

# Werknemers in de horeca: minder werkbehoud, veel dynamiek

Maart 2022



**De werkgelegenheid in de horeca staat sinds het begin van de coronacrisis onder druk. Tijdens de lockdowns in de afgelopen twee jaar nam het aantal werknemers af, maar na versoepelingen kon de horeca deels herstellen en personeel aantrekken. De dynamiek in de werkgelegenheid is dus hoog.**

Om hier meer zicht op te krijgen, analyseren we de veranderingen van de werkgelegenheid in een jaar tijdens de coronacrisis (derde kwartaal 2020 tot en met derde kwartaal 2021). Daarbij worden de volgende vragen beantwoord: Hoeveel werknemers vertrekken uit de horeca en hoeveel gaan er in de horeca werken? Naar welke sectoren stappen horecawerknemers over? Wat is het effect op het soort contract, de gewerkte uren en het uurloon als zij in een andere sector gaan werken? Om de invloed van de coronacrisis inzichtelijk te maken, vergelijken we de resultaten met een periode voor de coronacrisis (derde kwartaal 2018 tot en met derde kwartaal 2019).

De hoofdpunten zijn:

- De werkgelegenheid in de horeca kent sinds het begin van de coronacrisis diepe dalen, maar ook hoge pieken. Vooral sinds het vierde kwartaal van 2020, toen strenge contactbeperkende maatregelen van kracht werden, varieert de werkgelegenheid sterk. Na een grote uitstroom van werknemers in dit kwartaal volgde een half jaar later een grote instroom van werknemers.
- 51% van het horecapersoneel in het derde kwartaal van 2020 is in de vier kwartalen daarna aan het werk gebleven in de horeca. Voor de coronacrisis lag dit aandeel op 60%.
- De vaste kern van werknemers is gemiddeld ouder, werkt meer uren en heeft vaker een vast contract dan de werknemers die de horeca (tijdelijk) verlaten.

- Van alle horecawerknemers in het derde kwartaal van 2020 die uitstromen en een jaar later werk hebben, werkt 44% opnieuw in de horeca. Dit percentage is veel hoger dan voor de coronacrisis (28%). Dit wordt veroorzaakt door het kleinere aandeel werknemers dat het gehele jaar in dienst is gebleven, waardoor de vraag naar horecapersoneel na afloop van de lockdown in maart 2021 sterk toenam en veel vertrokken horecawerknemers weer aan de slag konden in de horeca.
- Naast terugkeer naar de horeca zijn vertrokken horecamedewerkers ook overgestapt naar uitzendbureaus en detailhandel (food en non-food). Uitzendbureaus hebben veel personeel voor de vaccinatie- en testlocaties van de GGD aantrokken, waaronder vermoedelijk ook veel voormalig horecapersoneel.
- Degenen die de horeca (tijdelijk) hebben verlaten, werken gemiddeld meer uren en tegen een hoger uurloon dan voorheen. Degenen die naar een andere sector overgestapt zijn, gaan er bovengemiddeld op vooruit. Hun uurloon en aantal gewerkte uren stijgen meer dan die van de werknemers die terugkeren naar de horeca. Daarnaast valt op dat de overstappers naar een andere sector minder vaak als oproepkracht aan de slag gaan en vaker tijdelijke contracten en uitzendcontracten krijgen.

De werkgelegenheid in de horeca heeft zich tijdens de coronacrisis gedeeltelijk kunnen herstellen na versoepelingen van de coronamaatregelen. Vanaf 25 februari 2022 is de horeca weer helemaal open en zal de vraag naar koks en bedienend personeel snel toenemen. De concurrentiestrijd met andere sectoren is echter hevig, waardoor de kans groot is dat de horeca niet alle vacatures kan vervullen.

## Veel werknemers vertrokken in 4e kwartaal 2020 uit de horeca

De horeca is een dynamische sector met een hoog personeelsverloop. Normaal gesproken hebben horecagelegenheden extra werknemers nodig in het voorjaar en in de zomer. Het aantal nieuwe werknemers (instroom) is dan hoger dan het aantal werknemers dat de horeca verlaat (uitstroom). In de tweede helft van het jaar stromen er juist meer werknemers uit dan dat er aangenomen worden. Dat is te zien in 2018 en 2019.

