

VERSTERKING VAN HET ARBEIDSVOLUME IN DE SOCIAL PROFIT SECTOR IN VLAANDEREN

Samenvatting

**Miet Lamberts, Jozef Pacolet (HIVA-KU Leuven)
& Frank Hendrickx (Instituut voor Arbeidsrecht, KU Leuven)
Laurianne Terlinden, Joris Vanormelingen (HIVA-KU Leuven)
& Sarah De Groof (Instituut voor Arbeidsrecht, KU Leuven)**

Projectleiding: Miet Lamberts, Jozef Pacolet & Frank Hendrickx

Onderzoek in het kader van het VIONA-onderzoeksprogramma,
in opdracht van het Vlaams Ministerie van Werk en Sociale Economie
en van het Vlaams Ministerie van Welzijn, Volksgezondheid en Gezin

Gepubliceerd door
KU Leuven
HIVA - ONDERZOEKSINSTITUUT VOOR ARBEID EN SAMENLEVING
Parkstraat 47 bus 5300, 3000 LEUVEN, België
hiva@kuleuven.be
www.hiva.be

D/2015/4718/13 – ISBN 9789055505678

© 2014 HIVA-KU Leuven

Niets uit deze uitgave mag worden verveelvuldigd en/of openbaar gemaakt door middel van druk, fotokopie, microfilm of op welke andere wijze ook, zonder voorafgaande schriftelijke toestemming van de uitgever.
No part of this book may be reproduced in any form, by mimeograph, film or any other means, without permission in writing from the publisher.

Samenvatting

In het vierde Vlaams Intersectoraal Akkoord van de social profit sector (VIA 4-akkoord, 2011) engagerden de sociale partners en de Vlaamse overheid zich om te onderzoeken hoe het arbeidsvolume in de sector kan worden versterkt, om zo een antwoord te kunnen bieden aan de verwachte capaciteitsproblemen in de sector, en dus een kwalitatieve dienstverlening naar de toekomst toe te kunnen blijven garanderen.¹

Er wordt in de social profit sector in Vlaanderen een groeiend tekort aan gekwalificeerde medewerkers verwacht, waardoor het kunnen blijven bieden van een kwalitatief zorgaanbod onder druk kan komen te staan.

Verskillende factoren spelen hierin een rol. Vooreerst brengt de vergrijzing van de werknemerspopulatie in de sector een hoge vervangingsvraag met zich mee, al dan niet versterkt door vervroegde uitstroom (of arbeidsduurvermindering zoals bv. bij landingsbanen). Hieraan gekoppeld speelt het toenemend aantal medewerkers met leeftijdsgebonden verlofrechten een belangrijk rol in de versterking van het capaciteitsprobleem in de verschillende deelsectoren. Momenteel valt één vierde van de werknemers waarop het VIA 4-akkoord betrekking heeft, binnen de stelsels van aanvullend verlof (35-44 jaar) en ruim 40% heeft recht op vrijstelling van arbeidsprestaties (zogenaamde VAP-dagen) (vanaf 45 jaar) (Interactieve Cijfers, www.werk.be).

Daarnaast zorgen de veranderingen in de samenleving voor een uitbreidingsvraag. De toenemende vergrijzing van de populatie, alsook de complexere zorgvragen en de verschuiving naar meer vraaggestuurde zorg, vragen een uitbreiding en aanpassing van de capaciteit in de sector.

Tot slot stelt de sector dat deze uitbreidings- en vervangingsvacatures zich niet makkelijk laten invullen. Sommige segmenten binnen de sector kampen met knelpuntvacatures.

De uitdaging voor de sector is dan ook groot: hoe kan een kwaliteitsvol zorgaanbod blijven gegarandeerd worden, gegeven een te verwachten groeiende vraag naar (en mogelijk tekort aan) voldoende gekwalificeerd personeel? De komende jaren wordt de sector uitgedaagd om voldoende competente medewerkers te vinden en in te zetten, het arbeidsvolume te verhogen en de huidige medewerkers te motiveren langer actief te blijven in de organisatie. Acties op verschillende fronten zullen noodzakelijk zijn om de groeiende capaciteitsproblemen te kunnen opvangen.

Het onderzoeksrapport dat hier voorligt, beoogt specifiek meer inzicht te verschaffen in de relatie tussen *diverse stelsels van arbeidsduurvermindering (en inactiviteit)*, het gebruik ervan en de (te verwachten) capaciteitsproblemen en -oplossingen in de verschillende deelsectoren.

Diverse stelsels van arbeidsduurvermindering (en inactiviteit) hebben een invloed op het arbeidsaanbod in het algemeen of op het aanbod van beroepskrachten in een sector in het bijzonder. Arbeidsmarktparticipatie in het algemeen en pensioenstelsels, zijn een eerste factor. Brugpensioen (of werkloosheid met bedrijfstoelage), primaire arbeidsongeschiktheid en invaliditeit zijn een tweede

¹ Dit onderzoek kadert binnen het Vlaams Intersectoraal Akkoord van de social profit sector (VIA 4-akkoord, 2011) dat betrekking heeft op zo'n 150 000 werknemers, tewerkgesteld in private organisaties (in het Vlaamse Gewest en Vlaamse organisaties in Brussel uit onder andere de zorg voor personen met een handicap, de bijzondere jeugdzorg, het algemeen welzijnswerk, de kinderopvang, de centra geestelijke gezondheidszorg, het sociaal-cultureel werk, de beschutte en sociale werkplaatsen, de lokale diensteneconomie, de gezinszorg en aanvullende thuiszorg. Dit onderzoek focust op de situatie binnen de *paritaire comités* 318.02, 319.01, 327.01 en 331. De situatie in de socioculturele sector (PC 329.01) maakt onderwerp van een gelijkaardige studie in opdracht van het Vlaamse Ministerie van Cultuur, Jeugd, Sport en Media (Lamberts et al., 2014)

reeks factoren. Vrijwillige (of onvrijwillige) keuze voor deeltijds werken is een bijzondere dimensie van arbeidsmarktparticipatie. Tijdskrediet, landingsbanen en thematische verloven zijn stelsels die tegemoetkomen aan de behoefte om deeltijds (of tijdelijk niet) te werken. Het stelsel van AV- of VAP-dagen voor oudere werknemers in de zorgsector is een stelsel dat specifiek in het leven is geroepen voor de non-profit sector. Binnen voorliggend onderzoek zullen wij ons beperken tot stelsels van tijdskrediet, landingsbanen en thematische verloven, de VAP-dagen en het overige deeltijds werk.

De overheid en de zorgsector hebben verschillende maatregelen (zoals het extra aanmoedigen van landingsbanen en VAP-dagen (vrijstelling van arbeidsprestaties)) genomen die werknemers toelaten om hun arbeidsvolume (tijdelijk) te verminderen. Hierdoor beoogt men de werk- en levenskwaliteit te verbeteren om zo de bereidheid tot en de mogelijkheid om langer aan het werk te blijven in de sector, te bevorderen. Niet alleen gaat men er vanuit dat deze *gunstige arbeidstijdregelingen* er voor zorgen dat het ‘zittend’ personeel *langer aan de slag wil en zal blijven* in de sector, maar ook dat deze *aantrekkelijkheid van de sector voor nieuwe werknemers* verhogen.

Eerder onderzoek (o.a. Branine, 2003, Edwards & Robinson, 2001, Anxo et al., 2008) heeft echter aangetoond dat deze arbeidstijdregelingen, naast het bieden van een aantal kansen en voordelen, ook een *bedreiging* kunnen vormen en dit zowel voor de betrokken werknemers en hun collega's als voor de werking van de organisatie: minder voeling met de werkvloer en dalende betrokkenheid bij de werknemers in kwestie, bijkomende werkdruk bij hun collega's en de continuïteit van de dienstverlening die in gedrang komt op organisatieniveau, zijn hier maar enkele voorbeelden van.

In dit onderzoek willen we nagaan welke van deze kansen en bedreigingen effectief voorkomen in de organisaties van de social profit sector, en of arbeidstijdregelingen, alles welbeschouwd, eerder een bedreiging dan wel een oplossing vormen voor het (mogelijke) capaciteitsprobleem in de sector. We willen ook nagaan welke elementen (planning en organisatie, vorm van dienstverlening, ...) deze relatie tussen arbeidstijdregelingen en capaciteitsproblemen beïnvloeden. We streven er naar om elementen aan te reiken die er toe bijdragen dat het arbeidsvolume binnen de verschillende deelsectoren kan worden versterkt.

Dit onderzoek bestaat uit 3 luiken, die moeten helpen om de relatie tussen arbeidstijdregelingen en het arbeidsvolume in de social profit sector, alsook de elementen die daar een invloed op hebben, in kaart te brengen.

In het *kwantitatieve onderzoeksluik* wordt de werkelijke, recente evolutie van de werkgelegenheid binnen de betrokken sectoren beschreven, en de voornaamste structuurkenmerken zoals leeftijd, feminisering, graad van deeltijds werk en werkvolume in termen van VTE. Tevens wordt de toekomstige evolutie ingeschat op basis van een manpowerplanning-model (een model dat herhaaldelijk door de onderzoeksploeg in Vlaanderen gehanteerd werd om vraag en aanbod op de arbeidsmarkt van de non-profit sector (of meer specifiek de zorgsector) in te schatten en om na te rekenen hoe de huidige en toekomstige behoeften aan beroepskrachten in deze sectoren kunnen ingevuld worden). Met de aangereikte parameters worden ook het *huidige en toekomstig arbeidsvolume dat niet beschikbaar* is omwille van allerlei stelsels van arbeidsduurvermindering en inactiviteit, ingeschat. Ook de eventuele (meer-)kost van deze stelsels voor de sector wordt in beeld gebracht. Voor de komende 5 jaar is de extra meerkost ook een indicator voor de extra middelen die de overheid nodig zal hebben om sommige van deze stelsels verder te financieren, bovenop de middelen die de beschouwde sectoren zullen nodig hebben voor hun normale evolutie.

Het *kwalitatieve deelluik* brengt een inventaris van het gevoerde beleid en de praktijken in diverse organisaties met betrekking tot de verschillende stelsels van arbeidsduurvermindering. Door in de diepte bij zowel werkgevers als werknemers na te gaan welke problemen en oplossingen de gehan-

teerde praktijken bieden en hoe deze zich relateren tot een antwoord op de gestelde capaciteitsuitdagingen, krijgen we een meer genuanceerd zicht op de verschillende elementen die deze relatie meebepalen.

Tot slot geeft het *juridische deelluik* voor de betrokken sectoren en organisaties belangrijke inzichten in welke mate het juridische potentieel rond arbeidstijden correct en ten volle wordt aangewend. Anderzijds verschafft dit deelluik ook een beter zicht op wat juridisch reeds mogelijk of problematisch is.

1.1 Het huidige en het toekomstige arbeidsvolume in de sector

Aangezien het arbeidsvolume het uitgangspunt vormt van dit onderzoek, focussen we in eerste instantie op het *arbeidsvolume* in de sector:

- Is er sprake van algemene druk op het arbeidsvolume gecreëerd door deeltijdwerk (al dan niet in het kader van tijdskrediet of landingsbaan) en leeftijdsgebonden verlofrechten?
- Wat is de omvang van de potentiële capaciteitsproblemen die zich naar de toekomst toe kunnen stellen?

In het kwantitatieve luik zijn diverse klassieke maar ook nieuwe administratieve bronnen gehanteerd om de werkgelegenheid in de sector en zijn voornaamste karakteristieken in beeld te brengen. Het levert een veelvoudig zicht op verleden, heden en mogelijke toekomst van de sector. De analyse is gefocust op de vraagzijde, en de impact van het gedrag van het zittend aanbod van beroepskrachten op de extra vervangingsvraag. In welke mate dit zou kunnen leiden tot zogenaamde knelpunten wordt recent ruimschoots beschreven in onze nieuwe manpowerplanning voor de zorgsector (Pacolet, Vanormelingen & De Coninck, 2014).

1.1.1 Kwantificering van de werkgelegenheid in de weerhouden non profit sectoren

Wij hebben voor de recente periode 2008-2013 de werkgelegenheid in de weerhouden non-profit sectoren beschreven in functie van een aantal belangrijke parameters: aantal personen, aantal VTE, feminiseringgraad, leeftijdsstructuur en graad van deeltijds werk. Het zijn parameters die wij nadien zullen nodig hebben om een aantal stelsels van arbeidstijdvermindering en niet-activiteit in beeld te brengen. De analyse is gebeurd op basis van paritaire comités. Ter informatie is ook de overeenstemming met de belangrijkste NACE-sectoren weergegeven.

Voorafgaandelijk werden een aantal statistische problemen uitgeklaard. Met name zien wij dat de inhoud van de paritaire comités in de beschouwde periode nog aan wijzigingen onderhevig was, wat de evolutie kan beïnvloeden. Dit hebben wij opgevangen door voor PC 318.02 ook de werkgelegenheid van PC 318 mee te nemen. Een ander probleem in deze sector was het dienstenchequepersoneel dat buiten de perimeter van deze studie viel. Bij het corrigeren van de gegevens voor deze werkgelegenheid bleek dit niet onbelangrijk te zijn aangezien de groei in het PC 318 van de werkgelegenheid volledig was toe te schrijven aan de groei van het dienstenchequepersoneel.

Vijf sectoren worden weerhouden.

Het zal blijken dat dit geen monolithisch blok is. De weerhouden sectoren zijn in 2013 goed voor 103 459 personen, of 72 307 VTE. Tussen 2008 en 2013 is het geheel van de beschouwde sectoren met 15% gestegen in koppen en met 12% in VTE, wat illustreert dat men nog iets meer deeltijds is gaan werken. De boven beschreven verschuiving van reguliere tewerkstelling naar dienstencheque-tewerkstelling is in de sector 318 alvast opmerkelijk met meer dan een verdubbeling van het dienstenchequepersoneel, en een krimp met 7% in de reguliere tewerkstelling ingeschreven in PC 318.02. De overige werkgelegenheid ingeschreven onder deze paritaire comités steeg met 14% in PC 319 en zelfs met 17% in PC 327. Deze genoteerde groeicijfers liggen in lijn met de algemeen gekende evolutie dat de werkgelegenheids groei de jongste decennia zelfs in sterke mate gerealiseerd

werd in de non-profit sectoren. De groeicijfers hebben een belangrijke implicatie in de verder gemaakte onderscheid tussen uitbreidingsvraag en vervangingsvraag.

Tabel 1 Werkgelegenheid (in koppen en VTE) en werkgelegenheidsevolutie (in %), per paritair comité binnen weerhouden social profit (VIA 4-akkoord), Vlaamse Gemeenschap, 2008-2013

PC	Werkgelegenheid (in aantallen)						Werkgelegenheidsevolutie (in index)					
	Koppen						index (2008=100)					
	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2008	2009	2010	2011	2012	2013
<i>318.02 (regulier exclusief dienstencheques) ¹</i>	23 411	20 723	21 091	21 333	21 555	21 652	100	89	90	91	92	93
<i>318.02 (dienstencheques) ¹</i>	3 137	6 346	6 495	6 613	6 677	6 678	100	202	207	211	213	208
318.02 ¹	26 548	27 069	27 586	27 946	28 232	28 330	100	102	104	105	106	107
319.01	33 314	34 742	35 650	36 273	37 173	37 879	100	104	107	109	112	114
327.01	22 326	23 002	23 808	25 532	26 080	26 201	100	103	107	114	117	117
331.00.10	5 680	5 875	7 041	8 059	8 482	8 888	100	103	124	142	149	156
331.00.20	2 398	1 911	1 976	2 079	2 117	2 161	100	80	82	87	88	90
Social profit (VIA 4) ²	90 266	92 599	96 061	99 889	102 084	103 459	100	103	106	111	113	115
PC	VTE						index (2008=100)					
	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2008	2009	2010	2011	2012	2013
<i>318.02 (regulier exclusief dienstencheques) ¹</i>	15 336	13 813	14 071	14 075	14 273	14 420	100	90	92	92	93	94
<i>318.02 (dienstencheques) ¹</i>	1 626	3 448	3 483	3 483	3 532	3 460	100	212	214	214	217	213
318.02 ¹	16 961	17 260	17 554	17 558	17 805	17 880	100	102	103	104	105	105
319.01	24 662	25 590	26 109	26 469	27 077	27 612	100	104	106	107	110	112
327.01	17 127	16 271	17 736	19 100	19 242	19 252	100	95	104	112	112	112
331.00.10	3 768	3 877	4 680	5 423	5 789	5 997	100	103	124	144	154	159
331.00.20	1 777	1 391	1 434	1 507	1 522	1 567	100	78	81	85	86	88
Social profit (VIA 4) ²	64 295	64 389	67 513	70 057	71 436	72 307	100	100	105	109	111	112

¹ PC 318.02 inclusief PC 318.

² Social profit (VIA 4) bestaande uit volgende paritaire subcomités: PC 318.02 (incl. PC 318 en dienstencheques), PC 319.01, PC 327.01, PC 331.00.10, PC 331.00.20.

Bron Eigen verwerking data RSZ-DMFA

1.1.2 Structuur van de werkgelegenheid

De verhouding VTE/koppen of het werkelijke beschikbare arbeidsvolume is 70% voor de gehele sector, maar varieert van 53% in de dienstensector (sector die wij verder niet bekijken), 66% in het overige PC 318.02 en is iets hoger in de sectoren PC 319 en PC 327. Driekwart van de tewerkstelling zijn vrouwen. Dit is iets minder als men het aandeel neemt in VTE, illustrerend dat de vrouwen iets meer deeltijds werken en zelfs voor iets dunnere deeltijdse jobs kiezen. PC 318 is quasi volledig een sector met vrouwelijke tewerkstelling terwijl dit ook in het PC 331 aan de hoge kant is. Minder is dit het geval in het PC 319 en nog minder in het PC 327 waar meer mannen tewerkgesteld zijn. Wij brengen ook gedetailleerd de leeftijdsstructuur in beeld, een parameter die achteraf belangrijk is om leeftijdsafhankelijke stelsels als de VAP-dagen, landingsbanen, brugpensioen, te beschrijven. Maar ook het tijdskrediet vertoont een zeker leeftijdsprofiel. Verschillende leeftijdsgrenzen zijn hierbij aan de orde, en als belangrijkste nemen wij hier de grens van 45+ (waarbij de VAP-dagen beginnen te spelen). Gemiddeld is 44% van de sector ouder dan 45 jaar. De meest 'vergrijsde' sector is de gezinszorg met 55% gevolgd door de beschutte werkplaatsen. Deze leeftijdsstructuur beïnvloedt het gebruik van diverse stelsels, en is ook een belangrijke parameter om de evolutie in te schatten naarmate de sectoren verder vergrijzen doorheen de tijd. Een nieuwe sector heeft op een bepaald moment een grote instroom en als hij dan verder niet meer groeit, en het personeel blijft redelijk trouw aan de sector, dan zal hij doorheen de tijd geleidelijk vergrijzen. Naarmate die cohorten dan verder uitstromen en vervangen worden door nieuwe en jonge arbeidskrachten kan een sector zelfs met behoud van de omvang nadien terug verjongen. Een groeiende sector zal voor het grootste gedeelte ook jongeren rekruteren zodat de leeftijdsstructuur ook daar verjongd.

1.1.3 Dynamiek van de sectoren

De vraag naar nieuwe arbeidskrachten in de sector wordt bepaald door enerzijds de uitbreidingsvraag, de toename van de werkgelegenheid omwille van de groei of desgevallend krimp en de vervangingsvraag, met name de nieuwe arbeidskrachten die moeten gevonden worden voor de vervanging van de arbeidskrachten die de sector verlaten, of meer deeltijds gaan werken of minder of niet meer werken omwille van arbeidsongeschiktheid, brugpensioen of pensioen. De bruto-instroom is het totaal van beide stromen. Op een geaggregeerd niveau kan grosso modo enkel een gesaldeerde stroom genoteerd worden, met name het aantal dat definitief de sector verlaat, en de bruto instroom omwille van de vervanging van deze groep en de aanvulling omwille van de uitbreiding.

Voor de totale capaciteitsproblemen is deze informatie voldoende en wij hebben zij in beeld gebracht in onze toekomstverkenningen, ... beginnende met de verkenning van de laatste 5 jaar. De mobiliteit of het verloop binnenin de sector, of tussen sectoren, met zowel een instroom als een uitstroom, is niet zichtbaar. In werkelijkheid zijn deze ruime bruto stromen een dagdagelijkse realiteit voor de personeelsverantwoordelijke van een voorziening. Recente gegevens van de Administratie WSE geven deze interne dynamiek in de sector. Wij hebben dit in beeld gebracht tot 2010, voor elk van de betrokken paritaire comités. Naast de jaarlijkse uitbreidingsvraag van bijvoorbeeld nog 3,5% in 2010 voor alle sectoren samen, is er ook een uitstroom van 9%, maar tegelijk een instroom (of terugstroom?) van bijna 13%. De netto instroom tussen deze beide stromen, is de uitbreidingsvraag. Verder moet definitief vervangen worden diegenen die definitief per saldo de sector verlaten, hetzij om op conventioneel brugpensioen te gaan, hetzij op pensioen, hetzij en dat is blijkbaar toch ook een belangrijke groep, in arbeidsongeschiktheid terecht komen. De netto instroom komt, kan het verbazen, van op de schoolbanken, of uit de werkloosheid, of vanuit andere paritaire comités.

In de verder besproken toekomstverkenningen hebben wij een vergelijkbare uitbreidingsvraag en netto vervangingsvraag berekend, maar dan wel over een periode van 5 jaar. Ter vergelijking met de jaarlijkse cijfers van de administratie WSE, hebben wij dit lineair verdeeld over jaarlijkse cijfers, en

dan is bijvoorbeeld in 2014 de jaarlijkse uitbreidingsvraag gedaald tot 2,6% van het aantal personen werkzaam in de sector tegenover nog 4% in de cijfers van de administratie WSE, en de netto vervangingsvraag (niet dus de stromen tussen bedrijven, in en terug uit tijdskrediet enz.) is amper 1,2%. Deze cijfers en de gehanteerde methode liggen in lijn met de cijfers uit de dynamische analyse van de Administratie WSE, en illustreren het belangrijk onderscheid tussen de ruimere bruto stromen (die jaarlijks binnen de sector in en uit transiteert) en de netto vervangingsvraag en uitbreidingsvraag.

Ook het Steunpunt WSE gebruikt deze ruimere uitstroomgegevens als een vervangingsvraag, naast de uitbreidingsvraag. De informatie van deze dynamische analyse leert dat jaar op jaar ongeveer 90% van de werkgelegenheid stabiel blijft, en dat er ongeveer 7% om tal van redenen een bedrijf en paritair comité verlaat, of in tijdskrediet gaat of in werkloosheid of in ziekverlof, maar dat er evenzeer mensen uit andere bedrijven instromen, uit andere paritair comité, uit ziekverlof en werkloosheid terug actief worden, stoppen met de periode van tijdskrediet, enz. Het corrigeert in aanzienlijke mate het beeld van een grote vervangingsvraag.

Tabel 2 **Overzicht verschillende stelsels van arbeidsduurvermindering naar bruto-instroom, bruto-uitstroom en netto-instroom, in percentage van totale werkgelegenheid en in absolute aantallen (koppen), weerhouden social profit sectoren (VIA 4, excl. PC 329.01)*, Vlaanderen, 2010**

Statuut bestemming**	In absolute aantallen (koppen)			In percentage van totale werkgelegenheid		
	Bruto-instroom	Bruto-uitstroom	Netto-instroom	Bruto-instroom	Bruto-uitstroom	Netto-instroom
Lt - zelfde PC - niet jobmobiel	82 388	82 388	0	87,8	87,8	0,0
Lt - zelfde PC - jobmobiel	932	932	0	1,0	1,0	0,0
Lt - zelfde PC - tussentijds mobiel	1 831	1 831	0	2,0	2,0	0,0
Overheid/PC onbekend	774	983	-209	0,8	1,0	-0,2
Rechtgevend kind voor kinderbijslag	2 037	115	1 922	2,2	0,1	2,0
Ander statuut	1 152	857	295	1,2	0,9	0,3
Ander PC	2 822	2 178	644	3,0	2,3	0,7
Zelfstandig	360	318	42	0,4	0,3	0,0
Vergoede werkloosheid	2 131	1 371	760	2,3	1,5	0,8
Werkloosheid (vrijstelling)	580	197	383	0,6	0,2	0,4
Arbeidsongeschiktheid	330	633	-303	0,4	0,7	-0,3
Uitzendarbeid (PC 322)	274	212	62	0,3	0,2	0,1
Loopbaanonderbreking/tijdskrediet	578	675	-97	0,6	0,7	-0,1
Pensioen	19	322	-303	0,0	0,3	-0,3
Leefloon/financiële Hulp	196	54	142	0,2	0,1	0,2
Ander PC - zelfde werkgever	737	404	333	0,8	0,4	0,4
Conventioneel brugpensioen	1	380	-379	0,0	0,4	-0,4
Totaal	97 142	93 850	3 292	103,5	100,0	3,5
Totaal werkelijke stromen	11 991	8 699	3 292	12,8	9,3	3,5

* Weerhouden social profit (VIA 4) bestaande uit PC 318.02, PC 319.01, PC 327.01 en PC 331.

