

# Gegenderde organisatie van betaalde arbeid over de week in België

Theun Pieter van Tienoven<sup>\*1</sup>, Ignace Glorieux<sup>1</sup> & Joeri Minnen<sup>1</sup>

## Samenvatting

Hoe vrouwen en mannen betaalde arbeid en gezinsarbeid combineren, wordt veelal bestudeerd door te kijken naar *hoeveel* tijd zij hieraan besteden. Een dergelijke geaggregeerde benadering is echter ontoereikend. Ten eerste omdat de combinatieproblematiek ontstaat door conflicterende tijdsordes en ten tweede omdat deeltijdwerk en werken op atypische werktijden als strategieën beschouwd worden om hiermee om te gaan. Voor beide argumenten geldt dat de vraag *wanneer* er betaalde arbeid verricht wordt, veel pertinenter is. Door gebruik te maken van de Belgische Arbeidskalender uit 2013 (n=2.316), toont deze bijdrage dat een episodische benadering, die vertrekt vanuit de timing van betaalde arbeid, een veel rijker inzicht oplevert in de manier waarop vrouwen en mannen betaalde arbeid over de week organiseren. *Optimal matching*-analyse laat toe twaalf wekelijkse arbeidspatronen te definiëren die bovendien duidelijk te typeren zijn als ‘mannelijk’ en ‘vrouwelijk’. Mannen organiseren hun betaalde arbeid doorgaans enkel in voltijdse arbeidspatronen, terwijl vrouwen dit voornamelijk in deeltijdse arbeidspatronen doen. Van atypische arbeidspatronen is nauwelijks sprake. Deze bijdrage toont dat bepaalde arbeidspatronen van deeltijdwerk als de strategie gezien kunnen worden om betaalde arbeid en gezinsarbeid te combineren. Dat geldt echter alleen voor vrouwen. Socio-economische en gezinskenmerken zijn niet bepalend voor de manier waarop mannen betaalde arbeid organiseren.

## Kernwoorden

betaalde arbeid, gender, deeltijdwerk, *optimal matching*, tijdbestedingsonderzoek

## Inleiding

Een recent onderzoek over gender en tijdsbesteding uitgevoerd in opdracht van het Belgisch Instituut voor de gelijkheid van vrouwen en mannen (IGVM) (Glorieux & van

\* t.p.van.tienoven@vub.ac.be

1 Onderzoeksgroep TOR, Vakgroep Sociologie, Vrije Universiteit Brussel

Tienoven, 2016) besluit dat de verdeling van betaalde arbeid en gezinsarbeid in grote mate ‘traditioneel’ blijft.<sup>1</sup> Volgens Ridgeway (2011) is deze uitkomst inherent aan het gegeven dat *gender* gezien moet worden als een systeem van sociale praktijken die genderrelaties organiseren op ongelijke gronden (d.i. het ‘*gender frame*’). Hoewel genderongelijkheid vaak geduid wordt als een ongelijke rangschikking van vrouwen en mannen in termen van inkomen (d.i. hulpbronnen), macht en status (d.i. de dimensies van ongelijkheid in samenlevingen zoals gekend van Weber) en hoewel de loonkloof, het glazen plafond en de ‘*maternal wall*’ (Williams, 2003) of ‘*motherhood penalty*’ (Abendroth, Huffman, & Treas, 2014) zeker ter zake doen, is een dergelijke verklaring ontoereikend. Niet in het minst omdat veel theorieën die deze ongelijkheid trachten te verklaren in essentie genderneutraal zijn. Met andere woorden, de uitkomst van markt- en ruilverhoudingen (zoals vooral bekend van de ‘*new household economics*’ van Becker (1965)), machtsrelaties of genderstratificatie is gelijk voor vrouwen en voor mannen.

Dat is echter niet wat het onderzoek van Glorieux en van Tienoven (2016) vindt voor België en dat is ook niet wat Ridgeway (2011) vindt voor de Verenigde Staten. Mannen besteden steevast meer tijd aan betaalde arbeid, terwijl vrouwen steevast meer tijd besteden aan de onaangename, minder gewaardeerde, routinematige gezinsarbeid. Terecht merkt Ridgeway dan ook op dat *gender* ook een aantal geïnstitutionaliseerde en geïnternaliseerde culturele overtuigingen in zich draagt die verwachtingen scheppen over het te vertonen gedrag in deze genderrelaties (2011, p. 16). De sociale organisatie van het huishouden is dan volgens Ridgeway een belangrijke en ‘krachtige bron’ die dergelijke overtuigingen voedt en daarmee genderongelijkheid in stand houdt (2011, p. 152).

Vanuit deze sociaal-culturele benadering van genderongelijkheid wordt de traditionele arbeidsdeling voor mannen ineens een gemakkelijk cultureel mandaat. Ze breken niet met een traditionele rol en ze richten zich op dat deel van de arbeid dat door de samenleving economisch (d.i. in de vorm van inkomen) en sociaal (d.i. in de vorm van status) het sterkst gewaardeerd wordt. Voor werkende vrouwen ligt dit heel anders. Zij breken wel met de traditionele arbeidsdeling en zien zich geplaagd voor een keuze tussen of een combinatie van twee veeleisende rollen: arbeids- en/of gezinsleven. Wat vrouwen ook kiezen - huisvrouw, carrièrevrouw of werkende moeder - ze moeten zich altijd verantwoorden voor hun keuzes. Zowel wanneer ze breken met het traditionele rolpatroon als wanneer ze zich naar het traditionele rolpatroon voegen (Fiske, Cuddy, Glick, & Xu, 2002).<sup>2</sup> In onze hedendaagse samenleving worstelen vrouwen nog altijd met een onduidelijk uitgeschreven script. Welke keuze vrouwen ook maken, ze is nooit optimaal, omdat elke keuze bijna altijd leidt tot een tekortdoen aan deze of gene rolverwachting. Het blijven bestaan van een traditionele rolverdeling van betaalde arbeid en gezinsarbeid lijkt daarmee te impliceren dat het balanceren tussen werk en privé vooral vrouwen parten speelt.

In deze bijdrage onderzoeken we (a) hoe vrouwen en mannen het betaald werk over de week organiseren, (b) of er verschillen zijn in de manier waarop ze het betaald werk organiseren en zo ja, (c) of deze verschillen als strategieën gezien kunnen

worden om aan de rolverwachtingen te voldoen. We willen hierbij voorbijgaan aan het duiden van het verschil in (dis)balans tussen privé en werk door enkel de hoeveelheid tijd die vrouwen en mannen besteden aan betaalde arbeid en gezinsarbeid te vergelijken, maar ook door de timing van het betaald werk in de analyse op te nemen. Op die manier trachten we te achterhalen op welke manier vrouwen (en mannen) het betaald werk tijdens de week organiseren om de combinatie van veeleisende rollen mogelijk te maken.

In wat volgt, geven we een korte achtergrond bij de strategieën die dit mogelijk zouden moeten maken alsook enige methodologische kanttekeningen bij de manier waarop dit doorgaans bestudeerd wordt. Daarna presenteren we de data van de Arbeidskalender en lichten we de methode van sequentieanalyse toe die we gebruiken om de data te analyseren. De resultaten bespreken we zowel in functie van de kenmerken van de organisatie van het betaald werk als in functie van enkele socio-demografische kenmerken die karakteristiek zijn voor bepaalde levensfasen, die bijvoorbeeld Ridgeway (2011) bepalend noemt voor het scherper stellen van de traditionele rolverdeling. We sluiten af met een discussie.

---

## Achtergrond

Er bestaat heel veel onderzoek naar de verdeling van betaalde arbeid en gezinsarbeid tussen vrouwen en mannen met telkens dezelfde conclusie: (a) er is van meet af aan een ongelijke start, dat wil zeggen, mannen verrichten meer betaalde arbeid en vrouwen verrichten meer huishoudelijk werk en nemen meer kinderopvang op zich, en (b) levensfasen als samenwonen, huwen, maar vooral het ouderschap, vergroten deze ongelijkheid nog meer. Dat laatste komt doordat in al deze levensfasen vrouwen een stapje terugzetten op de arbeidsmarkt (Craig, 2006; Hochschild, 1990, 1997; Ridgeway, 2011; van Tienoven & Glorieux, 2009; van Tienoven, Glorieux, Minnen, & Daniels, 2015). Dit 'stapje terug' lijkt voor vrouwen echter nog altijd de enige manier om twee veeleisende rollen - of hun eerste en tweede shift, zoals Hochschild (1990) ze noemt - te combineren en vertaalt zich vrijwel altijd in deeltijdwerk of werk op atypische werktijden. Deze beide strategieën variëren in de aard waarop ze de combinatie van betaalde arbeid en gezinsarbeid mogelijk maken. In het geval van deeltijdwerk wordt de arbeidsduur verkort. In het geval van werk op atypische werktijden wordt er geschoven met de *timing* van betaalde arbeid. Uiteraard is een combinatie van beide strategieën ook mogelijk.

### *Deeltijds werk*

De bekendste strategie om werk en gezin te combineren is deeltijdwerk. Dat komt ongetwijfeld doordat deeltijdwerk (bij vrouwen althans) veel voorkomt. In België werkt

42,5 procent van de vrouwen deeltijds (gegevens van het Steunpunt Werk, [www.steunpuntwerk.be](http://www.steunpuntwerk.be)). Zoals gezegd, hangt deeltijdwerk bij vrouwen samen met de mate waarin de samenleving uitkomst biedt voor het rolconflict waarmee vrouwen (en met name moeders) geconfronteerd worden. In Nederland, waar kinderopvang in grote mate op de commerciële markt geregeld wordt, werkt maar liefst 77 procent van de vrouwen deeltijds (ibid.). In Zweden, waar kinderopvang juist sterk gesubsidieerd wordt, werkt slechts 37,7 procent van de vrouwen deeltijds (ibid.).

Hoewel deeltijdwerk onderdeel is van huishoudstrategieën die een zekere stabiliteit geven aan het dagelijks leven (Bosch, Deelen, & Euwals, 2010; zie ook Hägerstrand, 1975), blijft het zowel een positieve als een negatieve connotatie houden die erg cultuurgebonden is. In Nederland wordt deeltijdwerk door een groot aantal vrouwen gezien als een luxe en rapporteren zowel vrouwen als mannen in tweeverdienersgezinnen met kinderen een *hogere* levenstevredenheid op het moment dat vrouwen in deze gezinssituatie deeltijds gaan werken (Booth & Van Ours, 2009, 2013). Anderzijds waarschuwen Connolly en Gregory (2008) in Groot-Brittannië voor ‘*occupational downgrading*’, dat wil zeggen, vrouwen die, door deeltijds te gaan werken, onder hun (opleidings)niveau werken. Zij stellen vast dat één op vier vrouwen die overstappen naar een deeltijdse arbeidsbetrekking, uiteindelijk werk doen dat lager gekwalificeerd is dan hun vorige werk. Voor de V.S. merkt Blank (1989) bovendien op dat deeltijdwerk in veel gevallen een noodgedwongen keuze is ofwel omdat er geen voltijds werk gevonden kan worden, ofwel omdat in armere gezinnen marktprijzen van kinderopvang de inkomsten van betaald werk overstijgen en moeders dus wel moeten thuisblijven.