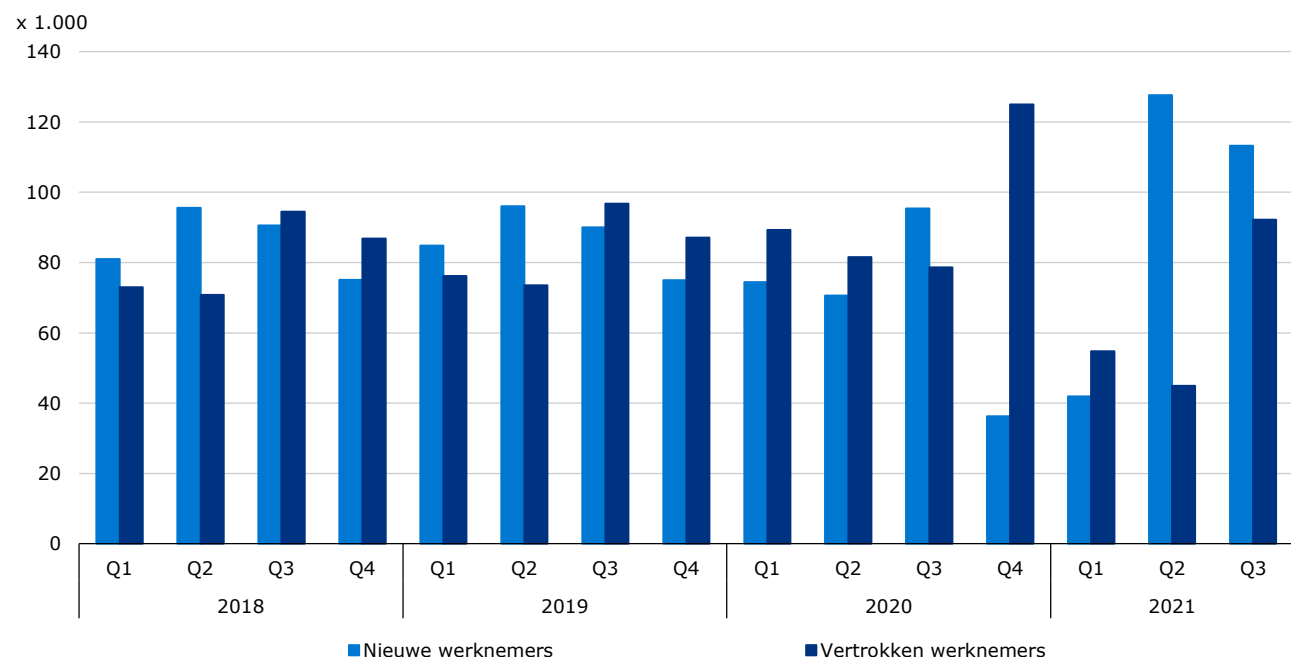
Sinds het begin van de coronacrisis in maart 2020 is de dynamiek veranderd. De pieken en dalen zijn veel groter dan in de jaren ervoor en deels in afwijkende kwartalen. In het eerste kwartaal van 2020 vertrokken meer werknemers dan dat erbij kwamen. Dat kwam door de eerste lockdown in maart, toen de horeca tijdelijk moest sluiten. Maar vooral de zeer hoge uitstroom in het vierde kwartaal van 2020 en de zeer hoge instroom twee kwartalen later vallen op. In het vierde kwartaal van 2020 heeft een groot aantal werknemers de sector verlaten door de lockdown die in december inging. In het tweede kwartaal van 2021 trad een sterk herstel op. Een groot deel van de coronamaatregelen werd opgeheven en de horeca kon weer gasten ontvangen. Het aantal werknemers lag echter nog altijd 20.000 lager dan twee jaar eerder.

Ondanks een aantal hoge pieken zijn zowel de instroom als de uitstroom in coronatijd afgenomen. Tussen het derde kwartaal van 2020 en 2021 stroomden er 319.000 werknemers de horeca in, terwijl 317.000 werknemers de sector verlieten (zie grafiek 1). Tussen het derde kwartaal van 2018 en 2019 lagen die aantallen hoger. Er kwamen toen 346.000 nieuwe werknemers bij en er verlieten 333.000 werknemers de horeca.

Cijfers over het vierde kwartaal van 2021 zijn nog niet beschikbaar. De laatste lockdown ging op 19 december 2021 in en leidde tot sluiting van alle eet- en drinkgelegenheden. Alleen afhalen/bezorgen was toegestaan. Vermoedelijk heeft dit geleid tot een zeer lage instroom en een bovengemiddelde uitstroom van werknemers, zoals we in het vierde kwartaal van 2020 hebben gezien. Destijds ging de lockdown op 15 december in. In het eerste kwartaal van 2022 zal de instroom relatief hoog zijn doordat de horeca sinds 26 januari weer gasten mag ontvangen tot 22 uur en vanaf 25 februari zonder beperkingen open kan. Het is echter de vraag of de horeca in staat is om voldoende personeel aan te trekken om alle gasten te kunnen ontvangen. Bron: NOS. De spanning op de arbeidsmarkt is hoog en de horeca concurreert met veel andere sectoren om het schaarse personeel. Bron: UWV. Na de lockdown van een jaar eerder slaagde de horeca er wel in om veel personeel in dienst te nemen, maar destijds was de spanning op de arbeidsmarkt lager dan nu.

Ondanks de diverse lockdowns is een groot deel van de werkgelegenheid in de horeca behouden gebleven door steunmaatregelen zoals de NOW. Samen met de luchtvaart en de reisbranche heeft de horeca het hoogste aandeel banen dat ondersteund wordt door de NOW. In de eerste NOW-periode ging het om naar schatting 62% van alle werknemersbanen en in de zevende periode om 25% (zie bijlage 1).

