Eurofound

Gelegenheidswerk: kenmerken en implicaties

Inleiding

Gelegenheidswerk wordt gekenmerkt door het ontbreken van een stabiel en ononderbroken dienstverband; volgens het Europees Parlement kan het worden gedefinieerd als 'onregelmatig of incidenteel, zonder uitzicht op een vaste baan'. Daarbij komt nog dat de werktijden en -roosters onregelmatig en onvoorspelbaar zijn.

Eurofound heeft in 2015 een definitie van gelegenheidswerk voorgesteld waarin twee vormen worden onderscheiden: 'incidenteel werk' en 'oproepwerk'. Incidenteel werk komt vaker voor in Tsjechië, Frankrijk en Roemenië, terwijl oproepwerk gebruikelijker is in Nederland en het VK. Beide vormen bestaan in Duitsland en Italië. In een aantal landen (Italië, Nederland en Polen) omvat gelegenheidswerk andere soorten arbeidscontracten en vormen van zelfstandige arbeid.

In dit verslag komen de volgende kwesties aan bod:

- soorten gelegenheidswerk en de regelgeving daaromtrent
- doorslaggevende factoren om gebruik te maken van deze arbeidsregelingen
- kenmerken van werknemers en bedrijven die zich bezighouden met gelegenheidswerk
- frequentie en implicaties van gelegenheidswerk voor werknemers en werkgevers

Beleidscontext

Sinds de jaren 1980 hebben de lidstaten van de EU ernaar gestreefd arbeidsmarkten flexibeler te maken om de economische groei te ondersteunen, te reageren op de mondialisering en de werkloosheid te bestrijden. Tegelijkertijd heeft de EU specifieke 'flexizekerheidsbeginselen' ontwikkeld als geïntegreerde beleidsaanpak, gebaseerd op de gedachte dat toegenomen flexibiliteit de zekerheid van werknemers moet ondersteunen. Discussies over 'transparante en voorspelbare arbeidsvoorwaarden' en sociale bescherming voor werknemers – ongeacht hun arbeidsstatus – hebben duidelijk gemaakt dat een beter toezicht op alle vormen van uitbesteding van werk en de gevolgen daarvan voor de werknemers, het bedrijfsleven en de samenleving nodig is. Hoewel een standaarddienstverband in de meeste OESO-landen nog steeds de norm is, zijn er aanwijzingen dat het aantal atypische arbeidsvormen toeneemt. In verschillende lidstaten zijn in reactie op de vraag naar flexibelere arbeidsvormen regelingen voor gelegenheidswerk ontwikkeld.

Voornaamste bevindingen

Het ontbreken van een algemeen aanvaarde definitie van gelegenheidswerk zorgt voor beperkingen qua gegevens en methodologieën, waardoor het met name moeilijk is vergelijkingen tussen landen te maken.

- Vormen van gelegenheidswerk verschillen van land tot land, waarbij gebruikgemaakt wordt van verschillende soorten dienstverbanden. Dit maakt het moeilijker om regelingen voor gelegenheidswerk in kaart te brengen en te monitoren. Ook lopen de beschikbaarheid en de kwaliteit van relevante kwantitatieve gegevens sterk uiteen.
- In de loop der jaren zijn er regelingen voor gelegenheidswerk ontwikkeld, waarvan de doelen zich vaak wijzigen. Landen hebben voor een verschillende benadering van regelgeving gekozen, waardoor de flexibiliteit in standaardarbeidsovereenkomsten sterk is toegenomen, de erkenning van atypische arbeidsregelingen vereenvoudigd is, de werkloosheid is teruggedrongen en informeel werk gelegaliseerd is.
- In de meeste landen wordt gelegenheidswerk beschouwd als een uitzondering op 'normaal' werk, wat gewoonlijk een contract voor onbepaalde duur inhoudt. Sommige landen hebben specifieke vormen van gelegenheidswerk goedgekeurd ('occasionele activiteiten' in Roemenië, 'flexibele contracten' in Nederland en 'incidenteel werk/oproepwerk' in Italië). Andere landen definiëren gelegenheidswerk als arbeidsregelingen 'buiten het dienstverband' (Italië, Nederland en Polen).
- De verscheidenheid aan vormen van gelegenheidswerk geeft aan dat het niet alleen gaat om een vorm van arbeid, maar veel meer om een kwestie van organisatie van de arbeid. Met andere woorden, gelegenheidswerk wordt niet alleen bepaald door het type contract: sommige standaarddienstverbanden worden als gelegenheidsvorm gebruikt om arbeid te organiseren.

