



Onderzoeksgroep TOR
Vakgroep Sociologie
Vrije Universiteit Brussel
Pleinlaan 2
B-1050 Brussel
E-mail: torgroep@vub.ac.be
<http://www.vub.ac.be/TOR/>

TOR 2003/33

Moeder, wanneer werken wij?

ARBEIDSMARKTCONCLUSIES UIT HET VLAAMS
TIJDSBESTEDINGSONDERZOEK 1988-1999.

Ignace Glorieux

Joeri Minnen

Leen Van Thielen

Een onderzoek in opdracht van de Vlaamse minister van Werkgelegenheid en Toerisme, in het kader van het VIONA-onderzoeksprogramma.

Met ondersteuning van de administratie Werkgelegenheid en het ESF, de Europese bijdrage tot de ontwikkeling van de werkgelegenheid door inzetbaarheid, ondernemerschap, aanpasbaarheid en gelijke kansen te bevorderen en door te investeren in menselijke hulpbronnen.

De tijdsbestedingsdata van TOR'99 werden verzameld in het kader van de PBO-onderzoekprojecten 'De tijdsbesteding van Vlamingen' gefinancierd door de Vlaamse Overheid (projecten PBO97/3/109 en PBO99B/4/25).

De tijdsbestedingsdata van TOR'88 werden verzameld in het kader van diverse onderzoeksopdrachten die financieel gesteund werden door de Nationale Vrouwenraad, het Fonds voor Kollektief Fundamenteel Onderzoek (projectnummer 2.9007.87) en de Onderzoeksraad van de V.U.B.

Inhoudstafel

1.	Tijdsbestedingsonderzoek en het Onderzoek naar Arbeidstijden	7
1.1.	Het maatschappelijk en wetenschappelijk belang van tijdsbestedingsonderzoek	7
1.2.	Vlaams tijdsbestedingsonderzoek: TOR'99	8
1.3.	Arbeidsmarktconclusies uit tijdsbudgetonderzoek	10
1.4.	Opzet van het rapport	11
2.	Werkend Vlaanderen: Wie werkt in Vlaanderen en hoe?	15
2.1.	Algemene tewerkstellingscijfers	16
2.2.	Werkzaamheidsgraad naar geslacht, leeftijd en opleidingsniveau	17
2.2.1.	Werkzaamheidsgraad naar geslacht	18
2.2.2.	Werkzaamheidsgraad naar leeftijd	18
2.2.3.	Werkzaamheidsgraad naar opleidingsniveau	19
2.3.	Arbeidssituatie	21
2.3.1.	Sector van tewerkstelling	21
2.3.2.	Aard van tewerkstelling	22
2.3.3.	Deeltijdse arbeid	25
2.3.4.	Tijdelijke banen	27
2.4.	Besluit	28
3.	Arbeidstijdregimes: Geflexibiliseerd of soeverein?	31
3.1.	Temporele flexibiliteit	32
3.1.1.	Dag-, avond- en nachtwerk	32
3.1.2.	Weekendwerk	36
3.1.3.	Regelmatige en onregelmatige uren	39
3.2.	Soevereiniteit	42
3.2.1.	Voorspelbaarheid einde van de werktijd	43
3.2.2.	Tijdsoevereiniteit	46

3.2.3.	Controle van het werk	48
3.3.	Besluit	50
4.	Temporele Flexibiliteit: Werken op onregelmatige en afwijkende tijden	53
4.1.	Een samenvattende maat voor temporele flexibiliteit	53
4.1.1.	Een Princalsschaal	53
4.1.2.	Een somschaal	56
4.1.3.	Temporele flexibiliteit en levensstijl	58
4.2.	Wie werkt op afwijkende tijden?	61
4.2.1.	Mannen en vrouwen	61
4.2.2.	Leeftijd	62
4.2.3.	Opleidingsniveau	62
4.2.4.	Partnersituatie	63
4.2.5.	Kinderen	64
4.3.	In welke jobs werkt men op afwijkende tijden?	64
4.3.1.	Vast versus tijdelijk werk	65
4.3.2.	Voltijds versus deeltijds werk	65
4.3.3.	Sector van tewerkstelling	66
4.3.4.	Aard van tewerkstelling	66
4.4.	Temporele flexibiliteit en tijdsoevereiniteit	66
4.4.1.	Voorspelbaarheid einde van de werkdag	67
4.4.2.	Tijdsoevereiniteit	67
4.4.3.	Controle van het werk	68
4.5.	Temporele flexibiliteit in een multivariaat model	68
4.6.	Temporele flexibiliteit in tijdsperspectief	75
4.7.	Besluit	78
5.	Arbeidsduur: Hoeveel uren werken wij?	81
5.1.	Arbeidsduur naar socio-demografische variabelen	84
5.1.1.	Geslacht	84
5.1.2.	Mannen en vrouwen in voltijdse en deeltijdse jobs	86
5.1.3.	Leeftijd	88

5.1.4.	Opleidingsniveau	91
5.2.	Arbeidsduur naar arbeidssituatie	95
5.2.1.	Sector van tewerkstelling	96
5.2.2.	Aard van tewerkstelling	99
5.2.3.	Beroepsprestige	101
5.3.	Besluit	104
6.	Arbeidsduur en Arbeidstijdregimes: Hard werken op afwijkende tijden in ruil voor autonomie?	107
6.1.	Temporele flexibiliteit	107
6.1.1.	Dag-, avond- en nachtwerk	108
6.1.2.	Weekendwerk	109
6.1.3.	Uurregeling	112
6.1.4.	Een samenvattende maat voor afwijkend werk	114
6.2.	Soevereiniteit	116
6.2.1.	Voorspelbaarheid einde van de werktijd	117
6.2.2.	Tijdsoevereiniteit	119
6.2.3.	Controle op het werk	122
6.3.	Arbeidstijd en arbeidstijdregimes: een multivariaat model	124
6.4.	Besluit	129
7.	Het Collectieve Ritme van de Arbeid: Synchronie of kakofonie?	131
7.1.	Het dagelijkse arbeidsritme	131
7.2.	Ritmes van de arbeid naar achtergrondvariabelen	133
7.2.1.	Geslacht	133
7.2.2.	Leeftijd	136
7.2.3.	Opleidingsniveau	139
7.2.4.	Partnersituatie	142
7.2.5.	Kinderen	144
7.3.	Ritmes van de arbeid naar jobkenmerken	146
7.3.1.	Voltijds en deeltijds werkenden	146
7.3.2.	Sector van tewerkstelling	152

7.3.3.	Aard van tewerkstelling	154
7.4.	Ritmes van de arbeid en arbeidstijdregimes	156
7.4.1.	Temporele flexibiliteit	156
7.4.2.	Tijdsoeveeriniteit	158
7.5.	Ritmes van de arbeid in tijdsperspectief	159
7.6.	Besluit	162
8.	De Combinatie van Arbeid en Gezin: Arbeidsmarktsegregatie en deeltijds werk	165
8.1.	Vrouwen passen zich aan	165
8.2.	'The invisible 8 hours' revisited	167
8.3.	Deeltijds en voltijds werk: een nieuwe vorm van segregatie?	173
8.4.	Besluit	175
9.	Samenvatting en Besluit	177
9.1.	Samenvatting	177
9.1.1.	Meer (deeltijds) werkende vrouwen	177
9.1.2.	Deeltijds werk en het combineren van arbeid en gezin	178
9.1.3.	Samengebalde loopbanen in de drukke leeftijd	179
9.1.4.	Hardlopers en joggers op de arbeidsmarkt	180
9.1.5.	De mythe van de temporele flexibiliteit	181
9.1.6.	Wie werkt op afwijkende uren?	182
9.1.7.	Kleine ritmeverschillen	183
9.1.8.	Afwijkende werktijden en gezin	184
9.1.9.	Temporele flexibiliteit ... een poging tot synthese	184
9.1.10.	De zeggenschap over de werkuren neemt toe!	187
9.1.11.	Lange uren op afwijkende tijden in ruil voor autonomie?	187
9.2.	Conclusies	188
9.2.1.	Manoeuvreert deeltijds werk vrouwen in de buitenbaan?	188

9.2.2.	Voor meer gelijkheid op de arbeidsmarkt: mannen motiveren tot deeltijds werk	190
9.2.3.	Werk maken van een transitionele arbeidsmarkt	191
9.2.4.	Naar een ontspannen arbeidsbestel?	193
9.2.5.	Het collectief ritme bewaren	194
9.2.6.	De individuele arbeidsduur is niet problematisch, het tweeverdienersgezin stelt wel nieuwe tijdsproblemen	195
9.2.7.	Naar een tijdsbeleid?	196
	Bibliografie	199

Hoofdstuk 1

Tijdsbestedingsonderzoek en het Onderzoek naar Arbeidstijden

1.1. Het maatschappelijk en wetenschappelijk belang van tijdsbestedingsonderzoek

Tijdsbudgetonderzoek registreert het handelen van alledag. In een tijdsbestedingsonderzoek wordt aan respondenten gevraagd alle gestelde activiteiten en hun precieze tijdstippen en tijdsduur op te schrijven. Het minimale tijdsbudget omvat drie reeksen gegevens: wat men doet, wanneer men dat doet en voor hoe lang. Deze minimale informatie wordt bij voorkeur aangevuld met andere relevante gegevens over de gestelde handelingen, zoals de plaats van handelen, de interactiepartners die bij de handeling betrokken waren en eventueel ook met informatie over hoe de actor de gestelde handeling heeft ervaren.

Tijdsbudgetonderzoek brengt de tijdsbesteding en de activiteitspatronen van mensen veel betrouwbaarder en genuanceerder in kaart dan het klassieke survey-onderzoek. In tegenstelling tot een retrospectieve, gestileerde vragenlijst, waarbij gepeild wordt naar frequentie en duur die men besteedt aan bepaalde activiteiten (bv. hoe vaak ging u winkelen de afgelopen week of hoeveel uren keek u gisteren naar de televisie), wordt de tijdsbesteding bij tijdsbudgetonderzoek simultaan geregistreerd. De respondenten registreren gedurende een bepaalde periode alle activiteiten die ze stellen onmiddellijk in een dagboekje. Men verkrijgt daardoor een veel gedetailleerder en omvattender beeld van activiteitenpatronen dan met een vragenlijst die noodzakelijkerwijze veel selectiever en beperkter is. Met dagboekregistratie heeft men bovendien minder af te rekenen met vertekeningseffecten. Herinneringseffecten, over- of onderschatting van sociaal wenselijke of onwenselijke activiteiten, die optreden bij survey's, worden geminimaliseerd door de simultane registratie (Kalfs, 1993). Daardoor beschikt men over een vrij accurate reconstructie van het dagelijkse leven van individuen of groepen.

Een aantal cruciale hedendaagse maatschappelijke ontwikkelingen en problematieken kunnen ons inziens veel beter in kaart worden gebracht door middel van tijdsbestedingsonderzoek dan door de klassieke sociologische survey's. We denken hierbij bijvoorbeeld aan problemen van deregulering en flexibilisering; de beschikbaarheid en toegankelijkheid van diensten (cf. openingstijden, kinderopvang, ...); verkeerscongesties; de gevolgen van takencombinaties zoals arbeid en gezin; de impact van de vergrijzing op de diensteneconomie; de impact van werkloosheid; gevoelens van tijdsdruk; ontwikkelingen in vrijwilligerswerk en cultuurparticipatie; evoluties in het mediagebruik. Het spectrum van

maatschappelijke vragen dat men aan de hand van tijdsbudgetdata kan beantwoorden is quasi onbeperkt. Vanuit beleidsoogpunt is het dan ook een bron bij uitstek ter opvolging van maatschappelijke evoluties. Dit blijkt bijvoorbeeld overduidelijk in Nederland waar men sinds 1975 om de vijf jaar een grootschalige tijdsbudgetstudie organiseert en waarvan de data gebruikt werden in tal van beleidsdocumenten. Het Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid in Nederland maakte van de tijdbudget-gegevens gebruik in haar rapporten over emancipatie, armoede, arbeidstijden en de combinatie arbeid en zorg. Het Ministerie van Onderwijs, Cultuur en Wetenschappen gebruikten ze voor de nota's "*Cultuur als confrontatie: Uitgangspunten voor het cultuurbeleid 2001-2004*" (1999) en "*Cultuurbeleid in Nederland*" (1998). Het Ministerie van Volksgezondheid, Welzijn en Sport wendde de Nederlandse tijdsbestedingsstudies aan voor beleidsbrieven over vrijwilligerswerk, ouderen en jeugd, het Ministerie van Verkeer en Waterstaat voor een mobiliteitsstudie en Economische Zaken voor studies over flexibilisering en informatiserings- en communicatietechnologie. Het bewustzijn waarmee de Nederlandse overheid met nieuwe tijdsproblemen omgaat kwam allicht het sterkst tot uiting door de oprichting van de *Commissie Dagindeling*. Deze commissie deed voorstellen voor een betere afstemming van arbeid en zorg (Commissie dagindeling, 1988).

1.2. Vlaams tijdsbestedingsonderzoek: TOR'99

Als men op regelmatige tijdstippen en op een systematische manier de tijdsbesteding van de bevolking bevraagt zoals in Nederland, dan blijken tijdsbudgetgegevens bijzonder waardevol om maatschappelijke trends te analyseren. Zo kon Koen Breedveld (Breedveld, 1996) op basis van zijn analyses van de Nederlandse tijdsbudgetdata de trend naar flexibilisering van de arbeidstijd duidelijker, maar vooral ook veel genuanceerder in beeld brengen dan dat dit doorgaans het geval is. Wim Knulst gebruikte de data onder meer om de veranderende cultuurparticipatie- en uitgaanspatronen gedetailleerd te beschrijven (Knulst, 1989). Het overzichtsrapport van het Sociaal en Cultureel Planbureau in Nederland van 1995 (de Hart, 1995) toont dan weer treffend aan hoe de toename van het tweeverdienerschap niet heeft geleid tot grote verschuivingen in de verdeling van het huishoudelijk werk. Ook andere analyses in de rapporten van het Sociaal Cultureel Planbureau (bv. over trends in media-gebruik, de afname van maatschappelijke participatie van jongeren en hoger opgeleiden, de toegenomen tijdsdruk bij jongeren als gevolg van een toename van onderwijsverplichtingen, ...) illustreren de rijkdom van tijdsbestedingsgegevens, zeker als ze op een systematische en periodieke manier verzameld worden.

In vergelijking met Nederland, waar men sinds 1975 elke vijf jaar een nationaal tijdsbudgetonderzoek organiseert, bestaat er in Vlaanderen momenteel geen periodiek en systematisch tijdsbestedingsonderzoek. Toch zijn er in ons land de afgelopen 40 jaar verschillende (vaak

beperkte) tijdsbudgetstudies uitgevoerd die het belang van deze onderzoeksmethode voortreffelijk illustreren, onder andere in een aantal oudere studies in de jaren '60 (zie bv. Deleeck & Van De Gracht, 1960; Van Mechelen, 1967; Javeau, 1970). De onderzoeksgroep TOR (werkgroep voor de studie van tijd, cultuur en samenleving) van de vakgroep Sociologie aan de V.U.B. voerde reeds twee tijdsbudgetonderzoeken uit (in 1984 en 1988), weliswaar telkens bij een selectieve en relatief kleine onderzoeksgroep (zie o.m. Elchardus & Enhus et al., 1984; Glorieux, 1995).

Het onderzoek "Tijdsbesteding van de Vlamingen: een tijdsbudgetonderzoek bij een representatieve steekproef van Vlamingen" (PBO97/3/109) is het eerste grootschalige tijdsbudgetonderzoek in Vlaanderen sinds meer dan 30 jaar. In dit kader van het onderzoek hielden 1533 Vlamingen tussen 16 en 75 jaar gedurende een volle week hun tijdsbesteding bij in een daartoe speciaal ontworpen dagboekje. Het veldwerk vond plaats tussen 15 april en 30 oktober 1999. Tussen 15 juli en 1 september werden gedurende 6 weken geen dagboekjes ingevuld, om te voorkomen dat de vakantieperiode te sterk zou doorwegen in de onderzoeksresultaten.

In het TOR'99 tijdsbudgetonderzoek werden data verzameld door middel van dagboekjes en twee vragenlijsten. Het belangrijkste instrument is het dagboekje. In de dagboekjes noteren de respondenten gedurende een volle week alle activiteiten die ze stellen. Ze doen dit door middel van een activiteitenlijst met activiteitencodes, die gebaseerd is op het internationale tijdsbestedingsonderzoek van Szalai (1972), en die in grote mate overeenkomt met de lijst die in het Nederlandse tijdsbudgetonderzoek en de vroegere TOR-onderzoeken werd gebruikt. De activiteitenlijst werd aangevuld met hedendaagse tijdsgebruiken zoals bijvoorbeeld computeren en er werd een categorie met verplaatsingsactiviteiten toegevoegd. Onder elf hoofdrubrieken staan 154 activiteiten, die de respondenten toelaten hun activiteiten te coderen. De lijst omvat omzeggens alle courante menselijke activiteiten. Als een respondent er evenwel niet in slaagde zijn handeling onder te brengen in de gegeven categorieën, kon hij zijn handeling vrij beschrijven, waarna ze door de onderzoekers gecodeerd werden.

Wij opteerden voor een continue dagboekregistratie (Glorieux & Moens, 1999). Bij continue registratie wordt van de respondent verwacht dat hij zijn activiteiten registreert telkens hij, volgens de in het onderzoek gestelde definitie, van activiteit verandert. Elke gestelde handeling wordt dus sequentieel genoteerd in het dagboekje, waarbij telkens ook de begin- en eindtijd van de activiteit wordt opgegeven. Omdat alle activiteiten van de respondent genoteerd moeten worden, sluit de begintijd van elke geregistreeerde handeling in principe aan bij de eindtijd van de vorige activiteit. Naast het noteren van een activiteit, een nevenactiviteit en begin- en eindtijden, wordt per activiteit ook extra informatie ingewonnen over de kenmerken van de geregistreeerde handeling. Deze bijkomende informatie heeft betrekking op de plaats van

de activiteit, het eventuele transportmiddel, de aanwezigheid van anderen, de gesprekspartners tijdens de activiteit en de motivatie om de activiteit te stellen.

1.3. Arbeidsmarktconclusies uit tijdsbudgetonderzoek

De tijdsbestedingsgegevens van TOR'99 bevatten een schat aan gegevens over de dagelijkse tijdsbesteding van de Vlamingen en over de plaats van verschillende vormen van arbeid hierin. De begeleidende enquête bevat bovendien een groot aantal variabelen die betrekking hebben op de arbeidsmarktsituatie van de respondenten. We beschikken ook over een – weliswaar meer beperkte – tijdsbestedingsdataset uit 1988 (TOR'88). In deze tijdsbudgetenquête gebruikten we dezelfde methodiek (zij het slechts over 3 registratiedagen) bij een aselechte (gewogen) steekproef van 466 Vlamingen tussen 21 en 40 jaar. De enquêtes van 1988 en 1999 bevatten bovendien een groot aantal vergelijkbare vragen rond arbeidstijden en arbeidssituatie.

Met deze gegevens kunnen we:

- a) de arbeidssituatie van Vlamingen tussen 16 en 75 in kaart brengen
- b) de temporele organisatie van de arbeid van Vlamingen in het algemeen en van verschillende subcategorieën gedetailleerd beschrijven
- c) vergelijkingen maken tussen 1988 en 1999 van de arbeidssituatie en de temporele organisatie van de arbeid van Vlamingen tussen 21 en 40 jaar

Sub a)

De enquête van TOR'99 bevat tal van vragen over de arbeidssituatie van de respondent. Zo kennen we de beroepstoestand, het hoofdberoep, de beroepstitel, het arbeidsstatuut, of men voltijds of deeltijds werkt, de contractuele arbeidstijd, de gemiddelde reële arbeidstijd (volgens de respondent), het aantal werkdagen per week, de regelmaat van dag-, avond- en nachtwerk, het aantal zaterdagen en zondagen dat men per jaar werkt, in welke uurregeling men werkt, hoe het werk gecontroleerd wordt, in welke mate men begin- en einduren kan laten variëren, in welke mate men het einde van de dagtaak kan voorspellen, Naast al deze informatie over de arbeidssituatie hebben we uiteraard ook een groot aantal achtergrondvariabelen m.b.t. de gezinssituatie, het opleidingsniveau en de leeftijd van de respondent, de ouders, de partner, ... die kunnen gekoppeld worden aan de arbeidstijdgegevens uit de dagboekjes en de enquêtes.

Al deze informatie laat toe om een beschrijving te maken van wie werkt in Vlaanderen, in welke beroepssectoren men werkt, hoeveel en hoe lang men werkt, wie op afwijkende tijden werkt, deeltijds werkt, wie overuren maakt of juist heel korte werkdagen kent, In dit rapport willen we dan ook een aantal pertinente parameters m.b.t. 'werkend Vlaanderen' weergeven met de bedoeling een gedetailleerde beschrijving van de arbeidsmarktsituatie in Vlaanderen (anno 1999) te geven.

Sub b)

Uiteraard steunen onze analyses in dit rapport ook op de gegevens die verzameld werden door middel van de dagboekgegevens. Op basis van de tijdsbestedingsgegevens geven we een gedetailleerde beschrijving van de temporele organisatie van het werk in Vlaanderen. Wanneer begint men 's morgens te werken en wanneer eindigt de werkdag? Wie werkt er 'van negen tot vijf'? Hoeveel Vlamingen zien we aan het werk 's avonds, 's nachts, op zaterdag en zondag en hoe varieert dit naar beroepssector? Deze parameters kunnen uiteraard verder opgesplitst worden naar relevante subcategorieën in de bevolking (zie a). We gaan o.m. na op welke tijdstippen deeltijds tewerkgestelden werken en hoe ze hun arbeid organiseren, we onderzoeken wie vroeg begint en eindigt en wie laat werkt, hoe het ritme van de betaalde arbeid samenhangt met dat van het huishoudelijke werk,

Sub c)

De vergelijking van de gegevens van 1988 en 1999 maakt het mogelijk een aantal evoluties te bestuderen, zij het alleen voor de 21 tot 40 jarigen. Zo gaan we na of er nu meer gewerkt wordt 's avonds, 's nachts en in het weekend dan in 1988. We gaan ondermeer na in welke mate de duur van de werktijd geëvolueerd is en in welke mate en bij welke bevolkingscategorieën deeltijds werk toegenomen is in die periode,

1.4. Opzet van het rapport

We presenteren onze analyses in 7 hoofdstukken. Bij wijze van inleiding, schetsen we in hoofdstuk 2, op basis van de gegevens uit TOR'99, een portret van de werkende bevolking in Vlaanderen. Op die manier proberen we een algemeen zicht te krijgen op wie er werkt en hoe men werkt in Vlaanderen. Parameters zoals de activiteitsgraad, de werkzaamheidsgraad en de werkloosheidsgraad verschaffen een algemeen overzicht van de arbeidsmarktparticipatie van de Vlaamse bevolking. De werkzaamheidsgraad opgedeeld naar een aantal demografische achtergrondvariabelen (geslacht, leeftijd, opleidingsniveau) biedt een algemeen overzicht van wie werkt in Vlaanderen. Daarnaast bekijken we in dit hoofdstuk een aantal algemene arbeidskenmerken van de werkende bevolking in Vlaanderen.

In welke sectoren en in welk soort jobs werkt men, in welke mate werkt men voltijds en deeltijds en in welke mate werkt men in een vast of tijdelijk statuut? In de mate van het mogelijke vergelijken we onze data met gegevens uit ambtelijke statistieken. Dit laat ons toe de externe validiteit van onze gegevens en parameters te toetsten. Waar mogelijk maken we ook vergelijkingen met de gegevens van TOR'88. Dit laat ons toe bepaalde evoluties over de tijd te bekijken en in die zin ook de vaststellingen voor 1999 beter te duiden.

In hoofdstuk 3 zoomen we in op de arbeidstijdregimes waarin Vlamingen werken. Algemeen wordt aangenomen dat grote groepen werknemers in de loop van de jaren '80 en '90 werden geflexibiliseerd. Alhoewel deze trend naar flexibilisering algemeen als feit aanvaard wordt, zijn er toch verbazend weinig harde gegevens die deze evolutie illustreren. In het derde hoofdstuk proberen we deze lacune voor een deel op te vullen. Op basis van de enquête-gegevens van TOR'99 schetsen we een beeld van de werktijd van de Vlamingen. Hierbij hebben we het dan niet over de arbeidsduur, maar wel over de timing en de regelmaat van de werktijd en over de mate waarin men zelf kan beslissen wanneer en hoe men werkt.

In hoofdstuk 4 proberen we een meer synthetisch beeld te krijgen op de diverse aspecten van temporele flexibiliteit die in hoofdstuk 3 gedetailleerd beschreven werden. We gaan na in welke mate er tussen de verschillende vormen van temporele flexibiliteit een samenhang bestaat en proberen op basis hiervan een samenvattende maat voor temporele flexibiliteit te construeren. Zo'n samenvattende maat laat ons toe een meer synthetisch beeld te schetsen van de prevalentie en de evolutie van temporele flexibiliteit en de bevolkingscategorieën die er mee geconfronteerd worden. Bovendien gebruiken we deze synthetische maat voor multivariate analyse waarbij relevante bevolkingsgegevens en jobkenmerken en hun onderlinge samenhang in verband gebracht worden met temporele flexibiliteit.

In hoofdstuk 5 bekijken we de wekelijkse arbeidsduur van Vlamingen. We doen dat aan de hand van de dagboekregistratie. In onze analyses van de wekelijkse arbeidsduur hanteren we een ruim arbeidsbegrip. Het omvat o.m. betaalde arbeid buitenshuis en thuis, betaalde overuren, werk in functie van het beroep zonder vergoeding van overuren, solliciteren, Op basis van drie parameters - de duur per respondent, de participatiegraad en de duur per participant - gaan we na welke categorieën in de bevolking veel werkuren presteren en wie geen of weinig formele arbeid verricht.

In hoofdstuk 3 en 4 stellen we vast dat bepaalde groepen meer onderhevig zijn aan temporele flexibiliteit dan andere. In hoofdstuk 5 stellen we de variaties in arbeidsduur vast onder verschillende bevolkingscategorieën. In hoofdstuk 6 onderzoeken we het verband tussen enerzijds flexibele arbeidstijden en tijdsoevereniteit op het werk en anderzijds het aantal werkuren dat gepresteerd wordt. We gaan na of

de geflexibiliseerde arbeidskrachten een nieuwe onderlaag vormen op de arbeidsmarkt, die niet alleen op onvoorspelbare, afwijkende tijden werken, maar ook nog heel veel arbeidsuren presteren. Of zijn het eerder diegenen met tijdsovereiniteit die hun autonomie afkopen door langere werkweken te kloppen?

In hoofdstuk 7 exploreren we op basis van de tijdsbudgetgegevens de timing en het ritme van de arbeid. De dagboekregistratie bij tijdsbestedingsonderzoek levert niet alleen een heel accuraat beeld van de arbeidsduur, maar biedt ook heel gedetailleerde informatie over wanneer mensen werken. In hoofdstuk 7 gaan we o.m. na wanneer de werkdag begint en eindigt, in welke mate Vlamingen en/of bepaalde bevolkingscategorieën op dezelfde tijdstippen werken en wie op afwijkende tijden werkt, welke dagen meer gewerkt wordt dan andere, wanneer werkenden samen in het woon-werkverkeer We gaan na in welke mate het ritme van de arbeid een collectieve cadans volgt, dan wel verworden is tot een kakofonie van individuele ritmes. Het beschrijven van al deze ritmes is aanvullend bij de informatie uit de enquêtegegevens in verband met temporele flexibiliteit die ondermeer in hoofdstuk 3 en 4 verwerkt werd.

In hoofdstuk 8 gaan we dieper in op de actuele problematiek van het combineren van arbeid en gezin, een kwestie waar vooral vrouwen mee geconfronteerd worden. Uit tal van analyses die in dit rapport aan bod komen, blijkt telkens weer dat mannen en vrouwen geen gelijke partners zijn op de arbeidsmarkt. Ondanks de massale toetrede van vrouwen op de arbeidsmarkt, ligt de activiteitsgraad van vrouwen nog altijd lager dan die van mannen. De betrokkenheid van vrouwen varieert over de levenscyclus op een andere manier dan bij mannen. Deeltijds werk is bijna uitsluitend een vrouwenzaak, maar ook voltijds werkende vrouwen werken minder uren dan voltijds werkende mannen. In hoofdstuk 8 bekijken we een aantal mechanismen op de arbeidsmarkt die ervoor zorgen dat de werkdruk bij vrouwen binnen de perken blijft. Het zijn mechanismen, vaak ook strategieën bij vrouwen, die ervoor zorgen dat de werktijd van vrouwen gedrukt kan worden in functie van het huishoudelijke werk en de kinderopvang die ze moeten verrichten.

In hoofdstuk 9 tenslotte, geven we een aantal samenvattende conclusies en bedenkingen en proberen we ook de beleidsrelevantie van onze onderzoeksbevindingen aan te geven door een aantal beleidsconclusies te formuleren.

HOOFDSTUK 2

WERKEND VLAANDEREN

WIE WERKT IN VLAANDEREN EN HOE?

In dit hoofdstuk schetsen we een portret van de werkende bevolking in Vlaanderen, op basis van de gegevens uit TOR'99. Op die manier proberen we een algemeen zicht te krijgen op wie er werkt en hoe men werkt in Vlaanderen. Parameters zoals de activiteitsgraad, de werkzaamheidsgraad en de werkloosheidsgraad verschaffen een algemeen overzicht van de arbeidsmarktparticipatie van de Vlaamse bevolking. De werkzaamheids-graad opgedeeld naar een aantal demografische achtergrondvariabelen (geslacht, leeftijd en opleidingsniveau) biedt een algemeen overzicht van wie werkt in Vlaanderen. Daarnaast bekijken we in dit hoofdstuk een aantal algemene arbeidskenmerken van de werkende bevolking in Vlaanderen. In welke sectoren en in welk soort jobs werkt men, in welke mate werkt men voltijds en deeltijds en in welke mate heeft men een vast of tijdelijk statuut? In de mate van het mogelijke vergelijken we onze gegevens met Vlaamse gegevens van de Europese Arbeidskrachtentelling van 1999 (EAK'99) en indien mogelijk met de gegevens van TOR'88. De vergelijking met de Arbeidskrachtentelling laat ons toe de representativiteit en de externe validiteit van onze gegevens en parameters te toetsen. De vergelijking met TOR'88 laat toe om bepaalde evoluties over de tijd te bekijken.

Het vergelijkend cijfermateriaal vonden we onder meer in een publicatie administratie werkgelegenheid (2001), de webstek NIS (www.statbel.fgov.be); de webstek steunpunt Werkgelegenheid, Arbeid en Vorming (www.steunpuntwav.be) en de webstek van de Administratie Planning en Statistiek van de Vlaamse Gemeenschap (aps.vlaanderen.be). Al deze instanties baseren zich op de cijfers van de Europese Arbeidskrachtentelling (EAK) van het Nationaal Instituut voor de Statistiek. Wanneer we geen officiële vergelijkende cijfers vonden, raadpleegden we zelf de data van de Arbeidskrachtentelling van 1999 om de nodige parameters te berekenen.

De drie bevragingen (TOR'88; TOR'99 en EAK'99) hebben elk een andere leeftijdsafbakening. Voor de vergelijking tussen TOR'99 en EAK gebruiken we, tenzij anders vermeld, de leeftijdscategorieën van 16 tot 64 jaar. Bij de vergelijking van TOR'99 met TOR'88 beperken we beide steekproeven noodgedwongen tot de 21 tot 64 jarigen. Tenzij anders geformuleerd worden alle werkende respondenten in de analyses betrokken.

Vooraleer onze gegevens gedetailleerd te analyseren en te vergelijken, geven we eerst een algemeen overzicht van de beroepstoestand van de

respondenten van TOR'99 (N=1533). In tabel 2.1 wordt de steekproef van TOR'99 weergegeven naar arbeidssituatie. De grootste groep binnen de onderzoekspopulatie zijn de werkenden. Iets meer dan de helft van de respondenten (55,3%) heeft op het moment van de bevraging betaald werk. 17,5% van de respondenten is reeds op pensioen (incl. bruggepensioneerden). Een even grote groep (17,4%) heeft op het moment van de bevraging geen betaald werk. De redenen hiervoor zijn zeer divers: werkloosheid (4,5%), arbeidsongeschiktheid (2,3%), ziekteverlof (1,2%), op zoek naar eerste job (0,6%) en verlof zonder wedde of loopbaanonderbreking (0,4%). 8,4% van de onderzoeksbevolking zorgt voor het huishouden en 9,8% van de respondenten zit nog op de schoolbanken.

TABEL 2.1: VERDELING VAN DE VLAMINGEN TUSSEN 16 EN 75 JAAR NAAR ARBEIDSSITUATIE - TOR'99

	TOR'99 (N=1533)
Student	9,8%
Op zoek naar eerste job	0,6%
Werkend	55,3%
Ziekte of bevallingsverlof	1,2%
Verlof zonder wedde of loopbaanonderbreking	0,4%
Uitkeringsgerechtigd werkloos	4,5%
Zorg voor huishouden	8,4%
Arbeidsongeschikt	2,3%
Gepensioneerd	17,5%

Ruim de helft van de respondenten van TOR'99 heeft betaald werk, het is deze groep die we in dit rapport meer gedetailleerd in beeld willen brengen. Eerst bekijken we echter een aantal algemene indicatoren m.b.t. de tewerkstelling in Vlaanderen (2.1), vervolgens bekijken we de werkzaamheidsgraad voor een aantal bevolkingscategorieën (2.2), om ten slotte in te focussen op een aantal algemene kenmerken van de werkende bevolking in Vlaanderen (3.3). Deze algemene gegevens moeten een algemeen beeld geven van de tewerkstelling in Vlaanderen en bieden als dusdanig het algemene kader voor de meer gedetailleerde analyses in de volgende hoofdstukken.

2.1. Algemene tewerkstellingscijfers

Drie indicatoren worden courant gebruikt om de werkgelegenheid te kwantificeren: de werkzaamheidsgraad, de activiteitsgraad en de werkloosheidsgraad. De **werkzaamheidsgraad** geeft de proportie werkende personen in de bevolking tussen 15 en 64 jaar (inclusief de

studenten) weer. Volgens gegevens van het NIS heeft het Vlaams Gewest anno 1999 een werkzaamheidsgraad van 62,6%. Dit cijfer ligt net iets hoger dan het Europees gemiddelde (62,1%). Het streefdoel van een werkzaamheidsgraad van 70% door de Europese leiders vooropgesteld op de Europese top van Lissabon is echter nog niet bereikt. Voor onze onderzoekspopulatie verkrijgen we ongeveer een identiek cijfer, namelijk 63% van de bevolking tussen 16 en 64 jaar neemt deel aan het arbeidsproces. We merken op dat de leeftijdscategorieën lichtjes afwijken vermits de TOR'99 enquête geen gegevens verschaft over de 15 jarigen.

De **activiteitsgraad** is de mate waarin de bevolking op beroepsactieve leeftijd een job heeft of een job zoekt. Vermits hier eveneens rekening wordt gehouden met werkzoekenden verkrijgen we automatisch een cijfer dat boven de werkzaamheidsgraad ligt. Het cijfer voor het Vlaams gewest anno 1999 is 66,2%, het Europees gemiddelde is 68,6%. De activiteitsgraad gemeten als het percentage werkzoekenden + werkenden voor de bevolking op beroepsactieve leeftijd (16 tot 64 jaar) bedraagt voor de TOR'99 data 68,8%. De lichte afwijking t.o.v. de officiële cijfers is (naast het leeftijdseffect) waarschijnlijk te wijten aan het feit dat voor onze data alle uitkeringsgerechtigde werklozen beschouwd worden als effectief werkzoekend. Bij de gegevens van het NIS is deze groep verder verdeeld naar effectief zoekgedrag.

Een derde arbeidsmarktindicator is de **werkloosheidsgraad**. Aan de hand van deze parameter wil men het aandeel werklozen in de beroepsbevolking meten. Hiervoor wordt vaak gebruik gemaakt van de ILO-definitie van werkloosheid. Deze houdt in dat de werkzoekenden moeten voldoen aan drie criteria: niet werken, onmiddellijk beschikbaar zijn en actief zoekgedrag vertonen. Op basis van deze criteria leren we dat het Vlaams Gewest in 1999 een werkloosheidsgraad kent van 5,4 %. Het Europees gemiddelde ligt een stuk hoger namelijk 9,5%. In onze steekproef verkrijgen we een gemiddeld aantal werklozen van 5,9%. Dit cijfer benadert zeer sterk het cijfer uit de officiële statistieken. Wij kunnen op basis van de TOR'99 data echter niet nagaan of de respondenten die een werkloosheidsuitkering ontvangen eveneens actief naar werk zoeken.

2.2. Werkzaamheidsgraad naar geslacht, leeftijd en opleidingsniveau

De werkzaamheidsgraad is de meest algemene indicator, ze geeft de proportie van de bevolking weer die effectief betaalde arbeid verricht op beroepsactieve leeftijd. Hieronder bekijken we de werkzaamheidsgraad naar geslacht, leeftijd en opleidingsniveau op basis van de gegevens van TOR'99 en maken telkens de vergelijking met de Arbeidskrachtentelling van 1999 en met TOR'88.

2.2.1. Werkzaamheidsgraad naar geslacht

De proporties werkende mannen en vrouwen in de leeftijdsklassen van 16 tot 64 jaar¹ in onze databank TOR'99 verschillen nauwelijks met die van de Arbeidskrachtentelling, EAK'99 (zie tabel 2.2).

TABEL 2.2: WERZAAMHEIDSGRAAD NAAR GESLACHT

	TOR'88 (21-64)	TOR'99 (21-64)	TOR'99 (16-64)	EAK'99 (15-64)
Mannen	77,3%	78,4%	71,2%	71,3%
Vrouwen	50,7%	59,5%	54,5%	53,6%

Voor de mannen in die leeftijdsklasse geldt dat ongeveer 7 op 10 Vlamingen tewerkgesteld zijn, de vrouwen zijn iets minder talrijk op de arbeidsmarkt aanwezig, iets meer dan 5 vrouwen op de 10 werkt. In vergelijking met 1988 is de werkzaamheidsgraad van vrouwen in 1999 gevoelig gestegen, bij de mannen is er sprake van een stagnatie.

2.2.2. Werkzaamheidsgraad naar leeftijd

Het is een bekend gegeven dat de participatie aan loonarbeid niet gelijk verdeeld is over de levensloop. De arbeidsmarktparticipatie is het hoogst tussen pakweg 25 en 50 jaar, wanneer bijna iedereen afgestudeerd is en slechts weinigen al recht hebben op pré-, brug- of gewoon pensioen. Dit blijkt ook uit tabel 2.3. Meer dan 9 op 10 mannen tussen 25 en 49 jaar is tewerkgesteld. Ook voor de vrouwen geldt dat tijdens deze periode het vaakst aan arbeid wordt deelgenomen. Afhankelijk van de bron werkt 70% (EAK) of 75 % (TOR'99) van de vrouwen tussen 25 en 49 jaar. In 1988 werd er tijdens die drukke levensfase proportioneel gezien, door mannen én vrouwen, minder gewerkt dan in 1999. De tewerkstelling ligt het laagst in de jongste leeftijdsgroep. Dit is uiteraard vooral te wijten aan het feit dat een groot deel van de jongeren tussen 16 en 24 nog op school zit en dus nog niet beschikbaar is voor de arbeidsmarkt. De werkzaamheidsgraad van de niet-studerende bevolking in deze leeftijdsklasse ligt dan ook veel hoger. Het is opvallend dat onder de afgestudeerde jongeren de werkzaamheidsgraad van vrouwen hoger ligt dan die van mannen.

¹ Om een vergelijking met de ambtelijke statistieken mogelijk te maken gebruiken we voor de analyses van de werkzaamheidsgraad alle respondenten (incl. studenten) tussen de leeftijd van 16 en de 64 jaar. In de ambtelijke statistieken wordt gewerkt met de leeftijdscategorie 15-64 jaar. Hierdoor kunnen minieme afwijkingen tussen de resultaten voorkomen.

TABEL 2.3: WERKZAAMHEIDSGRAAD NAAR LEEFTIJD EN GESLACHT

	TOR'88		TOR'99		EAK'99	
	Mannen	Vrouwen	Mannen	Vrouwen	Mannen	Vrouwen
15 (16) – 24	-	-	28,1%	24,5%	35,7%	30,3%
16 – 24 (excl. student)	-	-	75,4%	80,3%	-	-
25-49	91,6%	64,4%	95,1%	74,9%	92,9%	69,5%
50-64	52,2%	23,4%	49,8%	26,0%	50,9%	25,8%
65-75	-	-	4,9%	0,7%	-	-

Nog slechts 1 op 2 mannen in de leeftijdscategorie 50 tot 64 jaar is tewerkgesteld, bij de vrouwen is dat de helft minder. De lage participatiegraad in deze leeftijdscategorie die normaal toch nog binnen de actieve beroepsleeftijd valt, is wellicht te wijten aan de stelsels van vervroegde pensionering waardoor er de afgelopen jaren steeds minder Vlamingen nog beroepsactief zijn na de leeftijd van 55 jaar. We merken immers dat de werkzaamheidsgraad in deze groep in '88 hoger was dan nu. Bij de oudste respondenten merken we dat nog geen 5% van de mannen tewerkgesteld is t.o.v. ongeveer 1% van de vrouwen. De cijfers van de Arbeidskrachtentelling liggen grotendeels in dezelfde lijn als de TOR'99 data, al ligt de werkzaamheidsgraad in de EAK-gegevens duidelijk hoger in de jongste leeftijdsklasse en iets lager in de leeftijdsklasse tussen 25 en 49 jaar.

2.2.3. Werkzaamheidsgraad naar opleidingsniveau

Men zou kunnen veronderstellen dat hoe hoger het diploma dat men bezit, hoe meer kans men heeft om tewerkgesteld te zijn. Dit is echter niet helemaal waar. Zorgwekkend is de vaststelling dat de personen die geen onderwijs genoten hebben of slechts een diploma lager onderwijs hebben voor minder dan de helft (37%) deel uitmaken van de arbeidsmarkt. Diegenen die hoger onderwijs gevolgd hebben, verkeren in de gunstigste positie, meer dan 8 op 10 Vlamingen met dergelijk diploma is tewerkgesteld. Opmerkelijk is echter dat de kans om tewerkgesteld te zijn hoger is voor de personen met ten hoogste een diploma van lager technisch en beroeps onderwijs dan voor de personen die enkel een diploma lager algemeen secundair onderwijs bezitten. De personen die geen onderwijs of enkel lager onderwijs genoten hebben, zijn grotendeels oudere respondenten. Door de invoering van de leerplicht tot 18 jaar en de democratisering van het onderwijs is het opleidingsniveau van de bevolking de afgelopen decennia gestaag toegenomen. In het Vlaamse Gewest bijvoorbeeld had 60% van de bevolking tussen 25 en 64 jaar in 1990 maximum een diploma lager secundair onderwijs, in 2000 was dat afgenomen tot 40%. Indien we enkel naar de jongeren kijken (25-34 jaar), neemt de proportie personen met maximum een diploma lager

secundair af tot 21% in 2000 (Bron: APS). De oudere personen in onze enquête zijn vaker ook laaggeschoold, wat mede verklaart waarom laaggeschoolden minder tewerkgesteld zijn.

TABEL 2.4: WERKZAAMHEIDSGRAAD NAAR OPLEIDINGSNIVEAU – VERGELIJKING TOR'88 EN TOR'99

	TOR'88 (21-64)	TOR'99 (21-64)
Geen of Lager Onderwijs	44,4%	37,2%
Lager Secundair Technisch of Beroepsonderwijs	66,7%	68,0%
Lager Algemeen Secundair Onderwijs	56,0%	54,8%
Hoger Secundair Technisch of Beroepsonderwijs	71,3%	74,5%
Hoger Algemeen Secundair Onderwijs	75,5%	78,1%
Hoger Onderwijs	80,2%	87,1%

In tabel 2.5 geven we de werkzaamheidsgraad weer voor de 16 tot 64 jarigen opgesplitst naar geslacht en opleidingsniveau en vergelijken we deze cijfers met die van de EAK. Voor deze vergelijking hanteren we drie onderwijsniveaus².

TABEL 2.5: WERKZAAMHEIDSGRAAD NAAR GESLACHT EN OPLEIDINGSNIVEAU

	TOR'88 (21-64)		TOR'99 (21-64)		TOR'99 (16-64)		EAK'99 (15-64)	
	Man	Vrouw	Man	Vrouw	Man	Vrouw	Man	Vrouw
Maximum Lager SO	67,3%	39,2%	66,8%	43,2%	67,1%	43,6%	57,2%	32,9%
Hoger SO	91,4%	56,6%	86,5%	65,3%	86,1%	65,2%	77,1%	60,1%
Hoger Onderwijs	84,6%	76,7%	91,6%	82,2%	91,8%	82,2%	90,1%	82,5%

Het feit dat vrouwen procentueel minder sterk vertegenwoordigd zijn op de arbeidsmarkt blijkt ook uit deze cijfers. Het verschil tussen mannen en vrouwen is zeer groot bij de laag- en middengeschoolden en is kleiner bij de hooggeschoolden. Indien we de fijne opdeling van onderwijsniveau in zes categorieën uit tabel 2.4 verlaten, zien we een lineaire trend waaruit blijkt dat hoe hoger het behaalde onderwijsniveau, hoe meer kans men heeft op een job. Deze tendens blijkt eveneens duidelijk uit de cijfers van de EAK. De

² Opleidingsniveau wordt als volgt geoperationaliseerd: 'Maximum Lager SO' = maximum een diploma lager secundair onderwijs; 'Hoger SO' = een diploma hoger secundair onderwijs; 'Hoger Onderwijs' = diploma hoger niet-universitair of universitair onderwijs.

werkzaamheidsgraad van de Arbeidskrachtentelling ligt voor zowel de laag- als de middengeschoolden wel manifest lager. De reden hiervoor is onduidelijk. Ten opzichte van '88 is de tewerkstelling bij vrouwen voor alle opleidingsniveaus toegenomen. Bij de mannen werken de middengeschoolden minder en de hooggeschoolden meer in 1999 dan in 1988.

2.3. Arbeidssituatie

In voorgaande paragrafen bekeken we de werkzaamheidsgraad voor een aantal klassieke achtergrondvariabelen die courant als discriminerende factoren worden gebruikt. Hieronder beschrijven we een aantal kenmerken van de werkende bevolking van TOR'99 en vergelijken deze gegevens in de mate van het mogelijke met die van de Arbeidskrachtentelling en TOR'88. We gaan achtereenvolgens in op de sector van tewerkstelling, op de aard van tewerkstelling en op deeltijdse en tijdelijke arbeid.

2.3.1. Sector van tewerkstelling

Om de sector van tewerkstelling weer te geven gebruiken we een zeer rudimentaire indeling die nagaat of de respondent bij de overheid, in de privé-sector of als zelfstandige tewerkgesteld is. Op basis van de TOR'99 data werkt ongeveer één kwart van de Vlamingen bij de overheid, 60% is tewerkgesteld in de privé-sector en ongeveer 13% werkt als zelfstandige (zie tabel 2.6). De proportie werkenden in de privé-sector is erg gelijklopend in TOR'99 en EAK'99. De proportie zelfstandigen ligt iets hoger in de EAK-data, de proportie overheids personeel iets lager. In vergelijking met 1988 is de tewerkstelling bij de overheid en de proportie zelfstandigen licht afgenomen ten gunste van de tewerkstelling in de privé-sector.

TABEL 2.6: PROPORTIE WERKENDEN NAAR SECTOR VAN TEWERKSTELLING (21 TOT 64 JARIGEN)

	TOR'88	TOR'99	EAK'99
Overheid	30,4%	27,1%	22,7%
Privé-sector	54,3%	60,2%	61,0%
Zelfstandigen	15,4%	12,7%	16,3%

In tabel 2.7 geven we de werkzaamheidsgraad weer voor de 16 tot 64 jarigen opgesplitst naar geslacht en sector van tewerkstelling en vergelijken deze cijfers met die van de EAK.

TABEL 2.7: PROPORITIE WERKENDE NAAR GESLACHT EN SECTOR VAN TEWERKSTELLING (16 TOT 64 JARIGEN)

	TOR'99		EAK'99	
	Mannen	Vrouwen	Mannen	Vrouwen
Overheid	23,0%	32,0%	18,7%	27,3%
Privé-sector	64,3%	55,4%	64,5%	58,0%
Zelfstandigen	12,7%	12,6%	16,8%	14,7%

Beide databanken geven dezelfde tendensen weer. Het valt op dat vrouwen veel vaker in overheidsdiensten en minder vaak in de private sector werken dan mannen. De aard van de arbeidsorganisatie van openbare diensten zal hiervoor allicht een belangrijke verklaringsgrond zijn (zie hoofdstuk 3). Volgens de TOR'99 data zijn er evenveel vrouwen als mannen tewerkgesteld als zelfstandige. In de Arbeidskrachtentelling geven iets meer mannen dan vrouwen op dat ze werken als zelfstandige.

2.3.2. Aard van tewerkstelling

Om de aard van tewerkstelling of het soort werk dat men doet in kaart te brengen, maken we gebruik van een indeling in 5 categorieën op basis van de beroepstitel. De indeling van beroepen is min of meer gebaseerd op de idee van Habermas (1987: 392-394) dat er in moderne samenlevingen een nieuwe breuklijn ontstaat tussen enerzijds de domeinen die betrekking hebben op culturele reproductie, sociale integratie en socialisatie, en anderzijds de sectoren die betrekking hebben op economische problemen, sociale zekerheid en interne en externe veiligheid en die in grote mate in het teken staan van de verdeling van geld en macht. Het zijn volgens Habermas vooral de nieuwe professionals, die ver verwijderd zijn van de productivistische kern van de samenleving, die nieuwe waarden en attitudes belichamen. Arbeiders en beoefenaars van commerciële beroepen zouden daarentegen nog in grote mate begaan zijn met de 'oude politiek'.

Op basis van Habermas' visie kunnen we verwachten dat er zich ook verschillen zullen voordoen m.b.t. de arbeidsoriëntatie van deze beroepsgroepen. Voor zover zijn analyse correct is, verwachten we dat leden van beroepsgroepen die in grote mate gericht zijn op de condities van een economische markt, in grote mate een instrumentele houding aannemen en/of strategisch handelen. Hun oriëntatie t.o.v. hun arbeid en hun sociale omgeving zou in grote mate onderhevig zijn aan prestatiedruk en competitiviteit en als dusdanig vooral beïnvloed worden door empirische sancties (geld en macht). In de niet-marktgebonden sectoren en beroepen waarin men eerder met symbolen dan materialen werkt, zijn de arbeidsresultaten minder zichtbaar of meetbaar in objectieve termen en in grotere mate afhankelijk van de definities van actoren. In dergelijke sectoren verwachten we een groter belang van het

communicatief handelen en de intentionele sancties (Glorieux, 1992: 294-295).

Hoewel we ons in deze studie niet bezig houden met waarden en attitudes, lijkt het ons boeiend na te gaan of de differentiatie die Habermas meent te ontwaren, zich ook manifesteert in de arbeidskarakteristieken van deze beroepscategorieën. Om dit na te gaan gebruiken we de 5 beroepscategorieën die Glorieux (1992) op basis van Habermas' inzichten onderscheidt:

- **Arbeiders:** ze houden zich in hun beroep vooral bezig met het bewerken of verwerken van grondstoffen of materialen of het bedienen van machines (bv. metaalbewerker, monteur, inpakker, behanger, landbouwarbeider, ...)
- **Bedienden:** ze behandelen in hun beroep voornamelijk symbolen; ze plannen, organiseren, inspecteren, ... (bv. boekhouder, secretaresse, architect, inspecteur, programmeur, ...)
- **Leiders & verkopers:** ze houden zich vooral bezig met marktgerichte activiteiten; deze categorie omvat ook de personen die verantwoordelijke functies hebben in organisaties die goederen en diensten op de markt brengen (bv. bankdirecteur, productie-manager, manager van een handelszaak, makelaar, handelsreiziger, zelfstandig landbouwer, zelfstandig bakker, ...)
- **Dienstpersoneel:** ze verlenen in hun beroep diensten en komen in direct contact met het cliënteel. Deze personen werken niet voor eigen rekening (bv. loketbediende, receptionist, kelner, politie, trambestuurder, postbode, ...)
- **Sociale professies:** ze leveren diensten met een min of meer sociaal karakter, ze komen in direct contact met het cliënteel en er wordt een zekere verbondenheid en betrokkenheid verwacht tussen dienstverlener en cliënteel (bv. maatschappelijk assistent, verpleger, geneesheer, leraar, ...)

In tabel 2.8 worden de werkenden weergegeven naar aard van tewerkstelling. Ongeveer een derde van de werkende bevolking werkt als arbeider, één op vijf werkt als bediende. Leiders en verkopers vertegenwoordigen ongeveer 17% van de werkenden, net evenveel als de sociale professies. Eén op acht van de werkende Vlamingen werkt als dienstpersoneel. Er is relatief weinig evolutie in de aard naar tewerkstelling tussen 1988 en 1999. In vergelijking met '88 zijn er iets minder mensen tewerkgesteld als arbeider en als leider/verkoper. Een kleine vooruitgang nemen we waar bij de beroepen die kenmerkend zijn voor de dienstensamenleving, namelijk bedienden, dienstpersoneel en mensen die sociale beroepen uitoefenen.

TABEL 2.8: PROPORITIE WERKENDEN NAAR AARD VAN TEWERKSTELLING – VERGELIJKING TOR'88 EN TOR'99 (21 TOT 64 JARIGEN)

	TOR'88	TOR'99
Arbeiders	33,3%	31,3%
Bedienden	20,5%	21,7%
Leiders/verkopers	19,7%	17,2%
Dienstpersoneel	11,2%	12,6%
Sociale professies	15,3%	17,2%

In tabel 2.9 bekijken we deze typologie in het licht van een aantal achtergrondvariabelen. Bijna de helft van de werkende vrouwen oefent een sociale beroep uit of verleent diensten, bij mannen is dat slechts 15%. Bij de mannen werkt bijna de helft als arbeider, bij vrouwen is dat ongeveer 35%. Het feit dat de hooggeschoolden vaker als bediende tewerkgesteld zijn en de laaggeschoolden meer als arbeider wekt geen verbazing. Opvallend is wel de polarisatie binnen de dienstverlening. Laaggeschoolden blijken voornamelijk materiële diensten te verschaffen terwijl de hooggeschoolden vaak instaan voor de sociale dienstverlening. De verdeling naar leeftijd is minder betekenisvol. Toch merken we dat de kans om tewerkgesteld te worden als bediende of leider/verkoper toeneemt met het ouder worden, bij de arbeiders zien we net de omgekeerde tendens. Tenslotte bekijken we de voornaamste jobs per sector. Niet echt verwonderlijk is het feit dat de overheid vooral hoog scoort bij de dienstverlening in algemene zin. Hiernaast worden, bij de overheid, ook veel bedienden aangesteld. De zelfstandigen springen in het oog door het grote aantal leiders en verkopers (54%).

TABEL 2.9: PROPORITIE WERKENDEN NAAR AARD VAN TEWERKSTELLING (16 TOT 64 JARIGEN)³ – TOR'99

	Arbeiders	Bedienden	Leiders/ verkopers	Dienst- personeel	Sociale professies
Geslacht*					
Mannen	45,6%	21,1%	17,9%	8,1%	7,3%
Vrouwen	13,4%	22,3%	15,9%	18,3%	30,0%
Opleidingsniveau*					
Maximum Lager SO	52,2%	9,0%	13,9%	19,7%	5,2%
Hoger SO	36,8%	23,1%	15,2%	13,1%	11,7%
Hoger Onderwijs	8,6%	30,5%	22,4%	5,0%	33,5%
Leeftijd					
16-24	48,3%	19,8%	8,2%	8,0%	15,6%
25-49	31,7%	20,6%	17,5%	12,9%	17,2%
50-64	25,0%	27,4%	18,4%	12,3%	17,0%
Sector*					
Overheid	10,6%	25,4%	6,8%	21,8%	35,4%
Privé-sector	43,1%	22,1%	14,3%	10,4%	10,1%
Zelfstandigen	20,3%	12,0%	54,0%	3,0%	10,6%

* $p < .05$

2.3.3. Deeltijdse arbeid

Volgens de reglementering van het Ministerie van Arbeid en Tewerkstelling werkt een deeltijds werkende werknemer gemiddeld minder dan een voltijds werkende werknemer met eenzelfde functie in het bedrijf. De wekelijkse arbeidsduur mag echter niet lager liggen dan 1/3^{de} van de wekelijkse arbeidsduur van een voltijds werknemer (Federaal Ministerie van Tewerkstelling en Arbeid, 2002: 6). Algemeen wordt aangenomen dat deeltijdse tewerkstelling twee doelen dient: werknemersflexibiliteit en arbeidsherverdeling. Met name arbeidsherverdeling, en zodoende het reduceren van werkloosheid is de voornaamste reden waarom de Belgische overheid in de jaren '90 allerlei financiële stimuli introduceerde om deeltijdse tewerkstelling te promoten (Vander Steene, e.a., 2001b: 28). In de TOR-bevraging en ook in de enquête naar arbeidskrachten wordt het al dan niet deeltijds werken beoordeeld op basis van het spontane antwoord van de ondervraagde. De TOR'99 steekproef telt 20,8% deeltijds en 79,2% voltijds werkenden binnen de beroepsbevolking (zie tabel 2.10). Deze cijfers komen overeen met de officiële statistieken omtrent deeltijds werk van de Arbeidskrachtentelling (19,4%). Hiermee ligt Vlaanderen iets boven het Europees gemiddelde van 18,2%. Dat deeltijdse arbeid 'in de lift zit' blijkt duidelijk uit de vergelijking met 1988. De proportie deeltijds werkenden is met 4,6 procentpunten gestegen tussen 1988 en 1999.

³ Grijze kaders signaleren een frequentie van 20 of minder in een bepaalde cel.

TABEL 2.10: PROPORITIE WERKENDE NAAR DEELTIJDS-VOLTIJDS WERK (21 TOT 64 JARIGEN)

	TOR'88	TOR'99	EAK'99
Deeltijds	16,2%	20,8%	19,4%
Volgtijds	83,8%	79,2%	80,6%

Uit tabel 2.11 blijkt dat het al dan niet deeltijds werken sterk geslachtsgebonden is. Slechts 3,9% mannen tussen 16 en 64 jaar werkt deeltijds t.o.v. 43,2% van de vrouwen. Deze cijfers lopen parallel met die van de Arbeidskrachtentelling.

TABEL 2.11: PROPORITIE DEELTIJDS WERKENDE NAAR ACHTERGRONDKENMERKEN (16 TOT 64 JARIGEN)

	TOR'99	EAK'99
Geslacht*		
Mannen	3,9%	4,3%
Vrouwen	43,2%	40,4%
Opleidingsniveau		
Maximum Lager SO	24,7%	21,1%
Hoger SO	19,6%	20,5%
Hoger Onderwijs	17,2%	17,1%
Leeftijd		
16-24	19,4%	17,1%
25-49	19,9%	19,9%
50-64	25,1%	20,0%
Sector*		
Overheid	25,1%	23,0%
Privé-sector	20,7%	18,4%
Zelfstandigen	12,1%	Niet bevroegd
Aard tewerkstelling*		
Arbeiders	8,2%	Niet bevroegd
Bedienden	17,6%	Niet bevroegd
Leiders/verkopers	14,4%	Niet bevroegd
Dienstpersoneel	45,5%	Niet bevroegd
Sociale professies	36,0%	Niet bevroegd

* $p < .05$

Het scholingsniveau heeft eveneens een belangrijke invloed op het feit of iemand al dan niet deeltijds tewerkgesteld is. Deeltijds werken komt het meest voor bij laaggeschoolde personen en het minst bij hooggeschoolden. De leeftijd van de respondenten is minder belangrijk in het verklaren van deeltijdse arbeid. Volgens de gegevens van de Arbeidskrachtentelling zijn er nauwelijks verschillen tussen de diverse leeftijdsgroepen. Uit de TOR'99 data blijkt echter dat er meer deeltijds werkenden zijn in de oudste leeftijdsgroep. Mogelijk stappen sommige oudere werknemers over naar een deeltijds arbeidsregime alvorens volledig te stoppen met werken. We merken eveneens op dat er iets meer deeltijds werkenden bij de overheid (25%) zijn tewerkgesteld dan in de privé (20%). Deeltijds werkende zelfstandigen zijn eerder zeldzaam.

Tenslotte bekijken we in welke beroepscategorieën er het meest gebruik wordt gemaakt van deeltijdse tewerkstelling⁴. Enerzijds springen het dienstpersoneel en de sociale professies in het oog. Bijna de helft van de eerste groep en 1/3^{de} van de tweede groep werkt deeltijds. Anderzijds vallen de arbeiders op door hun lage deelname aan deeltijdse arbeidsvormen (8%). De bedienden en de leiders en verkopers vormen een middengroep met respectievelijk 17% en 14% deeltijdse tewerkstelling.

2.3.4. Tijdelijke banen

Om na te gaan in welke mate de arbeidspositie van de Vlaming nog werkzekerheid garandeert, verdelen we alle loontrekkende respondenten (dus geen zelfstandigen) van beroepsactieve leeftijd in twee categorieën. Diegenen die vast benoemd zijn of een contract hebben voor onbepaalde duur beschouwen we als werkenden met een vast statuut. Zij die een contract hebben voor bepaalde duur, interim-werk doen, met een leer- of proefcontract werken of in een tewerkstellingsproject ingeschakeld zijn beschouwen we als werkenden met een tijdelijk statuut. Volgens deze indeling heeft 89,4% van de 21 tot 64 jarige loontrekkende respondenten uit TOR'99 een vast statuut, 10,3% werkt in een tijdelijk statuut (zie tabel 2.12). In de Arbeidskrachtentelling wordt de respondenten gevraagd of ze vast (92%) of tijdelijk werk (8%) hebben. De cijfers van TOR'99 zijn vrijwel identiek met de enquête-gegevens van TOR'88. In tegenstelling tot wat vaak wordt beweerd, zien we geen toename van tijdelijke arbeid gedurende het laatste decennium.

TABEL 2.12: PROPORTE WERKENDEN NAAR JOBZEKERHEID VOOR DE LOONTREKKENDEN (21 TOT 64 JARIGEN)

	TOR'88	TOR'99	EAK'99
Vast statuut	90,4%	89,7%	92,0%
Tijdelijk statuut	9,6%	10,3%	8,0%

In tabel 2.13 worden de werkenden in een tijdelijk statuut bekeken in het licht van een aantal achtergrondvariabelen. De cijfers van TOR'99 liggen in grote mate in dezelfde lijn als die van de Arbeidskrachtentelling.

⁴ De aard van tewerkstelling, zoals wij die operationaliseren, kan op basis van de EAK niet nagegaan worden

TABEL 2.13: PORPORTIE WERKENDE IN TIJDELIJK STATUUT (16 TOT 64 JARIGEN)

	TOR'99	EAK'99
Geslacht*		
Mannen	6,5%	6,4%
Vrouwen	16,1%	13,2%
Opleidingsniveau		
Maximum Lager SO	14,0%	9,4%
Hoger SO	8,9%	9,3%
Hoger Onderwijs	9,5%	9,4%
Leeftijd*		
16-24	33,1%	32,7%
25-49	10,0%	7,2%
50-64	3,2%	2,9%
Sector*		
Overheid	15,4%	14,1%
Privé-sector	8,3%	7,6%
Aard tewerkstelling*		
Arbeiders	9,7%	Niet bevraagd
Bedienden	4,3%	Niet bevraagd
Leiders/verkopers	7,1%	Niet bevraagd
Dienstpersoneel	12,4%	Niet bevraagd
Sociale professies	21,9%	Niet bevraagd

* $p < .05$

Proportioneel werken dubbel zoveel vrouwen dan mannen in een tijdelijk statuut. Bij TOR'99 zien we daarenboven dat laaggeschoolden vaker in een tijdelijk statuut werken. De cijfers van de Arbeidskrachtentelling bevestigen deze trend echter niet. Leeftijd blijkt ook een belangrijke parameter om de aard van de job (vast-tijdelijk) te onderscheiden. Jongeren hebben de meeste kans om te werken in een tijdelijk statuut. Het risico om in een tijdelijke job verzeild te geraken, is bij de jongeren ongeveer gelijk verdeeld over de verschillende scholingsniveaus. Dit risico neemt af naargelang men ouder wordt. De instroom op de arbeidsmarkt gebeurt dus gedeeltelijk via tijdelijke contracten. Heel opmerkelijk is het feit dat de overheid bijna dubbel zoveel tijdelijken in dienst heeft tegenover de privé-sector. Daarenboven zijn het voornamelijk personen met een sociaal beroep die een tijdelijke job uitoefenen (21%). De tijdelijke tewerkstelling van arbeiders en dienstpersoneel schommelt rond de 10%, de leiders/verkopers en de bedienden zijn het vaakst vast benoemd of werken vaker met contracten van onbepaalde duur.

2.4. Besluit

Ruim 60% van de Vlamingen tussen 16 en 64 jaar heeft een job. Mannen nemen in grotere mate deel aan de arbeidsmarkt o beroepsactieve leeftijd (71%) dan vrouwen (54%). Terwijl de werkzaamheidsgraad van mannen slechts lichtjes steeg tussen 1988 en 1999, is de arbeidsmarktparticipatie van vrouwen wel nog relatief sterk toegenomen

in dezelfde periode. Het deeltijds werk bij vrouwen won verder terrein tussen 1988 en 1999. Deeltijds werk bij mannen blijft een zeldzaamheid: ongeveer 4% van de werkende mannen werkt deeltijds. Vrouwen stromen ook door naar specifieke beroepsgroepen zoals de sociale professies en de dienstverlening en werken ook vaker bij de overheid in vergelijking met mannen. Proportioneel werken vrouwen dubbel zo vaak in tijdelijk banen dan mannen en het valt op dat tijdelijk werk meer voorkomt bij de overheid dan in de privé-sector. In tegenstelling tot wat vaak wordt beweerd, neemt het tijdelijk werk niet toe tussen 1988 en 1999.

Jongeren studeren steeds langer en de ouderen gaan steeds vroeger op pensioen. Hierdoor wordt het werk voornamelijk geconcentreerd tussen ons 25^{ste} en 50^{ste} levensjaar. De 'drukke leeftijd' tussen pakweg 25 en 50 werd nog drukker tussen 1988 en 1999. Bijna alle mannen tussen 25 en 50 jaar werken, maar eens de 50 voorbij daalt de werkzaamheidsgraad snel. Bij vrouwen is de werkzaamheidsgraad in de drukke leeftijd sterk toegenomen en er is ook nog een lichte toename van arbeidsmarktparticipatie boven de 50 bij vrouwen.

In dit hoofdstuk vergeleken we de TOR'99 enquête met de enquête naar Arbeidskrachtentelling van het Nationaal Instituut voor de Statistiek, uitgevoerd in 1999. We stellen vast dat de gegevens van beide databanken in de meeste gevallen sterk overeenkomen. De meeste afwijkingen zijn te wijten aan methodologische verschillen. In het verdere verloop van dit rapport werken we verder met de TOR'99 data en beschouwen deze als veralgemeenbaar voor de Vlaamse bevolking.

HOOFDSTUK 3

ARBEIDSTIJDREGIMES

GEFLEXIBILISEERD OF SOEVEREIN?

In het vorige hoofdstuk werd een algemeen beeld geschetst van de werkende Vlaming. In dit hoofdstuk willen we dat algemene beeld verder verfijnen door in te zoomen op de arbeidstijdregimes waarin Vlamingen werken. Algemeen wordt aangenomen dat grote groepen werknemers in de loop van de jaren '80 en '90 werden geflexibiliseerd. Onder meer omdat de machtsbalans onder invloed van de werkgelegenheids crisis verschoof ten gunste van de werkgevers wordt van werknemers in toenemende mate geëist dat ze zich aanpassen aan de eisen van de organisatie waarvoor ze werken. Werknemers kregen in de loop van de laatste twee decennia van de 20^{ste} eeuw steeds minder zeggingschap over hun werktijd, zo wordt vaak gesteld. De duur van de werktijd is bij het begin van de 21^{ste} eeuw misschien niet onmenselijk lang (zie Hoofdstuk 5), maar er heerst meer spanning over wanneer we werken en wie dat bepaalt. Alhoewel deze trend naar flexibilisering algemeen als feit aanvaard wordt, zijn er toch verbazend weinig harde gegevens die deze evolutie illustreren (Glorieux & Vandeweyer, 2002a: 253). In dit hoofdstuk proberen we deze lacune voor een deel op te vullen. Op basis van de enquête-gegevens van TOR'99 schetsen we een beeld van de werktijd van de Vlamingen. Hierbij hebben we het nog niet over hoeveel uren Vlamingen werken, maar gaan we na op welke tijdstippen ze werken en in welke mate ze zelf kunnen beslissen over wanneer en hoe ze werken.