### Grafiek 1. Nieuwe en vertrokken werknemers per kwartaal



## Minder werknemers blijven vier kwartalen aan het werk in de horeca

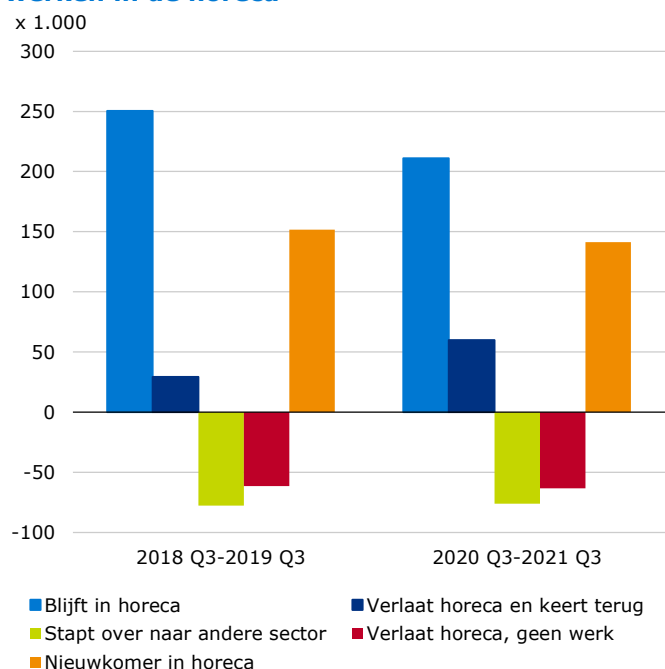
Om de dynamiek tijdens de coronacrisis beter te kunnen duiden, vergelijken we het werknemersbestand in het derde kwartaal van 2020 met het derde kwartaal van 2021. Zie grafiek 2. In dit jaar nam het aantal werknemers met 2.000 toe. Ter vergelijking doen we hetzelfde voor een periode die voor de coronacrisis ligt, het derde kwartaal van 2018 tot en met het derde kwartaal van 2019. In dat jaar steeg het aantal werknemers met 13.000.

We onderscheiden in de ontwikkeling van het aantal werknemers in de betreffende periode een aantal groepen:

- Werknemers die alle tussenliggende kwartalen aan het werk blijven in de horeca.
- Werknemers die instromen in de horeca.
- Werknemers die de horeca hebben verlaten, bestaande uit werknemers die:
  - terugkeren naar de horeca,
  - overstappen naar een andere sector, of
  - geen werk in loondienst hebben.

Tijdens de coronacrisis bleven van de herfst van 2020 tot en met de herfst van 2021 211.000 werknemers in de horeca actief en dat is 51% van de werknemers in het derde kwartaal van 2020. Daarnaast zijn er 60.000 werknemers na het derde kwartaal van 2020 vertrokken, die in het derde kwartaal van 2021 opnieuw werken in de horeca (15%). 139.000 werknemers (34%) zijn vertrokken en keren niet terug in de horeca. Van hen hebben er 76.000 een baan in een andere sector gevonden (19%) en 63.000 (15%) hebben geen werk in het derde kwartaal van 2021. Tegenover de uitstroom staan 141.000 nieuwe werknemers. Zij werkten in het derde kwartaal van 2020 niet in de horeca en in hetzelfde kwartaal een jaar later wel.

### Grafiek 2. Dynamiek van werknemers die in 2020 Q3 (2018 Q3) en/of 2021 Q3 (2019 Q3) werken in de horeca



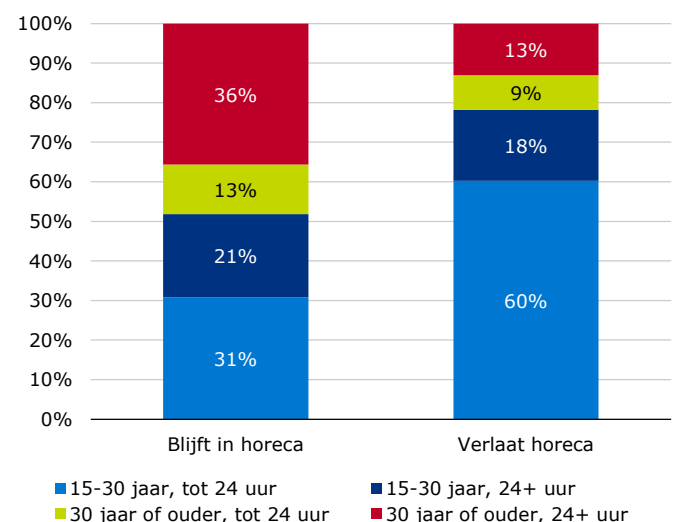
In de periode voor de coronacrisis bleven meer werknemers het hele jaar in dienst: 250.000 (60%). Het aantal werknemers dat na het derde kwartaal van 2018 vertrok en een jaar later opnieuw in de horeca werkte, is juist lager (7%). Deze twee groepen samen (werknemers die in de horeca blijven en terugkeren) hebben dus een aandeel van 67% en dat is vrijwel even hoog als tijdens de coronacrisis. Het verschil is dat tijdens de coronacrisis minder werknemers alle tussenliggende kwartalen in de horeca aan het werk bleven.

