

PASO - FLITS 8 :

OVER WERKEN IN TIJDELIJK EN OVERWERK

Stijn Gryp
Geert Van Hootegem

Juli 2004



Van hedendaagse organisaties wordt verwacht dat zij hun arbeidsvolume snel en efficiënt kunnen afstemmen op wisselende marktomstandigheden. Kunnen meedemen met vraagfluctuaties wordt gezien als een cruciale factor voor hun competitiviteit op nationale en internationale afzetmarkten. Organisaties kunnen dit nastreven door een beroep te doen op een hele resem flexibiliteitsmiddelen. Het gebruik van deze flexibiliteitsmaatregelen is echter vaak aan wettelijke bepalingen onderhevig, waardoor zij niet zomaar in om het even welke situatie kunnen worden ingezet.

Bekende voorbeelden van flexibiliteitsmiddelen die door de Belgische wet sterk gereguleerd worden, zijn overwerk en tijdelijke arbeid. Voor beide systemen is er evenwel een sterke roep naar deregulering. Zo blijkt uit een recent onderzoek van VOKA (2003) dat de huidige regelgeving inzake arbeidsduur en tijdelijke arbeid door vele bedrijven als belemmerend en zelfs onwerkbaar wordt ervaren. Recentelijk proberen beleidsmakers tegemoet te komen aan deze verzuchtingen. Het verhogen van het maximaal aantal toegelaten overuren in de bouwsector en het voorstel om het principieel verbod op overuren volledig af te schaffen, illustreren dit. Andere stemmen waarschuwen evenwel voor de minder aangename gevolgen van zo'n deregulering. Overwerk wordt vaak verbonden met een verhoogde kans op stress, en bij tijdelijke arbeid worden aspecten als werk- en inkomensonzekerheid onderstreept. Het is dan ook te verwachten dat discussies omtrent deze thema's in de nabije toekomst zowel op politiek vlak als binnen het sociaal overleg een zichtbare plaats zullen innemen.

Ondanks het pleidooi voor minder regulering, is het gebruik van overwerk en tijdelijke arbeid in heel wat Vlaamse organisaties ingeburgerd. Beide vormen van flexibele arbeid blijken voor vele organisaties een gepast antwoord te bieden op vraagstijgingen. Dit is echter niet altijd geval. In sommige organisaties is het gebruik van overwerk en tijdelijke arbeid niet zo evident.

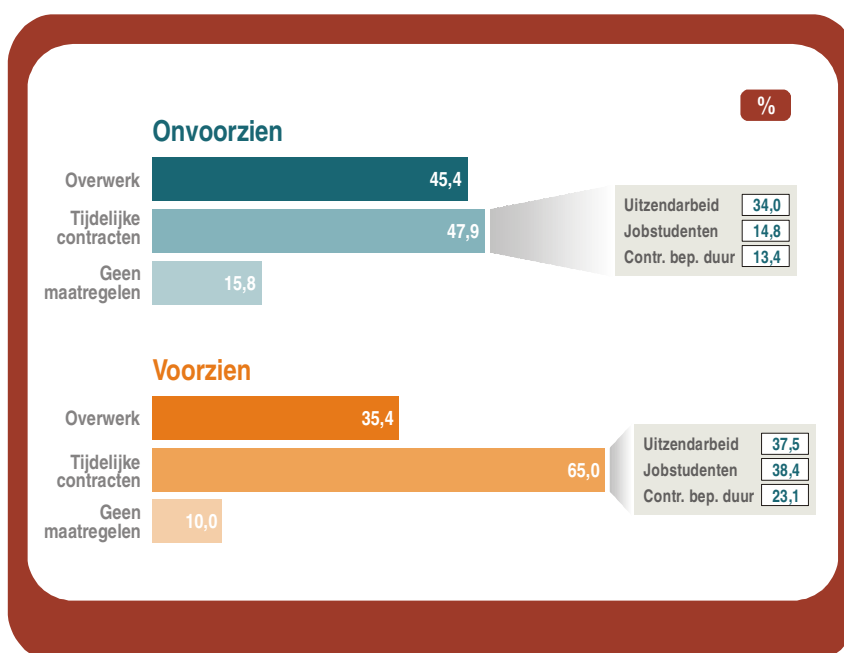
VRAAGSTIJGINGEN : OPVANG MET EIGEN OF EXTRA WERKNEMERS ... OF GEWOON NIET ?

