

# Arbeidsduur en arbeidsvormen in België

J. De Mulder  
M. Druant

## Inleiding

Het verband tussen de economische activiteit en de vraag naar de productiefactor arbeid lijkt intuïtief directer en nauwer te zijn indien deze laatste uitgedrukt wordt in termen van arbeidsduur dan in aantal werkende personen. Het aantal werkuren per persoon is immers heel wat flexibeler dan het aantal werkenden. Een stijging van de vraag kan dan ook sneller opgevangen worden door het bestaande personeelsbestand meer uren te laten werken dan door extra personeel aan te werven (en vice versa bij een daling van de activiteit).

Naast de conjuncturele invloed, kan het verloop van de arbeidsduur per persoon niet los worden gezien van de structurele wijzigingen in de arbeidsorganisatie, waarbij onder invloed van economische en maatschappelijke ontwikkelingen nieuwe arbeidsvormen ontstaan en bestaande in belang toe- of afnemen.

Het prototype van de voltijdse werknemer, die met een contract van onbepaalde duur werkt van maandag tot vrijdag en van 9 tot 5, werd en wordt hierdoor steeds minder overheersend ten voordele van alternatieve arbeidsvormen. Het toenemende gebruik van deze laatste beantwoordt in vele gevallen aan de wens van de betrokken werkgevers en werknemers, maar kan ook spanningsvelden creëren, aangezien de door de werknemers, respectievelijk werkgevers gewenste werkschema's niet noodzakelijk ook optimaal zijn voor de werkgevers, respectievelijk werknemers. Tevens wordt vastgesteld dat alternatieve arbeidsvormen frequenter voorkomen bij kansengroepen als vrouwen, ouderen, jongeren en laaggeschoolden, wat het risico inhoudt van een duale arbeidsmarkt.

In het eerste deel van dit artikel worden enkele definities gegeven met betrekking tot arbeidsduur en arbeidsvormen en wordt het wettelijke kader ter zake geschetst. Het tweede deel behandelt de actuele situatie en de ontwikkeling van de arbeidsduur; in het derde deel komen vervolgens de alternatieve arbeidsvormen aan bod. Het artikel wordt afgesloten met enkele conclusies.

Veelal wordt de analyse toegespitst op de vergelijking tussen België en het EU-gemiddelde. Hiervoor werd – gezien de grote verschillen qua arbeidsmarktsituatie tussen ons land en de 10 nieuwe lidstaten<sup>(1)</sup> – de EU-15, dit zijn de 15 lidstaten van voor de uitbreiding in 2004, als referentie genomen.

## 1. Definities en wettelijk kader

### 1.1 Arbeidsduur

De arbeidsduur wordt in de EU-richtlijn van 23 november 1993 betreffende de organisatie van de arbeidstijd<sup>(2)</sup> gedefinieerd als «de tijd waarin de werknemer werkzaam is, ter beschikking van de werkgever staat en zijn werkzaamheden of functie uitoefent, overeenkomstig de nationale wetten en/of gebruiken». In de praktijk zijn echter verschillende concepten gangbaar, al naargelang de elementen die al dan niet in de berekening van de arbeidsduur worden opgenomen.

(1) Op 1 mei 2004 traden Cyprus, Estland, Hongarije, Letland, Litouwen, Malta, Polen, Slovenië, Slowakije en Tsjechië toe tot de EU.

(2) Richtlijn 93/104/EG van de Raad van 23 november 1993 betreffende een aantal aspecten van de organisatie van de arbeidstijd. Publicatieblad nr. L307 van 13/12/1993, blz. 18-24.

**TABEL 1** ARBEIDSDUUR PER WEEK VOOR WERKNEMERS IN BELGIË IN 2004  
(uren)

	per VTE	per persoon
Wettelijke of maximale arbeidsduur .....	38,0 (met uitzonderingen)	–
Conventionele arbeidsduur		
FOD Werkgelegenheid, arbeid en sociaal overleg <sup>(1)</sup> .....	37,6	–
Arbeidskrachtentelling <sup>(2)</sup> .....	37,1	–
Gebruikelijke arbeidsduur <sup>(3)</sup> .....	39,1	35,3
Werkelijke arbeidsduur <sup>(3)</sup> .....	38,0	34,4

Bronnen: EC, FOD Economie, FOD Waso.

(1) Conventionele arbeidsduur in de verschillende paritaire comités, gewogen met hun aandeel in de tewerkstelling.

(2) Arbeidskrachtentelling (FOD Economie).

(3) Arbeidskrachtentelling (EC).

Vooreerst is er de *wettelijke of maximale arbeidsduur*. In de EU-richtlijn bedraagt hij, gemiddeld tijdens een referentieperiode van maximaal 4 maanden, 48 uur op weekbasis. De lidstaten hebben deze richtlijn op uiteenlopende wijze ingevuld. Zo ligt de maximale wekelijkse arbeidsduur in België heel wat lager: sedert 1 januari 2003 is hij vastgelegd op 38 uur. De standaardreferentieperiode bedraagt in principe drie maanden. In de andere lidstaten van de EU-15, met uitzondering van Denemarken en Duitsland, is eveneens een wettelijke maximale arbeidsduur vastgelegd; in al deze landen belooft hij tussen 40 en 48 uur per week.

Het bij wet vastleggen van een maximale arbeidsduur biedt in de praktijk ruime mogelijkheden. In België, waar het sociaal overleg reeds lang een cruciale rol speelt, wordt de wekelijkse *conventionele arbeidsduur*, die betrekking heeft op de wekelijkse normale arbeidsduur voor een voltijdse werknemer, per sector of onderneming bepaald bij collectieve arbeidsovereenkomst. Volgens de beschikbare gegevens, afkomstig van de FOD Werkgelegenheid, arbeid en sociaal overleg of van de arbeidskrachtentelling, beliep de gemiddelde conventionele arbeidsduur in België in 2004 iets meer dan 37 uur per week.

De notie conventionele arbeidsduur stemt niet noodzakelijk overeen met de werkelijk gepresteerde arbeidstijd. Vooreerst betreft het de normale arbeidsduur van een voltijder, terwijl deeltijdwerk steeds vaker voorkomt. Evenmin wordt rekening gehouden met overuren of afwezigheden wegens bv. ziekte en vakantie. Indien deze elementen in de berekening van de arbeidsduur worden opgenomen, verkrijgt men de concepten gebruikelijke en werkelijke arbeidsduur. De *gebruikelijke arbeidsduur* betreft de normaal te presteren uren tijdens een typeweek en

verschilt van de conventionele arbeidsduur door de mate waarin deeltijds gewerkt wordt en door de prestatie van gebruikelijke overuren. De *werkelijke arbeidsduur* wijkt dan weer af van de gebruikelijke door, enerzijds, de prestatie van niet-gebruikelijke overuren en, anderzijds, afwezigheden wegens bv. ziekte, vakantie of opleiding. Ter illustratie kunnen opnieuw de resultaten van de arbeidskrachtentelling worden gebruikt. In 2004 presteerde een Belgische werknemer gebruikelijk per week gemiddeld iets meer dan 35 uur; de werkelijke arbeidsduur was zowat 1 uur korter.

## 1.2 Alternatieve arbeidsvormen

Naast de reglementering van de arbeidsduur per week, heeft de Belgische overheid ook het gebruik van alternatieve arbeidsvormen aan banden gelegd (Gevers en Peeters (2005)).

Bij *deeltijdwerk* bedraagt de arbeidsduur, berekend op weekbasis of als gemiddelde tijdens een referentieperiode, minder dan die van een voltijdse werknemer in een vergelijkbare situatie. Wel dient elke prestatie minstens drie uur te duren en mag de wekelijkse arbeidsduur van een deeltijdwerker niet minder bedragen dan een derde van die van een voltijdwerker in dezelfde categorie.

Het systeem van *loopbaanonderbreking/tijdskrediet*<sup>(1)</sup> stelt de werknemer in staat tijdelijk de loopbaan te onderbreken of de arbeidstijd te verminderen, met behoud van de meeste sociale rechten. Tijdens de periode van

(1) Het systeem van loopbaanonderbreking werd in 1985 geïntroduceerd. Op 1 januari 2002 werd het in de particuliere sector vervangen door het tijdskrediet. In de openbare sector bleef het stelsel van de loopbaanonderbreking behouden.

onderbreking ontvangt de werknemer een vervangingsuitkering van de overheid. Daarnaast bestaat ook het stelsel van de thematische verloven, namelijk het ouderschapsverlof, de palliatieve zorg en de medische bijstand voor een ernstig ziek familielid.

