



# VLAANDEREN: WERKZAAM EN FLEXIBEL

## Hoofdstuk 3

Reginald Loyen

### 1 Meer werkzaamheid

Met een economische groei van 2,7% gaat 2004 de geschiedenisboekjes in als een relatief goed jaar, maar geen grand cru als 2000. Mede als gevolg van deze groei bereikt de werkzaamheidsgraad in Vlaanderen met 64,3% een nieuw hoogtepunt. Deze stijging is vooral te danken aan de vrouwen, de 50-plussers en de hooggeschoolden. De jongeren en de niet-EU-inwoners komen nauwelijks te pas aan dit verhaal. De rol van de vrouwen als groeimotor moet echter worden gelineerd in die zin dat de werkzaamheidsgraad in voltijdse equivalenten bij de mannen in 2004 sterker groeit. Dit houdt verband met het flink stijgende aantal deeltijds werkende vrouwen op de Vlaamse arbeidsmarkt.

Op het vlak van de totale werkzaamheidsgraad, de werkzaamheidsgraad van vrouwen en van ouderen laat het Vlaams Gewest binnen een Europese context vooruitgang optekenen, terwijl de buurlanden met teruglopende werkzaamheidsgraden moeten afrekenen. Voor de ouderen is er nog heel wat werk aan de winkel. De stand op het Lissabonscorebord doet vermoeden dat Vlaanderen alleen het streefdoel voor de vrouwelijke werkzaamheidsgraad zal halen.

#### 1.1 Wie werkt er?

De werkzaamheidsgraad in Vlaanderen stijgt tijdens het afgelopen lustrum voor het eerst tot 64,3%.<sup>1</sup> Dit betekent dat 64 op 100 burgers op arbeidsleeftijd effectief werken in 2004. In vergelijking met een jaar voordien impliceert dit een stijging met 1,4 procentpunten. In gans België neemt de werkzaamheidsgraad toe met 0,7 procentpunten. Deze bescheiden toename is de resultante van een stijgende Vlaamse en Brusselse (0,9 procentpunten) werkzaamheidsgraad in

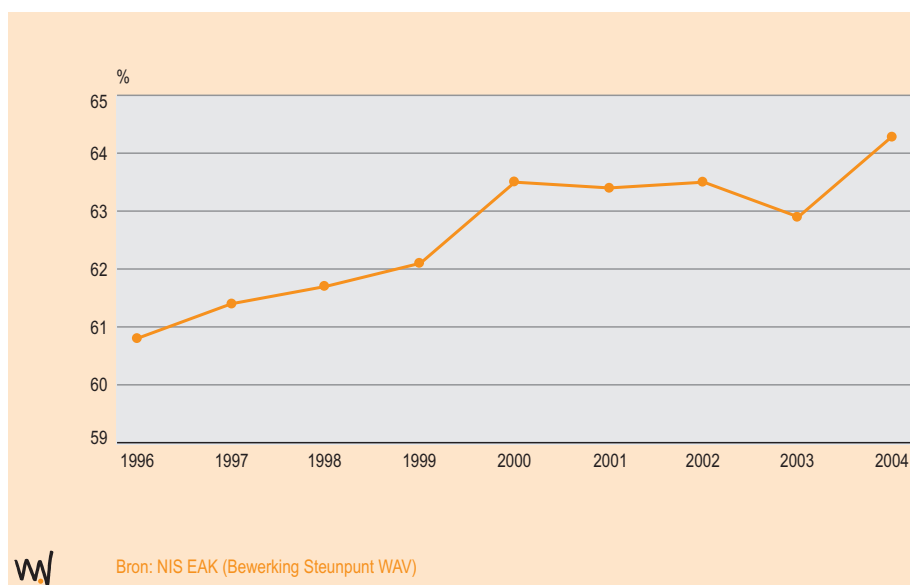
---

<sup>1</sup> Voor een overzicht van de methodologie en gedetailleerd cijfermateriaal dat wordt gebruikt in dit hoofdstuk verwijzen we naar [www.steunpuntwav.be](http://www.steunpuntwav.be), publicaties.

combinatie met een teruglopende werkzaamheidsgraad in het Waals Gewest (-0,4 procentpunten).

**Figuur 3.1**

Evolutie van de werkzaamheidsgraad (15-64 jaar) (Vlaams Gewest; 1996-2004)



Belangrijker is echter dat de stijging in Vlaanderen in vergelijking met het recente verleden een breuk betekent. De Vlaamse werkzaamheidsgraad verkeert sinds de eeuwwisseling in een sukkelstraatje. In de periode 1996-2000 bedraagt de gemiddelde jaarlijkse groei 0,7 procentpunten, terwijl tussen 2001 en 2004 een gemiddelde jaarlijkse groei van slechts 0,2 procentpunten wordt gerealiseerd. Zoals figuur 3.1 aangeeft, stagneert de werkzaamheid na de stijging van 2000 drie jaar lang bij 63,5%. In 2003 volgt een kleine daling (tot 62,9%), die in 2004 omslaat in een stijging tot 64,3%. De vraag die in dit deel van dit hoofdstuk centraal staat is dan ook: wie trad er in 2004 als werkende op de arbeidsmarkt en wie niet?

### 1.1.1 Vrouwen: andermaal aan zet

Zoals tabel 3.1 duidelijk maakt, situeert de belangrijkste groei zich bij de Vlaamse vrouwen (1,7 procentpunten). Deze trend doet zich sinds geruime tijd voor (Vermandere e.a., 2004). In 2004 concentreert de groei zich bovendien in twee leeftijdsgroepen. Ten opzichte van 2003 neemt in 2004 de werkzaamheidsgraad bij de 45-49-jarige vrouwen en de 55-59-jarige vrouwen toe met 4

procentpunten. In de overige leeftijdsklassen neemt de vrouwelijke werkzaamheidsgraad slechts met gemiddeld 1,8 procentpunten toe ten opzichte van 2003. De toegenomen vrouwelijke werkzaamheidsgraad wordt mede verklaard doordat het beleid van de laatste decennia zich vriendelijk opstelt ten opzichte van de combinatie gezin-arbeid (kinderopvang, tijdskrediet, deeltijdarbeid, ...).

Tabel 3.1

Evolutie van de werkzaamheidsgraad naar leeftijd, geslacht, onderwijsniveau en nationaliteit (Vlaams Gewest; 2003-2004)

	2004 (%)			2003-2004 (procentpunten)		
	Mannen	Vrouwen	Totaal	Mannen	Vrouwen	Totaal
<b>Vlaams Gewest</b>						
15-64 jaar	71,6	56,7	64,3	+1,0	+1,7	+1,4
15-24 jaar	35,1	30,4	32,8	+0,1	+0,4	+0,2
25-49 jaar	92,0	77,5	84,9	+1,5	+1,8	+1,7
50-64 jaar	55,0	32,4	43,8	+0,8	+2,6	+1,8
Laaggeschoold (25-64 jaar)	65,8	38,9	52,4	+0,4	+0,8	+0,4
Middengespoold (25-64 jaar)	84,6	68,5	77,0	-0,6	+1,6	+0,8
Hooggeschoold (25-64 jaar)	89,8	82,7	86,2	+1,5	+0,7	+1,1
Belgen	71,9	57,6	64,9	+0,8	+1,6	+1,2
Andere EU-inwoners	71,0	52,8	62,7	+3,6	+4,4	+4,2
Niet-EU-inwoners	55,8	23,9	38,5	+5,1	+2,0	+2,9
<b>Brussels Gewest</b>	60,3	47,9	54,1	+1,2	+0,6	+0,9
<b>Waals Gewest</b>	63,2	46,9	55,1	-0,2	-0,5	-0,4
<b>België</b>	67,9	52,6	60,3	+0,6	+0,8	+0,7

Bron: NIS EAK (Bewerking Steunpunt WAV)

De seksekloof daalt verder door de opmars van de vrouwen op de arbeidsmarkt. De seksekloof wordt berekend als de werkzaamheidsgraad van mannen van 25 tot en met 64 jaar ten opzichte van de werkzaamheidsgraad van vrouwen van 25 tot en met 64 jaar. Figuur 3.2 illustreert dat de seksekloof op de Vlaamse arbeidsmarkt van 1,36 in 2000 naar 1,28 in 2004 daalt. Dit wil zeggen dat anno 2004 de werkzaamheidsgraad van mannen nog steeds 28% hoger ligt dan de werkzaamheidsgraad van vrouwen. Ter vergelijking: in het Waals Gewest bestaat er een seksekloof van 1,36.

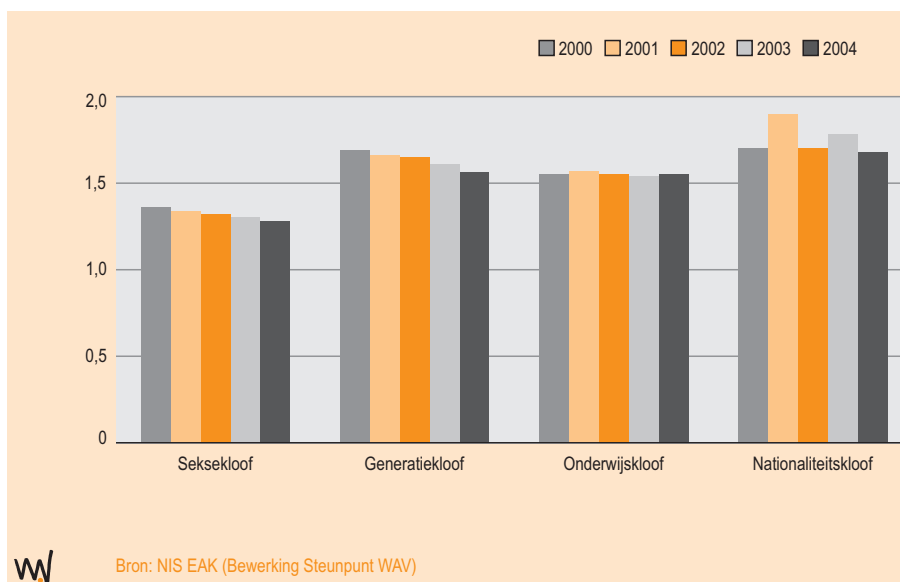
### 1.1.2 Vijftigplussers: actiever dan voorheen?

Naar leeftijd, blijkt de stijging van de werkzaamheidsgraad in 2004 vooral gerealiseerd bij de oudere bevolkingsgroepen. De werkzaamheidsgraad van personen van 50 tot en met 64 jaar groeit

in 2004, met 1,8 procentpunten, tot 43,8%. Deze trend wordt gedeeltelijk verklaard door een co-horte-effect. Naarmate het kostwinnersmodel als samenlevingsvorm verdwijnt en de actieve vrouwelijke cohorten ouder worden, zal de werkzaamheid van de 50-plussers nog verder toene-  
**Hfdst. 2** men. In tabel 3.1 wordt duidelijk welk een impact dit verschijnsel heeft op de werkzaamheid voor 2004. De werkzaamheidsgraad van vrouwen van 50 tot en met 64 jaar stijgt met 2,6 procentpunten tot 32,4% (ten opzichte van 0,8 procentpunten voor de mannen). Dat de werkzaamheid van de Vlaamse vrouwen van 60 tot en met 64 jaar 7% bedraagt (een generatie-effect), wijst erop dat de opwaartse evolutie van de vrouwelijke werkzaamheid nog niet tot in de oudste groep is gepenetreerd.

