



Ministerie van Sociale Zaken en
Werkgelegenheid

INTERNE EN EXTERNE FLEXIBILITEIT IN CAO'S 2017

November 2018

L. Coenen
E.C. Junger van Hoorn
J. de la Croix

INHOUDSOPGAVE

SAMENVATTING EN CONCLUSIES	I
1 INLEIDING	1
1.1 Achtergrond	1
1.1.1 <i>Model arbeidsflexibiliteit</i>	1
1.1.2 <i>Balans tussen flex en vast</i>	2
1.2 Onderzoeksvragen	3
1.3 Onderzoeksopzet	4
1.3.1 <i>Steekproef</i>	4
1.3.2 <i>Ontwikkelingen</i>	4
1.3.3 <i>Gebruik van de cao-afspraken in de praktijk</i>	4
1.3.4 <i>Grafieken en tabellen</i>	5
3 KWANTITATIEVE INTERNE FLEXIBILITEIT	9
3.1 Gebruikelijke dagen en tijden	10
3.1.1 <i>Werken op doordeweekse dagen (dagvenster)</i>	10
3.1.2 <i>Werken op zaterdag</i>	12
3.1.3 <i>Werken op Zondag</i>	14
3.2 Werkroosters	16
3.2.1 <i>De invulling van het rooster</i>	16
3.2.2 <i>Bekend maken rooster</i>	19
3.3 Overwerk en verschoven uren	20
3.3.1 <i>Overwerk</i>	20
3.3.2 <i>Verschoven uren</i>	23
3.4 Referteperiode en seizoensarbeid	25

3.4.1	<i>Referteperiode</i>	25
3.4.2	<i>Seizoens- of piekarbeid</i>	27
3.5	Detachering bij een andere werkgever	29
4	KWALITATIEVE INTERNE FLEXIBILITEIT	33
4.1	Tijdelijke ander werk	34
4.2	Tijdelijk andere vestiging	35
4.3	Arbeidspool	36
5	KWANTITATIEVE EXTERNE FLEXIBILITEIT	37
5.1	Oproepcontract	39
5.1.1	<i>Voorwaarden gebruik oproepcontract</i>	41
5.1.2	<i>Beschikbaarheid oproepkrachten</i>	43
5.1.3	<i>Loondoorbetaling</i>	44
5.1.4	<i>Minimaal drie uur per oproep</i>	45
5.1.5	<i>Andere afspraken oproepkrachten</i>	47
5.2	Tijdelijke arbeidsovereenkomst	47
5.3	Uitzendkrachten	49
5.4	Payroll	51
5.5	Gedetacheerd	52
5.6	Zzp	52
6	ONTWIKKELINGEN	54
6.1	Ontwikkeling kwantitatieve interne flexibiliteit	54
6.2	Ontwikkeling kwantitatieve interne flexibiliteit	56
6.3	Ontwikkeling kwantitatieve externe flexibiliteit	56
	BIJLAGE I STEEKPROEF	60
	BIJLAGE II EXTRA GRAFIEKEN EN TABELLEN	61

SAMENVATTING EN CONCLUSIES	I
1 INLEIDING	1
1.1 Achtergrond	1
1.1.1 <i>Model arbeidsflexibiliteit</i>	1
1.1.2 <i>Balans tussen flex en vast</i>	2
1.2 Onderzoeksvragen	3
1.3 Onderzoeksopzet	4
1.3.1 <i>Steekproef</i>	4
1.3.2 <i>Ontwikkelingen</i>	4
1.3.3 <i>Gebruik van de cao-afspraken in de praktijk</i>	4
1.3.4 <i>Grafieken en tabellen</i>	5
3 KWANTITATIEVE INTERNE FLEXIBILITEIT	9
3.1 Gebruikelijke dagen en tijden	10
3.1.1 <i>Werken op doordeweekse dagen (dagvenster)</i>	10
3.1.2 <i>Werken op zaterdag</i>	12
3.1.3 <i>Werken op Zondag</i>	14
3.2 Werkroosters	16
3.2.1 <i>De invulling van het rooster</i>	16
3.2.2 <i>Bekend maken rooster</i>	19
3.3 Overwerk en verschoven uren	20
3.3.1 <i>Overwerk</i>	20
3.3.2 <i>Verschoven uren</i>	23
3.4 Referteperiode en seizoensarbeid	25
3.4.1 <i>Referteperiode</i>	25

3.4.2	<i>Seizoens- of piekarbeid</i>	27
3.5	Detachering bij een andere werkgever	29
4	KWALITATIEVE INTERNE FLEXIBILITEIT	33
4.1	Tijdelijke ander werk	34
4.2	Tijdelijk andere vestiging	35
4.3	Arbeidspool	36
5	KWANTITATIEVE EXTERNE FLEXIBILITEIT	37
5.1	Oproepcontract	39
5.1.1	<i>Voorwaarden gebruik oproepcontract</i>	41
5.1.2	<i>Beschikbaarheid oproepkrachten</i>	43
5.1.3	<i>Loondoorbetaling</i>	44
5.1.4	<i>Minimaal drie uur per oproep</i>	45
5.1.5	<i>Andere afspraken oproepkrachten</i>	47
5.2	Tijdelijke arbeidsovereenkomst	47
5.3	Uitzendkrachten	49
5.4	Payroll	51
5.5	Gedetacheerd	52
5.6	Zzp	52
6	ONTWIKKELINGEN	54
6.1	Ontwikkeling kwantitatieve interne flexibiliteit	54
6.2	Ontwikkeling kwantitatieve interne flexibiliteit	56
6.3	Ontwikkeling kwantitatieve externe flexibiliteit	56
	BIJLAGE I STEEKPROEF	60
	BIJLAGE II EXTRA GRAFIEKEN EN TABELLEN	61

SAMENVATTING EN CONCLUSIES

Arbeidsflexibiliteit is van steeds grotere waarde voor werkgevers en werknemers. Economische ontwikkelingen, zoals grotere onzekerheden in de vraag, zorgen voor variatie in de behoefte aan personeel. Technologisch ontwikkelingen, zoals automatisering en robotisering, zorgen er voor dat het werk verandert: oude banen verdwijnen en nieuwe banen ontstaan. Tegelijkertijd zorgen politieke ontwikkelingen zoals de invoering van de Wet werk en zekerheid, dat werkgevers hun flexstrategieën heroverwegen.¹ Werknemers hebben door maatschappelijke ontwikkelingen steeds meer de behoefte om arbeid en zorg te combineren.

Flexibiliteit kan echter ook doorschieten. Te vrijblijvende arbeidsrelaties leiden tot onzekerheid bij werknemers, verlies aan ervaring bij bedrijven en te weinig investeringen in kennis en opleiding.² Met het wetsvoorstel 'arbeidsmarkt in balans' wil het kabinet toe naar een nieuwe balans op de arbeidsmarkt. Het moet voor werkgevers aantrekkelijker worden om werknemers in (vaste) dienst te nemen.

Met het oog op de doelstelling van het kabinet is het relevant om te bekijken wat werkgevers en werknemers zelf afspreken in cao's over het reguleren van externe flexibiliteit en het bevorderen van interne flexibiliteit. Interne flexibiliteit wil zeggen dat het eigen personeel tijdelijk meer/minder uren of op andere dagen/tijden gaat werken (kwantitatief); of dat het eigen personeel op andere werkzaamheden wordt ingezet, op een andere plaats gaat werken, of in een arbeidspool werkzaam is (kwalitatief). Externe flexibiliteit gaat over het (tijdelijk) aantrekken van personeel van buiten het bedrijf.

Uit onderzoek uitgevoerd op 99 cao's (peildatum 31 december 2017) blijkt dat alle onderzochte cao's afspraken bevatten over zowel interne als externe flexibiliteit. Ook blijkt dat cao's gemiddeld meer afspraken bevatten die interne flexibiliteit mogelijk maken dan die externe flexibiliteit mogelijk maken. Uit analyse van vijftig principeakkoorden afgesloten in 2017 en horende bij de 99 cao's blijkt bovendien dat er in de akkoorden relatief veel aandacht uitgaat naar het beperken van externe flexibiliteit (14 akkoorden). Er zijn twee akkoorden die de mogelijkheden om externen in te zetten verruimen.

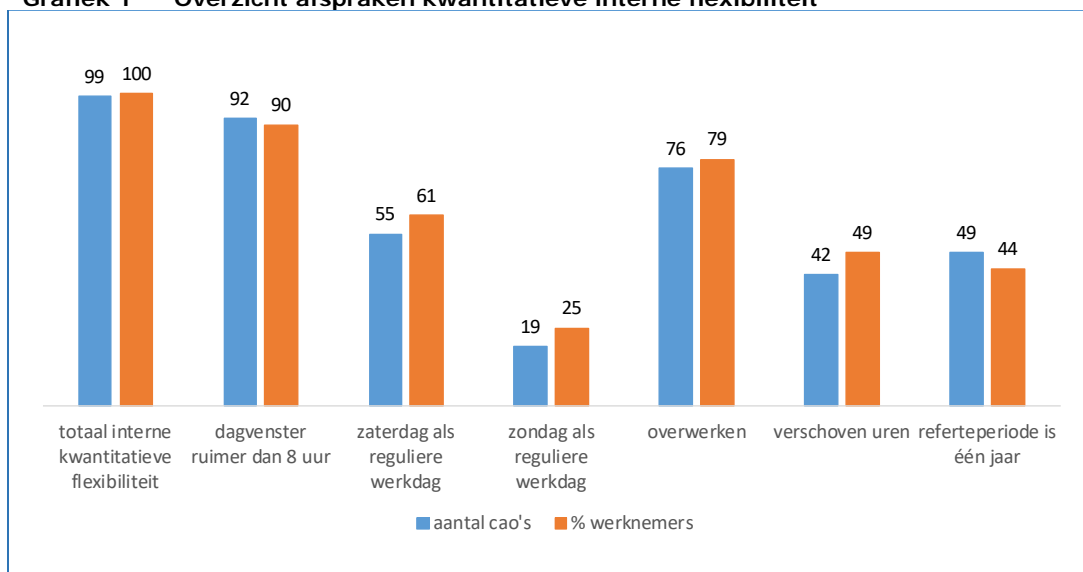
In de cao's van de sector zorg komen gemiddeld de meeste cao-afspraken voor met betrekking tot kwantitatieve interne flexibiliteit. De cao's in de sector overheid bevatten gemiddeld de minste afspraken over kwantitatieve interne flexibiliteit. Grafiek 1 geeft aan hoe vaak bepaalde afspraken voorkomen. Het gemiddelde dagvenster van de onderzochte cao's is 13 uur. Dit is ruimer dan de achturige werkdag van een werknemer, zodat een groter deel van de dag gebruikt kan worden voor productie of dienstverlening. Sinds 2003 is het dagvenster geleidelijk aan verruimd. In 2017 is het dagvenster van één cao verruimd. Zaterdag is een reguliere werkdag in 55 cao's; zondag in 19 cao's. Ook overwerk (76 cao's) en verschoven diensten (42 cao's)

¹ TNO, gebalanceerde flexibiliteit, januari 2016.

² Regeerakkoord 2017-2021 'Vertrouwen in de toekomst'.

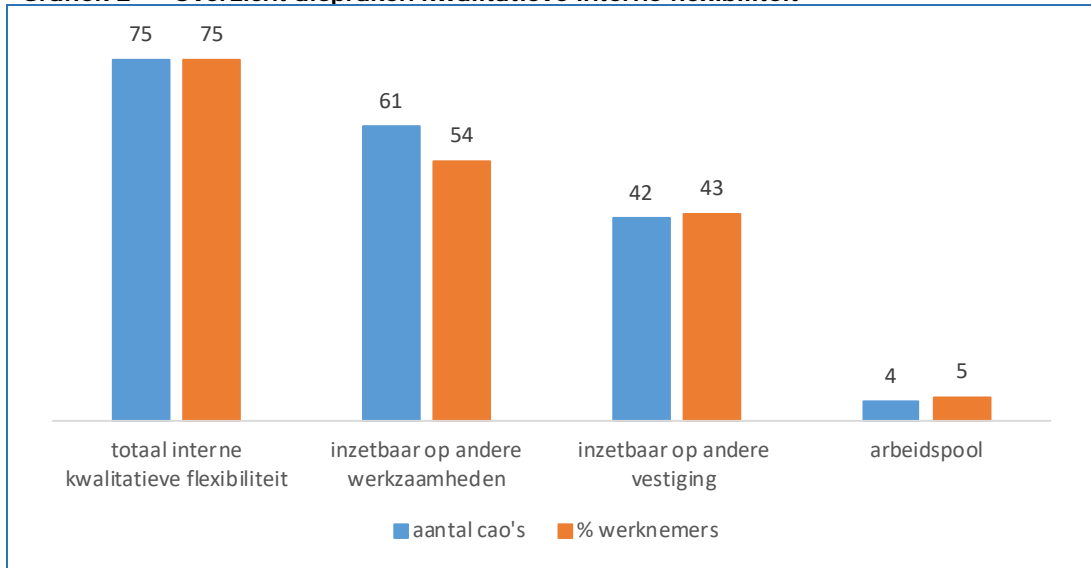
bieden mogelijkheden om werknemers meer of op andere tijden te laten werken dan overeengekomen. De referentieperiode is de periode waarbinnen voor een fulltime werknemer de afgesproken arbeidsduur per week moet worden gerealiseerd (niet meer en niet minder). Hoe langer deze periode hoe flexibeler de werkgever zijn werknemers kan inzetten. De gemiddelde duur van de referentieperiode is 240 dagen. Tot slot zijn er 32 cao's die de mogelijkheid bieden om eigen werknemers te detacheren bij een andere werkgever.

Grafiek 1 **Overzicht afspraken kwantitatieve interne flexibiliteit**



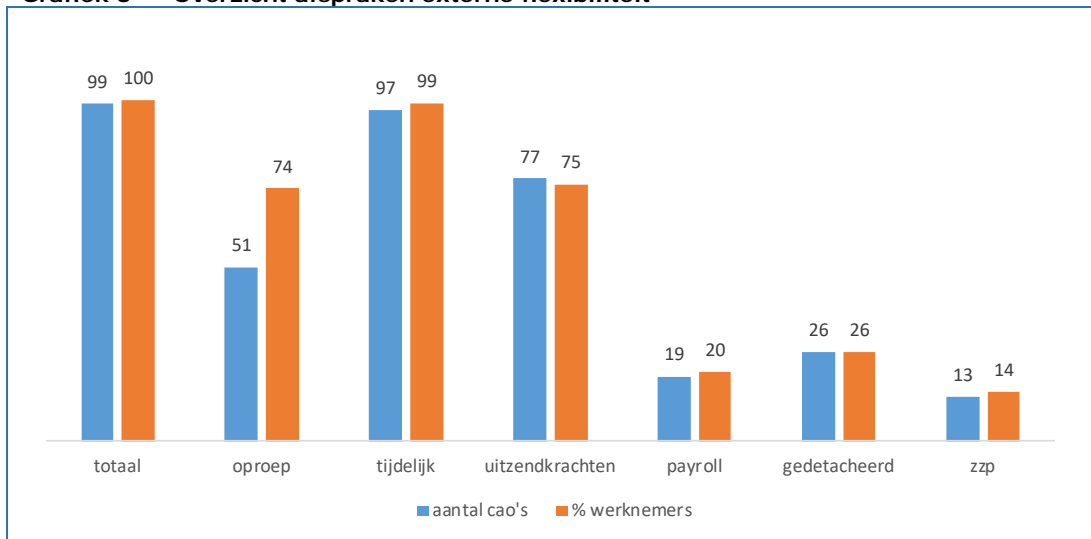
Cao's bevatten naast de afspraken die de kwantitatieve interne flexibiliteit vergroten, ook afspraken die de kwalitatieve interne flexibiliteit vergroten. Van de onderzochte cao's bevatten 75 cao's één of meer afspraken over kwalitatieve interne flexibiliteit. Afspraken komen het meest voor in de cao's van de sectoren vervoer en communicatie, bouw en zorg. Afspraken komen het minst voor in de cao's van de sectoren landbouw, handel en horeca en industrie. Grafiek 2 geeft aan hoe vaak bepaalde afspraken voorkomen. De meest voorkomende variant is de tijdelijke inzetbaarheid van werknemers op andere werkzaamheden (61 cao's). Ook tijdelijke overplaatsing naar aan andere vestiging is mogelijk (42 cao's). Afspraken over een arbeidspool, van waaruit werknemers flexibel binnen een organisatie kunnen worden ingezet, komen in relatief weinig cao's voor (vier cao's). Wel zijn er drie akkoorden waarin staat dat de mogelijkheid voor het opzetten van een arbeidspool onderzocht wordt.

Grafiek 2 **Overzicht afspraken kwalitatieve interne flexibiliteit**



Afspraken over externe flexibiliteit (het aantrekken van personeel van buiten het bedrijf) komen voor in alle cao's. Gemiddeld bevatten cao's drie afspraken over externe flexibiliteit. De cao's in de sector landbouw bevatten gemiddeld het meest afspraken met betrekking tot externe flexibiliteit. De cao's van de bouw en overheid het minst. Grafiek 3 geeft aan hoe vaak bepaalde afspraken voorkomen. De onderzochte cao's bevatten vooral afspraken over het inzetten van werknemers met een tijdelijke arbeidsovereenkomst (97 cao's), uitzendkrachten (77 cao's) en oproepkrachten (51 cao's). Het gaat veelal om voorwaarden voor het aantrekken van extern personeel zoals NEN-certificering van het uitzendbureau of de verhouding tussen extern flexibel en vast personeel.

Grafiek 3 **Overzicht afspraken externe flexibiliteit**



1 INLEIDING

1.1 Achtergrond

De behoefte van bedrijven aan een flexibele inzet van personeel neemt toe. Deze behoefte is ingegeven door ontwikkelingen op vier terreinen³:

- Economische ontwikkelingen zoals grotere onzekerheden in de vraag die zorgen voor pieken en dalen in de behoefte aan personeel; seizoensgebonden aanbod met in sommige maanden een grotere behoefte aan personeel en in andere maanden een kleinere behoefte; het opvangen van vakantie en ziekte; en inspelen op wensen van klanten.
- Politieke ontwikkelingen zoals de invoering van de Wet werk en zekerheid maakt dat werkgevers hun flexstrategieën moeten heroverwegen.
- Sociale ontwikkelingen die te maken hebben met de behoefte van werknemers aan maatwerk om bijvoorbeeld arbeid en zorg gemakkelijker te kunnen combineren.
- Technologische ontwikkelingen zoals automatisering en robotisering leiden er toe dat banen verdwijnen, nieuwe banen ontstaan en oude vaardigheden niet meer voldoen.

1.1.1 Model arbeidsflexibiliteit

Bedrijven realiseren de gewenste flexibiliteit op verschillende manieren. TNO heeft een model ontwikkeld waarmee de verschillende manieren om te komen tot flexibiliteit zijn ingedeeld langs twee dimensies: Intern/extern en kwantitatief/kwalitatief.⁴

Interne flexibiliteit betreft variatie in de inzet van het eigen personeel van een bedrijf. Het eigen personeel kan tijdelijk meer/minder uren gaan werken (kwantitatieve interne flexibiliteit), of op andere afdelingen, functies en/of taken worden ingezet (kwalitatieve interne flexibiliteit).

De kwantitatieve interne flexibiliteit kan gerealiseerd door personeel buiten de gebruikelijke arbeidstijden (het dagvenster) te laten werken. Bijvoorbeeld door overwerk. Het kan ook worden gerealiseerd door de gemiddelde arbeidsduur per week over een kortere of langere periode (de referteperiode) te berekenen: week, maand, kwartaal, half jaar, of jaar. Een laatste vorm is het detacheren van eigen werknemers bij een andere werkgever.

Kwalitatieve interne flexibiliteit wordt verkregen door werknemers niet voor een bepaalde taak of functie aan te nemen, maar ook door van hen een bredere inzetbaarheid te vragen. Als het werk het nodig maakt, dan kunnen ze worden ingezet voor andere werkzaamheden dan die, die bij hun eigen functie horen. Werknemers kunnen ook bij een ander bedrijfsonderdeel binnen de eigen vestiging, of bij een andere vestiging worden ingezet (verandering van

³ TNO, Gebalanceerde flexibiliteit, januari 2016.

⁴ TNO, Gebalanceerde flexibiliteit, januari 2016.

standplaats). Tot slot kan een bedrijf een interne arbeidspool vormen, waaruit werknemers daar worden ingezet waar het werk dat nodig maakt.

Kwantitatieve externe flexibiliteit gaat over het (tijdelijk) aantrekken van personeel van buiten het bedrijf (kwantitatieve externe flexibiliteit). Denk hierbij aan werknemers met een tijdelijk contract, uitzendkrachten, ZZP'ers, gedetacheerden en payroll-werknemers. Bedrijven kunnen ook zelf een flexibel contract afsluiten met werknemers, zoals een nul-urencontract of een oproepcontract. Deze werknemers worden door een werkgever alleen ingeschakeld als het werkaanbod dat nodig maakt.

