

**PASO - FLITS 2 :**

**EEN LAST ONTLAST ?**

**PLOEGENARBEID IN VLAANDEREN**

Stijn Gryp  
Geert Van Hootegem  
Bart Cambré

December 2003



Vooral in de jaren '80 werd ploegenarbeid sterk gestimuleerd in een poging om de competitiviteit van de Belgische economie te vrijwaren. Door gebruik te maken van ploegenarbeid kunnen organisaties hun vaste werkingskosten namelijk afschrijven op een groter aantal goederen of diensten. Omwille van de negatieve gevolgen van ploegenarbeid – denk hier vooral aan de gezondheidsrisico's - probeerde men het gebruik ervan toch enigszins in te perken. Dit deed men onder meer door ploegenarbeid financieel zwaarder te belasten.

Vooral multinationale organisaties zorgden ervoor dat het Belgische systeem van ploegenarbeid vrij snel zijn weg vond naar het buitenland. Het werd daar echter nooit zo zwaar belast. Bijgevolg sloeg het competitief voordeel meer en meer om in een nadeel. De recente geschiedenis van Ford Genk is hiervan een voorbeeld. Vandaag probeert de regering met behulp van een lastenverlaging op ploegenarbeid (voor 2004: € 42 miljoen, vanaf 2005: € 84 miljoen) deze negatieve evolutie te corrigeren. De lastenverlaging op ploegenarbeid werkt echter zeer selectief. Zij heeft immers enkel privé-bedrijven op het oog. Bovendien blijft het de vraag hoe de Europese Commissie zal reageren. Europa laat immers niet toe dat een regering maatregelen treft op maat van specifieke bedrijven of sectoren.

Ondanks het verhit maatschappelijk debat rond ploegenarbeid zijn gegevens over de verspreiding van ploegenarbeid schaars. Hoeveel organisaties nu juist voordeel zullen halen uit de geplande lastenverlaging kan moeilijk worden ingeschat. Van de verspreiding van specifieke types ploegenarbeid en de verschillen tussen organisaties met en organisaties zonder ploegenstelsels, bestaat evenmin een klaar beeld. In deze flits proberen we deze lacune – voor Vlaanderen – enigszins op te vullen. Dit gebeurt aan de hand van de PASO 2002-data<sup>1</sup>.