In dit hoofdstuk wordt gebruik gemaakt van een aantal concepten om verschillende arbeidstijdregimes te onderscheiden. Een eerste belangrijk concept is *timing* en heeft betrekking op het tijdstip van de werkuren (dag, avond, nacht, weekend). *Regelmaat* is een andere aspect van flexibilisering. Met regelmaat stellen we ons de vraag of iemand telkens op dezelfde tijdstippen en dagen werkt. Iemand kan onderhevig zijn aan een zekere flexibilisering maar toch in een regelmatig arbeidspatroon werken. Flexibilisering via avond- en nachtwerk en weekendwerk hoeft dus niet noodzakelijk te leiden tot onregelmatige werktijden. Iemand die enkel avondwerk verricht kan ondanks de atypische werkuren heel regelmatige arbeidsuren hebben. Anderzijds kunnen respondenten ook in diverse ploegenstelsels zijn tewerkgesteld of zelfs onregelmatige arbeid verrichten waarbij ze bijvoorbeeld een periode niet werken en dan weer wel. Timing en regelmaat worden besproken onder de hoofding 'Temporele flexibiliteit' (zie 3.1.). *Soevereiniteit* beschouwen we eerder als een aspect van flexibilisering vóór de werknemer. Tijdsindeling is in dit geval niet langer uniform en alleen afhankelijk van collectieve ritmes, maar gedifferentieerd, gespreid en object van individuele keuze. Zeker dat laatste past in een cultuur waarin individuele keuzevrijheid en individuele verantwoordelijkheid hoog geprioriteerd staan. Deze prioriteiten vertalen zich in een groter verlangen naar individuele

tijdssoevereiniteit (Breedveld, 1999). Soevereiniteit wordt in dit hoofdstuk (zie 3.2.) geëvalueerd aan de hand van drie vormen: de voorspelbaarheid van het einde van de dagtaak, de zeggingschap over de werkuren en de mate waarin men zelf kan beslissen over de aard en de uitvoering van de job. Door de gegevens van TOR'99 te vergelijken met die van TOR'88 gaan we na in welke mate de arbeidstijden in die periode flexibeler geworden zijn en in welke mate de zeggingschap over de werktijden afgenomen is. De analyses in dit hoofdstuk gebeuren voor alle werkenden, dus inclusief zelfstandigen. Wanneer we de resultaten van 1999 bespreken, gelden deze voor de 16 tot 64 jarigen. Bij de vergelijking van de gegevens van 1988 en 1999 hebben we het over de 21 tot 64 jarigen.

3.1. Temporele flexibiliteit

In deze paragraaf gaan we na wanneer er gewerkt wordt in Vlaanderen en in welke mate de tijdstippen waarop men werkt geëvolueerd zijn de afgelopen jaren. In welke mate wordt er op afwijkende tijden gewerkt en is er sprake van een toename van afwijkende werktijden? Zoals gesteld kunnen we het afwijkende karakter van de werktijd opsplitsen in twee componenten: *timing* en *regelmaat*. Wat betreft de timing maken we een onderscheid tussen de timing in de dagcyclus en de timing in de weekcyclus. Voor de weekcyclus maken we een onderscheid tussen gewone werkdagen tijdens de week (van maandag tot vrijdag) en zaterdag en zondagen.

In de dagcyclus onderscheiden we drie types van werk naargelang het tijdstip waarop gewerkt wordt:

- dagwerk: tussen 6u 's morgens en 19u 's avonds
- avondwerk: tussen 19u en 22u 's avonds
- nachtwerk: tussen 22u 's avonds en 6u 's morgens

We beschouwen het werken 's avonds en 's nachts als werken op afwijkende tijden (zie 3.1.1). Het werken op zaterdag en zondag noemen we weekendwerk (zie 3.1.2).

Regelmaat verwijst naar het feit dat men altijd min of meer op dezelfde tijdstippen werkt. Regelmaat staat los van de timing. Het kan als dusdanig zowel voorkomen in dagwerk als in ploegenwerk als in weekendwerk. Iemand die enkel nachtwerk verricht, kent regelmatige arbeidstijden. We bekijken de regelmaat van het werkritme in paragraaf 3.1.3.

3.1.1. Dag-, avond- en nachtwerk

In tabel 3.1 worden op basis van TOR'99 de proporties werkenden weergegeven die nooit, af en toe, regelmatig en altijd respectievelijk

dagwerk, avondwerk en nachtwerk presteren. De vragen naar dagwerk, avondwerk en nachtwerk sluiten elkaar niet uit. Iemand die bijvoorbeeld altijd dagwerk doet kan ook altijd avondwerk doen.

TABEL 3.1: PROPORITIE WERKENDE OP AFWIJKENDE TIJDSTIPPEN (21 TOT 64 JARIGEN) – TOR'99

	Dagwerk	Avondwerk	Nachtwerk
Nooit	4,1%	61,1%	80,5%
Af en toe	2,0%	14,0%	8,8%
Regelmatig	16,3%	18,1%	5,2%
Altijd	77,6%	6,8%	5,4%

In de enquête van 1988 was de vraagstelling enigszins afwijkend met die van 1999. Toen werd de respondenten gevraagd of zijn/haar hoofdberoep regelmatig dagwerk; avondwerk; dag- en avondwerk; nachtwerk; dag- en nachtwerk; avond- en nachtwerk of dagwerk, nachtwerk en avondwerk omvat. De uren die opgegeven werden om dagwerk, avondwerk en nachtwerk te bepalen waren dezelfde als in 1999.

Op basis van deze vraagstelling kunnen we afleiden dat in 1988:

- 98,7% van de respondenten regelmatig dagwerk verrichtte
- 36,9% regelmatig avondwerk verrichtte
- 15,2% regelmatig 's nachts werkte

Hoewel de vraagstelling enigszins anders is in beide onderzoeken kunnen we uit deze gegevens zeker niet afleiden dat het werk op afwijkende tijdstippen is toegenomen. In 1988 verricht 37% regelmatig avondwerk in vergelijking met 25% in '99 die regelmatig of altijd avondwerk verricht. Bij het avondwerk nemen we dezelfde tendens waar: 15% werkt regelmatig 's nachts in '88 tegenover amper 11% die regelmatig of altijd 's nachts werkt in 1999.

Een andere manier om de gegevens omtrent werken op afwijkende tijdstippen voor te stellen is trachten voor beide groepen dezelfde categorieën af te bakenen. We onderscheiden achtereenvolgens:

- overwegend dagwerk: altijd dagwerk én nooit of af en toe avond- of nachtwerk (= regelmatig dagwerk bij TOR'88)
- overwegend avondwerk: regelmatig tot altijd avondwerk én nooit of af en toe nachtwerk (= regelmatig avondwerk bij TOR'88)
- overwegend nachtwerk: regelmatig tot altijd nachtwerk én nooit of af en toe avondwerk (= regelmatig nachtwerk bij TOR'88)
- avondwerk & nachtwerk: regelmatig tot altijd avondwerk én regelmatig tot altijd nachtwerk (= regelmatig avond- en nachtwerk bij TOR'88)
- dagwerk & avondwerk en/of nachtwerk: af en toe of regelmatig dagwerk én nachtwerk en/of nachtwerk (= regelmatig dag- en

avondwerk; dag- en nachtwerk; dag-, avond- en nachtwerk bij TOR'88)

TABEL 3.2: PROPORTE WERKENDEN OP AFWILKENDE TIJDSTIPPEN – VERGELIJKING TOR'88 EN TOR'99 (21 TOT 64 JARIGEN)

	TOR'88	TOR'99
Overwegend dagwerk	61,7%	66,0%
Overwegend avondwerk	0,6%	10,2%
Overwegend nachtwerk	0,4%	3,0%
Avond- & nachtwerk	0,3%	7,7%
Dag- & avond- en/of nachtwerk	37,0%	13,1%

In het maatschappelijk discours omtrent arbeid wordt vaak de indruk gewekt dat we evolueren naar een 24-uren economie waarbij flexibilisering van de arbeidstijden dé norm is. De resultaten in bovenstaande tabellen ondersteunen deze stelling echter niet. Twee derde van alle werkende Vlamingen werkt uitsluitend overdag en doet slechts af en toe tot nooit avond- of nachtwerk. De proportie dagwerkers is in vergelijking met '88 zelfs lichtjes toegenomen. Dit betekent dat de meeste Vlamingen hun activiteiten i.v.m. betaald werk verrichten tussen 6u 's morgens en 19u 's avonds. De overige uren van de waaktijd worden voorbehouden voor huishoudelijk werk, vrijetijdsactiviteiten en andere activiteiten. De globaliserende 24-uurs economie blijft dus in grote mate een fictie. Verder merken we dat ongeveer één op tien Vlamingen overwegend avondwerk verricht. Het avondwerk is 'couranter' dan het nachtwerk. Slechts 3% van de Vlamingen werkt overwegend 's nachts. Een aantal respondenten combineert hoofdzakelijk avond- en nachtwerk (8%). Ongeveer 13% van de respondenten is niet éénduidig in één categorie te plaatsen omdat zij dag- avond- en/of nachtwerk combineren. Verder merken we dat het in 1988 zeer ongewoon was om personen overwegend tewerk te stellen gedurende enkel de avond en/of de nacht. Men werkte daarentegen veel vaker in continue ploegenstelsels, dagwerk was daar steeds een component van. De verschillen in dat opzicht tussen beide onderzoeken kunnen echter ook het gevolg zijn van de vraagstelling die in beide enquêtes niet identiek was.

Door verschillende achtergrondkenmerken in de analyses te betrekken kunnen we nagaan welke groepen meer dan anderen betrokken zijn in het werken op andere tijdstippen dan de daguren. Omwille van het kleine aantal, zijn we genooddaakt om de indeling vrij eenvoudig voor te stellen. In tabel 3.3 worden de proporties werkenden voorgesteld die werken op afwijkende tijdstippen (= regelmatig avondwerk, nachtwerk of de combinatie van beide of de combinatie regelmatig dag-/avond-/nachtwerk) opgesplitst naar verschillende achtergrondvariabelen. Op die manier berekend, wordt 34,3% van de Vlaamse bevolking regelmatig geconfronteerd met afwijkend werk. Uit tabel 3.3 leren we dat mannen vaker tijdens de nacht en/of avond werken of dagwerk combineren met avond- en/of nachtwerk dan vrouwen. De verschillen naar leeftijd en

opleidingsniveau zijn niet significant. Twee groepen springen hier echter in het oog. De jongeren en de personen met een middelmatig scholingsniveau werken vaker vóór 6u 's morgens en na 19u 's avonds. Met betrekking tot het verband tussen de gezinssituatie en het werken op afwijkende momenten kunnen we twee belangrijke vaststellingen doen. Ongeveer de helft van de personen zonder partner werkt vaak tijdens de avond en/of nacht. De seksekloof is hier nagenoeg afwezig. Vrouwen met een partner werken wel minder op afwijkende tijdstippen dan mannen met een partner. Ook merken we dat mannen en vrouwen met een niet-werkende partner minder vaak 's avonds en/of 's nachts werken. Dezelfde tendensen vinden we terug met betrekking tot de aanwezigheid van kinderen. Mannen en vrouwen zonder kinderen werken het vaakst op tijdstippen die afwijken van de 'normale' daguren. Vrouwen met kinderen werken minder vaak op afwijkende tijdstippen tegenover mannen met kinderen. De leeftijd van het jongste kind heeft weinig invloed op het al dan niet werken tijdens de avond en/of nacht.

TABEL 3.3: PROPORITIE WERKENDEN OP AFWIJKENDE TIJDSTIPPEN NAAR ACHTERGRONDVARIABLEN (16 TOT 64 JARIGEN) – TOR'99

Achtergrondvariabelen	Afwijkende tijdstippen
Geslacht*	
Mannen	37,2%
Vrouwen	30,4%
Leeftijd	
16-24	39,3%
25-49	34,3%
50-64	32,6%
Opleidingsniveau	
Maximum Lager SO	30,6%
Hoger SO	39,4%
Hoger Onderwijs	32,6%
Partnersituatie*	
Man zonder partner	47,8%
Man niet werkende partner	31,2%
Man werkende partner	36,8%
Vrouw zonder partner	50,7%
Vrouw niet werkende partner	21,7%
Vrouw werkende partner	24,8%
Aanwezigheid kinderen*	
Man zonder kinderen	40,1%
Man jongste jonger dan 7	34,0%
Man jongste ouder dan 7	35,0%
Vrouw zonder kinderen	38,5%
Vrouw jongste jonger dan 7	26,0%
Vrouw jongste ouder dan 7	25,0%

* $p < .05$

In tabel 3.4 wordt het werken op afwijkende tijden vergeleken naar verschillende jobkenmerken. Werknemers die tewerkgesteld zijn in een tijdelijk statuut hebben niet enkel een onzekere arbeidssituatie, ze

werken ook vaker 's avonds en/of 's nachts. De verschillen tussen deeltijdse en voltijdse werknemers zijn niet significant, al is het opmerkelijk dat voltijdse eerder op afwijkende tijdstippen werken dan deeltijdse werknemers. Minder verbazend is het feit dat de helft van de zelfstandigen aangeeft dat ze 's avonds en/of 's nachts werken. Bekijken we de aard van tewerkstelling dan merken we dat de bedienden het vaakst enkel tijdens de dag komen werken (78%). De arbeiders werken vaker dan de bedienden op afwijkende uren maar minder dan de overige beroepsgroepen. Enigszins logisch is de vaststelling dat personen die een sociaal beroep uitoefenen het vaakst geconfronteerd worden met avond- en of nachtwerk. In deze categorie zitten onder meer verpleegsters, opvoeders, agenten, ..., beroepen waarvan wordt verondersteld dat ze met afwijkende werktijden geconfronteerd worden. Ook het dienstpersoneel en de leiders/verkopers werken meer dan arbeiders en bedienden op afwijkende tijden.

TABEL 3.4: PROPORITIE WERKENDEN OP AFWIJKENDE TIJDSTIPPEN NAAR JOBKENMERKEN (16 TOT 64 JARIGEN) – TOR'99

Jobkenmerken	Afwijkende tijdstippen
Jobzekerheid ^{5*}	
Tijdelijk	41,6%
Vast	30,5%
Arbeidsstatuut	
Deeltijds	30,4%
Voltijds	35,4%
Sector*	
Overheid	33,3%
Privé-sector	31,1%
Zelfstandigen	51,0%
Aard tewerkstelling	
Arbeiders	32,6%
Bedienden	22,3%
Leiders/verkopers	38,8%
Dienstpersoneel	41,0%
Sociale professies	43,6%

* $p < .05$

3.1.2. Weekendwerk

De helft van de werkende Vlamingen werkt minstens 1 zaterdag per jaar. Omgekeerd betekent dit ook dat de helft van de Vlaamse bevolking nooit werkt op zaterdag. Ongeveer 30% van de Vlamingen werkt gemiddeld minstens één maal per maand op een zaterdag. In 1988 was dat nog 40%. Het aantal Vlamingen dat nooit op zaterdag werkt, is toegenomen tegenover 1988. Eveneens nemen we een gevoelige daling

⁵ Ter herinnering, de analyses voor de personen met een tijdelijk/vast statuut gebeuren enkel voor de loontrekkenden (dus geen zelfstandigen).

waar van het aantal personen dat vaker dan één zaterdag op twee gaat werken.

TABEL 3.5: PROPORTE WERKENDE OP ZATERDAG - VERGELIJKING TOR'88 EN TOR'99 (21 TOT 64 JARIGEN)

	TOR'88	TOR'99
Geen	45,5%	50,6%
1-11	14,6%	17,8%
12-26	14,8%	15,6%
> 26	25,1%	16,0%

Het werken op zondag komt minder frequent voor dan zaterdagwerk. Voor bijna 70% van de Vlamingen is zondag de rustdag bij uitstek, zij werken nooit op zondag. Bijna 20% werkt minstens één zondag per maand. De cijfers voor '88 zijn praktisch identiek. Uit deze cijfers kunnen we besluiten dat voor vele Vlamingen het weekend, en vooral zondag, nog steeds een periode is die wordt voorbehouden voor activiteiten buiten de arbeidssfeer. We vinden in de enquêtes geen indicatie dat Vlamingen het afgelopen decennium meer zijn gaan werken tijdens het weekend.

TABEL 3.6: PROPORTE WERKENDE OP ZONDAG - VERGELIJKING TOR'88 EN TOR'99 (21 TOT 64 JARIGEN)

	TOR'88	TOR'99
Geen	67,5%	69,3%
1-11	12,7%	13,0%
12-26	9,3%	9,9%
> 26	10,5%	7,8%

In tabel 3.7 geven we enkel de cijfers weer voor de personen die respectievelijk minimum één zaterdag en één zondag per maand werken, opgesplitst naar een aantal achtergrondvariabelen. Vrouwen werken iets vaker op zaterdag, 's zondags zijn er nauwelijks verschillen tussen mannen en vrouwen. Deze verschillen zijn, net als de verschillen tussen de leeftijdsgroepen, niet significant. Personen die maximum een diploma hoger secundair onderwijs behaalden, werken het vaakst minstens één zaterdag en werken ook iets vaker op zondag. Eén vrouw op twee zonder partner werkt minimaal 1 zaterdag per maand en ook zondags werken zij vaker. De mannen en vrouwen die samenleven met een niet-werkende partner werken het minst vaak op zaterdag en zondag. Het al dan niet hebben van kinderen blijkt relatief weinig invloed te hebben op het werken op zondag. Op zaterdag merken we dat mannen en vrouwen zonder kinderen iets vaker een job uitoefenen dan personen met kinderen. Mannen met jonge kinderen werken minder vaak op zondag.

TABEL 3.7: PROPORTIE WERKENDE OP MINSTENS 1 ZATERDAG OF ZONDAG PER MAAND (16 TOT 64 JARIGEN)
- TOR'99

Achtergrondvariabelen	Zaterdagwerk	Zondagwerk
Geslacht		
Mannen	29,6%	17,3%
Vrouwen	34,2%	18,1%
Leeftijd		
16-24	33,9%	21,4%
25-49	31,3%	17,0%
50-64	32,3%	20,0%
Opleidingsniveau		
Maximum Lager SO	28,6%	16,0%
Hoger SO	36,9%	18,9%
Hoger Onderwijs	29,4%	17,2%
Partnersituatie*		
Man zonder partner	31,9%	19,8%
Man niet werkende partner	21,1%	10,7%
Man werkende partner	33,1%	19,7%
Vrouw zonder partner	50,7%	27,5%
Vrouw niet werkende partner	18,2%	18,2%
Vrouw werkende partner	29,9%	15,1%
Aanwezigheid kinderen		
Man zonder kinderen	30,9%	17,8%
Man jongste jonger dan 7	27,7%	11,6%
Man jongste ouder dan 7	28,2%	19,7%
Vrouw zonder kinderen	35,0%	18,8%
Vrouw jongste jonger dan 7	32,4%	18,8%
Vrouw jongste ouder dan 7	34,4%	16,0%

* $p < .05$

TABEL 3.8: PROPORTIE WERKENDE OP MINSTENS 1 ZATERDAG OF ZONDAG PER MAAND (16 TOT 64 JARIGEN)
- TOR'99

Jobkenmerken	Zaterdagwerk	Zondagwerk
Jobzekerheid		
Tijdelijk	26,3%	15,6%
Vast	24,4%	14,5%
Arbeidsstatuut		
Deeltijds	30,7%	15,2%
Voltijds	31,6%	18,4%
Sector*		
Overheid	27,2%	19,8%
Privé-sector	23,3%	12,1%
Zelfstandigen	78,4%	38,6%
Aard tewerkstelling*		
Arbeiders	21,0%	10,3%
Bedienden	17,3%	7,0%
Leiders/verkopers	56,9%	23,7%
Dienstpersoneel	42,3%	28,6%
Sociale professies	37,8%	33,1%

* $p < .05$

In tabel 3.8 wordt het verband gelegd tussen het zaterdag- en zondagwerk en een aantal jobkenmerken. Het al dan niet deeltijds of tijdelijk werken resulteert niet in significante verschillen met betrekking tot weekendwerk. Zelfstandigen werken veel vaker tijdens het weekend dan personen die in de overige sectoren tewerkgesteld zijn. Driekwart van de zelfstandigen werkt minstens 1 zaterdag per maand, bijna 40% minstens 1 zondag per maand. Het overheidspersoneel werkt opvallend vaker tijdens de weekends dan de personen die in de privé-sector werken. Wat het werken tijdens het weekend betreft bevinden arbeiders en bedienden zich in de meest gunstige positie, ongeveer één vijfde van de arbeiders werkt minstens één zaterdag per maand en ongeveer 10% van de arbeiders werkt minstens één zondag per maand. De cijfers van de bedienden liggen nog lager. De leiders en verkopers werken het vaakst op zaterdag (57% minstens één zaterdag per maand), maar op zondag zijn de sociale professies (33% minstens één zondag per maand) en het dienstpersoneel (29%) de koplopers.

3.1.3. Regelmatige en onregelmatige uren

Op basis van de uurregeling van de respondenten kunnen we nagaan in welke mate ze op regelmatige tijden werken. Hierbij hanteren we drie categorieën:

- *gewone uurregeling, altijd op dezelfde tijdstippen*: deze categorie van werkenden heeft regelmatige, vaste werkuren op de typische werktijden (tijdens de weekdays).
- *ploegenstelsel*: deze respondenten kennen eveneens een bepaalde regelmaat (hier in de systematiek van wisselende werktijden), maar werken ook regelmatig op afwijkende tijdstippen.
- *onregelmatige arbeid*: het betreft hier personen zonder regelmatige arbeidstijden, soms in combinatie met werk op afwijkende tijdstippen, zoals werkenden in een oproepcontract, zonder vaste uurregeling en de personen waarbij periodes van werk afgewisseld worden met periodes van niet werken.

Uit tabel 3.9 blijkt dat de meeste Vlamingen dagelijks op vaste tijdstippen werken en met een gewone uurregeling (76%). Eén Vlaming op tien werkt in een ploegensysteem, het grootste deel hiervan werkt in een tweeploegenstelsel. De continue stelsels worden minder frequent gebruikt. Ongeveer 13% van de Vlamingen bevindt zich in een zeer ongunstige werksituatie waarbij regelmaat ver te zoeken is. Oproepcontracten worden niet vaak gebruikt door de werkgevers, slechts 5 personen werken onder dit stelsel. Dit lage cijfer is niet zo verwonderlijk in het licht van het verbod dat begin jaren '90 werd uitgevaardigd door de sociale partners om met oproepcontracten te werken (Vander Steene, e.a., 2001b: 32). Een groep die eveneens een zeer onregelmatig arbeidsstatuut kent zijn diegenen die afwisselend periodes werken en periodes niet werken. De arbeiders zonder

uurregeling zijn proportioneel de meest omvangrijke groep onder de werkenden met onregelmatige werktijden. Ongeveer één op tien van de Vlamingen werkt in een stelsel met constant wisselende uren waardoor elke vorm van regelmaat ver zoek is en het plannen van arbeid, huishouden en vrije tijd bijna onmogelijk. De vergelijking met '88 geeft ons een dubbel signaal. Enerzijds merken we dat de proportie werkenden op vaste tijdstippen met een gewone uurregeling is toegenomen (+ 6%). Het aantal ploegenarbeiders is tegelijkertijd afgenomen (- 5%). Anderzijds zien we wel een verdubbeling van werknemers die zich in een zeer onregelmatige arbeidssituatie bevinden. Het betreft hier vooral personen zonder uurregeling of met zeer wisselende uren. Dit cijfer dienen we echter te nuanceren daar in '88 een vrij grote groep personen ondergebracht wordt in de restcategorie 'andere'. Indien we naar de uurregeling van deze personen kijken, zien we dat een vrij omvangrijke groep personen bij de onregelmatige arbeid kan ondergebracht worden. Zo bekeken blijft het aandeel onregelmatige arbeid stabiel over de laatste tien jaren.

TABEL 3.9: PROPORITIE WERKENDEN NAAR UURREGELING - VERGELIJKING TOR'88 EN TOR'99 (21 TOT 64 JARIGEN)

	TOR'88	TOR'99
Vaste of gewone uurregeling	70,6%	76,3%
Ploegenarbeid	14,9%	10,1%
Tweeploegenstelsel	8,9%	6,1%
Semi-continu ploegenstelsel	3,8%	2,6%
Volcontinu ploegenstelsel	2,2%	1,4%
Onregelmatige arbeid	6,6%	13,0%
Oproepcontract	0,6%	0,5%
Periode werken - periode niet werken	0,0%	2,3%
Zonder uurregeling - wisselende uren	6,0%	10,2%
Andere⁶	7,9%	0,5%

In tabel 3.10 brengen we de drie onderscheiden categorieën voor regelmatige/onregelmatige werktijden in verband met een aantal achtergrondkenmerken van de respondenten. We merken dat vrouwen iets minder vaak tewerkgesteld zijn op vaste tijdstippen en ze vaker dan mannen onregelmatige arbeid verrichten. Deze verschillen zijn echter statistisch niet significant. Ook de leeftijdsafbakening geeft geen significante verschillen, ongeacht de leeftijd werkt ongeveer driekwart op regelmatige vaste tijdstippen. Acht op tien hogeschoolden werken bijna altijd op dezelfde tijdstippen en dagen, bij de laaggeschoolden ligt het gemiddelde op ongeveer zeven op tien. Indien hogeschoolden op afwijkende tijdstippen werken, is het op onregelmatige tijdstippen. Ploegenarbeid is voor deze groep heel uitzonderlijk. Acht op tien vrouwen met een werkende partner werkt met een vaste uurregeling, dat is

⁶ Voorbeelden hiervan zijn: 1 dag werken en de volgende niet; af en toe nachtdienst, afwisselend ploegen en gewone uurregeling; 10 dagen werken en dan 4 vrijaf; elke dag 's morgens en 's avonds

ongeveer evenveel als mannen met een (werkende of niet werkende) partner. Bij de mannen zonder partner werkt nog steeds zeven op tien in een gewone uurregeling. Vrouwen zonder partner kennen minder regelmatige werktijden: 62% werkt met een gewone uurregeling, 15% werkt in ploegen en 22% heeft geen vaste uurregeling. Ook de vrouwen die samen zijn met een partner die niet werkt, doen vaker dan gemiddeld aan ploegenarbeid en onregelmatige arbeid. We veronderstellen dat de noodzaak om werk te hebben ervoor zorgt dat alleenstaande vrouwen en vrouwen met een niet werkende partner zich minder kieskeurig opstellen wat betreft de aard van de job. Wat de combinatie van de uurregeling betreft en het hebben van kinderen, liggen de resultaten voor de vrouwen in dezelfde lijn als voorgaande. Vrouwen met kinderen werken vaker met een vaste uurregeling dan vrouwen zonder kinderen. De leeftijd van het jongste kind is hierbij van generlei belang. Bij de mannen merken we dat vaders met kinderen jonger dan zeven het vaakst werken met een gewone uurregeling (84%), zelfs meer dan vrouwen in dezelfde situatie. Mannen zonder kinderen zijn het minst tewerkgesteld op gewone, regelmatige tijdstippen. De verschillen naar aanwezigheid van kinderen en geslacht zijn echter niet significant.

TABEL 3.10: PROPORITIE WERKENDEN NAAR UURREGELING EN ACHTERGRONDSKENMERKEN (16 TOT 64 JARIGEN)
- TOR'99

Achtergrondvariabelen	Vaste tijdstippen	Ploegen	Onregelmatig
Geslacht			
Man	77,8%	11,4%	10,8%
Vrouw	74,6%	9,3%	16,1%
Leeftijd			
16-24	75,4%	14,0%	10,5%
25-49	76,8%	10,3%	12,9%
50-64	75,4%	9,7%	14,9%
Opleidingsniveau*			
Maximum Lager SO	74,7%	14,7%	10,6%
Hoger SO	72,1%	14,1%	13,8%
Hoger Onderwijs	82,1%	3,4%	14,5%
Partnersituatie*			
Man zonder partner	71,7%	19,6%	8,7%
Man niet werkende partner	80,6%	9,7%	9,7%
Man werkende partner	78,5%	9,4%	12,1%
Vrouw zonder partner	62,0%	15,5%	22,5%
Vrouw niet werkende partner	65,2%	17,4%	17,4%
Vrouw werkende partner	80,5%	7,0%	12,5%
Aanwezigheid kinderen			
Man zonder kinderen	74,7%	12,4%	12,9%
Man jongste jonger dan 7	84,0%	6,4%	9,6%
Man jongste ouder dan 7	79,5%	11,9%	8,5%
Vrouw zonder kinderen	70,9%	14,5%	14,5%
Vrouw jongste jonger dan 7	76,4%	5,6%	18,1%
Vrouw jongste ouder dan 7	77,4%	6,5%	16,1%

* $p < .05$

Uit tabel 3.11 blijkt dat tijdelijken zowel vaker in ploegen werken als onregelmatige arbeid verrichten. Uit voorgaande resultaten bleek dat de voltijdsen vaker tijdens het weekend, 's avonds en 's nachts werken, deeltijds tewerkgestelden blijken vaker te werken met een zeer onregelmatige uurregeling (oproepcontracten, periode werken en niet werken, wisselende uurroosters). Verder merken we dat de verschillen tussen de overheidssector en de private sector op het vlak van regelmatige werktijden heel klein zijn. In beide sectoren werkt ongeveer driekwart op dezelfde tijdstippen en dagen. Het zijn vooral de zelfstandigen die aangeven dat ze vaak zeer onregelmatig werken. Bekijken we de aard van tewerkstelling dan merken we dat meer dan acht op tien bedienden en leiders en verkopers stellen dat ze meestal op vaste uren en dagen zijn tewerkgesteld. Ongeveer zeven op tien van de arbeiders en de personen met een sociale professie kent eveneens een vaste uurregeling. Het dienstpersoneel scoort beduidend slechter dan de overige beroeps categorieën. Zij werken zowel vaker in ploegen als in onregelmatige uurroosters.

TABEL 3.11: PROPORITIE WERKENDEN NAAR UURREGELING EN JOBKENMERKEN (16 TOT 64 JARIGEN) – TOR'99

Jobkenmerken	Vaste tijdstippen	Ploegen	Onregelmatig
Jobzekerheid*			
Tijdelijk	63,5%	21,6%	14,9%
Vast	79,3%	10,7%	10,0%
Arbeidsstatuut*			
Deeltijds	70,5%	9,2%	20,2%
Voltijds	78,1%	10,9%	11,0%
Sector*			
Overheid	78,9%	11,5%	9,6%
Privé-sector	76,8%	12,2%	11,0%
Zelfstandigen	68,6%	1,0%	30,4%
Aard tewerkstelling*			
Arbeiders	71,5%	18,4%	10,2%
Bedienden	87,0%	3,4%	9,6%
Leiders/verkopers	83,2%	1,5%	15,3%
Dienstpersoneel	65,7%	18,6%	15,7%
Sociale professies	71,1%	8,9%	20,0%

* $p < .05$

3.2. Soevereiniteit

Algemeen wordt aangenomen dat de werkgevers steeds meer flexibiliteit verwachten van hun werknemers. In de strijd om de arbeidstijd kan *flexibiliteit voor de werknemer*, of de mogelijkheid om de arbeidstijd aan te passen aan eigen behoeften of voorkeuren, beschouwd worden als de tegenpool van *flexibiliteit van de werknemer* (Elchardus & Heyvaert, 1990; Vander Steene, e.a., 2001a: 7). Werkenden die een grote mate van

autonomie hebben over de ordening van hun werktijd genieten een grote mate van tijdsovereiniteit. In de volgende paragrafen gaan we dieper in op drie aspecten m.b.t. de zeggingschap van de werktijd, nl. de voorspelbaarheid van het einde van de dagtaak (3.2.1), de tijdsovereiniteit in het algemeen (3.2.2.) en in de marge van onze analyses met betrekking tot zeggingschap bekijken we tenslotte ook de mate waarin werkenden zelf kunnen beslissen over de aard en de uitvoering van de job (3.2.3.).

3.2.1. Voorspelbaarheid einde van de werktijd

De mate van voorspelbaarheid van het einde van de dagtaak heeft consequenties voor het functioneren in andere levenssferen en tijdsordes. Iemand die niet met zekerheid kan zeggen wanneer zijn dagtaak erop zit kan zich minder goed organiseren. Het plannen van ondermeer huishoudelijke taken en vrije tijd wordt hierdoor bemoeilijkt.

TABEL 3.12: PROPORTE WERKENDEN NAAR VOORSPELBAARHEID EINDE DAGTAAK – VERGELIJKING TOR'88 EN TOR'99 (21 TOT 64 JARIGEN)

	TOR'88	TOR'99
Op 5 minuten na	55,6%	48,4%
Van 5 tot 15 minuten	7,5%	11,4%
Van 15 tot 30 minuten	7,1%	10,3%
Van 30 minuten tot 1 uur	6,7%	9,2%
Van 1 tot 2 uur	7,9%	10,2%
Meer dan 2 uur	15,2%	10,5%

Uit tabel 3.12 blijkt dat anno 1999 ongeveer de helft van de Vlamingen op 5 minuten na het einde van zijn/haar arbeidsdag kan voorspellen. Deze personen kennen dus een zeer voorspelbaar arbeidsritme. Bij één op vijf Vlamingen kan het einde van de dagtaak tot ongeveer een half uur variëren. Ongeveer 10% kan het einde van de dagtaak niet voorspellen op 30 minuten tot één uur na en evenveel respondenten (10%) kunnen het einde van de werktijd niet voorspellen op 1 uur tot 2 uur na. Een laatste, even grote groep Vlamingen (10%) heeft nog minder kijk op de exacte tijd dat hun dagtaak gaat duren. Bij deze groep kan het einde van de werktijd meer dan 2 uur verschillen. We stellen dus vast dat zeven Vlamingen op tien vrij exact (op 30 minuten na) kan voorspellen wanneer hun dagtaak erop zit. De resterende groep dient rekening te houden met grotere afwijkingen die eveneens een invloed kunnen hebben op het privé-leven. Indien we vergelijken met TOR'88 merken we een proportionele afname bij de twee extremen op en een toename bij de overige categorieën. Diegenen die het einde van de dagtaak redelijk exact kunnen voorspellen zijn dus in aantal verminderd, alsook diegenen waarvan het einde van de dag meer dan twee uur kan afwijken. De proportie werkenden in de overige categorieën is toegenomen.

TABEL 3.13: PROPORTIE WERKENDE NAAR VOORSPELBAARHEID EINDE WERKDAG EN ACHTERGRONDVARIABLEN (16 TOT 64 JARIGEN) – TOR'99

Achtergrondvariabelen	<= 15 minuten	15 min. - 1 uur	> 1 uur
Geslacht*			
Man	54,8%	19,5%	25,7%
Vrouw	66,1%	19,8%	14,1%
Leeftijd			
16-24	51,8%	28,6%	19,6%
25-49	61,7%	18,8%	19,6%
50-64	52,3%	20,8%	26,9%
Opleidingsniveau*			
Maximum Lager SO	71,1%	14,0%	14,9%
Hoger SO	63,4%	16,9%	19,7%
Hoger Onderwijs	45,0%	26,0%	29,0%
Partnersituatie*			
Man zonder partner	56,5%	16,3%	27,2%
Man niet werkende partner	61,3%	18,5%	20,2%
Man werkende partner	51,2%	21,0%	27,8%
Vrouw zonder partner	55,7%	27,1%	17,1%
Vrouw niet werkende partner	79,2%	16,7%	4,2%
Vrouw werkende partner	68,1%	18,1%	13,8%
Aanwezigheid kinderen*			
Man zonder kinderen	53,7%	18,4%	27,9%
Man jongste jonger dan 7	49,0%	25,0%	26,0%
Man jongste ouder dan 7	58,3%	18,9%	22,9%
Vrouw zonder kinderen	56,8%	27,1%	16,1%
Vrouw jongste jonger dan 7	69,9%	17,8%	12,3%
Vrouw jongste ouder dan 7	69,7%	16,4%	13,8%

* $p < .05$

De vrouwen kunnen over het algemeen veel beter voorspellen wanneer hun werkdag ten einde is dan de mannen (zie tabel 3.13). Een mogelijke verklaring is het feit dat vrouwen bewust kiezen voor jobs met voorspelbare uren zodat ze hun job beter kunnen combineren met hun taken in het huishouden en de zorg voor de kinderen. Opmerkelijk is het feit dat één op vier mannen bij de aanvang van hun dagtaak niet op één uur na kan zeggen wanneer hun werkdag erop zit. De verschillen naar leeftijd zijn niet significant, al valt het op dat tijdens de drukke leeftijd (25-49 jaar) men in hogere mate het einde van de dagtaak kan voorspellen. Een ander cijfer dat in het oog springt is dat één vierde van de 50 tot 64 jarigen het einde van hun werktijd niet op één uur na kan voorspellen. Ongeveer zeven op tien laaggeschoolden kunnen op 15 minuten na voorspellen wanneer hun werk gedaan is. Bij de middengeschoolden gaat dit om zes op tien personen, terwijl slechts 45% van de hooggeschoolden het einde van hun dagtaak vrij nauwkeurig kan voorspellen. Indien we kijken naar het effect van het hebben van een relatie valt het vooral op dat personen zonder partner minder goed kunnen voorspellen wanneer hun dagtaak erop zit. Een andere vaststelling is het feit dat een vrouw met een werkende partner een veel voorspelbaarder uurrooster heeft dan mannen met een werkende partner. Dit is nogmaals een indicatie dat indien beide partners werken

vrouwen een job trachten te vinden die combineerbaar is met het gezin en het huishouden. Bij de mannen heeft het hebben van kinderen weinig invloed op de voorspelbaarheid van hun werkdagen. Bij de vrouwen is dit wel duidelijk het geval. Vrouwen met kinderen, de leeftijd van het jongste kind is hierbij niet van belang, werken veel vaker met voorspelbare uren dan vrouwen zonder kinderen.

TABEL 3.14: PROPORITIE WERKENDEN NAAR VOORSPELBAARHEID EINDE WERKDAG EN JOBKENMERKEN (16 TOT 64 JARIGEN) – TOR'99

Jobkenmerken	<= 15 minuten	15 min. - 1 uur	> 1 uur
Jobzekerheid			
Tijdelijk	75,0%	15,8%	9,2%
Vast	64,6%	18,7%	16,7%
Arbeidsstatuut*			
Deeltijds	75,9%	12,4%	11,8%
Voltijds	55,3%	21,5%	23,2%
Sector*			
Overheid	72,6%	14,6%	12,8%
Privé-sector	62,6%	20,1%	17,3%
Zelfstandigen	16,2%	30,3%	53,5%
Aard tewerkstelling*			
Arbeiders	67,8%	13,3%	18,8%
Bedienden	57,9%	22,8%	19,3%
Leiders/verkopers	29,2%	29,9%	40,9%
Dienstpersoneel	78,4%	9,8%	11,8%
Sociale professies	64,2%	23,4%	12,4%

* $p < .05$

Het verband tussen tijdelijk werken en de voorspelbaarheid van het einde van de werkdag is statistisch niet significant, al lijken de tijdelijken iets vaker vrij goed het einde van hun werkdag te kunnen voorspellen in vergelijking met personen die werken met een vast contract (zie tabel 3.14). Driekwart van de deeltijdsen weet op 15 minuten na hoelang hun dag zal duren. Bij de voltijdsen is dit slechts 55%. Wellicht heeft dit te maken met het feit dat bijna alle deeltijds werkenden vrouwen zijn, vaak ook met kinderen. Verder merken we dat diegenen die voor de overheid werken beter hun uren kunnen voorspellen dan de personen in de privé-sector. Ongeveer de helft van de zelfstandigen weet bij de aanvang van de werkdag niet op één uur na hoelang ze die dag zullen werken. Verder merken we dat het dienstpersoneel, de arbeiders en de personen met een sociaal beroep vrij makkelijk de duur van hun werkdag kunnen voorspellen. Slechts 30% van de leiders/verkopers kan het einde van zijn/haar werkdag voorspellen op ongeveer 15 minuten na, bij 40% kan er een onvoorspelbare afwijking zijn van meer dan 1 uur.

3.2.2. Tijdsoevereiniteit

Aansluitend bij de voorspelbaarheid van het einde van de werkdag, bekijken we meer in het algemeen de mate van zeggingschap over de inrichting van de werktijd. Uit tabel 3.15 blijkt dat in 1999 de helft van de Vlamingen hun werkuren moeilijk kan laten variëren. Deze respondenten werken op tijdstippen die vooraf bepaald zijn en waarvan verwacht wordt dat ze die uren respecteren. Ongeveer één werknemer op vijf kan mits op voorhand te verwittigen de werkuren beperkt wijzigen. De groep die zijn uren na verwittigen onbeperkt kan laten variëren is klein, net als de groep die zonder verwittigen zijn uren beperkt kan veranderen. Een opmerkelijke vaststelling is het feit dat 15% van de Vlamingen zonder verwittigen hun uren onbeperkt kan laten variëren. Deze relatief grote groep geniet dus een zeer hoge mate van vrijheid. Een heel ander patroon nemen we waar in '88, het variëren van de werkuren was toen veel minder evident. Ongeveer 68% van de werkenden had toen niet de mogelijkheid om de werkuren te variëren en slechts 8% kon de werktijd, met of zonder verwittigen, onbeperkt variëren. In 1999 kan 22% van de werkenden zijn werktijd onbeperkt variëren. Voor het vervolg van deze paragraaf herleiden we de 5-deling naar de volgende 3-deling: (1) moeilijk variëren; (2) beperkt variëren (met of zonder verwittigen) en (3) onbeperkt variëren (met of zonder verwittigen).

TABEL 3.15: PROPORITIE WERKENDEN NAAR VARIATIE VAN DE WERKUREN – VERGELIJKING TOR'88 EN TOR'99 (21 TOT 64 JARIGEN)

	TOR'88	TOR'99
Moeilijk te variëren	67,9%	52,2%
Mits verwittigen/beperkt variëren	17,7%	19,2%
Mits verwittigen/onbeperkt variëren	4,1%	7,2%
Zonder verwittigen/beperkt variëren	6,4%	6,5%
Zonder verwittigen/ onbeperkt variëren	3,9%	14,8%

Mannen lijken over het algemeen over iets meer vrijheid te beschikken om hun werktijden zelfstandig te regelen dan vrouwen, al is het verschil niet significant (zie tabel 3.16). Naarmate het scholingsniveau stijgt, neemt de mogelijkheid toe om de werkuren zelfstandig aan te passen. Eén op drie hooggeschoolden kan de werkuren onbeperkt variëren. Bij de laaggeschoolden gaat het om nog geen 12% die zich in deze situatie bevindt. Allicht heeft dit ook te maken met de aard van de job. De verschillen naar leeftijd geven niet direct een bepaalde tendens weer. Opvallend is wel dat de hoogste graad van vrijheid (onbeperkt variëren) stijgt naarmate de respondenten ouder worden. Meer dan één vierde van de werkende personen tussen de 50 en 64 jaar heeft de mogelijkheid om hun werkuren zonder verwittiging te laten variëren. De variabelen waarbij gepeild wordt naar de gezinssituatie blijken niet significant samen te hangen met tijdsoevereiniteit.

TABEL 3.16: PROPORTIE WERKENDEN NAAR VARIATIE VAN DE WERKUREN EN ACHTERGRONDVARIABLEN (16 TOT 64 JARIGEN) – TOR'99

Achtergrondvariabelen	Moeilijk variëren	Beperkt variëren	Onbeperkt variëren
Geslacht			
Man	51,0%	25,1%	24,0%
Vrouw	54,5%	26,4%	19,1%
Leeftijd			
16-24	48,3%	32,6%	19,0%
25-49	53,4%	26,1%	20,6%
50-64	50,4%	20,2%	29,5%
Opleidingsniveau*			
Maximum Lager SO	64,5%	23,6%	12,0%
Hoger SO	56,7%	23,5%	19,7%
Hoger Onderwijs	36,7%	29,9%	33,3%
Partnersituatie			
Man zonder partner	52,7%	26,9%	20,4%
Man niet werkende partner	54,5%	22,0%	23,6%
Man werkende partner	48,6%	25,7%	25,7%
Vrouw zonder partner	50,7%	29,6%	19,7%
Vrouw niet werkende partner	56,5%	34,8%	8,7%
Vrouw werkende partner	55,3%	25,5%	19,2%
Aanwezigheid kinderen			
Man zonder kinderen	48,2%	29,5%	22,3%
Man jongste jonger dan 7	51,6%	25,3%	23,2%
Man jongste ouder dan 7	53,1%	20,6%	26,3%
Vrouw zonder kinderen	54,6%	23,5%	21,8%
Vrouw jongste jonger dan 7	49,3%	27,4%	23,3%
Vrouw jongste ouder dan 7	57,5%	27,5%	15,0%

* $p < .05$

De tijdelijk en de deeltijds werkenden hebben minder zeggingschap over hun werktijd dan de vast aangestelden en de voltijdsen (zie tabel 3.17). De verschillen tussen de overheids- en de privé-sector zijn miniem. De zelfstandigen daarentegen – de naam zegt het – genieten een zeer hoge mate van autonomie. Meer dan de helft kan zijn werkuren zonder verwittigen variëren. Kijken we naar de aard van de job dan zien we dat het dienstpersoneel de minste vrijheid heeft in de keuze van de werkuren, driekwart van deze groep kan zijn uren moeilijk variëren. De meerderheid van de arbeiders (65%) en de personen met een sociale professie (67%) hebben evenmin de mogelijkheid om hun werkuren aan te passen. De bedienden en de leiders/verkopers bevinden zich in een veel gunstigere positie. Slechts een kwart van deze groepen heeft moeilijkheden om hun uren te variëren. 29% van de bedienden en 49% van de leiders en verkopers kunnen onbeperkt hun uurrooster aanpassen.

TABEL 3.17: PROPORITIE WERKENDEN NAAR VARIATIE VAN DE WERKUREN EN JOBKENMERKEN (16 TOT 64 JARIGEN) – TOR'99

Jobkenmerken	Moeilijk variëren	Beperkt variëren	Onbeperkt variëren
Jobzekerheid*			
Tijdelijk	70,1%	18,2%	11,7%
Vast	54,5%	28,4%	17,1%
Arbeidsstatuut*			
Deeltijds	60,2%	24,6%	15,2%
Voltijds	50,5%	25,9%	23,6%
Sector*			
Overheid	58,0%	27,9%	14,2%
Privé-sector	54,9%	27,5%	17,6%
Zelfstandigen	28,1%	10,4%	61,5%
Aard tewerkstelling*			
Arbeiders	65,0%	24,4%	10,6%
Bedienden	27,3%	43,2%	29,5%
Leiders/verkopers	29,6%	21,5%	48,9%
Dienstponeel	74,5%	15,7%	9,8%
Sociale professies	67,2%	16,8%	16,1%

* $p < .05$

3.2.3. Controle van het werk

Iets algemener dan tijdsovereiniteit bekijken we tenslotte ook de mate waarin werkenden zelf kunnen beslissen over de aard en de uitvoering van de job. Wie bepaalt er in een werkrelatie wat er moet gebeuren en hoe dit moet gebeuren? In tabel 3.18 worden er verschillende gradaties weergegeven van de mate waarin een respondent gecontroleerd wordt. Eén Vlaming op tien heeft totaal geen inspraak in wat moet uitgevoerd worden en de manier waarop dit dient te gebeuren. Voor ongeveer één vijfde van de respondenten ligt het vast wat ze moeten doen maar ze bepalen zelf hoe ze hun job aanpakken. De meerderheid van de Vlamingen heeft echter een vrij grote beslissingsmacht. Zij kunnen binnen een welbepaald kader zelf beslissen wat ze doen en hoe ze dit doen (39%) of nog beter, ze controleren zichzelf (19%). De resultaten van 1988 lopen vrij parallel, de groep personen die zichzelf controleerde was in 1988 iets kleiner terwijl de groep die geen of nauwelijks controle heeft over het werk licht afnam (33% naar 28,4%).

TABEL 3.18: PROPORITIE WERKENDEN NAAR CONTROLE OP HET WERK – VERGELIJKING TOR'88 EN TOR'99 (21 TOT 64 JARIGEN)

	TOR'88	TOR'99
Iemand anders beslist wat en hoe	10,8%	9,9%
Zelf beslissen hoe ik iets doe, niet wat ik doe	22,2%	18,5%
Een beetje vrijheid in beslissing wat en hoe	12,6%	13,5%
Binnen algemeen kader zelf beslissen wat en hoe	38,4%	38,7%
Ik controleer mezelf	16,0%	19,4%

In tabel 3.19 bekijken we diegenen die relatief veel controle hebben over hun werk, dit zijn diegenen die binnen een algemeen kader zelf kunnen beslissen wat ze doen en hoe ze hun werk uitvoeren en zij die zichzelf controleren. Ongeveer evenveel mannen als vrouwen genieten een grote mate van autonomie op hun werk. De mate van soevereiniteit neemt toe naarmate men ouder wordt en hoger opgeleid is. Vrouwen en mannen met een werkende partner hebben aanzienlijk minder te maken met externe controle dan personen zonder partner en vrouwen met een niet-werkende partner. Het verband tussen de aanwezigheid van kinderen en controle op het werk is niet significant.

TABEL 3.19: PROPORITIE WERKENDEN NAAR CONTROLE OP HET WERK EN ACHTERGRONDVARIABLEN (16 TOT 64 JARIGEN) – TOR'99

Achtergrondvariabelen	Relatief veel zelfcontrole
Geslacht	
Man	57,5%
Vrouw	58,0%
Leeftijd*	
16-24	29,8%
25-49	58,6%
50-64	65,4%
Opleidingsniveau*	
Maximum Lager SO	43,4%
Hoger SO	53,1%
Hoger Onderwijs	76,3%
Partnersituatie*	
Man zonder partner	41,3%
Man niet werkende partner	57,3%
Man werkende partner	63,4%
Vrouw zonder partner	52,1%
Vrouw niet werkende partner	39,1%
Vrouw werkende partner	61,2%
Aanwezigheid kinderen	
Man zonder kinderen	49,5%
Man jongste jonger dan 7	60,6%
Man jongste ouder dan 7	63,5%
Vrouw zonder kinderen	55,9%
Vrouw jongste jonger dan 7	64,4%
Vrouw jongste ouder dan 7	57,1%

* $p < .05$

Er is vrijwel geen verschil in zelfcontrole tussen de tijdelijke werknemers en de vaste krachten (zie tabel 3.20). De deeltijdse arbeidskrachten zijn blijkbaar wel veel vaker dan voltijds werkenden tewerkgesteld in jobs met een hoge mate van externe controle. Iets meer dan de helft van het overheidspersoneel beschikt over een aanzienlijke mate van vrijheid. Zij kunnen binnen een vooraf vastgelegd kader zelf beslissen wat ze doen en hoe ze dat doen, of ze controleren zichzelf. In de privé-sector ligt dit percentage iets lager, maar bijna alle zelfstandigen genieten een zeer hoge mate van zelfbepaling. Indien we naar de aard van tewerkstelling kijken, merken we dat de arbeiders en

het dienstpersoneel het vaakst worden gecontroleerd (respectievelijk 61% en 55%). Een kwart van de bedienden en de personen met een sociaal beroep wordt relatief veel gecontroleerd in zijn/haar job. De leiders en verkopers genieten de meeste vrijheid.

TABEL 3.20: PROPORITIE WERKENDEN NAAR CONTROLE OP HET WERK EN JOBKENMERKEN (16 TOT 64 JARIGEN)
- TOR'99

Jobkenmerken	Relatief veel zelfcontrole
Jobzekerheid	
Tijdelijk	50,6%
Vast	52,5%
Arbeidsstatuut*	
Deeltijds	46,5%
Voltijds	60,4%
Sector*	
Overheid	58,4%
Privé-sector	49,9%
Zelfstandigen	98,0%
Aard tewerkstelling*	
Arbeiders	38,4%
Bedienden	65,7%
Leiders/verkopers	86,1%
Dienstpersoneel	45,0%
Sociale professies	66,7%

* $p < 0.05$

3.3. Besluit

In het maatschappelijk discours wordt vaak de indruk gewekt dat we evolueren naar een 24-uren economie waarbij flexibilisering van de arbeidstijden de norm is. Op basis van de enquête-gegevens uit TOR'88 en TOR'99 moeten we dit algemene beeld sterk nuanceren. Twee derde van alle werkende Vlamingen werkt uitsluitend overdag en werkt slechts af en toe of nooit 's avonds of 's nachts. De proportie werkenden die bijna uitsluitend tijdens de normale daguren werkt is niet afgenomen, maar juist lichtje toegenomen in vergelijking met het einde van de jaren '80. Ook het weekendwerk is eerder afgenomen dan toegenomen tijdens het laatste decennium van de vorige eeuw. Ongeveer de helft van werkende Vlamingen werkt nooit op zaterdag en dat is ongeveer 5 procentpunten meer dan in 1988. Ongeveer 30% van de Vlamingen werkt gemiddeld één keer per maand op zaterdag, in 1988 was dat nog 40%. Werken op zondag blijft heel uitzonderlijk. Ongeveer 2/3^{de} van alle werkende Vlamingen werkt nooit op zondag. De cijfers m.b.t. zondagswerk zijn nauwelijks veranderd de afgelopen jaren.

Ruim 3/4^{de} van de werkende Vlaamse bevolking werkt bijna altijd op dezelfde tijdstippen en dagen. Ploegenwerk en werk met onregelmatige uuroosters blijven erg uitzonderlijk. Ongeveer 10% van de Vlamingen werkt in ploegenstelsels en dat is bijna 5 procentpunten minder dan in 1988. Onregelmatige uuroosters komen daarentegen meer voor in 1999

dan in 1988, maar blijven evenwel uitzonderlijk. Ongeveer 13% van de werkenden werkt met wisselende uurroosters of zonder uurregeling.

Alhoewel werken op afwijkende tijden in onregelmatige uurroosters relatief uitzonderlijk blijft, werken bepaalde categorieën van de bevolking in grotere getale in dergelijke flexibele stelsels. Nacht- avondwerk wordt meer gedaan door mannen, jongeren en werkenden met een middelmatig opleidingsniveau. Werkenden zonder partner en zonder kinderen werken ook vaker 's avonds en 's nachts. Zelfstandigen en werknemers met een tijdelijk statuut zijn vaker aan het werk buiten de daguren. In het algemeen zijn het de iets zwakkeren op de arbeidsmarkt (jongeren en werknemers in een tijdelijk statuut), diegenen met een relatief minder eisende gezinssituatie (zonder partner, zonder kinderen) en/of personen waar de arbeidsrol meer centraal staat (mannen en zelfstandigen) die ook werken buiten de normale daguren. Dat geldt in mindere mate voor het weekendwerk. Vrouwen werken meer op zaterdag dan mannen, als zijn het ook de vrouwen zonder partner die vaker zaterdag- en zondagwerk verrichten. Werkenden zonder kinderen werken in het algemeen meer op zaterdag, vaders met jonge kinderen werken minder op zondag. Opnieuw zijn het vooral zelfstandigen die op zondag werken, al is het opvallend dat het zondagwerk meer voorkomt in de overheidssector dan in de private sector.

Vrouwen werken meer in wisselend uurroosters en minder op vaste tijdstippen, maar anderzijds ook minder in ploegen dan mannen. Toch speelt ook hier de gezinssituatie een belangrijk rol. Vrouwen met kinderen werken vaker op regelmatige tijdstippen, vrouwen zonder partner vaker in onregelmatige uurroosters. Tijdelijken, deeltijdsen en werkenden in sociale professies werken minder in regelmatige uurroosters, maar het zijn vooral de zelfstandigen die aangeven dat ze zeer onregelmatige werkuren hebben.

Alhoewel we bezwaarlijk kunnen gewagen van een toename van temporele flexibiliteit gedurende de laatste tien jaren, zijn er wel tekenen die wijzen op een toename van soevereiniteit. Anno '99 kunnen werknemers hun uren makkelijker variëren en zijn er meer mensen die geen rechtstreekse controle ervaren op het werk, maar zichzelf controleren. Ongeveer 15% van de werkende Vlamingen kan zonder verwittigen zijn uren onbeperkt variëren. Deze groep, die in 1988 amper 4% uitmaakte, geniet een zeer grote mate van temporele vrijheid op het werk. Terwijl in 1988 slechts 8% van de werkenden de werktijd, al of niet met verwittigen, onbeperkt kon laten variëren, beslaat deze groep in 1999 niet minder dan 22% van de werkenden. De mogelijkheid om zelf zijn uren aan te passen correleert positief met het opleidingsniveau. Eén op drie werkenden met een diploma Hoger Onderwijs kan zijn werkuren onbeperkt variëren, al dan niet met verwittigen. Bij diegenen die ten hoogste Lager Secundair Onderwijs voltooiden, bevindt zich slechts 12% van de werkenden in deze situatie.

Alle gegevens die in dit hoofdstuk werden gepresenteerd gaan in tegen de ruim verspreide mythe dat werkenden de afgelopen decennia in toenemende mate geflexibiliseerd worden. Voor zover het over temporele flexibiliteit gaat vinden we geen enkele indicatie dat werkenden vaker op afwijkende tijdstippen en in onregelmatige uurroosters werken in 1999 dan in 1988. In tegendeel lijkt er een lichte afname van het werk op afwijkende tijdstippen en een toename van werken op vaste tijdstippen. Bovendien zien we een duidelijke trend naar meer temporele vrijheid op het werk. De proportie werkenden met tijdsoevereiniteit is vrij spectaculair toegenomen. Dat alles neemt niet weg dat bepaalde bevolkingscategorieën kwetsbaarder zijn voor temporele flexibiliteit dan anderen. De veelheid van indicatoren die in dit hoofdstuk aan bod kwamen maakt het moeilijk een synthese te maken, maar sterk veralgemenend kunnen we stellen dat diegenen met een sterkere arbeidsgerichtheid (mannen en zelfstandigen), met minder eisende gezinsbanden en/of verantwoordelijkheden (mannen, personen zonder partner en/of zonder kinderen) en diegenen met een iets zwakkere arbeidsmarktpositie (jongeren, tijdelijken) vaker op afwijkende tijden werken. Alhoewel vrouwen iets meer dan mannen in onregelmatige uurroosters werken, blijkt ook in dit geval de zwakke arbeidsmarktpositie aanleiding te geven tot minder regelmaat en sterkere gezinscommitment (partner en kinderen) tot meer regelmaat. Tijdsoevereiniteit is vooral een zaak voor hoger opgeleiden, al hebben de zelfstandigen – uiteraard – ook een zeer grote mate van autonomie m.b.t. hun arbeidstijd. In welke mate deze synthese correct is, toetsen we gedeeltelijk in het volgende hoofdstuk waar we een synthetische maat voor temporele flexibiliteit construeren om een meer globale en ook multivariate analyse naar de determinanten van temporele flexibiliteit te kunnen uitvoeren.

HOOFDSTUK 4

TEMPORELE FLEXIBILITEIT

WERKEN OP ONREGELMATIGE EN AFWIJKENDE TIJDEN

In het vorige hoofdstuk analyseerden we een aantal vormen van afwijkend werk zoals weekendwerk, avond- en nachtwerk, ploegenarbeid We onderzochten ondermeer hoe vaak deze vormen van temporele flexibiliteit voorkomen, hoe ze evolueerden tussen 1988 en 1999 en we gingen ook na in welke mate deze vormen van afwijkend werk meer voorkomen bij bepaalde bevolkingscategorieën en/of samenhangen met bepaalde jobkenmerken. In dit hoofdstuk gaan we na in welke mate er tussen de verschillende vormen van temporele flexibiliteit een samenhang bestaat en proberen een samenvattende maat voor temporele flexibiliteit te construeren. Zo'n samenvattende maat laat ons toe een meer synthetisch beeld te schetsen van de prevalentie en de evolutie van temporele flexibiliteit en de bevolkingscategorieën die er mee geconfronteerd worden. Bovendien is zo'n synthetische maat gemakkelijker hanteerbaar voor multivariate analyse waarbij relevante bevolkingsgegevens en jobkenmerken en hun onderlinge samenhang in verband kunnen gebracht worden met temporele flexibiliteit.

4.1. Een samenvattende maat voor temporele flexibiliteit

4.1.1. Een Princalschaal

Met behulp van de statistische module 'Princals' gaan we in eerste instantie na in welke mate er in de antwoorden op de verschillende vragen m.b.t. temporele flexibiliteit een onderliggende samenhang te vinden is. We gebruiken hiervoor 'Princals' omdat deze techniek de mogelijkheid biedt om niet alleen de onderlinge samenhang van variabelen op interval- of rationiveau na te gaan, maar ook variabelen op ordinaal of nominaal meetniveau in de analyse kan betrekken (Van den Berg, 1988: 3).

De variabelen die we in de Princalsanalyse betrokken, zijn:

- dagwerk (nooit/af en toe versus altijd/regelmatig)
- avondwerk (nooit/af en toe versus altijd/regelmatig)
- nachtwerk (nooit/af en toe versus altijd/regelmatig)
- uurregeling (vaste uurregeling; ploegen; oproepcontract of periodes werken en niet werken; zonder uurregeling of zeer wisselende uren)
- zaterdagwerk (nooit; minder dan 1 op 2; meer dan 1 op 2)
- zondagwerk (nooit; minder dan 1 op 2; meer dan 1 op 2)

De Princalsanalyse brengt een duidelijke samenhang tussen de verschillende vormen van temporele flexibiliteit aan het licht, waarbij de verschillende vormen laden op één dimensie. In tabel 4.1 worden de componentladingen van deze dimensie weergegeven. Algemeen wordt ervan uitgegaan dat een variabele laadt op een bepaalde dimensie als de componentlading groter is dan de helft van de grootste lading. Uit de componentladingen blijkt duidelijk dat 'dagwerk' met een positieve lading, de tegenpool vormt van alle andere werktijdregimes die telkens een vorm van afwijkend werk voorstellen⁷.

TABEL 4.1: COMPONENTLADINGEN VOOR VARIABELEN AFWIJKEND WERK (16 TOT 64 JARIGEN) – TOR'99

	Componentladingen
Dagwerk	,275
Avondwerk	-,710
Nachtwerk	-,561
Uurregeling	-,652
Zaterdagwerk	-,716
Zondagwerk	-,735

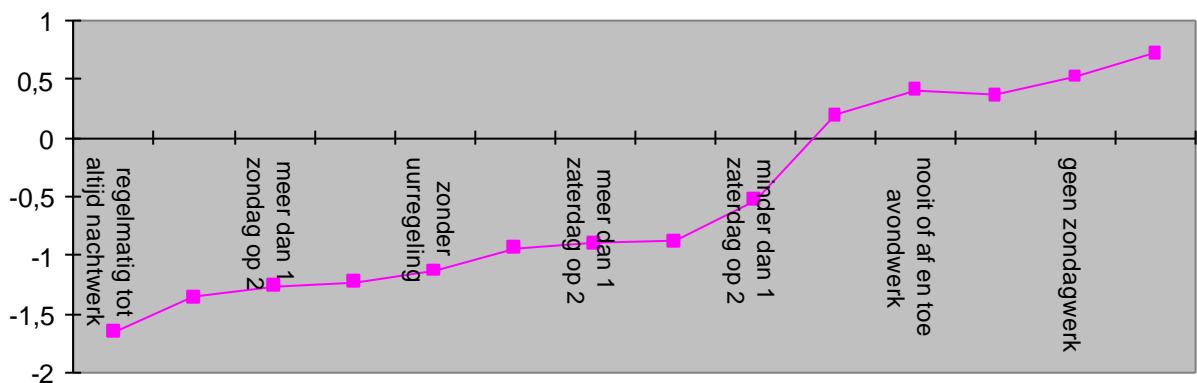
Op basis van de categoriecoördinaten (zie tabel 4.2 en grafiek 4.1) krijgen we beter zicht op hoe de dimensie er precies uitziet. Het is duidelijk dat de bekomen dimensie de verschillende werktijdregimes rangschikt naar mate van flexibiliteit. Er zijn enerzijds items waarvan de categoriecoördinaten negatief laden op de dimensie. Dit zijn items die verwijzen naar vormen van temporele flexibiliteit. Anderzijds zijn er items die positief scoren op de dimensie. Deze items vormen de tegenpool en verwijzen naar arbeid op 'reguliere' uren en dagen. Het hoogst op de flexibiliteitsas staat het regelmatig tot altijd nachtwerk. Dit komt naar voren als de meest afwijkende vorm van arbeid. Ook aan het uiterste van deze schaal staat de ploegenarbeid en vaker dan één keer op twee op zondag werken. Aan het andere uiterste vinden we de totale afwezigheid van temporele flexibiliteit: altijd op dezelfde en nooit op afwijkende tijdstippen werken.

⁷ In de Princalsanalyse worden alle werkenden opgenomen, indien we dezelfde analyse doen zonder de zelfstandigen liggen de resultaten in dezelfde lijn.

TABEL 4.2: CATEGORIECOÖRDINATEN VOOR VARIABELEN AFWIJKEND WERK (16 TOT 64 JARIGEN) – TOR'99

	Categoriecoördinaten
Regelmatig tot altijd nachtwerk	-1,65
Ploegenarbeid	-1,36
Meer dan één zondag op twee	-1,26
Regelmatig tot altijd avondwerk	-1,23
Zonder uurregeling	-1,13
Oproepcontract/afwisselend werken-niet werken	-0,94
Meer dan één zaterdag op twee	-0,90
Minder dan één zondag op twee	-0,88
Minder dan één zaterdag op twee	-0,53
Nooit of af en toe nachtwerk	0,19
Zelfde tijdstippen/dagen	0,36
Nooit of af en toe avondwerk	0,41
Geen zondagwerk	0,52
Geen zaterdagwerk	0,72

GRAFIEK 4.1: CATEGORIECOÖRDINATEN VOOR VARIABELEN AFWIJKEND WERK (16 TOT 64 JARIGEN) – TOR'99



Afwijkende arbeidstijden dienen in samenhang gezien te worden met de specifieke manier waarop de tijd in een samenleving wordt georganiseerd. Onze samenleving is nog steeds georganiseerd volgens een aantal vaste ritmes; doordeweeks overdag zijn veel mensen aan het werk of gaan naar school, de vrijetijdsbesteding situeert zich voornamelijk 's avonds en in het weekend (Breedveld, 1999: 56). De Princalsanalyse maakt duidelijk wat het meeste afwijkt van dit normale ritme: nachtwerk, ploegenarbeid, regelmatig zondagwerk, Regelmatig zaterdagwerk is minder afwijkend dan regelmatig zondagwerk, maar af en toe de zondag werken is minder afwijkend dan regelmatig zaterdagwerk. Geen weekendwerk is dan weer 'gewoner' dan altijd op dezelfde tijdstippen en dagen werken. In die zin is het mogelijk om op basis van de Princalsanalyse de verschillende werktijdregimes op een continuüm weer te geven. Het regelmatig of altijd uitoefenen van nachtarbeid komt hierbij naar voren als de meest extreme vorm van flexibiliteit. Regelmatig of altijd avondwerk neemt min of meer een tussenpositie in en weekendwerk - indien minder dan één weekend op twee - komt als een heel milde vorm van flexibele arbeid naar voor.

Positieve scores wijzen op de afwezigheid van temporele flexibiliteit: van nooit of slechts af en toe nachtwerk, over altijd op dezelfde tijdstippen en dagen werken tot nooit weekendwerk. Princalsanalyse laat ook toe om voor elke respondent een samenvattende score te berekenen die aangeeft in welke mate hij of zij geconfronteerd wordt met werk op afwijkende tijden. Deze Princalsscore is een continue maat, waarbij 0 als het gemiddelde fungeert en verwijst naar respondenten die in heel beperkte mate met temporele flexibiliteit worden geconfronteerd. Hoe negatiever de score, hoe meer men te maken heeft met temporele flexibiliteit. Hoe positiever de score, hoe 'normaler' de werktijden.

4.1.2. Een somschaal

De continue maat die we verkrijgen op basis van Princalsanalyse is bijzonder handig, maar wel erg abstract. Door middel van een eenvoudige somschaal, waarbij men de antwoorden op de verschillende flexibiliteitsvragen sommeert, verkrijgt men een iets ruwere, maar minder abstracte maat voor temporele flexibiliteit. Hiervoor gebruiken we de variabelen dagwerk, nachtwerk, avondwerk, zaterdagwerk, zondagwerk en de uurregeling. Door al deze variabelen in 4 antwoordcategorieën in te delen, zorgen we ervoor dat ze elk even zwaar doorwegen in het eindresultaat. Uiteraard houden we er rekening mee dat de antwoordcategorieën in dezelfde richting gecodeerd worden, gaande van weinig flexibel naar zeer flexibel. Na optelling van de 6 variabelen verkrijgen we een schaal die loopt van 6 tot 24. We hebben deze somschaal herschaald van 0 (= niet flexibel) tot 100 (zeer flexibel). In navolging van Breedveld's schaal voor gespreid werk (Breedveld, 1999) bakenen we volgende groepen af:

TABEL 4.3: VERDELING SOMSCHAAL EN GEMIDDELDE SCORE OP PRINCALSDIMENSIE (16 TOT 64 JARIGEN) – TOR'99

	Score op Princalsdimensie
Geen flexibele arbeid (somschaal = 0)	0,96
Weinig flexibele arbeid (somschaal = 1-20)	0,31
Matig flexibele arbeid (somschaal = 21-40)	- 0,43
Sterk flexibele arbeid (somschaal = 41-60)	- 1,19
Extreem flexibele arbeid (somschaal = 61-100)	- 1,98

De correlatie tussen de twee continue maten (Princals- en somschaal) is 0.95, wat betekent dat ze quasi hetzelfde meten. Het verschil tussen de somscore en de Princalsscore is het feit dat in de Princalsanalyse intern gewogen wordt voor de verschillende items die de schaal uitmaken, zodat bepaalde items, zoals bijvoorbeeld nachtwerk, zwaarder doorwegen dan andere. Bij de somschaal weegt elk van de ingebrachte variabelen even

zwaar op de score. De gelijkens tussen beide parameters wordt verder geïllustreerd in tabel 4.3. Een score 0 op de somschaal stemt overeen met een positieve Princalscore. We stelden al dat wie positief scoort op de Princals weinig of nooit werkt tijdens nacht of avond, steeds werkt op dezelfde tijdstippen en nooit zondag- of zaterdagwerk uitoefent. Naarmate er hoger wordt gescoord op de somschaal nemen de waarden van de Princalsdimensie af (wordt kleiner en negatief), wat wijst op meer flexibilisering.

