, zoals ‘vastgoed en dienstverlening aan bedrijven’ (K) en ‘Financiële activiteiten en verzekeringen’ (J). Routinejobs zijn geconcentreerd in sectoren met een gemiddelde kapitaal-arbeidsratio. Figuur 5 toont het verband tussen de kapitaalintensiviteit en tewerkstellingsgroei van verschillende sectoren in België voor de periode 1970-2006. Consistent met de polarisatietrend in Figuur 4 is tewerkstelling relatief toegenomen in de meest kapitaalintensieve sectoren en in de meest arbeidsintensieve sectoren. De gebruikte afkortingen voor de sectoren worden verduidelijkt in Tabel 1.

Figuur 5: Verband tewerkstellingsgroei en kapitaalintensiteit (1970-2006)



Opmerkingen: Legende sectoren, zie tabel 1.

Bron: EU KLEMS, eigen berekeningen

Tabel 1: Sectoren, gesorteerd op kapitaal-arbeidsratio (EU KLEMS)

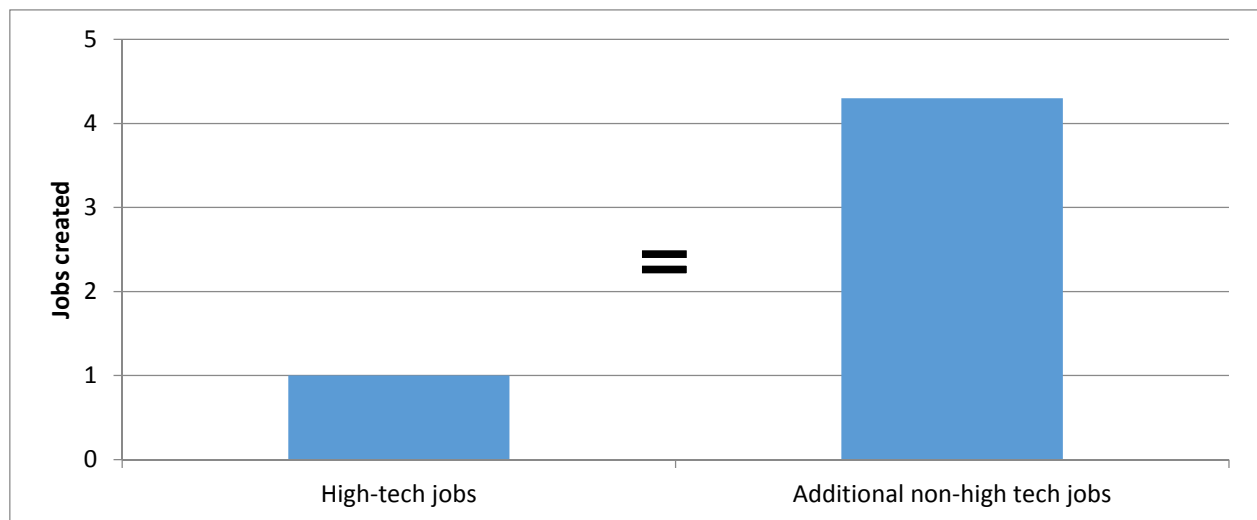
P	Private households with employed persons	29	Manufacture of machinery
L	Public administration	15t16	Manufacture of food and beverages
M	Education	20	Manufacture of wood products
N	Health and social work	21t22	Manufacture of paper products and publishing
H	Hotels and restaurants	26	Manufacture of non-metallic mineral products
17t19	Manufacture of textiles	G	Wholesale and retail trade
O	Community, social and personal services	60t63	Transport, storage and communications
36t37	Manufacture of furniture and recycling	64	Post and telecommunications
30t33	Manufacture of electrical equipment	J	Financial intermediation
34t35	Manufacture of motor vehicles	23t25	Manufacture of chemicals
27t28	Manufacture of metal products	K	Real estate and business activities
F	Construction		

Bron: EU KLEMS, eigen berekeningen

Technologische vooruitgang heeft een directe impact op de vraag naar hoogopgeleide werknemers, aangezien abstract jobs en technologie complementair zijn. Er is echter ook een indirect effect van technologische vooruitgang op de vraag naar laagopgeleide werknemers door het bestaan van een multiplicatoreffect. Door de creatie van goedbetaalde abstracte jobs stijgt de vraag naar diensten aangeboden in de arbeidsintensieve sector. Deze multiplicator kan

via twee kanalen werken: (i) Hoogopgeleide werknemers in abstracte jobs gaan meer vraag naar persoonlijke diensten creëren, zoals maaltijden en droogkuis, doordat hun opportuniteitskost verbonden met het zelf voorzien van deze goederen/diensten stijgt, en (ii) de sterke complementariteit tussen manuele en abstracte jobs in het productieproces verhoogt automatische de vraag naar laaggeschoolde manuele werknemers. Recent onderzoek van Goos et al (2013) heeft aangetoond dat de creatie van één extra job in de hightech sector, gedefinieerd als de traditionele hightech sectoren plus STEM (science, technology, engineering and mathematics) tewerkstelling buiten de hightech sectoren, leidt tot de creatie van ongeveer vier additionele jobs buiten de hightech sector, zie Figuur 6.

Figuur 6: Job-multiplicator high-tech



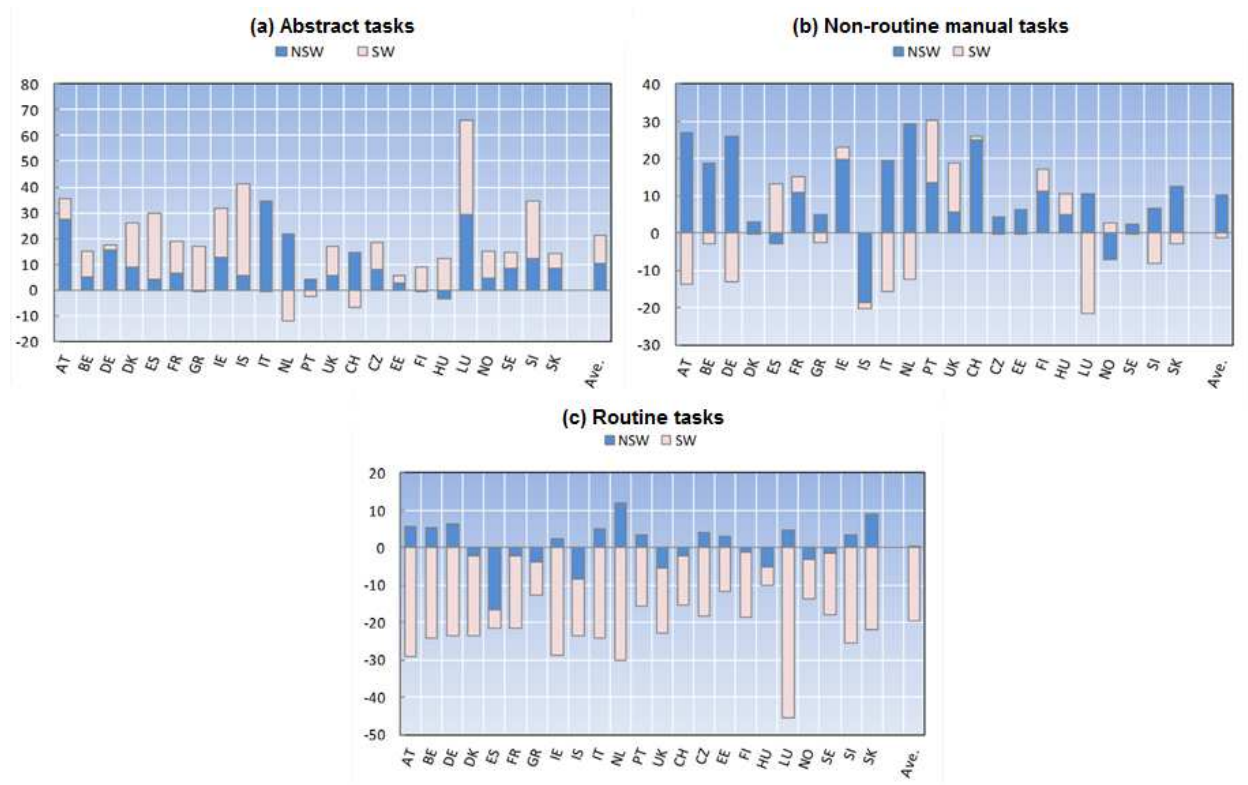
Opmerkingen: High-tech gedefinieerd als de standard high-tech sectoren plus STEM tewerkstelling buiten deze sectoren.

