

# Zoeken naar een evenwicht tussen economische en werknemersbelangen. Een onderzoek naar het voorkomen van flexibele arbeidsvormen bij loontrekkenden in Vlaanderen

Sarah Vansteenkiste, Romy Debroey, Ines Penders - Steunpunt Werk - KU Leuven

## ABSTRACT

De roep om meer flexibele arbeidsvormen, zoals weekendwerk, avondwerk, nachtwerk en ploegenarbeid, komt regelmatig naar voren vanuit werkgeverskant. Het is volgens deze zijde een noodzaak om de economie draaiende te houden, en jobs niet verloren te laten gaan. Anderzijds wijzen vakbondsvertegenwoordigers vaak op de nefaste gevolgen die deze stelsels kunnen hebben op de individuele gezondheid. In deze bijdrage onderzoeken we hoe diverse vormen van flexibele arbeid aanwezig zijn onder loontrekkenden in Vlaanderen. We bekijken hoe dit zich verhoudt tot de andere gewesten, het EU-27-gemiddelde en onze buurlanden. We gaan ook in op een sectoraal perspectief en analyseren zo het voorkomen van de flexibele arbeidsvormen en hun evolutie tijdens het laatste decennium in zes grote sectoren: de commerciële diensten, de gezondheidszorg en maatschappelijke dienstverlening, de industrie, het onderwijs en de openbare besturen. Tot slot richten we ons ook op het individuele perspectief, waar we voor de voorbije twee decennia nagaan in welke mate het voorkomen van de flexibele arbeidsvormen bij loontrekkenden verschilt naar geslacht, opleidingsniveau, leeftijd en migratieachtergrond.

## Flexibele arbeidsvormen: zoeken naar een evenwicht tussen economische en werknemersbelangen

Geregeld duikt een stevig debat op tussen werkgeversorganisaties en vakbonden over hoe flexibel de werknemer in Vlaanderen hoort te zijn. Getuige daarvan de ganse reeks persartikels in de kwaliteitskranten in 2019 toen we vanuit het Steunpunt Werk nieuwe cijfers publiceerden over het voorkomen van flexibele arbeidsvormen in Vlaanderen, oftewel het werken tijdens onregelmatige uren. Ook in dit Over.Werk-nummer tonen de visieteksten van de werkgeversorganisaties (Van Wallegghem et al., 2023; Teughels & Duvillier, 2023) en vakbonden (Van der Schueren, 2023; Scholiers, 2023; Gerard & Van den Bergh, 2023) tegengestelde standpunten. Volgens werkgeverszijde is het werken tijdens de onregelmatige uren, zij het op zaterdag, zondag, tijdens de avond, 's nachts of in ploegenstelsels, een absolute noodzaak om de economie draaiende te houden en jobs niet verloren te laten gaan, of net te kunnen inwinnen. Uit eerder onderzoek van Gijbrechts et al. (2022) blijkt inderdaad dat flexibiliteit een belangrijke rol speelt voor bedrijven om zich ergens te vestigen. Even belangrijk zelfs als de loonkosten, een thematiek waarrond werkgevers en vakbonden eveneens vaak diametraal tegenover elkaar staan.

Vooral de e-commerce, die zich al eens meer lijkt te vestigen in de buurlanden, staat vanuit werkgeverszijde symboliek voor het verloren gaan van jobs door de relatief strengere wetgeving in België en de relatief hogere loonkost die gepaard gaan met de premies voor onregelmatige arbeid. Maar ook in andere sectoren zijn flexibele arbeidsvormen niet weg te denken. Denk aan de gezondheidszorg, waar patiënten ook 's avonds, 's nachts en in het weekend verzorgd dienen te worden, aan de wetshandhaving, waar criminaliteit niet alleen ingedijkt dient te worden tijdens de gebruikelijke kantooruren, of aan de klein- en groothandel, waar velen van ons graag ook gaan winkelen na de reguliere werkdag of in het weekend.

Hoewel deze vormen van flexibele arbeid essentieel zijn vanuit maatschappelijk en economisch oogpunt om bepaalde sectoren draaiende te houden, rijst tegelijkertijd de vraag of meer dergelijke flexibiliteit wenselijk is voor de Vlaamse werknemers. Verschillende studies wijzen immers op de nadelen die onder meer nachtwerk of ploegenarbeid kan hebben op de individuele gezondheid, maar ook op de prestaties op de werkvloer (IARC, 2019; James et al., 2017; Kecklund en Axelsson, 2016, McHugh et al., 2020; Pallesen et al., 2021; Rivera et al., 2020; van de Ven et al., 2022; Godderis, 2021). Op individueel vlak verhoogt dit het risico op onder meer ernstige slaapstoornissen, vermoeidheid, diabetes type 2, hart- en vaatziekten, verschillende kankertypes, psychische aandoeningen en fertiliteits- en zwangerschapsaandoeningen. Maar er is ook een impact op de productiviteit, het verwerken van taken, het risico op fouten en ongelukken op het werk. Ondanks groeiend wetenschappelijk bewijs van de negatieve gevolgen, kiezen bepaalde werknemers toch zeer bewust voor flexibele arbeidsvormen. Zo zijn er immers ook financiële voordelen aan verbonden of hebben ze een passie voor de job (James et al., 2017). Daarnaast zouden bepaalde groepen, zoals jongeren of 'nachtraven' (personen die vooral 's avonds en 's nachts het beste presteren), beter bestand zijn tegen flexibiliteit (Godderis, 2021; Saksvik et al., 2010). Onderzoek wijst er bovendien op dat de duurtijd van het opnemen van de flexibele arbeidsvorm zoals nachtwerk de impact verhoogt op het ziekterisico (Godderis, 2021). Op die manier zou het afbouwen van flexibele arbeidsvormen op latere leeftijd de negatieve effecten ervan kunnen tegengaan.

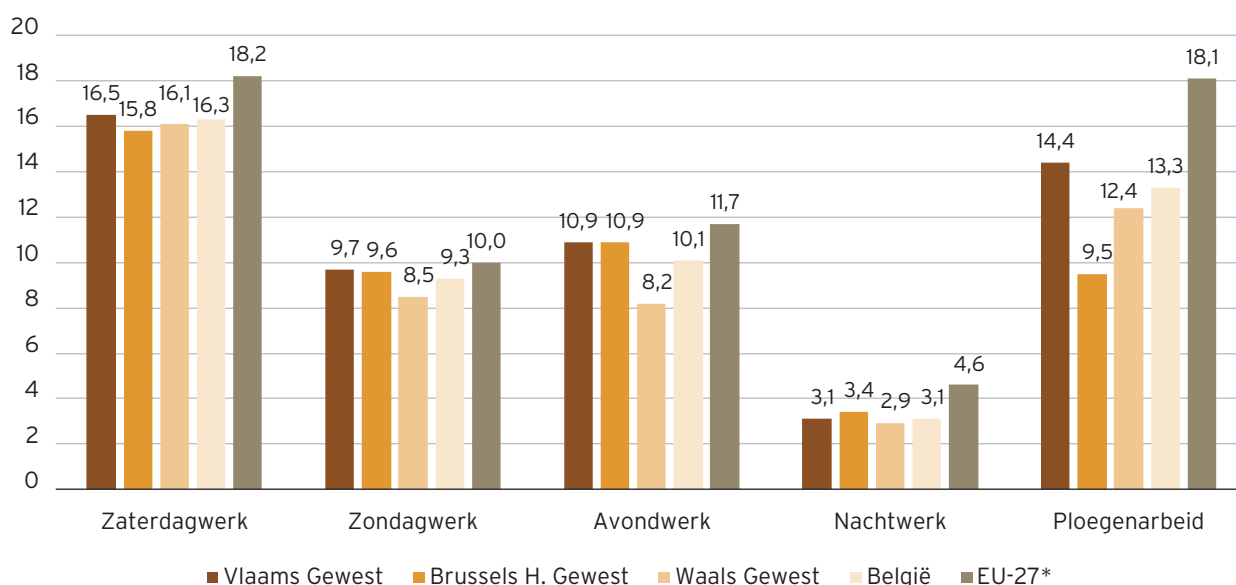
Uit het bovenstaande leiden we af dat een zekere mate aan flexibiliteit qua onregelmatige werkuren gewenst is in Vlaanderen vanuit economische en maatschappelijke overwegingen, maar dat te veel van dit type arbeidsflexibiliteit dan weer ongunstig is vanuit individueel oogpunt, zeker wanneer het te lang aanhoudt in de loopbaan. Uit eerdere berichtgeving rond onze cijfers op dit vlak in verschillende Vlaamse persmedia (onder andere in 2019 en 2020), bleek dat Vlaamse en Belgische werknemers minder 's avonds, 's nachts en in het weekend werken dan in de meeste andere Europese landen. In dit onderzoek maken we een nieuwe stand van zaken op over het voorkomen van deze flexibele arbeidsvormen, met een focus op de Vlaamse positie.

