

# De gefragmenteerde arbeidsmarkt: een nieuwe blik op onzeker werk

TRA 2021/80

## 1. Inleiding

Het SER-advies *Sociaal-economisch beleid 2021-2025. Zekerheid voor mensen, een wendbare economie en herstel van de samenleving* vraagt om zekerheid voor werkenden, een wendbare economie en herstel van de samenleving.<sup>2</sup> Wat betreft de arbeidsmarkt staat zekerheid van werk en inkomen voorop. Concreet stelt het SER-advies voor structureel werk in principe te organiseren op basis van arbeidsovereenkomsten voor onbepaalde tijd. Tegelijkertijd moeten andere contractvormen, zoals uitzendarbeid, oproepcontracten en tijdelijke contracten, beter gereguleerd worden. Het advies kan deels gezien worden als een reactie op de sterke flexibilisering van de Nederlandse arbeidsmarkt in de afgelopen decennia. Flexibiliteit, zo stelt het SER-advies, werkt kansenongelijkheid in de hand, zeker wanneer deze wordt vormgegeven volgens de formule 'beschikbaar voor alles, recht op niets'.<sup>3</sup> Naast adviezen voor een beter werkende arbeidsmarkt vindt de SER het wenselijk dat de voortgang en effecten van veranderde wet- en regelgeving zorgvuldig gemonitord worden. Dit artikel sluit aan bij dat deel van het advies. In veel bestaande analyses zijn de kwetsbaarste werknemers onzichtbaar. Zij verdwijnen in berekeningen die uitgaan van de gemiddelde arbeidsmarkt. Om meer zicht te krijgen op de onzekerste vormen van werk ontwikkelen wij het concept van de gefragmenteerde arbeidsmarkt.<sup>4</sup> We leggen allereerst uit wat wij met de gefragmenteerde arbeidsmarkt bedoelen en beargumenteren vervolgens de meerwaarde van het concept. Daarna gebruiken wij het concept om de stapeling van onzekerheden in sommige beroepsgroepen in Nederland en Duitsland aan te tonen.

## 2. Typische versus atypische arbeid

Het SER-advies is een reactie op een flexibeler wordende arbeidsmarkt, gekenmerkt door een toenemend aantal uiteenlopende vormen van arbeidscontracten en arbeidsverhoudingen. Atypische contracten, die afwijken van de standaard voltijdse en vaste aanstelling, kunnen mensen gemakkelijker toegang geven tot werk en de arbeids-

markt. Maar soms leiden deze contractvormen tot langdurige onzekerheid, bijvoorbeeld wat betreft het behouden van werk of het verdienen van een stabiel en voldoende hoog inkomen. De groeiende flexibiliteit op de arbeidsmarkt is geen typisch Nederlands verschijnsel. Veel Europese landen hebben de flexibele schil op hun arbeidsmarkt zien groeien.<sup>5</sup> Tegelijkertijd daalt het aandeel werknemers met een standaard (of typisch) arbeidscontract. In internationale definities wordt standaard werk gezien als een voltijdse aanstelling voor onbepaalde tijd.<sup>6</sup> Atypische arbeid is dan alles wat daarvan afwijkt. Dit geldt ook voor deeltijdwerk, een arbeidsvorm die in Nederland zeer vaak voorkomt. Nemen we de internationale definitie van standaard arbeid als voltijds en vast als uitgangspunt, dan blijkt dat nog maar *een derde* van de werkenden in Nederland een standaard arbeidscontract heeft.<sup>7</sup> Nederland wijkt hiermee zeer sterk af van andere landen. In elk ander Europees land heeft de meerderheid van de werkenden een standaard arbeidscontract. Alle vormen van niet-standaard werken komen in Nederland veel vaker voor dan gemiddeld in de Europese Unie (EU), maar vooral deeltijdwerk is in Nederland zeer hoog.<sup>8</sup>