Omwille van de hoge mate van abstractie van de Princalscore zijn deze scores moeilijk te hanteren om algemene uitspraken te doen over de prevalentie van temporele flexibiliteit. Het is bijvoorbeeld moeilijk te zeggen of een score van pakweg -,20 wijst een grote mate van afwijkend werk of niet. De meer concrete somscore is hiervoor meer geschikt. Tabel 4.4 geeft de verdeling van de werkenden en de loontrekkenden over de 5 categorieën die we onderscheiden op basis van de somschaal.

TABEL 4.4: SOMSCHAAL FLEXIBELE ARBEID VOOR ALLE WERKENDEN EN LOONTREKKENDEN (16 TOT 64 JARIGEN) – TOR'99

	Alle werkenden	Loontrekkenden
Geen flexibele arbeid	36,8%	41,2%
Weinig flexibele arbeid	20,2%	21,5%
Matig flexibele arbeid	22,7%	20,4%
Sterk flexibele arbeid	11,7%	9,4%
Extreem flexibele arbeid	8,6%	7,5%

Ongeveer één derde van alle werkende Vlamingen neemt op geen enkele manier deel aan flexibele arbeidsvormen. Deze respondenten werken dus nooit 's avonds of 's nachts, doen nooit aan weekendarbeid en werken met een normaal uurrooster. Indien we de zelfstandigen eruit filteren loopt het aantal personen dat nooit deelneemt aan flexibele arbeidsvormen op tot 41%. Aan de andere zijde van het continuüm worden de personen bijeengebracht die in hun arbeidsleven te maken krijgen met een zeer hoge mate van afwijkend werk. In deze categorie zitten respondenten die bijvoorbeeld altijd nachtwerk doen en meer dan 26 weekends op een jaar werken of respondenten die altijd 's avonds werken zonder vaste uurregeling en die op zeer regelmatige basis in het weekend werken. Het gaat hier om 8,6% van de werkende bevolking, indien we de zelfstandigen niet bij de analyses betrekken, behoort nog 7,5% van de werkende bevolking tot deze meest flexibele categorie.

Tussen beide extremen onderscheiden we nog drie groepen. Ongeveer één vijfde van de werkende bevolking heeft relatief weinig te maken met flexibiliteit. Het gaat hier voornamelijk om personen die in een ploegenstelsel werken, of met wisselende uren, maar die aanduiden dat

ze enkel overdag werken en nooit tijdens de weekends. Een ander voorbeeld zijn personen die altijd 's nachts werken maar wel altijd op dezelfde tijdstippen en dagen en daarenboven nooit tijdens de weekends. Verder werkt bijna één vierde van de werkende bevolking in een matig flexibele werkomgeving, tot slot is er nog eens 10% van de werkende bevolking die met een redelijk sterke mate van flexibiliteit wordt geconfronteerd. Uit bovenstaande tabel blijkt eveneens dat de zelfstandigen vaker met flexibele arbeidsvormen worden geconfronteerd dan de loontrekkenden. Voor de meeste zelfstandigen geldt dat werken op afwijkende tijdstippen inherent is verbonden met hun job. De verdere analyses in dit hoofdstuk gebeuren met alle werkenden, inclusief de zelfstandigen.

4.1.3. Temporele flexibiliteit en levensstijl

We kunnen de validiteit van beide schalen als meetinstrument voor temporele flexibiliteit ook nagaan door te gaan kijken of de respondenten met een hoge score op de somschaal of een negatieve score op de Princalsschaal ook effectief de kenmerken van een flexibele levensstijl vertonen. We gaan dit na aan de hand van vier vragen uit de enquête die informatie verschaffen over de regelmaat van opstaan, gaan slapen en het nuttigen van de maaltijden. We relateren onze schalen voor temporele flexibiliteit vervolgens ook aan enkele maten voor de algemene gezondheid van de respondenten.

De respondenten werd in de enquête gevraagd naar de regelmaat van opstaan, slapen gaan, middagmaal en avondmaal op gewone weekdays. Voor elke gebeurtenis afzonderlijk konden ze op vier manieren antwoorden: (1) elke dag op hetzelfde tijdstip op 5 minuten na; (2) op 15 à 30 minuten na, elke dag op hetzelfde tijdstip; (3) kan variëren tot ongeveer 1 uur en (4) ik heb hiervoor geen vast uur. In tabel 4.5 worden de antwoorden op deze vragen gerelateerd aan onze maten voor temporele flexibiliteit.

TABEL 4.5: GEMIDDELDE SCORES VOOR OPSTAAN, SLAPEN, MIDDAGETEN EN AVONDETEN (16 TOT 64 JARIGEN) – TOR'99

	Opstaan*		Slapen*		Middageten*		Avondeten*	
	SOMS	PRINC	SOMS	PRINC	SOMS	PRINC	SOMS	PRINC
Op 5 minuten na	15,5	,30	26,5	-,14	15,9	,30	20,6	,11
15 tot 30 minuten	23,8	,04	19,7	,18	22,3	,06	19,9	,19
30 minuten tot 1 uur	31,1	-,36	18,7	,20	31,5	-,33	19,1	,16
1 tot meer dan 2 uur	47,1	-,99	28,3	-,23	37,3	-,61	32,7	-,44

* $p < .05$

Uit tabel 4.5 blijkt duidelijk dat de regelmaat van opstaan lineair samenhangt met de mate van temporele flexibiliteit. Hoe regelmatiger het tijdstip van opstaan, hoe minder temporele flexibiliteit in het werk. Dezelfde samenhang zien we voor de regelmaat van het middageten. Werken op afwijkende tijdstippen, hangt nauw samen met een onregelmatig middagmaal. Voor het slapengaan zien we een ander patroon. De twee uiterste categorieën scoren het hoogst op de flexibiliteitsschalen. De groep die zeer rigide elke dag op éénzelfde tijdstip gaat slapen én de groep die geen vast tijdstip kent om te gaan slapen zijn het meest geflexibiliseerd op het werk. Dit maakt nog duidelijk dat het werk op afwijkende tijdstippen (dat is waar onze schalen naar verwijzen) niet noodzakelijk onregelmatig werk impliceert. Voor bepaalde groepen komen beide dimensies van flexibilisering samen, anderen werken in vaste werkschema's op afwijkende tijden. Het avondeten verloopt voor de ganse onderzoeksgroep iets minder gestructureerd. Er is relatief weinig verschil tussen personen waarvan het avondeten op een heel regelmatig tijdstip wordt genuttigd en zij waarvan het tijdstip van het avondmaal kan variëren tot op één uur. Het zijn vooral diegenen die geen vast tijdstip hebben voor het avondmaal die in grote mate tewerkgesteld zijn in afwijkende uurroosters.

Elchardus wijst in 'de gemobiliseerde samenleving' (1996: 44) op gezondheidsproblemen die frequent voorkomen bij personen die werken op afwijkende tijdstippen (o.a. spijsverteringsproblemen, slapeloosheid en nervositeit). In de enquête werd aan de respondenten gevraagd om voor een aantal uitspraken m.b.t. de gezondheid aan te geven in welke mate ze het ermee eens of oneens zijn. Door de somschaal voor temporele flexibiliteit in te delen in 5 categorieën (zie hierboven), gaan we na in welke mate deze gezondheidsindicatoren samenhangen met werken op afwijkende tijdstippen.

Uit tabel 4.6 blijkt een duidelijke samenhang tussen de antwoorden op de stelling 'mijn werk heeft een directe invloed op mijn gezondheid' en de mate van temporele flexibiliteit. Terwijl slechts 13% van diegenen die nauwelijks of niet geconfronteerd wordt met temporele flexibiliteit aangeeft dat ze het 'eens' of 'helemaal eens' zijn met de stelling dat het werk een directe invloed heeft op hun gezondheid, loopt dit percentage op tot 28% bij diegenen die sterk geflexibiliseerd zijn en zelfs tot 40% in extreem flexibele werksituaties.

TABEL 4.6: MIJN WERK HEEFT EEN DIRECTE INVLOED OP MIJN GEZONDHEID* (16 TOT 64 JARIGEN) – TOR'99

	Eens + helemaal eens
Geen flexibele arbeid	13,1%
Weinig flexibele arbeid	18,0%
Matig flexibele arbeid	17,1%
Sterk flexibele arbeid	27,9%
Extreem flexibele arbeid	40,0%

* $p < .05$

Het verband tussen de stelling 'als ik een andere job had zou mijn gezondheid waarschijnlijk verbeteren' en temporele flexibiliteit is niet zo mooi lineair. Hier blijkt dat vooral diegenen die geconfronteerd worden met extreme flexibele arbeid deze stelling onderschrijven.

TABEL 4.7: ALS IK EEN ANDERE JOB HAD, ZOU MIJN GEZONDHEID WAARSCHIJNLIJK VERBETEREN* (16 TOT 64 JARIGEN) – TOR'99

	Eens + helemaal eens
Geen flexibele arbeid	5,3%
Weinig flexibele arbeid	3,7%
Matig flexibele arbeid	12,7%
Sterk flexibele arbeid	7,3%
Extreem flexibele arbeid	21,4%

* $p < .05$

Ook de relatie tussen temporele flexibiliteit en de algemene gezondheidstoestand is niet lineair. In dit geval is het verband ook niet significant.

TABEL 4.8: HOE IS OVER HET ALGEMEEN UW GEZONDHEIDSTOESTAND? (16 TOT 64 JARIGEN) – TOR'99

	Soms goed, soms slecht & slecht
Geen flexibele arbeid	2,6%
Weinig flexibele arbeid	1,2%
Matig flexibele arbeid	1,6%
Sterk flexibele arbeid	3,1%
Extreem flexibele arbeid	4,2%

In volgende paragrafen bekijken we in welke mate bepaalde categorieën van de bevolking geconfronteerd worden met temporele flexibiliteit. We gebruiken hiervoor de Princalscore, enerzijds omdat de verschillende items bij het aanmaken van deze score intern gewogen zijn (wat de maat evenwichtiger en minder arbitrair maakt), anderzijds omdat het een relatief gemakkelijk te interpreteren continue maat is. Een 0-score fungeert als een soort gemiddelde die wijst op weinig of geen afwijkende of onregelmatige arbeidstijden. Hoe negatiever de score hoe meer temporele flexibiliteit en hoe positiever de score hoe regelmatig het werk en hoe minder afwijkende werktijden.

Op basis van de samenvattende Princalsmaat voor temporele flexibiliteit gaan we in de volgende paragraaf na welke Vlamingen geconfronteerd worden met werk op afwijkende tijden (paragraaf 4.2.). In de daarop volgende secties relateren we temporele flexibiliteit respectievelijk met een aantal jobkenmerken (paragraaf 4.3.) en met de mate van tijdsovereïnstemming op het werk (paragraaf 4.4.). In paragraaf 4.5. construeren we een multivariaat model waarin we de verschillende relevante variabelen in verband brengen met temporele flexibiliteit. We eindigen dit hoofdstuk met een analyse van de evolutie (1988-1999) van temporele flexibiliteit op basis van onze synthetische Princalsmaat (paragraaf 4.6.).

4.2. Wie werkt op afwijkende tijden?

In deze sectie bekijken we in welke mate mannen of vrouwen, bepaalde leeftijdsgroepen, hoger opgeleiden dan wel laaggeschoolden of mensen in bepaalde gezinssituaties meer of minder geconfronteerd worden met temporele flexibiliteit op het werk.

4.2.1. Mannen en vrouwen

In hoofdstuk 3 stelden we vast dat mannen iets vaker 's avonds en/of 's nachts werken dan vrouwen, maar deze laatsten werken dan weer iets vaker op zaterdag en meer zonder vaste uurregeling of periodes afwisselend wel en niet. Alles samen genomen is de gemiddelde score op onze maat voor flexibiliteit echter quasi gelijk voor mannen en vrouwen.

We kunnen in ieder geval niet stellen dat de temporele flexibiliteit in het algemeen groter is voor één van beide geslachten.

TABEL 4.9: GEMIDDELDE SCORES OP DE PRINCALS DIMENSIE VOOR GESLACHT (16 TOT 64 JARIGEN) – TOR'99

	PRINC
Man	-,01
Vrouw	,02

4.2.2. Leeftijd

Uit tabel 4.10 blijkt dat jongeren niet vaker geconfronteerd worden met temporele flexibiliteit dan ouderen. De gemiddelde Princalsscores liggen zeer dicht bij elkaar en bij het nulpunt. De werkenden tussen de 25 en de 49 jaar halen een score die net onder het nulpunt ligt, wat zou kunnen wijzen op een iets meer flexibele periode tijdens de drukke leeftijd. De verschillen zijn echter minimaal en daarenboven niet significant.

TABEL 4.10: GEMIDDELDE SCORES OP DE PRINCALS DIMENSIE VOOR LEEFTIJD (16 TOT 64 JARIGEN) – TOR'99

	PRINC
16-24	,06
25-49	-,02
50-64	,07

4.2.3. Opleidingsniveau

Naar opleidingsniveau vallen twee categorieën op door de grote mate van temporele flexibiliteit. Zij die hoogstens het lager onderwijs voltooiden en zij wiens hoogste diploma het hoger secundaire technisch of beroepsonderwijs is, blijken vaker dan gemiddeld op afwijkende tijdstippen te werken. Omgekeerd zijn diegenen die hoogstens het lager technisch- of beroepsonderwijs voltooiden het minst geflexibiliseerd.

TABEL 4.11: GEMIDDELDE SCORES OP DE PRINCALS DIMENSIE VOOR OPLEIDINGSNIVEAU* (16 TOT 64 JARIGEN)
- TOR'99

	PRINC
Geen of Lager Onderwijs	-,22
Lager Secundair Technisch of Beroepsonderwijs	,19
Lager Algemeen Secundair Onderwijs	,04
Hoger Secundair Technisch of Beroepsonderwijs	-,19
Hoger Algemeen Secundair Onderwijs	,04
Hoger Onderwijs	,06

* $p < .05$

4.2.4. Partnersituatie

In hoofdstuk 3 werd reeds duidelijk dat mannen en vrouwen zonder een relatie vaker 's avonds en 's nachts werken, tijdens de weekends en met afwijkende uurregelingen. De samenvattende Princalsmaat bevestigt deze bevinding (zie tabel 4.12). Vrouwen zonder partner kennen een gemiddelde score van -,29, mannen zonder partner scoren -,20. Alleenstaande vrouwen worden dus blijkbaar nog vaker geconfronteerd met flexibele jobs dan alleenstaande mannen, geen relatie hebben vergroot zowel voor mannen als voor vrouwen de kans op flexibele arbeid. Dit is misschien niet zo verwonderlijk vermits deze personen geen partner hebben waar ze rekening mee moeten houden. Vaak wonen deze personen ook nog thuis waardoor ze weinig of geen verantwoordelijkheid hebben in huishoudelijke taken en dergelijke. Hun positie is dus het meest geschikt om te werken op afwijkende tijden. Anderzijds is het ook mogelijk dat niet het hebben van een partner belangrijk is maar wel het feit dat het voornamelijk gaat om jonge mensen die misschien meer kans hebben om met flexibele arbeidsvormen te worden geconfronteerd. We zagen echter reeds dat leeftijd geen verband heeft met flexibiliteit. Indien we deze twee variabelen voor elkaar controleren, blijft het effect van het hebben van een partner bestaan, terwijl leeftijd nog steeds geen effect heeft. Het feit van een partner te hebben, heeft dus een zelfstandig effect op de mate van flexibiliteit. Vrouwen die samen zijn met een werkende partner komen vaker terecht in jobs met regelmatige uren. Vrouwen en mannen die een relatie hebben met een partner die niet werkt, zijn het minst geflexibiliseerd. Het verschil is vooral bij de mannen duidelijk, indien hun partner werkt scoren ze zelfs lichtjes negatief, werkt hun partner niet dan scoren ze positief.

TABEL 4.12: GEMIDDELDE SCORES OP DE PRINCALS-DIMENSIE VOOR PARTNERSITUATIE (16 TOT 64 JARIGEN) – TOR'99

	PRINC*
Man zonder partner	-,20
Man niet werkende partner	,23
Man werkende partner	-,07
Vrouw zonder partner	-,29
Vrouw niet werkende partner	,19
Vrouw werkende partner	,11

* $p < .05$

4.2.5. Kinderen

Het al dan niet hebben van kinderen en de leeftijd van het jongste kind hebben geen significant effect op de mate van flexibiliteit. We zien echter wel dat mannen en vrouwen zonder kinderen iets hoger scoren op de flexibiliteitsschaal. Waarschijnlijk speelt hier het effect van de vorige parameter. We zagen immers dat personen zonder relatie meer kans hebben om flexibel te werken. Indien we controleren voor deze variabele neemt de gemiddelde somscore voor de personen zonder kinderen af, de resultaten blijven echter niet significant.

TABEL 4.13: GEMIDDELDE SCORES OP DE PRINCALS-DIMENSIE VOOR GEZINSSITUATIE (16 TOT 64 JARIGEN) – TOR'99

	PRINC
Man zonder kinderen	-,05
Man jongste jonger dan 7	,10
Man jongste ouder dan 7	-,01
Vrouw zonder kinderen	-,05
Vrouw jongste jonger dan 7	,08
Vrouw jongste ouder dan 7	,08

4.3. In welke jobs werkt men op afwijkende tijden?

In deze paragraaf gaan we na of in bepaalde jobs temporele flexibiliteit in het algemeen meer voorkomt dan in andere. We bekijken achtereenvolgens het verschil tussen vast en tijdelijk werk, voltijds en deeltijds werk, de sector van tewerkstelling en de aard van tewerkstelling.

4.3.1. Vast versus tijdelijk werk

In hoofdstuk 3 waar de verschillende modaliteiten van temporele flexibiliteit apart aan bod kwamen, stelden we vast dat tijdelijk tewerkgestelden toch iets vaker 's avonds en 's nachts en ook minder vaak op vaste tijdstippen werken. Wat betreft het weekendwerk waren er niet echt verschillen. Indien de diverse variabelen worden samengebracht in een Princalscore is het verschil tussen personen met een vast contract en tijdelijke werknemers klein en daarenboven niet significant, al is er een lichte tendens tot iets meer flexibiliteit bij de tijdelijken.

TABEL 4.14: GEMIDDELDE SCORES OP DE PRINCALSDIMENSIE VOOR TIJDELIJK WERK (16 TOT 64 JARIGEN) – TOR'99

	PRINC
Vast werk	,10
Tijdelijk werk	-,06

4.3.2. Voltijds versus deeltijds werk

Ook tussen voltijdsen en deeltijdsen vinden we geen betekenisvol verschil naar temporele flexibiliteit (zie tabel 4.15). Volgens Ramioul (1995: 84) is het echter zinvol een onderscheid te maken tussen kleine deeltijdse jobs en grote deeltijdse jobs. Personen met kleine deeltijdse banen (< 20 uur) zouden volgens haar vaker met flexibiliteit te maken krijgen dan personen met een grote deeltijdse job. Indien we kijken welke invloed een grote versus kleine deeltijdse baan heeft op flexibiliteit moeten we vaststellen dat de kleine deeltijdse banen gemiddeld iets minder geconfronteerd worden met temporele flexibiliteit (,28) dan de grote deeltijdse banen (-,02). De verschillen tussen beide groepen zijn echter niet significant. We besluiten dat werkenden in deeltijdse statuten niet meer geconfronteerd worden met werk op afwijkende of onregelmatige tijdstippen dan zij die voltijds werken.

TABEL 4.15: GEMIDDELDE SCORES OP DE PRINCALSDIMENSIE VOOR VOLTIJDSE EN DEELTIJDSE ARBEID (16 TOT 64 JARIGEN) – TOR'99

	PRINC
Voltijds	-,01
Deeltijds	,07

4.3.3. Sector van tewerkstelling

Zelfstandigen worden veel meer met temporele flexibiliteit geconfronteerd dan werknemers. Het verschil in temporele flexibiliteit tussen de overheidssector en de private sector is klein. Het is echter opvallend dat het niet de overheidssector maar wel de private sector is waar eerder minder op afwijkende en onregelmatige tijden wordt gewerkt.

TABEL 4.16: GEMIDDELDE SCORES OP DE PRINCALS DIMENSIE VOOR SECTOR* (16 TOT 64 JARIGEN) – TOR'99

	PRINC
Overheid	,04
Privé-sector	,11
Zelfstandigen	-,59

* $p < .05$

4.3.4. Aard van tewerkstelling

In hoofdstuk 3 werden de grote verschillen met betrekking tot flexibilisering tussen de diverse beroepen reeds duidelijk. Uit de samenvattende scores blijkt dat bedienden het minst geflexibiliseerd zijn (.36). Arbeiders scoren iets lager (.14) maar werken overwegend op regelmatige en normale uren. Dat geldt niet voor personen die een sociaal beroep uitoefenen (-.21), de leiders/verkopers (-.28) en het dienstpersoneel (-.31) die gemiddeld wel vaak geconfronteerd worden met flexibele werktijden.

TABEL 4.17: GEMIDDELDE SCORES OP DE PRINCALS DIMENSIE VOOR AARD TEWERKSTELLING* (16 TOT 64 JARIGEN) – TOR'99

	PRINC
Arbeiders	,14
Bedienden	,36
Leiders/verkopers	-,28
Dienstpersoneel	-,31
Sociale professies	-,21

* $p < .05$

4.4. Temporele flexibiliteit en tijdsovereiniteit

In hoofdstuk 3 (paragraaf 3.2.) bekeken we uitvoeriger een aantal aspecten van tijdsovereiniteit. In deze paragraaf gaan we na in welke

mate er een verband bestaat tussen tijdsovereiniteit en het werk op afwijkende tijden.

4.4.1. Voorspelbaarheid einde van de werkdag

In hoofdstuk 3 kwam duidelijk naar voren dat de personen die het einde van hun dagtaak vrij exact kunnen voorspellen ook minder op afwijkende of onregelmatige tijden werken. We zien dat de gemiddelde score op de flexibiliteitsschaal stelselmatig afneemt (en dus de temporele flexibiliteit toeneemt) naarmate de voorspelbaarheid afneemt.

TABEL 4.18: GEMIDDELDE SCORES OP DE PRINCALS-DIMENSIE VOOR VOORSPELBAARHEID WERKRITME* (16 TOT 64 JARIGEN) – TOR'99

	PRINC
Op 5 minuten na	,14
Van 5 tot 15 minuten	,23
Van 15 tot 30 minuten	,04
Van 30 tot 1 uur	-,02
Van 1 tot 2 uur	-,11
Meer dan 2 uur	-,67

* $p < .05$

4.4.2. Tijdsovereiniteit

Een andere aspect dat in hoofdstuk 3 aan bod kwam is de algemene mate waarin iemand over de mogelijkheid beschikt om autonoom zijn/haar werktijd te bepalen. Diegenen die in de mogelijkheid zijn om hun werkuren beperkt te variëren (al dan niet na verwittigen) werken het meest in 'normale' uurroosters. De personen die zonder verwittigen hun uren onbeperkt kunnen laten variëren, betalen dit door te werken op afwijkende werktijden. Dat het werken op afwijkende tijden niet per definitie opgelegd is of een gevolg is van flexibilisering van de werknemer blijkt in de volgende paragraaf.

TABEL 4.19: GEMIDDELDE SCORES OP DE PRINCALS-DIMENSIE VOOR VARIATIE WERKUREN* (16 TOT 64 JARIGEN) – TOR'99

	PRINC
Moeilijk te variëren	-,03
Mits verwittigen/beperkt variëren	,26
Mits verwittigen/onbeperkt variëren	-,09
Zonder verwittigen/beperkt variëren	,39
Zonder verwittigen/ onbeperkt variëren	-,30

* $p < .05$

4.4.3. Controle van het werk

Indien we de relatie bekijken tussen de mate van controle en de gemiddelde score op de pincalsschaal dan wordt duidelijk dat diegenen met de grootste vrijheid (zichzelf controleren) eveneens geconfronteerd worden met de grootste mate van flexibiliteit. Diegenen wiens werk volledig onder de bevoegdheid van anderen valt, worden het minst geconfronteerd met afwijkende en onregelmatige werkuren.

TABEL 4.20: GEMIDDELDE SCORES OP DE PRINCALS-DIMENSIE VOOR CONTROLE OP HET WERK* (16 TOT 64 JARIGEN) – TOR'99

	PRINC
Iemand anders beslist wat en hoe	,29
Zelf beslissen hoe ik iets doe, niet wat ik doe	,08
Een beetje vrijheid in beslissing wat en hoe	,17
Binnen algemeen kader zelf beslissen wat en hoe	,04
Ik controleer mezelf	-,39

In het algemeen blijkt dus duidelijk dat diegenen die hun werk zelf in grote mate controleren en een grote mate van tijdsovereiniteit hebben op het werk, ook het vaakst werken op onregelmatige en atypische tijdstippen.

4.5. Temporele flexibiliteit in een multivariaat model

Op basis van voorgaande bivariate analyses kregen we reeds een algemeen beeld van de belangrijkste samenhangen. In dit deel trachten we bovenstaande bevindingen te verfijnen in een multivariaat model. Als afhankelijke variabele gebruiken we de Princalsschaal voor temporele flexibiliteit. Als onafhankelijke variabelen voeren we de verschillende achtergrondvariabelen, de jobkenmerken en een samengestelde maat

voor tijdsovereiniteit in. Om de relatie tussen de onafhankelijke variabelen en temporele flexibiliteit na te gaan, maken we gebruik van de ANOVA-analyse (MCA). Bij de bespreking van de gegevens hierna, maken we gebruik van de gemiddelde score op de Princalsschaal. De gemiddelde scores worden telkens bruto (ongecontroleerd voor de effecten van andere variabelen in het model) en netto (gecontroleerd voor de andere onafhankelijke variabelen) weergegeven.

In de eerste plaats onderzoeken we de invloed van de jobkenmerken. Elke functie heeft namelijk een aantal specifieke kenmerken die nauw verbonden zijn met de aard van de job. Op basis van voorgaande resultaten verwachten we dat een aantal van deze jobkenmerken vrij sterk samenhangen met flexibiliteit. Indien we de parameters voltijds/deeltijds, tijdelijke versus vaste arbeid, sector en aard van tewerkstelling simultaan invoegen in een model merken we dat de eerste drie factoren niet significant samenhangen met temporele flexibiliteit. Tussen de aard van tewerkstelling en het werken op afwijkende werktijden bestaat wel een significant verband. Doordat de vraag naar het statuut (vast/tijdelijk) enkel geldt voor de loontrekkenden worden de zelfstandigen niet opgenomen in dit model. Door het ontbreken van de zelfstandigen valt onder meer het verband met sector van tewerkstelling weg. Vermits de invloed van het al dan niet tijdelijk werken niet significant is, herschatten we hetzelfde model maar ditmaal zonder de factor tijdelijk arbeid (en dus inclusief de zelfstandigen).

TABEL 4.21: MULTIPLE CLASSIFICATIE-ANALYSE VAN TEMPORELE FLEXIBILITEIT NAAR SECTOR, VOLTIJDS EN DEELTIJDS WERKEN EN AARD VAN TEWERKSTELLING (16 TOT 64 JARIGEN) – TOR'99

		Ongecontr.	Eta	Gecontr.	Beta
Sector	Overheid	,03	,22	,12	,21*
	Privé-sector	,10		,05	
	Zelfstandigen	-,60		-,55	
Arbeidsstatuut	Voltijds	-,02	,03	-,04	,08*
	Deeltijds	,05		,15	
Aard tewerkstelling	Arbeiders	,14	,26	,15	,26*
	Bedienden	,35		,32	
	Leiders/verkopers	-,28		-,10	
	Dienstpersoneel	-,31		-,42	
	Sociale professies	-,22		-,30	
R ² =10,8%					

* $p < .05$

De significante interactie-effecten zijn:

aard tewerkstelling * sector

aard tewerkstelling * arbeidsstatuut

De resultaten van de ANOVA-analyse zonder tijdelijke arbeid bevestigen de samenhang tussen bepaalde jobkenmerken en temporele flexibiliteit.

Alledrie de factoren blijken significant te zijn (zie tabel 4.21). We merken op dat indien we controleren voor de sector en aard van tewerkstelling, de voltijds werkenden lager scoren op de flexibiliteitschaal, en dus gemiddeld meer werken op afwijkende tijden, dan de deeltijdse werkers. De sector van tewerkstelling is belangrijk voor het verklaren van flexibiliteit in die zin dat zelfstandigen veel flexibeler zijn dan personen uit de andere sectoren. Gecontroleerd voor sector van tewerkstelling en deeltijds werk merken we dat vooral de gemiddelde score van de leiders/verkopers toeneemt en die van het dienstpersoneel en de sociale beroepen nog afneemt. De toename van de flexibiliteitscore van de leiders/verkopers is waarschijnlijk te wijten aan de controle voor sector, de zelfstandigen zijn in deze groep sterk vertegenwoordigd. De afname van de score van de laatste twee groepen is vermoedelijk te wijten aan de controle voor deeltijds/voltijds werk. In deze sectoren werken immers veel deeltijdse arbeidskrachten. Indien we de Beta-waarden bekijken, merken we dat sector en aard van tewerkstelling ongeveer een even sterk effect hebben op temporele flexibiliteit. Het feit dat iemand tewerkgesteld is als loontrekkende of zelfstandige en het beroep waarin men terechtkomt blijken van doorslaggevend belang te zijn of men al dan niet op onregelmatige of afwijkende tijdstippen werkt. De totale verklaarde variantie van dit model is bijna 11%.

Indien we het interactie-effect tussen de aard en de sector van tewerkstelling in het model invoeren, valt het op dat arbeiders en bedienden die bij de overheid tewerkgesteld zijn een gunstigere positie innemen op de flexibiliteitschaal dan zij die in de privé-sector worden tewerkgesteld. Dezelfde tendens is zeer opvallend aanwezig bij de sociale beroepen. De personen die in overheidsdienst een sociaal beroep uitoefenen scoren gemiddeld ,04 op de Princalsschaal terwijl de personen die een gelijkaardig beroep uitoefenen in de privé-sector een score hebben van -,55. Dat de zelfstandigen het meest geflexibiliseerd zijn in elke beroepscategorie wekt geen verbazing. In tegenstelling tot de arbeiders, bedienden en sociale beroepen zien we dat de leiders/verkopers en het dienstpersoneel die voor de overheid werken veel vaker op afwijkende en onregelmatige tijdstippen tewerkgesteld zijn dan in de privé-sector. Vooral bij het dienstpersoneel is deze polarisatie sterk zichtbaar, het dienstpersoneel dat voor de overheid werkt, heeft een gemiddelde score van -,66 terwijl het dienstpersoneel in de privé-sector een gemiddelde score heeft van ,07. Betreffende het interactie-effect tussen deeltijds/voltijds en aard van tewerkstelling kunnen we opmerken dat bij de arbeiders, de leiders/verkopers en de sociale beroepen de deeltijds werkenden meer werken op afwijkende tijdstippen dan de voltijds werkenden, bij de overige twee beroepsgroepen is deze tendens omgekeerd.

We weerhouden de drie significante jobkenmerken en voegen daarbij een aantal relevante achtergrondvariabelen (zie tabel 4.22). De factoren leeftijd en het hebben van kinderen blijken, na controle voor de overige variabelen, niet significant samen te hangen met temporele flexibiliteit.

Ook het effect van al dan niet voltijds werken blijkt niet meer significant na controle voor de achtergrondvariabelen. Dit is verklaarbaar door het feit dat het bijna uitsluitend vrouwen zijn die deeltijds werken. In voorgaande bivariate analyses zagen we dat geslacht geen zelfstandig effect had op flexibiliteit. Indien we geslacht controleren voor de andere belangrijke achtergrondvariabelen blijkt deze factor wel significant te zijn. Mannen werken meer op afwijkende tijdstippen dan vrouwen. Dit is enigszins onverwacht, we zouden verwachten dat vrouwen, die meer in de sociale en dienstensector tewerkgesteld zijn, vaker met temporele flexibiliteit te maken krijgen. We merken echter op dat er twee significantie interactie-effecten zijn met geslacht. Indien we deze als interactietermen in het model invoeren (en controleren voor de overige variabelen) komen we tot de opmerkelijke vaststelling dat ondanks het feit dat vrouwen meer tewerkgesteld zijn in de dienstensector en in de sociale sector ze relatief weinig flexibiliteit kennen in die jobs. Mannelijke bedienden scoren met ,09 opmerkelijk slechter op de schaal voor flexibiliteit dan de vrouwen (,51), beide groepen scoren uiteraard wel positief. Het interactie-effect tussen geslacht en aard van tewerkstelling is het meest frappant bij het dienstverlenend personeel, mannen hebben een negatieve score (-1,02), de vrouwen scoren boven het nulpunt (,18). Ook bij de sociale beroepen vinden we dezelfde tendens (-,40 voor mannen versus -,27 voor vrouwen). Indien we de sector van tewerkstelling onder de loep nemen, verkrijgen we eenzelfde tendens voor het overheids personeel en de privé-sector. In beide sectoren zijn mannen flexibeler dan vrouwen. Vooral bij het overheids personeel geldt dat de mannen veel vaker op afwijkende of onregelmatige tijdstippen werken (-,12) tegenover de vrouwen (,35). Zelfstandigen vormen hierop een uitzondering, de vrouwelijke zelfstandigen werken iets vaker op afwijkende tijden dan de mannelijke zelfstandigen. Flexibiliteit situeert zich dus niet enkel in bepaalde beroepscategorieën, binnen deze categorieën zijn het vaker de mannen die veel meer geflexibiliseerd zijn dan de vrouwen. We kunnen dus stellen dat vrouwen wel werken in de meest geflexibiliseerde beroepscategorieën, maar binnen die beroepsgroepen zijn ze minder geflexibiliseerd dan mannen. Vandaar dat we in de ongecontroleerde gegevens geen verschil vinden tussen de mate van flexibilisering van mannen en vrouwen. Technisch uitgedrukt: het effect van geslacht op flexibilisering wordt onderdrukt in de bruto-gegevens omwille van interactie-effecten.

TABEL 4.22: MULTIPLE CLASSIFICATIE-ANALYSE VAN TEMPORELE FLEXIBILITEIT NAAR SECTOR, VOLTIJD EN DEELTIJD WERKEN, AARD VAN TEWERKSTELLING, GESLACHT, LEEFTIJD, OPLEIDINGSNIVEAU, PARTNERSITUATIE EN KINDEREN (16 TOT 64 JARIGEN) – TOR'99

		Ongecontr.	Eta	Gecontr.	Beta
Sector	Overheid	,01	,21	,12	,19*
	Privé-sector	,11		,06	
	Zelfstandigen	-,53		-,50	
Aard tewerkstelling	Arbeiders	,15	,25	,25	,29*
	Bedienden	,35		,28	
	Leiders/verkopers	-,24		-,11	
	Dienstpersoneel	-,33		-,38	
	Sociale professies	-,20		-,41	
Arbeidsstatuut	Voltijs	-,01	,04	-,01	,04
	Deeltijs	,08		,08	
Geslacht	Man	-,03	,04	-,12	,15*
	Vrouw	,05		,18	
Leeftijd	16-24	,02	,04	,19	,07
	25-49	-,01		-,03	
	50-64	,09		,11	
Opleidingsniveau	Geen of Lager Onderwijs	-,22	,17	-,29	,18*
	Lager TSO of BSO ⁸	,23		,16	
	Lager ASO	-,02		,00	
	Hoger TSO of BSO	-,21		-,23	
	Hoger ASO	,14		,11	
	Hoger Onderwijs	,06		,13	
Partnersituatie	Geen partner	-,25	,14	-,25	,15*
	Niet werkende partner	,20		,22	
	Werkende partner	,02		,02	
Kinderen	Geen kinderen	-,07	,07	-,04	,05
	Jongste jonger dan 7	,11		,09	
	Jongste ouder dan 7	,03		,01	
R ² =16,6%					

* $P < .05$

De significante interactie-effecten zijn:

aard tewerkstelling * sector

sector * geslacht

aard tewerkstelling * geslacht

opleidingsniveau * partnersituatie

aard tewerkstelling * partnersituatie

leeftijd * kinderen

aard tewerkstelling * kinderen

⁸ TSO = Technisch Secundair Onderwijs

BSO = Beroeps Secundair Onderwijs

ASO = Algemeen Secundair Onderwijs

Verder blijkt uit tabel 4.22 dat het opleidingsniveau en het hebben van een partner significant samenhangt met de mate van temporele flexibiliteit. Laaggeschoolden (geen diploma of enkel lager onderwijs) en personen met een diploma hoger secundair beroeps zijn flexibeler net als de personen zonder partner. De gemiddelde Princalsscores wijzigen nauwelijks indien we controleren voor de andere ingevoerde variabelen. Bij de factoren sector en aard van tewerkstelling merken we nauwelijks belangrijke verschillen na controle voor de achtergrondvariabelen tegenover het eerste model. Het sterkste effect op de afhankelijke variabele blijft uitgaan van de factor aard van tewerkstelling. Het effect van sector, geslacht, opleiding en de situatie van de partner op flexibiliteit is ongeveer even groot. Het beroep is dus belangrijker om flexibiliteit te verklaren dan bijvoorbeeld de opleiding die iemand genoten heeft of het geslacht. Door de invoering van geslacht, opleidingsniveau en partnersituatie (de drie significante achtergrondkenmerken) stijgt de verklaarde variantie van het model van 10,8% naar 16,6%.

Voor ons derde en tevens definitief model (zie tabel 4.23) weerhouden we enkel de significante variabelen uit de twee vorige modellen. We voegen er de variabelen die verwijzen naar soevereiniteit aan toe. We brengen deze echter niet in als aparte variabelen omdat de betekenis van de drie variabelen grotendeels in dezelfde lijn ligt en dus onderling sterk samenhangen. We creëerden een somschaal met de drie variabelen die verwijzen naar tijdsoevereiniteit, voorspelbaarheid van het einde van de werkdag en controle van het werk. Deze wordt in het model ingevoerd als categorische variabele⁹. Hoewel onze maat voor soevereiniteit, ook na controle voor de andere variabelen in het model, significant samenhangt met temporele flexibiliteit, is de toename van verklaarde variantie minimaal (slechts 1% in vergelijking met het vorige model). Dat wijst erop dat soevereiniteit samenhangt met een aantal andere variabelen die reeds in het model vervat zitten (o.m. sector van tewerkstelling) en op die manier een deel van de invloed van deze variabelen 'opslorpt'.

⁹ Op basis van de frequentietabel probeerden we drie min of meer gelijke groepen af te bakenen. Vermits er echter veel personen zijn die relatief laag scoren op de somschaal bevat de groep personen die weinig soeverein zijn 43% van de respondenten, de overige categorieën (weinig en sterk soeverein) omvatten respectievelijk 27% en 30% van de respondenten.

TABEL 4.23: MULTIPLE CLASSIFICATIE-ANALYSE VAN TEMPORELE FLEXIBILITEIT NAAR SECTOR, AARD VAN TEWERKSTELLING, GESLACHT, OPLEIDINGSNIVEAU, PARTNERSITUATIE EN SOEVEREINITEIT (16 TOT 64 JARIGEN) – TOR'99

		Ongecontr.	Eta	Gecontr.	Beta
Sector	Overheid	,03	,21	,08	,13*
	Privé-sector	,11		,04	
	Zelfstandigen	-,57		-,35	
Aard tewerkstelling	Arbeiders	,14	,25	,19	,29*
	Bedienden	,37		,35	
	Leiders/verkopers	-,26		-,05	
	Dienstpersoneel	-,30		-,39	
	Sociale professies	-,20		-,41	
Geslacht	Man	-,02	,03	-,10	,13*
	Vrouw	,05		,16	
Opleidingsniveau	Geen of Lager Onderwijs	-,12	,15	-,20	,19*
	Lager TSO of BSO	,21		,11	
	Lager ASO	-,00		-,02	
	Hoger TSO of BSO	-,22		-,26	
	Hoger ASO	,14		,08	
	Hoger Onderwijs	,07		,19	
Partnersituatie	Geen partner	-,27	,15	-,28	,16*
	Niet werkende partner	,20		,22	
	Werkende partner	,04		,04	
Soevereiniteit	Weinig soeverein	,14	,16	,15	,16*
	Matig soeverein	,08		,06	
	Sterk soeverein	-,23		-,22	
R ² =17,2%					

* $p < .05$

De significante interactie-effecten zijn:

aard tewerkstelling * sector

sector * geslacht

aard tewerkstelling * geslacht

opleidingsniveau * partnersituatie

aard tewerkstelling * partnersituatie

We overlopen kort welke factoren in dit definitieve model van belang zijn. Het grootste effect gaat uit van de aard van tewerkstelling. Personen die als dienstpersoneel werken en personen in sociale beroepen hebben – als we abstractie maken van andere achtergrondkenmerken – een zeer grote kans om geconfronteerd te worden met flexibele uurroosters. Een andere belangrijke verklarende factor is het opleidingsniveau. Personen die geen onderwijs genoten hebben of enkel lager onderwijs en personen die hoger secundair technisch of beroeps gedaan hebben, werken meer op onregelmatige of afwijkende tijdstippen dan de overige groepen.

Na controle voor soevereiniteit heeft de sector van tewerkstelling een belangrijk deel van zijn verklaringskracht verloren. De zelfstandigen

blijven nog altijd flexibeler dan de personen uit de overige sectoren maar hebben toch een lagere gemiddelde score dan in het vorige model. Zelfs als we controleren voor de effecten van soevereine variabelen blijven de zelfstandigen zonder meer vaker werken op flexibele werktijden. In het vorige model was het verschil tussen de mannen en de vrouwen zeer duidelijk. Na controle voor soevereiniteit blijven mannen flexibeler dan vrouwen al komen beide groepen weer dichterbij elkaar. De invloed van de partnerrelatie is over de drie voorgaande modellen nauwelijks gewijzigd. Onafhankelijk van de jobkenmerken, achtergrondvariabelen en soevereiniteit blijkt dat de situatie van de partner een duidelijk effect heeft op de mate van flexibiliteit. Personen die geen partner hebben werken veel vaker op afwijkende tijdstippen dan personen met een partner. Personen die samen zijn met een werkende partner, zijn net iets flexibeler dan personen die samen zijn met een niet-werkende partner.

4.6. Temporele flexibiliteit in tijdsperspectief

In hoofdstuk 3 vonden we op basis van de enquêtegegevens van '88 en '99 geen indicaties voor het feit dat de temporele flexibiliteit de laatste jaren zou zijn toegenomen. In deze afsluitende paragraaf bekijken we deze evolutie opnieuw, maar nu globaler, gebruik makend van de Princalsschaal voor temporele flexibiliteit. Deze algemene maat laat ons toe de evolutie, of het gebrek eraan, statistisch te controleren voor evoluties op de arbeidsmarkt. Het zou immers best kunnen dat verschuivingen op de arbeidsmarkt verantwoordelijk zijn voor de lichte afname van de temporele flexibiliteit die we vaststelden. Het zou bijvoorbeeld kunnen dat de vervrouwelijking van de arbeidsmarkt, de stijging van het scholingsniveau en een eventuele daling van het aantal zelfstandigen ertoe leiden dat minder personen geconfronteerd worden met werk op afwijkende tijden, terwijl er binnen de sectoren en beroeps categorieën er in het algemeen sprake is van een toename van temporele flexibiliteit. Om na te gaan wat de invloed is van verschuivingen op de arbeidsmarkt creëren we een nieuwe dataset die bestaat uit een aantal variabelen uit '88 en '99 die op identieke wijze zijn bevraagd. In deze databank worden de reeds gekende achtergrondvariabelen opgenomen, hiernaast worden ook de relevante jobkenmerken en de variabelen met betrekking tot flexibilisering opgenomen. Met deze samengestelde dataset kunnen we modellen schatten voor de gegevens over de twee peilingen, waarbij het jaar van de peiling eveneens als controlevariabele ingevoerd kan worden.

Om een multivariaat model te toetsen dat gelijkaardig is als dat in voorgaande paragraaf hebben we voor beide peilingen een éénduidige maat nodig voor temporele flexibiliteit. De variabelen die we gebruikten om de Princalsschaal voor 1999 te construeren zijn op één na op identieke wijze bevraagd in 1988. De variabele die dag-, avond- en nachtwerk meet werd echter in beide peilingen op een andere manier

bevraagd (zie Hoofdstuk 3). Om deze beide variabelen eenduidig en vergelijkbaar te maken voor beide peilingen, creëerden we een dummyvariabele. Voor '88 betekent dit dat al diegenen die aangeven dat ze regelmatig dagwerk doen worden afgezet tegenover al de anderen (avondwerk; dag- en avondwerk; nachtwerk; dag- en nachtwerk; avond- en nachtwerk; dagwerk, avondwerk en nachtwerk). In '99 zijn het eveneens de personen die altijd dagwerk doen en nooit of af en toe avond- en/of nachtwerk die worden afgezet tegenover de rest.

Met deze dummyvariabele en de variabelen voor de uurregeling, zaterdagwerk en zondagwerk, creëerden we een nieuwe Princalsschaal op basis van de ééngemaakte dataset voor 1988 en 1999. Om na te gaan of deze ingreep tot gelijkaardige resultaten leidt, hernamen we ons eindmodel uit de vorige paragraaf (zie tabel 4.23) met deze nieuwe continue maat. De verklaarde variantie is in beide modellen even groot en het effect van de afzonderlijke factoren ligt vrij dicht bij de originele waarden¹⁰. Dit betekent dat de nieuwe variabele voor werken op afwijkende tijdstippen een goede parameter is. De kracht van het model blijft immers behouden. Voor onze nieuw samengestelde databank gebruiken we deze nieuwe variabele.

Indien we voor onze nieuwe databank dezelfde factoren in een ANOVA-analyse inbrengen als in het eindmodel van vorige paragraaf verkrijgen we een gelijkaardig model. De verklaarde variantie voor onze nieuw samengestelde databank is zelfs iets groter dan hetzelfde model voor 1999. De effecten gaan echter allemaal in dezelfde richting. Zelfstandigen en werkenden met veel tijdsovereiniteit, personen met een lage opleiding of een beroeps of technische opleiding Hoger Secundair, vrijgezellen en personen die in de diensten of sociale sector werken, zijn meer onderhevig aan temporele flexibiliteit dan de overige groepen. De Beta-coëfficiënten liggen in dezelfde lijn als voor het model van 1999.

¹⁰ Beta's voor sector ,14 i.p.v. ,13; aard tewerkstelling ,32 i.p.v. ,29; geslacht ,12 i.p.v. ,13; opleiding ,16 i.p.v. ,19; partnersituatie en soevereiniteit in beide modellen ,16.

TABEL 4.24: MULTIPLE CLASSIFICATIE-ANALYSE VAN TEMPORELE FLEXIBILITEIT NAAR SECTOR, AARD VAN TEWERKSTELLING, GESLACHT, OPLEIDINGSNIVEAU, PARTNERSITUATIE, SOEVEREINITEIT EN JAARTAL - VERGELIJKING TOR'88 EN TOR'99 (21 TOT 64 JARIGEN)

		Ongecontr.	Eta	Gecontr.	Beta
Sector	Overheid	,07	,29	,14	,24*
	Privé-sector	,08		,02	
	Zelfstandigen	-,76		-,62	
Aard tewerkstelling	Arbeiders	,16	,30	,20	,31*
	Bedienden	,34		,26	
	Leiders/verkopers	-,39		-,08	
	Dienstpersoneel	-,38		-,48	
	Sociale professies	-,27		-,53	
Geslacht	Man	-,08	,06	-,16	,13*
	Vrouw	,03		,11	
Opleidingsniveau	Geen of Lager Onderwijs	-,14	,10	-,17	,13*
	Lager TSO of BSO	,05		-,01	
	Lager ASO	,04		,05	
	Hoger TSO of BSO	-,15		-,2 1	
	Hoger ASO	,13		,11	
	Hoger Onderwijs	,00		,10	
Partnersituatie	Geen partner	-,19	,08	-,20	,09*
	Niet werkende partner	,00		,06	
	Werkende partner	,00		-,01	
Soevereiniteit	Weinig soeverein	,13	,20	,05	,10*
	Matig soeverein	,07		,02	
	Sterk soeverein	-,33		-,18	
Jaartal	1988	-,10	,07	-,09	,05*
	1999	,03		,02	
R ² =19,3%					

* $p < .05$

De significante interactie-effecten zijn:

aard tewerkstelling * sector

aard tewerkstelling * geslacht

aard tewerkstelling * partnersituatie

aard tewerkstelling * opleiding

aard tewerkstelling * jaartal

sector * jaartal

geslacht * jaartal

partnersituatie * jaartal

partnersituatie * opleiding

partnersituatie * geslacht

Een volgende stap is het invoeren van de variabele die verwijst naar het jaar van beide peilingen (zie tabel 4.24). Deze is significant maar voegt nauwelijks verklaarde variantie toe aan het model. De gemiddelde bruto score op de Princalsschaal voor '88 is -,10; in 1999 is de gemiddelde score ,03. In '88 is er dus gemiddeld iets meer temporele flexibiliteit dan in '99. Deze vaststelling sluit aan bij de eerder gemaakte opmerking dat de temporele flexibiliteit zeker niet is toegenomen het laatste

decennium. Het verschil tussen beide jaartallen neemt nauwelijks af na controle voor de andere factoren in het model. We kunnen dan ook moeilijk de afname van temporele flexibiliteit tussen 1988 en 1999 toeschrijven aan structurele veranderingen op de arbeidsmarkt.

4.7. Besluit

In dit hoofdstuk gingen we na in welke mate er een samenhang bestaat tussen de verschillende aspecten van temporele flexibiliteit die in het vorige hoofdstuk afzonderlijk geanalyseerd werden. We stelden inderdaad een sterke samenhang vast tussen de diverse modi van temporele flexibiliteit. Het al of niet werken op afwijkende tijden in de dag- of weekcyclus en de verschillende uurregelingen die we onderscheidden (vaste uurregeling, ploegenarbeid, oproepcontract, zonder uurregeling) is te vatten door middel van een ééndimensionele schaal. Deze schaal geeft bovendien duidelijk aan wat geldt als sterk afwijkende werktijden (nachtwerk, ploegenarbeid, regelmatig zondagswerk) en wat de 'normale', maatschappelijk meest aanvaarde werktijd is (geen zaterdagwerk, geen zondagwerk, zelden of nooit avondwerk en regelmatige arbeidsuren).

In het vorige hoofdstuk beschreven we gedetailleerd welke bevolkinggroepen geconfronteerd werden met de diverse aspecten van temporele flexibiliteit die we onderscheidden. In dit hoofdstuk probeerden we een meer synthetisch beeld te krijgen op basis van de samengestelde maat voor temporele flexibiliteit.

Globaal beschouwd vinden we geen verschillen tussen mannen en vrouwen. Werkenden zonder partner werken wel vaker in flexibele uurroosters, dat geldt nog in grotere mate voor vrouwen zonder partner dan voor mannen zonder partner. Op basis van onze synthetische maat vinden we geen verschillen in arbeidstijdflexibiliteit tussen werkenden met en zonder kinderen. Alhoewel er een lichte tendens is tot meer flexibiliteit bij tijdelijke werknemers is het verschil met diegenen met een vast arbeidscontract niet significant. Ook deeltijds werk leidt niet tot meer of minder flexibele uurroosters. Zelfstandigen worden wel meer met temporele flexibiliteit geconfronteerd, het verschil tussen werknemers in de private en publieke sector is echter klein en statistisch niet significant. Bedienden werken het meest in 'normale' en regelmatige uurregelingen en ook arbeiders kennen globaal beschouwd relatief weinig temporele flexibiliteit. Werkenden met een sociaal beroep en meer nog de leiders en verkopers en het dienstpersoneel worden het vaakst met afwijkende werktijden geconfronteerd. Zij die hoogstens het Lager Onderwijs voltooiden en zij die het Hoger Secundair Technisch- of Beroepsonderwijs volgden worden meer geconfronteerd met werk op afwijkende tijden, zij die het Lager Technisch of Beroepssecundair volgden werken het minst in flexibele arbeidsstelsels.

Dat werken op afwijkende tijden niet noodzakelijk geïnterpreteerd moet worden als flexibiliteit van de werknemer blijkt al uit de grote mate van

flexibiliteit bij zelfstandigen. Dat autonomie of temporele vrijheid samengaan – of betaald worden – met temporele flexibiliteit blijkt ook als we onze indicatoren voor tijdsovereiniteit in verband brengen met de samengestelde maat voor temporele flexibiliteit. Zij die in grote mate hun werk zelf controleren en een grote mate van tijdsovereiniteit hebben, werken het vaakst op onregelmatige en atypische tijdstippen.

De bivariate analyses brengen een aantal samenhangen aan het licht m.b.t. categorieën in de bevolking die meer of minder onderhevig zijn aan temporele flexibiliteit. Bivariate analyses verdoezelen echter ook een aantal samenhangen, precies om dat bepaalde groepen een aantal karakteristieken accumuleren. Zo kan bijvoorbeeld het feit dat we geen duidelijke samenhang vonden tussen het al dan niet deeltijds werken en het werken op afwijkende tijden gedeeltelijk te wijten zijn aan het feit dat zelfstandigen – die bijna allemaal voltijds werken – een zeer grote mate van temporele flexibiliteit kennen. Multivariate analyses van temporele flexibiliteit kunnen dan ook onze inzichten verder verfijnen.

We stellen vast dat gecontroleerd voor de aard van tewerkstelling en het arbeidsstatuut dat werkenden in overheidsdienst minder onderhevig zijn aan temporele flexibiliteit dan in de private sector. Ongecontroleerd kwamen we tot de omgekeerde conclusie. We stelden ook vast dat arbeiders, bedienden en sociale professies in overheidsdienst minder flexibele arbeidstijden kennen in vergelijking met dezelfde beroepscategorieën in de private sector. Voor leiders/verkopers en dienstpersoneel geldt het omgekeerde: die beroepsgroepen kennen meer temporele flexibiliteit als ze in overheidsdienst werken.

Ook opvallend is de bevinding dat vrouwen, die oververtegenwoordigd zijn in de dienstensector en in de sociale beroepen – twee beroepsgroepen die gekenmerkt worden door vrij veel temporele flexibiliteit – precies in deze beroepsgroepen veel minder onderhevig zijn aan temporele flexibiliteit dan de mannen die in deze beroepen tewerkgesteld zijn. Bij zelfstandigen zien we het omgekeerde. Vrouwelijke zelfstandigen werken iets meer op afwijkende tijden dan mannelijke zelfstandigen. Vrouwen zijn dus oververtegenwoordigd in de meest flexibele beroepscategorieën, maar binnen die beroepsgroepen zijn ze het minst flexibel. Vandaar dat we in onze algemene analyses, zonder statistische controle, nauwelijks verschillen vonden tussen mannen en vrouwen.

In het algemeen stellen we vast dat de aard van de tewerkstelling veruit de belangrijkste factor is die bepaalt of iemand al dan niet met flexibele arbeidstijden geconfronteerd wordt. Onafhankelijk van alle andere kenmerken zoals het opleidingsniveau, het geslacht, de sector van tewerkstelling en de gezinssituatie, stellen we duidelijk vast dat temporele flexibiliteit vooral een zaak is van sociale professies en dienstpersoneel. Bedienden werken het vaakst op normale en regelmatige uren. Leiders en verkopers zijn ook in grote mate flexibel, maar dat heeft meer te maken met het feit dat velen van hen als zelfstandige werken dan met de aard van het beroep zelf. Ook na

controle voor andere variabelen blijft het verband tussen opleidingsniveau en temporele flexibiliteit overeind: zij die enkel lager onderwijs volgden of een diploma van het hoger secundair beroeps of technische haalden zijn het meest onderhevig aan temporele flexibiliteit. Personen zonder partner werken vaker in flexibele uurroosters, kinderen hebben op zich heeft – gecontroleerd voor andere factoren – geen effect. Ook het verband tussen soevereiniteit en temporele flexibiliteit houdt stand na statistisch controle voor andere factoren. Hoe meer soevereiniteit, hoe meer kans dat men met temporele flexibiliteit geconfronteerd wordt. Los van alle andere factoren blijven zelfstandigen de kampioenen van werken op afwijkende tijden. Vrouwen tenslotte hebben duidelijk vastere uren dan hun mannelijke collega's met dezelfde kenmerken.

In hoofdstuk 3 stelden we vast dat de temporele flexibiliteit niet is toegenomen tussen 1988 en 1999. Op basis van onze synthetische indicator konden we overigens onze veronderstelling bevestigen dat er eerder een lichte afname is van het werken op afwijkende tijdstippen. Deze verbazende vaststelling druist in tegen wat hierover doorgaans wordt aangenomen. Misschien is deze algemene vaststelling echter enigszins misleidend en verklaarbaar door bepaalde evoluties op de arbeidsmarkt. Het zou kunnen dat de meest flexibele jobs in omvang zijn afgenomen (bv. industriearbeid), maar dat de jobs zelf meer onderhevig zijn aan temporele flexibiliteit. Het zou ook kunnen dat bijvoorbeeld met de vervrouwelijking van de arbeidsmarkt de flexibiliteit in het algemeen afnam, terwijl in dezelfde jobs of in dezelfde sectoren de flexibiliteit is toegenomen. We toetsten deze veronderstelling door middel van een multivariaat model en kwamen tot de vaststelling dat de afname van temporele flexibiliteit tussen 1988 en 1999 niet toe te schrijven aan is structurele veranderingen op de arbeidsmarkt, toch niet voor zover deze veranderingen verband houden met de variabelen in ons model.

HOOFDSTUK 5

ARBEIDSDUUR

HOEVEEL UREN WERKEN WIJ?

In dit hoofdstuk bekijken we de wekelijkse arbeidsduur van Vlamingen. We doen dat aan de hand van de dagboekregistratie (cfr. Hoofdstuk 1). In de lijst van activiteiten die de respondenten gebruikten voor het registreren van hun handelingen werden heel wat activiteiten onderscheiden die rechtstreeks verband houden met loonarbeid, ook al worden die activiteiten formeel niet altijd financieel vergoed. In onze analyses van de wekelijkse arbeidsduur hanteren we dan ook een ruim arbeidsbegrip dat zowel de betaalde arbeid buitenshuis als thuis omvat, betaalde overuren als werk in functie van het beroep zonder vergoeding van overuren, hulp bij het werk van de partner, de verplaatsingen tijdens het werk, het werk voor eventuele bij-jobs, kleine betaalde karwijtjes, de wachttijd op of tijdens het werk, de tijd die doorgebracht wordt op het werk voor en na de werktijd en de eventuele koffiepauzes. Verder beschouwen we ook de tijd die besteed wordt aan solliciteren, het nakijken van job-advertenties en het bezoek aan RVA, VDAB, PWA, vakbond en dergelijke als werktijd. Voor de berekening van de wekelijkse arbeidstijd houden we geen rekening met de tijd die besteed wordt aan het woon-werkverkeer.

Om de duur van activiteiten in tijdsbudgetonderzoek voor te stellen en te analyseren maakt men doorgaans gebruik van drie parameters: de duur per respondent, de participatiegraad en de duur per participant. We gebruiken dezelfde parameters in onze analyses over de arbeidsduur. De *duur per respondent* verwijst naar de gemiddelde tijd besteed aan betaalde arbeid, berekend voor alle deelnemers aan het onderzoek (respondenten), of deze nu arbeid verricht hebben of niet. De *participatiegraad* is het percentage respondenten dat minimum één uur betaalde arbeid heeft verricht tijdens de registratieweek. Respondenten die minder dan één uur arbeid registreerden, beschouwen we niet als participanten. De *duur per participant* verwijst naar de gemiddelde tijd besteed aan betaalde arbeid, berekend voor alle participanten aan betaalde arbeid¹¹.

In het tijdsbudgetonderzoek TOR'99 registreerden alle respondenten gedurende een volle week alle activiteiten die ze stelden. De registratieweek is een toevallige week, aangeduid door de onderzoekers, waarin de respondenten hun arbeidsduur registreerden in dagboekjes. Deze manier van registreren omvat zowel de weken waarin toevallig één

¹¹ De drie parameters zijn niet onafhankelijk van elkaar. De duur per respondent is het product van de duur per participant en de participatiegraad (percentage uitgedrukt als een getal tussen 0 en 1).

of meerdere verlof- of ziektedagen vallen of waarin om één of andere reden occasioneel minder gewerkt wordt, alsook de toevallig drukke periodes waarin meer dan gewoonlijk gewerkt wordt. In de mate dat de gekozen weken en de steekproef representatief zijn, komt de geregistreerde arbeidstijd overeen met de gemiddelde wekelijkse arbeidstijd die gepresteerd wordt in Vlaanderen. Vermits ook de steekproef niet beperkt is tot de werkenden, wordt ook de werktijd van zij die officieel geen job hebben – zoals poetsvrouwen of jobstudenten – mee opgenomen in onze analyses (voor zover deze minimum één uur arbeid registreerden). We beperken ons tot de leeftijdsgroep tussen 18 en 64 jaar, de leeftijdspanne tussen het einde van de schoolplicht en de wettelijke pensioenleeftijd voor mannen. Onze ruim gedefinieerde definitie van arbeid, de registratie bij diegenen die officieel geen job uitoefenen en de licht afwijkende leeftijdsafbakening maken dat er een wezenlijk verschil is tussen de participatiegraad aan arbeid zoals wij die berekenen en de werkzaamheidsgraad die door officiële instanties wordt berekend. Onze ruime definitie van arbeid (inclusief werkadvertenties nakijken, solliciteren, ...) maakt dat de participatiegraad zoals wij die berekenen beter aansluit bij de activiteitsgraad of het aandeel van de bevolking op arbeidsleeftijd dat actief is op de arbeidsmarkt, hetzij als werkzoekende, hetzij als werkende.

Tabel 5.1 geeft de gemiddeld wekelijkse arbeidsduur per respondent, de participatiegraad en de gemiddelde wekelijkse arbeidsduur per participant weer, berekend voor Vlamingen tussen 18 en 64 jaar. Vlamingen in die leeftijdsklasse werkten in de registratieweek gemiddeld 22u49' per respondent, de participatiegraad aan arbeidsactiviteiten op een toevallige week is 69%, wat vrij goed overeenkomt met de officiële activiteitsgraad die in 1999 65,7% bedroeg in Vlaanderen. De geregistreerde arbeidsduur voor de werkende Vlamingen tussen 18 en 64 jaar bedraagt gemiddeld 33u13' per week.

TABEL 5.1: ARBEIDSDUUR PER RESPONDENT, PARTICIPATIEGRAAD EN ARBEIDSDUUR PER PARTICIPANT VOOR ALLE RESPONDENTEN (18 TOT 64 JARIGEN) – TOR'99

N	Per respondent	Participatiegraad	Per participant
1259	22:49	69,0%	33:13

In de vragenlijst van TOR'99 vroegen we alle loontrekkenden en zelfstandigen naar de hoeveelheid uren betaald werk (het werk in hoofdberoep met eventuele betaalde en onbetaalde uren) die gewoonlijk per week gepresteerd worden, het weekend inbegrepen. Dit noemen we de *opgegeven arbeidsduur* (OAD). We stelden ook een vraag naar de *contractuele arbeidsduur* (CAD) of de arbeidsduur die in het contract van werkenden met een arbeidscontract staat vermeld. De berekening van de gemiddelde 'contractuele arbeidsduur' sluit dus onder meer zelfstandigen en werkenden zonder arbeidscontract uit. Door het verschil te maken tussen de geregistreerde en de contractuele

arbeidsduur kunnen we voor contractuelen een schatting maken van het aantal overuren in de registratieweek.

In tabel 5.2 worden de geregistreerde arbeidsduur (GAD), de opgegeven arbeidsduur (OAD) en de contractuele arbeidsduur met elkaar vergeleken. Om deze vergelijking tussen de parameters zuiver te maken, worden de geregistreerde en de opgegeven arbeidsduur terug berekend voor de respondenten met een arbeidscontract en respondenten die als zelfstandige werken. De geregistreerde arbeidsduur voor de participanten tussen 18 en 64 jaar met een job bedraagt gemiddeld 35u01' per week. Deze gemiddelde arbeidsduur ligt hoger dan de gemiddelde arbeidsduur voor alle respondenten die participeren aan arbeid (33u13', zie tabel 5.1), wat erop wijst dat het werk in de informele sector of de occasionele arbeid gemiddeld kortere werkweken omvat.

TABEL 5.2: PARAMETERS VOOR TEWERKGESTELDEN, LOONTREKKENDEN EN ZELFSTANDIGEN (18 TOT 64 JARIGEN) – TOR'99

Participanten met een job (N=844)		Loontrekkenden (N=730)				Zelfstandigen (N=104)	
Per Part. (GAD)	OAD	Per Part. (GAD)	OAD	CAD	Overuren	Per Part. (GAD)	OAD
35:01	39:25	33:17	37:12	33:22	-0:05	47:01	55:25

Uit tabel 5.2 blijkt verder dat de gemiddelde geregistreerde arbeidsduur voor de loontrekkenden 1u44' lager ligt dan het algemene gemiddelde voor alle participanten. Voor de zelfstandigen ligt de geregistreerde arbeidstijd 12u hoger. Het verschil in arbeidsduur tussen loontrekkenden en zelfstandigen is 13u44' per week, de opgegeven arbeidsduur verschilt zelfs 18u13'. De opgegeven arbeidsduur ligt telkens hoger dan de geregistreerde arbeidsduur omdat respondenten ervan uitgaan dat in een doorsnee week geen toevallige verlofdagen of klein verlet voorkomen, ... maar anderzijds wellicht ook omdat mensen de neiging hebben hun arbeidsduur te overschatten. Loontrekkenden werken naar eigen zeggen 3u55' of 11,7% meer dan wat ze werkelijk in de registratieweek aan arbeid besteden. Zelfstandigen overschatten hun arbeidsduur evenwel het meest. Zij stellen 8u24' of 17,9% meer te werken dan ze effectief rapporteren in hun dagboekjes. Deze overschatting van de werktijd door zelfstandigen is wellicht ten dele te verklaren door de diffusere grenzen tussen gezinsleven, huishouden en werk waardoor de werktijd bij hen veel moeilijker af te bakenen is. Anderzijds is er bij hen ongetwijfeld ook een veel groter effect van sociaal wenselijke antwoordpatronen in de vragenlijst. Bij bepaalde bevolkingscategorieën – waaronder zelfstandigen en hooggeschoolden – is de discrepantie tussen de werktijd die men noteert in de dagboekjes en

deze die men mededeelt in de vragenlijst groter dan bij andere (Glorieux & Vandeweyer, 2002a).

In het vervolg van dit hoofdstuk gaan we niet verder in op de werktijd zoals die opgegeven werd in de enquête. We beperken ons tot de gegevens uit de dagboekjes. Dit is de meest originele bijdrage van ons onderzoek aan de studie van arbeidstijden. De arbeidstijden bevestigd via vragenlijsten zijn ruim beschikbaar, vaak voor veel grotere steekproeven dan de onze (zie bv. de Labour Force Survey).

Bij de verdere uitwerking van dit hoofdstuk bekijken we in eerste instantie de wekelijkse arbeidstijd naar geslacht, leeftijd en opleidingsniveau. Vervolgens betrekken we ook een aantal jobkarakteristieken in onze analyses en gaan na hoe de arbeidsduur varieert naar sector van tewerkstelling, beroepsgroep en beroepsprestige. Vermits de arbeidsduur van voltijds en deeltijds werkenden uiteraard sterk uiteenloopt, maken we zowel in onze analyses naar socio-demografische achtergrondkenmerken, als naar jobkarakteristieken het onderscheid tussen beide categorieën van werkenden. In de mate van het mogelijke wordt – voor de 21 tot 40 jarigen – een vergelijking gemaakt tussen de tijdsbudgetgegevens van TOR'88 en TOR'99.

5.1. Arbeidsduur naar socio-demografische variabelen

5.1.1. Geslacht

Sedert de jaren '60 is de arbeidsparticipatie van mannen en vrouwen sterk geëvolueerd. De arbeidsmarktparticipatie van mannen aan arbeid is gedaald, deze van de vrouwen is sterk gestegen.

Toch ligt de arbeidsmarktparticipatie van mannen nog altijd hoger dan die van vrouwen. Dat blijkt ook uit de tijdsbudgetgegevens (zie tabel 5.3). 78% van de mannen participeert minstens één uur aan arbeid in de registratieweek, bij de vrouwen ligt dit percentage 18,2 procentpunten lager.

