



KATHOLIEKE  
UNIVERSITEIT  
LEUVEN

# Cahier 1: Feiten en cijfers van flexibiliteit

*Definities van flexibiliteit en een caleidoscopisch flexibiliteitsoverzicht*

Tom Vander Steene  
Luc Sels  
Geert Vanhooetegem  
Anneleen Forrier  
Hans De Witte



Hoger instituut  
voor de arbeid



---

## VOORWOORD

In het kader van het Vlaams Interuniversitair Onderzoeksnetwerk Arbeidsmarktrapportering, kortweg VIONA, werd een onderzoeksproject opgestart met betrekking tot flexibilisering van de arbeid. Het project kreeg de volgende titel toegedicht: De impact van de institutionele context op de flexibiliteitspolitiek van industriële en dienstverlenende bedrijven en de gevolgen voor de kwaliteit van de organisaties en de kwaliteit van de arbeid. Dit cahier is een gedeeltelijke rapportering van dit onderzoeksproject.

Hoofddoel van het onderzoek is inzicht te verwerven over de impact van de institutionele context op arbeidsflexibiliteit, over de wijze waarop ondernemingen flexibiliteit hanteren in de organisatie en over de effecten die arbeidsflexibiliteit heeft op de kwaliteit van de arbeid. De vraagstelling is vrij breed en daarom is geopteerd voor een tweeledig onderzoek nadat een conceptuele uitklaring van arbeidsflexibiliteit opgesteld was.

Het eerste onderzoeksluik behandelt enerzijds de impact van de institutionele context en anderzijds de organisationele implementatie en mix van flexibiliteit. Methodologisch is dit vertaald in een macro-economische en een micro-economische analyse. Op basis van macro-economische data wordt de evolutie van diverse flexibiliteitsinstrumenten geschetst in het licht van de evolutie op het institutionele vlak. Hierbij worden België en Nederland tegenover elkaar geplaatst. Op basis van Belgische en Nederlandse casestudies analyseren we op micro-niveau in drie sectoren de flexibiliteitspolitiek van ondernemingen. Dit methodologisch kader laat toe om de volgende onderzoeksvragen te beantwoorden.

- Heeft de institutionele context (wijze van regelgeving) al dan niet een invloed op de wijze waarop vormen van arbeidsflexibilisering ingeschakeld worden in het capaciteitsbeheer?
- Welke functies vervullen de diverse vormen van temporele en contractuele flexibiliteit?
- Kan eenzelfde flexibiliteitsbehoefte door verschillende flexibiliteitsmaatregelen opgevangen worden?
- Kan de afhankelijkheid van vormen van temporele/contractuele flexibilisering verlaagd worden door de structurering van productieprocessen op een andere manier aan te pakken?
- Op welke wijze beïnvloedt de keuze voor bepaalde flexibiliteitsinstrumenten de personeelsbezetting in bedrijven?

Het tweede onderzoeksluik behandelt de impact van de contractuele flexibiliteit op de kwaliteit van de arbeid. Methodologisch is dit vertaald in een representatieve bevraging van drie groepen werknemers: tijdelijke arbeidskrachten, uitzendkrachten en vaste werknemers. Centrale vraag is of vaste werknemers anders scoren dan tijdelijke werknemers op arbeidsvoorwaarden, -inhoud, -omstandigheden en -verhoudingen. Verder gaan we na of slechtere scores op de kwaliteit van de arbeid zich vertalen naar welzijn en in individuele en collectieve stresshantering. Dit onderzoeksluik levert een antwoord op de volgende onderzoeksvragen:

- Zijn vormen van contractuele en temporele flexibiliteit van toepassing op dezelfde of verschillende groepen werknemers?
- Welk is de (aard van de) band tussen flexibiliteit en kwaliteit van de arbeid?
- Welke houding nemen de betrokken werknemers aan met betrekking tot contractuele flexibiliteit? Hoe beoordelen ze de flexibiliteit waarmee ze geconfronteerd worden?
- Welk zijn de consequenties van de band tussen flexibele arbeid en kwaliteit van de arbeid voor de individuele werknemer?

De rapportering is opgedeeld in thematische cahiers.

- Het cahier *'Feiten en cijfers van flexibiliteit'* verdiept zich in de conceptuele discussie rond flexibiliteit en geeft een 'flexibele' stand van zaken in België. Tot slot worden de onderzoeksvragen waarop dit project antwoorden formuleert, aangehaald.
- Het cahier *'Methodologie'* is gewijd aan de methodologische kenmerken van het onderzoek. De onderzoeksvragen worden hierbij verder belicht waarna de methodologie van de cases en de survey uit de doeken wordt gedaan. Dit cahier ontsluit ook de vragenlijsten.
- In het cahier *'De impact van het institutionele kader op de politiek van flexibiliteit: een vergelijking België-Nederland'* gaan we dieper in op het capaciteitsbeheer van organisaties en de impact van de institutionele context. Op basis van theorie en institutionele regelgeving worden een aantal hypothesen naar voren gebracht. Vervolgens worden deze hypothesen getoetst aan de hand van cijfers op macroniveau en aan de hand van casestudies (microniveau). Dit cahier formuleert een antwoord op de onderzoeksvragen van het eerste onderzoeksluik.
- Het cahier *'Gelijk loon voor gelijk werk?: Arbeidsvoorwaarden van vaste en tijdelijke werknemers'* wordt volledig gewijd aan de effecten van contractuele flexibiliteit op de arbeidsvoorwaarden van de werknemers. Hierbij worden zowel primaire als secundaire arbeidsvoorwaarden behandeld (tweede onderzoeksluik).
- Het cahier *'Tijdelijke arbeidsrelaties en employability. Een nieuwe vorm van werkzekerheid?'* behandelt de verhouding tussen flexibiliteit enerzijds en employability en opleiding anderzijds. Hierbij worden deuren geopend naar het debat over flexicurity (tweede onderzoeksluik).
- Het cahier *'Contractueel flexibele werknemers: Wie zijn ze en waarom doen ze het?'* behandelt de vraag naar de persoonskenmerken van de contractueel flexibelen en hun motieven voor tijdelijk werk (tweede onderzoeksluik).
- Het cahier *'Op zoek naar effecten van contractuele flexibiliteit bij werknemers'* gaat dieper in op de effecten van contractuele flexibiliteit op de kwaliteit van de arbeid en het welzijn van de werknemers (tweede onderzoeksluik).
- Het cahier *'Flexibel, zeker? Reflecties over flexibiliteit en (on)zekerheid'* ten slotte vat de conclusies samen, formuleert reflecties op basis van de onderzoeksresultaten en zet een stap in de richting van beleidsgerichte aanbevelingen.

---

# ***INHOUDSTAFEL***

<b>Lijst van tabellen</b>	<b>vii</b>
---------------------------	------------

---

<b>Lijst van figuren</b>	<b>ix</b>
--------------------------	-----------

---

<b>Flexibiliteit onder de loep</b>	<b>1</b>
------------------------------------	----------

---

Inleiding	1
1. Flexibiliteit gedefinieerd	1
1.1 Definities van flexibiliteit	1
1.2 Werkgevers- versus werknemersflexibiliteit	3
2. Flexibiliteit dieper uitgespit	3
2.1 Productievolume versus productievariatie	3
2.2 Flexibilisering in drie stappen	4
2.3 Diversiteit in flexibiliteit: vormen van flexibele arbeid	5
3. Het andere doel van flexibiliteitsvormen	8

<b>Een caleidoscopisch flexibiliteitsoverzicht</b>	<b>10</b>
--	-----------

---

1. Flexibiliteitsvormen van de jaren negentig	10
2. Contractuele flexibiliteitsvormen	10
2.1 Doorbraak van tijdelijke arbeid	10
2.2 Uitzendarbeid wordt populair	12
2.3 Ter beschikking gestelde werknemers of gedetacheerden in de grijze zone	16
2.4 Thuiswerk flexibel ?	16
2.5 Flexibele vacatures	17
2.6 Conclusie over contractuele flexibiliteitsvormen	18
3. Temporele flexibiliteitsvormen	19
3.1 Overuren	19

---

3.2	Variabele uurroosters en flexibele werkweek	20
3.3	Afwijkende uren	21
3.4	Deeltijdse arbeid: flexibel en vrijwillig ?	21
3.5	Flexibele werktijdpatronen	23
3.5.1	Avondwerk	23
3.5.2	Nachtarbeid	24
3.5.3	Weekendwerk	24
3.6	Ploegenarbeid	25
3.7	Loopbaanonderbreking als werknemersflexibiliteit	26
3.8	Tijdelijke werkloosheid, made in Belgium	28
3.9	Conclusie temporele flexibiliteitsvormen	31
4.	Flexibiliteit naar kenmerken	31
5.	Flexibiliteit op organisatieniveau	32
<b>Probleemstelling</b>		<b>35</b>
<hr/>		
1.	Flexibiliteit in het sociaal-economische debat	35
2.	Flexibiliteit onderzocht	36
3.	Onderzoeksvragen	36
4.	To be continued...	39
<b>Bijlage: Cijfers over de evolutie van de uitzendarbeid</b>		<b>40</b>
<hr/>		
<b>Bibliografie</b>		<b>42</b>
<hr/>		

## ***LIJST VAN TABELLEN***

Tabel 1.1	Typologie en vormen van flexibiliteit	7
Tabel 2.2	Tijdelijke tewerkstelling naar aandeel in de loontrekkende tewerkstelling, naar geslacht (1990-1999)	11
Tabel 2.3	Leeftijdsverdeling van uitzendkrachten (1998-2000, in procenten)	12
Tabel 2.4	Verdeling uitzendkrachten per werknemerscategorie en geslacht, in procenten	13
Tabel 2.5	Verspreiding van thuiswerk in België, procenten (1992-1998)	17
Tabel 2.6	Evolutie van de afgehandelde vacatures in Vlaanderen, naar circuit (indexen 1990 = 100, 1990-1999)	17
Tabel 2.7	Verdeling contractueel flexibele vacatures tegenover vaste vacatures	18
Tabel 2.8	Overuren als reden voor afwijking gewone wekelijkse arbeidsduur, percentage t.o.v totaal aantal werknemers.	19
Tabel 2.9	Variabele uurroosters en flexibele werkweek als redenen voor afwijking gewone wekelijkse arbeidsduur, percentage t.o.v totaal aantal werknemers.(België, 1992-1998)	20
Tabel 2.10	Variabele uurroosters en flexibele werkweek als redenen voor afwijking gewone wekelijkse arbeidsduur, percentage t.o.v totaal aantal werknemers.(Vlaanderen, 1992-1998)	20
Tabel 2.11	Afwijkende uren1, percentage t.o.v totaal aantal werknemers.	21
Tabel 2.12	Deeltijdse arbeidsgraad naar geslacht (procenten, 1990-1999)	22
Tabel 2.13	Verdeling van deeltijdsen naar geslacht en redenen (in procenten, 1998)	23
Tabel 2.14	Vlaamse deeltijdse arbeidsgraad naar geslacht (procenten, 1991-1999)	23
Tabel 2.15	Verdeling van avondwerk (percentage t.o.v totaal aantal werknemers, 1992-1998)	23
Tabel 2.16	Verdeling van nachtarbeid (percentage t.o.v totaal aantal werknemers, 1992-1998)	24
Tabel 2.17	Verdeling van zaterdagwerk (percentage t.o.v totaal aantal werknemers, 1992-1998)	25
Tabel 2.18	Verdeling van zondagwerk (percentage t.o.v totaal aantal werknemers, 1992-1998)	25
Tabel 2.19	Verdeling van ploegenarbeid (percentage t.o.v totaal aantal werknemers, 1992-1998)	26
Tabel 2.20	Procentuele verdeling van het aantal tijdelijk werklozen volgens reden van tijdelijke werkloosheid, 1998	30

---

Tabel 21.	Tijdelijke werkloosheid (TW) in voltijds equivalenten (VTE)	31
Tabel 2.22	Minimumscore op flexibiliteitsvormen.	32
Tabel 2.23	Maximumscore op flexibiliteitsvormen.	32
Tabel 2.24	Flexibiliteitsinstrumenten die op het bedrijf betrekking hebben (% bedrijven dat positief heeft geantwoornd met ranking tussen haakjes, 1997-2000, België)	33
Tabel 2.25	Flexibiliteitsinstrumenten die op het bedrijf betrekking hebben, België en Vlaanderen (% bedrijven dat positief heeft geantwoord met ranking tussen haakjes, 2000)	33
Tabel 2.26	Flexibiliteitsinstrumenten die op het bedrijf betrekking hebben naar sector (% bedrijven dat positief heeft geantwoord, 2000).	34
Tabel 2.27	Evolutie van het aantal uren uitzendarbeid per kwartaal in België (1990-1999)	40
Tabel 2.28	Evolutie van het aantal uren uitzendarbeid per kwartaal in Vlaan- deren (1990-1999)	40
Tabel 2.29	Evolutie van het aantal uren uitzendarbeid per kwartaal in Wal- lonië (1990-1999)	40
Tabel 2.30	Evolutie van het aantal uren uitzendarbeid per kwartaal in Brussel (1990-1999)	40



---

## *LIJST VAN FIGUREN*

Figuur 1.1	Waardevierkant ter verklaring van de verhouding flexibiliteit en rigiditeit	2
Figuur 2.2	Evolutie van het aantal uren uitzendarbeid per kwartaal in België van 1990 tot 1999 (seizoensgezuiverde indexen, basis = eerste kwartaal 1990)	13
Figuur 2.3	Economische activiteit en uitzendarbeid in België	14
Figuur 2.4	Evolutie van het aantal uren uitzendarbeid per kwartaal naar gewest van 1990 tot 1999 (seizoensgezuiverde indexen, basis = eerste kwartaal 1990)	15
Figuur 2.5	Penetratiegraad van uitzendarbeid t.o.v. totale (loontrekkende) werkgelegenheid in België (procenten, 1990-1999)	16
Figuur 2.6	Evolutie van het aantal loopbaanonderbrekers in België naar geslacht (fysieke eenheden, jaargemiddelden 1996-1999)	26
Figuur 2.7	Economische activiteit en tijdelijke werkloosheid in België	29
Figuur 2.8	Evolutie van het gemiddeld aantal tijdelijk werklozen per gewest (indexen, basis 100 = 1992, 1992-1999)	29
Figuur 3.9	Visuele voorstelling van de onderzoeksvragen	38



# ***FLEXIBILITEIT ONDER DE LOEP***

## **Inleiding**

In dit cahier gaan we in een eerste deel op zoek naar een afgelijnde definitie van flexibiliteit. Hierbij ontrafelen we flexibiliteit in al haar facetten. In een tweede deel wordt een ‘flexibele’ stand van zaken opgemaakt van de Belgische economie. Bovendien hebben we oog voor de evolutie van de diverse flexibiliteitsinstrumenten en zoeken we verklaringsgronden voor de vastgestelde evolutie. In een derde deel gaan we in op de huidige flexibiliteitsdialoog en zoeken we de hiaten in het onderzoek naar flexibiliteit. Vanuit de flexibiliteitsdialoog en de onderzoeksthema’s formuleren we een aantal onderzoeksvragen die beantwoord worden in de daaropvolgende cahiers.

## **1. Flexibiliteit gedefinieerd**

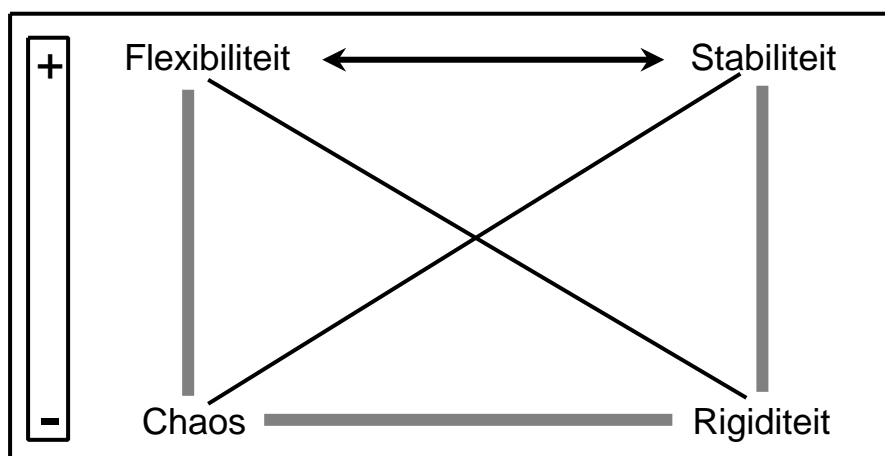
### **1.1 Definities van flexibiliteit**

Flexibiliteit is – om het met een boutade te zeggen - een containerbegrip waarbij de diverse vormen en aspecten niet over een en dezelfde kam mogen geschoren worden. Een duidelijke aflijning van het begrip is daarom geen overbodige oefening, vooraleer we ons verder verdiepen in de materie. Vervolgens zullen we flexibiliteit verder uitspitten door deze op diverse wijzen verder te ontleden en op te delen. Tot slot wordt ingegaan op enkele klassieke theorieën over flexibiliteit in de organisatie.

Organisatieflexibiliteit kan in algemene lijnen worden gedefinieerd als het vermogen van een organisatie om te reageren of te anticiperen op wisselende en veranderende eisen die door de omgeving aan haar worden gesteld (De Sitter e.a., 1987). Kalverkamp et al. (1984) volgen deze definitie maar speciëren doel en middelen. Voor hen is flexibiliteit de mate waarin een organisatie in staat is om de inzet van mensen en middelen voortdurend aan te passen aan steeds veranderende eisen die worden gesteld door de omgeving en vanuit de verschillende werkprocessen. Deze definitie geeft aan dat zowel omgeving en organisatie als de plaats van de organisatie in de omgeving sterk bepalend zijn voor de mate en de aard van de flexibiliteit. Verder wordt gewezen op het feit dat naast de productiefactor arbeid ook andere factoren in overweging moeten genomen worden. Bodelier (1993) vult deze definitie verder aan door te stellen dat dit zowel het adequaat reageren op feitelijke veranderingen kan impliceren als de capaciteit om te anticiperen op mogelijke toekomstige evoluties.

Op basis van een analyse van de definities van het begrip komt Volberda (1992) tot de volgende definitie van organisatieflexibiliteit. Flexibiliteit is de mate waarin een organisatie een verscheidenheid aan reële en potentiële procedures bezit, en de snelheid waarmee het deze procedures kan implementeren met het oog op het vergroten van het controlevermogen van het management en om de beheersbaarheid van de organisatie en de omgeving te verbeteren. Volberda breidt de definitie uit door de dimensie operationeel versus strategisch toe te voegen. Deze dimensie geeft aan dat flexibiliteit bewerkstelligd wordt op verschillende niveaus. Hij integreert tevens de dimensie snelheid in de definitie. Dikwijls wordt flexibiliteit ook gebruikt in de betekenis van snelheid. Zo wordt een markt flexibel genoemd als vraag, aanbod en prijzen snel op elkaars bewegingen reageren.

Van belang is verder het onderscheid tussen actieve en passieve flexibiliteit. Actieve flexibiliteit betreft de mogelijkheid om de koers van het eigen handelen te kunnen bepalen. Flexibiliteit wordt zo geassocieerd met zelfstandigheid of vrijheid. Passieve flexibiliteit betreft een van buitenaf gestuurde beweging. Flexibiliteit krijgt dan veeleer de betekenis van volgzaamheid. In beide gevallen is er sprake van een bestuurbare beweging, maar in het eerste geval vindt de besturing van binnenuit plaats en in het tweede geval van buitenaf. Flexibiliteit als een bestuurbare beweging impliceert dat de flexibiliteit een specifiek doel dient. Ongebreidelde flexibiliteit zonder organisatorische doeleinden heeft geen nut en is niet langer een bestuurbare beweging. De Haan, Vos en De Jong (1994) gebruiken het beeld van het kniegewricht. Het kniegewricht is een nuttig lichaamsdeel, niet enkel omdat het beweegbaar of flexibel is maar ook omdat de beweging in bepaalde richtingen is geblokkeerd (rigiditeit) en omdat het niet ongevraagd beweegt maar enkel beweegt als we dat willen (bestuurbaar). De rigiditeit maakt de flexibiliteit bestuurbaar en dus nuttig voor het gegeven doel. Ook Loen en Van Schilfgaarde (1990) benadrukken de relatie tussen flexibiliteit en rigiditeit. Om deze verhouding te verduidelijken introduceren ze de termen chaos en stabiliteit. Om de verhouding tussen flexibiliteit, stabiliteit, chaos en rigiditeit te duiden, hebben ze een waardevierkant opgesteld.