Het SER-advies schenkt vooral aandacht aan uitzendarbeid, oproepcontracten, tijdelijke arbeidsovereenkomsten en zelfstandige arbeid. Binnen deze groep gaat alleen oproepwerk over fluctuerende arbeidstijden. Deeltijdwerk als kenmerk van de Nederlandse arbeidsmarkt wordt niet genoemd. Er wordt dus ook geen link gelegd tussen deeltijdwerk en kansenongelijkheid. Hoewel de meeste werknemers tevreden zijn met het aantal werkuren per week, zijn er ook groepen die graag meer uur zouden willen werken, of juist wat minder.<sup>9</sup> Tegelijkertijd is deeltijdwerk een

1 Sonja Bekker, Universiteit van Utrecht en Janine Leschke, Copenhagen Business School.

2 SER, *Sociaal-economisch beleid 2021-2025*, ontwerpadvies 21/08, juni 2021.

3 SER, *Sociaal-economisch beleid 2021-2025*, ontwerpadvies 21/08, juni 2021, p. 7.

4 Een volledige en Engelstalige weergave van dit onderzoek is te raadplegen in S. Bekker en J. Leschke, *Fragmented labour markets in affluent societies: examples from Germany and the Netherlands*, OSE Paper Series, Research Paper No. 48, Brussels: European Social Observatory, 2021.

5 Eurofound, *Labour Market Change: Trends and Policy Approaches towards Flexibilization, Challenges and Prospects in the EU Series*, Luxemburg: Publications Office of the European Union 2020.

6 Eurofound, *Labour Market Change: Trends and Policy Approaches towards Flexibilization, Challenges and Prospects in the EU Series*, Luxemburg: Publications Office of the European Union 2020.

7 Eurofound, *Labour Market Change: Trends and Policy Approaches towards Flexibilization, Challenges and Prospects in the EU Series*, Luxemburg: Publications Office of the European Union 2020.

8 Tijdelijke arbeidscontracten: 17,9% van de werknemers in NL versus 13,5% in de EU27 (data Eurostat kwartaal 4 2020, 15-64 jarigen). Zzp'ers: 12,3% van de werkenden in NL versus 10,2% in de EU28 (data: CBS 2019, 15-75 jarigen). Deeltijdarbeid: 51,2% van de werkenden in NL versus 18,1% in de EU27 (data Eurostat voor vrouwen zijn de cijfers over deeltijdwerk nog afwijkender van het EU gemiddelde: in NL 75,7% versus 29,4% van de werkende vrouwen in EU27 – kwartaal 4 2020 voor 15-64 jarigen). Zie CBS, *Is elders in de EU het aandeel zzp'ers zo hoog als in Nederland?*, Dossier zzp. Geraadpleegd op 9 juli 2021 op <https://www.cbs.nl/nl-nl/dossier/dossier-zzp/hoofdcategorieen/is-elders-in-de-eu-het-aandeel-zzp-ers-zo-hoog-als-in-nederland->

9 W. Portegijs, M. Cloin, R. Roodsaz, M. Olsthoorn, *Lekker vrij!? Vrije tijd, tijdsdruk en de relatie met de arbeidsduur van vrouwen*, Den Haag: SCP, 2019.

factor in het verklaren van armoede onder werkenden in Nederland. In Nederland behoort 5,5% van de werkenden tot de groep werkende armen, wanneer de armoedegrens wordt vastgesteld op 60% van het mediane gestandaardiseerde besteedbare huishoudensinkomen toegekend aan alle personen die tot het huishouden behoren.<sup>10</sup> Voor deeltijdwerkers is dit percentage 8,7 en voor voltijdse werknemers 2,9.<sup>11</sup> Juist bij banen met een laag uurloon is het voorstelbaar dat werknemers meer uren zouden willen werken.