Het gebruik van overwerk of tijdelijke arbeid bij vraagstijgingen impliceert duidelijk een verschillende flexibiliteitsstrategie. In het geval van overwerk doen organisaties een beroep

op het eigen, reeds aanwezige personeel, terwijl bij het gebruik van tijdelijke contracten nieuwe werknemers worden aangetrokken. Gegeven dit verschil, kunnen we ons afvragen of overwerk en tijdelijke arbeid een antwoord bieden op vergelijkbare, dan wel op uiteenlopende flexibiliteitsnoden.

Een eerste grafiek maakt duidelijk dat overwerk vooral wordt toegepast bij onvoorziene stijgingen in de vraag. Een aanzienlijk aandeel Vlaamse organisaties gebruikt overwerk dus als flexibiliteitsmiddel bij onvoorspelbare marktfluctuaties.

Figuur 1 Het gebruik van overwerk of tijdelijke arbeid of het nemen van geen maatregelen bij onvoorziene en voorziene vraagstijgingen (volledige economie)



Bron: Gegevens berekend op basis van PASO2003

Bij voorziene vraagstijgingen daarentegen, grijpen bijna dubbel zoveel organisaties terug naar tijdelijke arbeid in plaats van naar overwerk. Het feit dat organisaties deze toename van de vraag kunnen voorspellen, geeft hen de nodige tijd om nieuwe werknemers aan te trekken.

Ook bij onvoorziene vraagstijgingen is het aandeel organisaties dat tijdelijke arbeid aanwendt niet gering. Splitsen we de tijdelijke arbeid op in drie types (uitzendarbeid, jobstudenten en contracten van bepaalde duur) dan stellen we vast dat vooral uitzendarbeid populair is in dergelijke situaties. Het feit dat uitzendbureaus zich specialiseren in een snelle werving en selectie van geschikt personeel, vormt hier ongetwijfeld een cruciale factor. Ook

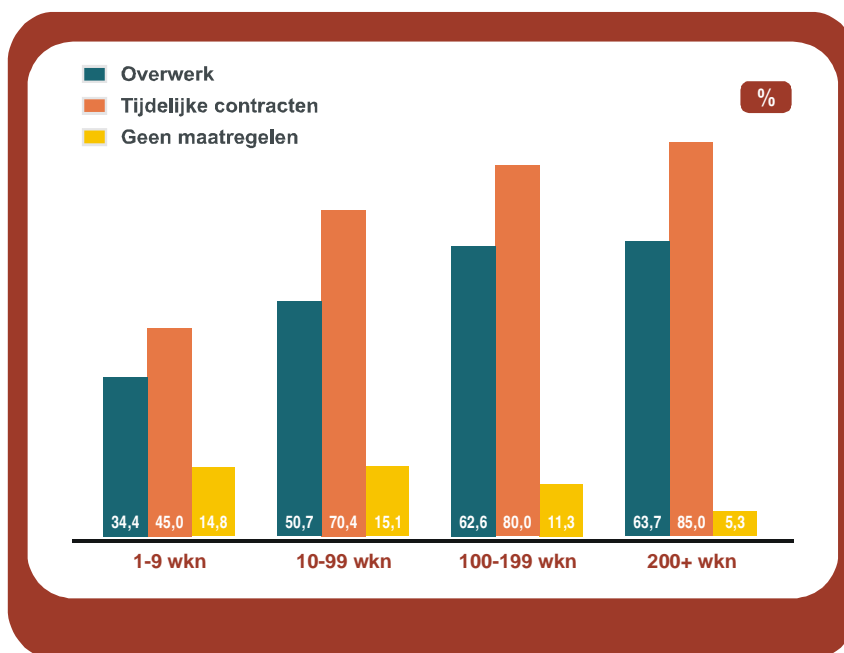
het frequente gebruik van jobs met een studentenovereenkomst bij voorspelbare vraagstijgingen, springt in het oog. Potentiële voordelen van zo'n jobs zijn de geringere voorwaarden die studenten vaak stellen, maar ook de fiscale voordelen die dergelijke jobs tijdens de vakantiemaanden met zich meebrengen.

Een laatste groep organisaties stelt helemaal geen flexibiliteitsmaatregelen te treffen wanneer hun vraag naar producten of diensten stijgt. Bij onvoorspelbare vraagstijgingen ligt dit aandeel iets hoger dan bij voorspelbare stijgingen. Overwerk en tijdelijke contracten lijken voor deze organisaties dus geen optie te zijn.