Bron: Goos et al (2013)

De polarisatie van de arbeidsmarkt houdt ook verband met de verandering in de kwaliteit van jobs. Een belangrijke indicatie van de kwaliteit van een job is de classificatie in standaard en niet-standaard jobs. Een niet-standaard job wordt doorgaans gedefinieerd als een job met een tijdelijk contract (zowel parttime als fulltime), een vaste job met een parttime contract, of een zelfstandige job. Voltijdse jobs in loondienst met een contract van onbepaalde duur worden dus aanzien als standaardjobs. Figuur 7 toont aan dat de routinejobs die verdwenen zijn in de periode 1995-2007 vooral standaardjobs waren. Meer nog, in België was er enkel een daling in de standaard routinejobs en was er een lichte stijging van niet-standaard routinejobs. Ook in de jobs die een netto-toename van tewerkstelling hebben gekend, i.e. de manuele en abstracte jobs, is er een verschuiving van standaard naar niet-standaard tewerkstelling geweest. Deze verschuiving is vooral sterk in de manuele jobs, waar er in België een sterke toename in niet-

standaard manuele jobs was en een lichte daling van tewerkstelling in standaard manuele jobs. Voor abstracte jobs werd de tewerkstellingstoename slecht in beperkte mate voldaan met niet-standaard jobs.

Figuur 7: Tewerkstellingsgroei per jobtype: standaard versus niet-standaard werk (in %, 1995-2007)



Opmerkingen: Abstracte beroepen (ISCO88: 12-34); Routine (ISCO88: 41-42, 52, 71-74, 81-82 and 93); Non-routine manual (ISCO88: 51 83 and 91). De sample is beperkt tot arbeidskrachten tussen 15 en 64 jaar, exclusief werkgevers en deeltijds werkende studenten.

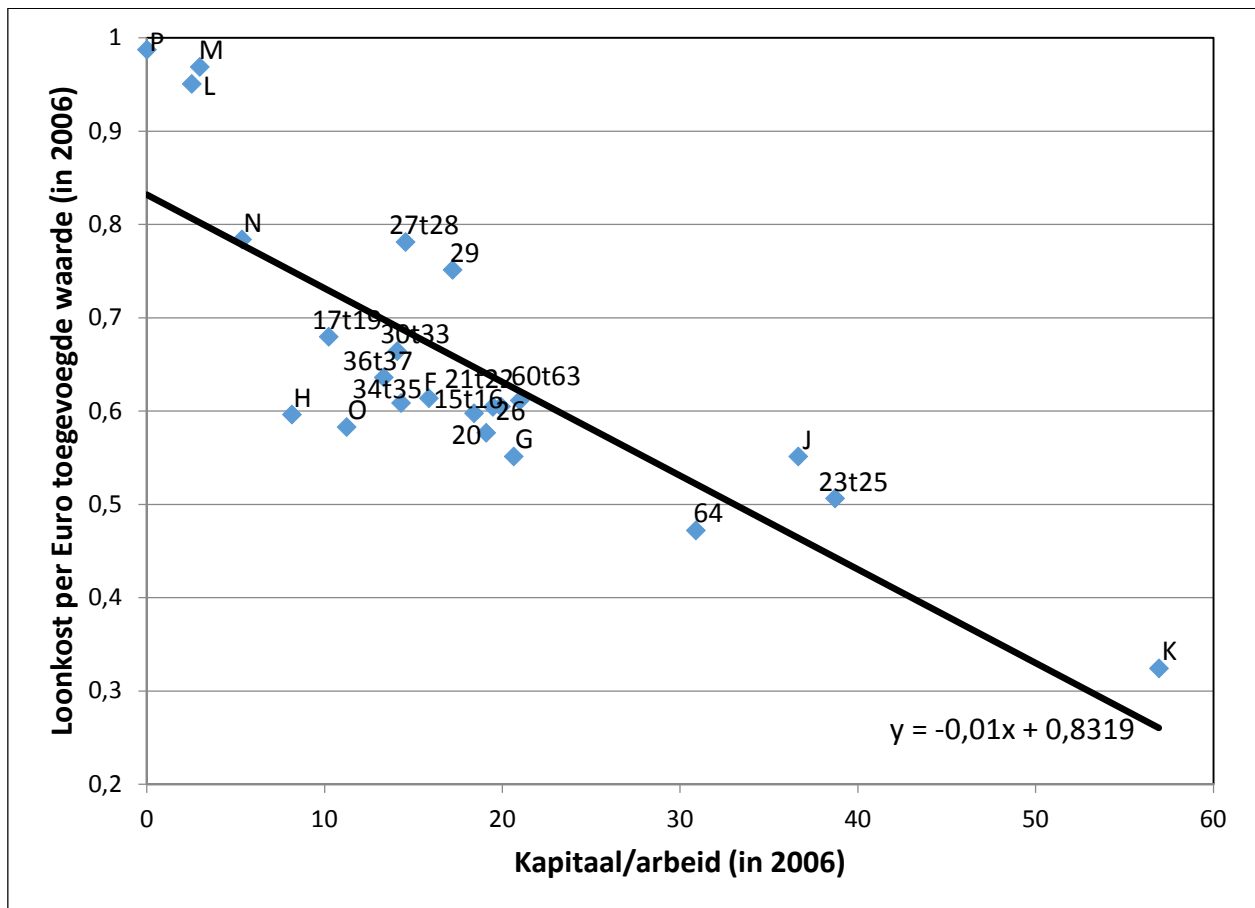
Bron: OECD (2015)