** 'Lt - zelfde PC - niet jobmobiel': loontrekkende die het gehele kalenderjaar dezelfde job uitoefende in hetzelfde PC; 'Lt - zelfde PC - jobmobiel': loontrekkende die binnen hetzelfde paritair comité van werkgever veranderd is; 'Lt - zelfde PC - Tussentijds Mobiel': loontrekkende die op beide momenten (begin en einde van het jaar) in hetzelfde paritair comité werkte, maar tussentijds een poos niet-loontrekkend geweest is.

Bron Verwerking data Administratie WSE (Raf Boey)

1.1.4 Toekomstige dynamiek

Terugkerend naar de gesaldeerde cijfers uit onze eigen toekomstverkenningen hebben wij samenvattend voor alle beschouwde paritaire comités er in de voorbije 5 jaar (2008-2013) een bruto inflow van nieuwe beroepskrachten in deze sector geobserveerd van 19 562 eenheden (of 13 188 VTE) waarvan 13 193 voor uitbreiding van de sector en slechts 6 369 voor de netto vervanging. Het illustreert dat de voorbije 5 jaar de expansie nog altijd een belangrijkere rekruteringsinspanning veronderstelde dan de vervanging. Dit hoeft niet het geval te zijn voor de toekomst.

Voor de toekomst is de verhouding tussen beide componenten afhankelijk van de toenemende vergrijzing van de beroepskrachten die voor uitstroom zorgt en dus tot vervanging noopt, en de hypothesen die wij kunnen aannemen voor de groei van de sector. In tegenstelling tot het model gehanteerd door het Steunpunt WSE dat de voorbije groei in een sector extrapoleert naar de toekomst, wordt in onze eigen toekomstverkenningen een aparte inschatting gemaakt van de determinanten voor de toekomstige vraag naar arbeid, met name de determinanten naar de vraag van de respectievelijk zorg en de mogelijke inschatting (wat dat is voornamelijk een toeleveringsindustrie) van de evolutie in de sector van beschutte en sociale werkplaatsen. Voor het gros van de zorgsectoren hebben wij de hypothesen gehanteerd van onze recente toekomstverkenning voor de manpowerplanning in de zorgsector, met name 'Tempus Fugit'. De analyse gebeurt over perioden van 5 jaar. Hoe evolueert de totale sector? Groei van het verleden is zeker geen garantie voor de groei in de toekomst. Enkel voor de sector gezinszorg hebben wij parameters voor het gebruik die maken dat de komende 5 jaar de sector 12% zou moeten stijgen en op lange termijn zelfs verdubbelen. De sterke groei wordt verklaard door de sterke invloed van de vergrijzing bij de gebruikers. Voor de andere sectoren is dit minder of niet het geval en gaat men eerder de groei van de totale bevolking volgen, het huidige gebruikspercentages constant veronderstellend. Daar is de groei op korte termijn beperkt tot 3 à 5%, en op langere termijn eventueel 6 à 12%. Enkel uitbreiding van het aanbod voor voorzieningen voor personen met een handicap of voor kinderopvang, kan dit beïnvloeden, maar eventuele nieuwe plannen van capaciteitsuitbreiding (zelfs al zijn er noden) waren niet beschikbaar op het ogenblik dat wij deze analyses maakten.

Wat heeft dit nu voor gevolg op de uitbreidingsvraag en de totale behoefte aan nieuw beroepskrachten in de sector? De informatie is beschikbaar per blokken van 5 jaar vanaf 2014. Enkel de informatie voor de eerstkomende 5 jaar bespreken wij hier in detail, maar het rapport levert de informatie op voor de volgende periodes tot en met 2059. De vraag zal aanzienlijk toenemen bij de reguliere tewerkstelling in het PC 318.02 (wat de voorbije 5 jaar overigens niet het geval was) en de uitbreidingsvraag overtreft hier nog de vervangingsvraag. Vanaf 2019, zelfs als de vraag dan iets vertraagd, zal het vooral de vervangingsvraag zijn die belangrijk wordt. Voor alle andere sectoren is die uitbreidingsvraag minder expansief, en toch heeft men omwille van de vervangingsvraag een aanzienlijke nieuwe instroom nodig. Dit is voor de komende 5 jaar al het geval, en zal nog meer uitgesproken zijn voor de periodes nadien. Het feit dat het een breuk met het verleden zal uitmaken, waar ook in de jongste 5 jaar de uitbreidingsvraag nog meer dan het dubbele was dan de vervangingsvraag, illustreert juist dat evoluties van het verleden niet kunnen doorgetrokken worden naar de toekomst. Of wij op een scharniermoment zitten dat bepaalde diensten hun maximale uitbreiding hebben bereikt, of net niet, en of het beleid omtrent brugpensioen en pensioen ook de vervangingsvraag zal beïnvloeden, zal pas de komende 5 jaar duidelijk worden, als ook het overheidsbeleid ter zake is uitgekristalliseerd. Wij wilden daarover bij de redactie van dit rapport geen mogelijke scenario's aannemen.

Tabel 3 Synthese van een aantal vraagscenario's, in termen van instroom per 5-jaarlijkse periode, tewerkstelling op het einde van die periodes, en bijhorende druk op vervangingsvraag in VTE, social profit sector (VIA 4-akkoord)*, Vlaamse Gemeenschap

	2009	2014	2019	2024	2029	2034	2039	2044	2049	2054	2059
	Instream, in de loop van de beschouwde periode (in koppen)										
Bruto-inflow (vraag) - totaal		19 562	16 651	18 500	19 472	19 966	20 388	20 477	20 527	19 858	18 929
waarvan:											
- uitbreidingsvraag		13 193	5 715	3 634	2 878	4 143	5 403	4 927	4 076	2 833	1 232
- vervangingsvraag		6 369	10 936	14 867	16 594	15 823	14 985	15 550	16 451	17 024	17 697
	Totale werkgelegenheid, op het einde van de beschouwde periode (in koppen)										
Totale vraag	90 266	103 459	109 174	112 807	115 685	119 828	125 231	130 158	134 235	137 068	138 300
	Instream, in de loop van de beschouwde periode (VTE)										
Bruto-inflow (vraag) - totaal		13 188	11 953	13 297	13 537	13 359	13 793	14 179	14 425	14 031	13 728
waarvan:											
- uitbreidingsvraag		8 013	3 506	2 691	2 287	2 648	3 369	3 240	2 762	1 785	769
- vervangingsvraag		5 175	8 447	10 607	11 251	10 711	10 424	10 939	11 663	12 246	12 959
	Totale werkgelegenheid, op het einde van de beschouwde periode (VTE)										
Totale vraag	64 295	72 307	75 813	78 504	80 791	83 439	86 808	90 048	92 810	94 595	95 364
	Aantal VTE die moeten vervangen worden als gevolg van de AV en VAP-dagen										
Totaal	2 074	2 729	3 022	3 005	2 934	3 032	3 257	3 479	3 686	3 870	3 956

* Social profit sector (VIA 4-akkoord, excl. PC 329.01) bestaande uit volgende deel sectoren: PC 318.02 + PC 319.01 + PC 327.01 + PC 331.00.10 + PC 331.00.20.

Bron Eigen verwerking data RSZ-DMFA

1.1.5 Kwantificering van de stelsels van arbeidsduurvermindering: een 'dashboard' van herverdeling van arbeid en jobcreatie

Deze informatie levert nu het basismateriaal op om de kernvraag van de onderzoeksopdracht in te vullen, met name welke invloed hebben een aantal regimes van inactiviteit of arbeidstijdvermindering op het beschikbare arbeidsvolume.

Volgende regimes brengen wij in beeld: het stelsel van VAP-dagen, het stelsel van tijdskrediet en landingsbanen, een verzamelgroep van werkvolume dat niet beschikbaar is via personen die in vervroegd pensioen, brugpensioen of arbeidsongeschiktheid zijn, thematische verloven en de overige arbeidsduurvermindering omwille van deeltijds werken. Bedoeling is het arbeidsvolume in te schatten dat onder deze verschillende stelsels tijdelijk of permanent niet meer beschikbaar is voor de arbeidsmarkt van de desbetreffende sector. Om te vergelijken, hebben wij een gemeenschappelijke noemer of 'numeraire' nodig.² Dit zal hier het totaal aantal personen (in koppen zijn) dat in de sector werkt en zou kunnen blijven werken in de hypothese dat de werknemers in de leeftijdsgroepen 50-54 en 55-59, zouden blijven werken en vijf jaar later en vijf jaar ouder, opgeschoven naar de leeftijdsgroepen 55-59 en 60-64, aan dezelfde activiteitsgraad (als verhouding VTE/koppen), zouden blijven werken. In de werkgelegenheidsstatistieken worden enkel diegenen geteld die nog actief zijn. Dat betekent dat diegenen die zouden actief gebleven zijn tot hun 60ste respectievelijk 65ste uit de statistieken verdwenen zijn. Wij herintroduceren ze in onze noemer door diegenen die tussen 2008 en 2013 zijn uitgestroomd omwille van pensioen, brugpensioen of arbeidsongeschiktheid terug toe te voegen aan het mogelijke arbeidsvolume. Wij redeneren op diezelfde manier overigens ook voor de toekomst. Met de beschikbare informatie schatten wij uiteindelijk het arbeidsvolume in dat 'niet beschikbaar' is omwille van diverse stelsels van arbeidsduurvermindering en inactiviteit. De tabel illustreert in welke mate gebruik is gemaakt van deze stelsels. Het betekent niet dat de arbeid niet beschikbaar zou zijn voor de zorg of andere productie. Met name is elke arbeidsduurvermindering van de ene vervangen door nieuwe aanwervingen die op hun beurt meer of minder volledige voltijds of meer deeltijds werken en gebruik maken op hun beurt van diverse stelsels. Het is een illustratie van een andere dynamiek in de sector, met name een van aanzienlijke herverdeling van werk onder invloed van deze stelsels. Eén correctie dient nog verder gemaakt, met name het arbeidsvolume in VTE dat werkelijk wordt gerekend in de RSZ-statistiek, is met inbegrip van de VAP-dagen. Dit zijn immers betaalde arbeidsdagen. Daarom introduceren wij een bijkomende begrip van VTE zonder de VAP-dagen. Het is de werkelijk gepresteerde arbeidstijd. 3 dynamische analyses werden reeds toegelicht: groei van tewerkstelling, projecties naar de toekomst, in en uitstroom in netto termen (expansievraag en vervangingsvraag) of meer bruto stromen per jaar, en nu uiteindelijk ook een vierde dynamisch beeld van de mate dat arbeidsduurvermindering ook geleid heeft tot herverdeling van werkvolume.

Deze dynamiek van herverdeling van arbeid via de diverse stelsels van arbeidsduurvermindering, en de mate dat dit tot nieuwe jobs heeft geleid en de omvang van beroepskrachten die actief zijn in de sector, of zouden kunnen zijn is aanzienlijk. Vooreerst wijzen wij toch even op de correcties die wij hebben aangebracht ten opzichte van de werkelijke aantallen personen werkzaam in de sector en hun VTE, met name 103 459 koppen en 72 307 VTE. Met name het aantal personen wordt opgehoogd met het aantal personen in voltijds tijdskrediet en de personen in brugpensioen en pensioen en ten dele ook personen in arbeidsongeschiktheid en invaliditeit indien zijn niet meer geteld zijn als werknemer. De groep in voltijds tijdskrediet is een exact gegeven, de rest is een 'beknotte' inschatting op basis van de vergelijking per leeftijdsgroep van de werkgelegenheid in 2008 en voor die leeftijdsgroepen 5 jaar later en 5 jaar ouder in 2013. Deze werkwijze kan echter leiden tot een uitstroom die hoger is in VTE dan in koppen. Dit komt doordat het aantal niet-beschikbaar VTE niet enkel bestaat uit een effectieve uitstroom van VTE, maar daarnaast ook niet-beschikbaar VTE omvat doordat men op latere leeftijd steeds minder gaat werken. In principe is dus een deel niet-

² Zoals de RSZ ook zijn arbeidsvolume afzet tegenover een soort 'maatman'.

beschikbaar VTE omwille van ‘zuiver deeltijds werk niet-actief’ reeds vervat in de categorie SWT, vervroegd pensioen en arbeidsongeschiktheid. In feite is de categorie ‘SWT’ lichtjes overschat en overige vrijwillig deeltijds werk onderschat. Bovendien moeten we opmerken dat de vervroegde uitstroom geen gecumuleerde cijfers omvat, maar enkel de outflow van één bepaalde leeftijdsgroep op één bepaald moment. Het ‘verdwenen’ werkvolume van de 50-54 jarigen 5 jaar later zou ook nog 10 jaar later moeten meegerekend zijn, wat evenwel een beperkt volume is. De tweede correctie is dat wij de werkelijke VTE van 72 307 reduceren met de VTE voor de VAP-dagen om een VTE exclusief VAP-dagen te kennen, namelijk 69 578. Dezelfde cijfers zijn weergegeven voor 2019.

Wij geven nu de absolute en relatieve omvang in VTE van de arbeidstijd die niet beschikbaar is omwille van VAP-dagen, tijdskrediet, thematische verloven, SWT, vervroegd pensioenen arbeidsongeschiktheid en ten slotte zuiver deeltijds werk dat niet kan genieten van de stelsels van tijdskrediet of thematische verloven. De tabel illustreert voor 2013 dat het tijdskrediet in volume omvangrijker is dan de VAP-dagen, dat de thematische verloven ongeveer 1/3 is van de omvang van het tijdskrediet, dat het brugpensioen, vervroegd pensioen en arbeidsongeschiktheid (hier nog wel onderschat) niet veel groter is dan het volume VAP-dagen. De tabel geeft diezelfde volumes ook in percentage van de maximaal inzetbare tijd. Dan blijkt dat van al de personen die indien 100% ingezet tot 65 jaar, er 64,5% werkelijk wordt gepresteerd, dat 2,5% opgenomen wordt als VAP-dagen, tijdskrediet en thematische verloven zijn respectievelijk 3,7% en 1,1% en de brugpensioen, vervroegd pensioen en arbeidsongeschiktheid nog eens 2,8%. Het zuiver deeltijds werk maakt nog 1/4 uit of 24,9%. Al de andere stelsels, die ook één of andere vorm van publieke financiering nodig hebben, samen zijn goed voor een volume van 10,1%. Eenzelfde beeld kunnen wij ramen voor 2019. Wij zien, dat met de huidige gebruiksprofielen van diezelfde stelsels naar leeftijd en per sector, van al diegenen die zouden kunnen werken in de sector er nu maar 62% werkelijk actief is, de VAP-dagen en thematische verloven en tijdskrediet blijven zo goed als volledig constant, en het is vooral de brugpensioen, vervroegd pensioen en arbeidsongeschiktheid dat meer in beeld komt omdat wij het beter kunnen inschatten, met name een stijging tot 4,8%. De zuiver deeltijds arbeid is ook nog iets gestegen tot 25,9%. De op een of andere manier gesubsidieerde stelsels maken 12,1% uit. Deze tabellen voor 2014 en 2019 kunnen ook opmerkelijke verschillen tussen sectoren reveleren. Zo valt het gebruik van tijdskrediet op in de sector 319, zijn de VAP-dagen aanzienlijk minder belangrijk in de beschutte en sociale werkplaatsen (voor de dienstenchequepersoneel zelfs onbestaande!), en is procentueel gezien het volume van VAP-dagen in 2013 effectief het hoogste in de sector 318.02 (reguliere werknemers). Van al het personeel beschikbaar in de subsector PC 318.02 (reguliere werknemers) of dat zou kunnen beschikbaar blijven tot maximaal 65 jaar (zie eerder beschreven hypothese), is het werkvolume 58,6%, is er 29,6% zuiver deeltijds werk niet beschikbaar, en de overige stelsels maken 11,8% in 2014.

Als wij deze volumes nu afzetten tegenover datgene dat werkelijk gepresteerd wordt en ook moet betaald worden (met inbegrip van de VAP-dagen dus) worden deze volumes uiteraard relatief belangrijker. Wij geven deze cijfers in de laatste tabel. De stelsels van inactiviteit zijn in vergelijking met de betaalde werkvolume een 15,1%, wat zou kunnen toenemen tot 18,7% in 2019. Voor een sector als gezinszorg (reguliere werknemers) vormt het in 2019 reeds 21,7% uit van wat werkelijk ingezet en betaald wordt.

Samenvattend kan zowel nu als in de nabije toekomst elk van deze stelsels als redelijk beperkt worden omschreven, van 1,1 tot 4,8% van het maximaal mogelijk werkvolume. Dit is zeker beperkt in vergelijking met het volume dat niet beschikbaar is omwille van de zuiver deeltijdse arbeid. Maar alles samen genomen wordt dit toch een aanzienlijk volume. Deze vormen van inactiviteit of deeltijds werk hebben een aanzienlijk volume van nieuwe jobcreatie uitgelokt, en van herverdeling van werk. Het eindresultaat dient als kwantitatieve spiegel voor de talrijke implicaties van deze stelsels die hierna kwalitatief worden in beeld gebracht. Zelfs al is de toename incrementeel en geleidelijk, telkens kunnen zij tijdelijke problemen van niet vervanging of van tijdelijke vervanging met zich meebrengen, en de totaliteit heeft in alle geval een impact op de werkorganisatie. Een deel van het

werkvolume is ook definitief uit de sector getreden en zal ook implicaties hebben voor mogelijke schaarste. Wanneer deze sector een prototype en toonbeeld van herverdeling van arbeid en combineerbaarheid van gezin en arbeid is, riskeert het beeld dat hierna zal naar boven komen, van soms geen (zichtbare) vervanging, soms geen financiering of gevoel van onderfinanciering, soms deeltijdse of tijdelijke vervanging, enz. al deze voordelen te laten omkantelen in nadelen.

Tabel 4 **Overzicht werkgelegenheid en niet-beschikbaar arbeidsvolume, in koppen en VTE, in absolute aantallen en in percentage van werkgelegenheid, Vlaanderen, 2014**

PC	Werkgelegenheid		Niet-beschikbaar arbeidsvolume (in VTE)						Beschikbaar en niet-beschikbaar arbeidsvolume (in VTE) in % van werkgelegenheid ¹						
	WGL (koppen) ¹	WGL (VTE) ²	AV/VAP	Tijds-krediet (voltijds en deeltijds)	Thema-tische verloven	SWT, vervroegd pensioen en arbeidson geschikt-heid	Zuiver deeltijds werk niet-actief	Niet-be-schikbaar arbeids-volume	WGL excl. AV/VAP	AV/VAP	Tijds-krediet (voltijds en deeltijds)	Thema-tische verloven	SWT, vervroegd pensioen en arbeidson geschikt-heid	Zuiver deeltijds werk niet-actief	Niet-be-schikbaar arbeids-volume
318.02	29 628	17 093	788	1 088	383	714	9 562	12 535	57,7	2,7	3,7	1,3	2,4	32,3	42,3
<i>318.02 (regulier)</i>	<i>23 262</i>	<i>13 633</i>	<i>788</i>	<i>838</i>	<i>295</i>	<i>824</i>	<i>6 885</i>	<i>9 629</i>	<i>58,6</i>	<i>3,4</i>	<i>3,6</i>	<i>1,3</i>	<i>3,5</i>	<i>29,6</i>	<i>41,4</i>
<i>318.02 (dienstcheques)</i>	<i>6 366</i>	<i>3 460</i>	<i>0</i>	<i>251</i>	<i>88</i>	<i>-109</i>	<i>2 677</i>	<i>2 906</i>	<i>54,3</i>	<i>0,0</i>	<i>3,9</i>	<i>1,4</i>	<i>-1,7</i>	<i>42,0</i>	<i>45,7</i>
319.01	39 756	26 391	1 221	1 963	544	1 133	8 505	13 365	66,4	3,1	4,9	1,4	2,9	21,4	33,6
327.01	27 116	18 861	390	760	172	897	6 035	8 255	69,6	1,4	2,8	0,6	3,3	22,3	30,4
331	11 444	7 233	331	185	90	236	3 369	4 211	63,2	2,9	1,6	0,8	2,1	29,4	36,8
<i>331.00.10</i>	<i>9 083</i>	<i>5 758</i>	<i>239</i>	<i>149</i>	<i>72</i>	<i>91</i>	<i>2 774</i>	<i>3 325</i>	<i>63,4</i>	<i>2,6</i>	<i>1,6</i>	<i>0,8</i>	<i>1,0</i>	<i>30,5</i>	<i>36,6</i>
<i>331.00.20</i>	<i>2 361</i>	<i>1 475</i>	<i>92</i>	<i>36</i>	<i>18</i>	<i>145</i>	<i>595</i>	<i>886</i>	<i>62,5</i>	<i>3,9</i>	<i>1,5</i>	<i>0,7</i>	<i>6,2</i>	<i>25,2</i>	<i>37,5</i>
Social profit (excl. PC 329.01)	107 944	69 578	2 729	3 996	1 189	2 981	27 470	38 366	64,5	2,5	3,7	1,1	2,8	25,4	35,5

¹ Werkgelegenheid (in koppen) inclusief voltijds tijdskrediet (in koppen), thematische verloven, voltijds (in koppen) en brugpensioen/vervroegd pensioen (in koppen).

² Werkgelegenheid (in VTE) exclusief AV/VAP-dagen (in VTE).

Bron Eigen verwerking RSZ-data en RVA-data

Tabel 5 Overzicht werkgelegenheid en niet-beschikbaar arbeidsvolume, in absolute aantallen (in koppen en VTE), Vlaanderen, 2019

PC	Werkgelegenheid		Niet-beschikbaar arbeidsvolume (in VTE)						Beschikbaar en niet-beschikbaar arbeidsvolume (in VTE) in percentage van werkgelegenheid ¹						
	WGL (koppen) ¹	WGL (VTE) ²	AV/VAP	Tijds-krediet (voltijds en deeltijds)	Thema-tische verloven	SWT, vervroegd pensioen en arbeidson geschikt-heid	Zuiver deeltijds werk niet-actief	Niet-be-schikbaar arbeids-volume	WGL (VTE) excl. AV/VAP	AV/VAP	Tijds-krediet (voltijds en deeltijds)	Thema-tische verloven	SWT, vervroegd pensioen en arbeidson geschikt-heid	Zuiver deeltijds werk niet-actief	Niet-be-schikbaar arbeids-volume
318.02	33 838	18 730	904	1 235	434	1 530	11 079	15 108	55,4	2,7	3,7	1,3	4,5	32,5	44,6
<i>318.02 (regulier)</i>	<i>26 718</i>	<i>15 216</i>	<i>904</i>	<i>974</i>	<i>342</i>	<i>1 279</i>	<i>8 078</i>	<i>11 502</i>	<i>57,0</i>	<i>3,4</i>	<i>3,6</i>	<i>1,3</i>	<i>4,8</i>	<i>30,0</i>	<i>43,0</i>
<i>318.02 (dienstcheques)</i>	<i>7 120</i>	<i>3 514</i>	<i>0</i>	<i>262</i>	<i>93</i>	<i>251</i>	<i>3 000</i>	<i>3 606</i>	<i>49,4</i>	<i>0,0</i>	<i>3,7</i>	<i>1,3</i>	<i>3,5</i>	<i>42,2</i>	<i>50,6</i>
319.01	42 383	27 085	1 340	2 031	563	2 081	9 284	15 299	63,9	3,2	4,8	1,3	4,9	21,9	36,1
327.01	28 810	19 394	424	785	178	1 608	6 421	9 416	67,3	1,5	2,7	0,6	5,6	22,3	32,7
331	12 406	7 583	354	195	95	415	3 764	4 824	61,1	2,9	1,6	0,8	3,3	30,3	38,9
<i>331.00.10</i>	<i>9 853</i>	<i>6 015</i>	<i>277</i>	<i>157</i>	<i>77</i>	<i>270</i>	<i>3 057</i>	<i>3 838</i>	<i>61,0</i>	<i>2,8</i>	<i>1,6</i>	<i>0,8</i>	<i>2,7</i>	<i>31,0</i>	<i>39,0</i>
<i>331.00.20</i>	<i>2 553</i>	<i>1 567</i>	<i>77</i>	<i>37</i>	<i>18</i>	<i>145</i>	<i>707</i>	<i>986</i>	<i>61,4</i>	<i>3,0</i>	<i>1,5</i>	<i>0,7</i>	<i>5,7</i>	<i>27,7</i>	<i>38,6</i>
Social profit (excl. PC 329.01)	117 438	72 792	3 022	4 247	1 270	5 634	30 547	44 646	62,0	2,6	3,6	1,1	4,8	25,9	38,0

¹ Werkgelegenheid (in koppen) inclusief voltijds tijds-krediet (in koppen), thematische verloven, voltijds (in koppen) en brugpensioen/vervroegd pensioen (in koppen).