NOOD AAN EEN OPSTAPJE VOOR KLEINE ORGANISATIES ?

Een andere factor die het gebruik van overwerk en tijdelijke arbeid duidelijk beïnvloedt, is de organisatiegrootte. Zowel het gebruik van overwerk als dat van tijdelijke arbeid neemt namelijk toe naarmate organisaties groter zijn. Kleine organisaties geven vaker aan geen flexibiliteitsmiddelen te gebruiken bij vraagstijgingen. Hierbij kunnen we ons evenwel de vraag stellen of deze organisaties effectief passief zijn, dan wel of zij zich veeleer op een proactieve manier wapenen tegen mogelijke vraagstijgingen (b.v. via een uitgekiend voorraadbeheer, arbeidsorganisatorische maatregelen, spelen met deadlines en levertijden).

Figuur 2 Het gebruik van overwerk, tijdelijke contracten of het nemen van geen maatregelen bij vraagstijgingen, opdeling naar organisatiegrootte



Bron: Gegevens berekend op basis van PASO2003

Het lagere gebruik van tijdelijke arbeid in kleinere organisaties is mogelijk te verklaren vanuit een drempel­effect waarmee deze organisaties geconfronteerd worden. In het geval van tijdelijke arbeid is het bijvoorbeeld zo dat een vrouw/man meer of minder – al dan niet tijdelijk - in een organisatie met minder dan 10 werknemers natuurlijk veel ingrijpender is en financieel zwaarder doorweegt dan in een organisatie met pakweg 50 of 100 werknemers.