**Figuur 3.2**

Evolutie van de ongelijkheidsmaten werkzaamheidsgraad (25-64-jarigen) (Vlaams Gewest; 2000-2004)



Niet alleen de 50-plussers presteren behoorlijk, ook de 25-49-jarigen verbeteren op het eerste zicht opnieuw hun actieve aanwezigheid op de arbeidsmarkt. Zoals bekend, ligt de werkzaamheidsgraad in deze laatste leeftijdscategorie traditioneel hoog in Vlaanderen. Haast 84,9% van de 25-49-jarigen is thans aan de slag. In 2004 neemt de werkzaamheid nog verder toe, meer bepaald met 1,7 procentpunten. Vergeleken met de werkzaamheidsgroei bij de 50-plussers (+1,8 procentpunten tot 43,8%), valt de toename bij de middelste leeftijdsgroep echter bescheidener uit (+1,7 procentpunten tot 84,9%). De vrouwelijke werkzaamheid groeit, ook in deze leeftijdscategorie, iets sneller dan de mannelijke (1,8 versus 1,5 procentpunten).

De positieve ontwikkeling van de werkzaamheidsgraad van de ouderen zorgt ervoor dat de generatiekloof verder wordt dichtgereden (figuur 3.2). De generatiekloof wordt geraamd als de verhouding tussen de werkzaamheidsgraad van de bevolking van 25 tot en met 44 jaar ten opzichte van de werkzaamheidsgraad van de bevolking van 45 tot en met 64 jaar. Anderzijds blijft een kloof van 1,56 wel zeer behoorlijk. Dit impliceert dat de werkzaamheidsgraad van de middelste leeftijdsgroep in Vlaanderen nog steeds 56% hoger ligt dan de werkzaamheidsgraad van de ouderen.

### 1.1.3 Sommige jongeren concentreren zich op de studie...

Vergeleken met de 50-plussers en de 25-49-jarigen, doen de jongeren het minder goed op de Vlaamse arbeidsmarkt. De werkzaamheidsgraad van jonge mannen bedraagt in 2004 iets meer dan 35%, terwijl circa 30% van de jonge vrouwen werkt. Het gaat respectievelijk om een groei (ten opzichte van 2003) van 0,1 en 0,4 procentpunten. De geringe omvang van de werkzaamheidsgraad bij de 15 tot en met 24-jarigen wordt verklaard doordat heel wat jongeren nog op de schoolbanken zitten of lang studeren. Als gevolg van de leerplicht tot 18 zit pakweg een derde van de 15-24-jarige Vlamingen op de schoolbanken.

Na de verplichte opleiding verkiezen heel wat jongeren bovendien verder te studeren aan een hogeschool of universiteit. Een hogere opleiding wordt immers automatisch geassocieerd met de beste kansen op de arbeidsmarkt. Deze hogere studies worden in Vlaanderen maar weinig gecombineerd met werken. Dit drukt uiteraard de werkzaamheidsgraad bij de jongeren. Tegen deze achtergrond benadrukte de OESO (2005) in een aan de Belgische economie gewijde studie onlangs nog dat het combineren van studeren en werken tal van voordelen biedt. Volgens de OESO verzamelt men daardoor werkervaring en zal men later ook beter aansluiting bij de arbeidsmarkt vinden.

Indien we abstractie maken van de 18-24-jarigen blijken vooral de hooggeschoolden van de economische groei te profiteren in 2004 (tabel 3.1).<sup>2</sup> In 2004 stijgt de werkzaamheidsgraad van de hooggeschoolde Vlamingen met 1,1 procentpunten tot 86,2%. Bij de middengeschoolde mannen van 25 tot en met 64 jaar gaat de werkzaamheidsgraad in 2004 achteruit. Met -0,6 procentpunten – de enige negatieve trend in 2004 – daalt de werkzaamheidsgraad tot 84,6% (tabel 3.1). De werkzaamheidsgraad van de middengeschoolde vrouwen stijgt echter met 1,6

2 De werkzaamheidsgraden naar onderwijsniveau (tabel 3.1) sluiten echter de jongste bevolkingsgroep (15-24-jarigen) uit omdat deze groep nog een groot aantal studenten telt. Aangezien vele studenten niet werken en ook hun diploma hoger onderwijs nog niet behaald hebben, zorgt dit voor een oververtegenwoordiging van niet-werkenden bij laag- en middengeschoolden.

procentpunten tot 68,5%. Ook de laaggeschoolde Vlamingen laten in 2004 een eerder bescheiden groei optekenen. In tegenstelling tot de hooggeschoolden werden de laaggeschoolden in mindere mate betrokken bij de economische opleving van het afgelopen jaar (slechts 0,4 procentpunten). De werkzaamheidsgraad bedraagt daarmee 52% (66% voor laaggeschoolde mannen en 39% voor laaggeschoolde vrouwen). Amper de helft van de laaggeschoolden heeft met andere woorden een baan.

Deze verhouding wordt verder geïllustreerd door de onderwijskloof. De onderwijskloof wordt berekend door de werkzaamheidsgraad van de midden- en hooggeschoolden van 25 tot en met 64 jaar te delen door de werkzaamheidsgraad van de laaggeschoolden van 25 tot en met 64 jaar. Een onderwijskloof van 1,55 wil zeggen dat de werkzaamheidsgraad van midden- en hooggeschoolden 55% hoger ligt dan de werkzaamheidsgraad van laaggeschoolden (figuur 3.2). Ter vergelijking: in Wallonië en Brussel bedraagt de onderwijskloof respectievelijk 1,68 en 1,66.

#### 1.1.4 Niet-EU-inwoners komen nauwelijks aan de bak

Naast de vaststelling dat de werkzaamheidsgroei zich voornamelijk situeert bij vrouwen, ouderen en hooggeschoolden, laten de cijfers eveneens toe diegenen te identificeren die achterblijven. Dat het hier vaak om kleinere groepen gaat (zoals de niet-EU-inwoners) mag geen reden zijn om hun nefaste arbeidsmarktsituatie uit het oog te verliezen. Zo blijkt uit tabel 3.1 bijvoorbeeld dat slechts iets meer dan een derde van de Vlamingen die niet uit de Europese Unie stammen, effectief aan de slag is. Bij de mannen werkt pakweg een niet-EU-burger op twee. Bij de vrouwen gaat het om minder dan een op vier (tabel 3.1). Dankzij de stijging van de werkzaamheidsgraad met 2,9 procentpunten, schuift de nationaliteitskloof wel op in de goede richting. Figuur 3.2 wijst op een lichte verbetering in de nationaliteitskloof ten opzichte van de vorige jaren. De nationaliteitskloof wordt berekend door de werkzaamheidsgraad van de Belgen en onderdanen van andere EU-lidstaten van 25 tot en met 64 jaar te delen door de werkzaamheidsgraad van personen met een niet-Europese nationaliteit van 25 tot en met 64 jaar. In 2004 bedraagt de nationaliteitskloof 1,68. Dit impliceert dat de werkzaamheidsgraad van Europeanen 68% hoger ligt dan de werkzaamheidsgraad van niet-Europeanen.

Deze indicatoren contrasteren sterk met het succesverhaal van de EU-burgers op de Vlaamse arbeidsmarkt. Zo blijkt uit tabel 3.1 dat de werkzaamheidsgraad van de Vlamingen van EU-origine de werkzaamheidsgraad van de Vlamingen met Belgische nationaliteit benadert (62,7% versus 64,9%). Er is sprake van een stijging van de werkzaamheidsgraad met 4,2 procentpunten.

### 1.1.5 Werkzaamheidsgraad in voltijdse equivalenten

De stijgende werkzaamheid bij vrouwen en ouderen moeten we ietwat nuanceren indien we de evolutie van de werkzaamheidsgraad in personen vergelijken met de evolutie van de werkzaamheidsgraad in voltijdse equivalenten (VTE). De werkzaamheidsgraad in VTE geeft aan welk aandeel van de bevolking zou werken indien het totaal gepresteerde arbeidsvolume herverdeeld zou worden zodat iedere werkende een voltijdse job zou hebben.

Tabel 3.2 illustreert dat de werkzaamheidsgraad in VTE in 2004 toeneemt ten opzichte van 2003 (1,4 procentpunten). Met 66,3% bevindt de werkzaamheidsgraad in VTE zich opnieuw op het niveau van 2001-2002. In tegenstelling tot de stijging bij de werkzaamheidsgraad in personen is er in VTE met andere woorden geen sprake van een structurele breuk. Het totale arbeidsvolume van alle Vlamingen tezamen valt volgens de Enquête naar de arbeidskrachten (EAK) in 2004 trouwens iets lager uit dan in 2002 (ook al neemt de bevolking toe).<sup>3</sup> We werken dus blijkbaar minder uren met meer personen. Dit houdt rechtstreeks verband met het stijgende aandeel deeltijdarbeid op de Vlaamse arbeidsmarkt.

Indien we de werkzaamheidsgraad in personen en in VTE in detail vergelijken (tabel 3.2), blijkt dat de werkzaamheidsgraad in VTE van de mannen (81%) en 25-49-jarigen (89%) hoger ligt dan uitgedrukt in personen (respectievelijk 72% en 85%). Niet toevallig staan deze groepen bekend om het feit dat zij meestal voltijds werken en soms veel overuren presteren (Van Gils & Booghmans, 2004). Bovendien maakt de tabel duidelijk dat er ook een discrepantie bestaat bij de vrouwelijke werkzaamheidsgraad. In personen uitgedrukt, gaat het om 57%, waar de werkzaamheidsgraad in VTE 51% bedraagt. Terwijl de vrouwen als belangrijkste groeimotor werden aangeduid als het om de werkzaamheidsgraad in personen ging, blijkt thans dat de mannelijke werkzaamheidsgraad in VTE sterker toeneemt dan de vrouwelijke (1,5 versus 1,1 procentpunten). Hetzelfde gaat op voor de ouderen: in personen uitgedrukt is er sprake van een groei van 1,8 procentpunten, terwijl in VTE de groei slechts 1,1 procentpunten omvat. De werkzaamheidsgraad van de middelste leeftijdsgroep steekt er dus met kop en schouders bovenuit (tabel 3.2).

<sup>3</sup> Het arbeidsvolume van iedere respondent wordt volgens de internationaal geldende Eurostat definitie berekend. Het gaat om het aantal gepresteerde uren in de eerste en (eventueel) in de tweede job. Voor een methodologische beschrijving verwijzen we naar [www.steunpuntwav.be](http://www.steunpuntwav.be), publicaties.