Bron: Loen en Van Schilfgaarde, 1990

Figuur 1.1 Waardevierkant ter verklaring van de verhouding flexibiliteit en rigiditeit

Zoals gezegd moet flexibiliteit, om nuttig te zijn, bestuurbaar zijn en daarvoor is een zekere mate van stabiliteit onmisbaar. Chaos is een teveel aan flexibiliteit en rigiditeit is een teveel aan stabiliteit. De positieve tegenstelling tot flexibiliteit is stabiliteit. Stabiliteit en flexibiliteit zijn complementair. Een zekere mate van rigiditeit, hier omschreven als stabiliteit, is zelfs een voorwaarde voor flexibiliteit. De negatieve tegenstelling tot flexibiliteit is rigiditeit. Totale onveranderlijkheid maakt flexibi-

liteit gewoon onmogelijk. Loen en Van Schilfgaarde concluderen dat een stabiele organisatie juist de flexibiliteit heeft om onder veranderde omstandigheden te blijven functioneren en dat een flexibele organisatie juist de stabiliteit heeft om niet tot een chaos te verworpen. Flexibiliteit, stabiliteit en bestuurbaarheid zijn aldus nauw verbonden. Zo zit het nut van wisselende werktijden niet in het wisselen (flexibiliteit) op zich, maar in de mogelijkheid tot afstemming (bestuurbaarheid) ervan op hetzij een gegeven tijdsvoorkeur van de werknemer (stabiliteit/rigiditeit), hetzij een tijds patroon bepaald door de variërende capaciteitsbehoefte van het productieproces (stabiliteit/rigiditeit).

Flexibilisering is de dynamische verwoording van flexibiliteit en duidt op een toename van de mate waarin een organisatie in staat is om de inzet van mensen en middelen voortdurend aan te passen aan steeds veranderende eisen die worden gesteld door de omgeving en vanuit de verschillende werkprocessen. Flexibilisering omvat het proces van maatregelen of aanpassingen die de flexibiliteit van de organisatie tot doel hebben.

## 1.2 Werkgevers- versus werknemersflexibiliteit

Vanuit dergelijke visie op (organisatie-) flexibiliteit ligt het initiatief en de sturing bij de werkgever. De vraag van werkgevers om tijdens piekperiodes meer werknemers te kunnen inzetten en gedurende dalperiodes minder werknemers is een praktisch voorbeeld van de gegeven visie. Kapitaalgoederen kunnen zonder meer in- of uitgeschakeld worden. Werknemers daarentegen hebben een eigen visie op flexibiliteit die al eens durft af te wijken van deze van de organisatie. Vanuit de optiek van de werknemer kan flexibiliteit van de arbeid omschreven worden als het vermogen van de werknemers om de arbeidssituatie zo soepel en adequaat mogelijk af te stemmen op persoonlijke (veranderende) levensomstandigheden (Trommel, 1987). Initiatief, doel en sturing liggen hier bij de werknemer. Organisatieflexibiliteit en werknemersflexibiliteit verhouden zich als twee kanten van een medaille. Soms zijn ze in conflict, soms zijn ze in balans.

De doelen die werkgevers en werknemers aan flexibele arbeid stellen, stemmen niet noodzakelijk overeen. Deze gespannen relatie kan geduid worden door de verhouding actieve versus passieve flexibiliteit. Werkgevers verwachten passieve flexibiliteit van de werknemers in de vorm van aanpasbaarheid van de inzet van werknemers aan de behoefte van de werkgever – zo verkleinen de werkgevers de actieve werknemersflexibiliteit. De werknemers zoeken actieve flexibiliteit, met ander woorden mogelijkheden om de arbeid aan te passen aan eigen behoefte – wat een verhoging van de passieve werkgeversflexibiliteit impliceert. De mogelijkheden van werknemers om de arbeidstijden aan te passen aan de eigen behoefte, wordt aangeduid met de term tijdssoevereiniteit. Als voorbeeld kan hier de vraag naar verminderde arbeidsduur (bijvoorbeeld loopbaanonderbreking) van overwegend vrouwen die arbeid en gezin willen combineren, naar voren gehaald worden. Dit onderscheid tussen organisatie- en werknemersflexibiliteit is van belang wanneer men de effecten en gevolgen van de flexibiliteit gaat evalueren bij zowel de organisatie als de werknemers. Tenzij expliciet vermeld in dit onderzoek, slaat flexibiliteit op organisatieflexibiliteit zoals gedefinieerd.

## 2. Flexibiliteit dieper uitgespit

### 2.1 Productievolume versus productievaryatie

Nu flexibiliteit gedefinieerd is, kunnen we de diversiteit die het begrip omhelst, verder uitspitten. Niet enkel op toepassingsniveau maar ook naar type of vorm van flexibiliteit zijn verder opdelingen mogelijk.

De mate waarin een onderneming in staat is te voldoen aan een vraag naar wisselende hoeveelheden en wisselende soorten en varianten van producten (Van Ewijk-Hoevenaars, 1997) is een flexibiliteitsdefinitie die meteen een eerste onderscheid aanbrengt, namelijk tussen volume- en variantenflexibiliteit. Volumeflexibiliteit is het vermogen van organisaties om het productievolume of de hoeveelheid werk op korte termijn aan te passen (Sels & Forrier, 1999). De onderneming produceert de gewenste kwantiteit om in de mate van het mogelijke te beantwoorden aan de kwantitatieve vraaggolven. Variantenflexibiliteit is het vermogen van organisaties om in te spelen op kwalitatieve vraagschommelingen, bijvoorbeeld door meerdere varianten van een zelfde product aan te bieden of snel te kunnen omstellen naar de productie van nieuwe producten of productvarianten (Sels & Forrier, 1999). Het betreft de capaciteit om het productieprogramma of de dienstverlening te variëren over meerdere productvarianten.

Variantenflexibiliteit impliceert de spreiding in het aantal productvarianten die geproduceerd kunnen worden over een bepaalde periode. Men moet dus niet alleen het aantal producten kunnen laten variëren, vaak is er behoefte aan verschillende types producten zodat een vlugge productie-omschakeling mogelijk moet zijn. Deze productvariatie is zowel een marktgestuurde behoefte – klanten willen steeds betere en vernieuwde producten – als een ondernemingsstrategie om de afzet te verhogen – door een grote variatie bereiken ze een grotere doelgroep, door het uitbrengen van vernieuwde producten spelen ze in op de vervanging van oude producten en door een logistieke aanpassing aan het just-in-time gebeuren.

## 2.2 Flexibilisering in drie stappen

Flexibiliteit laat zich verder onderscheiden op drie (beleids)niveaus, met name operationele, structurele of organisatorische en strategische flexibiliteit. Operationele flexibiliteit bestaat uit het louter snel en efficiënt reageren op feitelijke veranderingen binnen de bestaande organisatiestructuur en productiewijze. Operationele flexibiliteit kan dan ook omschreven worden als het vermogen om op korte termijn op wisselende eisen van de omgeving te reageren met de middelen die de organisatie ter beschikking heeft. De productie- en organisatiestructuur worden door ingrepen van operationele flexibiliteit niet gewijzigd. Deze vorm van flexibiliteit is in wezen louter reactief. Het betreft bijvoorbeeld het inhuren van uitzendkrachten of het gebruik van overwerk.

Structurele flexibiliteit (ook wel organisatorische flexibiliteit) verwijst naar het vermogen om structuren en werkprocessen aan te passen aan de behoefte aan flexibiliteit. De maatregelen die hier genomen worden, hebben tot doel de flexibiliteit structureel te verankeren in de organisatie en niet enkel een flexibiliteitsbehoefte te lenigen. Het kan zowel gericht zijn op de eigen werking van de organisatie als op het beïnvloeden van de omgeving. Deze flexibiliteit past binnen een langere termijn visie en is pro-actief van aard. Een organisatie kan bijvoorbeeld flexibele machines of lijnen instellen en de werknemers bijscholen zodat, indien nodig, vlug omgeschakeld kan worden naar een ander of nieuw product. Het delegeren van verantwoordelijkheden naar lagere afdelingen of het creëren van business units laat toe dat de verschillende geledingen sneller kunnen inspelen op wijzigende omstandigheden. Deze maatregel hervormt de organisatiestructuur en creëert bijkomend aanpassingsvermogen. Deze twee voorgaande voorbeelden zijn organisatie intern. Extern kan men de omgeving beïnvloeden door het aangaan van structurele samenwerkingsverbanden met andere organisatie zoals bijvoorbeeld joint-ventures of Just-In-Time arrangementen.

De strategische flexibiliteit tenslotte betreft het vermogen om te anticiperen op de mate van flexibiliteit die vereist is. Anticiperen impliceert het in kaart brengen van fluctuatiepatronen, van de oorzaken die daaraan ten grondslag liggen, het nemen van maatregelen om fluctuaties te voorkomen (externe flexibiliteit) en flexibiliteit in de organisatie in te bouwen (interne flexibiliteit). Deze flexibiliteit is tevens pro-actief van aard en impliceert een langetermijn visie. Strategische flexibiliteit legt minder de nadruk op de feitelijke aanpassingsmogelijkheden, dan wel het begrip en inzicht in de behoefte aan flexibiliteit. Strategische flexibiliteit zoekt de mogelijke patronen die in de wis-

selende omgevingseisen verscholen zitten. Maar door bijvoorbeeld tweemaal per jaar op vaste tijdstippen nieuwe productmodellen op de markt te brengen, kan men deze schommelingen ook beïnvloeden.

Om tot een goede en adequate flexibiliteitsmix te komen, is dit flexibiliteitsdrieluik een must. Flexibiliteit vraagt immers om een overall visie. Een organisatie die ad hoc en fragmentarisch aan de flexibiliteitsnoden tegemoet komt, dreigt haar overzicht te verliezen. Nijpende flexibiliteitsbehoeften moeten opgevangen worden (operationele flexibiliteit), maar flexibiliteit vraagt om een duidelijke visie ten aanzien van de behoeften nu en in de toekomst (strategische flexibiliteit). Aanpassingen en correcties zijn gemakkelijker te maken mits geijkte middelen. Door het uitbouwen van een flexibiliteitsinstrumentarium blijft een organisatie overzichtelijker, kortom anticiperen voorkomt genezen.

### 2.3 Diversiteit in flexibiliteit: vormen van flexibele arbeid

In wat volgt, zal gefocust worden op flexibiliteit van de productiefactor arbeid waarbij een typologie van flexibele arbeid wordt opgesteld. De flexibiliteit die men in het productieapparaat kan inbouwen, valt aldus tijdelijk buiten beschouwing hoewel bijvoorbeeld functionele flexibiliteit daar ook toe kan bijdragen.

Flexibiliteit van de arbeid kan in verschillende vormen worden gerealiseerd afhankelijk van de doelstelling, het niveau van de arbeid en de termijn waarbinnen de flexibiliteit moet worden verkregen. De Lange en Maas (1986) maken een onderscheid tussen interne en externe flexibiliteit afhankelijk van het gebruik van interne of externe arbeidskrachten. Bij interne flexibiliteit wordt in de behoefte aan variabiliteit voorzien door het vaste personeelsbestand. Bij externe flexibiliteit wordt deze behoefte gedekt met arbeidskrachten die niet tot de organisatie zelf behoren. Overigens wordt deze laatste vorm in verschillende bronnen niet als een echte vorm van flexibiliteit gezien maar als een alternatief waarbij flexibilisering van de eigen organisatie wordt vermeden door op tijdelijke basis externe capaciteit in te kopen (Lane, 1989; De Lange, 1989).

Een meer fundamentele kritiek richt zich op het criterium dat interne versus externe flexibiliteit onderscheidt. Het criterium is niet waterdicht omdat het niet toelaat bepaalde flexibiliteitsvormen ondubbelzinnig bij de ene dan wel de andere categorie te plaatsen. Tijdelijke arbeidskrachten bijvoorbeeld maken deel uit van het personeelsbestand, zij het dan wel tijdelijk maar volgens de gangbare opdeling wordt het ingedeeld bij externe flexibiliteit. Idem geldt voor uitzendkrachten. Het probleem betreft: wanneer beschouwt men een werknemer als behorend tot de organisatie. Is het lidmaatschap het criterium of de bron van het gezag over de werknemer? Een tijdelijke arbeidskracht is integraal lid van een onderneming terwijl een uitzendkracht enkel onder het gezag staat van de inlenende onderneming. Toch worden zowel tijdelijke arbeidskrachten als uitzendkrachten onder externe flexibiliteit geplaatst. Bovendien ontwaart men in het veld praktijken (bv. interne arbeidspools die arbeid voor derden verrichten) en tendenzen naar het diffuser worden van het onderscheid tussen interne en externe flexibiliteit (Goudswaard e.a., 2000). Een meer eenduidig criterium dat we hier naar voor schuiven is het aspect van de arbeidsverhouding die de flexibiliteit creëert, enerzijds arbeidstijd, anderzijds contracttype. Dit criterium introduceert aldus een nieuwe opdeling met name temporele versus contractuele flexibiliteit. De eerste realiseert flexibiliteit door de arbeidstijden van werknemers te manipuleren terwijl de laatste flexibiliteit installeert door contractvormen te gebruiken die tegemoet komen aan de flexibiliteitsnoden. Temporele versus contractuele flexibiliteit loopt vrij parallel met de gangbare opdeling interne versus externe flexibiliteit, zij het dat het criterium bij de eerste opdeling eenduidiger is. Daarom werken we verder met het onderscheid contractuele versus temporele flexibiliteit en laten we interne versus externe flexibiliteit buiten beschouwing.

Interne versus externe flexibiliteit hoeft nochtans niet over boord gegooid te worden mits het bepalen van een nieuw eenduidig criterium. Bij het eenduidig definiëren van het lidmaatschap van

een werknemer kunnen we de vormen van flexibele arbeid opdelen naar organisatie-intern en organisatie-extern. Indien de werknemer onder contract ligt bij de organisatie, beschouwen we de flexibiliteitsvorm intern. Dit criterium impliceert dat het onderscheid intern-extern enkel kan bepaald worden onder de contractuele flexibiliteit. Bij deze behoren contracten van bepaalde duur tot de interne organisatieflexibiliteit terwijl uitzendkrachten die enkel onder het gezag staan van de organisatie, externe flexibiliteit bewerkstelligen.

Uit het 'flexible firm' model van Atkinson (1984) weerhouden we een tweede opdeling, met name het onderscheid tussen numerieke en functionele flexibiliteit. De derde vorm die Atkinson onderscheidt, namelijk financiële flexibiliteit, wordt niet weerhouden. Numerieke flexibiliteit is het vermogen van ondernemingen om het aantal arbeidsuren aan te passen aan de bedrijfsdrukke. Numerieke flexibiliteit heeft betrekking op de aanpasbaarheid van de arbeidsinzet aan variaties in de omvang van de capaciteitsbehoefte. Ondernemers beogen met numerieke flexibiliteit om de veranderingen in afzet of orders te compenseren met evenredige veranderingen in de productiecapaciteit. Op deze wijze wil men over- en onderbezetting (respectievelijk over- en ondercapaciteit) vermijden. Overuren en extra inschakeling van tijdelijke arbeid zijn twee typevoorbeelden van deze flexibiliteitsvariant. Numerieke flexibiliteit is de som van contractuele en temporele flexibiliteit. Beide varianten van flexibiliteit beogen de arbeidscapaciteit numeriek te beïnvloeden. We zullen verder gebruik maken van de opdeling contractueel versus temporeel omdat deze meer informatie verschaft over de aard van de flexibiliteit.

Functionele flexibiliteit betreft de aanpasbaarheid van de arbeidsinzet naar taak- en functie-inhoud. Werknemers kunnen aldus op meerdere plaatsen ingezet worden in het productieproces. Taakverbreding of -verrijking, overplaatsing en taak- of functierotatie zijn mogelijke vormen van deze flexibiliteitsvariant. Functionele flexibiliteit kan - net zoals numerieke flexibiliteit - incidenteel of structureel zijn. Incidentele functionele flexibiliteit is het resultaat van een ad hoc beleid dat een groep multifunctionele werknemers plaatst waar de behoefte zich voordoet. Structurele functionele flexibiliteit is verweven in de productieorganisatie en biedt de mogelijkheid op interne organisatieflexibiliteit - naast andere beoogde nevendoeelen. Dit kan aangetoond worden met het eerder aangehaalde onderscheid tussen volume- en variantenflexibiliteit. Functionele flexibiliteit biedt de mogelijkheid de mix tussen beide te optimaliseren. Polyvalente werknemers staan immers garant voor een soepele omschakeling van de uitvoeringsstructuur (en de omschakeling tussen producten) waardoor het productievolume van de mix van producten geoptimaliseerd wordt - zonder dat stocks ingebouwd moeten worden (Van Hootegem, 2000). Functionele flexibiliteit heeft vele gezichten en kan tot ontplooiing komen zowel bij technologische vernieuwingen die aanpassingen aan de arbeidsinhoud noodzaken als bij organisaties met stabiele werkprocessen.

Uiteindelijk maken we opdeling naar drie vormen van flexibiliteit, met name temporele, contractuele en functionele flexibiliteit. Schematisch kunnen we deze typologie voorstellen als tabel met drie kolommen. In onderstaand schema worden voorbeelden van de drie flexibiliteitsvormen opgegeven.



Tabel 1.1 Typologie en vormen van flexibiliteit

Temporele flexibiliteit	Contractuele flexibiliteit	Functionele flexibiliteit
<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Overwerk</li> <li>▪ Flexibele deeltijdse arbeid</li> <li>▪ Wisselende ploegenstelsels</li> <li>▪ Variabele werktijden</li> <li>▪ Flexibele jaarroosters</li> <li>▪ Loopbaanonderbreking</li> <li>▪ Tijdelijke werkloosheid (België)</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Tijdelijke contracten</li> <li>▪ Flexibele contracten</li> <li>▪ Afroepcontracten, nulurencontracten (Nederland)</li> <li>▪ Arbeidspools</li> <li>▪ Flexibele pensionering (o.a. brugpensioen)</li> <li>▪ Thuiswerk van (schijn)zelfstandigen</li> <li>▪ Uitzendwerk</li> <li>▪ Detachering</li> <li>▪ Collegiaal in/uitlenen</li> <li>▪ Uitbesteding van bedrijfseigen werk</li> <li>▪ Inleen speciale kennis</li> <li>▪ Inleen ervaren werknemers</li> <li>▪ Inzet van freelancers</li> <li>▪ Uitbesteding van bedrijfsvreemd of gespecialiseerd werk</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Incidentele inzetbaarheid op meer taken</li> <li>▪ Incidentele inzetbaarheid op meer functies</li> <li>▪ Multi-inzetbaarheid (vlinders)</li> <li>▪ Taakroulatie (structureel)</li> <li>▪ Functieroulatie (structureel)</li> </ul>

In het geval van temporele flexibiliteit wordt het te presteren arbeidsvolume van het reeds aanwezige personeel aangepast. Zowel de duur van de arbeidsprestatie als het tijdstip waarop de arbeid verricht wordt, kan hierbij gevarieerd worden. Temporeel numerieke flexibiliteit is een afdoend middel voor de continue aanpassing van de hoeveelheid arbeidstijd aan de bedrijfsbehoefte. Hiermee beoogt men over- of onderbezetting te voorkomen en stelt men een optimale capaciteitsbenutting als doel. Loen en Van Schilfgaarde (1990) dichten deze flexibiliteitsvorm volgende voor- en nadelen toe voor de werkgever. Mogelijke positieve gevolgen zijn het feit dat de werkgever kan inspelen op (onverwachte) fluctuaties in het werkaanbod en dat kosten bespaard worden door een optimale benutting van de kapitaalgoederen. Daartegenover staan een aantal mogelijke negatieve gevolgen zoals hogere kosten voor organisatie, planning en beloning; een toenemende complexiteit van de organisatie; een verminderende werknemersbinding door een gestegen onzekerheid; een verlies aan kennis, ervaring en routine bij werknemers en risico's met betrekking tot de continuïteit van de werkzaamheden.