Op basis van de cijfers uit de Enquête naar de Arbeidskrachten lijkt de connotatie van deeltijds werk bij vrouwen in België ietwat tussen wal en schip te vallen: 23 procent van de deeltijds werkende vrouwen geeft de zorg voor kinderen als motivatie om deeltijds te werken (al is niet gekend of ze dat als luxe of als noodzaak percipiëren). Dat is minder dan het totaal van 25,2 procent van de vrouwen dat aangeeft deeltijds te werken omdat ze geen voltijds werk vinden (8,8%) of omdat de gewenste job enkel deeltijds aangeboden wordt (16,4%) (gegevens van Statistics Belgium, [www.statbel.fgov.be](http://www.statbel.fgov.be)).

### *Atypische werktijden*

Werken op atypische werktijden is een minder gekende (en gebruikte) manier om arbeids- en gezinsverantwoordelijkheden beter op elkaar af te stemmen. Met atypische werktijden worden die uren en/of dagen van de week bedoeld die niet vallen onder het collectieve arbeidsritme van de samenleving. In België - zoals in de meeste economisch welvarende landen - vindt het collectieve arbeidsritme, ook wel de geïnstitutionaliseerde tijdsorde van betaald werk, plaats op weekdays tussen 6u in de ochtend en 19u in de avond. Betaalde arbeid verricht op zaterdag en zondag en op weekdays voor 6u of na 19u wordt dan geacht plaats te vinden op atypische uren (Glorieux,

Minnen, & Van Thielen, 2004). Het idee van werken op atypische werktijden is een antwoord op het conflict tussen het collectieve arbeidsritme van de samenleving en andere geïnstitutionaliseerde tijdsordes, waaronder winkelopeningstijden, schooltijden, maaltijden, bedtijden enzovoort. Temporele arbeidsflexibiliteit, waarbij een deel van de arbeidstijd gepresteerd wordt op atypische werktijden, kan dus voor werkende ouders een strategie zijn om meer 'tijd' vrij te maken op dagdelen waarop al deze tijdsordes het meest conflicteren (bv. tussen 16u en 19u wanneer kinderen opgehaald moeten worden van school, huiswerk begeleid moet worden, eten gekookt moet worden, en kinderen verzorgd en naar bed gebracht moeten worden).

In eerste instantie lijkt temporele arbeidsflexibiliteit niet echt een strategie om werk en gezin te combineren. Dat komt mogelijk omdat werk op atypische tijden vaak enkel verklaard wordt vanuit de lonende of economische kenmerken van betaalde arbeid in combinatie met de verdien capaciteit (een gevolg van opleiding en ervaring). Wanneer werk op atypische uren monetair gecompenseerd wordt voor de onaantrekkelijkheid hiervan, zullen werknemers met een lage verdien capaciteit deze minder aantrekkelijke arbeidsbetrekkingen accepteren. Dit heeft tot gevolg dat een relatieve verhoging van het loon de mogelijkheid vergroot om onaantrekkelijk werk te vermijden, wat er vervolgens voor zorgt dat werken op atypische uren een inferieure connotatie krijgt (Hamermesh, 1998, 1999, 2002). Bovendien is werken op atypische uren gerelateerd aan een slechtere gezondheid van werknemers (zie bv. Jamal, 2004) of hun familie (zie bv. Fenwick & Tausig, 2001).

Toch hoeft temporele flexibiliteit niet louter economisch gemotiveerd te zijn. In de V.S., waar op de arbeidsmarkt een sterke nadruk ligt op productiviteit, werkzekerheid nauwelijks bestaat, en kinderopvang veelal overgelaten wordt aan de markt of aan informele zorg, zegt maar liefst 35 procent van de vrouwen te werken op atypische werktijden om deze redenen. Moeders in tweeverdienersgezinnen zien bij de komst van kinderen hun kans op werken op atypische werktijden toenemen. In meer dan een derde van de tweeverdienersgezinnen met kinderen onder de leeftijd van 5 jaar werkt minstens één partner op atypische uren en in de helft van de tweeverdienersgezinnen werkt minstens één partner in het weekend. Dit doet Presser (2005, p. 214) concluderen dat atypische werktijden niet zo atypisch meer zijn.

In België zijn avondwerk, nachtwerk en weekendwerk echter nog altijd veeleer een uitzondering dan de regel (Glorieux, Mestdag, Minnen & Vandeweyer, 2009). Zelfs in tweeverdienersgezinnen met kinderen komt werken op atypische werktijden door minstens een van de ouders nauwelijks voor (Glorieux & van Tienoven, 2016; hetzelfde geldt bv. voor Frankrijk, zie Lesnard, 2004).

### *Metten van werk op atypische werktijden en deeltijds werk*

Als deeltijdwerk en werk op atypische werktijden strategieën zijn om te ontkomen aan de problematiek van conflicterende tijdsordes zoals hierboven beschreven, dan heeft dat niet zozeer (of misschien wel helemaal niets) te maken met *hoeveel* tijd

er gewerkt wordt, maar vooral met de temporele organisatie van het werk over de dag of over de week. De vraag luidt dan ook: *wanneer* wordt er gewerkt? Dit is wat Hamermesh (1999) bedoelt met de *episodische* benadering (als tegengesteld aan de *geaggregeerde* benadering) van betaalde arbeid, namelijk het bestuderen van de episodes van de dag waarop wel en waarop niet wordt gewerkt (zie bv. Hamermesh, 1998).

Het voorkomen van werk op atypische werktijden en deeltijdwerk wordt traditioneel gemeten in de Enquête naar de Arbeidskrachten (EAK) in Europa en de Current Population Survey (CPS) in de V.S. In deze enquêtes worden atypische werktijden gedefinieerd als avondwerk (d.i. weekdays en weekenddagen tussen 19u en 23u), nachtwerk (d.i. weekdays en weekenddag tussen 23u en 5u) en weekendwerk (d.i. zaterdag en zondag tussen 5u en 19u). De vraag luidt dan: “Hoe vaak heeft u de afgelopen maand gewerkt op deze tijdstippen?” met een antwoordschaal in vier categorieën (d.i. nooit, minder dan de helft van de maand, meer dan de helft van de maand, altijd). Om de mate van deeltijdwerk na te gaan, beperken deze enquêtes zich tot de vraag de omvang van het deeltijdwerk te geven als percentage van een voltijdse arbeidsbetrokking.

Beide vragen zijn exemplarisch voor de *geaggregeerde* benadering van onderzoek naar betaalde arbeid (maar ook huishoudelijk werk en kindercare en opvoeding): *hoeveel* wordt er gewerkt over dagen, weken, maanden of jaren en uitgedrukt in aantal uren of minuten of een percentage (Hamermesh, 1999). Dit is een van de voornaamste redenen waarom de data van de AEK (en zeker van de CPS in de V.S. (zie bv. Presser, 2005)) een 24/7-economie voorspellen, terwijl daar in werkelijkheid maar weinig van aan is (voor België, zie bv. Glorieux et al., 2009).

Om de bovenstaande redenen vertrekken we in deze bijdrage van een *episodische* benadering van betaalde arbeid door data te gebruiken die zijn verkregen door middel van de Arbeidskalender (zie sectie Data en methode). Enkel deze manier laat toe de volgende onderzoeksvragen (OV) te beantwoorden:

- OV 1. Op welke manier organiseren vrouwen en mannen betaalde arbeid over de week (m.a.w. welke *arbeidspatronen* kunnen we ontwaren)?
- OV 2. Hoe verschillen deze *arbeidspatronen* in termen van de *timing* van werk (d.i. verdeling van betaald werk over typische en atypische werktijden) en *duur* van het werk (d.i. mate van deeltijdwerk, voltijdswerk en verlengde werkweek)?
- OV 3. Welke *arbeidspatronen* kunnen we als strategieën zien om de strijd van de dagelijkse shiften te beslechten (m.a.w. verschillen deze *arbeidspatronen* naar socio-demografische achtergrond en, in geval van deeltijdse *arbeidspatronen*, de motivatie om deeltijds te werken)?

## Data en methode

### *Data*

De data die we gebruiken, zijn afkomstig uit de Arbeidskalender (AK) van 2013. In 2013 werd aan een deelsteekproef (n=5.559) van de Enquête naar de Arbeidskrachten (EAK) gevraagd om deel te nemen aan een tijdbestedingsonderzoek (TBO) waarin respondenten hun activiteiten op een weekdag en een weekenddag bijhielden in een tijddagboekje. Als onderdeel van het TBO werd aan alle respondenten die op dat moment tewerkgesteld waren (n=2.817) ook gevraagd om de AK in te vullen. In de AK registreren respondenten voor zeven opeenvolgende dagen hun betaald werk in episodes van 15 minuten door een lijn te trekken door de episodes die overeenkwamen met de gewerkte tijd. De instructies van de AK behelzen dat respondenten betaald werk voor hoofd- en bijberoep registreren (met uitzondering van verplaatsingen in functie van het werk en (lunch)pauzes). Een voorbeeld van de AK is opgenomen in figuur A1 in de Appendix. De EAK, het TBO en AK werden uitgevoerd door de AD Statistiek van de FOD Economie.

De steekproef voor de analyse in deze bijdrage bestaat uit 18- tot 75-jarigen die in de EAK aangegeven hebben op het moment van de bevraging tewerkgesteld te zijn (contractueel of als zelfstandige) en die in de AK ten minste 1 uur betaalde arbeid geregistreerd hebben. Het betreft hier 2.316 respondenten.