Onder de noemer *tijdelijke arbeidsvormen* vallen zowel de contracten van bepaalde duur of voor een duidelijk omschreven werk als de vervangingsovereenkomsten, de tijdelijke arbeid en de uitzendarbeid. Ze zijn alle bij wet gereguleerd. Hun gemeenschappelijk kenmerk is dat ze dienen om te beantwoorden aan een specifieke nood van de werkgever (een tijdelijk afwezige werknemer vervangen, een duidelijk omschreven werk uitvoeren, een tijdelijke vermeerdering van het werk opvangen) en dus beperkt zijn in de tijd alsook in het aantal keren dat ze elkaar kunnen opvolgen. De maximale duur verschilt van geval tot geval maar kan in principe – alhoewel uitzonderingen mogelijk zijn – de 30 maanden niet overschrijden; maximaal kunnen achtereenvolgens 4 tijdelijke contracten afgesloten worden. Opeenvolgende uitzendcontracten mogen gecumuleerd maximaal een periode van 11 maanden beslaan. De Belgische reglementering is hiermee strenger dan in de andere OESO-landen wat betreft de types van werk waarvoor uitzendarbeid is toegestaan en de gecumuleerde maximumduur van opeenvolgende tijdelijke en uitzendcontracten (OECD (2004)).

*Arbeid op zon- en feestdagen en nachtwerk* (werk verricht tussen 20 uur en 6 uur) zijn in België bij wet verboden. Talrijke afwijkingen zijn evenwel mogelijk op voorwaarde dat voorzien wordt in inhaalrust tijdens een bepaalde periode volgend op de prestatie. De Belgische reglementering ter zake behoort tot de strengste van alle lidstaten van de EU-15. De tijdsruimte waarbinnen sprake is van nachtwerk is tevens heel ruim opgevat, zodat er in België sneller sprake is van nachtwerk dan in andere landen.

Bij *ploegenarbeid* werken de werknemers volgens een bepaald uurrooster na elkaar op dezelfde werkplek. In ploegensystemen kan gewerkt worden met verhoogde

arbeidsduurgrenzen zonder dat er sprake is van overuren. Deze afwijkingen zijn enkel toegestaan indien over een periode van 3 maanden gemiddeld niet meer dan 38 uur per week wordt gepresteerd.

Het presteren van *overuren* is onderworpen aan strikte bepalingen. In geen enkel geval mag de arbeidsduur meer dan 11 uur per dag en meer dan 50 uur per week bedragen. Overuren dienen extra betaald te worden; de toeslag belooft 50 pct. voor tijdens de week gepresterde overuren en 100 pct. op zon- of feestdagen. Deze extra betaling kan omgezet worden in inhaalrust indien hierover een sociaal akkoord werd bereikt.

Het systeem van *variabele werktijden* is niet wettelijk bepaald, maar is wel toegestaan. Dit systeem biedt het voordeel op een soepele manier het begin en einde van de arbeidsdag te kunnen bepalen, zonder dat er sprake is van overuren die extra betaald dienen te worden of waarvoor inhaalrust moet worden toegestaan.

## 2. De arbeidsduur

### 2.1 De gemiddelde arbeidsduur

#### 2.1.1 De gemiddelde arbeidsduur per werkende en per werknemer

Met het oog op de vergelijking van de arbeidsduur in België met die in de andere landen van de EU-15 wordt in dit artikel gebruik gemaakt van de gegevens van de op Europees vlak geharmoniseerde arbeidskrachtentelling, die veel detailgegevens bevat met betrekking tot zowel de gebruikelijke als de werkelijke arbeidsduur. In dit artikel wordt enkel de gebruikelijke arbeidsduur gepresenteerd; de werkelijke arbeidsduur lijkt immers mogelijk meer vertekend door uitzonderlijke gebeurtenissen tijdens de referentieweek, die een betrouwbare vergelijking en analyse in de weg kunnen staan.

### Kader 1 – De verschillende bronnen inzake de arbeidsduur in België

Gegevens over de arbeidsduur in België zijn terug te vinden in diverse (nationale en internationale) bronnen. Wat precies gemeten wordt, loopt echter vaak uiteen, zodat ze onderling moeilijk vergeleken kunnen worden. Bovendien is niet één gegevensbron exhaustief, waardoor zij allemaal partiële informatie leveren, en er niet zomaar één bron verkozen kan worden om een volledig beeld te verkrijgen van de arbeidsduur(ontwikkeling) in ons land.



VERSCHILLENDE BRONNEN INZAKE DE ARBEIDSDUUR PER PERSOON IN BELGIË

	Concept	Gegevens met betrekking tot				<i>p.m. in 2004</i>
Nationale rekeningen (INR) . . . . .	arbeidsvolume	jaar	werknemers	economie	niveau	1.512 u. per jaar (2002)
Technisch verslag (CRB) . . . . .	werkelijke	jaar	werknemers	particuliere sector	niveau	1.591 u. per jaar
FOD Waso . . . . .	conventionele (per VTE)	jaar	bedienden arbeiders	particuliere sector	index (1997 = 100)	99,5 99,5
Sociale balansen (NBB) . . . . .	werkelijke	boekjaar	werknemers	particuliere sector	niveau	1.420 u. per jaar
Prodcom-enquête (FOD Economie) . .	werkelijke	maand	werknemers	industrie bouw	index (2000 = 100)	90,8 94,5
Arbeidskrachtentelling (EC) . . . . .	gebruikelijke	week	werkenden	economie	niveau	37,0 u. per week
			werknemers			
	werkelijke		werkenden			36,5 u. per week
	werknemers					34,4 u. per week
Salarisstructurenenquête (EC) . . . . .	bezoldigde uren	maand	werknemers	industrie, diensten	niveau	179 u. per maand (2002)
Employment Outlook (OESO) . . . . .	werkelijke	jaar	werkenden	economie	niveau	1.522 u. per jaar
			werknemers			

De meeste bronnen betreffen enquêtes (arbeidskrachtentelling, salarisstructurenenquête, Prodcom) of zijn erop gebaseerd (bv. de CRB en de OESO). Dat is enkel niet het geval voor de nationale rekeningen, de conventionele arbeidsduur van de FOD Werkgelegenheid, arbeid en sociaal overleg en de sociale balansen.

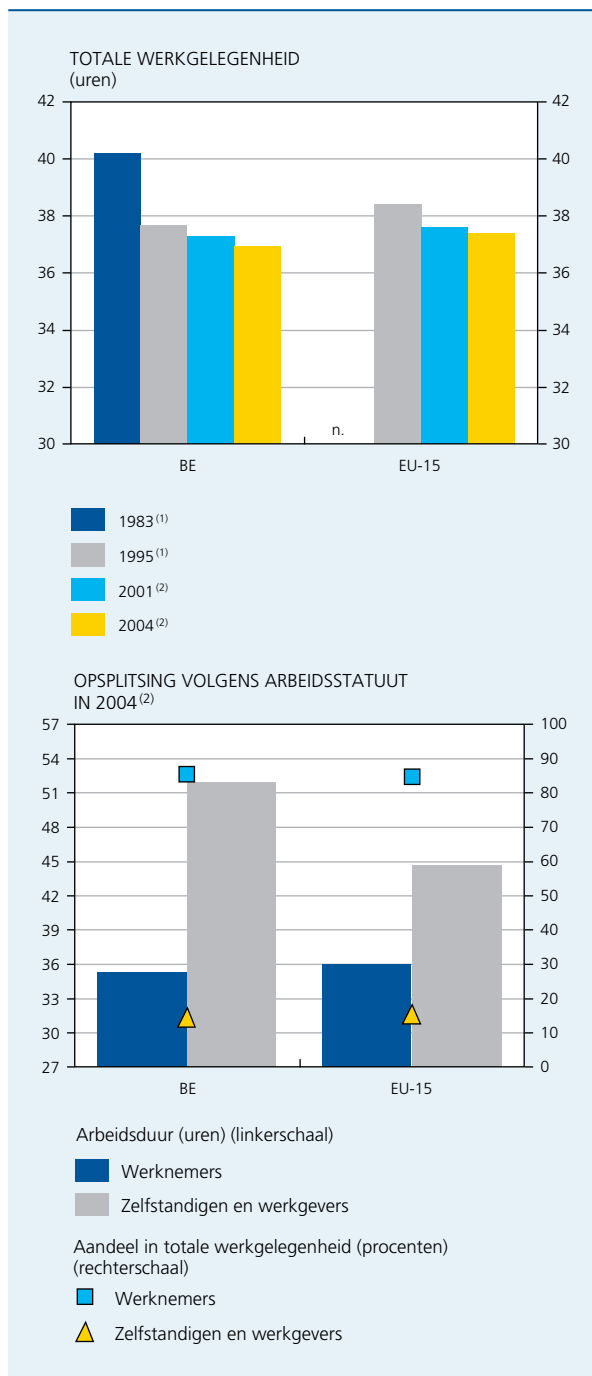
Volgens de arbeidskrachtentelling beliep de gemiddelde gebruikelijke arbeidsduur per werkende in België in 2004 net 37 uur per week, dit was iets lager dan het EU-15-gemiddelde van 37,4 uur. De veruit hoogste wekelijkse arbeidsduur werd opgetekend in Griekenland, waar gemiddeld gedurende zowat 43 uur gewerkt werd. De even duidelijke hekkensluiter was Nederland, met nauwelijks ongeveer 31 uur.

