

Over contractuele en temporele flexibiliteit

In de Europese werkgelegenheidsstrategie wordt een meer flexibele arbeidsmarkt naar voren geschoven als een instrument om het aanpassingsvermogen van bedrijven en werknemers te bevorderen (Plantenga & Remery, 2010). Bedrijven kunnen flexibiliteitsformules inzetten om vraagschommelingen op te vangen en op die manier hun competitiviteit beter te waarborgen. Voor werknemers kunnen flexibele werktijdregelingen mogelijkheden bieden om werk en privé beter op elkaar af te stemmen. De term flexibiliteit dekt evenwel verschillende ladingen en de diverse formules van flexibele arbeid kunnen worden gegroepeerd volgens aard van de flexibiliteit (zie onder meer Delagrangé, 2012; Gryp, Van Hootegeem, Marx, Cambré, & Delarue, 2004; Vander Steene, Sels, Van Hootegeem, Forrier, & De Witte, 2002). Formules van contractuele flexibiliteit worden door bedrijven ingezet om de omvang van het personeelsbestand te laten fluctueren volgens wisselende vraagbehoeften, maar kunnen ook aangewend worden voor andere doeleinden, zoals het gebruik van uitzendarbeid als wervingsinstrument. Bij formules van temporele flexibiliteit blijft het personeelsbestand stabiel, maar kan de arbeidsduur en de werktijdregeling aangepast worden volgens specifieke behoeften van werkgever of werknemer.¹ Voorbeelden hiervan zijn deeltijdarbeid en thuiswerk, maar ook specifieke arbeidstijdregelingen waarbij wordt afgeweken van de klassieke werkweek of de gebruikelijke 'nine-to-five'-job. In dit artikel bekijken we een aantal van deze flexibele arbeidsvormen op de Vlaamse arbeidsmarkt en gaan we na hoe het gebruik ervan onder loontrekken- den is geëvolueerd doorheen de jaren.

Tijdelijke arbeid

Met tijdelijke arbeid vatten we verschillende vormen van contractuele flexibiliteit. Het gaat daarbij over arbeidsovereenkomsten van bepaalde duur of voor een bepaald welomschreven werk, maar ook over uitzendarbeid, studentenarbeid, seizoensarbeid en overige arbeidsformules waarvan de contractduur beperkt is in de tijd. Het aandeel loontrekkenden dat in een vorm van tijdelijke arbeid werkt, schommelde in Vlaanderen de laatste decennia tussen vier en tien procent.

In 1983 werkte 5,3% van alle loontrekkenden in Vlaanderen in een tijdelijke baan (zie figuur 1). Tien jaar later, in 1993, was dit teruggevallen tot 4,3%. Vanaf midden jaren negentig kende tijdelijke arbeid een aanzienlijke opgang, tot een niveau van 9,5% in 1999. Deze toename was vooral het gevolg van het succes van tijdelijke arbeid onder jongeren, voor wie de eerste kennismaking met de arbeidsmarkt vaak verloopt via een tijdelijk (uitzend)contract. In 1990 was iets meer dan één op de tien van alle loontrekkende jongeren tussen 15 en 24 jaar actief met een tijdelijk contract (11,2%), in 1999 was dit opgelopen tot een derde

van alle jongeren (32,9%). Voor een verklaring van deze groei in de tweede helft van de jaren negentig – vooral onder jongeren – wijzen Vander Steene et al. (2002) en Van Gils (2003) in de eerste plaats naar de versoepeling van het gebruik van uitzendarbeid en de nieuwe mogelijkheid om opeenvolgende contracten van bepaalde duur na elkaar af te sluiten. Daarnaast kende de contractuele tewerkstelling in de overheidssector een toenemend belang en kreeg tijdelijke arbeid ook succes door de economische heropleving na het recessiejaar 1993, waarbij werkgevers de bijkomende vraag naar arbeid in eerste instantie opvingen via tijdelijke arbeidscontracten. Een andere verklaring is het succes van de systemen van loopbaanonderbreking in die periode, aangezien loopbaanonderbrekers in principe moesten worden vervangen via (tijdelijke) vervangingscontracten (Vander Steene et al., 2002; Van Gils, 2003).