Tabel 3.2

Evolutie van de werkzaamheidsgraad in voltijds equivalenten en in personen (15-64 jaar) naar geslacht en leeftijd (Vlaams Gewest; 2000-2004)

	in VTE						in personen	
	2000 (%)	2001 (%)	2002 (%)	2003 (%)	2004 (%)	2003-2004 (procentpunten)	2004 (%)	2003-2004 (procentpunten)
Totaal	65,6	66,1	66,1	64,9	66,3	+1,4	64,3	+1,4
Mannen	82,1	82,1	81,6	79,8	81,3	+1,5	71,6	+1,0
Vrouwen	48,6	49,7	50,2	49,6	50,7	+1,1	56,7	+1,7
15-24 jaar	33,3	34,1	34,2	32,1	32,2	+0,1	32,8	+0,2
25-49 jaar	87,5	88,0	88,1	86,3	88,5	+2,1	84,9	+1,7
50-64 jaar	41,3	42,3	42,5	43,2	44,4	+1,1	43,8	+1,8

Bron: NIS EAK (Bewerking Steunpunt WAV)

Met deze nuancering in het achterhoofd besluiten we dat de werkzaamheidsgraad in het Vlaams Gewest voornamelijk dankzij vrouwen, ouderen en hooggeschoolden in 2004 in positieve zin evolueerde. De vraag stelt zich in welke mate dit een Europees verschijnsel is. Ook al behoort Vlaanderen niet tot de Europese kopgroep, in vergelijking met de drie buurlanden lijkt het Vlaams Gewest bezig aan een inhaalbeweging.

### 1.2 ■ ■ Waar staat werkzaam Vlaanderen binnen Europa?

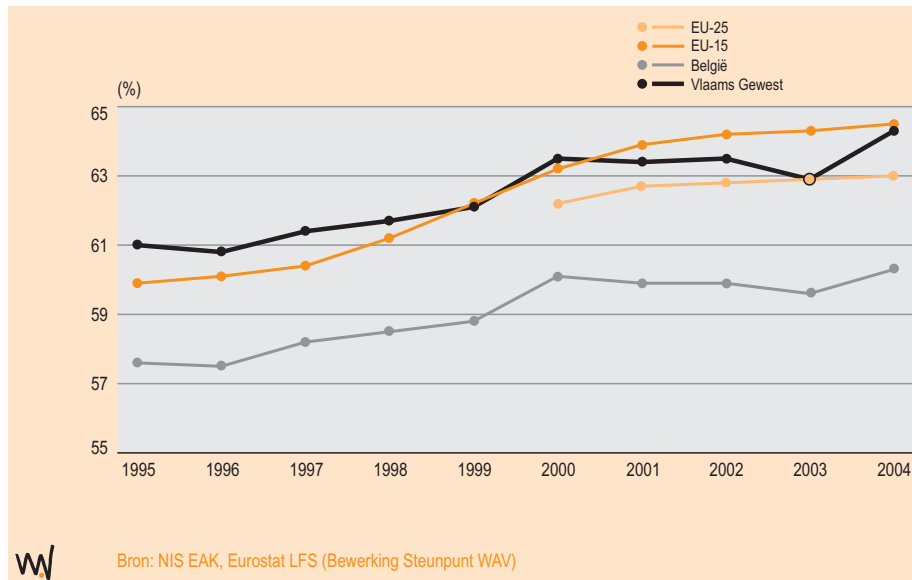
De gestegen werkzaamheidsgraad in 2004 plaatst Vlaanderen opnieuw op de lijn van EU-15, daar waar het de drie eerste jaren van deze eeuw, omwille van de stagnerende werkzaamheid, afweek van de EU-15-koers (figuur 3.3). Vlaanderen strandt met 64,3% wel net voor het EU-15-gemiddelde van 64,5%, maar het verbetert opnieuw zijn positie tegenover het EU-25 gemiddelde.

De Belgische werkzaamheidsgraad weerspiegelt de ontwikkeling van de Vlaamse werkzaamheidsgraad. Ten opzichte van EU-25 ligt het Belgische cijfer echter steeds een drietal procentpunten lager. In het jaar 2004 is dit niet anders. Indien we de werkzaamheidsgraad in België en Vlaanderen in 2004 vergelijken met de werkzaamheidsgraad in de andere Europese lidstaten, valt het Vlaams gewest (VG) in de middenmoot en het rijk (B) in de onderste helft. Figuur 3.4 geeft aan dat het Vlaams Gewest even goed scoort als Tsjechië en Duitsland. Aan de staart van het klassement vertoef België in het gezelschap van een aantal Zuid-Europese staten (zoals Italië, Spanje, Griekenland). België moet eveneens de Baltische staten en buurlanden Luxemburg en Frankrijk laten voorgaan.



Figuur 3.3

Evolutie van de werkzaamheidsgraad (15-64 jaar) (Vlaams Gewest, België, EU-15, EU-25; 1995-2004)



### 1.2.1 Werkzaamheidsgraad: Vlaanderen-Lissabon: 64,5-70

Positief is wel dat de werkzaamheidsgraad in België stijgt terwijl alle buurlanden een dalende werkzaamheidsgraad laten optekenen (figuur 3.4). De werkzaamheidsgraad in Duitsland loopt terug met -0,6 procentpunten. Nederland zet de neerwaartse trend van 2003 voort met een daling van -0,7 procentpunten in 2004. De werkzaamheidsgraad in Frankrijk verliest -0,1 procentpunt.

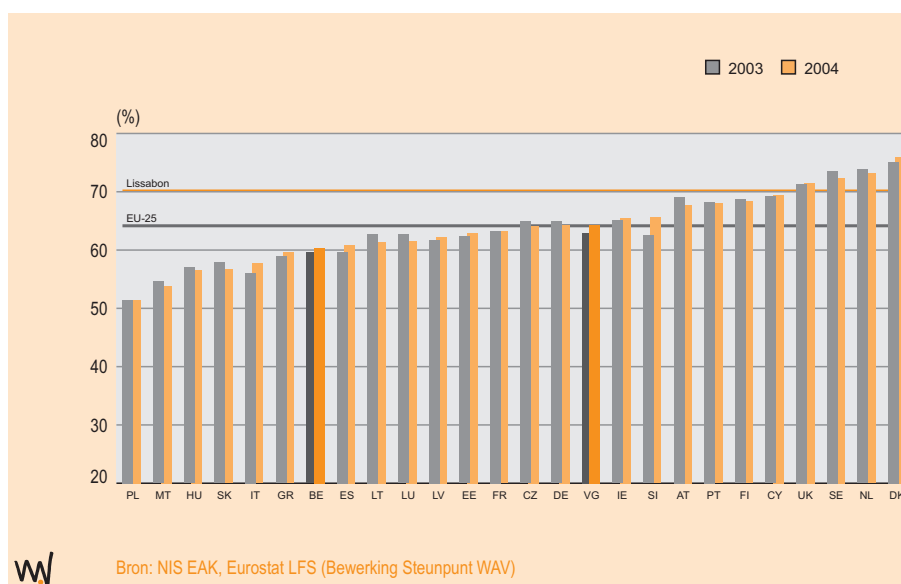
Daarenboven neemt de werkzaamheid in België sneller toe dan in EU-25. Binnen EU-25 valt vooral de positie van Polen op als hekkensluiter met een werkzaamheidsgraad van 51,4%. In Polen, dat voor de eeuwwisseling een periode van sterke economische groei kende, verslechtert thans de arbeidsmarkt omwille van een daling van de binnenlandse vraag. Vooral laaggeschoolden en jongeren vinden er nauwelijks een baan. De hoge belastingsdruk, de falende dienst voor arbeidsbemiddeling en de gebrekkige voorzieningen voor levenslang leren zijn slechts een greep uit de problemen waar de grootste van de nieuwe Europese lidstaten de laatste jaren mee kampt (JAP Polen 2001).

De zorgwekkende economische toestand in grote lidstaten zoals Polen en ook Duitsland maakt dat de 70%-norm steeds ongrijpbaarder wordt. Anno 2004 slaagden slechts vier lidstaten er in

deze werkzaamheid te realiseren: het Verenigd Koninkrijk, Zweden, Nederland en Denemarken. Het voor 2005 vooropgesteld criterium van 67% werd intussen door Oostenrijk, Portugal, Finland en Cyprus gerealiseerd. Cyprus, waar de dienstensector de drijvende kracht achter de sterke economische groei is, blijkt de enige nieuwe lidstaat te zijn die in de Europese subtop mag plaatsnemen. De werkloosheid is er laag en er werkt een omvangrijke groep buitenlandse werkkrachten (vooral in de horeca en huishoudelijke hulp) (JAP Cyprus 2001).

Figuur 3.4

Werkzaamheidsgraad (15-64 jaar) (Vlaams Gewest, Europese Unie; 2003-2004)



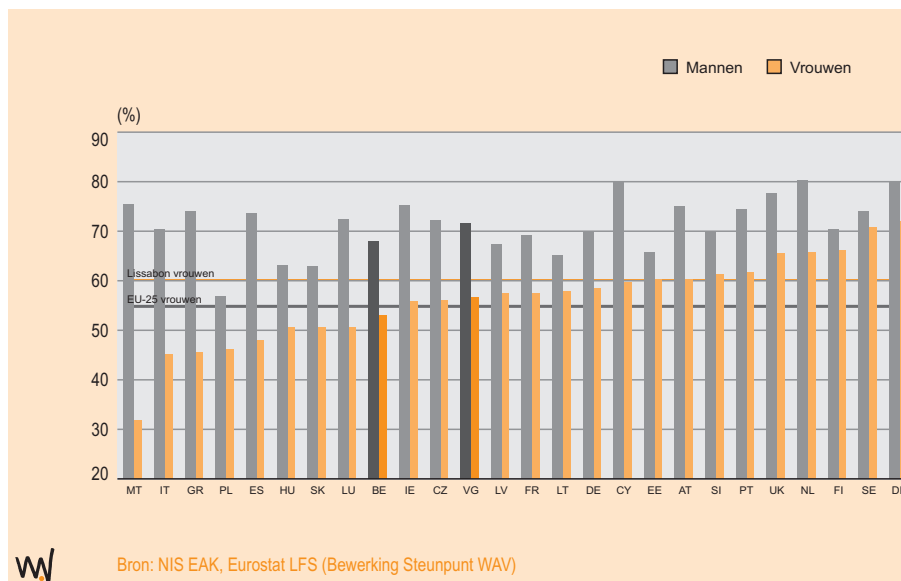
Om het Lissabon-doelwit te halen, moeten er in de Europese Unie meer dan 22 miljoen banen tot stand komen. Dit komt neer op een gemiddelde groeivoet van jaarlijks 1,5%. In de periode 2000-2003 was er in de Unie volgens de Europese Commissie (2005) slechts sprake van 0,7% jaarlijks. Voor Vlaanderen berekende een recent VIONA-rapport dat er jaarlijks 32 300 banen moeten bijkomen (Gevers e.a. 2004). Het Pact van Vilvoorde wil dit realiseren door een beroep te doen op kansengroepen die momenteel ondervertegenwoordigd zijn op de Vlaamse arbeidsmarkt (evenredige arbeidsdeelname). Abraham e.a. (2001) suggereren bovendien een activeringstrategie voor oudere werklozen naar Zweeds voorbeeld te ontwikkelen in combinatie met de afbouw van prikkels om zich vervroegd uit het arbeidsproces terug te trekken.