Het hebben van een atypisch arbeidscontract is niet per se negatief. Maar het kan werknemers wel kwetsbaar(der) maken. Aan het begin van de pandemie verdwenen in Nederland vooral banen in de flexibele schil: uitzendarbeid, tijdelijke banen en oproepbanen. Daarnaast zagen zzp'ers hun inkomen dalen.<sup>12</sup> Deze trend was wereldwijd te zien. Vooral werknemers met een laag loon en werknemers zonder een voltijds en vast dienstverband hebben hun werk en inkomen zien wegvallen.<sup>13</sup> Tegelijkertijd hebben deze groepen werkenden een minder goede toegang tot sociale bescherming, waardoor hun baan- of inkomensverlies in veel landen niet, nauwelijks, of minder langdurig gecompenseerd wordt.<sup>14</sup> Het Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid schatte aan het begin van de coronapandemie dat maximaal een derde van de werknemers met een oproep- of uitzendcontract niet in aanmerking kwam voor een werkloosheidsuitkering.<sup>15</sup> Nederland heeft toen de toegang tot inkomensondersteuning voor deze groepen verruimd. Dit deed de kritiek niet verstommen, omdat bijvoorbeeld uitzendmedewerkers of payrollmedewerkers niet altijd toegang hadden tot deze maatregel, omdat deze tijdelijk was en bovendien nauwelijks toereikend qua omvang van inkomensondersteuning.<sup>16</sup>

10 Data Eurostat, 2019. Zie ook data en uitleg indicatoren in CBS, *Armoede en sociale uitsluiting 2019*, Den Haag: CBS, 2019.

11 M. Houwerzijl, N. Zekic, S. Bekker, en M. Evers, Landenrapport werkende armoede in Nederland, WorkYP Horizon 2020 project, te verschijnen 2021.

12 S. Bekker, J. Buerkert, Q. Quirijns, en I. Pop, 'In-work poverty in times of COVID-19', in E. Aarts, H. Fleuren, M. Sitskoorn, en T. Wilthagen (red.), *The new common: How the COVID-19 pandemic is transforming society*, 2021, p. 35-40.

13 *The Impact of the COVID-19 Pandemic on Jobs and Incomes in G20 Economies, Paper prepared at the request of G20 Leaders, Saudi Arabia's G20 Presidency*, Geneva: Organisation for Economic Co-operation and Development (OECD), International Labour Organization (ILO) 2020.

14 S. Spasova, D. Ghailani, S. Sabato, S. Coster, B. Fronteddu en B. Vanhercke, *Non-standard workers and the self-employed in the EU: social protection during the Covid-19 pandemic*, Report 2021.02, Brussels, European Trade Union Institute (ETUI), 2021.

15 Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid, *Noodpakket banen en economie*, 35 420-40, 2020.

16 J.W.M. van der Beek en J.P.H. Zwemmer, 'NOW: Flexwerknemers (en flexwerkgevers) tussen wal en schip en de TOFA-regeling', *Tijdschrift voor Arbeidsrecht in Context*, november 2020, nr. 3, 1-5. Van der Beek en Zwemmer geven het voorbeeld van een uitkering van € 550 over de maanden maart, april en mei 2020 (via de TOFA-regeling: Tijdelijke overbruggingsregeling voor flexibele arbeidskrachten), die mager is in vergelijking met de NOW-regeling (Tijdelijke noodmaatregel overbrugging voor werkgelegenheid), die het loon van werknemers met een vast contract volledig doorbetaalt. Zie ook H. Mouselli, 'Inkomenszekerheid van oproepkrachten tijdens de COVID-19-pandemie', *TRA* 2021/54; S. Bekker en J. Leschke, 'Social security innovation for inclusive worker support during the corona crisis?', *Blog post Journal European Social Policy*, 29-07, 2020.