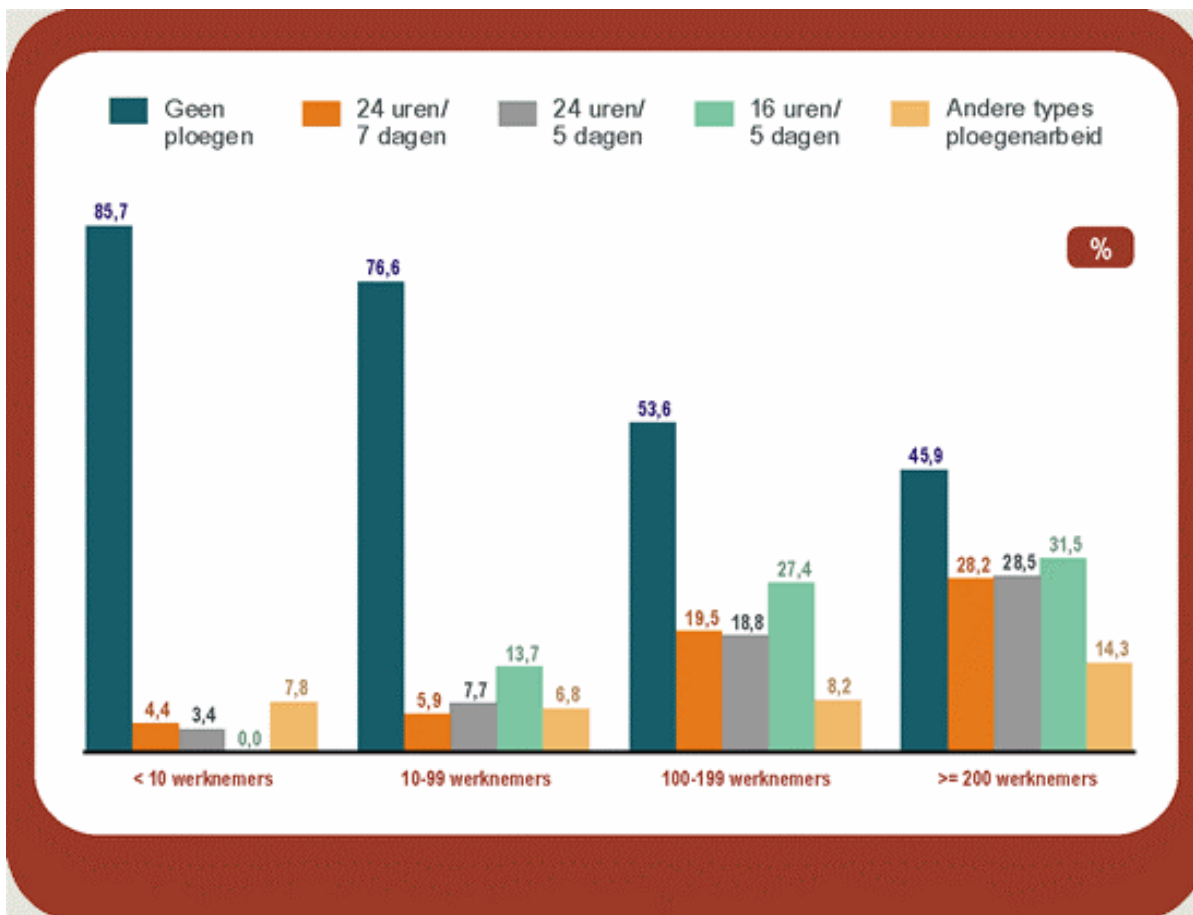
---

<sup>1</sup> De PASO-studie richt zich specifiek op vestigingen. Het gros van de organisaties in Vlaanderen (meer dan 95 %) heeft echter maar 1 vestiging. In die gevallen wordt met de termen 'vestiging' en 'organisatie' dezelfde entiteit aangeduid.

## 1 OP 8 PRIVÉ-BEDRIJVEN 'ONTLAST'

Uit de PASO-data blijkt dat 19,2% van de Vlaamse organisaties één of ander systeem van ploegenarbeid kent. Twee derden van deze groep zijn privé-bedrijven. Dit betekent dat de lastenverlaging op ploegenarbeid slechts 13,2% van de organisaties in Vlaanderen voordelen zal opleveren. Om de werkelijke impact van de lastenverlaging te kunnen inschatten, moeten we echter een zicht hebben op het aantal werknemers dat deze groep privé-bedrijven tewerkstelt. Een opsplitsing naar grootte van de privé-bedrijven met en zonder ploegenarbeid (uitgedrukt in aantal werknemers) geeft ons daarvan een beeld.

Figuur 1: Verspreiding van ploegenarbeid in privé-bedrijven



\* Privé-bedrijven gewogen naar sector per grootteklasse

Bron: Gegevens berekend op basis van PASO2002.

Uit figuur 1 blijkt dat ploegenarbeid vooral in de grotere privé-bedrijven terug te vinden is. Dit geldt trouwens voor alle systemen van ploegenarbeid. Bijgevolg is het aandeel werknemers waarop de geplande lastenverlaging van toepassing zal zijn, beduidend groter dan het aandeel bedrijven (13,2%) dat er van zal profiteren. De privé-bedrijven met ploegenarbeid stellen immers ongeveer 36% van de werknemers uit de privé-sector tewerk.

Beperken we ons tot de privé-sector, dan zien we dat ploegenarbeid sterk geconcentreerd is in een beperkt aantal bedrijfstakken. Ploegenstelsels vinden we het meest terug in privé-bedrijven uit de chemische sector, de energiesector en de voedingsindustrie. Meer dan de helft van deze bedrijven werkt met ploegen (52%). In deze sectoren zijn de bedrijven met ploegenarbeid goed voor maar liefst 75% van de tewerkstelling. Op de tweede rij vinden we de textiel- en houtindustrie en de grafische nijverheid. In deze sectoren staan de bedrijven met ploegenarbeid in voor om en bij de 57% van de tewerkstelling. Hekensluiters zijn de bouwsector en de sector van de financiële en zakelijke dienstverlening. Daar doen respectievelijk 4,8% en 4,6% van de bedrijven een beroep op ploegenarbeid. De bedrijven die ploegenstelsels ingevoerd hebben, zijn in deze sectoren goed voor tewerkstellingsaandelen van 9,2% en 13,2%.