TABEL 5.3: PARTICIPATIEGRAAD AAN ARBEID NAAR GESLACHT (18 TOT 64 JARIGEN) – TOR'99

	N	Participatiegraad*
Man	632	78,0%
Vrouw	622	59,8%

* $p < .05$

De lagere participatiegraad van vrouwen aan arbeid heeft ook duidelijk een invloed op de gemiddelde arbeidsduur per respondent van vrouwen (zie tabel 5.4). Vrouwen werken gemiddeld 16u45' in de registratieweek, mannen 28u47'. De laatste kolom van tabel 5.4 geeft de gemiddelde arbeidsduur voor mannen en vrouwen weer die minstens één uur gewerkt hebben in de registratieweek. Werkende mannen tussen 18 en

64 jaar verrichten 37u02' arbeid per week. Voor vrouwen is dit 28u10'. Er zijn dus niet alleen minder vrouwen dan mannen actief op de arbeidsmarkt, de werkende vrouwen presteren ook significant minder uren arbeid per participant dan mannen.

TABEL 5.4: ARBEIDSDUUR PER RESPONDENT EN PER PARTICIPANT NAAR GESLACHT (18 TOT 64 JARIGEN) – TOR'99

	N	Per respondent*	N	Per participant*
Man	634	28:47	493	37:02
Vrouw	625	16:45	372	28:10

* $p < .05$

In tabel 5.5 wordt de vergelijking gemaakt tussen het tijdsbudgetonderzoek uit 1988 (TOR'88) en 1999 (TOR'99) voor de 21 tot 40 jarigen. Het tijdsbestedingsonderzoek in 1988 was niet alleen kleinschaliger, het had ook enkele beperkingen¹² in vergelijking met TOR'99, met als gevolg dat we enkel vergelijkingen kunnen maken voor de arbeidsduur per respondent voor de 21 tot 40 jarigen.

TABEL 5.5: ARBEIDSDUUR PER RESPONDENT NAAR GESLACHT – VERGELIJKING TOR'88 EN TOR'99 (21 TOT 40 JARIGEN)

	N	TOR'88 per respondent*	N	TOR'99 per respondent*
Man	212	34:30	278	34:36
Vrouw	260	22:31	303	21:28

* $p < .05$

Zoals uit tabel 5.5 blijkt is de arbeidsduur per respondent voor mannen tussen 21 en 40 jaar nauwelijks gewijzigd. De arbeidsduur bij vrouwen is daarentegen afgenomen. Vrouwen werkten in 1988 1u03' langer dan de vrouwen in 1999. Deze daling van de arbeidstijd bij vrouwen is vooral te wijten aan de proportionele toename van deeltijds werk bij vrouwen. In de steekproef van TOR'88 werkte 31,5% van de werkende vrouwen tussen 21 en 64 jaar deeltijds, in die van TOR'99 was dat opgelopen tot 43,3%. Bovendien omvat een deeltijdse job voor een vrouw in 1999 minder uren dan in 1988 (zie paragraaf 5.1.2.). Het feit dat de arbeidsduur voor mannen constant is gebleven en voor vrouwen is gedaald, leidt tot een toename van het verschil in arbeidsduur tussen

¹² In het tijdsbudgetonderzoek van 1988 registreerden de respondenten gedurende 3 opeenvolgende dagen hun tijdsbesteding. Deze gegevens werden opgeslagen in 3 afzonderlijke databanken: één voor de werkweek, één voor de zaterdag en één voor de zondag. Op basis van deze informatie kan wel een betrouwbare schatting gemaakt worden van de duur per respondent over de 7 dagen van de week, maar niet van de participatiegraad of de duur per participant over een volle week.

mannen en vrouwen. Mannen tussen 21 en 40 jaar werken in 1999 per respondent gemiddeld 13u08' meer dan vrouwen.

5.1.2. Mannen en vrouwen in voltijdse en deeltijdse jobs

Respondenten die participeren aan arbeid kunnen voltijds, deeltijds of zelfs officieel niet tewerkgesteld zijn. Tabel 5.6 geeft de procentuele verdeling van de respondenten die minstens één uur arbeid presteerden in de registratieweek. Mannen die aan arbeid participeren in de registratieweek zijn voornamelijk voltijds tewerkgesteld (88,2%). Bij vrouwen werkt 52,1% voltijds en 38,1% deeltijds. Diegenen die aan arbeid participeren in de registratieweek, zonder officiële tewerkstelling, vertegenwoordigen bij mannen en vrouwen respectievelijk 8,2% en 9,8%.

TABEL 5.6: AANDEEL VOLTIJDS WERKENDEN, DEELTIJDS WERKENDEN EN NIET WERKENDE PARTICIPANTEN DIE PARTICIPEREN AAN ARBEID NAAR GESLACHT (18 TOT 64 JARIGEN) – TOR'99

	Percentage	
	Man	Vrouw
Voltijds	88,2%	52,1%
Deeltijds	3,6%	38,1%
Niet werkende participanten	8,2%	9,8%
	N=491	N=368

Deeltijdse arbeid zit over het algemeen in de lift. Volgens onze enquêtegegevens heeft 20,8% van de werkenden tussen 21 en 64 jaar in 1999 een deeltijdse betrekking, terwijl dit in 1988 4,6 procentpunten lager lag (zie Hoofdstuk 2 tabel 2.10). Toch is deeltijdse arbeid voornamelijk een vrouwenzaak gebleven (Glorieux & Vandeweyer, 2002a). In 1999 werkt 43,3% van de werkende vrouwen tussen 21 en 64 jaar in een deeltijdse job, bij mannen is het percentage deeltijdsen in die leeftijdscategorie amper 4%.

Uit tabel 5.7 blijkt dat een deeltijdse job in 1999 voor 18 tot 64 jarigen gemiddeld 22u42' omvat. Een voltijdse job bedraagt gemiddeld 15u27' meer. Een deeltijdse job omvat dus gemiddeld bijna 60% van een voltijdse job. Mensen die geen officiële job hebben maar toch aan arbeid participeren, werken gemiddeld 14u47'. Dit is slechts ongeveer 8u minder dan respondenten die deeltijdse arbeid verrichten.

TABEL 5.7: ARBEIDSDUUR PER PARTICIPANT VOOR VOLTIJDS WERKENDEN, DEELTIJDS WERKENDEN EN NIET WERKENDE PARTICIPANTEN (18 TOT 64 JARIGEN) – TOR'99

	N	Per participant*
Voltijds	625	38:09
Deeltijds	158	22:42
Niet werkende participanten	88	14:47

* $p < .05$

Tabel 5.8 maakt een verdere opdeling naar geslacht voor de voltijds werkenden en deeltijds werkenden. De deeltijds werkende mannen zijn evenwel niet weergegeven in tabel 5.8. Zij zijn met te weinig vertegenwoordigd in onze steekproef en daarom proportioneel te klein om generaliserende uitspraken te doen. Dit is echter geen tekortkoming van de steekproeftrekking maar gewoon in overeenstemming met het feit dat in onze hedendaagse samenleving deeltijdse mannen proportioneel maar een heel klein deel uitmaken van de werkende mannen.

TABEL 5.8: ARBEIDSDUUR PER PARTICIPANT VOOR VOLTIJDS WERKENDE MANNEN, VOLTIJDS WERKENDE VROUWEN EN DEELTIJDS WERKENDE VROUWEN (18 TOT 64 JARIGEN) – TOR'99

	N	Per participant*
Voltijds werkende man	433	39:15
Voltijds werkende vrouw	192	35:39
Deeltijds werkende vrouw	140	21:45

* $p < .05$

Mannen tussen 18 en 64 jaar verrichten in het algemeen meer uren arbeid dan vrouwen. Dit is deels te wijten aan de grotere proportie deeltijdsen bij de vrouwen, maar er is ook een significant verschil tussen mannen en vrouwen die allebei voltijds werken (zie tabel 5.8). Een voltijds werkende man tussen 18 en 64 jaar werkt 39u15' in de registratieweek, een voltijds werkende vrouw verricht 3u36' minder arbeid per week.

Niet alle vrouwen die deeltijds werken, verrichten evenveel uren arbeid per week. De gemiddelde arbeidsduur van deeltijds werkende vrouwen is een gemiddelde van grotere en kleinere deeltijdse jobs. Tabel 5.9 geeft de proportionele verdeling van de omvang van een deeltijdse job weer in 5 categorieën voor werkende vrouwen tussen 18 en 64 jaar in 1999. In 15% van de gevallen gaat het om kleine jobs van minder dan 12 uren. Ruim 1/3^{de} van het deeltijds werk omvat minder dan de helft (18u) van wat als voltijds kan doorgaan. Ongeveer 1/5^{de} van de deeltijds werkenden werkt gemiddeld meer dan 30 uren per week.

TABEL 5.9: PERCENTAGE DEELTIJDS WERKENDE VROUWEN NAAR GROTE VAN EEN DEELTIJDSE JOB (18 TOT 64 JARIGEN) – TOR'99

Arbeidsduur per participant	Percentage
Minder dan 12 uur	15,2%
Tussen 12 en 18 uur	22,6%
Tussen 18 en 24 uur	26,2%
Tussen 24 en 30 uur	14,9%
Meer dan 30 uur	21,1%
	N=140

De arbeidsduur per respondent van voltijds werkende mannen tussen 21 en 40 jaar (38u05') is tussen 1988 en 1999 gedaald met 43' (zie tabel 5.10). De arbeidsduur van de vrouwen ondergaat een divergerende trend. Voltijds werkende vrouwen in de drukke leeftijdsperiode zijn 2u19' meer aan arbeid gaan besteden in vergelijking met 11 jaar geleden. Deeltijds werkende vrouwen zijn daarentegen minder uren per week loonarbeid gaan verrichten. De tijd die zij minder aan loonarbeid besteden, gebruiken zij om aan huishoudelijk werk te doen en om de verzorging en opvoeding van kinderen op zich te nemen. Voltijds werkende vrouwen tussen 21 en 40 jaar gaan in vergelijking met 1988 minder huishoudelijke arbeid verrichten (zie Hoofdstuk 8).

TABEL 5.10: ARBEIDSDUUR PER RESPONDENT VOOR VOLTIJDS WERKENDE MANNEN, VOLTIJDS WERKENDE VROUWEN EN DEELTIJDS WERKENDE VROUWEN – VERGELIJKING TOR'88 EN TOR'99 (21 TOT 40 JARIGEN)

	N	TOR'88 per respondent*	N	TOR'99 per respondent*
Voltijds werkende man	177	38:48	238	38:05
Voltijds werkende vrouw	132	32:02	129	34:21
Deeltijds werkende vrouw	54	25:02	86	20:10

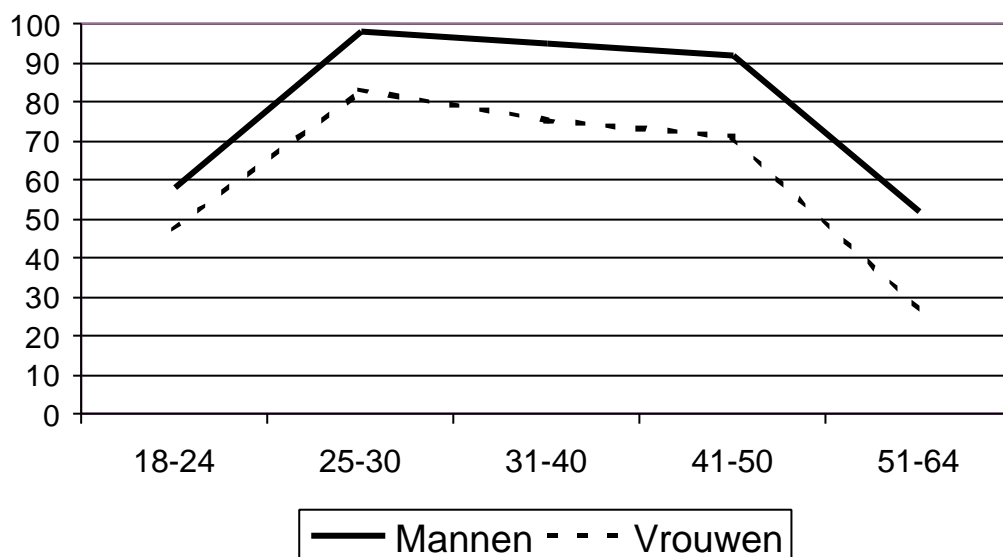
* $p < .05$

5.1.3. Leeftijd

Grafiek 5.1 laat zien dat de participatie aan arbeid over de levensloop, zowel voor mannen als voor vrouwen, niet gelijkmatig verspreid is. Men ziet duidelijk dat de deelname aan arbeid het hoogst is tussen 25 en 50 jaar. Tijdens de leeftijdsperiode van 25 tot 50 jaar presteert telkens meer dan 9 op de 10 mannen minstens één arbeidsuur in de registratieweek. Het meeste wordt evenwel gewerkt tussen 25 en 30 jaar. Liefst 98,8% van de mannen van die leeftijdscategorie verrichtte arbeid in de registratieweek. Tijdens de twee volgende levensfasen neemt de participatiegraad aan arbeid af, maar slechts heel geleidelijk. 95% tussen 31 en 40 jaar en 91,7% tussen 41 en 50 jaar heeft gewerkt in de referentieperiode. Ook voor vrouwen is de participatiegraad het hoogst tussen 25 en 50 jaar. Tijdens deze leeftijdsperiode verricht

gemiddeld 75,6% van de vrouwen arbeid in een toevallig gekozen week. Dit is evenwel beduidend minder dan de gemiddelde participatiegraad van 94,6% bij de mannen tussen 25 en 50 jaar. Een ander verschil tussen mannen en vrouwen is de spreiding van de participatiegraad tijdens hun drukke werkperiode. Net als mannen werken vrouwen het meest tijdens de beginfase van hun arbeidscarrière (83,4%) maar de participatiegraad neemt iets sneller af naarmate ze ouder worden dan bij mannen. Van de vrouwen tussen 41 en 50 jaar neemt 71,2% deel aan institutionele arbeid of 11,9% minder dan de vrouwen tussen 25 en 30 jaar. Bij de mannen is de daling in de participatiegraad aan arbeid over dezelfde periode beperkt tot 7,2%.

GRAFIEK 5.1: PARTICIPATIEGRAAD AAN ARBEID NAAR LEEFTIJD EN GESLACHT (18 TOT 64 JARIGEN) – TOR'99

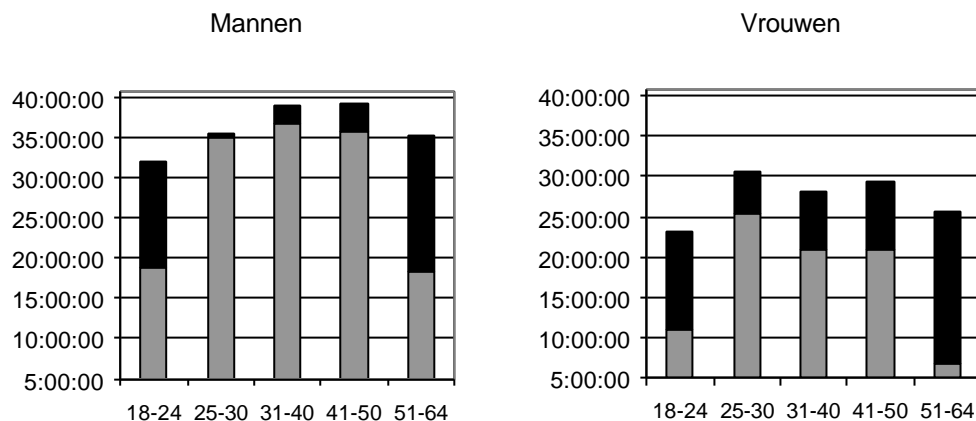


De leeftijdsfase voor 25 jaar wordt vooral gekenmerkt door jongeren die nog schoolgaand zijn en daardoor minder aan de arbeidsmarkt participeren. 58,2% van de mannen jonger dan 25 jaar participeert aan arbeid, bij de vrouwen is dit 47,4%. Vanaf 50 jaar bouwen respondenten hun arbeidsmarktgerichtheid af. Vele oudere mensen maken bovendien gebruik van het stelsel van vervroegde pensionering waardoor ze versneld de arbeidsmarkt verlaten. Bij vrouwen zien we een nog sterkere afname dan bij mannen: 26,5% van de vrouwen tussen 51 en 64 jaar participeert aan arbeid, bij mannen is dit gemiddeld 52,1%.

Op middelbare leeftijd participeert men duidelijk het meest aan arbeid. Dit ziet men ook in grafiek 5.2 waarin respectievelijk voor mannen en voor vrouwen de arbeidsduur per respondent en per participant wordt weergegeven. De arbeidsduur per respondent wordt weergegeven door het lichte gedeelte van het staafdiagram. De arbeidsduur per participant is het ganze staafdiagram, dus de som van het lichte en het donkere gedeelte. Zo ziet men bijvoorbeeld dat vrouwen tussen 25 en 30 jaar

25u32' per respondent werken en per participant 30u35' uur. Wanneer men de arbeidsduur per respondent en per participant door elkaar deelt (25u32'/30u35'), krijgt men het percentage vrouwen tussen 25 en 30 jaar dat participeert aan arbeid. Dit percentage (83,4%) komt overeen met het percentage uit grafiek 5.1. Hoe kleiner het donkere gedeelte van het staafdiagram (of hoe meer de duur per respondent overeenkomt met de duur per participant), hoe groter de participatiegraad aan arbeid.

GRAFIEK 5.2: DE ARBEIDSDUUR PER RESPONDENT (GRIJSWAARDE) EN PER PARTICIPANT (GRIJS + ZWART) VOOR MANNEN EN VROUWEN (18 TOT 64 JARIGEN) – TOR'99



De arbeidsduur per respondent is bij de mannen tijdens de drukke leeftijd een goede benadering van de arbeidsduur per participant omdat bijna alle mannen in de leeftijdscategorie loonarbeid verrichten. Gemiddeld werken alle mannen tussen 25 en 50 jaar ongeveer 35u per week. Bij vrouwen ligt de arbeidsduur per respondent een stuk lager. Tussen 25 en 30 jaar werken vrouwen 25u32' per respondent, tijdens de volgende twintig jaar gemiddeld ongeveer 21u per week.

Mannen besteden in elke leeftijdscategorie per participant meer tijd aan arbeid in de registratieweek dan vrouwen. Het meeste aantal uren arbeid verrichten participerende mannen als ze tussen 31 en 50 jaar oud zijn. Tijdens deze leeftijdsperiode werken ze gemiddeld iets meer dan 39u per week. Dit is ongeveer 2u meer dan de gemiddelde arbeidsduur per participant voor alle participerende mannen tussen 18 en 64 jaar (37u02'). Vrouwen verrichten met gemiddeld 30u35' het grootst aantal uren arbeid per week tussen 25 en 30 jaar. Tijdens deze leeftijdsperiode is het verschil in effectief gepresteerde arbeidstijd tussen mannen en vrouwen ook het kleinst, namelijk 4u54'.

De evolutie van de gemiddelde geregistreerde arbeidstijden over de levensloop blijkt bij de participerende vrouwen een golfbeweging te vertonen, terwijl de tendens bij de mannen eerder rechtlijniger is. De arbeidsduur per participant van de mannen neemt toe tot ze ongeveer 30 jaar zijn en blijft dan een twintigtal jaar constant. Wanneer de participerende mannen ouder dan 50 jaar zijn, daalt de geregistreerde

arbeidsduur (35u18'). Vrouwen tussen 31 en 40 jaar besteden met 28u08' per week minder tijd aan arbeid dan vrouwen tussen 25 en 30 jaar. Na deze leeftijdsfase gaan participerende vrouwen opnieuw een groter aantal uren presteren (29u27') tot ze ouder zijn dan 50 jaar. De weinige vrouwen ouder dan 50 jaar die nog aan arbeid participeren, verrichten gemiddeld 25u37' arbeid in de registratieweek.

De golfbeweging van de gemiddelde arbeidstijd van vrouwen hangt voor een deel samen met het respectievelijk aandeel per leeftijdscategorie van voltijds, deeltijds of niet tewerkgestelde vrouwen die participeren aan arbeid (zie tabel 5.11).

TABEL 5.11: AANDEEL VOLTIJDS WERKENDE VROUWEN, DEELTIJDS WERKENDE VROUWEN EN NIET WERKENDE VROUWEN DIE PARTICIPEREN AAN ARBEID NAAR LEEFTIJD (18 TOT 64 JARIGEN) – TOR'99

	Percentage				
	18-24	25-30	31-40	41-50	51-64
Voltijds	43,2%	70,0%	48,8%	51,1%	41,5%
Deeltijds	21,6%	17,1%	47,3%	43,5%	48,8%
Niet werkende participanten	35,1%	12,9%	3,9%	5,4%	9,8%
	N=37	N=70	N=129	N=92	N=41

Vrouwen tussen 25 en 30 jaar oefenen het meest een voltijdse job uit wat resulteert in een groter aantal effectief gepresteerde arbeidsuren in de toevallige week in vergelijking met de andere leeftijdscategorieën. Samen met de jongste leeftijdscategorie tellen zij het minste aantal vrouwen die deeltijds werken. Vrouwen die participeren aan arbeid stappen in groten getale over naar deeltijds werk vanaf 30 jaar: bijna de helft van de werkende vrouwen tussen 30 en 40 werkt deeltijds. Dit heeft een daling van de arbeidsduur per participant tot gevolg in vergelijking met de jongere leeftijdsgroep. Vrouwen tussen 41 en 50 jaar gaan weer iets meer voltijds (51,1%) en minder deeltijds werken (43,5%) wat leidt tot de golfbeweging in de gepresteerde arbeidstijden. De oudste groep vrouwen gaat opnieuw minder voltijds werken, meer deeltijds en ook duidelijk meer vrouwen stoppen met werken, wat uitmondt in de daling van de golfbeweging.

5.1.4. Opleidingsniveau

In een samenleving waarin meritocratische waarden belangrijk zijn, heeft het behaalde diploma wellicht een invloed op de arbeidssituatie. Laag- en hooggeschoolden hebben niet alleen een verschillende kans om werk te vinden of tegengesteld om in de werkloosheid verzeild te raken, ze presteren ook niet hetzelfde aantal uren per week omwille van de verschillende arbeidsomstandigheden die kenmerkend zijn voor hun beroep.

TABEL 5.12: PARTICIPATIEGRAAD AAN ARBEID NAAR OPLEIDINGSNIVEAU EN GESLACHT (18 TOT 64 JARIGEN) – TOR'99

	Participatiegraad			
	N	Man*	N	Vrouw*
Maximum Lager SO	229	69,9%	222	42,3%
Hoger SO	213	78,9%	211	66,4%
Hoger Onderwijs	170	87,6%	171	73,1%

* $p < .05$

In tabel 5.12 wordt de participatiegraad voor mannen en vrouwen weergegeven naargelang hun scholingsniveau. Lager geschoolden participeren minder aan arbeid dan hoger opgeleiden, zowel bij mannen als bij vrouwen. Het verschil in de participatiegraad tussen mannen en vrouwen is het hoogst bij laaggeschoolden. De verschillen in tabel 5.12 zijn in bepaalde mate ook het gevolg van een leeftijdseffect. Ouderen die minder actief zijn (zie vorige paragraaf) op de arbeidsmarkt hebben minder opleiding genoten dan jonge mensen.

TABEL 5.13: ARBEIDSDUUR PER RESPONDENT NAAR OPLEIDINGSNIVEAU EN GESLACHT (18 TOT 64 JARIGEN) – TOR'99

	Arbeidsduur per respondent			
	N	Man*	N	Vrouw*
Maximum Lager SO	230	25:28	225	10:23
Hoger SO	214	29:09	210	18:25
Hoger Onderwijs	170	32:40	172	22:48

* $p < .05$

Zowel bij mannen als bij vrouwen in tabel 5.13 stijgt de arbeidsduur per respondent significant naarmate de respondenten hoger geschoold zijn. Hooggeschoolde mannen verrichten per respondent 32u40' arbeid in de registratieweek, laaggeschoolde mannen 25u28'. Bij vrouwen zien we dat diegenen met een diploma hoger onderwijs gemiddeld 22u48' werken. Dit is 12u25' meer dan laaggeschoolde vrouwen. Binnen elk onderwijsniveau zien we een duidelijk verschil in de gemiddelde werktijd per respondent tussen mannen en vrouwen.

TABEL 5.14: ARBEIDSDUUR PER PARTICIPANT NAAR OPLEIDINGSNIVEAU EN GESLACHT (18 TOT 64 JARIGEN) – TOR'99

	Arbeidsduur per participant			
	N	Man	N	Vrouw*
Maximum Lager SO	160	36:42	94	24:48
Hoger SO	168	37:01	140	27:46
Hoger Onderwijs	149	37:24	125	31:16

* $p < .05$

Ook wanneer we enkel de gemiddelde arbeidsduur per participant bekijken (zie tabel 5.14) blijkt dat hooggeschoolde mannen (37u24') iets (doch statistisch niet significant) meer werken dan laaggeschoolde mannen (36u42'). Vrouwen met een diploma hoger onderwijs (31u16') verrichten duidelijk wel meer uren dan vrouwen met een diploma lager onderwijs (24u48'). Het verschil tussen participerende mannen en vrouwen daalt naarmate het scholingsniveau stijgt.

De cijfers in tabel 5.14 hebben betrekking op zowel de loontrekkenden als de zelfstandigen. Omdat zelfstandigen gemiddeld relatief laag geschoold zijn en relatief lange arbeidsweken werken, bekijken we in tabel 5.15 de relatie tussen scholing en arbeidsduur voor de gesalarieerden. De verschillen bij de loontrekkende mannen naargelang het scholingsniveau zijn niet significant. In tabel 5.15 zijn de loontrekkenden met een diploma hoger onderwijs of universiteit opgedeeld in een opleiding korte duur (maximum 3 jaar) en een opleiding lange duur (minimum 4 jaar). Na deze opsplitsing zien we dat mannen die een diploma van het lange type hebben behaald, meer uren presteren in de registratieweek dan diegenen met een diploma van het korte type hoger onderwijs. Mannen die minstens 4 studie jaren succesvol in het hoger onderwijs of de universiteit hebben afgerond, werken samen met de mannen die hoogstens een diploma lager onderwijs hebben, het meest. Beiden werken ze gemiddeld ongeveer 37u20' per week. Bij de loontrekkende vrouwen is er een duidelijke lineaire trend voor de arbeidsduur per participant. Een loontrekkende vrouw met minstens een diploma hoger onderwijs werkt significant meer dan een vrouw met ten hoogste een diploma lager onderwijs. Er is zelfs een groot verschil tussen vrouwen die 3 jaar hoger onderwijs (31u32') succesvol hebben beëindigd en diegenen met een diploma van het lange type (34u40').

TABEL 5.15: ARBEIDSDUUR PER PARTICIPANT VOOR LOONTREKKENDEN NAAR OPLEIDINGSNIVEAU EN GESLACHT (18 TOT 64 JARIGEN) – TOR'99

	Arbeidsduur per participant			
	N	Man	N	Vrouw*
Maximum Lager SO	124	37:27	73	24:41
Hoger SO	130	36:20	105	27:53
Hoger Onderwijs korte duur	49	36:28	67	31:32
Hoger Onderwijs lange duur	73	37:19	34	34:40

* $p < .05$

In tabel 5.16 vergelijken we de arbeidsduur per respondent in 1988 en 1999 voor loontrekkende mannen en vrouwen tussen 21 en 40 jaar naargelang het scholingsniveau. Hierbij wordt geen extra opdeling gemaakt naar korte of lange type hoger onderwijs aangezien er in deze leeftijdsklasse te weinig respondenten uit 1988 waren die afgestudeerd zijn in het lange type hoger onderwijs.

TABEL 5.16: ARBEIDSDUUR PER RESPONDENT VOOR LOONTREKKENDEN NAAR OPLEIDINGSNIVEAU EN GESLACHT –VERGELIJKING TOR'88 EN TOR'99 (21 TOT 40 JARIGEN)

	TOR'88 per respondent				TOR'99 per respondent			
	N	Man*	N	Vrouw*	N	Man	N	Vrouw*
Maximum Lager SO	61	42:26	48	26:57	54	35:01	31	20:17
Hoger SO	60	34:46	57	33:26	79	34:31	78	28:32
Hoger Onderwijs	36	32:53	51	27:45	74	37:24	73	29:46

* $p < .05$

We zien heel duidelijk dat de arbeidsduur bij laaggeschoolde mannen en vrouwen tussen 21 en 40 jaar drastisch is afgenomen tussen 1988 en 1999. Bij mannen die hoogstens een diploma van het Hoger Secundair haalden is de arbeidstijd relatief stabiel gebleven, bij vrouwen met een gemiddeld onderwijsniveau was er ook een manifeste daling in de arbeidstijd. Op het hoogste onderwijsniveau stijgt de arbeidstijd van mannen en vrouwen. Eén en ander heeft als gevolg dat de hoger opgeleiden in 1999 de langste arbeidsweken hebben, terwijl in 1988 de laaggeschoolde mannen veel meer uren presteerden dan de hooggeschoolden. Ook bij vrouwen zien we voor 1999 duidelijk dat de hoogst opgeleide vrouwen tussen 21 en 40 jaar de meeste uren presteren. Terwijl bij mannen de arbeidstijden naar onderwijsniveau naar elkaar toegroeiden (het verschil is niet meer significant in 1999), lijkt het bij vrouwen eerder omgekeerd. Wellicht is de duidelijke correlatie tussen arbeidstijd en opleidingsniveau bij vrouwen in grote mate toe te schrijven aan de verdere toename van deeltijds werk, vooral bij vrouwen die geen hoger onderwijs hebben gevolgd.

Tabel 5.16 heeft enkel betrekking op de gesalarieerden. In tabel 5.17 bekijken we samenhang tussen opleiding en arbeidstijd voor

loontrekkenden en zelfstandigen voor de 21 tot 40 jarigen van 1988 en 1999.

TABEL 5.17: ARBEIDSDUUR PER RESPONDENT VOOR LOONTREKKENDEN EN ZELFSTANDIGEN NAAR OPLEIDINGSNIVEAU EN GESLACHT – VERGELIJKING TOR'88 EN TOR'99 (21 TOT 40 JARIGEN)

	TOR'88 per respondent				TOR'99 per respondent			
	N	Man*	N	Vrouw*	N	Man	N	Vrouw*
Maximum Lager SO	69	45:45	55	26:36	60	37:42	39	22:45
Hoger SO	65	36:03	63	32:41	98	37:52	87	31:02
Hoger Onderwijs	43	35:05	60	30:16	76	37:57	82	29:33

* $p < .05$

Voor de loontrekkenden en de zelfstandigen samen, zien we in grote lijnen dezelfde trends als bij de loontrekkenden alleen. Opnieuw zien we dat er bij de mannen duidelijk minder wordt gewerkt door de laaggeschoolden in 1999 in vergelijking met 1988, en dat de mannen die hoger onderwijs volgden meer uren presteren in 1999 dan in 1988. Als we de zelfstandigen in onze analyse betrekken, zien we dat mannen tussen 21 en 40 jaar met een diploma Hoger Secundair onderwijs in 1999 meer werken dan in 1988, bij de gesalarieerden is dat niet het geval. Het verschil in arbeidsduur per respondent naar scholingsgraad voor loontrekkende en zelfstandig werkende mannen tussen 21 en 40 jaar in 1999 is zeer klein en statistisch niet significant. Als we de zelfstandigen meerekenen, werken vrouwen in 1999 binnen elk scholingsniveau minder dan vrouwen in 1988. De verschillen zijn evenwel het grootst tussen vrouwen die maximaal een diploma lager secundair onderwijs hebben.

5.2. Arbeidsduur naar arbeidssituatie

In dit onderdeel wordt onderzocht hoe de arbeidsduur samenhangt met de arbeidsgerelateerde kenmerken. Aangezien enkel mensen met een job kunnen vergeleken worden naar arbeidskenmerken, wordt de participatiegraad en de arbeidsduur per respondent voor de 18 tot 64 jarigen in 1999 niet meer berekend. Studenten en respondenten die participeren aan arbeid maar geen job hebben, worden in deze analyses niet betrokken omdat we niet beschikken over hun arbeidskenmerken. De arbeidskenmerken die aan bod komen zijn de sector van de tewerkstelling, de beroepscategorie en het beroepsprestige. Deze resultaten worden ook vergeleken met de situatie in 1988 (TOR'88) om te kijken of bepaalde kenmerken van een job door de jaren heen aanleiding hebben gegeven tot meer of minder uren arbeid per week. Voor de vergelijking tussen TOR'88 en TOR'99 wordt opnieuw (noodgedwongen) de arbeidsduur per respondent gebruikt, maar dan enkel voor diegenen met een arbeidscontract.

5.2.1. Sector van tewerkstelling

Met betrekking tot de sector van tewerkstelling onderscheiden we, zoals in de vorige hoofdstukken, 3 types: (1) loontrekkenden bij de overheid; (2) loontrekkenden in de privé-sector en (3) zelfstandigen. Tabel 5.18 laat een duidelijk onderscheid in effectief gepresteerde arbeidstijden zien tussen deze drie sectoren. Iemand die als zelfstandige werkt, besteedt significant meer uren aan arbeid per week (47u01') dan iemand die als loontrekkende bij de overheid of in de privé-sector werkt. Tussen de loontrekkende werknemers zelf is er eveneens een duidelijk verschil. Een loontrekkende tussen 18 en 64 jaar die in een overheidsdienst werkt, verricht gemiddeld 29u22' arbeid in de registratieweek. Dit is significant 5u40' minder dan een werknemer in de privé-sector (35u02').

TABEL 5.18: ARBEIDSDUUR PER PARTICIPANT NAAR SECTOR VAN TEWERKSTELLING (18 TOT 64 JARIGEN) – TOR'99

	N	Per participant*
Overheid	207	29:22
Privé-sector	465	35:02
Zelfstandigen	97	47:01

* $p < .05$

Tabel 5.19 geeft de kwartielen, het gemiddelde en de standaardafwijking weer in geregistreeerde arbeidstijd voor de loontrekkenden en zelfstandigen tijdens de toevallige week. Onmiddellijk valt de grote diversiteit in geregistreeerde arbeidsduur op tussen deze twee groepen. 25% van de zelfstandigen werkt minder dan 34u24' per week, terwijl 50% van de loontrekkenden minder dan 34u10' werkt in de registratieweek. 25% van de zelfstandigen registreerde zelfs meer dan 61u06' arbeid.

TABEL 5.19: STATISTISCHE KENGETALLEN OVER DE ARBEIDSDUUR PER PARTICIPANT VAN DE LOONTREKKENDEN EN DE ZELFSTANDIGEN – TOR'99

	Per participant	
	Loontrekkenden N=681	Zelfstandigen N=97
1 ^{ste} kwartiel	24:57	34:24
2 ^{de} kwartiel	34:10	46:19
3 ^{de} kwartiel	40:50	61:06
Gemiddelde	33:17	47:01
Standaardafwijking	12:19	19:47

Aangezien zelfstandigen slechts 12,5% uitmaken van alle werkenden met een job is hun invloed op de gemiddelde arbeidsduur van de actieve beroepsbevolking die minstens 1 uur in de registratieweek werkt relatief

klein. Wel blijkt dat 39,5% van de zelfstandigen meer dan 50 uur per week werkt. Een publicatie van het UNIZO verschenen in december 2002 vermeldt een percentage van 63% dat meer dan 50 uur werkt (Van Waes, 2002: 11). Deze gegevens zijn echter niet afkomstig van een tijdsbudgetonderzoek, maar werden verzameld door middel van een vragenlijst, waardoor de kans op overschatting groter is. Op basis van onze enquête-gegevens werkt 52,1% van de zelfstandigen meer dan 50 uur.

In tabel 5.20 wordt het aandeel voltijds werkende mannen, voltijds werkende vrouwen en deeltijds werkende vrouwen weergegeven naargelang de sector van tewerkstelling. Hieruit blijkt dat er een disproporzionele verdeling is van mannen en vrouwen in de diverse sectoren. Vrouwen zijn duidelijk meer tewerkgesteld binnen de overheid dan mannen. 30,9% van de voltijds werkende vrouwen werkt bij de overheid en 34,1% van de deeltijds werkende vrouwen. 64,6% van de voltijds werkende mannen is tewerkgesteld in de privé-sector. Het aandeel deeltijds werkende vrouwen dat als zelfstandige werkt is vrij klein (5,8%). Voor de voltijds werkende mannen en vrouwen is het percentage dat als zelfstandige werkt respectievelijk 13% en 17%.

TABEL 5.20: PERCENTAGE VOLTIJDS WERKENDEN MANNEN, VOLTIJDS WERKENDE VROUWEN EN DEELTIJDS WERKENDE VROUWEN NAAR SECTOR VAN TEWERKSTELLING (18 TOT 64 JARIGEN) – TOR'99

	Percentage		
	Voltijds mannen	Voltijds vrouwen	Deeltijds vrouwen
Overheid	22,4%	30,9%	34,1%
Privé-sector	64,6%	52,1%	60,1%
Zelfstandigen	13,0%	17,0%	5,8%
	N=424	N=188	N=138

Voltijds werkende mannen en vrouwen die als zelfstandige werken, verrichten respectievelijk 54u17' en 42u24' arbeid in de registratieweek (zie tabel 5.21). De verschillen naar gelang de sector waarin men tewerkgesteld is, zijn groter bij de voltijds werkende mannen dan bij de voltijds werkende vrouwen. De arbeidstijdverschillen tussen de drie sectoren bij de deeltijds werkenden vrouwen zijn niet significant.

TABEL 5.21: ARBEIDSDUUR PER PARTICIPANT NAAR SECTOR VAN TEWERKSTELLING EN VOLTIJDS WERKENDE MANNEN, VOLTIJDS WERKENDE VROUWEN EN DEELTIJDS WERKENDE VROUWEN (18 TOT 64 JARIGEN) – TOR'99

	Per participant					
	N	Voltijds mannen*	N	Voltijds vrouwen*	N	Deeltijds vrouwen
Overheid	95	32:00	58	31:46	47	21:20
Privé-sector	274	38:46	98	35:52	83	22:22
Zelfstandigen	55	54:17	32	42:24	8	18:44

* $p < .05$

Wanneer we de arbeidstijden tussen mannen en vrouwen vergelijken, blijkt dat voltijds werkende mannen en vrouwen bij de overheid praktisch evenveel arbeid verrichten in de registratieweek. Mannen werken 32u per week en vrouwen 31u46'. Overheidsinstellingen worden in Vlaanderen beschouwd als vrouwvriendelijk. Deze vrouwvriendelijke kenmerken zoals ondermeer voorspelbare uren en een ruime inspraak in de begin- en eindtijden van de dagtaak (zie Hoofdstuk 3 onderdeel 3.2.) gelden natuurlijk ook voor de mannelijke werknemers bij de overheid. Zo stellen we vast dat mannen bij de overheid 1u17' per week minder werken dan alle loontrekkenden tezamen (33u17', zie tabel 5.2). Het verschil tussen voltijds werkende mannen en vrouwen is significant groter in de privé-sector ($p=,00$) en bij de zelfstandigen ($p=,02$). Een voltijds werkende man in de privé-sector besteedt gemiddeld 38u46' aan arbeid, een vrouw gemiddeld 35u52'. Bij de zelfstandigen loopt het verschil op tot 11u53' per week tussen voltijds werkende mannen (54u17') en vrouwen (42u24'). Een zelfstandig werkende vrouw werkt evenwel duidelijk meer dan loontrekkende mannen. Vrouwen met een deeltijds contract bij de overheid werken 21u20' in de registratieweek of 1u02' minder dan deeltijds werkende vrouwen die tewerkgesteld zijn in de privé-sector.

Loontrekkenden tussen 21 en 40 jaar werken, zowel in een overheidsdienst als in de privé, minder lang in 1999 dan in 1988. De gemiddelde arbeidsduurvermindering in tabel 5.22 is het grootst bij de werknemers in de privé-sector. Zij werken gemiddeld 2u54' per respondent minder per week in vergelijking met 11 jaar daar voor. Het verschil in arbeidstijd tussen overheid en privé is dus ook verkleind in deze periode. De arbeidstijd van zelfstandigen tussen 21 en 40 jaar is relatief stabiel gebleven tussen 1988 en 1999.

TABEL 5.22: ARBEIDSDUUR PER RESPONDENT NAAR SECTOR VAN TEWERKSTELLING – VERGELIJKING TOR'88 EN TOR'99 (21 TOT 40 JARIGEN)

	N	TOR'88 Per respondent*	N	Tor'99 Per respondent*
Overheid	119	28:00	106	27:35
Privé-sector	261	35:58	296	33:04
Zelfstandigen	31	48:11	51	48:34

* $p < .05$

5.2.2. Aard van tewerkstelling

Het aantal werkuren per week varieert sterk naargelang het beroep dat men uitoefent. Zo blijkt uit tabel 5.23 dat leiders en verkopers in de registratiweek het grootste aantal uren werken met gemiddeld 42u18' per week. Dit is gemiddeld 15u05' meer dan de gemiddelde arbeidsduur per participant van het dienstpersoneel. Samen met werkenden die een sociaal beroep uitoefenen (30u06') werken zij gemiddeld het minst van alle beroepsgroepen tijdens de registratiweek. De middenpositie wordt ingenomen door de arbeiders en de bedienden die respectievelijk 37u15' en 33u51' per week werken.

TABEL 5.23: ARBEIDSDUUR PER PARTICIPANT NAAR AARD VAN TEWERKSTELLING (18 TOT 64 JARIGEN) – TOR'99

	N	Per participant*
Arbeiders	235	37:15
Bedienden	170	33:51
Leiders/verkopers	135	42:18
Dienstpersoneel	92	27:13
Sociale professies	131	30:06

* $p < .05$

Tabel 5.24 toont dat er sprake is van een zekere segregatie naar gelang het geslacht en het voltijds of deeltijds statuut van de respondenten met een job. Het grootste deel van de voltijds werkende mannen is arbeider terwijl voltijds werkende vrouwen voornamelijk een sociaal beroep hebben of werken als bediende. Deeltijds werkende vrouwen verrichten in de meeste gevallen een job als dienstpersoneel of oefenen een sociaal beroep uit.

TABEL 5.24: PERCENTAGE VOLTIJDS WERKENDEN MANNEN, VOLTIJDS WERKENDE VROUWEN EN DEELTIJDS WERKENDE VROUWEN NAAR AARD VAN TEWERKSTELLING (18 TOT 64 JAAR) – TOR'99

	Percentage		
	Voltijds mannen	Voltijds vrouwen	Deeltijds vrouwen
Arbeiders	44,4%	16,5%	8,8%
Bedienden	21,7%	26,6%	17,6%
Leiders/verkopers	19,3%	19,1%	12,5%
Dienstpersoneel	7,9%	8,0%	30,1%
Sociale professies	6,7%	29,8%	30,9%
	N=419	N=188	N=136

Uit tabel 5.25 blijkt dat onder de voltijds werkende mannen de leiders en verkopers significant de meeste uren presteren (46u37'). Dit is 7u58' meer dan arbeiders die na de leiders en de verkopers het grootste aantal uren werken. Ook onder de voltijds werkende vrouwen verrichten leiders en verkopers duidelijk meer uren arbeid dan de andere beroepsgroepen. Bij de deeltijds werkende vrouwen verrichten bedienden en diegenen met een sociaal beroep ongeveer evenveel uren per week. Deeltijds werkend dienstpersoneel werkt ongeveer 3u minder dan deeltijdse bedienden en deeltijdsen in sociale professies.

TABEL 5.25: ARBEIDSDUUR PER PARTICIPANT NAAR AARD VAN TEWERKSTELLING EN VOLTIJDS WERKENDE MANNEN, VOLTIJDS WERKENDE VROUWEN EN DEELTIJDS WERKENDE VROUWEN (18 TOT 64 JARIGEN) – TOR'99

	Per participant					
	N	Voltijds mannen*	N	Voltijds vrouwen*	N	Deeltijds vrouwen
Arbeiders	186	38:39	31	34:28	12	20:08
Bedienden	91	36:27	50	35:03	24	22:30
Leiders/verkopers	81	46:37	36	42:11	17	25:15
Dienstpersoneel	33	34:07	15	34:42	41	19:37
Sociale professies	28	36:32	56	32:32	42	22:32

* $p < .05$

Het verschil in arbeidstijd tussen voltijds werkende mannen en vrouwen is ongeveer even groot bij arbeiders, leiders en verkopers en sociale professies. Voltijds werkende mannen presteren in deze beroepsgroepen gemiddeld 4u à 4u30' meer dan voltijds werkende vrouwen. Bij de bedienden en het dienstpersoneel zijn de verschillen duidelijk kleiner. Een voltijds werkende vrouw die als bediende werkt, besteedt gemiddeld 35u03' tijd aan arbeid. Een mannelijke bediende gemiddeld 36u27'. Voltijds werkende vrouwen die diensten verlenen lijken iets meer te werken dan voltijds werkende mannen in dezelfde beroepsgroep. Ze zijn echter met te weinig vertegenwoordigd in de steekproef om een echt duidelijke uitspraak te kunnen doen.

TABEL 5.26: ARBEIDSDUUR PER RESPONDENT NAAR AARD VAN TEWERKSTELLING – VERGELIJKING TOR'88 EN TOR'99 (21 TOT 40 JARIGEN)

	N	TOR'88 Per respondent*	N	Tor'99 Per respondent*
Arbeiders	109	40:47	140	34:38
Bedienden	102	32:59	95	34:41
Leiders/verkoopers	46	40:38	79	43:23
Dienstpersoneel	47	24:15	50	23:51
Sociale professies	51	28:34	87	26:31

* $p < .05$

Bij een vergelijking tussen de 21 tot 40 jarigen uit 1988 en 1999 zien we in tabel 5.26 twee opvallende evoluties. Enerzijds valt op dat de categorieën leiders en verkopers en bedienden meer uren arbeid presteren in 1999 dan in 1988. Anderzijds is er een opmerkelijke daling in de gemiddelde arbeidstijd van de arbeiders tussen 21 en 40 jaar.

5.2.3. Beroepsprestige

Het opleidingsniveau kan zoals reeds aangehaald, in zekere mate beïnvloed worden door de leeftijd van de respondenten. Deze vertekening komt minder voor bij het beroepsprestige, aangezien deze variabele de beroepservaring van de respondenten op het moment van de bevraging in rekening brengt. Op de arbeidsmarkt is er een duidelijk onderscheid tussen mensen die deskundigheid hebben verworven tijdens hun formele opleiding en zij die deskundigheid opbouwden door de ervaringen die ze opgedaan hebben in de loop van hun carrière. Als de respondenten omwille van hun diploma opgedeeld worden in categorieën dan mist men in zekere zin de scholing door levenservaring. Beroepservaring neemt toe naarmate men ouder wordt. Oudere respondenten konden vroeger makkelijker opklimmen binnen een organisatie naar een hogere functie. Vandaag heb je als jongere een diploma nodig om op een bepaald niveau te starten en zonder bijkomende diploma's stijgt je niet zo makkelijk in rang.

Het beroepsprestige wordt in mindere mate beïnvloed door de leeftijd van de respondenten. De beroepsprestigeschaal die we gebruiken is aangemaakt op basis van de 'Standaard Beroepsclassificatie 1992, editie 2001' uitgegeven door het Centraal Bureau voor de Statistiek (CBS). Deze beroepsprestigeladder is te gebruiken als een intervalschaal (Bakker, Sieben, Nieuwbeerta & Ganzeboom, 1997). We hercodeerden het beroepsprestige in 3 categorieën¹³.

¹³ Op basis van de U&S-92-schaal naar beroepsprestige werden de respondenten ingedeeld in 3 groepen. De groep respondenten met een hoog beroepsprestige hebben een score op de schaal van meer dan 50. Deze groep vertegenwoordigt

TABEL 5.27: ARBEIDSDUUR PER PARTICIPANT NAAR BEROEPSPRESTIGE (18 TOT 64 JARIGEN, ZONDER STUDENTEN) – TOR'99

	N	Per participant*
Laag	183	32:45
Midden	234	37:15
Hoog	304	34:10

* $p < .05$

De middengroep qua beroepsprestige presteert duidelijk het meeste aantal uren arbeid per week met 37u15' (zie tabel 5.27). Dit komt gedeeltelijk doordat 22,6% van diegenen met een middelmatig beroepsprestige zelfstandigen zijn, terwijl het aandeel zelfstandigen bij diegenen met een laag- en een hoog beroepsprestige respectievelijk 5,5% en 9,2% bedraagt. Respondenten met een laag beroepsprestige werken het minst aantal uren. Werkenden met een hoog beroepsprestige presteren gemiddeld 34u10' arbeid in de registratieweek.

Uit tabel 5.28 blijkt dat een groot deel van de voltijds werkende mannen en vrouwen een hoog beroepsprestige heeft terwijl deeltijds werkende vrouwen voornamelijk een laag of middelmatig beroepsprestige hebben.

TABEL 5.28: PERCENTAGE VOLTIJDS WERKENDEN MANNEN, VOLTIJDS WERKENDE VROUWEN EN DEELTIJDS WERKENDE VROUWEN NAAR BEROEPSPRESTIGE (18 TOT 64 JARIGEN) – TOR'99

	Percentage		
	Voltijds mannen	Voltijds vrouwen	Deeltijds vrouwen
Laag	23,3%	20,8%	35,1%
Midden	32,0%	30,9%	38,2%
Hoog	44,8%	48,3%	26,7%
	N=391	N=178	N=131

Uit tabel 5.29 blijkt dat zowel voltijds werkende mannen, voltijds werkende vrouwen als deeltijds werkende vrouwen met een middelmatige beroepsprestige de meeste arbeid verrichten in de registratieweek. Bij de deeltijds werkende vrouwen zijn de verschillen echter klein. De verschillen naar beroepsprestige onder voltijds en deeltijds werkenden vrouwen zijn niet significant, ook niet bij een paarsgewijze vergelijking. Het beroepsprestige bij voltijds werkende

35,5% van de respondenten die op deze vraag naar beroepsprestige hebben geantwoord. De twee overige groepen werden zowel op basis van hun score als op basis van het cumulatieve percentage in de frequentietabel verder ingedeeld in twee groepen. Respondenten met een laag beroepsprestige hebben een score van 26 of minder, diegenen met een middelmatig beroepsprestige tussen 27 en 50. Respectievelijk 32,8% en 32,7% van de respondenten behoort tot één van deze categorieën.

mannen vertoont wel duidelijke verschillen. Mannen met een hoog beroepsprestige presteren gemiddeld 36u48' arbeid per week, of 6u18' minder dan voltijds werkende mannen met een middelmatig beroepsprestige.

TABEL 5.29: ARBEIDSDUUR PER PARTICIPANT NAAR BEROEPSPRESTIGE EN VOLTIJDS WERKENDE MANNEN, VOLTIJDS WERKENDE VROUWEN EN DEELTIJDS WERKENDE VROUWEN (18 TOT 64 JARIGEN) – TOR'99

	Per participant					
	N	Voltijds mannen*	N	Voltijds vrouwen	N	Deeltijds vrouwen
Laag	91	37:54	37	32:51	46	21:44
Midden	125	43:06	55	38:18	50	22:46
Hoog	175	36:48	86	34:58	35	20:55

* $p < .05$

In tabel 5.30 worden enkel de voltijds loontrekkende mannen, voltijds loontrekkende vrouwen en deeltijds loontrekkende vrouwen weergegeven. Op die manier neutraliseren we het relatief grote aandeel zelfstandigen met een 'middelmatig' beroepsprestige. In de registratieweek werken voltijds loontrekkende mannen met een laag (37u29') en middelmatig (37u40') beroepsprestige meer uren per week dan de mannen met een hoog beroepsprestige die gemiddeld in de registratieweek 35u30' per participant werken. De verschillen zijn evenwel niet significant. Ook de verschillen tussen voltijds loontrekkende vrouwen zijn niet significant. Er is bij hen wel een lineaire trend naar een groter aantal arbeidsuren naarmate ze een hogere beroepsprestige hebben. Bij de deeltijds werkende vrouwen werken diegenen met een hoog beroepsprestige het minst, namelijk 20u54'.

TABEL 5.30: ARBEIDSDUUR PER PARTICIPANT VOOR VOLTIJDS LOONTREKKENDE MANNEN, VOLTIJDS LOONTREKKENDE VROUWEN EN DEELTIJDS LOONTREKKENDE VROUWEN NAAR BEROEPSPRESTIGE (18 TOT 64 JARIGEN) – TOR'99

	Per participant					
	N	Voltijds mannen	N	Voltijds vrouwen	N	Deeltijds vrouwen
Laag	86	37:29	32	33:02	45	22:00
Midden	90	37:40	37	34:35	47	23:06
Hoog	162	35:30	76	34:51	33	20:54

De vergelijking tussen de arbeidstijden per respondent naar beroepsprestige voor de 21 tot 40 jarigen in 1988 en 1999 kan niet gemaakt worden omdat we met de gegevens uit het tijdsbudgetonderzoek uit 1988 geen vergelijkbare beroepsprestigeschaal kunnen aanmaken.

5.3. Besluit

Ondanks de sterk gestegen arbeidsmarktparticipatie van vrouwen is het aandeel vrouwen dat werkt nog altijd minder dan het aandeel werkende mannen. Terwijl 78% van de mannen tussen 18 en 64 jaar tijdens een toevallig aangeduide week minstens één uur besteedt aan arbeidsactiviteiten (ruim gedefinieerd: inclusief solliciteren, aanmelden vakbond; kleine betaalde klusjes, ...), participeert slechts 60% van de vrouwen, volgens dezelfde definitie, aan de arbeidsmarkt. Er zijn niet alleen minder vrouwen dan mannen die buitenshuis arbeid verrichten, ze besteden er ook minder tijd aan. Werkende mannen besteden gemiddeld ruim 37 uren per week aan hun werk, werkende vrouwen bijna 9 uren minder. Het verschil in arbeidstijd tussen mannen en vrouwen is voor een groot deel te wijten aan de ruime verspreiding van deeltijds werk bij vrouwen. Terwijl 43,3% van de werkende vrouwen deeltijds werkt, is dat bij mannen slechts 4%. Toch is het verschil in arbeidstijd niet enkel te wijten aan het deeltijds werk van vrouwen. Voltijds werkende vrouwen werken gemiddeld ruim 3u30' minder per week dan voltijds werkende mannen.

Bij jonge mannen en vrouwen (tussen 21 en 40 jaar) werd de kloof m.b.t. de arbeidstijd tussen beide geslachten zelfs iets groter tussen 1988 en 1999. Jonge mannen werken in 1999 ongeveer evenveel per week als in 1988, jonge vrouwen besteden gemiddeld één uur minder aan betaalde arbeid. Deze daling van de arbeidstijd van vrouwen is vooral te wijten aan de proportionele toename van het aantal deeltijds werkende vrouwen. Bovendien beslaat een deeltijdse job in 1999 opvallend minder uren dan in 1988. Deeltijds werkende vrouwen tussen 21 en 40 werkten in 1988 gemiddeld 25 uren per week, in 1999 ongeveer 20 uren. Jonge voltijds werkende vrouwen, proportioneel een kleiner wordende groep, werken in 1999 daarentegen meer uren per week in vergelijking met 1988. Alles lijkt er op te wijzen dat de arbeidsduur van vrouwen onderhevig is aan een divergerende trend. Een toenemende groep vrouwen kiest voor een relatief kleine deeltijds job (halftijds), terwijl de relatief kleiner wordende groep voltijds werkende vrouwen meer dan in 1988 de arbeidsduur van mannen benaderen.

De arbeidsmarktparticipatie van mannen en vrouwen is het hoogst tussen 25 en 50 jaar, de drukke leeftijd. Ongeveer 95% van de mannen tussen 25 en 50 jaar besteedde minstens één uur aan arbeidsactiviteiten in de referentieweek, bij de vrouwen is dit 75%. Eens de 50 voorbij daalt de arbeidsmarktparticipatie heel snel. Nog slechts 50% van de mannen en 25% van de vrouwen tussen 50 en 64 jaar verricht minstens één uur arbeidsactiviteiten op een toevallige week. Mannen besteden in alle leeftijdscategorieën meer tijd per participant aan loonarbeid dan vrouwen. Mannen werken het hardst tussen 31 en 50, dan werken ze gemiddeld iets meer dan 39 uren per week. Vrouwen werken het hardst tussen 25 en 30 jaar. Ze presteren dan gemiddeld ruim 30 uren per week. Bij vrouwen maakt de evolutie van de gemiddelde arbeidstijd over de levensloop een golfbeweging. Tussen 30

en 40 besteden vrouwen iets minder tijd aan arbeid dan tussen 25 en 30 jaar. Tussen 40 en 50 stijgt de wekelijkse arbeidstijd bij vrouwen opnieuw om eens over de 50 jaar opnieuw te dalen. Deze golfbeweging bij vrouwen gaat in grote mate samen met de evolutie van het deeltijds werk. Vooral bij vrouwen boven de 30 jaar is deeltijds werk populair, tussen 30 en 40 werkt bijna de helft van de vrouwen deeltijds. Bij mannen is de tendens rechtlijniger. De arbeidsduur van mannen neemt toe tot 30 jaar, blijft dan min of meer constant tot 50 jaar om daarna te dalen.

Laaggeschoolden participeren minder aan arbeid dan hooggeschoolden. Bij werkende vrouwen zien we duidelijk dat de wekelijkse arbeidstijd toeneemt met het opleidingsniveau, bij mannen is deze tendens minder uitgesproken en statistisch niet significant. Het verband tussen arbeidstijd en opleidingsniveau wordt voor een deel verstoord door de lange werktijden van zelfstandigen die vaak geen hogere opleiding hebben genoten. Bij de werknemers is de positieve correlatie tussen opleiding en werktijd bij vrouwen nog duidelijker, bij mannen zijn het de hoger opgeleiden en de laagst opgeleiden die de langste werkweken hebben. Bij de 21 tot 40 jarigen stellen we een duidelijk trend vast van dalende arbeidstijden bij de lager geschoolde werknemers en stijgende arbeidstijden bij de hoger geschoolden. Dit lijkt er op te wijzen dat de druk op de hooggeschoolden toeneemt en er zich een duidelijke polarisatie voordoet op de arbeidsmarkt. Talent wordt zoveel mogelijk gevaloriseerd en uitgebuit, laaggeschoolden komen minder aan de bak en moeten minder uren presteren. Bij vrouwen vertaalt deze bifurcatie zich in de 'keuze' tussen voltijds en deeltijds werk.

De polarisatie van arbeidstijden lijkt zich ook voor te doen als we de arbeidsduur van verschillende beroepscategorieën vergelijken. Onder jonge arbeiders en in mindere mate ook bij dienstpersoneel en sociale professies is de arbeidstijd gedaald tussen 1988 en 1999. Bij bedienden en bij leiders en verkopers is de arbeidstijd gestegen.

Zelfstandigen werken met een gemiddelde van ongeveer 47 uren het meeste per week. Loontrekkenden in de privé-sector werken gemiddeld ongeveer 35 uren per week en loontrekkenden in overheidsdienst ruim 29 uren per week. Het is opvallend dat voltijds werkende mannen en vrouwen in overheidsdienst ongeveer evenveel werken. In de privé-sector en onder zelfstandigen is de werktijd van voltijds werkende vrouwen beduidend lager dan die van voltijds werkende mannen. De kloof in arbeidstijd tussen de private sector en de overheidssector is, althans bij de 21 tot 40 jarigen, licht afgenomen tussen 1988 en 1999. Dat komt vooral omdat de werktijd in de privé-sector gemiddeld ongeveer met 3 uren is gedaald, terwijl de werktijd bij de overheid nauwelijks afnam.

In het algemeen stellen we dus vast dat bepaalde categorieën van de bevolking minder arbeidsuren presteren dan een decennium geleden. Dat geldt vooral voor vrouwen, die in grotere mate deeltijds werken, voor laaggeschoolden, voor arbeiders, sociale professies en werknemers in de

privé-sector. Een aantal andere categorieën werken langere uren dan vroeger. De stijging van de werktijd is het meest uitgesproken bij de hoger geschoolden, de leiders en verkopers en de voltijds werkende vrouwen. Verder valt op dat de loopbaan van mannen erg geconcentreerd blijft tussen pakweg 25 en 50 jaar. In die 'drukke' levensfase is de arbeidsmarktparticipatie het grootst en werken ze de langste uren. Bij vrouwen zien we evenwel een tijdelijke daling van de werktijd – omwille van de kinderlast? – tussen 30 en 40 jaar.

HOOFDSTUK 6

ARBEIDSDUUR EN ARBEIDSTIJDREGIMES

HARD WERKEN OP AFWIJKENDE TIJDEN IN RUIL VOOR AUTONOMIE?

Flexibilisering, flexibiliteit, flexicurity, ... het zijn modebegrippen die veranderingen en evoluties binnen de arbeidssamenleving willen vatten. Ze worden dikwijls gebruikt om de overgang te schetsen van het industriële fordistische 'nine-to-five' arbeidsstelsel naar een postindustriële stelsel dat gekenmerkt wordt als een flexibele 24-uurseconomie. Dat het zo'n vaart niet loopt als velen ons willen laten doen geloven, werd reeds duidelijk uit de hoofdstukken 3 en 4. Anderzijds konden we wel vaststellen dat bepaalde groepen meer onderhevig zijn aan temporele flexibiliteit dan andere. In het vorige hoofdstuk bekeken we hoeveel arbeidsuren verschillende categorieën werkenden presteerden. In dit hoofdstuk onderzoeken we het verband tussen enerzijds flexibele arbeidstijden en tijdsovereiniteit op het werk en anderzijds het aantal werkuren. Vormen geflexibiliseerde arbeidskrachten een nieuwe onderlaag op de arbeidsmarkt die niet alleen op onvoorspelbare, afwijkende tijden werken, maar ook nog heel veel arbeidsuren presteren? Of zijn het eerder diegenen met tijdsovereiniteit die hun autonomie afkopen door lange werkweken te kloppen?

Net als in hoofdstuk 3 onderscheiden we twee aspecten van flexibiliteit: temporele flexibiliteit en soevereiniteit. Dagwerk, nachtwerk, weekendwerk ... komen aan bod in het onderdeel temporele flexibiliteit (6.1.). In het onderdeel over soevereiniteit (6.2.) wordt onderzocht in welke mate soevereine werknemers meer of minder arbeidsuren per week presteren. Op het einde van dit hoofdstuk proberen we een globaal beeld te schetsen met betrekking tot de samenhang tussen temporele flexibiliteit, soevereiniteit en arbeidsduur (zie 6.3.). Dit doen we door een multivariaat model te schatten waarin we de verschillende variabelen samenbrengen die we bivariaat bespraken in de loop van dit hoofdstuk.

6.1. Temporele flexibiliteit

In deze paragraaf onderzoeken we het verband tussen de timing en regelmaat van de arbeidstijd enerzijds en de arbeidsduur anderzijds. We gaan na of het werken tijdens de normale daguren, avondwerk, nachtwerk, zaterdagwerk en zondagwerk aanleiding geeft tot langere of kortere werkweken. We doen hetzelfde voor verschillende uurregelingen, waarbij we nagaan of regelmaat of onregelmatige uurregelingen aanleiding geven tot minder of meer werken. We beginnen onze analyses telkens met een algemeen overzicht van het verband tussen de indicator temporele flexibiliteit en de arbeidsduur. Vervolgens analyseren we de loontrekkenden en de zelfstandigen en de mannen en de vrouwen in de

mate van het mogelijk apart. Waar mogelijk maken we ook de vergelijking tussen 1988 en 1999.

6.1.1. Dag-, avond- en nachtwerk

Tabel 6.1 geeft een beeld van de relatie tussen de arbeidsduur en de timing van het werk in de dagcyclus, voor Vlamingen tussen 18 en 64 jaar in 1999. De meeste werkenden verrichtten overwegend dagwerk en presteren gemiddeld 34u03' arbeid tijdens de registratieweek. Respondenten die op afwijkende tijden werken, presteren echter meer arbeidsuren dan de dagwerkers, met uitzondering van respondenten die dag-, avond- en/of nachtwerk combineren (32u54'). Avondwerkers die overwegend tussen 19 uur en 22 uur 's avonds werken, werken het langst. Zij werken gemiddeld 42u50' in de registratieweek. Het aantal respondenten dat overwegend 's nachts werkt is te klein om zinvolle uitspraken over te doen.

TABEL 6.1: ARBEIDSDUUR PER PARTICIPANT NAAR AFWIJKENDE TIJDSTIPPEN (18 TOT 64 JARIGEN) – TOR'99

	N	Per participant*
Overwegend dagwerk	521	34:03
Overwegend avondwerk	71	42:50
Overwegend nachtwerk	19	35:26
Avond- & nachtwerk	60	37:14
Dag- & avond- en/of nachtwerk	89	32:54

* $p < .05$

Uit vorige hoofdstukken is reeds gebleken dat zelfstandigen meer werken op afwijkende tijden en gemiddeld per participant meer uren presteren dan loontrekkenden. Zo werkt 29,8% van de zelfstandigen overwegend 's avonds terwijl de proportie avondwerkers bij de loontrekkenden 6,6% bedraagt. Om het overwicht van de lange werktijden van zelfstandigen die op atypische uren werken te neutraliseren worden in tabel 6.2 de loontrekkenden en zelfstandigen naast elkaar geplaatst. De voorgaande indeling wordt echter teruggebracht tot een tweedeling omwille van het kleine aantal respondenten die op afwijkende tijden is tewerkgesteld. Overwegend dagwerk wordt geplaatst tegenover de andere arbeidsmomenten (overwegend avondwerk, overwegend nachtwerk, combinatie dag- en nachtwerk en de combinatie dagwerk met avond- en/of nachtwerk).

TABEL 6.2: ARBEIDSDUUR PER PARTICIPANT NAAR AFWIJKENDE TIJDSTIPPEN EN LOONTREKKENDEN EN ZELFSTANDIGEN (18 TOT 64 JARIGEN) – TOR'99

	Per participant			
	N	Loontrekkenden	N	Zelfstandigen
Overwegend dagwerk	462	33:01	48	44:13
Afwijkende tijdstippen	188	34:00	46	49:59

Zowel loontrekkenden als zelfstandigen die overwegend tijdens de daguren werken, presteren gemiddeld minder uren arbeid dan diegenen die op afwijkende tijdstippen zijn tewerkgesteld. Het verschil in gepresteerde arbeidstijden onder loontrekkenden is niet zo groot. Een loontrekkende die overwegend tijdens de dag werkt, besteedt gemiddeld 33u01' aan arbeid in de registratieweek, dit is 59' minder dan loontrekkenden die op afwijkende tijdstippen werken. Zelfstandigen die op afwijkende tijdstippen arbeid verrichten, werken gemiddeld 49u59' per week. Zelfstandigen die overwegend tussen 6 uur 's morgens en 19 uur 's avonds werken, presteren 44u13' per week. De verschillen zijn evenwel niet significant aangezien de standaardafwijking voor beide categorieën nogal hoog is. De standaardafwijkingen bij zelfstandigen voor overwegend dagwerk en afwijkende tijdstippen zijn respectievelijk 18u28' en 20u24'.

TABEL 6.3: ARBEIDSDUUR PER PARTICIPANT NAAR AFWIJKENDE TIJDEN, GESLACHT EN VOLTIJD EN DEELTIJD WERKEN (LOONTREKKENDE 18 TOT 64 JARIGEN) – TOR'99

	Per participant							
	N	Man	N	Vrouw	N	Voltijds vrouwen	N	Deeltijds vrouwen
Overwegend dagwerk	254	36:37	208	28:38	117	34:25	90	21:11
Afwijkende tijdstippen	118	37:01	71	28:57	38	33:53	33	23:22

Een verdere opdeling van loontrekkenden in tabel 6.3 laat zien dat zowel voor mannen als voor vrouwen de verschillen tussen werkenden met atypische werktijden en normale werkuren niet groot en statistisch niet significant zijn.

Omwillen van de verschillende vraagstellingen in 1988 en 1999 zien we af van een vergelijking tussen beide jaren.

6.1.2. Weekendwerk

Een deel van de Vlaamse respondenten werkt af en toe of regelmatig op zaterdag en zondag. Respondenten die veel tijdens het weekend werken, verrichten significant meer uren op weekbasis (tabel 6.4). In 1999 werken diegenen die meer dan 26 dagen per jaar op zaterdag of zondag arbeid verrichten, respectievelijk 42u45' en 47u09' per week. Werkenden die nooit op een zaterdag werken, besteden gemiddeld 32u32' tijd aan

arbeid; diegenen die niet op zondag werken gemiddeld 34u06'. Opvallend is het feit dat werkenden die 12 tot 26 zaterdagen en/of zondagen per jaar werken een kleiner aantal uren arbeid presteren.

TABEL 6.4: ARBEIDSDUUR PER PARTICIPANT TIJDENS HET WEEKEND (18 TOT 64 JARIGEN) – TOR'99

Per participant		
Zaterdag	N	*
Geen	389	32:32
1-11	139	35:43
12-26	118	34:07
>26	124	42:45
Zondag	N	*
Geen	534	34:06
1-11	99	35:08
12-26	73	31:47
>26	59	47:09

* $p < .05$

Net als bij de timing van arbeid in de dagcyclus zijn de zelfstandigen proportioneel meer vertegenwoordigd in de categorieën die tijdens het weekend werken. Om de relatie weekendwerk en arbeidstijd hiervoor uit te zuiveren, bekijken we de zelfstandigen en loontrekkenden apart. Om te kleine getallen te vermijden moeten we dan echter de opdeling in 4 categorieën voor zaterdagwerk en zondagwerk terugbrengen tot een tweedeling. Er wordt dan geen onderscheid gemaakt tussen het aantal zaterdagen of zondagen dat gewerkt wordt.

