

Vanaf 1 januari kunnen slagers ook gebruik maken van de Flexi-jobs. Over het wat en hoe had ik een aangenaam gesprek met Staatssecretaris Philippe De Backer.

Interview met Staatssecretaris Philippe De Backer



Vanaf 1 januari worden er ook in onze sector flexi-jobs toegelaten. Hartelijk bedankt dat u de tijd nam om het gebruik van de flexi-jobs in de slagerijsector toe te lichten.

Philippe De Backer: Het is van het allergrootste belang dat we de juiste informatie bij de gebruikers van het systeem krijgen. Deze regering doet heel veel voor ondernemers en werknemers, zoals een verlaging van de sociale bijdragen, een lastenverlaging en een verhoging van de aftrek beroepskosten. We moeten ons beleid goed uitleggen. In het geval van de flexi-jobs is het simpel. Wie wil bijklussen en bijverdienen kan dat, in bepaalde sectoren, doen met een flexi-job. Voorwaarde is wel dat je ten minste viervijfde werkt bij een andere werkgever dan diegene bij wie je een flexi-job gaat doen. Bovendien wordt het ook mogelijk voor gepensioneerden om op deze manier een centje bij te verdienen zonder dat men aan je pensioen zit.

Werkt het systeem goed in de horeca?

Philippe De Backer: We hebben het hele project ondertussen grondig kunnen evalueren in de Horecasector en komen tot de vaststelling dat er niet alleen heel wat volwaardige jobs bijkwamen sinds de invoering van het systeem in 2015 maar ook dat er om en bij de 30.000 flexi-jobbers aan de slag gingen in de sector. Door de flexi-jobs uit te breiden vanaf januari 2018 naar de kleinhandel en ook slagers, bakkers, kappers, ... te laten instappen in het systeem hopen we op nog meer jobs. In tegenstelling tot de kleinhandel reageerden de vakbonden van de warenhuizen niet positief op dit initiatief en kondigden stakingen aan tegen de invoering.

Waarom zijn de vakbonden zo erg gekant tegen de flexi-jobs?

Philippe De Backer: De vakbonden stellen dat de flexi-jobbers werken

aan andere loon- en arbeidsvoorwaarden, weinig bijdragen aan de sociale zekerheid en niet voor meer tewerkstelling zorgen. Ze vrezen dat flexi-jobs de gewone jobs zullen verdringen en dat de sociale zekerheid minder gefinancierd zal worden.

Het tegendeel is echter waar. We stellen vast dat in de sector waar de flexi-jobs ingevoerd zijn er meer jobs bijkwamen en ze dus geen bedreiging vormden voor het bestaande systeem. Bovendien mogen we het doel van de invoering van dit systeem niet uit het oog verliezen. Flexi-jobs werden nooit in het leven geroepen om volwaardige jobs te vervangen maar om piekmomenten op te vangen en te zorgen dat de zelfstandige ondernemers mensen vonden om die piekmomenten te overbruggen. De flexi-jobs doen perfect waarvoor ze ingevoerd zijn: gemiddeld wordt er 4 uur per week bijgewerkt voor een 200 euro extra netto in de maand.

Wat is het voordeel voor de werkgevers?

Philippe De Backer: De werkgever betaalt een verlaagd tarief van slechts 25 procent sociale bijdragen. Het idee achter het systeem is flexibele arbeid mogelijk maken en zwartwerk tegen te gaan. De staat liep vroeger miljoenen euro aan sociale bijdrage mis op jobs die in het zwart werden gedaan. Iedereen wil goede gezondheidszorg, goede wegen, goed onderwijs, ... maar dat geld moet ergens vandaan komen. De flexi-jobs zijn een win-win voor iedereen. De staat krijgt sociale bijdragen binnen, de werkgever betaalt een kleiner percentage sociale bijdrage en de werknemer houdt aan het einde van de rit meer over. Als werknemer betaal je immers geen belastingen op het loon dat je verdient met je flexi-job.

De flexi-jobs kwamen er in de horeca als één van de maatregelen van de regering om de nadelige gevolgen van de witte kassa voor werkgevers in de horeca te compenseren. Ondertussen hebben de slaggers die cateringactiviteiten doen ook een witte kassa aan hun broek maar zijn de compensaties niet gelijk aan die voor de horeca. Krijgen slaggers straks die extra voordelen ook?