² Werkgelegenheid (in VTE) exclusief AV/VAP-dagen (in VTE).

Bron Eigen verwerking RSZ-data en RVA-data

1.1.6 Financiering van de arbeidsduurvermindering

Deze stelsels van arbeidsduurvermindering hebben ook elk hun eigen kostprijs, gedragen door soms verschillende instanties. In de mate dat men zonder enig ondersteuning deeltijds gaat werken zal de werknemer zelf het inkomensverlies dragen, op het moment zelf, en later ook via een lager pensioen. Voor het deeltijds werk gesteund met een federale premie of een Vlaamse premie voor tijdskrediet of een landingsbaan wordt dat inkomensverlies van de werknemer deels gecompenseerd en is de budgettaire kost voor de desbetreffende overheid. In de mate dat de pensioenrechten behouden blijven zal op termijn ook de sociale zekerheid een meerkost hebben. Bij het brugpensioen, vervroegd pensioen en arbeidsongeschiktheid is er een inkomensverlies voor de werknemer maar ook een vervangingsinkomen ten laste van de sociale zekerheid. Het stelsel van werkloosheid met bedrijfstoelage impliceert een bijkomende inkomensondersteuning ten laste van de werkgever zelf. De VAP-dagen tenslotte impliceren geen inkomensverlies voor de werknemer: hij geniet een arbeidsduurvermindering met behoud van het inkomen wat per gewerkt uur neerkomt op zelfs een inkomensverbetering. De werkgever moet de extra kost dragen. Het zijn deze laatste kosten die voorwerp uitmaken van deze studie. In welke mate zal er een extra budget moeten gevonden worden om de extra VTE te vervangen die niet wordt gepresteerd omwille van de arbeidsduurvermindering in de komende 5 jaar? Voor de totale beschouwde sector voor de komende 5 jaar is dit 0,40% van het huidige werkvolume. Per jaar veronderstelt dit een groeivoet van 0,08%. Wij veronderstellen dat een gelijkaardig budget zal moeten gevonden worden. Het kan iets meer zijn omwille van de anciënniteit van de werknemers die maakt dat hun gepresteerde arbeidstijd duurder wordt per eenheid, zelfs al worden zij vervangen door een goedkopere nieuwe arbeidskracht.

Een aantal sectoren hebben op korte termijn (met name de komende 5 jaar) wel een grotere impact te verwachten Dit is met name de subsector PC 318.02 (reguliere werknemers) waar een jaarlijkse stijging van 0,16% verwacht wordt en de sector PC 331.00.10 waar een jaarlijkse toename van 0,13% verwacht wordt. Voor de andere paritaire comités zijn de jaarlijkse benodigde extra middelen omwille van de VAP-dagen beperkter

Binnen het opzet van deze studie was het de bedoeling na te gaan welke de extra middelen zijn die nodig zijn om het verder gebruik van de VAP-dagen mogelijk te maken. Wij gaan er van uit dat het huidige stelsel sluitend was gefinancierd. De individuele respondenten signaleren in het kwalitatieve onderzoeksluik dat dit volgens hen niet altijd het geval is. Het sluit ook aan bij de algemene problematiek van de adequate financiering van de sector vandaag ... en morgen. De kwantitatieve berekeningen tonen aan dat de extra vervanging van VAP-dagen eerder incrementeel is (0,08% per jaar) en dus vermoedelijk op tal van wijzen kan opgevangen worden. Of in de sector voldoende middelen ter beschikking zijn gesteld, is moeilijk te achterhalen omdat de financiering in diverse kanalen kan zitten, zoals werd geïllustreerd in de sector PC 318. Indien ook de jobcreatie in het kader van de Sociale Maribel zou kunnen ingeschakeld worden zou de compensatie ook daarin kunnen te vinden zijn. Het blijft daarom merkwaardig dat men dermate vaak blijft stellen dat de VAP-dagen onvoldoende gefinancierd zijn, tenzij dit eerder een vrees is naar de toekomst.³

³ Deze vrees voor de toekomst was de aanleiding van de meer gedetailleerde studie die wij binnen het Steunpunt Welzijn, Volksgezondheid en Gezin uitvoerden voor de sector gezinszorg en aanvullende thuiszorg (Zie Pacolet, De Coninck, De Wispelaere, 2014).

Tabel 6 Overzicht te financieren niet-beschikbaar arbeidsvolume, in percentage van de werkgelegenheid inclusief VAP-dagen (in VTE) en te financieren AV/VAP-dagen in VTE en percentage, Vlaanderen, vergelijking heden (2014) en korte termijn (2019)

PC	2014					2019					2019 vs. 2014		
	AV/VAP	Tijds-krediet (voltijds en deeltijds)	Thema-tische verloven	SWT, vervroegd pensioen en arbeids-onge-schiktheid	Totaal	AV/VAP	Tijds-krediet (voltijds en deeltijds)	Thema-tische verloven	SWT, vervroegd pensioen en arbeids-onge-schiktheid	Totaal	Extra te finan-cieren VAP (in VTE)	Extra te finan-cieren VAP (in % WGLVTE 2014)	Jaarlijkse extra finan-ciering
318.02	4,4	6,1	2,1	4,0	16,6	4,6	6,3	2,2	7,8	20,9	116	0,65	0,13
<i>318.02 (regulier)</i>	<i>5,5</i>	<i>5,8</i>	<i>2,0</i>	<i>5,7</i>	<i>19,0</i>	<i>5,6</i>	<i>6,0</i>	<i>2,1</i>	<i>7,9</i>	<i>21,7</i>	<i>116</i>	<i>0,80</i>	<i>0,16</i>
<i>318.02 (dienstcheques)</i>	<i>0,0</i>	<i>7,2</i>	<i>2,6</i>	<i>-3,2</i>	<i>6,6</i>	<i>0,0</i>	<i>7,5</i>	<i>2,6</i>	<i>7,1</i>	<i>17,2</i>	<i>0</i>	<i>0,00</i>	<i>0,00</i>
319.01	4,4	7,1	2,0	4,1	17,6	4,7	7,1	2,0	7,3	21,2	119	0,43	0,09
327.01	2,0	3,9	0,9	4,7	11,5	2,1	4,0	0,9	8,1	15,1	34	0,18	0,04
331	4,4	2,4	1,2	3,1	11,1	4,5	2,5	1,2	5,2	13,3	24	0,31	0,06
<i>331.00.10</i>	<i>4,0</i>	<i>2,5</i>	<i>1,2</i>	<i>1,5</i>	<i>9,2</i>	<i>4,4</i>	<i>2,5</i>	<i>1,2</i>	<i>4,3</i>	<i>12,4</i>	<i>39</i>	<i>0,64</i>	<i>0,13</i>
<i>331.00.20</i>	<i>5,9</i>	<i>2,3</i>	<i>1,1</i>	<i>9,3</i>	<i>18,6</i>	<i>4,7</i>	<i>2,3</i>	<i>1,1</i>	<i>8,8</i>	<i>16,9</i>	<i>-15</i>	<i>-0,96</i>	<i>-0,19</i>
Social profit (excl. PC 329.01)	3,8	5,5	1,6	4,1	15,1	4,0	5,6	1,7	7,4	18,7	293	0,40	0,08

* Bron Eigen verwerking RSZ-data en RVA-data

1.2 De praktijk op de zorgvloer

Het *kwalitatieve deelluik* brengt een inventaris van het gevoerde beleid en van de praktijken in diverse organisaties met betrekking tot de verschillende stelsels van arbeidsduurvermindering en leeftijdsgebonden bijkomende verlofdagen. Door in de diepte bij zowel werkgevers als werknemers na te gaan welke problemen en oplossingen de gehanteerde praktijken bieden en hoe deze zich relateren tot een antwoord op de gestelde capaciteitsuitdagingen, krijgen we een meer genuanceerd zicht op de verschillende elementen die deze relatie meebepalen. Om de verschillende onderzoeksvragen te beantwoorden, wordt een mix van onderzoeksmethoden gehanteerd:

- een brede gestructureerde bevraging bij werkgevers via websurvey. We kijken hier naar regels en afspraken inzake de verschillende stelsels van arbeidsduurvermindering en leeftijdsgebonden bijkomende verlofdagen, en gaan na wat de impact is volgens de werkgever voor de betrokken werknemers, hun collega's en de organisatie. In totaal werden 1 194 organisaties uitgenodigd om deel te nemen aan het onderzoek, 560 organisaties hebben (een deel van) de vragenlijst ingevuld, en dit gespreid over de verschillende paritaire comités;
- 20 casestudies waarin zowel werkgevers als betrokken werknemers en hun vertegenwoordiging, aan het woord komen. We kijken hier o.a. naar het beleid dat deze organisaties voeren rond werknemers- en/of werkgeversgeoriënteerde flexibiliteit, naar de regels en afspraken rond de verschillende stelsels van arbeidsduurvermindering en leeftijdsgebonden bijkomende verlofdagen, alsook naar de kansen en bedreigingen die deze met zich meebrengen voor de organisatie, de betrokken werknemers en hun collega's.

De bevindingen op basis van de websurvey laten toe een aantal beschrijvende vaststellingen te formuleren (gebaseerd op de antwoorden van *werkgevers*). Deze beschrijvende analyses worden aangevuld met elementen uit de verschillende cases, die toelaten om meer in de diepte op zoek te gaan naar verklaringen en verbanden. Daarnaast worden binnen de cases niet alleen de werkgevers maar ook de *werknemers en hun vertegenwoordiging* aan het woord gelaten

1.2.1 De capaciteitsuitdagingen in en volgens de bevraagde organisaties

1.2.1.1 De huidige bezettingssituatie

In de vragenlijst wordt gepolst naar de situatie inzake personeelsbezetting die het best van toepassing was op de organisaties in 2013. Op basis van de antwoorden van de respondenten kunnen we vaststellen dat de meest voorkomende situaties inzake personeelsbezetting, situaties zijn waarbij er *meestal een passende bezetting* is (36%), of waarbij een *beperkt aantal periodes van onderbezetting afgewisseld worden met een passende bezetting* (36%). In 13% van de organisaties wordt melding gemaakt van een situatie van continue *onderbezetting; er was bijna voortdurend te weinig personeel aanwezig om het werk uit te voeren*.⁴

De door ons bezochte en bevraagde organisaties geven aan dat problemen met onderbezetting binnen de organisatie of binnen bepaalde afdelingen, deels te wijten zijn aan het *niet kunnen beschikken over voldoende middelen* om nieuwe werknemers ter vervanging aan te werven; vooral in geval van VAP-dagen wordt melding gemaakt van te weinig middelen om volledige vervanging te kunnen voorzien (zie verder). Het (vaak) *beperkt aantal uren* waarop de nood aan vervanging betrekking heeft of het *tijdelijk* karakter, speelt ook een belangrijke rol in de mogelijkheid om een vervangingsvacature te kunnen uitschrijven of te kunnen invullen (zie verder).

4 Vergelijking tussen de paritaire comités is moeilijk, gegeven de sterk wisselende aantallen van respondenten per PC.

Ook wordt het niet kunnen beantwoorden aan de groeiende zorgvraag (bv. situatie van wachtlijsten in de kinderopvang, in de gehandicaptenzorg, ...) door een aantal organisaties aangevoeld als een situatie van ‘*structurele onderbezetting*’, veroorzaakt door een tekort aan middelen.

Naast het financiële gegeven om tegemoet te kunnen komen aan de zorgvraag, ervaren een aantal organisaties problemen om vacatures die wel uitgeschreven worden, te kunnen invullen (*knelpuntvacatures*, zie verder).

Ten slotte wijzen de meeste organisaties op andere belangrijke factoren die een zekere druk zetten op het beschikbare arbeidsvolume op organisatieniveau, namelijk het *ziekteverzuim* en andere *onverwachte afwezigheden*. Deze onvoorspelbare afwezigheden zorgen voor een constante nood aan herplanning door de teamverantwoordelijken, alsook voor een grote belasting van de collega’s die vaak moeten insprijgen om de minimumbezetting te verzekeren.

1.2.1.2 Instroom en knelpuntvacatures

85% van de respondenten heeft nieuwe werknemer(s) in dienst genomen in 2013. Ongeveer één derde van de respondenten geeft aan dat zij de voorbije 3 jaar te kampen hadden met niet of moeilijk in te vullen vacatures. Een mismatch tussen het profiel van de kandidaten en de functievereisten, geen of te weinig kandidaten, de aangeboden financiële voorwaarden (loon) en het aangeboden deeltijds werk, worden het vaakst door de werkgevers als oorzaak van het knelpuntkarakter van deze vacatures aangegeven. De oorzaken en aard van deze knelpuntvacatures verschillen tussen de verschillende paritaire comités. We overlopen de voornaamste vaststellingen.

De bevraagde organisaties met werknemers die behoren tot PC 318.02 geven aan dat o.a. vacatures voor ‘poetshulp’ en ‘verzorgende’ moeilijk in te vullen zijn. Deze functies zijn volgens de bezochte werkgevers (cases) vaak geen aantrekkelijke jobs voor jongeren. Bovendien beginnen jonge verzorgenden, zolang ze nog geen gezin hebben (en geen vaste uurroosters nodig hebben), hun loopbaan vaak in bv. woonzorgcentra omwille van de financiële vergoeding die verbonden is aan werken op afwijkende werktijden. Jongeren beschikken vaak ook nog niet over een auto of rijbewijs, wat meestal een voorwaarde is om in de sector aan de slag te kunnen. De grote organisaties van de sector organiseren wel zelf opleidingen tot polyvalente basiswerker verzorgende/zorgkundige om zo kandidaat-werknemers toe te leiden naar de sector en de instroom te kunnen vergroten.

Voorals vacatures voor de functie van ‘opvoedend/begeleidend personeel’ blijken knelpuntvacatures in de door ons bevraagde organisaties met werknemers die behoren tot PC 319.01, en dit blijkt vooral zo in de bevraagde organisaties die (semi-)residentiële zorg aanbieden. De door ons bevraagde werkgevers zijn het er mee eens dat de functie van opvoeder op zich misschien geen knelpuntvacature is maar in de residentiële zorg is het zeer moeilijk om medewerkers met dit profiel te vinden (en te behouden) die in een volcontinu systeem willen/kunnen werken. Bovendien staan werknemers vaak alleen op hun werkplek (in de leefgroepen), wat de functie extra zwaar maakt.

In de bevraagde organisaties behorend tot de sector van sociale en beschutte werkplaatsen (PC 327.01) blijken vooral vacatures voor ‘omkaderingspersoneel’ vaak knelpuntvacatures te zijn. De bedrijfsmatige context vraagt immers bepaalde technische vaardigheden van de begeleiders en leidinggevenden, maar de beschikbare middelen laten, volgens de bevraagde werkgevers, niet toe om deze competenties op hetzelfde niveau als in de for profit sector, te belonen. Bovendien moet de medewerker ook over de nodige sociale vaardigheden beschikken om met de doelgroep te kunnen werken. In sociale werkplaatsen kampen de bevraagde organisaties met de vereiste om zeer moeilijk bemiddelbare werkzoekenden in dienst te nemen. Voor sommige functies betekent dit echter een contradictie: ‘*hoe kan men een chauffeur vinden met een C1 rijbewijs die meer dan 5 jaar werkloos is? Dit profiel wordt veel gevraagd in andere sectoren, die betere lonen aanbieden*’.

Er blijkt in organisaties met werknemers behorend tot PC 331, een schaarste aan '(bekwame) kinderbegeleiders' te zijn, zowel voor dagopvang als voor buitenschoolse kinderopvang. Vooral vacatures voor kinderbegeleiders in Initiatieven Buitenschoolse Opvang blijken (uit de casestudies) vaak heel lang open te staan, vooral omwille van de onderbroken uurroosters en het moeten werken op afwijkende werktijden. Bovendien worden er in deze organisaties enkel 20-uren contracten aangeboden, wat geen troef vormt om kandidaten aan te trekken.

Alle organisaties van de sector zijn zich ervan bewust dat ze inspanningen dienen te leveren om de sector meer aantrekkelijk te maken voor nieuwe werknemers. Er werd gepolst naar de *acties* die volgens de respondenten (n=430) naar de toekomst toe kunnen bijdragen om de instroom van nieuwe medewerkers te bevorderen. '*Acties met betrekking tot werving en selectie*' (extra wervingsinspanningen, inspanningen om het imago van de sector te verbeteren en de voordelen van werken in de sector te promoten, interne opleiding voorzien, ...) komen het meest voor (31%). Ook het verbeteren van de *financiële voorwaarden* en van de *combinatie van werk en privé* worden door een deel van de werkgevers aangehaald als acties die naar de toekomst toe de instroom in de sector zouden kunnen vergroten.

1.2.1.3 Uitstroom

Twee derde van alle respondenten geven aan dat gedurende de laatste 3 jaren werknemers de organisatie *vrijwillig, vroegtijdig verlaten* hebben.⁵

De meest voorkomende factoren om vervroegde uitstroom te verklaren, zijn volgens de werkgevers '*Een interessantere jobinhoud in een andere organisatie*' (ongeveer één derde van de werkgevers stelt dat deze factor vaak of altijd een rol speelt in de beslissing om van job te veranderen) en '*Betere loon en arbeidsvoorwaarden in een andere organisatie*' (ongeveer een kwart van de werkgevers stelt dat deze factor vaak of altijd een rol speelt in de beslissing om van job te veranderen). Het gaat volgens de werkgevers dus vaak om externe '*pull*'-factoren die aan de oorzaak liggen van de vervroegde uitstroom.

De '*moeilijke combinatie werk-privé*', de '*te hoge werkdruk*', '*onregelmatige werkuren*' en het '*avond- weekend- of nachtwerk*', worden ook door ongeveer een kwart van de werkgevers aangehaald als push-factoren die vaak of altijd een rol spelen in de beslissing om de organisatie te verlaten.

De bevindingen op basis van de cases zijn gelijkaardig. Het verloop in de bezochte organisaties blijkt wel vrij beperkt, enkele uitzonderingen daargelaten. De reeds vermelde redenen voor *vrijwillig vertrek* zijn herkenbaar.

Zo is er het probleem van (*onvrijwillig*) *deeltijdwerk*, vooral bij de jongeren die bv. een huis bouwen, kinderen hebben, enz.: indien de werkgever er niet in slaagt om binnen een redelijk termijn meer contractuele uren aan te bieden, vertrekken deze medewerkers naar een andere organisatie die een beter contract kan aanbieden. De meeste werkgevers uit de cases gaan daar zeer bewust mee om, maar zijn ook vaak financieel of organisatorisch beperkt.

In bezochte organisaties zoals bv. de residentiële voorzieningen van PC 319.01, haken de meeste mensen af omwille van de *moeilijke combinatie van het werk met het gezinsleven*. Ze zoeken dan een job waar ze *niet of minder op afwijkende werktijden* dienen te werken. Hetzelfde geldt voor werknemers in de buitenschoolse kinderopvang, waar vaak ook in *onderbroken diensten* moet gewerkt worden.

Wat betreft *bruggpensioen* wordt, volgens de bevraagde respondenten in de cases, bij de meeste medewerkers vooral de financiële rekening gemaakt. Privéredenen zoals het zorgen voor kleinkinderen of voor de ouders, de partner die op pensioen gaat, ... spelen daar ook een rol in. Het werk fysisch of psychisch niet meer aankunnen, lijkt echter volgens de respondenten in de cases, minder doorslaggevend te zijn (mede door de gunstige leeftijdsgebonden arbeidstijdregelingen). Daarnaast

⁵ Dit cijfer geeft het aantal organisaties weer dat te kampen had met vrijwillige vroegtijdige uitstroom. De globale werknemersdynamiek is uiteraard minder spectaculair (zie hoger, paragraaf 1.1.3 Dynamische analyse).

speelt de algemene sfeer van onzekerheid die heerst rond de thema van (brug)pensioen ook een rol in de keuze om op brugpensioen te gaan: mensen gaan inderdaad op brugpensioen ‘*omdat ze anders niet weten tot welke leeftijd ze gaan moeten werken*’.

Het beleid van de organisatie om vervroegde uitstroom te voorkomen, of tenminste te beperken, werd aan alle respondenten gevraagd (n=395). De meest frequent aangekaarte maatregelen die genomen worden, hebben betrekking op de *emotionele ondersteuning* van medewerkers en het *verbeteren van de werksfeer*. Het aanbieden van *meer opleiding- en ontwikkelingsmogelijkheden* alsook werknemers *meer autonomie* geven, zijn ook vaak gehanteerde maatregelen op organisatieniveau om vervroegde uitstroom in te dijken.

Drie kwart van de organisaties stelt werknemers te *ondersteunen om contractueel minder te gaan werken* en iets meer dan twee derde van de organisaties geeft aan *aanvragen om contractueel meer te gaan werken, te ondersteunen*.

Er werd ook gepolst naar de maatregelen die door de organisaties *overwogen* worden om vervroegde uitstroom te voorkomen. Opvallend is dat het ‘*voeren van een levensloopbaanbeleid/ leeftijdsbewust personeelsbeleid*’ door meer dan een vierde van de organisaties wordt overwogen, terwijl 47% al een concreet beleid voert hieromtrent.

‘*Concrete acties om de job van oudere werknemers te verlichten*’ worden ook door 23% van de organisaties overwogen en in 42% reeds ingevoerd.

1.2.1.4 Capaciteitsuitdagingen en stelsels van arbeidsduurvermindering

De capaciteitsuitdagingen kunnen verzwaard worden door arbeidstijdregelingen zoals tijdskrediet, landingsbanen en VAP-dagen, waardoor het beschikbare arbeidsvolume van de huidige werknemers beperkt wordt.

Ook kunnen deze stelsels van arbeidsduurvermindering een negatieve impact hebben op het werk van de betrokken werknemers, van hun collega’s en op de organisatie. Zo heeft eerder onderzoek aangetoond dat de kans bestaat dat de betrokken werknemers zich minder verbonden voelen met de organisatie, dat zijzelf en/of hun collega’s meer werkdruk ervaren, dat de continuïteit van de dienstverlening bemoeilijkt wordt.

Maar deze stelsels van arbeidsduurvermindering en VAP-dagen kunnen er ook toe bijdragen dat de sector net meer aantrekkelijk wordt voor nieuwe werknemers, waardoor knelpuntvacatures kunnen vermeden worden. Ook kunnen deze stelsels van arbeidsduurvermindering er toe bijdragen dat werknemers langer aan de slag willen en kunnen blijven. Deze gunstige arbeidstijdregelingen kunnen er dus ook mee voor zorgen dat capaciteitsproblemen vermeden en/of opgelost worden.

De relatie tussen de gunstige arbeidstijdregelingen en het beschikbare arbeidsvolume in de sector, is dan ook een complexe relatie. In de volgende paragrafen reiken we verschillende elementen aan ter verduidelijking van deze relatie.

1.2.2 Stelsels van arbeidsduurvermindering: de praktijken in de bevroegde organisaties

1.2.2.1 Vrijstelling van arbeidsprestaties

Het merendeel van de bevroegde organisaties (87%) telde gedurende de laatste 3 jaar werknemers die recht hebben op VAP-dagen.

In de werkgeversbevroeging polsten we naar het beleid dat in de organisatie gevoerd wordt rond het opnemen van deze VAP-dagen. Ongeveer de helft van de organisaties (49%) geeft aan dat er *geen specifieke regels* gehanteerd worden en dat de algemene verlofregeling van toepassing is.

Uit de resultaten blijkt dat indien er wel *specifieke regels* zijn, deze vnl. betrekking hebben op het *gespreid* opnemen van deze VAP-dagen (per maand, per kwartaal, ...). Ook het (deels) opnemen van VAP-dagen in *uren die vaak ingebouwd worden in de uurroosters* (zodat er systematisch minder gewerkt wordt op weekbasis) wordt in veel organisaties toegepast. Dit zorgt (zo blijkt uit de cases) voor *meer spreiding, voorspelbaarheid en voor meer flexibiliteit voor de werkgever* die deze VAP-uren kan inplannen in functie van de bezetting. Deze werkwijze wordt echter door sommige werknemersvertegenwoordigingen niet aanvaard; zij zouden liever zien dat medewerkers deze VAP-dagen vrij kunnen plannen, eerder in functie van hun persoonlijke noden. Veel organisaties zoeken dan ook naar een evenwicht tussen beide; een aantal vrij in te plannen dagen naast een aantal dagen waarvan de opname gebonden is aan een aantal voorwaarden. Ook wordt er in sommige organisaties *gedifferentieerd naar leeftijd*: vanaf bv. 50 jaar worden systematisch uren ingebouwd in de uurroosters of worden spreidingregels toegepast.

