

Kort samengevat

Hoewel de arbeidswet een principieel verbod op overuren voorschrijft, presteert zo 'n 14% van de Vlaamse loontrekkenden overuren. Wie overwerkt, doet dit gemiddeld 10 uur per week waardoor de totale wekelijkse arbeidsduur van de loontrekkenden die overwerken 43 uur bedraagt. Een relatief groot aandeel loontrekkenden dat overwerkt vinden we terug bij mannen, 25- tot en met 49-jarigen, hogeschoolden, voltijds werkenden en loontrekkenden met een vast contract. In Europees perspectief ligt het aandeel Vlaamse loontrekkenden dat overwerkt iets onder het Europees gemiddelde. Het verschil met buurland Nederland is sprekend en kan deels verklaard worden door institutionele verschillen.

1 Inleiding

In het tweede kwartaal van 2001 werd aan de Eurostat Labour Force Survey (LFS), en dat betekent dus in België aan de Enquête naar de Arbeidskrachten (EAK), een ad hoc module toegevoegd waarin werd gepeild naar de lengte en patronen van arbeidstijden. Een deel van de vragenlijst handelde over overuren en vroeg de respondenten of ze tijdens de referentieweek van de enquête overuren hebben gepresteerd. Het gaat met andere woorden om een subjectieve invulling van het begrip 'overuren'. In dit hoofdstuk kijken we ten eerste naar het aandeel loontrekkenden in het Vlaams Gewest dat overuren presteert en hoeveel overuren ze presteren om daarna de Vlaamse situatie te vergelijken met EU-15.

2 *Overuren in Vlaanderen*

Hoewel de arbeidswet een principieel verbod op overuren voorschrijft, zegt 13,7% van de Vlaamse loontrekkenden overuren te hebben gepresteerd tijdens de referentieweek van de enquête. Deze contradictie heeft twee verklaringen.

Een eerste verklaring heeft te maken met uitzonderingen opgenomen in de arbeidswet. Een werkgever kan niet eisen dat zijn werknemers overuren presteren, maar in bepaalde gevallen kan wel afgeweken worden van de wettelijke arbeidsduurgrenzen. In de praktijk kunnen de maximale arbeidsduurgrenzen namelijk vaak niet gerespecteerd worden. Onvoorziene omstandigheden kunnen vereisen dat de grenzen overschreden worden of het productieproces veronderstelt dat de werknemers gedurende een bepaalde periode meer presteren dan wettelijk vastgelegd. Gevallen waar de arbeidsduurgrenzen mogen overschreden worden, zijn bijvoorbeeld werk in opeenvolgende ploegen en werken die niet mogen onderbroken worden. De toegelaten afwijkingen zijn uiteraard ook begrensd en liggen vast in de vorm van een CAO of een KB (Tilleman, 2003). Waarom worden overuren door werkgevers gebruikt? Een traditionele verklaring voor overwerk is dat het als eerste buffer wordt gebruikt bij een toename van de vraag op de markt of bij ziekte van werknemers. Het inhuren van nieuwe arbeidskrachten brengt namelijk vaste kosten met zich mee zoals werving en selectie. Door de bestaande arbeidskrachten overuren te laten presteren, worden deze vaste kosten vermeden (Wielers & van der Meer, 2003). Ander onderzoek wijst ook uit dat overwerk vooral wordt toegepast bij onvoorziene stijgingen in de vraag. Een aanzienlijk aandeel Vlaamse organisaties gebruikt overwerk als flexibiliteitsmiddel bij onvoorspelbare marktfluctuaties (PASO, 2004).

Een tweede mogelijke verklaring voor het relatief hoog percentage loontrekkenden dat zegt overuren te presteren, is dat dit percentage ook de niet aangegeven overuren omvat. De enquête vraagt namelijk naar het aantal gepresteerde overuren in de referentieweek, maar specificiert niet of het gaat om aangegeven of niet aangegeven overuren. Het gaat immers over de subjectieve invulling van het begrip 'overuren' door de respondent. We kunnen aannemen dat een deel van de respondenten ook de niet aangegeven overuren rapporteren.