Hoewel een tweedeling in typisch en atypisch werk de flexibeler wordende arbeidsmarkt weergeeft, heeft het gebruik van deze tweedeling ook beperkingen. Er lijkt een genuanceerdere begripsvorming nodig te zijn, bijvoorbeeld om binnen het cluster van atypisch werk een verschuiving naar onzekerdere vormen van werk te kunnen waarnemen. Denken in termen van een tweedeling, geeft een te gesimplificeerde voorstelling van de arbeidsmarkt. Immers, sommigen spreken van een explosie van diverse typen arbeidsverhoudingen, en beschrijven dat in sommige beroepen of onder sommige groepen werknemers flexibele arbeid de norm geworden is.<sup>17</sup> Theorieën over de gesegmenteerde arbeidsmarkt, of uiteenzettingen over 'goede' en 'slechte' banen, volstaan daarom niet altijd meer om de situatie op de arbeidsmarkt te beschrijven.<sup>18</sup> Zowel binnen de groep werknemers met een 'vast' contract als binnen de groep werknemers met een 'flex' contract bestaat veel variëteit.<sup>19</sup> Er is daarom een brede roep ontstaan om op een nieuwe, multidimensionale manier naar ongelijkheid in werk en werkgelegenheid te kijken.<sup>20</sup> Het concept van de gefragmenteerde arbeidsmarkt sluit hierop aan.

### 3. Het concept van de gefragmenteerde arbeidsmarkt

Om meer zicht te krijgen op de onzekerste vormen van werk ontwikkelen wij het concept van de gefragmenteerde arbeidsmarkt. Wij definiëren de gefragmenteerde arbeidsmarkt als een arbeidsmarkt die gekenmerkt wordt door een stapeling van onzekerheden binnen één baan. De

17 D. Clegg, 'Unemployment Benefits in a New Age of Casual Work', *Global Dialogue* 2020/10, afl. 1:

<https://globaldialogue.isa-sociology.org/unemployment-benefits-in-a-new-age-of-casual-work/>; J. Rubery, D. Grimshaw, A. Keizer & M. Johnson, 'Challenges and Contradictions in the 'Normalising' of Precarious Work', *Work, Employment and Society* 2018/32, afl. 3, p. 509-527.

18 Zie bijvoorbeeld A.L. Kalleberg, *Good Jobs, Bad Jobs: The Rise of Polarized and Precarious Employment Systems in the United States, 1970's to 2000's*, New York: Russel Sage Foundation 2011; P. Emmenegger, S. Häusermann, B. Palier & M. Seeleib Kaiser (red.), *The Age of Dualization: The Changing Face of Inequality in Deindustrializing Societies*, Oxford: Oxford University Press 2012, p. 3-26; P.B. Doeringer & M.J. Piore, *Internal Labor Markets and Manpower Analysis*, Lexington: DCHearth 1971.

19 P. Findlay & P. Thompson, 'Contemporary Work: Its Meanings and Demands', *Journal of Industrial Relations* 2017/59, afl. 2, p. 122-138; A.L. Kalleberg, 'Nonstandard Employment Relations: Part-time, Temporary and Contract Work', *Annual Review of Sociology* 2000/26, afl. 1, p. 341-365; L.M.S. Mattijssen & D. Pavlopoulos, 'A Multichannel Typology of Temporary Employment Careers in the Netherlands: Identifying Traps and Stepping Stones in Terms of Employment and Income Security', *Social Science Research* 2019/77, p. 101-114; L. Vosko, M. MacDonald & I. Campbell, *Gender and the Contours of Precarious Employment*, Abingdon: Routledge 2009.