De kwaliteit van een niet-standaardjob is in veel aspecten laag in vergelijking met een standaardjob. Zo is het gemiddeld loon in niet-standaardjobs lager, alsook de jobzekerheid en de kans op training. Daarenboven leidt een non-standard job niet automatisch tot een standaardjob: terwijl personen met een tijdelijk contract meer kans hebben dan werklozen om een standaardjob te vinden, is dit niet het geval voor part-time werknemers en zelfstandigen. (OECD, 2015)

Het gebruik van niet-standaardjobs kan bijdragen aan een verlaging van de loonkosten per eenheid product. Figuur 8 toont het verband tussen loonkost per eenheid product (een maatstaf van concurrentiekracht) en kapitaalintensiteit in de sectoren van Tabel 1. Er is

duidelijk een negatief verband tussen loonkost per eenheid product en kapitaal-arbeidsratio: arbeidsintensieve sectoren hebben een hogere loonkost per euro toegevoegde waarde. Dit kan een verklaring zijn voor de sterke stijging van niet standaardjobs in deze arbeidsintensieve sectoren. De relatief hoge loonkosten per eenheid product in de arbeidsintensieve sectoren ten opzichte van de kapitaalintensieve sectoren kan mede verklaard worden door de lage innovatiegraad in de sectoren die weinig kapitaal gebruiken. Dit gebrek aan innovatie leidt tot hogere relatieve prijzen, een fenomeen dat bekendstaat als Baumol's cost disease, en een daling van de concurrentiekracht. De lage innovatiegraad zorgt er ook voor dat de arbeidsproductiviteit lager is in de arbeidsintensieve sectoren. De combinatie van lage arbeidsproductiviteit en hoge loonkosten ligt aan de basis van de dalende concurrentiekracht van de sectoren met lage kapitaalintensiteit.

Figuur 8: Loonkost per toegevoegde waarde versus kapitaalintensiteit (2006)



Opmerkingen: Legende sectoren, zie tabel 1.

Bron: EU KLEMS, eigen berekeningen

3. Impact van de geregistreerde kassa in de Horeca en compenserende lastenverlagingen in de Horeca: simulatieresultaten

In dit deel analyseren we de effecten van verschillende potentiële beleidsmaatregelen voor de horecasector. We behouden hiervoor de originele veronderstellingen en structuur van het arbeidsmarktmodel aangewend in de originele studie rond dit onderwerp³. De twee bestudeerde beleidsmaatregelen besproken in die studie betroffen een forfaitaire aftrek en het uitbreiden van een reeds bestaand gelegenheidsarbeidstatuut. Deze maatregelen worden ook hier behouden, maar we veronderstellen nu dat er 200 dagen gebruik kan gemaakt worden van gelegenheidsarbeid. Daarenboven analyseren we twee bijkomstige beleidsmaatregelen. De eerste betreft een regeling rond zogenaamde flexi-jobs. Een werknemer die elders minimaal vier vijfde is tewerkgesteld, kan onder deze regeling onbeperkt bijverdienen in de horeca aan minimaal 9,5€/uur zonder dat hierop belastingen verschuldigd te zijn. De werkgever is een belasting verschuldigd van 25% bovenop het uitbetaalde loon. De tweede regeling betreft een concrete maatregel rond de regeling van overuren. Concreet kan een werknemer voor een totaal van 360 uur per jaar overuren presteren waarbij nettoloon gelijk is aan brutoloon en er geen werknemers- of werkgeversbijdrage of personenbelasting van toepassing zijn op de gepresteerde overuren.

Merk op dat we de impact van de ‘witte kassa’ en de compenserende maatregelen weergeven in termen van het aantal jobs die verloren gaan alsook in termen van de procentuele stijging van de loonkost. De loonkost bestaat uit het netto loon met daarbovenop al de fiscale lasten en sociale bijdragen: de persoonlijke inkomensbelasting, de werknemersbijdrage in de sociale zekerheid en de werkgeversbijdrage in de sociale zekerheid. Dit overheidsbeslag noemen we ook de lasten op arbeid, en we zullen bijgevolg ook de stijging van de lasten op arbeid ten gevolge van de invoering van de ‘witte kassa’ uitdrukken als een procentuele stijging van deze totale lasten op arbeid.

³ Goos, M., Konings, J. Breemersch, K., “Een economische analyse van arbeidsintensieve sectoren”, studie KU Leuven, Oktober 2013.

3.1. Resultaten simulatie

In deze sectie presenteren we in eerste instantie de resultaten van de originele simulatie met een inschatting van de impact van de implementatie van de Zweedse kassa, alsook de beleidsmaatregelen die toen werden voorgesteld. Daarnaast wordt op basis van de resultaten van deze simulatie verder gegaan om een analyse te maken van de flexi-jobs en vervolgens van de overuren. Ten einde deze simulatie uit te voeren, maken we gebruik van het scenario in onze originele studie waarbij, bovenop het officiële nettoloon (officieel aangegeven aan de belastingen), 50% van het nettoloon geheel via het onofficiële circuit wordt uitbetaald. Daar we in onze originele simulatie op basis van de geobserveerde cijfers in de sector konden afleiden dat ongeveer een derde van de totale loonkost op irreguliere wijze (zwart) aan de werknemer werd uitbetaald in de horecasector, is het mogelijk om op basis van de assumptie van 50% nettoloon uitbetaald op irreguliere wijze af te leiden hoeveel volledig niet-geregistreerde arbeidsplaatsen er in de horeca bestaan. In dit scenario betreft dit 34.000 arbeidsplaatsen⁴. De keuze van dit scenario als basisscenario in deze nota heeft enigszins gevolgen voor de resultaten aangezien deze variëren afhankelijk van de manier waarop de niet-geregistreerde arbeid wordt gepresteerd. Echter, het verschil in resultaten met andere scenario's zal beperkt blijven en de conclusies zijn consistent over de verschillende scenario's ongeacht de basisveronderstellingen. We wenden de geschatte staat van niet-geregistreerde arbeid hier opnieuw aan om verdere beleidsmaatregelen te analyseren. Noteer dat we de simulaties uitvoeren met een korte termijn elasticiteit van de vraag naar arbeid van 0,5. Daarenboven veronderstellen we dat de personenbelasting gemiddeld 22% bedraagt, de werkgeversbijdrage 30% en de werknemersbijdrage 10%.