De werknemer kan dus ook zelf beslissen om overuren te presteren. Een eerste voor de hand liggende reden is om wat bij te verdienen. Maar niet enkel financiële redenen zetten aan tot overwerk. Van Echtelt en Smulders (2003) onderscheiden drie mechanismen om onbetaald overwerk te verklaren: het werk-als-hobbymechanisme, het crisismechanisme en het tijd-competitiemechanisme. Het werk-als-hobbymechanisme houdt in dat werknemers hun werk leuk, uitdagend en

stimulerend vinden waardoor ze er niets op tegen hebben om wat extra uren te werken. Het crisismechanisme veronderstelt dat afhankelijk van de aard van de werkzaamheden werknemers vaak worden afgeleid in hun bezigheden door onverwachte gebeurtenissen en spoedklussen en te weinig tijd overhouden om aan hun eigenlijke taken toe te komen. Het komt er dan vaak op neer dat de spoedklussen voor alles gaan en dat er voor de geplande werkzaamheden weinig tijd overblijft met als gevolg dat de werknemer zal overwerken. Het tijd-competiitiemechanisme ten slotte stelt dat de extra tijd die aan arbeid wordt besteed een middel is in de competitie tussen werknemers onderling. Deze redenering veronderstelt dan ook dat werknemers die extra tijd inzetten een grotere kans zouden maken op promotie of beloning. Uit het onderzoek van van Echtelt en Smulders blijkt dat elk van de drie mechanismen voor een deel overwerk verklaren (van Echtelt & Smulders, 2003).

2.1 ■ ■ Verdeling naar persoons- en jobkenmerken

Tabel 13.1 toont het aandeel loontrekkenden dat overwerkt en geeft aan hoeveel overuren deze overwerkers gemiddeld per week presteren. Daarnaast bevat de tabel ook de totale wekelijkse arbeidsduur (inclusief overuren) van de loontrekkenden die overuren hebben gepresteerd tijdens de referentieweek. Deze cijfers worden verder opgesplitst naar geslacht, leeftijd, onderwijsniveau, contracttype en arbeidsregime.

Zo'n 14% van de loontrekkenden in het Vlaams Gewest presteert overuren. Tabel 13.1 toont ook dat wie overwerkt, dit gemiddeld tien uur per week doet. Daardoor bedraagt de totale wekelijkse arbeidsduur van de loontrekkenden die overwerken 43 uur. Als we de som maken van het totaal aantal overuren dat de loontrekkenden hebben gepresteerd tijdens de referentieweek dan komen we uit aan drie miljoen overuren. Op basis van de definitie van arbeidsvolume die Eurostat hanteert weten we daarnaast ook dat de Vlaamse loontrekkenden ongeveer 78 miljoen uren per week (inclusief overuren) werken. Het aandeel van de overuren in de totale arbeidsduur (van de loontrekkenden) bedraagt met ander woorden 3,8%.¹

Met behulp van de Eurostat definitie van arbeidsvolume kan ook een werkzaamheidsgraad in voltijds equivalenten (VTE) worden berekend. Deze indicator duidt het aandeel van de bevolking aan dat zou werken indien het totaal gepresteerde arbeidsvolume herverdeeld wordt waarbij iedere werkende een voltijdse job (37,4 uur per week) zou hebben. De hoogte van deze indicator wordt niet alleen bepaald door het aandeel werkenden, maar ook door het gemiddeld

¹ Voor methodologische achtergrond verwijzen we naar www.steunpuntwav.be, rubriek publicaties, reeks 'De arbeidsmarkt in Vlaanderen', 2004, Jaarboek, Methodologie.