### **NON-STOP OF HET WEEKEND VRIJ?**

Wat het type ploegenarbeid betreft, doen privé-bedrijven het vaakst een beroep op een '16uren/5dagen'-systeem (11,8% van de privé-bedrijven), wat in de praktijk overeenkomt met een twee-ploegenstelsel zonder weekendwerk. Een meerderheid van de bedrijven uit de privé-sector kiest er dus voor om zowel 's nachts als tijdens het weekend de deuren te sluiten. Heel wat minder privé-bedrijven opteren voor een '24 uren'-systeem, al dan niet gecombineerd met weekendwerk (5,1% voor een '24 uren/7 dagen'-systeem, 5,4% voor een '24 uren/5 dagen'-systeem). Naarmate de bedrijfsomvang stijgt worden deze ploegenstelsels evenwel frequenter ingezet.

Er zijn ook grote verschillen tussen de sectoren. Zo wordt het '24 uren/7 dagen'-systeem vooral gebruikt in de chemische industrie. Deze keuze is hier ongetwijfeld ingegeven door technische redenen, namelijk omdat het productieproces in deze bedrijven vaak moeilijk stil

te leggen is. In andere sectoren vinden we zowel het volcontinue als het '24 uren/5dagen'-systeem terug. Daar gebeurt dit meestal omwille van economische redenen (b.v. in de transport- en distributiesector voor een snelle, flexibele levering of in de autoassemblage, de textiel- en voedingssector voor een maximale spreiding van de afschrijfkosten).

## **SPECIFIEKE WERKNEMERS 'ONTLAST'**

Een andere vraag is hoe privé-bedrijven met ploegenarbeid verschillen van bedrijven zonder ploegenarbeid. Een eerste opvallend gegeven is dat het aandeel laaggeschoolde werknemers duidelijk hoger ligt in de bedrijven die gebruik maken van ploegenarbeid (zie tabel 1).

Tabel 1: Privé-bedrijven met en zonder ploegenarbeid: een vergelijking van scholingsniveau en jobkenmerken (organisaties met 10 of meer werknemers)

	<b>%</b>	<b>Privé-bedrijven zonder ploegen</b>	<b>Privé-bedrijven met ploegen</b>
<b>Opleidingsniveau werknemers</b>			
<b>Laaggeschoold</b>		30,1	37,9
<b>Middelbaargeschoold</b>		42,8	38,9
<b>Hooggeschoold</b>		27,2	23,2
<b>Kwalificatieniveau van de jobs</b>			
<b>Eenvoudig</b>		41,6	57,7
<b>Complex</b>		58,4	42,3

\* Bedrijven vanaf 10 werknemers: gewogen naar sector en grootte

Bron: Gegevens berekend op basis van PASO2002.

Wat het kwalificatieniveau van de jobs betreft, blijkt uit de PASO-data dat het aandeel eenvoudige jobs in privé-bedrijven met ploegenarbeid meer dan 15% hoger ligt dan in deze zonder ploegenarbeid. Dit betekent dat jobs in bedrijven met ploegenstelsels veel frequenter onderhevig zijn aan directe supervisie en dat zij minder opleiding of ervaring vereisen.