3.2. Forfaitaire aftrek en gelegenheidsarbeid

De forfaitaire aftrek kan maximaal worden toegepast op vijf werknemers en bedraagt per jaar €2.000 voor een individu met een leeftijd vanaf 26 jaar en €3.200 voor een individu onder de 26 jaar. Om de impact van de maatregel te analyseren, maken we een onderscheid tussen bedrijven van verschillende groottes en analyseren we de impact per grootteklasse. Met andere woorden, de forfaitaire aftrek is relatief meer van belang voor bedrijven met minder personeel, die eveneens het gros van de tewerkstelling in de horecasector reflecteren. De regeling rond de

⁴ Onze eerdere analyse bevat een meer uitgebreide bespreking van de wijze waarop deze cijfers werden berekend.

gelegenheidsarbeid werd origineel voor een duur van 100 dagen geanalyseerd. We trekken dit aantal nu op naar 200 dagen en behouden de veronderstelling dat er een gedeeltelijke substitutie plaatsvindt tussen voltijdse werknemers en gelegenheidsarbeiders. Deze substitutie impliceert dat een horeca-uitbater ervoor zal opteren om meer gebruik te maken van gelegenheidsarbeid: daar waar gelegenheidsarbeiders een 10% van het personeelsbestand uitmaakten voor de implementatie van het uitgebreide gelegenheidsarbeidstatuut, zou dit 20% worden na implementatie van het uitgebreide gelegenheidsarbeidstatuut. We rapporteren de resultaten van deze simulatie in tabel 1. We rapporteren telkens de relatieve en de absolute impact van de beleidsmaatregel. De relatieve impact toont het percentage veranderingen in het aantal arbeidsplaatsen in de horeca ten gevolge van de implementatie van de maatregel. Het absolute cijfer vertaalt dit relatief cijfer in arbeidsplaatsen.

Tabel 2: Analyse impact kassa-systeem, forfaitaire lastenverlaging en uitbreiding regeling gelegenheidsarbeid

Maatregel		Gesimuleerde effecten	
Impact witte kassa	Officiële arbeiders	Relatief	-12,68%
		Absoluut	-15.296
	Onofficiële arbeiders	Absoluut	-4.343
Forfaitaire lastenverlaging		Relatief	2,7%
		Absoluut	3.306
Uitbreiding gelegenheidsarbeid		Relatief	0.86%
		Absoluut	1.032

De effecten van de implementatie van de witte kassa zijn beide merkbaar bij de arbeidsplaatsen die officieel zijn aangegeven alsook op die arbeiders die geheel onofficieel tewerkgesteld zijn in de sector. De verliezen in het aantal arbeidsplaatsen door de impliciete lastenverhoging bedragen respectievelijk 15.300 en 4.300 eenheden. De forfaitaire lastenverlaging is in staat om 17% van de jobs verloren via de impact van de witte kassa te recupereren. De uitbreiding van het gelegenheidsarbeidstatuut heeft een beperkter effect, voornamelijk ten gevolge van het feit dat het een kleinere fractie van het aantal tewerkgestelden in de sector betreft.

3.3.Flexi-jobs

Om een duidelijk beeld te krijgen van de gevolgen van de flexi-job regeling dienen we een veronderstelling te maken omtrent de hoeveelheid niet-geregistreerde arbeidsplaatsen die worden gesubstitueerd door flexi-jobs. In wat volgt maken we de assumptie dat een 20% van de volledig niet-geregistreerde arbeidsplaatsen, oftewel 6.800 arbeidsplaatsen, worden vervangen door flexi-jobs. We veronderstellen hier dat een onderneming actief in de horeca slechts een beperkte substitutie zal doorvoeren aangezien het personeelsbestand vanuit praktische overwegingen slechts voor een beperkte fractie kan bestaan uit personeel tewerkgesteld via flexi-jobs. De assumptie dat 20% van de niet-geregistreerde arbeidsplaatsen wordt vervangen door flexi-jobs is eerder een vrij optimistisch scenario vermits de voorwaarden om aan flexi-jobs te voldoen onder meer erin bestaan dat de werknemer eveneens een 4/5 betrekking elders dient te hebben. We veronderstellen eveneens dat de gemiddelde vergoeding van een flexi-job per uur 10 euro zal bedragen. De loonkost van een werknemer tewerkgesteld met het flexi-job statuut zal dus nog steeds een aanzienlijke stijging kennen ten opzichte van de volledig onofficiële arbeiders in een scenario zonder witte kassa. Echter, de loonkoststijging zal 64% bedragen van de stijging met implementatie van de witte kassa en zonder compenserende maatregelen zoals de flexi-job regeling⁵. Dit levert in totaal een 300 arbeidsplaatsen op.

3.4.Regeling Overuren

De regeling met betrekking tot de overuren bouwt voort op de voorgaande simulatie van de flexi-jobs. We analyseren de overurenregeling voor zowel die werknemers die voor het invoer van het kassasysteem reeds officieel tewerkgesteld werden in de horecasector alsook voor de werknemers die geheel informeel tewerkgesteld werden. We veronderstellen dat er twee scenario's zijn. In het eerste scenario zal elke werknemer volledig gebruik maken van alle overuren die hij tijdens een jaar mag presteren, nl. 360 uur. In het tweede scenario zal hij slechts de helft van deze overuren opnemen. Noteer dat deze regeling stelt dat netto gelijk is aan bruto. Met andere woorden, een werknemer die op jaarbasis de volledige 360 uren aan overuren werkt, zal per week 6,9 uur overuren presteren, maar een netto-compensatie hiervoor ontvangen die het equivalent is van 9,9 gewerkte uren. In ons scenario veronderstelden we dat een formeel tewerkgestelde werknemer 50% van diens nettoloon gecompenseerd kreeg via het informele

⁵ Deze 64 percent is afkomstig uit een vergelijking van de loonkost van één flexi-job op jaarbasis en de loonkost van een normaal tewerkgesteld persoon die één werkdag per week presteert en waarop alle loonlasten van toepassing zijn.

traject. Dit zou neerkomen dat de werknemer (38 werkuren per week/2=) 19 uren arbeid gecompenseerd krijgt. Een deel van deze extra compensatie zal hij ontvangen hebben voor het leveren van ongeregistreerde overuren. Een ander deel zal hij ontvangen als surplus bovenop zijn officiële nettoloon. We veronderstellen nu dat 50% van het nettoloon dat voorheen via het informele traject werd uitbetaald compensatie betreft voor het presteren van ongeregistreerde overuren, terwijl de resterende 50% een surplus voorstelt op het nettoloon.

We veronderstellen dat de horecasector zoveel mogelijk de informele arbeid zal trachten te formaliseren ten einde in staat te zijn om dezelfde diensten te blijven leveren als voor de invoering van de witte kassa. Met andere woorden, het deel van de resterende overuren dat eerder via het informele traject werd gepresteerd en niet onder de overurenregeling zal vallen, dient nog steeds gepresteerd te worden om dezelfde dienst als voor de implementatie van de kassa te kunnen aanleveren. Echter, gezien de aanzienlijke loonkoststijging die informele arbeid ondervindt bij gehele formalisatie is dit slechts in beperkte mate mogelijk. In tabel 2 presenteren we de resultaten hiervan in de rijen voorgedaan door de term “*compensatie*” om aan te geven dat de horecabedrijven zoveel mogelijk trachten de overuren op formele wijze in te vullen⁶. De toename van de arbeidsplaatsen die resulteert van deze compensatie is geen direct gevolg van de overurenregeling maar veeleer de zoektocht van de horecasector naar een nieuw economisch evenwicht. Dit is dan ook de reden waarom we ze in een aparte rij rapporteren. De eerste twee rijen rapporteren het absoluut aantal arbeidsplaatsen die door de overurenregeling op directe en indirecte wijze worden gerecupereerd bij de werknemers die voor de implementatie van het kassasysteem via het formele traject tewerkgesteld waren; de volgende twee rijen rapporteren hetzelfde aantal gerecupereerde arbeidsplaatsen onder de voorheen irregulier tewerkgestelde werknemers.