### 1.2.2 Vrouwelijke werkzaamheid: Vlaanderen-Lissabon: 56,7-60

Een tweede Lissabon doelstelling betreft de werkzaamheidsgraad van het vrouwelijke deel van de bevolking. De Europese Commissie hoopt dat dit tegen 2010 minstens 60% zal bedragen en heeft een tussentijds doel van 57% in 2005 in het vooruitzicht gesteld. Figuur 3.5 maakt duidelijk dat een hele reeks landen (Estland, Oostenrijk, Slovenië, Portugal, Verenigd Koninkrijk, Nederland, Finland en Zweden) in 2004 al aan deze doelstelling voldoen. Nog eens vijf landen, waaronder Duitsland en Frankrijk, realiseren in 2004 reeds het tussentijds criterium van 57%. Het Vlaams Gewest haalt het met een vrouwelijke werkzaamheidsgraad van 56,7% net niet, maar overstijgt wel het EU-25-gemiddelde van 55,4%. Net als in Vlaanderen vervullen vrouwen een motorfunctie op het vlak van de werkzaamheidsgraad in 15 van de 25 EU-lidstaten. België bevindt zich in de onderste helft van het spectrum in het gezelschap van Ierland en Luxemburg. Ten opzichte van Nederland, Duitsland en Frankrijk heeft België dus een achterstand.

Figuur 3.5

Werkzaamheidsgraad naar geslacht (15-64 jaar) (Vlaams Gewest, Europese Unie; 2004)



Afgezien van Polen, komen vooral Zuid-Europese landen voor bij de achterblijvers. Toch bestaat binnen de Europese instellingen de overtuiging dat deze Lissabon-doelstelling zal worden gehaald (Europese Commissie, 2005). Rode lantaarndrager is Malta, met een vrouwelijke werkzaamheidsgraad van slechts 32%. Het actief stimuleren van de arbeidsdeelname van vrouwen vormt dan ook het kernstuk van het hedendaagse Maltese arbeidsmarktbeleid. Het op toerisme

gerichte eiland kampt nog met een grote ongeletterdheid van de beroepsbevolking en hoopt het omvangrijke zwartwerk om te kunnen zetten in reguliere arbeid (Abraham e.a. 2005).

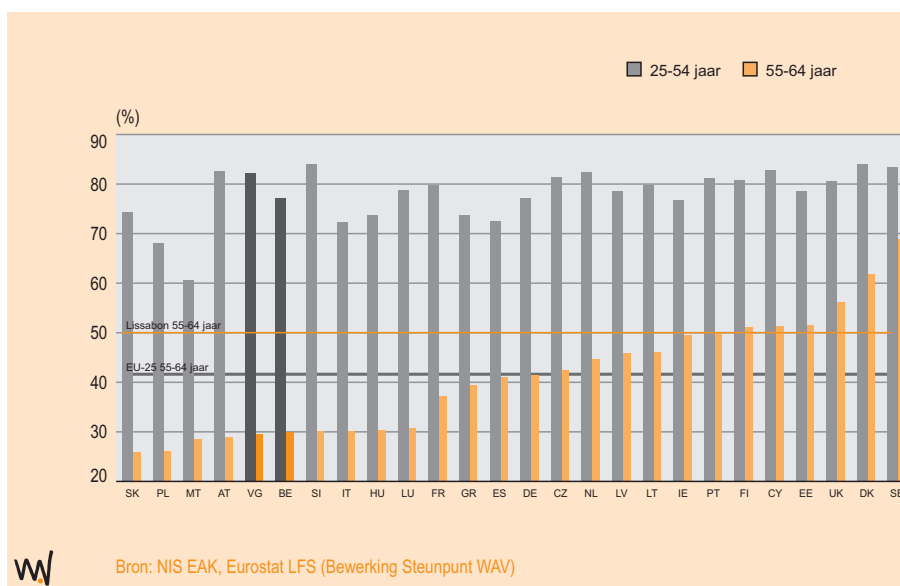
Bij de mannen ligt de werkzaamheidsgraad in het Vlaams Gewest op 71,6%. Vlaanderen bevindt zich daarmee in de Europese middenmoot, terwijl België met 67,9% het EU-25 gemiddelde van 70,6% niet haalt. Samen met Frankrijk en Duitsland vertoef België er in het gezelschap van zeven van de tien nieuwe Europese lidstaten. Nederland staat aan de kop van het peloton met een mannelijke werkzaamheidsgraad van 80,2%.

### 1.2.3 Ouderenwerkzaamheid: Vlaanderen-Lissabon: 29,5-50

De derde en laatste werkgelegenheidsdoelstelling uit het Lissabon-programma richt zich specifiek tot de 55-plussers (figuur 3.6). België doet het hier – zoals bekend – zeer slecht, het Vlaams Gewest nog slechter.

**Figuur 3.6**

Werkzaamheidsgraad van de 55-64- en de 25-54-jarigen (Vlaams Gewest, Europese Unie; 2004)



De Belgische werkzaamheidsgraad haalt bij de 55-plussers net de 30%-grens, terwijl het EU-25-cijfer op 40,7% ligt. De Europese Unie wil echter de helft van de 55-plussers tegen 2010 aan de slag. Het hoopgevend signaal is dat de werkzaamheidsgraad van de Vlaamse 55-plussers sinds

enkele jaren aan een onafgebroken opgang bezig is. In vergelijking met 2003 stijgt de werkzaamheidsgraad van de 55-plussers trouwens in 15 van de 25 lidstaten. Dit neemt niet weg dat de lage werkzaamheidsgraad van deze bevolkingsgroep een groot probleem blijft (OESO 2005).

Momenteel voldoen slechts zes landen aan de doelstelling. Opnieuw geven de Scandinavische landen de toon aan – ondanks hoge lastendruk op arbeid en consumptie. Dankzij toekomstgerichte investeringen in infrastructuur, onderwijs, onderzoek en ontwikkeling, en actief arbeidsmarktbeleid (HRW, 2004) werkt in Zweden bijvoorbeeld 69% van de 55-plussers, terwijl 62% van de Denen van 55 tot en met 64 nog aan de slag zijn (figuur 3.6). In termen van actieve arbeidsmarktpolitiek investeert de Deense overheid een derde van de per actieve persoon geproduceerde rijkdom, terwijl het in België slechts om een vijfde gaat (HRW 2004).

Vaak wordt geopperd dat Vlaanderen met zo'n lage werkzaamheidsgraad bij 55-plussers kampt omdat er te veel wordt gewerkt bij de 25-54-jarigen (samengedrukte loopbaan). Het Vlaams Gewest bevindt zich, wat de 25-54-jarigen betreft, met een werkzaamheidsgraad van 82,2% samen met de Scandinavische kampioenen in het Europese peloton. Landen als Slovenië en Denemarken voeren de groep aan met een werkzaamheidsgraad van 84% (figuur 3.6). Net als in Vlaanderen, ligt de werkzaamheidsgraad van de 55-plussers in het expanderende Slovenië trouwens laag (30,1%). De werkzaamheid van de Belgen van 25 tot en met 54 jaar ligt wel lager dan het Vlaamse cijfer, maar nog steeds iets boven het Europese gemiddelde.

## 2 *Flexibele arbeidstijden*

Op basis van dit Lissabonscorebord dringt de vraag zich op over welk recept landen als Denemarken en Zweden beschikken. Net als in België heft men er zware lasten op arbeid. Toch spreken de Scandinavische werkzaamheidsgraden boekdelen – ook wat 50-plussers betreft. Vaak wordt in deze context verwezen naar het nieuwe evenwicht tussen flexibiliteit en zekerheid dat men er nastreeft (Wilthagen & Tros, 2004). Deze zogenaamde flexicurity is, in feite, een van de speerpunten in het Lissabon proces en het Europese Werkgelegenheidsbeleid (Europese Commissie, 2000). De klassieke werkzekerheid met een arbeidsovereenkomst van onbepaalde duur wordt daarbij gesubstitueerd door een discours van loopbaanzekerheid en inzetbaarheid. In dit systeem wordt het vermogen van mensen om voortdurend op de arbeidsmarkt inzetbaar te blijven, gedetermineerd door opleidingen en een genereuze werkloosheidsvergoeding (OESO, 2004; Madsen, 2005). Dit hoofdstuk gaat onder meer na in welke mate het contract van onbepaalde duur in Vlaanderen plaats maakt voor het contract van bepaalde duur. Tijdelijke arbeid mag

dan wel de inzetbaarheid complementeren en vergemakkelijken, onderzoek wijst uit dat tijdelijke werknemers een risicogroep op de arbeidsmarkt vormen (Forrier, 2003). Naast tijdelijke arbeid, bestaan er echter nog andere flexibiliteitsinstrumenten.

Dit tweede deel biedt dan ook een statistisch overzicht van het gebruik van enkele van deze instrumenten.<sup>4</sup> Naast tijdelijke arbeid (contractuele flexibiliteit) worden ook deeltijdarbeid en ploegenarbeid (temporele flexibiliteit) geanalyseerd. Daarbij besteden we bijzondere aandacht aan de wenselijkheid van de flexibele arbeidstijdsregelingen voor de Vlaamse werknemers. Er wordt met andere woorden ingegaan op de vraag of de werknemer vrijwillig voor een bepaald type flexibiliteit heeft gekozen of dat de werknemer 'gedwongen' werd een bepaald werkritme te aanvaarden. Hierbij treden belangrijke verschillen op naar type flexibiliteit. Bij tijdelijke arbeid gaat het meestal om een ongewenste keuze van de werknemer. Zo'n 8% van de werkenden functioneert met een tijdelijke arbeidsovereenkomst, waarvan de helft met een contract voor een bepaald werk en een vijfde met een uitzendopdracht. In het geval van temporele flexibiliteit gaat het in het merendeel van de gevallen om een vrijwillige keuze. Pakweg negen op tien werknemers die 's avonds, 's nachts, tijdens het weekend of in ploegen werken, doen dit 'vrijwillig'. Ongeveer een derde werkt 's avonds, 's nachts, of tijdens het weekend, een tiende werkt in ploegen en een vierde werkt deeltijds. Van de flexibiliteitsvormen die hier besproken worden, neemt vooral deeltijdarbeid een hoge vlucht. Dit heeft te maken met de wisselwerking tussen drie elementen: de economische ontwikkeling, de combinatie gezin/arbeid en het arbeidsmarktbeleid.

### *Flexibiliteit*

Een overzichtstudie van Vander Steen e.a. (2002) toont aan dat het begrip 'flexibiliteit' heel wat ladingen dekt. Strikt methodologisch onderkennen we op basis van deze studie contractuele en temporele flexibiliteit.

*Contractuele flexibiliteit* wordt omschreven als een aanpassing van het arbeidsvolume door het aanbieden of verbreken van diverse contractvormen. Hierbij worden werknemers van buiten de onderneming op tijdelijke basis aangetrokken. Theoretisch wordt ook het inhuren van specialisten, die voor korte tijd hun kennis ter beschikking stellen van buiten de onderneming, onder contractuele flexibiliteit begrepen. Vander Steen e.a. (2002) sommen een aantal voorbeelden van contractuele flexibiliteit op: tijdelijke contracten, flexibele contracten, afroepcon-

<sup>4</sup> Dit gebeurt op basis van een speciale Europees gecoördineerde module bij de EAK. De Europese gegevens zijn nog niet beschikbaar.

tracten, arbeidspools, flexibele pensioneringen, uitzendwerk, detachering, inzet van freelancers... Contractuele flexibiliteit biedt volgens Loen & Van Schilfgaarde (1990) het voordeel dat de onderneming beroep kan doen op intermediaire organisaties zoals uitzendkantoren om een optimale flexibiliteit te realiseren. Tevens vervallen een aantal directe werkgeversverplichtingen door gebruik te maken van een arbeidskracht die niet met een arbeidsovereenkomst aan de onderneming gebonden is. Vander Steen e.a. (2002) vatten ook de nadelen van contractuele flexibiliteit samen: hogere kosten voor het inhuren van andere organisaties, minder zekerheid over de competentie van de ingehuurde arbeidskrachten, minder expertise in het eigen bedrijf enzovoort.