Philippe De Backer: De invoering van de witte kassa staat los van de flexi-jobs. Andere compensaties moeten los van elkaar gezien worden en zijn soms specifiek voor 1 sector. Het één heeft niets met het andere te maken. De slaggers hebben niet alle voordelen van de horeca maar wat niet is kan nog komen. De verlaging van de lasten op arbeid die door deze regering genomen werden, tellen ook voor jullie sector. Er zijn dus ook algemene maatregelen die de loonkost verlagen. Alles bij elkaar maar liefst 4 miljard euro lagere lasten voor werkgevers.

Wat niet is kan nog komen?

Philippe De Backer: Wij zullen alles in het werk blijven stellen om het de ondernemers in dit land zo eenvoudig mogelijk te maken om te kunnen ondernemen. Ook in de volgende legislatuur zal er verder gewerkt worden aan lastenverlagingen en de regelgeving tot een minimum te beperken door Open Vld.

Wat moet een ondernemer doen om een flexi-jobber aan te nemen?

Philippe De Backer: Voor de aanvang van de flexi-job moet er een overeenkomst opgemaakt worden. Als ik het goed heb vinden jullie leden een voorbeeld hiervan in dit vakblad. In deze overeenkomst noteer je de afspraken omtrent de job, de functie en het basisloon. Per flexi-jobber die je in dienst neemt, moet je uiteraard ook een arbeidsovereenkomst voor bepaalde duur of voor een bepaald werk maken, net zoals je voor elke overeenkomst een Dimona-aangifte moet doen. Zowel een schriftelijk als een mondeling contract is mogelijk. Bij een schriftelijke overeenkomst moet je het begin- en einduur van de prestatie registreren in je witte kassa of kan je de prestaties bijhouden in bijvoorbeeld een prikklok.

Hoe zit dat met de verloning?

Philippe De Backer: Het flexiloon moet overeengekomen worden in de raamovereenkomst. Het bedraagt sinds 1 juni 2017 minstens € 9,88, met inbegrip van het flexivakantiegeld (7,67%). Bovenop dit basisloon heeft de flexi-jobber recht op de toeslagen voor arbeid op zon- en feestdagen en nachttoeslagen. De flexivergoedingen moet je niet verplicht opnemen in de raamovereenkomst omdat de verplichting tot betaling volgt uit de cao afgesloten in de sector. Als je flexi-jobber ten minste 2 maanden in een jaar gewerkt heeft, heeft hij/zij tevens recht op een eindejaarspremie. Zoals reeds gezegd is het volledige loon voor de werknemer vrijgesteld van sociale bijdragen en belastingen.

Kan men in onze sector ook gebruik maken van het klussysteem waarrond zoveel te doen is?

Philippe De Backer: Het klussen is weer iets totaal anders en voldoet aan een totaal andere nood van de consument. Het is niet de bedoeling dat zelfstandige ondernemers klussers gaan aantrekken zij kunnen terecht in het circuit van de flexi-jobbers. De klussers mogen hun diensten van burger tot burger aanbieden en kunnen kleine klussen doen waar geen professional voor komt en dat tegen een kleine vergoeding. Ik zie het eerder in de sfeer van de vrijwilligers die nu voor hun werkje vergoed kunnen worden zodat



iedereen een gerust gemoed heeft. Als ik bijvoorbeeld nieuwe dakgoten nodig heb, is er geen probleem om een loodgieter te vinden die nieuwe dakgoten komt hangen maar als er een stukje dakgoot lekt, duurt het maanden eer ik iemand tot bij mij krijg om de dakgoot te repareren. Zo'n klusje kan onder de klusarbeid vallen. Of bijvoorbeeld boodschappen doen voor ouderen, eens op een ziek kind van de burens letten etc... Het moet gaan om occasionele, niet commerciële activiteiten.

Ons beroep is een knelpuntberoep en goede werkrachten vinden is best moeilijk. Kunnen in dat kader onze leerlingen die 4 dagen op de werkvloer staan en 1 dag naar school gaan, ook nog een flexi-job uitoefenen bij een andere slager in het weekend? Ze zouden nog meer ervaring kunnen opdoen en werkrachten zijn broodnodig voor onze sector.