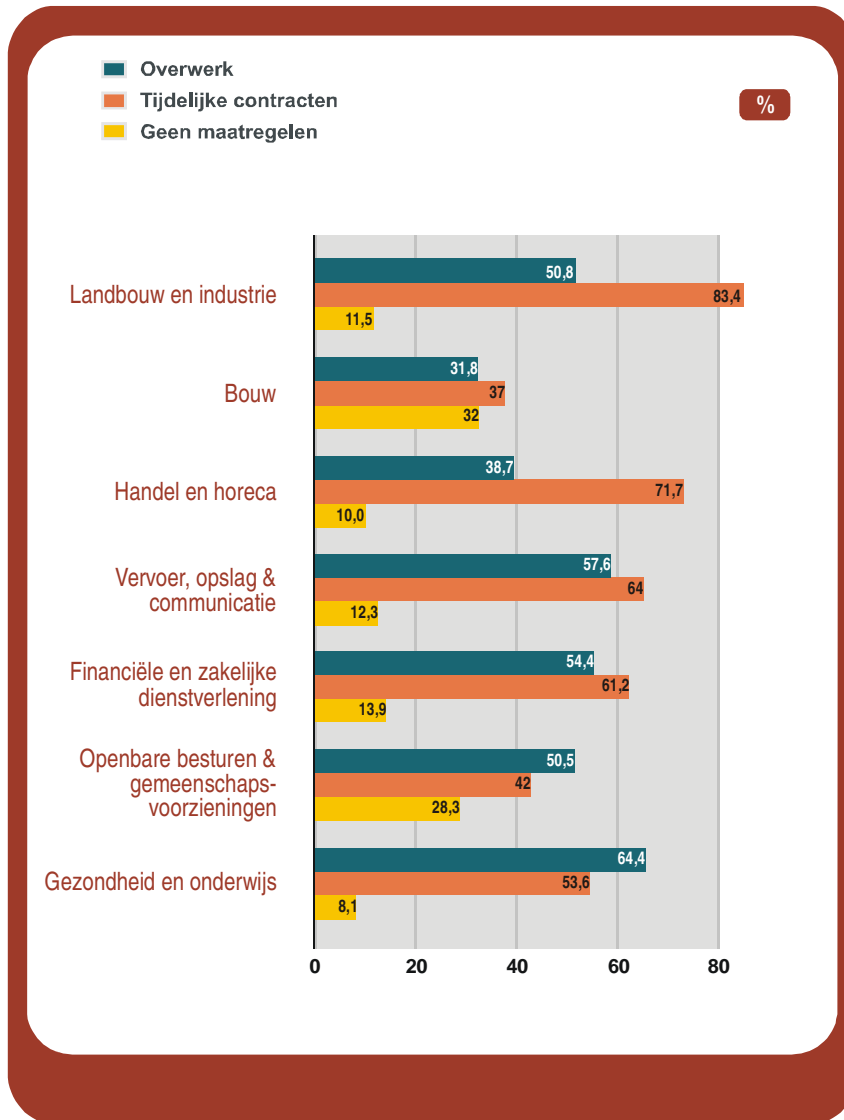
OVERWERKENDE BEDIENDEN, TIJDELIJKE ARBEIDERS

Een volgende figuur leert dat overwerk – in vergelijking met tijdelijke arbeid - enkel binnen de quartaire sector door meer organisaties wordt ingezet wanneer hun vraag toeneemt. Binnen de gezondheidszorg en het onderwijs is de groep organisaties die hun werknemers laten overwerken het grootst. De quartaire sector scoort duidelijk lager voor wat het gebruik van tijdelijke arbeid bij vraagstijgingen betreft. Een mogelijke verklaring hiervoor is dat het groot aandeel complexe jobs (75%) binnen deze sector zich minder goed leent voor korte tijdelijke opdrachten. Specifiek binnen de openbare besturen en gemeenschapsvoorzieningen is het

gebruik van uitzendarbeid sterk aan beperkingen onderhevig. Uitzendarbeid mag er enkel gebruikt worden voor de vervanging van afwezige contractuelen. Nochtans zijn in België verscheidene overheidsinstellingen, waaronder sommige steden en gemeenten, vragende partij om uitzendarbeid als volwaardig flexibiliteitsinstrument te kunnen opnemen in hun *human resources* beheer.

Tijdelijke arbeid wordt in de quartaire sector echter ook heel vaak om andere dan flexibiliteitsredenen aangewend. Zo is het veelvuldig gebruik van contracten van bepaalde duur door de overheid wellicht een gevolg van de strikte ontslagbeperkingen die statutairen er genieten. Contracten van bepaalde, maar iets langere duur bieden organisaties eveneens de kans om nieuwe werknemers grondiger en langer te testen dan tijdens selectieprocedures en proefperiodes het geval is. Bij werknemers die zich aanbieden voor complexe jobs komt dit goed van pas, daar hun competenties zich vaak minder eenvoudig laten testen.

Figuur 3 Het gebruik van overwerk, tijdelijke arbeid of het nemen van geen maatregelen bij vraagstijgingen, opdeling naar sector



Bron: Gegevens berekend op basis van PASO2003

Het zwaartepunt van de tijdelijke arbeid vinden we terug in de landbouw, de industrie, de handel en de horeca. Het feit dat de uitzendsector zich sterk op deze sectoren richt, zal hier ongetwijfeld een rol in spelen. Op deze manier kunnen organisaties snel en efficiënt tijdelijke werkkrachten werven. Ook het aanzienlijk aandeel eenvoudige jobs binnen de handel en de horeca dient hier te worden aangehaald. In de sector van het vervoer, de opslag en de communicatie is dit eveneens het geval. Binnen de bouwsector daarentegen, is de inzet van

tijdelijke arbeid bij vraagstijgingen minder populair. Wellicht heeft dit te maken met het feit dat het gebruik van uitzendarbeid in deze sector nog maar sedert 1 januari 2002 toegelaten is.

Twee sectoren vallen op wanneer we het percentage *passieve* organisaties onder de loep nemen: de bouwsector en de openbare besturen en gemeenschapsvoorzieningen. Meer dan 30% van de organisaties uit de bouwsector treft geen maatregelen wanneer de vraag toeneemt. De recente verhoging van de maximumgrens van overuren en de toelating uitzendarbeid te gebruiken in deze sector, kunnen dit percentage in de toekomst doen dalen. Binnen de openbare besturen en gemeenschapsvoorzieningen onderneemt een goeie 28% van de organisaties niets wanneer de vraag naar hun diensten stijgt. De beperkingen waaraan uitzendarbeid in deze sector onderhevig is, spelen hier ongetwijfeld een rol in. Het percentage organisaties dat er een beroep doet op overwerk, is echter ook het op één na laagste.

GEEN MAATREGELLEN IN SPECIFIEKE ORGANISATIES ?

Tot slot stippen we twee opvallende verschillen aan tussen organisaties die geen maatregelen treffen bij vraagstijgingen en deze die gebruik maken van overwerk, tijdelijke arbeid of een combinatie van beide.