TABEL 6.5: ARBEIDSDUUR PER PARTICIPANT TIJDENS HET WEEKEND VOOR LOONTREKKENDEN EN ZELFSTANDIGEN (18 TOT 64 JARIGEN) – TOR'99

Per participant				
	N	Loontrekkenden	N	Zelfstandigen
Zaterdag		*		*
Geen zaterdagwerk	371	32:30	9	34:02
Zaterdagwerk	286	34:22	87	47:55
Zondag				*
Geen zondagwerk	472	33:15	51	42:22
Zondagwerk	181	33:37	45	51:19

* $p < .05$

In tabel 6.5 zien we drie significante verschillen. Loontrekkenden die zaterdagarbeid verrichten, werken significant meer uren (34u22') dan loontrekkenden die nooit op zaterdag werken (32u30'). Bijna alle zelfstandigen werken op zaterdag. Hun gemiddelde arbeidsduur is 47u55' in de registratieweek. De uitzonderlijke zelfstandigen die nooit op

zaterdag werken hebben een veel lagere werktijd (34u02'). Op zondag werkt iets minder dan de helft van de zelfstandigen. Ook deze groep zelfstandigen werkt veel meer dan zelfstandigen die niet arbeidsactief zijn op zondag. Bij de loontrekkenden is het verschil tussen zondagwerkers en diegenen die nooit op zondag werken amper 22' en statistisch niet significant.

Tabel 6.6 maakt een opdeling tussen de loontrekkenden naar geslacht en het feit of vrouwen voltijds of deeltijds werken. Er zijn amper significante verschillen te merken. De enige significante verschillen vinden we terug bij de deeltijds werkende vrouwen die meer uren presteren als ze tijdens het weekend werken. Een deeltijds werkende vrouw die zaterdagwerk verricht, werkt bijna 22% meer dan een deeltijds werkende vrouw die nooit zaterdagwerk doet. De werkweken van deeltijds werkende vrouwen die op zondag werken zijn gemiddeld ruim 24% langer.

TABEL 6.6: ARBEIDSDUUR PER PARTICIPANT TIJDENS HET WEEKEND NAAR GESLACHT EN VOLTIJDS EN DEELTIJDS WERKEN (LOONTREKKENDE 18 TOT 64 JARIGEN) – TOR'99

	Per participant							
	N	Man	N	Vrouw	N	Voltijds vrouwen	N	Deeltijds vrouwen
Zaterdag								*
Geen zaterdagwerk	209	36:16	162	27:37	86	34:14	75	20:06
Zaterdagwerk	167	37:38	119	29:48	65	34:13	53	24:27
Zondag								*
Geen zondagwerk	271	37:02	201	28:09	110	34:34	91	20:27
Zondagwerk	101	36:48	79	29:32	41	33:18	37	25:26

* $p < .05$

In tabel 6.7 wordt de vergelijking voor de 21 tot 40 jarigen in 1988 en 1999 weergegeven. Net als in 1999 werkten diegenen die in 1988 minstens één op twee zaterdagen en/of zondagen arbeidsactief waren het grootste aantal uren. De werktijd van al diegenen die minder dan 1 zaterdag en/of zondag per maand werken is afgenomen tussen 1988 en 1999. De arbeidstijd van diegenen die 12 à 26 zaterdagen en/of zondagen per jaar werken, is daarentegen toegenomen. De werktijd van de categorie die heel frequent op zaterdag en/of zondag beroepsactief is - minstens één op twee - is relatief stabiel gebleven.

TABEL 6.7: ARBEIDSDUUR PER RESPONDENT TIJDENS HET WEEKEND - VERGELIJKING TOR'88 EN TOR'99 (21 TOT 40 JARIGEN)

		TOR'88 per respondent		TOR'99 per respondent
Zaterdag	N	*	N	*
Geen	213	33:01	219	30:25
1-11	65	39:23	81	34:53
12-26	72	25:49	82	32:48
>26	113	43:26	71	41:45
Zondag	N	*	N	*
Geen	310	34:48	307	32:28
1-11	48	37:48	66	34:08
12-26	50	24:21	48	30:14
>26	53	45:38	29	46:08

* $p < .05$

6.1.3. Uurregeling

Uit de vorige hoofdstukken bleek al dat de meeste Vlamingen werken in een gewone uurregeling met vaste, regelmatige werkuren. Gemiddeld werkt deze groep 35u12' in de registratieweek (zie tabel 6.8). Ploegenarbeiders kennen eveneens een zekere regelmaat die evenwel afneemt naarmate men in meer ploegen moet werken. Alle ploegenarbeiders samen werken 32u53' per week. Naarmate het aantal ploegen waarin men werkt stijgt, neemt de arbeidsduur per participant af. Respondenten die in twee ploegen werken, presteren 34u38'. Diegenen in een semi-continu ploegenstelsel werken 30u43' per week en de weinigen die in een volcontinu ploegenstelsel werken, presteren gemiddeld 29u05' per week. Werkenden zonder regelmaat in hun uurregeling (oproepcontract, zonder uurregeling, periode werken/niet-werken) hebben gemiddelde werkweken van 35u27'. De meerderheid van diegenen die onregelmatige arbeid verrichten, zijn werkenden zonder uurregeling of met heel wisselende uren. Deze groep werkenden presteert in vergelijking met de anderen het grootst aantal uren in de registratieweek, namelijk 38u17'.

TABEL 6.8: ARBEIDSDUUR PER PARTICIPANT NAAR UURREGELING (18 TOT 64 JARIGEN) – TOR'99

	N	Per participant*
Vaste of gewone uurregeling	592	35:12
Ploegenarbeid	82	32:53
Tweeploegenstelsel	50	34:38
Semi-continu ploegenstelsel	21	30:43
Volcontinu ploegenstelsel	11	29:05
Onregelmatige arbeid	103	35:27
Oproepcontract	5	26:53
Periode werken – periode niet werken	18	24:52
Zonder uurregeling – wisselende uren	80	38:17

* $p < .05$

Bij de verdere bespreking worden enkel de hoofdcategorieën in de analyse betrokken omwille van het kleine aantal respondenten in bepaalde categorieën. Werken op regelmatige of op onregelmatige tijdstippen leidt niet tot significant verschillende arbeidstijden tussen loontrekkenden onderling en zelfstandigen onderling (zie tabel 6.9). Loontrekkenden die op vaste tijdstippen werken (33u29') of ploegenarbeid (33u13') verrichten, besteden praktisch evenveel tijd aan arbeid in de registratieweek. Ongeveer 2/3^{de} van de zelfstandigen werkt op vaste tijdstippen. De gemiddelde arbeidsduur van deze groep zelfstandigen is 48u54' per week of 3u52' meer dan zelfstandigen die een onregelmatige uurregeling hebben.

TABEL 6.9: ARBEIDSDUUR PER PARTICIPANT NAAR UURREGELING EN LOONTREKKENDEN EN ZELFSTANDIGEN (18 TOT 64 JARIGEN) – TOR'99

	Per participant			
	N	Loontrekkenden	N	Zelfstandigen
Vaste of gewone uurregeling	513	33:29	66	48:54
Ploegenarbeid	80	33:23	1	1:20
Onregelmatige arbeid	71	31:53	29	45:02

Mannen die op vaste tijdstippen werken (37u05') en ploegenarbeiders (37u30') presteren ongeveer eenzelfde aantal uren arbeid in de registratieweek (zie tabel 6.10). De arbeidstijden zijn niet significant verschillend van elkaar. Vrouwen daarentegen, werken het meeste als ze tewerkgesteld zijn op onregelmatige tijdstippen (29u58'). Mannen die op onregelmatige tijdstippen werken, presteren het minste uren (33u42'). Het verschil in de arbeidstijd tussen mannen en vrouwen is het kleinst bij diegenen die onregelmatige arbeid verrichten (3u44'). Een verdere opdeling van de loontrekkende vrouwen naar voltijds of deeltijds werken, geeft aanleiding tot kleine aantallen ploegenarbeiders en voltijds werkende vrouwen met onregelmatige arbeid. Een voltijds werkende

vrouw werkt meestal op vaste tijdstippen en presteert gemiddeld 34u17', of 'slechts' 2u48' minder dan een loontrekkende man.

TABEL 6.10: ARBEIDSDUUR PER PARTICIPANT NAAR UURREGELING, GESLACHT EN VOLTUJDS OF DEELTJDS WERKEN (LOONTREKKENDE 18 TOT 64 JARIGEN) – TOR'99

	Per participant							
	N	Man	N	Vrouw	N	Voltijds vrouwen	N	Deeltijds vrouwen
Vast of gewone uurregeling	294	37:05	220	28:39	125	34:17	93	21:09
Ploegenarbeid	49	37:30	30	26:40	15	30:13	15	23:00
Onregelmatige arbeid	37	33:42	35	29:58	12	39:18	22	24:53

In tabel 6.11 geven we de arbeidstijden per respondent van de 21 tot 40 jarigen anno 1988 en 1999 weer. Hieruit blijkt dat werkenden die op vaste tijdstippen werken en een gewone uurregeling hebben ongeveer evenveel werkten in 1988 als in 1999. Naarmate de arbeidstijden onregelmatiger worden, vergroot het verschil tussen de respondenten uit 1988 en 1999. Onze cijfers suggereren dat afwijkende werktijden in de loop van de jaren '90 beloond werden met werktijdverkorting.

TABEL 6.11: ARBEIDSDUUR PER RESPONDENT NAAR UURREGELING - VERGELIJKING TOR'88 EN TOR'99 (21 TOT 40 JARIGEN)

	N	TOR'88	N	TOR'99
		Per respondent		Per respondent
Vast of gewone uurregeling	280	34:32	343	34:11
Ploegenarbeid	66	34:24	53	30:03
Onregelmatige arbeid	15	41:20	60	33:32

6.1.4. Een samenvattende maat voor afwijkend werk

In hoofdstuk 4 construeerden we, op basis van een Princalsanalyse, een schaal die de verschillende werktijdregimes samenbrengt. Deze continue schaal vertoont een duidelijke hiërarchie voor wat betreft de diverse vormen van afwijkend werk. Het regelmatig tot altijd nachtwerk uitoefenen bevindt zich aan het ene uiterste van het continuüm waardoor het aanzien wordt als de meest extreme vorm van temporele flexibiliteit. Geen zondagwerk verrichten neemt positie aan de andere kant van het continuüm en verwijst naar het ontbreken van werk op afwijkende tijdstippen.

Met deze Princalsschaal berekenden we voor elke werkende afzonderlijk een score binnen het continuüm van afwijkend werk. Hoe negatiever de score, hoe meer de respondent onderhevig is aan diverse modi van afwijkende werktijdregimes, hoe hoger de score hoe regularer de

arbeidstijd. De waarde nul fungeert op deze schaal als een soort van middenpunt: het doorsnee, regelmatige werktijdregime van de modale Vlaming. Om deze informatie in verband te brengen met de arbeidstijden die de werkenden presteren, hebben we de continue scores ingedeeld in drie categorieën: weinig flexibel, matig flexibel en flexibel. De eerste categorie (weinig afwijkende werktijden) betreft respondenten met een positieve score. Deze groep bevat 38,7% van de werkende respondenten tussen 16 en 75 jaar. De resterende groep werd op basis van de scores in twee categorieën verdeeld die elk 30,6% van de respondenten vertegenwoordigen.

In tabel 6.12 wordt de arbeidsduur per participant weergegeven voor de driedeling op de schaal voor temporele flexibiliteit. Er blijkt een sterk statistisch significant verband te zijn tussen de arbeidstijden en de mate van flexibilisering. Naarmate werkenden meer geflexibiliseerd zijn, worden er tijdens de registratieweek ook meer arbeidsuren gepresteerd. Werkenden die geconfronteerd worden met sterk afwijkende arbeidstijden verrichten 38u45' arbeid per week. Deze groep werkt in vergelijking met diegenen die matig geflexibiliseerd zijn 4u18' meer. Werkenden die weinig of niet op afwijkende tijden zijn tewerkgesteld, besteden gemiddeld 32u21' tijd aan arbeid, of 16,5% minder arbeidsuren dan de meest flexibele groep werkenden.

TABEL 6.12: ARBEIDSDUUR PER PARTICIPANT NAAR TEMPORELE FLEXIBILITEIT (18 TOT 64 JARIGEN) – TOR'99

	N	Per participant*
Weinig flexibel	307	32:21
Matig flexibel	226	34:27
Sterk flexibel	253	38:45

* $p < .05$

Loontrekkenden die heel flexibel werken, besteden in de registratieweek gemiddeld 34u33' tijd aan arbeid in de registratieweek (zie tabel 6.13). Ze werken significant meer dan de loontrekkenden die weinig flexibel zijn (32u17'). Bij de zelfstandigen zijn de verschillen duidelijker en sterk significant. Een groot deel van de zelfstandigen heeft sterk flexibele arbeidstijden en presteert gemiddeld 53u08' arbeid per week en dat is duidelijk meer dan zelfstandigen die matig of weinig flexibele werktijden hebben.

TABEL 6.13: ARBEIDSDUUR PER PARTICIPANT NAAR TEMPORELE FLEXIBILITEIT EN LOONTREKKENDEN EN ZELFSTANDIGEN (18 TOT 64 JARIGEN) – TOR'99

	Per participant			
	N	Loontrekkenden*	N	Zelfstandigen*
Weinig flexibel	293	32:17	7	31:14
Matig flexibel	190	33:34	34	39:57
Sterk flexibel	189	34:33	57	53:08

* $p < .05$

De arbeidstijden van loontrekkende mannen en loontrekkende vrouwen vertonen geen statistisch significante verschillen naar de mate van flexibiliteit (zie tabel 6.14). Wel werken diegenen die sterk flexibel zijn in alle categorieën het grootst aantal uren. Bij de deeltijds werkende vrouwen blijken er wel significante verschillen. Er is een duidelijk verschil tussen deeltijds werkenden die niet op afwijkende tijden zijn tewerkgesteld (19u34') en de anderen. Het verschil in arbeidstijden tussen loontrekkende mannen en voltijds werkende vrouwen is het kleinst (1u24') wanneer ze beiden op niet flexibele momenten werken.

TABEL 6.14: ARBEIDSDUUR PER PARTICIPANT NAAR TEMPORELE FLEXIBILITEIT, GESLACHT EN VOLTIJDS OF DEELTIJDS WERKEN (LOONTREKKENDE 18 TOT 64 JARIGEN) – TOR'99

	Per participant							
	N	Man	N	Vrouw	N	Voltijds vrouwen	N	Deeltijds vrouwen*
Weinig flexibel	163	35:55	130	27:43	70	34:31	58	19:34
Matig flexibel	109	37:21	81	28:29	43	32:50	38	23:38
Sterk flexibel	111	37:30	78	30:19	42	35:33	34	24:21

* $p < .05$

Een analyse van evoluties tussen 1988 en 1999 is niet mogelijk omwille van de beperkte vergelijkbaarheid. Aangezien TOR'88 uit drie databanken (werkweek, zaterdag en zondag) bestaat zou het enkel mogelijk zijn om de werkweek met elkaar te vergelijken. Dit heeft als nadeel dat men de als flexibel geachte werktijd tijdens het weekend niet in de analyse kan betrekken. Een andere moeilijkheid is de operationalisering van de afhankelijke variabele. Niet zozeer de creatie van een continue maat is een probleem, maar wel de opdeling in 3 categorieën die zowel voor 1988 als 1999 exact moeten overeenkomen om de evolutie correct te kunnen evalueren.

6.2. Soevereiniteit

Soevereiniteit wijst eerder op flexibilisering vóór de werknemer. Soevereiniteit refereert naar een mate van zelfbeschikking of autonomie en werd gepeild aan de hand van drie vragen die in de enquête bij het

tijdsbudgetonderzoek werden opgenomen: de mate waarin iemand zelf de aanvangs- en einduren van het werk kan kiezen, de mate van nauwkeurigheid waarmee iemand kan zeggen wanneer de werkdag erop zit bij het begin van de dagtaak en de mogelijkheid om zelf controle uit te oefenen over de aard en de uitvoering van zijn of haar taken. Net als in de vorige paragraaf beginnen we onze analyses telkens met een algemeen overzicht van het verband tussen de indicator voor soevereiniteit en de arbeidsduur per participant. Vervolgens analyseren we de loontrekkenden en de zelfstandigen en de mannen en de vrouwen in de mate van het mogelijk apart. Waar mogelijk maken we ook de vergelijking tussen 1988 en 1999.

6.2.1. Voorspelbaarheid einde van de werktijd

Een eerste indicator voor soevereiniteit die we onderscheiden, heeft betrekking op de voorspelbaarheid van het einde van de werkdag. We vroegen hoe gemakkelijk men 's morgens bij aanvang van de dagtaak (of "shift") kan voorspellen wanneer zij gedaan zal zijn? Bij de afname van de enquête werden 6 keuzemogelijkheden voorgelegd:

- (1) ja, op 5 minuten na;
- (2) het kan variëren tot op een kwartier;
- (3) het kan variëren van een kwartier tot een half uur;
- (4) het kan variëren van een half uur tot 1 uur;
- (5) het kan variëren van 1 tot 2 uur; en
- (6) het varieert meer dan 2 uur.

We kozen ervoor om telkens de twee opeenvolgende categorieën samen te nemen. Zodoende kwamen we tot categorieën (1) van 5 tot 15 minuten; (2) van 15 minuten tot 1 uur; en (3) van 1 tot meer dan 2 uur.

Zij die werken in duidelijk afgebakende werktijdregimes kunnen meestal hun arbeidstijden vrij exact voorspellen. Hun arbeidstijden worden dan ook contractueel geregeld en strikt gecontroleerd. Werknemers met een grote mate van vrijheid en controle over hun werktijden, kunnen - enigszins paradoxaal - vaak veel minder goed het einde van hun werktijd voorspellen. Hun werkdag wordt in grotere mate geleid door het werk dat ze bezig zijn en dat leidt vaak tot langere werkdagen. Dat blijkt ook uit tabel 6.15, waar we zien dat werkenden die minder exact het einde van hun werkdag kunnen voorspellen, significant meer arbeidsuren presteren.

TABEL 6.15: ARBEIDSDUUR PER PARTICIPANT NAAR VOORSPELBAARHEID EINDE DAGTAAK (18 TOT 64 JARIGEN) – TOR'99

	N	Per participant*
5 tot 15 minuten	457	31:32
15 tot 60 minuten	150	37:40
1 tot meer dan 2 uur	164	41:45

* $p < .05$

Werkenden tussen 18 en 64 jaar die het einde van hun dagtaak moeilijk kunnen voorspellen, besteden in 1999 significant het meeste aantal uren aan arbeid, namelijk 41u45' per week. Het verschil met diegenen bij wie de onnauwkeurigheid amper maximum 15 minuten bedraagt is 10u12' in de registratieweek. Zeer soevereine mensen werken dus gemiddeld 32,2% meer uren dan de werkenden met een zeer voorspelbaar arbeidsritme.

Uit voorgaande analyses is reeds gebleken dat het aandeel zelfstandigen dat het einde van de werktijd niet accuraat kan voorspellen 53,5% bedraagt (zie tabel 3.14). Loontrekkenden bevinden zich disproportioneel meer in een werksituatie waarbij ze hun uren vrij goed kunnen voorspellen. In tabel 6.16 worden de loontrekkenden en zelfstandigen afzonderlijk bekeken. Loontrekkenden die het einde van de dagtaak bij benadering van minimum een uur niet kunnen voorspellen, werken 37u34' in de registratieweek. Loontrekkenden met duidelijk afgelijnde uren werken 6u08' minder. Hetzelfde patroon vinden we terug bij de zelfstandigen. Zelfstandigen die moeilijk voorspelbare uren hebben, werken het meeste aantal uren, namelijk 50u48'.

TABEL 6.16: ARBEIDSDUUR PER PARTICIPANT NAAR VOORSPELBAARHEID EINDE WERKDAG EN LOONTREKKENDEN EN ZELFSTANDIGEN (18 TOT 64 JARIGEN) – TOR'99

	Per participant			
	N	Loontrekkenden*	N	Zelfstandigen*
5 tot 15 minuten	435	31:26	13	35:08
15 tot 60 minuten	119	35:25	29	47:17
1 tot meer dan 2 uur	108	37:34	51	50:48

* $p < .05$

Tabel 6.17 geeft de invloed van de mate van voorspelbaarheid over het einde van de dagtaak weer voor voltijds en deeltijds loontrekkende mannen en vrouwen. Loontrekkende mannen tussen 18 en 64 jaar werken significant meer naarmate de accuraatheid van de voorspelling afneemt. Een man die bij benadering van minstens 1 uur het einde van zijn dagtaak niet kan voorspellen, werkt gemiddeld 39u41'. Dit is 4u25' meer dan een loontrekkende man die een vrij goed voorspelbaar uurrooster heeft. Bij loontrekkende vrouwen is het patroon niet rechtlijnig. De middencategorie werkt het meeste aantal uren per week,

namelijk 32u52'. Dit is echter vooral te wijten aan de langere werktijd van deeltijds werkende vrouwen in deze middencategorie. Bij de loontrekkende vrouwen in een voltijdse betrekking zijn het andermaal diegenen die het slechts het einde van de dagtaak kunnen voorspellen die het meest werken. Wat bovendien opvalt is dat de arbeidsduur van deze vrouwen praktisch overeenkomt met de arbeidsduur van (voltijds) loontrekkende mannen. Ook het verschil in werktijd tussen mannen en voltijds werkende vrouwen die het einde van de werkdag kunnen voorspellen met een variatie van 15 minuten tot een uur is vrij beperkt.

TABEL 6.17: ARBEIDSDUUR PER PARTICIPANT NAAR VOORSPELBAARHEID EINDE WERKDAG, GESLACHT EN VOLTIJDS OF DEELTIJDS WERKEN (LOONTREKKENDE 18 TOT 64 JARIGEN) – TOR'99

	Per participant							
	N	Man*	N	Vrouw*	N	Voltijds vrouwen*	N	Deeltijds vrouwen
5 tot 15 minuten	231	35:16	204	27:06	102	32:30	101	21:41
15 tot 60 minuten	66	37:27	53	32:52	36	37:02	17	24:15
1 tot meer dan 2 uur	80	39:41	29	31:44	20	39:36	12	21:25

* $p < .05$

Wanneer we de gegevens van 1988 voor de 21 tot 40 jarigen vergelijken met de gegevens van 1999 dan blijkt uit tabel 6.18 dat de arbeidstijd per respondent van diegenen die weinig zicht hebben op de exacte eindtijd van hun werk is afgenomen. In 1988 werkte deze groep per respondent 47u22', in 1999 besteden zij 41u35' van hun tijd aan arbeid. Voor de andere categorieën bleef de werktijd vrij stabiel tussen 1988 en 1999.

TABEL 6.18: ARBEIDSDUUR PER RESPONDENT NAAR VOORSPELBAARHEID EINDE DAGTAAK - VERGELIJKING TOR'88 EN TOR'99 (21 TOT 40 JARIGEN)

	N	TOR'88	N	TOR'99
		Per respondent*		Per respondent*
5 tot 15 minuten	302	30:34	275	30:05
15 tot 60 minuten	53	36:52	93	35:49
1 tot meer dan 2 uur	81	47:22	90	41:35

* $p < .05$

6.2.2. Tijdsoevereiniteit

Een tweede vorm van flexibilisering vóór de werknemer die we kunnen onderscheiden is de mate waarin men zelf de aanvangs- en einduren van het werk kan laten variëren. De volgende antwoordmogelijkheden werden voorgelegd:

- (1) mijn werkuren zijn heel moeilijk te variëren;
- (2) mits van tevoren te verwittigen, kan ik mijn begin- en einduren laten variëren, zolang ik maar een aantal afgesproken uren op de werkplaats ben;
- (3) mits van tevoren te verwittigen kan ik mijn begin- en einduren onbeperkt laten variëren;
- (4) zonder eerst te verwittigen kan ik mijn begin- en einduren laten variëren zolang ik maar een aantal afgesproken uren op de werkplaats ben; en
- (5) ik kan mijn begin- en einduren haast onbeperkt laten variëren, zonder eerst te verwittigen, doch moet gemaakte afspraken nakomen.

We beschouwen (1) als moeilijk te variëren werktijden, (2) en (4) als beperkt te variëren werktijden en (3) en (5) als onbeperkt te variëren werktijden.

Uit tabel 6.19 blijkt duidelijk dat diegenen die het meeste autonoom hun werktijd kunnen regelen, het meeste aantal uren presteren. Een werkende Vlaming tussen 18 en 64 jaar die minstens 1 uur arbeid in de registratieweek heeft verricht en die zijn uren onbeperkt kan laten variëren werkt gemiddeld 39u45'. Iemand die zijn aanvangs- en einduren moeilijk kan sturen presteert gemiddeld 33u18'.

TABEL 6.19: ARBEIDSDUUR PER PARTICIPANT NAAR VARIATIE VAN DE WERKUREN (18 TOT 64 JARIGEN) – TOR'99

	N	Per participant*
Moeilijk variëren	402	33:18
Beperkt variëren	205	34:00
Onbeperkt variëren	167	39:45

* $p < .05$

In tabel 6.20 blijkt uit de opdeling naar loontrekkenden en zelfstandigen dat loontrekkenden die hun begin- en einduren moeilijk of slechts beperkt kunnen aanpassen 32u09' werken in de registratieweek, of gemiddeld 4u48' minder dan loontrekkenden die hun werkuren onbeperkt kunnen laten variëren. Bij de arbeidstijden van de zelfstandigen is het opvallend dat de gemiddelde arbeidsduur voor zelfstandigen die hun arbeidsuren heel moeilijk kunnen variëren (50u20') hoger ligt dan de zelfstandigen bij wie de begin- en einduren onbeperkt kunnen veranderd worden (45u15'). Deze resultaten moeten met de nodige voorzichtigheid benaderd worden. De overgrote meerderheid van de zelfstandigen bevindt zich immers in de meest soevereine categorie. Bovendien is de standaardafwijking voor de gemiddelde arbeidsduur van zelfstandigen die hun aanvangs- en

einduren moeilijk kunnen veranderen zeer groot (24u17') waardoor enkele out-liners het geheel kunnen vertekenen.

TABEL 6.20: ARBEIDSDUUR PER PARTICIPANT NAAR VARIATIE VAN DE WERKUREN EN LOONTREKKENDEN EN ZELFSTANDIGEN (18 TOT 64 JARIGEN) – TOR'99

	Per participant			
	N	Loontrekkenden*	N	Zelfstandigen
Moeilijk variëren	369	32:09	25	50:20
Beperkt variëren	191	33:35	9	42:53
Onbeperkt variëren	107	36:57	57	45:15

* $p < .05$

Indien we enkel de loontrekkende mannen en vrouwen in beschouwing nemen (zie tabel 6.21), zien we dat bij de loontrekkende mannen de arbeidstijden niet significant verschillend zijn naargelang de mate van variatie van de werkuren. Ondanks deze vaststelling is er toch een zekere lineaire trend zichtbaar naar meer arbeidsuren naarmate men meer vrijheid krijgt om begin- en einduren zelf te bepalen. De arbeidstijden van vrouwen zijn wel duidelijk verschillend van elkaar maar dit effect verdwijnt als we de loontrekkende vrouwen opsplitsen in voltijds en deeltijds werkenden. Zoals bij de mannen zien we wel een aanwijzing naar meer arbeidsuren naarmate men meer zelfbeschikking over de werktijd heeft, maar de trend is niet statistisch significant. Er is wel een significant verschil bij voltijds werkende vrouwen tussen diegenen die hun arbeidsuren moeilijk kunnen laten variëren en diegenen bij wie dit onbeperkt mogelijk is (paarsgewijze vergelijking).

TABEL 6.21: ARBEIDSDUUR PER PARTICIPANT NAAR VARIATIE VAN DE WERKUREN, GESLACHT EN VOLTIJDS OF DEELTIJDS WERKEN (LOONTREKKENDE 18 TOT 64 JARIGEN) – TOR'99

	Per participant							
	N	Man	N	Vrouw*	N	Voltijds vrouwen	N	Deeltijds vrouwen
Moeilijk variëren	204	35:50	165	27:36	83	33:32	82	21:36
Beperkt variëren	104	37:33	87	28:52	52	33:53	35	21:38
Onbeperkt variëren	73	38:29	34	33:40	21	38:40	13	25:41

* $p < .05$

Tijdsoevereiniteit resulteerde in 1988 voor de 21 tot 40 jarigen niet tot significante verschillen in de gepresteerde arbeidsduur tijdens de registratieweek (tabel 6.22). Een werkende die zijn of haar werkuren beperkt kan laten variëren werkte met 34u34' het meest in 1988. Respondenten die hun begin- en einduren moeilijk of slechts beperkt kunnen aanpassen werken in 1999 een beetje minder dan de werkende Vlamingen tussen 21 en 40 jaar die zich in dezelfde positie bevonden in

1988. Daarentegen presteren diegenen die onbeperkt hun aanvangs- en einduren kunnen variëren in 1999 duidelijk meer uren aan arbeid dan hun leeftijdsgenoten uit 1988. Dit laatste verschil is vrij groot, namelijk 5u49' per week.

TABEL 6.22: ARBEIDSDUUR PER RESPONDENT NAAR VARIATIE VAN DE WERKUREN - VERGELIJKING TOR'88 EN TOR'99 (21 TOT 40 JARIGEN)

	N	TOR'88 Per respondent	N	TOR'99 Per respondent*
Moeilijk variëren	286	32:32	232	32:00
Beperkt variëren	85	34:34	131	32:54
Onbeperkt variëren	24	33:03	95	38:52

* $p < .05$

6.2.3. Controle op het werk

Een laatste aspect van tijdsovereiniteit of flexibiliteit vóór de werknemer is de mate waarin men zelf controle heeft over zijn job. Het betreft de mate waarin men zelf beslist wat men doet op het werk en hoe men dat doet. Op de vraag hoe men gecontroleerd werd op het werk, konden de respondenten de volgende antwoorden geven:

- (1) personen die mijn werk overzien beslissen wat ik moet doen en hoe ik het moet doen;
- (2) mij wordt gezegd wat ik moet doen, maar ik kan zelf beslissen hoe ik het doe;
- (3) ik heb een beetje vrijheid in het beslissen wat ik doe en hoe ik het doe;
- (4) binnen het kader van een aantal algemene afspraken en verantwoordelijkheden beslis ik zelf wat ik doe en hoe ik het doe; of
- (5) ik word niet gecontroleerd, ik controleer mezelf.

We hercodeerden (1) als 'iemand anders beslist'; (2) en (3) als 'beetje zelf beslissen' en (4) en (5) als 'zelf beslissen'.

In tabel 6.23 zien we dat er een duidelijk verschil is wat betreft effectief gewerkte uren naar de mate waarin men zelf kan beslissen over hoe het werk gedaan wordt, maar de trend is niet lineair. Respondenten die zelf beslissingen kunnen nemen, werken over het algemeen het langst. Het minst wordt gewerkt door diegenen die een beetje controle hebben over hun job.

TABEL 6.23: ARBEIDSDUUR PER PARTICIPANT NAAR CONTROLE OP HET WERK (18 TOT 64 JARIGEN) – TOR'99

	N	Per participant*
Iemand anders beslist	78	33:53
Beetje zelf beslissen	248	32:40
Zelf beslissen	452	36:28

* $p < .05$

Slechts een klein aantal respondenten tussen 18 en 64 jaar in 1999 bevindt zich in een positie waarin het doen en laten volledig gecontroleerd of gestuurd wordt door anderen die deel uitmaken van de gezagslijn in de organisatie. Loontrekkenden zijn verspreid over de drie types van zeggingschap wat betreft de eigen job. Zelfstandigen daarentegen bevinden zich (uiteraard) bijna allemaal in de categorie die zelf beslissingen neemt over de gang van zaken op het werk. De categorie zelfstandigen werkt gemiddeld 47u40'. In tabel 6.24 blijkt dat de mate van controle bij loontrekkenden nauwelijks leidt tot een verschil in het aantal gepresteerde uren. Alle loontrekkenden werken tussen 32u30' en 34u in de registratieweek.

TABEL 6.24: ARBEIDSDUUR PER PARTICIPANT NAAR CONTROLE OP HET WERK EN LOONTREKKENDEN EN ZELFSTANDIGEN (18 TOT 64 JARIGEN) – TOR'99

	Per participant			
	N	Loontrekkenden	N	Zelfstandigen
Iemand anders beslist	76	33:57		
Beetje zelf beslissen	237	32:35	2	32:00
Zelf beslissen	355	33:37	92	47:40

Enigszins verwonderlijk is de vaststelling in tabel 6.25 dat loontrekkende mannen gemiddeld het minst werken als ze in grote mate zelf beslissingen kunnen nemen over hun taakinvulling, ook al zijn de verschillen statistisch niet significant. Loontrekkende vrouwen die veel inspraak hebben over wat ze doen op het werk en hoe ze dat doen, werken het langst maar ook hier is het verschil niet significant. De opsplitsing naar voltijds en deeltijds werken bij vrouwen levert geen nieuwe resultaten op.

TABEL 6.25: ARBEIDSDUUR PER PARTICIPANT NAAR CONTROLE OP HET WERK, GESLACHT EN VOLTIJDS OF DEELTIJDS WERKEN (LOONTREKKENDE 18 TOT 64 JARIGEN) – TOR'99

	Per participant							
	N	Man	N	Vrouw	N	Voltijds vrouwen	N	Deeltijds vrouwen
Iemand anders beslist	46	37:32	30	28:35	14	36:52	16	21:02
Beetje zelf beslissen	130	37:16	107	26:54	51	33:54	56	20:29
Zelf beslissen	206	36:18	149	29:55	89	34:04	59	23:42

Bij het vergelijken van TOR'88 en TOR'99 voor de 21 tot 40 jarigen zien we dat de algemene trend die we vonden in 1999 ongeveer dezelfde is als in 1988. Tussen 1988 en 1999 zien we geen opmerkelijke evoluties.

TABEL 6.26: ARBEIDSDUUR PER RESPONDENT NAAR CONTROLE OP HET WERK - VERGELIJKING TOR'88 EN TOR'99 (21 TOT 40 JARIGEN)

	N	TOR'88	N	TOR'99
		Per respondent		Per respondent*
Iemand anders beslist	58	32:38	48	33:23
Beetje zelf beslissen	175	32:34	156	31:05
Zelf beslissen	173	34:03	253	35:16

* $p < .05$

6.3. Arbeidstijd en arbeidstijdregimes: een multivariaat model

Om een algemener overzicht te krijgen in de relaties tussen algemene socio-demografische achtergrondkenmerken, jobkarakteristieken, temporele flexibiliteit, werktijdregelingen en arbeidsduur brengen we de variabelen die we in de hoofdstukken 5 en 6 bivariaat bespraken, samen in een multivariaat model. Dit maakt het mogelijk statistisch te controleren voor samenhangen tussen verschillende onafhankelijke variabelen. Op die manier neutraliseren we onze vergelijkingen voor de verschillende achtergrondvariabelen en jobkenmerken. Wanneer we dan bijvoorbeeld het verschil in arbeidstijd tussen de verschillende sectoren bekijken, dan vergelijken we de loontrekkenden bij de overheid, de loontrekkenden bij de privé-sector en de zelfstandigen alsof ze allemaal van hetzelfde geslacht zijn, eenzelfde beroepsprestige hebben, eenzelfde score hebben op temporele flexibiliteit, over eenzelfde mate van soevereiniteit beschikken, enz. Het feit dat er bijvoorbeeld meer vrouwen werken bij de overheid heeft dan geen invloed meer op het verschil in het aantal werkuren tussen de verschillende sectoren.

Het eindmodel wordt in stappen opgebouwd. In een eerste fase worden alle jobkenmerken die verband houden met de arbeidssituatie bij elkaar gebracht in tabel 6.27. Het effect van beroepsprestige op de arbeidsduur blijkt niet significant, na controle voor de overige jobkenmerken. De sector van tewerkstelling, het arbeidsstatuut en de aard van

tewerkstelling blijken na controle wel een significante invloed te hebben op de arbeidsduur. Gecontroleerd voor het arbeidsstatuut, de aard van tewerkstelling en beroepsprestige stijgt de gemiddelde arbeidsduur per participant voor werkenden bij de overheid, de arbeidsduur voor de privé-sector blijft quasi gelijk en de gemiddelde arbeidstijd van de zelfstandigen daalt duidelijk. Zelfstandigen blijven evenwel nog duidelijk meer arbeidsuren presteren dan loontrekkenden. Het arbeidsduurverschil tussen voltijds en deeltijds werkenden verkleint tot gemiddeld 13u10' per week. Dit is voor een deel het gevolg van het feit dat deeltijds werkenden meer bij de overheid werken of meer in de beroepsgroepen zitten zoals dienstpersoneel of sociale beroepen en dat dit nu in dit statistische model wordt geneutraliseerd. De daling van de gemiddelde arbeidsduur van leiders en verkopers is waarschijnlijk een gevolg van het aandeel zelfstandigen binnen deze beroepsgroep. Bij het dienstpersoneel en de sociale beroepen stijgt de gepresteerde arbeidsduur in de registratieweek voor een deel als gevolg van de controle voor voltijds en deeltijds werk. Het voltijds of deeltijds werken biedt, nogal evident, de grootste verklaring voor het verschil in arbeidstijden tussen werkende Vlamingen (Beta= ,37).

TABEL 6.27: MULTIPLE CLASSIFICATIE-ANALYSE VAN DE ARBEIDSDUUR PER PARTICIPANT NAAR ARBEIDSSITUATIE (18 TOT 64 JARIGEN) – TOR'99

		Ongecontr.	Eta	Gecontr.	Beta
Sector	Overheid	29:21	,37	31:21	,25*
	Privé-sector	34:43		34:35	
	Zelfstandigen	47:28		43:39	
Arbeidsstatuut	Voltijds	37:59	,43	37:34	,37*
	Deeltijds	22:49		24:24	
Aard tewerkstelling	Arbeiders	37:20	,34	35:12	,14*
	Bedienden	33:49		34:04	
	Leiders/verkopers	42:35		38:44	
	Dienstpersoneel	27:34		32:41	
	Sociale professies	29:36		32:59	
Beroepsprestige	Laag	32:44	,13	34:19	,07
	Midden	37:28		36:19	
	Hoog	34:03		33:59	
R ² =30,7%					

* $p < .05$

De significante interactie-effecten zijn:

sector van tewerkstelling * aard van tewerkstelling

sector van tewerkstelling * arbeidsstatuut

De significante jobkenmerken worden behouden en meegenomen in het volgende model die nu ook de Princalsschaal omtrent temporele flexibiliteit en de jobkenmerken in verband met soevereiniteit opneemt. De drie variabelen m.b.t. soevereiniteit worden niet zoals in hoofdstuk 4

samengebracht in een somschaal maar afzonderlijk in een model opgenomen omdat de somschaal geen significant effect heeft op de arbeidsduur.

TABEL 6.28: MULTIPLE CLASSIFICATIE-ANALYSE VAN DE ARBEIDSDUUR PER PARTICIPANT NAAR ARBEIDSSITUATIE, TEMPORELE FLEXIBILITEIT EN SOEVEREINITEIT (18 TOT 64 JARIGEN) – TOR'99

		Ongecontr.	Eta	Gecontr.	Beta
Sector	Overheid	29:33	,35	31:36	,21*
	Privé-sector	34:47		34:48	
	Zelfstandigen	46:55		41:57	
Arbeidsstatuut	Voltijds	37:52	,44	37:21	,37*
	Deeltijds	22:43		24:44	
Aard tewerkstelling	Arbeiders	36:52	,34	35:08	,12*
	Bedienden	33:48		34:20	
	Leiders/verkopers	42:07		37:50	
	Dienstpersoneel	27:31		32:38	
	Sociale professies	29:38		32:53	
Temporele flexibiliteit	Weinig flexibel	32:16	,19	33:39	,11*
	Matig flexibel	34:13		33:47	
	Sterk flexibel	38:25		37:05	
Voorspelbaarheid einde dagtaak	5 tot 15 minuten	31:35	,29	33:24	,13*
	15 tot 60 minuten	37:22		35:48	
	1 tot meer dan 2 uur	41:24		37:38	
Variatie werkuren	Moeilijk variëren	33:12	,18	34:41	,01
	Beperkt variëren	33:51		34:55	
	Onbeperkt variëren	39:39		34:43	
Controle werk	Iemand anders beslist	33:50	,13	36:38	,05
	Beetje zelf beslissen	32:19		34:50	
	Zelf beslissen	36:13		34:23	
R ² =32,9%					

* $p < .05$

De interactie-effecten zijn 'onderdrukt' aangezien bepaalde cellen bij de multivariate analyse leeg zijn.

Uit tabel 6.28 blijkt dat de mate waarin men zijn werkuren kan variëren en de mate van controle op het werk geen verklaring bieden voor de arbeidsduur van de werkende Vlaming tussen 18 en 64 jaar. De temporele flexibiliteit en de nauwkeurigheid waarmee men het einde van de dagtaak kan voorspellen hebben wel een significante invloed. De bijkomende controlevariabelen hebben ervoor gezorgd dat de arbeidsduur van zelfstandigen verder is gedaald tot 41u57' per week. Zelfstandigen zijn namelijk meer dan anderen vertegenwoordigd in de meest flexibele categorieën, zowel voor temporele flexibiliteit als voor de eerste vorm van soevereiniteit, die garant staan voor een gemiddeld groot aantal arbeidsuren per week. Deze gegevens hebben ook hun invloed op de gemiddelde arbeidstijd voor leiders en verkopers. Verder blijkt er nog

weinig verschil te zijn in de arbeidsduur per week tussen werkenden in 'weinig' en 'matig' flexibele arbeidsstelsels. Er wordt enkel meer gewerkt wanneer men sterk geflexibiliseerd is. De arbeidsduurverschillen naar de voorspelbaarheid van het einde van de dagtaak verkleinen wel maar er blijft een duidelijk lineaire en significante trend zichtbaar. De verklaarde variantie is in vergelijking met het voorgaande model toegenomen met 2,2% tot 32,9%.

In een laatste fase vooraleer we tot ons definitieve multivariate model komen worden de achtergrondvariabelen geslacht, leeftijd en scholing opgenomen in één model samen met de significante effecten uit het vorige model (zie tabel 6.29).

TABEL 6.29: MULTIPLE CLASSIFICATIE-ANALYSE VAN DE ARBEIDSDUUR PER PARTICIPANT NAAR ARBEIDSSITUATIE, TEMPORELE FLEXIBILITEIT, SOEVEREINITEIT EN ACHTERGRONDVARIABLEN (18 TOT 64 JARIGEN) – TOR'99

		Ongecontr.	Eta	Gecontr.	Beta
Sector	Overheid	29:44	,35	31:47	,22*
	Privé-sector	34:52		34:54	
	Zelfstandigen	46:57		42:20	
Arbeidsstatuut	Voltijds	38:01	,43	37:04	,29*
	Deeltijds	23:05		26:49	
Aard tewerkstelling	Arbeiders	37:01	,34	34:45	,12*
	Bedienden	33:54		34:43	
	Leiders/verkopers	42:39		38:13	
	Dienstpersoneel	27:30		32:49	
	Sociale professies	29:47		33:49	
Temporele flexibiliteit	Weinig flexibel	32:32	,18	34:11	,10*
	Matig flexibel	34:16		33:46	
	Sterk flexibel	38:38		37:04	
Voorspelbaarheid einde dagtaak	5 tot 15 minuten	31:40	,30	33:42	,11*
	15 tot 60 minuten	38:05		36:24	
	1 tot meer dan 2 uur	41:24		37:16	
Geslacht	Man	38:51	,32	36:34	,13*
	Vrouw	29:49		32:51	
Leeftijd	18-24	37:39	,05	37:09	,02
	25-49	34:52		35:04	
	50-64	34:25		33:43	
Opleidingsniveau	Maximum Lager SO	34:17	,04	35:22	,05
	Hoger SO	34:58		34:36	
	Hoger Onderwijs	35:35		35:03	
R ² =33,3%					

* $p < .05$

Er zijn geen significante interactie-effecten.

Bovenop de vorige significante verbanden heeft enkel het geslacht een effect op de gemiddelde gepresteerde arbeidstijd in de registratieweek. Leeftijd en scholingsniveau dragen niet meer extra bij tot de verklaring van variaties in de geregistreerde arbeidstijd. Na controle voor de opgenomen variabelen blijkt het verschil in arbeidsduur tussen mannen en vrouwen substantieel af te nemen. Deze statistische ingreep reduceert de arbeidstijd van werkende mannen en verhoogt de werktijd van de vrouwen. Het verschil in arbeidstijd tussen mannen en vrouwen met hetzelfde arbeidsstatuut, in dezelfde beroepsgroepen en met dezelfde mate van arbeidstijdflexibiliteit bedraagt gemiddeld nog 3u43' per week. Dat verschil kunnen we als netto genderverschil beschouwen. Een andere vaststelling is dat het verschil tussen voltijds werkenden en deeltijds werkenden na de controle van geslacht verder is afgenomen. Dit is enigszins normaal omdat deeltijds werkenden voornamelijk vrouwen zijn.

TABEL 6.30: MULTIPLE CLASSIFICATIE-ANALYSE VAN DE ARBEIDSDUUR PER PARTICIPANT NAAR ARBEIDSSITUATIE, TEMPORELE FLEXIBILITEIT, SOEVEREINITEIT EN ACHTERGRONDKENMERKEN (18 TOT 64 JARIGEN) – TOR'99

		Ongecontr.	Eta	Gecontr.	Beta
Sector	Overheid	29:26	,36	31:26	,22*
	Privé-sector	34:47		34:52	
	Zelfstandigen	47:19		42:22	
Arbeidsstatuut	Voltijds	37:58	,44	37:04	,31*
	Deeltijds	22:43		26:12	
Aard tewerkstelling	Arbeiders	36:57	,35	34:50	,11*
	Bedienden	33:44		34:24	
	Leiders/verkopers	42:37		38:00	
	Dienstpersoneel	27:34		32:54	
	Sociale professies	29:27		33:30	
Temporele flexibiliteit	Weinig flexibel	32:14	,19	33:52	,11*
	Matig flexibel	34:14		33:42	
	Sterk flexibel	38:38		37:07	
Voorspelbaarheid einde dagtaak	5 tot 15 minuten	31:32	,30	33:38	,11*
	15 tot 60 minuten	37:51		36:04	
	1 tot meer dan 2 uur	41:27		37:07	
Geslacht	Man	38:40	,31	36:13	,11*
	Vrouw	29:43		32:59	
R ² =33,9%					

* $p < .05$

De significante interactie-effecten zijn:

arbeidsstatuut * temporele flexibiliteit sector van tewerkstelling * geslacht
sector van tewerkstelling * aard van tewerkstelling

In het laatste, definitieve model (tabel 6.30) houden we enkel de significante effecten over uit de vorige modellen. De totale verklaarde

variantie van dit model is 33,9%. We zien we dat het onderscheid tussen voltijds of deeltijds werken het meeste verklaart van het verschil in arbeidsduur tussen werkenden (Beta=0,31). Voltijds werkenden presteren vanzelfsprekend meer uren dan deeltijdsen. Belangwekkend is de vaststelling dat het verschil in arbeidsduur voor mannen en vrouwen na controle gedaald is tot ongeveer 3u15' per week. In de eerste plaats is dat te wijten aan het feit dat deeltijds werk bijna uitsluitend door vrouwen gedaan wordt. Anderzijds wijst dat er ook op dat het verschil in werktijd tussen mannen en vrouwen samenhangt met verschillende jobkarakteristieken. Mannen werken vaker in jobs waar mannen en vrouwen meer arbeidsuren presteren, vrouwen werken proportioneel meer in jobs waar de arbeidstijden in het algemeen laag zijn, ook voor mannen. Andere invloedrijke factoren zijn de sector van tewerkstelling en de aard van tewerkstelling. Na controle zien we dat zelfstandigen nog steeds duidelijk meer uren arbeid presteren in de registratieweek dan loontrekkenden bij de overheid of in de privé-sector en dat leiders en verkopers meer tijd besteden aan arbeid dan de andere beroepsgroepen. Het arbeidsduurverschil tussen de arbeiders en bedienden is nagenoeg weggevallen en het verschil met de beroepsgroepen dienstpersoneel en sociale beroepen is veel kleiner geworden na controle. De arbeidssituatie van de werkenden speelt dus een grote rol in de verklaring van de arbeidstijden van werkenden. Wanneer we kijken naar de temporele flexibiliteit en de soevereiniteit blijkt dat telkens de meest flexibele of meest soevereine werkenden het grootste aantal uren presteren. De verschillen na controle zijn wel afgenomen in vergelijking met de bivariate analyses.

6.4. Besluit

In dit hoofdstuk onderzochten we het verband tussen temporele flexibiliteit, soevereiniteit en arbeidsuur. Onze gegevens suggereren dat het werk op afwijkende tijden niet gecompenseerd wordt door kortere werktijden. We stellen integendeel vast dat diegenen die overwegend tijdens de daguren werken, iets minder lang werken dan zij die ook regelmatig op afwijkende tijden werken. Voor de loontrekkenden is het verschil in arbeidstijd tussen zij die zelden of nooit buiten de daguren werken en zij die dat wel geregeld doen vrij beperkt (gemiddeld 1 uur). Bij de zelfstandigen loopt het verschil op tot bijna 6 uren. Bij weekendwerkers is deze tendens nog meer uitgesproken: loontrekkenden en zelfstandigen die regelmatig op zaterdag en zondag werken, werken langere uren. Deze vaststelling maakt duidelijk dat het werken op afwijkende tijden eerder een zaak is van mensen die veel werken. De avond, de nacht en het weekend worden als buffer gebruikt om het vele werk aan te kunnen of afwijkende tijdsperiodes worden gekoloniseerd om nog meer werk te verzetten. Het werken op afwijkende tijden verschijnt niet echt als een strategie om minder uren te moeten werken.

De wekelijkse werktijd van de 21 tot 40 jarigen die nooit op zaterdag of zondag of hoogstens één keer per maand in het weekend werken is afgenomen tussen 1988 en 1999. De werktijd van diegenen die vaak op zaterdag of zondag werken is toegenomen, met uitzondering van diegenen die meer dan 1 op 2 zaterdagen en/of zondagen werken. Deze laatste groep heeft echter sowieso al de langste werkuren, zodat het misschien niet verwonderlijk is dat deze niet meer langer wordt. In het algemeen wijzen onze cijfers ook hier op een bifurcatie van de arbeidsmarkt, waarbij een groep van hardlopers zich losmaakt van een groep die het wat rustiger aandoet. De eerste groep werkt veel uren, vaak ook 's avonds en tijdens de weekends, de tweede groep doet het iets rustiger en werkt voornamelijk overdag tijdens de week. Deze conclusie wordt verder bevestigd door onze analyses met een samenvattende maat voor temporele flexibiliteit. Naarmate men meer geflexibiliseerd is, presteert men meer werkuren per week. Deze conclusie geldt voor loontrekkenden en zelfstandigen en voor mannen en vrouwen afzonderlijk.

Alhoewel onregelmatige uurregelingen - oproepcontract, afwisselende werken en niet-werken, zonder uurregeling - niet per se aanleiding geven tot langere werktijden, suggereren onze gegevens dat het werken in afwijkende uurregelingen wél aanleiding gaf tot arbeidstijdverkorting tussen 1988 en 1999. Ploegenarbeiders en werkenden met onregelmatige uurregelingen presteren minder uren per week in 1999 dan in 1988, terwijl werkenden met een vaste uurregeling ongeveer evenveel werken in beide jaren. Anderzijds stellen we vast dat diegenen die het einde van hun werktijd slecht kunnen voorspellen en zij die hun werktijd autonoom kunnen regelen het meeste aantal uren presteren. De werktijd van diegenen die hun uren zelf kunnen regelen is vrij sterk toegenomen tussen 1988 en 1999. Ook dit ondersteunt de idee dat een bepaalde categorie op de arbeidsmarkt steeds harder gaat werken, terwijl de doorsnee werkende net iets minder gaat werken.

Ook diegenen die zelf beslissingen kunnen nemen op het werk presteren de meeste uren, maar dat is grotendeels verklaarbaar door de lange werkuren van zelfstandigen, onder loontrekkenden houdt dat verband geen stand. De algemene verbanden tussen temporele flexibiliteit, soevereiniteit en arbeidsduur blijven echter wel overeind na controle voor demografische en arbeidsgerelateerde variabelen: de meest flexibele en soevereine werkenden presteren de meeste arbeidsuren.

HOOFDSTUK 7

HET COLLECTIEVE RITME VAN DE ARBEID

SYNCHRONIE OF KAKOFONIE?

In de vorige hoofdstukken werd stap voor stap een algemeen beeld geschetst van de werktijden in Vlaanderen. We bekeken ondermeer op basis van enquête-gegevens in welke mate Vlamingen in het algemeen en welke bevolkingscategorieën in het bijzonder in flexibele uurregelingen werkten en hoe temporele flexibiliteit de afgelopen jaren evolueerde. Op basis van tijdsbudgetgegevens bekeken we ook heel gedetailleerd hoeveel uren werk Vlamingen in het algemeen presteren en welke bevolkingscategorieën en beroepscategorieën meer of minder werken. We gingen ook na of er een verband bestaat tussen arbeidstijdregelingen en de arbeidsduur. In dit hoofdstuk exploreren we op basis van de tijdsbudgetgegevens de timing en het ritme van de arbeid. De dagboekregistratie bij tijdsbestedingsonderzoek levert niet alleen een heel accuraat beeld van de arbeidsduur, maar biedt ook heel gedetailleerde informatie over wanneer mensen werken. We gaan o.m. na wanneer de werkdag begint en eindigt, in welke mate Vlamingen en/of bepaalde bevolkingscategorieën op dezelfde tijdstippen werken en wie op afwijkende tijden werkt, welke dagen meer gewerkt wordt dan andere, wanneer werkenden samen in het woon-werkverkeer zitten, We gaan na in welke mate het ritme van de arbeid een collectieve cadans volgt, dan wel verworpen is tot een kakofonie van individuele ritmes. Het beschrijven van al deze ritmes is aanvullend bij de informatie uit de enquête-gegevens in verband met temporele flexibiliteit.

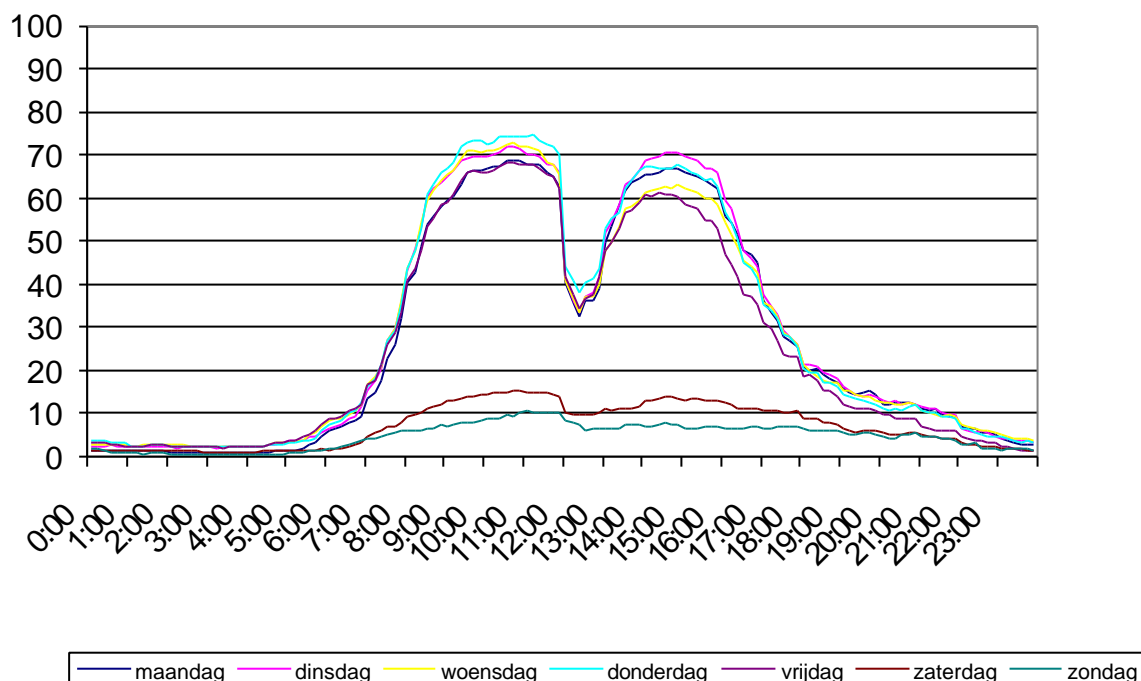
We beperken onze analyses tot de werkende Vlaming, dat zijn alle respondenten die in de enquête aanduiden dat ze tewerkgesteld zijn. Om vertekeningen zoals toevallige verlofweek, ziekte, ... te voorkomen worden evenwel enkel die respondenten weerhouden die een job uitoefenen en minimum één uur in de registratieweek hebben gewerkt. Als leidraad voor dit hoofdstuk gebruiken we dezelfde variabelen als in de vorige hoofdstukken nl. de achtergrondvariabelen, de jobkenmerken en een samengestelde maat voor temporele flexibiliteit en soevereiniteit. Het ritmepatroon van de arbeid wordt voor al deze variabelen besproken. De meest relevante variabelen zoals geslacht, opleidingsniveau, het al dan niet deeltijds werken... komen iets uitgebreider aan bod. We eindigen het hoofdstuk met een vergelijking van het arbeidsritme van 1999 met dat van 1988.

7.1. Het dagelijkse arbeidsritme

Alvorens in te gaan op de verschillen tussen de diverse sociografische groepen geven we eerst een algemene beschrijving van het dagelijkse

arbeidsritme van alle werkende Vlamingen. In figuur 7.1 wordt per weekdag en voor elk tijdsmoment weergegeven hoeveel procent van de werkende bevolking daadwerkelijk arbeid verricht. De vorm van deze ritmefiguur is typisch voor arbeid. We verkrijgen elke werkdag immers twee piekmomenten gescheiden door de lunchpauze. Ook in het weekend zien we deze beweging, zij het veel minder expliciet, terugkeren.

FIGUUR 7.1: RITME VAN ARBEID VOOR ALLE WERKENDEN (16 TOT 64 JARIGEN) – TOR'99



Indien we een gemiddelde weekdag nemen is er op het piekmoment in de voormiddag (10u40') 71% van de werkende bevolking aan de slag. We nemen de helft hiervan (35,5%) en nemen deze doorsnede als norm om een typische werkdag voor de gemiddelde werkende Vlaamse bevolking te bepalen. Op zo'n typische werkdag is 35,5% van de werkende Vlamingen omstreeks 7u50' aan het werken en na 17u daalt de proportie werkenden onder 35,5%.

TABEL 7.1: PIEKMOMENTEN EN PORPORTIE WERKENDEN (16 TOT 64 JARIGEN) – TOR'99

		Gemiddelde werkdag	Arbeid op zaterdag	Arbeid op zondag
Arbeid	Piekmoment voormiddag	10u40	10u50	11u
	% dat werkt op piektijd	71,17%	15,46%	10,59%
	Piekmoment namiddag	14u50	14u50	13u40
	% dat werkt op piektijd	65,69%	13,64%	7,63%

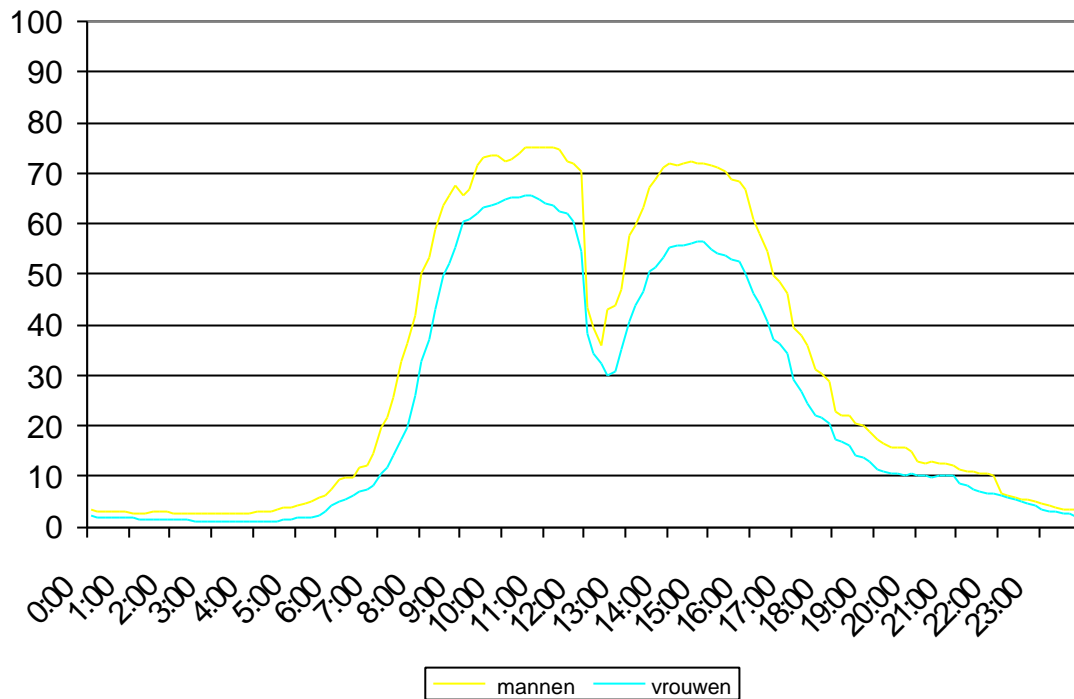
Proportioneel werken er meer Vlamingen in de voormiddag dan in de namiddag. Op dinsdag, woensdag en donderdag zijn er tussen 10u30' en 11u minstens 7 op 10 werkenden beroepsactief. Maandag- en vrijdagvoormiddag werken er minder mensen. Dit heeft wellicht te maken met de deeltijdse arbeidssystemen zoals de vier-dagen week. Vaak wordt geopteerd om maandag of vrijdag thuis te blijven zodat men kan genieten van een 'verlengd weekend' (zie verder). Dat mensen hun weekend graag wat langer maken, blijkt ook uit figuur 7.1. Vrijdag begint vanaf 15u 's namiddags de proportie werkenden stelselmatig te dalen. Om 16u30' (vrijdag) is nog 37% aan het werk tegenover 47% op hetzelfde tijdstip 's maandags. Het merendeel van de respondenten werkt tussen 7u 's morgens en 19u 's avonds, buiten deze uren is slechts een heel kleine minderheid aan het werk.

7.2. Ritmes van de arbeid naar achtergrondvariabelen

7.2.1. Geslacht

In voorgaande hoofdstukken werd vaak gewezen op de verschillen in deelname en duur van arbeid voor beide geslachten. Op basis van de ritmefrafieken beschikken we over extra informatie en kunnen een aantal zaken visueel voorgesteld worden, o.a. wanneer men de werkdag aanvangt en beëindigt, hoelang men onderweg is naar zijn of haar job Figuur 7.2 toont proportioneel hoeveel van de werkende vrouwen en mannen er op elk moment van een doorsnee werkdag daadwerkelijk aan het werk is.

FIGUUR 7.2: RITME VAN ARBEID NAAR GESLACHT, OP WEEKDAGEN (16 TOT 64 JARIGEN) – TOR'99



Van de werkende vrouwen zijn op het piekmoment (tegen 11 uur) 65% aan het werk, dit is 10% minder dan bij de mannen. In de namiddag loopt dit verschil op tot 16%. Daarenboven zien we duidelijk dat de mannen vroeger aan hun dagtaak beginnen en later stoppen met werken dan de vrouwen. Bij de mannen geldt dat omstreeks 6u20' 10% aan het werk is en de helft rond 8u. De vrouwen bereiken 10% om 7u en zijn met de helft aan het werk omstreeks 8u30'. In de late namiddag en de vroege avond blijven de verschillen tussen beide geslachten bestaan. Om 16u30' werken er nog 50% van de mannen, bij de vrouwen daalt het percentage vanaf 15u50' onder de 50%. Eén vijfde van de mannen is nog aan de slag om 18u30', bij de vrouwen is dit omstreeks 17u50' reeds het geval.

De vaststelling dat mannen vroeger starten met werken en later eindigen met werken dan vrouwen wordt in tabel 7.2 zeer duidelijk geïllustreerd. De tabel geeft de aanvangs- en eindtijden weer voor een gemiddelde werkdag voor de mannen en vrouwen vergeleken met alle werkenden. Ons referentiepunt is hierbij het verloop van een weekdag voor alle werkende respondenten. We beschouwden in de vorige paragraaf 35,5% als norm om de aanvang en het einde van een doorsnee werkdag te bepalen. Deze norm wordt verder gebruikt als vergelijkingsbasis om subgroepen te vergelijken. In dit geval zien we dat vanaf 7u30'-7u40' 35,5% van de werkende mannen aan de slag zijn en dat 17u20' het laatste tijdstip van de weekdag is waarop nog 35,5% aan het werk is. Volgens dezelfde norm (35,5% van de werkende vrouwen) situeert de aanvangstijd van de vrouwen zich omstreeks 8u-8u10', de dagtaak is ten einde rond 16u40'-16u50'.

TABEL 7.2: AANVANGS- EN EINDTIJDEN VAN DAGTAAK OP WEEKDAGEN (16 TOT 64 JARIGEN) – TOR'99

	Alle werkenden	Mannen	Vrouwen
Aanvang dagtaak (35,5%)	7u50	7u30 - 7u40	8u00 - 8u10
Einde dagtaak (35,5%)	17u00	17u20	16u40 - 16u50

Parallel met de vaststelling dat mannen hun werk vroeger aanvatten dan vrouwen zien we ook dat ze vroeger dan de vrouwen op de baan zijn. Vanaf 8u zijn er ongeveer evenveel vrouwen als mannen onderweg en dit tot 9u30', op dat moment is haast iedereen gearriveerd op zijn/haar job. 's Avonds is de spreiding van het woon-werkverkeer bij de mannen breder, sommigen vertrekken vroeger dan de vrouwen, anderen vertrekken veel later.

TABEL 7.3: PIEKMOMENTEN EN PROPORTIES VOOR ARBEIDSGERELATEERDE VARIABELEN OP WEEKDAGEN (16 TOT 64 JARIGEN) – TOR'99

		Mannen	Vrouwen
Arbeid	Piekmoment voormiddag	10u30	10u40
	% dat werkt op piekmoment	75,32%	65,48%
	Piekmoment namiddag	14u30	14u40
	% dat werkt op piekmoment	72,16%	56,62%
Onderweg naar job	Piekmoment 's morgens	7u40	7u40
	% dat onderweg is op piektijd	15,55%	12,54%
	Piekmoment 's avonds	17u00	17u00
	% dat onderweg is op piektijd	12,53%	10,33%

Deze verschillen nemen niet weg dat de piekmomenten dat mannen én vrouwen op de baan zijn gelijk lopen, om 7u40' zijn de meeste mannen en vrouwen onderweg naar hun werk, 's avonds ligt het piekmoment omstreeks 17u (zie tabel 7.3). Dit zijn dan ook de momenten dat de filevorming op de Vlaamse wegen het grootst is.

TABEL 7.4: VERPLAATSINGSGEDRAG MANNEN EN VROUWEN VOOR EEN ENKELE REIS NAAR HUN WERK (16 TOT 64 JARIGEN) – TOR'99

	t/m 10 min.*	t/m 20 min.*	t/m 45 min.*	Meer dan 45 min.*	Gemiddelde reistijd*	Gemiddeld aantal km*
Man	31,2%	27,7%	27,0%	14,0%	0:26	20
Vrouw	41,7%	26,3%	20,8%	11,2%	0:22	12

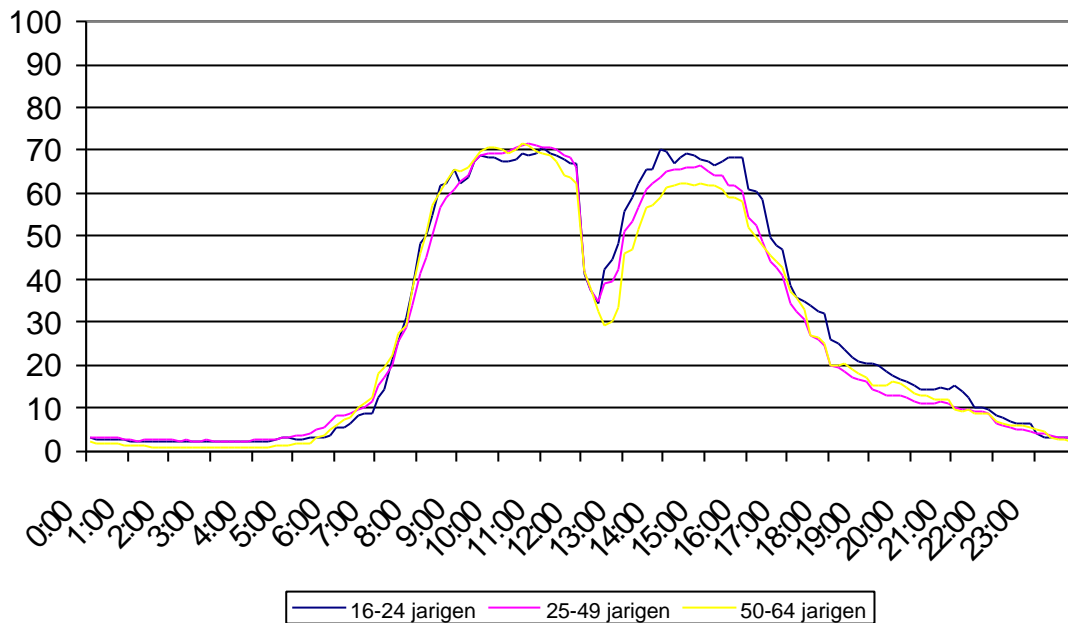
* p < 0,05

Op basis van de enquête-gegevens kunnen we nagaan hoelang mannen en vrouwen gemiddeld onderweg, van thuis naar het werk, zijn. Ongeveer 30% van de mannen is maximaal 10 minuten onderweg, bij vrouwen is dat ruim 40%. Mannen zijn gemiddeld genomen iets langer onderweg dan vrouwen. De mannen doen over een enkele verplaatsing, van de woning naar het werk, gemiddeld 26 minuten t.o.v. 22 minuten voor de vrouwen. We merken ook dat het gemiddelde van de totaal af te leggen afstand bij de vrouwen veel lager ligt dan bij de mannen. Frappant is het feit dat mannen zich veel sneller verplaatsen (46 km/uur) dan vrouwen (33 km/uur). De verklaring hiervoor zit in de manier waarop beide groepen zich verplaatsen. Vrouwen maken significant meer gebruik van de fiets en het openbaar vervoer en gaan ook vaker te voet naar hun werk dan mannen.