Een andere vorm van externe flexibiliteit is het uitbesteden van specialistisch werk aan personeel van buiten het bedrijf. Dit is *kwantitatieve externe flexibiliteit*.

1.1.2 Balans tussen flex en vast

Flexibiliteit is gezien de ontwikkelingen op economisch, politiek, sociaal en technologisch vlak, van waarde voor werkgevers en werknemers. Tegelijkertijd brengen sommige vormen van flexibiliteit (externe flexibiliteit) ook nadelen met zich mee.

In het regeerakkoord 2017-2021 'Vertrouwen in de toekomst' staat: "Een flexibele arbeidsmarkt is een groot goed, maar kan ook doorschieten. Te vrijblijvende arbeidsrelaties leiden tot onzekerheid bij werknemers, verlies aan ervaring bij bedrijven en te weinig investeringen in kennis en opleiding." ⁵ De coalitie wil de balans tussen flex en vast herstellen. De coalitie stelt in het regeerakkoord dat veel verantwoordelijkheden voor de arbeidsrelatie te eenzijdig bij werkgevers zijn belegd. Wie fatsoenlijk omgaat met zijn werknemers ondervindt concurrentienadeel van bedrijven die handige constructies bedenken om lonen te drukken en risico's af te wentelen. Vaste werknemers, flexwerkers en zzp-ers zijn onbedoeld concurrenten van elkaar geworden. De sleutel naar een eerlijker arbeidsmarkt ligt volgens de coalitie in de gelijktijdige beweging: vast werk minder vast maken en flexwerk minder flex. Het is de ambitie dat meer mensen aan het werk kunnen gaan in contracten voor onbepaalde tijd. Zelfstandigen moeten de ruimte krijgen om te ondernemen. Schijnzelfstandigheid wordt aangepakt.

Op basis van deze doelstellingen werkt het kabinet met het wetsvoorstel 'arbeidsmarkt in balans' toe naar een nieuwe balans op de arbeidsmarkt. Het moet voor werkgevers aantrekkelijker worden om werknemers in (vaste) dienst te nemen. Daarom stelt het kabinet voor om premiedifferentiatie tussen vaste contracten en flexcontracten in de WW en een cumulatiegrond in het ontslagrecht te introduceren. Ook stelt het kabinet voor om concurrentie op arbeidsvoorwaarden via payrolling te voorkomen en oproepkrachten meer werkzekerheid te bieden.⁶

Het kabinet wil dat het voor werkgevers aantrekkelijker wordt om werknemers in (vaste) dienst te nemen. Met het oog op deze doelstelling is het relevant om

⁵ Regeerakkoord 2017-2021 'Vertrouwen in de toekomst', p2.

⁶ Kamerstukken II, 2018/19, 35074 nr. 3.

te bekijken wat werkgevers en werknemers zelf afspreken in cao's over het reguleren van externe flexibiliteit en het bevorderen van interne flexibiliteit.

1.2 Onderzoeksvragen

Werkgevers en werknemer leggen hun afspraken vast in cao's. In deze rapportage is beschreven wat werkgever en werknemers afspreken om externe flexibiliteit te reguleren en gewenste vormen (interne flexibiliteit) te bevorderen. De hoofdvraag van het onderzoek luidt:

Welke cao-afspraken zijn er die arbeidsflexibiliteit reguleren, zijn er verschillen tussen sectoren en zijn er ontwikkelingen?

Deze hoofdvraag valt uiteen in een aantal deelvragen. Het model van arbeidsflexibiliteit van TNO is gebruikt bij het formuleren van de deelvragen. Alleen het onderdeel kwalitatieve externe flexibiliteit is geen onderdeel van het onderzoek.

Algemeen

1. Wat is de visie van de branches en ondernemingen op arbeidsflexibiliteit?

Kwantitatief intern

2. Wat zijn de gebruikelijke dagen en tijden (dagvenster en werken op zaterdag en zondag) waarop een werknemer ingezet kan worden?
3. Wat is er afgesproken over werkroosters?
4. Wat is afgesproken over (beperking van) overwerk?
5. Over welke periode wordt de gemiddelde arbeidsduur per week bereikt (de referentieperiode)?
6. Wat is afgesproken over de mogelijkheden om eigen werknemers te detacheren bij een andere werkgever?

Kwalitatief intern

7. Welke mogelijkheden heeft de werkgever om werknemers werkzaamheden buiten de eigen functie te laten verrichten, zijn werknemers elders te laten werken (andere vestiging of op een andere standplaats), of om gebruik te maken van een arbeidspool.

Kwantitatief extern

8. Wat is afgesproken over (beperking van) tijdelijke inhuur van extern personeel (oproepcontract, tijdelijk contract, uitzendkrachten, ZZP'ers, gedetacheerden en payroll-werknemers)?

Verschillen tussen sectoren

9. Zijn er verschillen tussen sectoren in de cao-afspraken die gemaakt worden met betrekking tot arbeidsflexibiliteit?

Ontwikkelingen

10. Welke ontwikkelingen zijn te zien?

1.3 Onderzoeksoepzet

1.3.1 Steekproef

Voor deze rapportage is een steekproef van 99 cao's onderzocht (totaal zijn er 658 cao's). De steekproef omvat alle bedrijfstak-cao's van toepassing op 8.000 of meer werknemers, en alle ondernemings-cao's van toepassing op 2.500 of meer werknemers. Van alle werknemers die onder een cao vallen, valt 80% onder de steekproef.

De cao's zijn te clusteren in zeven economische sectoren: landbouw, industrie, bouwnijverheid, handel & horeca, vervoer & communicatie, zakelijke dienstverlening en overige dienstverlening. Deze laatste sector bestaat voornamelijk uit zorg- en overheidscao's⁷. In bijlage 1 is opgenomen hoe de steekproefcao's zijn verdeeld over de sectoren.

De peildatum voor deze rapportage is 31 december 2017. Dit betekent dat alle cao's die een expiratedatum op of na deze datum hebben in het onderzoek zijn meegenomen. Voor cao's met een expiratedatum voor deze datum is nagegaan of er een nieuwe cao is aangemeld. Is dit het geval, dan is de nieuwe cao onderzocht. Indien er geen nieuwe cao is aangemeld dan is de oude cao onderzocht in de veronderstelling dat de afspraken ongewijzigd worden voortgezet.

1.3.2 Ontwikkelingen

Om een beeld te schetsen van de ontwikkelingen zijn de op schrift gestelde resultaten van cao onderhandelingen bestudeerd. De resultaten van de onderhandeling geven een beeld van de onderwerpen die bij de sociale partners in de belangstelling staan. In de periode van 1 januari 2017 tot en met 31 december 2017 is er een onderhandelingsresultaat bereikt voor 50 van de 99 steekproef cao's. Daarnaast is, wanneer de gegevens voorhanden waren, ook gekeken naar ontwikkelingen door cao-afspraken in 2017 te vergelijken met de cao-afspraken in voorgaande jaren.

1.3.3 Gebruik van de cao-afspraken in de praktijk

Informatie over de praktijk plaatst de cijfers over cao-afspraken in perspectief. Waar informatie voorhanden is over praktijk is dit in een kader bij het betreffende onderwerp opgenomen. De gebruikte informatie is afkomstig uit de Nationale Enquête Arbeidsomstandigheden (NEA) en uit de Enquête beroepsbevolking (EBB).

De cijfers zijn sec beschreven. De lezer dient er rekening mee te houden dat de cijfers vaak niet één op één vergelijkbaar zijn. Dit komt in de eerste plaats doordat cao-afspraken niet altijd op alle werknemers van toepassing zijn. Een voorbeeld is het werken in ploegendiensten. Een relatief groot deel van de cao's bevat hier afspraken over. Dit wil echter niet zeggen dat alle werknemers

⁷ De steekproef bevat 25 cao's uit de sector overige dienstverlening. Het betreft tien zorgcao's en 14 overheidscao's en één cao die niet tot de zorg of overheid behoort. Wanneer de rapportage spreekt van overige dienstverlening worden alle 25 cao's bedoeld.

in die sector ook in ploegendiensten werken. De informatie is daarnaast niet geheel vergelijkbaar doordat de onderzoeken een andere vraagstelling en/of een andere sectorindeling kennen. Tot slot verschilt ook de cao-dekkingsgraad per sector. In sommige sectoren vallen bijna alle werknemers onder een cao terwijl in andere sectoren een relatief klein deel van de werknemers onder een cao valt. Een voorbeeld van deze laatste groep is bijvoorbeeld de advocatuur. In de advocatuur komt geen cao voor.

1.3.4 Grafieken en tabellen

In de grafieken en tabellen van de rapportage staan de aantallen cao's en het percentage werknemers. Het percentage werknemers betreft het aantal werknemers waarvoor een afspraak geldt afgezet tegen het totaal aantal werknemers in de steekproef. Het percentage werknemers betreft derhalve het percentage werknemers van het totaal aantal werknemers met een cao.

Het komt voor dat percentages in grafieken of tabellen niet optellen tot honderd procent maar tot meer. In dat geval gaat het om verschillende cao-afspraken die elkaar niet uitsluiten.

In de tabellen in Bijlage II zijn de aantallen en percentages uitgesplitst naar sector. Door de percentages van verschillende sectoren met elkaar te vergelijken is het mogelijk om uit deze tabellen af te leiden in welke sector de meeste/minste werknemers met een bepaalde afspraak zitten (kolommen). Door de percentages binnen de sector met elkaar te vergelijken (rijen) kan bepaald worden welke afspraak dominant is in een bepaalde sector.

2 VISIE SOCIALE PARTNERS FLEXIBILISERING

Sociale partners hebben een eigen rol bij het streven naar een verantwoorde inzet van flexibiliteit en flexibele arbeidscontracten. De cao is één van de mogelijkheden voor sociale partners om hun visie op flexibiliteit en flexibele arbeidscontracten kenbaar te maken.

Er zijn 32 cao's (van toepassing op 36% van de werknemers) waarin sociale partners hun visie op flexibel werk delen. Het gaat vooral om cao's in de sector zorg.

Onderstaande visies worden meerdere keren (in verschillende bewoordingen) genoemd. De visies hebben doorgaans betrekking op meer dan één categorie uit het model van arbeidsflexibiliteit van TNO. In de beschrijving van de categorieën is opgenomen op welke vorm(en) van arbeidsflexibiliteit de visie past.

- Het beperken of in balans houden van het aantal externe flexibele arbeidsrelaties ten opzichte van het aantal vaste werknemers. Deze visie komt relatief vaak terug in de sector overige dienstverlening (zorg en overheid). Hieronder volgt een voorbeeld uit de cao Hoger beroepsonderwijs dat deze visie illustreert.

Flexibele arbeid

Werkgevers hebben in de cao 2014-2016 afgesproken zich te zullen inspannen om een daling van het totale aandeel flexibele arbeid te realiseren. In 2014 is dit aandeel gemeten in personen ongeveer 35%. Zestor heeft een nulmeting met peildatum 2014 laten uitvoeren. Deze zal worden gevolgd door een vervolgmeting met peildatum 2015, waarbij breder inzicht in de onderliggende materie wordt verkregen. Indien uit de vervolgmeting blijkt dat werkgevers er niet in zijn geslaagd om de omvang van de flexibele schil te laten dalen, zullen in de cao aanvullende afspraken worden gemaakt. (Hoger beroepsonderwijs)

- Er is behoefte aan (interne of externe) flexibele arbeid gezien de aard van het werk. Deze visie wordt verspreid over de verschillende sectoren genoemd. Hieronder volgt een voorbeeld om deze visie te illustreren.

De maatschappelijke visie over de zorg is eveneens veranderd en gaat steeds meer uit van regie over eigen leven. De zorg wordt daarmee meer persoonsvolgend. Zorgaanbieders spelen hier steeds beter op in door zorg aan te bieden passend bij de verschillende behoeften van de individuele cliënt. Daarom is het voor zorgaanbieders van belang om hier flexibel en wendbaar op te kunnen reageren. De invulling van de balans van flexibiliteit en zekerheid is een gezamenlijke verantwoordelijkheid van werkgever en werknemer. (Gehandicaptenzorg)

- Het gesprek over de inzet van een (externe) flexibele schil moet in gang worden gezet. Dit is voornamelijk opgenomen in cao's in de zakelijke

dienstverlening. Hieronder volgt een voorbeeld uit de cao ING om deze visie te illustreren.

Anders dan te spreken over absolute zaken als maximale verblijfsduur van uitzendkrachten en bepaalde vast/flexratio's, willen partijen met elkaar in gesprek over de visie op de rol van flexibele arbeid binnen ING en het beleid dat daarvan afgeleid en geïmplementeerd wordt. Centraal staat daarin de vraag in welke situaties inhuur van flexmedewerkers gepast is. De vakorganisaties worden uitgenodigd om deel te nemen aan de dialoog die daarover recent gestart is tussen ING en de Centrale Ondernemingsraad. (ING)

- Tot slot zijn er cao's die ingaan op het bevorderen van interne flexibiliteit. Deze visies hebben onder andere betrekking op het nieuwe werken, zelfroosteren en een jaarurensysteem. Deze visie is gelijkelijk over de sectoren opgenomen in de cao's. Hieronder volgt een voorbeeld.

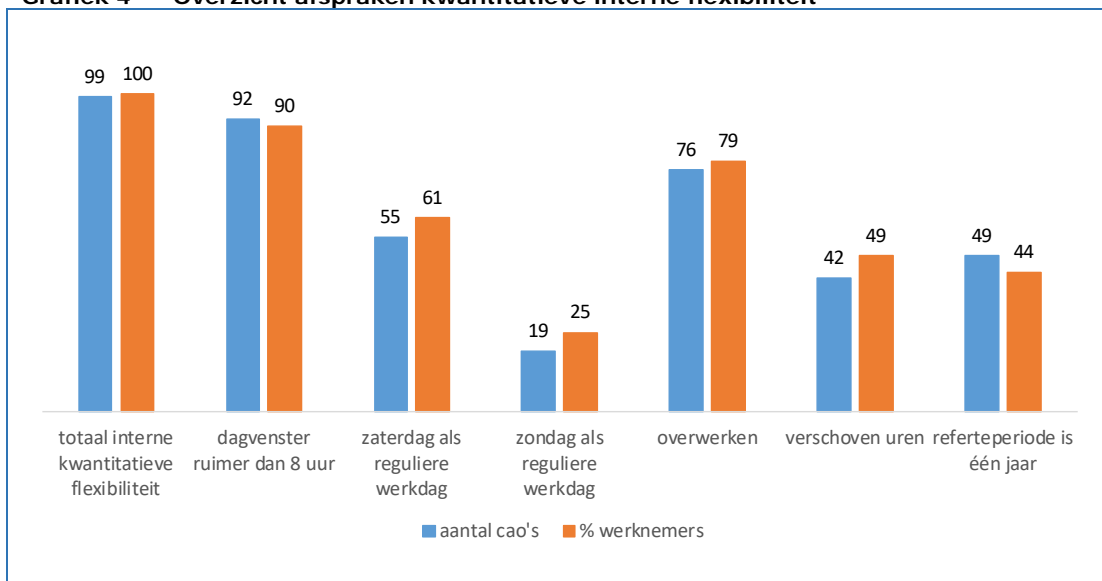
D Thuiswerken

Werkgevers en werknemers hechten steeds meer waarde aan het thuiswerken. Hierbij spelen praktische, bedrijfsmatige en arbeidsmarktgerelateerde redenen een rol. Zo biedt het thuiswerken werknemers de gelegenheid om een meer flexibelere invulling te geven aan werktijden, om bijvoorbeeld een betere balans tussen werk en privé te realiseren. Door (gedeeltelijk) thuis te werken kunnen files vermeden worden. Ook biedt de flexibiliteit de mogelijkheid om bedrijfstijden beter aan te passen aan de wensen van de klant. Voor werkgevers kan thuiswerken resulteren in lagere (huisvesting)kosten, een verbetering van de zakelijke bereikbaarheid en kan het thuiswerken als extra bindende arbeidsvoorwaarde ingezet worden. (Technische groothandel)

3 KWANTITATIEVE INTERNE FLEXIBILITEIT

Kwantitatieve interne flexibiliteit verwijst naar het tijdelijk meer/minder uren werken van het eigen personeel. Interne flexibiliteit kan gerealiseerd worden door personeel buiten de gebruikelijke arbeidstijden te laten werken of door de gemiddelde arbeidsduur over een langere periode (de referentieperiode) te berekenen. Onderstaande grafiek vat de belangrijkste resultaten samen.⁸

Grafiek 4 Overzicht afspraken kwantitatieve interne flexibiliteit



Alle cao's bevatten één of meer afspraken die de kwantitatieve interne flexibiliteit verruimen. Een dagvenster ruimer dan 8 uur is de meest voorkomende cao-afpraak om te komen tot interne kwantitatieve flexibiliteit (92 cao, geldig voor 90% van de werknemers). Het dagvenster betreft de uren waar binnen een werkgever zijn werknemers kan laten werken. Het gemiddelde dagvenster van de onderzochte cao's is 13 uur. Het dagvenster is gemiddeld genomen het ruimst in de cao's van de sectoren handel, horeca en zakelijke dienstverlening. Ook afspraken over de mogelijkheid om een werknemer te verplichten tot overwerk komen relatief veel voor in cao's (76 cao's, geldig voor 79% van de werknemers). Cao-afspraken over zondag als reguliere werkdag om interne flexibiliteit te realiseren komen het minst voor (19 cao's, geldig voor 25% van de werknemers). Deze afspraak komt vooral voor in de sector zorg. De overige afspraken opgenomen in bovenstaande grafiek komen in min of

⁸ In de overzichtsgrafiek zijn niet alle afspraken opgenomen die van invloed zijn op de kwantitatieve flexibiliteit. Om het overzicht te bewaren zijn alleen die afspraken opgenomen die de meeste invloed hebben op de flexibiliteit. In de totaal score 'totaal interne kwantitatieve flexibiliteit' zijn alle afspraken meegenomen behalve de afspraken over het werkrooster. Het wel of niet hebben van een afspraak over een werkrooster zegt namelijk op zichzelf niet veel over de flexibiliteit die een werkgever heeft bij het inzetten van zijn werknemers. Om dit te bepalen is het noodzakelijk om de cao-afspraken over het werken met een rooster nader te bekijken. Het is te complex om dit mee te nemen in een totaal score.

meer gelijke mate voor. In 55 cao's (geldig voor 61% van de werknemers) is zaterdag bestempeld als reguliere werkdag. De zaterdag als reguliere werkdag komt vooral voor in de cao's van de sectoren zorg, handel & horeca en landbouw. In 42 cao's (geldig voor 49% van de werknemers) zijn afspraken opgenomen over de mogelijkheid om werktijden te verschuiven (zonder dat de werknemer meer uren werkt dan afgesproken). Afspraken over het verschuiven van uren komen vooral voor in de sectoren zorg, landbouw, industrie en bouw. De referentieperiode is de periode waarbinnen voor een fulltime werknemer de afgesproken arbeidsduur per week moet worden gerealiseerd (niet meer en niet minder). Hoe langer deze periode hoe flexibeler de werkgever zijn werknemers kan inzetten. De gemiddelde duur van de referentieperiode is 240 dagen. Er zijn 49 cao's met een ruimere referentieperiode, namelijk een periode van één jaar. In de sectoren overheid, industrie en zakelijke dienstverlening zitten relatief de meeste cao's met een referentieperiode van één jaar.

3.1 Gebruikelijke dagen en tijden

De gebruikelijke dagen en tijden geven de kaders waarbinnen werkgevers hun eigen personeel in kunnen zetten. Het gaat daarbij niet om de omvang van de inzet (bijvoorbeeld 8 uur per dag) maar om de mogelijkheid om het personeel eerder of later te laten beginnen/stoppen of om het personeel op een andere dag te laten werken. De gebruikelijke dagen en tijden zijn te verdelen in drie aspecten: werken op doordeweekse dagen (maandag tot vrijdag), zaterdag en zondag. In de volgende drie subparagrafen wordt achtereenvolgens op cao-afspraken over de drie onderscheiden aspecten ingegaan.

3.1.1 Werken op doordeweekse dagen (dagvenster)

Bij de mogelijkheden om het personeel op doordeweekse dagen in te zetten staat het dagvenster centraal: de uren waar binnen een werkgever zijn werknemers kan laten werken. In 57 cao's is de duur van het dagvenster vermeld. Een dergelijke afspraak ziet er als volgt uit:

Het dagvenster beslaat een periode van 12 uur en loopt van maandag tot en met vrijdag 06.00-18.00 uur of 07.00-19.00 uur en wordt vastgesteld in overleg met personeelvertegenwoordiging, ondernemingsraad of een werknemersorganisatie. (Beroepsgoederenvervoer)

Dagvenster: de tijd gelegen tussen 07.00 uur en 19.00 uur op maandag tot en met vrijdag. (DSM)

In 36 cao's is de duur van het dagvenster niet vermeld maar wel af te leiden van de tijden dat er geen toeslag wordt betaald.