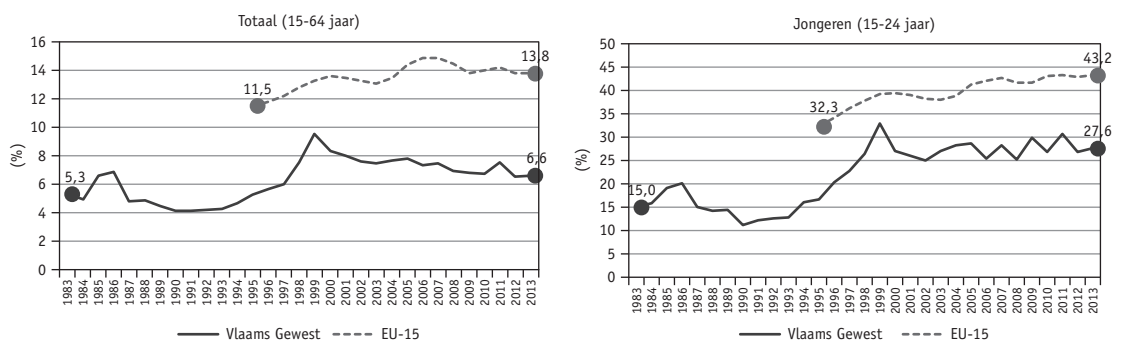
In 2000 kwam er echter een einde aan de groei en de daaropvolgende jaren liep het aandeel loontrekken in tijdelijke arbeid langzaam maar zeker terug, onder andere door de minder gunstige economische conjunctuur die ertoe leidde dat bedrijven de contracten van hun tijdelijke werknemers niet verlengden. Specifiek voor de jongeren kan ook een bijkomende verklaring worden gevonden in de invoering van het Rosetta-jongerenbanenplan vanaf 2000, dat de regeling rond stagiairs verving en waarbij jongeren in een startbaan opvallend vaak een contract van onbepaalde duur aangeboden kregen (Malfait & Vandenbrande, 2001).

Vanaf 2003 stabiliseerde het aandeel loontrekken in tijdelijk dienstverband rond 7,5%, maar sinds de financieel-economische crisis viel dit opnieuw geleidelijk terug, om uiteindelijk af te tikken op 6,6% in 2013. Dit komt overeen met ongeveer 154 000 loontrekken (tussen 15 en 64 jaar). Enkel in 2011 was er nog een korte opflakking merkbaar, toen de arbeidsmarkt even opnieuw wat ademruimte kreeg. Bij de jongeren schommelde het aandeel tijdelijke arbeid de laatste jaren tussen 25% en 30%, om in 2013 uit te komen op een aandeel van 27,6% (ongeveer 53 000 jongeren).

Vanuit Europees perspectief is tijdelijke arbeid in Vlaanderen heel wat minder sterk ingeburgerd. In 1995 bedroeg het aandeel tijdelijke arbeid in de EU-15 11,5%, tegenover 5,2% in het Vlaams Gewest. Anno 2013 ging het over een aandeel van 13,8% in de EU-15 tegenover 6,6% in Vlaanderen. Daarenboven gaapt er een nog iets grotere kloof wanneer we enkel kijken naar de jongeren. In de tweede helft van de jaren negentig werd die kloof nog voor een stuk gedicht door de institutionele hervormingen die in eigen land het gebruik van tijdelijke arbeid bij jongeren omhoog stuwden (zie supra), maar vanaf 2000 werd de kloof groter. In 1999 was 32,9% van de Vlaamse 15- tot 24-jarige loontrekken aan het werk via een tijdelijk contract, tegenover 39,2% in de EU-15. In 2013 was dit aandeel bij de Vlaamse jongeren geslonken tot 27,6%, terwijl dit voor de jongeren in de EU-15 opliep tot liefst 43,2%. Vanuit Europees

Figuur 1.

Evolutie van het aandeel tijdelijke arbeid bij loontrekken, totaal (15-64 jaar) en bij jongeren (15-24 jaar) (Vlaams Gewest en EU-15; 1983-2013)



Bron: Algemene Directie Statistiek – Statistics Belgium EAK, Eurostat LFS (Bewerking Steunpunt WSE)

perspectief is en blijft tijdelijke arbeid in Vlaanderen, zowel voor de totale groep loontrekkenden als onder jongeren, dus een relatief bescheiden fenomeen.

