

# Arbeidsmarktveranderingen: trends en beleid op het gebied van flexibilisering

De Europese Stichting tot verbetering van de levens- en arbeidsomstandigheden (Eurofound) legt zich toe op het documenteren en analyseren van het verleden om bij te dragen aan het vormgeven van een betere toekomst. Eurofound put daarbij uit haar brede en jarenlange analyse van arbeidsmarktveranderingen in de Europese Unie en beoogt beleidsmakers aan de hand van deze informatie, gegevens en analyse te helpen meer inzicht te krijgen in de vooruitgang die is geboekt, de uitdagingen die zich hebben aangeduid duidelijk in kaart te brengen en te bepalen welke stappen kunnen worden genomen om verder bij te dragen aan goed functionerende en inclusieve arbeidsmarkten in de EU.

In dit richtinggevende verslag (“vlaggenschipverslag”) wordt ingegaan op de trends en beleidsontwikkelingen op het gebied van flexibilisering op de arbeidsmarkt in de EU tussen 2008 en 2018. De arbeidsmarkten in de EU worden diverser op het gebied van arbeidstijdpatronen en de aard van de arbeidsbetrekkingen. Deze veranderingen worden gestuurd door sociaaleconomische trends, zoals de verschuiving naar een diensteneconomie en het toenemende aandeel vrouwen op de arbeidsmarkt, alsmede door technologische ontwikkelingen. Bovendien spelen de arbeidsmarkten in op de behoeftte van werknemers aan werk dat past bij hun privéleven en op de vraag van werkgevers naar flexibele arbeidsinput – een gevolg van de toegenomen mondiale concurrentie.

**Aangezien economische krimp vooral gevlogen heeft voor werknemers met een onzekere arbeidsstatus, zullen de kwesties – en de beleidsreacties daarop – die in dit verslag aan de orde worden gesteld, tijdens en na de COVID-19-crisis waarschijnlijk steeds belangrijker worden.**

De uitdaging om het juiste evenwicht te vinden tussen flexibiliteit en zekerheid op de arbeidsmarkt dateert van vóór het debat over het begrip “flexizekerheid”, dat het sociale en arbeidsmarktbeleid van de EU in de periode na de publicatie van de gemeenschappelijke beginselen van flexizekerheid door de Commissie heeft gedomineerd. De daaruit voortvloeiende beleidsdiscussie heeft bijgedragen aan bewustwording van het belang van de verschillende elementen in de samenstelling van een evenwichtig arbeidsmarktmodel: flexibele en betrouwbare contractuele regelingen, alomvattende strategieën voor een leven lang leren, een effectief actief arbeidsmarktbeleid en moderne socialezekerheidsstelsels. Deze punten van zorg blijven centraal staan in de beleidsvorming op nationaal en EU-niveau en zijn opgenomen in de beginselen 5, 6, 7 en 12 van de Europese pijler van sociale rechten (EPSR).

Op EU-niveau is een aantal initiatieven genomen om te zorgen voor gelijke arbeidsrechten, toegang tot sociale bescherming en het recht op een betere arbeidsovereenkomst. De rechten die zijn vastgelegd in de richtlijn inzake deeltijdarbeid, de richtlijn inzake arbeidsovereenkomsten voor bepaalde tijd en de richtlijn inzake ouderschapsverlof hebben echter, ten minste tot op zekere hoogte, hun oorspronkelijke doel niet bereikt. Op basis van de EPSR zijn recentere wetgevingsmaatregelen getroffen om dergelijke rechten te versterken, onder meer in de richtlijn betreffende transparante en voorspelbare arbeidsomstandigheden en de richtlijn betreffende het evenwicht tussen werk en privéleven, die beide in 2019 zijn aangenomen.

## Vooruitgang

- **De werkgelegenheid in de EU is bestand gebleken tegen crisis:** vóór de COVID-19-pandemie was de arbeidsparticipatie in de EU tussen 2008 (het begin van de mondiale financiële crisis) en 2018 met 2,7 procentpunten gestegen.
- **De genderkloof in de werkgelegenheid is kleiner geworden:** Hoewel er nog steeds een arbeidsparticipatiekloof tussen mannen en vrouwen bestaat van 8,0 %, is dit percentage met 2,5 procentpunten afgenomen.
- **Oudere werknemers nemen vaker deel aan de arbeidsmarkt:** Het aandeel werknemers boven de 55 jaar op de arbeidsmarkt is met 5,7 procentpunten gestegen.
- **De vraag naar hooggekwalificeerde arbeidskrachten is toegenomen:** De toenemende vraag naar werknemers met een tertiaire opleiding ging gelijk op met een ruimer aanbod; het aandeel afgestudeerden met een baan is met 9,3 procentpunten gestegen.