⁶ Concreet berekenen we dit door te kijken naar de hoeveelheid uren die een werknemer wekelijks presteerde alvorens het kassasysteem werd geïmplementeerd en hoeveel hij er zal presteren na de implementatie van het kassasysteem met een bijkomstige overurenregeling. In het laatste geval zal de werknemer (38uur+6,9 overuren=)44,9 uren in scenario 1 presteren en (38uur+3,5 overuren =) 41,5 uren in scenario 2. De resterende fractie aan uren die vervolgens niet wordt ingevuld op weekbasis dient door nieuwe arbeidsplaatsen te worden opgevuld. Aangezien deze fractie aan uren ervoor formeel werden gepresteerd, is de loonkoststijging voor deze arbeidsplaatsen aanzienlijk en zal een horecazaak slechts in beperkte mate deze plekken invullen.

Tabel 3: Simulatie maatregel betreffende overuren (resultaten uitgedrukt in overuren)

		Scenario 1: 360 overuren per jaar	Scenario 2: 180 overuren per jaar
Formele arbeidsplaatsen	Direct	2.509	1.229
	Compensatie	256	325
Informele arbeidsplaatsen	Direct	1.034	517
	Compensatie	59	75
Totaal	Direct	3.543	1.746
	Compensatie	315	400

Zoals logischerwijze op voorhand kan verwacht worden, zijn de effecten van de maatregel in sterke mate bepaald door de mate waarin werknemers effectief overuren presteren. Indien de 360 uren die op jaarbasis onder deze regeling vallen niet volledig worden opgenomen, neemt de effectiviteit van de maatregel af. Hoewel werkgevers zullen trachten arbeidsplaatsen te creëren om de noodzakelijke overuren alsnog in te vullen met werknemers, is de sterke loonkoststijging van volledig formele arbeid ten opzichte van volledig informele arbeid een factor die deze aanpassing bemoeilijkt. Vandaar dat ook het aantal jobs dat indirect wordt gecreëerd (gerapporteerd onder de noemer “*Compensatie*”) ter compensatie van de niet ingevulde overuren beperkt is.

3.5.Samenvattende tabel

Op basis van bovenstaande elementen kunnen we een inschatting maken van de totaal impact, alsook de gesimuleerde bijkomstige lastenverlaging noodzakelijk om tot een neutraal resultaat te komen. In tabel 3 bieden we een samenvattend overzicht van de impact op het aantal arbeidsplaatsen in de horeca op basis van de gesimuleerde maatregelen. Hoewel de maatregelen een bijkomstige recuperatie van de verloren arbeidsplaatsen teweegbrengt, gaan er in de horecasector nog rond de 11.100 à 12.800 arbeidsplaatsen verloren. Door gebruik te maken van de elasticiteit kunnen we een schatting maken van de bijkomstige lastenverlaging die zou leiden tot een job-neutrale impact. We drukken deze uit in termen van de loonkost (nettoloon plus alle loonlasten) en in termen van de loonlast (som van de personenbelasting, werknemers- en werkgeversbijdrage). We presenteren de resultaten in tabel 6. Ten einde dit

verlies aan arbeidsplaatsen te compenseren, dient er nog een bijkomstige lastenverlaging plaats te vinden die 31 à 36% bedraagt van de totale lasten op arbeid in de horecasector. De bijkomstige lastenverlaging uitgedrukt als percentage van de loonkost reflecteert eveneens de impliciete lastenstijging die nog plaatsvindt na implementatie van het kassasysteem en alle compenserende maatregelen. Op basis van onze gegevens konden we berekenen dat de gemiddelde loonkoststijging bij de implementatie van de witte kassa 28,4% bedraagt. De compenserende maatregelen slagen er aldus in ongeveer $(1-(14,4/28,4)=)41,5\%$ tot $(1-(16,6/28,4)=)49,3\%$ van de originele loonkostverhoging teweeggebracht door de implementatie van het kassasysteem, ongedaan te maken

Tabel 4: Samenvattende tabel resultaten simulatie

Maatregel		Scenario 1	Scenario 2
Impact witte kassa		-19.639	-19.639
Forfaitaire lastenverlaging		3.306	3.306
Uitbreiding gelegenheidsarbeid		1.032	1.032
Flexi-jobs		311	311
Regeling overuren	Direct	3.543	1.746
	Compensatie	315	400
Balans arbeidsplaatsen		-11.132	-12.844

Tabel 5 : Geïmpliceerde relatieve kostenstijging – vergelijking scenario met witte kassa zonder compenserende maatregelen en met compenserende maatregelen

Relatieve kostenstijging tov totale loonkost		
Relatieve stijging met witte kassa, zonder toepassing compenserende maatregelen	28,4%	28,4%
Geïmpliceerde relatieve stijging: witte kassa en toepassing alle compenserende maatregelen	14,4%	16,6%
Relatieve kostenstijging tov totale lasten op arbeid voor implementatie kassa		
Relatieve stijging met witte kassa	61,7%	61,7%
Geïmpliceerde relatieve stijging: witte kassa en toepassing alle compenserende maatregelen	31,2%	36,0%
Relatieve kostenstijging tov totale werkgeverslasten voor implementatie kassa		
Relatieve stijging met witte kassa	157,2%	157,2%
Geïmpliceerde relatieve stijging: witte kassa en toepassing alle compenserende maatregelen	79,5%	91,7%

3.6. Casestudie

De simulatie in vorige sectie heeft betrekking op de gehele sector die gekenmerkt is door een verscheidenheid aan restaurants (bistro's, gastronomische restaurants, klein en groot, etc.). Het effect van de 'witte kassa' voor individuele restaurants kan bijgevolg afwijken van deze algemene situatie voor de gehele sector. We illustreren dit aan de hand van een fictieve case van een typisch gastronomisch restaurant. We concentreren ons hierbij voornamelijk op de impact op de kosten en in mindere mate op jobs, vermits deze is gebaseerd op econometrische schattingen van de elasticiteit van de vraag naar arbeid die van toepassing is op de gehele sector in plaats van op een individuele zaak, terwijl we kunnen verwachten dat deze elasticiteitafhankelijk is van de grootte van het restaurant, het type restaurant, de regio, etc..

Beschrijving case:

De casestudie betreft een typische gastronomisch restaurant met 6 voltijdse geregistreerde werknemers, hetgeen min of meer de mediaan weerspiegelt in de groottedistributie in de horecasector. Ieder van deze werknemers krijgt bovenop het officieel loon ook een informeel (zwart) deel dat 50% bedraagt van het officiële (witte) nettoloon. De helft van dit 'zwart' deel is een surplus op het formele nettoloon en de resterende helft dient als compensatie voor gepresteerde overuren. Naast deze werknemers zijn eveneens twee werknemers voltijds via het informele traject tewerkgesteld.

