



# Arbeidstijden en het evenwicht tussen werk en privé-leven in het Europese bedrijfsleven

## Infosheet

*"Deze enquête biedt een uniek inzicht in arbeidstijdregelingen in Europa. Er wordt een representatief beeld geschetst van de praktijken op de werkplek en er is rekening gehouden met de mening van zowel managers als werknemersvertegenwoordigers."*

*Jorma Karppinen, directeur van de Europese Stichting tot verbetering van de levens- en arbeidsomstandigheden*



## WAT is de context?

Arbeidstijdregelingen en het evenwicht tussen werk en privé-leven zijn belangrijke kwesties op de politieke agenda van de EU. In een divers en snel veranderend economisch klimaat hebben zowel bedrijven als werknemers behoefte aan flexibiliteit. Arbeidstijdregelingen kunnen aanzienlijke gevolgen hebben voor de doelmatigheid, de productiviteit en de concurrentiekracht van bedrijven, om nog maar te zwijgen van de gezondheid, het welzijn en de motivatie van hun werknemers. Om de doelstellingen van Lissabon ten aanzien van de werkgelegenheid te verwezenlijken, te weten meer en betere banen voor iedereen, worden overheden aangemoedigd beleid ten uitvoer te leggen waarmee gestreefd wordt naar een betere verhouding tussen beroeps- en gezinsleven.

## WAAROM dit onderzoek?

Tegen deze achtergrond heeft de Stichting vanaf het najaar van 2004 tot het voorjaar van 2005 bij meer dan 21 000 Europese bedrijven een uitgebreide enquête uitgevoerd naar arbeidstijden en het evenwicht tussen werk en privé-leven. De landen waar de enquête is gehouden zijn de 15 'oude' lidstaten van de Europese Unie (EU-15) en zes nieuwe lidstaten: Tsjechië, Cyprus, Letland, Hongarije, Polen en Slovenië. Er zijn zowel personeelsmanagers ondervraagd als vertegenwoordigers van de werknemers, wanneer die er waren. De enquête bestond uit vragen over verschillende onderwerpen: flexibele arbeidstijdregelingen en werktijdrekeningen, deeltijdarbeid, overwerk en atypische arbeidstijden; ouderschaps- en ander langdurig verlof; geleidelijke en vervroegde pensionering; alsmede specifiek beleid om het evenwicht tussen werk en privé-leven te bevorderen.

## WAT zijn de bevindingen?

### Flexibele arbeidstijdregelingen

- Bij bijna de helft (48%) van de bedrijven in Europa met 10 of meer werknemers wordt gebruik gemaakt van flexibele arbeidstijdregelingen.
- Bedrijven in de dienstensector (50%) maken vaker melding van het bestaan van een vorm van flexibiliteit dan bedrijven in de industrie (43%).
- De twee voornaamste redenen die managers opgaven voor het invoeren van flexibele arbeidstijdregelingen waren "werknemers in staat stellen hun beroeps- en gezins- (of privé-) leven beter te combineren" (68%) en "betere afstemming van de arbeidstijd op het werkvolume van het bedrijf" (47%).
- Zowel managers als werknemersvertegenwoordigers noemen meer tevredenheid met het werk als het belangrijkste resultaat van de invoering van flexibele arbeidstijden, gevolgd door een betere afstemming van de arbeidstijden op het werkvolume.

### Deeltijdarbeid

- Een groot deel van de bedrijven waar deeltijdarbeid de voornaamste of zelfs de enige arbeidsvorm is, bevindt zich in Duitsland, Letland, Zweden, Denemarken en vooral in Nederland en het Verenigd Koninkrijk.
- Er bestaan enorme verschillen tussen landen in de verspreidingsgraad van bedrijven die deeltijdarbeid aanbieden: bijna negen van de tien bedrijven in Nederland hebben deeltijdwerknemers in dienst,

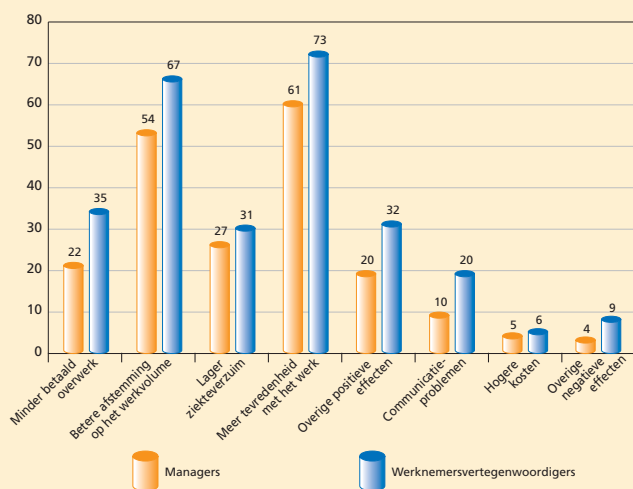
terwijl dit in Griekenland en Portugal slechts bij circa twee op de tien bedrijven het geval is.