aantal uren dat die werkenden per week presteren. De werkzaamheidsgraad (in personen) bedroeg 63,4% anno 2001, terwijl de werkzaamheidsgraad in VTE met 66,1% op een hoger niveau lag. Dat de werkzaamheidsgraad in VTE hoger ligt dan de gewone werkzaamheidsgraad is het gevolg van de gehanteerde methodologie. De basis van deze graad (het arbeidsvolume) bevat immers ook het relatief groot aantal uren dat de zelfstandigen presteren, de uren van de werkenden met een tweede betrekking en het aantal overuren dat de loontrekkenden presteren. Als we de drie miljoen overuren die volgens de ad hoc module in het Vlaams Gewest worden gepresteerd, aftrekken van het arbeidsvolume en op basis daarvan een nieuwe werkzaamheidsgraad in VTE berekenen, komen we uit op een graad van 64,1%. Dit wil dus zeggen dat twee ppn van de werkzaamheidsgraad in VTE toe te schrijven is aan het aantal overuren dat wordt gepresteerd.

Tabel 13.1

Aandeel loontrekkenden dat overuren presteert, gemiddeld aantal overuren per week en totale wekelijkse arbeidsduur naar geslacht, leeftijd, onderwijsniveau, contracttype en arbeidsregime (Vlaams Gewest; 2001)

	Overuren		Totale wekelijkse arbeidsduur bij de overwerkers (uren)
	Aandeel loontrekkenden (%)	Aantal overuren (uren)	
Totaal	13,7	10	43
Geslacht			
Mannen	16,7	11	45
Vrouwen	9,9	8	36
Leeftijd			
15-24 jaar	9,5	8	43
25-49 jaar	14,7	10	42
50-64 jaar	12,2	11	43
Onderwijsniveau			
Laaggeschoold	7,7	9	42
Middengeschoold	11,2	10	44
Hooggeschoold	21,8	11	42
Contracttype			
Vast	13,9	10	43
Tijdelijk	12,2	9	37
Arbeidsregime			
Voltijds	15,6	11	44
Deeltijds	6,2	8	27

Bron: Eurostat LFS, ad hoc module arbeidstijden 2001 (Bewerking Steunpunt WAV)

De opdeling naar geslacht leert dat niet alleen het totaal aandeel overwerkende loontrekkenden een stuk hoger ligt bij mannen (16,7%) dan bij vrouwen (9,9%), maar dat ook het aantal overuren dat wordt gepresteerd door mannen (gemiddeld elf uur per week) meer bedraagt dan het ge-

middeld aantal overuren dat vrouwelijke overwerksters presteren (acht uur per week). Mannen presteren niet alleen meer overuren dan vrouwen, de overwerkende mannen werken sowieso meer uur per week dan vrouwen. De effectieve wekelijkse arbeidsduur (inclusief overuren) ligt bij mannen (45 uur) immers een stuk hoger dan bij vrouwen (36 uur). Ook als we de overuren van de totale wekelijkse arbeidsduur aftrekken blijft er nog een duidelijk verschil tussen mannen en vrouwen aanwezig. De voornaamste verklaring hiervoor is het feit dat vrouwen vaker deeltijds werken dan mannen.

De opdeling naar leeftijd leert dat bijna 15% van de 25- tot en met 49-jarige loontrekkenden overuren presteert. Dit is heel wat meer dan de jongeren (9,5%) en de ouderen (12,2%). Kijken we daarentegen naar het aantal uren dat wordt overgewerkt, dan merken we dat de 50- tot en met 64-jarige overwerkers de lijst aanvoeren. Het gemiddeld aantal extra uren ligt bij de oudere overwerkers immers op elf uur, terwijl dit bij de middengroep en de jongeren respectievelijk tien en acht uur bedraagt. *Een groter aandeel loontrekkenden dat overwerkt* gaat bijgevolg niet altijd samen met *een groter aantal overuren* dat deze presteren. Voor een deel hangt dit samen met de totale arbeidsduur. Wat betreft de totale wekelijkse arbeidsduur (inclusief overuren) zijn er immers slechts kleine verschillen naar leeftijd. Dit betekent met andere woorden dat de effectieve arbeidsduur (exclusief overuren) hoger ligt bij de jongeren dan bij de middelste en de oudste leeftijdsgroep, maar dat de ouderen en de 25- tot en met 49-jarigen dit compenseren door iets meer overuren te presteren.