In het geval van contractuele flexibiliteit wordt het arbeidsvolume van de organisatie naar behoefte aangepast door het aanbieden of verbreken van diverse contractvormen. Grotendeels betreft het het aantrekken van werknemers van buiten de organisatie op tijdelijke basis of het inkopen van extra capaciteit bij andere organisaties. Contractuele flexibiliteit hoeft niet steeds in het teken te staan van de arbeidscapaciteit. Onder contractuele flexibiliteit valt ook het inhuren van specialisten, van buiten de onderneming, om op tijdelijke basis en vaak projectmatig hun knowhow ten dienste te stellen van de onderneming. Deze flexibiliteitsvorm heeft met andere woorden betrekking op werk waarvoor noch de kennis noch de ervaring in de onderneming beschikbaar zijn. Deze flexibele arbeidskrachten zijn vaak specialisten die in een vast dienstverband werken voor een onderneming die hen detacheert naar kennisbehoevende ondernemingen. De grootste flexibiliteitsstroeven van deze arbeidskrachten zijn hun geografische mobiliteit en hun inzetbaarheid op de tijdstippen dat er behoefte is aan hun kennis en ervaring.

Bodelier (1993) maakt een verder onderscheid tussen het aantrekken van arbeidskrachten zonder intermediair en het aantrekken met intermediair. Contractueel numerieke flexibiliteit wordt niet enkel bij onzekerheden in de capaciteitsbehoefte toegepast maar ook bij een stabiele capaciteitsbehoefte gezien deze flexibiliteitsvariant tot besparingen op arbeidskosten (bijvoorbeeld

wervings- en selectiekosten) kan leiden. Volgens Loen en Van Schilfgaarde biedt contractuele flexibiliteit volgende voor- en nadelen. Contractuele flexibiliteit maakt optimale flexibiliteit mogelijk gezien tijdelijke arbeidskrachten snel in- en uitgeschakeld kunnen worden. Het biedt organisatorische voordelen doordat de werkgever gebruik kan maken van de organisatiecapaciteit van intermediaire organisaties – zoals uitzendkantoren e.d.. Hierdoor verdwijnen een aantal beslommeringen inzake werving, selectie, etc. Verder verdwijnen een aantal directe werkgeversverplichtingen door gebruik te maken van een arbeidskracht die niet met een arbeidsovereenkomst verbonden is aan het bedrijf. Specifiek voor de functionele flexibiliteit kan specialisatie en knowhow ingekocht worden zonder grote investeringen. Nadelen verbonden aan de contractuele flexibiliteit kunnen tot uiting komen in hogere kosten voor de organisatie door het inhuren van andere organisaties. Het inhuren van externe arbeidskrachten biedt minder zekerheid over de competentie, ervaring en betrokkenheid van de ingehuurd arbeidskrachten. Door het frequent inhuren van arbeidskrachten of uitbesteden van activiteiten ontstaat een verminderde beheersing van het eigen productieproces en is of blijft bovendien minder kennis en expertise binnen de onderneming.

In het geval van functionele flexibiliteit wordt de inzetbaarheid van het personeel van de organisatie vergroot door verschuivingen in taak en/of functie. Deze verschuivingen kunnen horizontaal of vertikaal zijn. Bij horizontale verschuivingen zijn de werknemers inzetbaar op verschillende taken of functies van gelijk niveau. Bij verticale verschuivingen zijn de werknemers inzetbaar op verschillende taken of functies van verschillende niveaus. De multi-inzetbaarheid kan zowel een incidenteel als een structureel karakter hebben. Het is met andere woorden mogelijk de multifunctionaliteit van de werknemers op variërende tijdstippen in te zetten. Functionele flexibiliteit kan het gevolg zijn van technologische vernieuwingen alsook van de loskoppeling van arbeids- en bedrijfstijd, maar ook in stabiele organisaties biedt het een mogelijkheid om afwezigheden op te vangen. Deze vorm van flexibiliteit wordt soms beschouwd als het antwoord op de starre en rigide (arbeids)organisatie van het Fordisme en de doorgedreven arbeidsdeling.

Een belangrijk beperking voor functionele flexibiliteit is mogelijkterwijs gelegen in de competentie van de werknemers. Deze flexibiliteitsvorm gaat gepaard met hogere eisen en kosten aan opleiding en kennis van de werknemers. Dit kan betekenen dat deze vorm van flexibele arbeid een aanzienlijke inzet en investering van werkgevers en werknemers vereist ten aanzien van opleiding, het in stand houden van vaardigheden, het bijhouden van kennis en het volgen van ontwikkelingen (Loen & Van Schilfgaarde, 1990). Dit is evenwel geen wetmatigheid en soms kan polyvalentie een functioneel equivalent voor opleiding zijn. Het management is vaak heel behoudend ten opzichte van de structuur en de inhoud van functies. De mogelijke positieve gevolgen die Loen en Schilfgaarde (1990) aan deze flexibiliteitsvorm toedichten zijn de vergroting van het kwalitatieve aanpassingsvermogen van de organisatie en een vergroting van de weerbaarheid van de organisatie. De mogelijke negatieve gevolgen zijn de hogere kosten inzake opleiding en beloning; motivatieproblemen en een verlies van ervaring, routine en kwaliteit tengevolge van despecialisatie.

### 3. Het andere doel van flexibiliteitsvormen

De doelstellingen van flexibiliteit kunnen divers zijn gaande van efficiëntieverhoging (Van den Berg en Van den Tillaart, 1986) over het vergroten van de beheersbaarheid van de organisatie of van het gedrag van de werknemers tot de optimalisering van de capaciteitsbehoefte. Op deze doelstellingen wordt later ingegaan maar hier willen we benadrukken dat flexibiliteitsvormen ook ingevoerd kunnen worden omwille van beoogde neveneffecten. Flexibiliteitsvormen worden niet altijd enkel en alleen gebruikt voor de creatie van meer flexibiliteit. Een aantal voorbeelden kunnen dit staven. Uitzendarbeid is uitgegroeid tot een van de voornaamste externe numerieke flexibiliteitsvormen. Studies tonen echter aan dat organisaties uitzendarbeid ook met een andere agenda ge-

bruiken dan het zuiver lenigen van dringende arbeidsbehoefte. Delmotte, Dejonckheere, Vander Steene & Van Hootegem (2001) komen tot de vaststelling dat 18,2% van de ondernemingen in 2000 'manier om personeel te werven' als voornaamste reden aanstippen voor het inhuren van uitzendkrachten. Doordat het uitzendkantoor de kandidaten screent en rekruteert, spaart de organisatie tijd en kosten voor werving en selectie. Indien de kandidaat niet voldoet aan de criteria voor vaste tewerkstelling, kan de uitzendkracht eenvoudig weggestuurd worden. Resultaten van een andere studie (Idea consult en Upedi, 2000) tonen dat 32,1% van de uitzendkrachten die hun opdracht beëindigd hebben, vast werk vinden bij hun inlener. Uitzendarbeid is blijkbaar geëvolueerd van een depannage-instrument tot een heus arbeidsmarktinstrument. Contracten van bepaalde duur vervullen soms de functie van verlengde proefperiode. Organisaties die de klemtoon op bedrijfscultuur en levenslange tewerkstelling leggen – Japanse bedrijfscultuur – willen vaak absolute zekerheid over de competentie en 'passendheid' van de nieuwe arbeidskrachten. De flexibiliteit van deeltijdse arbeid hangt volkomen af van de wijze waarop deze in de organisatie ingevuld wordt. Vaste deeltijdse arbeid (vaste uurrooster zonder bijkomende flexibiliteitsmogelijkheden) komt zeker tegemoet aan werknemersflexibiliteit maar zal geen bijdrage leveren aan de flexibiliteitspotentieel van de organisatie.

In wat volgt hanteren we – binnen het kader van de arbeidsflexibiliteit – de opdeling naar temporele, contractuele en functionele flexibiliteit zoals gedefinieerd. Deze zijn dus flexibiliteitsvarianten die eenzelfde of andere doelen kunnen dienen binnen de organisatie.

---

# ***EEN CALEIDOSCOPISCH FLEXIBILITEITSOVERZICHT***

## **1. Flexibiliteitsvormen van de jaren negentig**

Nu het begrip flexibiliteit afgelijnd is, kunnen we een beeld schetsen van de verspreiding en evolutie van de voornaamste flexibiliteitsvormen in België. De cijfers onthullen niet alles en zullen daarom gekaderd worden in kwalitatieve gegevens die duiding moeten geven. De basis voor de cijfers is voornamelijk de Steekproefenquête naar de Beroepsbevolking die jaarlijks door Eurostat georganiseerd wordt en voor België door het Nationaal Instituut voor de Statistiek uitgevoerd wordt. Verder werden gegevens verwerkt op basis van de Sociale Balansen die neergelegd worden bij de Nationale Bank. Het flexibiliteitsoverzicht wordt in overeenstemming met de gedefinieerde flexibiliteitsvormen gepresenteerd. De data echter bieden niet steeds de mogelijkheid om grondige analyses uit te voeren. En sommige gegevens blijken ook niet beschikbaar waardoor het overzicht niet als exhaustief kan beschouwd worden.

## **2. Contractuele flexibiliteitsvormen**

Contractuele flexibiliteit omvat tijdelijke contracten, flexibele contracten, afroepcontracten, arbeidspools, flexibele pensionering, thuiswerk van zelfstandigen, uitzendwerk, detachering, collegiaal in/uitlenen en uitbesteding van bedrijfseigen werk. Over bepaalde flexibiliteitsvarianten is weinig informatie voor handen zoals arbeidspools en flexibele contracten (die vaak op sector- of bedrijfsniveau zijn bepaald), andere van deze flexibiliteitsvormen zijn dan weer sterk becijferd en ontleed zoals tijdelijke contracten en uitzendarbeid.

### **2.1 Doorbraak van tijdelijke arbeid**

Tijdelijke arbeid omvat hier elke vorm van arbeid waarbij er objectieve condities zijn die het contract beëindigen (bereiken van een vooraf bepaalde datum, beëindigen van een project, terugkeer van afwezige werknemer, etc). Tijdelijke arbeid omvat dus zowel contracten van bepaalde duur, van een bepaald welomschreven werk, vervangingscontracten, seizoensarbeid, stagecontracten (startbanen) en uitzendarbeid. In het begin van de jaren '90 kende tijdelijke arbeid een lichte daling gevolgd door een stabiel aandeel in de werkgelegenheid. Blijkens onderstaande tabel zit tijdelijke arbeid sedert 1995 in de lift in België. Ten opzichte van 1994 is er in 1999 sprake van een verdubbeling van het aandeel tijdelijke arbeid in de loontrekkende werkgelegenheid. Een

eerste verklaringfactor voor deze groei is de versoepeling of deregulering van het gebruik van uitzendarbeid (zie infra) waardoor uitzendarbeid een hoge vlucht neemt. Inzake contracten van bepaalde duur, voorziet de wet van 30 maart 1994<sup>1</sup> houdende sociale bepalingen in de mogelijkheid opeenvolgende contracten voor een bepaalde tijd te sluiten mits enkele voorwaarden vervuld zijn. Deze versoepeling had tot doel tijdelijke arbeid aantrekkelijker te maken en de toepassing ervan te verruimen. Een tweede verklaringfactor ligt in het aantrekken van de economische groei na het recessiejaar 1993. Door de hoogconjunctuur neemt de vraag naar arbeid toe maar de ondernemingen werven tijdelijken aan omwille van de onzekerheid betreffende de duur van deze conjuncturele opleving en omwille van het voordeel over een extra-legale verlenging van de proefperiode te beschikken. Een derde verklaringgrond treffen we in de gepromote sterke toename van loopbaanonderbreking in al haar varianten. In principe moet voor elke loopbaanonderbreker een vervanger aangeworven worden met een vervangingscontract dat in regel een tijdelijk contract betreft.

Tabel 2.2 Tijdelijke tewerkstelling t.o.v. de loontrekkende tewerkstelling in België naar geslacht (procenten, 1990-1999)

	1990	1991	1992	1993	1994	1995	1996	1997	1998	1999
Man	3.3	3.0	3.1	3.3	3.5	3.9	4.5	4.6	5.9	7.7
Vrouw	8.6	8.3	7.6	7.6	7.5	7.4	8.0	8.6	10.4	13.7
Totaal	5.3	5.1	4.9	5.1	5.1	5.3	5.9	6.3	7.8	10.3

Bron: Steekproefenquête naar de Beroepsbevolking, Eurostat

Opvallend is dat vrouwen vaker een statuut met lagere werkzekerheid bekleden. De toename in tijdelijke arbeid van de laatste jaren heeft de verhouding niet gewijzigd. Het aandeel vrouwen dat tijdelijk werkt, is min of meer het dubbele van het aandeel mannen met een tijdelijk statuut. Concluderen dat vrouwen minder gemakkelijk vast werk vinden, is foutief gezien het aandeel tijdelijk tewerkgestelde mannen (27,4%) die als reden voor hun tijdelijke tewerkstelling – vindt geen vast werk – opgeven, het aandeel tijdelijk tewerkgestelde vrouwen (24,4%) overtreft met deze reden als oorzaak. Mannen oefenen ook vaker tijdelijke arbeid uit omwille van een opleidingsperiode of proefperiode daar waar de redenen voor vrouwelijke tijdelijke arbeid zich situeren in de sfeer van de tewerkstellingsmaatregelen zoals het B.T.K, etc. en van de vrijwillige tijdelijke arbeid. Vrouwen nemen veel vaker loopbaanonderbreking (zie infra) (in functie van zwangerschapsverlof of opvoeding van kinderen) dan mannen. Deze vrouwelijke loopbaanonderbrekers moeten ten dele vervangen worden waarbij wellicht vaker vrouwen in aanmerking komen, zeker voor de typisch vrouwelijke beroepen en sectoren.

Naast de hogere tijdelijke arbeidsgraad<sup>2</sup> bij de vrouwen, kenmerkt tijdelijke arbeid zich verder door een zeer hoog aandeel jongere werknemers. Eén derde van de tijdelijken is jonger dan 25 jaar en 56 % is jonger dan 30 jaar (ter vergelijking voor de vasten zijn deze aandelen respectievelijk 6% en 21%). Een oorzaak van het hoge aandeel jongeren is de aard van bepaalde tijde-

<sup>1</sup> De wet van 30 maart 1994 houdende sociale bepalingen (BS van 31 maart 1994) voorziet in de mogelijkheid opeenvolgende overeenkomsten voor een bepaalde tijd te sluiten. De duur van elke overeenkomst mag niet minder dan 3 of 6 maanden bedragen en de totale duur mag twee of drie jaar niet overschrijden. Voor het systeem van drie jaar is evenwel de voorafgaande toelating van de inspectie van de sociale wetten noodzakelijk.

<sup>2</sup> De tijdelijke arbeidsgraad is de verhouding tussen het aantal loontrekkenden met een overeenkomst van bepaalde duur en het totaal aantal loontrekkenden. Mogelijkheid bestaat dit afzonderlijk te berekenen naar geslacht.

lijke contracten zoals stagecontracten (startbanen), extra legale verlenging van proefperiodes en uitzendcontracten die typisch zijn voor jonge beginnende werknemers.

Regionaal heeft Vlaanderen het laagste aandeel (7,5%) tijdelijke werknemers in de loontrekende werkgelegenheid in 1998. Brussel vertoont het hoogste aandeel (8,5%) terwijl Wallonië een middenpositie inneemt met 8,1% tijdelijke werknemers. Het aandeel tijdelijke werknemers in het ganse land bedraagt 7,8%.

## 2.2 Uitzendarbeid wordt populair

Uitzendarbeid is een specifieke vorm van tijdelijke arbeid die institutioneel gereguleerd en uitgebouwd is. Uitzendarbeid is vooralsnog in meerderheid een mannenzaak. In 1999 was het aandeel mannen en vrouwen respectievelijk 58% en 42%. Over de laatste 10 jaar is het aandeel mannen twee procentpunten afgenomen ten bate van het aandeel vrouwen. Uitzendarbeid is verder vooral een zaak van jonge werknemers zoals blijkt uit onderstaande tabel.

Tabel 2.3 Leeftijdverdeling van uitzendkrachten in België (procenten, 1998-2000)

	1998	1999	2000
Jonger dan 21 jaar	11,0	12,0	11,6
Tussen 21 en 25 jaar	34,9	33,9	39,7
Tussen 26 en 30 jaar	21,8	21,2	19,5
Tussen 31 en 45 jaar	26,6	26,9	23,3
46 jaar en ouder	5,7	6,1	5,9

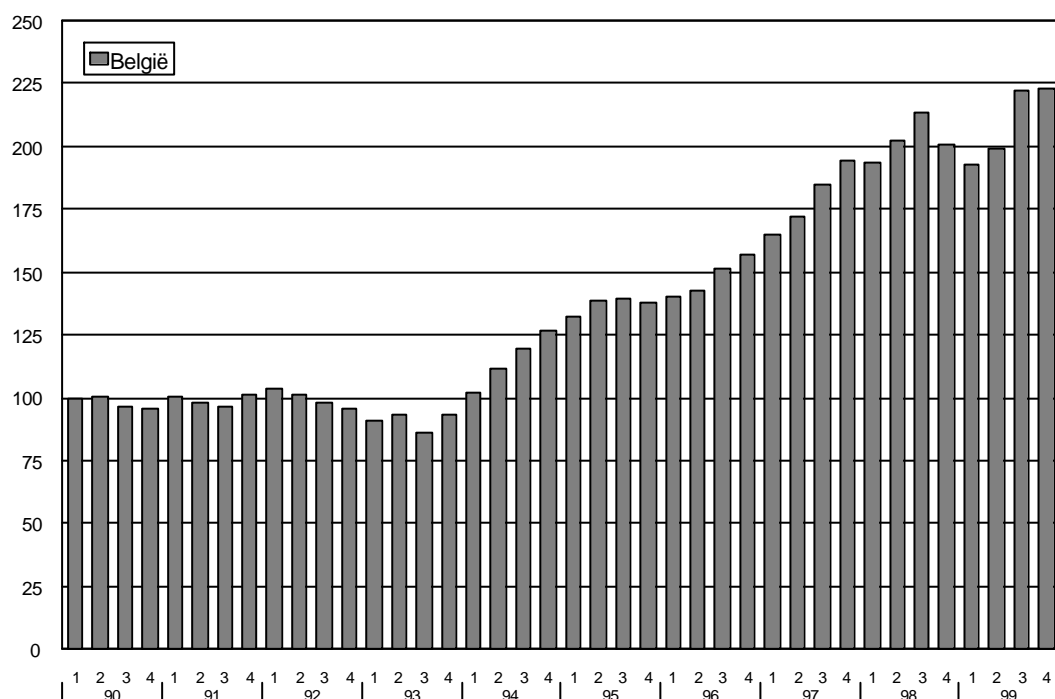
Bron: Upedi-jaarverslagen

In onderstaande tabel worden de aandelen uitzendkrachten weergegeven naar statuut en geslacht. Het aandeel bedienden – ongeacht het geslacht – kent een gestage opmars ten koste van het aandeel uitzendkrachten met een arbeidersstatuut. De enige groep die afneemt in aandeel zijn de mannelijke arbeiders. De vrouwelijke arbeiders blijven stabiel over de tijd. Regionaal bemerken we een sterk verschil tussen Vlaanderen en Wallonië enerzijds en Brussel anderzijds. Waar de verhouding in Vlaanderen en Wallonië twee derde arbeiders tegenover een derde bedienden is, bemerken we in Brussel de omgekeerde verhouding. Dit is niet verwonderlijk gezien in de Brusselse economie het accent op diensten en openbaar bestuur ligt waar bediendencontracten meer voorkomen.

Tabel 2.4 Verdeling van uitzendkrachten in België naar statuut en geslacht (procenten, 1990-1999)

Jaar	Mannelijke bedienden	Vrouwelijke bedienden	Totaal bedienden	Arbeiders	Arbeidsters	Totaal Arbeiders
1991	10,16	20,66	30,82	50,69	18,47	69,16
1992	10,42	21,21	31,63	50,26	18,09	68,35
1993	11,33	22,06	33,39	48,68	17,93	66,61
1994	11,83	22,01	33,84	48,53	17,72	66,25
1995	11,52	20,85	32,37	49,86	17,75	67,61
1996	12,45	22,02	34,47	47,26	18,25	65,51
1997	13,60	23,20	36,80	45,50	17,70	63,20
1998	13,10	23,00	36,10	46,20	17,70	63,90
1999	13,40	23,80	37,10	44,90	18,00	62,80

Bron: Sociaal Fonds voor de Uitzendkrachten, Jaarverslagen UPEDI.