Zowel de werknemers die grotendeels via het formele traject worden tewerkgesteld alsook de personen die geheel via het informele traject worden tewerkgesteld, krijgen in totaal een nettoloon op jaarbasis van €28.800 (of €2.400 op mandbasis). Dit komt overeen met een officieel netto loon van €1600 en een deel dat ze informeel ontvangen van gemiddeld € 800⁷. Vóór de implementatie van het geregistreerd kassasysteem ontvangen de grotendeels formeel tewerkgestelde werknemers dan ook €19.200 via het formele traject en €9.600 via het informele traject. Noteer dat we hier, net als in de simulatie, veronderstellen dat de uitbater ook werknemers tewerkstelt die hij niet registreert, en die hij wel dient te registreren na de implementatie van de kassa. Dit hoeft uiteraard niet het geval te zijn in werkelijkheid. Een scenario waarbij het werk dat wordt gepresteerd door de niet geregistreerde werknemers volledig wordt overgenomen door de bestaande geregistreerde werknemers is eveneens

⁷ We hanteren hier een gemiddelde, uiteraard zal een kok meer verdienen dan een kelner, maar om het voorbeeld traceerbaar te houden, hanteren we een gemiddelde over alle werknemers heen.

mogelijk. Dit zou enkel betekenen dat de reguliere, ingeschreven, werknemers meer uren dienen te presteren om het werk dat door de niet-ingeschreven werknemers werd gepresteerd op te vangen. In dit geval zou het totale netto loon van de werknemer stijgen (omdat ze dan meer uren moeten presteren). Dit zou dan neerkomen op werknemers die ($€28.800 + (€28.800/6*2)=€38.400$ op jaarbasis verdienen (of $€300$ op maandbasis)⁸. Dit zou dan betekenen dat de typische werknemer aan een netto uurloon van €14 bijna 60 uur per week zou werken (concreet 57 uur per week).

Beide benaderingswijzen hierboven beschreven, komen op hetzelfde neer, d.i. ofwel worden twee werknemers die niet waren ingeschreven wel geregistreerd na de implementatie van de kassa, ofwel wordt hun werk verdeeld over de reeds bestaande werknemers.

Tot slot stelt de werkgever eveneens 1,5 gelegenhedenarbeiders tewerk. Iedere gelegenhedenarbeider wordt 50 dagen per jaar tewerkgesteld. Het personeelsbestand van restaurant op het moment voor de geregistreerde kassa werd geïmplementeerd, neemt dus de volgende vorm aan:

- 6 voltijds geregistreerde werknemers die een deel bijverdienen via het informele traject;
- 2 voltijdse niet-geregistreerde werknemers;
- 1,5 gelegenhedenarbeiders.

We veronderstellen dat een voltijdse werknemer 230 dagen per jaar werkt en een gelegenhedenarbeider een fractie verdient van de voltijdse werknemer in verhouding tot diens gepresteerde dagen ten opzichte van de voltijdse werknemer. De verschuldigde bijdragenpercentages worden verondersteld 10% te zijn voor de werknemersbijdrage, 30% voor de werkgeversbijdrage en 22% voor de personenbelasting.

⁸ Dit zou betekenen dat het werk van 2 voltijdse werknemers die in het zwart werken, wordt herverdeeld over de 6 voltijdse werknemers die officieel zijn ingeschreven, maar dat deze door meer uren te kloppen dit extra werk opvangen of nog, dat ze een groter deel van het netto loon ontvangen in het informele circuit. Bijgevolg: de totale kost van de 2 informele werkrachten bedraagt 2×28.800 . Dit wordt dan herverdeelt over de 6 geregistreerde werknemers op een proportionele manier of $(2 \times 28.800)/6$ is dan het extra netto loon dat elke van deze 6 werknemers ontvangt (ten gevolge van de extra uren arbeid).

Simulatieresultaten Case Studie Implementatie Geregistreeerde Kassa, zonder compenserende maatregelen:

Tabel 6 toont de loonsituatie vóór en na het invoeren van het geregistreerd kassasysteem⁹. Voor het formele loongedeelte werd het aantal werknemers dat onder het relevante statuut tewerk is gesteld, vermenigvuldigd met de som van het nettoloon en de daarop verschuldigde fiscale en sociale lasten. Het informele gedeelte wordt berekend zonder enige lasten, daar dit niet wordt aangegeven bij de relevante overheidsdienst.

Tabel 6: Vergelijking loonkost (incl. fiscale en sociale lasten) horecazaak voor en na implementatie kassasysteem (uitgedrukt in euro)

	Formeel	Informeel	Totaal
Vóór implementatie witte kassa			
Loonkost deels informele arbeid	213 333	57 600	270 933
Loonkost geheel informele arbeid		57 600	57 600
Gelegenheidsarbeiders	13 913		13 913
Totaal			342 446
Na implementatie witte kassa, zonder compenserende maatregelen			
Loonkost deels informele arbeid	320 000		320 000
Loonkost geheel informele arbeid	106 667		106 667
Gelegenheidsarbeiders	13 913		13 913
Totaal			€440 580

Na de implementatie van de witte kassa bestaat de sector uitsluitend uit formele arbeid. De totale arbeidskosten stijgen diensgevolge met 29% ten opzichte van de situatie zonder de geregistreeerde kassa. De implicaties van de stijging van de loonkosten voor informele arbeid is voornamelijk duidelijk indien de loonkost van een niet-geregistreeerde werknemer wordt vergeleken vóór en na de implementatie van de witte kassa. De totale loonkost voor dit restaurant na de implementatie van de kassa is gelijk aan €440 580 en bestaat voor 46%, oftewel €202.667 euro, uit fiscale en sociale lasten. In het scenario vóór de implementatie van de witte kassa bedroeg de totale fiscale en sociale lasten slechts €104 410. Met andere woorden, de lasten op de netto lonen betaald door de horeca-uitbater stijgen met €98 256 of 94%!

⁹ We opteren ervoor enkele simplificaties door te voeren in het voorbeeld zodat niet op elke complexiteit wordt ingegaan en het voorbeeld duidelijk blijft. Dit gaat echter ten dele ten koste van de representativiteit van de cijfers ten opzichte van de werkelijkheid.

Simulatiere resultaten Case Studie Implementatie Geregistreeerde Kassa, met compenserende maatregelen:

(i) Forfaitaire aftrek

De forfaitaire aftrek wordt binnen dit restaurant toegepast op vijf van de zes voltijds tewerkgestelde werknemers. We veronderstellen dat geen van de werknemers die aan de slag is in de horecazaak een leeftijd heeft lager dan 26 jaar en daarom is dus uitsluitend de forfaitaire aftrek voor oudere werknemers van toepassing (€2.000 op jaarbasis). Dit betekent dat de forfaitaire aftrek een lastenverlaging teweegbrengt van ($€2.000 \times 5 =$) €10.000 op jaarbasis.