### *Optimal matching-analyse in de sociale wetenschappen*

Via de eerste onderzoeksvraag trachten we te achterhalen op welke manier vrouwen en mannen de betaalde arbeid tijdens de week organiseren. Met andere woorden, het object van analyse is de weeksequentie van betaalde en onbetaalde arbeid en daarom maken we gebruik van *optimal matching*-analyse (OMA). Deze specifieke vorm van sequentieanalyse is geïntroduceerd in de sociale wetenschappen door Andrew Abbott en collegae (Abbott, 1983, 1984, 1995b; Abbott & Forrest, 1986; Abbott & Hrycak, 1990). Het hoofddoel van OMA is om patronen te herkennen in individuele sequenties van gebeurtenissen door iedere individuele sequentie te vergelijken met alle andere sequenties. Bij Abbott en collegae waren dat bijvoorbeeld stappen in een carrière, bij ons zijn dat de episodes van wel of niet-betaalde arbeid. Het vergelijken van sequenties gebeurt door het aantal bewerkingen te tellen dat nodig is om de opeenvolging van gebeurtenissen in twee sequenties identiek te maken. Dit kan door een gebeurtenis in te voegen (d.i. *insertion*) of juist weg te laten (d.i. *deletion*) of door een gebeurtenis te vervangen (d.i. *substitution*). Deze verschillende bewerkingen hebben een verschillende kost omdat sommige gebeurtenissen ‘exclusiever’ zijn dan andere gebeurtenissen. Een voorbeeld hiervan zijn de verschillende stappen in iemands carrière, waarbij een gebeurtenis als ‘promotie tot CEO’ uitzonderlijker is dan ‘tekenen van eerste contract’. Het invoegen of weglaten van zo’n uitzonderlijke

gebeurtenis heeft dan een hogere kost of, met andere woorden, weegt zwaarder door in de vergelijking van twee sequenties. Deze kosten zijn dus te vergelijken met een wegingsfactor. Het vaststellen van deze kosten is, hoewel vaak theoretisch gegrond, grotendeels willekeurig (voor een theoretische discussie over het vaststellen van kosten, zie Abbott, 2000; Abbott & Tsay, 2000; Lesnard, 2010; Levine, 2000; Wu, 2000) (voor een technische uiteenzetting over het vaststellen van kosten, zie Abbott, 1995a; Dijkstra & Taris, 1995; Elzinga, 2003; Hamming, 1950; Lesnard, 2010; Levenshtein, 1966). Uiteindelijk leiden deze kosten ertoe dat OMA een optimalisatieprobleem betreft, namelijk, het berekenen van de optimale kost van bewerkingen om de sequenties aan elkaar gelijk te stellen.

Het resultaat van een OMA is dan een matrix met daarin alle kosten van de bewerkingen die nodig zijn om telkens een individuele sequentie te matchen met alle andere sequenties. In deze kostenmatrix geldt dan dat hoe hoger de kost is om twee sequentie aan elkaar gelijk te maken, hoe minder gelijkend de sequenties zijn. In wezen is een kostenmatrix te interpreteren als een afstandenmatrix tussen steden op een wegenkaart.

Door middel van een clusteranalyse wordt vervolgens getracht patronen in deze kostenmatrix te herkennen door de sequenties te aggregeren waarvoor de onderlinge afstanden klein zijn en de afstanden met alle andere sequenties groot.

### *Optimal matching-analyse en tijdbestedingsdata*

OMA werd reeds toegepast om de sequenties van verschillende tijdsbestedingen te analyseren, waaronder betaalde arbeid (Glorieux, Mestdag, & Minnen, 2008; Lesnard, 2008; Lesnard & De Saint Pol, 2009; Lesnard & Kan, 2011), actieve en passieve vrije tijd (Glorieux, Laurijssen, Minnen, & Van Tienoven, 2010) en temporele regimes van contractuele, toegewijde en persoonlijke tijd (Kragelj, 2009). Een van de redenen waarom OMA steeds meer wordt toegepast in tijdbestedingsonderzoek is dat tijdbestedingsdata een specifiek type van sequentiële data zijn die bovendien eenvoudig op te delen zijn in kleinere of grotere tijdsintervallen (bv. 24 uren, 96 kwartieren, 144 intervallen van 10 minuten). Deze tijdsintervallen zijn te beschouwen als de gebeurtenissen zoals hierboven beschreven. Echter, het continue, lineaire karakter van de tijd betekent wel dat het invoegen of verwijderen van gebeurtenissen of tijdsintervallen impliceert dat we de tijd ‘kromtrekken’ en dus zijn dit geen zinvolle operaties. Hoewel dit volgens het Newtoniaans tijdsbegrip perfect mogelijk is, moeten we beseffen dat de gebeurtenissen die in sequentie staan in wezen activiteiten zijn en dat deze activiteiten juist hun betekenis krijgen door de plaats die ze innemen tijdens de dag of de week (Lewis & Weigert, 1981). Bijvoorbeeld, een uur betaalde arbeid tijdens de dag heeft een andere betekenis of connotatie dan een uur betaalde arbeid tijdens de nacht (vgl. Hamermesh, 1999). De betekenissen en connotaties die we toewijzen aan onze tijdbesteding maakt dat tijd niet alleen een natuurlijk maar ook een sociaal verloop heeft tijdens de 24 uur van de dag of de 168 uur van de week. Het ‘kromtrekken’ van de tijd



door verwijderen of invoegen van gebeurtenissen (bv. het verwijderen van lunch rond de middag en invoegen rond middernacht) schendt de collectieve en sociale structuur van het handelen (zie ook van Tienoven, Glorieux, Laurijssen, & Minnen, 2011). Om die reden wordt ‘vervanging’ als enige legitieme bewerking geaccepteerd om tijdssequenties aan elkaar gelijk te stellen.

Aangezien de AK bestaat uit 96 15-minutenepisodes per dag en dus 672 episodes per week die starten op maandag om middernacht en lopen tot zondag om middernacht en enkel bestaan uit twee gebeurtenissen, namelijk werken of niet werken, gebruiken we OMA om de 672 episodes van iedere sequentie te vergelijken met de homologe episodes van alle andere sequenties. Om de bovenvermelde redenen laten we hierbij enkel het vervangen van episodes toe. Bovendien baseren we de kosten voor het vervangen van gebeurtenissen op basis van de transitiefrequentie. Hierdoor variëren de kosten relatief aan de timing van de gebeurtenissen, of, met andere woorden, de kosten zijn omgekeerd proportioneel aan de transitiefrequentie van elk paar gebeurtenissen op een gegeven tijdstip zoals geobserveerd in de totale steekproef (Lesnard & Kan, 2011).

Om arbeidspatronen te onderscheiden in deze afstandenmatrix, maken we gebruik van Wards minimumvariantiemethode (hiërarchische clustering). Dit wil zeggen dat in elke volgende stap van de clusteranalyse het clusterpaar met de minste tussenvariantie wordt samengenomen. Het aantal patronen wordt vastgesteld op basis van een visuele inspectie van het dendrogram en de overgebleven tussenvariantie van de patronen na samenvoeging. Beide analyses worden uitgevoerd met het statistisch programma R (R, 2014) en de pakketten ‘TraMiner’ (Gabadinho, Ritschard, Müller & Studer, 2011) en ‘cluster’ (Maechler, Rousseeuw, Struyf, Hubert & Hornik, 2014).

### *Variabelen*

In de tweede onderzoeksvraag willen we de arbeidspatronen typeren aan de hand van twee dimensies van betaalde arbeid. De eerste dimensie is de *arbeidsduur* die een continuüm representeert van deeltijdwerk, via voltijds werk (d.i. 40 uur per week) naar overwerk (bv. een verlengde werkweek). De tweede dimensie is de *timing* van betaalde arbeid (d.i. al dan niet werken op atypische werktijden). Atypische werktijden definiëren we als *weekendwerk* (d.i. betaald werk op weekenddagen tussen 6u en 19u), *avondwerk* (d.i. betaald werk op alle dagen tussen 19u en 22u) en *nachtwerk* (d.i. betaald werk op alle dagen tussen 22u en 6u de volgende dag).<sup>3</sup> Het referentiepatroon of ‘standaard arbeidspatroon’ definiëren we dan als zijnde ‘standaard’ op beide dimensies, dat wil zeggen, rond de 40 uur betaalde arbeid per week en een zo laag mogelijk percentage betaalde arbeid op atypische werktijden.

Voor het beantwoorden van de derde onderzoeksvraag analyseren we de verkregen arbeidspatronen voor de volgende socio-demografische kenmerken: *gender*, *leeftijd* (18-39 jaar, 40-54 jaar, 55-75 jaar), *opleiding* (max. lager middelbaar onderwijs, max. hoger middelbaar onderwijs, min. hoger onderwijs), *verdienerstype*

(eenverdiener, eenverdienersgezin, tweeverdienersgezin), *leeftijd van het jongste kind* (geen kind of kind ouder dan 25 jaar, jongste kind jonger dan 7 jaar, jongste kind tussen de 7 en 25 jaar) en *sector van tewerkstelling* (private sector, openbare sector, zelfstandige). We doen dit door middel van een binomiale logistische regressie en apart voor vrouwen en mannen om te achterhalen of er verschillen zijn in samenhang naar geslacht.

Aangezien het TBO en dus ook de AK gekoppeld is aan de EAK, beschikken we voor alle respondenten ook over hun antwoorden op de EAK. Dit laat ons toe om de deeltijdse arbeidspatronen ook te duiden in termen van de motivatie waarom iemand voor deeltijdwerk heeft gekozen.

---

## Resultaten

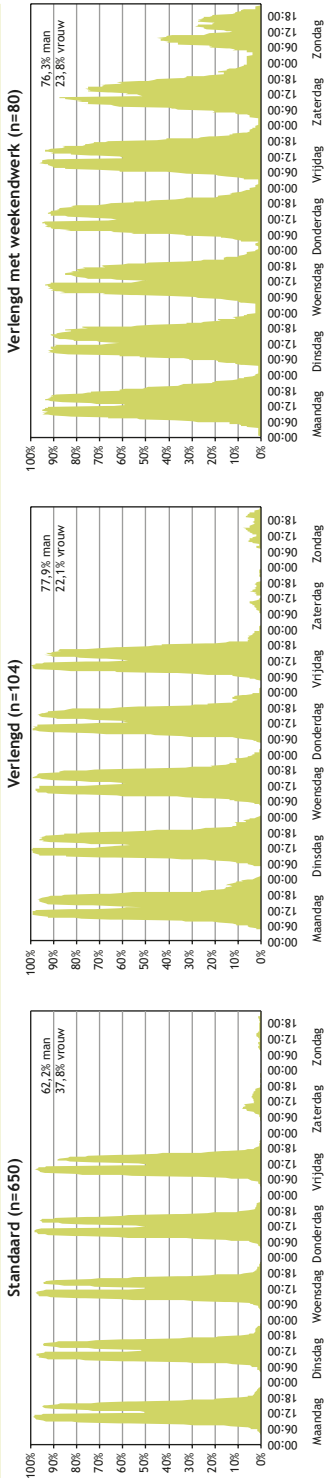
### *OV1: Organisatie van betaalde arbeid over de week*

Op basis van de sequentieanalyse hebben we twaalf verschillende arbeidspatronen geconstrueerd. Volledigheidshalve vermelden we dat er nog een dertiende patroon was, maar dat patroon was in grote mate gefragmenteerd, vermoedelijk als gevolg van opgenomen vrije dagen of andere redenen die de werkweek tijdens de registratieperiode in zeer grote mate ongestructureerd maakten. Het betrof hier 3,1 procent van de steekproef. We laten dit patroon buiten beschouwing en we reduceren hiermee de geselecteerde steekproef tot 2.244 respondenten.