20 E.g. D. Grimshaw, C. Fagan, G. Hebson & I. Tavora, 'Approach for Analysing Inequalities: Introduction and Overview', in: D. Grimshaw, C. Fagan, G. Hebson & I. Tavora (red.), *Making Work More Equal*, Manchester: Manchester University Press 2017, p. 1-32; W. Conen & J. Stein, 'A panel study of the consequences of multiple jobholding: enrichment and depletion effects', *Transfer: European Review of Labour and Research* 2021, p. 1-18; A. Smith & J. McBride, 'Working to Live, Not Living to Work: Low-Paid Multiple Employment and Work-Life Articulation', *Work, Employment and Society* 2020; J. Fudge, 'Fragmenting Work and Fragmenting Organizations: The Contract of Employment and the Scope of Labour Regulation', *Osgoode Hall Law Journal* 2006/44, afl. 4, p. 609-648.

gefragmenteerde arbeidsmarkt is vooral zichtbaar waar werkenden atypische arbeidsovereenkomsten combineren met een laag loon, of waar werkenden verschillende atypische contractkenmerken combineren. Deze situatie is dominant in sommige beroepen.

Juist door de stapeling van kwetsbaarheden aan te tonen, kan het concept kwetsbaarheden laten zien die de afgelopen decennia de arbeidsmarkt ingeslopen zijn. Het kan bovendien de discussie voeden over de aansluiting van flexibele arbeid en sociale zekerheid. Het concept bouwt voort op aanwijzingen van andere auteurs, die de verschillende mate van bescherming aankaarten die groepen werknemers genieten binnen het arbeidsrecht,<sup>21</sup> zoals (marginaal) deeltijdwerk, tijdelijke contracten, uitzendarbeid, nulurencontracten, min/maxcontracten, payroll, platform arbeid, en zo meer.<sup>22</sup> Het concept heeft een meerwaarde, omdat het in statistieken kwetsbare groepen zichtbaar kan maken die nu verborgen blijven, omdat hun situatie wegvalt in gemiddeld goede arbeidsmarkt cijfers (zie hieronder het voorbeeld van de beroepsgroep van de schoonmakers).<sup>23</sup> Juist groepen die werken in een gefragmenteerde arbeidsmarkt zijn kwetsbaarder voor het verlies van werk en inkomen, en zijn daarom gebaat bij zichtbaarheid. Die zichtbaarheid kan bijdragen aan gefundeerde discussies over extra steun voor de groepen werkenden die dat het meest nodig hebben, niet alleen in tijden van crisis, maar als standaardvoorziening.<sup>24</sup>

#### 4. Voorbeelden uit twee welvarende landen: Nederland en Duitsland

Om de waarde van het concept van de gefragmenteerde arbeidsmarkt te illustreren, laten wij de praktijk in Nederland en Duitsland zien in het jaar 2018. Dit zijn dus twee welvarende landen in een jaar met veel economische voorspoed. Desondanks staan en stonden beide landen voor uitdagingen met betrekking tot ongelijk verdeelde flexibiliteit op de arbeidsmarkt. Nederland heeft een hoger percentage deeltijdwerk, marginaal deeltijdwerk (minder dan vijftien werkuren per week), tijdelijke arbeidscontracten en uitzendarbeid, dan het Europese gemiddelde.<sup>25</sup> Duitsland heeft de afgelopen decennia een

flinke uitbreiding gezien van sectoren waarin lage lonen verdiend worden.<sup>26</sup> De cijfers die wij hieronder presenteren, komen uit de database van Eurostat.<sup>27</sup> Wij hebben de groep studenten uit deze cijfers gehaald, omdat zij een deeltijdaanstelling of tijdelijk contract combineren met een studie. Als we hen wel zouden meenemen, zou dat de groep werkenden met tijdelijk en marginaal deeltijdwerk vergroten, en daarmee het beeld wellicht vertekenen. Wij kijken specifiek naar de beroepen 'professional in de gezondheidszorg'; 'persoonlijke dienstverlening'; 'schoonmakers, hulpkrachten, en dienstverlening in elementaire beroepen'; 'zelfstandige ondernemers in technische of administratieve ondersteuning, sales en service'.