*Toeslag voor bepaalde uren op maandag tot en met vrijdag
De toeslagpercentages zijn voor het werk op maandag tot en met vrijdag:*

- van 00.00 uur tot 07.00 uur: 50%;
- van 22.00 tot 24.00 uur: 50%.

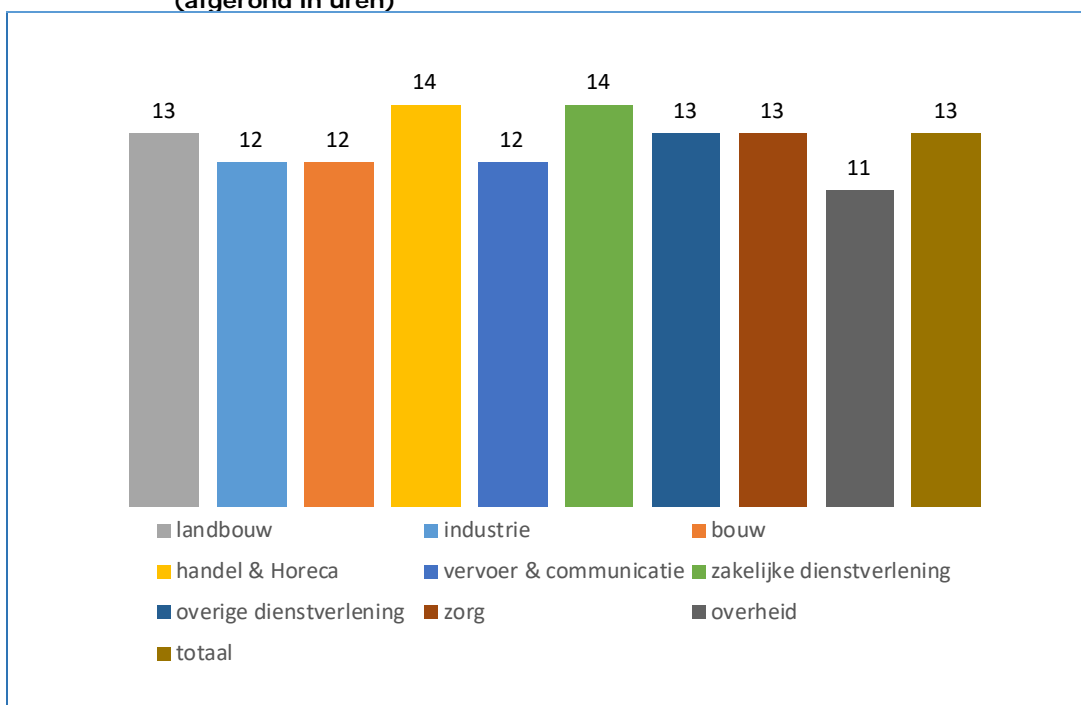
(Fashion Sport en Lifestyle)

Van zes cao's is het dagvenster niet bekend en ook niet af te leiden. Het gaat hier voornamelijk om uitzendcao's en enkele overheidscao's. In de uitzendcao's is opgenomen dat de bij de inlener gebruikelijke arbeidstijden gelden en staan dus geen tijden vermeld.

De bij de inlener gebruikelijke en geldende arbeidsduur en werktijd, geldt evenzeer voor de uitzendkracht. In overleg met de inlener en uitzendonderneming, is het de uitzendkracht toegestaan af te wijken van de bij de inlener geldende arbeidsduur en/of werktijd. Zulks kan bij aanvang van de uitzendovereenkomst, dan wel gedurende de uitzendovereenkomst worden overeengekomen. (NBBU)

Het (afgeleide) dagvenster loopt uiteen van 8 uur tot 24 uur⁹. Bijna alle (92 cao's) cao's hebben een (afgeleid) dagvenster van meer dan 8 uur. Het meest voorkomende dagvenster¹⁰ is 13 uur voor de gehele steekproef, zie grafiek 5. In een aantal sectoren ligt het meest voorkomende dagvenster hoger (14 uur): handel en horeca en zakelijke dienstverlening. In een aantal sectoren ligt het meest voorkomende dagvenster lager: industrie, bouw, vervoer en communicatie en overheid. In deze sectoren ligt het meest voorkomende dagvenster op 12 uur behalve in de sector overheid. Daar ligt het meest voorkomende dagvenster op 11 uur.

Grafiek 5 De meest voorkomende duur van het dagvenster naar economische sector (afgerond in uren)



⁹ Er zijn twee cao's met een (afgeleid) dagvenster van 24 uur. Het gaat om de cao DHL Express Nederland en Taxivervoer. Beide vallen onder de sector vervoer en communicatie.

¹⁰ Bij het bepalen van het meest voorkomende dagvenster is gelet op het aantal cao's met een bepaalde duur van het dagvenster en niet op het percentage werknemers met een bepaalde duur van het dagvenster.

3.1.2 Werken op zaterdag

Werken op zaterdag is een andere mogelijkheid voor een werkgever om het eigen personeel flexibel in te zetten. In deze rapportage worden vijf categorieën onderscheiden met betrekking tot het werken op zaterdag. De laatste categorie wordt hieronder niet omschreven. Het is de categorie onbekend:

- Zaterdag is een reguliere en structurele werkdag: Werknemers zijn (bijna) alle zaterdagen inzetbaar. Dit kan met of zonder toeslag zijn.

De bedrijfstijd is van maandag tot en met vrijdag tussen 06.00 uur en 19.00 uur en op zaterdag van 06.00 uur –14.00 uur. (Glastuinbouw)

- Zaterdag is een reguliere en incidentele werkdag: Werknemers zijn af en toe inzetbaar. Dit kan met of zonder toeslag zijn.

De zaterdag kan voor alle bedrijfsactiviteiten vanaf 2e snit als normale werkdag worden ingeroosterd. Nadat instemming is verkregen van de ondernemingsraad of, bij het ontbreken daarvan de werknemersorganisaties, op het rooster wordt het werkgeversvoorstel ter toetsing op de relevante CAO-bepalingen aan het Fonds Collectieve Belangen Vleessector voorgelegd. Werknemers kunnen binnen een vijfdaagse werkweek in principe 1 maal per 4 weken, maar maximaal 13 weken per kalenderjaar, op zaterdag verplicht worden ingeroosterd. Werknemers kunnen wel op vrijwillige basis voor meer zaterdagen worden ingeroosterd. (Vleessector)

- Er wordt toeslag betaald: Zaterdag is geen werkdag en er wordt toeslag betaald op zaterdag.

De werktijden in een dagdienstrooster liggen in beginsel van maandag t/m vrijdag.....

....Deze toeslag bedraagt:

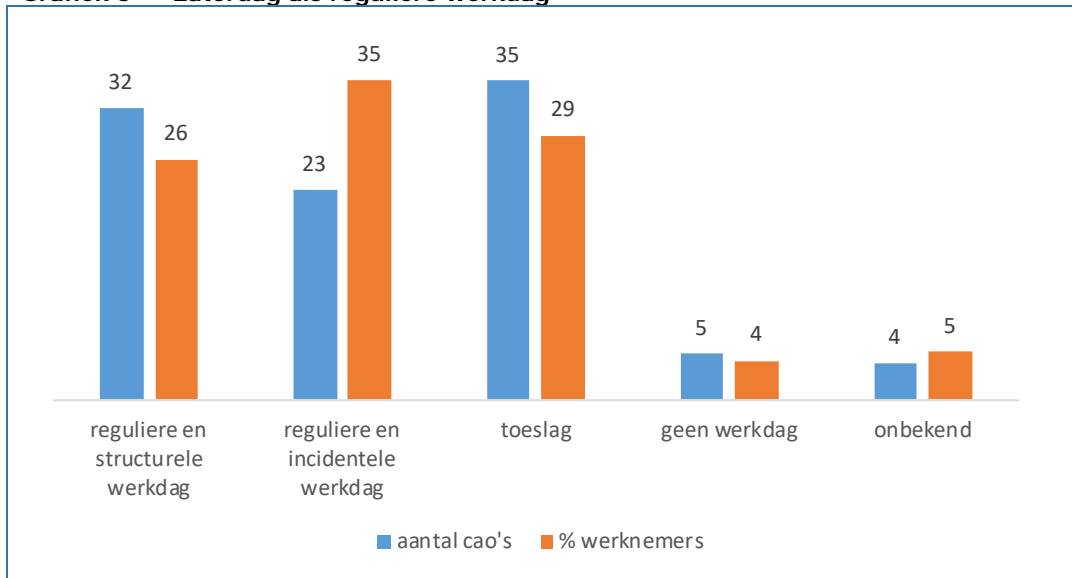
- 25% voor de uren op maandag t/m vrijdag van : 00.00 - 07.00 uur en van : 19.00 - 24.00 uur en zaterdag van : 00.00 - 06.00 uur
 - 75% voor de uren op zaterdag van : 06.00 - 24.00 uur
 - 100% voor uren op zondag van : 00.00 - 24.00 uur. (Philips)
- Er wordt niet gewerkt op zaterdag: In de cao is opgenomen dat er niet gewerkt wordt op zaterdag.

Als regel wordt des zaterdags geen arbeid verricht.

Aantekening: Ingeval regelmatig op zaterdag moet worden gewerkt, pleegt de werkgever overleg met het medezeggenschapsorgaan dan wel de werknemersdelegatie. (Metalektro)

In 55 cao's (van toepassing op 61% van de werknemers) staat dat zaterdag een reguliere en structurele of reguliere en incidentele werkdag is. In 35 cao's (van toepassing op 29% van de werknemers) staat dat zaterdag geen reguliere werkdag is en wordt er toeslag betaald. Tot slot zijn er vijf cao's (van toepassing op 4% van de werknemers) waarin is opgenomen dat werken op zaterdag niet is toegestaan, zie grafiek 6.

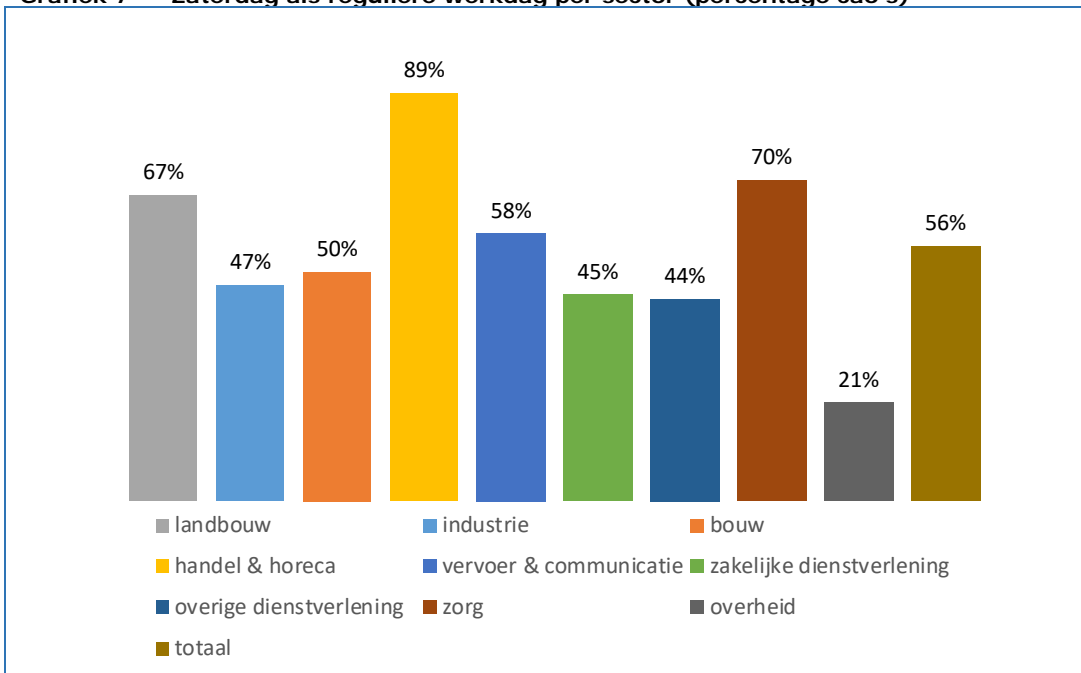
Grafiek 6 Zaterdag als reguliere werkdag



De zaterdag als reguliere en structurele of reguliere en incidentele werkdag geldt vooral voor cao's in de sectoren handel & horeca, zorg en landbouw, zie grafiek 7.

In 28 cao's zijn ook arbeidstijden opgenomen voor de zaterdag. Op basis hiervan kan voor deze cao's het dagvenster op zaterdag worden vergeleken met die op doordeweekse dagen. In 12 cao's blijkt het dagvenster gelijk te zijn; in de andere 16 cao's is het dagvenster op doordeweekse dagen langer dan op zaterdag.

Grafiek 7 Zaterdag als reguliere werkdag per sector (percentage cao's)



Werken op zaterdag in de praktijk

Werken op zaterdag volgens werknemers (cijfers zijn afkomstig uit de NEA, 2017):

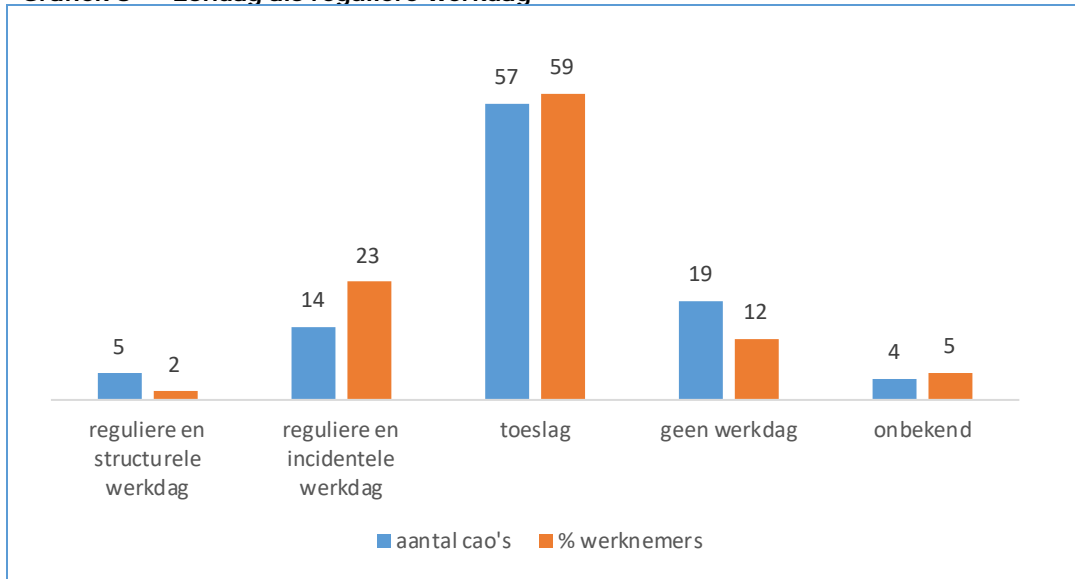
- 27% van de werknemers geeft aan regelmatig op zaterdag te werken;
- 29% van de werknemers geeft aan soms op zaterdag te werken;
- 44% van de werknemers geeft aan niet op zaterdag te werken.

Relatief veel werknemers werkzaam in de horeca, landbouw, recreatie, handel en vervoer geven aan dat zij werken op zaterdag (NEA, 2017).

3.1.3 Werken op Zondag

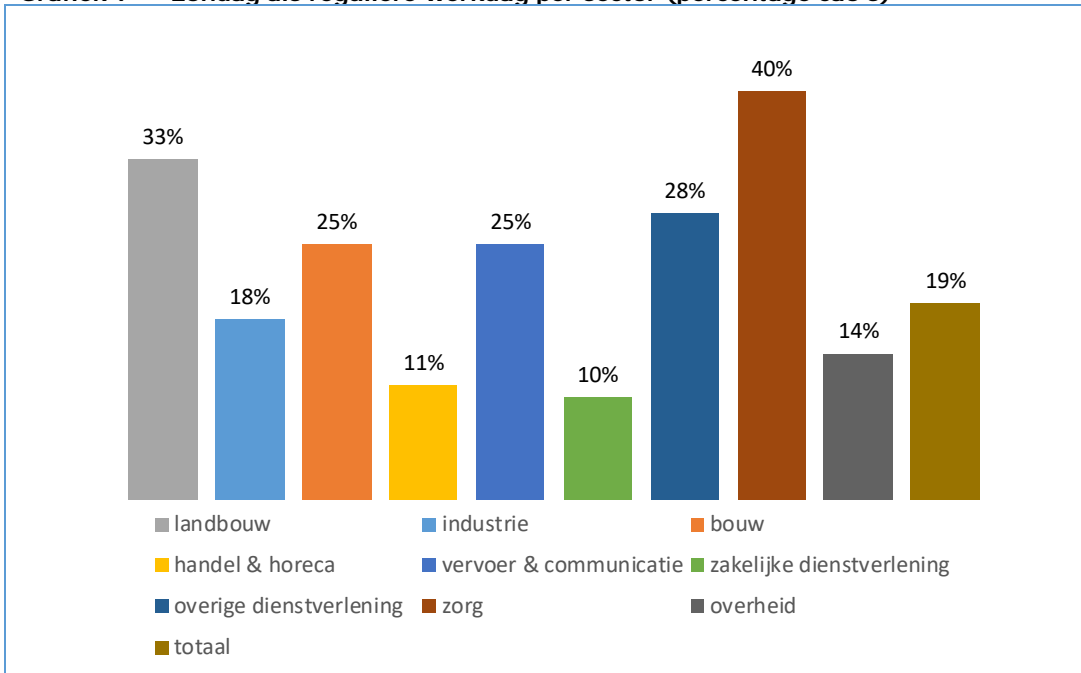
Werken op zondag is, net als werken op zaterdag, een mogelijkheid voor een werkgever om het eigen personeel flexibel in te zetten. Net als voor het werken op zaterdag worden er vijf categorieën onderscheiden met betrekking tot het werken op zondag. De laatste categorie wordt hieronder niet omschreven. Het is de categorie onbekend:

- Zondag is een reguliere en structurele werkdag: Werknemers zijn (bijna) alle zondagen inzetbaar. Dit kan met of zonder toeslag zijn.
- Zondag is een reguliere en incidentele werkdag: Werknemers zijn af en toe inzetbaar. Dit kan met of zonder toeslag zijn.
- Er wordt toeslag betaald: Zondag is geen werkdag en er wordt toeslag betaald op zondag.
- Er wordt niet gewerkt op zondag: In de cao is opgenomen dat er niet gewerkt wordt op zondag en er zijn ook geen afspraken over toeslag op zondag.

Grafiek 8 Zondag als reguliere werkdag

Werken op zondag wordt, vergeleken met de andere mogelijkheden beschreven in dit hoofdstuk, weinig gebruikt als mogelijkheid voor kwantitatieve interne flexibiliteit in cao's. De zondag is in de meeste cao's (76 cao's van toepassing op 71% van de werknemers) niet aangemerkt als reguliere werkdag. In een deel van deze cao's is opgenomen dat werken op zondag niet is toegestaan (19 cao's van toepassing op 12% van de werknemers). In het andere deel wordt een toeslag betaald op zondag (57 cao's van toepassing op 59% van de werknemers). Deze cao's staan werken op zondag dus wel toe. Ook zijn er 19 cao's (van toepassing op 25% van de werknemers) waarin staat dat zondag een reguliere en structurele of een reguliere en incidentele werkdag is. De zondag als reguliere en structurele werkdag of reguliere en incidentele werkdag komt met name voor in cao's in de zorg.

Grafiek 9 Zondag als reguliere werkdag per sector (percentage cao's)



In twee cao's zijn voor het werken op zondag arbeidstijden opgenomen. Vanwege dit relatief geringe aantal is het niet mogelijk om het dagvenster voor werken op zondag te vergelijken met het dagvenster voor doordeweekse dagen.

Werken op zondag in de praktijk

Werken op zondag volgens werknemers (cijfers zijn afkomstig uit de NEA, 2017):

- 19% van de werknemers geeft aan regelmatig op zondag te werken;
- 22% van de werknemers geeft aan soms op zondag te werken;
- 59% van de werknemers geeft aan niet op zondag te werken.

Relatief veel werknemers werkzaam in de horeca, zorg en recreatie, geven aan dat zij werken op zondag (NEA, 2017). Cao-afspraken over zondag als reguliere (en incidentele) werkdag komen het meest voor in de sector zorg.

