

# Wat is de welzijnsimpact van atypische arbeidstijden in de bewakingssector?

Arthur Apostel - HIVA - KU Leuven, UGent

Sem Vandekerckhove - HIVA - KU Leuven

Sam Desiere - UGent

Karolien Lenaerts - HIVA - KU Leuven

Christian Walter - UGent

## ABSTRACT

Dit onderzoek bestudeert de prevalentie en de gevolgen van atypische arbeidstijden in de bewakingssector. Op basis van een representatieve enquête bij 497 bewakingsagenten typeren we de arbeidstijdregeling in de Belgische bewakingssector aan de hand van acht arbeidstijdkenmerken. Vervolgens analyseren we het fysiek, mentaal en sociaal welzijn van bewakingsagenten en onderzoeken we het verband tussen specifieke arbeidstijdkenmerken en welzijnsuitkomsten. De resultaten tonen onder andere aan dat roosterautonomie consistent positief verbonden is met goede welzijnsuitkomsten, in tegenstelling tot onregelmatigheid en oproepbaarheid. Naast welzijnsimpact en de relatie met arbeidstijdkenmerken gaan we ook na hoe werknemers de houdbaarheid van hun job zelf inschatten. Voor de verschillende houdbaarheidscomponenten die onderzocht worden (zoals inspraak en de leeftijd tot wanneer het werk houdbaar wordt geacht), zijn er aanwijzingen dat de bewakingssector slecht scoort. Ten slotte onderzoeken we via een vignette-experiment in welke mate werknemers willen gecompenseerd worden voor atypische arbeidstijden ten opzichte van een klassieke job waarbij uitsluitend overdag wordt gewerkt.

De bewakingssector wordt gekenmerkt door atypische werktijden en arbeidsregimes. In tegenstelling tot industriële sectoren kent deze sector niet alleen nacht- en ploegenarbeid in de 'traditionele' zin, maar is de arbeidsorganisatie bijzonder flexibel. Zolang de rusttijden gerespecteerd worden, is het bijvoorbeeld mogelijk om in dezelfde week zowel een vroege, een late als een nachtshift te doen. Shiften kunnen continu wisselen, zowel wat werkdagen en -uren betreft, de duur van de shift, als de locatie waarop het werk wordt uitgevoerd (en dus het soort werk dat uitgevoerd wordt). Verder bestaan binnen de sector veel verschillende beroepen (statische bewakingsagent, mobiele bewakingsagent, waardevervoerder, enzoverder) die elk met verschillende systemen worden geconfronteerd. Zowel door de atypische aard van werktijden en arbeidsregimes als de grote intrasectorale jobdiversiteit is er nog geen volledig zicht op de sectorale arbeidstijdregeling en bijhorende welzijnsimpact.

In dit artikel presenteren we de resultaten van een onderzoek<sup>1</sup> dat volgende vragen beantwoordt:

- Wat is de arbeidstijdregeling in de Belgische bewakingssector?
- Wat is de welzijnssituatie van werknemers in de Belgische bewakingssector?
- Kan de welzijnssituatie van werknemers gelinkt worden aan de arbeidstijdregeling?
- Hoe waarderen werknemers zelf de verschillende arbeidstijdkenmerken?

<sup>1</sup> Het volledige onderzoeksrapport zal begin 2023 beschikbaar gesteld worden.

Dit onderzoek werd gefinancierd door het Fonds voor de bestaanszekerheid van de bewaking, ABVV Algemene Centrale, en ACV Voeding en Diensten.

We presenteren eerst een eenvoudig conceptueel kader, gevolgd door een korte bespreking van de onderzoeksmethodes. Daarna beschrijven we de arbeidstijdregeling in de bewakingssector en gaan we in op de welzijnsimpact van verschillende arbeidstijdkenmerken. Hierna analyseren we hoe bewakingsagenten zelf de houdbaarheid van hun job inschatten en hoe verschillende arbeidstijdkenmerken door hen gewaardeerd worden.

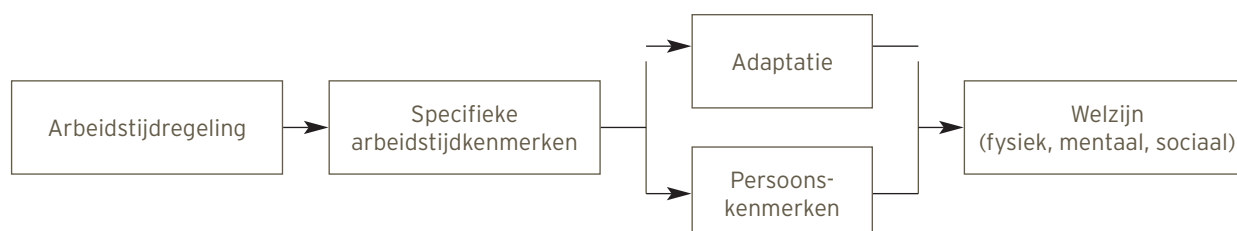
## Conceptueel kader

Het onderzoek vertrekt vanuit een eenvoudig conceptueel kader om de link tussen arbeidstijdregeling en welzijnsimpact te onderzoeken (FIGUUR 1).