Als wij naar dienstverband kijken, zien wij dat in beide landen vooral binnen de beroepen 'schoonmakers, hulpkrachten, en dienstverlening in elementaire beroepen' en 'persoonlijke dienstverlening' veel vaker dan gemiddeld in deeltijd gewerkt wordt of op basis van een tijdelijk contract. Dat geldt zowel voor mannen als vrouwen. Ter illustratie laat tabel 1 (zie p. 35) enige cijfers zien voor Nederland.<sup>28</sup>

Deeltijdwerk komt in Nederland veel voor, met name onder vrouwen (73,5%), maar ook onder mannen (21,4%). In de beroepsgroepen 'schoonmakers, en elementaire dienstverlening' en 'persoonlijke dienstverlening' is deeltijdwerk onder vrouwen echter zo wijdverbreid dat er nauwelijks nog voltijdsbanen zijn (96,2% resp. 92,2%). Maar ook onder mannen komt deeltijdwerk in deze beroepsgroepen twee tot drie keer vaker voor dan gemiddeld. Opvallend is voorts dat in de 'schoonmaak en elementaire dienstverlening' 43% van de vrouwen een zeer kleine deeltijdbaantje heeft van minder dan vijftien werkuren per week. Omdat dit ook beroepen zijn waar uurlonen doorgaans laag zijn, zullen de maandinkomens van deze vrouwen waarschijnlijk zeer laag zijn. Illustratief is, dat binnen deze beroepsgroep het hebben van meer dan één baan vaker dan gemiddeld voorkomt (13,5% bij vrouwen binnen deze beroepsgroep versus 8,8% van de vrouwen in de totale economie).

Tabellen 2 en 3 (zie p. 35) laten de stapeling van onzekerheid zien in Duitsland en Nederland in banen van vrouwelijke werknemers. Deze tabellen laten binnen de groep in (marginale) deeltijd werkende vrouwen zien hoe de omvang is van de groep die deze deeltijdbaantje combineert met een andere atypische arbeidsrelatie. Wij laten deze cijfers alleen voor vrouwen zien, omdat bij vrouwen de stapeling van onzekerheden het prominentst is. In Duits-

21 C. Calleman & P. Herzfeld Olsson, 'Moves towards Increased Workforce Fragmentation among Labour Immigrants', in: L. Carlsson, Ö. Edström & B. Nyström (eds.), *Globalization, Fragmentation, Labour and Employment Law: A Swedish Perspective*, Uppsala: Iustus förlag 2016, p. 161-183.

22 Eurofound, *Labour Market Change: Trends and Policy Approaches towards Flexibilization, Challenges and Prospects in the EU Series*, Luxemburg: Publications Office of the European Union 2020.

23 Zie bijvoorbeeld W. Eichhorst, P. Marx & V. Tobosch, 'Non-Standard Employment across Occupations in Germany: The Role of Replaceability and Labour Market Flexibility', in: W. Eichhorst & P. Marx (eds.), *Non-Standard Employment in Post-Industrial Labour Markets: An Occupational Perspective*, Cheltenham: Edward Elgar 2015.

24 Zie ook F. Pennings, 'Het nut van rekenmeesters', *TRA* 2021/2.

25 Data Eurostat Labour Force Survey 2018; zie S. Bekker en J. Leschke, *Fragmented labour markets in affluent societies: examples from Germany and the Netherlands*, OSE Paper Series, Research Paper No.48, Brussels: European Social Observatory, 2021.

26 C. Bosch & C. Weinkopf, 'Reducing Wage Inequality: The Role of the State in Improving Job Quality', *Work and Occupations*, 44 (1), 2017, p. 68-88.