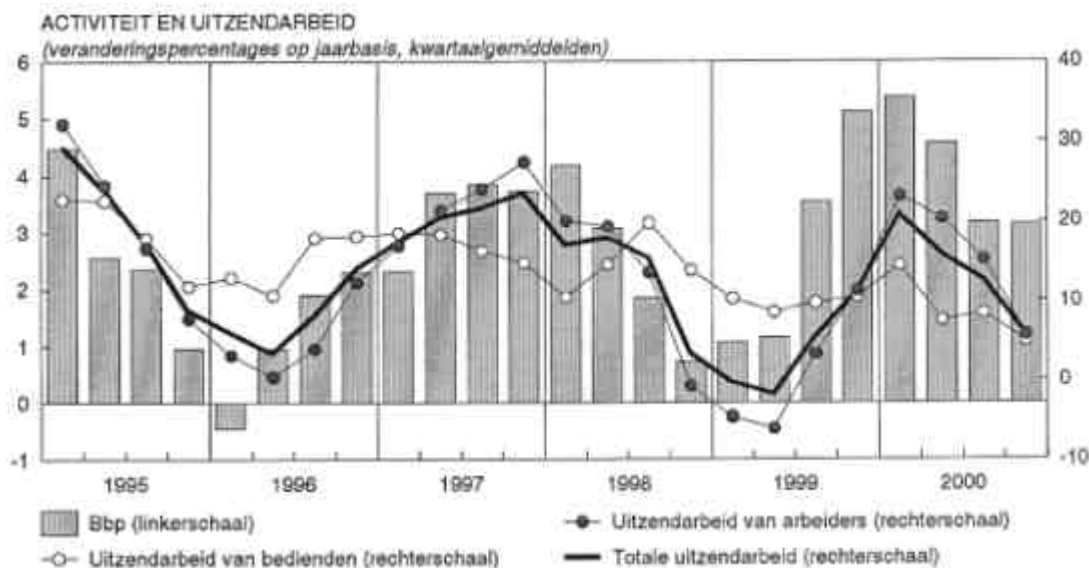


- Cijfers in bijlage

Bron: Upedi (eigen bewerking)

Figuur 2.2 Evolutie van het aantal uren uitzendarbeid per kwartaal in België van 1990 tot 1999 (seizoensgezuiverde indexen, basis = eerste kwartaal 1990)

Dat uitzendarbeid geen marginaal fenomeen meer is, merkt men aan de uitzendkantoren die als paddestoelen uit de grond rijzen in het laatste decennium. Zoals blijkt uit bovenstaande figuur, heeft uitzendarbeid gedurende de jaren '90 een sterke groei gekend. In België kende het aantal uren uitzendarbeid tussen 1990 en 1999 meer dan een verdubbeling. Deze groei is weliswaar pas vanaf 1994 aangevat, de jaren daarvoor vertoont uitzendarbeid een stabiel patroon met een kleine inzinking in 1993 – een jaar van economische recessie. Wanneer we de evolutie van het bruto binnenlands product afzetten tegen het niveau van uitzendarbeid per kwartaal, bemerken we dat uitzendarbeid zeer conjunctuurgevoelig is. De economische heropleving is ten dele verantwoordelijk voor de toename in de uitzendarbeid.



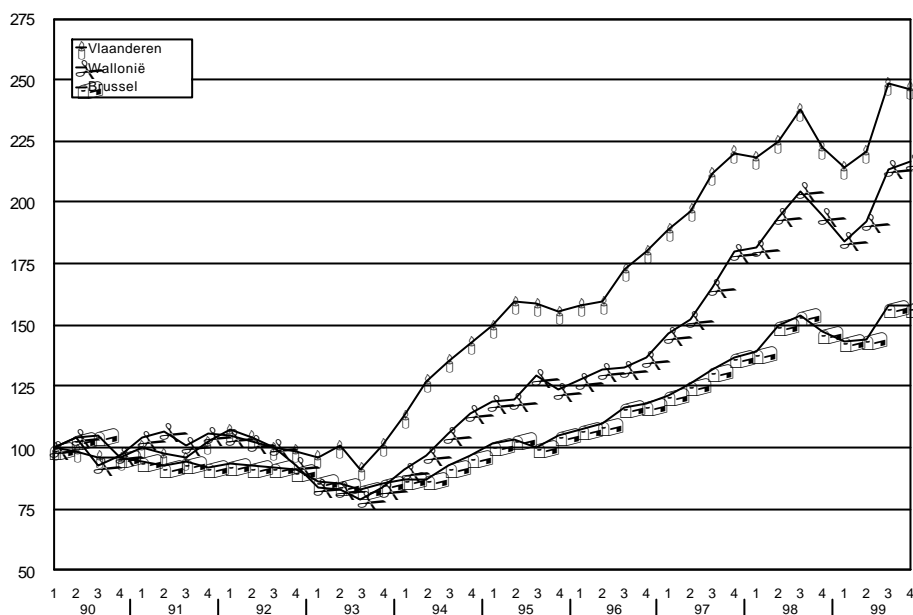
Bron: Upedi

Figuur 2.3 Economische activiteit en uitzendarbeid in België

Niet enkel de economische context is verantwoordelijk voor de opmars van de uitzendsector maar ook wettelijke initiatieven dragen hun steentje bij. In 1993 worden de eerste sectorale CAO's gesloten in het Paritaire Comité voor de Uitzendarbeid (PC nr 322). In 1994 wordt het beroep op uitzendarbeid heel wat versoepeld via een CAO die de maximumduur tijdens dewelke uitzendarbeid mogelijk is, verlengde en die de toelatingsprocedure vereenvoudigde. Overeenkomstig de bepalingen van de kaderwet van 26/07/1996 werd in 1997 het begrip 'buitengewone vermeerdering' van werk vervangen door 'tijdelijke vermeerdering' van werk. Dezelfde kaderwet heeft eveneens voorzien in de verruiming van uitzendarbeid tot vervanging in geval van loopbaanonderbreking van korte duur. Een economisch gunstig klimaat en een wettelijke verruiming en versoepeling liggen gedeeltelijk aan de basis van de vastgestelde sectorale groei.

Wanneer de evolutie van de uitzendarbeid per gewest beschouwd wordt, merken we dezelfde trends in elk van de gewesten. Het voornaamste gewestelijke verschil is het niveau van de groei. Vlaanderen neemt duidelijk de kop met een toename van bijna 150 procentpunten, gevolgd door Wallonië met ongeveer 120 procentpunten en tenslotte Brussel waar uitzendarbeid een veel geringere toename kende (60 procentpunten). Brussel vertoont ook een sterkere inzinking in het begin van de jaren '90. De remonte vangt in Vlaanderen aan eind 1993, in Wallonië halverwege 1994 en in Brussel pas halverwege 1995. De laatste jaren is er sprake van een inhaalbeweging van Wallonië waar uitzendarbeid nog steeds structureel minder verankerd is ten opzichte van Vlaanderen.



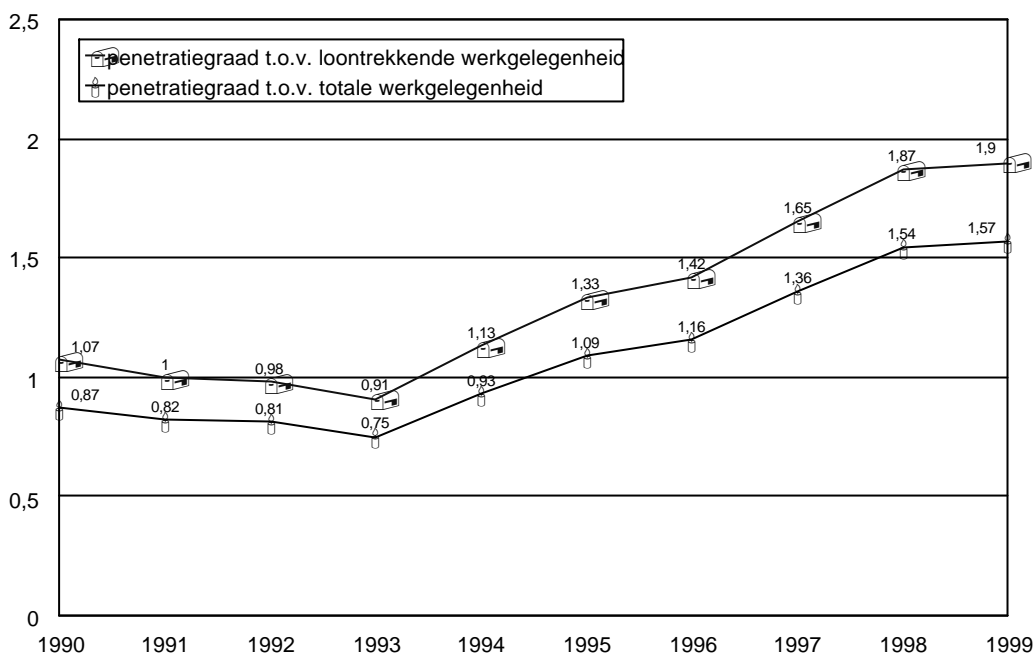


- Cijfers in bijlage

Bron: Upedi (eigen bewerking)

Figuur 2.4 Evolutie van het aantal uren uitzendarbeid per kwartaal naar gewest van 1990 tot 1999 (seizoensgezuiverde indexen, basis = eerste kwartaal 1990)

De penetratiegraad van de uitzendarbeid in de werkgelegenheid levert informatie over de groei van de uitzendsector rekening houdend met de algemene evolutie van de werkgelegenheid. Dezelfde trend als bij het aantal uitzenduren komt tot uiting in onderstaande figuur. We bemerken dat de penetratiegraad quasi verdubbelt, met andere woorden de sterke groei van het aantal uren uitzendarbeid is niet te wijten aan een algemene toename van de werkgelegenheid. De groei is inherent aan de sector.



- Penetratiegraad = het aandeel uitzendkrachten in de werkgelegenheid, voor uitzendkrachten wordt het gemiddeld aantal uitzendkrachten per dag beschouwd, de werkgelegenheidscijfers zijn gebaseerd op de Steekproefenquête naar de Beroepsbevolking

Bron: Upedi/Eurostat (eigen bewerking)

Figuur 2.5 Penetratiegraad van uitzendarbeid t.o.v. totale (loontrekkende) werkgelegenheid in België (percenten, 1990-1999)

### 2.3 Ter beschikking gestelde werknemers of gedetacheerden in de grijze zone

Detachering betekent het tijdelijk uitlenen van een of meerdere werknemers aan een andere organisatie, zonder dat de arbeidsovereenkomst tussen werknemer en de uitlenende organisatie verbroken wordt. Het systeem heeft een zekere analogie met uitzendarbeid doch de organisatie die uitleent, betreft geen uitzendkantoor en heeft geen uitzendvergunning. Het systeem verkeert in een grijze zone. Detachering is in België volgens de gegevens van de Sociale Balans 1997 van de Nationale Bank geen ingeburgerde praktijk. Gemiddeld slechts 22.156 personen werden ter beschikking gesteld waarbij de overgrote meerderheid in de tertiaire sector en bijna de helft in de vervoersondersteunende diensten. Onder de vervoersondersteunende diensten valt de haven van Antwerpen waar een specifiek systeem bestaat van uitlening van arbeidskrachten. Veelal zijn het dergelijke kadewerknemers die gedetacheerd worden.

### 2.4 Thuiswerk flexibel ?

Thuiswerk is een moeilijk te duiden flexibiliteitsvorm. In onderstaande figuur treffen we de evolutie van het aandeel thuiswerkers in België. Maar het zuivere feit thuis te werken, creëert op zich geen flexibiliteit, enkel de controlemechanismen wijzigen. Het is pas bij een los dienstverband zoals freelancing en het inzetten van (schijn)zelfstandigen dat bijkomende productiecapaciteit en dus numerieke flexibiliteit kan gerealiseerd worden.

Tabel 2.5 Thuiswerk t.o.v. de loontrekkende tewerkstelling in België naar geslacht (procenten, 1990-1999)

	1992	1993	1994	1995	1996	1997	1998
Gewoonlijk	3,84	3,51	3,57	3,28	3,51	3,59	4,14
Soms	4,42	4,23	4,15	4,53	4,95	4,91	5,68
Totaal	8,27	7,74	7,72	7,81	8,46	8,50	9,82

Bron: Steekproefenquête naar de Beroepsbevolking, Eurostat

## 2.5 Flexibele vacatures

Door een oog te werpen op de kenmerken van de aangeboden vacatures, krijgen we een beeld van de mate waarin flexibiliteit verspreid is. Door een momentopname van het aantal of aandeel tijdelijken te registreren, kan men niet zien hoeveel werknemers op tijdelijke basis instromen en nadien doorstromen naar een vaste baan. De VDAB voert analyses uit op aangegeven vacatures en maakt daarbij een onderscheid tussen het vaste en het tijdelijke circuit. Het feit dat lang niet alle vacatures aan de VDAB gemeld worden, is een beperking van de data. Doch de analyses zijn interessant en indicatief. Onder vacatures van het vaste circuit groepeerde de VDAB vacatures voor onbepaalde duur; stagecontracten; eerste werkervaringscontracten; vervangingscontracten voor loopbaanonderbreking en brugpensioenen; vacatures in het kader van het jongerenbanenplan (tot eind 1994), van het voordeelbanenplan (vanaf 1995), van de ingroeibanen, van de dienstenbanen, van de invoegbedrijven, van de middenstandsopleiding en van de ondernemingsopleiding. Het tijdelijke circuit omvat vacatures voor bepaalde duur, een bepaald omschreven werk, interimvacatures en studentenjobs. Deze opdeling plaatst bepaalde tijdelijke contractvormen in het vaste circuit waardoor men een vertekening krijgt – het tijdelijke circuit wordt benadeeld ten opzichte van het vaste circuit.

Toch zijn de data interessant gezien ze een duidelijke evolutie schetsen en een indicatieve waarde hebben. Onmiddellijk valt de continue en sterke groei van het aantal vacatures in het tijdelijk circuit op. Zeker tijdens de tweede helft van de jaren '90 is de toename zeer spectaculair. Dit is voor een deel te verklaren in het verdwijnen van de kleine groep 'extra's'. Extra's zijn een heel speciaal tijdelijk circuit (meestal voor weekendwerk in de horeca). Dit systeem is sinds 1998 vrijwel volledig in onbruik geraakt en deze vacatures zijn nu opgenomen in het tijdelijke circuit. Toch valt op dat het tijdelijke circuit het enige is dat een continue toename kent, zelfs in het recessiejaar 1993 waar de andere circuits hun dieptepunt bereikten. Het vaste circuit vertoont een zeer economie-gevoelig patroon. De crisis van begin jaren negentig doet het aantal vacatures gestaag dalen om vanaf 1994 (met uitzondering van 1995) weer op dreef te komen. Het aandeel van deze circuits bedroeg in 1998 65,7% vast circuit, 27% tijdelijk circuit, 7,3% opslorplingsmaatregelen en 0,07% extra's. De evolutie van deze aandelen toont dat het vaste circuit en de extra's een dalend aandeel kennen in de vacatures ten voordele van het tijdelijk circuit. De opslorplingsmaatregelen kennen een stabielere, doch licht schommelende aandeel.

Tabel 2.6 Evolutie van de afgehandelde vacatures in Vlaanderen naar circuit (indexen, basis 100 = 1990, 1990-1999)

	1990	1991	1992	1993	1994	1995	1996	1997	1998	1999
Vaste circuits	100,0	88,7	86,4	81,9	101,7	90,1	109,3	119,5	136,7	139,9
Tijdelijke circuits	100,0	103,1	118,8	129,1	132,2	142,4	157,4	177,1	229,7	329,4
Opslorplingsmaatregelen	100,0	102,7	98,3	90,9	92,1	90,2	93,4	91,4	135,3	132,6
Extra's	100,0	73,0	76,5	72,8	53,2	39,7	33,2	21,8	1,1	0,4
Totaal	100,0	90,6	91,6	89,4	101,4	93,9	108,7	117,5	138,9	157,1

Bron: VDAB, Analyse vacatures '99 – deel 3 (eigen bewerking)

Als oefening bewerken we de data van 1999 volgens de opdeling die we gemaakt hebben tussen contractueel flexibele vacatures en vaste vacatures (waarbij de opslorplingsmaatregelen verdwijnen uit de analyse en geïntegreerd worden in de twee resterende categorieën). Het aandeel van het tijdelijk circuit (of beter van het contractueel flexibele circuit) stijgt spectaculair tot 45,4% van het aantal geplaatste vacatures. We moeten concluderen dat zeer veel mensen op tijdelijke basis de arbeidsmarkt instromen en dus geconfronteerd worden met contractuele flexibiliteit. Deze vaststelling is belangrijk gezien het veel lagere aandeel tijdelijke contracten in de totale werkgelegenheid. Veel meer werknemers dan gedacht worden dus op de een of ander tijdstip in hun loopbaan (meestal bij aanvang van een nieuwe job) geconfronteerd met een of andere vorm van tijdelijke tewerkstelling en de effecten die deze met zich meebrengt. We moeten evenwel een belangrijke nuance maken bij deze conclusie. De data geven geen indicatie of deze tijdelijke vacatures al dan niet in het kader van een flexibelheidsstreven gebruikt worden. Men kan aannemen dat een redelijk aandeel van de tijdelijke vacatures geënt zijn op het realiseren van een proefperiode waarbij de werknemer een vooruitzicht heeft op vaste tewerkstelling. Niettegenstaande deze nuance, blijft het een opvallende vaststelling dat zoveel vacatures een tijdelijke aanstelling aanbieden.

Tabel 2.7 Verhouding van contractueel flexibele vacatures tot vaste vacatures (absolute aantallen en procenten, 1999)

Tijdelijke vacatures	Aantal	Percent	Vaste vacatures	Aantal	Percent
Stage	5805	9,50	Contracten onbepaalde duur	66975	91,03
Tijdelijke contracten	18711	30,62	Voordeelbanenplan	552	0,75
Interim	23228	38,01	Smetbanen	4222	5,74
Studentenjobs	4257	6,97	Invoegbedrijven	28	0,04
Vervanging brugpensioen	464	0,76	Sociale werkplaatsen	360	0,49
EWE-contract	263	0,43	DAC	1185	1,61
Vervanging LBO privé	1806	2,96	Weer-werk gesco	96	0,13
Middenstandsopleiding	9	0,01	Interdepartementaal begrotingsfonds	155	0,21
Ondernemingsopleiding	4	0,01			
Vervanging LBO-openbaar	762	1,25			
WEP+	3717	6,08			
Gesco	2045	3,35			
WEP	41	0,07			
Totaal	61112 (45,4%)	100,00		73573 (54,6%)	100,00

Bron: VDAB, Analyse vacatures '99 – deel 3 (eigen bewerking)

## 2.6 Conclusie over contractuele flexibiliteitsvormen

Globaal stellen we vast dat contractueel flexibele arbeid een hoge vlucht neemt sedert medio jaren '90. Uitzendarbeid kende een explosieve groei. De overige vormen van tijdelijke arbeid kenden tevens een groei ten nadele van de vaste contractvormen. Thuiswerk daarentegen nam lichtjes af. Contractuele flexibiliteit kan gezien haar evolutie beschouwd worden als een van de belangrijkste flexibiliteitsvarianten van de afgelopen jaren.

Vooraf jongeren en vrouwen bekleeden contractueel flexibele functies, uitgezonderd uitzendarbeid waar mannen een hoger aandeel optekenen. Het hoge aandeel jongeren valt onder meer te verklaren door het feit dat veel jongeren de arbeidsmarkt instromen via een tijdelijke vacature en door het specifieke karakter van bepaalde tijdelijke contracten. De gegevens over het aantal tijdelijke vacatures geeft duidelijk aan dat er een veel hoger aandeel tijdelijke vacatures is dan het

aandeel tijdelijke arbeid. Vanuit een momentopname zou men concluderen dat tijdelijke arbeid een beperkte groep van werknemers treft terwijl uit een analyse van de vacatures blijkt dat veel werknemers via de instroom met tijdelijke arbeid worden geconfronteerd.