Sinds 1983 is de wekelijkse arbeidsduur in België beduidend teruggevallen. In dat jaar werd gemiddeld nog iets meer dan 40 uur gewerkt; op zowat 20 jaar tijd is de wekelijkse arbeidsduur aldus met meer dan 3 uur teruggelopen. Ook in de buurlanden, en dan vooral in Nederland, werd een duidelijke daling opgetekend. Gemiddeld in de EU-15, waarvoor slechts gegevens voorhanden zijn vanaf 1995, viel de wekelijkse arbeidsduur terug van 38,4 uur in 1995 tot 37,4 uur in 2004. In België bleef de daling, met 0,7 uur, over dezelfde periode iets beperkter.

Het grootste deel van de arbeidsduurvermindering deed zich, zowel in België als in het merendeel van de overige landen waarvoor sinds 1983 gegevens voorhanden zijn, al voor in de eerste helft van de beschouwde periode. Enkel in Portugal en Ierland, en in mindere mate in de buurlanden Luxemburg, Duitsland en Nederland, daalde de arbeidstijd de jongste 10 jaar nog in belangrijke mate.

Net als in de overige lidstaten van de EU-15 ligt het gemiddeld aantal gepresteerde uren in België beduidend hoger voor zelfstandigen dan voor werknemers. Terwijl de Belgische werknemers in 2004 gemiddeld ongeveer 35 uur per week werkten, bedroeg de gemiddelde wekelijkse arbeidsduur voor de zelfstandigen bijna 52 uur. Hiermee lag deze laatste overigens ook meer dan 7 uur boven het EU-15-gemiddelde.

**GRAFIEK 1** GEBUIKELIJKE WEKELIJKSE ARBEIDSDUUR IN BELGIË EN IN DE EU-15



Bron: EC.

(1) Gegevens tweede kwartaal.

(2) Gegevens tweede kwartaal voor EU-15.

In het vervolg van dit artikel zal de aandacht toegespitst worden op de werknemers<sup>(1)</sup>. De discussie over de arbeidstijd, die van belang is in het kader van het debat over het concurrentievermogen van de economie, is immers vooral op hen van toepassing.

Een gemiddelde Belgische werknemer werkte in 2004 35,3 uur per week, dit is iets minder dan gemiddeld in de EU-15, waar per week 36 uur werd gepresteerd. Ook bij de werknemers bleven Griekenland, met zowat 40 uur, en Nederland, met bijna 30 uur, respectievelijk de koploper en de hekkensluiter in de EU-15.

### 2.1.2 Opsplitsing volgens verschillende criteria

De vastgestelde gemiddelde arbeidstijd per werknemer en de tussen de lidstaten van de EU-15 opgetekende verschillen zijn afhankelijk van een aantal karakteristieken van de werknemerspopulatie, met name de opsplitsing ervan volgens voltijd- of deeltijdwerk, geslacht, bedrijfstak en leeftijd.

In België werkte een voltijdse werknemer in 2004 gemiddeld ongeveer 39 uur; een deeltijdbaan was gemiddeld goed voor 23 werkuren per week. Hiermee vertegenwoordigde een gemiddelde deeltijdwerker ongeveer een 60 pct.-baan. Het aandeel van *voltijdse* en *deeltijdse* arbeidsplaatsen in de totale tewerkstelling beliep respectievelijk 76,5 en 23,5 pct.

Gemiddeld in de EU-15 was een voltijdse werknemer in 2004 zowat 40 uur per week aan het werk, een deeltijdwerker ongeveer 19,6 uur. Gemiddeld genomen vertegenwoordigde een deeltijdbaan er aldus iets minder dan een halftijdse betrekking. In de EU-15 beliep het aandeel van deeltijdse betrekkingen in dat jaar ongeveer een vijfde van het totale aantal werknemers, dit is dus iets lager dan in België.

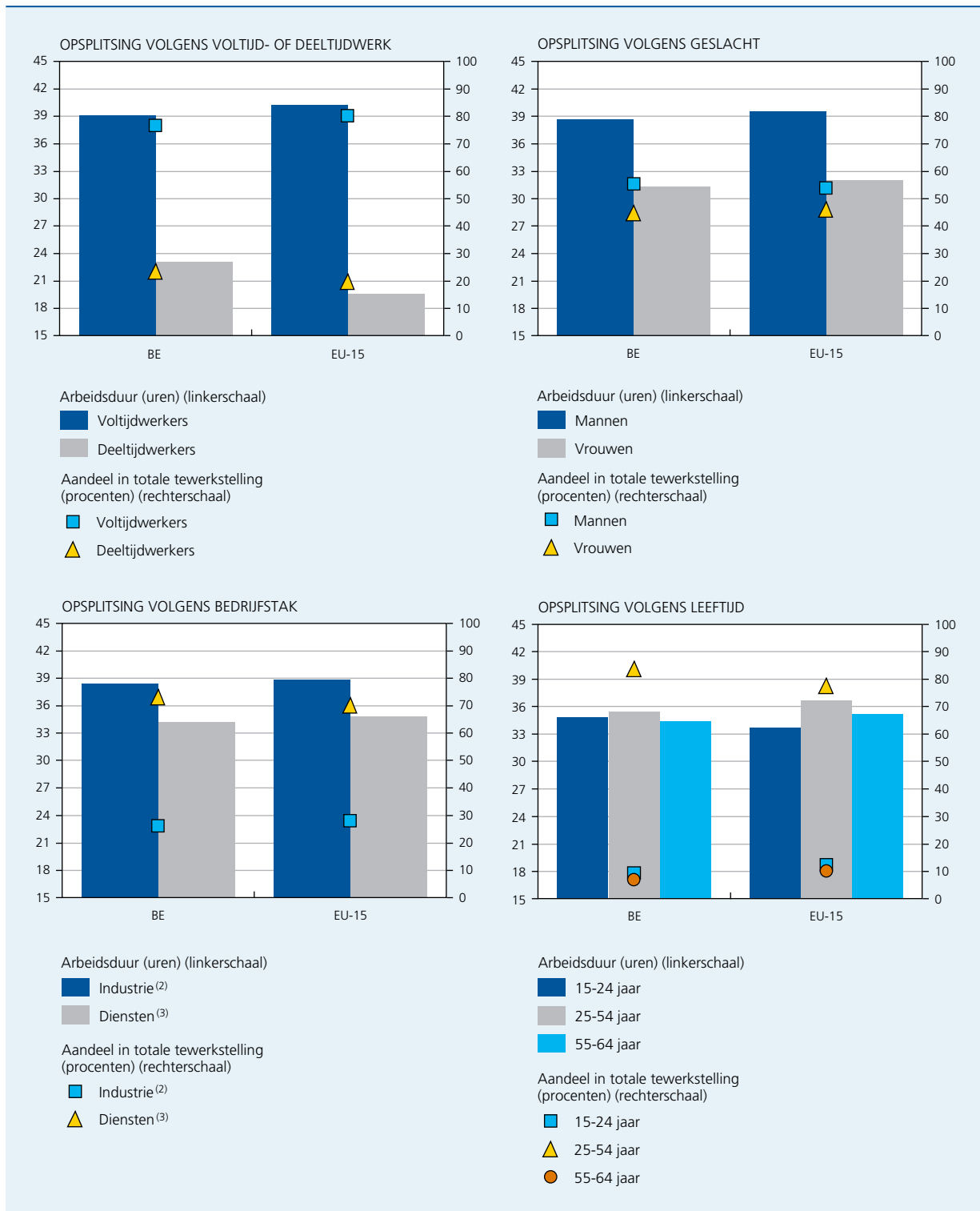
De gemiddelde arbeidstijd voor respectievelijk voltijd- en deeltijdwerkers ligt voor alle lidstaten van de EU-15 binnen een eerder nauwe band: voor voltijdse werknemers ging deze van ongeveer 39 uur in Nederland tot bijna 43 uur in het Verenigd Koninkrijk. Deeltijdwerkers presteerden in 2004 tussen ongeveer 18 uur in Duitsland en zowat 23 uur in Frankrijk en België. Qua arbeidstijd bevinden de Belgische voltijdwerkers zich dus aan de staart van het Europese peloton, terwijl de deeltijdwerkers in ons land gemiddeld het hoogste aantal uren presteren van alle lidstaten.

De arbeidstijd van voltijders en deeltijders was in Nederland, waar de totale gemiddelde arbeidstijd veruit het laagst uitviel, vergelijkbaar met die in de andere landen van de EU-15. De zeer lage gemiddelde arbeidstijd kan dan ook voor een aanzienlijk deel verklaard worden door het uitzonderlijk hoge aandeel van deeltijdwerk: zowat

(1) De term « tewerkstelling » wordt gebruikt om te verwijzen naar de werkgelegenheid van werknemers of loontrekkenden. De term « werkgelegenheid » verwijst naar zowel werknemers als zelfstandigen.

**GRAFIEK 2**

**GEBUIKELIJKE WEKELIJKSE ARBEIDSDUUR PER WERKNEMER IN BELGIË EN IN DE EU-15 IN 2004<sup>(1)</sup>: OPSPLITSING VOLGENS DIVERSE CRITERIA**



Bron : EC.

(1) Gegevens tweede kwartaal voor EU-15.

(2) Nace-nomenclatuur C t.e.m. F.

(3) Nace-nomenclatuur G t.e.m. Q.