Deeltijdarbeid

Sinds begin jaren tachtig kent het belang van deeltijdse arbeid een onafgebroken opgang. In 1983 werkte 7,4% van alle loontrekkenden tussen 15 en 64 jaar in Vlaanderen in een deeltijds arbeidsregime (figuur 2). In 2000 lag dit aandeel precies tien procentpunten hoger op 17,4%. Anno 2013 was net geen kwart van alle loontrekkenden op deeltijdse basis aan het werk (24,6%). Dit komt in absolute aantallen neer op ruim 576 000 loontrekkenden. Ook in EU-15 nam het gebruik van deeltijdarbeid geleidelijk toe, al was de groei er minder uitgesproken dan in Vlaanderen. Rond de eeuwwisseling steeg het aandeel deeltijdarbeid in Vlaanderen uit boven het gemiddelde van de EU-15. Anno 2013 werkte 22,7% van alle loontrekkenden in de EU-15 deeltijds.

Deeltijdarbeid is bij uitstek een vrouwelijk fenomeen. Reeds begin jaren tachtig was bijna één op de vijf vrouwen op deeltijdse basis actief. In 2013 was dit ruim vier op de tien (43,7%). Toch steeg ook het aandeel mannen in deeltijdarbeid, van nauwelijks 2% begin jaren tachtig naar 8,3% in 2013.

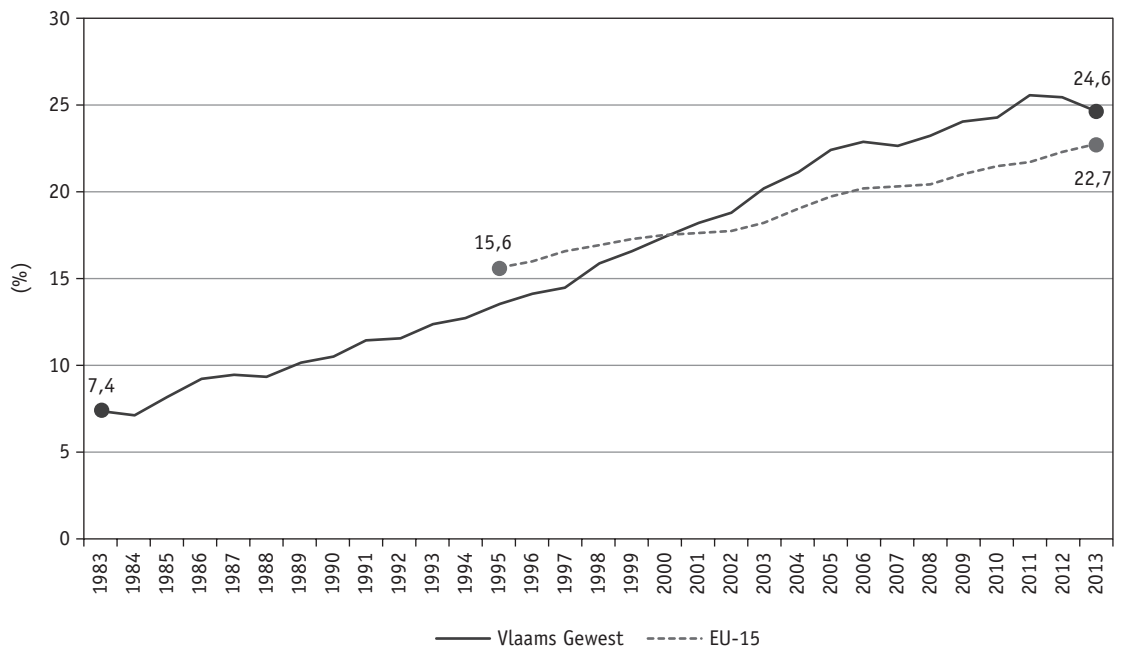
Het toenemend succes van deeltijdarbeid is vanuit verschillende factoren te verklaren. Zo stimuleerde onder meer de tertiaïsering van de werkgelegenheid de vraag naar deeltijdse jobs. Bovendien speelt de groeiende vraag naar deeltijdarbeid in op de behoeften van heel wat werknemers (veelal vrouwen) die werk en gezin wensen te combineren.