## **Het voorkomen van de flexibele arbeidsvormen in Vlaanderen vergeleken met de gewesten, EU-27 en de buurlanden**

In deze sectie werpen we een blik op het gebruik van flexibele werkmethoden door loontrekkenden, zijnde avondwerk (tussen 19 en 23 uur), nachtarbeid (tussen 23 en 5 uur), zaterdagwerk, zondagwerk en ploegenarbeid. Ploegenarbeid wordt gedefinieerd als een werkorganisatie waarin verschillende teams elkaar opvolgen op de werkplek en dezelfde taken uitvoeren. Het werk wordt overgedragen van de ene ploeg naar de andere. Dit kan een ploegensysteem zijn met twee, drie, vier of meer opeenvolgende ploegen, of een systeem van onderbroken uurroosters, zoals de vroege en late shifts (Debroey et al., 2023). We hanteren voor onze analyse de microgegevens van de Enquête naar Arbeidskrachten (EAK) van Statbel of voor de Europese vergelijkingen de Labour Force Survey (LFS) van Eurostat. Deze bronnen zijn surveys en bevatten telkens een representatieve steekproef van de bevolking (meer bepaald loontrekkenden op arbeidsleeftijd in ons onderzoek). De mate waarin men dus werkt in een bepaalde flexibele arbeidsvorm is daarom zelfgerapporteerd: het gaat om hoe de respondent zelf aangeeft te werken tijdens onregelmatige uren.

In eerste instantie analyseren we de prevalentie van flexibele arbeidsvormen in Vlaanderen en vergelijken we deze met de situatie in de andere gewesten en het EU-27-gemiddelde. Daarnaast brengen we ook onze buurlanden in de beschouwing, met als doel de positie van België te bepalen. Het is belangrijk om op te merken dat de gegevens met betrekking tot de flexibele arbeidsvormen sinds 2021 niet meer jaarlijks beschikbaar zijn in de LFS (door een hervorming van de LFS-bevraging). In onze berekeningen in **FIGUUR 1** die we hieronder bespreken, hebben de buurlanden en het EU-27-gemiddelde daarom alleen betrekking op het jaar 2021, terwijl de Belgische cijfers van 2022 zijn. Voor meer gedetailleerde informatie over meerdere landen verwijzen we naar ons dashboard 'Vlaanderen binnen Europa', rubriek jobkenmerken.

**FIGUUR 1** \ Aandeel (%) loontrekkenden (20-64 jaar) in flexibele arbeidsvormen | 2022 (België en de gewesten), 2021 (EU-27)\*



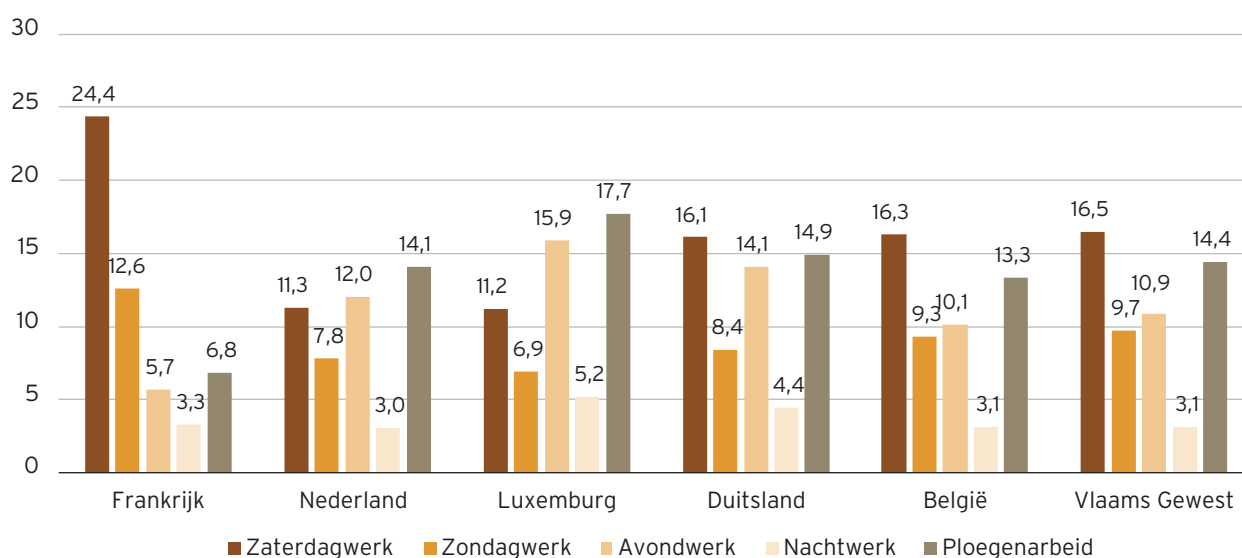
**Noot:** \* De cijfers met betrekking tot flexibele arbeidsvormen zijn vanaf de hervorming van de LFS-bevraging in 2021 niet meer jaarlijks beschikbaar. Deze variabelen worden op Europees niveau enkel nog in oneven jaren bevestigd, vandaar dat het EU-27-gemiddelde over 2021 gaat.

**Bron:** Steunpunt Werk op basis van Statbel (Algemene Directie Statistiek - Statistics Belgium) - EAK, Eurostat - LFS

In Vlaanderen is zaterdagwerk de meest gangbare vorm van flexibele arbeid, met 16,5% van de Vlaamse loontrekkenden die eraan deelnemen. In vergelijking met de andere gewesten blijkt dat loontrekkenden in zowel het Brussels H. Gewest (15,8%) als het Waalse Gewest (16,1%) iets minder betrokken zijn bij zaterdagwerk, al zijn de verschillen klein. Zaterdagwerk is er eveneens de meest voorkomende vorm van flexibele arbeid. Wat zondagwerk betreft, toont **FIGUUR 1** dat 9,7% van de Vlaamse loontrekkenden eraan deelneemt, vergeleken met 9,6% in het Brussels H. Gewest en 8,5% in het Waalse Gewest. Ploegenarbeid staat op de tweede plaats als meest beoefende vorm van flexibel werk in het Vlaamse Gewest, met een percentage van 14,4%. In het Waalse Gewest is 12,4% van de loontrekkenden betrokken bij ploegenarbeid, terwijl loontrekkenden in het Brussels H. Gewest met 9,5% het minst vaak ploegenarbeid uitvoeren. Bij avondwerk is er geen verschil tussen het Vlaamse en het Brussels H. Gewest, waar 10,9% van de loontrekkenden 's avonds werkt, tegenover 8,2% van de Waalse loontrekkenden. Nachtwerk wordt van alle flexibele arbeidsvormen het minst frequent uitgevoerd in Vlaanderen, met een percentage van 3,1%. Er zijn wederom geen grote verschillen waarneembaar tussen de gewesten onderling, hoewel het Waalse Gewest opnieuw het laagste aandeel heeft. Zo werkt 3,4% van de Brusselse loontrekkenden 's nachts, terwijl dit bij de Waalse loontrekkenden op 2,9% ligt.

Hoe flexibel is Vlaanderen nu ten opzichte van de andere Europese landen? De verschillende flexibele arbeidsvormen komen in Vlaanderen telkens minder vaak voor dan gemiddeld in de EU-27. Vooral qua ploegenarbeid en nachtwerk zijn de verschillen relatief gezien het grootst. Waar in Vlaanderen 14,4% van de loontrekkenden ploegenarbeid beoefent en 3,1% nachtwerk, is dat gemiddeld in de EU-27 respectievelijk 18,1% en 4,6%. Het voorkomen van zondagwerk of avondwerk is minder verschillend tussen Vlaanderen of de EU-27. Ondanks dat er nog verschillen zijn, vertoont Vlaanderen in 2022 meer aansluiting met de EU-27 in vergelijking met een decennium eerder (niet weergegeven in de figuur, maar raadpleegbaar via het dashboard 'Vlaanderen binnen Europa', rubriek jobkenmerken!). Zo bedroeg de kloof tussen Vlaanderen en de EU-27 in 2012 voor het voorkomen van ploegenarbeid en nachtwerk nog respectievelijk 9,7 en 4,2 procentpunten (ppt), waar deze verschillen in 2022 nog steeds het meest uitgesproken zijn, maar wel gereduceerd tot 3,7 en 1,5 procentpunten. In de EU-27 valt op dat nachtwerk er sterker afgenomen is bij haar loontrekkenden het voorbije decennium dan in Vlaanderen. De aanwezigheid van ploegenarbeid is dan weer eerder gestabiliseerd in de EU-27, gemiddeld gesproken, waar het in Vlaanderen toch een beduidende toename kende (zie ook verder). In 2012 waren er eveneens aanzienlijke verschillen in zaterdagwerk (6,8 ppt), zondagwerk (3,1 ppt) en avondwerk (8,3 ppt) tussen Vlaanderen en gemiddeld in de EU-27, waar deze in 2022 beduidend kleiner zijn geworden (respectievelijk nog 1,7 ppt, 0,3 ppt en 0,8 ppt). De prevalentie van werken tijdens het weekend (zowel op zaterdag als zondag) of 's avonds, is dan ook afgenomen in de EU-27, waar het in Vlaanderen is toegenomen (zie ook verder).