*Arbeidstijdregeling* verwijst naar de manier waarop arbeidstijd in brede zin georganiseerd wordt. Een bewakingsfirma die één post dag en nacht moet bewaken kan één groep bewakingsagenten steeds 's nachts laten werken en een andere groep altijd overdag, of beide groepen bijvoorbeeld om de week van rooster laten wisselen.

De *specifieke arbeidstijdkenmerken* waar het onderzoek op focust zijn deze waarvan een verband met het welzijn van de werknemer wordt verondersteld. In het voorbeeld van de bewakingsfirma leidt de arbeidstijdregeling in het ene geval tot een vaste nacht- en een vaste dagploeg en in het andere geval tot een wisselend ploegensysteem. Dit kan een impact hebben op het fysiek, mentaal en sociaal welzijn van werknemers.

FIGUUR 1 \ Conceptueel kader verband arbeidstijdregeling en welzijn



De link tussen arbeidstijdkenmerken en welzijn kan voor individuele werknemers verschillen door twee mechanismen. Enerzijds kunnen er verschillen zijn in *adaptatie*, dit slaat op aanpassingen naar aanleiding van een specifiek arbeidstijdkenmerk. Zo kan de ene nachtwerker overdag met oordopjes slapen om niet wakker te worden van de spelende kinderen en de andere nachtwerker overdag zonder oordopjes slapen en wel regelmatig wakker worden door buitengeluiden. Anderzijds kunnen er verschillen zijn in *persoonlijke kenmerken*. Zo kan de welzijnsimpact van nachtwerk eventueel verschillen afhankelijk van het chronotype van de werknemer (bijvoorbeeld nachttpe of ochtendtype).

## Onderzoeksmethodes

Met hulp van het Fonds voor bestaanszekerheid van de bewaking werd een representatieve enquête uitgestuurd naar vijfduizend werknemers in Vlaanderen, Wallonië en Brussel. De enquêtepopulatie beslaat arbeiders werkzaam in paritair comité 317 die in het vierde kwartaal van 2021 minstens het sectorale minimumloon verdienen (8252 euro). In totaal gaat het om 15 331 personen. Bedienden werden uitgesloten aangezien een deel van deze werknemers administratief werk verricht of leidinggevende is. Het looncriterium is nodig om werknemers die slechts deeltijds actief zijn in de bewakingssector uit te sluiten, hun situatie lijkt erg specifiek en valt buiten het bestek van dit onderzoek. Het aantal respondenten ligt op 497 of ongeveer tien procent van het totaal aantal personen die de enquête ontvingen.

Over het algemeen lijkt het dat de respondenten met betrekking tot leeftijd, geslacht en taal representatief zijn voor de arbeiderspopulatie van PC317. Door de representativiteit van de respondenten kunnen de resultaten van de enquête generaliseerd worden naar de enquêtepopulatie.

## Arbeidstijdregeling in de bewakingssector

Om de arbeidstijdregeling in de bewakingssector te typeren, werden acht arbeidstijdkenmerken geselecteerd. Op basis van de wetenschappelijke literatuur (van de Ven et al., 2022) blijkt er sterk bewijs voor de welzijnsimpact van vier arbeidstijdkenmerken: nachtdiensten, weekenddiensten, *quick returns* (weinig tijd tussen diensten) en roosterautonomie. Daarnaast beschouwen we ook de dimensies dienstlengte (bijvoorbeeld 12 uur durende shiften), oproepbaarheid, onregelmatige uren en verplaatsingstijd. Die dimensies hebben weinig aandacht gekregen in de literatuur, maar zijn volgens sectorexperten van belang.

*Nachtwerk* is breed verspreid in de bewakingssector. Slechts 18% van de respondenten zegt nooit aan nachtwerk te doen en 44% van de enquêtedeelnemers geeft aan voornamelijk 's nachts te werken. Deze cijfers staan in scherp contrast met de Belgische economie in haar geheel, waar volgens de laatste gegevens uit de European Working Conditions Survey (EWCS)<sup>2</sup> 83% van de werkenden nooit 's nachts werkt.

Ook *weekendwerk* maakt voor het overgrote deel van de bewakingsagenten deel uit van het werkrooster. Slechts 8% werkt in een normale maand nooit op zaterdag en eveneens 8% zegt nooit op zondag te werken. Deze resultaten steken opnieuw scherp af tegen de situatie onder de Belgische werkenden in het algemeen, gezien 59% van de Belgische werkenden nooit op zaterdag werkt en 72% nooit op zondag (EWCS, 2015).

*Quick returns*, dit is weinig rusttijd hebben tussen diensten, komt relatief vaak voor in de bewakingssector. In een normale werkmaand heeft 36% van de respondenten altijd minstens één keer minder dan 12 uur rust tussen twee volledige diensten, en heeft een bijkomende 16% soms minstens één keer minder dan 12 uur rust tussen twee volledige diensten. Nochtans legt de sectorale CAO verplicht 12 uur rust tussen twee volledige diensten op.