7.2.2. Leeftijd

De ritmefrafiek 7.3 van het deelnamepatroon aan arbeid voor de verschillende leeftijdsgroepen toont in de voormiddag weinig verschillen tussen de drie onderscheiden categorieën. Zowel het aanvangsuur als de proportie werkenden is voor de diverse leeftijdsgroepen vrijwel identiek. In de voormiddag zijn in alle drie de onderscheiden leeftijdsgroepen op het piekmoment 7 op 10 van de werkenden aan de slag. In de namiddag zijn er wel verschillen merkbaar. De jongeren zijn proportioneel het hoogst vertegenwoordigd en werken het langst. De oudste leeftijdsgroep is opvallend minder actief in de namiddag. Tussen de oudste en de jongste leeftijdsgroep is er op het piekmoment een verschil van acht procentpunten.

FIGUUR 7.3: RITME VAN ARBEID NAAR LEEFTIJD, OP WEEKDAGEN (16 TOT 64 JARIGEN) – TOR'99



TABEL 7.5: AANVANGS- EN EINDTIJDEN VAN DAGTAAK, OP WEEKDAGEN (16 TOT 64 JARIGEN) – TOR'99

	Alle werkenden	16-24 jarigen	25-49 jarigen	50-64 jarigen
Aanvang dagtaak (35,5%)	7u50	7u40 – 7u50	7u50 – 8u00	7u50- 8u00
Einde dagtaak (35,5%)	17u00	17u10	16u50 – 17u00	17u10

TABEL 7.6: PIEKMOMENTEN EN PROPORITIES VOOR ARBEIDSGERELATEERDE VARIABLE, OP WEEKDAGEN (16 TOT 64 JARIGEN) – TOR'99

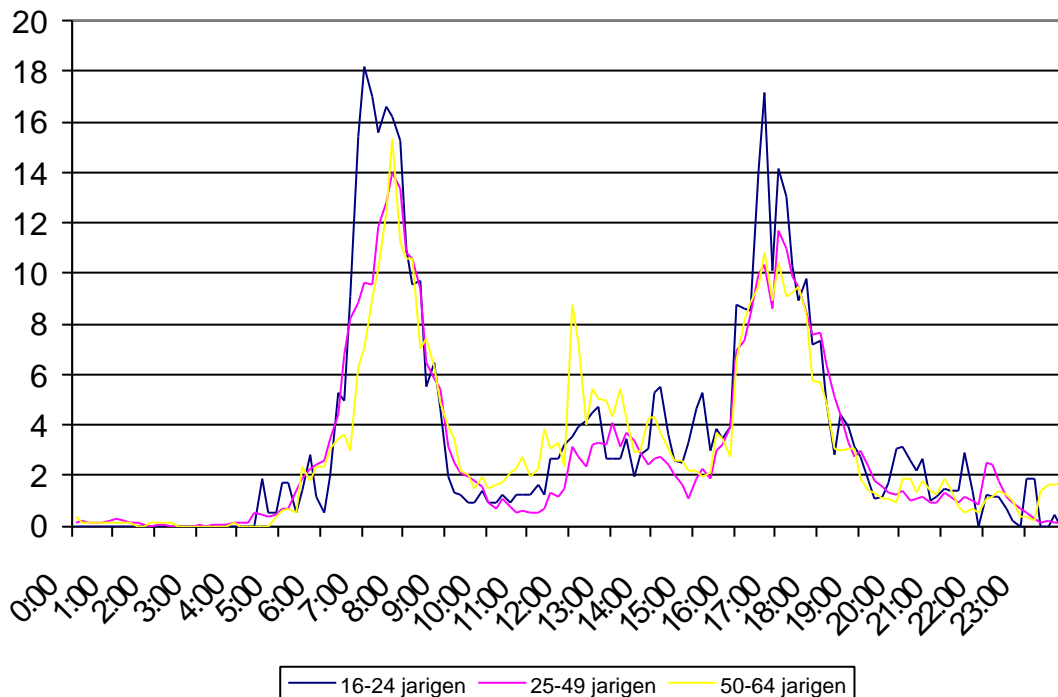
		16-24	25-49	50-64
Arbeid	Piekmoment voormiddag	11u00	10u40	10u30
	% dat werkt op piekmoment	70,55%	71,43%	71,65%
	Piekmoment namiddag	13u50	14u30	14u20
	% dat werkt op piekmoment	70,28%	65,80%	62,47%
Onderweg	Piekmoment 's morgens	7u00	7u40	7u40
	% dat onderweg is op piektijd	18,18%	14,0%	15,35%
	Piekmoment 's avonds	16u40	17,00	16u40
	% dat onderweg is op piektijd	17,16%	11,73%	10,81%

Dat de oudste leeftijdsgroep in de namiddag de dagtaak sneller beëindigt zouden we eveneens uit de eindtijden van de gemiddelde werkdag moeten kunnen afleiden. We kijken hiervoor naar het tijdstip op het moment dat 35,5% van de werknemers aan het werken is (zie tabel 7.5). Op de grafiek zien we echter dat op dat tijdstip de lijnen van de drie leeftijdsgroepen min of meer samenkomen. Toch kunnen we visueel

vaststellen dat de jongeren op een gemiddelde namiddag langer werken dan de oudere werkende Vlamingen.

Bij het beschouwen van het verplaatsingspatroon van en naar het werk valt op dat het piekmoment van de jongeren veel vroeger valt dan bij de overige leeftijdsgroepen. Daar de aanvangstijden van de groepen vrij sterk gelijklopen, zou dit kunnen betekenen dat de jongeren zich gemiddeld verder en/of langer moeten verplaatsen. Er zijn zowel 's morgens als 's avonds ook veel meer jongeren op de baan terwijl het deelnamepatroon aan arbeid in de voormiddag toch vrij gelijkmatig is.

FIGUUR 7.4: RITME VAN WOON-WERK VERKEER NAAR LEEFTIJD, OP WEEKDAGEN (16 TOT 64 JARIGEN) – TOR'99



TABEL 7.7: VERPLAATINGSGEDRAG NAAR LEEFTIJD VOOR EEN ENKELE REIS NAAR HUN JOB (16 TOT 64 JARIGEN) – TOR'99

	t/m 10 min.	t/m 20 min.	t/m 45 min.	Meer dan 45 min.	Gemiddelde reistijd	Gemiddeld aantal km
16-24	44,4%	25,9%	20,4%	9,3%	0:20	16
25-49	35,4%	26,7%	23,9%	14,0%	0:25	17
50-64	32,4%	29,7%	28,8%	9,0%	0:24	16

* $p < 0,05$

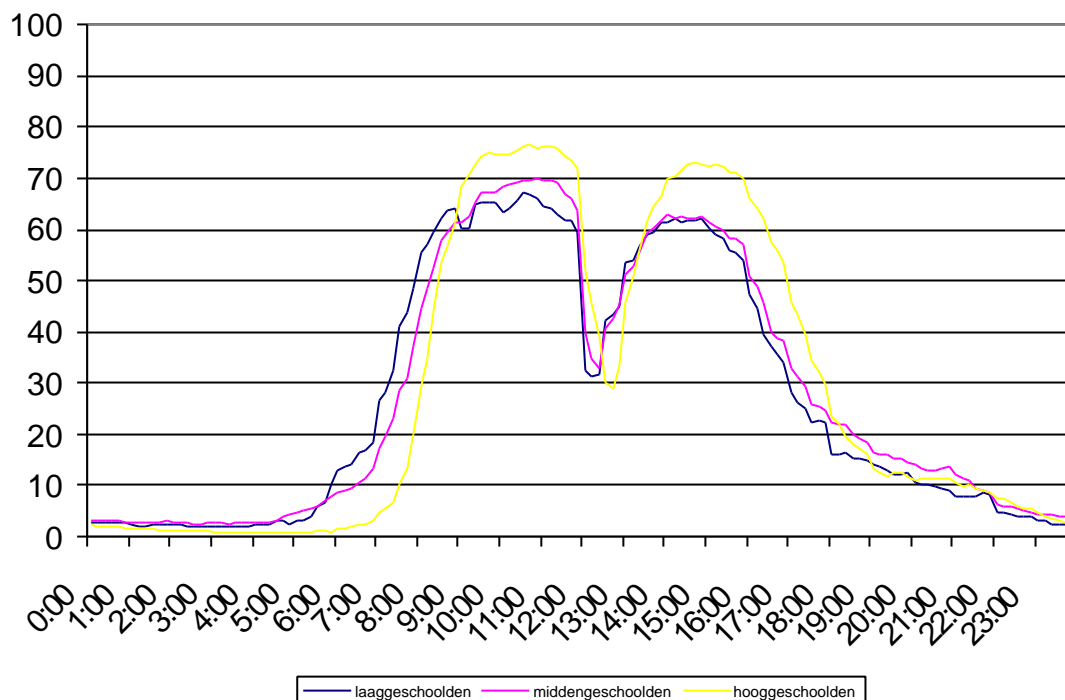
Een controle van de stelling dat jongeren zich verder dienen te verplaatsen voor hun job, op basis van de enquête-gegevens, wijst op het tegendeel. Bijna de helft van de jongeren tussen 16 en 24 jaar oud heeft een verplaatsingstijd van maximaal 10 minuten van de woonplaats naar

het werk, terwijl dit aandeel afneemt naarmate men ouder wordt. De gemiddelde reistijd van de 16 tot 24 jarigen is 20 minuten tegenover 25 minuten voor de andere groepen. De gemiddelde afstand tussen woonplaats en werk is voor de drie groepen praktisch identiek (16 km).

7.2.3. Opleidingsniveau

Ook het ritme van de arbeidstijd van laaggeschoolden (maximum Lager Secundair Onderwijs), middengeschoolden (diploma Hoger Secundair Onderwijs) en hooggeschoolden (diploma Hoger Onderwijs) vertoont opvallende variaties. Het scholingsniveau blijkt een belangrijke rol te spelen in de aanvangs- en de eindtijd van de dagtaak. De laaggeschoolden starten over het algemeen zeer vroeg met hun job (7u20') en gaan ook vroeg naar huis (16u40'). De hooggeschoolden vertonen een omgekeerd patroon, zij starten later (8u10') en blijven ook langer doorwerken (17u20') (zie tabel 7.8). De dagelijkse arbeidsduur is quasi gelijk voor beide groepen (respectievelijk 9u20' en 9u10'), de timing loopt niet gelijk. De Vlamingen met een diploma Hoger Secundair Onderwijs situeren zich tussen de twee extremen.

FIGUUR 7.5: RITME VAN ARBEID NAAR SCHOLINGSNIVEAU OP WEEKDAGEN (16 TOT 64 JARIGEN) – TOR'99



TABEL 7.8: AANVANGS- EN EINDTIJDEN VAN DAGTAAK OP WEEKDAGEN (16 TOT 64 JARIGEN) – TOR'99

	Alle werkenden	Laag- geschoolden	Midden- geschoolden	Hoog- geschoolden
Aanvang dagtaak (35,5%)	7u50	7u20 - 7u30	7u40 - 7u50	8u10 - 8u20
Einde dagtaak (35,5%)	17u00	16u40	16u50 - 17u00	17u20 - 17u30

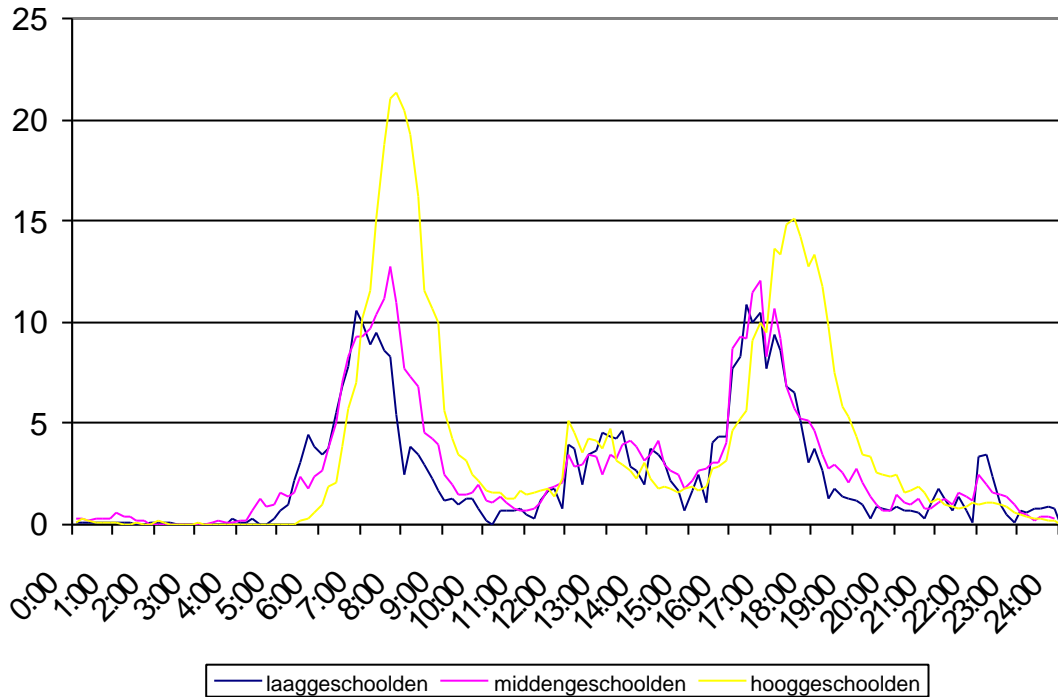
TABEL 7.9: PIEKMOMENTEN EN PROPORTIES VOOR ARBEIDSGERELATEERDE VARIABELEN, OP WEEKDAGEN (16 TOT 64 JARIGEN) – TOR'99

		Laag	Midden	Hoog
Arbeid	Piekmoment voormiddag	10u30	10u50	10u40
	% dat werkt op piekmoment	67,29%	69,84%	76,54%
	Piekmoment namiddag	14u10	14u00	14u40
	% dat werkt op piekmoment	62,27%	62,90%	72,96%
Onderweg	Piekmoment 's morgens	6u50	7u40	7u50
	% dat onderweg is op piektijd	10,54%	12,73%	21,35%
	Piekmoment 's avonds	16u20	16u40	17u30
	% dat onderweg is op piektijd	10,86%	12,01%	15,11%

De gegevens over het vervoer van en naar het werk zijn complementair met deze informatie (figuur 7.6 en tabel 7.9). De personen met een hoog opleidingsniveau begeven zich 's morgens later op de baan en zijn ook 's avonds later onderweg. Het piekmoment, zijnde het moment dat de meeste personen onderweg zijn, verschilt voor de laag- en

hooggeschoolden zowel 's morgens als 's avonds minstens één uur. De kans dat deze twee groepen in dezelfde files staan of elkaar ontmoeten in het openbaar vervoer is dus relatief klein.

FIGUUR 7.6: RITME VAN WOON-WERK VERKEER NAAR OPLEIDINGSNIVEAU, OP WEEKDAGEN (16 TOT 64 JARIGEN) - TOR'99



Uit de enquête, waar gevraagd wordt hoelang men onderweg is naar het werk en hoeveel kilometers een enkele reis bedraagt, leren we dat de hooggeschoolden langer onderweg zijn dan de laag- of middengeschoolden (zie tabel 7.10). Terwijl meer dan 50% van de hoog opgeleiden meer dan 20 minuten doet over een reistrajct van thuis naar het werk, is de reistijd voor ruim 70% van de laaggeschoolden beperkt tot hoogstens 20 minuten. De laaggeschoolden scoren het best op de korte reistijden. Dit blijkt ook uit de gemiddelde reistijd en het aantal af te leggen kilometers. De laaggeschoolden leggen gemiddeld 13 km af naar hun job, de middengeschoolden 14 km en de hooggeschoolden 22 km. Indien we kijken op welke manier deze groepen zich verplaatsen, valt het op dat de laaggeschoolden zich significant meer met de fiets en als passagier in een auto verplaatsen dan de andere groepen. Het zelf rijden met de wagen neemt dan weer toe naargelang het scholingsniveau stijgt.

TABEL 7.10: VERPLAATSINGSGEDRAG NAAR OPLEIDINGSNIVEAU VOOR EEN ENKELE REIS NAAR HUN WERK (16 TOT 64 JARIGEN) – TOR'99

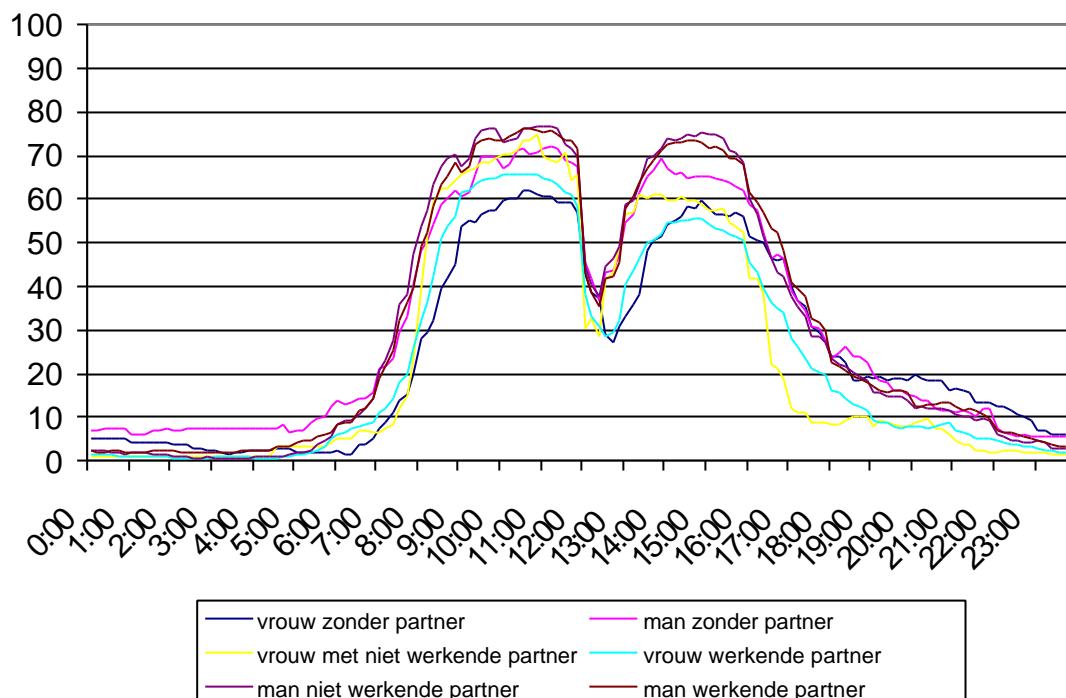
	t/m 10 min.*	t/m 20 min.*	t/m 45 min.*	Meer dan 45 min.*	Gemiddelde reistijd*	Gemiddeld aantal km*
Laag	41,8%	32,4%	15,0%	10,8%	0:21	13
Midden	40,6%	28,1%	24,6%	6,6%	0:20	14
Hoog	24,9%	21,6%	32,4%	21,2%	0:31	22

* $p < 0,05$

7.2.4. Partnersituatie

De ritmefrafieken visualiseren mooi de timing waarop gewerkt wordt. Het nadeel is echter dat de leesbaarheid van de grafieken vermindert indien we teveel categorieën onderscheiden. Voor de partnersituatie en ook het aantal kinderen (volgende paragraaf), beperken we ons daarom tot de basisgegevens m.b.t. arbeid. De gegevens m.b.t. woon-werk verkeer bespreken we niet. Op figuur 7.7 zien we dat vrouwen minder participeren dan mannen. Dit zagen we ook heel duidelijk op de voorgaande ritmefrafiek naar geslacht. Bij de vrouwen zijn het diegenen met een niet-werkende partner die tijdens de voormiddag en de namiddag het meeste werken: 75% van deze vrouwen is op het piekmoment in de voormiddag aan het werk (zie tabel 7.11). De vrouwen met een werkende partner scoren met 66% beduidend lager, bij de vrouwen zonder partner werkt slechts 62% op het piekmoment. Opvallend is dat deze categorie (vrouwen met niet-werkende partner) ondanks hun hoge proportionele deelname opvallend vroeg stopt met werken. Het lijkt wel alsof ze, ondanks het feit dat ze kostwinner zijn, tijdig thuis willen zijn om de zorgen voor het gezin op zich te nemen.

FIGUUR 7.7: RITME VAN ARBEID NAAR PARTNERSITUATIE, OP WEEKDAGEN (16 TOT 64 JARIGEN) – TOR'99



TABEL 7.11: AANVANGS- EN EINDTIJDEN VAN DAGTAAK, OP WEEKDAGEN (16 TOT 64 JARIGEN) – TOR'99

	Zonder partner		Niet-werkende partner		Werkende partner	
	Man	Vrouw	Man	Vrouw	Man	Vrouw
Aanvang dagtaak (35,5%)	7u40-7u50	8u20-8u30	7u30	7u50-8u00	7u30-7u40	8u00-8u10
Einde dagtaak (35,5%)	17u10-17u20	17u20	17u10	16u20-16u30	17u20-17u30	16u30-16u40

TABEL 7.12: PIEKMOMENTEN EN PROPORITIES VOOR ARBEID, OP WEEKDAGEN (16 TOT 64 JARIGEN) – TOR'99

		Zonder partner		Niet werkende part.		Werkende partner	
		Man	Vrouw	Man	Vrouw	Man	Vrouw
Arbeid	Piekmoment voormiddag	11u10	10u40	10u50	10u50	10u40	10u40
	% dat werkt op	71,95%	61,95%	76,59	74,71	76,39	65,83%
Arbeid	Piekmoment namiddag	13u50	14u40	14u50	13u20	14u30	14u40
	% dat werkt op piekmoment	69,34%	59,68%	75,09%	61,07	73,53%	55,59%

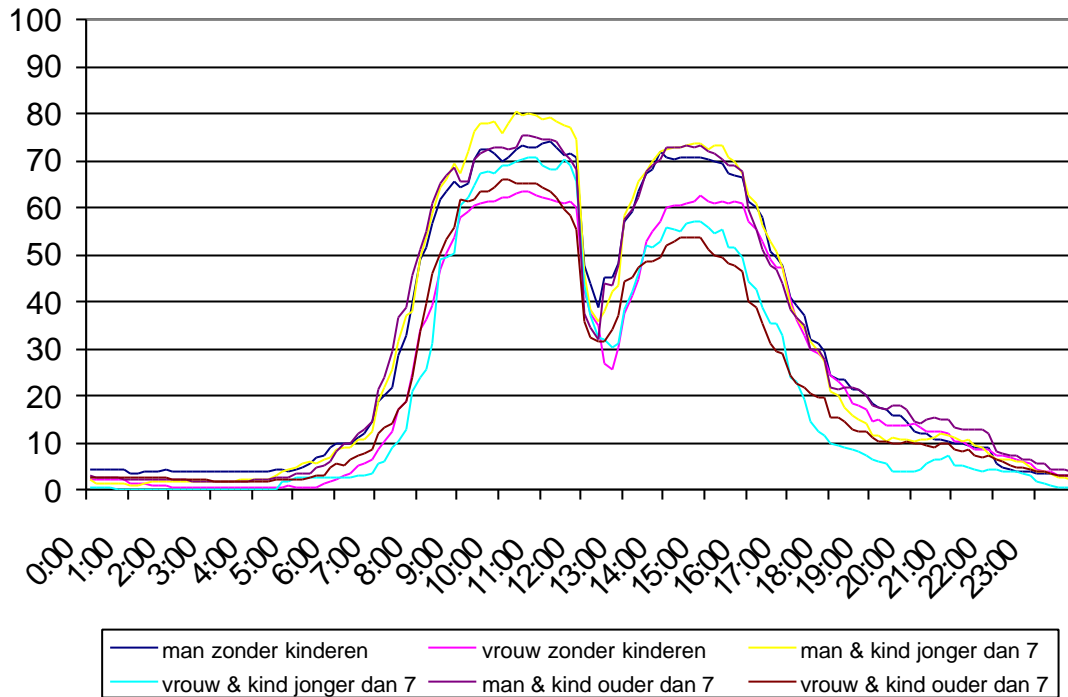
Op figuur 7.7 zien we duidelijk dat de vrouwen zonder partner globaal genomen op een later tijdstip starten met werken, ze stoppen echter ook later dan de twee andere groepen en ze vertonen opvallend veel arbeidsactiviteit gedurende de avonduren en de nacht. Dit stemt overeen

met onze vorige bevindingen dat personen zonder partner meer participeren aan flexibele arbeid. Deze arbeid op afwijkende uren is bij vrouwen zonder partner vooral zichtbaar tot 24u 's nachts. In de vroege uren, tussen 24u en 6u 's morgens zijn het de mannen zonder partner die het vaakst werken. Bij de mannen is dit de enige groep die enigszins afwijkt van het collectieve arbeidspatroon. Tussen mannen met een werkende partner en mannen met een niet-werkende partner zijn er nauwelijks verschillen merkbaar. Niet qua proportie werkenden op de piekmomenten en ook niet qua aanvangs- en eindtijden van de dagtaak.

7.2.5. Kinderen

Mannen met kinderen participeren meer op de piekmomenten (zowel in de voormiddag als in de namiddag) dan mannen zonder kinderen. Men zou kunnen veronderstellen dat deze laatste groep vaker 's avonds en 's nachts werkt maar dit is niet het geval. We zien op figuur 7.8 ook dat mannen met kinderen onder de 7 jaar 's avonds tussen 18u en 20u minder werken dan mannen zonder kinderen en mannen met kinderen ouder dan 7. Vrouwen zonder kinderen participeren het minst in de voormiddag (63% t.o.v. 70% en 66% op het piekmoment) en het meest in de namiddag (62% t.o.v. 57% en 53%) (tabel 7.14). De deelname van arbeid is het meest stabiel voor deze groep, de vrouwen met kinderen werken 's namiddags veel minder dan in de voormiddag. Vrouwen met kinderen – en vooral die met jonge kinderen – werken ook het minst vaak tijdens de avond- en nachturen.

FIGUUR 7.8: RITME VAN ARBEID NAAR KINDEREN, OP WEEKDAGEN (16 TOT 64 JARIGEN) – TOR'99



TABEL 7.13: AANVANGS- EN EINDTIJDEN VAN DAGTAAK, OP WEEKDAGEN (16 TOT 64 JARIGEN) – TOR'99

	Zonder kinderen		Kinderen jonger dan 7		Kinderen ouder dan 7	
	Man	Vrouw	Man	Vrouw	Man	Vrouw
Aanvang dagtaak (35,5%)	7u40-7u50	8u00-8u10	7u30-7u40	8u20-8u30	7u20-7u30	8u-8u10
Einde dagtaak (35,5%)	17u20-17u30	17u10-17u20	17u10-17u20	16u40	17u10-17u20	16u20

TABEL 7.14: PIEKMOMENTEN EN PROPORITIES VOOR ARBEID, OP WEEKDAGEN (16 TOT 64 JARIGEN) – TOR'99

		Zonder kinderen		Kinderen jonger dan 7		Kinderen ouder dan 7	
		Man	Vrouw	Man	Vrouw	Man	Vrouw
Arbeid	Piekmoment voormiddag	11u10	10u40	10u20	10u50	10u40	10u10
	% dat werkt op piekmoment	73,92%	63,68%	80,45%	70,88%	75,40%	66,13%
Arbeid	Piekmoment namiddag	13u50	14u50	14u50	14u50	14u30	14u30
	% dat werkt op piekmoment	71,89%	62,40%	73,80%	57,20%	73,29%	53,87%

Indien we de aanvangs- en eindtijden bekijken, zien opnieuw we een duidelijk verschil tussen de mannen en vrouwen (zie tabel 7.13). Vrouwen – dat stelden we reeds vast – beginnen over het algemeen later met werken en stoppen vroeger dan mannen. Vrouwen starten ten

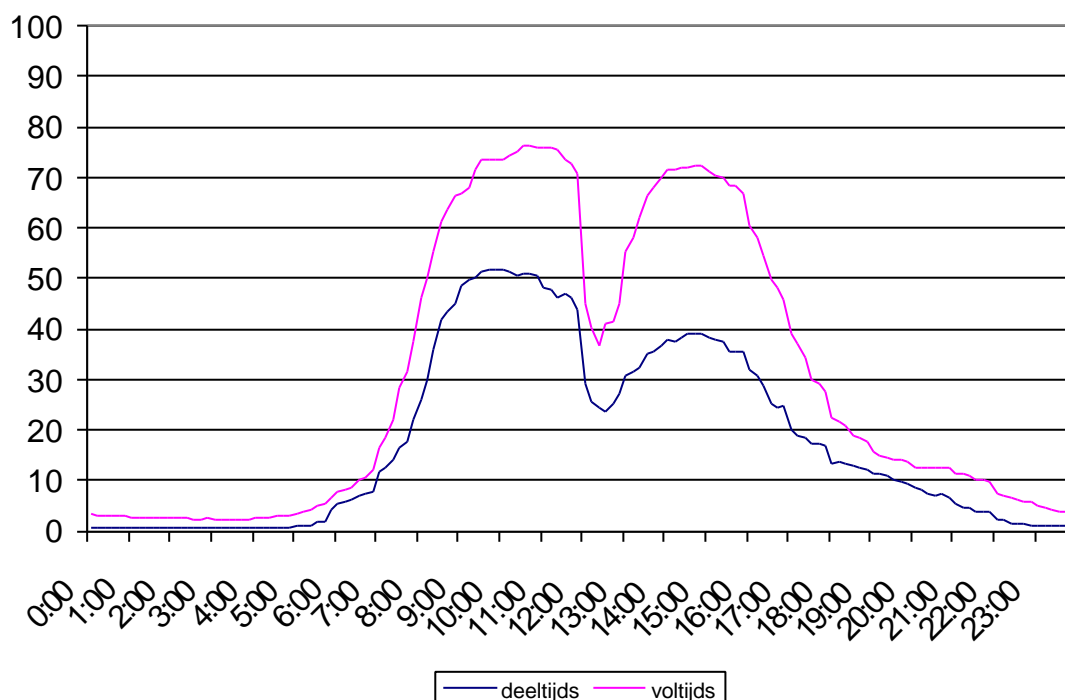
vroegste omstreeks 8u tegenover 7u30' bij de mannen. Bij de vrouwen onderling zijn er eveneens verschillen merkbaar. Zoals we reeds in de grafiek konden zien stoppen vrouwen met kinderen veel vroeger met werken ($\pm 16u30'$) dan vrouwen zonder kinderen ($\pm 17u15'$). Bij de mannen onderling zijn er weinig verschillen merkbaar in de begin- en eindtijden van de job.

7.3. Ritmes van de arbeid naar jobkenmerken

7.3.1. Voltijds en deeltijds werkenden

De deeltijds werkenden zijn over de ganse werkdag proportioneel minder sterk vertegenwoordigd dan de voltijds werkenden (figuur 7.9). In de voormiddag is, op het piekmoment, slechts 1 op 2 deeltijds werkenden aan de slag. 's Namiddags is de opkomst van de deeltijds werkenden nog lager.

FIGUUR 7.9: RITME VAN ARBEID NAAR VOLTIJDS/DEELTIJDS, OP WEEKDAGEN (16 TOT 64 JARIGEN) – TOR'99



TABEL 7.15: AANVANGS- EN EINDTIJDEN VAN DAGTAAK, OP WEEKDAGEN (16 TOT 64 JARIGEN) – TOR'99

	Alle werkenden	Deeltijds	Voltijds
Aanvang dagtaak (35,5%)	7u50	8u20	7u40 – 7u50
Einde dagtaak (35,5%)	17u00	15u30	17u10 – 17u20

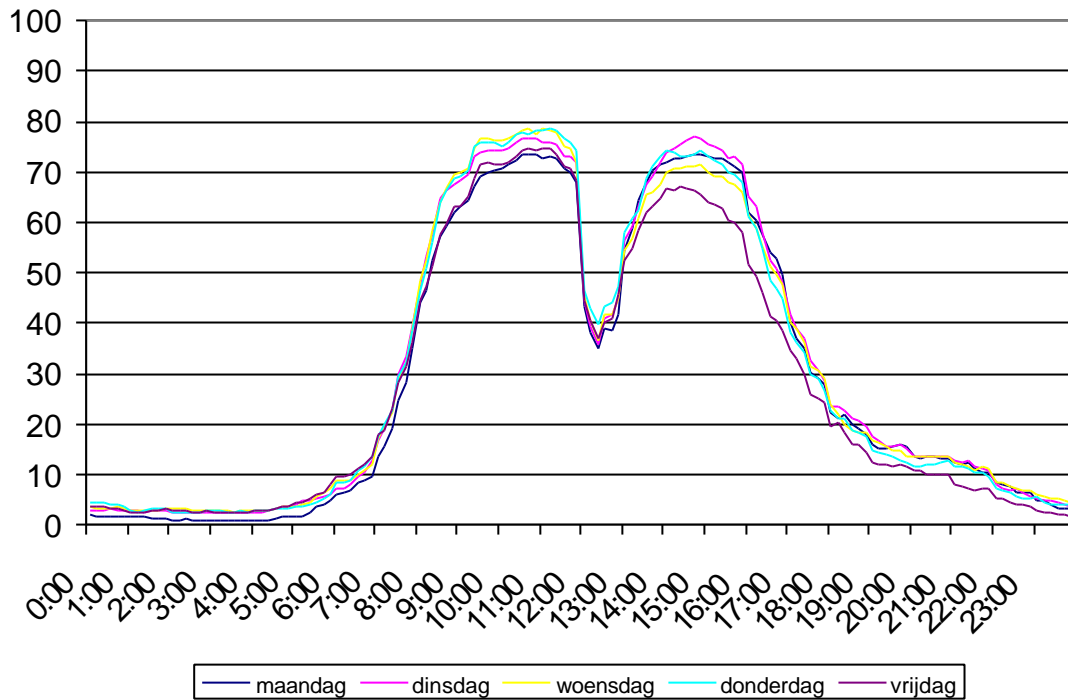
TABEL 7.16: PIEKMOMENTEN EN PROPORITIE VOOR ARBEIDSGERELATEERDE VARIABELEN, OP WEEKDAGEN (16 TOT 64 JARIGEN) – TOR'99

		Deeltijds	Voltijds
Arbeid	Piekmoment voormiddag	9u40	11u10
	% dat werkt op piekmoment	51,63%	76,04%
	Piekmoment namiddag	14u30	14u50
	% dat werkt op piekmoment	38,93%	72,39%
Onderweg naar job	Piekmoment 's morgens	7u40	7u40
	% dat onderweg is op piektijd	8,93%	15,62%
	Piekmoment 's avonds	17u00	17u00
	% dat onderweg is op piektijd	8,7%	12,35%

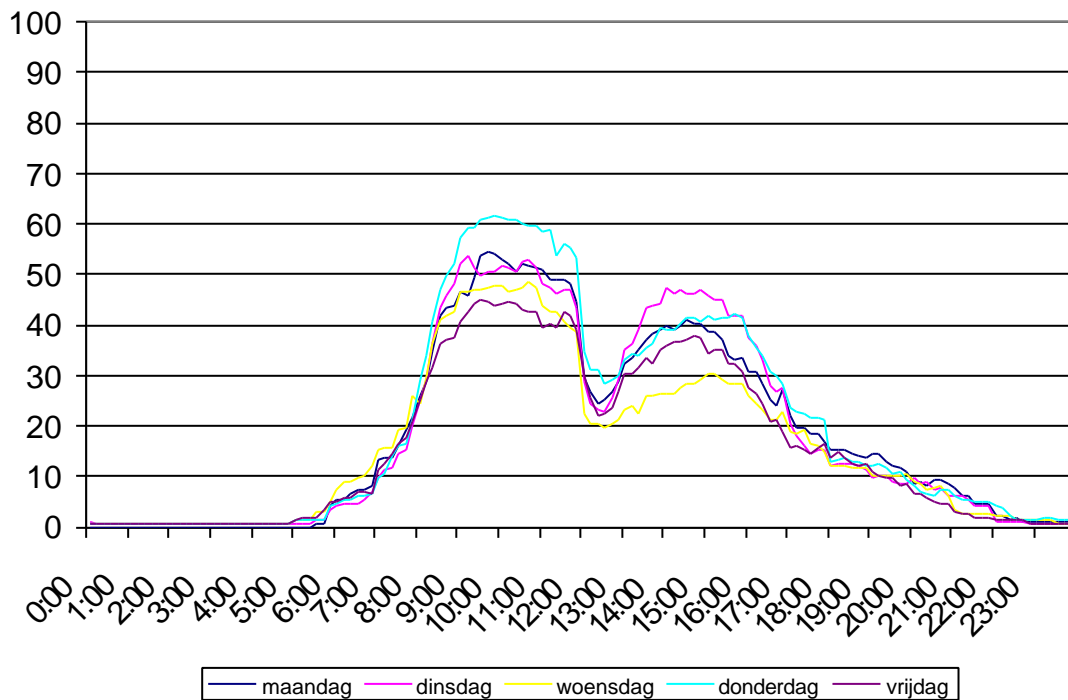
De parameters uit tabel 7.15 bevestigen wat de grafiek visueel duidelijk maakt. Indien we een gemiddelde nemen van alle deeltijds werkenden zien we dat zij gemiddeld later starten met hun job, omstreeks 8u20', en veel vroeger stoppen, rond 15u30', dan de voltijdsen. Bij voltijdsen start de dagtaak tussen 7u40' en 7u50' en ze stoppen met werken rond 17u10'. Het ritme van de deeltijds werkenden loopt echter volledig parallel met dat van de voltijdsen, wat duidelijk aangeeft dat deeltijds werk niet gepaard gaat met atypische werktijden.

Voorgaande resultaten gelden voor de gemiddelde werkdag. Het is echter de vraag of er voor de deeltijdsen wel zoiets bestaat als 'de gemiddelde werkdag'? Werken zij op alle dagen ongeveer even lang of zijn er dagen dat er meer of minder wordt gewerkt? En zien we hier verschillen met het arbeidspatroon van de voltijds werkenden. Indien we beide ritmegrafieken voor de verschillende weekdays van voltijdsen en deeltijdsen vergelijken (figuur 7.10 & 7.11) valt het direct op dat de voltijds werkenden een veel geregelder arbeidspatroon kennen dan de deeltijds werkenden. De aanvangs- en eindtijden, alsook de proportie werkenden verschillen nauwelijks op de diverse weekdays, met uitzondering van vrijdagmiddag. De voltijds werkenden stoppen die dag wat vroeger om het weekend te kunnen starten. Anders is het gesteld met de deeltijds werkenden. Zij werken wekelijks een aantal uren of dagen minder en stappen dus af van het klassieke tijdspatroon van een 'fulltime' job.

FIGUUR 7.10: RITME VAN ARBEID VOOR DE VOLTIJDS WERKENDEN, OP WEEKDAGEN (16 TOT 64 JARIGEN) – TOR'99



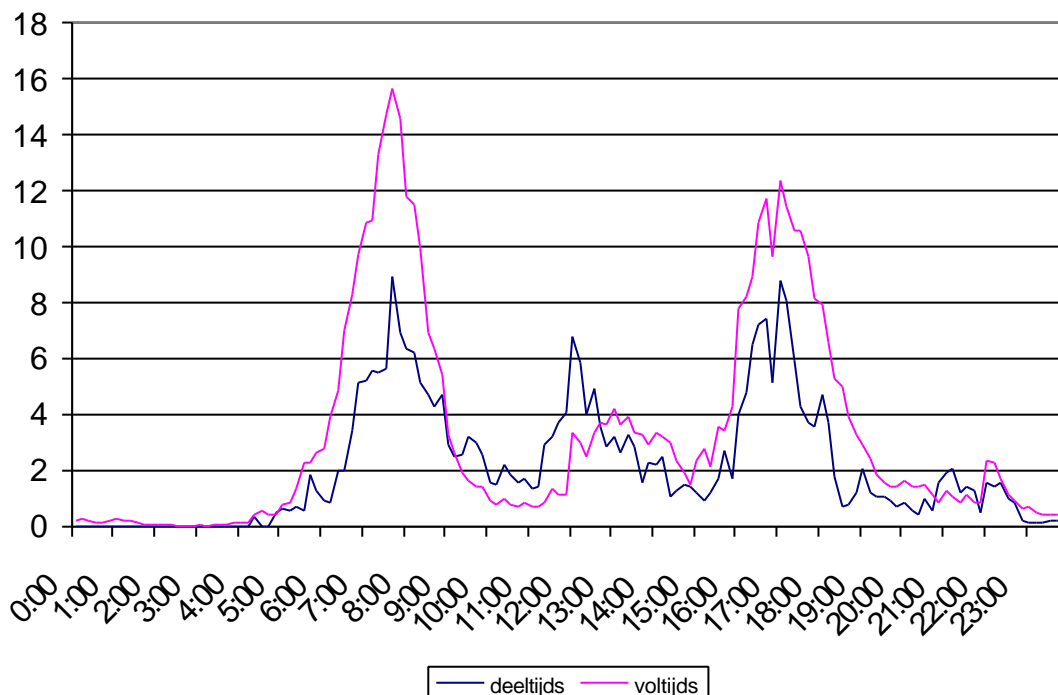
FIGUUR 7.11: RITME VAN ARBEID VOOR DE DEELTIJDS WERKENDEN, OP WEEKDAGEN (16 TOT 64 JARIGEN) – TOR'99



De aanvangstijden van de job wijken op de verschillende weekdays nauwelijks van elkaar af, maar niet alle weekdays zijn even populair om te werken bij de deeltijdsen. Op donderdagvoormiddag zijn de meeste

deeltijdsen aan het werk, op het piekmoment van die dag zijn 60% van hen aan de slag. Vrijdagvoormiddag zijn er slechts 45% van de deeltijdsen aan het werk. Dat deeltijdse arbeid een manier is voor vrouwen om arbeid en gezin te combineren blijkt evengoed uit de grafiek. Woensdagnamiddag wordt er door zeer weinig deeltijds werkenden gewerkt, op dat moment dienen ze immers beschikbaar te zijn om de kinderen op te vangen. Ook vrijdagnamiddag wordt er proportioneel minder gewerkt. Deeltijds arbeidende personen werken dus gevoelig minder op woensdag (schoolvrije namiddag) en vrijdag (poetsdag).

FIGUUR 7.12: RITME VAN WOON-WERK VERKEER NAAR DEELTIJDS/VOLTIJDS (16 TOT 64 JARIGEN) – TOR'99



Uit de grafiek met de verplaatsingstijden van de twee groepen blijkt dat er zowel 's morgens als 's avonds meer personen onderweg zijn die voltijds werken (figuur 7.12). Dit is niet zo verwonderlijk daar we in voorgaande grafieken reeds zagen dat de voltijds werkenden sowieso meer werken op die tijdstippen. Beide groepen kennen een piekmoment op identieke tijdstippen, om 7u40' en 17u zijn blijkbaar de meeste mensen onderweg. De ritmefiguur suggereert dat de deeltijdsen zowel 's morgens als 's avonds minder lang onderweg zijn. Dit wijst erop dat de deeltijds werkenden gemiddeld dichterbij huis werken dan de voltijdsen. Dit wordt bevestigd door de enquêteresultaten (zie tabel 7.17). Deeltijds werkenden zijn oververtegenwoordigd en voltijds werkenden zijn ondervertegenwoordigd in reistijden van minder dan 20 minuten. De gemiddelde reistijd voor een voltijdse werknemer is 25 minuten tegenover 20 minuten voor een deeltijdse werknemer. De gemiddelde woon-werk afstand voor beide groepen is respectievelijk 18 en 12 kilometer. Eveneens opvallend is het feit dat de deeltijds werkenden zich

's middags meer van en naar het werk verplaatsen. Wellicht is dit een gevolg van het feit dat een aantal personen enkel in de voormiddag of in de namiddag werken en hierdoor genoodzaakt zijn om zich tijdens de middag te verplaatsen.

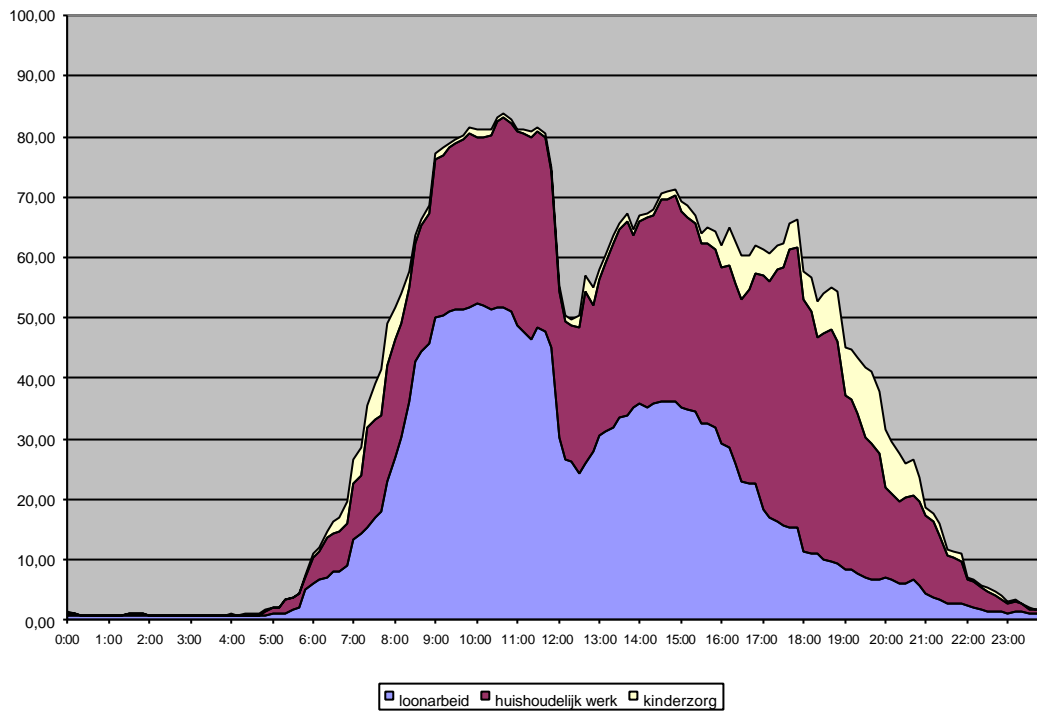
TABEL 7.17: VERPLAATINGSGEDRAG NAAR DEELTIJDS/VOLTIJDS VOOR EEN ENKELE REIS NAAR HUN JOB (16 TOT 64 JARIGEN) – TOR'99

	t/m 10 min.*	t/m 20 min.*	t/m 45 min.*	Meer dan 45 min.*	Gemiddelde reistijd*	Gemiddeld aantal km*
Voltijds	33,3%	26,3%	26,3%	14,2%	0:25	18
Deeltijds	43,1%	30,6%	18,1%	8,1%	0:20	12

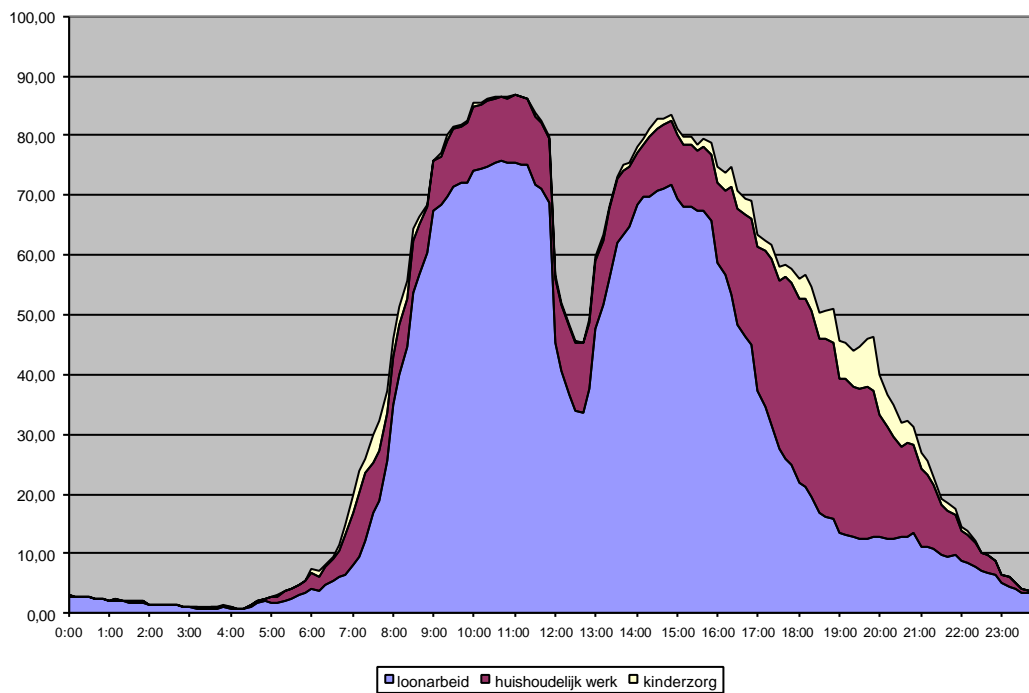
* $p < 0,05$

Vaak wordt er verondersteld dat deeltijds werkenden minder uren per week werken om over meer tijd te beschikken voor huishoudelijke activiteiten zoals koken, wassen, boodschappen doen... en omwille van de zorg voor de kinderen. In de figuren 7.13 en 7.14 worden de cumulatieve percentages weergegeven voor arbeid, huishoudelijk werk en verzorging en opvoeding van de kinderen opgesplitst voor voltijds en deeltijds werkende vrouwen. Uit deze grafieken blijkt duidelijk dat deeltijds werkenden even actief zijn als voltijds werkenden tijdens een gemiddelde werkdag. Het ritme van de totale werklast loopt opvallend parallel. In de voormiddag wordt door beide groepen ongeveer evenveel gewerkt, in de namiddag is het werk van de voltijdsen iets meer geconcentreerd. Bij deeltijdsen is de curve meer afgeplat en uitgerokken; net als bij de werkenden met een hoge werklast wordt de avond voor een deel ingepalmd door arbeidstaken. De deeltijds werkenden kennen echter duidelijk een andere invulling van hun werkdag. Naast de loonarbeid die ze verrichten, steken ze overdag maar ook 's avonds veel tijd in huishoudelijke activiteiten. Daarenboven nemen ze 's morgens en 's avonds tijd om met de opvoeding en verzorging van de kinderen bezig te zijn. Bij de voltijds werkenden is het aandeel van huishoudelijk werk en kindercare aanzienlijk minder, 's avonds wordt er wel nog wat tijd voorzien voor deze activiteiten. Het peil blijft echter beduidend lager dan bij de deeltijds werkenden. Daar waar vroeger de huisvrouw verantwoordelijk was voor de bufferfunctie wordt die vandaag ten dele overgenomen door de deeltijds werkenden. Het is duidelijk een strategie om arbeid, kindercare en de zorg voor het huishouden met elkaar te combineren.

FIGUUR 7.13: DEELTIJDS WERKENDE VROUWEN NAAR BETAALDE BEROEPSARBEID, HUISHOUDELIJK WERK & KINDERZORG, OP WEEKDAGEN (16 TOT 64 JARIGEN) – TOR'99



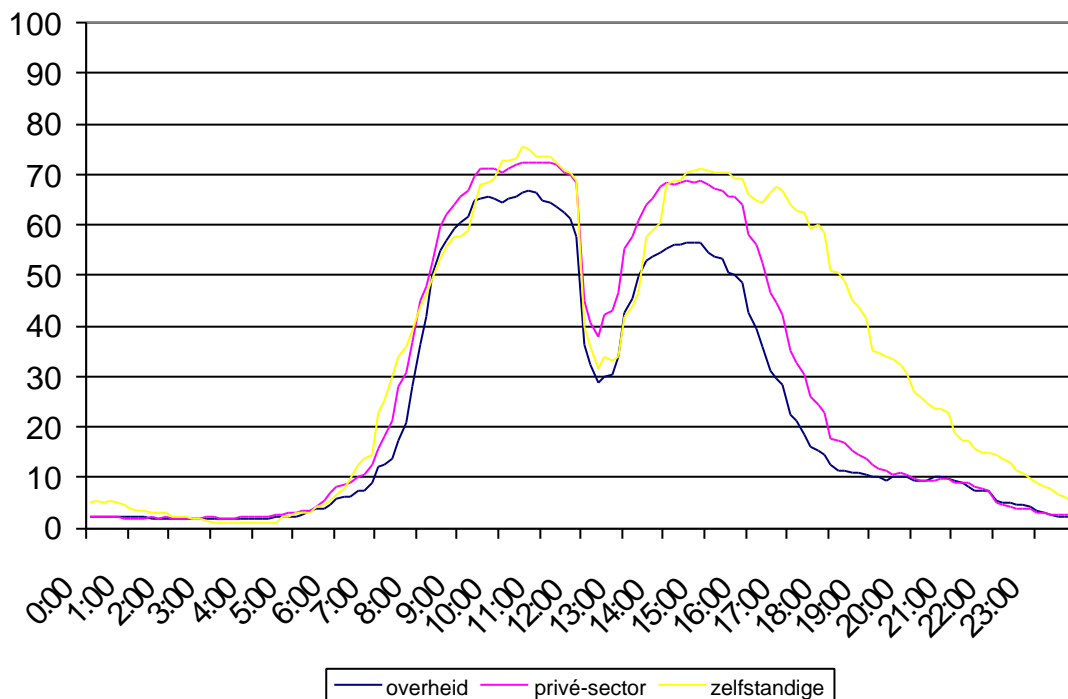
FIGUUR 7.14: VOLTIJDS WERKENDE VROUWEN NAAR BETAALDE BEROEPSARBEID, HUISHOUDELIJK WERK & KINDERZORG, OP WEEKDAGEN (16 TOT 64 JARIGEN) – TOR'99



7.3.2. Sector van tewerkstelling

Er bestaan duidelijke verschillen in het werkritme van de drie sectoren die we onderscheiden (zie figuur 7.15). De proportie werkenden is zowel in de voormiddag als in de namiddag het laagst bij de personen die voor de overheid werken. De verschillen zijn vooral in de namiddag spectaculair. Omstreeks 14u50' is 56% van de personen die voor de overheid werken aan de slag, 68% van de werkers in de privé-sector en 71% van de zelfstandigen. De aanvangstijd van de dagtaak loopt vrij parallel voor de drie sectoren. Grote verschillen treden op indien we kijken wanneer de Vlaming op een gemiddelde weekdag stopt met werken. De kortste werkdagen worden gemaakt door de personen die in overheidsdienst werken. Het verschil met de zelfstandigen die lange werkdagen maken is zeer groot.

FIGUUR 7.15: RITME VAN ARBEID NAAR SECTOR, OP WEEKDAGEN (16 TOT 64 JARIGEN) – TOR'99



In tabel 7.18 worden de verschillende begin- en eindtijden voor de drie sectoren weergegeven. Personen die op een doorsnee werkdag voor de overheid werken, gaan omstreeks 16u20' naar huis. Het einde van de dagtaak ligt voor de personen die in de privé-sector werken rond 17u. De grootste afwijking zien we bij de zelfstandigen, op een gemiddelde werkdag zijn zij tot 19u 's avonds actief bezig met hun job.

TABEL 7.18: AANVANGS- EN EINDTIJDEN VAN DAGTAAK, OP WEEKDAGEN (16 TOT 64 JARIGEN) – TOR'99

	Alle werkenden	Overheid	Privé-sector	Zelfstandigen
Aanvang dagtaak (35,5%)	7u50	8u00	7u40 – 7u50	7u40
Einde dagtaak (35,5%)	17u00	16u20	17u00	19u00

TABEL 7.19: PIEKMOMENTEN EN PROPORTIES VOOR ARBEIDSGERELATEERDE VARIABLEN, OP WEEKDAGEN (16 TOT 64 JARIGEN) – TOR'99

		Overheid	Privé	Zelfstandigen
Arbeid	Piekmoment voormiddag	10u40	11u00	10u30
	% dat werkt op piekmoment	66,87%	72,50%	75,55%
	Piekmoment namiddag	14u40	14u50	14u50
	% dat werkt op piekmoment	56,62%	68,70%	71,30%
Onderweg	Piekmoment 's morgens	7u50	7u40	7u00
	% dat onderweg is op piektijd	17,80%	15,40%	5,21%
	Piekmoment 's avonds	17u00	16u40	17u30
	% dat onderweg is op piektijd	14,67%	12,98%	4,06%

Het verplaatsingsgedrag van de personen die in een overheidsdienst en in de privé-sector werken is vrij gelijkaardig (zie tabel 7.19). Ze begeven zich min of meer op dezelfde momenten op de baan en zijn proportioneel ongeveer met evenveel onderweg.

TABEL 7.20: VERPLAATINGSGEDRAG NAAR SECTOR VOOR EEN ENKELE REIS NAAR HUN JOB (16 TOT 64 JARIGEN) – TOR'99

	t/m 10 min.*	t/m 20 min.*	t/m 45 min.*	Meer dan 45 min.*	Gemiddelde reistijd*	Gemiddeld aantal km*
Overheid	33,8%	24,1%	22,2%	19,9%	0:27	19
Privé-sector	34,3%	29,3%	25,9%	10,5%	0:24	20
Zelfstandig	50,0%	27,8%	19,4%	2,8%	0:17	5

* $p < 0,05$

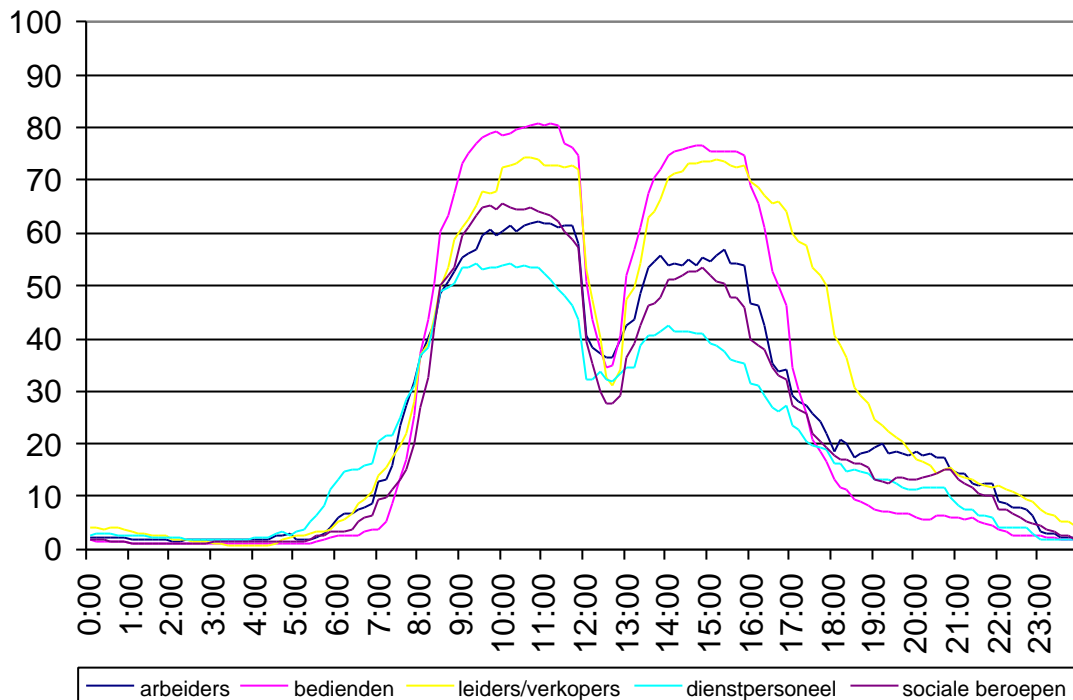
Personen die in een overheidsinstelling werken, hebben meer dan de anderen een reistijd van meer dan 45 minuten (zie tabel 7.20). De gemiddelde reistijd van deze groep bedraagt 27 minuten. De personen die in de privé-sector werken, hebben een gemiddelde reistijd van 24 minuten. Opmerkelijk is dat deze groep gemiddeld een iets langere afstand dient te overbruggen. De zelfstandigen vertonen ook hier een afwijkend patroon. Zoals te verwachten zijn ze 's morgens vroeger op de baan en het piekmoment 's avonds is ook later. Zelfstandigen verplaatsen zich echter relatief weinig van en naar het werk. Dit heeft natuurlijk te maken met het feit dat vele zelfstandigen een eigen zaak hebben die aan

huis is gevestigd. Gemiddeld genomen wonen de zelfstandigen op 5 km van hun zaak.

7.3.3. Aard van tewerkstelling

Omwille van de complexiteit van de grafieken beperken we ons ook hier tot het bespreken van de arbeidstijden en laten we de verplaatsingstijden achterwege. De bedienden en de leiders/verkopers volgen het duidelijkst een collectief arbeidsritme: ze zijn proportioneel het meest vertegenwoordigd op de piekmomenten (respectievelijk 80% en 74% in de voormiddag en 76% en 73% in de namiddag) (zie figuur 7.16 en tabel 7.22). De arbeiders zijn met minder personen aan de slag overdag maar werken dan weer het vaakst tijdens de avonduren. Van het dienstpersoneel werkt slechts 54% en van de personen met een sociaal beroep 64% op het piekmoment in de voormiddag. In de namiddag wordt er nog minder geparticipeerd aan arbeid door deze twee beroepsgroepen. We kunnen de lage deelname van deze twee groepen echter grotendeels verklaren door het groot aantal personen dat deeltijds werkt in deze beroepscategorieën (zie hoofdstuk 2).

FIGUUR 7.16: RITME VAN ARBEID NAAR AARD VAN TEWERKSTELLING, OP WEEKDAGEN (16 TOT 64 JARIGEN) – TOR'99



TABEL 7.21: AANVANGS- EN EINDTIJDEN VAN DAGTAAK, OP WEEKDAGEN (16 TOT 64 JARIGEN) – TOR'99

	Arbeiders	Bedienden	Leiders en verkopers	Dienstpersoneel	Sociale professies
Aanvang dagtaak (35,5%)	7u20	7u50-8u00	7u50-8u00	7u50-8u00	8u10-8u20
Einde dagtaak (35,5%)	16u50-17u00	16u50-17u00	18u20-18u30	15u40	16u20-16u30

TABEL 7.22: PIEKMOMENTEN EN PROPORTIES VOOR ARBEID, OP WEEKDAGEN (16 TOT 64 JARIGEN) – TOR'99

		Arbeiders	Bedienden	Leiders en verkopers	Dienstpersoneel	Sociale professies
Arbeid	Piekmoment voormiddag	10u30	11u10	10u40	10u10	9u40
	% dat werkt op piekmoment	73,24%	80,96%	74,45%	54,16%	64,27
	Piekmoment namiddag	13u50	14u40	15u10	14u00	14u50
	% dat werkt op piekmoment	71,92%	76,82%	73,94%	42,55%	53,47

Op basis van de begin- en eindtijden, merken we dat de leiders en verkopers (vaak zelfstandigen) de langste dagen maken (tabel 7.21). Dit is ook duidelijk zichtbaar op grafiek 7.16. Ze starten gemiddeld rond 7u50' à 8u en werken wel tot 18u20' à 18u25'. Het collectieve ritme van de bedienden is manifest in de grafiek, hun arbeidstijden zijn het duidelijkst afgebakend tussen 8 en 17 uur. Het werkritme van het dienstpersoneel daarentegen vertoont geen duidelijke pieken. We zagen eerder dat er onder het dienstpersoneel veel deeltijdsen zijn, wat de

afgevlakte curve kan verklaren. Het is opvallende dat de sociale professies in grote mate het arbeidsritme van de arbeiders volgen. De sociale professies beginnen 's morgens wel iets later en een deel van de arbeiders (een kleine 20%) blijft nog actief blijft tussen 18 en 21 uur.

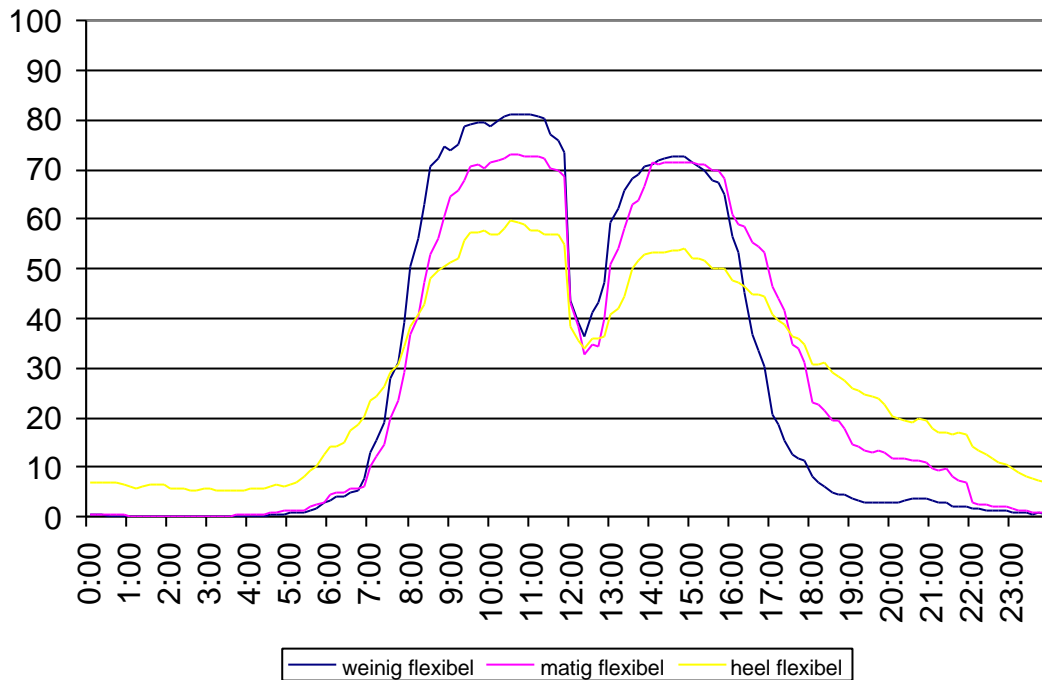
7.4. Ritmes van de arbeid en arbeidstijdregimes

7.4.1. Temporele flexibiliteit

Figuur 7.17 illustreert heel duidelijk het verschillend arbeidsritme van de diverse groepen flexibele werknemers. In de grafiek onderscheiden we drie categorieën m.b.t. temporele flexibiliteit door middel van de somschaal die samengesteld werd op basis van de antwoorden m.b.t. afwijkende werktijden (cfr. Hoofdstuk 4, paragraaf 4.1.2)¹⁴. De personen die weinig geconfronteerd worden met flexibele arbeidstijden, en dus meestal op gewone tijdstippen werken, kennen inderdaad een zeer regelmatig arbeidspatroon en werken effectief bijna uitsluitend tijdens de gewone daguren. De personen in jobs met matige temporele flexibiliteit starten ongeveer op hetzelfde tijdstip dan de personen die weinig flexibel zijn maar werken vaker tijdens de avond (tot 24u). De personen met een hoge mate van flexibiliteit onderscheiden zich zeer duidelijk van de overige twee groepen. Een groot aantal van deze personen werkt 's avonds (tot 24u) en ook tijdens de vroege ochtenduren wordt er door deze groep vaker gewerkt dan bij de anderen.

¹⁴ De groep die het minst geconfronteerd wordt met temporele flexibiliteit wordt gevormd door 36,8% van de respondenten die 0 scoren op de somschaal die loopt van 0 tot 100. Deze groep wordt met geen enkele vorm van temporele flexibiliteit geconfronteerd. De middencategorie omvat 27,8% van de respondenten met een score tussen 1 en 30 en de meest flexibelen hebben een score van meer dan 30 en vertegenwoordigen 35,4% van de werkenden.