### 3. Temporele flexibiliteitsvormen

Temporele flexibiliteit telt veel varianten. Het betreft overwerk, flexibele deeltijdse arbeid, wisselende ploegenarbeid, variabele werktijden (avondwerk, weekendwerk, etc), flexibele jaarroosters, halftijdse en voltijdse loopbaanonderbreking en tijdelijke werkloosheid.

#### 3.1 Overuren

In de Steekproefenquête naar de beroepsbevolking wordt gepolst naar de gewone wekelijkse arbeidsduur en naar de werkelijke arbeidsduur van de voorbije week. Indien er zich een afwijking voordoet hiertussen, informeert men naar de reden voor de afwijking tussen de gewone wekelijkse arbeidsduur en de werkelijke arbeidsduur van de afgelopen week. Overuren zijn een van de antwoordcategorieën. Gedurende het recessiejaar 1993 bemerken we duidelijk een dieptepunt in het aantal werknemers die overuren presteerden de voorbije week. Gradueel stijgt het aantal werknemers die overuren presteren. Het aandeel Vlaamse werknemers die overuren presteren, is lager dan het aandeel Belgische werknemers die overuren presteren. Deze data echter geven slechts een beperkte kijk op het fenomeen van overuren.

Tabel 2.8 Overuren als reden voor afwijking van de gewone wekelijkse arbeidsduur, t.o.v. de loontrekkende tewerkstelling in België en Vlaanderen (procenten, 1992-1998)

	1992	1993	1994	1995	1996	1997	1998
België	1,53	1,05	1,10	1,52	1,40	1,64	2,19
Vlaanderen	1,38	1,09	0,93	1,10	1,04	1,18	1,99

Bron: Steekproefenquête naar de Beroepsbevolking, Eurostat

In een onderzoek (Delmotte, Dejonckheere, Vander Steene & Van Hootegem, 2001) meldt 23% van de ondernemingen dat er betaald overwerk gepresteerd wordt in de organisatie. In 8,3% van de ondernemingen presteren alle werknemers betaald overwerk. In 6,2% van de ondernemingen presteert tussen 25 en 50% van de werknemers betaald overwerk. Naar bedrijfs-grootte bemerken we dat in bijna de helft van de ondernemingen met meer dan 100 werknemers betaald overwerk wordt gepresteerd. In de industrie wordt in 28,4% van de ondernemingen betaald overwerk gepresteerd, in de bouw in 25,7% van de ondernemingen, in de handel en horeca in 26,9% van de ondernemingen, in de quartaire sector in 18,3% van de ondernemingen en in de andere diensten in 15,3% van de ondernemingen.

Tabel 2.9 Percentage werknemers met betaald overwerk volgens bedrijfsgrootte (België, 2000)

% werknemers	Alle ondernemingen	Minder dan 10 werknemers	Tussen 10 en 100 werknemers	Meer dan 100 werknemers
0%	77,0	77,8	74,9	51,4
1-25%	6,6	4,7	15,2	32,9
26-50%	6,2	6,8	3,5	5,8
51-75%	1,6	1,3	2,8	4,4
76-99%	0,2	0,0	1,4	4,7
100%	8,3	9,4	2,4	1,0

Bron: Delmotte, Dejonckheere, Vander Steene & Van Hootegem, 2001

### 3.2 Variabele uurroosters en flexibele werkweek

Twee andere redenen voor de vastgestelde afwijking ten opzichte van de gewone wekelijkse arbeidsduur zijn variabele uurroosters en de flexibele werkweek. Deze temporele flexibiliteitsvormen verschillen ten opzichte van overuren omdat ze aangewend kunnen worden voor zowel op- als neergaande bewegingen in de arbeidscapaciteit. De data vertonen een grillig patroon, mede te wijten aan de wijze van bevraging. Wanneer we de totaalscore voor beide flexibiliteitsvormen overlopen, bemerken we dat vanaf 1993 het aandeel werknemers dat met deze flexibiliteitsvormen geconfronteerd wordt, daalt. Vanaf 1996 kennen deze flexibiliteitsvormen terug een duidelijke stijging. In Vlaanderen wordt een kleiner aandeel werknemers met deze flexibiliteitsvormen geconfronteerd in vergelijking tot België. Zoals bij de data van overuren, geven deze gegevens slechts een beperkte kijk op de spreiding van deze flexibiliteitsvormen.

Tabel 2.10 Variabele uurroosters en flexibele werkweek als redenen voor afwijking van de gewone wekelijkse arbeidsduur, t.o.v. de loontrekkende tewerkstelling in België (procenten, 1992-1998)

	1992	1993	1994	1995	1996	1997	1998
Variabele uurroosters	1,22	1,29	1,05	0,94	1,06	1,02	1,13
Flexibele werkweek	1,02	0,87	0,90	0,83	1,33	1,27	2,27
Totaal	2,24	2,16	1,95	1,77	2,39	2,30	3,40

Bron: Steekproefenquête naar de Beroepsbevolking, Eurostat

Tabel 2.11 Variabele uurroosters en flexibele werkweek als redenen voor afwijking gewone wekelijkse arbeidsduur, t.o.v. de loontrekkende tewerkstelling in Vlaanderen (procenten, 1992-1998)

	1992	1993	1994	1995	1996	1997	1998
Variabele uurroosters	0,66	0,64	0,38	0,47	0,61	0,67	0,78
Flexibele werkweek	1,08	0,90	1,42	0,80	1,27	1,13	2,14
Totaal	1,74	1,54	1,80	1,27	1,88	1,79	2,93

Bron: Steekproefenquête naar de Beroepsbevolking, Eurostat

In een onderzoek (Delmotte, Dejonckheere, Vander Steene & Van Hootegem, 2001) meldt 34,9% van de ondernemingen dat er voor een deel van de werknemers flexibele jaarroosters gelden. In 17,7% van de ondernemingen werken alle werknemers volgens flexibele jaarroosters. In 9,8% van de ondernemingen werkt tussen 25 en 50% van de werknemers volgens flexibele jaarroosters. Flexibele jaarroosters worden minder frequent gebruikt in ondernemingen met 10 tot 100 werknemers. Naar sector werken vooral de dienstensectoren met flexibele jaarroosters. Voor de sector 'andere diensten' gelden flexibele jaarroosters voor minstens een deel van het personeel in 44,7% van de ondernemingen, voor 'handel en horeca' in 40,4% van de onderne-

mingen, voor de quartaire sector in 33,5% van de ondernemingen. In de secundaire sector werkt 21,7% van de bouwondernemingen met flexibele jaarroosters voor minstens een deel van het personeel en werkt slechts 13,9% van de industriële ondernemingen met flexibele jaarroosters.

Tabel 2.12 Percentage werknemers met flexibele jaarroosters volgens bedrijfsgrootte (België, 2000)

% werknemers	Alle ondernemingen	Minder dan 10 werknemers	Tussen 10 en 100 werknemers	Meer dan 100 werknemers
0%	65,1	63,9	72,5	65,8
1-25%	4,4	3,7	8,0	13,3
26-50%	9,8	10,8	3,7	5,9
51-75%	2,5	2,4	3,2	3,6
76-99%	0,6	0,0	3,5	5,1
100%	17,7	19,2	9,3	6,2

Bron: Delmotte, Dejonckheere, Vander Steene & Van Hootegem, 2001

### 3.3 Afwijkende uren

De flexibele redenen voor de vastgestelde afwijking ten opzichte van de gewone wekelijkse arbeidsduur zijn overuren, variabele uurroosters, flexibele werkweek en tijdelijke werkloosheid. Wanneer we deze redenen samentellen, bekomen we een nieuwe geaggreerde reden die we afwijkende uren benoemen. We bemerken dat vanaf 1994 de afwijkende uren aan belang winnen en dat dus een groter aandeel werknemers met deze vorm van flexibiliteit geconfronteerd worden. Het aandeel Vlaamse werknemers die afwijkende uren presteren, ligt duidelijk onder het aandeel van de Belgische werknemers. Een trend die we vaststelden in alle componenten van de geaggreerde reden 'afwijkende uren'.

Tabel 2.13 Afwijkende uren<sup>1</sup> t.o.v. de loontrekkende tewerkstelling in België en Vlaanderen (procenten, 1992-1998)

	1992	1993	1994	1995	1996	1997	1998
België	3,95	3,51	3,23	3,50	4,12	4,14	5,85
Vlaanderen	3,33	2,98	2,97	2,62	3,30	3,25	5,17

1 Men spreekt van afwijkende uren als de arbeidsduur van week tot week verschilt t.g.v. variabele uurroosters, flexibele werkweken, tijdelijke werkloosheid of systematische overuren.

Bron: Steekproefenquête naar de Beroepsbevolking, Eurostat

### 3.4 Deeltijdse arbeid: flexibel en vrijwillig ?

Deeltijdse arbeid draagt niet noodzakelijk bij tot het aanpassingsvermogen van organisaties. Zonder de mogelijkheid om de deeltijdse arbeid op flexibele wijze in te passen, is deeltijdse arbeid een uitgelezen vorm van werknemersflexibiliteit. Toch biedt deeltijdse arbeid in combinatie met specifieke door de organisatie gewenste uurroosters de mogelijkheid om arbeid in te schakelen gedurende korte periodes. Zeker bij een loskoppeling van arbeidstijd en bedrijfstijd kan deeltijdse arbeid de 'gaten' vullen. Het typische voorbeeld betreft de verkoopster die bijvoorbeeld drie uur per dag tussen 16 en 19 uur aan de kassa werkt. Er worden vijf manieren onderscheiden waarop deeltijdarbeid flexibiliteit kan genereren (Dejonckheere & Sels, 1999). Steeds betreft het deeltijdse arbeid in combinatie met een andere maatregel.

- Deeltijdarbeid en flexibele uurroosters
- Deeltijdarbeid en annualisering van de arbeidstijd

- Deeltijdarbeid en bijkomende uren
- Deeltijdarbeid en uitbreiding van de capaciteit
- Deeltijdarbeid en het opvangen van pauzes

Tabel 2.14 Deeltijdse arbeidsgraad in België naar geslacht (procenten, 1990-1999)

	1990	1991	1992	1993	1994	1995	1996	1997	1998	1999
Man	2,21	2,14	2,26	2,53	2,81	3,04	3,17	3,57	3,97	4,72
Vrouw	29,31	30,44	31,43	31,82	31,44	33,39	34,04	35,22	36,69	39,94
Totaal	12,59	13,29	13,95	14,48	14,56	15,42	15,89	16,78	17,82	19,76

Bron: Steekproefenquête naar de Beroepsbevolking, Eurostat

Ook deeltijdse arbeid neemt een hoge vlucht in de jaren '90, van 12,6% in 1990 over 15,4% in 1995 tot 19,76% in 1999. Toch is dit niet de meest opvallende evolutie die bovenstaande tabel herbergt. De zeer hoge vrouwelijke deeltijdse arbeidsgraad (40%) ten opzichte van de zeer geringe mannelijke deeltijdse arbeidsgraad (4,7%) is het meest opzienbarende gegeven. Het feit dat de mannelijke deeltijdse arbeidsgraad met 114% toeneemt tegenover 36% bij de vrouwelijke deeltijdse arbeidsgraad, kan de scheve geslachtsverdeling niet compenseren. De stelselmatige verbetering van het statuut van de deeltijdsen met als resultaat 'het deeltijdse statuut met behoud van rechten' is zeker niet vreemd aan de stijgende tendens van deeltijdse arbeid. Deeltijdse arbeid wordt in de publieke opinie meer en meer beschouwd als een volwaardige arbeidsvorm. De toename van flexibele arbeidsvormen draagt er toe bij dat de voltijdse vaste job minder en minder als de standaard beschouwd wordt. Een indicatie van deze evolutie treft men in de gegevens betreffende onvrijwillige deeltijdse arbeid. Onvrijwillige deeltijdse arbeid neemt gestaag af. Maar opnieuw bemerken we een verschil tussen mannen en vrouwen. In 1998 was 24,6% van de vrouwelijke deeltijdsen onvrijwillig deeltijds tegenover 36,5% van de mannelijke deeltijdsen. Hoewel de onvrijwillig deeltijdse arbeid een afnemend fenomeen is bij zowel mannen als vrouwen, blijft de beleving van deeltijdse arbeid tussen beide seksen verschillen. Het gegeven dat deeltijdse arbeid steeds minder als onvrijwillig bestempeld wordt, kan een indicatie zijn dat deeltijdse arbeid meer een vorm van werknemersflexibiliteit is gezien de weerstand er tegenover afneemt. De redenen voor deeltijdse arbeid kunnen ook informatie verschaffen over het nut ervan voor de organisatie. In onderstaande tabel wordt de verdeling van deeltijdsen naar reden en geslacht weergegeven. Het hoge aandeel deeltijdsen omwille van familiale redenen valt meteen op. Iets meer dan een kwart van de deeltijdsen werkt deeltijds omdat ze geen voltijdse job gevonden hebben. Deze deeltijdsen hebben aldus deeltijdse arbeid aanvaard omdat ze geen ander (voltijds) werk vonden. De deeltijdse betrekkingen die deze werknemers invullen, zijn aldus door de werkgever gevraagd. Bij de overige redenen (in het bijzonder de familiale redenen) prijkt de werknemerswens bovenaan maar het is uiteraard mogelijk dat de wensen inzake tijdsovereiniteit van de werknemers overeenstemmen met de deeltijdse betrekking en het uurrooster dat door de werkgever aangeboden wordt.



Tabel 2.15 Verdeling van deeltijdsen in België naar geslacht en reden voor deeltijdse tewerkstelling (procenten, 1998)

Reden voor deeltijdse arbeid	Mannen	Vrouwen	Totaal
Vorming	9,2	1,2	2,3
Ziekte	5,2	1,2	1,7
Geen voltijdse job gevonden	36,6	24,6	26,2
Familiale redenen	11,2	46,9	42,2
Wil geen voltijdse arbeid	8,7	10,3	10,1
Overige redenen	24,3	12,2	13,8
Geen opgave van reden	4,8	3,6	3,8
Totaal	100,0	100,0	100,0

\* Absolute aantal totaal = 605.636; absolute aantal mannen = 79.413; absolute aantal vrouwen = 526.223

Bron: Steekproefenquête naar de Beroepsbevolking, Eurostat

In Vlaanderen ligt de deeltijdse arbeidsgraad lager dan in België en dit geldt zowel voor beide geslachten. Nochtans verschaft de Vlaamse overheid aan zij die hun arbeidstijd vrijwillig verkorten een aanmoedigingspremie gedurende twee jaar om het loonverlies te verzachten. Een mogelijke verklaring voor dit niveauverschil tussen Vlaanderen en België is de sterkere economie van Vlaanderen die de vraag naar arbeid verhoogt. Welk aandeel deeltijdse arbeid tegemoet komt aan organisatienoden, kan enkel vastgesteld worden door deeltijdse arbeid met wisselende of atypische arbeidsuren te kruisen. Helaas kan dit niet gerealiseerd worden binnen de data van de Steekproefenquête naar de Beroepsbevolking.

Tabel 2.16 Deeltijdse arbeidsgraad in Vlaanderen naar geslacht (procenten, 1991-1999)

	1991	1993	1995	1997	1999
Man	1,61	1,80	2,45	2,65	2,93
Vrouw	27,69	28,55	30,39	31,82	35,24
Totaal	11,46	12,37	13,53	14,41	16,72

Bron: Steekproefenquête naar de Beroepsbevolking, Eurostat

### 3.5 Flexibele werktijdpatronen

#### 3.5.1 Avondwerk

Onder flexibele werktijdpatronen behandelen we hier achtereenvolgens avondwerk, nachtarbeid, zaterdagwerk en zondagwerk.

Tabel 2.17 Avondwerk t.o.v. de loontrekkende tewerkstelling in België (procenten, 1992-1998)

	1992	1993	1994	1995	1996	1997	1998
Gewoonlijk	9,43	9,99	10,51	9,60	10,61	10,04	9,88
Soms	16,95	17,87	16,70	18,02	16,92	17,91	20,36
Totaal	26,38	27,86	27,20	27,63	27,53	27,95	30,25

Bron: Steekproefenquête naar de Beroepsbevolking, Eurostat

Avondwerk genereert, zoals deeltijdse arbeid, niet noodzakelijk flexibiliteit. Avondwerk is de voorbije jaren in zeer beperkte mate toegenomen. De toename situeert zich hoofdzakelijk bij werknemers die soms avondwerk moeten uitoefenen, het aandeel werknemers dat gewoonlijk 's avonds werkt blijft vrijwel stabiel. Ondanks de vaak geopperde uitbreiding van de openingsuren

in de dienstensector zien we hier weinig evolutie ten opzichte van de totale werkgelegenheid. 11% van de mannelijke werknemers in 1998 werkte gewoonlijk 's avonds, 23% werkte soms 's avonds en twee derde werkte nooit 's avonds. Daartegen werkte 8,5% van de vrouwelijke werknemers gewoonlijk 's avonds, 17% werkte soms 's avonds en drie kwart werkte nooit 's avonds. Mannen worden dus vaker geconfronteerd met avondwerk dan vrouwen. In het flexibiliteitsdebat is de vaststelling van het hoge aandeel werknemers (23%) die soms 's avonds werken het meest relevant gezien deze werknemers 's avonds inspringen op niet-systematische wijze waardoor ze flexibiliteit kunnen creëren tenzij dit kadert binnen een roterend ploegsysteem.

### 3.5.2 Nachtarbeid

Nachtarbeid vertoont ook weinig evolutie de voorbije jaren. De economische hoogconjunctuur creëert blijkbaar geen behoefte aan uitbreiding van de nachtelijke arbeid of sterke uitbreiding van de arbeidsduur. Avondwerk en nachtarbeid zijn geen flexibiliteitsvormen van de jaren '90 in tegenstelling tot de contractuele numerieke flexibiliteit. Net zoals bij avondwerk presteert een hoger aandeel mannen nachtarbeid dan vrouwen. 6,5% van de mannelijke werknemers presteert gewoonlijk nachtarbeid, 12% doet dit soms en 81,5% nooit. Daartegenover doet 3,5% van de vrouwelijke werknemers gewoonlijk nachtarbeid, 5% soms en 91,5 nooit. Dit verschil tussen geslachten kan natuurlijk ten dele verklaard worden door de van oudsher beschermende of discriminerende wetgeving betreffende nachtarbeid waarin pas recent verandering is gekomen. Het feit dat werknemers soms nachtwerk doen i.p.v. gewoonlijk kan duiden op flexibele roosters van de werknemers maar kan eveneens duiden op roulerende ploegenarbeid. We stellen vast dat een redelijke groep mannelijke werknemers soms nachtwerk uitvoert, doch in de evolutie van avond- en nachtwerk vinden we geen indicatie of bewijs voor de stelling dat de zogenaamde 24-uurs economie in opmars is.

Tabel 2.18 Nachtarbeid t.o.v. de loontrekkende tewerkstelling in België (procenten, 1992-1998)

	1992	1993	1994	1995	1996	1997	1998
Gewoonlijk	4,88	5,30	5,22	4,88	5,05	4,78	5,21
Soms	8,20	7,78	7,59	8,13	7,75	7,96	8,94
Totaal	13,08	13,08	12,81	13,01	12,81	12,75	14,15

Bron: Steekproefenquête naar de Beroepsbevolking, Eurostat

### 3.5.3 Weekendwerk

Weekendwerk kan opgedeeld worden in twee componenten, namelijk zaterdag- en zondagwerk. Zaterdagwerk heeft sedert begin jaren '90 een vrij stabiel patroon gevolgd. Pas in 1998 bemerken we een plotse stijging met ongeveer 3%. Bijna drie kwart (65%) van de mannen werkt nooit op zaterdag. Dit stemt nagenoeg overeen met het aandeel vrouwen dat nooit op zaterdag werkt (66%). Mannen werken wel minder frequent op zaterdag in vergelijking tot hun vrouwelijke collega's. 10,5% van de mannen werkt gewoonlijk op zaterdag tegenover 14,5% van de vrouwen en bijna een kwart van de mannen werken soms op zaterdag tegenover een vijfde van hun vrouwelijke collega's. Zaterdagwerk komt in niet dagdagelijkse variant frequent voor en duidt erop dat deze werknemers op flexibele wijze op zaterdag kunnen ingezet worden.