Het moment waarop de VAP-dagen worden opgenomen, wordt in de meeste organisaties binnen het team *in overleg* afgesproken, ook in functie van de bezetting, de verloven van de collega's en van de cliënten.

Aan de organisaties werd gevraagd of rechthebbende werknemers er in slagen om de VAP-dagen op te nemen. Uit de bevindingen blijkt dat, naarmate de werknemers ouder worden (en ze recht hebben op meer VAP-dagen), ze er moeilijker in slagen om binnen de organisatie alle VAP-dagen ook effectief op te nemen. Zo slagen in 93% van de bevroegde organisaties de werknemers uit de groep van 35-44 jaar er altijd in om hun VAP-dagen op te nemen. In 71% van de organisaties slaagt ook de oudste leeftijdscategorie er in om steeds alle VAP-dagen op te nemen.

Het merendeel van de bevroegde organisaties geeft dus aan dat hun medewerkers er wel altijd in slagen om hun VAP-dagen op te nemen. We polsten bij werkgevers die aangaven dat hun rechthebbende medewerkers er niet altijd in slagen om hun VAP-dagen op te nemen, naar de redenen of oorzaken hiervan. Het merendeel van deze werkgevers (64%) geeft aan dat de werknemers zelf beslissen om hun VAP-dagen niet altijd volledig op te nemen. Bij verder doorvragen blijkt dit wel vnl. omwille van werkgerelateerde redenen (omdat ze hun werkdruk of de werkdruk van collega's anders zagen verhogen).

In meer dan de helft van de organisaties (56%) werden *geen nieuwe werknemers* in dienst genomen om de gevolgen van VAP-dagen te compenseren en werden deze gevolgen dus intern opgevangen. In 22% van de organisaties werden wel nieuwe werknemers in dienst genomen om de gevolgen *gedeeltelijk* te compenseren en in 22% werden nieuwe werknemers aangenomen om de gevolgen *volledig* te compenseren.

Naast het al dan niet opvangen van de afwezigheden omwille van VAP-dagen door nieuwe aanwervingen, polsten we ook naar het gebruik van andere maatregelen die toelaten om de impact van VAP-dagen (gedeeltelijk) te compenseren. Deze resultaten tonen dat vervanging van afwezigheden door VAP-dagen veelal (in meer dan de helft van de organisaties) gebeurt door *overwerk* met recuperatie of door *deeltijds werkenden tijdelijk meer uren te laten werken (met compensatie van uren)*. Ook de inzet van *stagiairs* (en, in mindere mate van *jobstudenten* en *vrijwilligers*) helpt om de gevolgen van VAP-dagen in de organisatie te ondervangen. Het zogenaamd *opplussen van deeltijdarbeid*, het verhogen van de contractuele arbeidsduur van deeltijdse medewerkers, zien we toch in bijna 2 op 5 van de organisaties voorkomen als maatregel om de impact van VAP-dagen te compenseren. Ook in de cases zien we dat in sommige gevallen VAP-uren verzameld worden en aan een collega doorgegeven die meer uren wenst te presteren. Het is echter toch niet altijd eenvoudig om werknemers te vinden die meer uren willen/kunnen presteren. 'Vlinders' (polyvalente medewerkers) worden in sommige organisaties ingezet om VAP-uren op te vangen. Het inzetten van een vlinder of van een medewerker van een mobiele ploeg, heeft echter als nadeel dat de kans bestaat dat deze 'vlinder' de cliënten niet kent en/of weinig voeling heeft met het team waarin hij/zij wordt ingezet.

De nodige omkadering van deze mobiele ploeg dient dan ook voorzien te worden (met duidelijke afspraken, de juiste competenties in de mobiele ploeg, ...).

In 78% van de organisaties werden *geen nieuwe werknemers* in dienst genomen om de gevolgen van VAP-dagen te compenseren of werden VAP-dagen slechts *gedeeltelijk* gecompenseerd door nieuwe aanwervingen. We polsten naar de redenen hiervoor. De belangrijkste reden hiervoor was dat *er geen middelen voor vervanging beschikbaar waren*, wat het geval was in meer dan de helft (55,5%) van de organisaties. In ongeveer één derde van de gevallen werd de *werkorganisatie* zo aangepast dat vervanging zich niet opdrong. Niet vervangen omwille van het *knelpuntkarakter* van de job, was de realiteit in ongeveer één op tien van de betreffende organisaties.

De respondenten binnen de cases geven ook aan dat volgens hen de huidige financiering van VAP-uren niet voldoet om alle VAP-uren (intern of extern) te vervangen (door nieuwe en/of zittende werknemers). Er wordt dan prioriteit gegeven aan de vervanging van de 'basismedewerkers', ten nadele van de andere groepen (dikwijls ondersteunende diensten) die geen vervanging krijgen maar vaak ook geen herziening van hun takenpakket.

Naast vervanging (door nieuwe en/of zittende medewerkers) stellen we ook vast dat de helft van de organisaties (websurvey) er voor zorgt dat medewerkers verschillende functies/posities binnen de organisatie kunnen opnemen zodat ze *breder inzetbaar zijn (functionele flexibiliteit)* om de gevolgen van VAP-dagen beter te kunnen opvangen.

En ook al komt deze maatregel zelden voor, het is toch opmerkelijk om vast te stellen dat één op vijf van de organisaties (websurvey) overgaat tot het *beperken of uitbesteden van een aantal activiteiten*.

Uit de cases blijkt dat in veel organisaties waar er vervanging voorzien is, de vervanging ten slotte *niet altijd op het moment zelf gebeurt*. VAP-uren worden vaak 'opgespaard' en in periodes van onderbezetting (bv. in de zomer) gebruikt om een werknemer tijdelijk extra contractuele uren te geven, een vlinder in te zetten of iemand tijdelijk aan te werven die dan het werk opvangt.

Ten slotte blijkt ook uit de cases dat, indien het niet anders kan, het in veel organisaties gebeurt dat de medewerkers toch komen werken tijdens hun VAP-dag, bv. voor een belangrijke vergadering of voor een afspraak die moeilijk verzet kan worden. Dit is meestal een vrijwillige keuze van de medewerker, maar het zorgt wel voor veel meer-uren, die dan ook ingepland moeten worden. Ook wordt vaak van de werknemers verwacht dat ze kunnen inspringen om een onverwachte situatie, zoals een zieke collega of een crisissituatie, op te vangen op hun vrije VAP-dag. Dit leidt echter ook tot meer-uren die op een ander moment dienen opgenomen te worden.

1.2.2.2 Landingsbanen

In totaal stelde 54% van de door ons bevroegde organisaties gedurende de laatste 3 jaar werknemers in landingsbanen tewerk. Opvallend in de verschillende deelsectoren (zo blijkt uit de cases) is dat ook de tendens wat betreft aanvragen van *landingsbanen*, beïnvloed wordt door de (politieke) onzekerheid die heerst rond de thema's van landingsbanen (en (brug)pensioenen). Zo heeft de verstrenging van de regels om een aanmoedigingspremie te kunnen krijgen, in sommige organisaties tot gevolg dat mensen die wel recht hebben op, maar (nog) geen nood hebben aan een landingsbaan, toch dit stelsel aanvragen *'zolang het nog kan'*. Anderzijds speelt de crisis ook een rol in het beslissingsschema van oudere medewerkers. Werknemers aarzelen dan om financiële redenen om minder te gaan werken.

In (iets meer dan) de helft van deze organisaties (58%) werden *nieuwe werknemers* in dienst genomen om de landingsbanen te compenseren; in 24% van de organisaties werden *geen nieuwe werknemers* in dienst genomen om de gevolgen van landingsbanen te compenseren en werden deze gevolgen dus intern opgevangen. In 18% van de organisaties werden landingsbanen slechts *gedeeltelijk* gecompenseerd.

seerd door nieuwe aanwervingen. Uit de cases blijkt dat werknemers in landingsbanen volgens de werkgevers ‘gemakkelijker extern te vervangen’ zijn omdat hun loopbaanvermindering niet beperkt in de tijd is. Werkgevers kunnen dan aantrekkelijkere contracten aanbieden en kunnen en willen dan ook meer tijd investeren in de vorming van de nieuwe medewerker. Indien nieuwe medewerkers aangeworven werden, gebeurde dit inderdaad meestal met een *overeenkomst voor onbepaalde duur* (of met een *vervangingscontract*).

Maar ‘gemakkelijker te vervangen’ blijkt relatief. Indien de werknemer halftijdse arbeidsduurvermindering in het kader van een landingsbaan aanvraagt vanuit een voltijdse betrekking, kan er, zo blijkt uit de cases, meestal vrij gemakkelijk een nieuwe werknemer aangeworven worden met een halftijds contract. Indien de betrokken medewerker echter reeds deeltijds werkte, wordt de organisatie met hetzelfde probleem geconfronteerd als voor 1/5 loopbaanvermindering, namelijk fracties van enkele uren die moeilijk vervangbaar zijn *indien er intern geen deeltijds werknemer beschikbaar is die graag extra contractuele uren wil krijgen en die over de geschikte competenties beschikt voor de functie (zie verder)*. Een contract van 20% opstellen is ook niet aantrekkelijk voor externe sollicitanten. Er wordt dan meestal ‘gewacht’ tot het moment waarop andere uren vrijkomen (bv. door een andere medewerker in tijdskrediet) om zo een contract van minimum 50% te kunnen aanbieden. Van de organisaties die nieuwe werknemers in dienst namen, bood 57% deze enkel *deeltijdse arbeidsovereenkomsten* aan, 38% bood *zowel voltijdse als deeltijdse contracten* aan en 5% enkel voltijdse contracten (in kleinere organisaties werden zelden voltijdse contracten aangeboden).

In 41% van de organisaties met werknemers in landingsbanen werden *geen nieuwe werknemers* in dienst genomen om de gevolgen van landingsbanen te compenseren of werden landingsbanen slechts *gedeeltelijk* gecompenseerd door nieuwe aanwervingen. We polsten naar de redenen hiervoor. De belangrijkste reden hiervoor was dat *de werkorganisatie zo aangepast was dat vervanging zich niet opdrong*. Ook het gegeven dat er *geen middelen voor vervanging* beschikbaar waren, was een reden in een aantal organisaties.

We wilden nagaan welke andere maatregelen ingezet worden om de impact van landingsbanen op te vangen. We polsten bij de organisaties die gedurende de laatste 3 jaar werknemers in een landingsbaan in dienst hadden, naar het gebruik van bepaalde maatregelen die toelaten om de impact van landingsbanen (gedeeltelijk) te compenseren.

In tegenstelling tot de eerder ad-hocmaatregelen die aangewend worden om VAP-dagen op te vangen (zie hoger) zien we dat *meer structurele maatregelen* aangewend worden om de gevolgen van landingsbanen te compenseren: het merendeel van de organisaties (64%) vangt landingsbanen op door *de contractuele arbeidsduur van deeltijdse medewerker te verhogen* (opplussen van deeltijds werk). Ook door *deeltijds werkenden tijdelijk meer uren te laten werken (met compensatie van uren)* worden de gevolgen van landingsbanen enigszins opgevangen (40% van de organisaties). Ongeveer één derde van de organisaties zet *stagiairs* in. 29% vraagt aan medewerkers om *overuren* te presteren die ze op een later moment kunnen *recupereren*.

Een mogelijkheid die in sommige organisaties (zo blijkt uit de cases) gehanteerd wordt om 1/5 loopbaanvermindering voor kortere periodes op te vangen, is de inzet van *vlanders* die inspringen waar nodig. Dit is echter niet overal mogelijk, o.a. omwille van de cliëntrelatie of omwille van de geografische spreiding van de verschillende diensten. Bovendien hebben de vlanders die voor een aantal uren vervanging van tijdskrediet in een dienst structureel worden *vastgezet*, minder tijd over voor het flexibel kunnen opvangen van ziektes of verlofperiodes van andere medewerkers.

Ten slotte stelden we in de cases vast dat, net zoals voor VAP-dagen, vervanging niet altijd gebeurt in de afdeling zelf. Er wordt meestal gekeken naar welke afdelingen de grootste nood aan bijkomende personeelsinzet hebben. Dit laat een bepaalde mate van flexibiliteit voor de werkgever toe.

Naast vervanging door nieuwe en/of zittende medewerkers, stellen we ook vast dat ongeveer één derde van de organisaties er voor zorgt dat medewerkers verschillende functies/posities binnen de organisatie kunnen opnemen zodat ze *breder inzetbaar zijn (functionele flexibiliteit)*. Bovendien blijkt uit de cases dat oudere werknemers vaak meer *flexibel* zijn wat betreft de *momenten* waarop ze kunnen en willen komen werken, in vergelijking tot andere deeltijds werkende collega's met een jong gezin. Ook zagen we dat de meeste werknemers vrij soepel omgaan met hun vrije dag loopbaanvermindering. Indien er op een ingeplande vrije dag bv. toch een situatie van onderbezetting is, bv. door de ziekte van een collega, zijn de betrokken werknemers vaak bereid om in te springen en hun vrije dag op een ander moment op te nemen

En ook al komt deze maatregel zelden voor, het is toch opmerkelijk om vast te stellen dat 15% van de organisaties overgaat tot het *beperken of uitbesteden van een aantal activiteiten*.

Ook bleek uit de cases dat in de meeste organisaties waar in ploegen gewerkt wordt, de mensen met landingsbanen (en andere vormen van tijdskrediet) in ploegendienst moeten blijven werken omdat hun collega's niet alle avond-, nacht en weekenddiensten kunnen opnemen. Het aantal afwijkende diensten wordt in de meeste organisaties echter wel proportioneel aan het effectieve percentage van tewerkstelling bepaald. Sommige werknemers vragen echter zelf om toch evenveel avond-, nacht- en weekenddiensten als hun voltijds werkende collega's te kunnen doen, omdat deze diensten de best betaalde premies bieden.

1.2.2.3 Andere vormen van tijdskrediet (excl. landingsbanen)

70% van de respondenten stelde gedurende de laatste 3 jaar werknemers met tijdskrediet (excl. landingsbanen) tewerk in zijn/haar organisatie. Uit de resultaten blijkt dat de gedeeltelijke loopbaanonderbreking in het kader van *tijdskrediet met motief* het best ingeburgerd is: in ongeveer twee derde van de organisaties met werknemers met tijdskrediet werken op dit moment personen die deeltijds tijdskrediet met motief opnemen. Volledige loopbaanonderbreking in het kader van tijdskrediet met motief of gedeeltelijke loopbaanvermindering-tijdskrediet zonder motief, zien we in ongeveer één derde van de organisaties. 15% van de organisaties maakt melding van werknemers met volledige loopbaanonderbreking-tijdskrediet zonder motief, in hun organisatie.

We maken in wat volgt een onderscheid tussen *deeltijds* en *voltijds* opnemen van tijdskrediet. Enkele van de gestelde observaties uit de cases met betrekking tot deeltijds tijdskrediet die vermeld werden in de voorgaande paragraaf over landingsbanen, zijn hier ook van toepassing.

In het merendeel (70%) van de organisaties met medewerkers in *deeltijds tijdskrediet* werden nieuwe werknemers in dienst genomen om deeltijds tijdskrediet te compenseren; In 14% van de organisaties werden wel nieuwe werknemers in dienst genomen om de gevolgen *gedeeltelijk* te compenseren en in 16% werden geen nieuwe werknemers aangenomen om de gevolgen te compenseren en werden deze gevolgen dus intern opgevangen. Indien nieuwe medewerkers aangeworven werden, gebeurde dit meestal onder minder aantrekkelijke contractvoorwaarden dan bij landingsbanen, nl. met een *vervangingsovereenkomst* of met een *overeenkomst voor bepaalde duur*. Van de organisaties die nieuwe werknemers in dienst namen, bood 63% deze enkel deeltijdse arbeidsovereenkomsten aan, 33% bood zowel voltijdse als deeltijdse contracten aan en 4% enkel voltijdse contracten.

Slechts in ongeveer één derde van de betrokken organisaties werden *geen nieuwe werknemers* in dienst genomen om de gevolgen van deeltijds tijdskrediet te compenseren of werd deeltijds tijdskrediet slechts *gedeeltelijk* gecompenseerd door nieuwe aanwervingen. We polsten naar de redenen hiervoor. De belangrijkste reden hiervoor was dat *de werkorganisatie zo aangepast was dat vervanging zich niet opdrong*. Ook het gegeven dat er *geen middelen voor vervanging* beschikbaar waren, was een reden in een aantal organisaties.

We wilden nagaan welke andere maatregelen ingezet worden om de impact van deeltijds tijdskrediet (gedeeltelijk) op te vangen. In tegenstelling tot de maatregelen die aangewend worden om

VAP-dagen op te vangen (zie hoger) en vergelijkbaar met de maatregelen die gebruikt worden om landingsbanen op te vangen, zien we dat *meer structurele maatregelen* aangewend worden om de gevolgen van deeltijds tijdskrediet te compenseren: het merendeel van de organisaties (68%) vangt deeltijds tijdskrediet (excl. landingsbanen) op door *de contractuele arbeidsduur van deeltijdse medewerker te verhogen* (opplussen van deeltijds werk). Het aanwerven van een nieuwe werknemer (met een tijdelijk contract) om de medewerker in tijdskrediet (maar ook om langdurige zieken en zwangerschapsverloven), te vervangen, vraagt immers veel tijd en vaak een lange inwerkingsperiode waardoor de continuïteit van de werking en naar de cliënten toe, in gedrang kan komen. Ook uit de cases blijkt dat (zeker voor korte periodes van tijdskrediet) meestal eerst intern nagegaan wordt of een deeltijds werkende medewerker die over de geschikte competenties beschikt, geïnteresseerd is om de uren op te vangen door zijn/haar contractuele arbeidsduur te verhogen. Als toch iemand extern dient aangeworven te worden, wordt in eerste instantie getracht om ex-stagiairs of medewerkers met een ander vervangingscontract, in te kunnen zetten.

Ook door *deeltijds werkenden tijdelijk meer uren te laten werken (met compensatie)* worden de gevolgen van deeltijds tijdskrediet enigszins opgevangen (41% van de organisaties). Ongeveer één derde van de organisaties zet *stagiairs* in of vraagt aan medewerkers om *overuren* te presteren die ze op een later moment kunnen *recupereren*.

Naast vervanging door nieuwe en/of zittende medewerkers, stellen we ook vast dat 36% van de organisaties er voor zorgt dat medewerkers verschillende functies/posities binnen de organisatie kunnen opnemen zodat ze *breder inzetbaar* zijn (*functionele flexibiliteit*).

En ook al komt deze maatregel zelden voor, het is toch opmerkelijk om vast te stellen dat 14% van de organisaties overgaat tot het *beperken of uitbesteden van een aantal activiteiten*.

Ook in de overgrote meerderheid (85%) van de organisaties met werknemers met *tijdskrediet met volledige onderbreking* in dienst, werden nieuwe werknemers in dienst genomen om voltijds tijdskrediet te compenseren. In 6% van de organisaties werden wel nieuwe werknemers in dienst genomen om de gevolgen *gedeeltelijk* te compenseren en in 10% werden geen nieuwe werknemers aangenomen om de gevolgen van voltijds tijdskrediet te compenseren.

Indien nieuwe medewerkers aangeworven werden, gebeurde dit meestal met een *vervangingsovereenkomst* of met een *overeenkomst voor bepaalde duur*. Van de organisaties die nieuwe werknemers in dienst namen om de afwezigheden door voltijds tijdskrediet te compenseren, bood 31% deze enkel deeltijdse arbeidsovereenkomsten aan, 52% bood zowel voltijdse als deeltijdse contracten aan en 17% enkel voltijdse contracten.

Slechts in een zeer beperkt aantal organisaties werden dus geen nieuwe medewerkers in dienst genomen om de gevolgen van volledig tijdskrediet te compenseren. We polsten naar de redenen hiervoor. De belangrijkste reden hiervoor was opnieuw dat *de werkorganisatie zo aangepast was dat vervanging zich niet opdrong*.

We wilden nagaan welke andere maatregelen ingezet worden om de impact van voltijds tijdskrediet (gedeeltelijk) op te vangen. Vergelijkbaar met de maatregelen die gebruikt worden om landingsbanen en andere vormen van deeltijds tijdskrediet op te vangen, zien we dat *meer structurele maatregelen* aangewend worden om de gevolgen van tijdskrediet met volledige onderbreking te compenseren: het merendeel van de organisaties (66%) vangt tijdskrediet met volledige onderbreking ook mee op door *de contractuele arbeidsduur van deeltijdse medewerker te verhogen* (opplussen van deeltijds werk). Ook door *deeltijds werkenden tijdelijk meer uren te laten werken (met compensatie van uren)* worden de gevolgen van tijdskrediet met volledige onderbreking enigszins opgevangen (41% van de organisaties). 31% vraagt aan medewerkers om *overuren* te presteren die ze op een later moment kunnen *recupereren*. Ongeveer één kwart van de organisaties zet *stagiairs* of *jobstudenten* in.

Naast vervanging door nieuwe en/of zittende medewerkers, stellen we vast dat 32% van de organisaties er ook voor zorgt dat medewerkers verschillende functies/posities binnen de organisatie kunnen opnemen zodat ze *breder inzetbaar* zijn (*functionele flexibiliteit*).

Ten slotte gaat 1 organisatie op 10 over tot het *beperken of uitbesteden van een aantal activiteiten*.

1.2.3 Stelsels van arbeidsduurvermindering: impact voor de betrokken werknemers, hun collega's en de organisatie

In voorgaande paragrafen werden de *praktijken* inzake verschillende stelsels van arbeidsduurvermindering en VAP-dagen op organisatieniveau in kaart gebracht. In de volgende paragrafen beschrijven we de *impact* van de verschillende stelsels op de *betrokken werknemers, hun collega's en de organisatie*. De bevindingen op basis van de websurvey weerspiegelen de perceptie van de werkgevers.

1.2.3.1 Vrijstelling van arbeidsprestaties

Het merendeel van de werkgevers is (enigszins) niet akkoord met de uitspraken die betrekking hebben op een eventuele negatieve invloed van VAP-dagen op de *verantwoordelijkheden, opleidings- en loopbaankansen* van de *betrokken werknemers*.

Wel gaat het merendeel van de bevroegde werkgevers (enigszins) akkoord met de uitspraak dat de *inzetbaarheid* van deze werknemers minder groot is.

De meningen zijn verdeeld over de uitspraak dat door het opnemen van de VAP-dagen, werknemers minder *betrokken* zijn binnen de organisatie: 47% is hier (enigszins) niet mee akkoord, 34% kan deze uitspraak wel onderschrijven.

Ook zijn de werkgevers sterk verdeeld wat hun oordeel betreft over de mate waarin door VAP-dagen de betrokken werknemers minder *stress* rapporteren: 41% is hier (enigszins) mee akkoord, 36% is hier (enigszins) niet mee akkoord. Wel zien we dat de helft (50%) van de bevroegde werkgevers (enigszins) akkoord is met de uitspraak dat door de VAP-dagen de *jobtevredenheid* bij deze werknemers verbeterd is, ongeveer 1/5 (19%) van de werkgevers gaat hier (enigszins) niet mee akkoord.

Maar, slechts ongeveer een kwart van de bevroegde werkgevers gaat akkoord met de uitspraak dat door VAP-dagen het *absenteïsme* van de betrokken werknemers daalt (24%) of dat de *productiviteit* van deze werknemers stijgt (22%).

59% van de bevroegde werkgevers gaat (enigszins) akkoord met de uitspraak dat het recht op VAP-dagen een drempel vormt om *oudere werknemers in dienst te nemen*.

De meerderheid van de bevroegde werkgevers gaat er (enigszins) mee akkoord dat het opnemen van VAP-dagen er toe bijdraagt dat deze werknemers *minder snel vervroegd uitstromen*.