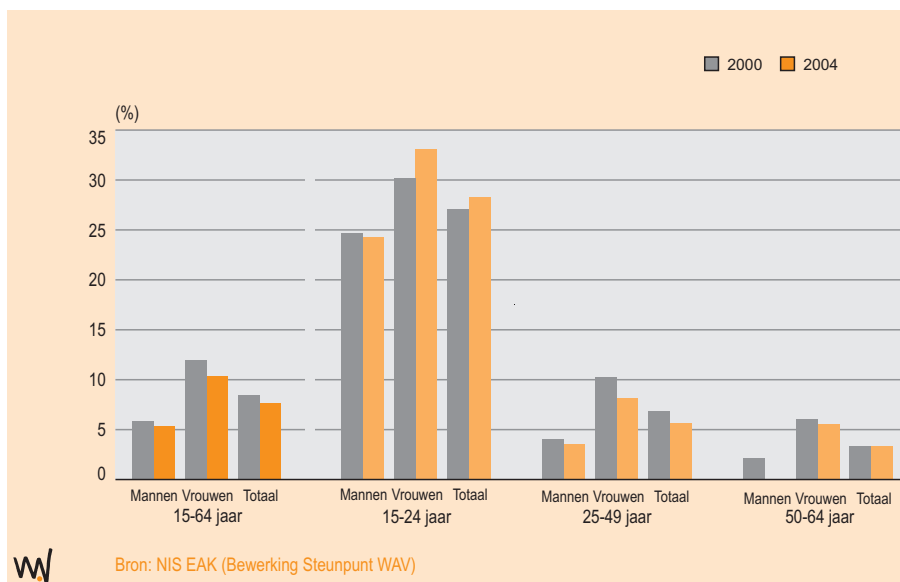
*Temporele flexibiliteit* wordt door Vander Steen e.a. (2002) gedefinieerd als een aanpassing van het te presteren arbeidsvolume van het aanwezige personeel ten einde over- of onderbezetting te voorkomen. Dit wil zeggen dat de werkgever beter kan inspelen op fluctuaties in het productieproces door een optimale benutting van de kapitaalgoederen. Meestal veroorzaakt temporele flexibiliteit hogere kosten en leidt het tot een complexe organisatiestructuur. Onder de andere mogelijke nadelen vermelden Loen & Van Schilfgaarde (1990) verlies aan kennis en ervaring en een lagere werknemersbinding. Overwerk, variabele werktijden, flexibele jaarroosters, ploegenarbeid, flexibele deeltijdarbeid en tijdelijke werkloosheid zijn voorbeelden van flexibiliteitsinstrumenten die vaak door werkgevers worden gehanteerd om (on)verwachte capaciteitsschommelingen op korte termijn op te vangen. Loopbaanonderbreking of tijdskrediet is daarentegen een vorm van temporele flexibiliteit dat vooral door werknemers wordt gehanteerd om de arbeidssituatie zo goed mogelijk af te stemmen op (veranderende) persoonlijke levensomstandigheden (Trommel, 1987). Deze zogenaamde actieve werknemersflexibiliteit kan een verandering in de passieve werkgeversflexibiliteit veroorzaken. Werkgevers rekenen immers op de passieve flexibiliteit van de werknemers als ze de ingezette arbeid aan de noden van het productieproces willen aanpassen (Vander Steen e.a. 2002).

## 2.1 Contractuele flexibiliteit

Drie vormen van contractuele flexibiliteit, of een aanpassing van het arbeidsvolume door het aanbieden of verbreken van contractvormen, komen hier aan bod: tijdelijke contracten (met inbegrip van uitzendwerk), arbeidsovereenkomsten met arbeidstijd op jaarbasis en op oproep. Daarbij bekijken we ook hoe de werknemers zelf deze contractflexibiliteit evalueren.

Figuur 3.7

Evolutie tijdelijke arbeid bij loontrekkenden (15-64 jaar) naar geslacht en leeftijd (Vlaams Gewest; 2000 en 2004)



Tijdelijke arbeid wordt gedefinieerd als elke vorm van arbeid waarbij objectieve criteria de arbeidsovereenkomst beëindigen. Het begrip omvat met andere woorden contracten van beperkte duur, voor een bepaalde taak of seizoen, voor een stage of voor uitzendarbeid. Tijdelijke arbeid heeft sinds de jaren negentig een structurele plaats ingenomen op de Vlaamse arbeidsmarkt. Dit flexibiliteitsinstrument geniet grote populariteit bij voorziene en geplande productiestijgingen. Bij onvoorziene vraagstijgingen doen ondernemingen namelijk eerder beroep op overwerk (Gryp e.a., 2004). Tussen 1994 en de eeuwwisseling verdubbelde het aandeel tijdelijke arbeid. Deze toename wordt verklaard door de combinatie van nieuwe economische groei en een gelijktijdige deregulering van uitzendarbeid medio jaren negentig. Ook de (toenmalige) verplichting voor elke loopbaanonderbreker een vervanger aan te stellen, gaf toentertijd een stimulans aan tijdelijke arbeid (Vander Steen e.a., 2002).

Ondertussen lijkt de vertijdelijking van de loonarbeid te stagneren (figuur 3.7). In het Vlaams Gewest werken 166 500 mannen en vrouwen van 15 tot en met 64 jaar in tijdelijk dienstverband. Figuur 3.7 geeft aan dat dit neerkomt op 7,7% van de werkende Vlamingen. Dit is een lichte daling ten opzichte van 2000 – een daling die zich voornamelijk bij de vrouwen voordoet (van 12% naar 10,4%). Dit neemt niet weg dat er anderhalf maal zo veel vrouwen als mannen tijdelijk werken. Het vrouwelijke overwicht wordt mede verklaard doordat (vrouwelijke) tijdelijke arbeid



gedeeltelijk een sectorgebonden gegeven is en zich vaak situeert in de sfeer van de tewerkstellingsmaatregelen en de vrijwillige deeltijdarbeid.

Zoals verwacht, komen tijdelijke arbeidsovereenkomsten vooral bij jongeren voor (15-24 jaar). Meer dan een kwart van de Vlamingen van 15 tot en met 24 jaar is aan de slag met een tijdelijke contractvorm. Dit houdt verband met het feit dat jongeren vaak als stagiair, in een startbaan of als uitzendkracht werken. De 15-24-jarigen zijn bovendien de enige leeftijdscategorie waar het aandeel tijdelijke arbeid ten opzichte van 2000 nog toeneemt. Dit illustreert het toenemende belang van tijdelijk werk als intredkanaal. Bij de andere leeftijden is er sprake van een daling. De 25-49-jarigen werken in 5,7% van de gevallen tijdelijk (figuur 3.7). Het gaat hier voornamelijk om uitzendkrachten en werknemers van een Plaatselijk Werkgelegenheidsagentschap (PWA).<sup>5</sup> Bij de 50-plussers werkt slechts 3,4% tijdelijk. Dit lage percentage wordt onder meer verklaard doordat 50-plussers slechts in beperkte mate vertegenwoordigd zijn in de uitzendsector. Gezien hun ouderdom geldt tijdelijk (uitzend)werk niet zo zeer meer als intredkanaal. Of het een herintredkanaal wordt zal de toekomst uitwijzen.

**Tabel 3.3**

Aandeel loontrekkenden (15-64 jaar) met contract arbeidstijd op jaarbasis en contract op oproep (Vlaams Gewest; 2004)

%	Mannen	Vrouwen	Totaal
Contract arbeidstijd op jaarbasis	7,3	8,8	8,0
Contract op oproep	1,8	1,5	1,6

Bron: NIS EAK (Bewerking Steunpunt WAV)

De 5% tijdelijke arbeid bij de mannelijke beroepsbevolking sluit aan bij de 7% die een contract met arbeidsduur op jaarbasis heeft, maar staat in geen verhouding tot de 2% die op oproep werkt (tabel 3.3). Hetzelfde kunnen we vaststellen bij de vrouwen. Hier heeft 9% een contract met arbeidsduur op jaarbasis ten opzichte van 10% met een tijdelijke arbeidsovereenkomst.

<sup>5</sup> PWA als statuut verdwijnt wegens de invoering van de dienstencheques.

Tabel 3.4

Aard van de tijdelijke arbeid (15-64-jarigen) (Vlaams Gewest; 2004)

	Aantallen (n)	Aandelen (%)
Contract van bepaalde duur voor een bepaald werk	75 800	46
Uitzendarbeid	32 200	19
Plaatselijke Werkgelegenheidsagentschap	19 700	12
Andere arbeidsovereenkomst van bepaalde duur	18 500	11
Stage, opleiding, leercontract	9 700	6
Studentenarbeid (met studentencontract)	8 700	5
Gelegenheidswerk zonder formele overeenkomst	nb	nb
<b>Totaal</b>	<b>166 500</b>	<b>100</b>

\* nb = niet betrouwbaar

Bron: NIS EAK (Bewerking Steunpunt WAV)

Volgens de EAK worden tijdelijke contracten vooral afgesloten met het oog op het afleveren van een bepaald werk. Tabel 3.4 geeft aan dat 46% van de tijdelijke arbeidsovereenkomsten specifiek voor een bepaalde taak worden afgesloten. Zo'n 19% van de tijdelijke contracten situeert zich in de uitzendarbeid en nog eens 12% werken in het kader van een PWA. De 19 700 PWA-ers zijn hoofdzakelijk laaggeschoolde vrouwen van 25 tot en met 49 jaar. De 32 200 uitzendkrachten zijn daarentegen vooral jonge, laaggeschoolde en mannelijke arbeiders. Studenten nemen slechts 5% van de tijdelijke contracten voor hun rekening. Haast evenveel 'studenten' werken tijdelijk in het kader van een stage, opleiding of leercontract.

Er zijn ook belangrijke verschillen wat de duur van de tijdelijke arbeidsprestaties betreft. Immers, studenten die occasioneel enkele uurtjes bijklossen voor wat bijkomend zakgeld en contractueel overheidspersoneel vallen beiden onder de noemer 'tijdelijke arbeid'. De duur van tijdelijke arbeid varieert dan ook sterk. Een derde van de tijdelijke opdrachten situeert zich tussen zeven en twaalf maanden (tabel 3.5). Tijdelijke arbeid kan met andere woorden vooral getypeerd worden als zeer kortlopende arbeid. Zo bedraagt de duur van 21% van de contracten met beperkte looptijd minder dan een maand (vakantiejobs voor studenten bijvoorbeeld). Bij 23% ligt de duur tussen een en zes maanden. Slechts een tiende van de tijdelijke opdrachten strekt zich uit over een periode van meer dan drie jaar. Dit heeft ongetwijfeld te maken met de wettelijke beperkingen op tijdelijke arbeid. Het arbeidsrecht voorziet dat een aantal opeenvolgende tijdelijke contracten in een vaste aanstelling resulteren.