Met betrekking tot *roosterautonomie* zegt 72% van de bewakingsagenten gemakkelijk een dienst te kunnen wisselen met collega's, terwijl 52% van oordeel is dat de planning rekening houdt met specifieke omstandigheden (bijvoorbeeld kinderen en hobby's). Over het algemeen is er dus een grote mate van roosterautonomie.

Wat betreft *dienstlengte* duurt de kortste dienst van een bewakingsagent typisch ofwel 3 uur (16% van de respondenten), 8 uur (27%) of 12 uur (26%). Hieruit valt op te maken dat ongeveer een vierde van de bewakingsagenten uitsluitend 12 uur durende shiften draait. In een normale werkmaand duurt de langste dienst typisch 12 uur (79%) of zelfs meer dan 12 uur (10%). Shiften van meer dan 12 uur gebeuren volgens de CAO op vrijwillige basis. Er is geen direct vergelijkbare vraag in EWCS-2015 te vinden. Wel blijkt uit EWCS-gegevens (2015) dat 68% van de Belgische werkenden nooit meer dan 10 uur per dag werkt. Hieruit valt af te leiden dat diensten in de bewakingssector over het algemeen langer tot veel langer duren dan in de Belgische economie in haar geheel.

Over *oproepbaarheid* zijn volgende vaststellingen te maken. Ongeveer 31 procent geeft aan regelmatig stand-by te zijn, maar slechts 21% van de respondenten zegt daar ook voor betaald te worden.

<sup>2</sup> De EWCS-vragenlijst is een vragenlijst gericht op het onderzoeken van de werkomstandigheden in Europa. Ongeveer elke vijf jaar wordt de vragenlijst opnieuw voorgelegd aan een panel uit een 30-tal Europese landen. De meeste recente gegevens zijn voor een bevraging uit 2015, voor België bedroeg de respons toen ongeveer 2 500.

Volgens de sectorale CAO is een stand-by-premie enkel verplicht voor mobiele bewakingsagenten. Daarnaast maakt slechts 8% van de respondenten deel uit van een flexibele pool (een door de sectorale CAO gegeven mogelijkheid om een werknemerspoule op te richten die, mits vergoeding, beschikbaar moet zijn voor een acute oproep van de werkgever).

*Onregelmatigheid* kan op uiteenlopende manieren gemeten worden. 42% van de bewakingsagenten werkt op een werkdag steeds even lang, maar slechts 9% heeft elke week evenveel werkdagen en 8% presteert iedere week evenveel uren. Dat staat in scherp contrast met de Belgische economie, waar volgens de EWCS-data (2015) 53% elke werkdag even lang werkt, 81% elke week evenveel werkdagen heeft en 68% iedere week evenveel uren presteert. 51% van de respondenten zegt deel uit te maken van een roterend ploegensysteem. Bovendien blijkt uit de enquêteantwoorden dat respondenten structureel overuren presteren. 85% van de respondenten geeft aan dat het werkrooster normaal gezien afwijkt van de initiële planning. Volgens de sectorale CAO moet de initiële planning meegedeeld worden aan het einde van de voorgaande maand. In de EWCS (2015) wordt bevraagd of het werkrooster “regelmatig” wijzigt. Bij 26% van de Belgische werkenden is dat inderdaad het geval. Over het algemeen lijkt onregelmatigheid dus wijdverspreid in de bewakingssector.

Een laatste relevant arbeidstijdkenmerk is *verplaatsingstijd*. Gemiddeld duren woon-werkverplaatsingen in een normale maand minimaal ongeveer 50 minuten en maximaal ongeveer 1u30 (heen-en-terug). Woon-werkverplaatsingen in de bewakingssector lijken langer te duren dan wat normaal is in de Belgische economie, aangezien uit EWCS-2015 gegevens een gemiddelde woon-werkverplaatsing van 49 minuten (mediaan: 40 minuten) af te leiden is (EWCS bevraagt geen minima en maxima zoals in onze enquête).

## Welzijnsimpact arbeidstijdkenmerken

Hoe is het gesteld met het welzijn van de bewakingsagenten? Zijn welzijnsuitkomsten gelinkt aan specifieke arbeidstijdkenmerken? In deze sectie geven we een antwoord op beide vragen. Eerst komt de algemene gezondheid aan bod, vervolgens slaap, daarna fysiek welzijn, mentaal welzijn en ten slotte sociaal welzijn. De aparte categorie voor slaap is nodig omdat slaap zowel verbonden is aan fysiek als aan mentaal welzijn. Voor elk arbeidstijdkenmerk werden alle respondenten toegewezen aan een groep voor wie het arbeidstijdkenmerk van toepassing was (bijvoorbeeld groep met nachtwerk) en een groep op wie het arbeidstijdkenmerk niet van toepassing was (bijvoorbeeld groep zonder nachtwerk). In de analyse werden de associaties tussen arbeidstijdkenmerken en welzijnsuitkomsten onderzocht met behulp van kruistabellen (voor meer informatie, zie het rapport dat begin 2023 verschijnt).