De cases laten toe om deze bevindingen te verdiepen en te nuanceren en te toetsen aan de mening van de werknemers. *Zo stellen we vast dat de wijze waarop de planning en de opvang en vervanging van VAP-dagen georganiseerd worden, sterk bepalend kan zijn of en in welke mate deze VAP-dagen een impact hebben op de betrokken werknemers*. Zo kunnen, zeker in de ondersteunende diensten waar er meestal geen of weinig vervanging wordt voorzien, VAP-dagen voor een extra werkdruk bij de betrokken werknemers zorgen; prioriteiten dienen gesteld te worden in de werkuitvoering. Vooral voor zogenaamde eenmansfuncties (zoals informatica, boekhouder, e.d.) en leidinggevende functies vormen VAP-dagen een grote uitdaging. Deze functies vergen inderdaad zeer specifieke kennis, en het werk kan dan vaak moeilijk door iemand anders worden overgenomen. Toch weegt deze extra werkdruk volgens de bevroegde betrokken werknemers echter 'niet op tegen het gevoel van rust op momenten dat ze VAP-dagen nemen'.

Zowel werkgevers als werknemers, ongeacht de deelsector, zijn het erover eens dat *vooral de combinatie van een halftijdse betrekking met VAP-dagen moeilijk is* voor de medewerkers in kwestie. Veel van de betrokken werknemers geven aan dat ze zich minder *verbonden* voelen met het team en met de cliënten, dat hun *betrokkenheid* afneemt en 'dat ze niet meer alles kunnen volgen'.

De impact van VAP-dagen op het *ziekteverzuim* is volgens de werkgevers uit de cases moeilijk meetbaar, aangezien werknemers op die leeftijd ook met andere klachten te maken hebben dan hun jongere collega's. Over het algemeen zijn oudere werknemers wel minder afwezig, maar indien ze afwezig zijn, is het voor langere periodes. Sommige werknemers plannen echter hun VAP-dagen in op dagen waarop ze zich minder goed voelen, ook om zich niet ziek te moeten melden. Dit is echter een persoonlijke beslissing van de werknemer.

We polsten bij de werkgevers ook naar hun perceptie van de effecten die VAP-dagen hebben *op de collega's van de betrokken werknemers*. Het merendeel van de bevraagde werkgevers is het er wel over eens dat *het opnemen van VAP-dagen een invloed heeft op het werk van de collega's*: 74% gaat (enigszins) niet akkoord met de uitspraak dat het opnemen van VAP-dagen geen enkele invloed heeft op het werk van collega's, 17% gaat hier (enigszins) mee akkoord.

Deze impact op het werk van collega's is niet zozeer positief: slechts 29% gaat (enigszins) akkoord met de uitspraak dat het opnemen van VAP-dagen *opportuniteiten* biedt voor collega's om nieuwe taken uit te voeren.

Wel is het merendeel van de bevraagde werkgevers (77%) er (enigszins) mee akkoord dat *extra flexibiliteit* wordt verwacht van de collega's van medewerkers die VAP-dagen opnemen en dat de *werkdruk* bij collega's vergroot door het opnemen van VAP-dagen (75% is hier (enigszins) mee akkoord). Daarnaast geeft meer dan de helft van de werkgevers (53%) aan dat zij meer *overwerk* vragen van de directe collega's van werknemers die VAP-dagen opnemen.

De impact op de collega's is echter niet van die aard dat zij hierdoor de organisatie verlaten: 'slechts' 9% van de werkgevers gaat (enigszins) akkoord met de uitspraak dat door het opnemen van VAP-dagen de *vervroegde uitstroomgraad* bij collega's verhoogt, meer dan de helft (56%) gaat hier (enigszins) niet mee akkoord (bijna 10% geeft wel aan dat ze dit moeilijk kunnen beoordelen). Maar toch dient dit een aandachtspunt te zijn, aangezien er (ook al is het beperkt) werkgevers zijn die dit überhaupt vaststellen.

Ook gaat meer dan de helft van de werkgevers (55%) (enigszins) niet akkoord met de uitspraak dat de *werksfeer/collegialiteit* zou verslechteren door het opnemen van VAP-dagen, 18% gaat hier echter (enigszins) wel mee akkoord. Wel tonen de resultaten van de websurvey enige verdeeldheid tussen werkgevers over de uitspraak dat *jongere collega's het kunnen opnemen van VAP-dagen door hun oudere collega's ondersteunen*: één derde van de werkgevers (34%) gaat hier (enigszins) mee akkoord, één derde (34%) staat hier neutraal tegenover, een kwart (25%) gaat hier (enigszins) niet mee akkoord en 6% kan deze uitspraak moeilijk beoordelen.

De cases laten opnieuw toe om deze bevindingen te verdiepen en te nuanceren. De keuze (en mogelijkheid) om werknemers in VAP-dagen *al dan niet te vervangen*, is een belangrijke factor die ook de impact van VAP-dagen op het werk van de collega's, sterk bepaalt. Dit is zeker zo binnen de basiswerking: het niet-vervangen van VAP-dagen van werknemers die in de leefgroepen staan of die in rechtstreeks contact met cliënten staan, heeft een duidelijke impact op het werk van de collega's: de *werkdruk* stijgt en prioriteiten dienen gesteld te worden. Extra flexibiliteit en overwerk wordt gevraagd. Collega's die doorheen het jaar veel inspringen om VAP-dagen of onverwachte situaties op te vangen, krijgen in veel organisaties wel de mogelijkheid om in rustigere periodes ook zeer flexibel vrij te nemen. Organisaties creëren hier de noodzakelijke randvoorwaarden voor, door bijvoorbeeld de opgespaarde VAP- en ziekte-uren te gebruiken om tijdens de vakantieperiodes tijdelijk een werknemer meer uren te geven of iemand extern tijdelijk aanwerven. Collega's kunnen zo hun verlof opnemen en de meer-uren die ze hebben verzameld, recupereren.

Zelfs indien er toch vervanging voorzien wordt voor de opgenomen VAP-dagen, gebeurt dit vaak a.d.h.v. deeltijds contracten. Voltijds werkende, jonge medewerkers hebben dan soms de indruk dat het merendeel van het werk toch op hun schouders terecht komt en dat zij meer bevraagd worden dan hun deeltijds werkende collega's.

Ten slotte polsten we bij de werkgevers ook naar hun perceptie van de effecten die VAP-dagen hebben *op de organisatie*. De overgrote meerderheid (74%) van de bevroagde werkgevers gaat (enigszins) akkoord met de uitspraken dat door het opnemen van VAP-dagen een *grote nood aan extra vervangingen* ontstaat en dat het *financieringsmechanisme* van deze VAP-dagen dient aangepast te worden zodat vervanging mogelijk is of *onder meer aantrekkelijke voorwaarden* kan gebeuren (74%). Het merendeel van de werkgevers (66%) bevestigt dat het opnemen van VAP-dagen nu een *grote kost* betekent voor de organisatie. De cases laten opnieuw toe om deze bevindingen te verdiepen en te nuanceren. Zoals hierboven reeds aangegeven, vormt de (volgens de werkgevers) *beperkte financiering* van VAP-uren een grote uitdaging voor de organisaties. Bovendien wordt de financiering volgens de geïnterviewden gebaseerd *‘op het loon van een medewerker zonder anciënniteit en met een A2-diploma, terwijl de meeste jonge medewerkers nu een A1-diploma hebben en de functie vaak enige ervaring vereist. Met het budget dat men krijgt voor een voltijds werkende A2-medewerker zonder anciënniteit, kan men maar een deeltijds contract van ongeveer 60% aanbieden aan een A1-medewerker met ervaring’*. Ook kan de keuze voor het financieren van vervanging voor VAP-dagen, er toe leiden dat er minder financiering mogelijk is voor andere zaken.

De uitspraak dat de *organisatie en planning* van werkroosters aanzienlijk bemoeilijkt wordt door het recht op VAP-dagen, wordt onderschreven door 63% van de werkgevers. Zeker in organisaties waar VAP-dagen door de werknemer vrij ingepland kunnen worden, zo blijkt uit de cases, vormt de *onvoorspelbaarheid* van deze dagen een grote uitdaging. Vooral in de basiswerking binnen sommige organisaties, zijn teamverantwoordelijken vaak met *herplanning* bezig om o.m. werknemers met VAP-dagen te vervangen om zo steeds een minimumbezetting te kunnen garanderen. Het inroosteren van VAP-uren biedt een oplossing om de organisatie van het werk te vergemakkelijken en de vervanging beter te kunnen organiseren, maar volgens de werknemersvertegenwoordiging dienen werknemers zelf hun VAP-dagen in de mate van het mogelijke, zoveel mogelijk vrij te kunnen inplannen.

Meer dan de helft van de werkgevers (54%) stelt dat door het opnemen van VAP-dagen de *continuïteit in de dienstverlening* vaak bedreigd wordt. 28% gaat hier (enigszins) niet mee akkoord. Ingeval VAP-dagen niet of gedeeltelijk vervangen worden, dient men prioriteiten te stellen in de taakuitvoering; dit kan, zo blijkt uit de cases, soms tot *kwaliteitsverlies* in de dienstverlening leiden en zo kan het *imago* van de organisatie bij de cliënten beschadigd worden.

Dat de *leeftijdsstructuur* in de organisatie er voor zorgt dat de *impact* van deze VAP-dagen *te groot* wordt, wordt bevestigd door 67% van de werkgevers.

Toch ziet een deel van de werkgevers ook *voordelen*: ongeveer twee op drie (67%) van de bevroagde werkgevers stelt dat het aanbod van VAP-dagen de sector net *aantrekkelijk* maakt *voor nieuwe werknemers*. Ook onderschrijft (weliswaar slechts) een kwart van de werkgevers (25%) de bewering dat het kunnen beschikken over werknemers die VAP-dagen opnemen, tegemoet komt aan een *nood aan flexibiliteit* binnen de organisatie. Ongeveer één derde van de werkgevers (30%) gaat (enigszins) niet akkoord met deze bewering. Ook uit de cases blijkt dat werkgevers flexibel met VAP-dagen omgaan om de impact ervan op de cliënten en op de collega's te verminderen. Zo wordt er in een paar organisaties aan werknemers gevraagd om hun VAP-dagen in periodes van overbezetting op te nemen.

De enigszins verdeelde of dubbele houding van werkgevers t.o.v. het systeem blijkt uit de verdeelde antwoorden op de stelling dat *de nadelen van de VAP-dagen niet opwegen tegen de voordelen*: een kwart van de werkgevers (26%) gaat hier (enigszins) niet mee akkoord en ziet meer nadelen dan voordelen, 38% gaat wel (enigszins) akkoord met deze uitspraak en vindt de voordelen duidelijk opwegen tegen de nadelen. Eén derde van de werkgevers (33%) antwoordt neutraal op deze stelling.

68% stelt dat de mogelijkheid zou moeten bestaan om te kunnen kiezen voor een *premie* in plaats van deze VAP-dagen, 17% gaat hier (enigszins) niet mee akkoord. De uitspraak dat er *grenzen* dienen gesteld te worden aan het *maximum aandeel VAP-dagen* in de organisatie, wordt onder-

schreven door 54% van de bevroegde werkgevers, 15% gaat hier (enigszins) niet mee akkoord. Het merendeel van de werkgevers is dus te vinden voor een aanpassing van het stelsel; een aanpassing van het financieringsmechanisme zodat de noodzakelijke vervanging kan voorzien worden, het kunnen kiezen voor een premie en/of een beperking op organisatieniveau.

1.2.3.2 Landingsbanen

In deze paragraaf bespreken we de impact van landingsbanen op de betrokken werknemer zelf, zijn/haar directe collega's en op de organisatie. Het betreft hier de mening en de perceptie van de bevroegde werkgevers, aangevuld met bevindingen op basis van de cases. Indien relevant, maken we een onderscheid tussen landingsbanen met 1/5 loopbaanvermindering en landingsbanen met 1/2 loopbaanvermindering.

Een meerderheid van de werkgevers is (enigszins) niet akkoord met de uitspraken die betrekking hebben op de negatieve invloed van landingsbanen met 1/5 en 1/2 arbeidsvermindering op de *opleidingskansen van de betrokken werknemers*. Ook ziet een meerderheid geen invloed van het opnemen van 1/5 landingsbaan op de *verantwoordelijkheden* die werknemers dienen op te nemen en enkel één werkgever op vijf is (enigszins) akkoord met de uitspraak dat 1/5 landingsbanen de *loopbaankansen* van de betrokken medewerkers beïnvloeden. Wel zien meerdere werkgevers (in vergelijking met de impact van 1/5 arbeidsvermindering in het kader van een landingsbaan) een negatieve impact op de *verantwoordelijkheden* die werknemers in halftijdse landingsbanen dienen op te nemen of op de *loopbaankansen* van de betrokken medewerkers, maar de meningen hierover blijken vooral verdeeld. Wat betreft de invloed op loopbaankansen en opleidingsmogelijkheden, hebben de betrokken werknemers uit de cases de indruk dat niet zozeer hun loopbaanvermindering een rol speelt, maar eerder hun leeftijd; volgens de betrokken werknemers hebben jongeren veel meer ambities en ook meer nood aan bijscholing.

Het merendeel van de bevroegde werkgevers gaat wel (enigszins) akkoord met de uitspraak dat de *inzetbaarheid* van deze werknemers (zowel in 1/5 en zeker in 1/2 landingsbaan) minder groot is. Werknemers in tijdskrediet kunnen inderdaad maar beperkt flexibel ingezet worden of meer-uren opbouwen (door regelmatig in te springen op vraag van de organisatie), zo blijkt ook uit de cases. In geval van meer-uren kan de werknemer een aantal dagen niet ingezet worden om zo deze uren te recupereren (anders verliest de werknemer zijn/haar premie), wat een probleem kan vormen voor de bezetting.

De meningen zijn verdeeld over de uitspraak dat door landingsbanen werknemers minder *betrokken* zouden zijn binnen de organisatie. Landingsbanen met 1/2 arbeidsvermindering lijken wel een grotere impact (groter dan 1/5 arbeidsvermindering in het kader van een landingsbaan) te hebben op de *betrokkenheid* van medewerkers binnen de organisatie. Uit de cases blijkt dat halftijds werkende medewerkers (die in een team werken) vaak een gevoel hebben van '*altijd iets te missen*', zeker in combinatie met VAP-dagen. Dit blijkt wel afhankelijk van de wijze waarop vrije dagen worden opgenomen en ingepland.

Wel is de meerderheid van de werkgevers het er (enigszins) mee eens dat de werknemers in landingsbanen minder *stress* rapporteren. Dit blijkt echter niet zo te zijn voor werknemers in eenmansfuncties en leidinggevend, die in de meeste gevallen (zeker in geval van 1/5 arbeidsduurvermindering) niet (kunnen) vervangen worden, ook gezien de specificiteit van hun werk. Deze werknemers blijven dus vaak verantwoordelijk voor hetzelfde takenpakket, maar beschikken over minder tijd. Dit kan volgens de betrokken werknemers een belangrijke bron van stress vormen. Daarom wordt in de meeste organisaties beslist dat leidinggevend niet halftijds (al dan niet in het kader van tijdskrediet) kunnen gaan werken, tenzij ze van functie wensen te veranderen. Werknemers binnen eenmansfuncties dienen vaak prioriteiten te stellen in hun taakuitvoering en bepaalde taken (die minder vakspecifieke kennis vragen) uit hun functie te schrappen en te delegeren. De realiteit is echter zo dat deze medewerkers vaak een takenpakket hebben dat niet proportioneel

verminderd is t.o.v. de vermindering van arbeidsprestaties. Dit brengt meer *stress en werkdruk* voor de betrokken werknemer met zich mee.

De resultaten van de websurvey tonen dat volgens de werkgevers de *jobtevredenheid* bij de betrokken werknemers verbeterd is. De cases brengen een meer genuanceerd beeld. Een aantal medewerkers die halftijds werken, geeft aan dat ze een deel van hun *autonomie* in hun jobuitvoering verliezen, wat een negatieve invloed heeft op hun jobtevredenheid. Een medewerker geeft bijvoorbeeld aan: *“ik moet gewoon uitvoeren wat er gezegd wordt, en ik heb zelf geen vat meer op een aantal dingen.”*

Meer dan één derde van de bevraagde werkgevers gaat akkoord met de uitspraak dat door landingsbanen het *absenteïsme* van de betrokken werknemers daalt.

Daar waar de meerderheid (59%) van de bevraagde werkgevers nog (enigszins) akkoord gaat met de uitspraak dat het recht op *VAP-dagen* een drempel vormt om *oudere werknemers* in dienst te nemen, zien we dat de meningen over de impact van landingsbanen op de instroomkansen van oudere werknemers, meer verdeeld zijn. Niet alle oudere medewerkers nemen immers een landingsbaan, vervanging is gemakkelijker en de risico's zijn dan ook kleiner.

De overgrote meerderheid van de bevraagde werkgevers gaat er wel (enigszins) mee akkoord dat werknemers in landingsbanen *minder snel vervroegd uitstromen*.

Aan de werkgevers legden we ook een aantal stellingen ter beoordeling voor over de mogelijke impact van landingsbanen op *de collega's van de betrokken werknemers*.

De resultaten tonen dat het merendeel van de bevraagde werkgevers het er wel over eens is dat het opnemen van loopbaanvermindering in het kader van een landingsbaan, ook *een invloed heeft op het werk van de collega's*.

In tegenstelling tot wat we vaststelden over de impact van VAP-dagen, zijn wel meer werkgevers (enigszins) akkoord met de uitspraak dat het opnemen van loopbaanvermindering in het kader van een landingsbaan, *opportunities* biedt voor collega's om nieuwe taken uit te voeren (en dit blijkt nog vaker het geval te zijn door het opnemen van 1/2 dan van 1/5 arbeidsduurvermindering).

En daar waar VAP-dagen heel vaak *meer flexibiliteit* vragen van de collega's, zien we dit iets minder vaak met betrekking tot de impact van landingsbanen met 1/5 loopbaanvermindering en nog minder vaak met betrekking tot de impact van landingsbanen met 1/2 loopbaanvermindering. Dezelfde vaststelling geldt voor de impact op de *werkdruk van de collega's*: daar waar drie kwart van de werkgevers nog akkoord gaat met de stelling dat de werkdruk van collega's vergroot door het opnemen van VAP-dagen, stellen minder werkgevers (58%) dit vast met betrekking tot de impact van landingsbanen met 1/5 loopbaanvermindering en nog minder (44%) met betrekking tot de impact van landingsbanen met 1/2 loopbaanvermindering. Daarnaast geeft slechts een kwart van de werkgevers aan dat zij meer *overwerk* vragen van de directe collega's van werknemers in landingsbanen (bij de opname van VAP-dagen stelt meer dan de helft van de werkgevers een toename van overwerk bij collega's vast). *Het voorzien van vervanging blijkt hier opnieuw cruciaal*. Uit de cases blijkt echter wel dat, gegeven de moeilijkheid om vervanging te voorzien voor 1/5 van een voltijdse betrekking (en in het geval het (tijdelijk) meer laten werken door een andere collega niet mogelijk is), er in het beste geval 'gewacht' wordt om zo verschillende contracten te kunnen cumuleren en iemand te kunnen aanwerven. Vaak worden die uren echter nooit opgevangen. Deze situatie kan leiden tot een (tijdelijke) extra werkdruk voor de collega's.

De impact op de collega's is echter niet van die aard dat zij hierdoor de organisatie verlaten; slechts een beperkt aantal werkgevers stelt dat door het opnemen van landingsbanen de *vervroegde uitstroomgraad* bij collega's verhoogt.

Ook gaat meer dan de helft van de werkgevers (enigszins) niet akkoord met de uitspraak dat de *werksfeer/ collegialiteit* zou verslechteren door het opnemen van landingsbanen. De resultaten van de websurvey tonen (de mening van de werkgever) een eerder positieve houding van jongere collega's ten opzichte van oudere collega's in landingsbanen: enkel ongeveer 1 werkgever op 10 gaat (enigszins) niet akkoord met de uitspraak dat *jongere collega's het kunnen opnemen van landingsbanen door hun*

oudere collega's ondersteunen (43% gaat (enigszins) wel akkoord met deze stelling, 42% staat hier neutraal tegenover).

Opnieuw blijkt uit de cases dat de grootste 'last' voor de voltijds werkende collega's is dat zij meestal 'in de minderheid zijn', een minderheid die van alles op de hoogte is. Dit heeft enerzijds tot gevolg dat alle deeltijdse collega's naar hen komen om op de hoogte te worden gebracht van wat er tijdens hun afwezigheid gebeurde, of om vragen te stellen. Anderzijds komen ook de meeste cliënten (of hun familie) bij hen terecht om informatie te krijgen. Dit geeft voltijdse collega's soms een gevoel dat ze '*alles moeten weten en doen*'.

Aan de werkgevers legden we ook een aantal stellingen ter beoordeling voor over de mogelijke impact van landingsbanen op *de organisatie*.

Ongeveer twee derde van de bevroagde werkgevers gaat (enigszins) akkoord met de uitspraak dat door het opnemen van landingsbanen een *grote nood aan extra vervangingen* ontstaat. En ongeveer de helft van de bevroagde werkgevers gaat (enigszins) akkoord met de uitspraak dat de *regelgeving* van deze landingsbanen dient aangepast te worden zodat vervanging mogelijk is of onder meer aantrekkelijke voorwaarden kan gebeuren.

Maar daar waar VAP-dagen in twee derde van de organisaties toch wel een *grote kost* betekenen, zijn slechts ongeveer 30% van de werkgevers deze mening toegedaan met betrekking tot landingsbanen. De meningen hierover zijn duidelijk verdeeld.

De uitspraak dat de *organisatie en planning* van werkroosters aanzienlijk bemoeilijkt wordt door het opnemen van landingsbanen, wordt onderschreven door iets minder dan de helft van de werkgevers. Ook uit de cases blijkt dat de verscheidenheid aan uurroosters een grote uitdaging is voor de organisatie; het opstellen van de werkschema's vraagt veel puzzelwerk van de teamverantwoordelijken. Zeker in diensten met een ploegensysteem, vormt het opmaken van de planning (binnen de wetgeving rond arbeidstijden) een grote uitdaging (met enerzijds voltijds werkende medewerkers die genoeg rusttijd moeten hebben en anderzijds mensen in tijdskrediet die enkel beperkt meer-uren kunnen opbouwen). Het grootste risico voor de werknemers in tijdskrediet is inderdaad dat ze veel meer-uren opbouwen (door regelmatig in te springen op vraag van de organisatie). In dit geval dient deze werknemer deze meer-uren op korte termijn te recupereren (anders verliest de werknemer zijn/haar premie), wat een probleem kan vormen voor de bezetting.

Meer dan één derde van de werkgevers stelt dat door het opnemen van landingsbanen, de *continuïteit in de dienstverlening* vaak bedreigd wordt. Uit de cases blijkt dat, zelfs al wordt er vervanging voorzien, zeker halftijds tijdskrediet toch voor meer personeelwisselingen zorgt. Dit kan soms de continuïteit van de zorg in het gedrang brengen, vooral voor de functies waar de medewerker rechtstreeks in contact staat met (kwetsbare) cliënten. Het vraagt ook van de cliënten een sterk aanpassingsvermogen. Ook blijkt uit de cases dat medewerkers die tijdskrediet opnemen - en waarvoor er geen vervanging of herziening van het takenpakket wordt voorzien - prioriteiten dienen te stellen binnen hun takenpakket om het werk af te kunnen krijgen binnen een beperkte tijdsperiode. Dit kan er voor zorgen dat in sommige gevallen de extra's of de 'specialiteit' die deze medewerkers aanbieden, deels verdwijnen.

Dat de *leeftijdsstructuur* in de organisatie er voor zorgt dat de *impact* van landingsbanen *te groot* wordt, wordt bevestigd door iets minder dan de helft van de werkgevers.

Naast deze nadelen ziet een deel van de werkgevers ook voordelen: zo onderschrijven ongeveer 2 werkgevers op 5 de bewering dat het kunnen beschikken over werknemers die landingsbanen opnemen, tegemoet komt aan een *nood aan flexibiliteit* binnen de organisatie. Ongeveer een kwart van de werkgevers gaat (enigszins) niet akkoord met deze bewering.

Ook over het stelsel van landingsbanen zijn de meningen van de werkgevers verdeeld, zoals blijkt uit de verdeelde antwoorden op de stelling dat *de nadelen van de landingsbanen niet opwegen tegen de voordelen*. In geval van landingsbanen met 1/5 loopbaanvermindering gaat een kwart van de werkgevers

(26%) hier (enigszins) niet mee akkoord en ziet meer nadelen dan voordelen, 33% gaat wel (enigszins) akkoord met deze uitspraak en vindt de voordelen duidelijk opwegen tegen de nadelen. Iets meer dan één derde van de werkgevers (38%) antwoordt neutraal op deze stelling. Ook wat betreft het stelsel van landingsbanen met 1/2 arbeidsvermindering, zijn de meningen van de werkgevers verdeeld. 30% van de organisaties gaat (enigszins) niet akkoord en ziet meer nadelen dan voordelen, 30% gaat wel (enigszins) akkoord met deze uitspraak en vindt de voordelen duidelijk opwegen tegen de nadelen. Ongeveer één derde van de organisaties (35%) antwoordt neutraal op deze stelling.