46 pct. van de arbeidsplaatsen betrof er deeltijdse jobs, een aandeel dat meer dan dubbel zo hoog lag als gemiddeld in de EU-15. Ook de hoge gemiddelde arbeidsduur in Griekenland blijkt voor een deel toe te schrijven aan het aandeel van deeltijdwerk: met nauwelijks 4 pct. lag het daar beduidend lager dan in de overige lidstaten.

Een tweede interessante opsplitsing betreft het *geslacht* van de werknemers. In alle landen van de EU-15 lag de gemiddelde arbeidstijd van mannen in 2004 duidelijk hoger dan die van vrouwen, wat niet losstaat van het groter aandeel van deeltijdwerk bij vrouwen. Gemiddeld in de EU-15 werkten mannen 39,5 uur per week, terwijl dit voor vrouwen 32 uur was; dit is zowat 80 pct. van de gemiddelde arbeidsduur bij mannen. In België werkten mannen gemiddeld 38,6 uur per week, vrouwen 31,3 uur. Het verschil qua arbeidstijd tussen de geslachten was, met bijna 11 uur per week, het meest uitgesproken in Nederland en het Verenigd Koninkrijk. Daarentegen bleef het gemiddelde arbeidsduurverschil beperkt tot ongeveer 3 uur in Griekenland, Portugal en Finland.

Gemiddeld in de EU-15 bestond de tewerkstelling uit zowat 54 pct. mannen en 46 pct. vrouwen; in België was die verhouding, met 55-45 pct., vrij gelijkaardig. In het Verenigd Koninkrijk en de noordelijke lidstaten Zweden, Finland en Denemarken bestond ongeveer de helft van de werknemerspopulatie uit vrouwen; in de zuidelijke lidstaten Spanje en Griekenland beliep hun aandeel echter nauwelijks meer dan 40 pct.

Een opsplitsing volgens *bedrijfstak* geeft aan dat de arbeidsduur gemiddeld hoger uitvalt in de industrie dan in de dienstenbranches. In de EU-15 beliep de gemiddelde arbeidstijd in de industrie in 2004 zowat 39 uur per week, in de diensten was dit 35 uur. Opnieuw staat deze vaststelling niet los van de overige gehanteerde opsplitsingen: de tewerkstelling in de meer traditionele industriële branches wordt immers gekenmerkt door een relatief kleiner aandeel van vrouwen en van deeltijdwerk.

België sloot zeer nauw aan bij de gemiddeld in de EU-15 opgetekende arbeidstijd, met respectievelijk iets meer dan 38 en 34 uur in respectievelijk de industrie en de diensten. Het aandeel van de industrie in de totale tewerkstelling lag in België, met 26 pct., iets lager dan gemiddeld in de EU-15 (28 pct.); dat van de diensten (73 pct.) lag in ons land dan weer 3 procentpunten hoger.

Een laatste beschikbare opsplitsing betreft de *leeftijd* van de betrokken werknemers. Gemiddeld genomen worden hierbij de kleinste relatieve verschillen opgetekend.

De gemiddelde wekelijkse werktijd van jonge (15-24-jarige) werknemers in België lag in 2004 met bijna 35 uur minder dan een uur onder die van de 25-54-jarigen. In een aantal landen, waaronder de noordelijke lidstaten en Nederland, is dat verschil veel groter, mogelijk doordat daar een relatief groter aantal studenten ook werkzaam is, zij het deeltijds, wat het gemiddelde aantal door werknemers van die leeftijdsgroep gewerkte uren drukt.

In de meeste lidstaten van de EU-15 blijft ook het verschil qua gewerkte uren tussen de groepen van de 25-54- en de 55-64-jarigen relatief beperkt. Zo werkten de oudste werknemers in België in 2004 gemiddeld ongeveer 1 uur per week minder dan de 25-54-jarigen; gemiddeld in de EU-15 beliep dat verschil anderhalf uur. Ook hier echter wordt de vergelijking enigszins vertekend. In sommige landen, zoals België, is immers nog slechts een relatief gering aantal ouderen aan het werk. Zo ligt het aandeel van 55-64-jarigen in de totale tewerkstelling in de noordelijke lidstaten meer dan dubbel zo hoog als in ons land.

### 2.1.3 Correctie voor verschillen in de tewerkstellingsstructuur

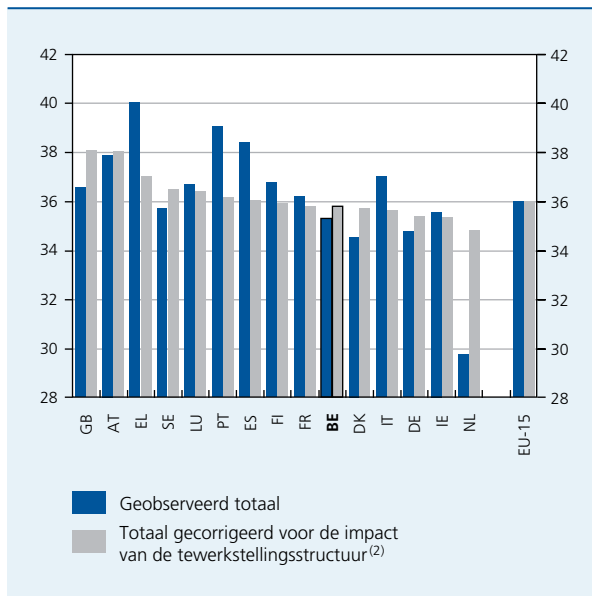
Over het algemeen verschilt de gemiddelde arbeidsduur in de EU-15-landen duidelijk naargelang het voltijds of deeltijds werkenden betreft en naargelang het geslacht, de bedrijfstak en – zij het in mindere mate – de leeftijd van de werknemers. De initieel tussen de landen vastgestelde verschillen qua gemiddelde arbeidsduur zijn dan ook afhankelijk van de tewerkstellingsstructuur. Een relatief hoge (lage) gemiddelde arbeidsduur kan immers toe te schrijven zijn aan een relatief groot (klein) aandeel in de tewerkstelling van voltijdwerk, mannen en/of de industriële branches. De onderlinge verstrengeling van de gehanteerde opsplitsingen (zoals van deeltijdwerk, dat vaak vrouwen in dienstenbranches betreft) maakt het echter moeilijk om louter op basis van dergelijke een-dimensionale opsplitsingen na te gaan in welke mate de vastgestelde gemiddelde arbeidsduur hierdoor beïnvloed wordt.

Om dergelijke conclusie te kunnen trekken, werden de verschillende gehanteerde karakteristieken (voltijd- of deeltijdwerk, geslacht, bedrijfstak en leeftijd) gecombineerd, wat 36 categorieën werknemers opleverde.

Per land werd een gecorrigeerde totale gemiddelde arbeidsduur berekend door de nationale gedetailleerde gegevens inzake de arbeidsduur voor de 36 verschillende categorieën te wegen met de respectieve aandelen ervan in de totale werknemerspopulatie in de EU-15.

**GRAFIEK 3**

**GEBUIKELIJKE WEKELIJKE ARBEIDSDUUR PER WERKNEMER IN BELGIË EN IN DE OVERIGE LANDEN VAN DE EU-15 IN 2004<sup>(1)</sup>: CORRECTIE VOOR DE VERSCHILLEN IN TEWERKSTELLINGSSTRUCTUUR**



Bronnen : EC, berekeningen NBB.

(1) Gegevens tweede kwartaal voor DE en EU-15.

(2) De impact van de tewerkstellingsstructuur werd berekend als het verschil tussen, enerzijds, de inzake voltijd- en deeltijdwerk, geslacht, bedrijfstak en leeftijd gedesaggregeerde gegevens m.b.t. het aantal gewerkte uren gewogen met de overeenstemmende samenstelling van de tewerkstelling in de EU-15 en, anderzijds, diezelfde gegevens inzake gewerkte uren gewogen met de tewerkstellingsstructuur van het betreffende land. Het gecorrigeerde totaal werd vervolgens verkregen als het geobserveerde totaal plus de aldus berekende impact.

Zoals verwacht, verklaart de samenstelling van de loontrekkende bevolking een aanzienlijk deel van de vastgestelde verschillen in de gemiddelde arbeidsduur: bij eenzelfde tewerkstellingsstructuur (met name die van het EU-15-gemiddelde) nemen de verschillen tussen de lidstaten immers duidelijk af. Terwijl de initieel vastgestelde gemiddelde arbeidsduur voor werknemers in 2004 uiteenliep van bijna 30 uur in Nederland tot ongeveer 40 uur in Griekenland, varieerde de gemiddelde arbeidsduur na de correctie nog slechts tussen zowat 35 uur in Nederland en ongeveer 38 uur in het Verenigd Koninkrijk en Oostenrijk.

Voor België blijft de correctie beperkt tot een half uur per week, wat aangeeft dat de tewerkstellingsstructuur van ons land relatief sterk lijkt op de gemiddelde structuur in de EU-15. Wel valt de voor verschillen in de tewerkstellingsstructuur gecorrigeerde gemiddelde arbeidsduur, als gevolg van deze correctie, in België vrijwel samen met het gemiddelde van de EU-15.