Atypische arbeidsstelsels

Andere vormen van (temporele) flexibiliteit zijn de atypische arbeidsstelsels waarbij op afwijkende uren wordt gewerkt (figuur 3). Hierbij gaat het onder meer over *avond-* en *nachtwerk*, twee arbeidsvormen die de laatste jaren afnamen in gebruik. In 2000 werkte 12% van alle loontrekkenden

Figuur 2.

Evolutie van het aandeel loontrekkenden (15-64 jaar) in deeltijdarbeid (Vlaams Gewest en EU-15; 1983-2013)



Bron: Algemene Directie Statistiek – Statistics Belgium EAK, Eurostat LFS (Bewerking Steunpunt WSE)

in Vlaanderen gewoonlijk 's avonds, in 2013 was dit teruggelopen tot 8,6%. Nachtwerk, dat in 2000 door 4,8% van de loontrekkenden op regelmatige basis werd verricht, kende eveneens een terugval en was anno 2013 nog goed voor 2,9%. Deze dalende trends zijn onder andere sectorgebonden. Zo gaat de afbouw van beide stelsels samen met de dalende tewerkstellingsevolutie in de industrie, waar traditioneel grote groepen avond- en nachtarbeiders actief zijn.

In tegenstelling tot bij avond- en nachtwerk nam het aandeel loontrekkenden dat op weekenddagen werkt wel toe. *Zaterdagwerk* was in Vlaanderen in 2000 gebruikelijk voor 12,3% van de loontrekkenden, *zondagwerk* voor 7,1%. In 2013 was het aandeel zaterdagwerk gestegen naar 16,2% en het aandeel zondagwerk naar 9,4%. Ook deze evoluties zijn onder meer vanuit sectoraal oogpunt te verklaren. Enerzijds denken we daarbij aan de verdere tertiaïrisering van de economie, en meer specifiek

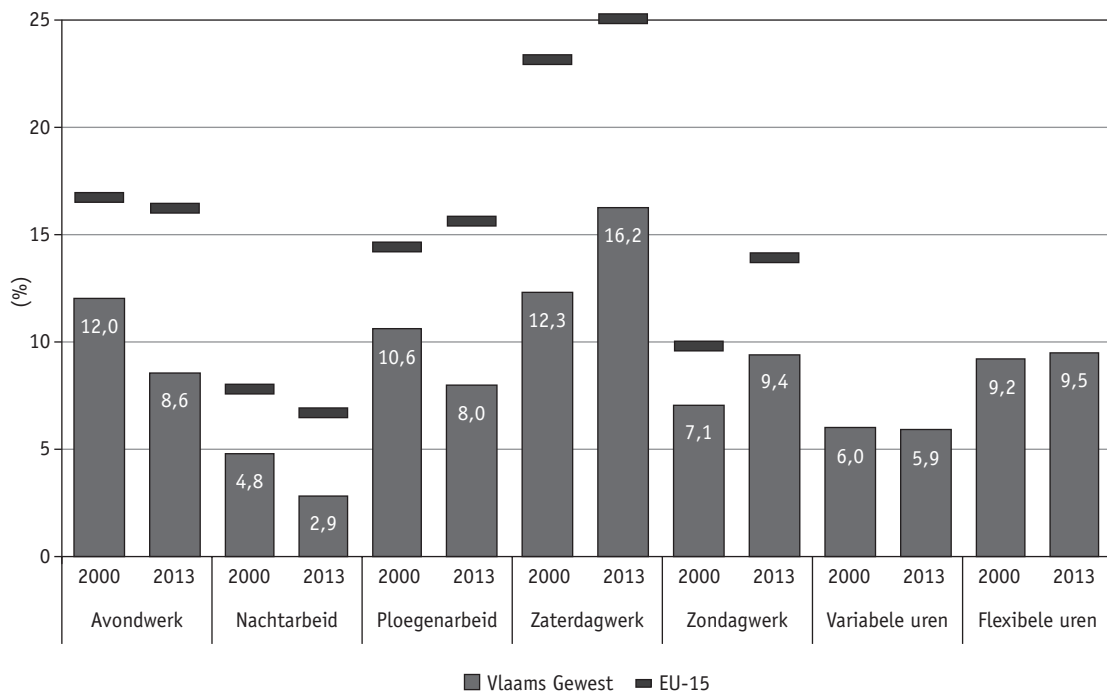
aan de tewerkstellingsgroei in de handel en distributie waar vaak op zaterdag wordt gewerkt. Anderzijds speelt ook de verdere uitbouw van de gezondheidszorg en maatschappelijke dienstverlening hier haar rol, zowel op het vlak van zaterdag- als zondagwerk (in de ziekenhuizen, de bejaardenzorg, enzovoort).

