

Lasten op ploegenarbeid of lasten van ploegenarbeid verlagen?

Na de beslissing van Ford Genk om een deel van de productie te verschuiven en de nachtploeg af te schaffen, bestelde de regering Verhofstadt II tot een verlaging van de fiscale voorheffing op ploegenarbeid.

In deze beschouwende bijdrage gaan we niet in op de techniciteit van de voorgestelde verlaging noch op de opportuniteit van zulke vorm van lastenverlaging, dit gebeurde in de vorige bijdrage. Wij gaan na wie in ploegen werkt en of niet via een andere wijze van verloning van ploegenarbeid dit soort werk misschien niet alleen 'goedkoper' maar ook 'meer humaner' kan gemaakt worden.

Wie werkt er in ploegen?

Een deel cijferinformatie over ploegenarbeid kan teruggevonden worden in de Enquête naar de Arbeidskrachten (EAK) van het NIS, de Belgische variant van de in Europees verband uitgevoerde Labor Force Survey (LFS). In het Jaarboek over de Arbeidsmarkt in Vlaanderen (editie 2001) werd becijferd dat anno 2000 er in Vlaanderen 216 000 werknemers in ploegverband werkten, zijnde 11% van de loontrekkenden. Het zijn vooral laaggeschoolden (25%), het aandeel hooggeschoolden bedraagt ongeveer 10%. Veelal jongeren, maar geen onbelangrijk aandeel (13%) ouderen (tot 54 jaar) bij de mannen (Malfait, 2001).

Anno 2002 gaat het voor gans België over ongeveer 500 000 loontrekkenden (17% van alle loontrekkenden). Ploegenarbeid is vooral een zaak van een aantal secundaire sectoren (32% van alle loontrekkenden), minder van de tertiaire (10%) en quataire (12%) sector.

De ene ploeg is de andere niet

Ploegenarbeid heeft gevolgen op lichamelijk vlak (verstoring van de biologische klok). Uit de European Conditions of Work Survey blijkt dat het ziekteverzuim van ploegarbeiders significant hoger ligt (Tratsaert, 2002). Maar ook op sociaal- en gezinsvlak heeft ploegenarbeid effecten, daarover bestaat er reeds heel wat onderzoek (Meijman, 1989).

Deze effecten doen zich niet bij elke ploegwerker in dezelfde mate voor en niet alle effecten zijn per definitie negatief op zich; sommige combinaties

gezin-arbeid kunnen dankzij ploegenarbeid soms vlotter geregeld als één van de partners met 'de late staat' of na enkele dagen 'met de nacht' compenserende rustdagen kan opnemen.

Deze fysieke en sociale lasten van ploegenarbeid zijn onlosmakelijk verbonden met de *dienstsoort* (vroeg, late, nacht), het *roostertype* (semi- of volcontinu), de *reekslengte* (5 dagen, 7 dagen) en de *rotatiesnelheid* (wijze van en ritme van opeenvolging van dag/late/nacht). Verschillende medische en psycho-sociale onderzoeken hebben aangetoond dat, zeker op latere leeftijd, de effecten van zeven nachten na elkaar fysiek zwaarder doorwegen (los van de compenserende week rust die daar tegenover staat) dan een systeem waarbij na drie nachten twee compensatiedagen volgen, ook al zijn de individuele gewaarwording en appreciatie van de betrokkenen vaak anders.

Eigenaardig genoeg ontbreekt elk systematisch detailgegeven over de dienstsoorten, het roostertype,

de reekslengte, de rotatiesnelheid. Bedrijven zijn niet verplicht hierover op een of andere statistisch verwerkbaar wijze informatie mee te delen aan de overheid. Het zou nochtans mogelijk moeten zijn hierover een meldingsplicht uit te werken in de collectieve arbeidsovereenkomst die elk bedrijf over ploegenarbeid afsluit en neerlegt op de Dienst Collectieve Arbeidsbetrekkingen van de FOD Werkgelegenheid Arbeid en Sociaal Overleg. Nu moeten we het doen met een aantal algemene gegevens via de EAK, die weinig detaillering toelaten (bijvoorbeeld het roostertype is slechts zeer beperkt gekend).

Het is niet enkel vanuit wetenschappelijk en statistisch oogpunt spijtig dat dit soort informatie ontbreekt. Een staatssecretaris voor Arbeidsorganisatie zou er mooie beleidsalternatieven mee kunnen uitwerken. Bijvoorbeeld de lasten van ploegenarbeid voor beide partijen verlagen door de compensatievergoedingen op een andere wijze te laten berekenen.

Lasten van ploegenarbeid voor werkgever én werknemer verlagen

Bedrijfs-CAO's voorzien compensaties voor ploegenarbeid via allerlei variaties van vaste toeslagsystemen, waarbij weinig of geen rekening wordt gehouden met het feit dat de fysieke, psychische en sociale 'zwaarte' van een bepaald ploegensysteem anders kan liggen naargelang het roostertype, de reekslengte en de rotatiesnelheid. Dit gegeven vormde het uitgangspunt van de doctorale scriptie van C. van Limborgh (1996). Op basis van onderzoek bij ploegenarbeiders en bij bedrijven ontwikkelde hij een *bezwaarlijkheidsformule* die, rekening houdend met een aantal variabelen (halve en hele weekends, aantal nachten, aantal dienstsoorten, reekslengte, ...), de bezwaarlijkheid van een type ploegensysteem berekent. De formule levert per type een aantal bezwaarlijkheidspunten op, waaraan dan vervolgens een compensatietoeslag verbonden wordt.

Tussen academische dromen van wetenschappers en beleidsdaden van verantwoordelijken op sectorniveau of overheidsniveau staan natuurlijk heel wat praktische werkgevers- en werknemersbezwaren, maar de idee oogt aantrekkelijk en het overdenken waard. In één klap vang je er twee vliegen mee. Door ploegenarbeid differentieel te gaan verlonen naargelang het type krijgt de werkgever de kans een financieel voordeel te doen én door tegelijkertijd (verplicht te worden) na te denken over het type ploegensysteem, kan de ploegenarbeid ook humaner gemaakt. Op de lange termijn brengt dit de werknemer meer baat zoals bijvoorbeeld de compensatie van het eventuele financiële loonverlies door minder medische kosten.

En ook een minister of staatssecretaris kan er een voordeel mee doen, humanisering van de ploegenarbeid voert reeds vele jaren de lijst met kwalitatieve vakbondseisen aan en kostenverlagingen realiseren klinkt de werkgevers als muziek in de oren.

Peter van der Hallen
Steunpunt WAV

Bibliografie

- Malfait, D. (2001). Atypische arbeid: steeds typischer? In Steunpunt WAV-SSA, *Jaarreeks 2000, De arbeidsmarkt in Vlaanderen, deel 4, Jaarboek* (pp. 177-184). Leuven.
- Meijman, T.F. (1989). *Rhythm and blues; afwijkende werk- en rusttijden als arbeids- en leefomstandigheid*. NIA
- Tratsaert, K. (2002). Ziekteverzuim in Europees perspectief. In Steunpunt WAV-SSA, *Jaarreeks 2002, De arbeidsmarkt in Vlaanderen, deel 4, Jaarboek* (pp. 203-208). Leuven.
- Van Limborgh, C. (1996). *Waardering van ongewone werktijden*. Kluwer Bedrijfswetenschappen.