**FIGUUR 2** \ Aandeel (%) loontrekkenden (20-64 jaar) in flexibele arbeidsvormen | 2022 (België en Vlaams Gewest), 2021 (Frankrijk, Nederland, Luxemburg, Duitsland)



**Bron:** Steunpunt Werk op basis van Statbel (Algemene Directie Statistiek - Statistics Belgium) - EAK, Eurostat - LFS

Als we de vergelijking maken tussen Vlaanderen en de buurlanden anno 2022, komt er een gemengd beeld naar voren afhankelijk van het type flexibele arbeidsvorm (**FIGUUR 2**). Deze analyse blijft ook overeind wanneer we België als geheel zouden nemen, in plaats van de regio Vlaanderen.

Zoomen we in op weekendwerk, dan valt op dat er in Frankrijk beduidend meer op zaterdag (24,4%) of zondag (12,6%) gewerkt wordt in vergelijking met Vlaanderen of België. In Nederland (11,3% en 7,8%) en Luxemburg (11,2% en 6,9%) is weekendwerk dan weer minder typisch dan bij ons. In Duitsland komt zaterdagwerk met 16,1% ongeveer even vaak voor, maar zondagwerk is er wat minder vertegenwoordigd (8,4%) dan in Vlaanderen of België. Wanneer we de wetgevingen van de desbetreffende landen opzoeken met betrekking tot flexibele arbeidsvormen, vallen belangrijke verschillen op, die mee de resultaten kunnen verklaren.

Op het vlak van zondagwerk hebben bepaalde buurlanden regelgeving waarin werknemers recht hebben op een vastgesteld aantal vrije zondagen per jaar of een specifieke vergoeding. Zo hebben werknemers in Nederland recht op minimaal dertien vrije zondagen per jaar. Ze hebben echter geen recht op extra loon of extra vrije uren (Rijksoverheid, z.d.). In Duitsland schrijft de wet voor dat er minstens vijftien vrije zondagen per jaar moeten zijn (Bundesministerium der Justiz, 2022). In België heeft een zondagwerker recht op een dag inhaalrust binnen de volgende zes dagen (FOD Werkgelegenheid, Arbeid en Sociaal Overleg, z.d.-e). Hoewel het gewone loon wordt uitbetaald, bevatten veel cao's wel een loontoeslag (Acerta, 2023b). In Luxemburg geldt zowel het principe van inhaalrust als een specifieke beloning voor zondagwerk. Werkgevers moeten voor elke gewerkte zondag ofwel het normale uurloon plus een verhoging van 70% voor elk gewerkt uur betalen, ofwel compenserende rust en een toeslag van 70% voor elk gewerkt uur aanbieden (Guichet.lu, z.d.-c).

In onze contreien is avondwerk dan weer minder kenmerkend dan in Luxemburg (15,9%), Duitsland (14,1%) of Nederland (12,0%). Waar weekendwerk in Frankrijk nog het sterkst aanwezig was van alle buurlanden, is avondwerk dat verhoudingsgewijs dan weer helemaal niet, met slechts 5,7%. Qua nachtwerk scoren Luxemburg (5,2%) en Duitsland (4,4%) opnieuw hoger dan Vlaanderen of België. In Frankrijk (3,3%) en Nederland (3,0%) vinden we vrij gelijkaardige percentages terug. De positie van Nederland is daarbij opvallend, ondanks de strengere arbeidswetgeving in België, en de eerdere persberichten dat veel e-commerce in België hierdoor verloren gaat aan Nederland. Ter vergelijking, in 2012 bedroeg de kloof tussen Nederland en België volgens onze cijfers nog 5,5 procentpunten<sup>1</sup>. In 2018 was dit zelfs gestegen naar 6,3 procentpunten, met respectievelijk 9,3% Nederlandse nachtwerkers en 3,0% Belgische nachtwerkers. Navraag bij het Nederlandse Centraal Bureau voor de Statistiek (CBS) leert ons dat ze deze afname vooral toewijzen aan een verandering in methodologie van de gebruikte bevraging. Vanaf 2021 werden de mogelijke antwoordcategorieën voor respondenten gewijzigd op de vragen rond onder andere nachtwerk, en dit is voor hen de belangrijkste reden waarom er zo'n sterke daling is in het geobserveerde percentage nachtwerk in Nederland.

In België, Frankrijk en Luxemburg vertoont de wetgeving met betrekking tot nachtarbeid gelijkenissen, wat betreft de maximumduur van nachtarbeid, waarbij de start- en einduren de voornaamste verschillen zijn. Volgens de 'Arbeidswet van 16 maart 1971' (FOD Werkgelegenheid, Arbeid en Sociaal Overleg, z.d.-a) mag nachtarbeid in België plaatsvinden van 20 uur tot 06 uur (FOD Werkgelegenheid, Arbeid en Sociaal Overleg, z.d.-b). In Frankrijk begint en eindigt nachtwerk volgens de 'Code du Travail' een uur later, tussen 21 uur en 07 uur (République Française, 2016). Volgens de Luxemburgse 'Code du Travail' (Le Gouvernement Du Grand-Duché De Luxembourg, 2023) geldt nachtarbeid tussen 22 uur en 06 uur (voor de horeca tussen 23 uur en 06 uur). Zowel binnen België, Frankrijk en Luxemburg mag het aantal uren nachtarbeid de acht uren niet overschrijden (FOD Werkgelegenheid, Arbeid en Sociaal Overleg, z.d.-b; Guichet.lu, z.d.-a; République Française, 2022). Duitsland en Nederland hanteren daarentegen iets soepelere regels met betrekking tot nachtarbeid. Volgens de Duitse 'Arbeitszeitgesetz' geldt nachtarbeid er tussen 23 uur en 06 uur, met een maximum van acht uren per dag, maar dit kan verhoogd worden tot tien uren zolang de gemiddelde dagelijkse arbeidsduur over een kalendermaand niet meer is dan acht uren (Bundesministerium der Justiz, 2022). In Nederland, volgens de 'Arbeidstijdenwet', valt nachtwerk tussen middernacht en 06 uur, met een maximale duur van tien uren. Deze nachtdienst kan worden verlengd tot twaalf uren, maar wel slechts 22 keer per jaar (Overheid.nl, 2022; Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid, z.d.).

In vergelijking met de buurlanden valt het op dat België zich kenmerkt door zijn opmerkelijk vroege starttijd voor nachtarbeid, namelijk om 20 uur. Daarnaast stelt de wet in België dat elke werknemer die nacht- en ploegenarbeid verricht, wordt beschouwd als een werknemer die een risicovolle activiteit uitoefent (FOD Werkgelegenheid, Arbeid en Sociaal Overleg, z.d.-c). Belgische werkgevers moeten dan ook een specifieke procedure volgen alvorens nachtarbeid toe te passen, waaronder overleg met werknemers, ondernemingsraad of vakbonden, en het indienen van een verslag bij het desbetreffende paritair comité (Acerta, 2023a).

Om nachtwerk in de e-commerce-industrie tussen 20 uur en middernacht te vergemakkelijken, heeft de Belgische arbeidsdeal van november 2022 enkele maatregelen genomen. De procedure is vereenvoudigd: enkel de goedkeuring van één vakbond is voortaan vereist, zonder dat het arbeidsreglement aangepast hoeft te worden. Hiernaast hebben werkgevers die nog geen nachtwerk hebben kunnen implementeren, de optie om een eenmalig proefproject op te starten (Acerta, 2022). Mogelijk kan dit de toekomstige cijfers rond nachtwerk wel opwaarts beïnvloeden.