Het aandeel loontrekkenden dat actief is in een *ploegenstelsel* viel, net zoals avond- en nachtwerk, terug. In 2000 werkte ruim één op de tien loontrekkenden in Vlaanderen in een ploegenstelsel (10,6%). In 2013 ging het nog om 8%. En ook hier is de terugval wellicht vooral te verklaren door de dalende tewerkstelling in de industrie, die koploper is inzake ploegenarbeid (met bijna een kwart van de loontrekkenden dat in ploegen werkt).

Deze verschillende vormen van atypische arbeid zijn in Vlaanderen duidelijk heel wat minder sterk ingeburgerd dan in de rest van de EU-15. Dit geldt

Figuur 3.

Evolutie van het aandeel loontrekkenden (15-64 jaar) in atypische arbeidsstelsels (Vlaams Gewest en EU-15; 2000 en 2013)



Bron: Algemene Directie Statistiek – Statistics Belgium EAK, Eurostat LFS (Bewerking Steunpunt WSE)

vooral voor zaterdagwerk, waar het Europese cijfer in 2013 bijna negen procentpunten hoger lag dan in Vlaanderen (25,1% tegenover 16,2%), maar ook voor avondwerk, met een verschil van bijna acht procentpunten (16,3% tegenover 8,6%). Wel volgen de Europese cijfers ook de Vlaamse trend van een afnemend aandeel avond- en nachtwerk, tegenover een toenemend gebruik van weekendwerk. Uitzondering hierop vormt echter het aandeel loontrekkenden in ploegenarbeid dat in Europa steeg, in tegenstelling tot in Vlaanderen. Daardoor lag in 2013 het gebruik van ploegenarbeid in Europa bijna dubbel zo hoog als in Vlaanderen (15,7% tegenover 8,0%).²

Tot slot bekijken we in figuur 3 nog het aandeel loontrekkenden in Vlaanderen dat werkt met *variabele of flexibele uurroosters*. Deze aandelen zijn in vergelijking met 2000 quasi stabiel gebleven. Anno 2013 lag het aandeel loontrekkenden dat in een systeem van variabele uurroosters werkt waarbij men zelf het uurrooster kiest op 5,9%. Bijna één op de tien loontrekkenden (9,5%) werkte anderzijds in een systeem van flexibele uurroosters waarbij het uurrooster wordt opgelegd door de werkgever. Cijfers die nauwelijks verschillen met die van dertien jaar terug.

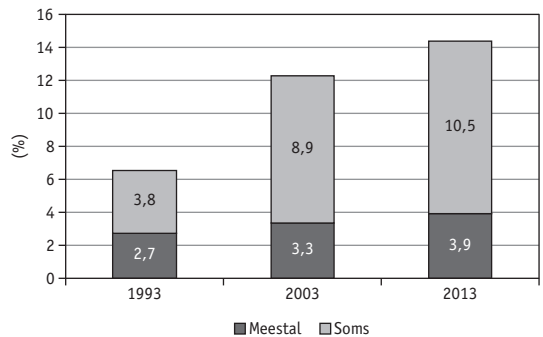
Thuiswerk

Een laatste specifieke vorm van arbeidsflexibiliteit die we hier bespreken is thuiswerk. Figuur 4 geeft aan dat thuiswerk de laatste twee decennia een duidelijke opgang kende, althans bij werknemers die op minder frequente basis aan thuiswerk doen.

In 1993 werkte 2,7% van de loontrekkenden in Vlaanderen ‘meestal’ – dit wil zeggen minstens de helft van de werkdagen – thuis. In 2003 en 2013 liep dit langzaam op tot respectievelijk 3,3% en 3,9%. Een belangrijkere stijging viel echter te noteren bij het aandeel loontrekkenden dat ‘soms’ thuiswerk verricht, dit wil zeggen in minder dan de helft van de werkdagen. Dit aandeel steeg van 3,8% in 1993, naar 8,9% in 2003 en tot ruim één op de tien (10,3%) in 2013. Cumulatief betekent dit dat in 2013 in totaal 14,4% van de loontrekkenden minstens af en toe aan thuiswerk doet. Twintig jaar terug was dit nauwelijks 6,5%.