Het feit of men al dan niet overuren presteert, hangt daarnaast ook duidelijk samen met het onderwijsniveau van de Vlaamse loontrekkenden. Maar liefst 21,8% van de hooggeschoolden heeft volgens de enquête meer uren gepresteerd, terwijl dit bij de midden- en laaggeschoolden slechts bij respectievelijk 11,2% en 7,7% voorkomt. Ook wat het aantal uren dat wordt overgewerkt betreft, zijn er verschillen waar te nemen naar onderwijsniveau. Hooggeschoolde overwerkers werken gemiddeld elf uur per week over, terwijl dit aantal bij de laag- en de middengeschoolden respectievelijk negen en tien uur bedraagt. Toch ligt de totale wekelijkse arbeidsduur van overwerkende loontrekkenden niet hoger bij hooggeschoolden dan bij midden- en laaggeschoolden. Deze ligt immers het hoogst bij de middengeschoolden (44 uur), gevolgd door de hoog- en laaggeschoolden (42 uur). Dit wijst erop dat de laag- en middengeschoolde loontrekkenden die overuren presteren sowieso meer uren per week werken (exclusief overuren) en dat de hooggeschoolde overwerkers de lagere arbeidsduur deels omhoog krikken met hun overuren.

Tabel 13.1 maakt naast de verdeling naar persoonskenmerken ook een opdeling naar een aantal jobkenmerken. Zo ligt het aandeel dat overuren presteert hoger bij loontrekkenden met een vast contract (13,9%) dan bij loontrekkenden met een contract van bepaalde duur (12,2%). Overwer-

kers met een vast contract presteren ook iets meer overuren (tien uur) dan de loontrekkenden met een tijdelijk contract (acht uur). Dit komt overeen met de totale wekelijkse arbeidsduur van de loontrekkenden die overuren presteren, die ligt bij de loontrekkenden met een vast contract (43 uur) immers heel wat hoger dan bij de loontrekkenden met een tijdelijk contract (37 uur). Het zou kunnen dat een deel van deze tijdelijken bewust gekozen heeft om minder uren te werken, en daarom ook geen of minder overuren presteert.

2.2 ■ ■ Betaalde of onbetaalde overuren?

De ad hoc module laat ook toe om na te gaan hoeveel loontrekkenden deze overuren *betaald* hebben uitgeoefend. Er wordt immers gevraagd aan de respondenten of ze tijdens de referentieweek betaalde overuren hebben gepresteerd. Diegenen die positief antwoorden, worden beschouwd als betaalde overwerkers, antwoordt men negatief op deze vraag, dan behoort men tot de groep onbetaalde overwerkers. Maar daarnaast is er ook nog een groep die niet antwoordt op deze vraag. Bij het opstellen van de module gaat men er dan van uit dat deze loontrekkenden zowel betaalde als onbetaalde overuren hebben gepresteerd tijdens de referentieweek. Tabel 13.2 maakt het onderscheid tussen de totale en de betaalde overuren² en daaruit blijkt dat slechts 3,8% van de loontrekkenden betaalde overuren presteert. De grote meerderheid zou onbetaald overwerken. Minstens een deel van de loontrekkenden die onbetaalde overuren presteren, zullen hiervoor extra verlofdagen kunnen opnemen als compensatie, maar de enquête laat niet toe hier verdere uitspraken over te doen.