Bij de laatste flexibele arbeidsvorm, ploegenarbeid, sluit Vlaanderen aan bij de scores van Nederland (14,1%) en Duitsland (14,9%). Luxemburg kent wat vaker ploegenarbeid bij haar loontrekkenden (17,7%), terwijl Frankrijk (6,8%) net zoals bij avondwerk een duidelijk lagere score laat optekenen. In België is ploegenarbeid toegestaan voor maximaal elf opeenvolgende uren, met een wekelijks maximum van 50 uren. Om ervoor te zorgen dat de normale wekelijkse arbeidsduur van 38 uren niet wordt overschreden, is inhaalrust verplicht (FOD Werkgelegenheid, Arbeid en Sociaal Overleg, z.d.-d). In Frankrijk is ploegenarbeid niet specifiek gedefinieerd in de wet; het volgt echter de Europese richtlijn van 4 november 2003 betreffende de organisatie van de arbeidstijd. De Franse wet geeft ruimte aan collectieve onderhandelingen, waardoor de regels voor ploegenarbeid verschillend kunnen voorkomen in cao's van bedrijven (Ministère Du Travail, Du Plein Emploi Et De L'insertion, 2021). In Duitsland gelden dezelfde regels voor zowel nacht- als ploegenarbeid. Ploegenarbeid mag maximaal acht uur duren, met de mogelijkheid tot uitbreiding naar tien uur, zolang de gemiddelde dagelijkse arbeidsduur over een kalendermaand niet meer is dan acht uur (Bundesministerium der Justiz, 2022). In Luxemburg zijn de normale werkuren acht uur per dag en 40 uur per week, tenzij anders bepaald in een cao. De werkgever kan een periode vaststellen waarin werknemers buiten deze grenzen mogen werken, mits hij een werkorganisatieplan of een flexibel uurrooster opstelt. De maximale arbeidstijd mag echter niet meer zijn dan tien uren per dag of 48 uren per week, en de werkgever moet voldoende rusttijden garanderen (Guichet.lu, z.d.-b). In Nederland mogen ploegendiensten volgens de Arbeidstijdenwet niet langer dan twaalf uren duren, en het gemiddelde aantal werkuren over zestien weken mag 48 uren niet overschrijden. In een drieploegenrooster mag de werktijd niet langer zijn dan tien uren per nacht (Overheid.nl, 2022).

## Flexibel werken in Vlaanderen: een decennium van verandering in sectoren

In het vorige deel lag onze focus op het vergelijken van flexibele arbeidsvormen tussen Vlaanderen, de gewesten en haar buurlanden. In dit onderdeel richten we ons enkel op Vlaanderen en onderzoeken we de aanwezigheid van de flexibele arbeidsvormen in verschillende sectoren, alsook of er veranderingen hebben plaatsgevonden in de periode van 2012 tot en met 2022. De sectoren die we bespreken, omvatten de commerciële diensten, gezondheidszorg en maatschappelijke dienstverlening, industrie, onderwijs en openbare besturen. Onder de commerciële diensten vallen zowel de groothandel als de detailhandel, financiële, administratieve en ondersteunende diensten, de horeca, en vergelijkbare sectoren. De energie- en landbouwsector konden we niet opnemen in de tabel vanwege te kleine aantallen. Daarnaast zijn er nog een aantal kleinere sectoren in Vlaanderen, zoals de kunst- en recreatiesector, die we door te kleine aantallen eveneens niet nader onderzoeken.

Uit **TABEL 1** blijkt dat zaterdagwerk in 2022 het meest gangbaar is binnen de commerciële diensten (21,4%), het onderwijs (18,5%), en de gezondheidszorg en maatschappelijke dienstverlening (17,6%) en dat deze drie sectoren hoger scoren dan het algemene Vlaamse gemiddelde voor alle sectoren (16,5%). Ook zondagwerk vinden we voornamelijk terug binnen de gezondheidszorg en maatschappelijke dienstverlening (15,7%) en het onderwijs (15,5%), en opnieuw sterker dan gemiddeld in Vlaanderen (9,7%). Logischerwijs, met onder andere de beperktere openingsregelingen op zondag, is zondagwerk minder sterk vertegenwoordigd in de commerciële diensten (8,7%) dan het geval is voor zaterdagwerk.

**TABEL 1** \ Evolutie (%) flexibele arbeidsvormen bij loontrekkenden (20-64 jaar) naar sector | Vlaams Gewest, 2012-2022

	Zaterdagwerk		Zondagwerk		Avondwerk		Nachtwerk		Ploegenarbeid	
	2012	2022	2012	2022	2012	2022	2012	2022	2012	2022
Bouw	nb	nb	nb	nb	nb	nb	nb	nb	nb	5,9
Commerciële diensten	20,5	21,4	8,0	8,7	8,7	9,0	3,0	2,4	5,0	11,1
Gezondheidszorg en Maatschappelijke diensten	19,4	17,6	17,8	15,7	8,9	8,6	4,7	3,9	11,2	23,0
Industrie	7,3	9,8	5,2	7,3	12,4	20,9	4,7	6,6	22,6	30,1
Onderwijs	14,5	18,5	10,8	15,5	14,2	15,0	nb	nb	nb	nb
Openbare besturen	9,1	9,5	7,0	8,0	4,2	6,5	nb	nb	nb	9,8
Vlaamse gemiddelde	15,4	16,5	8,9	9,7	9,0	10,9	3,0	3,1	8,1	14,4

**Noot:** a. 'Nb' wijst op een niet-betrouwbaar gegeven wegens te kleine celaantallen.

b. De energie- en landbouwsector zijn niet opgenomen in de tabel vanwege te kleine aantallen in elke cel.

**Bron:** Steunpunt Werk op basis van Statbel (Algemene Directie Statistiek - Statistics Belgium) - EAK

De hoge score van de onderwijssector voor zowel zaterdag- als zondagwerk is dan wel weer opvallend, aangezien weekendwerk er in principe niet deel uitmaakt van het standaardcontract van de meeste personeelsleden. Door een belangrijk deel van hen wordt er desondanks toch over gerapporteerd. Weekendwerk kent een stijging in bijna alle sectoren, met de meest opvallende toename binnen het onderwijs en de industrie. In de onderwijssector nemen zaterdag- en zondagwerk toe van respectievelijk 14,5% en 10,8% in 2012 naar 18,5% en 15,5% in 2022. In de industrie zijn deze flexibele arbeidsvormen wat minder sterk aanwezig, maar kennen ze toch ook een beduidende groei: van 7,3% en 5,2% in 2012 naar 9,8% en 7,3% in 2022. In de gezondheidszorg en maatschappelijke dienstverlening komt weekendwerk dan weer iets minder voor vergeleken met 2012, met 1,8 procentpunten minder zaterdagwerk en 2,1 procentpunten minder zondagwerk.

Naast weekendwerk, vinden we ook avondwerk relatief vaak terug in de onderwijssector (15,0%) en sterker dan gemiddeld in Vlaanderen (10,9%). In de industriesector is avondwerk nog sterker gangbaar, met ongeveer één op de vijf loontrekkenden (20,9%) die het opnemen in hun arbeidsregime. Avondwerk heeft eveneens aan belang gewonnen in bijna alle sectoren. Vooral binnen de industrie wordt aanzienlijk meer 's avonds gewerkt dan een decennium eerder (+8,5 ppt), maar ook binnen de openbare besturen (+2,3 ppt) en het onderwijs (+0,8 ppt) is deze trend merkbaar, zij het minder uitgesproken. Alleen in de gezondheidszorg en maatschappelijke dienstverlening is er, net zoals we constateerden voor weekendwerk, een lichte afname van avondwerk (-0,3 ppt) merkbaar.

Wat betreft nachtwerk kunnen we alleen betrouwbare conclusies trekken voor de commerciële sector, gezondheidszorg en maatschappelijke dienstverlening, en de industrie. In de andere sectoren zijn er te kleine celaantallen om betrouwbare uitspraken te kunnen doen. Nachtwerk is het meest gangbaar binnen de industrie, met een percentage van 6,6%, dat dubbel zo hoog ligt als het Vlaamse gemiddelde van 3,1%. Opmerkelijk is dat in 2012 nachtwerk in gelijke mate werd uitgevoerd in de gezondheidszorg en maatschappelijke dienstverlening en de industrie. Echter, de industrie vertoont sindsdien een toename in nachtwerk (+1,9 ppt), terwijl de gezondheidszorgsector een afname kent (-0,8 ppt). Ook binnen de commerciële sector wordt er iets minder 's nachts gewerkt (-0,6 ppt) vergeleken met tien jaar geleden.

Ploegenarbeid komt met 30,1% opnieuw prominent naar voren in de industrie, waar het net als nachtwerk, dubbel zo hoog ligt als gemiddeld bij de loontrekkenden in Vlaanderen (14,4%). Ook in de gezondheidszorg en maatschappelijke dienstverlening (23,0%) is ploegenarbeid uitgesproken aanwezig. Wat opvalt is dat ploegenarbeid het afgelopen decennium sterk is toegenomen binnen de gezondheidszorg en maatschappelijke dienstverlening (+11,8 ppt) en de industrie (+7,5 ppt).