27 Deze database is te raadplegen via <https://ec.europa.eu/eurostat/web/main/data/database>.

28 Voor uitgebreidere informatie over meer contractvormen en ook Duitsland, zie S. Bekker en J. Leschke, 2021.

**Tabel 1: Nederland: atypische arbeid in enkele beroepen en de totale economie, naar sekse, 2018 (in %)**

	Deeltijdwerk		Marginale deeltijd (<15 uur)		Tijdelijk contract		Uitzendarbeid		Meer dan één baan of onderneming	
	man	vrouw	man	vrouw	man	vrouw	man	vrouw	man	vrouw
Professionals in de gezondheidszorg	37,9	74,5	1,5	5,5	15,3	12,2	1,3	1,0	13,7	11,6
Persoonlijke dienstverlening*	68,5	92,2	8,9	14,9	22,3	12,9	5,2	1,4	8,6	8,6
Schoonmakers, hulpen, element. dienstv.	44,2	96,2	7,6	43,3	19,7	21,7	6,3	3,9	10,0	13,5
Zzp in de techn., admin., services & sales	26,3	63,8	9,0	21,7	nvt	nvt	nvt	nvt	11,0	11,0
Totale economie	21,4	73,5	3,9	11,0	14,5	16,7	5,0	3,2	6,4	8,8

Bron: EU-LFS microdata, berekeningen auteurs. Exclusief studenten. nvt: niet van toepassing.

\*Relatief weinig waarnemingen voor mannelijke werknemers in de persoonlijke dienstverlening.

**Tabel 2: Duitsland: combinatie van (marginale) deeltijdbanen met andere atypische contractvormen in enkele beroepen en de totale economie, vrouwen, 2018 (in %)**

	Deeltijd én tijdelijk contract	Deeltijd én uitzendwerk	Deeltijd én meer dan 1 baan	Marginaal deeltijd (<15 uur) én tijdelijk contract
Professionals in de gezondheidszorg	9,4	0,7	12,8	7,1
Persoonlijke dienstverlening	18,0	2,0	6,8	14,5
Schoonmakers, hulpen, element. dienstv.	9,1	2,4	8,1	6,7
Zzp in de techn., admin., services & sales	nvt	nvt	6,4	nvt
Totale economie	7,6	1,4	7,4	7,0

Bron: EU-LFS microdata, berekeningen auteurs. Exclusief studenten. nvt: niet van toepassing.

**Tabel 3: Nederland: combinatie van (marginale) deeltijdbanen met andere atypische contractvormen in enkele beroepen en de totale economie, vrouwen, 2018 (in %)**

	Deeltijd én tijdelijk contract	Deeltijd én uitzendwerk	Deeltijd én meer dan 1 baan	Marginaal deeltijd (<15 uur) én tijdelijk contract
Professionals in de gezondheidszorg*	10,3	1,0	14,4	28,6
Persoonlijke dienstverlening	12,8	1,5	8,7	23,4
Schoonmakers, hulpen, element. dienstv.	22,0	3,9	13,7	26,7
Zzp in de techn., admin., services & sales	nvt	nvt	12,9	nvt
Totale economie	16,3	2,9	10,4	30,1

Bron: EU-LFS microdata, berekeningen auteurs. Exclusief studenten. nvt: niet van toepassing.

\*Weinig waarnemingen.

land bijvoorbeeld heeft 70%<sup>29</sup> van de vrouwen in de beroepsgroep 'persoonlijke dienstverlening' een deeltijdaanstelling, en van hen combineert 18% deze deeltijdaanstelling met een tijdelijk contract.<sup>30</sup> In Nederland heeft 43,3% van de vrouwen uit de beroepsgroep 'schoonmaak en elementaire dienstverlening' een marginale deeltijd baan, en van hen combineert 26,7% deze mar-

ginale deeltijd baan met een tijdelijk contract.<sup>31</sup> Omdat juist deze beroepen een laag loon opleveren, combineren zij aldus een laag inkomen met de onzekerheid of zij aan het werk kunnen blijven.<sup>32</sup>

Wij zagen al dat 73,5% van de Nederlandse vrouwen in deeltijd werkt, en van hen heeft 10,4% meer dan één baan. Soms duidt dit op een extra baan om inkomsten te vergro-

29 Niet in tabel. Zie S. Bekker en J. Leschke 2021.

30 Data: European Commission, *EU Labour Force Survey Database User Guide* (Version September 2020), Luxemburg: Eurostat 2020.