Tabel 3.5

Duur van de tijdelijke arbeid (15-64-jarigen) (Vlaams Gewest; 2004)

%	Mannen	Vrouwen	Totaal
Minder dan 1 maand	28	15	21
Tussen 1 maand en 6 maanden	24	23	23
Tussen 7 maanden en 12 maanden	27	42	35
Tussen 13 maanden en 36 maanden	10	10	10
Méér dan 3 jaar	11	11	11
<b>Totaal</b>	<b>100</b>	<b>100</b>	<b>100</b>

Bron: NIS EAK (Bewerking Steunpunt WAV)

En dat is ook het doel van de overgrote meerderheid van de tijdelijke arbeidskrachten. Uit de literatuur is geweten dat het merendeel van de tijdelijke arbeidskrachten niet vrijwillig tijdelijk werkt en uitkijkt naar een vaste baan. De EAK 2004 geeft aan dat 85% van de tijdelijke arbeidskrachten tijdelijk werkt omdat hij/zij geen vast werk kan vinden. Dat bij de 15-24-jarige Vlamingen iets minder onvrijwillig tijdelijk wordt gewerkt dan bij de 25-49-jarigen (80% respectievelijk 90%) wordt verklaard doordat jongeren tijdelijke arbeid als een intredekanaal beschouwen. Als 85% van de tijdelijke arbeidskrachten onvrijwillig tijdelijk werkt, impliceert dit dat 15% van de Vlamingen van 15 tot en met 64 jaar geen vast werk met een arbeidsovereenkomst van onbepaalde duur wensen. De zoektocht naar werkzekerheid bij een werkgever blijft met andere woorden nog steeds prioriteit voor tijdelijke werknemers. Voor werknemers bestaat tijdelijke arbeid alleen 'als een middel tot' of 'bij gebrek aan beter' en niet uit een idealistische of toekomstgerichte visie op zijn/haar loopbaan. Het klassieke loopbaanmodel heeft dus nog niet afgedaan.

## 2.2 *Temporele flexibiliteit*

De tweede rits flexibiliteitsinstrumenten die hier aan bod komt, is van temporele aard. Zoals aangegeven, manifesteert temporele flexibiliteit zich in verschillende vormen. Deze paragraaf beperkt zich tot drie vormen van temporele flexibiliteit: a-typische arbeid, ploegenarbeid en deeltijdarbeid.<sup>6</sup> Daarbij bekijken we telkens ook de evaluatie die de werknemers ervan maken.

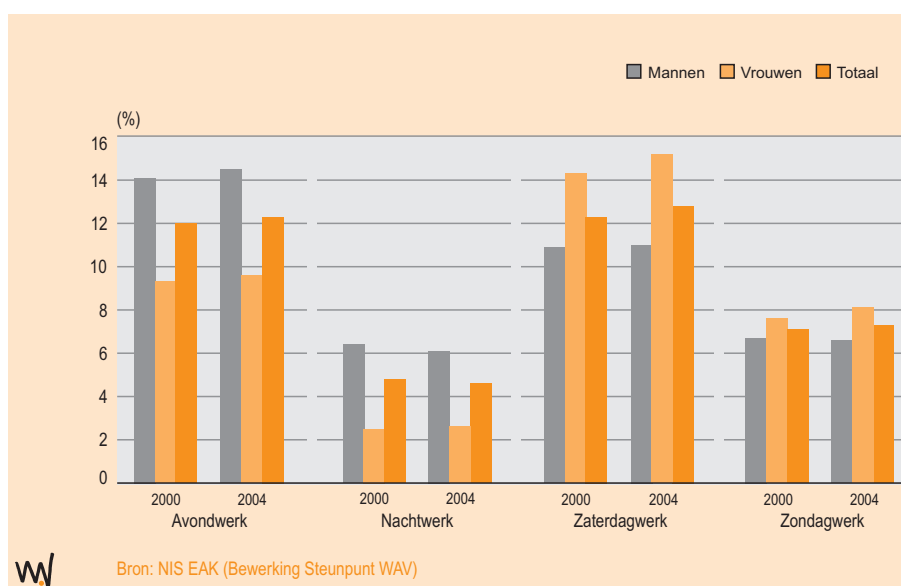
6 Overwerk werd onlangs door Van Gils & Booghmans (2004) bestudeerd. Tijdelijke werkloosheid, een typisch Belgisch stelsel waaraan buitengewone kwaliteiten worden toegedicht in termen van flexicurity (Sels & Van Hootegem, 2001. Gryp e.a., 2004), en tijdscrediet (Debacker, 2004. Vanderweyden, 2000) vallen buiten het kader van dit hoofdstuk.

### 2.2.1 A-typische arbeid

De EAK onderscheidt vier soorten flexibele atypische of niet-reguliere arbeidsvormen: avond-, nacht-, zaterdag- en zondagwerk.

**Figuur 3.8**

Aandeel loontrekkenden (15-64 jaar) dat 's avonds, 's nachts, 's zaterdags en 's zondags werkt (Vlaams Gewest; 2000 en 2004)



*Avondwerk* wordt gedefinieerd als arbeid tussen 19 en 23 uur. Enkel die loontrekkenden die 50% of meer van de werkdagen tijdens de referentiemaand van de enquête 's avonds hebben gewerkt, worden als avondwerkers geteld. Over de periode 2000-2004 neemt het aandeel loontrekkenden dat avondwerk verricht licht toe van 14,1% tot 14,5% (figuur 3.8). Mannen doen verhoudingsgewijs meer avondwerk dan vrouwen (14,5% ten opzichte van 9,6%).

*Nachtarbeid* wordt omschreven als arbeid tussen 23 uur 's avonds en 5 uur 's morgens. Enkel die loontrekkenden die 50% of meer van de werkdagen tijdens de referentiemaand van de enquête 's nachts hebben gewerkt, worden als nachtwerkers meegeteld. In het Vlaams Gewest werkt 4,6% van de loontrekkenden 's nachts (figuur 3.8). Ten opzichte van het jaar 2000 gaat het om een lichte terugval. Dat het opnieuw vooral mannen zijn die 's nachts werken, heeft ten dele een historische verklaring: tot begin van de jaren negentig was nachtarbeid voor vrouwen immers nog streng gereguleerd. Uiteraard is het mannelijke karakter ook een sectorgebonden gegeven.

Bij *zaterdagwerk* gaat men ervan uit dat de loontrekkende twee of meer zaterdagen tijdens de referentiemaand van de enquête heeft gewerkt. Figuur 3.8 geeft aan dat anno 2004 haast 13% van de loontrekkenden in deze situatie verkeren. In tegenstelling tot het avond- en nachtwerk hebben de vrouwelijke loontrekkenden bij het zaterdagwerk de bovenhand. Circa 15% van de vrouwen werkt 's zaterdags versus 11% van de mannen. Ten opzichte van 2000 is er sprake van een lichte vooruitgang.

In het geval van *zondagwerk* geldt dezelfde definitie als bij zaterdagwerk (werken tijdens twee of meer zondagen). Ongeveer 7% van de Vlaamse loontrekkenden werken twee of meer zondagen per maand (figuur 3.8). Daarmee geniet het zondagwerk minder populariteit dan het zaterdagwerk. Toch zien we opnieuw dat er verhoudingsgewijs meer vrouwen (8,1%) 's zondags werken dan mannen (6,6%). Het mannelijke zondagswerk loopt ten opzichte van 2000 zelfs zeer licht terug, terwijl het vrouwelijke zondagswerk stijgt met 0,5 procentpunt.

Samengevat worden mannen eerder geconfronteerd met avond- en nachtwerk, terwijl vrouwen eerder voor zaterdag- en zondagwerk worden aangesproken. De vraag dringt zich echter op in welke mate het hier om een vrijwillige keuze gaat. Iets meer dan een loontrekkende op tien (11%) die 's avonds, 's nachts of tijdens het weekend werkt, doet dit volgens de EAK ongewenst. Het aandeel Vlaamse vrouwen dat ongewenst avond-, nacht- en weekendwerk verricht, bedraagt 13%. Bij de Vlaamse mannen werkt 10% ongewenst 's avonds, 's nachts of tijdens het weekend. In vergelijking met het Waals Gewest, waar het aandeel ongewenste atypische arbeidsvormen tot een derde oploopt, liggen deze cijfers aan de lage kant.

### 2.2.2 *Ploegenarbeid*

Haast een Vlaamse organisatie op vijf kent een of andere vorm van ploegenarbeid. Ploegenarbeid komt volgens het Vlaamse Panel Survey of Organisations (PASO) vooral voor in grote privé-bedrijven uit de chemische sector, de energiesector en de voedingsindustrie. Ook in de textiel-, hout- en grafische industrie wordt heel vaak in ploegen gewerkt (Eysackers, 2003). Bedrijven nemen hun toevlucht tot ploegenarbeid omdat ze zodoende de kosten kunnen spreiden over een groter aantal goederen en diensten. Privé-bedrijven, waar twee derde van de ploegenarbeid plaats vindt, werken meestal met een systeem van twee ploegen zonder nacht- en weekendwerk. Organisaties in de non-profit sector en de overheidssector, die beroep doen op ploegenarbeid, maken daarentegen vooral gebruik van volcontinue stelsels (24u/24u en 7d/7d) omwille van de eisen verbonden aan hun type dienstverlening (Gryp e.a., 2004).

In de EAK worden alleen die loontrekkenden als ploegwerkers geteld die tijdens de referentie-maand in een stelsel van twee, drie, vier of meer ploegen hebben gewerkt. Circa 207 500 loontrekkenden werken in ploegverband. Een tiende van de loontrekkenden verricht volgens deze definitie ploegenwerk. Ten opzichte van 2000 betekent dit een geringe teruggang (tabel 3.6). Mannen werken vaker in ploegverband dan vrouwen (11,7% versus 7%). De module bij de EAK informeert ons eveneens over het aantal werknemers dat op oproep op het werk verschijnt. In 2004 ging het in Vlaanderen om 1,8% van de mannen en 1,4% van de vrouwen.

**Tabel 3.6**

Aandeel loontrekkenden (15-64 jaar) dat in ploegen werkt (Vlaams Gewest; 2000-2004)

%	2000	2001	2002	2003	2004
Mannen	12,4	12,7	11,5	12,2	11,7
Vrouwen	7,1	7,6	6,8	7,2	7,0
Totaal	10,2	10,5	9,4	10,0	9,6

Bron: NIS EAK (Bewerking Steunpunt WAV)

Voor de overgrote meerderheid (90%) beantwoordt het werken in ploegen of op oproep aan hun wensen en verlangens. Een tiende van de Vlaamse loontrekkenden die in ploegen of op oproep werken, doet dit onvrijwillig. Bij vrouwen loopt het aandeel onvrijwillige ploegenarbeid op tot 12%, maar vrouwen functioneren niet zo vaak in ploegen of op oproep. Loontrekkende mannen werken slechts in 9% van de gevallen onvrijwillig in ploegen of op oproep. In het Waals Gewest ligt het aandeel loontrekkende dat ongewenst in ploegen of op oproep werkt iets hoger, namelijk 17% voor de mannen en 14% voor de vrouwen.