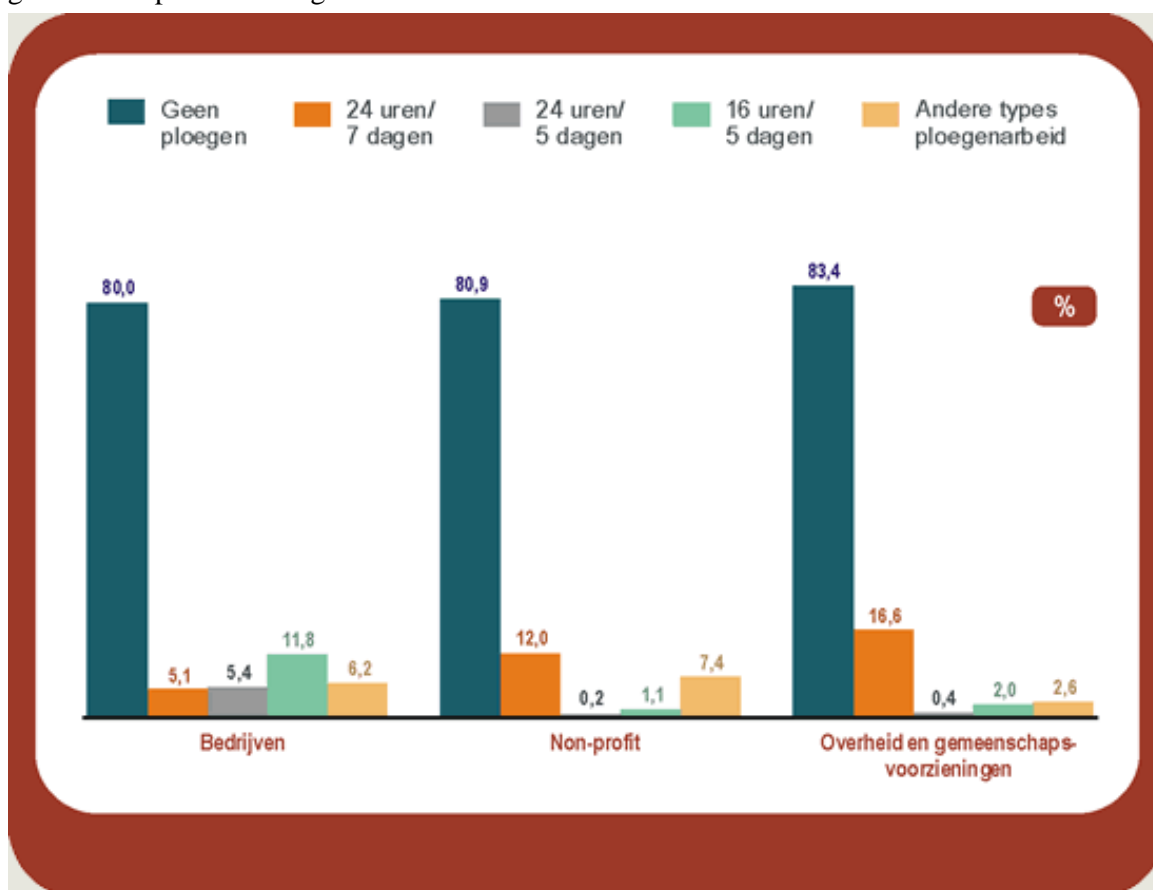
Een ander opvallend verschil betreft het aandeel tewerkgestelde allochtonen. Dit aandeel ligt in privé-bedrijven met ploegen immers duidelijk hoger dan in privé-bedrijven zonder ploegen (3,6% versus 2,5% voor niet-Europeanen; 3,1 versus 2,1% voor werknemers uit Maghreblanden en Turkije). Daarnaast stellen we ook vast dat privé-bedrijven die ploegenarbeid inzetten beduidend meer gebruik maken van uitzendarbeid (67,5% vergeleken met 45,9% van de bedrijven zonder ploegenarbeid).

De interne arbeidsmarkt van bedrijven met ploegenarbeid heeft dus specifieke kenmerken. De geplande lastenverlaging op ploegenarbeid kan dit proces mogelijk nog versterken. Voor laaggeschoolden, allochtonen en uitzendarbeiders, die frequent tewerkgesteld zijn in privé-bedrijven met ploegenarbeid, kan dit een positieve impact hebben op hun arbeidsmarktpositie.

## **24 OP 24 EN 7 OP 7 TEN DIENSTE**

Een niet onbelangrijk deel van de ploegenarbeid in Vlaanderen situeert zich evenwel niet in privé-bedrijven. Non-profit en overheidsorganisaties maken immers ook gebruik van ploegenarbeid. Zij doen dit vrijwel even vaak als privé-bedrijven. Wat het gebruik van soorten ploegenstelsels betreft, verschillen zij echter duidelijk van privé-bedrijven.

Figuur 2: Verspreiding van ploegenarbeid in de non-profit, de overheid en de gemeenschapsvoorzieningen



\* Bedrijven vanaf 10 werknemers: gewogen naar sector en grootte

Bron: Gegevens berekend op basis van PASO2002.