31 Data: European Commission, *EU Labour Force Survey Database User Guide* (Version September 2020), Luxemburg: Eurostat 2020: <https://ec.europa.eu/eurostat/documents/1978984/6037342/EULFS-Database-UserGuide.pdf>.

32 Data over inkomen: EU-SES. Niet in tabel. Zie S. Bekker en J. Leschke 2021.

ten. De cijfers van Eurostat laten niet zien waarom werknemers meer atypische arbeidsrelaties combineren. Soms kan een combinatie van deeltijdwerk met een andere baan zelfgekozen zijn. Zo combineren vrouwelijke 'professionals in de gezondheidszorg' met een deeltijdbaan in zowel Nederland als Duitsland veel vaker dan gemiddeld deze deeltijdbaan met een andere baan. Dit kunnen ook vrouwen zijn die een baan in de reguliere gezondheidszorg combineren met een (lucratieve) baan in een privékliniek.

## 5. Conclusie

Het concept van de gefragmenteerde arbeidsmarkt laat zien dat er in sommige beroepen en onder sommige groepen werkenden nauwelijks meer 'standaard' aanstellingen zijn waarin een voltijdse werkweek gecombineerd wordt met een vast contract. Zo heeft bijna elke Nederlandse vrouw met als beroep 'persoonlijk dienstverlener' of 'schoonmaak en elementaire dienstverlening' een deeltijdbaan (meer dan 90%). In Duitsland geldt dit voor de overgrote meerderheid van vrouwen met als beroep 'persoonlijk dienstverlener' (meer dan 85%). Tegelijkertijd zijn dit slecht betaalde beroepen. Zij hebben dus zowel een laag inkomen als onzekerheid over het behoud van hun baan. Terdege in overweging nemen van deze stapeling van onzekerheden binnen sommige beroepen, maar ook binnen groepen op de arbeidsmarkt, is aan te raden wanneer de SER straks de invloed van eventuele nieuwe wetten en regels gaat evalueren. De sociale partners kunnen bovendien via de cao invloed hebben op het verbeteren van inkomens- en baan zekerheid binnen beroepen. Want wat betekent het als er voor vrouwen in sommige beroepen geen voltijdse banen meer verkrijgbaar zijn, en als een groot deel van de banen een omvang heeft van minder dan vijftien werkuren per week? Zijn zulke deeltijdbanen fijn om arbeid en zorg te kunnen combineren? Of passen zeer kleine banen goed bij het bedrijfsmodel van ondernemingen in de schoonmaakbranche?

Daarnaast moet stevig meegewogen worden dat de gevolgen van het werken op een gefragmenteerde arbeidsmarkt verder reiken dan de onzekerheid binnen een dienstverband. Een laag loon en een tijdelijke aanstelling hebben belangrijke consequenties voor het niveau van sociale zekerheid.<sup>33</sup> In veel landen hangt de hoogte van een werkloosheidsuitkering immers af van de hoogte van het laatstverdiende inkomen en/of de lengte van het dienstverband. Door te kijken naar een stapeling van onzekerheden, met potentiële consequenties voor sociale zekerheid, kan het debat over de kwetsbaarste groepen werknemers van betere informatie voorzien worden. Op welke manier zijn deze werknemers beschermd tegen verlies van baan en inkomen, zeker als de kleine en flexibele baan een laagbetaalde baan is? Kennis van deze gefragmenteerde arbeidsmarkt roept met andere woorden vragen op over de hoeveelheid flexibiliteit die welvarende lan-

den zich kunnen permitteren en over de mate van bescherming van kwetsbare werknemers door het bestaande systeem van sociale zekerheid. Het SER-advies, dat oproept tot brede welvaart, kan een belangrijke impuls geven aan deze discussie.

<sup>33</sup> S. Bekker en J. Leschke, 2020.