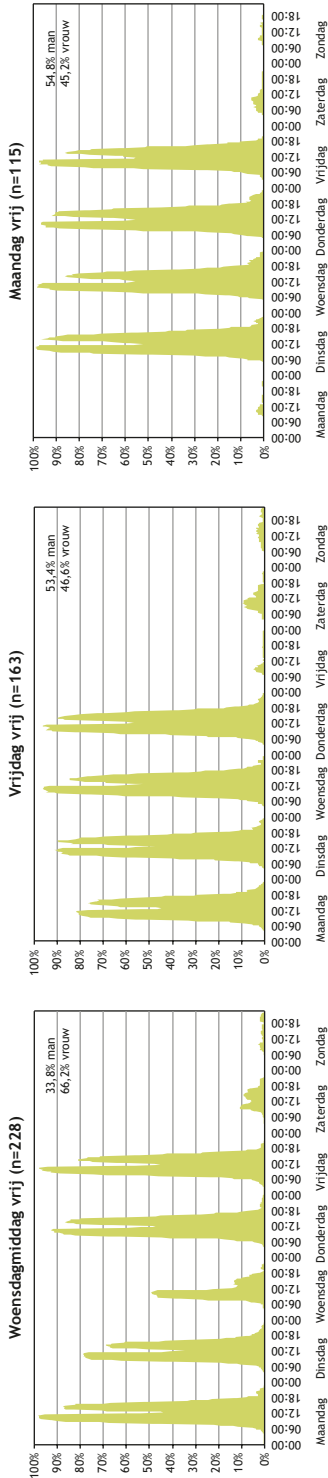
Om tot een typologie te komen, vertrekken we vanuit het aantal uren dat er per week binnen elk patroon gewerkt wordt (d.i. *hoeveel*) en de momenten van de week en de dag waarop er gewerkt wordt (d.i. *timing*). Op die manier zijn de twaalf arbeidspatronen terug te brengen tot vier categorieën: voltijdse arbeidspatronen, deeltijdse arbeidspatronen met 4/5-uren, deeltijdse arbeidspatronen met 3/5-uren en onregelmatige arbeidspatronen. De resultaten zijn samengebracht in de figuren 1 en 2 en in tabel 1.

Figuur 1 toont de tempogrammen van het collectieve arbeidsritme binnen elk patroon van de werkweek. De zwarte kleur toont het percentage van de mensen binnen elk patroon dat aan het werk is op elk van de 15-minutentijdsintervallen, te beginnen op maandag om 0u00 en lopend tot zondag 23u45. Tabel 2 beschrijft de verdeling van het werk over standaard en atypische werktijden. Figuur 2, ten slotte, positioneert alle arbeidspatronen ten opzichte van elkaar op basis van het aantal gewerkte uren (op de x-as) en het percentage werk op atypische werktijden (op de y-as). De oorsprong van de grafiek is een werkweek van 40 uur zonder dat er wordt gewerkt op atypische werktijden.

**VOLTIJDSE WERKWEEK**

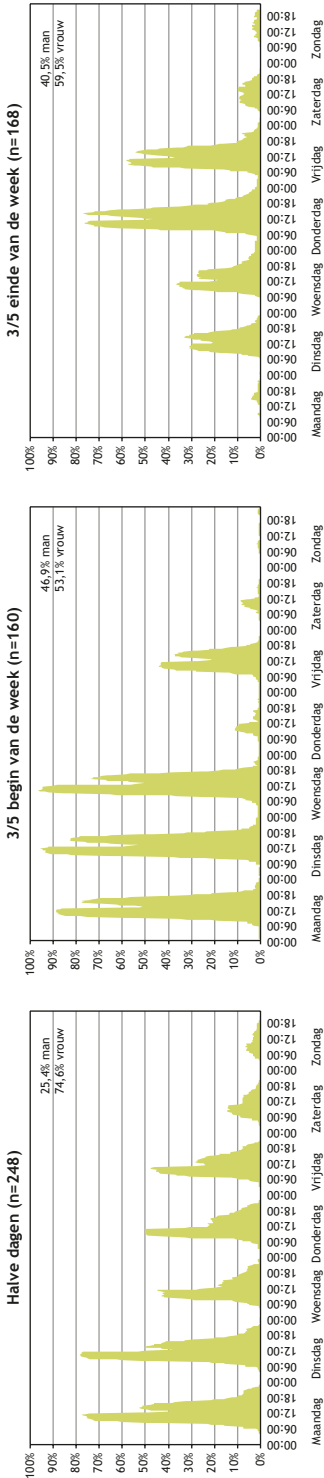


**DEELTIJDS 4/5-WERKWEEK**

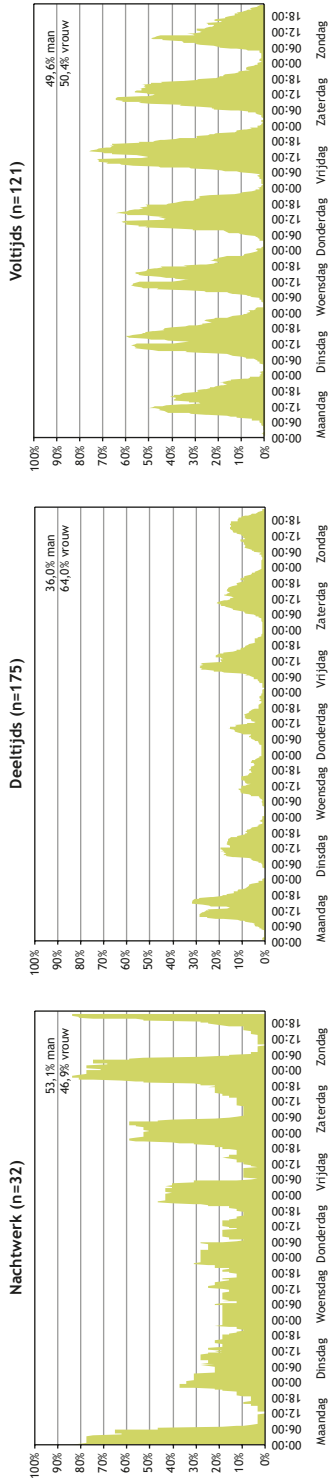


**Figuur 1.** Patronen van de werkweek, 2013 (18-74 jaar, minstens 1 uur gewerkt, n=2.244).

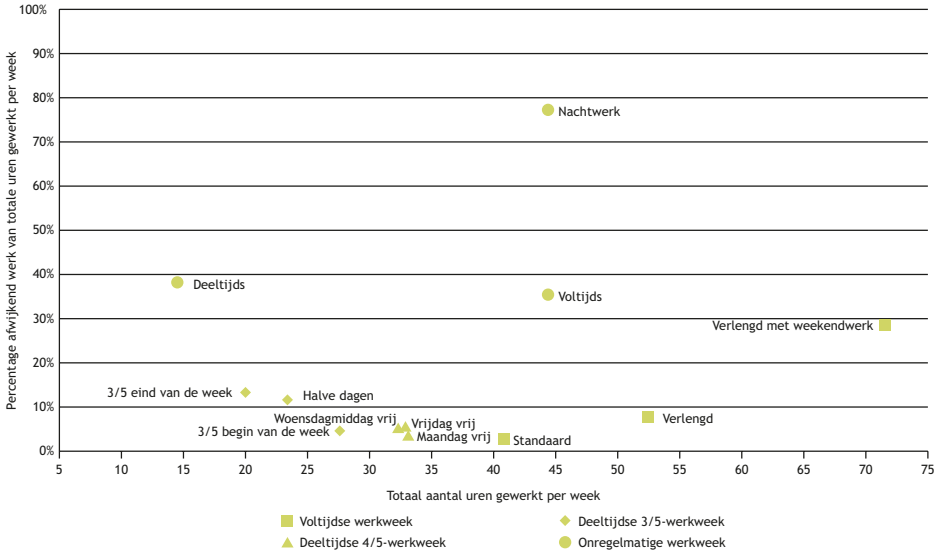
**DEELTIJDS 3/5-WERKWEEK**



**ONREGELMATIGE WERKWEEK**



**Figuur 1.** *vervolg.*



**Figuur 2.** Positionering van patronen van de werkweek op basis van totaal aantal gewerkte uren en percentage werk op afwijkende tijden, 2013.

### Volgtijdse werkweken

In totaal werkte 36,1 procent van de respondenten in een patroon van een volgtijdse werkweek. We identificeerden drie volgtijdse werkweken. De ‘standaard volgtijdse werkweek’ kenmerkt zich door werk dat vrijwel enkel plaatsvindt op weekdays tussen 6u en 19u (figuur 1). Slechts 2,5 procent van de 40,8 uur die er gemiddeld gewerkt worden, vindt plaats buiten de normale werkuren (tabel 1). Het is dan ook logisch dat dit patroon van de werkweek in figuur 2 het dichtst bij de oorsprong ligt. Dit is met 28,1 procent van de respondenten (37,8% vrouwen) veruit het meest voorkomende patroon van de werkweek.<sup>4</sup> Ook in de ‘verlengde volgtijdse werkweek’ vindt het werk voornamelijk plaats op weekdays, maar strekt het zich wel uit tot in de avond (figuur 1). De gemiddelde arbeidsduur ligt met 52,5 uur per week een stuk hoger, maar toch wordt hiervan slechts 7,2 procent van de werktijd gepresteerd op atypische werktijden (tabel 1). Hierdoor situeert dit patroon van de werkweek zich weliswaar verder naar rechts in figuur 2, maar blijft het dicht bij de x-as liggen. Het betreft hier maar 4,5 procent van de respondenten (22,1% vrouwen). Het laatste patroon van volgtijdse werkweken is dat van de ‘verlengde volgtijdse werkweek met weekendwerk’. Ook hier betreft het slechts een klein deel van de respondenten (3,5% en 23,8% vrouwen), maar wel een deel met een lange werkweek die zich niet alleen uitstrekt in de avond, maar ook in het weekend. Zaterdag lijkt zelfs een gewone werkdag (figuur 1). De gemiddelde werkweek binnen dit patroon duurt ruim 70 uur. In dit patroon wordt 30 procent van het werk verricht op atypische werktijden, de helft hiervan in het weekend (tabel 1). Dit patroon van de werkweek positioneert zich daarmee ook ver van de oorsprong in figuur 2.

Tabel 1. Standaard en afwijkend werk naar patronen van de werkweek, 2013 (18-74 jaar, minstens 1 uur gewerkt, n=2.244).