1.2.3.3 Andere vormen van tijdskrediet (excl. landingsbanen)

In deze paragraaf bespreken we ten slotte de impact van de verschillende andere vormen van tijdskrediet op de betrokken werknemers zelf, zijn/haar directe collega's en op de organisatie. Het betreft hier de mening en de perceptie van de bevroegde werkgevers, aangevuld met bevindingen op basis van de cases.

Binnen deze rubriek maken we waar nodig, een onderscheid tussen *deeltijdse* en *voltijdse* onderbreking omwille van tijdskrediet. Enkele van de gestelde observaties uit de cases met betrekking tot deeltijds tijdskrediet die vermeld werden in de voorgaande paragraaf over landingsbanen, zijn hier ook van toepassing.

Het merendeel van de werkgevers is (enigszins) niet akkoord met de uitspraken die betrekking hebben op de negatieve invloed van deeltijds en voltijds tijdskrediet op de *verantwoordelijkheden*, *opleidings- en loopbaankansen* van de betrokken werknemers; enkel een minderheid van de bevroegde werkgevers geeft aan dat deze groep minder verantwoordelijkheden krijgt, minder opleidings- en loopbaankansen.

Het merendeel van de bevroegde werkgevers gaat wel (enigszins) akkoord met de uitspraak dat de *inzetbaarheid* van werknemers in deeltijds tijdskrediet minder groot is.

De helft van de bevroegde werkgevers stelt dat ze zich (enigszins) niet akkoord kunnen verklaren met de stelling dat deeltijds tijdskrediet de *betrokkenheid* van medewerkers binnen de organisatie vermindert. Uit de cases blijkt wel dat zeker halftijds werkende medewerkers (die in een team werken) vaak een gevoel hebben van *'altijd iets te missen'*. Dit blijkt wel afhankelijk van de wijze waarop vrije dagen worden opgenomen en ingepland. De meningen zijn meer verdeeld wat de stelling betreft dat voltijds tijdskrediet de *betrokkenheid* van medewerkers binnen de organisatie vermindert: 38% ging hier (enigszins) mee akkoord, 35% was het (enigszins) niet eens met deze bewering.

De meerderheid van de werkgevers is het er (enigszins) mee eens dat werknemers in deeltijds tijdskrediet minder *stress* rapporteren. Dit blijkt, zoals reeds vermeld, op basis van de cases vaak echter niet zo te zijn voor werknemers in eenmansfuncties en leidinggevenden, die in de meeste gevallen niet vervangen worden gezien de specificiteit van hun werk. Ook een groot deel van de werkgevers (websurvey) kan deze stelling onderschrijven voor werknemers in voltijds tijdskrediet maar een groter aandeel werkgevers geeft aan dat ze dit moeilijk kunnen beoordelen.

De resultaten van de websurvey tonen dat volgens de werkgevers de *jobtevredenheid* bij de werknemers in deeltijds tijdskrediet verbeterd is. De cases brengen zoals gezegd een meer genuanceerd beeld. Medewerkers die halftijds werken, ervaren vaak minder autonomie in hun job, wat een negatieve invloed heeft op hun jobtevredenheid. Ook een groot deel van de werkgevers (websurvey) kan deze stelling onderschrijven voor werknemers in voltijds tijdskrediet maar een groter aandeel werkgevers geeft aan dat ze dit moeilijk kunnen beoordelen.

Meer dan één derde van de bevroegde werkgevers gaat (enigszins) akkoord met de uitspraak dat door deeltijds tijdskrediet het *absenteïsme* van de betrokken werknemers daalt of dat deeltijds tijdskrediet zorgt voor een verbetering van de *productiviteit* bij de betrokken medewerkers. De meningen

hierover zijn duidelijk verdeeld. Opnieuw is het voor de werkgevers moeilijker om deze stelling te beoordelen het kader van voltijds tijdskrediet.

41% van de werkgevers gaat (enigszins) niet akkoord met de stelling dat werknemers met voltijds tijdskrediet, *onzeker zijn over hun terugkeer* op het werk, 36% gaat hier (enigszins) wel mee akkoord.

Ten slotte, ongeveer twee derde van de bevroegde werkgevers (63%) gaat er (enigszins) mee akkoord dat werknemers in deeltijds tijdskrediet *minder snel vervroegd uitstromen*. Ongeveer de helft van de bevroegde werkgevers (52%) onderschrijft deze stelling met betrekking tot de impact van voltijds tijdskrediet.

Aan de werkgevers legden we ook een aantal stellingen ter beoordeling voor over de mogelijke impact van andere vormen van tijdskrediet op *de collega's van de betrokken werknemers*.

Uit de resultaten kunnen we afleiden dat de werkgevers van mening verschillen of tijdskrediet nu al dan niet een impact heeft op het werk van de collega's: ongeveer één op drie gaat er (enigszins) mee akkoord dat zowel deeltijds als voltijds tijdskrediet geen noemenswaardige impact hebben, bijna de helft van de werkgevers ziet wel een impact.

De helft van de werkgevers ziet wel dat zowel deeltijds als voltijds tijdskrediet ook *opportunities* bieden voor de collega's om nieuwe taken op te nemen. Wel vraagt tijdskrediet volgens iets meer dan de helft van de werkgevers, extra *flexibiliteit* van de collega's en ziet ongeveer de helft van de werkgevers de *werkdruk* bij de collega's hierdoor ook vergroten (en dit vaker bij deeltijds dan bij voltijds tijdskrediet). Het (kunnen) voorzien van vervanging blijkt hier zoals gesteld, opnieuw cruciaal. Uit de cases blijkt echter wel dat, gegeven de moeilijkheid om vervanging te voorzien voor 1/5 van een voltijdse betrekking (en in het geval het (tijdelijk) meer laten werken door een andere collega niet mogelijk is), dat er in het beste geval 'gewacht' wordt om zo verschillende contracten te kunnen cumuleren en iemand te kunnen aanwerven. Vaak worden die uren echter nooit opgevangen. Deze situatie kan leiden tot een (tijdelijke) extra werkdruk voor de collega's.

De meningen zijn meer verdeeld wat betreft de stelling dat door het tijdskrediet meer *overwerk* van collega's gevraagd wordt, en dit zowel voor deeltijds als voltijds tijdskrediet.

De impact op de collega's is opnieuw niet van die aard dat zij hierdoor de organisatie *vervroegd verlaten*: 'slechts' ongeveer 6% van de werkgevers gaat (enigszins) akkoord met de uitspraak dat door het opnemen van zowel deeltijds als voltijds tijdskrediet de *vervroegde uitstroomgraad* bij collega's verhoogt.

Ook gaat meer dan de helft van de werkgevers (enigszins) niet akkoord met de uitspraak dat de *werksfeer/collegialiteit* zou verslechteren door het opnemen van zowel deeltijds als voltijds tijdskrediet, ongeveer 1 werkgever op 10 gaat hier echter (enigszins) wel mee akkoord. De resultaten van de websurvey tonen een eerder positieve houding van collega's ten opzichte van werknemers in zowel deeltijds als voltijds tijdskrediet: slechts een zeer beperkt aantal werkgevers gaat (enigszins) niet akkoord met de uitspraak dat *collega's het kunnen opnemen van tijdskrediet door hun collega's ondersteunen* (ongeveer 6 op 10 werkgevers gaan (enigszins) wel akkoord met deze stelling).

We kunnen herhalen dat uit de cases blijkt dat de grootste 'last' voor de voltijds werkende collega's is dat zij meestal 'in de minderheid zijn', een minderheid die van alles op de hoogte is en dus ook het meest bevroegd wordt.

Aan de werkgevers legden we ook een aantal stellingen ter beoordeling voor over de mogelijke impact van zowel deeltijds als voltijds tijdskrediet op *de organisatie*.

De stelsels van zowel deeltijds als voltijds tijdskrediet hebben volgens ongeveer twee derde van de door ons bevroegde werkgevers wel een *impact op de organisatie*. Ongeveer drie kwart van de bevroegde werkgevers gaat (enigszins) akkoord met de uitspraak dat door het opnemen van zowel deeltijds als voltijds tijdskrediet, een *grote nood aan extra vervangingen* ontstaat. Maar de meningen zijn eerder verdeeld over de uitspraak dat opnemen van (zowel deeltijds als voltijds) tijdskrediet *een grote kost* betekent voor de organisatie.

56% van de werkgevers is (enigszins) akkoord met de stelling dat de *organisatie en planning* van werkroosters aanzienlijk bemoeilijkt wordt door het opnemen van deeltijds tijdskrediet, 46% van de werkgevers onderschrijft deze stelling in het kader van voltijds tijdskrediet. Ook uit de cases blijkt dat het opstellen van de werkschema's veel puzzelwerk vraagt, zeker in organisaties waar in ploegen gewerkt wordt. (met enerzijds voltijds werkende medewerkers die genoeg rusttijd moeten hebben en anderzijds mensen in deeltijds tijdskrediet die enkel beperkt meer-uren kunnen opbouwen). Het grootste risico voor de werknemers in deeltijds tijdskrediet is inderdaad dat ze veel meer-uren opbouwen (door regelmatig in te springen op vraag van de organisatie). In dit geval dient deze werknemer deze meer-uren op korte termijn te recupereren (anders verliest de werknemer eventueel zijn/haar premie), wat een probleem kan vormen voor de bezetting.

Bijna de helft van de werkgevers stelt dat door het opnemen van zowel deeltijds als voltijds tijdskrediet de *continuïteit in de dienstverlening* vaak bedreigd worden (ongeveer 3 op 10 werkgevers gaan hier (enigszins) niet mee akkoord). Uit de cases blijkt, zoals reeds gesteld, dat, zelfs al wordt er vervanging voorzien, deeltijds tijdskrediet toch voor meer personeelwisselingen zorgt. Dit kan soms de continuïteit van de zorg in het gedrang brengen, vooral voor de functies waar de medewerker rechtstreeks in contact staat met (kwetsbare) cliënten. Ook blijkt uit de cases dat medewerkers die deeltijds tijdskrediet opnemen - en waarvoor er geen vervanging of herziening van het takenpakket wordt voorzien - prioriteiten dienen te stellen binnen hun takenpakket om het werk af te kunnen krijgen binnen een beperkte tijdsperiode. Dit kan er voor zorgen dat in sommige gevallen de extra's of de 'specialiteit' die deze medewerkers aanbieden, deels verdwijnen.

Ongeveer de helft van de werkgevers ondersteunt de stelling dat de *regelgeving* rond (zowel deeltijds als voltijds) tijdskrediet dient aangepast te worden zodat vervanging mogelijk is of onder meer aantrekkelijke voorwaarden kan gebeuren.

Ook ziet een deel van de werkgevers voordelen: zo onderschrijft 45% van de werkgevers de bewering dat het kunnen beschikken over werknemers die deeltijds tijdskrediet opnemen, tegemoet komt aan een *nood aan flexibiliteit* binnen de organisatie (23% gaat (enigszins) niet akkoord met deze bewering). 41% van de werkgevers gaat (enigszins) akkoord met de stelling dat het kunnen beschikken over werknemers die voltijds tijdskrediet opnemen, tegemoet komt aan een *nood aan flexibiliteit* binnen de organisatie (26% gaat (enigszins) niet akkoord met deze bewering).

Ook over de stelsels van zowel deeltijds als voltijds tijdskrediet, zijn de meningen van de werkgevers verdeeld, zoals blijkt uit de verdeelde antwoorden op de stelling dat *de nadelen van tijdskrediet niet opwegen tegen de voordelen*: 21% van de werkgevers gaat hier (enigszins) niet mee akkoord wat het stelsel van deeltijds tijdskrediet betreft en ziet meer nadelen dan voordelen, 32% gaat wel (enigszins) akkoord met deze uitspraak en vindt de voordelen duidelijk opwegen tegen de nadelen. Maar, 42% van de werkgevers antwoordt neutraal op deze stelling.

Ook wat betreft het stelsel van voltijds tijdskrediet, zijn de meningen van de werkgevers verdeeld: 27% van de werkgevers gaat hier (enigszins) niet mee akkoord wat het stelsel van voltijds tijdskrediet betreft en ziet en ziet meer nadelen dan voordelen, ook 27% gaat wel (enigszins) akkoord met deze uitspraak en vindt de voordelen duidelijk opwegen tegen de nadelen. Maar, 42% van de werkgevers antwoordt neutraal op deze stelling.

1.2.4 Deeltijdwerk

Hoewel de praktijken, uitdagingen en gehanteerde oplossingen m b t. deeltijdwerk in de voorgaande paragrafen reeds uitvoerig aangesneden werden, aangezien tijdskrediet een vorm van deeltijdwerk is, bekijken we hier het stelsel van deeltijdwerk in zijn geheel.

We legden aan de werkgever ook een aantal algemene stellingen voor over de impact van deeltijdwerk op de *organisatie*. Deeltijdwerk maakt volgens 57% van de bevroegde werknemers de *organisatie*

minder kwetsbaar bij uitval van personeel; vooral in (semi-)residentiële voorzieningen van PC 319.01 gaat men vaker akkoord met deze uitspraak.

Dat de *continuïteit in de dienst binnen de organisatie bedreigd* wordt door deeltijdwerk wordt door bijna de helft van de werkgevers (48%) verworpen. 19% gaat hier wel (enigszins) mee akkoord.

42% van de werkgevers gaat (enigszins) akkoord met de uitspraak dat de *organisatie van werkroosters aanzienlijk bemoeilijkt* wordt door deeltijds werk. 26% gaat hier (enigszins) niet mee akkoord.

De meerderheid (65%) van de bevroegde werkgevers gaat (enigszins) akkoord met de uitspraak: *'de mogelijkheid tot deeltijds werk in onze organisatie vormt een belangrijke troef voor de aantrekkelijkheid van de organisatie voor nieuwe werknemers'*. In twee derde van de bevroegde organisaties bevordert het aanbod van deeltijd werk ook de retentie van waardevolle werknemers: 64% van de werkgevers gaat (enigszins) akkoord met de uitspraak: *'we hebben al meerdere gevallen gehad waar het stelsel van deeltijds werk het mogelijk heeft gemaakt om een waardevolle werknemer in dienst te houden'*.

De meningen over de impact van deeltijdwerk op de *daling van het absentieïsme* bij de betrokken werknemers zijn verdeeld, met een derde van de werkgevers (32%) die (enigszins) niet akkoord gaat met de stelling *'We observeren een aanzienlijke daling van het absentieïsme bij deeltijdse werknemers t.o.v. voltijds werknemers'*, terwijl 18% hier wel akkoord mee gaat.

De meningen zijn verdeeld over de impact van deeltijdwerk op de *inzetflexibiliteit* van de betrokken werknemers: 36% van de werkgevers gaat (enigszins) niet akkoord met de stelling dat deeltijds werk de inzetflexibiliteit van de betrokken werknemers beperkt, 29% gaat hier wel mee akkoord.

We polsten bij de werkgevers naar het aantal deeltijds werkende werknemers die de laatste 3 jaar de wens hebben geformuleerd *om hun contractuele arbeidsduur te verhogen*. Van de 317 respondenten die deze vraag hebben beantwoord, hebben er 224 (71%) reeds aanvragen van deeltijds werkende werknemers gekregen om hun contractuele arbeidsduur te verhogen.

Iets meer dan twee derde (70%) van de organisaties geeft aan aanvragen om contractueel meer te gaan werken, te ondersteunen om zo vervroegde vrijwillige uitstroom te vermijden.

In een aantal organisaties wordt tijdens de casebezoeken melding gemaakt van de aanwezigheid van werknemers die *onvrijwillig deeltijds* aan de slag zijn in hun organisatie. De oorzaken hiervoor situeren zich vaak in het niet kunnen beschikken over voldoende middelen om een voltijdse job te kunnen aanbieden (zie ook hoger). Bovendien is het niet eenvoudig om één iemand voltijds aan te nemen ter vervanging van VAP-dagen en deeltijds afwezigheden van medewerkers in verschillende functies. Daarnaast blijkt dat de subsidiërende instantie soms zelf grenzen oplegt aan het maximum aantal contractuele uren die aangeboden worden (bv. buitenschoolse kinderopvang).

Ook geeft het volcontinu systeem in bepaalde organisatie (zoals binnen PC 319.01) aanleiding tot het aanbieden van deeltijdse contracten. Ook al konden we vaststellen dat de aanwezigheid van verschillende stelsels van arbeidsduurvermindering en VAP-dagen een uitdaging betekenen voor de planning en organisatie van het werk in deze organisaties, toch zien we dat de *'arbeidswetgeving inderdaad zo opgesteld is dat het ook zeer moeilijk is om een dienst in een volcontinu systeem te kunnen runnen met een beperkt aantal koppen. Het is voor de planning gemakkelijker om meer koppen te hebben die deeltijds werken, dan minder koppen die voltijds werken'*.

De *jobbelasting*, die vooral te wijten is aan de job zelf en de cliënten, maar ook aan de afwijkende uurroosters (nachtwerk, weekendwerk, enz.) kunnen ook aanleiding geven tot deeltijdwerk op vraag van de werknemer. Vraag is dan ook of deze deeltijdarbeid als vrijwillig of als onvrijwillig dient bestempeld te worden?

De aanwezigheid van onvrijwillig deeltijds werkenden in de organisatie heeft ook bepaalde *gevolgen*. Sommige werknemers zijn voltijds werkzoekend (en ontvangen een uitkering van de RVA). Andere werknemers hebben een tweede job in een andere organisatie. Hiermee dient door de werkgever rekening te worden gehouden bij het opstellen van de uurroosters en bij het inplannen van vergaderingen zodat de werknemer deze verschillende jobs kan blijven combineren. Bovendien

kunnen medewerkers die van de RVA een bijkomende uitkering ontvangen, niet tijdelijk een aantal extra contractuele uren krijgen, indien ze deze uitkering willen behouden. Ze kunnen dus moeilijker inspringen in geval van nood.

1.2.5 Capaciteitsuitdagingen en stelsels van arbeidsduurvermindering

Zoals reeds gesteld kunnen de capaciteitsuitdagingen binnen de sector verzwaard worden door arbeidstijdregelingen zoals tijdskrediet, landingsbaan en VAP-dagen. Zo wordt door de verschillende stelsels van arbeidsduurvermindering en VAP-dagen het beschikbare arbeidsvolume van de huidige werknemers beperkt, en wordt er niet altijd vervanging hiervoor voorzien (of kan er niet altijd vervanging voorzien worden). Uit de voorgaande paragrafen blijkt dat door de verschillende stelsels van arbeidsduurvermindering en VAP-dagen, de inzetbaarheid van de betrokken werknemers kan verkleinen. Ook tonen de voorgaande paragrafen aan dat deze verschillende stelsels een invloed kunnen hebben op de inzetbaarheid van de collega's, de werking van de organisatie en op de continuïteit van de dienstverlening.

Maar deze stelsels van arbeidsduurvermindering en VAP-dagen kunnen zoals gesteld, er ook toe bijdragen dat de sector net meer aantrekkelijk wordt voor nieuwe werknemers, waardoor knelpuntvacatures kunnen vermeden worden. Ook kunnen deze stelsels van arbeidsduurvermindering er toe bijdragen dat werknemers langer aan de slag willen en kunnen blijven. Deze gunstige arbeidstijdregelingen kunnen er dus ook mee voor zorgen dat capaciteitsproblemen vermeden en/of opgelost worden.

De relatie tussen de gunstige arbeidstijdregelingen en het beschikbare arbeidsvolume in de sector, is dan ook een complexe relatie.

1.2.5.1 Impact van stelsels van arbeidsduurvermindering op instroom

We stelden reeds vast dat door verschillende stelsels van arbeidsduurvermindering er een nood aan vervanging ontstaat binnen de organisaties, vervanging die niet altijd voorzien wordt (of kan voorzien worden).⁶

Maar we stelden ook vast dat door de verschillende stelsels van arbeidsduurvermindering, de kwaliteit van de aangeboden (vervangings-)vacatures beïnvloed wordt en zelfs in die mate dat het knelpuntkarakter van deze vacatures kan toenemen.

Zo kunnen het *deeltijdse of tijdelijke karakter* van de vacatures (ter vervanging van medewerkers in verschillende stelsels van arbeidsduurvermindering) die uit deze stelsels voortvloeien, een probleem vormen om geschikte kandidaten te kunnen aantrekken.

Ook blijkt uit een aantal cases dat werknemers (zowel in residentiële als in semi-residentiële en ambulante zorg), ten gevolge van de verschillende arbeidstijdregelingen (waarvoor niet altijd vervanging voorzien wordt (of kan voorzien worden)), vaker alleen op hun werkplek (in de leefgroepen) staan, wat de functie *extra zwaar* en *minder aantrekkelijk* voor nieuwe werknemers maakt.

Maar het aanbod van deeltijds werk en de arbeidstijdregelingen bieden ook duidelijke voordelen. Zo stelt de meerderheid (65%) van de bevroegde werkgevers dat *de mogelijkheid tot deeltijds werk net een belangrijke troef vormt voor de aantrekkelijkheid van de organisatie voor nieuwe werknemers*. In de vragenblok over de impact van arbeidstijdregelingen, werd er gepolst naar de door de werkgever gepercipieerde impact ervan op de aantrekkelijkheid van de sector voor nieuwe werknemers. De antwoorden van de respondenten worden in onderstaande tabel weergegeven.

⁶ De inzet van bijkomende onbetaalde arbeidskrachten zoals stagiairs en vrijwilligers wordt in het merendeel van de organisaties gebruikt om het arbeidsvolume in de organisatie te verhogen. Deze personeelscategorieën worden echter zelden als volwaardige krachten ingezet, gegeven het feit dat ze begeleid moeten worden en meestal niet alleen met een cliënt mogen staan, maar zij kunnen soms wel een ondersteuning betekenen voor het vaste team.

Tabel 7 Het aanbod van deze gunstige arbeidstijdregelingen maakt de sector aantrekkelijk voor nieuwe werknemers

	VAP-dagen		1/5 landingsbaan		Halftijdse landingsbaan		Deeltijds tijdskrediet		Volledige loopbaanonderbreking	
	n	%	n	%	n	%	n	%	n	%
Niet akkoord	41	(12,8)	43	(35,2)	18	(13)	37	(19,2)	23	(16,7)
Neutraal	52	(16,3)	26	(21,3)	22	(15,8)	48	(24,9)	42	(30,7)
Akkoord	214	(67,1)	49	(40,2)	93	(66,9)	100	(51,8)	65	(47,5)
N v t /Niet beoordeelbaar	12	(3,8)	4	(3,3)	6	(4,2)	8	(4,1)	7	(5,1)
Totaal	319	(100,0)	122	(100,0)	139	(100,0)	193	(100,0)	137	(100,0)

Bron Vragenlijst 'De versterking van het arbeidsvolume in de social profit sector in Vlaanderen', HIVA-KU Leuven, 2014

Wat betreft leeftijdsgebonden arbeidstijdregelingen, gaat twee derde van de respondenten akkoord met de stelling dat het aanbod van VAP-dagen en van (zeker halftijdse) landingsbanen een impact hebben op de aantrekkelijkheid van de sector voor nieuwe werknemers.

De bezochte cases doen ons deze vaststelling enigszins nuanceren. Wat betreft instroom van jongere werknemers zijn werkgevers en werknemers het er over eens: jongere sollicitanten liggen niet wakker van de voordelen van de gunstige arbeidstijdregelingen, of houden daar weinig rekening mee in hun keuze 'omdat ze niet weten of ze daar nog recht op zullen hebben wanneer zij daar nood aan zullen hebben of wanneer ze die leeftijd bereikt zullen hebben'. Deze stelsels hebben dus geen of weinig invloed op hun beslissing om in de sector te komen werken. De mogelijkheid tot tijdskrediet bestaat inderdaad in alle sectoren, en het aantal verlofdagen (vanaf het begin van de carrière) ligt in andere sectoren vaak hoger. VAP-dagen compenseren dat dus niet op jonge leeftijd.

Als men naar oudere sollicitanten kijkt, stellen zowel werkgevers als werknemers wel een impact vast: VAP-dagen zijn niet gelinkt aan de anciënniteit in de sector, wat zeer aantrekkelijk is voor 45-plus-sollicitanten, die het stelsel direct kunnen benutten.

We stellen dus vast dat leeftijdsgebonden arbeidstijdregelingen de sector vooral aantrekkelijk maken voor oudere kandidaat-werknemers. Maar vormen deze leeftijdsgebonden arbeidstijdregelingen nu net geen drempel voor de organisatie om oudere werknemers in dienst te nemen? We peilden bij werkgevers naar hun mening over de stelling dat VAP-dagen en landingsbanen een drempel vormen voor de organisatie om oudere werknemers in dienst te nemen.