3.2 Werkroosters

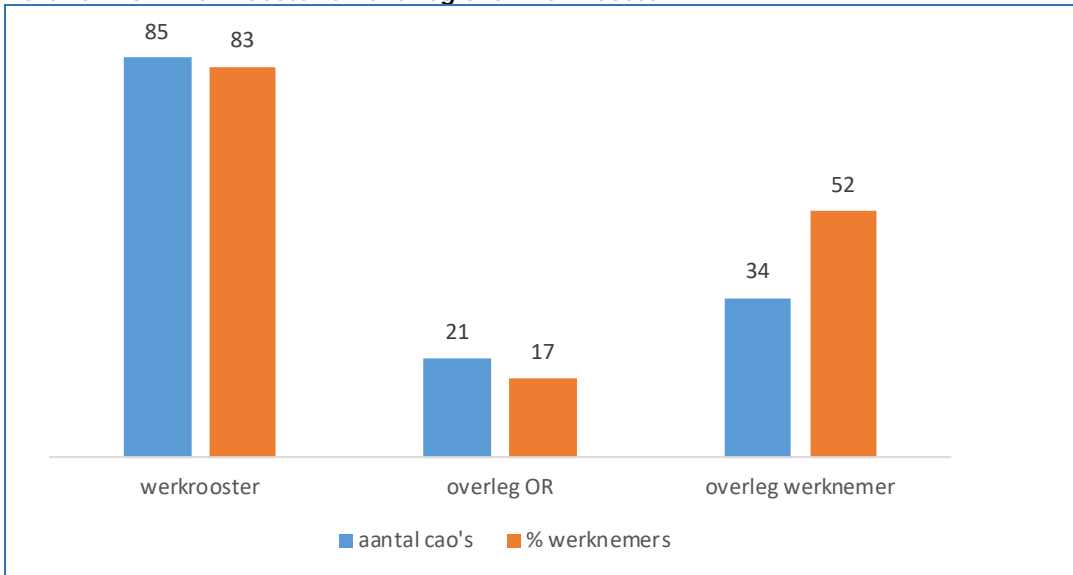
De flexibiliteit die een werkgever heeft bij het inzetten van personeel wordt naast afspraken over gebruikelijke dagen en tijden, ook bepaald door afspraken over een werkrooster. In de volgende paragrafen is opgenomen voor wie een rooster geldt, hoe het wordt bepaald en wanneer het bekend wordt gemaakt.

3.2.1 De invulling van het rooster

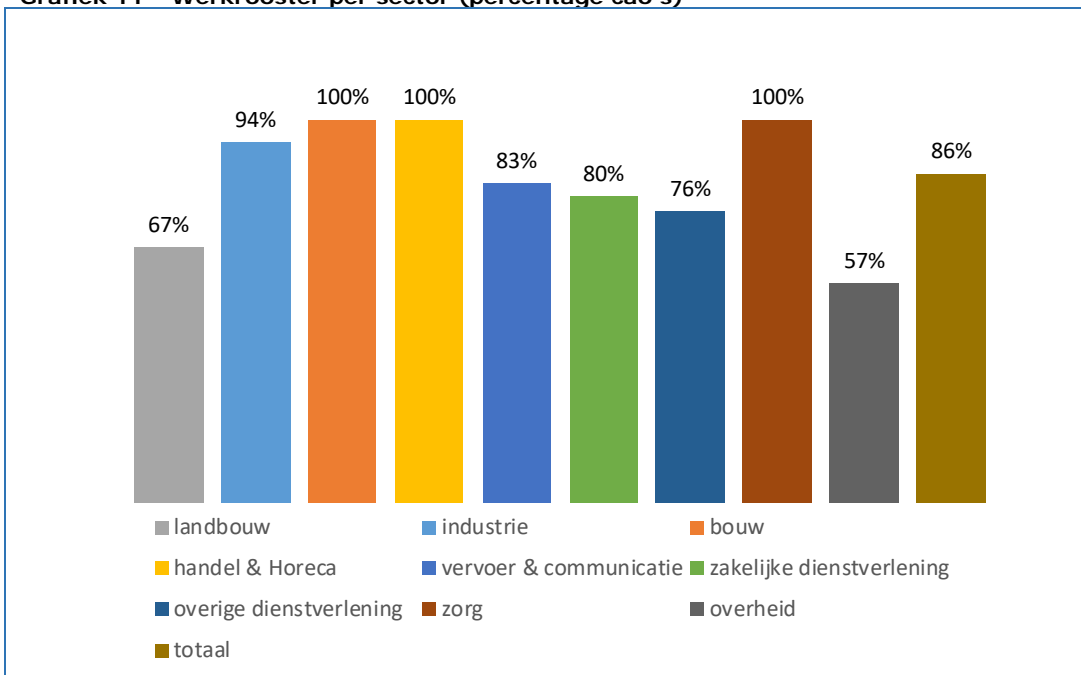
Van de 99 cao's bevatten 85 cao's (van toepassing op 83% van de werknemers) afspraken over een werkrooster, zie grafiek 10. In de meeste sectoren bevatten (bijna) alle cao's een afspraak over een werkrooster. Alleen

in de sectoren overheid en landbouw bevat een relatief groot deel van de cao's (een derde van de cao's) geen afspraak over een werkrooster.¹¹

Grafiek 10 Werkrooster en overleg over werkrooster



Grafiek 11 Werkrooster per sector (percentage cao's)



¹¹ In bijlage II is een tabel opgenomen met de verdeling naar economische sector.

In de meeste cao's is niet duidelijk omschreven voor wie de werkroosters gelden. Voorbeeld van een dergelijke afspraak.

Artikel 2.3 Dienstrooster

Onder dienstrooster wordt verstaan: een arbeidstijdregeling, die aangeeft op welke tijdstippen de individuele werknemer zijn werkzaamheden aanvangt, onderbreekt en beëindigt. (Doe het zelf)

Uit een beperkt aantal cao's blijkt wel duidelijk voor wie het rooster geldt. Hieronder volgt een voorbeeld.

Werktijden brandweerpersoneel in dienstroosters

Artikel 4:8

- 1. De artikelen 4:1 tot en met 4:7 zijn niet van toepassing op de ambtenaar die bij de brandweer werkzaam is in een dienstrooster.*
- 2. Het college stelt voor de ambtenaren genoemd in het eerste lid van dit artikel een werktijdenregeling vast.*
- 3. Bij het vaststellen van het dienstrooster draagt het college er zorg voor dat de arbeidsduur per jaar niet wordt overschreden.*

(Gemeente ambtenaren)

Werken in ploegendienst of wisseldienst

Werken in ploegendienst of wisseldienst volgens werknemers (cijfers zijn afkomstig uit de NEA, 2017):

- 14% van de werknemers geeft aan gewoonlijk in ploegendienst of wisseldienst te werken;
- 5% van de werknemers geeft aan soms in ploegendienst of wisseldienst te werken;
- 81% van de werknemers geeft aan niet in ploegendienst of wisseldienst te werken.

Relatief veel werknemers werkzaam in de sectoren vervoer en zorg geven aan dat zij gewoonlijk in ploegendienst of wisseldienst werken (NEA, 2017).

In 21 cao's (van toepassing op 17% van de werknemers) is opgenomen dat de uitgangspunten van het rooster alleen in overleg met de OR bepaald of gewijzigd kunnen worden, zie grafiek 10. Een voorbeeld van een dergelijke afspraak volgt hieronder.

Basisroosters/werktijdregelingen behoeven de instemming van de Ondernemingsraad. (Nederlandse spoorwegen)

Daarnaast zijn er cao's waarin staat dat de werkgever rekening houdt met de wensen van de werknemer of dat het rooster in overleg tussen werkgever en werknemer tot stand komt. Het gaat om 34 cao's (van toepassing op 52% van de werknemers). Hieronder volgt een voorbeeld van een dergelijke afspraak.

Werkroosters:

Bij de vaststelling van het werkrooster zal de werkgever zoveel mogelijk rekening houden met de wensen van de medewerker, tenzij dit redelijkerwijs niet van de werkgever geveerd kan worden. De medewerker dient de werkgever zo veel mogelijk tijdig op de hoogte te stellen van bijzondere omstandigheden, bijvoorbeeld op het gebied van kinderopvang, zorgtaken of verzorging van zieken, opdat de werkgever hier in de personeelsplanning zoveel als mogelijk rekening mee houdt. (Fashion Sport en Lifestyle)

3.2.2 Bekend maken rooster

Een werkgever moet het arbeidspatroon van de werknemers schriftelijk vastleggen. Iedere werknemer moet het kunnen inzien. Veranderingen in het arbeidspatroon moet een werkgever zo tijdig mogelijk meedelen. Bij collectieve regeling kan worden afgesproken wat daaronder verstaan wordt. Als deze afspraken niet gemaakt zijn moet een werkgever dit arbeidspatroon minstens 28 dagen van tevoren aan de werknemers bekendmaken. Alleen als de aard van het werk dat verhindert, mag de werkgever zich beperken tot mededeling van de wekelijkse en zondagsrust. Uiterlijk vier dagen van tevoren moet de werknemer te horen krijgen op welke tijdstippen hij moet werken.¹²

In 37 cao's (van toepassing op 35% van de werknemers) is geregeld wanneer de werkgever het rooster bekend maakt bij de werknemer.

Roosters en arbeidstijden worden tijdig bekend gemaakt. Dit betekent dat:

- *het volledige rooster minimaal één volle week voor aanvang bekend wordt gemaakt behoudens onvoorziene omstandigheden. Indien voor de werknemer het rooster niet één week van tevoren bekend is gemaakt, kan de werknemer slechts worden verplicht om te werken op zijn structurele arbeidstijd;*
- *roostervrije uren, alsmede een vaste vrije dag uiterlijk twee weken tevoren bekend wordt gemaakt.*

(Levensmiddelen grootwinkelbedrijf)

In 27 cao's (van toepassing op 30% van de werknemers) is opgenomen dat het mogelijk is om het rooster te wijzigen nadat het rooster bekend is gemaakt. In het algemeen zijn hier wel voorwaarden aan verbonden, zoals alleen in het geval van onvoorziene omstandigheden. Onderstaande afspraak is hier een voorbeeld van.

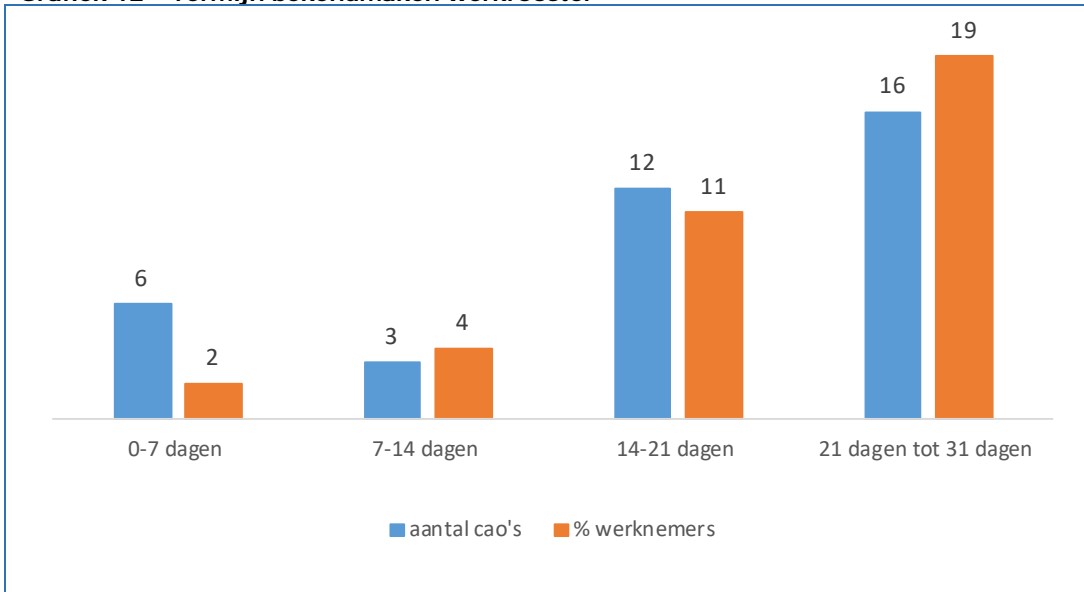
Mededeling arbeids- en rusttijdenpatroon

De werkgever deelt het arbeidstijds- en rusttijdenpatroon, dat op een bepaalde werkweek betrekking heeft, ten minste 4 weken voor aanvang van die werkweek aan de werknemers mede. In het aan de werknemers meegedeelde arbeidstijdpatroon kunnen door de werkgever nadien nog slechts dan wijzigingen aangebracht worden ingeval zich onvoorziene omstandigheden voordoen, die wijzigingen met het oog op de bedrijfsvoering noodzakelijk maken. (Bakkersbedrijf)

In 37 cao's (geldig voor 35% van de werknemers) is een termijn opgenomen voor het bekendmaken van de roosters. In 16 cao's is opgenomen dat het werkrooster 21 tot 31 dagen voor het ingaan van het rooster bekend wordt gemaakt. In 12 cao's is een termijn van tussen de 14 en 21 dagen opgenomen. In drie cao's staat dat het rooster 7 tot 14 dagen van tevoren bekend wordt en in zes cao's staat dat het 0-7 dagen van tevoren bekend wordt.

¹² Arbeidstijdenwet Artikel 4:2.

Grafiek 12 Termijn bekendmaken werkrooster



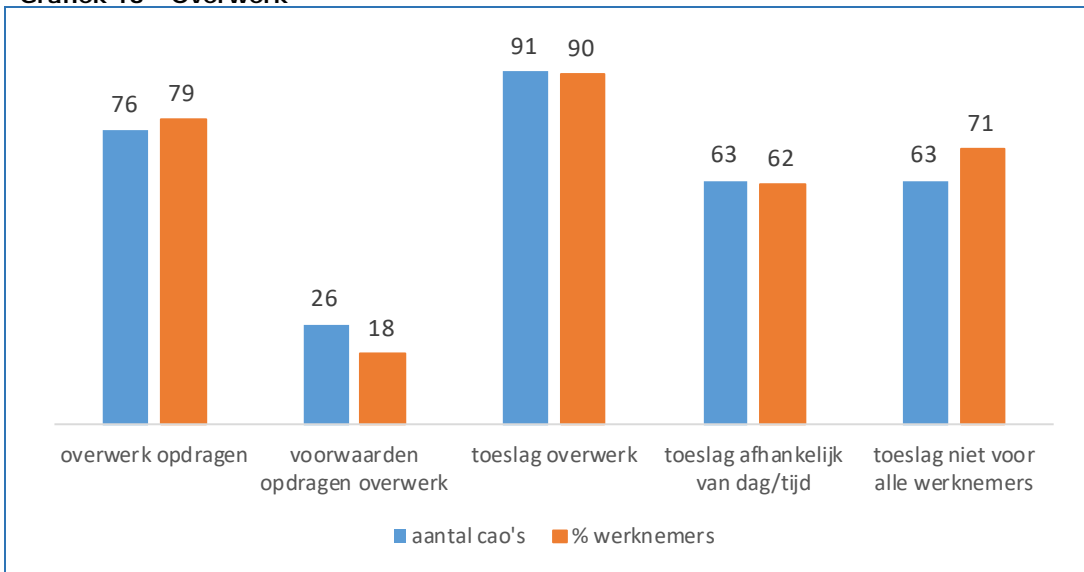
3.3 Overwerk en verschoven uren

De kaders voor het inzetten van personeel zijn vastgelegd in de afspraken over gebruikelijke dagen en tijden en eventueel in roosters. Evenwel zijn er in cao's mogelijkheden opgenomen om hier vanaf te wijken. Deze afspraken komen in de volgende paragrafen aan bod. Het gaat om afspraken over overwerk en het verschuiven van werktijden.

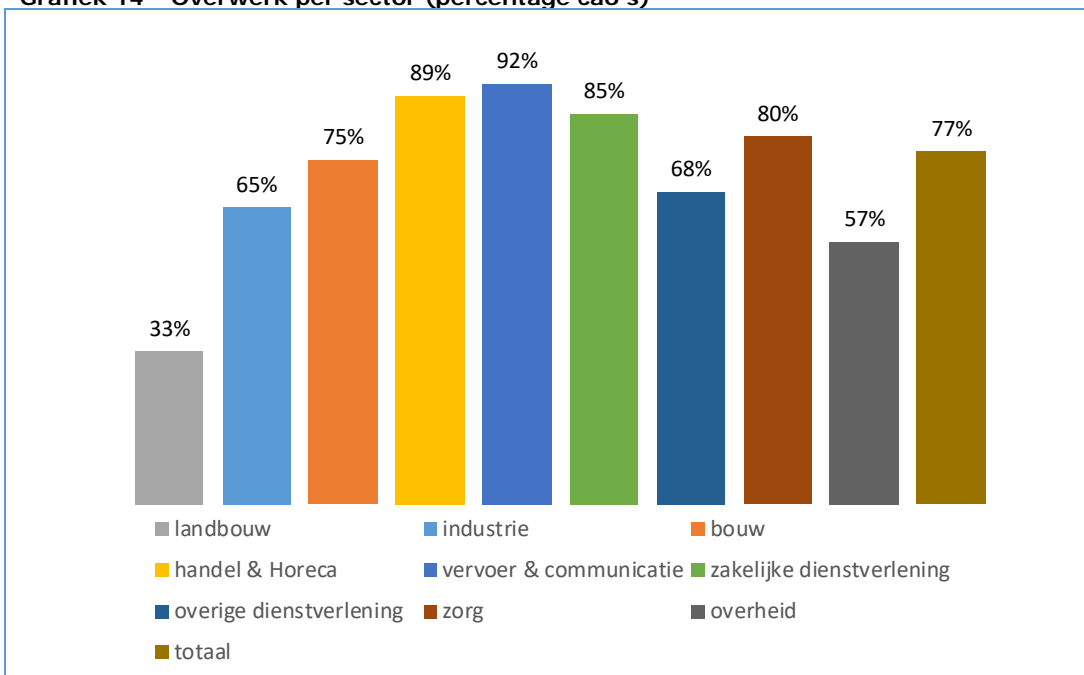
3.3.1 Overwerk

Er is sprake van overwerk als een werknemer in een bepaalde periode (bijvoorbeeld een dag of een week) meer uren moet werken dan hij volgens zijn arbeidsduur verplicht is.

Grafiek 13 Overwerk



Grafiek 14 Overwerk per sector (percentage cao's)



In 76 cao's (geldig voor 79% van de werknemers) staat dat werknemers verplicht kunnen worden tot overwerk. Afspraken komen het meest voor in de sectoren vervoer en communicatie, handel en horeca en zakelijke dienstverlening.¹³

¹³ In bijlage II is een tabel opgenomen met de verdeling naar economische sector met daarin de aantallen cao's en het percentage werknemers.

In 26 van deze cao's (geldig voor 18% van de werknemers) is opgenomen dat een werknemer alleen onder voorwaarden verplicht kan worden tot het doen van overwerk, zoals in geval van bijzondere omstandigheden of als het dienstbelang het noodzakelijk maakt. Hierna enkele voorbeelden.

Er zal alleen worden overgewerkt indien het dienstbelang dit vordert en de werknemer daarmee behoudens in situaties die niet aan de werkgever kunnen worden verweten of niet door hem waren te voorzien na overleg heeft ingestemd. (Openbaar vervoer)

De werknemer is verplicht om indien de bedrijfsomstandigheden dit naar het oordeel van de werkgever noodzakelijk maken voor korte tijd overwerk te verrichten. (Vleessector)

In drie cao's¹⁴ (geldig voor 2% van de werknemers) staat dat werknemers niet verplicht kunnen worden tot het doen van overwerk. Hieronder volgt een voorbeeld.

