

Maatschappelijke gevolgen van instabiliteit op de arbeidsmarkt

Inleiding

In dit verslag worden de mogelijke gevolgen van instabiliteit op de arbeidsmarkt onder de loep genomen, in het bijzonder in de vorm van een zwakke binding van werknemers met de arbeidsmarkt en baanonzekerheid. Er wordt gekeken naar recente trends op het gebied van instabiliteit op de arbeidsmarkt, met speciale aandacht voor specifieke vormen van atypisch werk en de sociale groepen die dat soort werk het vaakst op zich nemen, in een economie die na de pandemie nog steeds volatiel is. Vervolgens komen de gevolgen daarvan aan bod vanuit het oogpunt van welzijn, sociale uitsluiting en de kwaliteit van de samenleving. Het gaat daarbij bijvoorbeeld om het vertrouwen dat werknemers in anderen hebben, de vraag of zij zich op het werk eerlijk behandeld voelen, hun mate van tevredenheid over de instellingen en hun politieke betrokkenheid. Tot slot worden in het verslag de belangrijkste stappen geschetst die door de beleidsmakers van de EU en in de lidstaten zijn ondernomen om de instabiliteit op de arbeidsmarkt aan te pakken.

Beleidscontext

Veilige en flexibele werkgelegenheid is een van de fundamentele beginselen van de Europese pijler van sociale rechten, dat ervoor beoogt te zorgen dat werknemers – ongeacht de duur van hun contract – gelijke arbeidsvoorwaarden genieten, dat werkgevers tegelijkertijd over voldoende flexibiliteit beschikken om zich aan te passen aan economische veranderingen en dat ondernemerschap wordt gestimuleerd. Het actieplan voor de Europese pijler van sociale rechten en het herziene sociale scorebord bevatten indicatoren met betrekking tot tijdelijke banen en de overgang naar contracten die meer zekerheid bieden. Tegelijkertijd roept de Europese Commissie in haar aanbeveling over doeltreffende actieve steun voor werkgelegenheid na de COVID-19-crisis op tot het ondersteunen van ondernemerschap, het bieden van bij- en omscholingsmogelijkheden en het voorzien in betere diensten voor arbeidsvoorziening, met het oog op stabiliteit voor zowel werknemers als werkgevers.

De Europese Arbeidsautoriteit, die in 2019 is opgericht ten behoeve van de uitvoering en handhaving van de EU-regels inzake arbeidsmobiliteit om zo mobiele werknemers te beschermen, heeft ook tot doel de lidstaten bij te staan bij het aanpakken van zwartwerk. Verschillende landen hebben in de voorbije periode stappen ondernomen om de formalisering van officieuze arbeid aan te moedigen.

De Commissie heeft zich er onlangs toe verbonden om het beroep op de diensten van uitzendbureaus aan een beoordeling te onderwerpen en na te gaan of er behoefte bestaat aan een richtlijn betreffende uitzendwerk.

Zij heeft daarnaast in 2021 een richtlijn voorgesteld om de arbeidsvoorwaarden bij platformwerk te verbeteren, waarover sinds 12 juni 2023 interinstitutionele onderhandelingen worden gevoerd. In de voorgestelde richtlijn wordt een reeks criteria vastgesteld om de arbeidsstatus van werknemers te verifiëren. Als er aan twee van die criteria is voldaan, wordt de werknemer geacht een arbeidsverhouding te hebben en dus de rechten van een werknemer te genieten. Verwacht wordt dat deze richtlijn de transparantie zal vergroten, met name wat digitale platforms betreft.

Hoofdconclusies

- Het percentage werknemers met een tijdelijk contract daalde tijdens de pandemie, omdat er veel banen verloren gingen in de sectoren die getroffen werden door de sluiting van ondernemingen. Hoewel er weer meer beroep werd gedaan op tijdelijke werknemers toen deze ondernemingen hun activiteit konden hervatten, is het aandeel contracten met een looptijd van zes maanden of minder verder afgenomen.
- Er wordt meestal niet vrijwillig voor een tijdelijk contract gekozen, en dit werk wordt het vaakst gedaan door jongeren, mannen en buitenlanders. Contracten voor bepaalde tijd komen vaker voor in groepen met een lager opleidingsniveau, maar zijn ook gangbaar in het onderwijs en de gezondheidszorg.
- Tijdelijke werknemers werken vaak lange uren. Vele hebben het gevoel dat zij geen volwaardig werk verrichten en gaan sneller op zoek naar een andere baan.