Landen waar de correctie wel een grote impact had, zijn, in opwaartse zin, vooral Nederland en, in neerwaartse zin, vooral Griekenland, Portugal en Spanje. Dit bevestigt de hiervoor aangehaalde verklaring dat zowel de vastgestelde hoogste (Griekenland) als laagste (Nederland) gemiddelde arbeidsduur in de EU-15 voor een aanzienlijk deel toegeschreven kan worden aan verschillen in de tewerkstellingsstructuur.

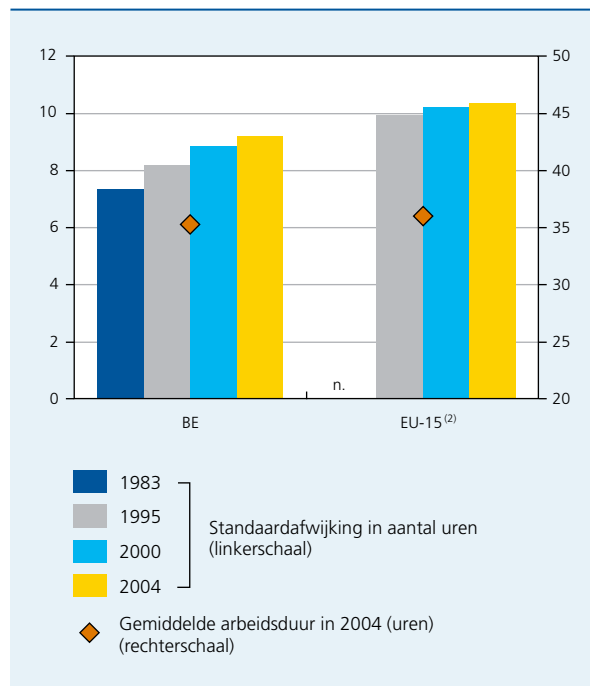
**2.2 De spreiding van de arbeidsduur**

Naast de gemiddelde arbeidsduur is ook de verdeling van de arbeidstijd over de werknemers een interessant gegeven. Een indicatie hiervan wordt verschaft door de berekening van de standaardafwijking: een kleine (grote) standaardafwijking wijst er immers op dat de individuele arbeidstijden relatief weinig (veel) afwijken van het gemiddelde.

De standaardafwijking van de gebruikelijke arbeidsduur per week voor werknemers in de EU-15 is in de loop van de tijd gestegen, wat wijst op een toenemende diversiteit in de werkschema's. Ze nam er toe van 9,9 uur in 1995

**GRAFIEK 4**

**STANDAARDAFWIJKING VAN DE GEBUIKELIJKE WEKELIJKE ARBEIDSDUUR VOOR WERKNEMERS IN BELGIË EN IN DE EU-15**



Bronnen : EC, berekeningen NBB.

(1) Gegevens tweede kwartaal.

(2) Gemiddelde van de landen, gewogen met hun aandeel in de totale tewerkstelling.



tot 10,3 uur in 2004; in België steeg ze over dezelfde periode met 1 uur. In vrijwel alle lidstaten – met uitzondering van Portugal en het Verenigd Koninkrijk, waar het niveau reeds in 1995 heel hoog lag – werd een stijging of een stabilisatie waargenomen. Voor de landen waarvoor gegevens over een langere periode beschikbaar zijn, blijkt de toename ten opzichte van het jaar 1983 nog meer uitgesproken te zijn. Zo nam de standaardafwijking in België de voorbije 20 jaar met bijna 2 uur toe.

Er worden aanzienlijke verschillen waargenomen tussen het niveau van de standaardafwijking van de lidstaten. In 2004 lag de standaardafwijking, met respectievelijk ongeveer 13 en 12 uur, het hoogst in het Verenigd Koninkrijk en Nederland. België behoorde, met een standaardafwijking van 9,2 uur, tot de middengroep. In Portugal bleef de standaardafwijking beperkt tot zowat 7 uur.

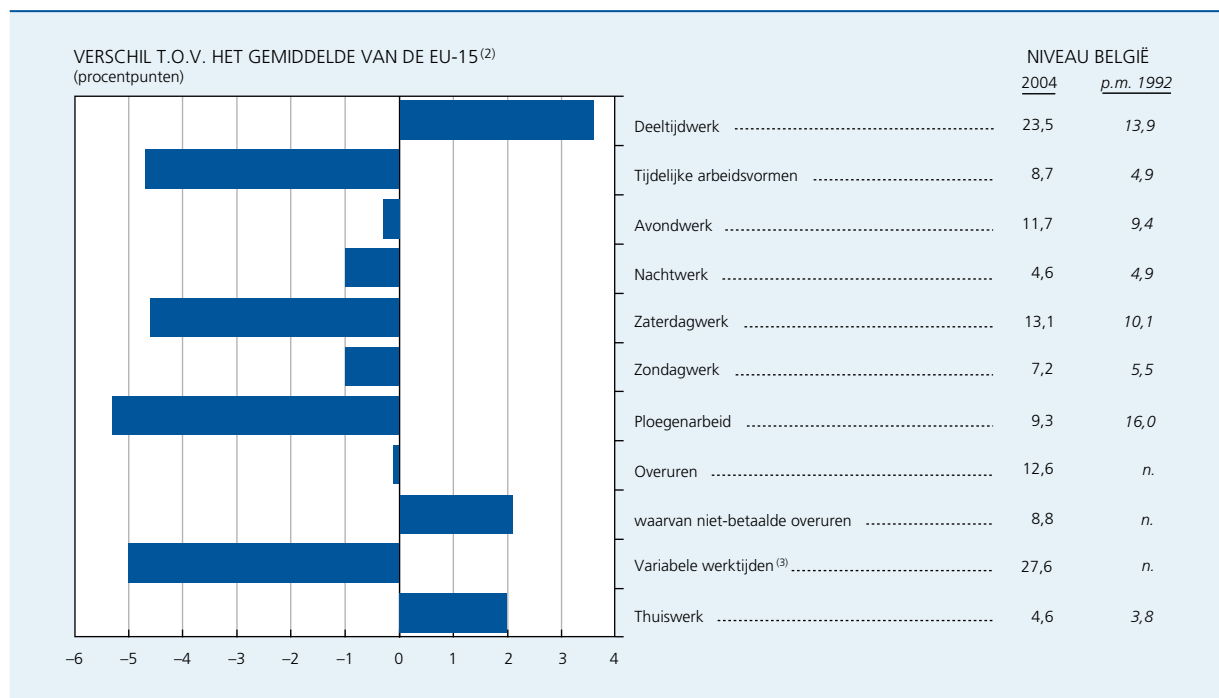
De spreiding van de arbeidstijd over de werknemers houdt verband met de organisatie van de arbeid. Zo verschaft het niveau van de standaardafwijking in de verschillende landen een indicatie van de mate van diversiteit in de indivi-

duële werkschema's. De vrij algemeen vastgestelde stijging van de standaardafwijking over de jongste decennia kan dan weer verklaard worden door het toenemende gebruik van alternatieve arbeidsvormen en nieuwe contracttypes. Deze komen in het volgende hoofdstuk aan bod.

### 3. Het gebruik van alternatieve arbeidsvormen

Tot enkele decennia terug was de typische werknemer een man, die met een contract van onbepaalde duur voltijds van maandag tot vrijdag overdag werkte met een vast uurrooster. Onder invloed van verschillende maatschappelijke en economische ontwikkelingen verloor dit prototype sindsdien aan belang. Niet alleen namen de vrouwen in steeds toenemende mate aan het arbeidsproces deel, ook de arbeidsorganisatie was aan sterke veranderingen onderhevig. De gebruikelijke arbeidsvorm beantwoordde immers niet aan de toenemende behoefte aan flexibiliteit aan zowel de aanbod- als de vraagzijde van de arbeidsmarkt.

**GRAFIEK 5** ALTERNATIEVE ARBEIDSVORMEN IN BELGIË EN IN DE EU-15 IN 2004<sup>(1)</sup>  
(procentueel aandeel in de werknemerspopulatie)



Bron: EC.

(1) Een positief/negatief teken wijst op het meer/minder frequent voorkomen van de arbeidsvorm in België dan in de EU-15. Voor avond-, nacht-, zaterdag- en zondagwerk, ploegenarbeid en thuiswerk betreft het de werknemers die doorgaans volgens dergelijke schema's werken.

(2) Gegevens tweede kwartaal voor EU-15.

(3) Totaal van glijdende werktijden, autonoom bepaalde werkschema's en het individueel overeenkomen van het begin en het einde van de werkdag.

Aan de aanbodzijde maken de alternatieve arbeidsvormen het mogelijk arbeid en gezin beter te verzoenen, waardoor een aantal mensen, die anders niet in aanmerking zouden komen of geen interesse zouden hebben voor een baan, zich aangetrokken voelen tot de arbeidsmarkt. Aan de vraagzijde stelt meer flexibiliteit de werkgevers in staat beter in te spelen op veranderende arbeidsprocessen en behoeften van de klanten. Die grotere soepelheid vergemakkelijkt ook een vlottere organisatie van het productieproces, wat de economische groei ten goede komt.