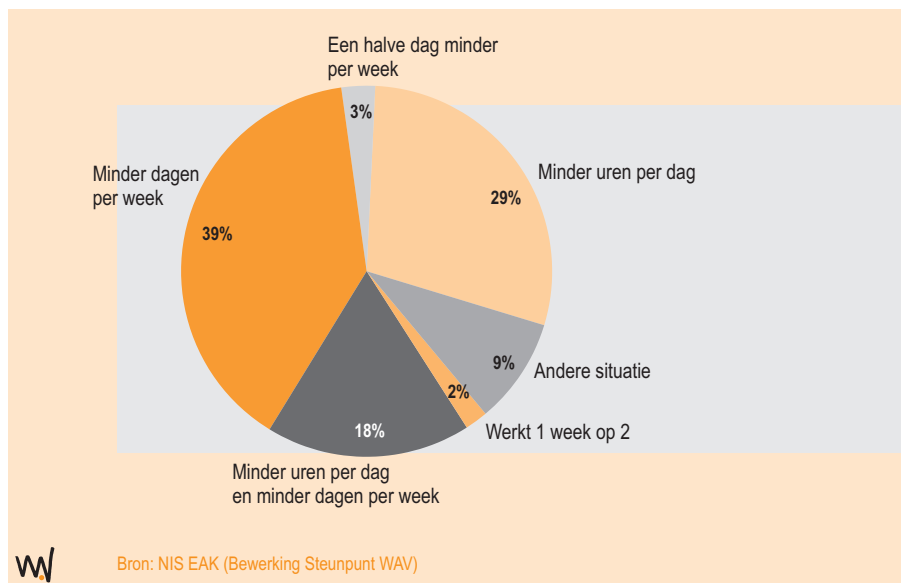
### 2.2.3 Deeltijdwerk

De derde en laatste vorm van temporele flexibiliteit die hier aan bod komt, is deeltijdwerk. Een half miljoen loontrekkende Vlamingen werkt deeltijds. Deeltijdarbeid bestaat in allerlei maten en gewichten. Deze zogenaamde modaliteiten verschillen nauwelijks naar geslacht en gewest. De meest gebezigde regeling is deze waarbij minder dagen per week gewerkt wordt. Circa 39% van de deeltijds loontrekkenden werkt minder dagen per week (figuur 3.9). Zo'n 29% kiest ervoor minder uren per dag te werken. Een combinatie van beide regimes bekoort 18% van de deeltijds loontrekkende Vlamingen. Andere scenario's zoals een halve dag per week minder werken (3%) of een week op twee werken (2%) worden duidelijk minder gebruikt. Dit wordt wellicht verklaard doordat vooral vrouwen deeltijds werken. Circa 85% van het half miljoen Vlaamse deel-

tijders is vrouw. De zorg voor het gezin blijkt daarbij hun belangrijkste beweegreden – en dat kan moeilijk door bijvoorbeeld een week op twee te werken.

Figuur 3.9

Modaliteiten van deeltijds werk voor de loontrekkenden (15-64 jaar) (Vlaams Gewest; 2004)

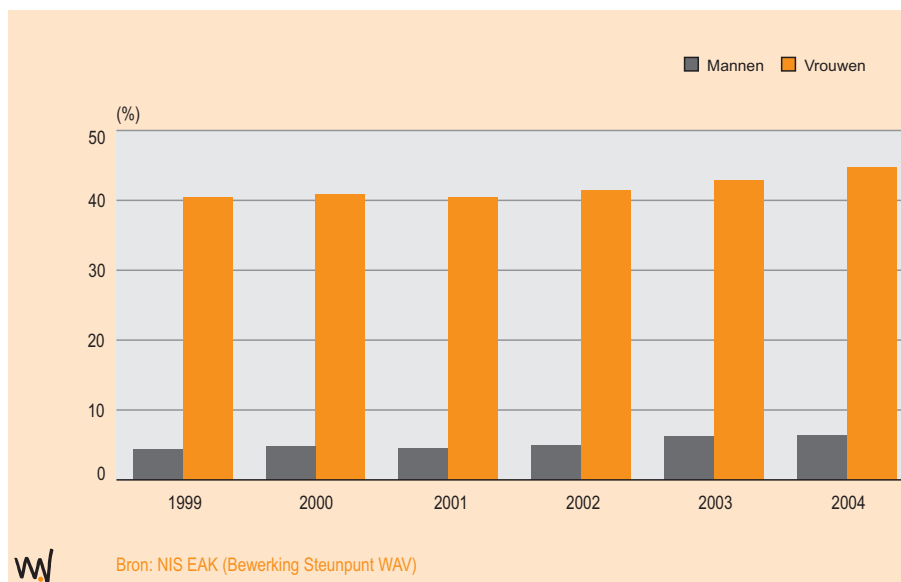


Figuur 3.10 illustreert dat deeltijdarbeid een vrouwenaangelegenheid is. Bijna de helft (44,7%) van de Vlaamse vrouwelijke loontrekkenden werkt vandaag deeltijds. Bij de mannen is er eveneens sprake van een opgaande trend. Anno 2004 werkt 6,4% deeltijds. Tot voor enkele jaren (1999) ging het slechts om 4,3%.

Deeltijdarbeid kan in essentie door het samenspel van drie elementen verklaard worden: de economische ontwikkeling, de combinatie werk/gezin en het arbeidsmarktbeleid (Bielenski e.a., 2002).

Figuur 3.10

Aandeel deeltijdarbeid naar geslacht bij de loontrekkenden (15-64 jaar) (Vlaams Gewest; 2004)



De economische situatie van het land biedt een eerste verklaring voor het fenomeen deeltijdarbeid. Zo werkt de tertiairisering van de economie, die wordt gekenmerkt door de opkomst van dienstverlenende bedrijven, deeltijdarbeid in grote mate in de hand. De tertiaire sector nam aan belang toe naarmate desindustrialisatie, uitbestedingen en delokalisatie de Vlaamse economie in hun greep kregen (Sleuwaegen e.a., 2000; De Backer & Sleuwaegen, 2003). De OESO (1995) wijst er verder op dat een laagconjunctuur deeltijdarbeid in de kaart speelt. Dan is het immers denkbaar dat bedrijven deeltijdarbeid stimuleren ten einde het arbeidsvolume beter af te stemmen op de behoefte. Werkgevers zullen vooral deeltijdse betrekkingen of tijdelijke dienstverbanden aanbieden (Delmotte, 2001). In tijden van hoogconjunctuur zal deeltijdarbeid van de weeromstuit niet bruusk afnemen. De eisen op het vlak van organisatieflexibiliteit staan immers ook in verhouding tot de vraag naar goederen en diensten op niet-reguliere werktijden (Euwals & Hogerbrugge, 2004). Verder kunnen binnen de onderneming de organisatiepatronen en de (gepercipieerde) houding ten opzichte van deeltijdarbeid een rol spelen (Gomez e.a., 2002; Gasparini e.a., 2000).



Tabel 3.7

Aandeel deeltijd arbeid naar reden en geslacht voor de loontrekkenden (15-64 jaar) (Vlaams Gewest Gewest; 2004)

%	Mannen				Vrouwen			
	15-24	25-49	50-64	Totaal	15-24	25-49	50-64	Totaal
Vindt geen voltijds werk	nb	19	nb	15	48	11	9	13
Wenst geen voltijds werk	nb	nb	17	12	nb	10	25	12
Combinatie arbeid/gezin	nb	32	42	33	nb	63	49	57
Andere	63	39	34	40	29	17	17	18
<b>Totaal</b>	<b>100</b>	<b>100</b>	<b>100</b>	<b>100</b>	<b>100</b>	<b>100</b>	<b>100</b>	<b>100</b>

\* nb = niet betrouwbaar

Bron: NIS EAK (Bewerking Steunpunt WAV)

De motivatie voor en de evaluatie van de keuze voor deeltijdwerk suggereert dat er een verband bestaat tussen deeltijdarbeid en de sociaal-economische toestand. Circa 15% van de mannelijke deeltijders van 15 tot en met 64 jaar werkt deeltijds omdat hij geen voltijdse baan kan vinden (tabel 3.7). Bij de vrouwen gaat het om 13%; bij de jonge vrouwen zelfs om 48%.<sup>7</sup> In het Waals Gewest manifesteert dit fenomeen zich trouwens nog sterker: 37% van de mannelijke deeltijders en 28% van de vrouwelijke deeltijders vindt geen voltijds werk. Dit wordt wellicht ingegeven door de minder gunstige economische situatie bezuiden de taalgrens. Verder valt op dat het aandeel deeltijders hoger is bij de werknemers met een tijdelijk contract dan bij de werknemers met een contract van onbepaalde duur. Zo wijst de Europese Survey on Working Conditions uit dat 28% van de personen met een contract van bepaalde duur deeltijds werkt, van de uitzendkrachten heeft 25% een deeltijdse arbeidsovereenkomst, voor diegenen met een contract van onbepaalde duur bedraagt het aandeel deeltijdwerkers maar 16% (Paoli & Merllié, 2001). Een Nederlands onderzoek bevestigt deze cijfers (Goudswaard e.a., 1999).

Naarmate vrouwen ouder worden, verschuift de motivatie voor deeltijdarbeid naar het beter verenigen van professionele bezigheden met het gezinsleven. Dit is dan ook de tweede verklaring voor deeltijdarbeid. Circa 63% van de vrouwen van 25 tot en met 49 jaar die deeltijds werken doen dit omwille van het gezin (mannen: 32%).<sup>8</sup> Het feit dat vooral vrouwen nog steeds de huishoudzorg op zich nemen, verklaart hun deeltijdarbeid (Glorieux & Vandeweyer, 2002; Geurts, 2004). Bij deeltijds loontrekkende vrouwen van 50 tot en met 64 is het gezin in 49% van de gevallen de belangrijkste reden voor deeltijdarbeid. Dit cijfer wordt trouwens benaderd door het mannelijke cijfer (42%). De samenstelling en de economische situatie van het gezin speelt een

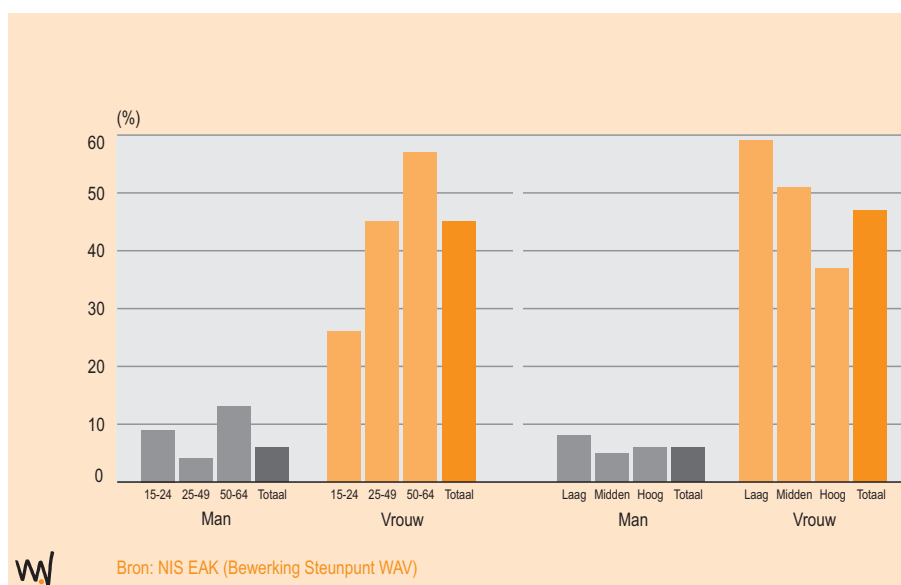
7 Dat het merendeel van de jonge mannen een of andere persoonlijke reden voor deeltijdarbeid opgeven, wordt verklaard doordat ze vaak werken met leren combineren in het stelsel van deeltijds leren.