De *algemene gezondheid* van bewakingsagenten is volgens hun eigen inschatting over het algemeen goed. Niettemin is de algemene gezondheid van bewakingsagenten beduidend slechter dan onder de Belgische werkenden (7% met slechte algemene gezondheid in bewakingssector, tegenover 3% onder de Belgische werkenden op basis van EWCS-gegevens). Er zijn indicaties dat een goede algemene gezondheid gelinkt is met roosterautonomie en, minder sterk, met 12 uur durende shiften. Ten slotte is er een zwakke indicatie dat onregelmatigheid verband houdt met een slechte algemene gezondheid.

De resultaten voor *slaapkwaliteit in brede zin* zijn gemengd. Voor een reeks indicatoren geeft een derde aan vaak of altijd slaapproblemen te ervaren, een derde soms en een derde zelden of nooit. Hoewel de beschikbare gegevens geen perfecte vergelijking toelaten, is het aannemelijk dat de slaapkwaliteit van een bewakingsagent merkelijk lager is dan van een Belgische werkende. Opvallend is dat meer dan de helft van de bewakingsagenten zegt geen normaal slaappatroon te hebben. Een vierde geeft aan dat hun slaappatroon een negatieve impact heeft op het werk, een op twee geeft aan dat hun slaappatroon een negatieve impact heeft op hun sociaal en familiaal leven.

Ongeveer de helft van de bewakingsagenten rapporteert hun gedrag bewust aan te passen om tot een beter slaappatroon te komen (bijvoorbeeld met oordoppen slapen of de kamer extra verduisteren). Nachtwerk en onregelmatigheid lijken het sterkst verbonden met slechte slaapuitkomsten, terwijl roosterautonomie daarentegen gelinkt kan worden aan goede slaapuitkomsten. Enkele voorbeelden van slaapgerelateerde problemen gerapporteerd door respondenten zijn: vaak in slaap te vallen achter het stuur, het slopend karakter van de wissel tussen nacht- en dagdiensten of wisselende beginuren, en de frequente stemmingswisselingen naar aanleiding van vermoeidheid.

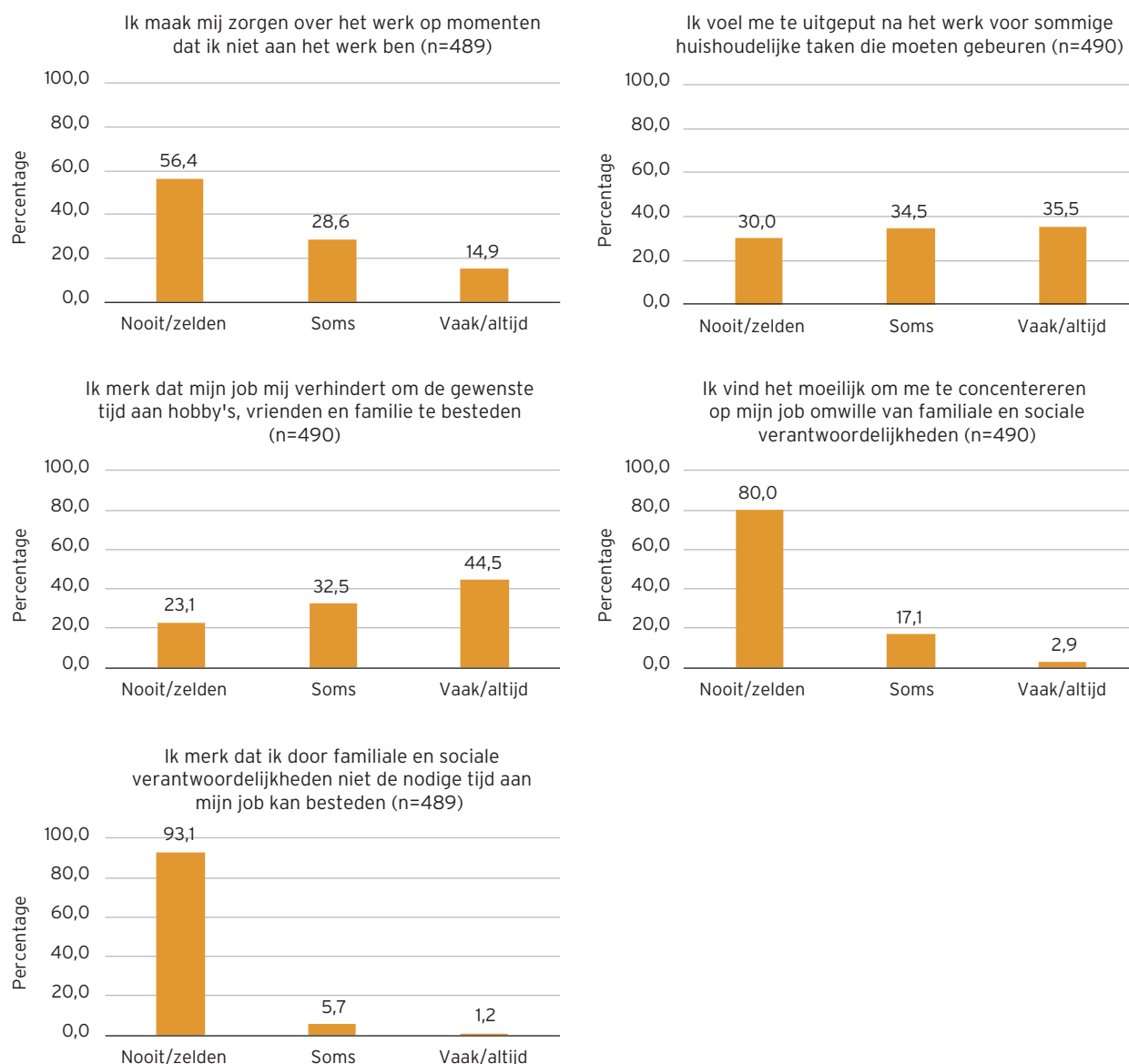
*Fysieke problemen* lijken vrij frequent voor te komen onder bewakingsagenten, in het bijzonder musculoskeletale klachten (56%), spijsverteringsproblemen (35%), obesitas (31%) en verlies van kracht of uithouding (31%). Ondanks het feit dat 'slechts' 19% van de bewakingsagenten vindt dat hun fysieke gezondheidstoestand niet goed of normaal is, geeft 37% aan dat hun werk een negatieve impact heeft op hun fysieke gezondheid. Een kleine helft van de respondenten (46%) geeft bovendien aan hun gedrag aan te passen om over hun fysieke gezondheidstoestand te waken. Specifieke fysieke problemen zijn voornamelijk geassocieerd met weekendwerk, quick returns, oproepbaarheid en onregelmatigheid. Roosterautonomie is daarentegen gelinkt aan de afwezigheid van verschillende specifieke fysieke problemen.