## Evolutie van de flexibele arbeidsvormen naar achtergrondkenmerken tussen 2000 en 2022

In het vorige onderdeel gingen we in op het sectorperspectief van het voorkomen van de flexibele arbeidsvormen. In dit onderdeel diepen we het individuele perspectief verder uit, en bespreken we het voorkomen van de flexibele arbeidsvormen naar de achtergrondkenmerken geslacht, leeftijd, geboorteland en onderwijsniveau. We bekijken daarbij de evolutie van de voorbije twee decennia, tussen 2000 en 2022. De data laten toe om hier een ruimere tijdspanne op te nemen dan bij het sectorperspectief. Waar relevante bevindingen zijn, zullen we ook gecombineerde achtergrondkenmerken meegeven, terwijl we bepaalde combinaties achterwege laten als er geen opvallende bevindingen zijn.

**TABEL 2** \ Evolutie (%) flexibele arbeidsvormen bij loontrekkenden (20-64 jaar) naar achtergrondkenmerken | Vlaams Gewest, 2000-2022

	Zaterdagwerk		Zondagwerk		Avondwerk		Nachtwerk		Ploegenarbeid	
	2000	2022	2000	2022	2000	2022	2000	2022	2000	2022
Totaal	12,1	16,5	7,0	9,7	12,0	10,9	4,8	3,1	10,4	14,4
<b>GESLACHT</b>										
Man	10,8	15,6	6,7	9,3	14,0	13,1	6,4	4,4	12,7	17,3
Vrouw	14,0	17,4	7,5	10,1	9,3	8,5	2,5	1,8	7,4	11,5
<b>LEEFTIJD</b>										
20-24 jaar	16,6	27,4	9,8	13,1	15,5	16,7	7,1	nb	14,5	20,5
25-54 jaar	11,8	16,3	6,8	9,7	11,9	10,9	4,6	3,5	10,3	14,5
55-64 jaar	9,5	12,8	5,9	8,0	8,0	8,3	nb	2,3	nb	11,5
<b>GEBORTELAND</b>										
België	12,1	16,6	7,0	10,1	11,9	10,7	4,6	3,1	10,4	13,2
EU-27	nb	14,1	nb	6,9	nb	9,6	nb	nb	nb	20,7
Buiten EU-27	nb	16,9	nb	7,8	nb	12,9	nb	nb	nb	21,0
Buiten België	12,9	15,7	8,3	7,4	15,2	11,4	nb	3,2	9,7	20,9
<b>ONDERWIJSNIVEAU*</b>										
Kortgeschoold	11,5	17,8	6,3	7,3	13,8	13,0	5,7	3,9	14,3	21,0
Middengeschoold	13,9	19,3	7,8	11,4	11,9	12,4	5,0	4,4	11,4	20,2
Hooggeschoold	9,4	12,1	6,0	8,2	9,4	8,1	2,9	2,1	4,4	7,1

**Noot:** a. \*Voor de opsplitsing naar onderwijsniveau wordt de bevolking van 25 tot 64 jaar bekeken, omdat jongeren hun studies doorgaans nog niet hebben afgerond. Voor alle andere groepen gaat het om de 20- tot 64-jarigen.

b. 'Nb' wijst op een niet-betrouwbaar gegeven wegens te kleine celaantallen.

c. "Geboren buiten België" verwijst naar personen die zijn geboren in landen zowel binnen als buiten de EU-27, exclusief België.

**Bron:** Steunpunt Werk op basis van Statbel (Algemene Directie Statistiek - Statistics Belgium) - EAK

### Weekendwerk

De eerste flexibele arbeidsvorm die we opnemen in onze analyse is weekendwerk. In vergelijking met het jaar 2000 constateren we dat steeds meer Vlaamse loontrekkenden (20- tot 64-jarigen) aan weekendwerk doen. Terwijl in 2000 respectievelijk 12,1% en 7,0% van hen op zaterdag en zondag werkten, is dit in 2022 aanzienlijk gestegen tot 16,5% voor zaterdagwerk en 9,7% voor zondagwerk. Zoals we eerder benadrukten, is weekendwerk het meest vertegenwoordigd in commerciële diensten (hier dan voornamelijk zaterdagwerk), onderwijs en de gezondheidszorg en maatschappelijke dienstverlening. Uit onze data blijkt dat dit relatief grote sectoren zijn, die bovendien in de afgelopen decennia zijn toegenomen wat betreft tewerkstelling. Deze tewerkstellingstoename kan mee een verklaring bieden voor de toename in weekendwerk.



Wanneer we de flexibele arbeidsvormen in relatie tot achtergrondkenmerken analyseren, komen enkele interessante bevindingen naar voren. Vrouwen verrichten iets vaker weekendwerk dan mannen. Van de vrouwelijke loontrekkenden werkt 17,4% anno 2022 op zaterdag, terwijl dit percentage bij mannelijke loontrekkenden 15,6% bedraagt. Voor zondagwerk is het verschil beperkter, met respectievelijk 10,1% voor vrouwen en 9,3% voor mannen. Dit verschil kan mee verklaard worden doordat vrouwen sterk vertegenwoordigd zijn in de sector van het onderwijs (71,4% is vrouw in 2022), en de sector gezondheidszorg en maatschappelijke dienstverlening (82,0% is vrouw in 2022), twee sectoren die net hoger dan gemiddeld scoren op vlak van zaterdagwerk en zondagwerk. Zowel mannen als vrouwen werken meer in het weekend in vergelijking met 2000 (TABEL 2).

Een groter genderverschil komt naar voren wanneer we de gegevens naar geslacht opsplitsen naar leeftijd (niet in tabel). Vrouwelijke jongeren (20- tot 24-jarigen) verrichten aanzienlijk meer zaterdagwerk dan hun mannelijke leeftijdsgenoten. Zo geeft in 2022 iets meer dan één op de drie (34,2%) van de jonge vrouwen aan op zaterdag te werken, terwijl dit bij de mannen eerder over één op de vijf gaat (20,9%). Over zondagwerk kunnen we geen betrouwbare conclusies trekken vanwege te kleine aantallen bij de mannelijke jongeren. Van de vrouwen tussen de 20 en 24 jaar werkt 18,3% op zondag. In de leeftijdsgroepen van 25 tot 54 jaar en 55-plussers zijn geen opvallende genderverschillen merkbaar.

Verder blijkt dat jongeren (20- tot 24-jarigen) vaker betrokken zijn bij weekendwerk in vergelijking met 25- tot 54-jarigen en 55-plussers. Zo werkt in 2022 27,4% van de Vlaamse jongeren op zaterdag, tegenover respectievelijk 16,3% en 12,8% bij de 25- tot 54-jarigen en 55-plussers. Hoewel deze verschillen iets minder uitgesproken zijn bij zondagwerk, nemen jongeren nog steeds de leiding met 13,1%, terwijl dit bij de 25- tot 54-jarigen 9,7% bedraagt en 8,0% voor de 55-plussers. Jongeren vertoonden ook de sterkste stijging in weekendwerk, vooral bij zaterdagwerk. Waar in 2000 nog 16,6% van de jongeren op zaterdag werkte, is dit in 2022 met 10,8 procentpunten gestegen naar 27,4%.

Wanneer we de opsplitsing naar geboorteland maken, valt op dat personen met een Belgisch geboorteland vaker werken op zondag (10,1%) in vergelijking met personen geboren buiten België (7,4%) of buiten EU-27 (6,9%). Ook hier kan de sterkere vertegenwoordiging van personen met België als geboorteland in de sector onderwijs, en de sector gezondheidszorg en maatschappelijke dienstverlening mee een verklaring bieden. Dat aandeel is bovendien toegenomen (+3,1 ppt) in vergelijking met twee decennia eerder, waar het percentage met geboorteland buiten België (-0,9 ppt) net afgenomen is. Qua zaterdagwerk zijn de verschillen minder uitgesproken, met 16,6% bij personen geboren in België, en 15,7% en 16,9% bij personen geboren buiten België of buiten EU-27. Hier merken we op dat zowel het percentage personen geboren binnen België (+4,5 ppt) als personen geboren buiten België (+2,8 ppt) dat op zaterdag werkt, is gestegen in vergelijking met 2000.

Als het gaat om het onderwijsniveau, valt op dat vooral midden- en kortgeschoolden (25- tot 64-jarigen) op zaterdag werken. Zo geeft 19,3% van de middengeschoolden in Vlaanderen aan op zaterdag te werken, terwijl dit percentage 17,8% bedraagt voor kortgeschoolden en 12,1% voor hooggeschoolden. Kort- en middengeschoolden zijn sterker aanwezig bij de commerciële diensten en de gezondheidszorg en maatschappelijke dienstverlening, waarin relatief vaker op zaterdag gewerkt wordt. Het aandeel kortgeschoolden (+6,3 ppt), middengeschoolden (+5,4 ppt) en hooggeschoolden (+2,7 ppt) dat op zaterdag werkt, is sinds 2000 toegenomen.