Tabel 13.2 maakt de opdeling naar geslacht, leeftijd en onderwijsniveau van het aandeel loontrekkenden dat overuren presteert, zowel betaald als onbetaald. Uit de tabel blijkt dat mannen niet alleen meer overuren presteren, ze werken ook vaker betaald over dan vrouwen. De opdeling naar leeftijd leert dat het aandeel loontrekkenden dat betaald overwerkt het hoogst ligt in de middelste leeftijdsgroep, net als het totaal aandeel loontrekkenden dat overuren presteert. Maar daarnaast zien we dat betaald overwerken meer voorkomt bij de jongeren dan bij de vijftigplussers. Het aandeel loontrekkenden dat overuren presteert, ligt wel relatief hoog bij ouderen, maar zij doen dit overwegend onbetaald.

2 De Vlaamse loontrekkenden die overwerken antwoorden in bijna alle gevallen op de vraag naar betaalde overuren. Slechts een kleine groep laat deze vraag open en behoort dus tot de categorie die zowel betaald als onbetaald overwerkt. Daarom bekijken we in deze paragraaf enkel de totale groep overwerkers en de groep die betaald overwerkt. We kunnen er immers vanuit gaan dat het overblijvende deel van de overwerkers dit onbetaald doen.

Tabel 13.2

Aandeel loontrekkenden dat overuren presteert naar geslacht, leeftijd en onderwijsniveau (Vlaams Gewest; 2001)

(%)	Overuren Aandeel loontrekkenden	Betaalde overuren Aandeel loontrekkenden	Onbetaalde overuren Aandeel loontrekkenden
Totaal	13,7	3,8	9,9
Geslacht			
Mannen	16,7	5,5	11,2
Vrouwen	9,9	1,6	8,2
Leeftijd			
15-24 jaar	9,5	3,4	6,1
25-49 jaar	14,7	4,2	10,4
50-64 jaar	12,2	2,0	10,2
Onderwijsniveau			
Laaggeschoold	7,7	3,4	4,3
Middengeschoold	11,2	4,8	6,4
Hooggeschoold	21,8	3,1	18,7

Bron: Eurostat LFS, ad hoc module arbeidstijden 2001 (Bewerking Steunpunt WAV)

Zoals reeds bleek uit tabel 13.1 is er een duidelijk verschil wat overuren betreft als we de opdeling naar onderwijsniveau maken. Hooggeschoolden werken immers veel vaker over dan midden- en vooral laaggeschoolden. Dit verband vinden we echter niet meer terug als we enkel naar het aandeel loontrekkenden kijken dat betaalde overuren presteert. Hooggeschoolden werken met andere woorden veel vaker onbetaald over, terwijl er wat betreft het aandeel loontrekkenden dat betaald overwerkt minder verschillen aanwezig zijn. Hieruit leiden we af dat de eerder genoemde mechanismen die een verklaring bieden waarom loontrekkenden onbetaald overuren presteren (werk-als-hobbymechanisme, crisismechanisme en tijd-competitiemechanisme) meer aanwezig zijn bij hoog- dan bij midden- en laaggeschoolden.