	Vrijdse werkweek			Deeltijds 4/5-werkweek			Deeltijds 3/5-werkweek			Onregelmatige werkweek		
	Standaard	Verlengd	Verlengd met weekendwerk	Wensdag middag vrij	Vrijdag vrij	Maandag vrij	Halve dagen	3/5 begin van de week	3/5 eind van de week	Nachtwerk	Deeltijds	Voltijds
Totaal (n)	650	104	80	228	163	115	248	160	168	32	175	121
% van totaal (rij-%)	28,1%	4,5%	3,5%	9,8%	7,0%	5,0%	10,7%	6,9%	7,3%	1,4%	7,6%	5,2%
Standaard werk (uren)	39,8	48,7	51,2	30,7	31,3	32,1	20,8	26,5	17,4	10,2	9,0	28,7
Avond werk (uren)	0,3	2,2	5,4	0,4	0,5	0,5	0,8	0,3	0,9	5,3	1,3	4,3
Nachtwerk (uren)	0,1	0,9	3,1	0,2	0,3	0,1	0,2	0,4	0,5	25,5	0,9	1,8
Zaterdagwerk (uren)	0,5	0,3	8,2	0,8	0,6	0,4	1,1	0,4	0,9	2,2	1,9	6,0
Zondagwerk (uren)	0,1	0,4	3,7	0,2	0,3	0,1	0,5	0,1	0,3	1,3	1,4	3,7
Afwijkend werk (uren)	1,0	3,8	20,4	1,6	1,7	1,1	2,6	1,2	2,6	34,3	5,5	15,8
<b>Totaal werk (uren)</b>	<b>40,8</b>	<b>52,5</b>	<b>71,6</b>	<b>32,3</b>	<b>33,0</b>	<b>33,2</b>	<b>23,4</b>	<b>27,7</b>	<b>20,0</b>	<b>44,5</b>	<b>14,5</b>	<b>44,5</b>
Avondwerk (% van totaal werk)	0,7%	4,2%	7,5%	1,2%	1,5%	1,5%	3,4%	1,1%	4,5%	11,9%	9,0%	9,7%
Nachtwerk (% van totaal werk)	0,2%	1,7%	4,3%	0,6%	0,9%	0,3%	0,9%	1,4%	2,5%	57,3%	6,2%	4,0%
Totaal verlengd werk (% van totaal werk)	1,0%	5,9%	11,9%	1,9%	2,4%	1,8%	4,3%	2,5%	7,0%	69,2%	15,2%	13,7%
Zaterdagwerk (% van totaal werk)	1,2%	0,6%	11,5%	2,5%	1,8%	1,2%	4,7%	1,4%	4,5%	4,9%	13,1%	13,5%
Zondagwerk (% van totaal werk)	0,2%	0,8%	5,2%	0,6%	0,9%	0,3%	2,1%	0,4%	1,5%	2,9%	9,7%	8,3%
Totaal weekendwerk (% van totaal werk)	1,5%	1,3%	16,6%	3,1%	2,7%	1,5%	6,8%	1,8%	6,0%	7,9%	22,8%	21,8%
<b>Totaal afwijkend werk (% van totaal werk)</b>	<b>2,5%</b>	<b>7,2%</b>	<b>28,5%</b>	<b>5,0%</b>	<b>5,2%</b>	<b>3,3%</b>	<b>11,1%</b>	<b>4,3%</b>	<b>13,0%</b>	<b>77,1%</b>	<b>37,9%</b>	<b>35,5%</b>

## Deeltijdse 4/5-werkweken

We identificeerden drie deeltijdse 4/5-werkweken die betrekking hebben op 21,8 procent van de respondenten. 4/5 heeft hier betrekking op het aantal gewerkte uren, dat voor alle drie de arbeidspatronen rond de 32 à 33 uur per week ligt. Alle drie de arbeidspatronen zijn ook vrijwel identiek aan elkaar als het gaat om het percentage werk op atypische werktijden (3,5 à 5%) (tabel 1). Hierdoor clusteren deze drie patronen samen in figuur 2 links van de oorsprong maar dicht op de x-as (d.i. weinig werk op atypische werktijden). Het grote verschil tussen deze patronen is het moment van de week waarop er niet gewerkt wordt. 1 op 10 van de respondenten heeft een 4/5-werkweek met een vrije woensdagmiddag (66,2% vrouwen). Nog eens 7 procent heeft een werkweek met vrijdag vrijaf (46,6% vrouwen) en 5 procent heeft een werkweek met maandag vrijaf (45,2% vrouwen).

## Deeltijdse 3/5-werkweken

Nog eens 24,9 procent van de respondenten werkt volgens drie verschillende deeltijdse 3/5-werkweken. In dit geval gaat het om werkweken van zo'n 20 à 25 uur. Het eerste patroon van de deeltijdse 3/5-werkweek kan beschreven worden als het werken van halve dagen tijdens de werkweek met af en toe wat weekendwerk (figuur 1). Van de 23,4 uur die er gemiddeld gewerkt wordt, heeft 11,1 procent plaats op atypische werktijden. Eén op tien van de respondenten werkt volgens dit patroon van de werkweek (74,6% vrouwen) (tabel 1). De andere twee patronen van deeltijdse 3/5-werkweken lijken zich van elkaar te onderscheiden doordat het werk ofwel aan het begin van de week valt (53,1% vrouwen) ofwel tegen het eind van de week (59,5% vrouwen) (figuur 1). Bijkomend verschil is dat 3/5 aan het begin van de werkweek langer duurt (27,7 uur vs. 20 uur) per week, maar dat de 3/5 aan het einde van de werkweek wordt gekenmerkt door meer werk op atypische werktijden (13% vs. 4,3% per week) (tabel 1). Dit laatste patroon van de deeltijdse 3/5-werkweek situeert zich dan ook, in vergelijking met de andere deeltijdse patronen van werkweken, het verst van de oorsprong in figuur 2.

## Onregelmatige werkweken

Tot slot werkte 14,2% van de respondenten tijdens de registratieperiode volgens een in hoge mate afwijkend patroon van de werkweek. Met 'afwijkend' wordt hier bedoeld ten opzichte van de 'standaardwerkweek'. Deze patronen vinden we in figuur 2 dan ook het hoogst op de y-as. De 1,4 procent van de respondenten dat nachtwerk verricht (en dan voornamelijk nachtwerk in het weekend, zie figuur 1), vinden we het hoogste terug in figuur 2 (46,9% vrouwen). Van de 44,5 uur die zij gemiddeld werken per week, heeft 77,1 procent plaats op atypische werktijden. 57,3 procent heeft plaats tijdens

de nacht (tabel 1). De andere twee onregelmatige patronen onderscheiden zich voornamelijk in het aantal gewerkte uren (14,5 vs. 44,5 uur per week). We noemen deze patronen dan ook ‘onregelmatig deeltijds’ (64,0% vrouwen) en ‘onregelmatig voltijds’ (50,4% vrouwen). In beide patronen wordt ruim 1/3 van het werk gepresteerd op atypische werktijden, voornamelijk in het weekend (22 à 23%).

### *OV2: Verschillen tussen vrouwen en mannen*

Uit het voorgaande blijken het standaard voltijds arbeidspatroon en deeltijdwerk met woensdagmiddag vrij of in de vorm van halve dagen de meest voorkomende arbeidspatronen te zijn. In tabel 2 beperken we de binomiale logistische regressiemodellen tot deze drie arbeidspatronen. Enerzijds omdat het aantal waarnemingen per parameter (d.i. de categorieën binnen de variabelen in het model) in de minder voorkomende arbeidspatronen te klein is om betrouwbare parameters te schatten (Peduzzi, Concato, Kemper, Holford, & Feinstein, 1996). Anderzijds, en juist omdat met name deeltijdwerk met vrije woensdagmiddag of in de vorm van halve dagen voor vrouwen de meest voorkomende deeltijdse arbeidspatronen zijn, omdat we hierin de duidelijkste strategieën verwachten om betaalde en onbetaalde arbeid te combineren. Aangezien deeltijdwerk bij mannen nauwelijks voorkomt, analyseren we enkel het standaard voltijds arbeidspatroon voor vrouwen en mannen afzonderlijk en de twee deeltijdse arbeidspatronen enkel voor vrouwen. Een volledige tabel met bivariate frequentieverdelingen van socio-demografische kenmerken binnen alle twaalf arbeidspatronen is opgenomen in tabel A1 in de Appendix.

## Mannen

Er is geen enkel (rechtstreeks) verband met sociale achtergrond waardoor het bijna een wetmatigheid lijkt dat mannen voltijds werken volgens een standaard voltijds arbeidspatroon. Enkel zelfstandigen hebben een kleinere kans (OR = 0,4) om volgens een standaardpatroon te werken. Zij werken veelal in verlengde werkweken en in het weekend (zie tabel A1 in Appendix).

## Vrouwen

Bij vrouwen spelen individuele en gezinskenmerken wel een belangrijke rol voor het arbeidspatroon volgens hetwelk zij hun betaald werk organiseren. Naarmate vrouwen ouder zijn en (jonge) kinderen hebben, neemt de kans op werken volgens een standaard voltijds arbeidspatroon significant af. Vrouwen van 40 jaar of ouder (OR = 0,5) en vrouwen met jonge kinderen (OR = 0,6) hebben een kleinere kans om volgens een standaard voltijds arbeidspatroon te werken dan respectievelijk vrouwen tussen de 18 en 39 jaar en vrouwen zonder kinderen.



**Tabel 2.** Binomiale regressieanalyse voor de drie meest voorkomende arbeidspatronen voor vrouwen en mannen in België, 2013 (18-74 jaar, minstens 1 uur gewerkt).

	Standaard arbeidspatroon (mannen)		Standaard arbeidspatroon (vrouwen)		Deeltijds 4/5 (woensdagmiddag vrij, vrouwen)		Deeltijds 3/5 (halve dagen, vrouwen)	
	Exp(B)	Sig.	Exp(B)	Sig.	Exp(B)	Sig.	Exp(B)	Sig.
Constante	0,750	n.s.	0,462	*	0,061	***	0,113	***
<b>Leeftijd</b>								
18-39 jaar (ref.)								
40-54 jaar	0,860	n.s.	0,498	***	1,378	n.s.	0,836	n.s.
55-75 jaar	0,775	n.s.	0,478	**	1,631	n.s.	1,113	n.s.
<b>Opleiding</b>								
Max. lager/middelbaar (ref.)								
Max. hoger/middelbaar	0,864	n.s.	0,985	n.s.	0,657	n.s.	4,276	***
Min. hoger/onderwijs	0,954	n.s.	1,320	n.s.	0,605	*	1,748	**
<b>Verdienertype</b>								
Alleenstaande werkende (ref.)								
Eenverdienersgezin	0,738	n.s.	1,351	n.s.	1,008	n.s.	1,159	n.s.
Tweeverdienersgezin	0,702	n.s.	0,924	n.s.	0,376	**	0,556	*
<b>Leeftijd jongste kind</b>								
Geen kind of ouder dan 25 jaar (ref.)								
Jonger dan 7 jaar	1,300	n.s.	0,597	*	0,471	*	0,819	n.s.
Tussen 7 en 25 jaar	1,221	n.s.	0,706	n.s.	1,199	n.s.	1,092	n.s.
<b>Sector</b>								
Publiek (ref.)								
Privé – arbeider	0,881	n.s.	1,004	n.s.	3,145	*	1,164	n.s.
Privé – bediende	1,397	n.s.	0,948	n.s.	3,315	*	1,201	n.s.
Zelfstandige	0,414	***	0,882	n.s.	2,768	*	1,095	n.s.
Omnibus test model coëfficiënten (Chi <sup>2</sup> )	41,865	***	29,885	**	45,789	***	42,246	***
Nagelkerke R <sup>2</sup>	0,053		0,043		0,079		0,066	

\* p ≤ 0,05, \*\* p ≤ 0,01, \*\*\* p ≤ 0,001, n.s. = niet significant.