Als we de horeca vergelijken met het gemiddelde over alle sectoren (exclusief de uitzendsector), dan valt op dat het aandeel werknemers dat een jaar lang in de horecasector werkt het laagst is van alle sectoren. Gemiddeld over alle sectoren blijft 80% van de werknemers in dezelfde sector actief.

### Vertrokken horecawerknemers zijn relatief jong

In de horeca werken veel jongeren. Dat is duidelijk te zien in grafiek 3, waarin de werknemers zijn verdeeld in vier categorieën: 30-minners en 30-plussers, met een kleine (tot 24 uur per week) en een grote baan. De verdeling naar 30-minners en 30-plussers is bij de vaste kern van werknemers nagenoeg fiftyfifty, waarbij opvalt dat beduidend meer 30-plussers een grote baan hebben (36% tegenover 21%). Onder de werknemers die de horeca verlaten, zijn de jongeren tot 30 jaar die minder dan 24 uur werken in de meerderheid (60%). Vermoedelijk zitten hier veel studenten met een bijbaan tussen.

### Grafiek 3. Aandeel werknemers naar leeftijdsklasse en werkuren per maand, 2020 Q3



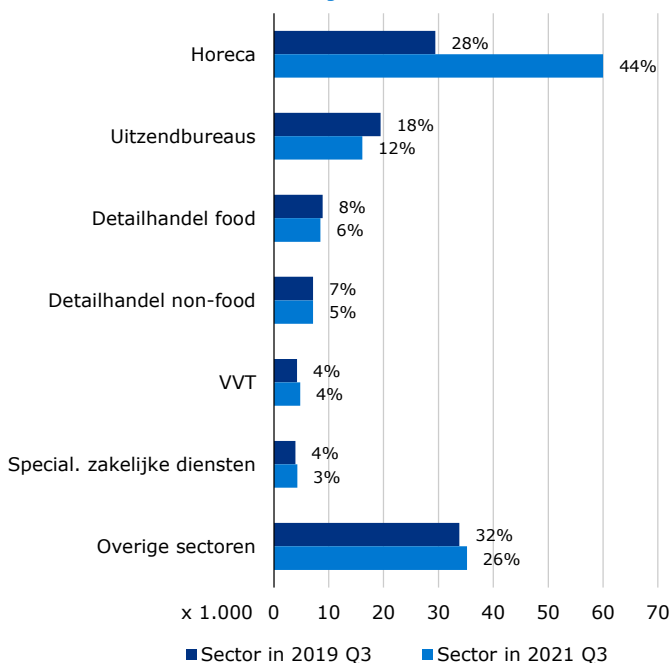
De samenstelling van het werknemersbestand is in het onderzochte coronajaar in grote lijnen vergelijkbaar met die van voor de coronacrisis (2018 Q3-2019 Q3). De cijfers zijn opgenomen in bijlage 2, tabel B1.

## Vertrokken horecawerknemers keren vaak terug naar horeca

Van alle vertrokken werknemers uit de horeca die in het derde kwartaal van 2021 in loondienst werken, is 44% (60 duizend) teruggekeerd in de horeca. Dit percentage ligt veel hoger dan voor de coronacrisis en wordt veroorzaakt doordat een kleiner deel van het personeel in de tussenliggende kwartalen in dienst is gebleven. Daarnaast is de vraag naar horecapersoneel in het tweede en derde kwartaal van 2021 flink toegenomen door versoepeling van de coronamaatregelen, waardoor er kansen ontstonden voor vertrokken horecamedewerkers om opnieuw aan de slag te gaan in de horeca.

De werkhervatters die in een andere sector zijn gaan werken, deden dat het vaakst via uitzendbureaus. In het derde kwartaal van 2021 werkt 12% van deze groep via een uitzendbureau. De sector waar zij ingezet worden is niet bekend. Het kan zijn dat een deel van hen ingeleend wordt door horecabedrijven, hoewel de horeca relatief weinig gebruikmaakt van uitzendkrachten. In 2020 was 3% van de flexwerkers in de horeca een uitzendkracht. Het gemiddelde over alle sectoren is 12%. Bron: CBS. Het is waarschijnlijker dat voormalig horecapersoneel aan het werk is gegaan op de vaccinatie- en testlocaties en in het callcenter van de GGD. Bron: Nu.nl. De inhuur van de GGD verloopt namelijk via uitzendbureaus. Daarna volgt de detailhandel food met een aandeel van 6%. Deze sector heeft goed gedraaid sinds de coronacrisis. De detailhandel non-food is de vierde sector met een aandeel van 5%. Dat is opvallend omdat deze sector, net als de horeca, getroffen is door de coronacrisis. De impact was echter wel kleiner voor de detailhandel non-food, mede door de mogelijkheid het werk online voort te zetten. Bovendien biedt de detailhandel non-food veel werkgelegenheid voor personen die een bijbaan zoeken.