Voor een reeks indicatoren met betrekking tot verschillende dimensies van *mentaal welzijn* rapporteert ongeveer 10 tot 30 procent van de bewakingsagenten negatieve gevoelens. Opvallend is dat 37% het gevoel heeft voortdurend onder druk te staan, terwijl 31% aangeeft niet het gevoel te hebben zinvol bezig te zijn en 32% door zorgen veel slaap te kort komt. Slechts 8% van de bewakingsagenten zegt zich mentaal niet evenwichtig te voelen, maar niettemin geeft 25% aan dat het werk een negatieve impact heeft op hun mentaal welzijn en doet 42% bewust gedragsaanpassingen om over hun mentaal evenwicht te waken. Onregelmatigheid, oproepbaarheid en in mindere mate quick returns blijken verbonden te zijn aan negatieve mentale welzijnsuitkomsten. Roosterautonomie is dan weer gelinkt aan positieve mentale welzijnsuitkomsten.

Uit antwoorden op een open vraag kunnen een aantal mogelijke verklaringen worden afgeleid voor de vrij afgetekende resultaten in verband met de link tussen arbeidstijdkenmerken en mentale gezondheid. Het verband met roosterautonomie kan eventueel verklaard worden doordat werknemers aangeven dat een slechte verstandhouding met de werkgever het mentaal welzijn negatief beïnvloedt, en roosterautonomie potentieel geassocieerd is met een positieve verstandhouding met de werkgever. Het verband tussen quick returns, oproepbaarheid en een negatieve mentale welzijnsuitkomst valt mogelijk deels uit te leggen door het voorkomen van personeelstekorten, wat tot meer werk- en stand-byvereisten kan leiden. Ten slotte is de link tussen onregelmatigheid en negatieve mentale welzijnsuitkomsten mogelijk verklaarbaar als stress ten gevolge van veranderlijkheid.

De resultaten voor verschillende componenten van sociaal welzijn zijn uiteenlopend (**FIGUUR 2**). In vergelijking met de Belgische werkenden maken minder bewakingsagenten zich zorgen over het werk op momenten dat ze niet aan het werk zijn (15% vaak of altijd tegenover 20% onder de Belgische werkenden volgens EWCS-gegevens uit 2015). Wel is het zo dat het in de bewakingssector vaker voorkomt dat werknemers zich na het werk te uitgeput voelen voor sommige huishoudelijke taken (36% in de bewakingssector geeft aan dat dit vaak of altijd voorkomt, tegen 22% onder de Belgische werkenden). Erg opvallend is het verschil met betrekking tot de vraag of het werk verhindert om de gewenste tijd aan hobby's, vrienden en familie te besteden: onder bewakingsagenten zegt 45% dat dit vaak of altijd het geval is, tegenover slechts 10% onder de Belgische werkenden. Slechts 41% van de respondenten vindt dat werk en privéleven in balans zijn en 39% geeft aan dat het werk een negatieve impact heeft op het privéleven. Verder zegt 38% zijn of haar gedrag bewust aan te passen om over het privéleven te waken en rapporteert maar 2% dat het privéleven een negatieve impact heeft op het werk.