## Uitdagingen

- **Herstel van de COVID-19-crisis:** Hoewel veel overheden maatregelen hebben getroffen om de gevolgen van de crisis op economisch, werkgelegenheids- en sociaal gebied te verzachten, zullen de gevolgen op de korte en middellange termijn waarschijnlijk aanzienlijk zijn. Uit eerdere crises is gebleken dat het behoud van de binding van werknemers met de arbeidsmarkt en, waar mogelijk, het verbeteren van vaardigheden belangrijk zijn voor een snel herstel.
- **Flexibilisering:** Hoewel het totale aandeel atypische arbeidsovereenkomsten relatief stabiel is gebleven, is het aantal gevallen van “samengestelde”, atypische arbeidsvormen, zoals zeer marginaal deeltijdwerk, zeer korte tijdelijke contracten, werken zonder contract en gelegenheidswerk, toegenomen. Bij de meeste nieuwe banen die zijn gecreëerd, gaat het om atypische vormen van werk. Het aandeel atypische arbeidsovereenkomsten is hoofdzakelijk toegenomen door de toename van samengestelde atypische vormen van werk.
- **Deeltijdwerk:** Er bestaat vaak een verband tussen deeltijdwerk met weinig uren en moeilijkheden om rond te komen. Deeltijdwerkers die weinig uren maken zijn oververtegenwoordigd onder werknemers met meerdere banen. Een kwart van het deeltijdwerk is onvrijwillig.
- **Tijdelijke contracten:** Hoewel het totale aandeel werknemers met een tijdelijk arbeidscontract onveranderd is gebleven (14 %), is het gebruik van dergelijke contracten voor nieuwkomers op de arbeidsmarkt toegenomen. Het aandeel onvrijwillig tijdelijk werk is hoog (60 %) en de overgang naar werk voor onbepaalde tijd is voor weinigen weggelegd, vooral in landen waarin veel gebruik wordt gemaakt van tijdelijke contracten.
- **Werk als zelfstandige:** In de samenstelling van de zelfstandige beroepsbevolking hebben zich sectorale en structurele verschuivingen voorgedaan, weg van de landbouw en met een toenemend aantal zelfstandigen zonder personeel. Werken als zelfstandige is meestal vrijwillig, maar een kwart van de arbeid als zelfstandige kan als onzeker worden aangemerkt.
- **Polarisatie:** In het algemeen heeft de EU te maken gehad met een toenemende polarisatie, waarbij de werkgelegenheid het sterkst is gegroeid in beroepsgroepen met een hoog en laag salaris, en het minst in beroepsgroepen met een gemiddeld loon.
- **Nieuwe bedrijfsmodellen:** Sommige van de waargenomen trends gaan gepaard met de opkomst van nieuwe bedrijfsmodellen, zoals platformwerk.
- **Toenemende onzekerheid:** Werknemers met een atypisch contract hebben minder vaak toegang tot volledige arbeidsrechten, sociale bescherming en vertegenwoordiging. Een groot deel van de tijdelijke

werknemers en deeltijdwerkers heeft geen toegang tot allerlei sociale uitkeringen. Het aandeel werknemers voor wie armoede dreigt, is in de onderzochte periode toegenomen.

## Wat is de volgende stap?

- **Lessen trekken uit de COVID-19-crisis met betrekking tot maatregelen voor het behoud van binding met de arbeidsmarkt met het oog op snel herstel en maatregelen ter bescherming van atypische werknemers en zelfstandigen.**
- **Zorgen voor een betere afstemming tussen het gewenste en het daadwerkelijke aantal werkuren,** door zowel te veel als te weinig uren werken aan te pakken. Voorbeelden van maatregelen op dit gebied zijn een recht op extra uren en een recht om offline te zijn.
- **De voorspelbaarheid van werktijden en -roosters verbeteren**, bijvoorbeeld door het verbod op exclusiviteitsclausules en het recht op minimumtermijnen voor de kennisgeving van werktijden, alsmede door het vastleggen van referentie-uren.
- **Personen met een contract met weinig uren helpen rondkomen** door middel van maatregelen om belemmeringen weg te nemen voor de verhoging van het aantal werkuren – bijvoorbeeld door een betere toegang tot betaalbare zorgdiensten van hoge kwaliteit – en het verstrekken van op maat gemaakte gezinstoelagen en uitkeringen voor werkenden.
- **De toegang tot werkgelegenheid en sociale bescherming verbeteren voor atypische werknemers** door het aanpakken van problemen als de misleidende indeling van afhankelijke werknemers als zelfstandigen en door zelfstandigen en atypische werknemers in aanmerking te laten komen voor dergelijke rechten en uitkeringen.
- **De overgang van een tijdelijke naar een vaste aanstelling stimuleren** door het juiste evenwicht te vinden in de regulering van deze arbeidsverhoudingen. Er zijn meer gegevens nodig over het effect van veranderingen in de arbeidsbeschermingswetgeving om nieuw beleid te kunnen formuleren.
- **Het potentieel van zelfstandig werken voor het scheppen van werkgelegenheid beter benutten** door middel van een holistische aanpak ter ondersteuning van ondernemerschap, en door meer aandacht te besteden aan de duurzaamheid ervan.
- **Zorgen voor de omzetting en volledige uitvoering en handhaving van de EU-wetgeving**, met name de nieuwe richtlijn betreffende transparante en voorspelbare arbeidsomstandigheden en de richtlijn betreffende het evenwicht tussen werk en privéleven, die erop zijn gericht een groot deel van de bovengenoemde kwesties aan te pakken.

## Aanvullende informatie

Het verslag *Labour market change: Trends and policy approaches towards flexibilisation* is te vinden op <http://eurofound.link/ef19034>

Onderzoeksleider: Tina Weber

information@eurofound.europa.eu