Tabel 8 Het aanbod van deze gunstige arbeidstijdregelingen vormt een drempel voor de organisatie om oudere werknemers in dienst te nemen

	VAP-dagen		1/5 ^{de} Landingsbaan		Halftijdse landingsbaan	
	n	%	n	%	n	%
Niet akkoord	89	(27,5)	59	(45,7)	56	(38,8)
Neutraal	34	(10,5)	23	(17,8)	32	(22,2)
Akkoord	190	(58,6)	44	(34,2)	54	(37,5)
N v t /Niet beoordeelbaar	11	(3,4)	3	(2,3)	2	(1,4)
Totaal	324	(100,0)	129	(100,0)	144	(100,0)

Bron Vragenlijst 'De versterking van het arbeidsvolume in de social profit sector in Vlaanderen', HIVA-KU Leuven, 2014

Op de vraag of het recht op VAP-dagen een drempel vormt voor de organisatie om oudere werknemers in dienst te nemen, antwoordt 59% van de respondenten dat zij hier akkoord mee zijn.⁷ Wat betreft landingsbanen, lijkt deze maatregel in de meeste organisaties geen drempel te vormen voor de organisatie om oudere werknemers in dienst te nemen; de meningen van de respondenten zijn meer verdeeld.

Deze vaststellingen worden ook bevestigd in de bezochte cases. Oudere kandidaten worden zeker niet genegeerd door werkgevers die vaak de ervaring en relativiseringsvermogen van ouderen enorm waarderen. Het is dus geen uitzondering dat een 50-plusser wordt aangeworven. Maar indien het om twee gelijkwaardige kandidaten gaat, zijn alle werkgevers het eens dat *'het gezond verstand zegt om de jongste kandidaat aan te werven'*. Dit heeft in veel organisaties ook deels te maken met het feit dat zij reeds een groot aandeel oudere werknemers tewerk stellen; deze organisaties willen het evenwicht in de leeftijdspiramide herstellen door jongeren in dienst te nemen.

Het verhaal is wel anders in PC 327.01 waar het aantal VAP-dagen beperkt is. Daar worden deze dagen door de werkgevers eerder als een troef dan als een last gezien. Het aantal verlofdagen ligt inderdaad laag in de sector, in vergelijking met andere for profit sectoren waar het begeleidend- en ondersteunend- personeel ook naartoe kan. Deze VAP-dagen maken het precies mogelijk om *'het niveau van de privé in te halen op vlak van verlof'*. De gunstige arbeidstijdregelingen van de sector kunnen volgens de respondenten soms ook het lagere loon (t.o.v. de for profit sector) deels compenseren. De sociale- en beschutte werkplaatsen voelen echter wel de concurrentie van andere deelsectoren van de social profit die meer VAP-dagen aanbieden.

1.2.5.2 Impact van arbeidstijdregelingen op het vermijden van vervroegde uitstroom

De verschillende cases en de bevinding op basis van de websurvey tonen dat de vervanging van personen die minder gaan werken, vaak dient te gebeuren onder minder aantrekkelijke voorwaarden. We zien dan ook dat het deeltijdse of tijdelijke karakter van de *vervangende tewerkstelling* snel kan leiden tot vervroegde uitstroom van deze groep nieuwe werknemers, indien werkgevers er niet in slagen om op korte termijn betere arbeids- en contractvoorwaarden te kunnen aanbieden.

Daarnaast gingen we na wat de impact is van deeltijdwerk en van arbeidstijdregelingen op het vermijden van vervroegde uitstroom van de werknemers die hier gebruik van maken. Volgens de werkgevers in twee derde van de bevraagde organisaties bevordert het aanbod van deeltijd werk de retentie van waardevolle werknemers: 64% van de werkgevers gaat (enigszins) akkoord met de uitspraak *'we hebben al meerdere gevallen gehad waar het stelsel van deeltijds werk het mogelijk heeft gemaakt om een waardevolle werknemer in dienst te houden'*.

Ook werd er in de websurvey gevraagd of de verschillende stelsels van arbeidsduurvermindering en VAP-dagen er volgens de werkgever toe bijdragen dat de *betrokken werknemers* minder snel vervroegd uitstromen.

⁷ Naar paritair comité toe, onderscheidt het PC327.01 zich van de andere, met 4/5 van de respondenten volgens wie VAP-dagen geen drempel vormt. Dit kan verklaard worden door het feit dat er in deze deelsector maar een beperkt aantal VAP-dagen is, in vergelijking met de andere deelsectoren.

Tabel 9 Het aanbod van deze gunstige arbeidstijdregelingen draagt er toe bij dat deze werknemers minder snel vervroegd uitstromen

	VAP-dagen		1/5 landingsbaan		Halftijdse landingsbaan		Deeltijds tijdskrediet		Volledige loopbaanonderbreking		Deeltijdwerk	
	n	%	n	%	n	%	n	%	n	%	n	%
Niet akkoord	66	(20,0)	16	(12,1)	15	(10,3)	26	(13,3)	27	(19,9)	24	(7,6)
Neutraal	54	(16,4)	15	(11,4)	17	(11,6)	32	(16,3)	27	(19,8)	59	(18,7)
Akkoord	189	(57,2)	98	(74,0)	112	(76,7)	124	(63,3)	71	(52,2)	201	(63,6)
N v t /Niet beoordeelbaar	21	(6,4)	3	(2,3)	2	(1,4)	14	(7,1)	11	(8,1)	32	(10,1)
Totaal	330	(100,0)	132	(100,0)	146	(100,0)	196	(100,0)	136	(100,0)	316	(100,0)

Bron Vragenlijst 'De versterking van het arbeidsvolume in de social profit sector in Vlaanderen', HIVA-KU Leuven, 2014

Van de leeftijdsgebonden arbeidstijdregelingen, lijkt de landingsbaan (zowel 1/5 als halftijdse loopbaanvermindering) volgens de werkgevers de grootste impact te hebben op het vermijden van vervroegde uitstroom; ruim drie vierde van de respondenten gaat akkoord met de stelling dat dit stelsel er toe bijdraagt dat deze werknemers minder snel vervroegd uitstromen. De impact van VAP-dagen op het vermijden van vervroegde uitstroom, wordt door iets minder werkgevers nl. ongeveer 6 op 10, als relevant ingeschat.⁸

De cases nuanceren deze cijfers. Indien we naar de verschillende stelsels kijken, kunnen we inderdaad een onderscheid maken tussen *deeltijdwerk* (al dan niet in het kader van tijdskrediet of landingsbaan) en *bijkomende verlofdagen* zoals VAP-dagen. Voor de jobs die vrij intensief zijn en die tijd vragen om fysisch en/of mentaal weer op krachten te komen, zoals het vaak het geval is bij de basisedwerkers die direct in contact staan met de cliënten, kan deeltijdwerk een grote rol spelen in de bereidheid en haalbaarheid om langer aan de slag te blijven. Werkgevers en medewerkers stellen vast dat medewerkers in tijdskrediet vaak over meer motivatie en energie beschikken om hun werk uit te voeren. De impact van VAP-dagen is geringer. Die dagen '*doen zeker deugd*', maar laten het niet altijd toe om echt te recupereren.

Ook tonen de caseverhalen aan dat de *functie* van de betrokken werknemer een belangrijke rol speelt. Basisedwerkers die rechtstreeks in contact staan met cliënten, kinderen, patiënten, ... hebben inderdaad vaker met andere klachten te maken op het einde van hun carrière dan medewerkers in ondersteunende diensten. Een paar dagen per maand extra vrij hebben om fysisch en psychisch te kunnen recupereren, helpt hen dan ook om het werk beter werkbaar en meer haalbaar te maken, waardoor ze langer aan de slag willen en kunnen blijven. Wat betreft de administratieve en ondersteunende functies, is de werkbelasting niet anders dan in andere sectoren. Deze werknemers hebben VAP-dagen dus niet echt nodig om aan de slag te kunnen blijven. Wel zien we dat *vervangings* in deze ondersteunende functies vaak moeilijker is of niet gebeurt, waardoor dezelfde taken in minder tijd moeten uitgevoerd worden en waardoor de werkdruk dus net vaak stijgt.

De sector wordt ook gekenmerkt door een groot aandeel van jobs waarin op *afwijkende werktijden* moet gewerkt worden. In bv. de residentiële instellingen van PC 319.01 wordt vastgesteld dat vervroegde uitstroom eerder te wijten is aan het werken in een volcontinu systeem dan aan de werkdruk. Ook het werken in onderbroken diensten kan een factor zijn die er mee voor zorgt dat werknemers vroegtijdig de organisatie verlaten. Arbeidstijdregelingen helpen wel maar voldoen niet om de last van bv. een volcontinu systeem te compenseren.

⁸ Gegeven het beperkt aantal VAP-dagen in PC327 hebben deze volgens de werkgevers van de sector geen enkele impact op de intentie om al dan niet vroeger uit te stromen. Het aantal verlofdagen in de sector ligt inderdaad wel zeer laag, en de VAP-dagen laten enkel toe om een behoorlijk aantal verlofdagen te bereiken

Ten slotte speelt de *loopbaan* van de persoon ook een rol. Een medewerker die reeds 25 of 30 jaar voltijds aan de slag is, zal een andere impact van VAP-dagen en/of landingsbaan ervaren dan collega's die reeds deeltijds werkten.

We kunnen besluiten met de vaststelling (gebaseerd op de cases) dat minder gaan werken een positieve invloed kan hebben op de werkbaarheid van het werk, zeker op latere leeftijd, maar dat de combinatie van de verschillende stelsels niet echt noodzakelijk is. Zo zijn zowel werknemers als werkgevers het eens: *VAP-dagen bovenop deeltijdwerk zijn een luxe, ongeacht de functie, een welgekomen cadeau, maar hebben geen effect op de intentie om langer aan de slag te blijven.* Integendeel, gezien het effect dat een halftijds betrekking gekoppeld aan VAP-dagen, kan hebben op de betrokken werknemer (o.a. minder voeling met de werkvloer en minder betrokkenheid), is het soms een bijkomende stap naar vervroegde uitstroom.

Ook tonen de cases dat de beslissing om vervroegd uit te stromen, vaak meer te maken heeft met andere factoren in de privésfeer (omdat de partner op pensioen gaat, omwille van de onzekerheid rond het pensioenstelsel, ...) dan omwille van de werkdruk die niet meer haalbaar is. Bovendien blijkt dat de stelsels van arbeidsduurvermindering er wel toe bijdragen dat het werk langer haalbaar en werkbaar blijft maar dat werknemers toch zelden tot de pensioenleeftijd aan de slag blijven.

1.2.5.3 Het vergroten van het arbeidsvolume bij andere, 'zittende werknemers

Of: het 'opplussen' van deeltijdbanen ter vervanging van de verminderde capaciteit door verschillende stelsel van arbeidsduurvermindering.

We stelden reeds vast dat organisaties bij het zoeken naar vervanging voor medewerkers die kiezen voor bepaalde stelsels van arbeidsduurvermindering (zoals landingsbanen en zeker tijdskrediet), de voorkeur geven aan het verhogen van de contractuele arbeidsduur van 'zittende' deeltijds werkende medewerkers of aan het tijdelijk meer uren laten presteren door deeltijds werkenden. Hierdoor wordt vermeden dat nieuwe medewerkers dienen gezocht te worden, vaak voor tijdelijke en/of deeltijdse jobs (wat het knelpuntkarakter van deze vacatures verhoogt), die toch een zekere inwerkperiode en opleiding nodig hebben, wat van de organisaties dan weer een extra investering vraagt. Dergelijke oplossing biedt ook de nodige continuïteit binnen de werking, naar de cliënten toe, ... Stelsels zoals tijdskrediet vormen dan ook goede gelegenheden om - eventueel tijdelijk - bijkomende contractuele uren aan (zowel vrijwillig als onvrijwillig) deeltijds werkende medewerkers aan te bieden. Dit vraagt echter een match tussen de nodige en de beschikbare competenties. Bovendien moeten de uurroosters het ook toelaten.

De werkgevers in de bevroegde cases stellen dat ook de werknemers die vrijwillig kiezen voor deeltijds werk, gesensibiliseerd moeten worden om hun keuze om deeltijds te gaan werken af en toe te herzien, en eventueel de mogelijkheid te overwegen om voltijds te gaan werken indien hun gezondheid en gezinssituatie het toelaten. Een typisch voorbeeld hiervan die door werkgevers wordt aangehaald, zijn vrouwen die lang deeltijds hebben gewerkt voor hun kinderen. Eens de zorg voor de kinderen geen deeltijds werk meer vraagt, zouden deze werknemers gemakkelijker hun arbeidstijd opnieuw verhogen. Bovendien zorgen VAP-dagen vanaf de leeftijd van 45 jaar ook voor extra verlofdagen, die de verhoging van de arbeidstijd in sommige gevallen kan compenseren.

Uit de resultaten van de websurvey blijkt echter dat de meeste werkgevers deze kwesties eerder ad hoc aanpakken en er nog geen concreet beleid rond voeren. Aan alle werkgevers werd gevraagd of er *aandacht wordt besteed aan het vergroten van de arbeidsduur binnen deeltijdbanen.* Uit de resultaten blijkt dat 44% van de bevroegde werkgevers (n=329) daar geen aandacht aan besteedt, terwijl maar 16% daar wel een concreet beleid rond heeft. In 40% van de organisaties wordt *daarover gesproken, maar is er (nog) geen concreet beleid.*

1.2.5.4 Ten slotte ...

Ook aandacht hebben voor systemen van gezond roosteren, voor de voorspelbaarheid van werkschema's, voor het vermijden van onderbroken diensten, het voeren van een goed (leeftijdsbewust) personeelsbeleid en een preventiebeleid inzake o.a. werkdruk en PSR, ... kunnen er toe bijdragen dat werknemers minder behoefte hebben aan arbeidsduurvermindering, minder snel vervroegd uitstromen en kunnen de sector aantrekkelijker maken voor nieuwe werknemers.

1.3 Praktijk afgetoetst aan het juridisch kader

Tot slot geeft het *juridische deellink* voor de betrokken sectoren en organisaties belangrijke inzichten in welke mate het (theoretisch-)juridische potentieel rond arbeidstijden al dan niet correct en ten volle wordt aangewend in de betreffende afspraken.

Op sectorvlak werd nagegaan of de sectorafspraken juridische onregelmatigheden bevatten in verhouding tot de bestaande nationale regelgeving (wetten, KB's, cao's). Op organisatieniveau werd nagegaan of alle schriftelijke afspraken in het arbeidsreglement, organisatie-cao's en interne afspraken zoals die door de organisaties ter beschikking werden gesteld met betrekking tot arbeidstijd en gerapporteerde praktijken, conform de bestaande sectorafspraken en nationale regelgeving zijn.

Vervolgens werd voor de sectoren het (theoretisch-)juridisch potentieel vastgesteld op basis van een oplijsting van alle afwijkingsmogelijkheden ten opzichte van het nationaal juridisch kader, waar al dan niet op sectoraal vlak gebruik van werd gemaakt. Op organisatieniveau werd het potentieel in het juridisch kader dat een antwoord zou kunnen bieden voor de gerapporteerde moeilijkheden in de betreffende cases, in kaart gebracht.

1.3.1 In kaart brengen van de sectorafspraken

De sectorafspraken (sector-cao's en -KB's) met betrekking tot arbeidstijdregelingen zoals die werden teruggevonden op de online database 'Lexsocial' werden in kaart gebracht.

In het algemeen valt op dat de onderzochte paritaire comités veel gelijkenissen, maar toch ook veel *verschillen* vertonen. Zo is in twee paritaire comités de arbeidsduur gemiddeld tot 38 uur per week verlaagd, in 2 andere effectief, waardoor de grenzen voor overloon verschillend zullen zijn. In 2 paritaire comités wordt gebruik gemaakt van de mogelijkheid dat bij KB wordt toegestaan dat de arbeidsduurgrenzen kunnen worden overschreden in de bedrijfstakken, de categorieën van ondernemingen of de takken van ondernemingen waar deze grenzen niet kunnen worden toegepast. In 1 paritair comité wordt bepaalde arbeidstijd forfaitair vastgesteld en de minimale arbeidstijd wordt in 2 paritaire comités verlaagd. Zondagsarbeid wordt in 3 paritaire comités toegestaan en nacht-arbeid in 2 paritaire comités.

Met betrekking tot de VAP-dagen zijn er meerdere verschillen waar te nemen. Zo zijn het aantal VAP-dagen voor alle sectoren met uitzondering van PC 327 gelijk, maar worden nu eens als zoveel uur te presteren uitgedrukt, dan weer als zoveel uur vrijstelling en dan weer als zoveel dagen vrijstelling. Dit kan in de praktijk een verschil betekenen wanneer de arbeidsduur in de organisatie gemiddeld werd verlaagd tot bijvoorbeeld 36 uur. De 45-jarige werknemer uit een sector waar de VAP-dagen worden uitgedrukt als een gemiddelde te presteren per week zal in dat geval geen recht hebben op bijkomende VAP-dagen. De manier waarop de VAP-dagen kunnen worden opgenomen (in halve dagen, dagen of uren) verschilt ook van paritair comité tot paritair comité, net zoals de gevolgen van niet-opname bij het einde van het kalenderjaar (overdracht of niet) en uitdiensttreding (uitbetaling of niet, of meenemen naar een werkgever uit de sector). Tot slot verschilt ook van paritair comité tot paritair comité of VAP-dagen worden opgebouwd in (bepaalde) schorsingsperiodes van de arbeidsovereenkomst.

1.3.2 Verhouding sectorafspraken tot nationaal kader

1.3.2.1 Leeftijdscriminatie als problematiek bij vakantie- of VAP-dagen in alle sectoren

a) Direct onderscheid op basis van leeftijd

In alle onderzochte sectoren worden leeftijdsgebonden dagen (bijkomende vakantie- of VAP-dagen) toegekend aan alle werknemers. Aangezien dit een direct onderscheid op grond van leeftijd betreft, dient het gerechtvaardigd te worden opdat het geen discriminatie zou vormen.

Inzake een direct onderscheid op grond van leeftijd zijn in de eerste plaats wezenlijke en bepalende beroepsvereisten een mogelijke rechtvaardiging (art. 8 Discriminatiewet).⁹ Van een wezenlijke en bepalende beroepsvereiste is er sprake 'indien een bepaald kenmerk, dat verband houdt met een beschermd criterium, vanwege de aard van de betrokken specifieke beroepsactiviteiten of de context waarin deze worden uitgevoerd, wezenlijk en bepalend is en berust op een legitieme doelstelling en evenredig is ten aanzien van deze nagestreefde doelstelling'. Of een vereiste wezenlijk en bepalend is voor een beroep moet *in concreto* worden nagegaan waarbij de rechter moet kijken naar de context van de beroepsactiviteiten. De rechter moet een restrictieve toets doorvoeren, gezien het uitzonderingskarakter van deze rechtvaardigingsgrond.¹⁰ Opdat het vereiste wezenlijk en bepalend is, moet er verder sprake zijn pertinentie en noodzakelijkheid.¹¹ Ten slotte is er een proportioneeltoets.

Een tweede mogelijkheid om een direct onderscheid op basis van leeftijd te rechtvaardigen, steunt op art. 12 Discriminatiewet waarin een specifieke rechtvaardigingsgrond voor het onderscheid op basis van leeftijd bij arbeidsbetrekkingen is neergelegd. Deze specifieke rechtvaardigingsgrond creëert in feite een open rechtvaardigingsstelsel.¹² Een direct onderscheid op grond van leeftijd vormt geen discriminatie wanneer het objectief en redelijk wordt gerechtvaardigd door een legitiem doel, met inbegrip van legitieme doelstellingen van het beleid op het terrein van de werkgelegenheid, de arbeidsmarkt of elk ander vergelijkbaar legitiem doel, en de middelen voor het bereiken van dat doel passend en noodzakelijk zijn.¹³

Of het directe onderscheid op basis van leeftijd in dit geval kan worden gerechtvaardigd, zal een feitenrechter moeten beoordelen. Er is ons geen rechtspraak bekend in België die hierover handelt. We kunnen ons daarom, net zoals een feitenrechter dat zal doen aangezien de Belgische Discriminatiewet een omzetting van Richtlijn 2000/78/EG is, baseren op de rechtspraak van het Hof van Justitie om een inschatting te maken van wat de feitenrechter zou oordelen.

Het Hof van Justitie erkent het verbod op leeftijdsdiscriminatie als een algemeen beginsel van het Unierecht, maar lijkt een ruime proportionaliteitstoets te aanvaarden.¹⁴

Eenzijds is de rechtspraak van het Hof van Justitie over leeftijdsgebonden loonschalen relevant. Het Hof van Justitie blijkt op het vlak van loon bijzonder streng te zijn en zo goed als geen recht-

⁹ Art. 8, §4 Discriminatiewet maakt mogelijk dat de Koning bij besluit een lijst van situaties vastlegt waarin een bepaald kenmerk een wezenlijke en bepalende beroepsvereiste vormt. Van deze mogelijkheid is echter nog geen gebruik gemaakt in België.

¹⁰ S. SOTTIAUX, 'De rechtvaardigingsgronden in het federale discriminatierecht' in C. BAYART, S. SOTTIAUX en S. VAN DROOGHENBROECK (eds.), *De nieuwe federale antidiscriminatie wetten. Les nouvelles lois luttant contre la discrimination*, Brugge, die Keure, 2008, (227-256), 243.

¹¹ Med. Comm. 21 december 2010, *Herziening van de arbeidstijdrichtlijn (tweede fase van de raadpleging van de sociale partners op Europees niveau krachtens art. 154 VWEU)*, COM(2010)801.

¹² I. VERHELST en S. RAETS, 'Discriminatie op de arbeidsplaats: gewikt en gewogen', *Or.* 2011, afl. 4, (90), 103-104.

¹³ Art. 12 §1 Discriminatiewet.

¹⁴ Zie uitgebreid F. HENDRICKX, 'Age and European Employment Discrimination Law' in F. HENDRICKX (ed.), *Active ageing and labour law. Contributions in honour of professor Roger Blanpain* Cambridge, Intersentia, 2012, (3), 3-30.

vaardiging te aanvaarden om het loon rechtstreeks van de leeftijd van de werknemer te laten afhangen.¹⁵ Deze rechtspraak zou erop kunnen wijzen dat leeftijdsgebonden dagen evenmin kunnen worden gerechtvaardigd, aangezien deze ook als een vorm van beloning en dus loon kunnen worden gezien.

Anderzijds is de rechtspraak van het Hof van Justitie over de verplichte pensioenleeftijd relevant. Het Hof van Justitie lijkt op dat vlak een andere richting uit te gaan en zich bijzonder soepel op te stellen, zeker als het gaat om afspraken die steunen op een consensus van de sociale partners.¹⁶ Het Hof aanvaardt met name als legitieme doelstelling van werkgelegenheid dat werknemers worden verplicht met pensioen te gaan om plaats te maken voor jongere collega's. Deze rechtspraak zou erop kunnen wijzen dat leeftijdsgebonden dagen geen directe discriminatie vormen, aangezien uit het kwalitatieve onderzoek effectief is gebleken dat door leeftijdsgebonden dagen voor oudere werknemers jongere collega's meer kansen krijgen op het werk.

In afwachting van Belgische of Europese rechtspraak daaromtrent, kunnen we voorlopig enkel besluiten dat het risico dat een feitenrechter zou oordelen dat er sprake is van een leeftijdsdiscriminatie volgens ons niet kan worden uitgesloten. Een rechtvaardiging op basis van wezenlijke en bepalende beroepsvereiste lijkt ons moeilijk aangezien leeftijdsgebonden dagen aan iedereen in de sector worden toegekend vanaf het bereiken van een bepaalde leeftijd, zonder onderscheid te maken naar beroep. Een rechtvaardiging op grond van een doelstelling van werkgelegenheid of arbeidsmarkt zou gelet op de rechtspraak van het Hof van Justitie omtrent verplichte pensioenleeftijd wel kunnen, maar rekening houdend met de rechtspraak van het Hof omtrent leeftijdsgebonden verloning dan weer niet.