**FIGUUR 2** \ Overzicht van sociaal welzijn (laatst gewerkte maand)



**Bron:** eigen enquête

Oroepbaarheid en onregelmatigheid zijn duidelijk geassocieerd met negatieve sociale welzijnsuitkomsten, terwijl roosterautonomie afgetekend gelinkt kan worden aan positieve resultaten voor sociaal welzijn. Verder zijn quick returns sterk positief gelinkt aan minder tijd dan gewenst besteden aan hobby's, vrienden en familie door het werk. Nachtwerk blijkt dan weer negatief geassocieerd met zorgen maken over het werk in de vrije tijd. In de antwoorden op een open vraag over sociale welzijnsrisico's valt op dat weekend- en nachtwerk frequent terugkeren als werkprivérisico terwijl er uit de kwantitatieve analyse hierboven geen duidelijke link tussen weekend- of nachtwerk en sociale welzijnsproblemen naar voren komt.

## Houdbaarheid

Naast welzijnsimpact en de relatie met arbeidstijdenmerken gaan we ook na hoe respondenten de houdbaarheid van hun job zelf inschatten. Houdbaarheid werd opgedeeld in verschillende componenten: leeftijd tot wanneer het werk houdbaar wordt geacht, inspraak, sociale context en gezinsinkomen. Voor elk van deze verschillende houdbaarheidscomponenten zijn er aanwijzingen dat de bewakingssector slecht scoort. Zo denkt slechts 26% van de respondenten hun job te kunnen volhouden tot minstens 65 jaar.

Voor inspraak en sociale context kan worden vergeleken met de Belgische werkenden en blijkt dat de bewakingssector het ook relatief gezien slecht doet. Gebrek aan inspraak blijkt geassocieerd met nachtwerk. Dat zou verklaard kunnen worden door een loskoppeling tussen nachtwerkers en de rest van de organisatie. Quick returns zijn verbonden met niet op de hoogte gehouden worden van afspraken rond preventie en bescherming op het werk en een baas die niet helpt of ondersteunt. Deze resultaten lijken logisch gezien quick returns illegaal zijn in de sector. Oproepbaarheid kan in verband gebracht worden met een slechte verstandhouding tussen collega's onderling. Een mogelijke verklaring is dat het vaak moeten invallen tot wrevel tussen collega's leidt. Onregelmatigheid is gelinkt aan niet op de hoogte gehouden worden van afspraken rond preventie en bescherming. Zowel voor quick returns, oproepbaarheid als onregelmatigheid zijn er aanwijzingen dat deze arbeidstijdkenmerken verband houden met moeilijk of zeer moeilijk rondkomen met het huidig gezinsinkomen. Dit laatste verband kan er mogelijk op wijzen dat bewakingsagenten quick returns, oproepbaarheid of onregelmatigheid accepteren uit financiële noodzaak. Voor roosterautonomie vinden we voor alle dimensies opnieuw een positief verband met houdbaarheid.

## Vignette-experiment

De enquête bevatte een vignette-experiment waarbij elke respondent de aantrekkelijkheid van zes vacatures beoordeelde. Die zes vacatures werden geselecteerd uit een set van 180 unieke vacatures, en willekeurig toegekend aan de respondent. Niet alle respondenten beoordeelden dus dezelfde zes vacatures.