Deze arbeidsvormen kunnen echter ook spanningsvelden creëren. Vooreerst zijn werkschema's die voor de werkgever interessant kunnen zijn, zoals nachtwerk en ploegenarbeid, niet noodzakelijk gunstig voor het persoonlijke welzijn van de werknemer. Dit geldt ook in omgekeerde richting: arbeidsvormen die de werknemer in staat stellen het beroeps- en het privé-leven beter te combineren (bv. deeltijdwerk en loopbaanonderbreking), kunnen een belemmering vormen voor de optimale arbeidsorganisatie binnen het bedrijf. Tevens blijkt dat de alternatieve arbeidsvormen frequenter voorkomen bij kansengroepen als vrouwen, ouderen, jongeren en laaggeschoolden, wat wijst op het risico van een duale arbeidsmarkt. Hierin komen deze personen, indien ze werk vinden, vaak in niet-stabiele jobs of in banen met moeilijke arbeidsomstandigheden terecht.

Veelal blijken de Belgische werknemers relatief minder betrokken te zijn bij alternatieve werkschema's dan gemiddeld in de EU-15. Dat is vooral het geval voor ploegenarbeid, variabele werktijden, tijdelijke arbeidsvormen en zaterdagwerk, waarvoor het aandeel van Belgische werknemers in die stelsels in 2004 telkens ongeveer 5 procentpunten onder het Europese gemiddelde lag. Voor nacht- en zondagwerk bleef het verschil beperkt tot 1 procentpunt.

Enkel deeltijdwerk en – in mindere mate – niet-betaalde overuren en thuiswerk komen relatief frequenter voor in België.

### 3.1 Deeltijdwerk

In 2004 had 20 pct. van de werknemers in de EU-15 een deeltijdbaan. In België was dat nog iets meer: bijna 1 op 4 werknemers werkte er deeltijds. Dit aandeel is de jongste jaren sterk toegenomen: in 1992 bleef het in ons land nog beperkt tot zowat 14 pct.

Het aantal deeltijdse arbeidsplaatsen nam in alle lidstaten van de EU-15 toe. In Oostenrijk, Nederland, Luxemburg, België en Italië was dat zelfs in die mate het geval dat het merendeel van de tussen 1996 en 2004 gecreëerde arbeidsplaatsen deeltijdbanen betrof. Gemiddeld in de EU-15 beliep de bijdrage van deeltijdwerk aan de toename van de tewerkstelling over die periode 47 pct.

Deeltijdwerk blijft nog steeds in hoofdzaak een vrouwelijk fenomeen: gemiddeld in de EU-15 werkte in 2004 meer dan 1 op 3 vrouwelijke werknemers deeltijds, tegenover slechts 6,5 pct. van de mannen. In België lagen deze aandelen, met respectievelijk ongeveer 44 en 7 pct., voor de beide geslachten iets hoger. Ook in Nederland, waar het algemene percentage deeltijdwerk met 46 pct. meer dan dubbel zo hoog lag als gemiddeld in de EU-15, was dat het geval: meer dan een vijfde van de mannelijke en liefst driekwart van de vrouwelijke werknemers werkte er deeltijds.

Deeltijdwerk is niet gelijk verspreid over de leeftijdsgroepen. Gemiddeld in de EU-15 wordt er meer gebruik van gemaakt aan het begin en aan het einde van de carrière. In België daarentegen stijgt het aandeel van deeltijdarbeid met de leeftijd: de combinatie studeren en (deeltijdse) arbeid komt in ons land immers minder vaak voor. In 2004 werkte bijna 30 pct. van de Belgische 55-64-jarige werknemers deeltijds. Minder werken tegen het einde van de loopbaan, om langer aan het werk te blijven, blijkt dan ook te beantwoorden aan een bestaande behoefte.

Zowel in België als gemiddeld in de EU-15 werken laaggeschoolden vaker deeltijds dan hooggeschoolden. Het aandeel van deeltijdarbeid ligt in België voor alle scholingsniveaus hoger dan gemiddeld in de EU-15.

## Kader 2 – Loopbaanonderbreking en tijdskrediet

In 2004 waren in totaal 176.000 personen of 5 pct. van de werknemerspopulatie in loopbaanonderbreking of tijdskrediet. Het systeem blijkt vooral vrouwen aan te spreken: 8 pct. van de vrouwelijke werknemers was toen in loopbaanonderbreking/tijdskrediet, terwijl dat aandeel bij de mannen beperkt bleef tot 2 pct.



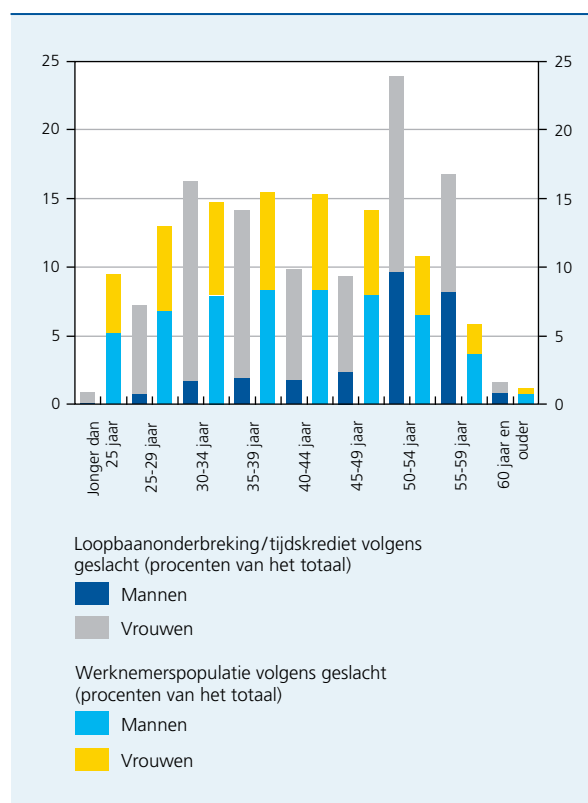
Terwijl het gebruik van het stelsel van loopbaanonderbreking/tijdskrediet zich in de eerste helft van de jaren negentig nagenoeg stabiliseerde, verstoonde het vanaf 1996 een sterke expansie. Dit was vooral het geval bij de vrouwen. De toename deed zich bijna uitsluitend voor bij de deeltijdse stelsels.

In 2004 hield ongeveer de helft van de deeltijdse onderbrekingen een vermindering van de prestaties met een vijfde in; in 46 pct. van de gevallen betrof het een halvering van de arbeidstijd (RVA (2004)).

De thematische verloven maakten in 2004 16 pct. van het totaal uit. Het leeuwendeel hiervan nam de vorm aan van ouderschapsverlof, terwijl palliatieve zorg en medische bijstand aan zieke familieleden minder vaak voorkwamen. Vooral vrouwen (84 pct.) maakten gebruik van deze stelsels.

Loopbaanonderbreking/tijdskrediet is vooral in trek bij de 50-plussers: hun aandeel in het totale aantal personen in loopbaanonderbreking/tijdskrediet lag in 2004 dubbel zo hoog is als hun aandeel in de totale werknemerspopulatie. Dit fenomeen houdt verband met het voordelige stelsel dat werd uitgewerkt om hen langer aan het werk te houden, waarbij het overschakelen op een deeltijdse onderbreking naar het einde van de loopbaan wordt aangemoedigd: werknemers van 50 jaar en ouder die minstens 20 jaar gewerkt hebben, kunnen hun arbeidsprestaties tot aan hun pensionering met de helft of een vijfde verminderen (Devisscher en Van Pelt (2005)). Bovendien zijn de forfaitaire bedragen die zij ontvangen, hoger dan voor de andere werknemers die hun loopbaan onderbreken (RVA (2004)). Dit stelsel heeft succes: meer dan 90 pct. van de 50-plussers die hun loopbaan onderbreken, doet dit op deeltijdse basis.

LOOPBAANONDERBREKING EN TIJDSKREDIET IN 2004:  
OPSPLITSING VOLGENS LEEFTIJD EN GESLACHT



Bronnen: EC, RVA.



De leeftijdscategorie jonger dan 30 jaar is dan weer sterk ondervertegenwoordigd bij de personen in loopbaanonderbreking/tijdscrediet. Bij de groep van 30-39-jarigen is de verhouding met de werknemerspopulatie nagenoeg evenredig. Het is in deze leeftijdscategorie dat een onderbreking van de loopbaan vooral dient om de combinatie werk-gezin te vergemakkelijken.

Worden leeftijd en geslacht gekruist, dan blijken de mannen vooral op het einde van hun carrière voor een onderbreking van de loopbaan te kiezen. Bij de vrouwen is dit gelijkmatiger verdeeld over alle leeftijdsgroepen, en blijkt het aantal vrouwelijke loopbaanonderbrekers in alle categorieën – met uitzondering van de groep jonger dan 25 jaar – oververtegenwoordigd te zijn in vergelijking met hun aandeel in de werknemerspopulatie.