Bij zondagwerk zijn deze verschillen wat beperkter, met respectievelijk 11,4% voor middengeschoolden, 7,3% voor kortgeschoolden en 8,2% voor hooggeschoolden. Ook hier werken kortgeschoolden (+1,0 ppt), middengeschoolden (+3,6 ppt) en hooggeschoolden (+2,2 ppt) vaker op zondag in vergelijking met twee decennia eerder.

## Avond- en nachtwerk

Als tweede vorm van flexibele arbeid, gaan we in op avond- en nachtwerk. Zoals **TABEL 2** toont, kent enkel avond- en nachtwerk een afname in Vlaanderen de voorbije decennia. De deelname aan weekendwerk en ploegenarbeid is daarentegen toegenomen. In 2000 was nog 12,0% van de Vlaamse loontrekkenden betrokken bij avondwerk, terwijl dit in 2022 is afgenomen tot 10,9%. Iets meer dan één op de tien loontrekkenden werkt dus nog 's avonds. Qua nachtwerk is er een daling van 4,8% naar 3,1%. Nachtwerk maakt op die manier slechts voor een beperkt deel van de loontrekkenden deel uit van hun arbeidsregime.

**TABEL 1** geeft aan dat avondwerk in bijna elke sector is toegenomen, maar desondanks is er een algemene afname van avondwerk in heel Vlaanderen. Deze afname kan mede worden toegeschreven aan de veranderende samenstelling van de sectoren wat betreft relatieve werkgelegenheid, maar ook een gewijzigde samenstelling van de loontrekkendenpopulatie in de voorbije decennia. Zo zijn de sectoren waar er typisch minder avondwerk wordt verricht, zoals de commerciële diensten en de gezondheidszorg en maatschappelijke dienstverlening, de voorbije jaren toegenomen in relatief tewerkstellingsbelang. Dit terwijl de sector waar avondwerk het prominentst aanwezig is, de industrie, aan tewerkstellingsbelang heeft ingeboet. Anderzijds is het zo dat de loontrekkende populatie de voorbije decennia sterk vergrijsd is, terwijl 55-plussers minder avondwerk verrichten dan jongere leeftijden (zie verder). Ook bij de algemene daling van nachtwerk die we vaststellen in Vlaanderen, speelt de sectorale samenstelling haar rol. Nachtwerk is minder belangrijk geworden in de commerciële diensten en in de gezondheidszorg en maatschappelijke dienstverlening, twee groeiende sectoren qua tewerkstelling, terwijl het in de industrie juist is gestegen, een sector die gekrompen is qua tewerkstellingsbelang.

We maken ook hier terug opsplitsingen naar achtergrondkenmerken. Zo blijkt uit **TABEL 2** dat avond- en nachtwerk sterker deel uitmaakt van de werkwereid van mannen dan van vrouwen. Deze arbeidsvormen komen dan ook vooral voor in de meer door mannen bevolkte industriële sector, zoals geïllustreerd werd in **TABEL 1**. In 2022 werkt respectievelijk 13,1% en 4,4% van de mannelijke loontrekkenden 's avonds of 's nachts, tegenover 8,5% en 1,8% bij vrouwen. Verder merken we een algemene daling op in de deelname aan avond- en nachtwerk in vergelijking met 2000.

Een consistente trend is dat jongeren meer avondwerk verrichten dan oudere loontrekkenden. We observeerden dit patroon al in 2000 en vinden het opnieuw in 2022. Opvallend is dat jongeren in 2022 (16,7%) toch wat vaker avondwerk opnemen in hun werkweek dan twee decennia eerder (15,5%). Deze stijging wordt verklaard doordat vrouwelijke jongeren nu meer 's avonds werken in vergelijking met 2000 (+4,7 ppt), terwijl mannen juist minder 's avonds werken dan twee decennia geleden (-2,0 ppt). Ook bij 55-plussers vinden we een lichte toename terug, van 8,0% in 2000 naar 8,3% in 2022. De globale afname in avondwerk is zo helemaal toe te schrijven aan de afname bij de 25- tot 54-jarigen (van 11,9% naar 10,9%). Wanneer we de cijfers voor 2022 verder uitdiepen naar geslacht en leeftijd, verdwijnt het verschil tussen de twee jongste leeftijdsgroepen bij mannen grotendeels: 14,1% van de loontrekkende 20- tot 24-jarige mannen doet aan avondwerk, wat vrij sterk overeenstemt met de 13,8% bij de 25- tot 54-jarige mannen. Bij vrouwen is leeftijd dan wel weer een sterk onderscheidende factor: bijna één op de vijf van de 20- tot 24-jarige vrouwen werkt 's avonds (19,3%), tegenover minder dan één op de tien (respectievelijk 7,9% en 6,8%) van de 25- tot 54-jarige en 55- tot 64-jarige vrouwen.

Op vlak van nachtwerk kunnen we bij de jongeren en 55-plussers geen betrouwbare vergelijking maken omwille van te kleine celtaantallen in 2022 en 2000.

Als we inzoomen op geboorteland merken we dat avondwerk wat sterker voorkomt bij personen geboren buiten EU-27 (12,9%) dan bij personen geboren in België (10,7%) of personen geboren in EU-27 (9,6%).

Echter, in vergelijking met 2000 is het aandeel avondwerk bij loontrekkenden sterker afgenomen bij personen geboren buiten België (-3,8 ppt) dan bij personen met België als geboorteland (-1,2 ppt). Qua nachtwerk liggen de percentages voor personen geboren binnen en buiten België quasi gelijk (3,1% en 3,2%). Hier kunnen we geen verdere uitdieping maken, wegens te weinig betrouwbare cijfers.

Opmerkelijk is dat vooral kortgeschoolden met 13,0% deelnemen aan avondwerk, gevolgd door middengeschoolden met 12,4% en hooggeschoolden met 8,1%. Ook hier blijkt een stabiel patroon over de jaren heen. In het jaar 2000 waren kortgeschoolden eveneens het meest vertegenwoordigd in avondwerk (13,8%), gevolgd door middengeschoolden en hooggeschoolden (respectievelijk 11,9% en 9,4%). Wat betreft nachtwerk daarentegen, valt op dat in 2000 kortgeschoolden het vaakst 's nachts werkten (5,7%), gevolgd door middengeschoolden (5,0%) en hooggeschoolden (2,9%). Twee decennia later werken middengeschoolden nu echter het vaakst 's nachts (4,4%), gevolgd door kortgeschoolden (3,9%) en hooggeschoolden (2,1%).

## Ploegenarbeid

We stelden reeds vast dat ploegenarbeid vaker uitgevoerd wordt in al de verschillende sectoren die we onderscheiden in **TABEL 1**. Als we het bekijken voor Vlaanderen als geheel, komt er dan ook een duidelijke toename naar voren in de laatste twee decennia. Waar in 2000 nog ongeveer één op de tien (10,4%) in het stelsel van ploegenarbeid werkte, is dit in 2022 opgelopen tot één op de zeven loontrekkenden (14,4%).

We merken relatief grote verschillen op in de aanwezigheid van ploegenarbeid tussen de geslachten, leeftijdsgroepen, migratieachtergronden en scholingsniveaus. Zoomen we in op geslacht, dan komt naar voren dat mannen in sterkere mate in ploegen werken (17,3%) in vergelijking met vrouwen (11,5%). Ploegenarbeid komt dan ook vaker voor in de industriële sector, waar mannelijke tewerkstelling oververtegenwoordigd is, dan in de gezondheidszorg en maatschappelijke dienstverlening, waar vrouwen dan weer een oververtegenwoordiging hebben (**TABEL 1**). Dit verschil is in 2022 ook iets verder uitgediept in procentpunten in vergelijking met 2000. Dit genderverschil verdwijnt wel wanneer we de jongeren (20- tot 24-jarigen) nader bekijken. Hieruit blijkt dat jonge mannen en vrouwen in gelijke mate (20,5%) deelnemen aan ploegenarbeid.

Onze verdeling naar leeftijd toont aan dat jongeren in het algemeen vaker in ploegen werken in vergelijking met andere leeftijdsgroepen. Zo bedroeg dit bij de 25- tot 54-jarigen 14,5% en bij de 55-plussers 11,5%. Zowel jongeren als 25- tot 54-jarigen kennen een duidelijke toename in ploegenarbeid, maar bij jongeren is deze toename uitgesprokener. In 2000 was slechts 14,5% van hen werkzaam in ploegendiensten, terwijl dit percentage in 2022 is gestegen tot 20,5%, een toename van 6 procentpunten. Betrouwbare uitspraken over 55-plussers zijn niet mogelijk omwille van te kleine celaantallen in 2000.