Indien een feitenrechter zou oordelen dat er sprake is van een leeftijdsdiscriminatie, kan niet worden uitgesloten dat de feitenrechter ook zou oordelen dat de overheid aansprakelijk kan worden gesteld en dat de gediscrimineerde werknemer recht heeft op het gederfde aantal leeftijdsgebonden dagen van de oudste werknemerscategorie per jaar sedert het begin van zijn tewerkstelling (of een schadevergoeding *ex aequo et bono* begroot op basis van deze gederfde dagen).

b) Indirect onderscheid op basis van leeftijd

De bijkomende vakantiedagen of vrijstellingen van arbeidsprestaties, kunnen ook tot indirecte discriminatie op grond van leeftijd leiden. Uit het kwalitatieve onderzoek is immers gebleken dat werkgevers terughoudend zijn om oudere werknemers aan te werven omdat deze recht hebben op VAP-dagen. Het criterium is dan het al dan niet recht hebben op VAP-dagen, dat wordt bepaald door de leeftijd van de werknemer zodat er sprake is van een indirect onderscheid op basis van leeftijd. Ook dit onderscheid kan enkel worden gerechtvaardigd door een legitiem doel op voorwaarde dat de middelen voor het bereiken van dat doel passend en noodzakelijk zijn, waarover de feitenrechter zal moeten oordelen.

1.3.2.2 Forfaitaire vaststelling arbeidsduur (PC 319.01)

a) Bij koninklijk besluit

Art. 19 §3, 3° Arbeidswet laat toe dat bij KB op verzoek van het paritair comité de tijd wordt bepaald gedurende welke het personeel ter beschikking is van de werkgever ten aanzien van de werknemers tewerkgesteld aan werken die hoofdzakelijk bij tussenpozen worden verricht. Aan dit

¹⁵ Zie ondermeer HvJ 19 januari 2010, C-555/07, *Seda Küçükdeveci v. Swedex GmbH & Co. KG*, Jur. 2010, I, 365.

¹⁶ Zie ondermeer HvJ 12 oktober 2010, C-45/09, *Gisela Rosenblatt v. Oellerking Gebäudereinigungsges. mbH.*, Jur. 2010, I, 9391.

artikel is in PC 319.01 uitvoering gegeven door 2 KB's, zodat de arbeidsduur in volgende situaties forfaitair wordt vastgesteld:

- begeleiding van kostgangers buiten de inrichting mits verblijf: elke werkdag van minder dan acht uur wordt voor 8 uur in rekening gebracht (KB 09/11/1979);
- nachtdienst met overnachting op de tewerkstellingsplaats: in elke periode van 8 uren tussen 22 uur en 8 uur wordt een inactiviteitsperiode van in totaal maximaal 5 uur niet als arbeidstijd aanzien (KB 07/01/2007).
- In de rechtsleer is evenwel discussie gerezen over de geldigheid van dergelijke KB's, aangezien zij zouden toelaten af te wijken van het begrip arbeidstijd in de zin van RL 2003/88/EG en daarvoor het Europese recht schenden.¹⁷

Wat het KB van 09/11/1979 betreft, is er volgens ons echter geen probleem omdat door het KB een gunstiger maatregel voor de werknemer wordt genomen en een Europese Richtlijn geen afbreuk kan doen aan meer gunstige bepalingen op nationaal vlak.

Wat het KB van 07/01/2007 betreft, bepaalt art. 2 §2 dat de bepalingen van toepassing zijn zonder afbreuk te doen aan RL 2003/88/EG. Wij sluiten ons aan bij de strekking in de rechtsleer waarin wordt gesteld dat niets er aan in de weg staat dat bij KB een definitie van arbeidstijd wordt gegeven die afwijkt van de Europese definitie, op voorwaarde dat de grenzen van de richtlijn worden gerespecteerd met inachtneming van de Europese definitie van arbeidstijd.¹⁸ Concreet betekent dit dat de sector-cao niet strijdig is met het Europese recht, maar dat organisaties er een dubbele telling op moeten nahouden. Om de grenzen van RL 2003/88/EG te respecteren, is het noodzakelijk dat zij alle uren van inactiviteit op de arbeidsplaats, die arbeidstijd zijn volgens RL 2003/88/EG, bijhouden.

b) Bij cao

De cao van 01/07/1998 bepaalt:

“Een dag begeleiding van 0.00 tot 24.00 uur tijdens de vakantieverblijven wordt geteld voor 11 uur onverminderd toepassing van twee derde lid.

De eerste en de laatste dag van de begeleiding tijdens het vakantieverblijf zal worden geteld voor minimum 8 uren en maximum 11 uren.”

De Arbeidswet laat echter niet toe dat de arbeidstijd forfaitair bij cao kan worden bepaald ook niet door algemeenverbindendverklaring van de cao. De tekst van de Arbeidswet is namelijk duidelijk en voorziet dat de Koning de auteur is van de uitzondering, met evenwel een consulterende rol voor het bevoegde paritair comité.¹⁹ Deze bepalingen van de sector-cao zijn dan ook nietig in zoverre zij worden gebruikt om het respecteren van de arbeidsduurgrenzen zoals opgelegd door de Arbeidswet na te gaan. Worden zij slechts gebruikt voor de vaststelling van het loon, dan zijn deze bepalingen niet in strijd met de Arbeidswet. De sector-cao stelt alvast niet dat ze gesloten werd ter uitvoering van art. 19 §3, 3^o Arbeidswet.

¹⁷ Standpunt verdedigd in M. DE GOLS, 'Les heures "bonus"', Ors. 2013, afl. 8, (19), 21-22 en A. FRANKAERT en M. GLORIEUX, 'Temps de garde: regards rétrospectifs et prospectifs à la lumière des développements européens' in S. GILSON en L. DEAR (eds.), *La loi sur le travail. 40 ans d'application de la loi du 16 mars 1971*, Limal, Anthemis, 2011, (331-384), 378.

¹⁸ Standpunt verdedigd door F. KEFER en J. CLESSE, 'Le temps de garde inactif, entre le temps de travail et le temps de repos', *Rev. Dr. ULg.* 2006, (157)165-166.

¹⁹ Zie ook M. JAMOUILLE, E. GEERKENS, G. FOXHAL, et al., *Le temps de travail: transformations du droit et des relations collectives du travail*, Brussel CRISP, 1997, 133.

1.3.2.3 Kleinere opmerkingen

PC 318.02 (gezins- en bejaardenhulp)

Wijzigingsbeding over een essentieel bestanddeel van de arbeidsovereenkomst: in cao 19/11/2012 wordt bepaald ‘voor de werknemers die rechtstreeks leiding geven aan een groep medewerkers wordt het behouden van hun oorspronkelijke functie en tewerkstellingsplaats positief onderzocht maar kan niet automatisch gegarandeerd worden. De afspraken worden schriftelijk vastgelegd’. Als dit een wijzigingsbeding over een essentieel bestanddeel van de arbeidsovereenkomst is, is dit nietig (art. 25 Arbeidsovereenkomstenwet).

PC 319.01 (opvoedings- en huisvestingsinrichtingen en diensten)

Verlof om dwingende redenen: cao 15/10/1984 bevat strengere bepalingen dan cao nr. 45 afgesloten in 1990 (bv. slechts 2 dagen na elkaar, en niet voor schoonouders). De strengere bepalingen voor de werknemer zijn nietig (art. 10 cao-wet).

PC 327 Beschutte werkplaatsen

Wijzigingsbeding over een essentieel bestanddeel van de arbeidsovereenkomst: cao 10/09/2001, nr. 59101 bepaalt ‘voor de werknemer die gebruik wenst te maken van het recht op zorgkrediet, wordt het behoud van zijn/haar oorspronkelijke functie en tewerkstellingsplaats positief onderzocht, maar kan niet automatisch gegarandeerd worden. Het functieniveau, zoals vastgelegd in de collectieve arbeidsovereenkomst van 21 november 1997 wordt gegarandeerd’. Als dit een wijzigingsbeding over een essentieel bestanddeel van de arbeidsovereenkomst is, is dit nietig (art. 25 Arbeidsovereenkomstenwet).

1.3.3 Afspraken op organisatieniveau

De uitdagingen waarmee de onderzochte organisaties vooral worden geconfronteerd inzake arbeidstijd zijn flexibel roosteren, de bekendmaking van de uurroosters en het flexibel opnemen van vakantie- en VAP-dagen. Drie van de vier onderzochte organisaties rapporteerden deze punten immers als moeilijkheid, of bleken de regels daaromtrent te schenden in hun arbeidsreglement, ondernemings-cao's of interne nota's.

In het algemeen valt op dat in alle organisaties de wetgeving rondom arbeidstijd niet (nauwkeurig) wordt nageleefd. Enerzijds laat de wetgeving niet altijd de arbeidspraktijken die de organisaties hanteren of nastreven toe, maar anderzijds moet toch ook worden vastgesteld dat de wetgeving in veel grotere mate zou kunnen worden nageleefd indien de organisaties daartoe de nodige aanpassingen van het arbeidsreglement zouden doen of een ondernemings-cao zouden sluiten.

1.3.4 Juridische mogelijkheden op sectorniveau

Wanneer men het nationaal juridisch kader inzake arbeidstijdregelingen overschouwt, kan worden vastgesteld dat bijkomende beschermende afspraken voor de werknemer vaak mogelijk zijn. Tegelijkertijd geldt dat het wetgevend kader ook elementen aanreikt die vanuit de wensen van de (arbeids)organisatie van belang of interessant kunnen zijn, gelet op de problematiek van de inzetbaarheid van het personeel. Hoewel de wetgeving een grote mate van striktheid vertoont, laat het juridische kader, in welomschreven gevallen, toe dat van verschillende punten wordt afgeweken op voorwaarde dat een sector-KB of sector-cao wordt gesloten. In andere gevallen kan er ook op organisatieniveau van het nationale kader worden afgeweken, maar zou een sectorale tussenkomst de administratieve last van organisaties verkleinen. Van beide wordt hieronder een volledige

opsomming gegeven waarbij wordt aangeduid van welke uitzonderingen reeds gebruik is gemaakt in één of meerdere paritaire comités.

In het algemeen valt dan ook op dat het nationale juridisch kader weliswaar strikt is, maar dat van veel afwijkingsmogelijkheden slechts in enkele paritaire comités (al dan niet beperkt) of in geen enkel paritair comité gebruik wordt gemaakt. We geven hier een overzicht.

Het nationale juridisch kader laat op verschillende punten toe dat ervan wordt afgeweken, op voorwaarde dat er een sector-KB wordt gesloten.²⁰ In sommige sectoren werd er al gebruik gemaakt van deze mogelijkheid:

- tewerkstelling op zondag (art. 13 Arbeidswet). Van deze uitzondering is gebruik gemaakt in PC 319.01 bij KB van 9 november 1979;
- inhaalrust voor zondagarbeid (art. 16 Arbeidswet). Van deze uitzondering is gebruik gemaakt in PC 331 bij KB van 15 februari 1968;
- de tijd bepalen gedurende dewelke het personeel ter beschikking is voor werknemers tewerkgesteld aan werken die hoofdzakelijk bij tussenpozen worden verricht (art. 19 §3, 3° Arbeidswet). Van deze uitzondering is gebruik gemaakt in PC 319.01 bij KB van 7 januari 2007 en cao van 1 juli 1998. Zie echter titel 2.3.1.2 over de geldigheid van deze afspraken;
- overschrijding arbeidsduurgrenzen in bedrijfstakken, de categorieën van ondernemingen of takken van ondernemingen waar deze grenzen niet kunnen worden toegepast tot 11 uur/dag en 50 uur/week (art. 23 Arbeidswet)? Van deze uitzondering is (beperkt: referentieperiode van 4 weken) gebruik gemaakt in PC 319.01 bij KB van 9 november 1979 en in PC 331 (beperkt: referentieperiode van 3 maanden) bij KB van 4 maart 2010;
- overschrijding arbeidsduurgrens van 50 uur/week (art. 27 §1 Arbeidswet). Van deze uitzondering is gebruik gemaakt in PC 331 bij KB van 4 maart 2010.

Van één uitzondering waarvoor een sector-KB vereist is, is in geen enkel onderzocht paritair comité gebruik gemaakt:

- andere controle afwijkende uurroosters deeltijders (art. 162 Programmawet 22 december 1989).

De grote flexibiliteit vereist niet echt een sector-cao, maar wel de tussenkomst van de sector. Onderhandelingen op ondernemingsvlak kunnen maar worden aangevat wanneer sector kans heeft gehad een cao te sluiten. Enkel PC 318 heeft van deze mogelijkheid reeds (beperkt: zondag- en nachtarbeid toegelaten) gebruik gemaakt bij cao van 2 januari 2013.

Andere afwijkingsmogelijkheden vereisen een sector-cao:

- urencontingent dat niet moet worden ingehaald bij kleine flexibiliteit (art. 20*bis* §4, 2de lid Arbeidswet);
- referentieperiodes inhaalrust verlengen tot 1 jaar voor nachtarbeiders (art. 26*bis* §1, lid 4 Arbeidswet);
- afwijken van rusttijd van 11 uur (art. 38*ter* §2, lid 4 Arbeidswet);
- interne grens inhaalrust verhogen tot 143 uren (KB 11 september 2013);
- voorwaarden bijkomende uren deeltijders (art. 5, 6 en 7 cao nr. 35);
- Termijn bekendmaking uurroosters deeltijders (art. 159, §3 Programmawet 22 december 1989).

Bepaalde afwijkingen vereisen niet noodzakelijkerwijze een sector-KB of sector-cao, maar kunnen ook op organisatieniveau (door middel van ondernemings-cao of een opname in het arbeidsregle-

²⁰ Wanneer de sector-cao bij KB algemeen verbindend moet worden verklaard, worden deze opgesomd bij de afwijkingen waar een sector-cao voor nodig is.

ment) worden geregeld. Van de enige afwijkingsmogelijkheid waarvoor een sector-KB nuttig zou zijn, is in geen enkel onderzocht paritair comité gebruik gemaakt:

- nachtarbeid in sommige bedrijfstakken, ondernemingen of beroepen of voor het invoeren van sommige werken (art. 37 §1 Arbeidswet).

Van een aantal afwijkingsmogelijkheden waarvoor een sector-cao nuttig zou zijn, werd in bepaalde paritaire comités reeds gebruik gemaakt:

- minimumduur 3 uur (art. 21 Arbeidswet). Van deze afwijkingsmogelijkheid werd reeds gebruik gemaakt in PC 318.02 (beperkt: 2 uur op zaterdag, zondag en feestdagen) bij cao's van 1 februari 1991 en 22 januari 2013 en in PC 331 (beperkt: verantwoording vereist) bij cao van 5 oktober 1999;
- wijziging minimumgrens deeltijdwerk (art. 11 *bis* §6 tot §8 Arbeidsovereenkomstenwet). Van deze afwijkingsmogelijkheid werd reeds gebruik gemaakt in PC 331 (beperkt: noodzakelijkheid moet worden aangetoond) bij cao van 5 oktober 1999.

Van andere afwijkingsmogelijkheden waarvoor een sector-cao nuttig zou zijn, werd in geen enkel onderzocht paritair comité gebruik gemaakt:

- referentieperiodes inhaalrust verlengen tot 1 jaar (art. 26 *bis* Arbeidswet);
- interne grens inhaalrust verhogen tot 130 uren (KB 11 september 2013);
- omzetten overloon in inhaalrust (art. 29 §4 Arbeidswet);
- uitsluiting van KB 25 juni 1990 tot gelijkstelling van sommige prestaties van deeltijds tewerkgestelde werknemers met overwerk (art. 1 §2 KB 25 juni 1990);
- wijzigen van krediet bijkomende uren deeltijders voor berekenen overloon (art. 6 KB 25 juni 1990);
- alternatieve bekendmaking uurroosters deeltijders (art. 159 §1 Programmawet 22 december 1989);
- bepaling van nadere regels voor het organiseren van het recht op loopbaanvermindering ten belope van een dag per week of een gelijkwaardige regeling (art. 6 cao nr. 103).

Verdieping

Gezien het grote aandeel deeltijders in de sector, gaan we hieronder dieper in op de afwijkingsmogelijkheden voor deze werknemers.

Een eerste belangrijke afwijkingsmogelijkheid betreft de 'bijkomende uren' van deeltijders. Dit zijn uren die de conventionele arbeidsduur van de deeltijders overstijgen, zonder evenwel de bij de wet of collectieve arbeidsovereenkomst vastgestelde normale (voltijdse) arbeidsduur te overschrijden. De deeltijder heeft net zoals de voltijdse werknemer recht op overloon wanneer hij arbeid verricht boven 9 uur per dag of 40 uur per week of boven de lagere grenzen vastgesteld bij cao. De Arbeidswet bepaalt bovendien dat bij KB sommige prestaties van deeltijders met overwerk kunnen worden gelijkgesteld voor de berekening van het overloon. Dit is gebeurd bij KB van 25 juni 1990.²¹ Worden de bijkomende uren gelijkgesteld, dan zijn de gewone overloontoeslagen verschuldigd (50%, maar 100% wanneer op een zon- of feestdag overuren die aanleiding geven tot overloon worden gepresteerd). Prestaties die werden verricht buiten het vaste, cyclische werkrooster of variabele (bekendgemaakte) werkrooster waarbij een vaste wekelijkse arbeidsduur moet worden gerespecteerd, worden gelijkgesteld met overwerk voor de berekening van overloon met uitzondering van een krediet van 12 uren per kalendermaand. Prestaties die werden verricht in een variabel werkrooster met een variabele arbeidsduur, geven aanleiding tot overloon wanneer (1) prestaties werden verricht buiten het variabele (bekendgemaakte) werkrooster, of (2) wanneer de gemiddelde wekelijkse arbeidsduur die moest worden gerespecteerd, wordt overschreden. Het KB bepaalt echter opnieuw een krediet: 3 uur per week te vermenigvuldigen met het aantal weken in de

²¹ KB 25 juni 1990 tot gelijkstelling van sommige prestaties van deeltijds tewerkgestelde werknemers met overwerk, BS 30 juni 1990.

referteperiode bedoeld bij art. 11*bis* Arbeidsovereenkomstenwet met een maximum van 39 uur wordt niet meegerekend voor de berekening van het overloon. Op sectorvlak kan de toepassing van het KB van 19 oktober 1990 echter worden uitgesloten. Het KB is immers niet van toepassing zodra een (sector-)cao voorhanden is waarin de veranderingen van werkroosters en overschrijdingen geregeld worden.²² Bovendien kan bij (sector-)cao het overurenkrediet worden verhoogd.²³ Naast het recht hebben op overloon, wordt de deeltijder ook tegen bijkomende uren beschermd door cao nr. 35 op 3 manieren. Ten eerste kan elke werknemer wiens werkrooster werd overschreden een aanpassing van de arbeidsovereenkomst vragen. Werden de werkroosters gedurende een kwartaal met minstens één uur gemiddeld per week werk overschreden, dan vindt de aanpassing op verzoek van de werknemer sowieso plaats. De concrete afspraken daaromtrent worden in onderling akkoord tussen werkgever en werknemer gemaakt. Wanneer de werknemer het eist, mag de aanpassing niet beneden het gemiddelde liggen van de tijdens dat kwartaal verrichte bijkomende uren. Ten tweede kunnen overschrijdingen van de werkroosters op verzoek van de werkgever maar voor zover de werknemer daarmee instemt. Ten derde kan de werknemer die op verzoek van de werkgever bijkomende uren heeft gepresteerd inhaalrust vragen. De werknemer kan echter slechts inhaalrust vragen op voorwaarde dat de duur van de tijdens het kwartaal verrichte bijkomende uren gemiddeld 20% van het overeengekomen uurrooster bereikt. Bij sector-cao kan echter van deze voorwaarden en beschermingsmechanismen worden afgeweken door zelf de voorwaarden waaronder bijkomende uren kunnen worden gepresteerd, te bepalen.²⁴

Een tweede afwijkingmogelijkheid betreft de bekendmaking van de flexibele uurroosters van deeltijders. Een flexibel uurrooster moet individueel ter kennis worden gebracht van de werknemers door middel van aanplakking van een bericht. Dit bericht moet ten minste 5 werkdagen vooraf, vóór het begin van de werkdag worden aangeplakt. Deze termijn kan evenwel worden gewijzigd door een sector-cao.²⁵ Het bericht moet worden aangeplakt in de lokalen van de onderneming op de plaats waar ook het arbeidsreglement kan worden geraadpleegd, maar een (sector-)cao of het arbeidsreglement kan een andere individuele kennisgeving bepalen.²⁶ Bovendien moet, wanneer er wordt afgeweken van de bekendgemaakte uurroosters, de werkgever deze afwijkingen optekenen in een document.²⁷ De registratieverplichting geldt zowel wanneer er te veel of te weinig wordt gewerkt, wanneer er op andere dagen wordt gewerkt als wanneer wordt afgeweken van de begin- en/of einduren.²⁸ Bij KB op voorstel van het paritair comité kan echter worden toegelaten dat dit document vervangen wordt door een ander document of een ander controlemiddel dat dezelfde waarborgen biedt.²⁹

Een derde afwijkingmogelijkheid betreft de wijziging van de minimumgrens van tewerkstelling van deeltijders. De wekelijkse arbeidsduur van de deeltijder moet in principe minimum een derde van de wekelijkse arbeidsduur van de voltijds tewerkgestelde werknemers die in de onderneming tot dezelfde categorie behoren, bedragen.³⁰ Bij KB kan echter worden afgeweken van deze grens in de bedrijfstakken, de bedrijfspcategorieën of de ondernemingstakken of voor de categorieën van werknemers of werken waarop deze grens niet kan worden toegepast.³¹ Ook bij (sector-)cao kan worden

22 Art. 1, §2 KB 25 juni 1990 tot gelijkstelling van sommige prestaties van deeltijds tewerkgestelde werknemers met overwerk, BS 30 juni 1990.

23 Art. 6 KB 25 juni 1990 tot gelijkstelling van sommige prestaties van deeltijds tewerkgestelde werknemers met overwerk, BS 30 juni 1990.

24 Art. 5 CAO nr. 35, NAR, 27 februari 1981 betreffende sommige bepalingen van het arbeidsrecht ten aanzien van de deeltijdse arbeid, BS 6 oktober 1981, *erratum* BS 4 december 1981.

25 Art. 159, §3 Programmawet 22 december 1989, BS 30 december 1989, *erratum* BS 4 april 1990.

26 Art. 159, §1 Programmawet 22 december 1989, BS 30 december 1989, *erratum* BS 4 april 1990.

27 Art. 160 Programmawet 22 december 1989, BS 30 december 1989, *erratum* BS 4 april 1990. Zie ook KB 8 maart 1990 tot uitvoering van de bepalingen van de programmawet van 22 december 1989 die betrekking hebben op het toezicht op de afwijkingen van het normale werkrooster van deeltijdse werknemers, BS 16 maart 1990.

28 F. BLOMME, *Deeltijdse arbeid*, Brugge, Vanden Broele, 2011, 127.

29 Art. 162 Programmawet 22 december 1989, BS 30 december 1989, *erratum* BS 4 april 1990.

30 Art. 11*bis* lid 5 Arbeidsovereenkomstenwet. Daarnaast geldt ook de algemene regel met haar uitzonderingen dat de duur van elke werkperiode niet korter mag zijn dan 3 uren voor deeltijders.

31 Art. 11*bis*, lid 6 Arbeidsovereenkomstenwet.

afgeweken van de minimumgrens onder dezelfde voorwaarden, op voorwaarde dat het paritair comité de afwijking dan wel toestaat.³² Van deze afwijkingsmogelijkheid werd reeds gebruik gemaakt in PC 331 (beperkt: noodzakelijkheid moet worden aangetoond) bij cao van 5 oktober 1999.

1.3.5 Conclusie

Het onderzoek bracht naar boven dat het optimaal benutten van het arbeidsvolume weliswaar aan strenge regels op het gebied van arbeidstijdreglementering is onderworpen, maar dat er zowel op organisatie- als sectorvlak veel mogelijkheden niet of beperkt worden benut om af te wijken van dit juridisch kader. De afwijkingsmogelijkheden waar wel gebruik van wordt gemaakt op sectorvlak, verschillen bovendien sterk van paritair comité tot paritair comité, zonder dat duidelijk is of de verschillen te verklaren zijn door de verschillende activiteiten en dus noden van de paritaire comités.

Concrete beleidsaanbevelingen zijn dat wordt nagegaan of het risico of leeftijdsdiscriminatie kan worden verkleind of vermeden en dat de forfaitarisering van de arbeidstijd in PC 319 in alle gevallen bij KB gebeurt. Daarnaast zou kunnen worden nagegaan of de verschillen in de sectorafspraken op het gebied van arbeidstijd te verklaren zijn door de verschillende activiteiten van de paritaire comités, dan wel of deze kunnen worden weggewerkt met het oog op een harmonisatie van de arbeidsvoorwaarden in de sector. Tot slot kan worden nagegaan of de opgesomde afwijkingsmogelijkheden van de arbeidsduurgrenzen waar geen of beperkt gebruik van wordt gemaakt in de sector gewenst zijn met het oog op een betere benutting van het huidige arbeidsvolume, waarna de nodige juridische maatregelen kunnen worden genomen.

³² Art. 11bis, lid 7 en 8 Arbeidsovereenkomstenwet.