### 3.2 Tijdelijke arbeidsvormen

In 2004 had ongeveer 13 pct. van de werknemers in de EU-15 een tijdelijke baan. Tijdelijke arbeidsvormen waren veruit het meest gangbaar in Spanje, waar ongeveer een derde van de arbeidscontracten tijdelijk was. Ook in Portugal, Finland en Zweden lag dat aandeel boven 15 pct. België heeft, met bijna 9 pct., het op 3 na laagste cijfer; in Luxemburg en Ierland was het aandeel tijdelijke banen lager dan 5 pct.

Tijdelijke arbeidsvormen zijn in gelijkere mate verdeeld over mannen en vrouwen dan het geval is bij deeltijdwerk: gemiddeld in de EU-15 waren 14 pct. van de vrouwen aan het werk met een tijdelijk contract, bij de mannen was dit 13 pct. Toch komen dergelijke contracten in de meeste landen vaker voor bij vrouwen dan bij mannen: in België beliep dat aandeel respectievelijk zowat 12 en 6 pct.

Alhoewel contracten van onbepaalde duur nog steeds veruit het meest gebruikt worden, gaven de tijdelijke arbeidsvormen in de periode 1997-2004 een veel snellere groei te zien. Zo namen zij in België met gemiddeld 7 pct. per jaar toe, terwijl het aantal vaste banen met gemiddeld 1 pct. aangroeide. De groei van de tijdelijke arbeidsvormen vertoont evenwel een procyclisch verloop, wat laat vermoeden dat ze, althans in zekere mate, gebruikt worden als een buffer om vraagschommelingen het hoofd te bieden. In periodes van economische bloei – zoals in 1997-2000 en in 2004 het geval was – werd zowel in België als gemiddeld in de EU-15 een sterke toename van de tijdelijke arbeid waargenomen. Tijdens de laagconjunctuur van 2001-2003 werd een inkrimping genoteerd. Over al die periodes heen bleef de arbeid in vast werkverband in de EU-15 aangroeien, ook toen het economisch minder goed ging, maar het stijgingstempo lag tijdens de hoogconjunctuur aanzienlijk onder dat van de tijdelijke arbeidsvormen. Dezelfde ontwikkeling deed zich voor in België, behalve in de conjunctureel zwakke

periode 2001-2003, toen de contracten van onbepaalde duur stagneerden.

Al bij al droegen de tijdelijke arbeidsvormen minder bij aan de ontwikkeling van de totale tewerkstelling dan het deeltijdwerk. Over de periode 1996-2004 betrof 1 op de 3 gecreëerde arbeidsplaatsen een tijdelijk contract; dit was zowel gemiddeld in de EU-15 als in België het geval.

Jongeren werken vaker in tijdelijk dienstverband: in 2004 werkte ongeveer een derde van de Belgische werknemers in de leeftijdsgroep 15-24 jaar met een dergelijk contract. Jonge toetreders tot de arbeidsmarkt worden immers vaak aangeworven met een tijdelijk « proefcontract » of verkiezen zelf om zich nog niet vast te binden aan een job. Dit aandeel lag overigens nog zowat 8 procentpunten onder het gemiddelde van de EU-15. Dit houdt verband met het reeds aangehaalde minder vaak voorkomen van de combinatie studeren en – typisch tijdelijke – studentenarbeid in ons land. Het belang van tijdelijke arbeidsvormen neemt vervolgens duidelijk af met de leeftijd: van de 25-54- en 55-64-jarige Belgen werkte respectievelijk nog zowat 7 en 3 pct. met een tijdelijke arbeidsovereenkomst; gemiddeld in de EU-15 lagen deze aandelen voor de beide leeftijdsgroepen ongeveer 3 procentpunten hoger.

Er bestaat ook een negatief verband tussen tijdelijke arbeid en scholingsniveau. Hoofdzakelijk laaggeschoolden hebben een tijdelijke baan; dit fenomeen is gemiddeld in de EU-15 nog veel sterker uitgesproken dan in België.

Tijdelijke banen blijken hoofdzakelijk van korte duur te zijn, wat normaal is gezien de heel strikte arbeidswetgeving op dit vlak. Toch was in 2004 13 pct. van de Belgische ondervraagden reeds meer dan twee jaar aan het werk in een tijdelijke arbeidsvorm. Terwijl tijdelijke tewerkstelling de flexibiliteit van de arbeidsmarkt ten goede komt en een springplank naar een vaste job kan inhouden, mogen de potentiële nadelen ervan zeker niet

uit het oog verloren worden. De Europese Commissie wijst er in dit verband op dat het blijven hangen in een tijdelijk statuut het gevaar inhoudt van een lagere verloning,

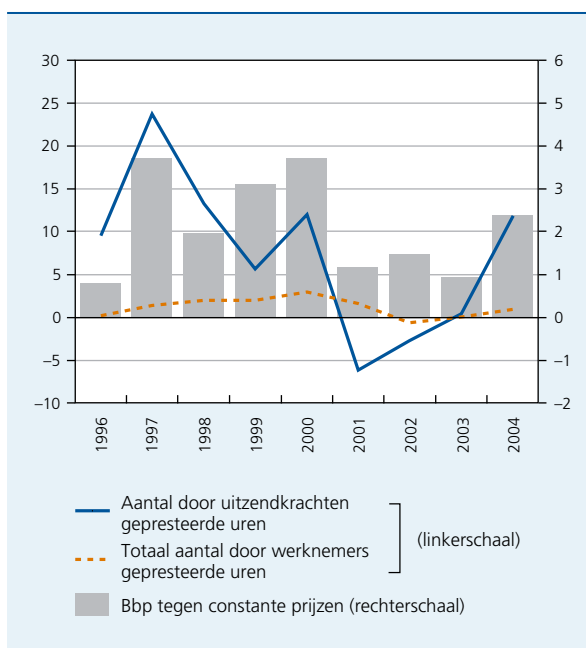
minder jobzekerheid en minder opleidingsmogelijkheden op het werk (EC (2003)).

### Kader 3 – Uitzendarbeid

Uitzendarbeid is bij uitstek een typevoorbeeld van een zeer flexibele tijdelijke arbeidsvorm. Gegevens over het aantal in België gepresteerde uitzenduren worden verstrekt door Federgon, de koepel van de grootste uitzendbedrijven.

#### UITZENDARBEID IN BELGIË

(jaarlijkse veranderingspercentages)



Bronnen: Federgon, INR, NBB.

Zowel het aantal uren gepresteerd door uitzendkrachten als het totale aantal arbeidsuren in de economie zijn conjunctuurgebonden. De uitzendarbeid reageert evenwel veel sterker op de conjuncturele schommelingen dan de totale tewerkstelling: net als voor de tijdelijke arbeid in zijn geheel is de aangroei van de gepresteerde uitzenduren veel sterker bij hoogconjunctuur en de terugval veel meer uitgesproken als de economie verzwakt.

### 3.3 Werk tijdens atypische uren

De arbeidskrachtentelling verstrekt informatie omtrent vijf soorten atypische werkschema's, namelijk ploegenarbeid en avond-, nacht-, zondag- en zaterdagwerk. De gegevens hebben betrekking op personen die doorgaans werken tijdens atypische uren.

Avondwerk bleek in 2004 voor te komen bij zowat 12 pct. van de Belgische werknemers. Nachtwerk was minder gebruikelijk; het ging om bijna 5 pct. van de loontrekkenden. Ongeveer 13 pct., respectievelijk 7 pct. van de werknemers werkte doorgaans op zaterdag en/of op zondag. Ploegenarbeid kwam in België dan weer voor bij 9 pct. van de werknemers. Zoals reeds vermeld, liggen

al deze percentages onder de overeenstemmende cijfers voor de EU-15 als geheel.

De ontwikkeling van het belang van de verschillende atypische arbeidsvormen vertoont een duidelijk verband met die van de bedrijfstak waarin ze voornamelijk voorkomen. Zo is het aandeel van avond-, zaterdag- en zondagwerk sinds 1992 verder toegenomen. Het betreft de atypische arbeidsvormen die courant voorkomen in de – expanderende – dienstensector. Het aandeel van nachtwerk, daarentegen, stabiliseerde en dat van ploegenarbeid viel zelfs terug. Beide zijn het meest gangbaar in de verwerkende nijverheid, waar de werkgelegenheid een structurele teruggang vertoont.

Uit gegevens van een ad-hocbijvoegsel van de arbeidskrachtentelling van het tweede kwartaal van 2004 blijkt dat de meeste personen die werken tijdens atypische uren, dergelijke werkschema's in overeenstemming achten met hun persoonlijke levenssfeer. Dit was gemiddeld in de EU-15 het geval bij zowat 70 pct. van de werkende bevolking. Voor België lag dit cijfer nog 10 procentpunten hoger.

### 3.4 Overuren

Het presteren van overuren is over het algemeen streng gereguleerd in de EU. Bovendien vormen ze voor de onderneming een dure oplossing. Overuren dienen immers extra betaald te worden of omgezet te worden in inhaalrust.