Onder overwerk wordt verstaan het verrichten van arbeid door de werknemer op verzoek van de werkgever na 170 uur per loonperiode van 4 weken of na het aantal uren dat is afgesproken in de overlegregeling arbeidstijden of een jaarmodel. Daarbij geldt dat:

- a. een werknemer niet verplicht kan worden tot het verrichten van overwerk;*
- b. overwerk, ter wille van de spreiding van de werkgelegenheid, tot een minimum worden beperkt.*

(Schilders-, afwerkings- en glaszetbedrijf in Nederland)

Aan overwerk is meestal een vergoeding verbonden in geld en/of in vrije tijd. In 91 cao's (geldig voor 90% van de werknemers) is een afspraak opgenomen over zo'n vergoeding. Volgens 28 cao's (geldig voor 28% van de werknemers) is deze toeslag onafhankelijk van de dag en/of het tijdstip waarop wordt overgewerkt. Hieronder volgen enkele voorbeelden:

Overwerkvergoeding: De vergoeding in de vorm van een toeslag van 25% op het uurloon. (Apotheken)

Voor in overwerk verrichte arbeid ontvangt de werknemer:

- voor de eerste 8 overuren per 4 weken: 125% van het functie-uurloon;*
- voor de verdere overuren per 4 weken: 150% van het functie-uurloon.*

Na overleg met de werknemer kan de werkgever deze vergoeding geheel of gedeeltelijk verlenen in de vorm van vrije tijd. Deze vrije tijd dient door de werkgever verleend te worden uiterlijk in de periode van 4 weken volgend op de periode van 4 weken waarin de overuren zijn gemaakt. (Bakkersbedrijf)

In 63 cao's (geldig voor 62% van de werknemers) is de hoogte van de toeslag wel afhankelijk van de dag en/of het tijdstip waarop wordt overgewerkt. De

¹⁴ Defensie-personeel, schilders-, afwerkings- en glaszetbedrijf in Nederland, en Timmerindustrie

verhoogde toeslag geldt voor het weekend (41 cao's), feestdagen (25 cao's), de nacht (20 cao's) en de avond (18%) Ook hier een voorbeeld:

Overwerk wordt beloond met het basisuursalaris, vermeerderd met de volgende toeslagen:

- *Overwerk per dienst tussen maandag 00.00 uur en vrijdag 24.00 uur: 40% voor alle uren.*
- *Overwerk op zaterdag tussen 00.00 uur en 24.00 uur: 75% voor alle uren. Hierbij maakt het niet uit op welk tijdstip de dienst is begonnen.*
- *Overwerk op zondag, niet zijnde een feestdag, tussen 00.00 uur en 24.00 uur: 100% voor alle uren. Hierbij maakt het niet uit op welk tijdstip de dienst is begonnen.*
- *Overwerk op een feestdag tussen 00.00 en 24.00 uur: 100% voor alle uren. Hierbij maakt het niet uit op welk tijdstip de dienst is begonnen. (Albert Heijn)*

In 63 cao's (geldig voor 71% van de werknemers) staat dat de toeslag niet voor alle werknemers geldt, maar alleen voor die werknemers die in lagere salarisschalen/functiegroepen zitten, bepaalde functies uitoefenen en/of waarvoor geldt dat de toeslag niet al in het salaris is verrekend.

De medewerker met een salaris hoger dan het maximum van salarisschaal 11 ontvangt voor overwerk geen compensatie. (GVB)

De bepalingen inzake de vergoeding van overuren worden niet toegepast ten aanzien van: - werknemers die volgens schriftelijke afspraak bevoegd zijn aan andere werknemers op te dragen overwerk te verrichten. (Beroepsgoederenvervoer).

Overwerken in de praktijk

Overwerk volgens werknemers (cijfers zijn afkomstig uit de NEA, 2017):

- 28% van de werknemers geeft aan regelmatig over te werken;
- 39% van de werknemers geeft aan soms over te werken;
- 33% van de werknemers geeft aan niet over te werken;
- Werknemers geven aan gemiddeld 3,09 overuren te maken.¹⁵

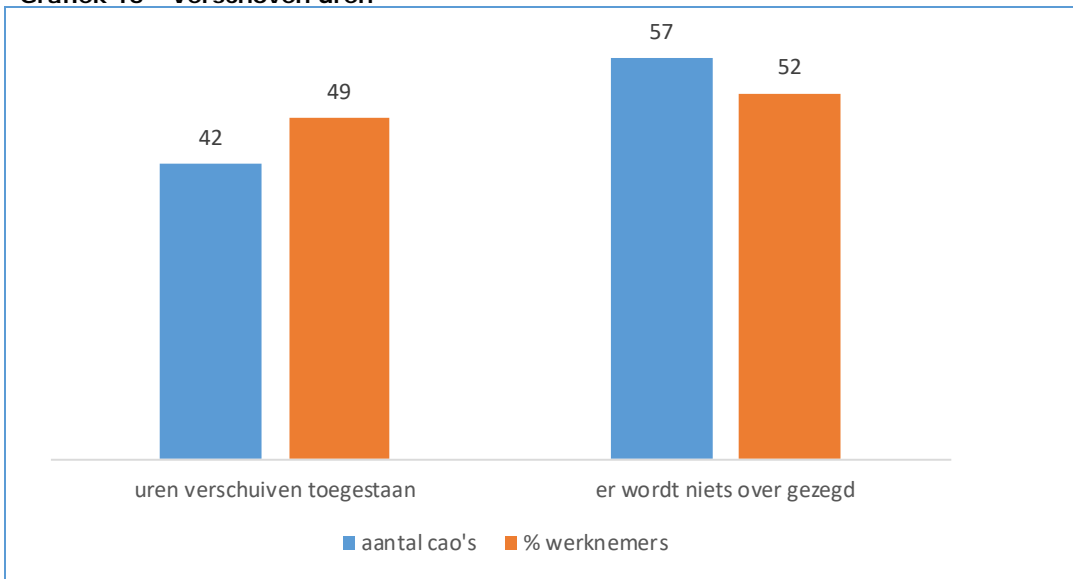
Relatief veel werknemers werkzaam in de sectoren vervoer en onderwijs geven aan dat zij regelmatig overwerken. Het gemiddeld aantal uren overwerken per week gerapporteerd door werknemers ligt het hoogst in de sector vervoer met 5,14 uren per week (NEA, 2017).

3.3.2 Verschoven uren

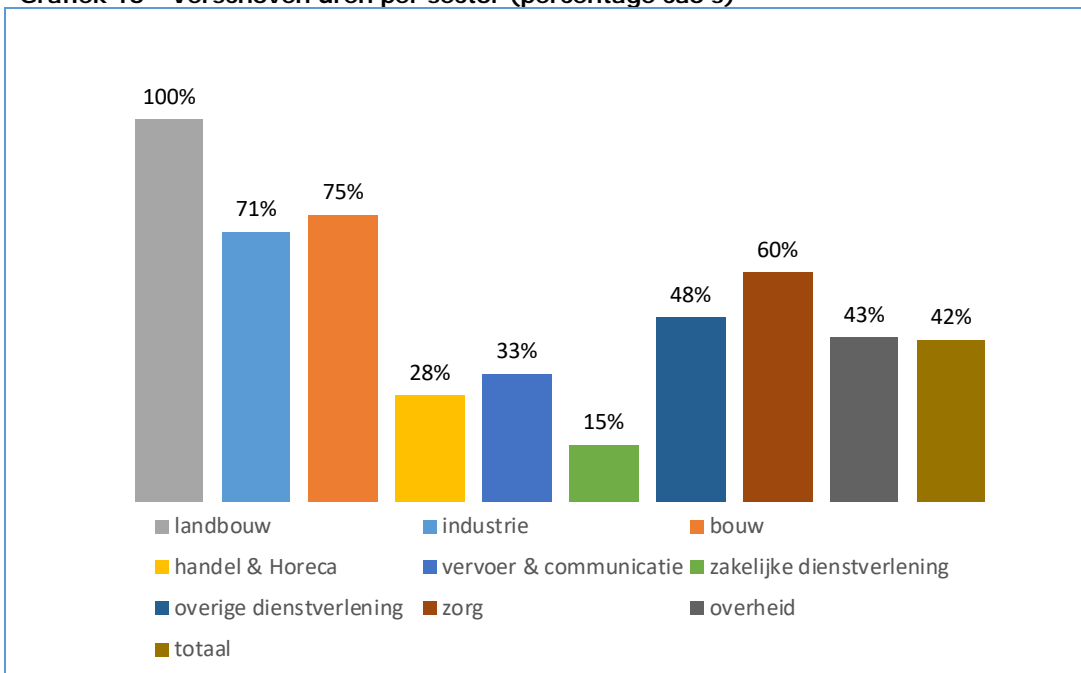
In plaats van werknemers over te laten werken kan de werkgever ook schuiven met de werktijden van zijn werknemers. Dat wil zeggen dat de werknemer op een andere tijd werkt dan de tijden opgenomen in het dagvenster of op andere tijden dan afgesproken in een rooster. De werknemer werkt daarbij niet meer uur dan afgesproken. In 42 cao's (geldig voor 49% van de werknemers) zijn afspraken opgenomen over deze mogelijkheid.

¹⁵ Geen overwerk = 0 uur

Grafiek 15 Verschoven uren



Grafiek 16 Verschoven uren per sector (percentage cao's)



In de landbouw, bouw, industrie en zorg bouw bevat de meerderheid van de onderzochte cao's afspraken over het verschuiven van werktijden. In de, vervoer en communicatie, handel en horeca en zakelijke dienstverlening bevat de meerderheid van de onderzochte cao's geen afspraken over het verschuiven van tijden. In de sector overheid is het aantal cao's met en zonder afspraken over verschoven werktijden min of meer in evenwicht. Gelet op het percentage werknemers ontstaat een vergelijkbaar beeld. Hierna volgen enkele voorbeelden van cao-afspraken over het verschuiven van werktijden.

Artikel 10 Verschoven werktijd

1. *Dit artikel geldt niet voor werknemers die een ploegentoeslag ontvangen.*
2. *Gewerkte uren in verschoven werktijd worden niet als overwerkuren beschouwd.*
3. *Voor arbeid tijdens verschoven werktijd zal voor ieder uur of deel van een uur dat gewerkt wordt:*
 - *vóór 07.00 uur 's ochtends;*
 - *ná 18.00 uur 's avonds;*
 - *het basisuursalaris worden verhoogd met een toeslag van 25%.*

(Albert Heijn)

Artikel 32: Verschoven uren Infra bouwplaatswerknemers

Indien zulks door de opdrachtgever in bestekbepalingen wordt geëist kan de basisregeling arbeidstijd bij vernieuwing, onderhoud en reparatie van infrastructurele werken worden verschoven, met inachtneming van de vaststelling van het arbeidstijdpatroon door de werkgever na redelijk overleg met de werknemers van zijn onderneming, zoals bepaald in artikel 23 lid 9. (Bouw en infra)

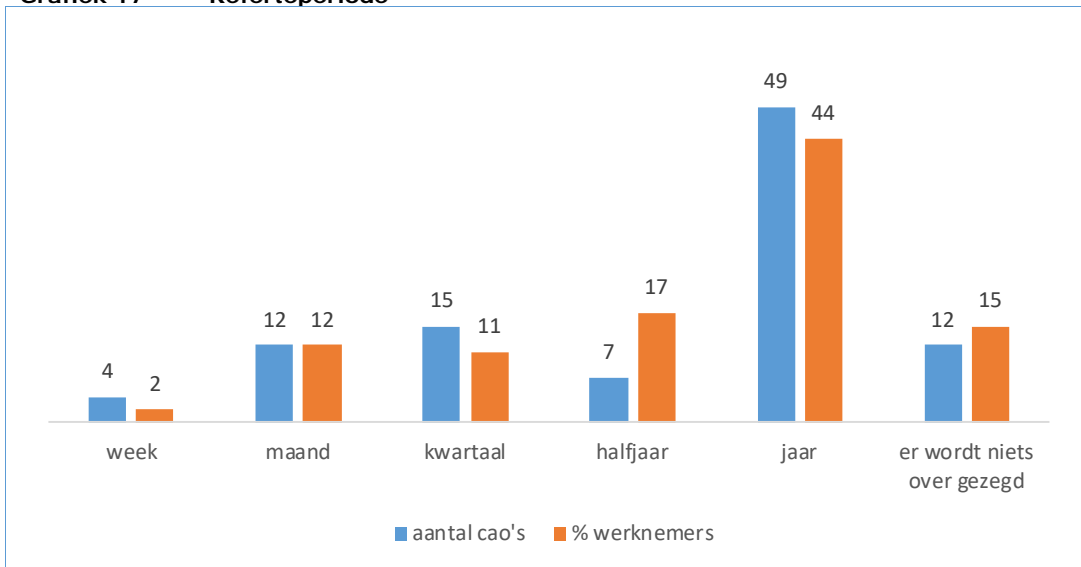
3.4 Referteperiode en seizoensarbeid

De referteperiode is de periode waarbinnen voor een fulltime werknemer de afgesproken arbeidsduur per week moet worden gerealiseerd (niet meer en niet minder). Hoe langer deze periode hoe flexibeler de werkgever zijn werknemers kan inzetten. Dit is onder andere aantrekkelijk voor bedrijven/sectoren die met seizoens- of piekarbeid te maken hebben. Onderstaande paragrafen gaan in op cao-afspraken met betrekking tot de duur van de referteperiode en afspraken over piek- en seizoensarbeid.

3.4.1 Referteperiode

In de helft van de onderzochte cao's (49 cao's, van toepassing op 44% van de werknemers) bedraagt de referteperiode een jaar. In de andere cao's is de referteperiode een week (4 cao's), een maand (12 cao's), een kwartaal (15 cao's) of een halfjaar (7 cao's). Deze varianten komen min of meer in gelijke mate voor. In 12 cao's is de referteperiode niet gedefinieerd. Het betreft voornamelijk cao's in de sectoren overheid en vervoer en communicatie.

Grafiek 17 **Referteperiode**



Hieronder volgen enkele voorbeelden van cao-afspraken met betrekking tot een referteperiode van respectievelijk een week, een maand en een jaar:

De arbeidsduur op jaarbasis bedraagt gemiddeld 36, 38 of 40 uur per week. Deze arbeidsduur hoort bij een voltijd dienstverband. (APG)

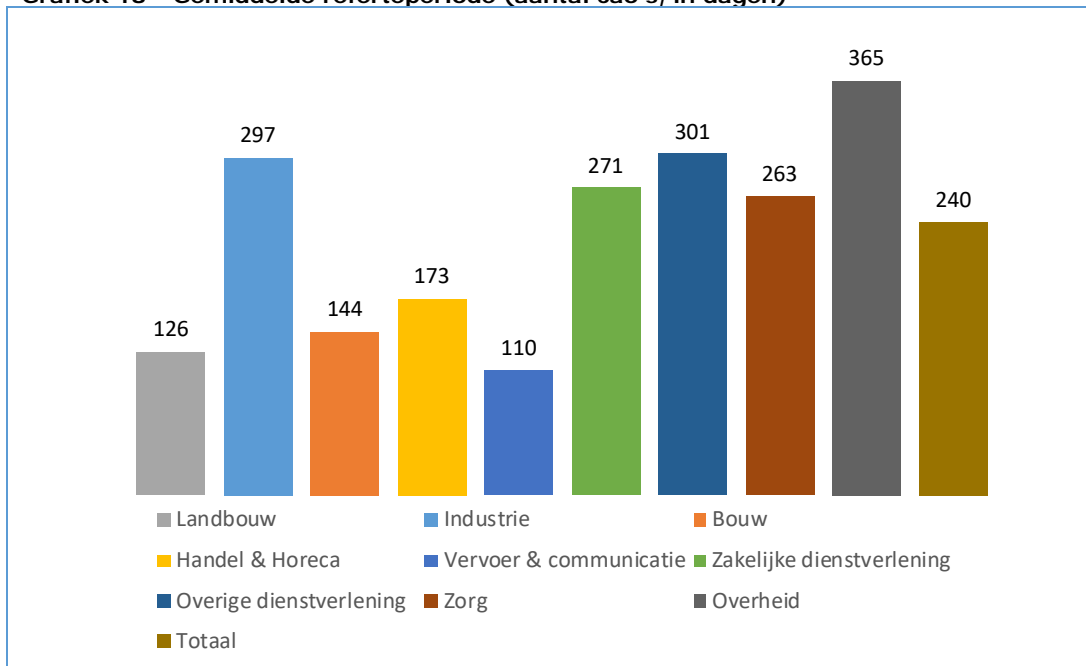
Voor de werknemer met een volledig dienstverband bedraagt de normale arbeidsduur ten hoogste 9 uur per dag en gemiddeld per week, berekend over 4 weken, ten hoogste 40 uur. (Albert Heijn)

De arbeidsduur voor de werknemer met een volledige werkweek bedraagt op kalenderjaarbasis gemiddeld 36, 37 of 38 uur per week. (MITT)

In grafiek 18 is de gemiddelde duur van de referteperiode opgenomen.¹⁶ De gemiddelde duur van de referteperiode is over alle sectoren heen 240 dagen. In een aantal sectoren ligt de gemiddelde referteperiode lager. Het gaat om de sectoren vervoer en communicatie, landbouw, bouw en handel en horeca. In de sectoren overheid en industrie ligt de gemiddelde referteperiode daarentegen juist hoger. In de sectoren zakelijke dienstverlening en zorg ligt de referteperiode ongeveer op gemiddeld niveau.

¹⁶ Indien de referteperiode niet in de cao is opgenomen is de cao niet meegenomen bij het bepalen van het gemiddelde.

Grafiek 18 Gemiddelde referteperiode (aantal cao's, in dagen)



3.4.2 Seizoens- of piekarbeid

Een lange referteperiode maakt het mogelijk om werknemers gedurende een langere periode/meerdere weken achter elkaar langer te laten werken. Dat wordt dan gecompenseerd door in een andere periode/andere weken korter te werken. Dit is onder andere aantrekkelijk voor bedrijven/sectoren die met seizoens- of piekarbeid te maken hebben. In 10 van de 99 onderzochte cao's is een passage met betrekking tot seizoensarbeid opgenomen.

De cao's met afspraken over seizoensarbeid zijn voornamelijk cao's verbonden aan de landbouw en zakelijke dienstverlening. Zo is in de cao voor de ANWB afgesproken dat de openingstijden van winkels tijdens het seizoen door de week met twee uur kunnen worden verlengd. Ook kan voor de openingstijden rekening worden gehouden met de lokale marktsituatie.

Voor winkels waar dat op grond van de lokale marktsituatie nodig is, zullen de maximale grenzen van de werktijden zowel binnen als buiten het seizoen worden uitgebreid tot 22.00 uur.

Voorafgaand aan ieder kalenderjaar wordt door de betreffende directeur bepaald in welke perioden de seizoenperioden vallen. Deze perioden mogen in totaal maximaal tien weken beslaan en kunnen per winkel en/of regionaal verschillen. (ANWB)

Andere voorbeelden van afspraken over seizoensarbeid zijn:

Artikel 5. Seizoensroosters voor plaats – en tijdgebonden functies in de logistieke processen Seizoensroosters kunnen toegepast worden voor plaats – en tijdgebonden functies in de logistieke processen, bij voltijders en deeltijders. Hiermee kunnen de werktijden worden aangepast aan wisselende werkdruk. De werkgever overlegt dit met de ondernemingsraad. Voor voltijd werknemers worden:

- *in drukke weken niet meer dan 44 uur ingeroosterd;*
- *in rustige weken niet minder dan 32 uur ingeroosterd.*
- *gemiddeld werken voltijd werknemers 38 uur per week. Dat gemiddelde geldt per jaar.*

(Flora Holland)

Artikel 13 Afspraken over arbeidstijden

Het jaar wordt ingedeeld in 2 seizoenen. Gedurende het hoogseizoen worden extra uren gewerkt. In het laagseizoen wordt korter gewerkt

...

Artikel 15 Overeengekomen arbeidstijden, arbeidsduur

- *Hoogseizoen: De arbeidstijd van week 13 tot en met 44 bedraagt 8 uur per normale werkdag (tussen 06.00 en 19.00 uur).*
- *Laagseizoen: De arbeidstijd van week 45 tot en met week 12 bedraagt 7½ uur per normale werkdag (tussen 06.00 en 19.00 uur).*

(Schilders-, afwerkings-, en glaszetbedrijf Nederland)

Seizoensarbeid en de ketenbepaling

Voor de tien cao's met afspraken over seizoensarbeid is nagegaan of deze cao's afwijken van de standaard ketenbepaling bevatten.

De standaard ketenbepaling bepaalt dat een arbeidsovereenkomst aangegaan voor bepaalde tijd geldt als aangegaan voor onbepaalde tijd wanneer:

- arbeidsovereenkomsten voor bepaalde tijd elkaar met tussenpozen van ten hoogste zes maanden hebben opgevolgd en een periode van 24 maanden (deze tussenpozen inbegrepen) hebben overschreden
- meer dan drie voor bepaalde tijd aangegane arbeidsovereenkomsten elkaar hebben opgevolgd met tussenpozen van ten hoogste zes maanden.

Uit onderzoek naar cao-afspraken over afwijkingen van de standaard ketenbepaling blijkt dat zes cao's (van de 99 steekproef-cao's) een afwijking van de ketenbepaling gemotiveerd door seizoensarbeid bevatten.¹⁷ Uit een vergelijking tussen voorliggend onderzoek en het onderzoek naar cao-afspraken over afwijkingen van de standaard ketenbepaling blijkt dat, de zes cao's die een afwijking van de ketenbepaling bevatten allen ook afspraken over seizoensarbeid bevatten. Of te wel, in zes van de tien cao's met een afspraak over seizoensarbeid wordt afgeweken van de ketenbepaling. In de rest van dit kader is uiteengezet om wat voor een afwijkingen het gaat.