- Er zijn aanwijzingen voor een zekere 'standaardisering' van gelegenheidswerk en voor een flexibilisering van standaardvormen van werk.
- Degenen die gelegenheidswerk uitvoeren zijn voornamelijk afkomstig uit groepen die vaker betrokken zijn bij atypische arbeidsvormen: jongeren, oudere werknemers, vrouwen, laaggekwalificeerde werknemers en migranten.
- Gelegenheidswerksituaties zijn sterk gepolariseerd: sommige mensen kiezen er bewust voor omdat het aansluit bij hun persoonlijke omstandigheden (evenwicht tussen werk en gezinstaken of een aanvulling op een andere inkomstenbron, zoals een pensioen), terwijl het voor andere mensen de enige mogelijkheid is (of lijkt) om te kunnen werken. De gevolgen voor de arbeidsomstandigheden zijn ook gepolariseerd, met enkele cumulatieve negatieve effecten in de meest problematische situaties.
- Bedrijfsprofielen lopen ook uiteen van land tot land. In Frankrijk en Duitsland bijvoorbeeld komt gelegenheidswerk meer voor bij kleine en middelgrote ondernemingen (kmo's); in Nederland en het VK is het waarschijnlijker dat grote bedrijven gelegenheidswerkers inhuren. Sectoren met een meer volatiele vraag naar arbeidskrachten hebben de hoogste concentratie gelegenheidswerkers.
- Naast seizoensgebonden schommelingen in de productie nemen organisaties om drie belangrijke redenen gelegenheidswerkers in dienst: kostenvoordelen, flexibiliteit en technologische veranderingen.
- Net als bij werknemers in andere atypische dienstverbanden, hebben gelegenheidswerkers vaker te maken met minder goede arbeidsvoorwaarden dan werknemers met een standaardcontract.
- Een laag inkomen in samenhang met gelegenheidswerk is een groot risico, gekoppeld aan verkorte werkweken en de onvoorspelbaarheid van het werk. Ook zijn niet alle rechten en beschermingsmaatregelen van toepassing op gelegenheidswerkers, waardoor het risico van armoede op oudere leeftijd toeneemt.
- Misbruik van regelingen voor gelegenheidswerk leidt ertoe dat gelegenheidswerkers steeds verder in de richting van precaire arbeidscontracten en armoede geduwd worden.
- Het blijft moeilijk om de stem van gelegenheidswerkers te laten horen, aangezien intermediaire instanties – zoals de vakbonden – niet altijd in staat zijn om kwesties aan te pakken die zij niet als hun directe aandachtsveld beschouwen.
- Bedrijfsmodellen die op gelegenheidswerk zijn gebaseerd, vergroten de concurrentie tussen gelegenheidswerkers en werknemers met een standaarddienstverband, en dragen economische risico's over van het bedrijf op individuele personen.
- Bedrijven zijn blij met de manier waarop gelegenheidswerk het aanwervingsproces versoepelt en het concurrentievermogen verbetert, maar hebben een hekel aan de storende effecten die gepaard gaan met flexibilisering van de werkgelegenheid, zoals een hoog personeelsverloop (wat ertoe leidt steeds weer nieuwe werknemers in het bedrijf te moeten integreren), en mogelijk minder engagement (met de daaruit voortvloeiende negatieve effecten op de kwaliteit van producten/diensten).

Beleidsadviezen

Creëer conceptuele en juridische duidelijkheid: Duidelijkheid over gelegenheidswerk is nodig om vervaging van grenzen en eventueel misbruik te voorkomen. Er moet worden gestreefd naar duidelijkheid op nationaal en Europees niveau om een beter inzicht en controle van het fenomeen mogelijk te maken.

Zorg voor adequate regelgevingskaders: Regelgeving is nodig om een evenwicht te vinden tussen de bescherming van werknemers en de behoefte aan flexibiliteit van bedrijven. Dit is een belangrijke stap om stabiliteit en een betere kennis en naleving van de regels te waarborgen.

Bevorder naleving van de regelgeving: Toezicht op uitvoering van de regelgeving is van cruciaal belang om misbruik te voorkomen. Er zou advies kunnen worden ontwikkeld om bedrijven te ondersteunen op hun weg naar naleving, met name kmo's. In de instanties die belast zijn met het toezicht op de naleving moet worden gezorgd voor deskundigheid en adequate middelen.

Maak werknemers beter bewust van hun rechten: Dit kan worden gedaan door werknemers praktische, begrijpelijke informatie te geven en hen aan te moedigen te onderhandelen over hun rechten.

Ondersteuning van werknemersvertegenwoordiging: Werknemersvertegenwoordigers op alle niveaus moeten zich bewust zijn van de kwetsbare situatie van gelegenheidswerkers en ze moeten proberen hen bij onderhandelingen te betrekken. Een mogelijke aanpak is samenwerking tussen de gespecialiseerde organisaties die de gelegenheidswerkers vertegenwoordigen en de traditionele representatieve organisaties.

Volg de ontwikkelingen van regelingen voor gelegenheidswerk: Er is informatie nodig over hoe vormen van gelegenheidswerk in de praktijk worden gebruikt en wat de gevolgen ervan zijn voor werknemers en bedrijven. Er moet prioriteit worden gegeven aan een beter begrip van de bedrijfsmodellen die gebruikmaken van regelingen voor gelegenheidswerk.

Nadere informatie

Het verslag *Casual work: Characteristics and implications* is beschikbaar op http://eurofound.link/ef18044

Onderzoeksleider: Isabella Biletta

information@eurofound.europa.eu