3 *Overuren in Europa*

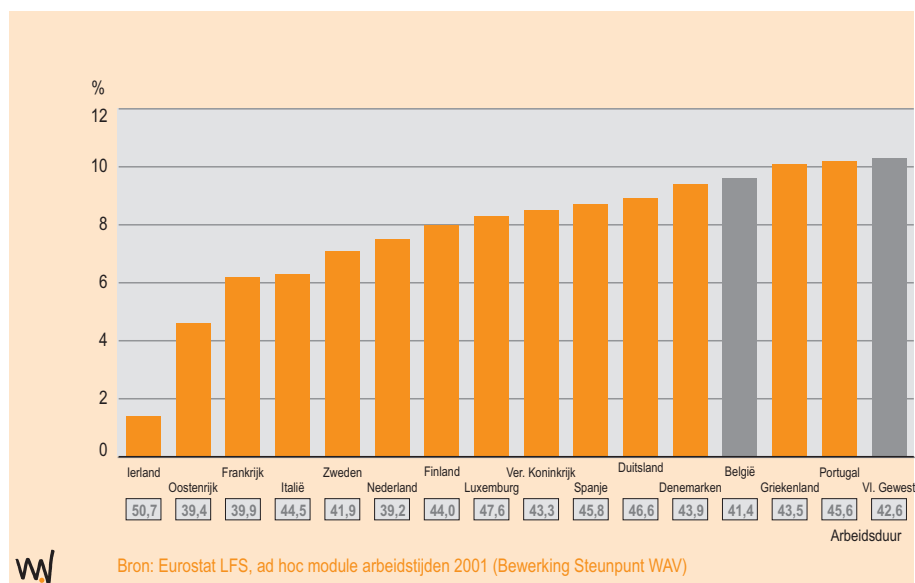
Het aandeel loontrekkenden dat overuren presteert, vertoont grote verschillen in de vijftien Europese lidstaten. Gemiddeld in EU-15 presteert 15,1% van de loontrekkenden overuren. In België en in het Vlaams Gewest ligt dit aandeel iets lager (respectievelijk 13,5% en 13,7%).³ Vooral het laag aandeel overwerkers in de Zuid-Europese lidstaten Griekenland (4,5%), Italië (5,3%), Portu-

3 Voor uitgebreid cijfermateriaal verwijzen we naar www.steunpuntwav.be, rubriek publicaties, reeks 'De arbeidsmarkt in Vlaanderen', 2004, Jaarboek, Cijferbijlage.

gal (7,5%) en rode lantaarn Spanje (3,1%) valt op. Maar ook in Ierland presteren de loontrekkenden relatief weinig overuren (3,7%). In de Zuid-Europese landen gaat een klein aandeel overwerkers gepaard met een relatief hoge wekelijkse arbeidsduur (van de overwerkers). Dit komt omdat de totale wekelijkse arbeidsduur in deze landen sowieso vrij hoog ligt.

Figuur 13.1

Aandeel loontrekkenden dat overuren presteert en totale wekelijkse arbeidsduur van de overwerkers (EU-15; 2001)



Een groot aandeel overwerkers vinden we terug in Frankrijk (16%), Oostenrijk (26,5%), Nederland (28,2%) en vooral het Verenigd Koninkrijk (30,5%). In Nederland, Frankrijk en Oostenrijk gaat een groot aandeel overwerkers samen met een lage totale wekelijkse arbeidsduur (van de loontrekkenden die overwerken), maar in het Verenigd Koninkrijk gaat deze samenhang niet op. De Europese landen vertonen dus veel verschillen wat betreft het aandeel loontrekkenden dat overuren presteert. Deze verschillen zijn voor een deel institutioneel te verklaren. Als voorbeeld hiervan gaan we dieper in op de verschillen tussen Nederland en Vlaanderen.

4 Overuren in Vlaanderen en Nederland

4.1 Aandeel loontrekkenden en gemiddeld aantal uren

In figuur 13.1 zagen we reeds dat het aandeel loontrekkenden dat overuren presteert in Nederland bijzonder hoog ligt. Maar liefst 28% van onze noorderburen presteert overuren. Daarmee moet Nederland enkel het Verenigd Koninkrijk laten voorgaan, waar het aandeel loontrekkenden dat overuren maakt meer dan 30% bedraagt. In vergelijking met Nederland ligt het percentage overwerkers in Vlaanderen dus relatief laag (13,7%).

Tabel 13.3

Aandeel loontrekkenden dat overuren presteert en gemiddeld aantal overuren per week naar arbeidsregime (Vlaams Gewest en Nederland; 2001)

	Aandeel loontrekkenden (%)	Gemiddeld aantal overuren (uren)	Totale wekelijkse arbeidsduur bij de overwerkers (uren)
Vlaams Gewest	13,7	10	43
Voltijds	15,6	11	44
Deeltijds	6,2	8	27
Nederland	28,2	8	39
Voltijds	36,0	8	43
Deeltijds	17,3	6	27

Bron: Eurostat LFS, ad hoc module arbeidstijden 2001 (Bewerking Steunpunt WAV)