Ook de opsplitsing naar geboorteland geeft sterke verschillen weer. Waar in 2000 het voorkomen van ploegenarbeid nog relatief in de buurt bleef van elkaar, met telkens rond de één op tien die ploegenarbeid uitvoerde (personen geboren in België (10,4%), personen geboren buiten België (9,7%)), zijn de kloven anno 2022 sterk uitgediept tussen personen geboren binnen en buiten België. Zowat één op vijf van de personen met geboorteland buiten België (20,9%) werkt nu in een ploegenstelsel, tegenover zowat één op acht (13,2%) bij de personen met België als geboorteland.

Een blik op het onderwijsniveau toont aan dat vooral kort- en middengeschoolden vaker ploegenarbeid verrichten. Zo bevinden 21,0% van de kortgeschoolden en 20,2% van de middengeschoolden zich in het stelsel van ploegenarbeid, terwijl dit bij hooggeschoolden slechts op 7,1% ligt in 2022. Deze verdeling vertoont gelijkenissen met wat we in het jaar 2000 vaststellen: ook toen waren kortgeschoolden met 14,3% opnieuw het meest aanwezig in ploegenarbeid, gevolgd door middengeschoolden (11,4%) en hooggeschoolden (4,4%). De toename in ploegenarbeid was echter het meest opmerkelijk bij middengeschoolden, zij kennen een stijging van 8,8 procentpunten.

## Conclusie

Werken op onregelmatige arbeidsuren, in het weekend, 's avonds, 's nachts, of in een ploegenstelsel, is gewenst vanuit een economisch en maatschappelijk standpunt, maar vaak minder vanuit een individueel gezondheidsperspectief. In ons inleidend stuk bij dit artikel wezen we er dan ook op dat het een evenwicht zoeken is tussen beide perspectieven. Een evenwicht waarin flexibele arbeidsvormen hun bestaansrecht kunnen hebben, maar waarin tevens gewaakt wordt voor het niet doorschieten richting te veel flexibiliteit of te veel negatieve gevolgen voor het individueel welzijn. Naast het individueel welzijn toont wetenschappelijk onderzoek bovendien aan dat ook organisaties zelf gebaat zijn bij het begrenzen van werken tijdens onregelmatige arbeidsuren, aangezien het ook gevolgen kan hebben voor de productiviteit, het uitvoeren van taken, en het voorkomen van grote fouten of ongelukken.

In deze context gingen we in dit onderzoek na hoe er in Vlaanderen gewerkt wordt door loontrekkenden in de verschillende flexibele arbeidsvormen. Onze Europese vergelijking leert dat daar waar Vlaanderen (en België als geheel) een decennium geleden nog als buitenbeentje werd beschouwd, wegens weinig flexibel, dit anno 2022 veel minder het geval is. In de EU-27 valt op dat nachtwerk er sterker afgenomen is bij haar loontrekkenden het voorbije decennium dan in Vlaanderen, waardoor het verschil tussen beide beduidend is afgenomen. De aanwezigheid van ploegenarbeid is dan weer eerder gestabiliseerd in de EU-27, waar het in Vlaanderen toch een beduidende toename kende. Bovendien werd er steeds minder gewerkt tijdens het weekend (zowel op zaterdag als zondag) of 's avonds in de EU-27 de voorbije tien jaar, waar dit in Vlaanderen wel is toegenomen. Ook hier is Vlaanderen dus meer gaan opschuiven naar het Europese gemiddelde.

Onderliggend aan de Vlaamse evoluties, ligt een sectorale insteek. Zo is weekendwerk oververtegenwoordigd in het onderwijs en de gezondheidszorg en de maatschappelijke dienstverlening, en specifiek zaterdagwerk ook in de commerciële diensten. Dit zijn sectoren die de afgelopen jaren sterk zijn toegenomen in tewerkstellingsaandeel, en zo ook mee zorgen voor de algemene stijging in het voorkomen van weekendwerk bij loontrekkenden. Avondwerk is eveneens meer gangbaar geworden in de sectoren die we analyseerden, maar mede door sectorale samenstellingseffecten (relatief minder avondwerk in de commerciële diensten en de gezondheidszorg en maatschappelijke dienstverlening), is het in Vlaanderen als geheel wel wat afgenomen in belang. Nachtwerk is dan weer minder belangrijk geworden in de commerciële diensten en in de gezondheidszorg en maatschappelijke dienstverlening, twee groeiende sectoren qua tewerkstelling, terwijl het in de industrie juist is gestegen, een sector die gekrompen is qua tewerkstellingsbelang.

Naast sectorale verschillen hebben we in onze analyse ook geduid op individuele verschillen. Daarbij valt het op dat vooral jongeren en kort- en middengediplomeerden het meest tewerkgesteld zijn in een flexibele arbeidsvorm. Vrouwen werken dan weer wat vaker in het weekend, terwijl het voor mannen meer gangbaar is om 's avonds, 's nachts of in een ploegenstelsel te werken. Arbeidsvormen die we ook vaker terugvinden in de industrie, waarvan de tewerkstelling ook meer door mannen gedomineerd wordt.

Er zijn dus best wat verschillen te noteren qua voorkomen van flexibele arbeidsvormen in Vlaanderen. In dit onderzoek hebben we er vanuit een helikopterzicht al enkele benadrukt. We hebben ook een stand van zaken gegeven op basis van de meest recente gegevens die momenteel beschikbaar zijn. Onze flexibiliteit qua onregelmatige arbeidsuren is meer in lijn gekomen met gemiddeld in de EU-27 of de buurlanden. Dat kan positief of negatief onthaald worden, afhankelijk van het economisch of werknemersstandpunt dat ingenomen wordt. Het lijkt ons alvast nuttig om het opnemen van deze flexibele arbeidsvormen voldoende vanuit een loopbaanperspectief te benaderen. Een loopbaan hoeft niet stabiel te blijven bestaan uit dezelfde type jobinhoud (lees: flexibele arbeidsvorm).

Waar duidelijk is dat het negatieve gezondheidseffecten heeft, kan na een bepaalde duurtijd ook gekozen worden voor een loopbaanheroriëntering die voldoende op voorhand voorbereid en doorgesproken wordt. We verwijzen hierbij als voorbeeld naar Nederland, waar er een 'tweedeloopbaanbeleid' is uitgewerkt voor brandweperlui met een bezwarende functie: "functies met een hoge belasting door het frequent draaien van piket- of roosterdiensten" (Regioplan, 2023). Medewerkers worden er begeleid en aangemoedigd, met betrokkenheid van de werkgever, om preventief na te denken over een tweede loopbaanhelft in een andere, minder of niet-bezwarende functie, die start na twintig jaar in de bezwarende functie. Een dergelijk systeem van preventief denken over belastende werkomstandigheden (zij het hier nachtwerk, ploegenarbeid, of zelfs breder, andere fysieke of mentale belasting) vanuit een loopbaanverhaal, kan volgens ons helpen om het economische en individuele gezondheidsperspectief beter op elkaar af te stemmen wanneer het over het voorkomen van flexibele arbeidsvormen in Vlaanderen (of België) gaat. Het past ook helemaal in het meer preventieve loopbaandenken dat ook aangemoedigd wordt in de adviezen van de Vlaamse arbeidsmarktexpertengroep (zie bijvoorbeeld Vansteenkiste et al., 2021; De Vos et al., 2021).