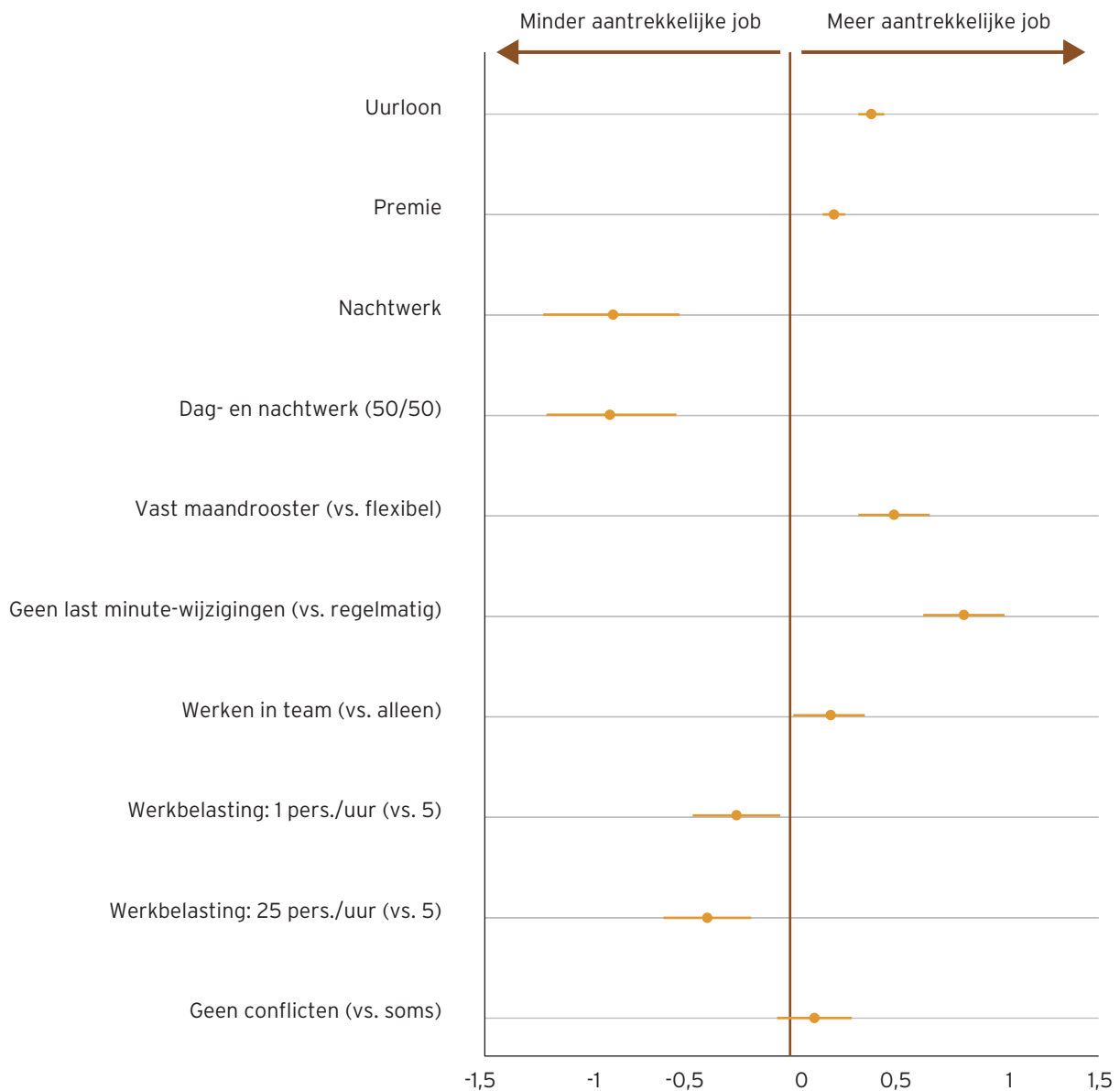
Die vacatures verschillen met betrekking tot het uurloon en de premie voor nachtwerk, atypische arbeidstijden en andere jobkenmerken (werkorganisatie, werkbelasting en het oplossen van conflicten). Atypische arbeidstijd wordt gespecificeerd op basis van drie aspecten: uitsluitend dagwerk versus uitsluitend nachtwerk of een combinatie van dag- en nachtwerk, een vast versus een variabel maandrooster en het al dan niet regelmatig voorkomen van last-minute wijzigingen in het uurrooster.

Dit vignette-experiment laat toe om te bepalen in welke mate respondenten atypische arbeidstijdregelingen als (on)aantrekkelijk ervaren. Het grote voordeel van een vignette-experiment is dat de relatie tussen de aantrekkelijkheid van de job en de jobkenmerken de werkelijke voorkeuren van respondenten meet. Terwijl de andere vragen toelaten om te de arbeidstijden te documenteren en te linken aan de gezondheid van de werknemers, laat het vignette-experiment toe te meten hoe de respondenten zelf staan ten opzichte van atypische arbeidstijden.

De resultaten liggen in de lijn der verwachtingen (**FIGUUR 3**): respondenten verkiezen jobs met uitsluitend dagwerk ten opzichte van jobs met uitsluitend nachtwerk of jobs met een combinatie van dag- en nachtwerk. Opvallend is wel dat jobs met uitsluitend nachtwerk niet slechter scoren dan jobs met een combinatie van dag- en nachtwerk. Jobs die meer flexibiliteit vereisen - een ander kenmerk van atypische arbeid - scoren ook slechter. Respondenten verkiezen vaste maandroosters ten opzichte van variabele maandroosters. Bovendien hebben respondenten een duidelijke afkeer van last-minute wijzigingen in het uurrooster.

Vanuit een beleidsoogpunt is de belangrijkste vaststelling dat respondenten best bereid zijn om in te gaan op vacatures met atypisch werk, mits ze hier een hoger loon of premie voor ontvangen. Het vignette-experiment laat ons toe om in te schatten hoeveel respondenten extra willen verdienen om een atypische job even aantrekkelijk te vinden als een 'klassieke' job. Zo stellen we bijvoorbeeld vast dat de gemiddelde respondent een job met nachtwerk even aantrekkelijk vindt als een job met dagwerk indien de job met nachtwerk 2,25 euro per uur meer betaalt. De compensatie die respondenten vragen om (bijvoorbeeld) nachtwerk te doen lijkt lager te liggen dan wat gangbaar is in de sector. Dit zou kunnen verklaren waarom veel arbeiders in PC317 bereid zijn om, aan de huidige premies, 's nachts te werken.