Tabel 2.19 Zaterdagwerk t.o.v. de loontrekkende tewerkstelling in België (procenten, 1992-1998)

	1992	1993	1994	1995	1996	1997	1998
Gewoonlijk	10,07	11,16	11,15	11,12	11,26	11,17	12,05
Soms	19,02	19,71	18,71	20,47	19,63	20,24	22,44
Totaal	29,09	30,87	29,86	31,59	30,89	31,41	34,49

Bron: Steekproefenquête naar de Beroepsbevolking, Eurostat

Zondagwerk vertoont een gestage opgang. Van 1992 tot 1998 kunnen we een toename van 4,5% vaststellen. Deze toename situeert zich hoofdzakelijk bij werknemers die soms op zondag moeten werken. Dit gegeven kan er op wijzen dat de toename van zondagwerk verklaard wordt door de behoefte aan extra capaciteit door een toename van de vraag. Bij een tijdelijke vermeerdering van de arbeid vraagt men de werknemers op zondag te werken om te voldoen aan de vereiste productiecapaciteit. Hierbij moet men zich wel de vraag stellen waarom het zaterdagwerk onder deze conditie geen toename kende gezien zondagwerk toch meer obstakels kent dan zaterdagwerk. Tussen mannen en vrouwen zijn weinig verschillen op te tekenen. De percentages voor de mannen zijn 6,25% gewoonlijk, 16,26% soms en 77,5% nooit, voor de vrouwen zijn deze respectievelijk 6,89%, 14,38% en 78,72%. Zondagwerk vertoont dezelfde tendens als zaterdagwerk voor wat betreft de niet dagdagelijkse vorm, doch in mindere mate gezien de regelgeving hieromtrent.

Tabel 2.20 Zondagwerk t.o.v. de loontrekkende tewerkstelling in België (procenten, 1992-1998)

	1992	1993	1994	1995	1996	1997	1998
Gewoonlijk	5,46	5,99	6,26	5,88	6,27	5,98	6,50
Soms	12,01	12,83	12,61	13,85	13,58	14,17	15,47
Totaal	17,47	18,82	18,87	19,73	19,85	20,15	21,96

Bron: Steekproefenquête naar de Beroepsbevolking, Eurostat

### 3.6 Ploegenarbeid

Ploegenarbeid toont een minimale toename van 1% tussen 1996 en 1998. Ploegenarbeid kent dus een stabiele evolutie. Ongeveer een vijfde van de werknemers werkte in 1998 in ploegverband. Mannen werken vaker in ploegverband dan vrouwen. Ongeveer 22% van de mannen werkt in ploegverband waarvan 19% gewoonlijk en 3,5% soms. Ongeveer 16% van de vrouwen werkt in ploegverband waarvan 13,5% gewoonlijk en 2,5% soms. We bemerken dat weinig werknemers soms in ploegen werken. Als er in ploegen gewerkt wordt is dit het gewoonlijke werkregime. Ploegenarbeid is ook niet zo eenvoudig in en uit te schakelen.

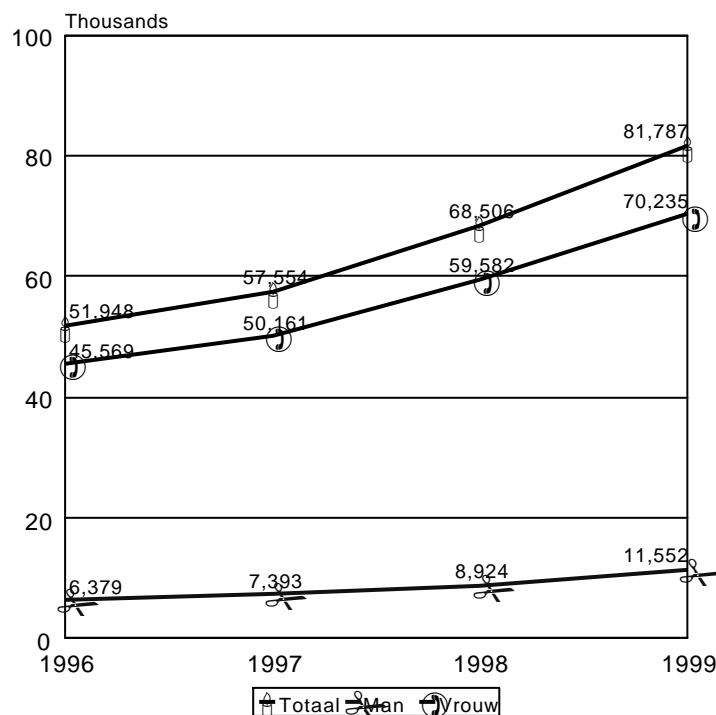
Tabel 2.21 Ploegenarbeid t.o.v. de loontrekkende tewerkstelling in België (procenten, 1992-1998)

	1992	1993	1994	1995	1996	1997	1998
Gewoonlijk	15,98	15,95	15,60	15,75	15,89	16,18	16,54
Soms	2,68	2,96	2,63	2,99	2,67	2,86	2,95
Totaal	18,66	18,91	18,22	18,73	18,56	19,04	19,49

Bron: Steekproefenquête naar de Beroepsbevolking, Eurostat

### 3.7 Loopbaanonderbreking als werknemersflexibiliteit

Loopbaanonderbreking is een typische vorm van werknemersflexibiliteit die mits een aantal voorwaarden ook de organisatie ten goede kan komen. De tijdelijke afwezigheid van een werknemer garandeert uiteraard geen organisatieflexibiliteit maar de vervanger kan op bepaalde wijze ingezet worden zodat wel bijkomende flexibiliteit mogelijk wordt. Zoals blijkt uit onderstaande figuren is loopbaanonderbreking aan een sterke opmars bezig. In 1999 hebben 81.787 personen hun loopbaan onderbroken waar dit aantal in 1996 nog maar 51.948 was. In onderstaande figuur valt meteen op dat vrouwen het leeuwendeel van de loopbaanonderbrekers uitmaken. In 1998 is maar liefst 86% van de loopbaanonderbrekers vrouwelijk. Toch geeft deze figuur een vertekend beeld gezien loopbaanonderbreking een snellere groei kent bij de mannen en zo ook het aandeel mannen toeneemt. In 1996 was slechts 12% van de loopbaanonderbrekers mannelijk waar dit nu opgelopen is tot 14%. Tussen 1996 en 1999 is het aantal mannelijke loopbaanonderbrekers met 81% gestegen ten opzichte van 54% bij de vrouwen. Globaal steeg hun aantal met 57%. Natuurlijk hebben de mannen nog een hele weg af te leggen eer ze de vrouwen bijbenen.



Bron: RVA-jaarverslag 1999

Figuur 2.6 Evolutie van het aantal loopbaanonderbrekers in België naar geslacht (fysieke eenheden, jaargemiddelden 1996-1999)

De verdeling naar statuut leert ons dat 77% van de loopbaanonderbrekers bediende is tegenover 23% arbeiders. De statutaire verdeling verschilt volgens het geslacht. 62% van de mannelijke loopbaanonderbrekers heeft de hoedanigheid van bediende terwijl de vrouwen in 79% van de gevallen het statuut van bediende bekleden.

Ook wat betreft leeftijd bemerken we een verschil volgens het geslacht. Van de mannelijke loopbaanonderbrekers is 54,5% 50 jaar of ouder terwijl dit bij de vrouwen slechts 26% bedraagt. Vrouwelijke loopbaanonderbrekers treffen we daarentegen het vaakst aan in de groep van 25 tot 40-jarigen. Deze leeftijdsgroep vertegenwoordigt 53% van de vrouwelijke loopbaanonderbrekers terwijl het aandeel van deze leeftijdsgroep bij de mannen 27% bedraagt. Dit verschil in leeftijd volgens geslacht kan verklaard worden vanuit de motieven voor loopbaanonderbreking. Mannen gebruiken het vaak als een instrument om de loopbaan af te bouwen gezien de gunstige financiële regeling. Vrouwen daarentegen grijpen loopbaanonderbreking vaker aan als instrument voor de combinatie arbeid-gezin en de opvoeding van de kinderen. De verschillen in loopbaanonderbreking geven aan dat de 'traditionele' rolpatronen nog steeds een feit zijn.

Deeltijdse loopbaanonderbreking is populairder dan voltijdse. In het kader van loopbaanonderbreking kiest 70% voor een vermindering van de prestaties en opteert 30% om de loopbaan volledig te onderbreken. De verhouding man/vrouw verschilt niet tussen voltijdse en deeltijdse loopbaanonderbreking.

Loopbaanonderbreking is een divers stelsel dat naast de voltijdse en deeltijdse vormen, ook nog een aantal specifieke stelsels telt. In 1999 hebben 6.133 personen (7,5% van alle loopbaanonderbrekers) genoten van een speciaal stelsel van loopbaanonderbreking. Het aantal begunstigden van deze specifieke stelsels is tussen 1998 en 1999 praktisch verzevenvoudigd. De voornaamste reden voor deze uitzonderlijke toename ligt in de reglementering waarin de mogelijkheden steeds meer uitgebreid zijn en steeds meer werknemers aanspraak kunnen maken op deze specifieke stelsels. Het merendeel (87%) van deze specifieke stelsels namen een ouderschapsverlof op, 11,7% nam loopbaanonderbreking voor het verzorgen van een ernstig zieke en 1,6% nam loopbaanonderbreking voor palliatieve zorgen. Slechts 4,5% van de ouderschapverloven wordt opgenomen door mannen waarmee de rolpatronen nogmaals bevestigd worden.

Op basis van de nieuwe afspraken gemaakt in 1999, mogen we ons verwachten aan een verdere groei van loopbaanonderbreking. In 1997 werd bepaald dat 1% van het personeel in een private onderneming een wettelijk recht had op loopbaanonderbreking, in 1999 is dit percentage opgetrokken tot 3%. Voor de openbare sector werd in 1999 ook een uitbreiding afgesproken en kunnen meer ambtenaren aanspraak maken op loopbaanonderbreking.

Indien we de gewesten beschouwen, bemerken we dat in Vlaanderen loopbaanonderbreking een steilere groei kent als in de overige gewesten en België. Het aantal Vlaamse loopbaanonderbrekers nam in de periode 1996-1999 toe met 65% (van 34.090 tot 56.400) in vergelijking met België 57%, Wallonië 41% en Brussel 46%. Loopbaanonderbrekers zijn oververtegenwoordigd in Vlaanderen in verhouding tot het Vlaamse aandeel in de loontrekkende tewerkstelling. Ook hier neemt het aantal mannelijke loopbaanonderbrekers (89%) veel sneller toe dan de vrouwelijke loopbaanonderbrekers (62%). Toch is nog steeds 85% van de loopbaanonderbrekers vrouwelijk.

Tabel 2.22 Evolutie van het aantal loopbaanonderbrekers in Vlaanderen naar geslacht (fysieke eenheden, jaargemiddelden, 1996-1999)

	1996	1997	1998	1999
Man	29.655	32.605	39.968	48.024
Vrouw	4.435	5.117	6.349	8.370
Totaal	34.090	37.722	46.317	56.394

Bron: RVA, jaarverslag 1999

### 3.8 Tijdelijke werkloosheid, made in Belgium

Tijdelijke werkloosheid is een typisch Belgisch systeem dat manpowerplanning toelaat voor arbeiders. Werkgevers kunnen arbeiders tijdelijk op non-actief zetten zonder het arbeidscontract te verbreken. Gedurende deze periode betaalt de staat aan de werknemers een werkloosheidsvergoeding uit. Het systeem werd geïntroduceerd om de industrie een ander instrument dan ontslag (hire and fire beleid) te bieden om tijdelijke problemen zoals een daling in de vraag, op te vangen. Tijdelijke werkloosheid werd dus ingevoerd om het bedrijfsleven toe te laten het hoofd te bieden aan problemen van tijdelijke aard, zonder onmiddellijk tot ontslagen te moeten overgaan. Er bestaan verschillende redenen voor tijdelijke werkloosheid: overmacht, technische storing, slecht weer, economische moeilijkheden, staking of lock-out en jaarlijks verlof.

Tabel 2.23 Evolutie van tijdelijke werkloosheid in België (gemiddeld aantal (jaargemiddelden) en index (basis = 1992), 1992-2000).

	Gemiddeld aantal tijdelijk werklozen	Index
1992	48.262	100
1993	59.411	123
1994	46.625	97
1995	46.033	95
1996	48.824	101
1997	42.804	89
1998	41.139	85
1999	39.273	81
2000	29.976	62

Bron: Rijksdienst Voor Arbeidsvoorziening

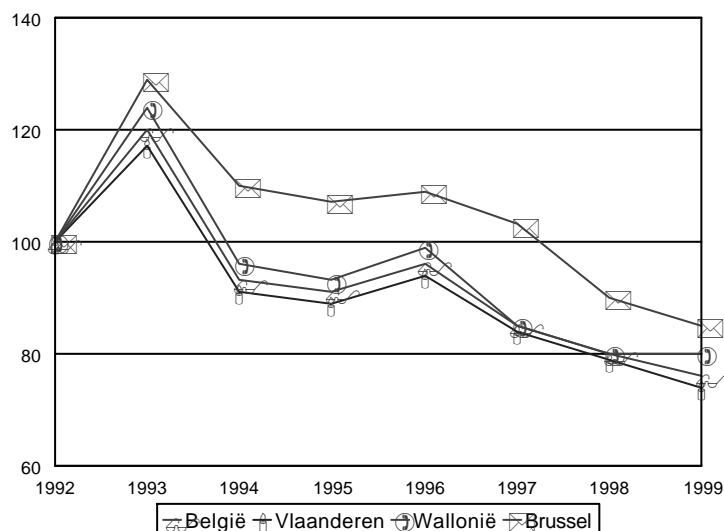
In bovenstaande tabel wordt de evolutie van tijdelijke werkloosheid geschetst. Het niveau van tijdelijke werkloosheid bereikte een piek in het recessiejaar 1993 met een gemiddeld aantal tijdelijk werklozen van 59.411. In 1994 neemt het aantal tijdelijk werklozen een vrije val tot 46.625 eenheden. Een lichte heropleving in 1996 niet te na gesproken, zet zich de dalende trend verder met in 2000 een gemiddeld aantal tijdelijk werklozen van 29.976. Ondanks de dioxinecrisis in 1999 is de tijdelijke werkloosheid verder blijven dalen. Deze dalende trend in het gemiddeld aantal tijdelijk werklozen is niet verwonderlijk in het licht van de economisch heropleving. Dat tijdelijk werkloosheid wegens economische redenen fluctueert in functie van de economische evolutie, blijkt uit het RVA-jaarverslag 2000. Men stelt een duidelijk negatief verband vast tussen de curve van het BBP dat fungeert als indicator voor de economische evolutie, en van de tijdelijke werkloosheid wegens economische oorzaken. De correlatiecoëfficiënt bedraagt  $-0,83$  en is zeer significant (RVA-jaarverslag, 2000).



Bron: Rijksdienst Voor Arbeidsvoorziening

Figuur 2.7 Economische activiteit en tijdelijke werkloosheid in België

Op gewestelijk niveau bemerken we dat Vlaanderen en Wallonië qua niveau heel sterk aansluiten bij het algemeen Belgische patroon maar Brussel kent een minder sterke vrije val vanaf 1994 en dit niveauverschil blijft stabiel tot in 1997 waarna Brussel aan een inhaalbeweging begint. In absolute aantallen telde Vlaanderen in 1999 een gemiddeld aantal tijdelijk werklozen van 25.759, Wallonië 12.391 en Brussel 1.522. In percentages uitgedrukt, betekent dit respectievelijk 64,9%, 31,2% en 3,8%.



Bron: RVA, jaarverslagen 1998 & 1999

Figuur 2.8 Evolutie van het gemiddeld aantal tijdelijk werklozen per gewest (indexen, basis 100 = 1992, 1992-1999)

Wanneer we tijdelijke werkloosheid beschouwen naar de nijverheidstak, bemerken we dat in 1999 de bouwnijverheid met 32,9% van de tijdelijke werkloosheid gaat lopen, de machinebouw neemt 10,6% voor haar rekening, textielnijverheid 6,3%, andere diensten 5,4% en kledingnijverheid 4,6%.

Mannen, die traditioneel vaker het statuut van arbeider bekleden, zijn het sterkst vertegenwoordigd in tijdelijke werkloosheid namelijk in 1999 zijn 78,6% van de tijdelijk werklozen mannelijk tegenover 21,4% vrouwen. In Vlaanderen is de mannelijke tijdelijke werkloosheid lager (74,2%) dan in België, in Wallonië daarentegen ligt de mannelijke tijdelijke werkloosheid een stuk hoger namelijk 88%. De reden hiervoor hangt samen met de sectorverdeling. Mannelijke tijdelijke werkloosheid doet zich vooral voor in de bouwnijverheid en de machinebouw. De vrouwelijke tijdelijke werkloosheid is voornamelijk gelokaliseerd in de sectoren kleding- en textielnijverheid en overige diensten. Kleding- en textielnijverheid zijn vooral een Vlaamse industrietak waardoor de vrouwelijk tijdelijke werkloosheid in Vlaanderen hoger ligt.

De mogelijke redenen voor tijdelijke werkloosheid werden reeds aangestipt. Afhankelijk van de reden waarvoor tijdelijke werkloosheid is aangegaan, is tijdelijke werkloosheid al dan niet een flexibiliteitsinstrument. Tijdelijke werkloosheid omwille van jaarlijks verlof of staking of lock-out kunnen bezwaarlijk als een bijdrage aan de ondernemingsflexibiliteit beschouwd worden. Eigenlijk dient de tijdelijke werkloosheid om economische redenen als enige het flexibiliteitsdoel. Deze reden biedt expliciet de mogelijkheid aan bedrijven hun arbeidsvolume te variëren volgens hun behoefte. Bij overmacht, technische storing of slecht weer zou men toch sowieso het werk moeten neerleggen onafhankelijk van een nood aan capaciteitsbeheer. In onderstaande tabel worden de verdeling van tijdelijke werkloosheid gegeven over de diverse redenen. Tijdelijke werkloosheid wordt het vaakst aangevraagd omwille van economische redenen en tijdelijke werkloosheid kan dus wel degelijk in veel gevallen als flexibiliteitsinstrument beschouwd worden. De bouwnijverheid, een van de grootste gebruikers van tijdelijke werkloosheid, scoort zeer laag voor tijdelijke werkloosheid omwille van economische redenen (48,2%). Voornaamste reden in de sector is slecht weer (48,3%). Indien we bouwsector zouden laten vallen, zou het aandeel van economische reden nog aanzienlijk stijgen.

Tabel 2.24 Procentuele verdeling van het aantal tijdelijk werklozen in België naar reden van tijdelijke werkloosheid (procenten, 1998)

	Overmacht	Technische storing	Slecht weer	Economische redenen	Jaarlijks verlof	Staking of lock-out	Onbepaald
1998	4,16	0,05	19,73	70,70	1,71	0,04	3,61

Bron: RVA, jaarverslag 1999

In onderstaande tabel blijkt het kwantitatieve belang van tijdelijke werkloosheid omwille van economische redenen ten opzichte van de populatie waarop de maatregel betrekking heeft. In het recessiejaar 1993 was maar liefst 3,7% van de arbeiders in de private sector tijdelijk werkloos. Vanaf 1997 daalt het aandeel tijdelijke werklozen in de populatie onder de 3% en in 2000 bedraagt het aandeel 1,7%. Ondanks hoogconjunctuur blijft een kleine 2% van de arbeiders in de private sector tijdelijk werkloos.



Tabel 2.25 Tijdelijke werkloosheid omwille van economische redenen (= TW) in voltijds equivalenten (VTE) (procenten, 1992-2000).