Tabel 13.3 vergelijkt eveneens het gemiddeld aantal uren dat de Vlamingen en de Nederlanders per week bijwerken. Ondanks het feit dat het aandeel loontrekkenden dat overuren presteert hoger ligt in Nederland, maken deze overwerkers gemiddeld minder overuren per week dan de Vlaamse loontrekkenden die overwerken. Een Nederlander die meer uren werkt dan contractueel afgesproken, doet dit gemiddeld acht uur per week, terwijl dit in Vlaanderen tien uur bedraagt. Dit bevestigt nogmaals dat een hoog aandeel overwerkers niet automatisch samenhangt met een groot aantal overuren.

Zoals geweten staat de Nederlandse arbeidsmarkt bekend voor haar groot aandeel deeltijds werkenden, zowel bij mannen als bij vrouwen. Daarom hebben we in de tabel ook de opsplitsing voltijds-deeltijds opgenomen. We zagen reeds dat de voltijds werkende loontrekkenden in Vlaanderen vaker overuren presteren dan hun deeltijdse collega's (15,6% tegenover 6,2%). Ook in Nederland is er een groter aandeel overwerkers bij de voltijdse dan bij de deeltijdse loontrekkenden (36% tegenover 17,3%). Daarnaast blijkt uit de tabel dat de totale wekelijkse arbeidsduur

van de loontrekkenden die overuren presteren in Vlaanderen (43 uur) een stuk hoger ligt dan in Nederland (39 uur). Dit verschil is echter uitsluitend het gevolg van het groot aandeel deeltijds werkenden in Nederland. Als we de opdeling naar arbeidsregime maken, merken we immers dat de gemiddelde arbeidsduur bij zowel de voltijds als de deeltijds werkenden in Vlaanderen en Nederland ongeveer op hetzelfde niveau ligt.

4.2 ■ ■ Institutionele verschillen

In vergelijking met vele andere Europese lidstaten is de Nederlandse arbeidsmarkt heel flexibel. Vanaf de jaren tachtig is voornamelijk het aantal deeltijds werkenden er toegenomen, maar ook andere vormen van flexibele arbeid hebben er hun ingang gevonden. Uit het gebruikte cijfermateriaal in dit hoofdstuk blijkt dat we ook overuren hierbij mogen rekenen. Het aandeel loontrekkenden dat overwerkt ligt een heel stuk hoger in Nederland dan in Vlaanderen.

Dat in Nederland meer mensen overuren presteren, heeft voor een deel te maken met het gevoerde beleid ten aanzien van overuren. Tussen Vlaanderen en Nederland zijn er immers heel wat (institutionele) verschillen. Zo is eerder in dit hoofdstuk reeds besproken dat in *Vlaanderen* een principieel verbod op overuren geldt. Hoewel de wetgeving een aantal uitzonderingen toelaat, wordt het presteren van overuren niet beschouwd als de normale gang van zaken.

In *Nederland* heeft men een heel ander beleid met betrekking tot overuren. Overuren kunnen in Nederland niet zomaar geweigerd worden. De wet zegt namelijk dat de werknemer zich 'redelijk' moet opstellen, zeker als het bedrijfsbelang in het geding is. De Arbeidstijdenwet stelt wel grenzen aan het aantal overuren dat iemand in een bepaalde periode mag presteren (Van Hoogdalem, 2002). In Nederland beschouwt men overuren met andere woorden meer als norm dan uitzondering. Het verschil in overuren tussen Vlaanderen en Nederland wordt dus voor een groot deel verklaard door wetgeving.

Cijferbijlage: www.steunpuntwav.be, rubriek publicaties, reeks 'De arbeidsmarkt in Vlaanderen', 2004, Jaarboek, Cijferbijlage.

Methodologie: www.steunpuntwav.be, rubriek publicaties, reeks 'De arbeidsmarkt in Vlaanderen', 2004, Jaarboek, Methodologie.