- Een aanzienlijk deel van zowel de werknemersvertegenwoordigers (41%) als van de managers (34%) verklaarde dat werken in deeltijd een negatief effect heeft op het oopbaanperspectief.

## Ouderschaps- en zorgverlof

- Bij de helft van alle geënquêteerde bedrijven (51%) heeft ten minste één werknemer in de drie jaar voorafgaand aan de enquête ouderschapsverlof opgenomen.
- Gemiddeld meldde 30% van de bedrijven die recent te maken hadden met ouderschapsverlof dat één of meer mannelijke werknemers ouderschapsverlof had opgenomen.
- Ongeveer 22% van alle bedrijven biedt trainingsprogramma's aan om de reïntegratie van werknemers die na een langere verlofperiode weer aan het werk gaan te vergemakkelijken.

### Gemelde effecten van de invoering van flexibele arbeidstijdregelingen (%)



## Pensionering

- Ongeveer 37% van de geënquêteerde bedrijven beschikt over regelingen voor geleidelijke pensionering.
- Geleidelijke pensionering komt meer voor in landen die veel ervaring hebben met deeltijdarbeid dan in landen die weinig ervaring hebben met deze vorm van werk.



Europese Stichting tot verbetering van de levens- en arbeidsomstandigheden  
 Wyattville Road, Loughlinstown, Dublin 18, Ierland  
 Telefoon: (+353 1) 204 21 00 E-mail: postmaster@eurofound.eu.int  
 website: www.eurofound.eu.int

- Regelingen voor vervroegde pensionering komen vaker voor dan regelingen voor geleidelijke pensionering; 48% van alle geënquêteerde bedrijven biedt dit type regeling aan.
- Vervroegde pensionering is een veelvoorkomend fenomeen in met name het onderwijs (72% van de instellingen), in de financiële bemiddeling (63%) en de gezondheidszorg (61%).

## Actueel

De jachtige levensstijl van vandaag de dag legt een zware druk op de tijd die mensen hebben. Het is duidelijk dat als bedrijven personeel willen aantrekken en behouden zij in hun arbeidstijdregelingen rekening moeten houden met individuele behoeften. Uit de enquête blijkt dat de beschikbaarheid van flexibele arbeidstijdregelingen een positief effect heeft op het evenwicht tussen werk en privé-leven van werknemers en tevens voordelen oplevert voor bedrijven. Zo maken dergelijke regelingen het mogelijk de arbeidstijden beter af te stemmen op de workflow en leiden zij tot meer tevredenheid met het werk.

De Stichting zal eind 2006, in vervolg op de publicatie van het hoofdverslag over de enquête, een reeks diepgaande, analytische verslagen uitbrengen waarin onder andere aan bod zullen komen: deeltijdarbeid, ouderschapsverlof, vroegtijdige/geleidelijke pensionering, uitgebreide werktijden, flexibiliteit bij bedrijven, en de sociale dialoog over arbeidstijden en het evenwicht tussen werk en privé-leven.

## Enquêtemethoden

- Telefonische interviews met meer dan 21 000 werkgevers in 21 EU-lidstaten.
- Representatief onderzoek onder alle bedrijven met tien of meer werknemers in alle economische sectoren.
- Aselecte streekproef van bedrijven.
- Interviews met 21 031 managers en 5 232 werknemersvertegenwoordigers.
- Coördinatie van het veldwerk door TNS Infratest Sozialforschung uit Duitsland.

Informatie over de Europese enquête naar arbeidstijden en het evenwicht tussen werk en privé-leven is beschikbaar op <http://www.eurofound.eu.int/areas/worklifebalance/eswt.htm#1>.

### Werk van de Stichting op verwante gebieden

*A new organisation of time over working life*  
<http://www.eurofound.eu.int/publications/htmlfiles/ef0336.htm>

*Reconciliation of work and family life and collective bargaining in the EU*  
[http://www.eurofound.eu.int/other\\_reports/work\\_family\\_life.pdf](http://www.eurofound.eu.int/other_reports/work_family_life.pdf)

*Working time options over the life course: New work patterns and company strategies*  
<http://www.eurofound.eu.int/publications/htmlfiles/ef05160.htm>

### Nadere informatie

Camilla Galli da Bino, verbindingsfunctionaris, via [gdb@eurofound.eu.int](mailto:gdb@eurofound.eu.int)