Opvallend is dat de odds ratio's voor de twee deeltijdse arbeidspatronen niet altijd in de richting wijzen die we op basis van de achtergrondanalyse zouden verwachten. Hoogopgeleide vrouwen hebben een kleinere odds ratio voor deeltijdwerk met een vrije woensdagmiddag (OR = 0,6), maar een grotere odds ratio voor deeltijdwerk middels halve dagen (OR = 1,7). Eerstgenoemde bevinding lijkt de hypothese te steunen dat een hogere opleiding samengaat met het naleven van meer gendergelijke normen, terwijl de laatstgenoemde dit juist tegenspreekt. Bewijs voor een echt 'stapje terug' omwille van toenemende gezinsverantwoordelijkheden wordt niet geleverd: vrouwen met jonge kinderen hebben juist een kleinere kans om deeltijds te werken met een vrije woensdagmiddag (OR = 0,5). Ook van een 'luxestrategie' (vgl. Booth & Van Ours, 2009) lijkt geen sprake. Vrouwen in tweeverdienersgezinnen hebben een kleinere kans om deeltijds te werken in beide deeltijdse arbeidspatronen (OR = 0,4 voor deeltijdwerk met woensdag vrij en OR = 0,6 voor deeltijdwerk in halve dagen). Werken in de private sector (of als zelfstandige) vergroot dan weer de kans aanzienlijk dat vrouwen wel deeltijds werken met een vrije woensdagmiddag (OR > 3).

### *OV3: Combinatiestrategieën arbeids- en gezinsverantwoordelijkheden*

Zoals we reeds vermeldden bij de typering van de arbeidspatronen, hebben de duidingen 'voltijds' en 'deeltijds' vooral betrekking op het aantal gewerkte uren tijdens de registratieweek. Het is niet zo dat louter diegenen met een deeltijds arbeidsstatuut in een patroon van deeltijdwerk vallen. Iemand die omwille van verlof, ziekte, of andere reden minder dan 38 uur per week heeft gewerkt tijdens de registratieweek, valt hierdoor ook in een deeltijds patroon van de werkweek, ongeacht zijn of haar voltijds arbeidsstatuut. Dat verklaart mogelijk het hoge percentage mannen in bepaalde deeltijdse patronen.

In de AEK wordt ook gevraagd naar de voornaamste reden om deeltijds te werken. Tabel 3 toont per patroon van deeltijdwerk de verdeling van de redenen om deeltijds te werken. Twee op de vijf werknemers die volgens een deeltijds 4/5-patroon met een vrije woensdagmiddag werken, geven aan dit te doen om voor kinderen of andere afhankelijke personen te zorgen. Dit in tegenstelling tot het deeltijds 4/5-patroon met de vrijdag vrij, daar zegt twee op de vijf dit te doen om andere persoonlijke redenen, en deeltijds 4/5-patroon met de maandag vrij, daar zegt bijna één op drie dat de job nu eenmaal enkel deeltijds aangeboden wordt.

Ook voor de patronen van de 3/5-deeltijdse werkweek zijn kinderen en persoonlijke redenen de meest genoemde motivatie, gevolgd door het enkel bestaan van de job in deeltijdse vorm. Toch opvallend: bijna één op tien van degenen die halve dagen werkt, wenst geen voltijdse betrekking maar ook bijna één op tien van hen kan geen voltijdse betrekking vinden.

**Tabel 3.** Redenen voor deeltijds werk naar deeltijdse patronen van de werkweek, 2013.

	VROUWEN (n=376)					MANNEN (n=66)							
	Totaal	Woensdag Middag vrij	Vrijdag vrij	Maandag vrij	Halve dagen	3/5 begin van de week	3/5 eind van de week	Woensdag middag vrij	Vrijdag vrij	Maandag vrij	Halve dagen	Deeltijds 3/5-werkweek 3/5 begin van de week	Deeltijds 3/5-werkweek 3/5 eind van de week
Persoonlijke of familiale redenen	27,7	26,0	38,2	16,7	24,8	33,3	24,6	28,6	41,7	40,0	20,0	20,0	40,0
Zorg voor kinderen of andere afhankelijke personen	26,8	45,5	14,7	25,0	27,1	28,6	29,0	-	8,3	-	20,0	-	6,7
Werk wordt enkel deeltijds aangeboden	12,9	6,5	11,8	33,3	11,3	11,9	21,7	7,1	-	20,0	13,3	40,0	13,3
Vindt geen voltijds werk	7,4	5,2	2,9	-	9,8	7,1	5,8	14,3	16,7	20,0	6,7	-	6,7
Wenst geen voltijds werk	6,2	7,8	2,9	8,3	9,8	4,8	4,3	7,1	-	-	-	-	-
Gezondheidsredenen	5,3	1,3	8,8	8,3	4,5	4,8	2,9	14,3	8,3	-	33,3	-	-
Een andere (deeltijdse) betrekking vult de hoofdactiviteit aan	1,8	1,3	5,9	8,3	2,3	-	-	-	-	-	-	-	6,7
Redenen gekoppeld aan einde-loopbaan <sup>†</sup>	1,2	-	-	-	-	-	1,4	7,1	8,3	-	6,7	-	6,7
Combineren werk en studie(s)	1,2	1,3	2,9	-	1,5	2,4	-	-	-	-	-	-	-
Overgeschakeld van voltijds naar deeltijds om bedrijfseconomische redenen	1,2	-	-	-	0,8	4,8	-	-	-	20,0	-	20,0	-
Beroepsredenen (werksfeer of -omstandigheden, stress, periodes)	0,5	-	-	-	0,8	-	-	7,1	-	-	-	-	-
Anderen	1,8	5,2	11,8	-	7,5	2,4	10,1	14,3	16,7	-	-	20,0	20,0
Totaal	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0

<sup>†</sup> Terbeschikkingstelling voorafgaand het pensioen of brugpensioen, pensioen of vervroegd pensioen en mag enkel deeltijds werken.

## Discussie

In deze bijdrage stelden we de vraag hoe vrouwen en mannen in België betaalde arbeid over de week organiseren. We gebruikten hiervoor episodische data van de Arbeidskalender (AK) die gekoppeld was aan het Tijdbestedingsonderzoek (TBO) en de Enquête naar de Arbeidskrachten (EAK) van 2013. Door middel van de relatief nieuwe statistische techniek van *optimal matching* voor tijdbestedingsdata identificeerden we verschillende wekelijkse arbeidspatronen die we verder analyseerden naar de *duur* en *timing* van betaald werk (d.i. mate van deeltijdwerk en mate van werk op (a)typische werktijden) enerzijds en naar socio-demografische kenmerken en de motivatie om deeltijds te werken (d.i. om te achterhalen of bepaalde levenssituaties tot een andere organisatie van betaald werk leiden) anderzijds. Op basis van onze analyses, komen we tot de volgende conclusies.

1. In lijn met de stelling van Presser (2005) dat de standaardwerkweek niet meer zo standaard is, vinden ook wij dat minder dan een derde van de werknemers in België volgens het standaardarbeidspatroon gewerkt heeft (d.i. enkel werken op wekdagen, nauwelijks tot geen werk op atypische werktijden, en een arbeidsduur van 38 tot 40 uur per week). Echter, in tegenstelling tot Presser, vinden we geen aanwijzingen dat de 24-uurseconomie overdreven floreert. Met uitzondering van het arbeidspatroon van nachtwerk, ligt het percentage nachtwerk in de andere arbeidspatronen onder de 6,5 procent en het percentage avondwerk onder de 10 procent. Zelfs weekendwerk is lang niet zo pertinent aanwezig in België zoals Presser dat meent te vinden voor de V.S. We toonden aan dat de verscheidenheid in arbeidspatronen zich vooral manifesteert in het aantal uren dat wordt gewerkt. Als het gaat om het vatten van atypische werktijden, is de geaggregeerde benadering dus ontoereikend, maar als het gaat om het reduceren van deeltijdwerk tot een 'hoeveel-vraag', lijkt de geaggregeerde benadering valide. Dit gaat echter wel ten koste van het detail. Zeker wat betreft deeltijdwerk, toonde de episodische benadering immers dat het mogelijk is om zes deeltijdse arbeidspatronen te identificeren die ontstaan uit verschillende motivaties.
2. Opvallend is ook dat een aanzienlijk deel werkenden met een voltijds contract terug te vinden is in arbeidspatronen met een deeltijdse organisatie van het betaald werk. Zoals eerder vermeld, dient deeltijdwerk hier dan ook geïnterpreteerd te worden als minder dan voltijds of minder dan 38-40 werkuren per week. Voor sommigen is dat structureel, omdat ze daadwerkelijk een deeltijds contract hebben, voor anderen is dat een kenmerk van de werkweek die ze registreren, voornamelijk omdat het een ongebruikelijke werkweek is. Ook deze bevinding hypothekeert daarmee de geaggregeerde benadering. Sterker nog, tijdens een willekeurige week geeft één op de drie werkenden aan dat ze een ongebruikelijke werkweek werken. We menen dan ook dat, toch ten minste voor België, we de stelling-Presser moeten herformuleren. De 'standaard'werkweek wordt in die zin minder standaard omdat, onder meer door het toenemend aantal tweeverdieners en de nog altijd toenemende arbeidsmarktparticipatie van vrouwen, de afstemming van en con-

flicten tussen werk en gezin meer prangend worden. Het verdwijnen van de standaardwerkweek heeft dan nauwelijks te maken met een toename van werk op atypische werktijden, maar met een groot aandeel deeltijdwerk bij vrouwen en een (toegenomen) arbeidsflexibiliteit of soevereiniteit onder degenen met een voltijds contract. Echter, dat gebeurt wel allemaal binnen het collectieve arbeidsritme of toch ten hoogste op de grens van typische en atypische werktijden.