### Grafiek 4. Sectoren waarin de vertrokken horecawerknemers één jaar later werken



De vijfde sector is de verpleging, verzorging en thuiszorg (VVT), waar ook al voor de coronacrisis veel vraag naar personeel is. De top-6 van sectoren is tijdens de coronacrisis niet anders dan voor de coronacrisis. Het grootste verschil zit bij degenen die terugkeren naar de horeca.

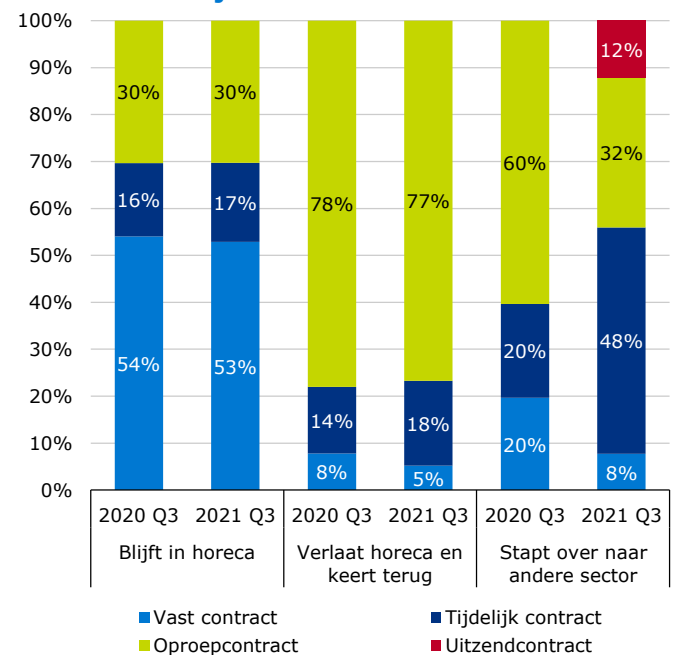
## Overstappers naar andere sector krijgen minder vaak een oproepcontract

De horeca maakt veel gebruik van oproepkrachten om de pieken in de werkdruk te kunnen opvangen. Van het personeel dat in de horeca werkzaam blijft, is 30% een oproepkracht. De meesten (54%) hebben echter een vast contract. Een jaar later zijn er in deze groep werknemers nauwelijks veranderingen in de verdeling van contracttypen.

Onder de werknemers die de horeca (tijdelijk) hebben verlaten zijn veel meer oproepkrachten. Vooral onder degenen die uit de horeca zijn gestroomd, maar een jaar later opnieuw in de horeca werken. Meer dan drie op de vier zijn oproepkrachten. Een jaar later zijn er slechts kleine verschillen in de samenstelling van contracten. Opvallend is dat het lage percentage werknemers met een vast contract (8%) een jaar later nog verder afgenomen is (5%).

Bij de werknemers die overstappen naar een andere sector zijn grotere veranderingen zichtbaar. Het hoge aandeel oproepkrachten (60%) is een jaar later fors lager met 32%. Ook het aandeel vaste contracten is afgenomen. Daartegenover staat een groei van het aantal tijdelijke contracten (met vaste uren). Dit aandeel stijgt van 20% naar 48%. Verder gaat 12% van de overstappers als uitzendkracht aan de slag.

### Grafiek 5. Contract in 2020 Q3 vergeleken met contract 1 jaar later



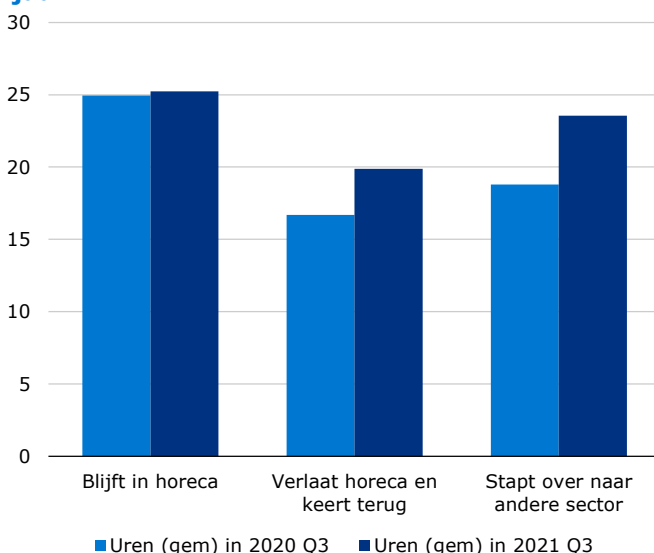
Tijdens de coronacrisis hebben horecaondernemers er dus vooral voor gekozen om afscheid te nemen van oproepkrachten. In een zelfde periode voor de coronacrisis (Q3 2018 – Q3 2019) was de uitstroom van oproepkrachten veel kleiner. Bij de werknemers die uitstromen uit de horeca en opnieuw instromen, was 42% een oproepkracht en dat is de helft lager dan tijdens de coronacrisis. Ook bij de werknemers die naar een andere sector gaan, was het aandeel oproepkrachten aanmerkelijk lager, namelijk 39% in plaats van 60% tijdens de crisis (zie bijlage 2, tabel B2).