Figuur 4.

Evolutie van het aandeel loontrekkenden (15-64 jaar) dat meestal of soms thuis werkt (Vlaams Gewest; 1993, 2003 en 2013)



Bron: Algemene Directie Statistiek – Statistics Belgium EAK (Bewerking Steunpunt WSE)

De opgang van thuiswerk is te verklaren vanuit verschillende oogpunten. In de eerste plaats maken de technologische evoluties op ICT-vlak het makkelijker om aan thuiswerk of ‘telewerk’ te doen. Daarnaast geeft Delagrangé (2014) ook aan dat het besef groeit dat deze werkvorm, samen met andere formules van ‘Het Nieuwe Werken’, zowel voor werkgever als voor werknemer een aantrekkelijke optie is. Voor organisaties biedt thuiswerk voordelen doordat het de tevredenheid en productiviteit van werknemers kan aanwakkeren of omdat het kostenbesparend is (bijvoorbeeld op vlak van kantoorruimte of vervoerskosten). Aan werknemerszijde geeft thuiswerk dan weer heel wat mogelijkheden om werk en privéleven beter op elkaar af te stemmen en om de pendeltijd te beperken. Anderzijds spreekt het voor zich dat thuiswerk ook nadelen met zich mee kan brengen en zeker niet in alle sectoren of voor alle functieprofielen is weggelegd (Delagrangé, 2014).

Synthese

Flexibiliteit op de arbeidsmarkt is een term die verschillende ladingen dekt. Een terugblik op het gebruik van een aantal vormen van contractuele en temporele flexibiliteit in Vlaanderen levert dan ook een diffuus beeld op. Deeltijdse arbeid en thuiswerk wonnen de laatste jaren duidelijk aan populariteit, maar voor de overige flexibiliteitsformules bleef het gebruik enigszins beperkt. Tijdelijke

arbeid kende in de tweede helft van de jaren negentig wel een opgang, maar over de afgelopen vijftientig jaar was de stijging van het globale aandeel loontrekkenden in tijdelijke arbeid eerder bescheiden, en werd deze vooral gestuwd door een groter bereik bij jongeren (via uitzendarbeid). Van de zogenaamde atypische arbeidsvormen zien we dat avondwerk, nachtwerk en ploegenarbeid daalden in gebruik, terwijl weekendwerk een lichte opgang kende. Het gebruik van variabele en flexibele uurroosters bleef dan weer vrij stabiel. Bovendien blijken verschillende atypische arbeidsvormen, net zoals tijdelijke arbeid, in Vlaanderen heel wat minder ingeburgerd dan in de rest van Europa.

Wouter Vanderbiesen

Wim Herremans

Steunpunt Werk en Sociale Economie

Noten

1. Een derde vorm van flexibiliteit, met name functionele flexibiliteit, laten we hier buiten beschouwing.
2. Vergelijkbare cijfers over het aandeel loontrekkenden in variabele en flexibele uurroosters zijn niet beschikbaar voor de EU-15.

Bibliografie

- Delagrangé, H. (2012). *Themadossier IOA 2011. Flexibiliteit*. Brussel: SERV/Stichting Innovatie & Arbeid.
- Delagrangé, H. (2014). Wat als we nieuw gaan werken? Effecten van Het Nieuwe Werken op de organisatie van het werk. *Over:Werk. Tijdschrift van het Steunpunt WSE*, 24(3), 58-63. Leuven: Steunpunt Werk en Sociale Economie/Uitgeverij Acco.
- Gryp, S., Van Hootegem, G., Marx, S., Cambré, B., & Delarue, A. (2005). *Buigen of barsten: via flexibele arbeid naar flexibele organisaties?* Leuven: Acco.
- Malfait, D., & Vandenbrande, T. (2001). *Eén kaars voor Rosetta* (WAV-rapport). Leuven: Steunpunt WAV.
- Plantenga, J., & Remery, C. (2010). *Flexible working time arrangements and gender equality*. European Commission.
- Vander Steene, 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: Steunpunt WAV.
- Van Gils, S. (2003). Hoger lager: conjunctuur en arbeidstijden. *De arbeidsmarkt in Vlaanderen. Jaarboek. Editie 2003*. Leuven: Steunpunt WAV.