3. Deeltijdse organisatie van betaalde arbeid over de week als gevolg van het hebben van een deeltijds contract komt vrijwel enkel bij vrouwen voor. Op basis van de resultaten kunnen we niet oordelen of vrouwen daarbij ook onder hun niveau werken (vgl. Connolly & Gregory, 2008). Als vrouwen deeltijds werken, en dan met name in de 'klassieke' deeltijdse arbeidspatronen van halve dagen of met de woensdagmiddag vrij, lijkt dat in grote mate gemotiveerd door het combineren van arbeid en gezin. Eén op de vijf vrouwen werkt deeltijds om de zorg voor hun kinderen op zich te nemen. Binomiale regressiemodellen voorspellen echter een kleinere kans voor vrouwen met jonge kinderen om in deze 'klassieke' deeltijdspatronen te werken. Wel blijft deeltijds werk pertinent aanwezig over de gehele arbeidsloopbaan van vrouwen. Of het hier een weloverwogen keuze betreft, kunnen we uit onze gegevens niet opmaken. Toch weten we dat de weinige mannen die deeltijds werken, dit vooral gebruiken als 'glijmiddel' bij de intrede (bv. twee deeltijdse betrekkingen combineren in afwachting van een voltijdse betrekking) en uittrede van de arbeidsmarkt (bv. 4/5 werken om hun arbeidsloopbaan af te bouwen). Tussen 25 en 50 jaar werken er nauwelijks mannen deeltijds. Hoewel we dus niet echt in staat zijn strategieën te identificeren die de combinatie van betaalde en onbetaalde arbeid mogelijk maken, tonen we wel aan dat in de drukke leeftijd - wanneer carrières gemaakt worden en gezinnen gesticht worden - mannen voluit gaan en vrouwen (noodgedwongen) gas terugnemen.
4. De centrale onderzoeksvraag in deze bijdrage was deels ook methodologisch gemotiveerd. Onderzoek naar atypisch of deeltijdwerk slaagt er nauwelijks in de werkelijke timing of organisatie van betaalde arbeid te vatten. Dit is deels het gevolg van ongeschikte vraagstellingen die de timing van betaalde arbeid op atypische werktijden en deeltijdwerk reduceren tot het aantal uren hiervan (bv. in de EAK). Een episodische benadering houdt hier wel rekening mee en de AK is hiervan een mooi voorbeeld. Bovendien bevraagt de AK de timing van betaald werk voor een hele week in tegenstelling tot het TBO - althans het TBO dat de richtlijnen van EUROSTAT volgt - dat enkel een weekdag en een weekenddag bevraagt. Dergelijke episodische data laten zich bovendien erg goed analyseren door sequentieanalyse technieken, juist omdat de episodes sequenties vormen van gelijke lengte (bv. een dag of een week) met gelijke intervallen (bv. 10 minuten, kwartieren, uren).

Samenvattend stellen we dat werken op atypische werktijden veeleer uitzonderlijk is. De organisatie van betaalde arbeid over de week in België kenmerkt zich vooral door een tweedeling in een (verlengde) voltijdse organisatie van betaalde arbeid en een deeltijdse organisatie van betaalde arbeid. Deze tweedeling lijkt in grote mate

synoniem voor de manier waarop mannen en vrouwen omgaan met de combinatie van werk en gezin. Door, in dit geval, de episodische data van de AK te gebruiken en te analyseren middels sequentieanalyse, verdiepen en verbeteren we de stelling waarmee we deze bijdrage begonnen: speelt combinatieproblematiek op, dan zijn het vrouwen die een stapje terugzetten op de arbeidsmarkt. Volgens Ridgeway (2011) bevestigen vrouwen hiermee (al dan niet onwelwillend) de traditionele rolverdeling (d.i. ‘gender frame’) die daardoor persistent aanwezig blijft in de samenleving. Bovendien geven ze zo (opnieuw al dan niet onwelwillend) een gegenderd voorbeeld aan kinderen over hoe sociale relaties tussen vrouwen en mannen georganiseerd zijn en voeden ze bredere genderstereotypen. Toch is het onwaarschijnlijk dat, zoals Ridgeway opmerkt, *gender* de betekenis van sociale praktijken om vrouwen en mannen te onderscheiden en sociale relaties te duiden op basis van dit onderscheid, ooit zal kwijtraken. Niet in de minste plaats omdat deze categorisering de eerste sociale identiteit is waarmee we het zelf en de ander duiden (2011, p. 191). In een samenleving waar traditionele rolpatronen de boventoon blijven voeren, vervullen vrouwen die gaan werken in wezen een ‘mannelijke’ rol. Het opnemen van typische vrouwelijke taken wordt dan vaak gezien als een vorm van ‘*doing gender*’, als een vorm van bevestigen wie we zijn (West & Zimmerman, 1987, 2009). Hoewel we in deze bijdrage ook zijn ingegaan op de motivaties om deeltijds te werken, zal een kwalitatief onderzoek, bijvoorbeeld zoals Hochschild (1990) heeft gedaan, betere antwoorden kunnen geven op deze vraag.

Ook voor kwantitatief onderzoek zijn er nog mogelijkheden om de gegenderde organisatie van de betaalde (en onbetaalde) arbeid beter te begrijpen. Het TBO (en dus ook de AK) zijn gesampled op huishoudniveau, wat het mogelijk maakt om de organisatie van arbeidstijden te vergelijken van vrouwen en mannen binnen een huishouden of om andere tijdsrelaties te bestuderen (d.i. wat doen mannen als vrouwen thuis huishoudelijk werk doen, zie bv. Minnen, van Tienoven, Glorieux & Daniels, 2012). In het licht van de in deze bijdrage aangehaalde thematiek is met name een vergelijking tussen de huishoudens van tweeverdienersgezinnen, waarbij vrouwen deeltijds en mannen voltijds werken, en de tweeverdienersgezinnen, waarbij zowel vrouwen als mannen voltijds werken, interessant. De verwachting is dat zelfs gezinnen waarin beide partners voltijds werken de organisatie van betaalde arbeid (en de verdeling van onbetaalde arbeid) ‘geframed’ zijn door gender. Het ene voltijds is het andere niet.

---

## Noten

1. Deze bijdrage is gebaseerd op het onderzoek ‘Gender & Tijdsbesteding’ zoals gefinancierd door het Instituut voor de gelijkheid van vrouwen en mannen (IGVM). De auteurs bedanken Barbara Ortiz, Carla Rijmenams, Hildegard Van Hove en Eline Verhoeven van het IGVM voor het geven van hun visies op en opmerkingen bij het bestuderen van de combinatieproblematiek van vrouwen en mannen.
2. In deze studie blijkt uit verschillende modellen dat aan huisvrouwen dezelfde competenties toegeschreven worden als aan ouderen, gehandicapten en (in sommige modellen) blinden.

3. Merk op dat we bij de definitie van atypische werktijden afwijken van de tijdsgrenzen die in de Enquête naar de Arbeidskrachten (EAK) of de Current Population Survey (CPS) worden gebruikt. We doen dit omdat blijkt dat vanaf 6u (i.p.v. 5u) pas sprake is van het begin van het collectieve arbeidsritme in België. Ook het einde van het avondwerk vervroegen we naar 22u (i.p.v. 23u), opnieuw omdat 22u in België voor een groot deel van de bevolking al het begin van de 'bedtijd' is.
4. Merk op dat het gemiddeld aantal gewerkte uren voor de standaardweek boven de wettelijk maximale contractuele uren van 38-40 uur ligt. Dit heeft te maken met het feit dat respondenten in de AK in sommige gevallen per ongeluk lunchtijd of reistijd van en naar het werk ook registreerden als werktijd. We weten dit doordat we de registratie van betaalde arbeid in het dagboekje van het TBO van de respondent vergeleken hebben met de registratie van betaalde arbeid in de AK voor exact dezelfde dag. Deze methodologische vergelijking toonde aan dat er op de grens van betaalde arbeid en andere activiteiten (bv. vervoer naar werk, onbetaalde lunchpauze), zich een kleine registratiefout voordoet. Aangezien we slechts één dag uit de arbeidskalender op deze manier kunnen controleren, is het niet mogelijk om een correctie door te voeren. Het betreft hier echter een marginale, systematische fout, die aan de onderlinge vergelijking van de resultaten geen afbreuk doet.

---

## Bibliografie

- Abbott, A. (1983). Sequences of social events: Concepts and methods for the analysis of order in social processes. *Historical Methods*, 16, 129-47.
- Abbott, A. (1984). Event sequence and event duration: Colligation and measurement. *Historical Methods*, 17(4), 192-204.
- Abbott, A. (1995a). A comment on "Measuring the agreement between sequences". *Sociological Methods & Research*, 24, 232-43.
- Abbott, A. (1995b). Sequence analysis: New methods for old ideas. *Annual Review of Sociology*, 21, 93-113.
- Abbott, A. (2000). Reply to Levine and Wu. *Sociological Methods & Research*, 29(1), 65-76.
- Abbott, A. & Forrest, J. (1986). Optimal matching methods for historical sequences. *Journal of Interdisciplinary History*, 16(3), 471-94.
- Abbott, A. & Hrycak, A. (1990). Measuring resemblance in sequence data: An optimal matching analysis of musician's careers. *American Journal of Sociology*, 96(1), 144-85.
- Abbott, A. & Tsay, A. (2000). Sequence analysis and optimal matching methods in sociology: Review and prospect. *Sociological Methods & Research*, 29(1), 3-33.
- Abendroth, A.-K., Huffman, M. L. & Treas, J. (2014). The parity penalty in life course perspective. Motherhood and occupational status in 13 European countries. *American Sociological Review*, 79(5), 993-1014.
- Becker, G. S. (1965). A theory of the allocation of time. *Economic Journal*, 75(299), 493-517.
- Blank, R. M. (1989). The role of part-time work in women's labor market choices over time. *American Economic Review*, 79(2), 295-9.
- Booth, A. L. & Van Ours, J. C. (2009). Hours of work and gender identity: Does part-time work make the family happier. *Economica*, 76, 176-96.
- Booth, A. L. & Van Ours, J. C. (2013). Part-time jobs: what women want? *Journal of Population Economics*, 26, 263-83.