### Werknemers die de horeca (tijdelijk) verlaten gaan meer uren werken ...

De vaste bezetting van het horecapersoneel werkt gemiddeld 25 uur per week en dat is een jaar later onveranderd. Zie grafiek 6. Onder de vertrokken werknemers zijn meer jongeren met een bijbaan. Zij werken gemiddeld minder uren dan de vaste bezetting. Als zij een jaar later werk hebben, dan is dat gemiddeld voor meer uren. Het personeel dat terugkeert naar de horeca gaat 3 uur per week meer werken en degenen die overstappen naar een andere sector 5 uur meer.

De toename van het aantal uren kan meerdere oorzaken hebben. Ten eerste kan het zijn dat een deel van de werknemers met een bijbaan een jaar later voltijd aan de slag kan en wil. Daarnaast speelt mogelijk de oplopende spanning op de arbeidsmarkt mee. Ondernemers hebben moeite om aan personeel te komen (bron: [UWV](#)) en kunnen dit deels oplossen door het personeel meer uren te laten werken.

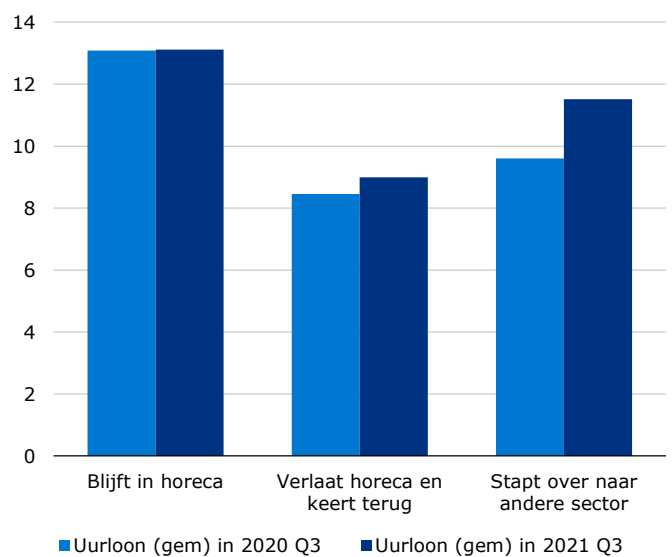
**Grafiek 6. Gemiddeld aantal werkuren per week in 2020 Q3 vergeleken met werkuren 1 jaar**



### ... en tegen een hoger uurloon

De vaste kern van horecapersoneel verdient gemiddeld 13 euro per uur. Zie grafiek 7. Een jaar later is dit onveranderd. De werknemers die uit de horeca vertrekken en opnieuw een baan vinden, zien hun uurloon wel stijgen. Degenen die terugkeren naar de horeca gaan gemiddeld 0,5 euro per uur meer verdienen. Werknemers die overstappen naar een andere sector, gaan er meer op vooruit met een stijging van gemiddeld 1,90 euro per uur. Een belangrijke oorzaak is dat het uurloon in de horeca tot de laagste van alle sectoren behoort. Bron: [CBS](#). Een overstap naar een andere sector levert daarom al snel een hoger uurloon op. Ook is bekend dat de GGD, waar vermoedelijk een deel van het voormalige horecapersoneel via uitzendbedrijven aan de slag is gegaan, een hoger salaris biedt. Bron: [Werf&](#)

**Grafiek 7. Gemiddeld uurloon in 2020 Q3 vergeleken met uurloon 1 jaar later**



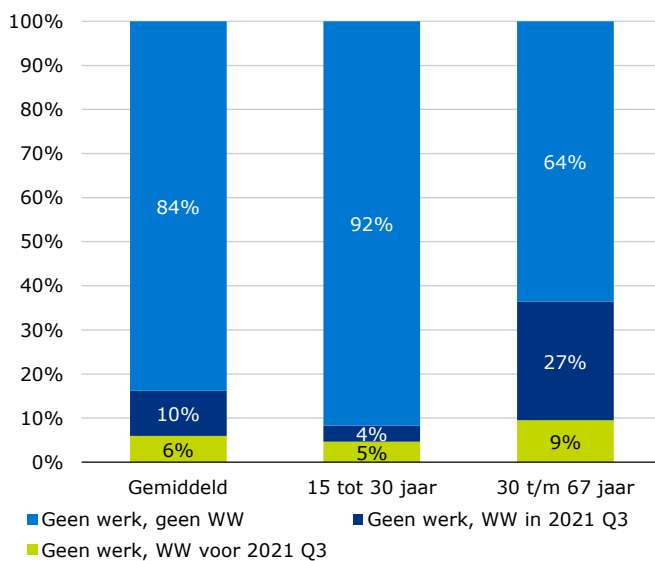
De combinatie van het hogere uurloon en meer gewerkte uren zorgt ervoor dat werknemers die naar een andere sector overstappen hun loon zien stijgen van gemiddeld 782 euro naar 1.175 euro (+50%) per maand. De werknemers die terugkeren naar de horeca gaan er ook op vooruit, van 612 euro naar 775 euro (+27%).