	TW in VTE (jaargemiddelden)	TW in VTE/ loontrekkenden private sector	TW (VTE) / arbeiders in private sector
1992	33.875	1,61	2,88
1993	42.152	2,06	3,72
1994	34.024	1,67	3,03
1995	35.825	1,75	3,13
1996	36.650	1,77	3,20
1997	32.208	1,55	2,81
1998	29.083	1,37	2,49
1999	27.660	1,28	2,37
2000	19.958	0,91	1,73

Bron: Rijksdienst Voor Arbeidsvoorziening (tijdelijke werkloosheid), Federaal Ministerie van Tewerkstelling en Arbeid (loontrekkenden private sector) en Rijksdienst voor Sociale Zekerheid (arbeiders private sector).

### 3.9 Conclusie temporele flexibiliteitsvormen

Temporele flexibiliteit (in casu de besproken varianten) zit duidelijk minder in de lift dan de contractuele flexibiliteit. Hoewel deeltijdse arbeid een duidelijke stijging kent in de jaren '90, kan men niet ongenueanceerd concluderen dat de organisatieflexibiliteit hiermee is toegenomen. De data wijzen eerder in de richting van een toename van werknemersflexibiliteit via de deeltijdse arbeid (dalende onvrijwillige deeltijdse arbeid, redenen voor deeltijdse arbeid). De voornaamste reden voor deeltijdse arbeid is 'familie' waarmee meteen een belangrijke verklaring is gegeven voor de enorme kloof tussen mannelijke en vrouwelijke deeltijdse arbeid.

De flexibele werktijdpatronen kennen ofwel een beperkte toename of blijven stabiel gedurende de jaren '90. Overuren, variabele uurroosters, avondwerk, nachtarbeid, zaterdagwerk en ploegenarbeid vertonen een stabiel patroon of een minimale stijging. De flexibele werkweek, afwijkende uren en zondagwerk kennen een ietwat gestage opgang. Tijdelijke werkloosheid die duidelijk een omgekeerd evenredige barometer is van de conjunctuur, vertoont een sterk dalend patroon sedert de piek in het recessiejaar 1993. De positieve economische groei zorgt voor voldoende bestellingen om het ganse jaar door te produceren. Loopbaanonderbreking die net als deeltijdse arbeid vooral een vorm van werknemersflexibiliteit is, kent ook een sterke opmars, mede dankzij de gewijzigde regelgeving. Dezelfde vaststellingen gelden: veel vrouwen en familie is de voornaamste reden.

Globaal kunnen we stellen dat temporele flexibiliteit weinig of niet toeneemt uitgezonderd deeltijdse arbeid en loopbaanonderbreking. Deze laatste zijn echter meer een vorm van werknemersflexibiliteit dan van organisatieflexibiliteit. Werknemers zijn vragende partij voor werkzekerheid en tijdssoevereiniteit. Uit deze cijfers blijkt dat ze in de jaren '90 aan tijdssoevereiniteit gewonnen hebben maar aan werkzekerheid hebben moeten inboeten.

## 4. Flexibiliteit naar kenmerken

In onderstaande tabellen wordt voor een aantal flexibiliteitsvormen (in casu tijdelijke betrekking, ploegenwerk, deeltijdse arbeid en afwijkende uurregeling) op een aantal variabelen (geslacht, leeftijd en gewest) aangegeven welke van hun categorieën de laagste (hoogste) score behaalt op de flexibiliteitsvormen. Onder afwijkende uurregeling vallen volgende flexibiliteitsvormen: variabele uurroosters, flexibele werkweek, tijdelijke werkloosheid en systematische overuren.

Enkel leeftijd vertoont voor wat betreft de minimumscore een duidelijk patroon. Het zijn oudere leeftijdsgroepen die stevast de laagste score hebben op de flexibiliteitsvormen. Indien we de minimumscores van deze oudere werknemers vergelijken met de maximumscores bemerken we een grote kloof in aandeel. De maximumscores worden voornamelijk door jongere leeftijdscategorieën opgetekend, uitgezonderd de afwijkende uurregeling waar de leeftijdscategorie van 35 tot en met 39 jaar de maximumscore opeist.

De variabele geslacht vertoont een veel diffuser patroon. Zowel mannen als vrouwen hebben twee minimum- (maximum-) scores op hun actief. Mannen werken in vergelijking tot de vrouwen minder in tijdelijke en deeltijdse betrekkingen en meer in ploegenarbeid en afwijkende uurregelingen. De verschillen in percentages tussen mannen en vrouwen (of tussen minimum en maximumscores) zijn groot tot zeer groot. Daar waar 3,5% van de mannen een deeltijdse betrekking heeft, werkt een derde van de vrouwen deeltijds. Inzake ploegenarbeid werkt 18% van de mannen in dit systeem tegenover 13,4% van de vrouwen.

De gewestelijke verschillen leren ons dat Vlaanderen tweemaal een minimumscore optekent, namelijk voor tijdelijke betrekkingen en voor afwijkende uurregelingen, en nooit een maximumscore heeft. Het Waals patroon is hiervan het spiegelbeeld. Wallonië heeft geen enkele minimumscore op haar actief maar wel twee maximumscores met name voor ploegenarbeid en voor deeltijdse arbeid. Het Brussels gewest tenslotte scoort het minimum voor ploegenarbeid en voor deeltijdse arbeid en het maximum voor tijdelijke betrekkingen en voor afwijkende uurregelingen. Wallonië blijkt voor deze flexibiliteitsvormen het meest flexibel, daarna volgt Brussel en tenslotte lijkt Vlaanderen het minst flexibel van de drie gewesten.

Tabel 2.26 Minimumscore op flexibiliteitsvormen.

	Tijdelijke betrekking	Ploegenwerk	Deeltijdse arbeid	Afwijkende uurregeling
Geslacht	Mannen 5,9%	Vrouwen 13,4%	Mannen 3,5%	Vrouwen 4,8%
Leeftijd	60-64 jaar 1,3%	55 en ouder 8,1%	50-54 jaar 12,7%	60-64 jaar 3,3%
Gewest	Vlaanderen 7,5%	Brussel 14,4%	Brussel 14,0%	Vlaanderen 5,2%

Bron: Steekproefenquête naar de Beroepsbevolking, Eurostat (eigen bewerking)

Tabel 2.27 Maximumscore op flexibiliteitsvormen.

	Tijdelijke betrekking	Ploegenwerk	Deeltijdse arbeid	Afwijkende uurregeling
Geslacht	Vrouwen 10,4%	Mannen 18,0%	Vrouwen 33,3%	Mannen 6,6%
Leeftijd	-20 jaar 52,6%	15-24 jaar 22,4%	-20 jaar 29,9%	35-39 jaar 6,5%
Gewest	Brussel 8,5%	Wallonië 20,9%	Wallonië 16,0%	Brussel 9,6%

Bron: Steekproefenquête naar de Beroepsbevolking, Eurostat (eigen bewerking)

## 5. Flexibiliteit op organisatieniveau

Alle data die tot nu toe besproken zijn, zijn gemeten op werknemersniveau. Men kan zich ook de vraag stellen hoeveel organisaties bepaalde flexibiliteitsmaatregelen hanteren in hun flexibiliteitspolitiek. In de enquête naar het wervingsgedrag van ondernemingen (Delmotte, Dejonckheere, Vander Steene, Van Hootegem, 2001) wordt gevraagd waarvoor organisaties opteren – op basis van een lijst van flexibiliteitsmaatregelen – als er meer gewerkt moet worden. In onderstaande tabel bemerken we dat het gemiddeld aantal flexibiliteitsantwoorden per onderneming toeneemt van 2,3

instrumenten in 1997 tot 2,8 instrumenten in 2000. Bij elk instrument neemt het aantal bedrijven die er gebruik van maken, toe uitgezonderd poolvorming die een sterke duik neemt.

Tabel 2.28 Flexibiliteitsinstrumenten die op het bedrijf betrekking hebben (% bedrijven dat positief heeft geantwoord met ranking tussen haakjes, 1997-2000, België)

	1997	1998	2000
1. Deeltijdse arbeid	33,3 (1)	33,8 (1)	44,2 (1)
2. Tijdelijke contracten	26,5 (4)	30,4 (2)	39,9 (2)
3. Overuren	23,7 (6)	24,8 (6)	36,2 (3)
4. Jobstudenten	29,5 (2)	29,2 (5)	35,2 (4)
5. Uitzendkrachten	26,3 (5)	29,5 (3)	34,5 (5)
6. Onderaanneming	21,2 (7)	22,7 (7)	24,4 (6)
7. Tijdelijke werkloosheid	13,6 (9)	12,3 (10)	22,2 (7)
8. Annualisering	12,4 (10)	15,8 (8)	19,1 (8)
9. Poolvorming	27,4 (3)	29,3 (4)	16,7 (9)
10. Andere mogelijkheid	18,6 (8)	14,9 (9)	8,1 (10)
Gemiddeld aantal positieve antwoorden per bedrijf	2,3	2,4	2,8

Bron: Delmotte, Dejonckheere, Vander Steene & Van Hootegem (2001)

In onderstaande tabel worden de data van België naast deze van Vlaanderen gelegd. De Vlaamse ondernemingen gebruiken gemiddeld genomen net iets meer flexibiliteitsinstrumenten op in hun beleid. Wat zowel de cijfers als de ranking betreft, sluiten België en Vlaanderen heel nauw bij elkaar aan in hun flexibiliteitsinstrumentarium.

Tabel 2.29 Flexibiliteitsinstrumenten die op het bedrijf betrekking hebben, België en Vlaanderen (% bedrijven dat positief heeft geantwoord met ranking tussen haakjes, 2000)

	België	Vlaanderen
1. Deeltijdse arbeid	44,2 (1)	46,4 (1)
2. Tijdelijke contracten	39,9 (2)	37,4 (2)
3. Overuren	36,2 (3)	35,2 (4)
4. Jobstudenten	35,2 (4)	36,3 (3)
5. Uitzendkrachten	34,5 (5)	35,2 (4)
6. Onderaanneming	24,4 (6)	23,6 (7)
7. Tijdelijke werkloosheid	22,2 (7)	24,7 (6)
8. Annualisering	19,1 (8)	23,6 (7)
9. Poolvorming	16,7 (9)	16,4 (8)
10. Andere mogelijkheid	8,1 (10)	8,3 (9)
Gemiddeld aantal positieve antwoorden per bedrijf	2,8	2,9

Bron: Delmotte, Dejonckheere, Vander Steene & Van Hootegem (2001)

In onderstaande tabel beschouwen we het gebruik van flexibiliteitsinstrumenten naar sector. Het gemiddeld aantal flexibiliteitsinstrumenten per bedrijf vertoont een gelijke tred over de sectoren, uitgezonderd de sector 'andere diensten' waar de ondernemingen gemiddeld genomen minder instrumenten hanteren. Per instrument stellen we grote schommelingen vast tussen de sectoren. De sector lijkt aldus enig effect te hebben op de keuze van maatregelen uit het flexibiliteitsinstrumentarium. 61% van de organisaties in de quartaire sector doet een beroep op deeltijdse arbeid tegenover slechts 19% van de bouwondernemingen. Onderaanneming wordt aangewend door 66% van de bouwondernemingen maar slechts door 11% van de ondernemingen in de quartaire sec-

tor. Tijdelijke contracten, overuren en jobstudenten worden in alle sectoren door minstens 30% van de ondernemingen aangewend en kunnen bestempeld worden als basisinstrumenten in de economie. Onderaanneming en tijdelijke werkloosheid zijn voornamelijk instrumenten die veel aangewend worden door industriële en bouwondernemingen. Uitzendarbeid wordt door minstens 30% van de ondernemingen in industrie, handel & horeca en andere diensten aangewend maar kent minder aanhang in bouw en quartaire sector. Welke de oorzaak van deze sectorale flexibiliteitsdifferentiatie is, zal beantwoord worden in een volgend cahier 'De impact van de institutionele context op de politiek van flexibiliteit'.

Tabel 2.30 Flexibiliteitsinstrumenten die op het bedrijf betrekking hebben naar sector (% bedrijven dat positief heeft geantwoord, België, 2000).

	Industrie	Bouw	Handel/ Horeca	Andere diensten	Quartair
1. Deeltijdse arbeid	38,6	19,2	52,5	41,0	60,9
2. Tijdelijke contracten	33,4	32,0	43,3	36,0	53,8
3. Overuren	36,4	36,1	31,2	42,6	37,3
4. Jobstudenten	36,2	29,6	40,8	29,9	34,9
5. Uitzendkrachten	40,8	17,3	43,6	32,4	21,2
6. Onderaanneming	32,8	66,2	16,1	18,3	11,4
7. Tijdelijke werkloosheid	34,6	48,7	21,3	11,6	9,4
8. Annualisering	14,4	29,3	18,7	17,7	21,3
9. Poolvorming	17,0	9,7	19,7	14,7	19,6
10. Andere mogelijkheid	6,8	2,1	7,4	9,7	13,4
Gemiddeld aantal positieve antwoorden per bedrijf	2,9	2,9	2,9	2,5	2,8

Bron: Delmotte, Dejonckheere, Vander Steene & Van Hootegem (2001)

## **PROBLEEMSTELLING**

### **1. Flexibiliteit in het sociaal-economische debat**

De afgelopen twintig jaar is het thema 'flexibiliteit van de arbeid' nooit weg geweest van de sociaal-economische beleidsagenda. De meeste EU-lidstaten hebben in de jaren '80 en '90 stappen gezet in de richting van meer flexibele arbeidstijdstelsels, versoepeling van ontslagregels (bv. verlaging opzegtermijn) en uitbreiding van de flexibele contractvormen (OECD, 1993). Meerdere argumenten gingen schuil achter deze beleidsbeslissingen (Sels & Van Hootegem, 1997).

Een eerste argument stelt dat een restrictief ontslagrecht, beperkingen op de contractuele flexibiliteit en rigide arbeidstijdregelingen de aanpassing van de personeelscapaciteit vertragen. Ze bemoeilijken de realisatie van voldoende volumeflexibiliteit en schaden in die zin het aanpassingsvermogen. Dit argument is bijzonder actueel, zo blijkt uit de resoluties van de 'Top van Luxemburg' (Resolutie van de Raad, Werkgelegenheidsrichtsnoeren voor 1998): "teneinde de modernisering van de arbeidsorganisatie en de arbeidsvormen te stimuleren, wordt de sociale partners verzocht {...} d.m.v. onderhandelingen overeenstemming te bereiken over regelingen tot modernisering van de arbeidsorganisatie, met inbegrip van flexibele arbeidsregelingen, teneinde ondernemingen productief en concurrerend te maken en het vereiste evenwicht tussen flexibiliteit en zekerheid tot stand te brengen". Daar wordt aan toegevoegd dat elke lidstaat voor zichzelf moet onderzoeken of het opportuun is in zijn wetgeving gemakkelijker aanpasbare contractsoorten in te voeren.

Een tweede argument richt zich vooral tegen lange opzegtermijnen en hoge opzevergoedingen. Dit zijn potentiële kosten, zo luidt de stelling, die de vraag naar arbeid drukken en de substitutie van arbeid door kapitaal versnellen. Een rigide ontslagbescherming drukt dus de werkgelegenheids- en participatiegraden (Lazear, 1990). Conform deze redeneerlijn, zal een versoepeling van het ontslagrecht zich vertalen in een hogere vraag naar arbeid (vgl. Bentolila & Bertola, 1990; Bertola, 1990). Een soortgelijke relatie wordt verondersteld tussen de evolutie van de werkgelegenheid en de contractuele flexibiliteit. Zo wordt de Nederlandse banengroei toegeschreven aan de groei in flexibele banen (oproep- en uitzendarbeid, contracten korter dan 1 jaar) (Delsen & De Jong, 1997).

Een derde argument stelt dat relatieve werkzekerheid en beperkingen op het gebruik van flexibele contracten de mobiliteit tussen tewerkstelling en werkloosheid verlagen en dus leiden tot een 'gebetonneerde' arbeidsmarkt. Voor outsiders betekent de dominantie van voltijdse, vaste banen dat hun kansen op integratie op de arbeidsmarkt afnemen (Lindbeck & Snower, 1988). Dit zou leiden tot een onrechtvaardige verdeling van arbeidsplaatsen en een blijvend hoge langdurige

werkloosheid. Burgess (1994) voegt toe dat ook de mobiliteit van aftakelende naar groeisectoren afgezwakt wordt bij geringe mobiliteit.

## **2. Flexibiliteit onderzocht**

Het meeste onderzoek de laatste jaren heeft zich toegespitst op schattingen van de omvang van de numerieke flexibilisering. Er zijn momenteel voldoende statistische bronnen en surveydata voorhanden om de omvang van flexibele arbeid in kaart te brengen. We sommen er hier enkele op: de NIS/Eurostat-gegevens (Van Hootegem, 1991 en 1992; Sels, 1992; Sels & Van Hootegem, 1997), het OSA-vraagzijdepanel (Allaart e.a., 1996), de Cranfield-survey, de Trendstudie (Huys, Sels & Van Hootegem, 1995), de Kengetallenbevraging (Lamberts, 1997), de Sociale Balans en de survey van de Europese Stichting voor de Bevordering van de Leef- en Werkomstandigheden (Smulders & Klein Hesselink, 1997). Deze surveys leren ons vooral dat het einde van de reguliere baan nog lang niet in zicht is. In België en Vlaanderen kunnen meer dan twee derde van de jobs nog steeds als regulier omschreven worden: voltijds met een contract van onbepaalde duur, zonder inschakeling in ploegenstelsels of sterk fluctuerende arbeidstijden. Niettegenstaande wordt een steeds omvangrijkere groep in niet-reguliere jobs tewerkgesteld. Op de oorzaken van deze standvastigheid is er momenteel weinig zicht. Zijn de flexibiliteitsbehoeften van het bedrijfsleven stelselmatig overschat in het flexibiliteitsdebat? Spelen er bedrijfsintern remmende factoren (bv bedrijfscultuur, arbeidsverhoudingen, etc.)? Of zijn de remmen veeleer extern te zoeken bijvoorbeeld in het sociaal overleg, op wetgevend vlak, etc.? In hoofdstuk 2 bemerkten we reeds de impact van een wijziging in de regelgeving op de evolutie van de betrokken flexibiliteitsvorm (uitzendarbeid). Om dit soort vragen te beantwoorden is er veeleer nood aan diepgaande casestudies die een complexer onderzoeksdesign toelaten. De centrale vraag daarbij betreft de wijze waarop bedrijven het beheer van hun personeelscapaciteit aanpakken. Zo komen we tot de formulering van de centrale vragen die ons verder zullen bezig houden.

## **3. Onderzoeksvragen**

De onderzoeksvragen vallen uiteen in twee luiken in overeenstemming met de tweeledige opzet van het onderzoek. Een eerste onderzoeksluik betreft een aantal casestudies, een tweede betreft een werknemersbevraging. De onderzoeksvragen met betrekking tot het eerste luik zijn:

1. Heeft de institutionele context (wijze van regelgeving) al dan niet een invloed op de wijze waarop vormen van arbeidsflexibilisering ingeschakeld worden in het capaciteitsbeheer.  
Pas wanneer blijkt dat verschillen in institutionele context leiden tot een andere aanpak van het flexibiliteitsvraagstuk kan men concluderen dat het regulerend werk van overheid en sociale partners een wezenlijk verschil maakt. In dit onderzoek willen we daartoe België en Nederland vergelijken in verspreiding van flexibiliteitsvormen en van hun respectievelijke regulering. Uit die vergelijking kunnen alvast voorstellen afgeleid worden voor eventuele correctiebewegingen in het beleid. De vergelijking zal zowel op geaggregeerd niveau gebeuren (Eurostat-Labour Force Survey) als op casestudie niveau.
2. Welke functies vervullen de diverse vormen van temporele en contractuele flexibiliteit (cf. uitzendarbeid die niet alleen gebruikt wordt om de contractuele flexibiliteit te verhogen, maar tevens als wervingskanaal fungeert)?

Pas wanneer men weet welke vormen van flexibele arbeid daadwerkelijk ingezet worden om flexibiliteitsbehoeften te dekken, is het mogelijk om een regelgeving ter bevordering van flexibiliteit adequaat inhoud te geven.