- Bosch, N., Deelen, A. & Euwals, R. (2010). Is part-time employment here to stay? Working hours of Dutch women over successive generations. *Labour*, 24(1), 35-54.
- Connolly, S. & Gregory, M. (2008). Moving down: Women's part-time work and occupational change in Britain 1991-2001. *The Economic Journal*, 118(February), F52-F76.
- Craig, L. (2006). Does father care mean fathers share? A comparison of how mothers and fathers in intact families spend time with children. *Gender & Society*, 20, 259-81.
- Dijkstra, W. & Taris, T. (1995). Measuring the agreement between sequences. *Sociological Methods & Research*, 24(2), 214-31.
- Elzinga, C. (2003). Sequence similarity: A nonaligning technique. *Sociological Methods & Research*, 23(1), 3-29.
- Fenwick, R. & Tausig, M. (2001). Scheduling Stress. Family Health Outcomes of Shift Work and Schedule Control. *American Behavioral Scientist*, 44(7), 1179-98.
- Fiske, S. T., Cuddy, A. J. C., Glick, P. & Xu, J. (2002). A model of (often mixed) stereotype content: Competence and warmth respectively follow from perceived status and competition. *Journal of Personality and Social Psychology*, 82(6), 878-902.
- Gabadinho, A., Ritschard, G., Müller, N.S. & Studer, M. (2011). Analyzing and visualizing state sequences in R with TraMineR. *Journal of Statistical Software*, 40(4), 1-37.
- Glorieux, I., Laurijssen, I., Minnen, J. & van Tienoven, T. P. (2010). In search of the hurried leisure class in contemporary society: time-use surveys and patterns of leisure time. *Journal of Consumer Policy*, 33(2), 163-81.
- Glorieux, I., Mestdag, I. & Minnen, J. (2008). The Coming of the 24-hour Economy? Changing Work Schedules in Belgium between 1966 and 1999. *Time & Society*, 17(1), 63-83.
- Glorieux, I., Mestdag, I., Minnen, J. & Vandeweyer, J. (2009). The Myth of the 24-hour Society: Non-standard Work Hours in Belgium, 1966 and 1999. *Social Indicators Research*, 93(1), 177-83.
- Glorieux, I., Minnen, J. & Van Thielen, L. (2004). *Moeder, wanneer werken wij? Arbeidsmarktconclusies uit het Vlaams Tijdsbestedingsonderzoek 1988-1999*. Leuven: Garant.
- Glorieux, I. & van Tienoven, T. P. (2016). *Gender en Tijdsbesteding. De (on)wandelbaarheid van genderstereotypen 1999, 2005 en 2013*. Brussel: Instituut voor de gelijkheid van vrouwen en mannen.
- Hägerstrand, T. (1975). Space, time and human conditions. In A. Karlquist, L. Lundquist & F. Snickars (Eds.), *Dynamic allocation of urban space* (pp. 3-13). Farnborough: Saxon Houses.
- Hamermesh, D. (1998). When we work. *American Economic Review*, 88(2), 321-5.
- Hamermesh, D. (1999). The timing of work over time. *The Economic Journal*, 109(January), 37-66.
- Hamermesh, D. (2002). Timing, togetherness and time windfalls. *Journal of Population Economics*, 15, 601-23.
- Hamming, R. W. (1950). Error detecting and error correcting codes. *The Bell System Technical Journal*, 29(2), 146-60.
- Hochschild, A. R. (1990). *The Second Shift. Working Parents and the Revolution at Home*. New York: Avon Books.
- Hochschild, A. R. (1997). *The Time Bind. When Work Becomes Home and Home Becomes Work*. New York: Metropolitan Books.
- Jamal, M. (2004). Burnout, stress and health of employees on non-standard work schedules: a study of Canadian workers. *Stress & Health*, 20(3), 113-9.
- Kragelj, B. (2009). *Social consequences of information and communication technology - a time use perspective*. Dissertation. Ljubljana: University of Ljubljana.



- Lesnard, L. (2004). *La place du travail et de la famille dans les emplois du temps en France dans les années 1980 et 1990*. Doctorat, Université de Versailles-Saint-Quentin.
- Lesnard, L. (2008). Off-Scheduling within Dual-Earner Couples: An Unequal and Negative External-ity for Family Time. *American Journal of Sociology*, 114(2).
- Lesnard, L. (2010). Setting cost in optimal matching to uncover contemporaneous socio-temporal patterns. *Sociological Methods & Research*, 38(3), 389-419.
- Lesnard, L. & De Saint Pol, T. (2009). Patterns of workweek schedules in France. *Social Indicators Research*, 93, 171-6.
- Lesnard, L. & Kan, M. Y. (2011). Investigating scheduling of work: A two-stage optimal matching analysis of workdays and workweeks. *Journal of the Royal Statistical Society*, 174, 349-68.
- Levenshtein, V. I. (1966). Binary codes capable of correcting deletions, insertions, and reversals. *Soviet Physics Doklady*, 10(8), 707-10.
- Levine, J. H. (2000). But what have you done for us lately? Commentary on Abbott and Tsay. *Sociological Methods & Research*, 29(1), 34-40.
- Lewis, J. D. & Weigert, A. J. (1981). The structures and meanings of social time. *Soc Forces*, 60(2), 423-62.
- Maechler, M., Rousseeuw, P., Struyf, A., Hubert, M. & Hornik, K. (2014). *cluster: Cluster Analysis Basics and Extensions. R package version 1.15.3*.
- Minnen, J., van Tienoven, T. P., Glorieux, I. & Daniels, S. (2012). Samen doen of samen zijn? Over arbeids- en gezinsverantwoordelijkheden en de tijd die partners samen doorbrengen. *Tijdschrift voor Sociologie*, 33(3-4), 381-403.
- Peduzzi, P., Concato, J., Kemper, E., Holford, T. R. & Feinstein, A. R. (1996). A simulation study of the number of events per variable in logistic regression analysis. *Journal of Clinical Epidemiology*, 49(21), 1373-9.
- Presser, H. (2005). *Working in a 24/7 economy: Challenges for American families*. New York: Russell Sage Foundation.
- R, Core Team. (2014). *R: A language and environment for statistical computing*. Vienna, Austria: R Foundation for Statistical Computing.
- Ridgeway, C. L. (2011). *Framed by gender. How gender inequality persists in the modern world*. New York: Oxford University Press.
- van Tienoven, T. P. & Glorieux, I. (2009). Vervangen de verschillen? Evolutes in de tijdsbesteding en rolverdeling van vrouwen en mannen in België (1966, 1999, 2005). In C. Wallemacq & L. Wouters (Eds.), *Genderstudies: een genre apart? Een stand van zaken* (pp. 30-43). Brussel: Sophia.
- van Tienoven, T. P., Glorieux, I., Laurijssen, I. & Minnen, J. (2011). The Social Structure of Time: Optimal Matching for Time-Use Data. In J. A. Carrasco, S. Jara-Díaz & M. Munizaga (Eds.), *Time Use Observatory* (pp. 141-57). Santiago de Chile: Impreso en Gráfica.
- van Tienoven, T. P., Glorieux, I., Minnen, J. & Daniels, S. (2015). If fathers care, how do they share? The temporal and spatial allocation of fathers' time to parenting activities. *Family Science*, 6(1), 282-92.
- West, C. & Zimmerman, D. (1987). Doing Gender. *Gender & Society*, 1(2), 125-51.
- West, C. & Zimmerman, D. (2009). Accounting for doing gender. *Gender & Society*, 23(1), 112-22.
- Williams, J. C. (2003). Beyond the glass ceiling: The maternal wall as a barrier to gender equality. *T. Jefferson Law Review*, 26(1), 1-14.
- Wu, L. L. (2000). Some comments on "Sequence analysis and optimal matching methods in sociology: Review and prospect". *Sociological Methods & Research*, 29(1), 41-64.



**Tabel A1.** Bivariate frequentieverdeling van socio-demografische kenmerken over arbeidspatronen in België, 2013 (18-74 jaar, minstens 1 uur gewerkt, n=2.224).

	Voltijs			Deeltijds 4/5					Deeltijds 3/5				Onregelmatig		
	Standaard	Verlengd	Verlengd met weekendwerk	Woensdag-Middag vrij	Vrijdag vrij	Maandag vrij	Halve dagen	3/5 begin van de week	3/5 eind van de week	Nachtwerk	Deeltijds	Voltijs			
<b>Totaal (n)</b>	650	104	80	228	163	115	248	160	168	32	175	121			
<b>Geslacht (%)</b>															
Mannen	62,2	77,9	76,3	33,8	53,4	54,8	25,4	46,9	40,5	53,1	36,0	49,6			
Vrouwen	37,8	22,1	23,8	66,2	46,6	45,2	74,6	53,1	59,5	46,9	64,0	50,4			
<b>Leeftijd (%)</b>															
18-39 jaar	47,2	28,8	32,5	46,1	36,8	49,6	36,7	35,0	38,1	43,8	38,3	37,2			
40-54 jaar	42,0	57,7	52,5	47,8	49,7	40,0	50,0	47,5	46,4	43,8	48,0	43,8			
55-75 jaar	10,8	13,5	15,0	6,1	13,5	10,4	13,3	17,5	15,5	12,5	13,7	19,0			
<b>Opleiding (%)</b>															
Max. lager middelbaar	13,4	4,8	18,8	11,4	12,9	9,6	23,4	11,9	10,7	3,1	12,6	13,2			
Max. hoger middelbaar	33,5	20,2	50,0	28,5	35,0	34,8	36,7	36,9	41,1	53,1	49,1	38,8			
Min. hoger onderwijs	53,1	75,0	31,3	60,1	52,1	55,7	39,9	51,2	48,2	43,8	38,3	47,9			
<b>Verdienertype (%)</b>															
Alleenstaande werkende	12,9	11,5	11,3	9,2	8,6	16,5	12,5	6,9	10,1	12,5	12,6	10,7			
Eenverdienersgezin	20,3	16,3	11,3	11,0	27,6	18,3	14,5	16,3	26,8	28,1	27,4	19,8			
Tweeverdienersgezin	66,8	72,1	77,5	79,8	63,8	65,2	73,0	76,9	63,1	59,4	60,0	69,4			
<b>Leeftijd jongste kind (%)</b>															
Geen kind of ouder dan 25 jaar	36,5	33,3	35,1	24,6	43,7	40,0	33,6	29,8	36,9	35,5	37,9	40,4			
Jonger dan 7 jaar	27,3	19,2	16,2	28,9	22,5	28,6	23,7	28,5	18,8	19,4	19,3	19,3			
Tussen 7 en 25 jaar	36,3	47,5	48,6	46,4	33,8	31,4	42,7	41,7	44,4	45,2	42,9	40,4			
<b>Sector (%)</b>															
Publiek	25,8	5,8	7,8	34,7	28,2	27,8	28,7	31,4	32,3	37,5	27,6	20,8			
Privé – arbeider	19,3	5,8	16,9	15,1	16,6	17,4	23,1	17,6	19,2	18,8	22,4	15,8			
Privé – bediende	47,8	53,4	10,4	42,7	47,2	50,4	40,1	43,4	41,9	43,8	42,5	35,0			
Zelfstandige	7,1	35,0	64,9	7,6	8,0	4,3	8,1	7,5	6,6	7,5	7,5	28,3			

### Abstract

The way women and men combine paid and family work is usually studied by investigating the *amount* of time they spend hereon. Such an aggregated approach is insufficient. Firstly, because these combination issues arise due to conflicting temporal orders and, secondly, because part time work and work on atypical working hours are considered to be strategies to cope herewith. The question *when* people work is more relevant to both arguments. By using the Belgian work grid from 2013 (n=2,316), this contribution shows that an episodic approach, departing from the timing of work, yields much richer insights in the way women and men organise their weekly paid work. Optimal matching analysis allows identifying 12 weekly work patterns and typifying them clearly as ‘male’ and ‘female’ patterns. Men typically organise their weekly paid work in fulltime work patterns whereas women largely organise their weekly paid work in part time work patterns. No evidence for atypical work patterns is found. This contribution shows that certain part time work patterns can be seen as a strategy to combine paid and family work. This only holds for women. Socio-economic and family characteristics do not determine the way men organise their weekly paid work.

### Keywords

paid work, gender, part time work, optimal matching, time-use survey