## Een op de tien voormalig werknemers zonder baan heeft WW

Grafiek 2 liet zien dat 63.000 werknemers die in het derde kwartaal van 2020 in de horeca werken, een jaar later geen werk in loondienst hebben. Een klein deel van hen heeft een jaar later een WW-uitkering (10%). Zie grafiek 8. Daarnaast heeft 6% WW gehad waarbij de uitkering inmiddels beëindigd is. De overige 84% heeft sinds het verlaten van de horeca geen WW gehad. Zij kunnen mogelijk wel aanspraak maken op een bijstandsuitkering, aan het werk zijn als zelfstandige of onderwijs volgen.

Het zijn vooral de 30-plussers die WW hebben of hebben gehad (samen 36%). Bij de jongeren tot 30 jaar heeft minder dan 10% een WW-uitkering (gehad). Het recht op WW is afhankelijk van het arbeidsverleden. Voor het recht op een WW-uitkering van maximaal 3 maanden moet een werkloze 26 weken van de voorgaande 36 weken hebben gewerkt. De uitkering duurt langer als men minstens 4 jaar in de voorgaande 5 jaar heeft gewerkt. Werkloze ouderen zullen over het algemeen vaker aan deze eisen voldoen dan jongeren.

### Grafiek 8. Horecapersoneel zonder baan in 2021 Q3 naar wel of geen WW-uitkering



# Bijlage 1

## Methodische verantwoording

### Werknemers in de horeca

Het aantal horecawerknemers is gemeten met de polisadministratie van UWV. Hierin staan de inkomstenverhoudingen van alle werknemers in Nederland. Om het aantal werknemers in de sector horeca te bepalen, gebruiken we de Standaard Bedrijfsindeling (SBI) uit het SUWI Bedrijvenregister (SBR) dat beheerd wordt door het BKWI. Het SBR bestaat grotendeels uit het Handelsregister van de Kamer van Koophandel. De Kamer van Koophandel deelt, net als het CBS, bedrijven in naar hoofdactiviteit volgens de SBI .

### Leidende baan

Een werknemer kan meerdere banen tegelijk hebben. Voor de analyse in dit artikel kunnen slechts de baankenmerken, zoals de sector, van één baan meegenomen worden. In deze analyse zijn we uitgegaan van de leidende baan. Deze selecteren we op basis van de volgende criteria:

1. De baan met de eerste begindatum.
2. Als 1) geen uitsluitel geeft: de baan met de laatste einddatum.
3. Als 1) en 2) geen uitsluitel geven: de baan met de meest verloonde uren.

### Werknemers per kwartaal

Het aantal werknemers in een sector wordt doorgaans op maandbasis geteld. In dit artikel gaan we uit van kwartaalcijfers. Een werknemer telt in een bepaald kwartaal mee als hij aan het eind van minimaal een van de drie maanden van het betreffende kwartaal een baan heeft.

### Nieuwe (instroom) en vertrokken (uitstroom) werknemers

Een werknemer wordt in een kwartaal als instroom geteld als hij in het betreffende kwartaal een baan heeft en in het voorgaande kwartaal niet. Analooeg wordt een werknemer in een kwartaal als uitstroom geteld als hij in het betreffende kwartaal geen baan heeft en in het voorgaande kwartaal wel. Korte baanonderbrekingen (maximaal één kalendermaand) worden buiten beschouwing gelaten.

Bij de uitgestroomde werknemers kan geen onderscheid worden gemaakt tussen werknemers die er zelf voor kiezen om hun baan te beëindigen en werknemers die onvrijwillig vertrekken omdat ze bijvoorbeeld om bedrijfseconomische redenen ontslagen worden of omdat hun tijdelijk contract afloopt.

### Contracttype

De contracten zijn in vier categorieën ingedeeld, namelijk vast contract, tijdelijk contract, oproepcontract en uitzendcontract. Deze categorieën overlappen elkaar, want uitzendcontracten en oproepcontracten kunnen zowel voor onbepaalde tijd als bepaalde tijd zijn. Bovendien kunnen uitzendkrachten ook oproepkrachten zijn. Om de vier typen onderscheidend te maken, hebben we de volgende keuze gemaakt:

- Een uitzendkracht wordt getypeerd als werknemer met een uitzendcontract.
- Een oproepkracht die geen uitzendkracht is, heeft een oproepcontract.
- Een werknemer die geen uitzend- of oproepkracht is en een contract voor bepaalde tijd heeft, heeft een tijdelijk contract.
- Een werknemer die geen uitzend- of oproepkracht is en een contract voor onbepaalde tijd heeft, heeft een vast contract.

### NOW

De NOW (tijdelijke Noodmaatregel Overbrugging Werkgelegenheid) is een steunmaatregel met als doel om de werkgelegenheid te beschermen tijdens de coronacrisis. Werkgevers die door de coronacrisis te maken hebben met minstens 20% omzetverlies kunnen de NOW aanvragen. Hiermee kunnen zij hun werknemers met een vast of flexibel contract doorbetalen en in dienst houden.