Philippe De Backer: Neen, helaas dat kan voorlopig niet. Leerlingen werden uitgesloten van de flexi-jobs omdat ze altijd nog een studentenjob kunnen doen. Bij een volgende evaluatie kunnen we wel bekijken of we hen eventueel ook kunnen inpassen in de flexi-jobs mits de juiste omkadering. Het is inderdaad misschien wel interessant om hen bij verschillende werkgevers tewerk te kunnen laten

stellen zodat ze nog meer ervaring kunnen opdoen en wie weet later zelf aan het roer van een slagerij kunnen staan. Ik weet dat er nogal wat problemen zijn om mensen te vinden die willen werken buiten de normale werkuren. Mijn grootouders hadden een landbouwbedrijf en ik weet dus wel degelijk wat werken is en ken de sector wel degelijk. We moeten regelmatig blijven evalueren en blijven schaven aan bestaande systemen om ze werkbaarder te maken voor ondernemers én voor werknemers. We kunnen niet alles op een dag realiseren en vaak draait de administratieve mallemlen trager dan we zouden willen. Het was de bedoeling om de flexijobs voor begin december in te voeren zodat jullie slaggers er nog gebruik van konden maken tijdens de drukke eindejaarsperiode maar dat is helaas niet gelukt. Maar wees er zeker van overtuigd

dat onze liberale familie de ondernemers een warm hart toedraagt en dat we ons bewust zijn van het feit dat wie werkt en bijdraagt graag aan het einde van de rit daarvoor beloond wordt.

Bedankt voor dit fijn gesprek en hopelijk kan u op onze volgende Algemene Vergadering van 5 maart al een eerste evaluatie brengen over het systeem in onze sector en over de vorderingen die u boekt.



Exclusieve korting voor onze leden bij My Flexi-Job

Wil jij in jouw slagerij ook starten met flexi-jobs? Surf dan zeker eens naar www.myflexijob.be.

Daar vind je alle informatie over werken met flexi-jobs én meer dan 10.000 kandidaten in heel Vlaanderen die op zoek zijn naar een flexi-job. En als lid van de Landsbond Beenhouwers krijg je er een exclusieve korting van 10% op jouw vacatures. Hiervoor stuur je een mailtje naar info@myflexijob.be met vermelding van jouw lidnummer. Veel succes!

Stappenplan Flexi-job

1. Afsluiten raamovereenkomst

Voor de tewerkstelling van start gaat dient een raamovereenkomst afgesloten te worden. Dit is het kader waarbinnen toekomstige flexi-job tewerkstellingen kunnen gebeuren. Een voorbeeld van raamovereenkomst vindt u in de rubriek flexi-jobs op onze website www.bb-bb.be

2. Flexi-job arbeidsovereenkomst

Naast deze raamovereenkomst dient ook bij elke tewerkstelling een arbeidsovereenkomst afgesloten te worden. Dit is per definitie een arbeidsovereenkomst voor een bepaalde tijd of voor een duidelijk omschreven werk. De arbeidsovereenkomst kan zowel schriftelijk als mondeling gesloten worden en is onderworpen aan de wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten. Dit impliceert dat er eveneens een arbeidsongevallen verzekering dient afgesloten te worden voor de flexi-jobber.

3. Dimona-aangifte

Mondelinge overeenkomst: voor de prestatie start moet **dagelijks** de Dimona-aangifte gedaan worden.

Schriftelijke overeenkomst: Bij de **eerste tewerkstelling** moet een Dimona-aangifte gebeuren. Deze moet telkens **hernieuwd** worden bij elk kwartaal indien meerdere kwartalen overlapt worden.

(* Hebt u nog geen personeel in dienst dan moet u zich eerst als werkgever bij de RSZ inschrijven om u toe te laten de Dimona-aangifte te verrichten.

4. Registratieverplichting

Dit kan op 3 manieren :

- Via een systeem van tijdsopvolging dat de volgend gegevens bevat :
 - De identiteit van de werknemer;
 - Dagelijks het juiste tijdstip van het begin en het einde van de prestaties en de rustpauzes, deze gegevens moeten ingevuld zijn op het tijdstip zelf van de prestaties en de rustpauzes;
 - De periodes waarop de opgetekende gegevens betrekking hebben.
 - De opgetekende gegevens moeten kunnen geraadpleegd worden door de werknemer en de ambtenaar die belast is met het toezicht.
 - Deze gegevens moet gedurende 5 jaar bewaard worden. ofwel
- Via het alternatief systeem van dagelijkse aanwezigheidsregistratie dat zich bevindt in de Dimona-applicatie. Ofwel
- Via het systeem van het geregistreerde kassasysteem.

Beco®

POLYESTER & INOX

Roest en Corrosie vrij

Muren - Plafonds - Deuren - Beschermplinten
Geleverd en/of geplaatst



PANELCO bvba

Tel. 055/38.51.33 • Fax 055/38.51.34 • info@becopanel.be

www.becopanel.be