Afwijkingen met betrekking tot de tussenpoos

In vijf cao's is sprake van een afwijkende bepaling met betrekking tot de tussenpoos. De afwijking is voor functies die vanwege natuurlijke of klimatologische omstandigheden gedurende ten hoogste negen maanden kunnen worden uitgeoefend. De tussenpoos wordt verkort van zes tot drie maanden. Een voorbeeld van deze afwijking:

Seizoenswerkovereenkomsten

Op grond van artikel 7:668a lid 13 van het Burgerlijk Wetboek wordt ten aanzien van alle

¹⁷ Cao-afspraken 2017, Ministerie van Sociale Zaken en Weekgelegenheid, 2018.

functies zoals opgenomen in bijlage 4 met ingang van 1 juli 2016 de tussenpoos tussen arbeidsovereenkomsten voor bepaalde tijd verkort tot ten hoogste drie maanden, wanneer:

- de functies als gevolg van klimatologische of natuurlijke omstandigheden gedurende een periode van ten hoogste 9 maanden per jaar kunnen worden uitgeoefend,
- het seizoenskarakter door middel van het voorvoegsel 'seizoen' in de schriftelijke arbeidsovereenkomst wordt opgenomen, aangevuld met een verwijzing naar bijlage 4 van de cao reisbranche.

(Reisbranche)

Afwijkingen: totale duur van de arbeidsovereenkomsten

Vier cao's bevatten een afspraak over een afwijking met betrekking tot de totale duur van de opvolgende overeenkomsten inclusief de tussenpozen. In twee cao's gaat het om een uitbreiding van de twee jaar opgenomen in de standaard ketenbepaling tot drie en vier jaar. Een voorbeeld van deze afwijking:

De aard van de bedrijfsvoering in de bedrijfstak wordt gekenmerkt door projectmatig werken en daarmee gepaard gaande financiering, en de afhankelijkheid van klimatologische en natuurlijke omstandigheden, die grotendeels seizoensmatig bepaald zijn. Gelet hierop geldt voor alle functies tot en met functiegroep 6, met uitzondering van die functies waar het kantoor gebonden werkzaamheden betreft, dat in afwijking van het bepaalde in artikel 7:668a, lid 1 van het Burgerlijk Wetboek:

- de totale duur van de arbeidsovereenkomst dan wel een keten van arbeidsovereenkomsten maximaal 48 maanden bedraagt;
- de arbeidsovereenkomst maximaal 5 keer kan worden verlengd en dan telkens van rechtswege eindigt zonder dat voorafgaande opzegging is vereist. Wanneer de arbeidsovereenkomst, na 5 keer te zijn verlengd wordt voortgezet, dan wordt deze 7e arbeidsovereenkomst van rechtswege geacht te zijn aangegaan voor onbepaalde tijd. De werkgever kan maximaal 6 arbeidsovereenkomsten afsluiten;
- voor het bepalen van de totale duur van een keten van arbeidsovereenkomsten, worden onderbrekingen met een maximum van 3 maanden meegeteld.

(Schilders-, afwerkings-, en glaszetbedrijf Nederland)

In twee andere cao's betreft het een beperking van de twee jaar opgenomen in de standaard ketenbepaling tot negen maanden. Door de combinatie van de beperkte totale duur met een tussenpoos van drie maanden, is er ieder jaar sprake van aan nieuwe keten. Een voorbeeld van deze afwijking:

In afwijking van art. 7: 668a lid 1 BW onderdeel a en b en onder toepassing van art. 7:668a lid 13 BW geldt voor de in lid 3 van artikel 9-A te noemen functies een tussenpoos van ten minste 3 maanden na maximaal 3 arbeidsovereenkomsten met een gezamenlijke duur tot ten hoogste 9 maanden, inclusief de onderbrekingen tussen die arbeidsovereenkomsten. Dit geldt voor zover die functies in het bedrijf van de werkgever een seizoenmatig karakter hebben als gevolg van klimatologische of natuurlijke omstandigheden en niet aansluitend door dezelfde werknemer kunnen worden uitgeoefend gedurende een periode van meer dan negen maanden per jaar.

Afwijkingen: aantal arbeidsovereenkomsten

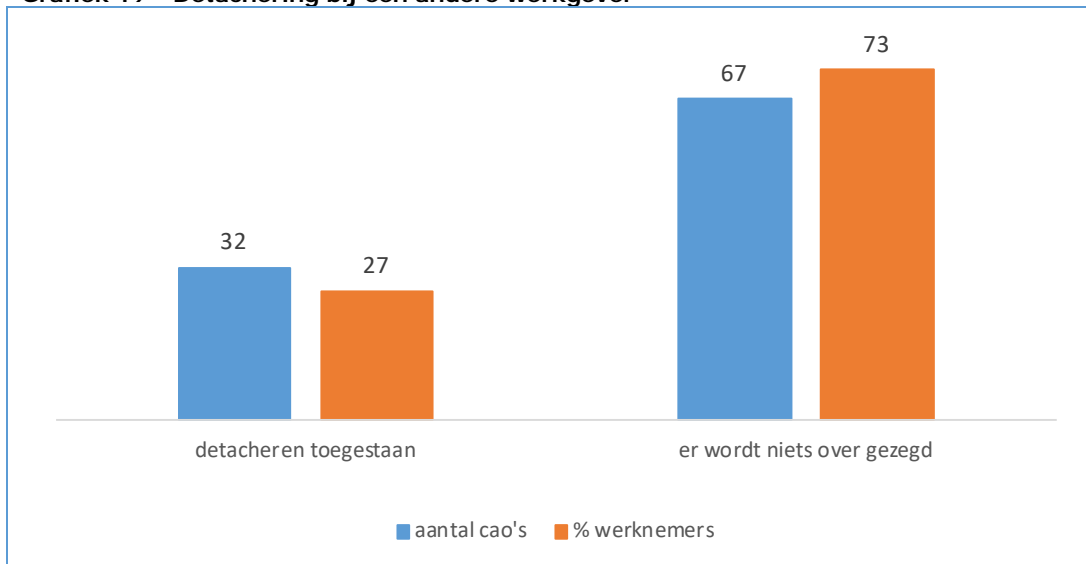
Eén cao bevat een afwijking met betrekking tot het aantal arbeidsovereenkomsten. Het betreft een uitbreiding van het aantal arbeidscontracten van drie naar zes contracten. Zie bovenstaand voorbeeld van de Schilders-, afwerkings-, en glaszetbedrijf Nederland.

3.5 Detachering bij een andere werkgever

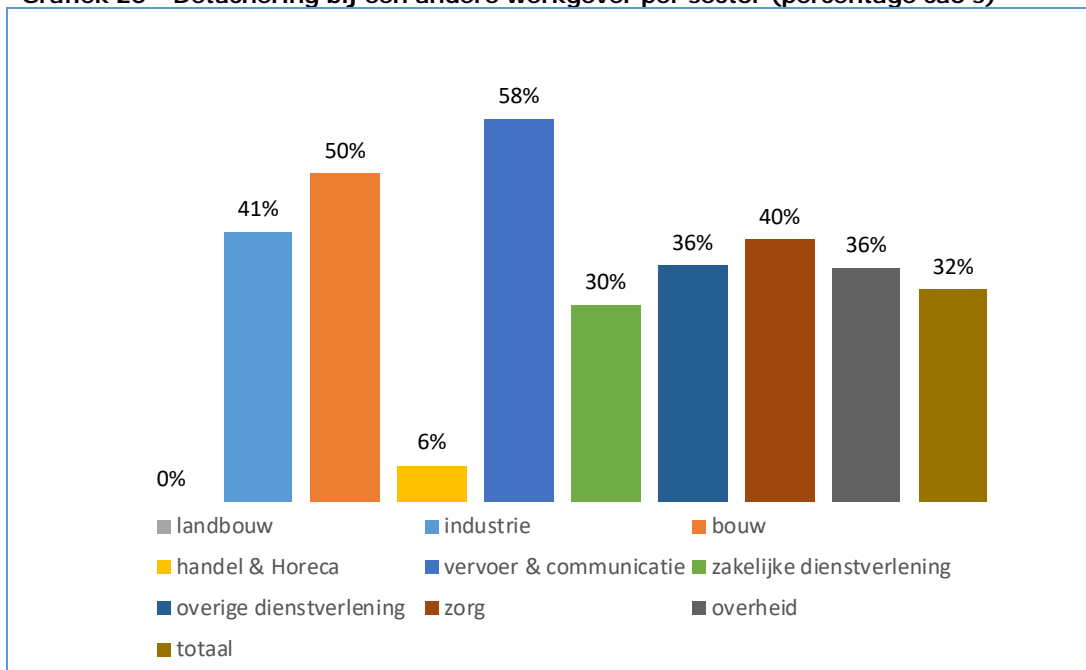
Ongeveer een derde van de onderzochte cao's (32 cao's, van toepassing op 27% van de werknemers) bevat afspraken over de mogelijkheid om werknemers tijdelijk te detacheren bij een andere werkgever. De afspraken hebben over het algemeen geen verplichtend karakter, maar bieden een kader

waarbinnen detachering bij een andere werkgever plaats kan vinden. Hiervan is vooral sprake in cao's in de vervoer en communicatie en bouw. In deze sectoren zijn afspraken over detachering in de helft of meer van de cao's opgenomen. Cao's in de sectoren landbouw en handel en horeca bevatten weinig tot geen afspraken over detachering bij een andere werkgever.

Grafiek 19 Detachering bij een andere werkgever



Grafiek 20 Detachering bij een andere werkgever per sector (percentage cao's)



Onderstaand enkele voorbeelden van cao-afspraken over mogelijke detachering van werknemers naar een andere werkgever:

Artikel 21.9 Detachering

De werkgever kan de medewerker detacheren bij een andere organisatie, met behoud van de arbeidsovereenkomst met de werkgever. (GVB)

De werknemer is verplicht, gedurende een periode van maximaal 6 maanden, arbeid te verrichten bij een andere, door zijn werkgever aangewezen onderneming, indien hem dat door zijn werkgever wordt opgedragen. Deze verplichting bestaat onder de voorwaarde dat sprake is van 'passende arbeid', het loon gedurende deze periode gelijk blijft en de reisduur voor de werknemer met niet meer dan 2 uur per dag toeneemt. Indien door de detachering meer reiskosten in verband met woon-werkverkeer worden gemaakt, dan ontvangt de gedetacheerde werknemer vanaf 1 juli 2008 een kilometervergoeding die gelijk is aan het fiscaal-vrijgestelde bedrag. Artikel 20 is van toepassing. (Meubelindustrie)

Detachering in de praktijk

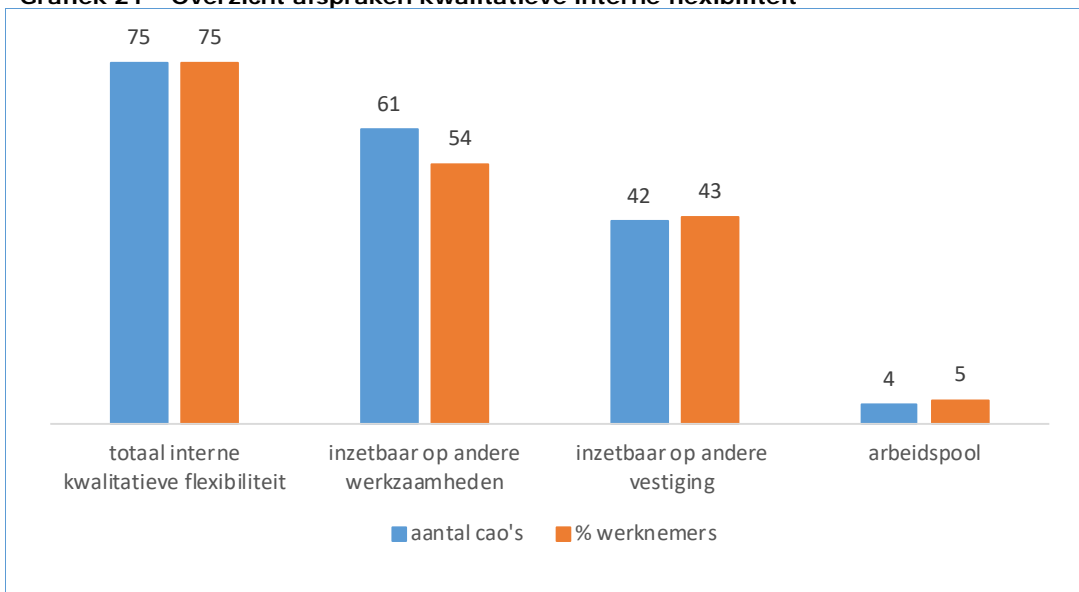
Detachering volgens werknemers (cijfers zijn afkomstig uit de NEA, 2017):

- 5% van de werknemers geeft aan door de werkgever gedetacheerd te zijn naar één of meer andere bedrijven.

4 KWALITATIEVE INTERNE FLEXIBILITEIT

Ook dit hoofdstuk gaat over interne flexibiliteit bij de inzet van werknemers. Het gaat echter niet om flexibiliteit in de zin van kwantiteit maar in de zin van kwaliteit. Kwaliteit betreft het op andere wijze inzetten van werknemers: andere werkzaamheden, een andere vestiging, of in een arbeidspool. Onderstaande grafiek vat de belangrijkste resultaten samen.

Grafiek 21 Overzicht afspraken kwalitatieve interne flexibiliteit



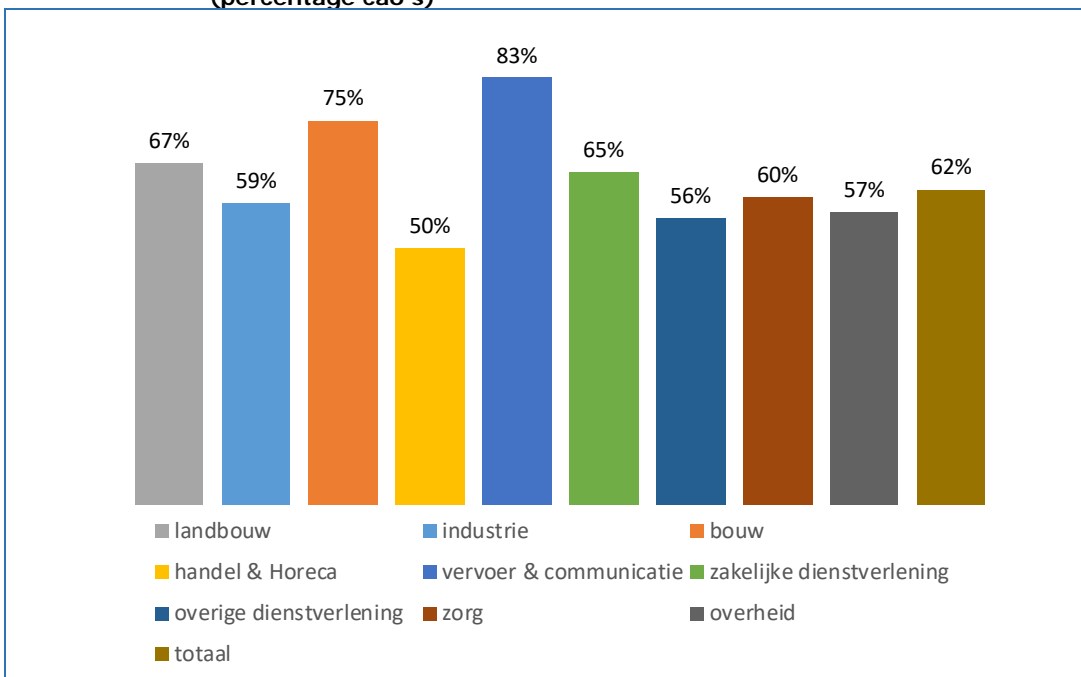
Er zijn 75 cao's (van toepassing op 75% van de werknemers) die één of meer afspraken bevatten met betrekking tot interne kwalitatieve flexibiliteit. Gemiddeld gaat het om één afspraak. De afspraken komen vooral voor in de overige dienstverlening (zorg en overheid) en in de zakelijke dienstverlening. De in de cao meest voorkomende mogelijkheid om het personeel kwalitatief intern flexibel in te zetten betreft het inzetten van personeel op werkzaamheden die niet tot de eigen functie behoren. Deze afspraak is van toepassing op meer dan de helft van de werknemers. Afspraken over het inzetten van personeel op een andere vestiging zijn van toepassing op bijna de helft van de werknemers. Afspraken over een arbeidspool komen bijna niet voor. Wel zijn er drie akkoorden waarin staat dat de mogelijkheid voor het opzetten van een arbeidspool onderzocht wordt.

4.1 Tijdelijke ander werk

In ruim de helft van de onderzochte cao's (61 cao's, van toepassing op 54% van de werknemers) komen afspraken voor op basis waarvan een bedrijf werknemers kan inzetten op werkzaamheden die niet tot de eigen functie behoren (verplicht of in overleg).

Met uitzondering van de sector handel en horeca kent een meerderheid van de onderzochte cao's in alle sectoren afspraken over inzetbaarheid van werknemers voor werkzaamheden buiten de eigen functie.

Grafiek 22 Werknemers inzetbaar op andersoortige werkzaamheden per sector (percentage cao's)



De afspraken hebben over het algemeen een verplichtend karakter. Dit wil zeggen dat in de cao-teksten staat dat de werknemer iets 'opgedragen' wordt of dat de werknemer 'verplicht' is om iets te doen. Onderstaand enkele voorbeelden van afspraken over het verrichten van andere werkzaamheden.

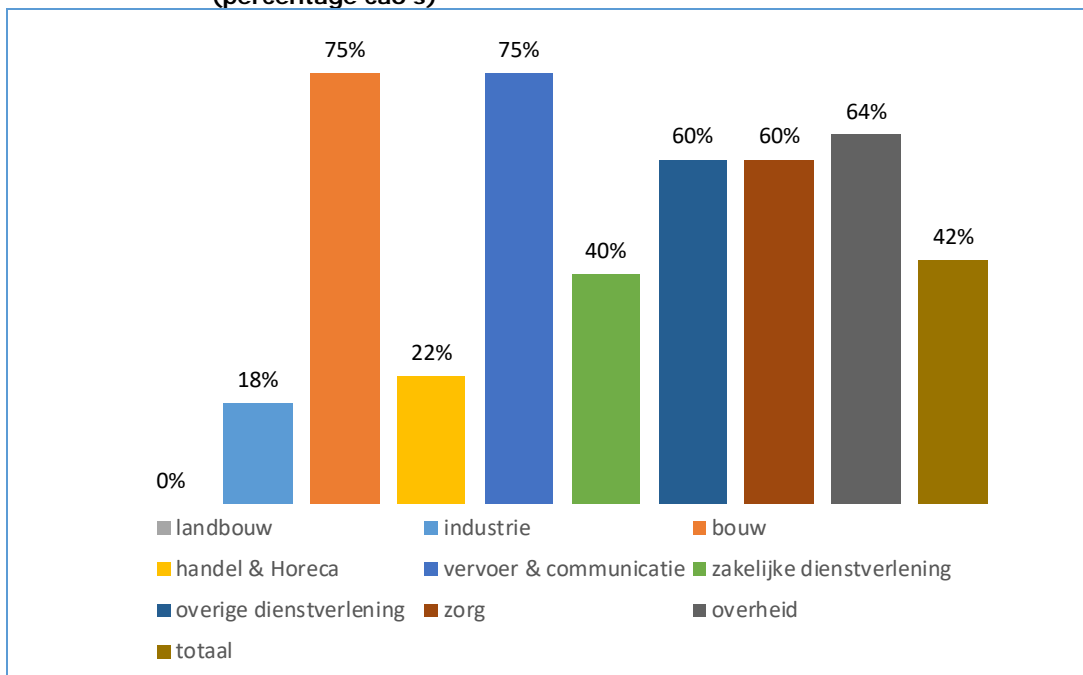
De werknemer voert alle door hem door of namens de werkgever opgedragen werkzaamheden die in redelijkheid van hem verlangd kunnen worden, zo goed mogelijk uit. Hij volgt de daarbij gegeven aanwijzingen en voorschriften. (Glastuinbouw)

De werknemer is verplicht, in bijzondere gevallen ook andere dan zijn dagelijkse, niet tot zijn functie behorende arbeid te verrichten, indien hij daartoe door zijn werkgever wordt aangewezen. Voorwaarde is dat deze arbeid verband houdt met de arbeid in de onderneming van de werkgever en de werknemer geacht kan worden daartoe in staat te zijn. (Meubelindustrie)

4.2 Tijdelijk andere vestiging

Afspraken op basis waarvan werknemers tijdelijk bij een andere vestiging of een andere locatie te werk kunnen worden gesteld komen voor in 42 van de onderzochte cao's (van toepassing op 43% van de werknemers). Deze afspraken komen relatief vaak voor in de sectoren bouw, vervoer en communicatie en overige dienstverlening (zorg en overheid). In deze sectoren is in een meerderheid van de cao's een afspraak opgenomen over het tijdelijk op een andere locatie te werk kunnen stellen.

Grafiek 23 Werknemers inzetbaar in een andere vestiging per sector (percentage cao's)



De afspraken hebben in het algemeen geen verplichtend karakter, maar vragen van de werknemer wel dat hij binnen redelijke grenzen meewerkt aan verandering van standplaats. Enkele voorbeelden van afspraken op basis waarvan werknemers in een andere vestiging te werk kunnen worden gesteld, zijn de volgende.