Om werkgevers snel hulp te kunnen bieden, is de NOW-subsidie gebaseerd op het verwachte omzetverlies van het bedrijf en niet direct gekoppeld aan specifieke banen. Dat maakt het lastig om goed zicht te krijgen op de effecten die de coronacrisis heeft op de werkgelegenheid. We berekenen het percentage ondersteunde banen op basis van de aanname dat het percentage verwacht omzetverlies een indicatie geeft van het aantal banen dat geraakt wordt door de crisis. Uitgebreide informatie over de berekening is te vinden in een eerdere publicatie van [UWV](#).

## Bijlage 2

### Tabellen

**Tabel B1. Aantal werknemers naar leeftijdsklasse en klasse gewerkte uren, onderverdeeld naar werksituatie 1 jaar later**

		Totaal	Blijft in horeca	Verlaat horeca en keert terug	Stapt over naar andere sector	Verlaat horeca, geen werk
<b>Aantal werknemers in 2018 Q3</b>		<b>418.991</b>	<b>250.470</b>	<b>29.445</b>	<b>77.572</b>	<b>61.504</b>
15 tot 30 jaar	< 24 uur per week	178.957	81.836	16.989	45.776	34.356
	>=24 uur per week	88.139	54.863	5.784	17.224	10.268
30 t/m 67 jaar	< 24 uur per week	47.734	32.639	2.441	5.600	7.054
	>=24 uur per week	99.449	78.431	3.661	8.573	8.784
Leeftijd onbekend	< 24 uur per week	4.349	2.471	529	378	971
	>=24 uur per week	363	230	41	21	71
<b>Aantal werknemers in 2020 Q3</b>		<b>410.464</b>	<b>211.137</b>	<b>60.028</b>	<b>76.035</b>	<b>63.264</b>
15 tot 30 jaar	< 24 uur per week	182.928	64.419	39.452	44.627	34.430
	>=24 uur per week	79.310	44.069	9.381	16.139	9.721
30 t/m 67 jaar	< 24 uur per week	43.419	26.185	4.189	5.394	7.651
	>=24 uur per week	100.341	74.648	5.720	9.544	10.429
Leeftijd onbekend	< 24 uur per week	4.062	1.608	1.215	307	932
	>=24 uur per week	404	208	71	24	101

**Tabel B2. Aantal werknemers in de horeca in 2018 Q3 en 2020 Q3 naar contracttype in dat kwartaal, en 1 jaar later**

		Vast contract	Tijdelijk contract	Oproepcontract	Uitzendcontract	onbekend
<b>Werknemers horeca in 2018 Q3</b>						
Blijft in horeca:						
Contract in 2018 Q3		135.969	38.738	75.086	653	24
Contract in 2019 Q3		136.795	36.350	76.706	592	27
Verlaat horeca en keert terug:						
Contract in 2018 Q3		5.426	11.612	12.315	92	0
Contract in 2019 Q3		5.376	9.016	14.961	91	1
Stapt over naar andere sector:						
Contract in 2018 Q3		16.707	30.118	30.307	440	0
Contract in 2019 Q3		19.089	29.526	17.757	11.176	24
<b>Werknemers horeca in 2020 Q3</b>						
Blijft in horeca:						
Contract in 2020 Q3		114.011	32.905	64.047	120	54
Contract in 2021 Q3		111.503	35.576	63.899	104	55
Verlaat horeca en keert terug:						
Contract in 2020 Q3		4.653	8.481	46.602	291	1
Contract in 2021 Q3		3.122	10.842	45.964	55	45
Stapt over naar andere sector:						
Contract in 2020 Q3		14.845	15.086	45.565	535	4
Contract in 2021 Q3		5.854	36.619	24.145	9.283	134



## Bijlage 2 (vervolg)

### Tabellen

**Tabel B3. Gemiddeld uurloon, uren en loon van werknemers die in 2018 Q3 en 2020 Q3 in de horeca werken**

	Werknemers die in 2018 Q3 in de horeca werken			Werknemers die in 2020 Q3 in de horeca werken		
	2018 Q3	2019 Q3	Mutatie	2020 Q3	2021 Q3	Mutatie
<b>Uurloon (gem., in €)</b>						
Blijft in horeca	12,6	12,7	0,1	13,1	13,1	0,0
Verlaat horeca en keert terug	8,6	9,5	0,9	8,5	9,0	0,5
Stapt over naar andere sector	8,7	11,6	2,9	9,6	11,5	1,9
Verlaat horeca, geen werk	9,9	-	-	10,5	-	-
<b>Uren per week (gem.)</b>						
Blijft in horeca	24,2	24,5	0,3	25,0	25,2	0,3
Verlaat horeca en keert terug	18,5	19,9	1,5	16,7	19,9	3,2
Stapt over naar andere sector	18,5	23,3	4,8	18,8	23,6	4,8
Verlaat horeca, geen werk	17,6	-	-	17,9	-	-
<b>Maandloon (gem., in €)</b>						
Blijft in horeca	1.317	1.347	30	1.415	1.434	20
Verlaat horeca en keert terug	690	820	129	612	775	163
Stapt over naar andere sector	700	1.171	470	782	1.175	392
Verlaat horeca, geen werk	757	-	-	819	-	-