Een eerste verschil heeft betrekking op het opleidingsniveau van werknemers. Het aandeel hooggeschoolden (34,2%) in organisaties die geen maatregelen treffen bij vraagtoenames ligt namelijk hoger dan in organisaties die dit wel doen - hetzij via overwerk (27,7%), tijdelijke contracten (20,2%) of een combinatie van beide (22,9%). Ook het percentage bedienden ligt binnen deze eerste groep organisaties opvallend hoger (59,6% tegenover 44,5%, 46,5% en 47,5% in organisaties die respectievelijk gebruik maken van overwerk, tijdelijke contracten of een combinatie van beide).

In een economie die zich sterk profileert als een kenniseconomie en waar de dienstverlening een centrale rol speelt, stemmen deze vaststellingen tot nadenken. Nieuwe of alternatieve flexibiliteitsmiddelen, zoals creatieve vormen van tijdsparen, versoepelingen van detachingsregelingen, etc. kunnen mogelijk oplossingen bieden. De vaststelling dat organisaties met meer bedienden minder vaak maatregelen treffen bij vraagstijgingen – wat trouwens ook het geval is bij vraagdalingen – is vooral van belang in het kader van de harmonisering van het arbeider- en bediendestatuut. De vraag of b.v. een systeem als de

tijdelijke werkloosheid omwille van economische redenen al dan niet moet worden uitgebreid tot de volledige werknemerspopulatie, wordt hiermee in een ander daglicht gesteld. Heden is dit systeem enkel inzetbaar voor arbeiders. Tijdelijke werkloosheid omwille van economische redenen kan organisaties er eveneens doen van afzien om werknemers aan de deur te zetten bij vraagdalingen. Door ze tijdelijk werkloos te maken, sparen zij immers aanzienlijke transactiekosten uit (b.v. kosten voor wervings, selectie en vorming). Anticiperen op een dalende vraag hoeft hier dus niet noodzakelijk via tijdelijke arbeidscontracten. Ook werknemers die voor onbepaalde duur in dienst zijn, kunnen immers tijdelijk op non-actief worden gesteld.

WERK MAKEN VAN EEN BREED FLEXIBILITEITSKADER

Ondanks de sterke roep naar meer deregulering stellen we vast dat het aandeel Vlaamse organisaties dat bij vraagstijgingen reeds gebruik maakt van overwerk of tijdelijke contracten, aanzienlijk is. Een versoepeling van het gebruik van beide systemen zou het gebruik ervan uiteraard extra kunnen stimuleren en efficiënter maken. Voor bepaalde organisaties en in bepaalde sectoren lijkt een dergelijke versoepeling echter meer gewenst dan voor/in andere.

Mogelijke pistes tot deregulering van overwerk en uitzendarbeid (een belangrijk type van tijdelijke arbeid) werden reeds geformuleerd door VOKA. Voor overwerk wordt, naast een drastische vereenvoudiging van de geldende regels en procedures, o.a. gepleit voor een veralgemening van het krediet van overuren - zonder dat dit aanleiding geeft tot inhaalrust - en een uitbreiding van de maximumkredietgrens. Bij uitzendarbeid stipt men o.a. de beperkingen aan om uitzendarbeid aan te wenden in bepaalde sectoren en beroepen. De in de wet bepaalde motieven waardoor de inzet van uitzendarbeid al dan niet wordt toegelaten, ziet men ook liever afgeschaft.

Een pleidooi voor minder regulering van overwerk en tijdelijke arbeid mag evenwel niet voorbijgaan aan eventuele alternatieve vormen van flexibele arbeid. Overwerk kan immers een verhoging van de werklust met zich meebrengen, terwijl tijdelijke arbeid de werken loonszekerheid van werknemers negatief kan beïnvloeden. Creatieve systemen van tijdsparen werden reeds kort aangehaald. Pools van arbeidskrachten en detachering bieden tevens goede mogelijkheden voor organisaties die geconfronteerd worden met vraagstijgingen. Ook voor deze systemen moet werk gemaakt worden van een klare en eenvoudige regelgeving.

Leuven, 29 juni 2004

Voor meer informatie kan u terecht bij
[Stijn Gryp](#) (016-323133) of
[Geert Van Hootegem](#) (016-323129)

Binnenkort wordt binnen de PASO-reeks een dossier uitgegeven dat dieper ingaat op het gebruik van flexibele arbeid in hedendaagse Vlaamse organisaties en de determinanten ervan. Als u op de hoogte wilt gebracht worden van het verschijnen van deze publicatie, kan u een [e-mail](#) sturen.