FIGUUR 7.17: RITME VAN ARBEID NAAR TEMPORELE FLEXIBILITEIT, OP WEEKDAGEN (16 TOT 64 JARIGEN) – TOR'99



TABEL 7.23: AANVANGS- EN EINDTIJDEN VAN DAGTAAK, OP WEEKDAGEN (16 TOT 64 JARIGEN) – TOR'99

	Weinig flexibel	Matig flexibel	Zeer flexibel
Aanvang dagtaak (35,5%)	7u40-7u50	7u50-8u00	7u50-8u00
Einde dagtaak (35,5%)	16u30-16u40	17u20-17u30	17u40

TABEL 7.24: PIEKMOMENTEN EN PROPORTIES VOOR ARBEID, OP WEEKDAGEN (16 TOT 64 JARIGEN) – TOR'99

		Weinig flexibel	Matig flexibel	Zeer flexibel
Arbeid	Piekmoment voormiddag	10u40	10u40	10u30
	% dat werkt op piekmoment	81,11%	73,08%	59,68%
	Piekmoment namiddag	14u50	14u40	14u30
	% dat werkt op piekmoment	72,82%	71,56%	53,60%

De drie onderscheiden categorieën verschillen nauwelijks voor wat betreft de aanvangstijden van hun werk (zie tabel 7.23). Gemiddeld starten ze ongeveer op hetzelfde tijdstip (omstreeks 7u50'). De personen die weinig flexibele arbeid verrichten stoppen echter veel vroeger met werken (16u30' à 16u40'). De personen die matig flexibele arbeid verrichten, stoppen rond 17u20' à 17u30'. Een deel van de personen die zeer flexibel is, eindigt rond 17u40'. Zoals we in de grafiek zagen werkt een ander deel van de flexibele werknemers vooral tijdens de avond en

nacht. Ook uit tabel 7.24 blijkt dat de werkenden met een grote mate van temporele flexibiliteit in minder mate een collectief arbeidsritme volgen. Zelfs op de piekmomenten is nooit 60% tegelijk aan het werk.

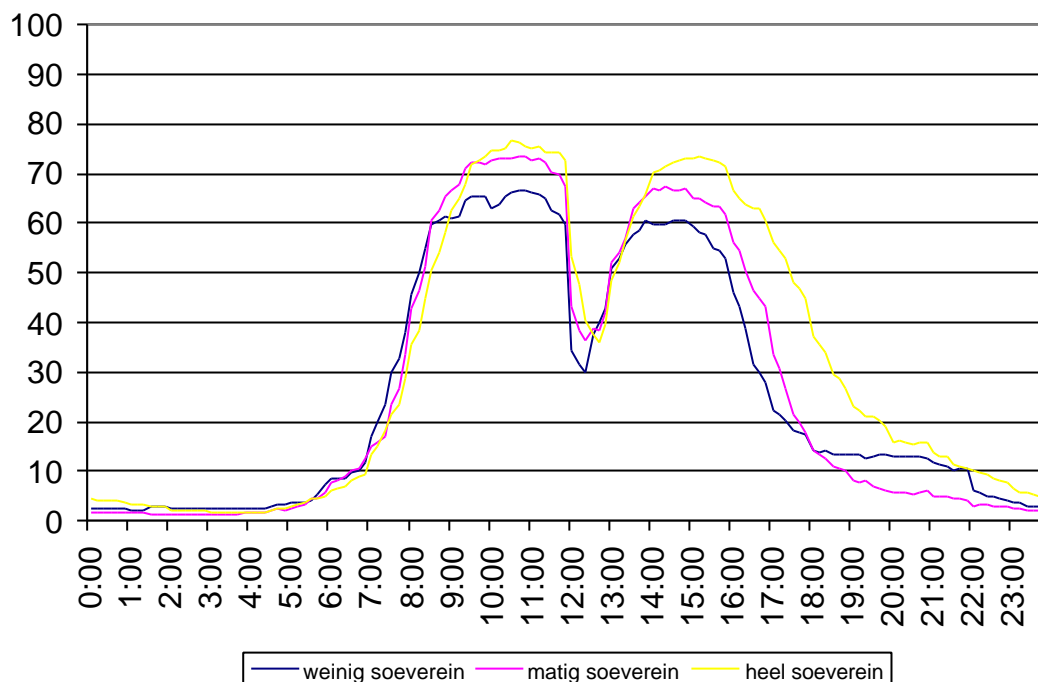
7.4.2. Tijdsoevereiniteit

In figuur 7.18 onderscheiden we drie categorieën naar tijdsoevereiniteit op basis van de somschaal samengesteld met de antwoorden op de 3 vragen die betrekking hebben op soevereiniteit (voorspelbaarheid einde van de werkdag, tijdsoevereiniteit en zeggenschap op het werk)¹⁵. De arbeidsritmes naar tijdsoevereiniteit sluiten aan bij wat we reeds eerder vaststelden (zie figuur 7.18). De personen die over veel soevereiniteit beschikken en weinig gecontroleerd worden, werken opvallend later 's avonds dan de overige twee groepen. Ook de personen met een matige soevereiniteit werken 's namiddags gemiddeld later dan de personen zonder soevereiniteit. Na 18u keren de rollen hier echter om. Dan zijn het de personen met geen of weinig soevereiniteit die vaker werken dan de personen met een matige soevereiniteit. Dit kan verklaard worden door het feit dat in de subgroep lage soevereiniteit meer personen zitten met een lage scholing en daardoor ook meer personen die in ploegen werken.

Kijken we naar de begin- en eindtijden voor de groepen met een verschillende mate van soevereiniteit dan merken we dat de personen met het minste soevereiniteit het vroegst starten met werken en ook het eerste stoppen (zie tabel 7.25). Dit stemt overeen met de vaststelling dat flexibiliteit en soevereiniteit samenhangen. Dit zien we ook bij de personen met een hoge mate van soevereiniteit. Zij starten later met werken en werken ook later door. De werktijd van de meest tijdsovereinen deint duidelijk uit naar de avonduren. Opvallend is wel dat diegenen met de meeste soevereiniteit het meest het collectieve arbeidsritme volgen (zie tabel 7.26). Zowel in de voormiddag, als in de namiddag is ongeveer drie kwart aan het werk. Wellicht is dat een gevolg van het feit dat werkenden met veel tijdsoevereiniteit in grotere mate voltijds werken.

¹⁵ De groep die met de minste soevereiniteit wordt gevormd door 43% van de respondenten met een score van 20 of minder op de somschaal die loopt van 0 tot 100. De middencategorie omvat 27% van de respondenten met een score tussen 20 en 40 en de meest soevereinen hebben een score van meer dan 40 en vertegenwoordigen 30% van de werkenden.

FIGUUR 7.18: RITME VAN ARBEID NAAR TIJDISOEVEREINTEIT, OP WEEKDAGEN (16 TOT 64 JARIGEN) – TOR'99



TABEL 7.25: AANVANGS- EN EINDTIJDEN VAN DAGTAAK, OP WEEKDAGEN (16 TOT 64 JARIGEN) – TOR'99

	Weinig soeverein	Matig soeverein	Zeer soeverein
Aanvang dagtaak (35,5%)	7u40-7u50	7u50-8u00	8u00
Einde dagtaak (35,5%)	16u20-16u30	16u50-17u00	18u10

TABEL 7.26: PIEKMOMENTEN EN PROPORITIES VOOR ARBEID, OP WEEKDAGEN (16 TOT 64 JARIGEN) – TOR'99

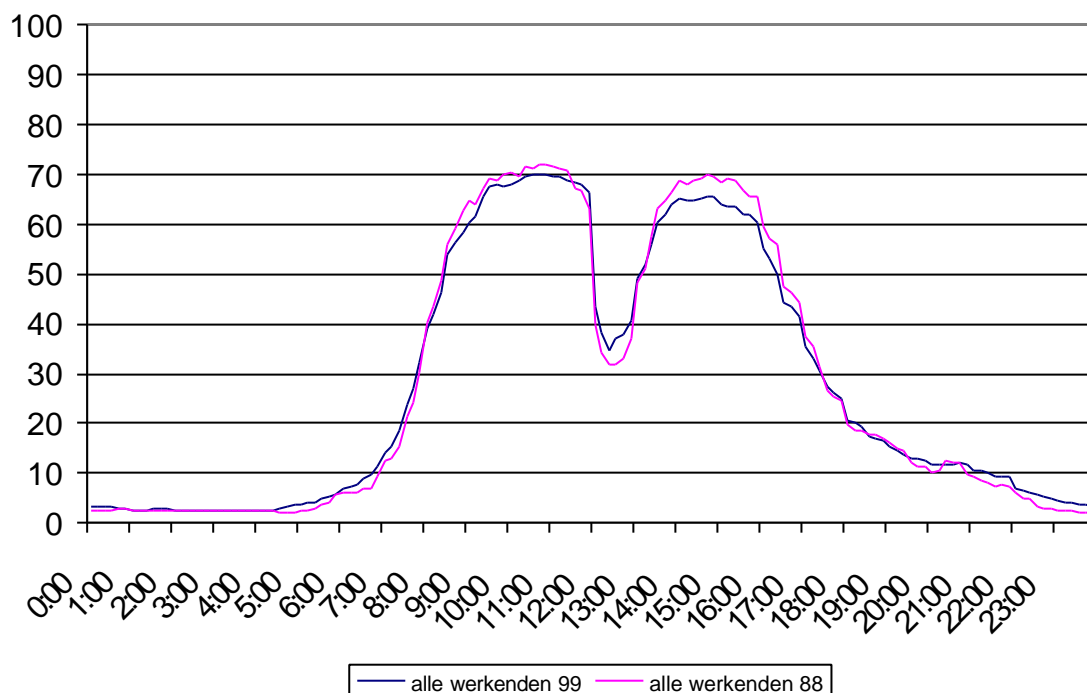
		Weinig soeverein	Matig soeverein	Zeer soeverein
Arbeid	Piekmoment voormiddag	10u40	10u50	10u30
	% dat werkt op piekmoment	66,64%	73,38%	76,75%
	Piekmoment namiddag	14u50	14u20	15u10
	% dat werkt op piekmoment	60,63%	67,50%	73,60%

7.5. Ritmes van de arbeid in tijdsperspectief

In voorgaande paragrafen werden de ritmepatronen van arbeid en in bepaalde gevallen ook van het woon-werkverkeer uitgebreid beschreven. Afsluitend willen we zeer beknopt een vergelijking maken tussen 1988 en 1999. We beperken ons hierbij opnieuw noodzakelijkerwijze tot leeftijdscategorie van de 21 tot 40 jarigen. In figuur 7.19 wordt het arbeidsritme van alle werkenden uit die leeftijdsklasse weergegeven voor '88 en '99. Het globaal arbeidspatroon in 1999 verschilt niet veel van dat van 1988. Een werkdag in 1988 en in 1999 begint iets voor 8 uur, men

pauzeert tussen 12u en 13u en keert rond 17u huiswaarts. Toch lijkt er enigszins sprake van een lichte afname van het collectieve arbeidsritme tussen 1988 en 1999. De curve van 1999 is iets meer uitgerokken en de pieken zijn iets minder hoog. Vooral in de namiddag wordt er iets minder gelijktijdig gewerkt in 1999.

FIGUUR 7.19: RITME VAN ARBEID VOOR ALLE WERKENDEN VOOR EEN GEMIDDELTE WEEKDAG - VERGELIJKING TOR'88 EN TOR'99 (21 TOT 40 JARIGEN)



TABEL 7.27: AANVANGS- EN EINDTIJDEN VAN DAGTAAK, OP WEEKDAGEN - VERGELIJKING TOR'88 EN TOR'99 (21 TOT 40 JARIGEN)

	TOR'88	TOR'99
Aanvang dagtaak (35,5%)	7u50-8u00	17u10
Einde dagtaak (35,5%)	7u50-8u00	17u00

TABEL 7.28: PIEKMOMENTEN EN PROPORTIES VOOR ARBEID, OP WEEKDAGEN - VERGELIJKING TOR'88 EN TOR'99 (21 TOT 40 JARIGEN)

		TOR'88	TOR'99
Arbeid	Piekmoment voormiddag	10u50	10u50
	% dat werkt op piekmoment	72,02%	70,18%
	Piekmoment namiddag	14u40	14u50
	% dat werkt op piekmoment	70,07%	65,42%

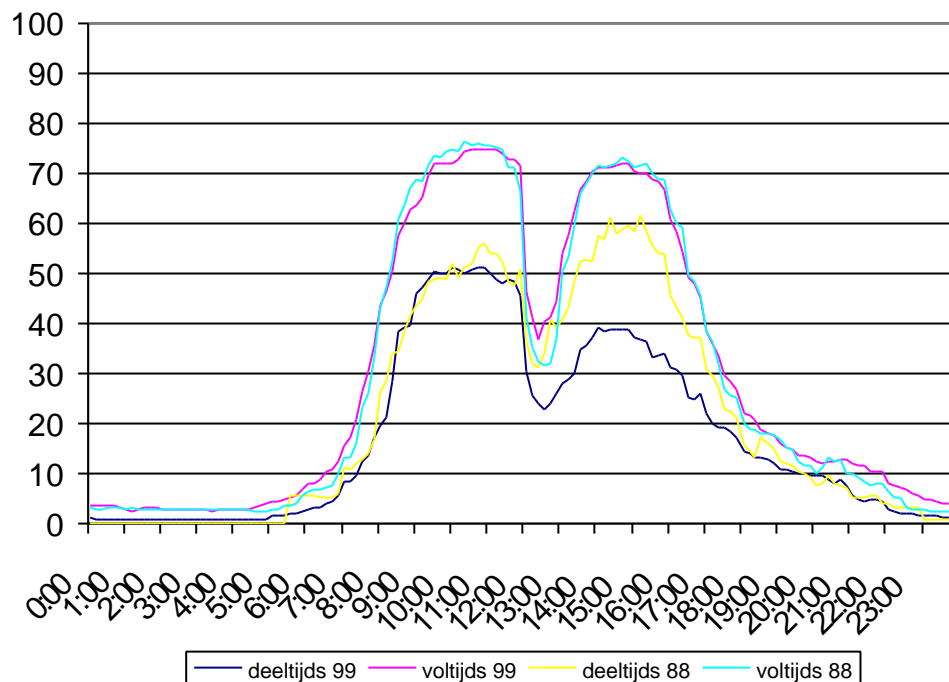
De verdeling van de werkenden naar geslacht leert ons dat het arbeidspatroon van de mannen nagenoeg identiek is voor '88 en '99 (zie tabel 7.29). Zowel in '88 als '99 is in de voormiddag ongeveer driekwart van de mannen aan de slag op het piekmoment. In '99 zien we bij de mannen een lichte afname van de werkenden in de namiddag terwijl de proportie mannen in '88 zowel in de voormiddag als in de namiddag vrijwel identiek is. Bij de twee piekmomenten van vrouwen daarentegen zien we duidelijk dat ze in '99 minder talrijk op hetzelfde moment werken. Maar belangrijker is de vaststelling dat vrouwen anno '99 's namiddags veel minder werken dan in '88. Het arbeidspatroon verliep in 1988 voor de mannen en de vrouwen vrij gelijkaardig in die zin dat voor beide categorieën de proportie werkenden in de voormiddag als in de namiddag vrijwel even groot was. In 1999 zien we vooral bij de vrouwen een belangrijke afname van tewerkgestelden in de namiddag.

TABEL 7.29: PIEKMOMENTEN EN PROPORITIE VOOR ARBEID OP EEN GEMIDDELDE WEEKDAG - VERGELIJKING TOR'88 EN TOR'99 (21 TOT 40 JARIGEN)

		Man '88	Man '99	Vrouw '88	Vrouw '99
Arbeid	Piekmoment voormiddag	10u50	10u30	10u40	10u40
	% dat werkt op piekmoment	74,53%	75,32%	68,57%	65,48%
	Piekmoment namiddag	14u40	14u00	14u40	14u40
	% dat werkt op piekmoment	74,25%	72,16%	63,96%	56,62%

Het grootste verschil tussen 1988 en 1999 betreft de afname van werkende vrouwen in de namiddag. Omdat dit vermoedelijk een gevolg is van de verdere toename van deeltijds werk bij vrouwen tussen 1988 en 1999 (zie o.m. Hoofdstuk 2) bekijken we de curve van voltijds en deeltijds werkende vrouwen in 1988 en 1999.

GRAFIEK 7.20: RITME VAN ARBEID VOOR DEELTIJDS-VOLTIJDS WERKENDE OP EEN GEMIDDELDE WEEKDAG - VERGELIJKING TOR'88 EN TOR'99 (21 TOT 40 JARIGEN)



In figuur 7.20 zien we inderdaad een opmerkelijke evolutie. Terwijl deeltijds werkende vrouwen in de jaren '90 voornamelijk in de voormiddag werken en in mindere mate in de namiddag zien we in de jaren '80 een omgekeerde tendens. De deeltijds tewerkgestelden werkten toen vaker in de namiddag dan in de voormiddag. Dit zou ten dele een verklaring kunnen bieden voor het feit dat de algemene curve voor '99 een verminderde tewerkstelling toont in de namiddag.

7.6. Besluit

In dit hoofdstuk bekeken we de timing en het ritme van de werktijden van Vlamingen op basis van hun dagboekregistratie. De beschrijvingen van de werktijd door middel van ritmegrafieken bevestigen in grote lijnen onze bevindingen m.b.t. temporele flexibiliteit uit de vorige hoofdstukken. Het arbeidsritme volgt in zeer grote mate een collectieve cadans, waarbij de meeste mensen op ongeveer dezelfde tijdstippen beginnen werken, een lunchpauze nemen en stoppen met werken. De verschillende grafieken illustreren opnieuw het erg uitzonderlijke karakter van avond-, nacht- en weekendwerk. Toch zijn er een aantal interessante variaties waar te nemen. Zo stellen we op een andere manier vast dat vrouwen korter werken. Vrouwen beginnen de werkdag gemiddeld iets later en stoppen vroeger in de namiddag. Over de ganse dag zijn er ook proportioneel minder werkende vrouwen aan het werk dan werkende mannen. Het afwijkende ritme van vrouwen is vooral verklaarbaar door de grote proportie deeltijds werkende vrouwen. Deeltijds werkenden in

het algemeen beginnen hun werkdag later en stoppen vroeger. Wellicht is dat verklaarbaar door het feit dat deeltijds werk een strategie is om de werktijd aan te passen aan de gezinsverantwoordelijkheden. Dat blijkt ook als we kijken naar de dagen waarop deeltijdsen vooral werken. Op woensdagnamiddag zijn er relatief weinig deeltijdsen aan het werk en ook de vrijdagnamiddag wordt er proportioneel minder gewerkt door deeltijdsen. Dat laatste zien we overigens, in mindere mate, ook bij voltijds werkenden. Dat deeltijds werk van vrouwen in samenhang moet bekeken worden met het huishoudelijk werk dat ze verrichten werd duidelijk geïllustreerd door de grafieken waarin we de timing van de totale werklast – betaalde arbeid, huishoudelijk werk en kinderopvang – van voltijds en deeltijds werkende vrouwen vergeleken. Hierbij zagen we duidelijk dat de deeltijds werkende vrouwen op een doorsnee werkdag even actief zijn als voltijds werkende vrouwen en dat het arbeidsritme van beide categorieën vrij synchroon loopt. Deeltijdsen volgen in grote mate de ‘werkuren’ van de voltijdsen, zij het dat de deeltijdsen de momenten waarop ze tijdens deze ‘werkuren’ geen loonarbeid verrichten, opvullen met huishoudelijk werk of kinderopvang.

De ritmefgrafieken die we bekeken bevestigen dat het werk op afwijkende tijden meer voorkomt bij diegenen die minder gebonden zijn door gezinscommitments. We konden duidelijk vaststellen dat vrouwen zonder partner gemiddeld later beginnen werken 's morgens, later stoppen 's avonds en opvallend meer werken 's avonds en het eerste deel van de nacht (tot 24 uur). Het echte nachtwerk, na middernacht, komt opvallend meer voor bij mannen zonder partner, de enige groep mannen die enigszins afwijkt van het collectieve arbeidsritme. Verder constateerden we dat mannen met jonge kinderen minder 's avonds werken. Ook vrouwen met jonge kinderen werken in vergelijking met andere vrouwen minder vaak 's avonds en 's nachts. In het algemeen werken vrouwen met kinderen – omwille van het deeltijds werk – in mindere mate in de namiddag.

We stelden ook vast dat de timing van het werk van laag-, midden- en hogeschoolden niet synchroon loopt. De laaggeschoolden beginnen gemiddeld ongeveer 50 minuten en eindigen ongeveer 50 minuten vroeger met werken dan de hogeschoolden. 's Avonds na 19 uur en 's nachts zien we nauwelijks verschillen naar scholingsgraad, de percentages werkenden zijn voor alle categorieën in die periodes dan ook zeer klein. Het werkritme van verschillende leeftijdsgroepen loopt vrij gelijk. In de voormiddag zijn er nauwelijks verschillen, in de namiddag zijn de oudere leeftijdscategorieën proportioneel iets minder aan het werk. De aanvangsuren in de verschillende sectoren – overheid, privé en zelfstandigen – zijn vrij gelijklopend, maar er zijn wel grote verschillen m.b.t. het einde van de werkdag. Bij de overheid wordt – omwille van de grotere proportie deeltijdsen – minder gewerkt in de namiddag, zelfstandigen maken de langste werkdagen. Bij de zelfstandigen is avondwerk wel vrij courant. Rond 20 uur is nog bijna 1 op 3 zelfstandigen aan het werk, rond 21 uur is dat nog 1 op 5 en zelfs rond 23 uur is nog

bijna 1 op 10 van de zelfstandigen met hun werk bezig. Naar beroepsgroep opgedeeld zijn het de leiders en verkopers – in groter mate zelfstandigen – die de langste dagen maken. Bedienden vormen dat weer de beroepscategorie met de duidelijkst afgebakende werkuren. Zij werken collectief tussen 8 en 17 uur. Het dienstpersoneel daarentegen werkt veel minder synchroon. Een klein deel van hen is al voor 7 uur 's morgens aan de slag en in de namiddag is op het piekmoment amper 40% van het dienstpersoneel aan het werk. In hoofdstuk 5 stelden we vast dat de arbeidsduur het laagst is bij het dienstpersoneel, een beroepscategorie waar veel deeltijds werkende vrouwen actief zijn.

In dit hoofdstuk konden we opnieuw vaststellen dat temporele flexibiliteit vooral voorkomt bij werkenden met de meeste tijdsovereiniteit die ook veel werkuren presteren. De begintijden van het werk verschillen niet zoveel naargelang men meer of minder tijdsovereiniteit geniet op het werk, de eindtijden zijn wel verschillend. Men werkt later naarmate men meer tijdsovereiniteit geniet. Opvallend is wel dat diegenen met het meeste tijdsovereiniteit het meest een collectieve arbeidsritme volgen. Zij zijn in grote getale tegelijk aan de slag tijdens de voor- en namiddag. Dat is echter een gevolg van het feit dat werkenden met veel tijdsovereiniteit in grotere mate voltijds werken.

Een vergelijking tussen 1988 en 1999 leerde dat globaal genomen het arbeidsritme weinig evolueerde tussen beide jaartallen. Dat ondersteunt onze eerdere bevinding dat van een toename van werken op afwijkende tijdstippen geen sprake is. We stelden wel een lichte daling vast van de proportie werkenden in de namiddag. Deze daling is vooral toe te schrijven aan de afname van de arbeidsparticipatie van vrouwen in de namiddag. Vrouwen werken manifest minder 's namiddags in vergelijking met 1988. Enerzijds is dat een gevolg van een toename van het deeltijds werk bij vrouwen, maar anderzijds ook omdat deeltijdsen in 1999 vooral in de voormiddag actief zijn, terwijl ze in 1988 meer in de namiddag werkten.

HOOFDSTUK 8

DE COMBINATIE VAN ARBEID EN GEZIN

ARBEIDSMARKTSEGREGATIE EN DEELTIJDS WERK

8.1. Vrouwen passen zich aan

De sterk toegenomen arbeidsmarktparticipatie van vrouwen in de tweede helft van de vorige eeuw heeft er toe geleid dat de traditionele rollenpatronen onder druk kwamen te staan. Waar huisvrouwen vroeger instonden voor bijna al het huishoudelijke werk en een bufferfunctie vervulden in het afstemmen van de verschillende tijdsordes die in het gezin samenkomen (cfr. Elchardus, 1996), worstelen vrouwen vandaag meer dan ooit met het probleem hun arbeidsmarktparticipatie af te stemmen en te combineren met hun gezinsverantwoordelijkheden.

In de voorgaande hoofdstukken vonden we verschillende indicaties voor het feit dat het vooral vrouwen zijn die de last van het combineren dragen. In de eerste plaats blijkt dat deeltijds werk weliswaar sterk toeneemt, maar bijna uitsluitend een vrouwenzaak is en blijft. Consistent met de officiële statistieken vinden we in onze enquêtegegevens een toename van deeltijds werk bij vrouwen. In 1988 werkte 31,5% van de werkende vrouwen tussen 21 en 64 jaar deeltijds, in 1999 was dat opgelopen tot 43,3%. Bij de mannen is het deeltijds werk nauwelijks toegenomen tussen 1988 en 1999: van 2,3% naar 4%. Ondanks de toegenomen arbeidsmarktparticipatie van vrouwen zijn zij het nog altijd die hun loonarbeid aanpassen aan de gezinslast (cfr. Glorieux, Koelet & Moens, 2001; Glorieux & Vandeweyer, 2002a). Dat bleek al enigszins uit de figuren 7.13 en 7.14 in het vorige hoofdstuk, die duidelijk illustreren dat de 'werktijd' die deeltijdsen niet aan betaalde arbeid besteden opgevuld wordt met huishoudelijk werk en kinderopvang. Hetzelfde blijkt ook uit tabel 8.1, waar we de loonarbeid van voltijds en deeltijds werkende mannen en vrouwen afzetten tegenover hun gezinsarbeid.

TABEL 8.1: TIJD BESTEED AAN LOONARBEID, HUISHOUELIJK WERK EN OPVOEDING & VERZORGING VAN KINDEREN PER WEEK, NAAR GESLACHT EN ARBEIDSMARKTSITUATIE (16 TOT 75 JARIGEN) – TOR'99

	N	Loonarbeid	Huis- houdelijk werk	Kinderzorg & opvoeding	Totale werklast
Voltijds werkende vrouw	201	37:21	18:52	3:47	60:01
Deeltijds werkende vrouw	150	22:27	27:59	5:23	55:50
Voltijds werkende man	451	41:59	12:13	2:06	56:19
Deeltijds werkende man	20	31:25	10:53	1:29	43:47

Tabel 8.1 maakt duidelijk dat de totale werklast (loonarbeid, huishoudelijk werk, kinderopvang, inclusief verplaatsingen) van

mannen bijna uitsluitend afhangt van de mate van arbeidsmarktparticipatie. Een gevoelige vermindering van de loonarbeid gaat gepaard met een gevoelige daling van de totale werklast. Bij vrouwen daarentegen zien we duidelijk dat de tijd die besteed wordt aan de verschillende vormen van arbeid elkaar in evenwicht houden: een vermindering van de arbeidsmarktparticipatie gaat gepaard met een grote toename van de tijd die besteed wordt in het huishouden en aan de kinderen, en omgekeerd. Het verschil in totale werklast tussen een voltijdse en een deeltijdse baan bij vrouwen is dan ook relatief klein. Bij de vergelijking van voltijds en deeltijds werkende mannen moeten we uiteraard voorzichtig zijn, vermits we slechts 20 deeltijds werkende mannen in onze steekproef hebben. Maar zoals hoger aangegeven is de lage proportie deeltijds werkende mannen reeds een voldoende indicatie dat deeltijds werk onder mannen geen wijd verspreide strategie is om gezin en arbeid te combineren.

De vaststellingen uit tabel 8.1 bevestigen het beeld dat de traditionele rollenpatronen nog altijd overheersen in Vlaanderen. Wanneer we deze analyse nog eens overdoen, maar dan beperkt voor de leeftijd van 21 tot 40 jaar (en zonder studenten en arbeidsongeschikten), dan kunnen we de gegevens voor 1999 vergelijken met tijdsbudgetgegevens van 1988. Deze vergelijking laat ons toe na te gaan hoe de aanpassingstrategieën in het combineren van werk en gezin evolueerden bij jonge vrouwen (en mannen) in het laatste decennium van de vorige eeuw.

TABEL 8.2: VERGELIJKING VAN DE TIJD BESTEED AAN LOONARBEID, HUISHOUELIJK WERK EN OPVOEDING & VERZORGING VAN KINDEREN PER WEEK EN PER RESPONDENT – VERGELIJKING TOR'88 EN TOR'99 (21 TOT 40 JARIGEN)

		Loonarbeid		Huishoudelijk werk		Kinderzorg & opvoeding		Totale werklast	
		'88	'99	'88	'99	'88	'99	'88	'99
Voltijds werkende man	'88	42:16		12:18		1:58		56:32	
	'99	41:59		10:54		3:01		55:56	
			- 0:17		- 1:24		+ 1:03		- 0:36
Voltijds werkende vrouw	'88	34:58		20:02		2:22		57:22	
	'99	37:35		17:20		4:58		59:54	
			+ 2:37		- 2:42		+ 2:36		+ 2:32
Deeltijds werkende vrouw	'88	27:55		19:51		5:15		53:01	
	'99	22:10		26:24		8:08		56:44	
			- 5:45		+ 6:33		+ 2:53		+ 3:43

In vergelijking met de gegevens uit 1988, is het verschil in werklast tussen voltijds werkende mannen en voltijds werkende vrouwen toegenomen. Het verschil van ongeveer 4 uren dat we in 1999 vaststellen tussen de werklast van voltijds werkende mannen en vrouwen, is grotendeels toe te schrijven aan de stijgende werklast van vrouwen in de jaren '90. De werklast van voltijds werkende mannen is licht afgenomen. De werklast van voltijds en deeltijds werkende vrouwen is toegenomen.

Het is opmerkelijk dat deeltijds werkende vrouwen 5u45' loonarbeid hebben ingeleverd voor huishoudelijk werk, terwijl bij voltijds werkende vrouwen de tijd die besteed wordt aan het werk buitenshuis is toegenomen, ten koste van het huishoudelijk werk. In hoofdstuk 5 stelden we reeds vast dat de arbeidstijd van voltijds en deeltijds werkende vrouwen in de loop van de jaren '90 uiteenloopt: voltijds werkende vrouwen zijn meer op hun werk buitenshuis gericht en minder op het huishoudelijk werk, terwijl we bij deeltijdsen het omgekeerde zien. Deeltijds werkende vrouwen werken minder uren buitenshuis, maar doen meer huishoudelijk werk dan 11 jaar daarvoor. Dat zou er kunnen op wijzen dat een voltijdse baan in 1999 moeilijker dan in 1988 te combineren is met een zware gezinslast. Wat uit onze gegevens ook duidelijk naar voren komt is de sterke afname van het grote verschil in arbeidstijd van voltijds werkende mannen en vrouwen tussen 1988 en 1999. Een voltijds baan betekende in 1988 voor mannen ruim 7 uren per week langer werken dan voor vrouwen (inclusief overuren, bij-jobs, verplaatsingen van en naar het werk). In 11 jaar tijd is dat verschil afgenomen tot ongeveer 4u30'.

In dit hoofdstuk bekijken we een aantal mechanismen op de arbeidsmarkt die ervoor zorgen dat de werkdruk bij vrouwen binnen de perken blijft. Het zijn mechanismen, vaak ook strategieën bij vrouwen, die ervoor zorgen dat de werktijd van vrouwen gedrukt kan worden in functie van het huishoudelijke werk en de kinderopvang die ze moeten verrichten.

8.2. 'The invisible 8 hours' revisited¹⁶

Het grote verschil in arbeidstijd van voltijds werkende jonge mannen en vrouwen in 1988 hebben we vroeger uitvoerig geanalyseerd (Elchardus & Glorieux, 1994a; 1994b). We maakten toen een onderscheid tussen twee reeksen oorzaken voor het verschil in de arbeidstijd van voltijds werkende mannen en vrouwen. Dat verschil kan enerzijds een gevolg zijn van het feit dat vrouwen, en dan vooral vrouwen met kinderen, in dezelfde jobs minder uren presteren omdat ze minder aanwezig zijn, vaker ziekteverlof nemen, minder overuren presteren, minder vaak werk meenemen naar huis, Het is anderzijds ook mogelijk dat voltijds werkende vrouwen minder uren presteren omdat ze werken in jobs en sectoren waar de werktijden, ook voor mannen, lager liggen. In het eerste geval kunnen we spreken van individuele strategieën, in het tweede geval is het arbeidsmarktsegregatie die aanleiding geeft tot kortere werktijden bij vrouwen.

¹⁶ In het 'The Search for the Invisible 8 Hours' (Elchardus & Glorieux, 1994a) zochten we naar een verklaring voor de kloof van 8 uren verschil in werktijd tussen voltijds werkende mannen en vrouwen. Na bijkomende weging voor onderwijsniveau bedraagt deze kloof nog 7u18'.

Op basis van onze analyses van de tijdsbestedingsgegevens van 1988 konden we toen besluiten dat "... minstens 5 van de ruim 8 uren die voltijds werkende moeders per week gemiddeld minder aan arbeid besteden dan voltijds werkende vaders, [toe te schrijven is] aan patronen van arbeidsmarktsegregatie. Hoogstens 3 van die 8 uren kunnen worden toegeschreven aan individuele strategieën om op de wekelijkse arbeidstijd te beknibbelen" (Elchardus & Glorieux, 1994b: 139). Het resterende verschil van 3 uren tussen voltijds werkende vaders en moeders was trouwens niet statistisch significant.

De arbeidsmarktsegregatie tussen mannen en vrouwen die in 1988 in grote mate de lagere werktijd van voltijds werkende moeders kon verklaren, had betrekking op het feit dat werkende moeders tussen 21 en 40 jaar meer werkten in de publieke sector, in jobs met een voorspelbare werktijd, in jobs met relatief weinig tijdsovereiniteit en in beroepsgroepen waar de werktijden in het algemeen lager liggen.

- In de steekproef van TOR'88 werkte 47% van de werkende vrouwen tussen 21 en 40 jaar met kinderen ten laste in de publieke sector, terwijl dit slechts voor ongeveer een derde van de andere categorieën werkenden het geval was. De arbeidstijd van voltijdsen in de publieke sector lag toen gemiddeld 7 uren lager in vergelijking met de private sector.
- We stelden ook vast dat jonge werkende moeders minder werkten in jobs waarvan men bij het begin van de werkdag het einde niet kan voorspellen. Slechts 16% van de werkende moeders werkte in een job waarvan men 's morgens niet op 15 minuten na weet wanneer de werktijd gedaan is. Dat was veel minder dan de werkende vrouwen zonder kinderen (29%), mannen zonder kinderen (34%) en mannen met kinderen (38%). Voltijds werkenden die het einde van hun werkdag tot op 15 minuten kunnen voorspellen, hadden werkweken die gemiddeld 7u10' korter waren dan werkenden met minder voorspelbare werkdagen.
- Jobs met een grote mate van tijdsovereiniteit of vrijheid in het inrichten van de werktijd worden ook gekenmerkt door lange werkuren. Mensen die in grote mate zelf bepalen wanneer ze werken, presteerden in onze steekproef van 1988 gemiddeld 5u21' meer dan mensen die aan vaste uren gebonden zijn. Voltijds werkenden met een grote mate van atypische werktijden ('s avonds en/of 's nachts en/of weekendwerk) werkten gemiddeld 12u31' minder dan zij die een grote mate van tijdsovereiniteit genoten. Geen enkel moeder in onze steekproef behoorde tot de groep met een grote mate van tijdsovereiniteit, ze werkten wel vaker op afwijkende tijden: 31% van de voltijds werkende moeders werkte op afwijkende tijden, tegenover slechts 17% van de werkende vaders, 16% van de vrouwen zonder kinderen en 24% van de mannen zonder kinderen. Werkenden in afwijkende tijdstelsels werkten toen gemiddeld 6 uren per week minder dan de andere werkenden.

- Tenslotte vonden we ook belangrijke verschillen tussen de effectieve werktijden van verschillende beroepsgroepen. Arbeiders en managers en kaders in de handel (belast met bestuur, planning en coördinatie, zonder direct klantencontact) werkten de langste uren. Vergeleken met hen werkten voltijdse bedienden gemiddeld ongeveer 6u minder, dienstenpersoneel en mensen met direct klantencontact in de handel ongeveer 9u30' minder en mensen in de sociale beroepen (verzorging, onderwijs, rechtsbedeling...) bijna 11u minder. Vrouwen werkten in 1988 disproportioneel meer als bediende en in sociale beroepen. Ongeveer twee vrouwen op drie waren in die twee beroepsgroepen tewerkgesteld, terwijl dat het geval was voor slechts iets meer dan één derde van de mannen. Van de mannen werkte daarentegen 43% als arbeider, bij de vrouwen werkt slechts 13% als arbeidster.

Voor 1988 konden we dus duidelijk vaststellen dat de vrouwelijke tewerkstelling en zeker de tewerkstelling van moeders, geconcentreerd was in sectoren, beroepsgroepen en jobs die, zowel voor mannen als voor vrouwen, gekenmerkt werden door een relatief korte werktijd. Deze arbeidsmarktsegregatie tussen mannen en vrouwen, vaders en moeders verklaarde toen in zeer grote mate waarom jonge voltijds werkende vrouwen minder uren werkten dan jonge voltijds werkende mannen.

In 1999 is de kloof in de werktijd tussen voltijds werkende vrouwen en voltijds werkende mannen van 21 tot 40 jaar nog altijd substantieel, maar wel een stuk kleiner geworden dan 1988 (4u24' in 1999 t.o.v. 7u18' in 1988). Net als in 1988 is het verschil vooral groot tussen voltijds werkende mannen en vrouwen met kinderen.

TABEL 8.3: GEMIDDELDE ARBEIDSDUUR VAN VOLTIJDS WERKENDE MANNEN EN VROUWEN MET EN ZONDER KINDEREN TEN LASTE (21 TOT 40 JARIGEN) – TOR'99

	N	Gemiddelde arbeidsduur
Man, zonder kinderen	106	42:53
Man met kinderen	132	41:16
Vrouw, zonder kinderen	61	39:18
Vrouw met kinderen	68	36:01
	367	40:26
R ² =2,4%; eta=.156 ; sign.=.029		

Uit tabel 8.3 blijkt dat zowel voltijdse werkende mannen als vrouwen minder werkuren presteren als ze kinderen ten laste hebben. Voltijds werkende mannen met kinderen werken ruim 1½ uur minder dan mannen zonder kinderen, moeders met een voltijdse job werken gemiddeld ruim 3 uren minder dan vrouwen zonder kinderen. Het voltijds werk van moeders telt gemiddeld 5¼ uren minder per week dan het voltijds werk van vaders. Net zoals we dat deden voor 1988, gingen we na in welke mate deze verschillen in arbeidsduur verklaarbaar zijn

door arbeidsmarktsegregatie. Kunnen we de lagere werktijd van moeders in voltijdse jobs verklaren doordat ze werken in jobs die zowel voor mannen als vrouwen minder werkuren omvatten? Om te kunnen vergelijken met 1988 beperken we onze analyse tot de 21 tot 40 jarigen.

In tabel 8.4 presteren we een aantal arbeidsmarktkenmerken van voltijds werkende mannen en vrouwen, met en zonder kinderen.

TABEL 8.4: VOLTIJDS WERKENDE MANNEN EN VROUWEN, MET EN ZONDER KINDEREN, NAAR ARBEIDSMARKTKENMERKEN (RIJ%) (21 TOT 40 JARIGEN) – TOR'99

	MAN		VROUW	
	Geen kinderen	Kinderen	Geen kinderen	Kinderen
Arbeiders	45,8	51,5	20,0	13,0
Bedienden	26,2	14,2	30,0	23,2
Leiders/verkopers	17,8	19,4	15,0	26,1
Dienstpersoneel	5,6	6,7	6,7	7,2
Sociale professies	4,7	8,2	28,3	30,4
	100%	100%	100%	100%
Overheid	16,7	19,3	25,0	30,4
Privé-sector	70,4	69,6	66,7	46,4
Zelfstandigen	13,0	11,1	8,3	23,2
	100%	100%	100%	100%
Weinig flexibel	34,2	38,2	35,5	32,9
Matig flexibel	27,9	31,6	21,0	37,1
Sterk flexibel	37,8	30,1	43,5	30,0
	100%	100%	100%	100%
5 tot 15 minuten	50,9	54,4	54,1	59,7
15 tot 60 minuten	20,0	20,6	31,1	29,9
1 tot meer dan 2 uur	29,1	25,0	14,8	10,4
	100%	100%	100%	100%
Moeilijk variëren	45,9	53,0	52,5	45,6
Beperkt variëren	28,8	23,9	29,5	29,4
Onbeperkt variëren	25,2	23,1	18,0	25,0
	100%	100%	100%	100%

- Net als in onze gegevens van 1988 stellen we vast dat vrouwen minder als arbeider werken dan mannen en meer werken in sociale professies. Opvallend, en afwijkend van 1988, is echter dat jonge vrouwen met kinderen meer dan mannen als manager of in de handel werken. Dat is treffend, vermits het net deze beroepsgroep is die gemiddeld veel langere werkweken klopt (bijna 50 uren per week). We stellen overigens ook vast dat bijna ¼^{de} van de vrouwen met kinderen werkt als zelfstandige, dat is ongeveer het dubbele dan bij mannen en het driedubbele dan bij vrouwen zonder kinderen. Anderzijds – en dat ligt wel in de lijn van de vaststellingen uit 1988 – werken vrouwen met kinderen ook disproportioneel meer bij de overheid. Zelfstandigen hebben gemiddeld de langste werktijd (bijna 54 uren per week), voltijdse werknemers bij de overheid werken het minste aantal uren (ruim 35 uren per week).

- We stellen vast dat vooral vrouwen zonder kinderen werken in sterk afwijkende arbeidstijden¹⁷, terwijl voltijds werkende vaders en moeders in veel mindere mate geconfronteerd worden met extreem flexibele arbeidstijden. Het zijn ook diegenen die op sterk afwijkende en onregelmatige tijden werken die de meeste werkuren presteren (44 uren)¹⁸. Zij die geconfronteerd worden met weinig afwijkende of matig afwijkende uurregelingen verschillen niet erg van elkaar wat hun arbeidstijd betreft: een voltijdse job telt bij hen ongeveer 39 uren.
- Vrouwen, en vooral moeders, werken vaker in jobs waarbij het einde van de werkdag erg voorspelbaar is, ze werken veel minder in jobs waar men het einde van de werkdag bij aanvang niet op een uur na kan voorspellen. Voltijdse jobs met voorspelbare arbeidstijden zijn gemiddeld ook die met de kortste werktijd. Men werkt er gemiddeld 37u30' per week. In jobs waarbij het einde van de werktijd op nog geen uur voorspelbaar is, werkt men gemiddeld 10 uren per week meer.

¹⁷ Op basis van de enquête-vragen naar de prevalentie van dagwerk (nooit/af en toe versus altijd/regelmatig), avondwerk (nooit/af en toe versus altijd/regelmatig), nachtwerk (nooit/af en toe versus altijd/regelmatig), zaterdagwerk (nooit; minder dan 1 op 2; meer dan 1 op 2), zondagwerk (nooit; minder dan 1 op 2; meer dan 1 op 2) en de uurregeling (vaste uurregeling; ploegen; oproepcontract of periodes werken en niet werken; zonder uurregeling of zeer wisselende uren) creëerden we een samengestelde mate voor afwijkende werktijden door middel van een PRINCALS-analyse. Deze analyse leverde één duidelijk te interpreteren dimensie op en dus ook één continue schaal op basis waarvan we voor elke werkende respondent een score konden berekenen. Hoe negatiever deze score, hoe meer de respondent onderhevig is aan diverse modi van afwijkende werktijdregimes, hoe hoger de score hoe regelmatiger de arbeidstijd. In onze analyses deelden we deze maat in drie categorieën: in. De eerste categorie (weinig afwijkende werktijden) betreft respondenten met een positieve score. Deze groep bevat 38,7% van de werkende respondenten tussen 16 en 75 jaar. De resterende groep werd op basis van de scores in twee categorieën verdeeld die elk 30,6% van de respondenten vertegenwoordigen.

¹⁸ In onze analyses voor 1988 werkten diegenen die vaker geconfronteerd worden met afwijkende werktijden gemiddeld minder uren per week. In 1999 is net omgekeerd. Dat is vooral een gevolg van het feit dat voor 1988, om technische redenen, enkel de weekdays in de analyses betrokken werden. Op die manier verliezen we de werktijd op zaterdag en zondag die uiteraard voor deze groep sterk doortelt. De afwijking met de tendens van 1988 is in mindere mate een gevolg van het feit dat de analyses voor 1988 zonder zelfstandigen gebeurden. Zonder zelfstandigen en zonder rekening te houden met de werktijden tijdens het weekend, vinden we ook in 1999 dat de werknemers in sterk afwijkende uurregelingen de kortste werktijden hebben.

- Afwijkend met wat we vonden voor 1988, stellen we vast dat de mate van tijdsovereïnktheid tussen mannen en vrouwen, vaders en moeders, niet erg verschilt. Vrouwen zonder kinderen genieten wel iets minder temporele vrijheid met betrekking tot de werkuren, maar de verschillen zijn niet erg groot. Temporele vrijheid op het werk wordt meestal betaald met langere werktijden. Dat blijkt ook uit onze gegevens: voltijds werkenden met moeilijk te variëren uren werken gemiddeld ruim 38 uren per week, zij die hun uren onbeperkt kunnen laten variëren werken 45u30'.

Samenvattend kunnen we stellen dat jonge voltijds werkende moeders tussen 21 en 40 jaar disproportioneel meer in overheidsdiensten werken, in jobs waarvan het einde van de werkdag erg voorspelbaar is en (net als vaders) minder werken in sterk afwijkende en onregelmatige arbeidsstelsels. In dit type jobs betekent een voltijdse job in het algemeen minder uren werken. Anderzijds, en dat is nieuw in vergelijking met 1988, zien we ook een grote proportie voltijds werkende vrouwen met kinderen die werken als zelfstandigen en in leidende of commerciële functies, typische jobs waar de werktijden hoger liggen dan gemiddeld.

Deze twee tegengestelde tendensen hebben tot gevolg dat arbeidsmarktsegregatie de verschillen in werktijd die we vaststelden tussen voltijds werkende mannen en vrouwen, met en zonder kinderen, niet kan verklaren. Uit tabel 8.5 blijkt duidelijk dat de oorspronkelijke variaties in arbeidstijd tussen de vier groepen nagenoeg overeïnk blijven na statistische controle voor de hierboven besproken arbeidsmarktkenmerken. Het verschil in werktijd tussen voltijds werkende vaders en moeders is kleiner geworden tussen 1988 en 1999, maar arbeidsmarktsegregatie lijkt niet langer een verklaring te bieden voor de relatief lagere werktijd van voltijds werkende moeders, toch niet voor die jobkenmerken die in 1988 wel een groot deel van het verschil konden verklaren¹⁹.

¹⁹ De analyses m.b.t. 1988 die we hierboven samenvatten en rapporteerden in Elchardus & Glorieux (1994a, 1994b) hadden (om technische redenen) enkel betrekking op de weekdagen, zonder zelfstandigen. Uiteraard werd ook geen rekening gehouden met de extra-weging voor onderwijsniveau die we doorvoerden in de loop van 2003. Onze analyses van 1999 wijken in die zin af van deze vroegere analyses vermits ze betrekking hebben op de 7-dagenweek, inclusief zelfstandigen en bijkomend gewogen zijn naar onderwijsniveau. We hebben verschillende nieuwe analyses gedaan op de data van 1988 (met en zonder zelfstandigen) en varianten uitgetoetst op de data van 1999 (met en zonder zelfstandigen én voor de werkweek en de 7-dagenweek). Hoewel er naargelang de analyses wel degelijk afwijkingen optreden in de grootorde van de verschillen tussen onderzoekscategorieën, blijven de trends en de conclusies die we trekken overeïnk in de verschillende analyses. Eerder dan de analyses van 1988 opnieuw over te doen en de analyses voor 1999 te beperken tot 5 weekdagen, hebben we de vroegere analyses van TOR'88 samengevat en de meest volledige analyse voor TOR'99 in dit onderzoek gepresenteerd.

TABEL 8.5: MULTIPLE CLASSIFICATIE ANALYSE VAN DE WEKELIJKSE ARBEIDSTIJD VAN VOLTIJDSE WERKENDE MANNEN EN VROUWEN, NAAR AANWEZIGHEID VAN KINDEREN EN VERSCHILLENDE JOBKENMERKEN (21 TOT 40 JARIGEN) – TOR'99

		N	Ongecontr.	Eta	Gecontr.	Beta
Geslacht naar kinderlast	Man, geen kinderen	96	42:39	0,15	41:41	0,14*
	Man met kinderen	127	41:42		42:17	
	Vrouw, geen kinderen	57	39:24		39:56	
	Vrouw met kinderen	61	36:25		36:15	
Sector	Overheid	72	35:13	0,34	37:43	0,25*
	Privé-sector	227	39:57		39:45	
	Zelfstandigen	42	53:56		50:40	
Aard tewerkstelling	Arbeiders	127	38:57	0,34	38:46	0,22*
	Bedienden	73	42:09		43:28	
	Leiders/verkopers	69	49:22		45:25	
	Dienstpersoneel	23	34:58		37:22	
	Sociale professies	49	33:07		36:07	
Temporele flexibiliteit	Weinig flexibel	122	38:51	0,16	40:23	0,12
	Matig flexibel	103	38:57		38:23	
	Sterk flexibel	116	44:01		42:54	
Voorspelbaarheid einde dagtaak	5 tot 15 minuten	188	37:29	0,26	39:44	0,09
	15 tot 60 minuten	78	41:42		40:28	
	1 tot meer dan 2 uur	75	47:26		43:06	
Variatie werkuren	Moeilijk variëren	167	38:06	0,19	39:51	0,06
	Beperkt variëren	95	41:07		42:07	
	Onbepaald variëren	80	45:24		40:34	
R ² =21,7%						

* $p < .05$

Er zijn geen significante interactie-effecten.

8.3. Deeltijds en voltijds werk: een nieuwe vorm van segregatie?

We stelden reeds dat het deeltijds werk bij vrouwen gevoelig gestegen is tussen 1988 en 1999 (van 31,5% naar 43,3% in onze steekproeven). We stelden ook vast dat voltijds werkende vrouwen tussen 21 en 40 jaar veel meer en deeltijds werkende vrouwen veel minder uren arbeidsuren presteren dan in 1988 (zie tabel 8.2). Een voltijdse job voor vrouwen telt in 1999 gemiddeld 2u37' meer dan 11 jaar daarvoor, een deeltijdse job betekent gemiddeld 5u45' minder lang werken. Het lijkt er sterk op dat de keuze waar vrouwen in het algemeen en moeders in het bijzonder vandaag mee geconfronteerd worden er één is tussen voltijds of deeltijds werken. Zij die blijven voltijds werken kunnen minder dan vroeger genieten van jobs waar de werktijd in het algemeen laag is. Zij die effectief minder willen werken, stappen over naar een deeltijdse job en deeltijds werken is veel meer dan vroeger een halftijdse werktijd.

We proberen deze analyse te kwantificeren door het verschil in arbeidstijd tussen jonge mannen en vrouwen te ontleden in verschillende factoren die aanleiding geven tot een lagere werktijd.

Mannen tussen 21 en 40 jaar werkten in 1999 gemiddeld (inclusief verplaatsingen, bij-jobs, ...) 39u34' per week. Dat is de werktijd van alle mannen in die leeftijdsgroep, exclusief de studenten maar inclusief de niet-werkenden. Vrouwen in dezelfde leeftijdsklasse zijn gemiddeld 25u21' actief op de arbeidsmarkt. Mannen in deze leeftijdsklasse werken dus gemiddeld 14u13' meer dan vrouwen. Een deel van dat verschil is verklaarbaar doordat relatief minder vrouwen actief zijn op de arbeidsmarkt. Terwijl 90% van de mannen uit onze steekproef van deze leeftijd beroepsactief is, geldt dat 'slechts' voor 78% van de vrouwen. Indien alle mannen en vrouwen beroepsactief zouden zijn, dan zou het verschil in arbeidstijd tussen mannen en vrouwen nog slechts 10u18' bedragen. We kunnen dus stellen dat 3u55' minuten of 28% van het verschil in werktijd tussen mannen en vrouwen kan toegeschreven worden aan het feit dat minder vrouwen dan mannen beroepsactief zijn tussen 21 en 40 jaar. Het verschil in de werktijd van voltijds werkende mannen en vrouwen in deze leeftijdsklasse bedraagt 4u24', d.i. 43% van het verschil in werktijd tussen werkende mannen en vrouwen of 31% van het totale verschil in werktijd tussen alle mannen en vrouwen tussen 21 en 40 jaar. De rest van dit laatste verschil - 5u24', d.i. 57% van het verschil in werktijd onder de werkende mannen en vrouwen of 42% van totale verschil in werktijd tussen beide geslachten - is verklaarbaar doordat meer vrouwen deeltijds werken dan mannen.

In tabel 8.6 worden deze relatieve verschillen samengevat en vergeleken met de vergelijkbare gegevens van 1988.

TABEL 8.6: RELATIEF BELANG VAN DE DRIE MECHANISMEN DIE HET VERSCHIL IN ARBEIDSTIJD TUSSEN MANNEN EN VROUWEN VERKLAREN – VERGELIJKING TOR'88 EN TOR'99 (21 TOT 40 JARIGEN)

TOR'88	TOR'99	
14u55' (100%)	14u13' (100%)	Totaal verschil in het gemiddelde aantal uren dat alle mannen en vrouwen wekelijks aan bezoldigd werk besteden.
5u29' (37%)	3u54' (28%)	Deel van dat verschil dat kan worden toegeschreven aan het feit dat minder vrouwen actief zijn op de arbeidsmarkt.
7u18' (49%)	4u24' (31%)	Deel van dat verschil dat kan worden toegeschreven aan de variabiliteit van een voltijds werktijd.
2u08' (14%)	5u24' (42%)	Deel van dat verschil dat kan worden toegeschreven aan meer deeltijds werk onder vrouwen.

Uit tabel 8.6 blijkt dat het verschil tussen de werktijd van jonge mannen en vrouwen licht is afgenomen tussen 1988 en 1999, het verschil tussen beide jaren is echter niet erg groot. De mechanismen die dit algemene

verschil verklaren zijn wel grondig veranderd in de tussenliggende 11 jaar. De arbeidsmarktparticipatie van vrouwen is verder toegenomen en ook de kloof tussen de gemiddelde werktijd van werkende vrouwen en mannen is groter geworden tussen 1988 en 1999. Daardoor is het percentage in het algemene verschil in werktijd dat verklaarbaar is door de geringere arbeidsmarktparticipatie afgenomen van 37% naar 28%. Eerder stelden we al vast dat de arbeidsduur van voltijds werkende mannen en vrouwen naar elkaar toegroeit en dus zien we een daling van het verschil dat toegeschreven kan worden aan de variabiliteit van een voltijdse job (van 49% naar 31%). Het verschil in de gemiddelde arbeidstijd van mannen en vrouwen was in 1988 slechts in beperkte mate te wijten aan de grotere proportie deeltijdse arbeid onder vrouwen, het verschil in de arbeidstijd van een deeltijdse en een voltijdse job was ook relatief klein in 1988 (zie tabel 8.2). Tussen 1988 en 1999 is de proportie vrouwen die deeltijds werkt vrij sterk toegenomen, de gemiddelde arbeidstijd van een deeltijdse job is echter sterk afgenomen. Beide effecten zorgen ervoor dat anno 1999 het deeltijds werk bij vrouwen het verschil in arbeidstijd tussen de geslachten in aanzienlijke mate kan verklaren. In 1988 was dat helemaal niet het geval.

8.4. Besluit

De sterk toegenomen arbeidsmarktparticipatie van vrouwen ondergraaft de legitimering van de traditionele arbeidsverdeling tussen mannen en vrouwen. Daar waar vrouwen vroeger instonden voor bijna al het huishoudelijke werk en een bufferfunctie vervulden in het afstemmen van de verschillende tijdsordes die in het gezin samenkomen, worstelen ze vandaag meer dan ooit met het probleem hun arbeidsmarktparticipatie af te stemmen en te combineren met hun gezinsverantwoordelijkheden. Uit onze gegevens blijkt nogmaals duidelijk dat het de vrouwen zijn die verschillende vormen van arbeid combineren. Hun mate van arbeidsmarktparticipatie staat in verhouding met de uren huishoudelijk werk en kinderopvang die ze presteren. Het verschil in de totale werklast van voltijds en deeltijds werkende vrouwen is dan ook relatief klein. Bij mannen speelt dat mechanisme niet, de totale werklast bij hen is vooral een functie van de loonarbeid die ze presteren. Dat blijkt ook uit de ruime verspreiding van deeltijds werk bij vrouwen. Mannen verrichten nauwelijks deeltijds werk, en zeker niet in de drukke leeftijd.

Vrouwen balanceren voortdurend tussen de arbeidsmarkt en het gezin om de arbeidslast onder controle te houden. Er bestaan verschillende strategieën om deze druk leefbaar te houden. De traditionele strategie is uiteraard de traditionele rolverdeling tussen mannen en vrouwen: de man gaat buitenshuis werken en de vrouw zorgt voor het huishouden en de kinderen. Een tweede manier is het deeltijds werk. Een derde en minder onderkend mechanisme om de werklast binnen de perken te houden is een voltijdse baan met relatief korte werktijden. Deze laatste strategie kwam vrij prominent naar voren uit de analyses van TOR'88. Ze

kan op twee manieren tot stand komen. Op een individuele manier, bijvoorbeeld door minder overuren te presteren, vaker ziekteverlof te nemen, ... of als gevolg van arbeidsmarktsegregatie, door te werken in jobs waar de werktijd sowieso – voor mannen en vrouwen – lager is.

Bij het vergelijken van de tijdsbudgetgegevens van TOR'88 en TOR'99 valt op dat de werktijd van voltijds werkende vrouwen gevoelig is gestegen, de werktijd van deeltijds werkende vrouwen is daarentegen gevoelig gedaald. Het lijkt er sterk op dat de strategie van de arbeidsmarktsegregatie veel minder speelt in 1999 dan in 1988. Alhoewel voltijds werkende vrouwen nog altijd minder uren presteren dan voltijds werkende mannen, is het verschil in werktijd sterk afgenomen tussen 1999 en 1988. De verschillen tussen voltijds werkende mannen en vrouwen is in tegenstelling tot 1988 ook niet meer verklaarbaar door arbeidsmarktsegregatie, althans niet voor de jobkenmerken die in 1988 wel een groot deel van het verschil konden verklaren.

Anno 1999 blijkt deeltijds werk bij vrouwen het mechanisme bij uitstek om de balans tussen gezin en arbeid in evenwicht te houden. In het laatste decennium van de vorige eeuw is de arbeidsmarktparticipatie van vrouwen nog gestegen. Het aandeel voltijds werkende vrouwen is echter afgenomen, de voltijds werkende vrouwen presteren wel meer uren in 1999 dan in 1988. Deeltijds werk bij vrouwen is daarentegen sterk toegenomen en de arbeidsduur van deeltijdsen is vrij drastisch afgenomen. Deeltijds werk in 1999 is in grote mate halftijds werk. Alles lijkt er op te wijzen dat jonge vrouwen vandaag moeten kiezen tussen een veeleisende voltijdse baan die weinig ruimte laat voor gezinstijd of een halftijdse baan die combineerbaar is met de nodige gezinsarbeid. Of het een echte keuze betreft is echter twijfelachtig. Voor vrouwen die een carrière wil uitbouwen is voltijds werken meestal de enige optie. De tijd voor huishoudelijk werk en de kinderen blijft in dat geval erg beperkt. Jonge vrouwen met een redelijke gezinslast hebben dan ook meestal weinig keuze. Deeltijds werken is voor hen vaak het enige alternatief om de werklast onder controle te houden. En de mannen? Ook zij kiezen niet, of beter: ze kiezen allemaal hetzelfde. Op die manier blijft de traditionele strategie van arbeidsdeling een levende traditie, zij het in een nieuw kleedje. De arbeid van mannen en vrouwen blijft (netjes?) verdeeld, van keuze lijkt weinig sprake.

Hoofdstuk 9

Samenvatting en Besluit

9.1. Samenvatting

9.1.1. Meer (deeltijds) werkende vrouwen

Op de Europese top van Lissabon werd als globale doelstelling gesteld de werkzaamheidsgraad tegen 2010 op te drijven tot 70%, de werkzaamheidsgraad bij vrouwen zou tegen dan moeten evolueren naar 60%. In 1999 had 63% van de Vlamingen tussen 16 en 64 jaar een job. Mannen nemen in grotere mate deel aan de arbeidsmarkt op beroepsactieve leeftijd (71%) dan vrouwen (54%). Alhoewel de Lissabon-norm nog niet gehaald wordt, is de werkzaamheidsgraad in de jaren '90 gunstig geëvolueerd. De werkzaamheidsgraad bij mannen steeg slechts lichtjes tussen 1988 en 1999, maar de arbeidsmarktparticipatie van vrouwen is wel nog relatief sterk toegenomen in dezelfde periode. Vooral het deeltijds werk bij vrouwen won verder terrein. In 1988 werkte 31,5% van de werkende vrouwen tussen 21 en 64 jaar deeltijds, in 1999 was dat opgelopen tot 43,3%. Bij mannen blijft deeltijds werk een zeldzaamheid: ongeveer 4% van de werkende mannen werkt deeltijds.

Ondanks de sterk gestegen arbeidsmarktparticipatie van vrouwen is het aandeel vrouwen dat werkt dus nog altijd minder dan het aandeel werkende mannen. Dat blijkt ook uit de dagboekgegevens. Terwijl 78% van de mannen tussen 18 en 64 jaar tijdens een toevallig aangeduide week minstens één uur besteedt aan arbeidsactiviteiten (ruim gedefinieerd: inclusief solliciteren, aanmelden vakbond; kleine betaalde klusjes, ...), participeert slechts 60% van de vrouwen, volgens dezelfde definitie, aan de arbeidsmarkt. Werkende vrouwen besteden ook minder tijd aan formele arbeid. Werkende mannen spenderen gemiddeld ruim 37 uren per week aan hun werk, werkende vrouwen bijna 9 uren minder. Het verschil in arbeidstijd tussen mannen en vrouwen is uiteraard voor een groot deel toe te schrijven aan de ruime verspreiding van deeltijds werk bij vrouwen. Toch is dit niet de enige verklaring. Ook voltijds werkende vrouwen werken gemiddeld ruim 3u30' minder per week dan voltijds werkende mannen.

Bij jonge mannen en vrouwen (tussen 21 en 40 jaar) werd de kloof m.b.t. de arbeidstijd tussen beide geslachten zelfs iets groter tussen 1988 en 1999. Jonge mannen werken in 1999 ongeveer evenveel per week als in 1988, jonge vrouwen besteden gemiddeld één uur minder aan betaalde arbeid. Deze daling van de arbeidstijd van vrouwen is vooral te wijten aan de proportionele toename van het aantal deeltijds werkende vrouwen.

9.1.2. Deeltijds werk en het combineren van arbeid en gezin

De sterk toegenomen arbeidsmarktparticipatie van vrouwen ondergraaft de legitimering van de traditionele arbeidsverdeling tussen mannen en vrouwen. Daar waar vrouwen vroeger instonden voor bijna al het huishoudelijke werk en een bufferfunctie vervulden in het afstemmen van de verschillende tijdsordes die in het gezin samenkomen, worstelen ze vandaag meer dan ooit met het probleem hun arbeidsmarktparticipatie af te stemmen en te combineren met hun gezinsverantwoordelijkheden. Uit onze gegevens blijkt nogmaals duidelijk dat het de vrouwen zijn die verschillende vormen van arbeid combineren. Hun mate van arbeidsmarktparticipatie staat in verhouding met de uren huishoudelijk werk en kinderopvang die ze presteren. Het verschil in de totale werklast van voltijds en deeltijds werkende vrouwen is dan ook relatief klein. Bij mannen speelt dat mechanisme niet, de totale werklast bij hen is vooral een functie van de loonarbeid die ze presteren.

Vrouwen balanceren voortdurend tussen de arbeidsmarkt en het gezin om de arbeidslast onder controle te houden. Er bestaan verschillende strategieën om deze druk leefbaar te houden. De traditionele strategie is uiteraard de traditionele rolverdeling tussen mannen en vrouwen: de man gaat buitenshuis werken en de vrouw zorgt voor het huishouden en de kinderen. Een tweede manier is het deeltijds werk. Een derde en minder onderkend mechanisme om de werklast binnen de perken te houden is een voltijdse baan met relatief kortere werktijden. Deze laatste strategie kwam vrij prominent naar voren uit de analyses van TOR'88. Ze kan op twee manieren tot stand komen. Op een individuele manier, bijvoorbeeld door minder overuren te presteren, vaker ziekteverlof te nemen, ... of als gevolg van arbeidsmarktsegregatie, door te werken in jobs waar de werktijd sowieso - voor mannen en vrouwen - lager is.

Bij het vergelijken van de tijdsbudgetgegevens van TOR'88 en TOR'99 voor 21 tot 40 jarigen, valt op dat de werktijd van voltijds werkende vrouwen gevoelig is gestegen, de werktijd van deeltijds werkende vrouwen is daarentegen gevoelig gedaald. Deeltijds werkende vrouwen tussen 21 en 40 jaar werkten in 1988 gemiddeld 25 uren per week, in 1999 ongeveer 20 uren. De proportioneel kleiner wordende groep van voltijds werkende vrouwen werkte in 1988 gemiddeld 32 uren per week, in 1999 was dat bijna 34u30'. Alhoewel voltijds werkende vrouwen nog altijd minder uren presteren dan voltijds werkende mannen, is het verschil in werktijd sterk afgenomen tussen 1988 en 1999. De verschillen tussen voltijds werkende mannen en vrouwen zijn in tegenstelling tot 1988 ook niet meer verklaarbaar door arbeidsmarktsegregatie, althans niet voor de jobkenmerken die in 1988 wel een groot deel van het verschil konden verklaren.

Anno 1999 blijkt deeltijds werk bij vrouwen het mechanisme bij uitstek om de balans tussen gezin en arbeid in evenwicht te houden. In het laatste decennium van de vorige eeuw is de arbeidsmarktparticipatie van

vrouwen weliswaar gestegen, maar het aandeel voltijds werkende vrouwen is afgenomen. De voltijds werkende vrouwen presteren wel meer uren in 1999 dan in 1988. Deeltijds werk bij vrouwen is daarentegen sterk toegenomen en de arbeidsduur van deeltijdsen is vrij drastisch afgenomen. Deeltijds werk in 1999 is in grote mate halftijds werk. Alles lijkt er op te wijzen dat jonge vrouwen vandaag moeten kiezen tussen een veeleisende voltijdse baan die weinig ruimte laat voor gezinstijd of een halftijdse baan die combineerbaar is met de nodige gezinsarbeid. Of het een echte keuze betreft is echter twijfelachtig. Voor vrouwen die een carrière willen uitbouwen is voltijds werken meestal de enige optie. De tijd voor huishoudelijk werk en de kinderen blijft in dat geval erg beperkt. Jonge vrouwen met een redelijke gezinslast hebben dan ook meestal weinig keuze. Deeltijds werken is voor hen vaak het enige alternatief om de werklast onder controle te houden. En de mannen? Ook zij kiezen niet, of beter: ze kiezen allemaal hetzelfde. Op die manier blijft de traditionele strategie van arbeidsdeling een levende traditie, zij het in een nieuw kleedje. De arbeid van mannen en vrouwen blijft (netjes?) verdeeld, van keuze lijkt weinig sprake.

9.1.3. Samengebalde loopbanen in de drukke leeftijd

Jongeren studeren steeds langer en de ouderen gaan steeds vroeger op pensioen. Hierdoor wordt het werk voornamelijk geconcentreerd tussen ons 25^{ste} en 50^{ste} levensjaar, meteen één van de voornaamste oorzaken waarom we in Vlaanderen de Lissabon-norm momenteel niet halen. De 'drukke leeftijd' tussen pakweg 25 en 50 werd nog drukker tussen 1988 en 1999 omwille van de gestegen arbeidsmarktparticipatie van vrouwen. Bij vrouwen is de werkzaamheidsgraad in de drukke leeftijd sterk toegenomen (van 64% in 1988 naar 75% in 1999), alhoewel de arbeidsmarktparticipatie van vrouwen boven de 50 ook licht toenam. Van de mannen is 95% aan het werk tussen 25 en 50 jaar, maar eens de 50 voorbij daalt de werkzaamheidsgraad snel. Slechts de helft van de mannen en één vierde van de vrouwen tussen 50 en 65 is aan het werk.