## BIBLIOGRAFIE

- Acerta. (2022). *Arbeidsdeal: overzicht van de maatregelen*. Geraadpleegd op 23 november 2022, van <https://www.acerta.be/nl/insights/blog/werkgevers/arbeidsdeal-overzicht-van-de-maatregelen>
- Acerta. (2023a). *Nachtarbeid*. Geraadpleegd op 22 november 2023, van <https://www.acerta.be/nl/insights/themas-en-dossiers/personeelsbeleid/nachtarbeid>
- Acerta. (2023b). *Werken op zon- en feestdagen*. Geraadpleegd op 22 november 2023, van <https://www.acerta.be/nl/insights/themas-en-dossiers/personeelsbeleid/werken-op-zon-en-feestdagen>
- Bundesministerium der Justiz. (2022) *Arbeitszeitgesetz*. Geraadpleegd op 22 november 2023, van <https://www.gesetze-im-internet.de/arbzg/BJNR117100994.html>
- Debroey, R., De Smet, R., Penders, I., & Vansteenkiste, S. (2023). *Vlaanderen binnen Europa. Methodologie op basis van de Enquête naar de Arbeidskrachten (EAK) en de Labour Force Survey (LFS). Methodologie vanaf 2023* (Methodologisch rapport). Leuven: Steunpunt Werk.
- De Vos, A., Vansteenkiste, S., Struyven, L., Marx, I., Baert, S., Van der Beken, W., & De Coen, A. (2021). *Naar een leer- en loopbaanoffensief. Tweede advies arbeidsmarktexperten*. Brussel: Departement Werk en Sociale Economie.
- FOD Werkgelegenheid, Arbeid en Sociaal Overleg. (z.d.-a). *Arbeidswet van 16 maart 1971*. Geraadpleegd op 22 november 2023, van <https://werk.belgie.be/nl/link/arbeidswet-van-16-maart-1971>
- FOD Werkgelegenheid, Arbeid en Sociaal Overleg. (z.d.-b). *Nachtarbeid*. Geraadpleegd op 22 november 2023, van <https://werk.belgie.be/nl/themas/arbeidsreglementering/arbeidsduur-en-rusttijden/nachtarbeid>
- FOD Werkgelegenheid, Arbeid en Sociaal Overleg. (z.d.-c). *Nachtarbeid en ploegenarbeid*. Geraadpleegd op 23 november 2023, van <https://werk.belgie.be/nl/themas/welzijn-op-het-werk/werkorganisatie-en-bijzondere-werknemerscategorieen/nachtarbeid-en>
- FOD Werkgelegenheid, Arbeid en Sociaal Overleg. (z.d.-d). *Werken in opeenvolgende ploegen*. Geraadpleegd op 22 november 2023, van <https://werk.belgie.be/nl/themas/internationaal/detachering/na-te-leven-arbeidsvoorwaarden-geval-van-detachering-naar-27>
- FOD Werkgelegenheid, Arbeid en Sociaal Overleg. (z.d.-e). *Zondagsrust*. Geraadpleegd op 22 november 2023, van <https://werk.belgie.be/nl/themas/arbeidsreglementering/arbeidsduur-en-rusttijden/zondagsrust>
- Gerard, M., & Van den Bergh, P. (2023). De visie van ACV op flexibele arbeid. *Over.Werk, Tijdschrift van het Steunpunt Werk*, 33(2), 115-118.
- Gijsbrechts, J., Boute, R. N., Disney, S. M., & Van Mieghem, J. A. (2022). Volume flexibility at responsive suppliers in reshoring decisions: Analysis of a dual sourcing inventory model. *Production and Operations Management*, 00, 1-20. <https://doi.org/10.1111/poms.13719>
- Godderis, L. (2021). De donkere kant van nachtwerk. *Samenleving & Politiek*, 28(7), 34-38.
- Guichet.lu. (z.d.-a). *Travail de nuit*. Geraadpleegd op 23 november 2023, van <https://guichet.public.lu/fr/entreprises/ressources-humaines/temps-travail/gestion/travail-nuit.html>
- Guichet.lu. (z.d.-b). *Organisation du temps de travail*. Geraadpleegd op 23 november 2023, van <https://guichet.public.lu/fr/entreprises/ressources-humaines/temps-travail/gestion/organisation.html>
- Guichet.lu. (z.d.-c). *Travail de dimanche*. Geraadpleegd op 23 november 2023, van <https://guichet.public.lu/fr/entreprises/ressources-humaines/temps-travail/gestion/travail-dimanche.html>
- IARC Monographs Vol 124 group. (2019). Carcinogenicity of night shift work. *The Lancet Oncology*, 20(8), 1058-1059.
- James, S. M., Honn, K. A., Gaddameedhi, S., & Van Dongen, H. P.A. (2017). Shift Work: Disrupted circadian rhythms and sleep - implication for health and well-being. *Sleep Medicine Reports*, 3(2), 104-112.

- Kecklund, G., & Axelsson, J. (2016). Health consequences of shift work and insufficient sleep. *BMJ*, 355:i5210. <https://doi.org/10.1136/bmj.i5210>
- Le Gouvernement Du Grand-Duché De Luxembourg. (2023). Code du Travail. Geraadpleegd op 23 november 2023, van <https://legilux.public.lu/eli/etat/leg/code/travail/20230915>
- McHugh, M., French, D. D., Kwasny, M. M., Maechling, C. R., & Holl, J. L. (2020). The Impact of Shift Work and Long Work Hours on Employers' Health Care Costs. *Journal of occupational and environmental medicine*, 62(12), 1006-1010.
- Ministère Du Travail, Du Plein Emploi Et De L'insertion. (2021). *Equipes successives alternantes*. Geraadpleegd op 22 november 2023, van <https://travail-emploi.gouv.fr/sante-au-travail/prevention-des-risques-pour-la-sante-au-travail/autres-dangers-et-risques/article/equipes-successives-alternantes>
- Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid. (z.d.). *Wat zegt de wet over nachtdiensten?* Geraadpleegd op 21 november 2023, van <https://www.arboportaal.nl/onderwerpen/werk-en-rusttijden-arbeidstijdenwet/nachtdienst/wat-zegt-de-wet-over-nachtdiensten>
- Overheid.nl. (2022). *Arbeidstijdenwet*. Geraadpleegd op 21 november 2023, van [https://wetten.overheid.nl/BWBR0007671/2022-08-02/#Hoofdstuk5\\_Paragraaf5.2\\_Subparagraaf\\_6\\_Artikel5:8](https://wetten.overheid.nl/BWBR0007671/2022-08-02/#Hoofdstuk5_Paragraaf5.2_Subparagraaf_6_Artikel5:8)
- Pallesen, S., Bjorvatn, B., Waage, S., Harris, A., & Sagoe, D. (2021). Prevalence of Shift Work Disorder: A Systematic Review and Meta-Analysis. *Frontiers in Psychology*, 12: 638252. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2021.638252>
- République Française. (2016). *Code du Travail*. Geraadpleegd op 22 november 2023, van [https://www.legifrance.gouv.fr/codes/section\\_lc/LEGITEXT000006072050/LEGISCTA000006189634/#LEGISCTA000033020193](https://www.legifrance.gouv.fr/codes/section_lc/LEGITEXT000006072050/LEGISCTA000006189634/#LEGISCTA000033020193)
- République Française. (2022). *Travail de nuit du salarié du secteur privé*. Geraadpleegd op 22 november 2023, van <https://www.service-public.fr/particuliers/vosdroits/F2212>
- Regioplan. (2023). *Tweedeloopbaanbeleid bij de brandweer*. Geraadpleegd op 24 november 2023, van <https://www.regioplan.nl/actueel/tweedeloopbaanbeleid-bij-de-brandweer/>
- Rijksoverheid. (z.d.). *Ben ik verplicht om op zondag te werken?* Geraadpleegd op 22 november 2023, van <https://www.rijksoverheid.nl/onderwerpen/werktijden/vraag-en-antwoord/ben-ik-verplicht-om-op-zondag-te-werken>
- Rivera, A.S., Akanbi, M., O'Dwyer, L.C., & McHugh, M. (2020). Shift work and long work hours and their association with chronic health conditions: A systematic review of systematic reviews with meta-analyses. *PLoS One*, 15(4): e0231037. <https://doi.org/10.1371/journal.pone.0231037>
- Saksvik, I. B., Bjorvatn, B., Hetland, H., Sandal, G. M., & Pallesen, S. (2010). Individual differences in tolerance to shift work - a systematic review. *Sleep Medicine Reviews*, 15(4), 221-235. <https://doi:10.1016/j.smrv.2010.07.002>
- Scholiers, J. (2023). De visie van ACLVB op flexibele arbeid. *Over.Werk, Tijdschrift van het Steunpunt Werk*, 33(2), 111-114.
- Teughels, S., & Duvillier, G. (2023). De visie van VOKA op flexibele arbeid. *Over.Werk, Tijdschrift van het Steunpunt Werk*, 33(2), 126-131.
- van de Ven, H., Hulsegge, G., & de Korte, E. (2022). Hoe maak je een ploegen rooster gezonder. *Tijdschrift voor HRM*, 1, 92-120.
- Van der Schueren, C. (2023). De visie van ABVV op flexibele arbeid. *Over.Werk, Tijdschrift van het Steunpunt Werk*, 33(2), 106-110.
- Vansteenkiste, S., De Vos, A., & De Coen, A. (2021). Naar actieve en duurzame loopbanen via een leer- en loopbaanoffensief. Aanbevelingen vanuit de Vlaamse arbeidsmarktexpertengroep. *Over.Werk. Tijdschrift van het Steunpunt Werk*, 31(2), 27-37.
- Van Walleghem, P., Renard, J., & Bortier, J. (2023). De visie van UNIZO op flexibele arbeid. *Over.Werk, Tijdschrift van het Steunpunt Werk*, 33(2), 119-125.