(ii) Gelegenheidsarbeid

In onze algemene simulatie in vorige sectie namen we aan dat de voordelige regeling met betrekking tot gelegenheidsarbeid zal leiden tot een toename van de gelegenheidsarbeid in de sector. In huidige case nemen we aan dat de uitbater beslist om de helft van een voltijdse job die volledig via het informele traject plaatsvond, te vervangen door gelegenheidsarbeid. We veronderstellen een voltijds informeel tewerkgestelde werknemer 230 dagen werken, met daarbovenop nog eens 9,5 overuren per week, hetgeen ervoor zorgt dat de overuren cumuleren tot 57,5 additionele werkdagen op jaarbasis¹⁰. Aangezien een gelegenheidsarbeider slechts 50 dagen per jaar onder dit statuut met overuren mag werken, zijn er $(0,5 \times (230 \text{ dagen} + 57,5 \text{ dagen}) / 50 \text{ dagen} =) 2,875$ gelegenheidsarbeiders nodig om een halftijdse job in te vullen die voordien op informele wijze werd verricht. We veronderstellen dat de informele arbeider het equivalent van 287,5 dagen werk presteerde binnen een tijdsperiode van 200 dagen (d.i. maximaal aantal dagen dat gebruik mag worden gemaakt van gelegenheidsarbeid) opdat deze substitutie kan plaatsvinden binnen de limieten van het gelegenheidsarbeid-statuuut. De informele arbeider wordt aldus voornamelijk ingeschakeld tijdens drukke periodes. Naast de nieuwe gelegenheidsarbeiders die dienen ter substitutie van een niet-geregistreerd tewerkgesteld persoon zijn er eveneens de voormalige 1,5 gelegenheidsarbeiders waarop nu een lastenverlaging van toepassing is. Dit is een gevolg van het feit dat zowel de werkgevers- als de werknemersbijdrage wordt berekend op basis van een dag-forfait van €45. De resulterende loonkost van de gelegenheidsarbeid wordt gepresenteerd in onderstaande tabel.

¹⁰ We nemen aan dat er 46 weken op jaarbasis wordt gewerkt, bijgevolg zijn er op jaarbasis 437 overuren (of $9,5 \times 46$). Met een standaard officiële werkweek van 38 uur, betekent dit een equivalent van 57,5 dagen.

Tabel 7: Gevolgen voor loonkost gelegenheidsarbeiders in horecazaak (uitgedrukt in euro)

	Nettoloon (op jaarbasis en per werknemer)	Loonkost zonder compenserende maatregel	Loonkost onder gelegenheidsarbeid statuut
Reeds aanwezige gelegenheidsarbeid	€7 513	€13 913	€10 982
Nieuwe gelegenheidsarbeiders	€14.400	€26 667	€25 664
Totale loonkost gelegenheidsarbeid			€36 647

Normaal zou de ‘verwitting’ van een deeltijdse job in de informele arbeid een loonkost van €26.667 impliceren. Doordat de uitbater erin slaagt deze te substitueren met gelegenheidsarbeid bedraagt deze loonkost €25 664. Met andere woorden, de substitutie van een voltijdse werkracht met gelegenheidsarbeiders levert een beperkte besparing op voor de uitbater van dit restaurant.

Flexi-jobs

De restaurantuitbater maakt eveneens gebruik van flexi-jobs om de loonkoststijging ten gevolge van de formalisatie van geheel informele arbeiders te compenseren. Hij substitueert 20% van de geregistreerde jobs met flexi-jobs¹¹, hetgeen ceteris paribus neerkomt op 0,4 voltijdse job (2 x 0,2). Hij betaalt de personen tewerkgesteld met het flexi-job statuut €11 per uur, waarop hij 25% belasting verschuldigd is. Dit betekent dat er nog (2-0,4=)1,6 volledig informele arbeidsplaats dient verwit te worden¹² zodat de horeca-uitbater over een equivalent personeelsbestand als het bestand vóór de implementatie van de witte kassa beschikt. We stellen dat de uitbater deze plaats invult door het aannemen van een extra werknemer en een extra deeltijds werknemer en het personeelsbestand van de horecazaak toeneemt met 1,6 persoon. Aangezien het kostenforfait reeds volledig werd aangewend ter verlaging van de lasten op de

¹¹ Dit komt overeen met de veronderstelling in onze simulatie dat 20% van de volledig irreguliere arbeid wordt gesubstitueerd met flexi-jobs. Dit is wellicht een te optimistisch scenario vermits het systeem impliceert dat men arbeiders moet aantrekken die elders reeds 4/5 werken, echter men kan vragen stellen bij het al dan niet makkelijk aantrekken van dergelijke medewerkers. Factoren zoals concurrentie bij andere horecazaken spelen hier wellicht een rol.

¹² Merk op dat een halve informele arbeidsplaats word vervangen door gelegenheidsarbeid. Aangezien we starten met een scenario van 2 volledig informele jobs, blijft er aldus nog 1,1 volledig irreguliere arbeidsplaats over die verwit dient te worden.

lonen van andere werknemers, dient de uitbater de volledige loonkost van €58.667 te betalen voor het tewerkstellen van dit individu¹³.

Overurenregeling

We veronderstellen in dit voorbeeld dat de restaurantuitbater zijn voltijdse werknemers een extra compensatie geeft, bovenop het officiële loon. Enerzijds voor de gepresteerde overuren en anderzijds om het officieel nettoloon aan te spijzen. Zoals eerder gesteld, bedraagt dit ‘zwarte’ loon 50% (of €9.600 per werknemer op jaarbasis) van het officieel aangegeven nettoloon. We nemen aan dat de helft van dit bedrag (of €4.800 per werknemer) als extra compensatie geldt op het nettoloon en de andere helft ter compensatie voor de gepresteerde overuren. De voltijdse werknemers in dit restaurant presteren op jaarbasis *na* de invoering van de nieuwe overurenregeling 360 overuren en maken dus maximaal gebruik van de overurenregeling dat wettelijk is toegelaten. We gaan ervan uit dat dit overeenkomt met 6,9 overuren op weekbasis. Aangezien de werknemer een extra (zwart) deel van zijn loon ontvangt (gelijk aan 50% van het officieel nettoloon) komt dit neer op een equivalente compensatie van 19 uur op weekbasis (50% van een 38-urenweek). We veronderstellen dat de helft hiervan verwijst naar overuren of $19/2 = 9,5$ uur. Door de regularisatie (verwitting) kan echter maximaal voor 6,9 uur per week gebruik worden gemaakt van de gunstige overurenregeling, zodat er nog 2,6 uur werk per werknemer moet worden opgevangen op een officiële (witte) manier ($9,5 - 6,9 = 2,6$ uur). We nemen aan dat deze uren worden ingevuld door het aanwerven van een deeltijds werknemer. Vermits een officiële werkweek 38 uur bedraagt per werknemer en er per werknemer na ‘verwitting’ er 2,6 uur extra moeten worden opgevangen, betekent dit een aanwerving van een deeltijdse werkkraacht voor 41% ($2,6 \text{ uur} / 38\text{-uren per week} \times 6 \text{ voltijdse werknemers}$). Deze werknemer wordt gefinancierd aan de volledige kostprijs, inclusief sociale en fiscale lasten.