Artikel 13 (standplaats)

1. *Bij indiensttreding wijst de werkgever de werknemer een standplaats aan.*
2. *Onverminderd het bepaalde in artikel 6 kan de werkgever indien het dienstbelang dat vordert, na overleg met de werknemer, tijdens het dienstverband een andere standplaats aanwijzen.*

(Openbaar vervoer)

Het is de werkgever geoorloofd de bouwplaatswerknemer arbeid te doen verrichten voor een dochter- of andere aan de zijne verwante onderneming, mits onder ten minste dezelfde voorwaarden als die welke

voor diens arbeid in de onderneming van de werkgever gelden. (Bouw en infra)

In bijzondere situaties (van invloed op de bedrijfsvoering van een vestiging) kan iedere medewerker voor maximaal drie maanden per jaar in een andere vestiging worden geplaatst. De reisafstand tussen de 'uitzendende' vestiging en de 'inlenende' vestiging mag bij een dergelijke plaatsing maximaal 60 km (enkele reis) bedragen. (IKEA)

4.3 Arbeidspool

Afspraken over een arbeidspool komen relatief weinig voor. In vier cao's¹⁸ (van toepassing op 5% van de werknemers) zijn dergelijke afspraken opgenomen. Het meest uitgebreide voorbeeld is te vinden in de cao ziekenhuizen. In die cao is het volgende afgesproken:

Flexpool

3. *Om interne flexibiliteit vorm te geven beschikt de instelling over een flexpool met breed en hoogwaardig opgeleide werknemers.*
4. *De omvang van de flexpool is zodanig dat planbare afwezigheid op afdelingen kan worden opgevangen door de inzet van een flexpool werknemer.*
5. *Werknemers werkzaam binnen een flexpool hebben in beginsel recht op een arbeidsovereenkomst met een aantal overeengekomen arbeidsuren per jaar en moeten aan de oproep gehoor geven binnen de op grond van artikel 4.2 van de Atw vastgestelde regeling.*
6. *Op instellingsniveau wordt vastgesteld of er ten behoeve van werknemers van de flexpool aanvullende scholing vereist is om de inzetbaarheid binnen de instelling te vergroten.*

(Ziekenhuizen)

De arbeidspool is wel terrein aan het winnen. Uit analyse van de op schrift gestelde onderhandelingsresultaten van 2017 blijkt namelijk dat in drie akkoorden¹⁹ is afgesproken dat de mogelijkheid voor een interne flexpool wordt onderzocht of gestimuleerd wordt om een interne arbeidspool op te zetten (zie hoofdstuk 6). Hieronder volgt als voorbeeld van een segment uit een akkoord.

In het kader van het vergroten van de interne flexibiliteit van de eigen medewerkers zullen partijen gedurende de looptijd van deze cao de mogelijkheid van het oprichten van een intern uitzendbureau onderzoeken. (GVB)

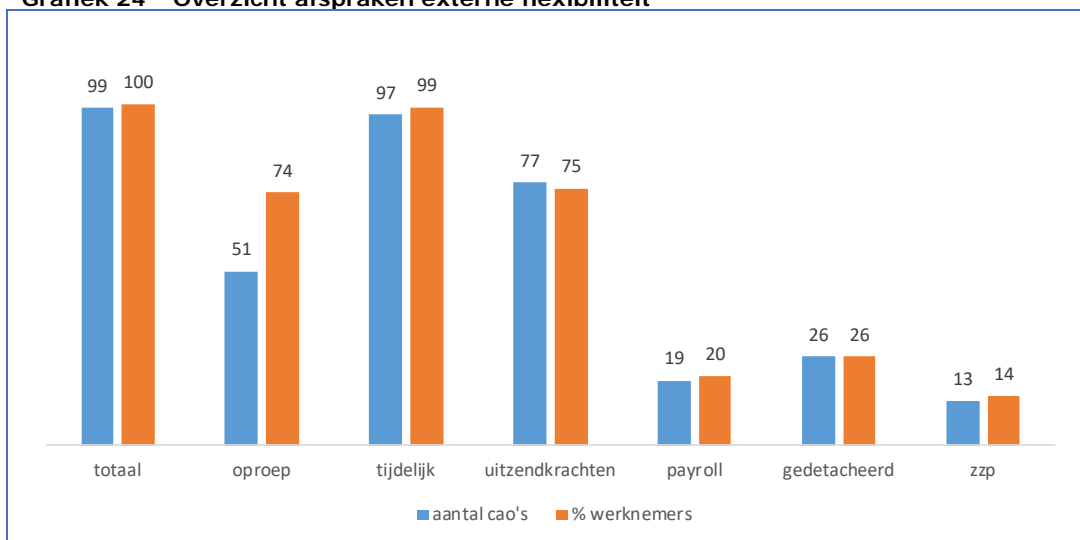
¹⁸ Flora Holland, Openbaarvervoer, Sanquin bloedvoorziening en Ziekenhuizen.

¹⁹ Gemeente ambtenaren, GVB en NS.

5 KWANTITATIEVE EXTERNE FLEXIBILITEIT

Kwantitatieve externe flexibiliteit gaat over het (tijdelijk) aantrekken van personeel van buiten het bedrijf. Het gaat om tijdelijke arbeidsovereenkomsten, uitzendkrachten, ZZP'ers, payroll-werknemers en gedetacheerden. Onder tijdelijke arbeidsovereenkomsten wordt niet begrepen die overeenkomsten die zijn afgesloten met de intentie om die om te zetten in een vast contract. Bedrijven kunnen ook zelf een flexibel contract afsluiten met werknemers: een oproepcontract. Dit hoofdstuk beschrijft de cao-afspraken die externe flexibiliteit mogelijk maken of juist inperken. Onderstaande grafiek vat de resultaten van dit hoofdstuk samen.

Grafiek 24 Overzicht afspraken externe flexibiliteit



Alle onderzochte cao's bevatten één of meer afspraken die het gebruik maken van externe flexibiliteit toestaan. Gemiddeld gaat het om drie afspraken per cao. De onderzochte cao's bevatten vooral afspraken die het inzetten van werknemers met een tijdelijke arbeidsovereenkomst toestaan (97 cao's, van toepassing op 99% van de werknemers), uitzendkrachten (77 cao's, van toepassing op 75% van de werknemers) en oproepkrachten (51 cao's, van toepassing op 74% van de werknemers²⁰). Afspraken over tijdelijke werknemers komen in bijna alle cao's voor waardoor er geen onderscheid is tussen sectoren. Afspraken die het inzetten van uitzendkrachten toestaan komen in alle sectoren voor maar relatief vaker in de sectoren industrie, handel en horeca en vervoer en communicatie. Afspraken over oproepcontracten komen vaker voor in de sectoren: handel en horeca, overige dienstverlening (zorg en overheid) en vervoer en communicatie. In deze sectoren bevat een meerderheid van de cao's een afspraak over oproepkrachten. Over payroll-werknemers, gedetacheerden²¹ en zzp'ers komen in minder cao's afspraken

²⁰ In één cao gaat het om een verbod op het inzetten van oproepkrachten.

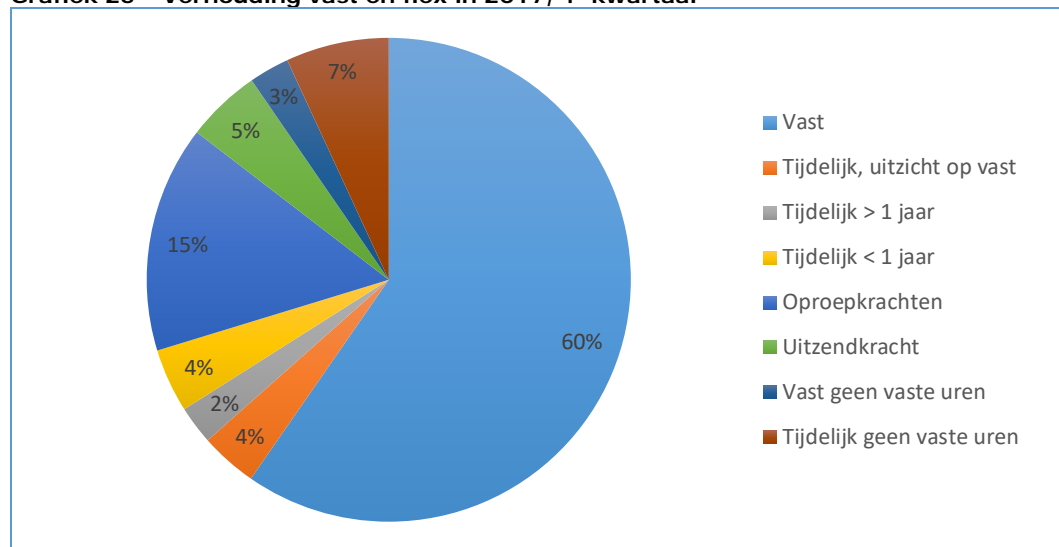
²¹ Het gaat hier om de inhuur van gedetacheerden waar het in paragraaf 3.4 gaat om detachering van de eigen werknemers bij een andere werkgever.

voor (respectievelijk in 19, 26 en 13 cao's). Afspraken over payroll komen vaker voor in de handel en horeca en in de industrie. In de zakelijke dienstverlening zijn relatief veel cao's met afspraken over gedetacheerden. Over zzp-ers komen meer afspraken voor in de cao's van de sectoren zorg en industrie.

Externe flexibiliteit in de praktijk

Onderstaande grafiek geeft een overzicht van de flexibele schil in 2017 (EBB, 2017 4e kwartaal). De gegevens betreffen de werkkring waaraan de meeste tijd wordt besteed. Iemand die een vaste baan combineert met een flexibel dienstverband of werkt als zelfstandige wordt onder 'vaste arbeidsrelatie' geteld als de vaste baan meer tijd in beslag neemt dan de andere werkzaamheden.

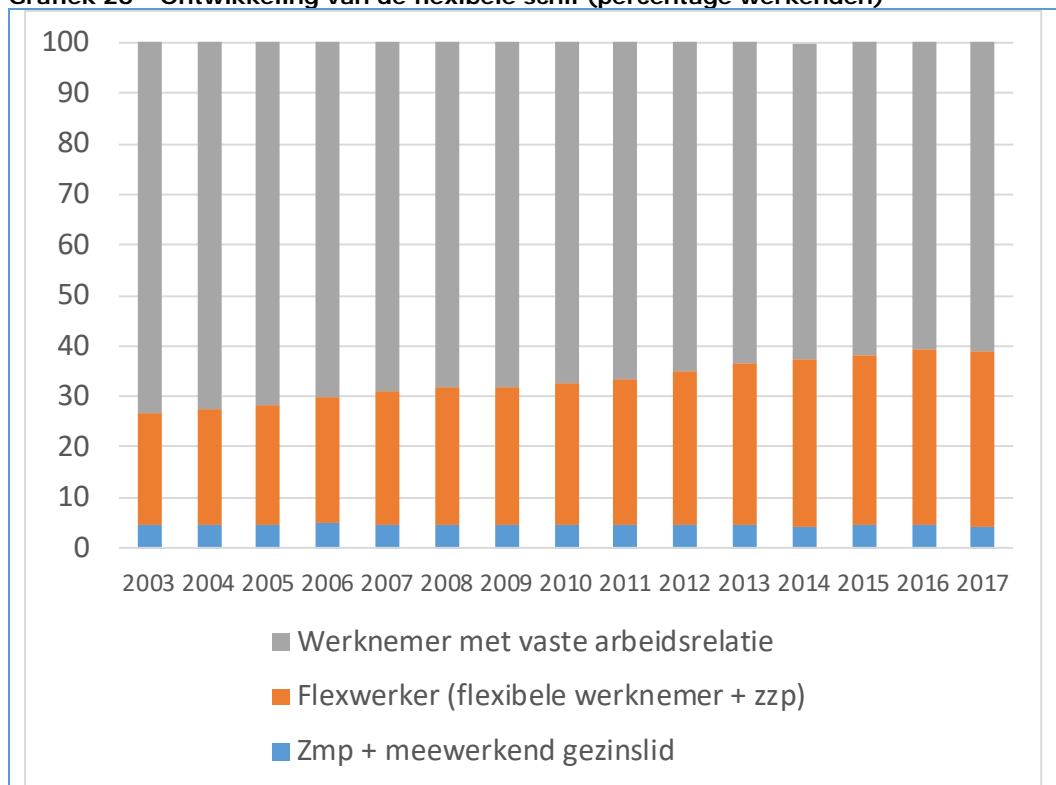
Grafiek 25 Verhouding vast en flex in 2017, 4^e kwartaal



Ontwikkeling flexibele schil

De afgelopen decennia is de flexibele schil gegroeid. Ook in het laatste kwartaal van 2017 zijn flexwerkers een groter deel gaan uitmaken van de werkzame beroepsbevolking. Ten opzichte van een jaar eerder nam hun aantal met 2,5 procent toe tot 3 miljoen; 2 miljoen flexibele werknemers en 1,1 miljoen zzp'ers. Het aantal vaste werknemers groeide met 2,2 procent tot bijna 5,3 miljoen. Van alle werkenden had in het vierde kwartaal 61 procent een vaste baan, 35 procent was flexwerker. De overige 4 procent zijn zelfstandigen met personeel en meewerkende gezinsleden, zie grafiek 26.²²

Grafiek 26 Ontwikkeling van de flexibele schil (percentage werkenden)



5.1 Oproepcontract

De helft van de cao's (52 cao's, van toepassing op 74% van de werknemers) bevat afspraken over het (niet) inzetten van oproepkrachten. Het gaat hier vooral om grote cao's, want de 52 cao's zijn van toepassing op driekwart van de werknemers (74%) die onder de steekproef vallen. In één cao²³ staat dat het inzetten van oproepkrachten niet is toegestaan. Het aantal cao's met afspraken over het inzetten van oproepkrachten is dus 51 cao's.(van toepassing op 74% van de werknemers). Er zijn drie verschillende typen oproepcontracten:

- Voorovereenkomst: De werknemer hoeft geen gehoor te geven aan een oproep. Als de werknemer gehoor geeft aan de oproep, ontstaat een

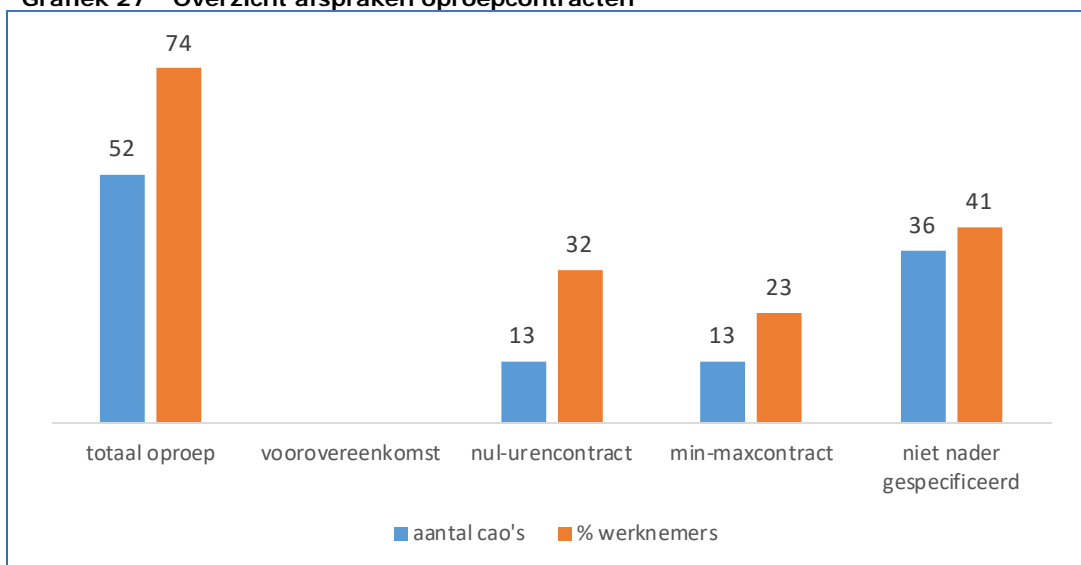
²² CBS, Weer meer vast werk maar flexwerk groeit harder, 2018.
²³ GVB

arbeidsovereenkomst waarbij de afspraken in de voorovereenkomst gelden. Voor elke periode waarin de werknemer werkt, krijgt de werknemer een nieuwe tijdelijke arbeidsovereenkomst.

- Nul-urencontract: De werknemer gaat aan het werk als de werkgever de werknemer oproept. De werknemer heeft een contract voor bepaalde of onbepaalde tijd. Er zijn geen afspraken over het aantal uren dat de werknemer werkt.
- Min-maxcontract: De werknemer heeft een contract voor bepaalde of onbepaalde tijd voor een minimumaantal uren per week, maand of jaar. Ook heeft de werknemer een afspraak voor hoeveel uren hij maximaal oproepbaar is.

In de meeste cao's met afspraken over oproepkrachten (36 cao's, van toepassing op 41% van de werknemers) is niet gespecificeerd om wat voor type oproepcontract het gaat. Wanneer in de cao's wel naar een specifiek type oproepcontract wordt verwezen dan gaat het om een nul-urencontract (13 cao's, van toepassing op 32% van de werknemers) of min-maxcontract (13 cao's, van toepassing 23% van de werknemers), zie grafiek 27. Geen van de steekproef cao's bevat afspraken die betrekking hebben op een voorovereenkomst.

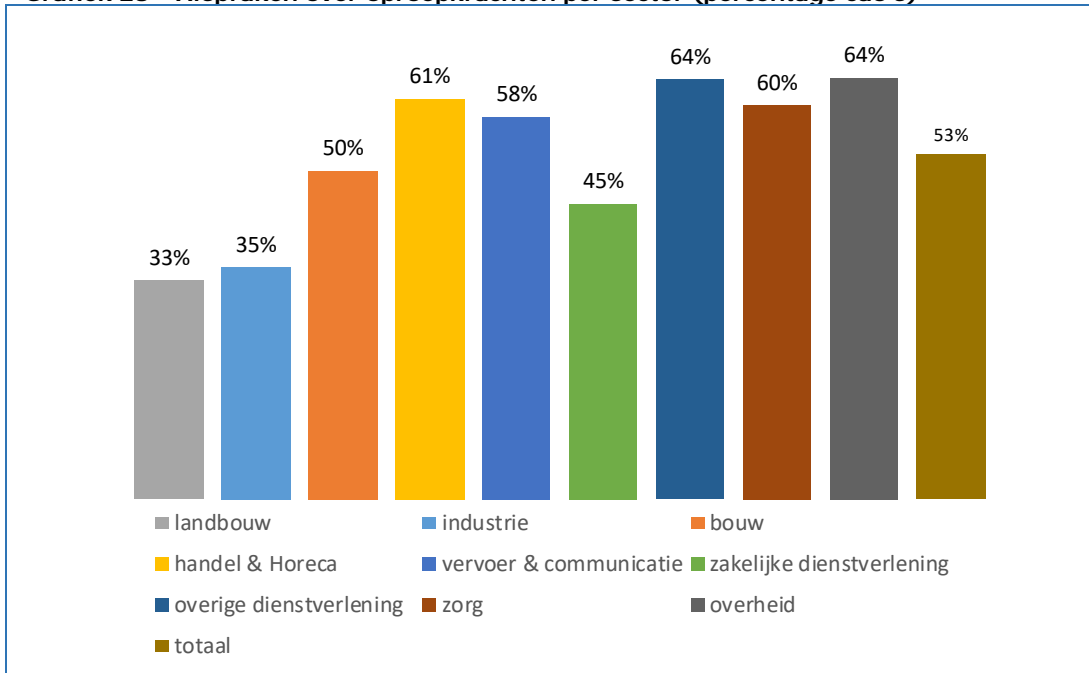
Grafiek 27 Overzicht afspraken oproepcontracten



Naar economische sector bezien komen afspraken over oproepcontracten vooral voor in de sectoren handel en horeca, overige dienstverlening (zorg en overheid) en vervoer en communicatie, zie tabel 5.1 in Bijlage II.²⁴ Binnen deze sectoren kent meer dan de helft van de onderzochte cao's afspraken over oproepcontracten. De volgende paragrafen gaan in op de inhoud van de afspraken.

²⁴ Gelet op het aantal werknemers komen de afspraken over oproepcontracten veel voor in de overige dienstverlening (zorg en overheid), zakelijke dienstverlening, handel en horeca en de bouw, zie tabel 5.1 in Bijlage II.