De werkzaamheidsgraad in de drukke leeftijd komt perfect overeen met de arbeidsmarktparticipatie zoals die uit de dagboekjes wordt geregistreerd. Ongeveer 95% van de mannen tussen 25 en 50 jaar registreerde minstens één uur aan arbeidsactiviteiten in de referentieweek, bij de vrouwen is dit 75%. Tussen 50 en 64 jaar verricht 50% van de mannen en 25% van de vrouw minstens één uur arbeidsactiviteiten tijdens een toevallige week. Mannen besteden in alle leeftijdscategorieën meer tijd per participant aan loonarbeid dan vrouwen. Mannen werken het hardst tussen 31 en 50, dan werken ze gemiddeld iets meer dan 39 uren per week. Vrouwen werken het hardst tussen 25 en 30 jaar. Ze presteren dan gemiddeld ruim 30 uren per week. Bij vrouwen maakt de evolutie van de gemiddelde arbeidstijd over de levensloop een golfbeweging. Tussen 30 en 40 jaar besteden vrouwen iets minder tijd aan arbeid dan tussen 25 en 30 jaar. Tussen 40 en 50

stijgt de wekelijkse arbeidstijd bij vrouwen opnieuw om eens over de 50 jaar opnieuw te dalen. Deze golfbeweging bij vrouwen gaat in grote mate samen met de evolutie van het deeltijds werk. Vooral bij vrouwen boven de 30 jaar is deeltijds werk populair, tussen 30 en 40 werkt bijna de helft van de vrouwen deeltijds. Bij mannen is de tendens rechtlijniger. De arbeidsduur van mannen neemt toe tot 30 jaar, blijft dan min of meer constant tot 50 jaar om daarna te dalen.

9.1.4. Hardlopers en joggers op de arbeidsmarkt

Laaggeschoolden participeren minder aan arbeid dan hooggeschoolden. Bij werkende vrouwen zien we duidelijk dat de wekelijkse arbeidstijd toeneemt met het opleidingsniveau, bij mannen is deze tendens minder uitgesproken en statistisch niet significant. Het verband tussen arbeidstijd en opleidingsniveau wordt voor een deel verstoord door de lange werktijden van zelfstandigen die vaak geen hogere opleiding hebben genoten. Bij de werknemers is de positieve correlatie tussen opleiding en werktijd bij vrouwen nog duidelijker, bij mannen zijn het de hoger opgeleiden en de laagst opgeleiden die de langste werkweken hebben. Bij de 21 tot 40 jarigen stellen we een duidelijk trend vast van dalende arbeidstijden bij de lager geschoolde werknemers en stijgende arbeidstijden bij de hoger geschoolden. Dit lijkt er op te wijzen dat de druk op de hooggeschoolden toeneemt en er zich een polarisatie voordoet op de arbeidsmarkt. Talent wordt zoveel mogelijk gevaloriseerd en uitgebuit, laaggeschoolden komen minder aan de bak en moeten minder uren presteren. Bij vrouwen vertaalt deze bifurcatie zich in de 'keuze' tussen voltijds en deeltijds werk.

De polarisatie van arbeidstijden lijkt zich ook voor te doen als we de arbeidsduur van verschillende beroeps categorieën vergelijken. Onder jonge arbeiders en in mindere mate ook bij dienstpersoneel en sociale professies is de arbeidstijd gedaald tussen 1988 en 1999. Bij bedienden en bij leiders en verkopers is de arbeidstijd gestegen.

Zelfstandigen werken met een gemiddelde van ongeveer 47 uren het meeste per week. Loontrekkenden in de privé-sector werken gemiddeld ongeveer 35 uren per week en loontrekkenden in overheidsdienst ruim 29 uren per week. Het is opvallend dat voltijds werkende mannen en vrouwen in overheidsdienst gemiddeld ongeveer evenveel werken (ongeveer 32 uren). In de privé-sector en onder zelfstandigen is de werktijd van voltijds werkende vrouwen beduidend lager dan die van voltijds werkende mannen. De kloof in arbeidstijd tussen de private sector en de overheidssector is, althans bij de 21 tot 40 jarigen, licht afgenomen tussen 1988 en 1999. Dat komt vooral omdat de werktijd in de privé-sector gemiddeld ongeveer met 3 uren is gedaald, terwijl de werktijd bij de overheid nauwelijks afnam.

In het algemeen stellen we dus vast dat bepaalde categorieën van de bevolking minder arbeidsuren presteren dan een decennium geleden. Dat geldt vooral voor vrouwen, die in grotere mate deeltijds werken, voor

laaggeschoolden, voor arbeiders en de sociale professies en werknemers in de privé-sector. Een aantal andere categorieën werken langere uren dan vroeger. De stijging van de werktijd is het meest uitgesproken bij de hoger geschoolden, de leiders en verkopers en de voltijds werkende vrouwen.

9.1.5. De mythe van de temporele flexibiliteit

In het maatschappelijk discours wordt vaak de indruk gewekt dat we evolueren naar een 24-uren economie waarbij flexibilisering van de arbeidstijden de norm is. Alhoewel de trend naar flexibilisering algemeen als een feit aanvaard wordt, zijn er toch verbazend weinig harde gegevens die deze evolutie gedetailleerd in kaart brengen. De beschikbare gegevens zijn fragmentair en lopen soms sterk uiteen, vaak omwille van een verschillende vraagstelling of steekproef. Zo lezen we bijvoorbeeld in een verslag van de Nationale Bank van België dat een derde van het personeel in de industrie regelmatig op zaterdag, zondag of 's nachts werkt en dat meer dan de helft geregeld ploegenarbeid verricht. De bijhorende grafiek toont duidelijk aan dat het zaterdag-, zondag- en nachtwerk ruim verdrievoudigd is het voorgaande decennium en dat ook de ploegenarbeid fors is toegenomen (Nationale Bank van België, 2000: 53). Men moet al een aandachtig lezer zijn om te beseffen dat deze gegevens enkel op de industrie-arbeiders betrekking hebben, een groep die slechts een fractie uitmaakt van de totale groep loontrekkenden, en die bovendien proportioneel afneemt de laatste decennia. Breedveld (1999: 70) illustreert de verwarring rond de gegevens m.b.t. flexibiliteit treffend met een vergelijking van gegevens van twee onderzoeken van het Centraal Bureau van de Statistiek in Nederland: de Steekproefenquête naar de Beroepsbevolking in Nederland en het Jaarlijks Onderzoek Werkgelegenheid en Lonen. Volgens de eerste enquête werkte ongeveer de helft van de werkzame beroepsbevolking in 1993 in 'onregelmatige arbeid of ploegendienst', volgens de tweede enquête bedroeg de proportie banen met onregelmatige arbeid of ploegendienst in dezelfde periode slechts 13%. Breedveld (1999) zelf kon op basis van de Nederlandse SCP Tijdsbudgetenquêtes – die sinds 1975 om de vijf jaar plaatsvinden – de trend naar werken op onregelmatige tijden sterk relativeren.

Ook op basis van de enquête-gegevens van TOR'88 en TOR'99 moet het algemene beeld dat het werk in Vlaanderen sterk geflexibiliseerd is, erg genuanceerd worden. Twee derde van alle werkende Vlamingen werkt uitsluitend overdag en werkt slechts af en toe of nooit 's avonds of 's nachts. De proportie werkenden die bijna uitsluitend tijdens de normale daguren werkt is niet afgenomen, maar lichtjes toegenomen in vergelijking met het einde van de jaren '80. Ook het weekendwerk is eerder afgenomen dan toegenomen tijdens het laatste decennium van de vorige eeuw. Ongeveer de helft van werkende Vlamingen werkt nooit op zaterdag en dat is ongeveer 5 procentpunten meer dan in 1988. Ongeveer

30% van de Vlamingen werkt gemiddeld één keer per maand op zaterdag, in 1988 was dat nog 40%. Werken op zondag blijft heel uitzonderlijk. Ongeveer 2/3^{de} van alle werkende Vlamingen werkt nooit op zondag. De cijfers m.b.t. zondagswerk zijn nauwelijks veranderd de afgelopen jaren.

Ruim 3/4^{de} van de werkende Vlaamse bevolking werkt bijna altijd op dezelfde tijdstippen en dagen. Ploegenwerk en werk met onregelmatige uren blijft erg uitzonderlijk. Ongeveer 10% van de Vlamingen werkt in ploegenstelsels en dat is bijna 5 procentpunten minder dan in 1988. Onregelmatige urenroosters komen daarentegen meer voor in 1999 dan in 1988, maar blijven evenwel uitzonderlijk. Ongeveer 13% van de werkenden werkt met wisselende urenroosters of zonder urenregeling.

De meer 'objectieve' tijdsbudgetparameters bevestigen het beeld van een collectief arbeidsritme. Wanneer we de proporties werkenden afzetten over de verschillende uren van de dag verschijnt het beeld van een collectieve cadans, waarbij de meeste mensen op ongeveer dezelfde tijdstippen beginnen werken, een lunchpauze nemen en stoppen met werken. De ritmegrafieken van de werktijden van Vlamingen illustreren het erg uitzonderlijke karakter van avond-, nacht- en weekendwerk.

Een vergelijking van de timing van het werk op basis van de dagboekgegevens van TOR'88 en TOR'99 leert dat globaal genomen het arbeidsritme weinig evolueerde tussen 1988 en 1999. Dat ondersteunt onze bevindingen op basis van de enquête-gegevens dat van een toename van werken op afwijkende tijdstippen geen sprake is. We stelden wel een lichte daling vast van de proportie werkenden in de namiddag. Deze daling is vooral toe te schrijven aan de afname van de arbeidsparticipatie van vrouwen (tussen 21 en 40 jaar) in de namiddag. (Jonge) vrouwen werken manifest minder 's namiddags in vergelijking met 1988. Enerzijds is dat een gevolg van een toename van het deeltijds werk bij vrouwen, maar anderzijds ook omdat deeltijdsen in 1999 vooral in de voormiddag actief zijn, terwijl ze in 1988 meer in de namiddag werkten.

Al onze analyses gaan in tegen de ruim verspreide mythe dat werkenden de afgelopen decennia in toenemende mate geflexibiliseerd werden. We vinden geen enkele indicatie dat werkenden vaker op afwijkende tijdstippen en in onregelmatige urenroosters werken in 1999 dan in 1988. Er lijkt in tegendeel een lichte afname van het werk op afwijkende tijdstippen en een toename van werken op vaste tijdstippen.

9.1.6. Wie werkt op afwijkende uren?

Alhoewel arbeid op afwijkende tijden en in onregelmatige urenroosters relatief uitzonderlijk blijft, werken bepaalde categorieën van de bevolking in grotere mate in dergelijke flexibele stelsels. Nacht- en avondwerk wordt meer gedaan door mannen, jongeren en werkenden met een middelmatig opleidingsniveau. Werkenden zonder partner en zonder kinderen werken ook vaker 's avonds en 's nachts. Zelfstandigen en werknemers met een tijdelijk statuut zijn vaker aan het werk buiten de

daguren. In het algemeen zijn het de iets zwakkeren op de arbeidsmarkt (jongeren en werknemers in een tijdelijk statuut), personen waar de arbeidsrol meer centraal staat (mannen en zelfstandigen) en/of diegenen met een relatief minder eisende gezinssituatie (zonder partner, zonder kinderen) die vaker werken buiten de normale daguren. Dat geldt in mindere mate voor het weekendwerk. Vrouwen werken meer op zaterdag dan mannen, al zijn het ook de vrouwen zonder partner die vaker zaterdag- en zondagwerk verrichten. Werkenden zonder kinderen werken in het algemeen meer op zaterdag, vaders met jonge kinderen werken minder op zondag. Opnieuw zijn het vooral zelfstandigen die op zondag werken, al is het opvallend dat het zondagwerk meer voorkomt in de overheidssector dan in de private sector.

9.1.7. Kleine ritmeverschillen

Alhoewel de werkuren in Vlaanderen in grote mate synchroon lopen, zijn er uiteraard ook categorieën die hier van afwijken. Zo stellen we op basis van de ritmefgrafieken vast dat de timing van het werk van laag-, midden- en hoggeschoolden niet synchroon loopt. De laaggeschoolden beginnen gemiddeld ongeveer 50 minuten vroeger en eindigen ongeveer 50 minuten eerder met werken dan de hoggeschoolden. 's Avonds na 19 uur en 's nachts zien we nauwelijks verschillen naar scholingsgraad, de percentages werkenden zijn voor alle categorieën in die periodes dan ook zeer klein. Het werkritme van verschillende leeftijdsgroepen loopt vrij gelijk. In de voormiddag zijn er nauwelijks verschillen, in de namiddag zijn de oudere leeftijdscategorieën proportioneel iets minder aan het werk. De aanvangsuren in de verschillende sectoren – overheid, privé en zelfstandigen – zijn vrij gelijklopend, maar er zijn wel grote verschillen m.b.t. het einde van de werkdag. Bij de overheid wordt – omwille van de grotere proportie deeltijdsen – minder gewerkt in de namiddag, zelfstandigen maken de langste werkdagen. Bij de zelfstandigen is avondwerk wel vrij courant. Rond 20 uur is nog bijna 1 op 3 zelfstandigen aan het werk, rond 21 uur is dat nog 1 op 5 en zelfs rond 23 uur is nog bijna 1 op 10 van de zelfstandigen met hun werk bezig. Naar beroepsgroep opgedeeld zijn het de leiders en verkopers – in grotere mate zelfstandigen – die de langste dagen maken. Bedienden vormen dat weer de beroepscategorie met de duidelijkst afgebakende werkuren. Zij werken collectief tussen 8 en 17 uur. Het dienstpersoneel daarentegen werkt veel minder synchroon. Een klein deel van hen is al voor 7 uur 's morgens aan de slag en in de namiddag is op het piekmoment amper 40% van het dienstpersoneel aan het werk. Het dienstpersoneel is een beroepscategorie waar veel deeltijds werkende vrouwen actief zijn.

9.1.8. Afwijkende werktijden en gezin

Doorheen onze analyses komt duidelijk naar voor dat vrouwen hun commitment op de arbeidsmarkt aanpassen aan hun gezinsituatie. Dat

blijkt ook duidelijk uit de tijdstippen waarop ze werken. Zo stellen we in de ritmefrafieken, samengesteld op basis van de dagboekregistratie, vast dat vrouwen de werkdag gemiddeld iets later beginnen en iets vroeger stoppen met werken in de namiddag. Over de ganse dag zijn er ook proportioneel minder werkende vrouwen aan het werk dan werkende mannen. Het afwijkende ritme van vrouwen is vooral verklaarbaar door de grote proportie deeltijds werkende vrouwen. Deeltijds werkenden in het algemeen beginnen hun werkdag later en stoppen vroeger. Wellicht is dat verklaarbaar door het feit dat deeltijds werk een strategie is om de werktijd aan te passen aan de gezinsverantwoordelijkheden. Dat blijkt ook als we kijken naar de dagen waarop deeltijdsen vooral werken. Op woensdagnamiddag zijn er relatief weinig deeltijdsen aan het werk en ook de vrijdagnamiddag wordt er proportioneel minder gewerkt door deeltijdsen. Dat laatste zien we overigens, in mindere mate, ook bij voltijds werkenden. Dat deeltijds werk van vrouwen in samenhang moet bekeken worden met het huishoudelijk werk dat ze verrichten werd duidelijk geïllustreerd door de grafieken waarin we de timing van de totale werklust – betaalde arbeid, huishoudelijk werk en kinderczorg – van voltijds en deeltijds werkende vrouwen vergeleken. Hierbij zagen we dat de deeltijds werkende vrouwen op een doorsnee werkdag even actief zijn als voltijds werkende vrouwen en dat het arbeidsritme van beide categorieën vrij synchroon loopt. Deeltijdsen volgen in grote mate de ‘werkuren’ van de voltijdsen, zij het dat de deeltijdsen de momenten waarop ze tijdens deze ‘werkuren’ geen loonarbeid verrichten, opvullen met huishoudelijk werk of kinderczorg.

De ritmefrafieken bevestigen dat het werk op afwijkende tijden meer voorkomt bij diegenen die minder gebonden zijn door gezinscommitments. We konden duidelijk vaststellen dat vrouwen zonder partner gemiddeld later beginnen werken ’s morgens, later stoppen ’s avonds en opvallend meer werken ’s avonds en het eerste deel van de nacht (tot 24 uur). Het echte nachtwerk, na middernacht, komt opvallend meer voor bij mannen zonder partner, de enige groep mannen die enigszins afwijkt van het collectieve arbeidsritme. Verder constateerden we dat mannen met jonge kinderen minder ’s avonds werken. Ook vrouwen met jonge kinderen werken in vergelijking met andere vrouwen minder vaak ’s avonds en ’s nachts. In het algemeen werken vrouwen met kinderen – omwille van het deeltijds werk – in mindere mate in de namiddag.

9.1.9. Temporele flexibiliteit ... een poging tot synthese

Onze analyses wijzen op een sterke samenhang tussen de diverse modi van temporele flexibiliteit. Het al dan niet werken op afwijkende tijden in de dag- of weekcyclus en de verschillende uurregelingen die we onderscheidde (vaste uurregeling, ploegenarbeid, oproepcontract, zonder uurregeling) is te vatten door middel van een ééndimensionele schaal. Deze schaal geeft bovendien duidelijk aan wat geldt als sterk

afwijkende werktijden (nachtwerk, ploegenarbeid, regelmatig zondagswerk) en wat de 'normale', maatschappelijk meest aanvaarde werktijd is (geen zaterdagwerk, geen zondagwerk, zelden of nooit avondwerk en regelmatige arbeidsuren). Deze samenhang maakt het mogelijk een synthetische maat te construeren voor temporele flexibiliteit. Op basis van deze globale indicator probeerden we een globaal multivariaat model de samenhangen tussen verschillende achtergrondvariabelen en temporele flexibiliteit verder te ontrafelen.

De bivariate analyses die we uitvoerden brengen een aantal samenhangen aan het licht m.b.t. categorieën in de bevolking die meer of minder onderhevig zijn aan temporele flexibiliteit. De veelheid van indicatoren die in onze analyses aan bod kwamen, maakt het echter moeilijk een synthese te maken. Veralgemevend kunnen we wel stellen dat diegenen met een sterkere arbeidsgerichtheid (mannen en zelfstandigen), met minder eisende gezinsbanden en/of verantwoordelijkheden (mannen, personen zonder partner en/of zonder kinderen) en diegenen met een iets zwakkere arbeidsmarktpositie (jongeren, tijdelijken) vaker op afwijkende tijden werken. Deze bivariate relaties geven een beeld van een sociale werkelijkheid, ze kunnen evenwel ook bepaalde verbanden verdoezelen precies om dat bepaalde groepen een aantal karakteristieke accumulieren. Zo kan bijvoorbeeld het feit dat we geen duidelijke verband vonden tussen het al dan niet deeltijds werken en het werken op afwijkende tijden gedeeltelijk te wijten zijn aan het feit dat zelfstandigen – die bijna allemaal voltijds werken – een zeer grote mate van temporele flexibiliteit kennen. Multivariate analyse kan ook een sociale realiteit verhullen omdat bepaalde relaties elkaar opheffen. Zo maakt de zwakke arbeidsmarktpositie van vrouwen ze enerzijds kwetsbaar voor temporele flexibiliteit, terwijl hun gezinsverantwoordelijkheid ze er anderzijds vaak van weerhoudt op afwijkende tijdstippen te werken. Na statistische controle voor beide variabelen kan het effectieve verschil tussen mannen en vrouwen verdwijnen, terwijl het een sociale realiteit blijft dat vrouwen minder vaak op afwijkende tijdstippen werken. Multivariate analyse laat wel toe bepaalde mechanismen achter een sociale realiteit te ontrafelen.

Op basis van multivariate analyse stellen we vast dat, gecontroleerd voor de aard van tewerkstelling en het arbeidsstatuut, werkenden in overheidsdienst minder onderhevig zijn aan temporele flexibiliteit dan in de private sector. Ongecontroleerd kwamen we tot de omgekeerde conclusie. We stellen vast dat arbeiders, bedienden en sociale professies in overheidsdienst minder flexibele arbeidstijden kennen in vergelijking met dezelfde beroepscategorieën in de private sector. Voor leiders/verkopers en dienstpersoneel geldt het omgekeerde: die beroepsgroepen kennen meer temporele flexibiliteit als ze in overheidsdienst werken.

Ook opvallend is de bevinding dat vrouwen, die oververtegenwoordigd zijn in de dienstensector en in de sociale beroepen – twee beroepsgroepen

die gekenmerkt worden door vrij veel temporele flexibiliteit – precies in deze beroepsgroepen veel minder onderhevig zijn aan temporele flexibiliteit dan de mannen die in deze beroepen tewerkgesteld zijn. Bij zelfstandigen zien we het omgekeerde. Vrouwelijke zelfstandigen werken iets meer op afwijkende tijden dan mannelijke zelfstandigen. In het algemeen geldt dat vrouwen oververtegenwoordigd zijn in de meest flexibele beroepscategorieën, maar binnen die beroepsgroepen zijn ze het minst flexibel.

In het algemeen stellen we vast dat de aard van de tewerkstelling veruit de belangrijkste factor is die bepaalt of iemand al dan niet met flexibele arbeidstijden geconfronteerd wordt. Onafhankelijk van alle andere kenmerken zoals het opleidingsniveau, het geslacht, de sector van tewerkstelling en de gezinsituatie, zien we duidelijk dat temporele flexibiliteit vooral een zaak is van sociale professies en dienstpersoneel. Bedienden werken het vaakst op normale en regelmatige uren. Leaders en verkopers zijn ook in grote mate flexibel, maar dat heeft meer te maken met het feit dat velen van hen als zelfstandige werken dan met de aard van het beroep zelf. Ook na controle voor andere variabelen blijft het verband tussen opleidingsniveau en temporele flexibiliteit overeind: zij die enkel Lager Onderwijs volgden of een diploma van het Hoger Secundair Beroeps of Technische haalden zijn het meest onderhevig aan temporele flexibiliteit. Personen zonder partner werken vaker in flexibele uurroosters, kinderen hebben op zich heeft – gecontroleerd voor andere factoren – geen effect. Los van alle andere factoren blijven zelfstandigen de kampioenen van werken op afwijkende tijden. Vrouwen tenslotte hebben duidelijk vastere uren dan hun mannelijke collega's met dezelfde kenmerken.

In globo stelden we geen toename vast van de temporele flexibiliteit tussen 1988 en 1999. Op basis van onze synthetische indicator konden we bevestigen dat er eerder een lichte afname is van het werken op afwijkende tijdstippen. Deze verbazende vaststelling druist in tegen wat hierover doorgaans wordt aangenomen. Misschien is deze algemene vaststelling echter enigszins misleidend en verklaarbaar door bepaalde evoluties op de arbeidsmarkt. Het zou kunnen dat de meest flexibele jobs in omvang zijn afgenomen (bv. industrie-arbeid), maar dat de jobs zelf meer onderhevig zijn aan temporele flexibiliteit. Het zou ook kunnen dat bijvoorbeeld met de vervrouwelijking van de arbeidsmarkt de flexibiliteit in het algemeen afnam, terwijl in dezelfde jobs of in dezelfde sectoren de flexibiliteit is toegenomen. We toetsten deze veronderstelling door middel van een multivariaat model en kwamen tot de vaststelling dat de afname van temporele flexibiliteit tussen 1988 en 1999 niet toe te schrijven is aan structurele veranderingen op de arbeidsmarkt, toch niet voor zover deze veranderingen verband houden met de variabelen in ons model.

9.1.10. De zeggenschap over de werkuren neemt toe!

Terwijl we bezwaarlijk kunnen gewagen van een toename van temporele flexibiliteit gedurende de laatste tien jaren, zijn er daarentegen wel tekenen die wijzen op een toename van soevereiniteit. Anno '99 kunnen werknemers hun uren makkelijker variëren en zijn er meer mensen die geen rechtstreekse controle ervaren op het werk, maar zichzelf controleren. Ongeveer 15% van de werkende Vlamingen kan zonder verwittigen zijn uren onbepaald variëren. Deze groep, die in 1988 amper 4% uitmaakte, geniet een zeer grote mate van temporele vrijheid op het werk. Terwijl in 1988 slechts 8% van de werkenden de werktijd, al of niet met verwittigen, onbepaald kon laten variëren, beslaat deze groep in 1999 niet minder dan 22% van de werkenden. De mogelijkheid om zelf zijn uren aan te passen correleert positief met het opleidingsniveau. Eén op drie werkenden met een diploma Hoger Onderwijs kan zijn werkuren onbepaald variëren, al dan niet met verwittigen. Bij diegenen die ten hoogste Lager Secundair Onderwijs voltooiden, bevindt zich slechts 12% van de werkenden in deze situatie. Tijdsoevereiniteit is dus vooral een zaak voor hoger opgeleiden, al hebben de zelfstandigen – uiteraard – ook een zeer grote mate van autonomie m.b.t. hun arbeidstijd. Er is een duidelijk verband tussen tijdsoevereiniteit en temporele flexibiliteit: temporele flexibiliteit komt disproportioneel meer voor bij de werkenden met de meeste tijdsoevereiniteit die bovendien ook veel werkuren presteren. De begintijden van het werk verschillen niet zoveel naargelang men meer of minder tijdsoevereiniteit geniet op het werk, de eindtijden zijn wel verschillend. Men werkt later naarmate men meer tijdsoevereiniteit geniet. Het verband tussen soevereiniteit en temporele flexibiliteit kan echter niet toegeschreven worden aan de grote proportie zelfstandigen en hogeschoolden die tijdsoevereiniteit genieten. Het positieve verband tussen soevereiniteit en temporele flexibiliteit houdt immers ook stand na statistisch controle voor andere factoren zoals sector van tewerkstelling, opleidingsniveau, aard van tewerkstelling, geslacht en partnersituatie.

9.1.11. Lange uren op afwijkende tijden in ruil voor autonomie?

Naast het verband tussen temporele flexibiliteit en soevereiniteit onderzochten we ook het verband tussen temporele flexibiliteit en arbeidsduur. Onze gegevens suggereren dat het werk op afwijkende tijden niet gecompenseerd wordt door kortere werktijden. We stellen integendeel vast dat diegenen die overwegend tijdens de daguren werken, iets minder lang werken dan zij die ook regelmatig op afwijkende tijden werken. Voor de loontrekkenden is het verschil in arbeidstijd tussen zij die zelden of nooit buiten de daguren werken en zij die dat wel geregeld doen vrij beperkt (gemiddeld 1 uur). Bij de zelfstandigen loopt het verschil op tot bijna 6 uren. Bij weekendwerkers is deze tendens nog meer uitgesproken: loontrekkenden en zelfstandigen die regelmatig op zaterdag en zondag werken, presteren langere uren.

Deze vaststelling maakt duidelijk dat het werken op afwijkende tijden eerder een zaak is van mensen die veel werken. De avond, de nacht en het weekend worden als buffer gebruikt om het vele werk aan te kunnen of afwijkende tijdsperiodes worden gekoloniseerd om nog meer werk te verzetten. Het werken op afwijkende tijden verschijnt niet echt als een strategie om minder uren te moeten werken.

De wekelijkse werktijd van de 21 tot 40 jarigen die nooit op zaterdag of zondag of hoogstens één keer per maand in het weekend werken is afgenomen tussen 1988 en 1999. De werktijd van diegenen die vaak op zaterdag of zondag werken is eerder toegenomen. In het algemeen wijzen onze cijfers ook hier op een bifurcatie van de arbeidsmarkt, waarbij een groep van hardlopers zich losmaakt van een groep die het wat rustiger aandoet. De eerste groep werkt veel uren, vaak ook 's avonds en tijdens de weekends, de tweede groep doet het iets rustiger en werkt voornamelijk overdag tijdens de week. Deze conclusie wordt verder bevestigd door onze analyses met een samenvattende maat voor temporele flexibiliteit. Naarmate men meer geflexibiliseerd is, presteert men meer werkuren per week. Deze conclusie geldt voor loontrekkenden en zelfstandigen en voor mannen en vrouwen afzonderlijk.

Alhoewel onregelmatige uurregelingen – oproepcontract, afwisselend werken en niet-werken, zonder uurregeling – niet per se aanleiding geven tot langere werktijden, suggereren onze gegevens dat het werken in afwijkende uurregelingen wél aanleiding gaf tot arbeidstijdverkorting tussen 1988 en 1999. Ploegenarbeiders en werkenden met onregelmatige uurregelingen presteren minder uren per week in 1999 dan in 1988, terwijl werkenden met een vaste uurregeling ongeveer evenveel werken in beide jaren. Anderzijds stellen we vast dat de werktijd van diegenen die hun uren zelf kunnen regelen vrij sterk is toegenomen tussen 1988 en 1999. Ook dit ondersteunt de idee dat een bepaalde categorie op de arbeidsmarkt steeds harder gaat werken, terwijl de doorsnee werkende net iets minder gaat werken.

Ook diegenen die zelf beslissingen kunnen nemen op het werk, werken de langste uren. Dat is echter grotendeels verklaarbaar door de lange werkuren van zelfstandigen, onder loontrekkenden houdt dat verband geen stand. De algemene verbanden tussen temporele flexibiliteit, soevereiniteit en arbeidsduur blijven echter wel overeind na controle voor demografische en arbeidsgerelateerde variabelen: de meest flexibele en soevereine werkenden presteren de meeste arbeidsuren.

9.2. Conclusies

9.2.1. Manoeuvreert deeltijds werk vrouwen in de buitenbaan?

De toegenomen arbeidsmarktparticipatie van vrouwen is toe te schrijven aan de toename van het deeltijds werk. Voltijds werk bij vrouwen neemt proportioneel af. Het lijkt er bovendien sterk op dat de eisen die gesteld worden aan voltijds werk bij vrouwen zijn toegenomen. Dat een voltijdse

job bij vrouwen in toenemende mate hetzelfde aantal uren beslaat als bij mannen, kan als een positieve evolutie beschouwd worden. Het zou kunnen wijzen op minder discriminatie onder voltijdse mannen en vrouwen. Anderzijds, en dat lijkt ons een meer alarmerende ontwikkeling, suggereren onze analyses dat een deel van de vrouwen niet meer op volle kracht wil of kan meedraaien op de arbeidsmarkt.

Onze analyses wijzen uit dat deeltijds werk nu meer dan eind de jaren '80 kan beschouwd worden als een strategie van vrouwen om de werklast binnen de perken te houden. Het is ook duidelijk en overigens geen nieuwe vaststelling dat het deeltijds werken bij vrouwen in grote mate een strategie is om de arbeidsmarktparticipatie in balans te kunnen houden met de gezinsverantwoordelijkheden. Het zou best kunnen dat de arbeidsmarkt in de loop van de jaren '90 meer mogelijkheden bood tot deeltijds werk, wat een groter aantal vrouwen tot werken aanzette of er toe bewoog langer op de arbeidsmarkt te blijven. In de mate dat deeltijds werk de arbeidsmarktparticipatie van vrouwen faciliteert, beschouwen we de toename van deeltijdse jobs als een positieve ontwikkeling. Indien echter grote groepen vrouwen noodgedwongen in deeltijdse jobs stappen omdat een voltijdse job niet combineerbaar is met de gezinsverantwoordelijkheden, ontstaat het gevaar van verdere marginalisering van vrouwen op de arbeidsmarkt.

Met het oog op het verhogen van de werkzaamheid bij vrouwen, roept de Europese Commissie de lidstaten op om een actief arbeidsmarktbeleid te voeren voor vrouwen met bijzondere aandacht voor beleidsmaatregelen gericht op een vlotte combinatie van arbeid en zorg. Vanuit dat perspectief kan de groei van de deeltijdse arbeidsmarktparticipatie van vrouwen als een positieve ontwikkeling beschouwd worden. Deeltijdse jobs zorgen voor een toename van de vrouwelijke tewerkstelling. Naast deeltijds werk denkt men hierbij onder andere aan meer en betere mogelijkheden tot loopbaanonderbreking, zorgkrediet en deeltijdse arbeid. De persistentie van de traditionele rollenpatronen en de verantwoordelijkheid van vrouwen voor het gezin nopen inderdaad tot bijzondere maatregelen die de combinatie loonarbeid en gezinsarbeid draaglijk maakt. Anderzijds is het pijnlijk vast te stellen dat deze maatregelen – die in wezen genderneutraal zijn – bijna uitsluitend door vrouwen opgenomen worden.

Van de 66.361 mensen die in 1998 een uitkering genoten voor loopbaanonderbreking was 86% vrouw en 14% man (RVA-gegevens). Eveneens in 1998 kregen 622 mensen een uitkering voor loopbaanonderbreking voor het verstrekken van palliatieve zorgen, 717 mensen kregen een uitkering voor medische bijstand en 6.562 kregen loopbaanonderbreking voor ouderschapsverlof (eigen berekeningen op basis van RVA-gegevens). Ook bij deze drie maatregelen voor zorgbijstand blijkt de genderongelijkheid. Van zij die loopbaanonderbreking kregen in kader van palliatieve zorgen was 85% vrouw, hetzelfde percentage vinden we voor medische bijstand en de loopbaanonderbreking, in het kader van ouderschapsverlof wordt zelfs voor 94% door vrouwen opgenomen.

Maar ook als zorgverlof of loopbaanonderbreking niet volstaan, zijn het de vrouwen die hun arbeidsmarktparticipatie terugschroeven. Dat blijkt duidelijk uit al onze analyses. Vrouwen passen hun werktijden aan: ze stoppen vroeger met werken 's namiddags, presteren minder (over-)uren, werken deeltijds als het moet, Vrouwen passen hun engagement op de arbeidsmarkt voortdurend aan in functie van de zorgbehoefte van hun gezin en familie. Mannen die in de actieve leeftijdsfase tussen 25 en 50 jaar niet voltijds werken zijn witte raven. De sterke arbeidsgerichtheid van mannen en de dubbele rol van vrouwen maakt het mannen heel gemakkelijk de touwtjes in handen te nemen op de arbeidsmarkt en in het publieke leven. Vrouwen daarentegen moeten hun ambities bijstellen en zich meestal tevreden stellen met een tweederangsrol op het publieke forum. Ze blijven steken op de lagere echelons. Vanuit dat perspectief verdient de bifurcatie die we vaststellen tussen een toenemende groep deeltijds werkende vrouwen, die minder uren presteert, en een relatief kleiner wordende groep voltijds werkende vrouwen die gemiddeld langer werkt dan vroeger, in ieder geval de nodige aandacht vanuit het beleid. Het lijkt ons ieder geval noodzakelijk dat de evolutie en de modaliteiten van deeltijds werk bij vrouwen goed opgevolgd worden. Het verdient aanbeveling verder te bestuderen in welke mate de keuze tussen voltijds en deeltijds werk echt een vrije keuze betreft en in welke mate dergelijke beslissingen vrouwen in de buitenbaan van de arbeidsmarkt manoeuvreren.

9.2.2. Voor meer gelijkheid op de arbeidsmarkt: mannen motiveren tot deeltijds werk

Vanuit het perspectief van gelijke kansen, lijkt het ons aberrant dat een kleine helft van de Vlaamse vrouwen deeltijds werkt terwijl zowat alle Vlaamse mannen voltijds werken. Het lijkt ons bijzonder zinvol uit te zoeken waarom Vlaamse mannen niet deeltijds werken en na te gaan welke bijzondere maatregelen genomen kunnen worden om het deeltijds werk bij mannen te stimuleren of mogelijk te maken. Meer deeltijds werk bij mannen zou de gelijkheid tussen mannen en vrouwen op de arbeidsmarkt ongetwijfeld ten goede komen en zou wellicht ook positieve gevolgen hebben op de verdeling van het werk binnen de gezinnen.

We zijn er ons van bewust dat het geen gemakkelijke zaak is om bepaalde bevolkingsgroepen te motiveren om deeltijds te gaan werken. Ondanks de populariteit van het onthaastingsdiscours zien we een aantal categorieën die harder zijn gaan werken. Het is opvallend dat het om groepen gaat met relatief veel tijdsovereïnhoud, wat doet vermoeden dat de lange werkuren niet extern opgelegd worden. De lange werktijden vinden we vooral bij mannelijke hogeschoolden en zelfstandigen, mannen met een sterke intrinsieke arbeidsoriëntatie. Het is een groep die ook relatief veel werkt op afwijkende uren. In dit bevolkingssegment ontleent men status aan drukte en lange werkuren. Het is dan ook weinig waarschijnlijk dat deze bevolkingsgroep tot deeltijds werk is te

bewegen, althans niet in de periode waarin zij hun carrières uitbouwen en consolideren. Het is deze groep van hardlopers die topposities inneemt en mede daardoor een cultuur in stand houdt waarin het onmogelijk geacht wordt leidinggevende en verantwoordelijke functies uit te oefenen zonder lange werkuren te presteren. Deze machocultuur legt een cordon sanitaire rond leidinggevende functies, waardoor vrouwen zelden de top bereiken.

Onder meer om te voorkomen dat deeltijds werk arbeidsloopbanen hypothekeert, mannen en vrouwen in gelijke mate tot deeltijdse werk te bewegen en deeltijds werk ook bij hooggeschoolden en topfuncties mogelijk te maken, is er nood aan een algemeen beleid voor deeltijds werk. Om zo een beleid uit te stippelen is het wellicht nodig de negatieve en positieve gevolgen – voor de werkenden, zijn of haar loopbaan, het gezin, de werkorganisatie, ... – van deeltijds werken beter in kaart te brengen.

9.2.3. Werk maken van een transitionele arbeidsmarkt

De moderne mens kent geen standaardbiografie meer, zo wordt vaak gesteld. Een traditionele levensloop met een vaste sequentie ‘studeren / werken / rusten’ is out. We evolueren meer en meer naar een transitionele arbeidsmarkt waarbij mensen vrijwillig switchen tussen periodes van werken, studeren, zorgen en zelfontplooiing. Het individu plant zelf zijn levensloop, met als gevolg dat er nooit eerder zoveel diversiteit geweest is. Net als het discours rond temporele flexibiliteit, stoort ook dit modieuze gezwam zich niet aan welbekende feiten. Dat de arbeid slecht verdeeld is over de levensloop is al langer bekend. En dat er eerder een tendens is tot het verder samenballen van arbeidsloopbanen is ook geen nieuwe vaststelling. Ook wij stellen opnieuw vast dat de drukke leeftijd drukker geworden is tussen 1988 en 1999. De geringe arbeidsmarktparticipatie van mannen en vrouwen boven de 50 is in vele opzichten problematisch en ook jongeren onder de 20 participeren nauwelijks aan de arbeidsmarkt. De rijkdom van onze samenleving – met een bevolking die steeds langer leeft – wordt geproduceerd in een steeds beperkter deel van het leven van haar ingezetenen. Kortere arbeidsloopbanen zijn echter niet alleen nefast voor onze sociale zekerheid of omdat steeds minder mensen werken voor een toenemende groep niet-actieven. Samengebalde loopbanen zijn ook nefast voor de levenskwaliteit van individuen en voor de kansen van bepaalde groepen op de arbeidsmarkt.

We evolueren nog steeds meer naar een levensloop waarin alle drukte samengeperst wordt op pakweg 25 jaar. De fase van de onbezorgde jeugd wordt nog steeds verder uitgerokken. Men studeert langer, krijgt later kinderen, stelt het aangaan van duurzame relaties uit, ... en men treedt nog steeds vroeger uit de arbeidsmarkt. Tussen 25 en 50 jaar worden de verantwoordelijkheden opgestapeld: hard werken voor de carrière en het afbetalen van de woning, het uitbouwen van een gezin, de zorg voor

kinderen, het opbouwen en onderhouden van sociale contacten, Eens de 50 voorbij is men afgeschreven op de arbeidsmarkt of men mag of kan het wat kalmer aan doen. In dezelfde periode neemt meestal de drukte in de gezinssfeer af. Het lijkt een dringende noodzaak om grondig werk te maken van een transitionele arbeidsmarkt en een meer flexibele levensloop waarbij arbeid, zorg, ontspanning, studie, ... beter gespreid worden over de levensloop. Een betere spreiding van de arbeidstijd over de levenscyclus is niet alleen nodig om de drukke levensfase te ontlasten. In de mate dat arbeidsmarktparticipatie cruciaal is voor de sociale zingeving en het maatschappelijk bewustzijn van mensen, lijkt het ons aberrant dat steeds meer jongeren pas beginnen werken als ze al een eind in de 20 zijn en dat steeds meer 50-plussers niet meer werken. Jongeren zouden eerder in contact moeten komen met de arbeidsmarkt en net als in vele andere landen hun studies beter combineren met deeltijdse jobs. Ouderen moeten hun opgebouwde ervaring verder kunnen valoriseren op de arbeidsmarkt en moeten maatschappelijk kunnen blijven participeren via de arbeidsmarkt. Vandaag echter zijn er nog altijd tal van beleidsmaatregelen van kracht die oudere werknemers stimuleren om minder of niet meer te gaan werken en eens de pensioengerechtigde leeftijd voorbij wordt het in vele gevallen onmogelijk of sterk ontraden verder te blijven werken. Om jongeren en ouderen op de arbeidsmarkt te krijgen en te houden is er echter ook nood aan een meer ontspannen arbeidsbestel dat niet gedomineerd wordt door hooggeschoolde, ambitieuze mannen van middelbare leeftijd.

De rigiditeit en de homogeniteit van de meeste levenslopen staat in schril contrast met het discours daaromtrent. Levenslang leren blijft een mooie gedachte, maar iemand die zijn kansen in het onderwijs niet waarmaakt voor pakweg 25 jaar, zal meestal een zeer zware prijs betalen om dit nog recht te zetten. Het blijven uitzonderingen die een tweede kans krijgen in het onderwijs. Carrières worden gemaakt tussen 25 en 40 en wie dan de boot mist, kan blijven dromen van een transitionele arbeidsmarkt, het is echter weinig waarschijnlijk dat dit nog rechtgezet wordt.

De rigiditeit van de arbeidsloopbaan speelt opnieuw in het nadeel van vrouwen. We stellen duidelijk vast dat vrouwen tussen 30 en 40 jaar minder werken, als de kinderen klein zijn en de mannen hun carrières uitbouwen. Wanneer de druk van het huishouden wat afneemt, boven de 40, hebben heel wat vrouwen kansen gemist. Wellicht is ook dit een belangrijke factor die de persistentie van de ongelijkheid tussen mannen en vrouwen op de arbeidsmarkt helpt verklaren.

Het lijkt ons noodzakelijk dat er beleidsmaatregelen komen die de levensloop opbreekt. Er moeten reële kansen geboden worden om levenslang te leren, om diploma's te halen op latere leeftijd, om tijdelijk uit het arbeidsproces te stappen zonder dat dit de verdere loopbaan te sterk hypothekeert, Hierbij kan gedacht worden aan een reël tijdkrediet, waarbij iedereen recht heeft op een bepaalde leertijd,

zorgtijd, vrijetijd, gekoppeld aan een bepaalde werktijd. De timing waarop men studeert, zorgt, vrijaf neemt of werkt kan voor een deel vrijgesteld worden, maar wanneer iemand een bepaalde leertijd of zorgtijd of vrijetijd opgenomen heeft, wordt hij geacht eerst een bepaalde periode te werken. Of omgekeerd: op basis van een aantal arbeidsjaren, kan iemand zijn krediet aan zorg-, leer- en/of vrijetijd opnemen. Men kan zelfs overwegen het niet opnemen van de zorg-, leer- en/of vrijetijd te sanctioneren.

Daarnaast lijkt meer gelijkheid in arbeidsduur van mannen en vrouwen tijdens de drukke leeftijd ons een fundamentele voorwaarde voor de gelijke kansen op de arbeidsmarkt tussen de geslachten. Dat betekent – consistent met ons pleidooi voor een beleid rond deeltijdse arbeid – dat de trend van divergerende werktijden van mannen en vrouwen dringend moet omgebogen worden. Pas als de werktijden van mannen en vrouwen min of meer gelijk zijn kunnen de gelijke kansen van mannen en vrouwen op school ook omgezet worden in gelijke kansen op de arbeidsmarkt. Een kleine groep van vrouwen, die voltijds werkt, kan wel volgen met de kopgroep. Deze groep vrouwen lijkt in vele opzichten op de voltijds werkende mannen, ze werken ongeveer even lang, hebben relatief veel autonomie en werken ongeveer even vaak op afwijkende tijdstippen. Het zou echter verkeerd zijn deze kopgroep als rolmodel voor vrouwen naar voor te schuiven. Dat zou niet alleen de druk op de arbeidsmarkt doen toenemen – met nieuwe verliezers – maar wellicht ook de levenskwaliteit in de gezinnen niet ten goede komen. Het lijkt ons zinvoller te streven naar een meer ontspannen arbeidsbestel waarin mannen en vrouwen op gelijke voet staan.

9.2.4. Naar een ontspannen arbeidsbestel?

Van een 'ontspannen arbeidsbestel' is echter vooralsnog geen sprake, de arbeidsmarkt lijkt in toenemende mate gedomineerd door hardlopers. Onze gegevens geven aan dat hooggeschoolden, leiders en verkopers en voltijds werkende vrouwen meer arbeidsuren presteren dan eind de jaren '80. In het algemeen geldt dat leiders en verkopers, zelfstandigen en hooggeschoolden meer zijn gaan werken, terwijl vrouwen, laaggeschoolden, dienstpersoneel en sociale professies minder uren presteren. Er lijkt zich een bifurcatie voor te doen tussen hardlopers en een groep die moeite heeft om het tempo bij te houden. Deze laatste groep wordt indien mogelijk uitgerangeerd. Het zijn de kwetsbare groepen die werkloos worden bij laagconjunctuur en die ook vroeger dan anderen op pensioen worden gestuurd. In een ontspannen arbeidsbestel is er ook voor die kwetsbare groepen een plaats. Het is ons inziens noodzakelijk, zowel voor het maatschappelijk welzijn als voor het welzijn van individuen, al het aanwezige arbeidspotentieel te benutten. Werk is er voldoende, er is echter nog meer nood aan een activerend arbeidsmarktbeleid dat bepaalde bevolkingscategorieën stimuleert om te

werken of bepaalde categorieën werkgevers stimuleert om meer te investeren in bepaalde categorieën werknemers.

9.2.5. Het collectief ritme bewaren

Onze analyses geven duidelijk aan dat het discours rond temporele flexibiliteit en de 24-uren economie compleet naast de kwestie is. Er wordt vandaag minder op afwijkende tijden gewerkt dan op het einde de jaren '80. Wellicht hebben mensen de afgelopen 150 jaar nog nooit meer in duidelijk collectief afgebakende tijdsbestekken gewerkt dan vandaag. Avondwerk, nachtwerk, weekendwerk, ... het blijft uitzonderlijk en dat is toe te juichen. Een collectief arbeidsritme is fundamenteel voor het samenleven van mensen. Niet alleen voor het organiseren van de arbeid is samen werken belangrijk, er is ook nood aan collectieve momenten van rust, waarop mensen elkaar kunnen ontmoeten en samen dingen kunnen organiseren buiten de arbeidssfeer. Collectieve momenten ook waarop een atmosfeer gecreëerd wordt die rust geeft. Dat mensen hier erg gevoelig voor zijn wordt aangetoond door de recente discussies rond nachtvluchten en al dan niet lawaaierige evenementen. Collectieve ritmes hebben ook nadelen. Als iedereen tegelijk werkt, kunnen we bijvoorbeeld niet meer winkelen, naar de bibliotheek, op café, rekenen op verzorging of bijstand, ... buiten de normale werkuren. In dat opzicht is het positief dat de tijdsovereiniteit bij grote groepen werkenden is toegenomen. Tijdsovereiniteit maakt het vaak mogelijk te voldoen aan de vaak onverzoebare eisen van verschillende tijdsordes, zonder de collectieve ritmes te ondermijnen. Elk collectief ritme drijft echter ook op de uitzonderingen. Het beleid moet er voor zorgen dat die uitzonderingen uitzonderlijk blijven, en dat is tot hiertoe aardig gelukt. Toch is waakzaamheid geboden. De druk om de openingsuren van winkels en diensten te versoepelen wordt de laatste jaren opgevoerd. Het lijkt ons echter geen goede zaak om aan die druk toe te geven. Niet alleen bestaat het gevaar dat collectieve ritmes aangetast worden, maar ook het versoepelen van de collectieve regels rond sluitingstijden en de timing van het werk, zal voor bepaalde bevolkingsgroepen nefaste gevolgen hebben. Uit onze gegevens blijkt dat bepaalde categorieën van de bevolking vaker op afwijkende tijden werken dan anderen. Het betreft vaak mensen met minder familiale verplichtingen, werkenden met een zwakkere arbeidsmarktpositie en zelfstandigen. We hebben geen enkele indicatie dat het werk op afwijkende tijden voor deze categorieën momenteel echt problematisch is, maar een toename van de flexibiliteit zou wellicht vooral die groepen treffen. Werken op afwijkende tijden komt bepaalde bevolkingscategorieën goed uit, maar er zijn geen indicaties dat grote groepen werkenden zelf vragende partij zijn om het werk op afwijkende tijdstippen uit te breiden. In het debat rond de uitbreiding van het werk op afwijkende tijdstippen verdienen de zelfstandigen ons inziens bijzondere aandacht. Uit al onze analyses komen zelfstandigen naar voor als een hardwerkende en flexibele beroepscategorie. Het is de groep bij uitstek die vele werkuren presteert, ook op tijdstippen dat

anderen niet werken. We achten het noodzakelijk dat de wetgever de economie een aantal spelregels oplegt om die groep te beschermen tegen extreme werkomstandigheden die vaak voortvloeien uit een bikkelharde concurrentiestrijd. Het beleid dat de afgelopen decennia werd gevoerd rond openingstijden en werktijden is ons inziens in dat opzicht lovenswaardig.

9.2.6. De individuele arbeidsduur is niet problematisch, het tweeverdienersgezin stelt wel nieuwe tijdsproblemen

De werktijden zijn vandaag niet onmenselijk lang. In de winter van 1958-59 werd een tijdsbudgetonderzoek uitgevoerd bij gehuwde bedienden en werklieden van de Katholieke Werkliedenbond onder de 45 jaar. De gemiddelde arbeidstijd per week (inclusief verplaatsingen en bijverdiensten) van de werklieden uit dit onderzoek was 58u27', de bedienden werkten gemiddeld 54u per week (Deleeck & Van De Gracht, 1960). De voltijds werkende mannen uit dezelfde leeftijdsklasse uit TOR'88 besteden gemiddeld 42u16' aan beroepsarbeid (inclusief verplaatsingen, overuren, bijverdiensten, sollicitaties, ...). De voltijds werkende mannen van TOR'99 tussen 21 en 40 jaar, werkten ongeveer even lang dan 11 jaar daarvoor, nl. 41u59' per week.

Deze gegevens illustreren heel duidelijk de drastische werktijdverkorting in de loop van de tweede helft van de vorige eeuw. In vergelijking met het einde van de jaren '50 werken mannen in de jaren '80-'90 ongeveer 12 tot 16u30' minder per week. Dit verschil is bovendien nog een onderschatting, vermits de steekproef van 1988 en 1999 ook zelfstandigen bevat die gemiddeld de hoogste werktijd hebben.

Dat de werktijd in de loop van de jaren '60, '70 en '80 drastisch is afgenomen is bekend. Niet alleen de werkdag werd geleidelijk ingekort, ook de zaterdag werd in die periode voor de meesten een arbeidsvrije dag. En toch wordt meer dan ooit geklaagd over tijdsgebrek. De toenemende klachten over stress en tijdsdruk lijken dan ook paradoxaal, gezien de grote toename van de arbeidsvrije tijd per werkende. De arbeidstijdverkorting per individu kan echter wel misleidend zijn wil men een zicht krijgen op de tijdsdruk in gezinnen. In vergelijking met de jaren '50 is de arbeidsmarktparticipatie van vrouwen erg toegenomen, die van mannen wat afgenomen.

Voor de tijdsbestedingsonderzoeken TOR'88 en TOR'99 beschikken we niet over de gezamenlijke tijdsbestedingsgegevens van samenwonenden of gehuwden. We kunnen de totale arbeidstijd per tweoudergezin wel simuleren door de gemiddelde arbeidstijd van mannen die samenleven met een partner samen te tellen met de gemiddelde arbeidstijd van vrouwen die samenleven met een partner. Mannen tussen de 21 en 40 jaar die samenleven met een partner besteedden in 1988 gemiddeld 40u51' per week aan loonarbeid, bij vrouwen is dit gemiddeld 24u06'. Samengeteld komen we op die manier aan een gemiddelde totale arbeidstijd van 64u57' in een jong tweoudergezin. In 1999 vinden we erg

vergelijkbare cijfers: jonge tweeoudergezinnen leveren in 1999 gemiddeld 64u28' loonarbeid. Uiteraard waren niet alle gezinnen in de jaren '50 kostwinnersgezinnen. De gemiddelde tijd die besteed werd aan loonarbeid in de gezinnen van 1959 zal dan ook wel nog iets hoger liggen dan 55 à 60 uren per week, al is het aannemelijk te veronderstellen het volume loonarbeid op gezinsniveau niet echt spectaculair is afgenomen de laatste 40 jaar.

Eén van de meest invloedrijke evoluties in de tweede helft van de 20ste eeuw is de toegenomen arbeidsmarktparticipatie van vrouwen. Het volume betaalde arbeid per gezin is wellicht relatief gelijk gebleven, maar de arbeid buitenshuis werd verdeeld tussen twee kostwinners. Hierdoor is de bufferfunctie die vrouwen vroeger vervulden in het gezin in grote mate verloren gegaan. Terwijl vrouwen vroeger beschikbaar waren om de verschillende tijdsordes die in het gezin samenkomen – schooltijden, openingsuren, tijd voor zorg, ... – op te vangen, is deze functie vandaag grotendeels verdwenen. Het wegvallen van de bufferfunctie die huisvrouwen vervulden is één van de redenen waarom de roep naar allerlei maatregelen – zoals kinderopvang, ruimere openingsuren, andere schooltijden, meer tijdsovereiniteit, zorgverlof, ... - sterk is toegenomen en een tijdsbeleid zich meer dan ooit opdringt. Wellicht konden gezinnen vroeger meer dan nu een eigen tijdsbeleid voeren: de rol van huisvrouw maakte het gezin minder afhankelijk van andere tijdsordes. Vandaag hebben we nood aan een Minister van Tijdsordening!

9.2.7. Naar een tijdsbeleid?

Onze samenleving is de afgelopen jaren bijzonder gevoelig geworden voor de tijdsproblematiek. Steeds vaker horen we klagen over tijdsgebrek en over de toenemende drukte en er is een groeiend besef dat we het vandaag materieel misschien beter stellen dan ooit, maar dat we nauwelijks de tijd of de rust vinden om hiervan te genieten. Ook het bewustzijn dat de tijdsproblematiek een maatschappelijk probleem is en dus ook een beleidsprobleem, is fel toegenomen. Toen de onderzoeksgroep TOR 20 jaar geleden werd opgericht was het precies met de bedoeling de tijdsproblematiek als sociologisch gegeven en als maatschappelijk fenomeen te bestuderen. Het was toen bijzonder moeilijk om anderen van de relevantie van deze maatschappelijke problematiek te overtuigen en ook bijzonder moeilijk om onderzoeksfondsen te verwerven om aan tijdsonderzoek te doen. Vandaag wordt tijdsordening wél als een maatschappelijk probleem ervaren. De afgelopen paar jaar hebben diverse Vlaamse ministers zichzelf 'de minister van tijd' genoemd: Mieke Vogels als Minister van Welzijn, Bert Anciaux als Minister van Cultuur en Renaat Landuyt als Minister van Werkgelegenheid.

Deze erkenning van de tijdsproblematiek als een beleidsdomein betekent echter niet dat we al ver staan in het ontwikkelen van een tijdsbeleid.

De tijdsproblematiek is dan ook een complex gegeven dat binnendringt in zowat alle facetten van ons leven en vooral te maken heeft met hoe verschillende aspecten en levenssferen op elkaar afgestemd zijn. Tijdsproblemen en gevoelens van stress en tijdsdruk zijn vaak het gevolg van verschillende ritmes in verschillende levenssferen of ritmes die slecht op elkaar afgestemd zijn.

Bedrijven bijvoorbeeld hanteren een andere logica in het organiseren van arbeidstijden dan scholen. Kapitaalintensieve bedrijven gaan bijvoorbeeld proberen om de bedrijfstijd uit te breiden en voor de meeste bedrijven en organisaties is het ook wenselijk – om de activiteiten op elkaar af stemmen - dat er momenten zijn waarop alle werknemers op vaste tijden aan het werk zijn. Scholen proberen de schooltijden te organiseren op basis van pedagogische principes die bovendien verzoend moeten worden met de verzuchtingen van de werknemers in de scholen. Het is niet moeilijk om in te zien dat de tijdsorde van het economische leven vaak botst met de tijdsorde van scholen. In een samenleving waar kinderen vooral opgroeien in gezinnen van tweeverdieners geeft dat aanleiding tot spanningen.

De gespannen verhouding tussen diverse tijdsordes in verschillende levenssferen komt vaak ook tot uiting in de gedifferentieerde rollen die individuen vervullen in deze verschillende maatschappelijke instituties. Zo verlangen vele werkenden vaste werktijden op normale tijdsbestekken, bijvoorbeeld tussen 9 en 5 op weekdays. Maar precies die verzuchting die we hebben als producent van goederen en diensten, zorgt ervoor dat het moeilijk wordt winkels en diensten open te houden op de momenten waarop we het als consument misschien graag willen, nl. als we zelf niet werken. Het is belangrijk om in te zien dat ook dit tijdsprobleem - dat we ervaren als individu - een maatschappelijk probleem is dat alleen op maatschappelijk niveau geremedieerd kan worden. Hetzelfde geldt voor tijdsproblemen die te maken hebben met de ordening van de levenscyclus. Het feit dat we de opleidingstijd van jongeren de afgelopen decennia nog altijd verlengen en tegelijk de pensioenleeftijd erg verlaagd hebben, maakt dat de actieve leeftijdsperiode fel ingekort is. Het is precies in die levensfase dat we ook op een heel dwingende manier geconfronteerd worden met verschillende botsende tijdsordes. Een tijdsbeleid moet dan ook noodzakelijkerwijze een coördinerend beleid zijn dat quasi alle andere beleidsdomeinen overkoepelt. Dat maakt tijdsbeleid natuurlijk bijzonder complex, precies omdat die verschillende beleidsdomeinen vanuit vaak heel verschillende logica's – en dan heb we het niet over partijpolitieke opvattingen – gestuurd worden. Een goede tijdsordening moet er vooral voor zorgen dat de ritmes van verschillende interdependente levenssferen optimaal op elkaar afgestemd worden.

Het voeren van een goed tijdsbeleid vereist natuurlijk – zoals bij elk beleid – dat er keuzes gemaakt worden en prioriteiten gelegd worden. Bij het maken van keuzen, laten beleidsmakers zich leiden door waarden en normen, ideologische voorkeuren, idealen, Maar dat is uiteraard niet

voldoende. Om een goed beleid te voeren moeten we ook kennis van zaken hebben. Als we de tijdsordening willen optimaliseren moeten we ook een zicht hebben op de fricties en problemen verbonden met de actuele tijdsorde.

We durven gerust stellen dat we op dat vlak vaak nog niet zo erg goed geïnformeerd zijn. De misverstanden rond flexibele arbeidstijden zijn hiervan een goed voorbeeld. We hebben de indruk dat de beeldvorming veel te vaak geleid wordt door verzuchtingen, eerder dan door een grondige kennis van zaken. Verzuchtingen zijn belangrijk en moeten ernstig genomen worden. Zo hebben beleidsmakers in het verleden wellicht te lang gewacht om subjectieve onveiligheidsgevoelens ernstig te nemen, omdat er objectief gezien niet zo'n groot veiligheidsprobleem was. We moeten dan ook zaken zoals het ervaren van tijdsdruk of stress ernstig nemen, ook al blijken we meer vrije tijd te hebben dan onze ouders vroeger. Ook de klacht van vele mensen over het tekort aan tijd voor onze kinderen moeten we uiteraard ernstig nemen. Maar dat betekent niet dat we vandaag minder tijd samen besteden met onze kinderen dan vroeger. Het tegendeel is immers waar, zo blijkt uit ons eigen tijdsbudgetonderzoek en ook uit de tijdsbestedingsgegevens van andere landen. Percepties, attitudes, houdingen, opinies, ... zijn iets anders dan gedrag en deze twee moeten m.i. goed uit elkaar gehouden worden bij het voeren van een beleid.

We hebben vrij veel informatie over wat mensen denken, over hun voorkeuren, hun attitudes en opinies, ... en deze informatie wordt ook vaak gebruikt in het beleid. Politici bekijken zorgvuldig de opiniepeilingen om na te gaan of er een draagvlak is voor hun beleid. Tegenwoordig organiseert men referenda om te peilen naar de preferenties van het publiek ten aanzien van een te nemen beslissing. Het is hier niet de plaats om ons uit te spreken over de voor- en nadelen van referenda, maar we willen wel wijzen op de vluchtigheid van opinies en preferenties. Eén zwaar verkeersongeval in de week voor een referendum en de publieke opinie oordeelt wellicht totaal anders de noodzaak van de 70 km-limiet in de gemeente.

Voor een grondige beleidsvoering op lange termijn is meer nodig dan informatie over vluchtige opinies. Voor tijdsbeleid hebben we indicatoren nodig van hoe mensen zich gedragen in het dagelijkse leven. Voor het verzamelen van dergelijke gegevens is tijdsbestedingsonderzoek uitermate geschikt. We hopen dan ook dat de gegevens, de conclusies en de bedenkingen die we in dit onderzoeksverslag rapporteerden een basis kunnen vormen voor het nadenken over het voeren van een tijdsbeleid in het algemeen en een arbeidstijdenbeleid in het bijzonder.

Bibliografie

- Administratie Werkgelegenheid, Ministerie van de Vlaamse Gemeenschap (2001), **Vlaams actieplan Europese werkgelegenheidsrichtsnoeren 2001**, Brussel: 103 p.
- Andries, M. (2002), **Het laatste woord ... ? Arbeidsbestel heeft nood aan meer vrije werktijd**. In: Over.Werk, WAV, 4: 53-56 p.
- Bakker, B.F.M., Sieben, I., Nieuwbeerta, P. & H.B.G., Ganzeboom (1997), **De Standaard beroepenclassificatie 1992 en sociale stratificatie**. Centraal Bureau voor de Statistiek, Voorburg/Heerlen.
- Breedveld, K. (1996), **Post-Fordist Leisure and Work**. In: *Loisir and Société/Society and Leisure*, 19, 1: 67-90 p.
- Breedveld, K. (1999), **Regelmatig, Onregelmatig. Spreiding van arbeidstijden en de gevolgen voor vrije tijd en recreatie**. Thela thesis, Amsterdam: 227 p.
- Commissie dagindeling (1998), **Dagindeling, Tijd voor Arbeid en Zorg. Eindadvies April 1998**. Den Haag, Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid.
- de Hart, J. (1995), **Tijdsopnamen. Een onderzoek naar de verschillen en veranderingen in de dagelijkse bezigheden van Nederlanders op basis van tijdbudgetgegevens**. Rijkswijk, VUGA.
- De Lathouwer, L., Cantillon, B., Andries, M. & I., Marx (1999), **De Belgische route in perspectief: markt, gezin en sociale zekerheid in de OESO-welvaartstaten**. In: Cantillon, B. (red.), De welvaartstaat in de kering, Uitgeverij Pelckmans, Kappelen: 13-58 p.
- Deleeck, H. & N. Van De Gracht (1960), **De vrije-tijdsbesteding van werklieden en bedienden: Resultaten van een onderzoek bij een groep katholiek-georganiseerde volwassen arbeiders van acht Vlaamse gemeenten**. In: De Gids op Maatschappelijk Gebied, 51, 11: 939-1080 p.
- Elchardus, M., Beart, P., Glorieux, I. & R. Van Rossem (1984), **Tijdsbesteding en maatschappelijke integratie van werklozen**. Centrum voor Sociologie, VUB Brussel (4 delen): 598 p.
- Elchardus, M. & P. Heyvaert (1990), **Soepel, Flexibel en Ongebonden: een vergelijking van twee laat-moderne generaties**. VUB-press, Brussel: 239 p.
- Elchardus, M. & I. Glorieux (1994a), **The search for the Invisible 8 Hours. The gendered use of time in a society with a high labour force participation of women**. In: Time & Society, 3, 1: 5-7 p.
- Elchardus, M. & I. Glorieux (1994b), **Over de verdeling van het werk: een empirische en methodologische analyse van de verdeling**

- van de werklast tussen mannen en vrouwen.** In: M. Van Nuland (ed.), Handboek Vrouwenstudies: Een leidraad voor onderzoek in Vlaanderen, Federale Diensten voor Wetenschappelijke en Technische en Culturele Aangelegenheden, Brussel: 121-157 p.
- Elchardus, M. (1996), **De gemobiliseerde samenleving. Tussen de oude en nieuwe ordening van tijd.** Koning Boudewijnstichting, Brussel: 145 p.
- Federaal Ministerie van Tewerkstelling en Arbeid (2002), **Wegwijs is ... de deeltijdse arbeid.** Brussel: 48 p.
- Federaal Ministerie van Tewerkstelling en Arbeid (2003), **De beroepsbevolking**, <http://www.meta.fgov.be/pe/peb/nleb02.htm> (geraadpleegd op 16 juli 2003).
- Glorieux, I. (1992), **Arbeid en zingeving: een onderzoek gesteund op theoretische logica en tijdsbudget-analyse.** Centrum voor Sociologie, VUB Brussel (2 delen): 468 p. + 193 p.
- Glorieux, I. (1995), **Arbeid als zingeving. Een onderzoek naar de betekenis van arbeid in het leven van mannen en vrouwen.** VUBPress, Brussel: 214 p.
- Glorieux, I. & M. Moens (1999), **Tijdsbudgetonderzoek in Nederland en Vlaanderen: raakpunten en verschillen.** NSV Marktdag, Utrecht.
- Glorieux, I., Koelet, S. & M. Moens (2000), **Technisch verslag bij de tijdsbudgetenquête TOR'99.** Koning Boudewijnstichting, Brussel: 94 p.
- Glorieux, I., Koelet, S. & M. Moens (2001), **Vlaanderen in tienduizend en tachtig minuten: een tijdsbudget-onderzoek.** In: Vlaanderen gepeild! De Vlaamse overheid en burgeronderzoek 2001, Ministerie van de Vlaamse Gemeenschap: 157-184 p.
- Glorieux, I. (2002), **De vrouwen be(t)palen de balans.** In: Over.Werk, WAV, 4: 42-45 p.
- Glorieux, I. & J. Vandeweyer (2002a), **En er kwamen geen andere tijden ... Arbeidstijden en uurregelingen in Vlaanderen op het einde van de 20^{ste} eeuw.** In: De arbeidsmarkt in Vlaanderen, Jaarreeks 2002, Deel 4, Jaarboek, Garant Uitgevers, Antwerpen: 253-265 p.
- Glorieux, I. & J. Vandeweyer (2002b), **Belgische vrouwen en mannen, een wereld van verschil. Over de verdeling van het werk tussen Belgische vrouwen en mannen.** In: Vrouwen en mannen in België. Naar een egalitaire samenleving, Federale Ministerie van Tewerkstelling en Arbeid: 73-80 p.
- Javeau, C. (1970), **Les vingt-quatre heures du Belge: l'enquête belge du project international budget-temps.** Bruxelles, Institut de Sociologie de l'ULB: 146 p.

- Kalfs, N. (1993), **Hour by hour: effects of the data collection mode in time use research**. Amsterdam, Nederlands Instituut voor Maatschappij- en Markt-Onderzoek: 174 p.
- Knulst, W. (1989), **Van Vaudeville tot video: een empirisch-theoretische studie naar verschuivingen in het uitgaan en het gebruik van media sinds de jaren vijftig**. Rijswijk, SCP: 294 p.
- Nationale Bank van België (2000), **Verslag 1999 – Deel I: Economische en financiële ontwikkelingen**. Brussel, Nationale Bank van België.
- Ramioul, M. (1995), **Vrouw en flexibiliteit**. In: Van Haegendoren, M. & R. Vanherck (eds.), (A)typische arbeid en huishouden: Recente bevindingen, Steunpunt women's studies: 73-94 p.
- Szalai, A. (1972), **The use of time. Daily activities of urban and suburban populations**. Den Haag/Parijs, Mouton: 868 p.
- Steunpunt WAV (2002), **De precariseringsgraad: what's in a name?** http://www.steunpuntwav.be/arbeidsmarktflitsen/flits28/arbeidsmarktflits_28.htm (geraadpleegd op 15 juli 2003).
- Van den Berg, G. (1988), **Princals voor beginners**. Vakgroep Datatheorie en Vakgroep Sociaal-Wetenschappelijke Informatica, Rijksuniversiteit Leiden: 40 p.
- Van Mechelen, F. (1967), **Een onderzoek naar de weekeindbesteding van de gezinnen in de winterperiode 1964-1965**. Antwerpen, Ontwikkeling: 188 p.
- Van Waes, H. (2002), **Ondernemers over werk, gezin en vrije tijd. De exclusieve enquêteresultaten**. In: ZO-magazine, UNIZO, Brussel: 11 p.
- Vander Steene, T., Sels, L. & G. Van Hootegem, e.a. (2001a), **Feiten en cijfers van flexibiliteit**. Cahier 1, HIVA, Leuven: 55 p.
- Vander Steene, T., Sels, L. & G. Van Hootegem, e.a. (2001b), **Feiten en cijfers van flexibiliteit**. Cahier 3, HIVA, Leuven: 139 p.

Geraadpleegde websites:

Administratie Planning en Statistiek van de Vlaamse Gemeenschap:

<http://aps.vlaanderen.be>

Nationaal Instituut voor de Statistiek:

<http://www.statbel.fgov.be>

Steunpunt WAV:

<http://www.steunpuntwav.be>