We vatten de impact van de flexi-jobs enerzijds en de implementatie van de nieuwe overurenregeling anderzijds samen in tabellen 8 en 9.

¹³ Of $28.800 \times 1,85 \times 1,1$ werknemers

Tabel 8: Loonkost flexi-jobs

Flexi-jobs en resterend geheel informeel werk	
(a) Equivalent van voltijdse job dat wordt ingevuld door flexi-jobs	0,4
(b) Uurloon per flexi-job	€11
(c) Uren per werkweek	38
(d) Werkweken in jaar (Alleen betaald voor effectief werk, niet vakantie)	46 weken
(e) Belastingpercentage	25%
Loonkost flexi-job regeling = (a)*(b)*(c)*(d)*(1+(e))	€9.614
Resterend niet geregistreerde voltijdse banen die moeten worden geregistreerd (1,1) + nieuwe deeltijds werknemer die moet worden aangeworven voor de resterende uren na de overurenregeling op te vangen (presteert 41% van voltijdse job)	
Loonkost formalisatie resterend informeel werk	€80.561

Tabel 9: Loonkost mbt overurenregeling

Overurenregeling en verwitting surplus nettoloon	
Aantal overuren per week onder regeling	6,9
Totaal aantal overuren voor kassa-implementatie gepresteerd	9,5
Resterend aantal ongepresteerde overuren	2,6
Netto-compensatie voor 6,9 overuren per werknemer	€3.486
Loonkost voor alle werknemers (=(netto-compensatie+werknemerslasten)*aantal werknemers)	€29.798
Resterend deel surplus-compensatie (uitgedrukt in uren per week) nog niet uitbetaald	
Loonkost – verwitting surplus compensatie voor alle werknemers	€36.491

De flexi-jobs betekenen een aanzienlijke terugdringing van de loonkost voor de restaurantuitbater. Echter, de verwitting van de extra compensatie bij het nettoloon zal een aanzienlijke bijkomstige kost impliceren aangezien dit voorheen informeel werd uitbetaald en bijgevolg onbelast bleef.

Samenvattende tabel loonkost na wijzigingen in personeel en implementatie witte kassa

Tot slot brengen we voor ons fictief restaurant alle loonkostberekeningen die betrekking hebben op de situatie na de implementatie van de kassa, maar met de compenserende maatregelen, samen in onderstaande tabel. Aan de hand van deze cijfers kunnen we een vergelijking maken met de situatie voor dezelfde restaurantuitbater voor de implementatie van de kassa en met de situatie na de implementatie van de kassa zonder compenserende maatregelen.

Tabel 10: Samenvattende tabel loonkost horecazaak

Loonkost horecazaak na witte kassa en met beleidsmaatregelen	
Loonkost voorheen volledig formeel gedeelte	€213.333
Forfaitaire aftrek	€10.000
Loonkost Gelegenheidsarbeid	€36.647
Loonkost Flexi-job	€9.614
Formalisatie resterend volledig zwartwerk	€80.561
Loonkost overuren	€29.798
Loonkost verwitting surplus-compensatie	€36.491
Totale loonkost na implementatie witte kassa en met compenserende maatregelen	€396.444

De totale loonkost van dit restaurant daalt na toepassing van de verschillende compenserende maatregelen ten opzichte van de situatie van de witte kassa zonder al de compenserende maatregelen. Echter, de loonkost ligt na uitgebreide toepassing van de verschillende beleidsmaatregelen nog steeds 15,8% hoger dan het scenario voor de implementatie van de kassa. Uitgedrukt als fractie van de loonlast voor de implementatie van de kassa (loonkost – nettoloon) bedraagt de loonkoststijging 52,6%. Men wordt dus met een aanzienlijke stijging in de loonkost geconfronteerd. Dit voorbeeld toont aan dat kleine wijzigingen in de specifieke omstandigheden voor een restaurant belangrijke effecten kunnen hebben voor de totale lastenverhoging. In onze algemene simulatie, die representatief is voor de hele sector, werd aangetoond dat na de compenserende maatregelen de fiscale en sociale lasten toenemen met om en bij de 33%. In de specifieke case hier toegelicht nemen ze toe met meer dan 52%. Daarenboven maken we hier vrij voluntaristische veronderstellingen over het ‘gemak’ van het toepassen van de verschillende beleidsmaatregelen. Het voorbeeld maakt

echter duidelijk dat er een aanzienlijke toename plaatsvindt in de complexiteit, hetgeen potentieel administratieve gevolgen heeft voor kleinere horecabedrijven die minder in staat zijn dit gemakkelijk op te vangen. Dit kan indirect nog verdere kostentoesnames impliceren.

We stelden in de algemene beschrijving van ons voorbeeld dat onze interesse zich voornamelijk bevond in het kostenaspect van de verschillende maatregelen. Louter ter terugkoppeling aan onze simulatie maken we nu een vergelijking van de exacte impact op het aantal arbeidsplaatsen. Hierbij veronderstellen we dat het elasticiteit van de vraag naar arbeid die in de algemene arbeidsmarkt geldt, eveneens van toepassing is voor elke micro-economische eenheid in de economie en dus ook voor het restaurant in ons hypothetisch voorbeeld. Gegeven een elasticiteit van $-0,5$, impliceert deze kostenstijging een terugval van de tewerkstelling in de horecazaak van $(15,5\% * (-0,5) =) 7,9\%$. De relatieve daling van het aantal jobs, uitgedrukt als fractie van het totale personeelsbestand van zowel geregistreerde als niet-geregistreerde werknemers, in onze simulatie bedroeg $7,2\%$ à $8,3\%$ op korte termijn. Het voorbeeld ligt dus binnen dit bereik ondanks het feit dat enkele simplificaties moesten worden gemaakt. Dit voorbeeld toont aan dat na het doorvoeren van aanzienlijke veranderingen in het personeelsbestand die tot doel hebben volwaardig te profiteren van de nieuwe regelingen, de individuele ondernemingen nog aanzienlijke kostenstijgingen ondergaan die voor een arbeidsintensieve sector als de horeca zullen gecompenseerd worden door een verlies aan jobs in de sector. De lange termijn effecten, zoals onder meer het sluiten van restaurants omdat de winstgevendheid te laag wordt of de mogelijkheid om kosten door te rekenen in de prijzen, worden hier buiten beschouwing gelaten, maar kunnen potentieel aanzienlijk zijn.

Referenties

Goos, M.; Konings, J.; Breemersch, K. (2013). Een economische analyse van arbeidsintensieve sectoren, studie KULeuven

Goos, M., I. Hathaway, J. Konings en M. Vandeweyer (2013). High-tech employment in the European Union. *VIVES discussion paper*, No. 41

OECD (2015). *In it together: Why less inequality benefits all*. OECD publishing, Paris