- Onvrijwillige deeltijdarbeid neemt sinds de jaren van de grote recessie gestaag af. Als reden voor een deeltijdbaan wordt het vaakst van al verwezen naar zorgtaken. Bijna drie keer zo veel vrouwen als mannen werken deeltijds, en het verschil is nog groter tussen ouders en personen die geen kinderen hebben.
- In verschillende lidstaten in het Middellandse Zeegebied werken mensen vooral deeltijds omdat ze geen voltijdse baan kunnen vinden, en hebben deeltijdwerkers vaak een tijdelijk contract.
- Het contracttype heeft niet noodzakelijkerwijs invloed op het welzijn van de werknemer, zolang andere variabelen aan bepaalde criteria voldoen. Op deze algemene regel geldt echter één uitzondering: uitzendkrachten zijn minder tevreden met hun leven.
- Personen die zich onzeker voelen van hun baan (d.w.z. denken dat zij deze baan waarschijnlijk ergens in de komende zes maanden kwijt zullen raken) scoren lager op levenstevredenheid, hebben een slechtere fysieke en mentale gezondheid, en lopen meer kans om zich buitengesloten te voelen van de maatschappij.
- Het verband tussen sociale uitsluiting en baanonzekerheid is vergelijkbaar met de samenhang tussen sociale uitsluiting en werkloosheid, wat erop lijkt te wijzen dat de dreiging van werkloosheid al volstaat om ervoor te zorgen dat werknemers zich uitgesloten voelen van de samenleving.
- Personen met een tijdelijk contract hebben minder vertrouwen in andere mensen en zijn minder geneigd te denken dat anderen zich billijk gedragen. Mensen die zich niet zeker voelen van hun baan, hebben beduidend minder vertrouwen in anderen.
- Werklozen en personen die de indruk hebben dat ze risico lopen op werkloosheid zijn minder tevreden met de overheid, hoewel er geen verband werd waargenomen met een specifiek contracttype.
- Werknemers die een tijdelijk contract hebben of helemaal zonder formele overeenkomst werken, zijn minder tevreden over het functioneren van de democratie in hun land, net als mensen die kampen met baanonzekerheid.
- Personen die een tijdelijk contract hebben, zonder formele overeenkomst werken of werkloos zijn, zijn allemaal minder geneigd om te stemmen wanneer er verkiezingen worden gehouden, zelfs als er voor de analyse geen rekening wordt gehouden met niet-kiesgerechtigde buitenlanders (die oververtegenwoordigd zijn in de voornoemde categorieën). Deze personen nemen ook minder vaak deel aan demonstraties, wat vaak een uiting is van een gebrek aan betrokkenheidsgevoel.

Beleidsadviezen

- Sinds de pandemie nemen steeds meer regeringen permanente maatregelen om werknemers in atypische vormen van werk meer zekerheid te bieden. De andere lidstaten zouden kunnen worden aangemoedigd om dit voorbeeld te volgen.
- Van een gebrek aan een volwaardige baan kan ook sprake zijn wanneer er een discrepantie bestaat tussen de gevraagde en de aangeboden vaardigheden; het is niet altijd louter een kwestie van minder uren kunnen werken dan gewenst. Sommige landen hebben stappen ondernomen om het aanbod aan loopbaanbegeleiding en opleiding te verbeteren en te centraliseren, zodat het werk beter kan worden afgestemd op de werknemers in elk stadium van hun carrière.
- Wanneer officieuze contracten en banen met zeer weinig werkuren worden geformaliseerd, krijgen de betrokken werknemers betere toegang tot uitkeringen en genieten zij meer werk- en inkomenszekerheid. Dat is de volgende stap in het proces, die in meer lidstaten moet worden bevorderd, met name in landen waar verhoudingsgewijs erg veel werknemers een officieuze of onzekere baan hebben.
- Het is een goed idee om officieuze arbeid vanuit veiligheidsoogpunt te bekijken, in plaats van louter te denken aan het verlies aan belastinginkomsten. In sommige landen is de verantwoordelijkheid voor het betalen van gederfde belastingen weggenomen bij de werknemer en op de schouders van de werkgever gelegd, waardoor een belemmering voor het melden van officieuze arbeid uit de weg kon worden geruimd en een stap in de richting van de formalisering van informele banen is gezet.
- Beleidsmakers moeten zich ervan bewust zijn dat het risico op uitzetting in landen met een grote instroom van migranten een belemmering kan vormen voor het melden van officieus werk en onzekere arbeidsomstandigheden.
- Hoewel het EU-beleid beoogt ondernemerschap te stimuleren, is het zorgwekkend dat er over het algemeen minder zelfstandigen zijn en minder personen een nieuw bedrijf opstarten. Deze daling zou verband kunnen houden met het onzekere inkomen en de werktijden die met dergelijke activiteiten gepaard gaan.
- Het blijft een hele opgave voor beleidsmakers op zowel EU-niveau als in de lidstaten om een evenwicht te vinden tussen het vermijden van de negatieve sociale gevolgen van een zwakke binding met de arbeidsmarkt en de aanmoediging van ondernemerschap enerzijds en het voorzien in de nodige flexibiliteit voor bedrijven anderzijds.

Aanvullende informatie

Het volledige verslag "*Social implications of labour market instability*" (Maatschappelijke gevolgen van instabiliteit op de arbeidsmarkt) is te vinden op de website <https://eurofound.link/ef23011>

Onderzoeksleider: Eszter Sandor

information@eurofound.europa.eu