Bijna één vijfde van de non-profit organisaties maakt gebruik van ploegenarbeid. Zij stellen echter wel iets meer dan één vierde van de werknemers uit de non-profit tewerk (28,4%). In overheidsorganisaties en gemeenschapsvoorzieningen met ploegenarbeid ligt dit aandeel iets lager, namelijk 25,3%. Niettemin werkt hier maar 16,6% van de organisaties met ploegenstelsels.

Zowel non-profit, overheidsorganisaties als gemeenschapsvoorzieningen maken het vaakst gebruik van volcontinue ploegenarbeid ('24uren/7dagen'). Dit impliceert dat deze organisaties dag in, dag uit en zowel tijdens de week als tijdens het weekend operationeel zijn. De verklaring hiervoor schuilt ongetwijfeld in de specifieke aard van hun diensten (b.v. zieken- en bejaardenverzorging, politionele diensten, civiele bescherming, etc.). We merken op dat ploegenarbeid bij de overheid en in de gemeenschapsvoorzieningen bijna uitsluitend

non-stop arbeid betekent. Non-profit organisaties daarentegen kiezen ook regelmatig voor andere ploegensystemen.

De gegevens over het gebruik van non-stop ploegenarbeid in non-profit, overheid en gemeenschapsvoorzieningen enerzijds en in privé-bedrijven anderzijds, laten ons toe om het discours rond de 24 uren-economie in een juister daglicht te stellen. We associëren de 24 uren-economie meestal enkel met dolgedraaide privé-bedrijven, die hun openingstijden alsmear uitbreiden om koning klant ter wille te zijn. Uit de cijfers blijkt echter dat die 24 uren-economie – voor zover ze al bestaat - sterker verspreid is in sectoren die veelal vergeten worden in dit discours. Met name in die sectoren die al van oudsher dag en nacht, week in week uit ten dienste staan van de burger.

### **LASTENVERLAGING OP PLOEGENARBEID: EEN VOLTREFFER?**

Ongeveer één op vijf organisaties in Vlaanderen werkt in ploeg. Iets meer dan twee derden van deze groep zijn privé-bedrijven. De rest bevindt zich in de non-profit, overheid en gemeenschapsvoorzieningen. De geplande lastenverlaging op ploegenarbeid, die zich enkel richt privé-bedrijven, zal bijgevolg maar een beperkte groep organisaties in Vlaanderen voordelen opleveren. Bovendien zijn deze privé-bedrijven met ploegenarbeid terug te vinden in specifieke bedrijfstakken (vooral industriële sectoren) en zijn specifieke werknemersgroepen (vooral laaggeschoolden, allochtonen, uitzendarbeiders) er beter vertegenwoordigd. Over de selectiviteit van de geplande lastenverlaging valt dan ook weinig te redetwisten. Wanneer deze maatregel de concurrentiële positie van haar doelgroep weet te verbeteren, en er tevens in slaagt om de arbeidsmarktpositie van bepaalde werknemersgroepen, die het op de arbeidsmarkt traditioneel wat moeilijker hebben, positief te beïnvloeden, vormt dit echter niet meteen een probleem.

De grote vraag blijft evenwel of de werkelijke doelgroep waarop de geplande lastenverlaging van toepassing zal zijn, dezelfde is als de groep privé-bedrijven die men bij het opstellen van deze maatregel voor ogen had. Een toelichting bij het ontwerp van de programmawet stelt immers dat “*ploegenarbeid zowat in alle sectoren en types van ondernemingen voorkomt*”<sup>2</sup>. Deze flits toont echter aan dat dit sterk genuanceerd moet worden, zeker voor wat de privé-

---

<sup>2</sup> Ontwerp van Programmawet, Memorie van Toelichting, afdeling 9 – nacht- en ploegenpremies, Algemeen, paragraaf 3

sector betreft. De selectiviteit die de geplande lastenverlaging op ploegenarbeid inbouwt, gaat immers duidelijk verder dan de onderscheiding tussen privé-bedrijven en andere organisaties. Of men zich daar bij het opstellen van deze maatregel van bewust is geweest, blijft onduidelijk. Mogelijk schiet de geplande lastenverlaging op ploegenarbeid dan ook een deel van haar doel voorbij.

Leuven, 19 december 2003

Voor meer informatie kan u terecht bij Stijn Gryp of Bart Cambré (016/32.31.33)  
of bij Geert Van Hootegem (016/32.31.29)