In de arbeidskrachtentelling van het tweede kwartaal van 2004 was een ad-hocbijvoegsel toegevoegd met betrekking tot overuren. De resultaten ervan dienen echter met de nodige voorzichtigheid te worden geïnterpreteerd, aangezien ze ongetwijfeld in sterke mate beïnvloed worden door de manier waarop de enquêtedeelnemers de vraag naar overuren interpreterden. Terwijl de deelnemers voor de betaalde overuren wellicht de reglementering inzake overuren en de bij wet bepaalde compensaties hieromtrent voor ogen hielden, was de interpretatie waarschijnlijk sterk uiteenlopend wat de niet-betaalde overuren betreft. In de vraag werd bijvoorbeeld niet vermeld of deze al dan niet op de werkplaats dienen gepresteerd te worden.

In 2004 presteerde zowat 13 pct. van de werknemers in de EU-15 overuren. De verschillen tussen de lidstaten waren aanzienlijk. Vooral het Verenigd Koninkrijk, Nederland en Oostenrijk waren uitschieters: in deze landen werden overuren gemaakt door 20 pct. of meer van de loontrekkenden. België behoorde met bijna

13 pct. tot de middengroep. In Denemarken, Spanje, Frankrijk en Griekenland verrichtte minder dan 5 pct. van de werknemers overuren. Overuren blijken meer voor te komen bij mannen: gemiddeld in de EU-15 presteerden 15 pct. van de mannelijke werknemers overuren, tegenover 10 pct. van de vrouwelijke.

Slechts de helft van de werknemers die in de EU-15 overuren presteerden, werd hiervoor betaald. In België, Duitsland en Nederland lag dit aandeel nog lager en werd minder dan een derde van de betrokken werknemers hiervoor vergoed. Het aantal werknemers dat niet-betaalde overuren presteerde, lag in België dan ook relatief hoger dan gemiddeld in de EU-15.

Gemiddeld presteerden de werknemers in de EU-15 die overuren maakten 8 uren extra per week. Het betreft 3,6 betaalde en 4,4 niet-betaalde uren. Ook hier worden belangrijke verschillen waargenomen tussen de lidstaten. De meeste overuren werden gepresteerd in Griekenland (15 uur per week in totaal, waarvan 11 betaalde). Ook in België werden heel wat overuren gemaakt, nl. 10 uur per week waarvan 3 uur betaald en 7 uur niet-betaald. Spanje kwam aan de staart van de rangschikking met 4 uur per week.

### 3.5 Variabele werktijden

In het reeds vermelde ad-hocbijvoegsel van de arbeidskrachtentelling van het tweede kwartaal van 2004 werd eveneens een vraag gesteld omtrent de uurregeling van de werknemers. In de EU-15 werkte gemiddeld 1 op de 5 werknemers met een glijdende uurregeling. Dit betekent dat ze, binnen bepaalde grenzen, hun contractuele dagelijkse arbeidsduur kunnen verlengen of verkorten zonder dat er sprake is van overuren. Deze uren kunnen worden opgespaard en gebruikt om vrijaf te nemen. Daarnaast bepaalde 7 pct. van de werknemers het begin en einde van de werkdag in onderlinge overeenstemming met de werkgever. Door 5 pct. van de werknemers werd het werkschema autonoom bepaald. De meerderheid van de werknemers, namelijk 67 pct., werkte echter volgens een vaste uurregeling.

Er worden grote verschillen waargenomen tussen de lidstaten. In de zuidelijke landen, namelijk Spanje, Griekenland en Portugal, werd nog meer dan gemiddeld gewerkt volgens een vaste uurregeling. Ook in Ierland en Nederland was deze regeling van kracht voor meer dan driekwart van de werknemers. België bevond zich daar – met 72 pct. werknemers met vaste uurregelingen – net onder. De Scandinavische landen en Duitsland zijn het meest vertrouwd met flexibele werkschema's zoals

glijdende uurregelingen of het – al dan niet na overleg met de werkgever – individueel bepalen van de werktijden: in deze landen werkte ongeveer de helft of minder van de werknemers met een vaste uurregeling.

### 3.6 Thuiswerk

In 2004 werkte bijna 5 pct. van de Belgische werknemers op regelmatige basis thuis; 6 pct. verklaarde af en toe thuis te werken. Hiermee kwam thuiswerk in België iets vaker voor dan gemiddeld in de EU-15. Sinds 1992 is het aandeel thuiswerkers in België licht toegenomen.

## Conclusies

In dit artikel werd de ontwikkeling van de arbeidsduur en van alternatieve arbeidsvormen tijdens de laatste twee decennia besproken. Hierbij werden de in België genoteerde tendensen in een internationaal perspectief geplaatst. Er werd tevens nagegaan of de Belgische reglementering ter zake strikter is dan in de andere landen van de EU-15.

De Belgische arbeidsreglementering is strikter dan gemiddeld in de EU-15 wat betreft de maximaal toegelaten arbeidsduur en het nachtwerk. In vergelijking met de OESO-landen is ze strenger inzake het soort werk waarvoor uitzendarbeid toegestaan is en inzake de gecumuleerde maximale duur van opeenvolgende tijdelijke contracten. Indien flexibiliteit uitgedrukt wordt in termen van meer/minder frequent voorkomen van alternatieve arbeidsvormen, dan wordt in België meer flexibiliteit waargenomen dan gemiddeld in de EU-15 voor deeltijdwerk, niet-betaalde overuren en thuiswerk. Alle andere flexibele arbeidsvormen (vooral ploegenarbeid, variabele werktijden, tijdelijke arbeidsvormen, zaterdagwerk) doen zich minder frequent voor.

Volgens de arbeidskrachtentelling beliep de gebruikelijke arbeidsduur in 2004 in België gemiddeld voor alle werknemers 37 uur per week, wat iets minder is dan gemiddeld in de EU-15. In 1983 beliep de gemiddelde wekelijkse arbeidsduur in ons land nog iets meer dan 40 uur.

De gemiddelde arbeidsduur ligt beduidend hoger voor zelfstandigen dan voor werknemers. Indien enkel deze laatste groep wordt beschouwd, waarvoor de arbeidsduur een belangrijke rol speelt in het debat over het concurrentievermogen, presteerden de Belgische werknemers gemiddeld zowat 35 uur per week, wat opnieuw iets minder is dan gemiddeld in de EU-15.

Vrij algemeen wordt vastgesteld dat de gemiddelde arbeidsduur beduidend hoger ligt voor mannen en in de industrie. Een opsplitsing volgens leeftijd levert minder grote verschillen op. Dit houdt in dat de voor de verschillende landen vastgestelde gemiddelde arbeidsduur beïnvloed wordt door de tewerkstellingsstructuur. Indien daarvoor gecorrigeerd wordt, vallen de verschillen heel wat beperkter uit, en ligt de arbeidstijd in België ongeveer even hoog als gemiddeld in de EU-15.

De in de loop van de tijd opgetekende afname van de gemiddelde arbeidsduur en stijging van de spreiding ervan zijn niet los te zien van het toenemende gebruik van deeltijdwerk en andere alternatieve arbeidsvormen.

Deze komen vaker voor bij kansengroepen als vrouwen, ouderen, jongeren en laaggeschoolden. Dit beantwoordt in veel gevallen aan een reële wens van de betrokkenen. Zo willen veel vrouwen arbeid en gezin beter met elkaar verzoenen, wat hen doet kiezen voor deeltijdwerk of loopbaanonderbreking. Bij de oudere werkenden komen deze arbeidsvormen tegemoet aan de verzuchting om de beroepsactiviteiten naar het einde van de loopbaan af te bouwen. Tijdelijke contracten vormen een nuttige werkervaring voor jongeren. Dergelijke contracten en deeltijdwerk bieden hen de mogelijkheid om studeren te combineren met een baan. Daartegenover staat dat het toenemende gebruik van alternatieve arbeidsvormen risico's kan inhouden voor een verdere segmentering van de arbeidsmarkt.

Wat de vraagzijde van de arbeidsmarkt betreft, beschikken de werkgevers dankzij de alternatieve arbeidsvormen over een aantal instrumenten die een soepel productieproces ten goede komen. Zo worden tijdelijke contracten (met inbegrip van uitzendarbeid) en overuren gebruikt als een buffer om vraagschommelingen op te vangen. Wat het werk tijdens atypische uren betreft, wordt in België nog een toename vastgesteld bij de vormen die courant voorkomen in de dienstensector (avond-, zaterdag- en zondagwerk). Nachtwerk stabiliseert, terwijl ploegenarbeid een terugval liet noteren. Deze laatste ontwikkeling hangt samen met de structurele terugval van de werkgelegenheid in de industrie.

## Bibliografie

Devisscher S. en A. Van Pelt (2005), *Impactanalyse van het systeem van loopbaanonderbreking/tijdskrediet in België*, Brussel, Idea Consult.

EC (2003), *Employment in Europe 2003*, Luxembourg, Office for Official Publications of the European Communities.

Gevers A. en A. Peeters (2005), *Flexibiliteit en/of rigiditeit van arbeidsmarktregulering in België*, Brussel, Idea Consult.

OECD (2004), *OECD Employment Outlook 2004*, Paris, OECD Publishing.

RVA (2004), *Jaarverslag 2004*, Brussel.