3. Kan eenzelfde flexibiliteitsbehoefte (bv. een sterke schommeling in de vraag naar een bepaald product) door verschillende flexibiliteitsmaatregelen opgevangen worden?  
Indien bv. zou blijken dat voor het opvangen van een bepaald soort flexibiliteitsbehoefte zowel temporele als contractuele varianten of zowel numerieke als functionele varianten in aanmerking komen, dan verruimt dit de keuzevrijheid bij het uitwerken van het capaciteitsbeheer.
4. Kan de afhankelijkheid van vormen van temporele/contractuele flexibilisering verlaagd worden door de structurering van productieprocessen op een andere manier aan te pakken (zgn. flexibele productiesystemen)?  
Uit onderzoek blijkt dat er een spanning kan bestaan tussen het niveau van contractuele flexibilisering en de innovatiegerichtheid van ondernemingen. Kennisintensieve, innovatiegerichte ondernemingen blijken bv. minder te winnen bij contractuele flexibilisering dan niet-kennisintensieve bedrijven (contractuele flexibilisering betekent een hoger niveau van in- en uitstroom van personeel en dus ook meer verlies aan organisatorische kennis) (Kleinknecht e.a., 1997). De kwaliteit van de organisatie wordt dus niet alleen bepaald door numerieke flexibiliteit maar minstens zo belangrijk is de vraag of de dominante structuurkenmerken van de productieorganisatie voldoende slagkracht en flexibiliteit genereren (De Sitter, 1987).
5. Gaat er inderdaad een neerwaartse druk uit van numerieke flexibilisering (vnl. de contractuele variant) op investeringen in menselijk kapitaal (Kleinknecht e.a., 1997)?  
Er bestaan duidelijke relaties tussen de thema's 'stimulering van opleidingsinvestering', 'organisatie van opleidingen' en 'flexibiliteit'. Delsen (1997) concludeert dat het niveau van opleidingsinvestering veel lager ligt voor tijdelijke krachten. Men kan zich de vraag stellen of bij vertijdelijking van arbeidscontracten het bedrijf nog steeds als locus voor kwalificatieontwikkeling gezien kan worden (Streeck, 1992). Bieden bedrijfsnetwerken of sectoriele samenwerking een alternatief als locus voor de organisatie van opleidingen?

Een tweede luik van onderzoeksvragen richt zijn pijlen op de effecten van de flexibiliteit, de effecten die rechtstreeks en onrechtstreeks inwerken op zowel werknemers als organisaties.

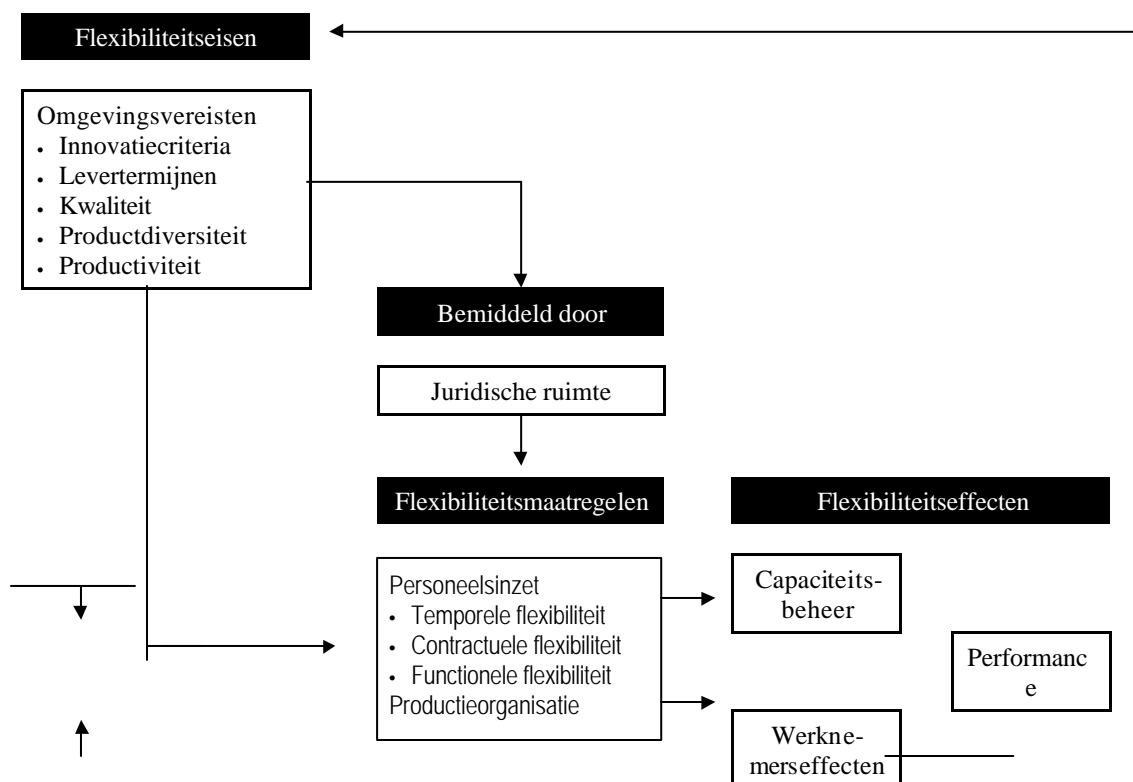
6. Zijn vormen van contractuele flexibiliteit van toepassing op dezelfde of op verschillende groepen werknemers?  
Mocht blijken dat bepaalde vormen van flexibele arbeid risico's inhouden voor de kwaliteit van de arbeid, is het belangrijk om weten of deze risico's zich al dan niet concentreren bij bepaalde groepen werknemers.
7. Welke is de (aard van de) band tussen flexibiliteit en kwaliteit van de arbeid?  
In meer theoretische beschouwingen over het verschil tussen flexibele en niet-flexibele werknemers worden diverse minpunten aan de kwaliteit van de arbeid van flexibele werknemers toegewezen (Berkhoff & Schabracq, 1992). Onderzoeksmateriaal op dit domein is echter schaars en meestal fragmentarisch van aard. Veel uitspraken over de relatie tussen flexibiliteit en de kwaliteit van de arbeid zijn speculatief en matig onderbouwd. Gezien de diversiteit van flexibiliteitsvormen (numeriek versus functioneel en temporeel versus contractueel) mag men vermoeden dat de effecten niet eenzijdig negatief of positief zullen zijn.

8. Welke houding nemen de betrokken werknemers aan met betrekking tot flexibiliteit? Hoe beoordelen ze de flexibiliteit waarmee ze geconfronteerd worden?

Kennis van het oordeel van de individuele werknemer vormt een belangrijke voorwaarde voor het welslagen van de invoering van flexibiliteitsmaatregelen. Impliciet of expliciet verzet kan de kwaliteit en prestatie van de organisatie schaden. Tevens is het belangrijk om weten onder welke voorwaarden werknemers bereid zijn om in vormen van flexibiliteit in te stappen. Tot slot kan men opmerken dat de discussies over flexibiliteit op werkgeversmaat en flexibiliteit op werknemersmaat in relatief gescheiden circuits plaats vinden. Er is nood aan data omtrent de divergentie of convergentie van deze behoeften.

9. Welke zijn de consequenties van de band tussen contractueel flexibele arbeid en kwaliteit van de arbeid voor de individuele werknemer (en indirect voor het bedrijf waarin hij/zij tewerkgesteld is)?

Indien flexibele arbeid – hypothetisch gesproken - minder gunstig scoort inzake kwaliteit van de arbeid, dan kan flexibel werk wellicht als potentieel stresserende arbeidsomstandigheid beschouwd worden. Mogelijks spelen een aantal factoren zoals motivatie, jobonzekerheid, psychologisch contract, etc. een intermedierende rol. Stressoren hebben negatieve gevolgen voor de werknemer. Gezien die op hun beurt de performantie van het bedrijf kunnen aantasten, is het belangrijk een antwoord te formuleren op de vraag welke vormen van flexibele arbeid als stressoren omschreven kunnen worden. De diverse onderzoeksvragen worden in onderstaande figuur visueel samengevat.



Figuur 3.9 Visuele voorstelling van de onderzoeksvragen



#### **4. To be continued...**

Deze cahier 'Feiten en cijfers van flexibiliteit' is de eerste in een rij van acht. Het cahier 'Methodologie' is gewijd aan de methodologische kenmerken van het onderzoek. De onderzoeksvragen worden hierbij verder belicht waarna de methodologie van de survey en de cases uit de doeken wordt gedaan. Deze cahier ontsluit ook de vragenlijsten. In het cahier 'De impact van het institutionele kader op de politiek van flexibiliteit: een vergelijking België-Nederland' gaan we dieper in op het capaciteitsbeheer van organisaties en de impact van de institutionele context. Op basis van theorie en institutionele regelgeving worden een aantal hypothesen naar voren gebracht. Vervolgens worden deze hypothesen getoetst aan de hand van cijfers op macroniveau en aan de hand van casestudies (microniveau). Dit cahier formuleert een antwoord op de onderzoeksvragen van het eerste onderzoeksluik. Het cahier 'Gelijk loon voor gelijk werk? Arbeidsvoorwaarden van vaste en tijdelijke werknemers' wordt volledig gewijd aan de effecten van contractuele flexibiliteit op de arbeidsvoorwaarden van de werknemers. Hierbij worden zowel primaire als secundaire arbeidsvoorwaarden behandeld. Het cahier 'Tijdelijke arbeidsrelaties en employability. Een nieuwe vorm van werkzekerheid?' behandelt de verhouding tussen flexibiliteit enerzijds en employability en opleiding anderzijds. Hierbij worden deuren geopend naar het debat over flexicurity. Het cahier 'Contractueel flexibele werknemers: Wie zijn ze en waarom doen ze het?' behandelt de vraag naar de persoonskenmerken van de contractueel flexibelen en hun motieven voor tijdelijk werk. Het cahier 'Op zoek naar negatieve effecten van contractuele flexibiliteit bij werknemers' gaat dieper in op de effecten van contractuele flexibiliteit op de kwaliteit van de arbeid en het welzijn van de werknemers. De vier laatst vermelde cahiers formuleren een antwoord op de onderzoeksvragen van het tweede onderzoeksluik. Het cahier 'Flexibel, zeker? Reflecties over flexibiliteit en (on)zekerheid' ten slotte vat de conclusies samen, formuleert reflecties op basis van de onderzoeksresultaten en zet een stap in de richting van beleidsgerichte aanbevelingen.

## Bijlage: Cijfers over de evolutie van de uitzendarbeid

Tabel 2.31 Evolutie van het aantal uren uitzendarbeid per kwartaal in België (1990-1999)

	1990	1991	1992	1993	1994	1995	1996	1997	1998	1999
Kwartaal 1	14403863	14420847	14971599	13130308	14749012	19088302	20246107	23783137	27882276	27796776
Kwartaal 2	14452552	14173780	14573472	13413759	16125543	19970638	20587484	24740553	29179810	28623078
Kwartaal 3	13906105	13903755	14128961	12396971	17180925	20127051	21778477	26584272	30727873	31950125
Kwartaal 4	13801441	14554592	13739160	13486533	18234257	19843380	22611732	27975682	28947248	32104912

Bron: Sociaal Fonds voor de Uitzendkrachten, Jaarverslagen UPEDI.

Tabel 2.32 Evolutie van het aantal uren uitzendarbeid per kwartaal in Vlaanderen (1990-1999)

	1990	1991	1992	1993	1994	1995	1996	1997	1998	1999
Kwartaal 1	8069807	8083845	8656957	7771671	9124295	12070679	12751790	15231319	17596046	17291633
Kwartaal 2	7959397	7879186	8418933	8137236	10264987	12862946	12877501	15853664	18120237	17798886
Kwartaal 3	7750686	7746352	8070707	7358230	10927452	12798728	13901558	17088918	19199803	20022350
Kwartaal 4	7736016	8274949	7956552	8173664	11512211	12548624	14492912	17754335	17924848	19872861

Bron: Sociaal Fonds voor de Uitzendkrachten, Jaarverslagen UPEDI.

Tabel 2.33 Evolutie van het aantal uren uitzendarbeid per kwartaal in Wallonië (1990-1999)

	1990	1991	1992	1993	1994	1995	1996	1997	1998	1999
Kwartaal 1	3708328	3854001	3881688	3118011	3375648	4407321	4725432	5428395	6723421	6829550
Kwartaal 2	3869012	3959917	3787994	3084969	3595241	4433203	4878088	5648517	7202484	7121567
Kwartaal 3	3450523	3746244	3716272	2937525	3924672	4791209	4918801	6144949	7591839	7927512
Kwartaal 4	3599785	3911436	3445336	3100823	4227044	4579078	5070036	6675113	7214307	8034042

Bron: Sociaal Fonds voor de Uitzendkrachten, Jaarverslagen UPEDI.

Tabel 2.34 Evolutie van het aantal uren uitzendarbeid per kwartaal in Brussel (1990-1999)

	1990	1991	1992	1993	1994	1995	1996	1997	1998	1999
--	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------

---

Kwartaal 1	2568058	2431412	2397102	2219311	2239077	2602451	2764847	3123569	3567593	3681931
Kwartaal 2	2672002	2374080	2382635	2187366	2243695	2655131	2817101	3231951	3854193	3703510
Kwartaal 3	2703664	2416809	2364884	2136572	2375632	2579443	2995154	3378327	3960599	4052910
Kwartaal 4	2474797	2370212	2329944	2199533	2478383	2697093	3025425	3520067	3779473	4057159

---

Bron: Sociaal Fonds voor de Uitzendkrachten, Jaarverslagen UPEDI.

## **BIBLIOGRAFIE**

- Allaart P.C., R. Kunnen, W.C.M. Praat & J.P.M. Vosse (1996), *Soepel Geregeld. Instituties en efficiëntie van de arbeidsmarkt*. Den Haag: Stichting Organisatie voor Strategisch Arbeidsmarktonderzoek.
- Atkinson J. (1984), *Manpower Strategies for Flexible Organizations*, in *Personnel Management*, 16 (8), augustus 1984, pp. 28-31.
- Bentolila S. & G. Bertola (1990), *Firing Costs and Labour Demand: How Bad is Euroclerosis?*, in *Review of Economic Studies*, 57, 381-402.
- Berkhoff, Y. & Schabracq, M. (1992), *Ongewenste consequenties van flexibilisering van de arbeid*, in: Winnubst, J. & Schabracq, M. (red.), *Handboek Arbeid en Gezondheid Psychologie. Hoofdthema's*. Utrecht: Uitgeverij Lemma, p. 106-117.
- Bertola, G. (1990), *Job Security, Employment, and Wages*, in *European Economic Review*, 34, 851-886.
- Bodelier L. (1993), *Flexibilisering van de arbeid: Mogelijkheden en grenzen*, Adia, Den Bosch
- Burgess, S.H. (1994), *The Reallocation of Employment and the Role of Employment Protection Legislation*, London: London School of Economics and Political Science.
- De Haan E., P. Vos & P. De Jong (1994), *Flexibiliteit van de arbeid : op zoek naar zekerheid*, Welboom bladen, Amsterdam, 88 p.
- Dejonckheere J. & L. Sels (1999), *Arbeidsherverdeling: kosten en baten*, Acco, Leuven
- De Lange W.A.M. & H. Maas (1986), *Arbeidstijdverkorting voor leidinggevende en specialistische functionarissen*, Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid, Den Haag.
- De Lange W.A.M. (1989), *Configuratie van arbeid – Vormgeven aan arbeidstijden, bedrijfstijden en arbeidstijdpatronen*, Thieme & Cie, Zutphen.
- Delmotte J., J. Dejonckheere, T. Vander Steene & G. Van Hootegem (2001), *Hoe werven bedrijven in België in 2000?*, Leuven: Hoger Instituut voor de Arbeid (K.U.Leuven).
- Delsen, L. & E. de Jong (1997), *Het wankele mirakel*, in *ESB*, nr. 4103, 324-327.
- Delsen, L. (1997), *Flexibilisering van de arbeid in Europa*, in *Tijdschrift voor Arbeidsvraagstukken*, 13 (1): 23-37.
- De Sitter L.U., A.A.M. Vermeulen & P. Van Amelsvoort (1987), *Het flexibel bedrijf: integrale aanpak van: flexibiliteit, beheersbaarheid, kwaliteit van de arbeid, productie-automatisering*, Kluwer, Deventer, 301 p.
- Goudswaard A., K.O. Kraan & S. Dhondt (2000), *Flexibiliteit in balans: flexibilisering en de gevolgen voor werkgever én werknemer*, Hoofddorp: TNO Arbeid.
- Huys, R., Sels, L. & Van Hootegem, G. (1995), *De uitgestelde transformatie*. Brussel: DWTC.
- IDEA consult & Upedi (2000), *(Vast) werk zoeken via uitzendarbeid*, Upedi, Brussel.
- Kalverkamp D.G., L. Markesteijn & T. Baak (1984), *Flexibel werken: een rapport over flexibiliteit en arbeidsduur*, Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid, Den Haag, 51 p.

- Kleinknecht A.H., R.H. Oostendorp & M.P. Pradhan (1997), Patronen en economische effecten van flexibiliteit in de Nederlandse arbeidsverhoudingen: een exploratie op basis van de OSA vraag- en aanbodpanels, Den Haag: SDU.
- Lamberts, M. (1997), *Bedrijven in cijfers*. Leuven: Steunpunt Werkgelegenheid, Arbeid, Vorming.
- Lane C. (1989), *Management and labour in Europe – The Industrial Enterprise in Germany, Britain and France*, Edward Elgar Publishing Company, Vermont.
- Lazear, E.P. (1990), Job Security Provisions and Employment, in *Quarterly Journal of Economics*, 105, 699-726.
- Lindbeck, A. & D.J. Snower (1988), Job security, Work Incentives and Unemployment, in *Scandinavian Journal of Economics*, 90 (4): 453-474.
- Loen C. & P. Van Schilfgaarde (1990), *Flexibiliteit binnen stabiele arbeidsrelaties. Mogelijkheden van interne arbeidsflexibiliteit*, Van Gorcum, Assen
- OECD (1993), *Employment Outlook*. Paris: OECD.
- RVA (2000), *RVA-jaarverslag 2000*, Brussel: Rijksdienst voor Arbeidsbemiddeling.
- Sels, L. (1992), *Over-reguliere arbeid in over-gereguleerde organisaties? Oefeningen op de steekproefenquête naar de beroepsbevolking*, Leuven: Steunpunt werkgelegenheid, arbeid en vorming.
- Sels, L. & Van Hootegem, G. (1997), *België-Nederland. Strijd om de meeste flexibiliteit*. Paper gepresenteerd op het SISWO/Regioplan Arbeidsmarktcongres, Rotterdam, 18 september 1997.
- Sels L. & A. Forrier (1999), *Flexibiliteit van de arbeid: uitdaging voor het human resource management*, K.U.Leuven, Leuven
- Smulders, P. & Klein Hesselink, J. (1997), Nederland lang geen koploper flexibilisering, in *ESB*, 82, nr. 4129, p. 888-890.
- Streeck W. (1992), *Social institutions and economic performance: studies of industrial relations in advanced capitalist economies*, London: Sage.
- Trommel W.A. (1987), *Flexibele arbeid : een werknemerstypologie*, Wetenschappelijke Raad voor het Regeringsbeleid, Den Haag, 157 p.
- Van den Berg J. & H. Van den Tillaart (1986), *Nieuwe werknemers: een onderzoek naar rekrutering en introductie van nieuwkomers in bedrijven*, Instituut voor toegepaste sociale wetenschappen, Nijmegen, 363 p.
- Van Ewijk-Hoevenaars A.M. (1997), Capaciteit en flexibiliteit, in F. Kluytmans e.a. (red.), *Personeelsmanagement*, Open Universiteit, Heerlen, pp. 23-42.
- Van Hootegem, G. (1991), (On)gewenste flexibiliteiten. Een caleidoscopisch flexibiliteitsoverzicht, in Humblet, P. (red.), *Flexibele Arbeid*. Antwerpen: Kluwer Bedrijfswetenschappen
- Van Hootegem, G. (1992), Vragen over flexibiliteit staat vrij, in *De Gids op Maatschappelijk Gebied*, 83 (12), 989-1008.
- Van Hootegem, G. (2000), *De draaglijke traagheid van het management: tendenzen in het productie- en personeelsbeleid*, Leuven: Acco.
- Volberda H.W. (1992), *Organizational flexibility: change and preservation: a flexibility audit and redesign method*, Wolters-Noordhoff, Groningen, 353 p.