**FIGUUR 3** \ De invloed van jobkenmerken op de aantrekkelijkheid van de job



**Noot:** De figuur toont de resultaten van een lineaire regressie van de aantrekkelijkheid van een vacature (Likertschaal van 1 tot 10) op het loon en de premie voor nachtarbeid, drie kenmerken van atypische arbeidstijden en drie andere jobkenmerken. De figuur geeft de puntschatting voor elk jobkenmerk samen met het 95% betrouwbaarheidsinterval. De standaardfouten zijn geclusterd op het niveau van de respondent. De resultaten voor (bijvoorbeeld) nachtwerk dienen als volgt geïnterpreteerd te worden: wanneer alle andere jobkenmerken constant worden gehouden, zal een vacature met nachtwerk gemiddeld 0,88 punten lager scoren in vergelijking met een vacature met uitsluitend dagwerk.

Het is opvallend dat respondenten erg huiverig staan tegenover jobs waarin het rooster regelmatig last-minute wordt gewijzigd door de werkgever. Respondenten vragen 2,17 euro per uur meer om dergelijke jobs als even aantrekkelijk te beschouwen dan jobs waarin last-minute wijzigingen in het uurrooster niet voorkomen. Dit is in lijn met de academische literatuur.

Hierboven werd reeds duidelijk dat onregelmatigheid gelinkt kan worden aan een reeks negatieve welzijnsuitkomsten. De resultaten van het vignette-experimenten lijken erop te wijzen dat bewakings-agenten zich hiervan bewust zijn en een premie eisen om onregelmatige jobs te aanvaarden.



## Conclusie

Door enerzijds atypische arbeidstijden en arbeidsregimes en anderzijds de grote intrasectorale jobdiversiteit is er nog geen volledig zicht op de arbeidstijdregeling en bijhorende welzijnsimpact in de Belgische bewakingssector. Hier rapporteren we dat weekendwerk, nachtwerk, roosterautonomie, 12 uur durende shiften en onregelmatigheid breed verspreid zijn in de bewakingssector. In mindere mate blijken ook oproepbaarheid en quick returns regelmatig voor te komen, en zijn woon-werkverplaatsingen relatief lang.

Door de band genomen schatten bewakingsagenten hun algemene gezondheid als goed in, maar in vergelijking met de Belgische werkenden blijken er in de bewakingssector toch meer algemene gezondheidsproblemen voor te komen. Voor slaapkwaliteit in brede zin zijn de resultaten gemengd, maar doet de bewakingssector het opnieuw minder goed dan de Belgische economie in haar geheel. Een reeks fysieke gezondheidsproblemen komt vrij frequent voor onder bewakingsagenten. Voor mentaal welzijn zijn de resultaten opnieuw eerder gemengd, met als uitschieter de bevinding dat 37% zich voortdurend onder druk gezet voelt. Ook voor sociaal welzijn zijn de resultaten uiteenlopend. Opvallend is dat 45% van de bewakingsagenten aangeeft dat het werk verhindert om de gewenste tijd aan hobby's, vrienden en familie te besteden, tegenover slechts 10% onder de Belgische werkenden.

Onregelmatigheid en oproepbaarheid blijken consistent negatief gelinkt aan goede welzijnsuitkomsten, terwijl roosterautonomie dan weer consistent positief verbonden is met goede welzijnsuitkomsten. Quick returns, nachtwerk, en weekendwerk zijn in mindere mate negatief gelinkt aan goede welzijnsuitkomsten.

Voor verschillende houdbaarheidscomponenten zijn er aanwijzingen dat de bewakingssector slecht scoort. Houdbaarheid is negatief gelinkt aan nachtwerk, quick returns, oproepbaarheid en onregelmatigheid, voor roosterautonomie is er opnieuw een positief verband.

Aan de hand van een vignette-experiment werd gemeten in welke mate respondenten atypische arbeidstijden als (on)aantrekkelijk ervaren. Uit de resultaten blijkt dat vooral onregelmatigheid (zoals variabele maandroosters en last-minute planningswijzigingen) onaantrekkelijk is. Een opvallende bevinding is dat respondenten een relatief grote premie vragen om last-minute planningswijzigingen te aanvaarden. Vanuit beleidsoogpunt betekent dit dat er moet worden gestreefd naar vaste roosters die niet op het laatste moment kunnen worden aangepast en dat, indien het rooster wel op het laatste moment wordt aangepast, hier een vergoeding tegenover staat.

### BIBLIOGRAFIE

- van de Ven, H., Hulsegge, G., & de Korte, E. (2022). Hoe maak je een ploegen rooster gezonder. *Tijdschrift voor HRM*, 1, 92-120.
- EWCS. 2015. *EWCS microdata*. <https://www.eurofound.europa.eu/surveys/european-working-conditions-surveys/sixth-european-working-conditions-survey-2015>