8 Onrechtstreeks suggereert de EAK dat dit een vrijwillige keuze is. Vaak blijkt dit echter niet het geval (Walsh, 1999).

rol bij de beslissing voor deeltijdarbeid (Gasparini e.a., 2000). Opleidingsniveaus, attitudes en waardesystemen hebben hierop eveneens een impact. In 2004 werken vooral laaggeschoolde vrouwen deeltijds (figuur 3.11). Haast twee derde (59%) van de laaggeschoolde loontrekkende vrouwen van 25 tot en met 64 jaar werkt deeltijds, terwijl slechts een derde (37%) van de hooggeschoolde vrouwen volgens dit ritme werkt. Zo'n 57% van de loontrekkende vrouwen van 50 tot en met 64 jaar werkt in een deeltijds regime. Bij vrouwen in de 'drukke leeftijd' gaat het daarentegen slechts om 45%. Bij vrouwen jonger dan 25 is een op vier deeltijds loontrekkend. Het leeftijdsprofiel van de Vlaamse vrouwen wijkt volgens figuur 3.11 af van dat van de Vlaamse mannen. Het aandeel loontrekkende mannen van 15 tot en met 24 jaar dat deeltijds werkt, ligt er hoger dan bij de deeltijds loontrekkende mannen van 25 tot en met 49 en benadert het aandeel deeltijds loontrekkende mannen van 50 tot en met 64 jaar. Bij de Vlaamse vrouwen merken we een 'opgaand profiel'. In de jongste groep telt men 26% deeltijdarbeid, in de middelste 45% en in de oudste 57%.

**Figuur 3.11**

Aandeel deeltijdarbeid bij loontrekkenden naar geslacht en leeftijd (15-64 jaar) en naar onderwijsniveau (25-64 jaar) (Vlaams Gewest; 2004)



Het hoge aandeel deeltijdarbeid bij vrouwen en 50-plussers wordt – ten derde – verklaard door het arbeidsmarktbeleid. Dit tracht sinds verschillende decennia vrouwen in toenemende mate sterker bij het arbeidsleven te betrekken. De beleidsoptie voor meer deeltijdarbeid vindt ook rug-

gesteun in het Europese werkgelegenheidsbeleid.<sup>9</sup> Het grote aandeel deeltijdarbeid bij de 50-plussers houdt – althans gedeeltelijk – ook verband met het arbeidsmarktbeleid. Uitgaand van de stelling dat een geleidelijke uittreding de definitieve uittreding uitstelt (Simoens & Denys, 1997), maken ook de 50-plussers onderwerp uit van een hele reeks arbeidsmarktmaatregelen. Hier stelt het arbeidsmarktbeleid zich tot doel oudere werknemers langer aan het werk te houden of weer aan het werk te krijgen. De invoering van het voor 50-plussers voordelige tijdskrediet in 2002 past in dit plaatje. Deze en andere maatregelen verklaren waarom, zowel bij de mannen als bij de vrouwen, het aandeel deeltijdarbeid in het Vlaams Gewest het hoogst ligt bij de loontrekkende 50-plussers. Tabel 3.7 wijst er bovendien op dat 17% van de mannen en 25% van de vrouwen van 50 tot en met 64 jaar deeltijds werkt omdat ze geen voltijdse baan ambiëren. Deze cijfers liggen beduidend hoger dan de 12% van alle deeltijds loontrekkenden dat deze motivatie opgeeft. Respectievelijk 34% en 17% geeft daarenboven op om een andere reden deeltijds te werken.<sup>10</sup>

## Bibliografie

- Abraham, F., Bilsen, V., Minne, V., Gevers, A. & Mertens, K. (2005). *Gevolgen van de Europese Unie-uitbreiding voor de Vlaamse arbeidsmarkt*. Leuven/Brussel.
- Abraham, F., Peeters, A., Devisscher, S., Reymen, D. & Coucke, K. (2001). *Een verhoging van de werkzaamheidsgraad in Vlaanderen: vergelijkende analyse met de buurlanden*. Leuven/Brussel.
- Bielenski, H., Bosch, G. & Wagner, A. (2002). *Working time preferences in sixteen European countries*. Dublin.
- De Backer, K. & Sleuwaegen, L. (2003). *Rapport over het concurrentievermogen van de Vlaamse economie*. Leuven.
- Debacker, M., De Lathouwer, L. & Bogaerts, K. (2004). *Time credit and leave schemes in the Belgian welfare system*. (Paper presented at TLM Amsterdam Conference).
- Delmotte, J., Van Hootegem, G. & Dejonckheere, J. (2001). *Hoe werven bedrijven in België in 2000?* Brussel.
- Europese Commissie (2000). *Industrial relations in Europe*. Luxembourg.
- Europese Commissie (2005). *Commission staff working document in support of the report from the Commission to the Spring European Council, 22-23 March 2005, on the Lisbon Strategy of economic, social and environmental renewal*. Brussel.

<sup>9</sup> In deze context wordt vaak aangegeven dat de mogelijkheid tot deeltijdarbeid aan de basis ligt van de stijging van de vrouwelijke werkzaamheidsgraad. Theoretisch is het echter ook denkbaar dat het groeiende deeltijdwerk net wordt verklaard door de hogere vrouwelijke werkzaamheid (die bij wijze van spreken uit zichzelf groeide) (Euwals & Hogerbrugge, 2004).

<sup>10</sup> Dit terwijl de deeltijds loontrekkende 25-49-jarigen een 'andere reden' opgeven omdat ze nog een bijkomende baan hebben.

- Euwals, R. & Hogerbrugge, M. (2004). *Explaining the growth of part-time employment. Factors of supply and demand* (CPB Discussion paper 31). Den Haag.
- Eysackers, E. (2003). *Volcontinue ploegenarbeid in België: analyse van de bedrijfseconomische medische en sociale impact*. Brussel.
- Forrier, A. (2003). *Temporary employment, employability and training*. Leuven.
- Gasparini, G. et al. (2000). *Full-time or part-time work: realities and options*. Dublin.
- Geurts, K. (2004). Werk en gezin in verandering. Een generatie past zich aan. In Steunpunt WAV-SSA, *Reeks de arbeidsmarkt in Vlaanderen, Jaarboek, editie 2004*. Leuven.
- Gevers, A., Devisscher, S., Huys, R., Vanderbeken, T & Sels, T. (2004). *Verkenning van en beleidsuitdagingen voor de Vlaamse arbeidsmarkt in de periode 2004-2010*. Leuven/Brussel.
- Gevers, A., Van Pelt, A. & Peeters, A. (2005). *Evaluatie van het stelsel van de dienstencheques voor buurtdiensten*. Brussel.
- Glorieux, I. & Vandeweyer, J. (2002). Belgische vrouwen en mannen: een wereld van verschil. In *Vrouwen en mannen in België, naar een egalitaire samenleving*, pp. 73-80. Brussel.
- Gomez, S., Pons, C. & Marti, C. (2002). *Part-time work: its evolutions and results* (IESE paper n° 476). Barcelona.
- Goudswaard, A., Houtman, I., Kraan, K. & van den Berg, R. (1999). *Arbeidsomstandigheden van flexibele arbeidskrachten en deeltijders*. Hoofddorp.
- Gryp, S., van Hootegem, G., Marx, S., Cambré, B. & Delarue, A. (2004). *Buigen of barsten: over flexibele arbeid in hedendaagse Vlaamse organisaties*. Leuven.
- HRW (2004). *Verslag van de Hoge Raad voor de Werkgelegenheid 2004*. Brussel.
- JAP Cyprus (2001). *Joint Assessment of Employment Priorities in Cyprus*.
- JAP Polen (2001). *Joint Assessment of Employment Priorities in Poland*.
- Loen, C. & Van Schilfgaarde, P. (1990). *Flexibiliteit binnen stabiele arbeidsrelaties*. Assen.
- Madsen, P.K. (2005). The Danish road to flexicurity: Where are we and how did we get there? In T. Bredgaard & F. Larsen (red.) *Employment policy from different angles*. Aalborg (ter perse)
- OESO (1995). *Employment outlook*. Paris.
- OESO (2004). *Employment outlook*. Paris.
- OESO (2005). *Belgium*. (OECD Economic Surveys 2005/5). Paris.
- Paoli, P. & Merlié, D. (2001). *Third European survey on working conditions. 2000*. Dublin.
- Sels, L. & Van Hootegem, G. (2001). Seeking the balance between flexicurity and security. A rising issue in the Low Countries. In *Work, employment and society (XV-2)*, pp. 327-352.
- Simoens, P. & Denys, J. (1997). *Wie werkt nog na vijftig?* Leuven.
- Sleuwaegen, L., De Backer, K., Steurs, G., Reyman, D., Devisscher, S. & Peeters, A. (2000). *Desindustrialisatie in Vlaanderen en de implicaties op de arbeidsmarkt. Eindrapport*. Brussel.
- Trommel, W.A. (1987). *Flexibele arbeid: een werknemerstypologie*. Den Haag.
- Van Gils, S. & Booghmans, M. (2004). Over uren. In Steunpunt WAV-SSA, *Reeks de arbeidsmarkt in Vlaanderen, Jaarboek, editie 2004*. Leuven.
- Vander Steen, T., Sels, L., Vanhooetegem, G., Forrier, A. & De Witte, H. (2002). *Feiten en cijfers van flexibiliteit. Definities van flexibiliteit en een caleidoscopisch flexibiliteitsoverzicht*. WAV Dossier. Leuven.

- Vanderweyden, K. (2000). *Van loopbaanonderbreking naar tijdskrediet*. PSW-papers, 2000/12.
- Vermandere, C., Herremans, W. & Geurts, K. (2004). Achter elke werkzoekende schuilt een werkende... In Steunpunt WAV-SSA, *Reeks de arbeidsmarkt in Vlaanderen, Jaarboek, editie 2004*. Leuven.
- Walsh, J. (1999). Myths and counter-myths: an analysis of part-time female employees and their orientations to work and working hours. In *Work, employment and society* (XIII-2), pp. 179-203.
- Wilthagen, T. & Tros, F. (2004). The concept of 'flexicurity': a new approach to regulating employment and labour markets. In *Transfer* (2/04), pp. 166-186.

Cijferbijlage: [www.steunpuntwav.be](http://www.steunpuntwav.be), publicaties

Methodologie: [www.steunpuntwav.be](http://www.steunpuntwav.be), publicaties