Grafiek 28 Afspraken over oproepkrachten per sector (percentage cao's)

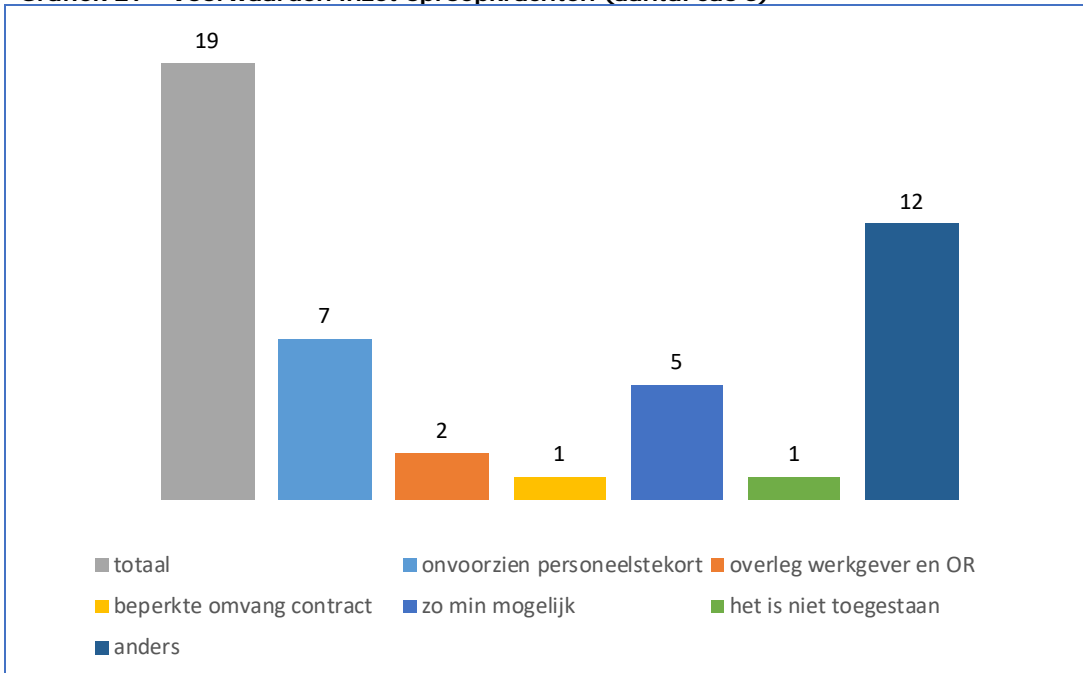


5.1.1 Voorwaarden gebruik oproepcontract

Van de 52 cao's met afspraken over oproepkrachten bevatten 19 cao's voorwaarden voor het inzetten van oproepkrachten. Het zijn voornamelijk de cao's in de sectoren overige dienstverlening (zorg en overheid) en vervoer en communicatie die voorwaarden stellen aan het inzetten van oproepkrachten. De voorwaarden die in dit onderzoek zijn onderscheiden, zijn opgenomen in onderstaande grafiek.²⁵

²⁵ In tabel 5.2 in Bijlage II is opgenomen hoe de afspraken verdeeld zijn over de verschillende type oproepcontracten.

Grafiek 29 Voorwaarden inzet oproepkrachten (aantal cao's)



De meest genoemde voorwaarde voor het inzetten van oproepkrachten is dat dit alleen is toegestaan bij onvoorzien personeelstekort (7 cao's). Onderstaand citaat uit de cao Sanquin is hier een voorbeeld van.

Partijen volgen de afspraak uit de cao Ziekenhuizen dat het gebruik van nulurencontracten tot het uiterste wordt beperkt door deze contracten alleen toe te passen in uitzonderlijke situaties. Het gaat daarbij om situaties waarbij sprake is van:

- *opvang van onvoorziene en ongeplande activiteiten of*
- *opvang van onvoorziene en ongeplande uitval van personeel die niet door werknemers met een arbeidsovereenkomst voor (on)bepaalde tijd met een aantal overeengekomen werkuren per week kan worden geleverd of alleen door onevenredige aantasting van geplande roosters mogelijk is.*

(Sanquin)

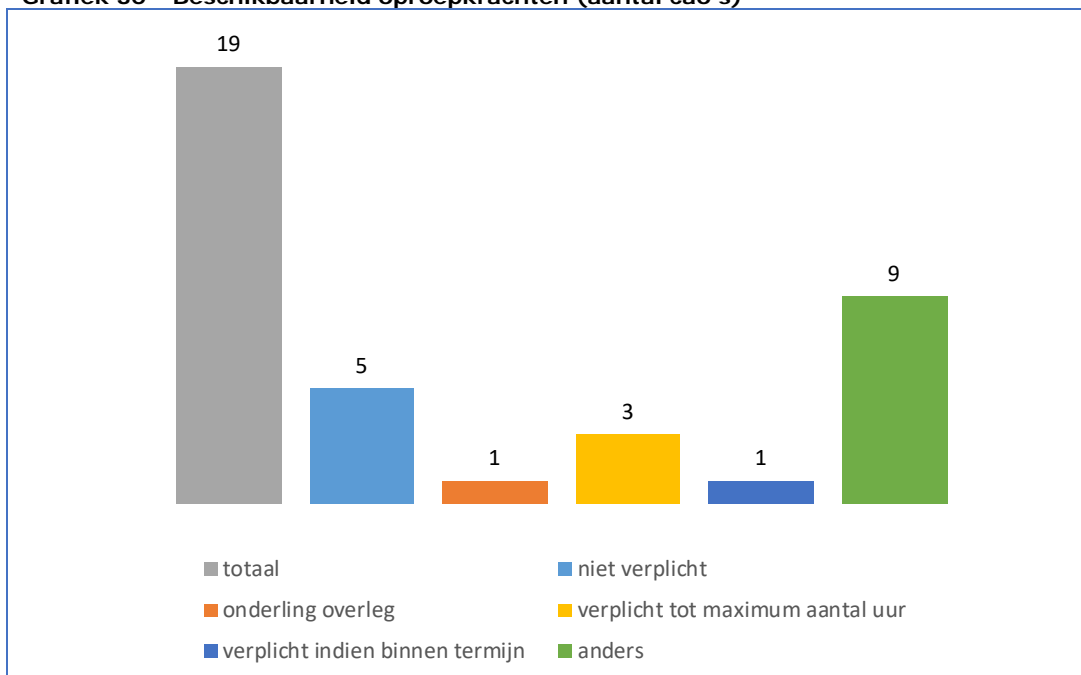
Ook zijn er 12 cao's die een andere voorwaarde bevatten. Uit nadere analyse van deze categorie blijkt dat deze voorwaarden met name betrekking hebben op het voor een bepaalde functies inzetten van oproepkrachten.

Het is de werkgever toegestaan gebruik te maken van oproepkrachten (0-urencontract) indien het administratieve functies of functies tot en met loonschaal 1 betreft. Voor alle andere functies is het gebruik van oproepkrachten niet toegestaan. (Hoveniers)

5.1.2 Beschikbaarheid oproepkrachten

Van de 52 cao's die afspraken bevatten over oproepkrachten bevatten 19 cao's afspraken over de beschikbaarheid van oproepkrachten. Hiermee wordt bedoeld in hoeverre een oproepkracht moet voldoen aan een oproep om te komen werken. Het zijn voornamelijk de cao's in de sectoren landbouw, overheid en handel en horeca die afspraken bevatten met betrekking tot de beschikbaarheid van oproepkrachten. De afspraken over de beschikbaarheid die in dit onderzoek zijn onderscheiden, zijn opgenomen in onderstaande grafiek.²⁶

Grafiek 30 Beschikbaarheid oproepkrachten (aantal cao's)



De meest genoemde afspraak over de beschikbaarheid van oproepkrachten is dat een oproepkracht niet verplicht is om gehoor te geven aan een oproep (vijf cao's). Onderstaand citaat uit de cao Levensmiddelenbedrijf is hier een voorbeeld van.

Oproepkrachten (artikel 2 sub j) met een nulurencontract zijn niet verplicht om aan de oproep van de werkgever gehoor te geven. (Levensmiddelbedrijf)

Ook zijn er negen cao's die een andere afspraak bevatten over de beschikbaarheid van de werknemer. Uit nadere analyse van deze categorie blijkt dat hier de volgende afspraken onder vallen: gehoor geven aan een oproep is verplicht voor bepaalde functies; de oproepkracht geeft de beschikbaarheid door en is daarna verplicht om op deze momenten gehoor te

²⁶ In tabel 5.3 in Bijlage II is opgenomen hoe de afspraken verdeeld zijn over de verschillende type oproepcontracten.

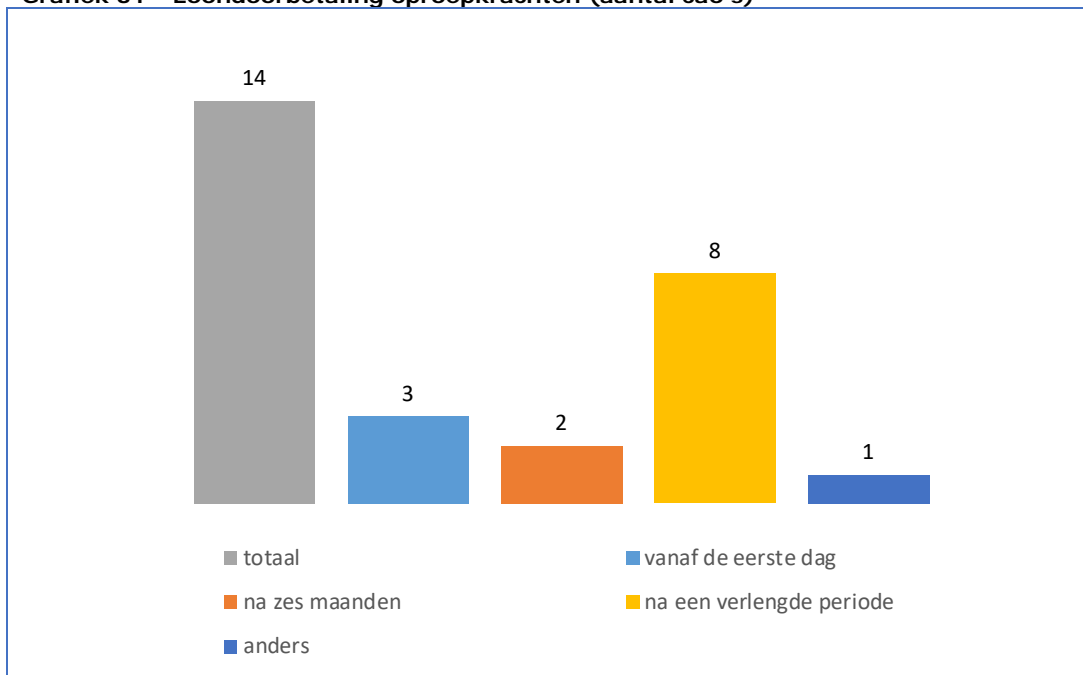
geven aan een oproep; en, de oproepkracht is verplicht om aan een oproep te voldoen wanneer de loondoorbetalingsplicht van toepassing is. Deze laatste afspraak komt voor in de drie uitzendcao's die in de steekproef zitten.

5.1.3 Loondoorbetaling

De loondoorbetalingsplicht houdt in dat de werknemer het recht behoudt op het naar tijdruimte vastgestelde loon indien hij de overeengekomen arbeid niet heeft verricht door een oorzaak die in redelijkheid voor rekening van de werkgever behoort te komen. Hiervan kan voor de eerste zes maanden van de arbeidsovereenkomst bij schriftelijke overeenkomst of bij regeling door of namens een daartoe bevoegd bestuursorgaan ten nadele van de werknemer worden afgeweken. Bij collectieve arbeidsovereenkomst of bij regeling door of namens een daartoe bevoegd bestuursorgaan kan de periode, mits de aan die functies verbonden werkzaamheden incidenteel van aard zijn en geen vaste omvang hebben, worden verlengd.²⁷

Van de 52 cao's die afspraken bevatten over oproepkrachten bevatten 14 cao's afspraken over loondoorbetaling aan oproepkrachten, zie grafiek 31.

Grafiek 31 Loondoorbetaling oproepkrachten (aantal cao's)



In drie cao's staat dat de oproepkracht vanaf dag één recht behoudt op het naar tijdruimte vastgestelde loon indien hij de overeengekomen arbeid niet heeft verricht door een oorzaak die in redelijkheid voor rekening van de werkgever behoort te komen. Deze cao's behoren alle drie tot de sector overheid, zie tabel 5.4 in Bijlage II.

²⁷ Burgerlijk wetboek boek 7 Artikel 628

*Een oproep tot arbeid kan door de werkgever worden afgezegd en door de oproepkracht worden geweigerd tot uiterlijk twaalf uur vóór de aanvang van de feitelijke werkzaamheden. In geval van niet tijdige afzegging door de werkgever bestaat aanspraak op loon als ware de werkzaamheden feitelijk vervuld.
(Provinciepersoneel)*

In twee cao's is de mogelijkheid om gedurende de eerste zes maanden van de loondoorbetalingsplicht af te wijken opgenomen. Deze cao's vallen onder de sectoren vervoer en communicatie en zakelijke dienstverlening, zie tabel 5.4 in Bijlage II.

*Artikel 7: 628 Burgerlijk Wetboek geldt voor de eerste zes maanden van de afroepovereenkomst niet voor de uren waarop geen arbeid is verricht.
(Particuliere beveiliging)*

In acht cao's is een collectieve afspraak gemaakt om de periode waarin de loondoorbetalingsplicht niet van kracht is te verlengen, zie tabel 5.4 in Bijlage II. Hieronder volgt een voorbeeld van een dergelijke collectieve afspraak:

Indien een persoon minder dan 15 uur per week werkzaam is en de tijdstippen waarop de arbeid moet worden verricht niet zijn vastgelegd, dan wel indien de omvang van de arbeid niet of niet eenduidig is vastgelegd is, in afwijking van de leden 1 tot en met 5, artikel 7:628 BW niet van toepassing gedurende de eerste 12 maanden van de overeenkomst. (M&T Metaalbewerking, M&T carrosseriebedrijf, M&T technisch Installatie bedrijf)

Ook is er één cao's met een andere afspraak, zie grafiek 31. Het betreft onderstaande afspraak uit de Jeugdzorg:

De werknemer heeft iedere maand in ieder geval recht op een vergoeding zo hoog als het salaris dat hij ontvangt voor 30 uur werken (per maand), en zolang de afroepovereenkomst duurt. Het maakt daarbij niet uit hoe vaak de werknemer is opgeroepen. Als de werkgever de werknemer over dezelfde maand salaris betaalt, of als het salaris wordt doorbetaald in de periode waarin de werknemer geen arbeid verricht, dan wordt dit salaris van de vergoeding afgehaald. (Jeugdzorg)

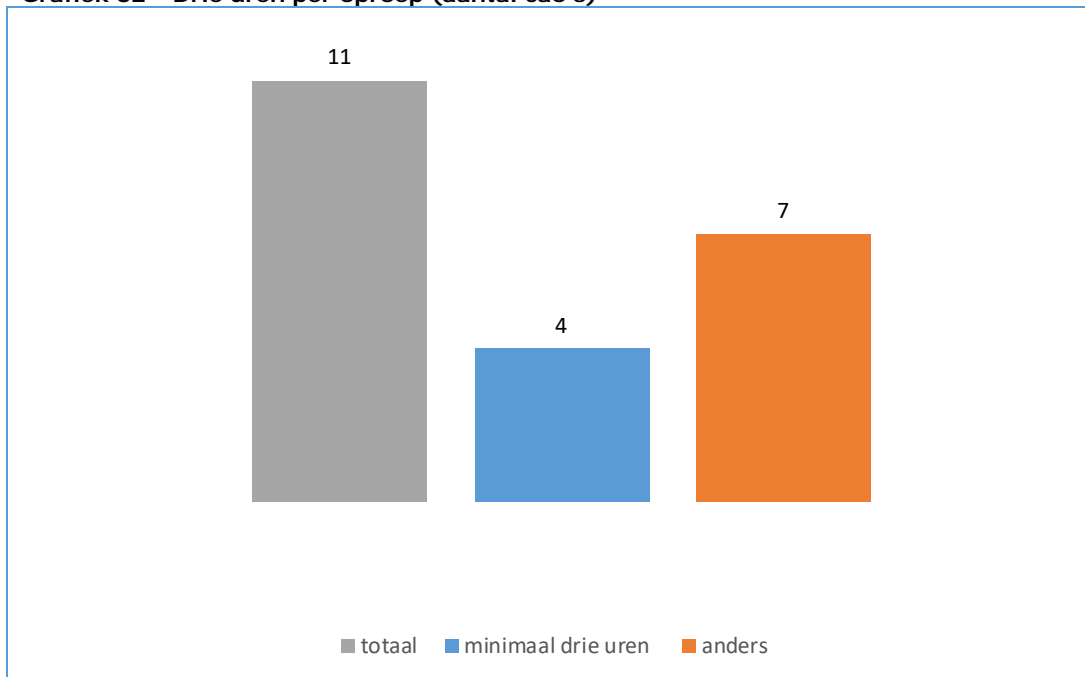
5.1.4 Minimaal drie uur per oproep

Indien een arbeidsomvang van minder dan 15 uur per week is overeengekomen en de tijdstippen waarop de arbeid moet worden verricht niet zijn vastgelegd, dan wel indien de omvang van de arbeid niet of niet eenduidig is vastgelegd, heeft de werknemer voor iedere periode van minder dan drie uur waarin hij arbeid heeft verricht, recht op het loon waarop hij aanspraak zou hebben indien hij drie uur arbeid zou hebben verricht.²⁸

²⁸ Burgerlijk wetboek boek 7 Artikel 628a.

Van de 52 cao's die afspraken bevatten over oproepkrachten bevatten 11 cao's afspraken over het aantal uren per oproep, zie grafiek 32. Afspraken komen vooral voor in de bouw en vervoer en communicatie, zie tabel 5.5 in Bijlage II.

Grafiek 32 Drie uren per oproep (aantal cao's)



De afspraken in vier cao's zijn overeenkomstig hetgeen is opgenomen in het Burgerlijk Wetboek. In deze cao's staat dat een werknemer met een arbeidsovereenkomst van minder dan 15 uur per week bij een oproep minimaal recht heeft op 3 uren arbeidsloon. Hieronder volgen twee voorbeelden.

Als de werknemer korter dan drie uur moet werken, dan heeft hij recht op het salaris dat hij zou ontvangen als hij drie uur zou werken. De werknemer wordt dus altijd minimaal drie uur per oproep doorbetaald. (Jeugdzorg)

De overeenkomst kent een minimum-urengarantie. Per oproep wordt een minimum van 2 uur gegarandeerd en op maandbasis wordt uitbetaling van minimaal 15 uur gegarandeerd. De middeling van gewerkte uren vindt per kwartaal plaats indien in de maanden van het betreffende kwartaal meer of minder uren wordt gewerkt. (Gemeente ambtenaren)

Er zijn zeven cao's die een andere afspraak bevatten over het aantal uren per oproep. Hierna volgt een tweetal voorbeelden:

Voor direct load en oproepkrachten geldt een werktijd per dag van tenminste twee uur. Hier kan op uitdrukkelijk schriftelijk verzoek van de werknemer naar beneden worden afgeweken. (DHL Express)

Hulpkrachten en oproepkrachten zullen voor tenminste twee aaneengesloten uren worden aangesteld dan wel opgeroepen. (M&T Metaalbewerking, M&T carrosseriebedrijf, M&T technisch Installatie bedrijf)

5.1.5 Andere afspraken oproepkrachten

Van de 52 cao's die afspraken bevatten over oproepkrachten bevatten 26 cao's een andere afspraak over oproepkrachten dan de hiervoor aan bod gekomen afspraken. Deze afspraken komen vooral voor in de bouw, handel en horeca en vervoer en communicatie, zie tabel 5.6 in Bijlage II.

Uit een inhoudelijke analyse van deze afspraken blijkt dat er veel afspraken zijn over de volgende onderwerpen: de cao geldt wel of juist niet voor oproepkrachten; afspraak over de toepassing van een wachtdagen regeling of loondoorbetaling bij ziekte voor oproepkrachten; en een minimale omvang van het contract voor oproepkrachten. Hieronder volgen enkele voorbeelden van afspraken:

Als een oproepkracht wegens ziekte niet in staat is arbeid te verrichten én hij zich tijdig ziek heeft gemeld, heeft hij recht op loondoorbetaling conform deze CAO, waarbij de hoogte van het loon gebaseerd is op de gemiddelde omvang van de arbeid per maand in de drie maanden direct voorafgaand aan de eerste ziektedag, tenzij deze periode niet representatief is. (DHL Express)

Heeft een oproepkracht in een bepaalde betalingsperiode minder uren gewerkt dan het overeengekomen minimum aantal uren, dan kan de werkgever binnen drie maanden na afloop van deze betalingsperiode de niet gewerkte maar wel vergoede uren alsnog als te werken uren aanwijzen zonder dat hij hiervoor een vergoeding is verschuldigd. (Metalektro)

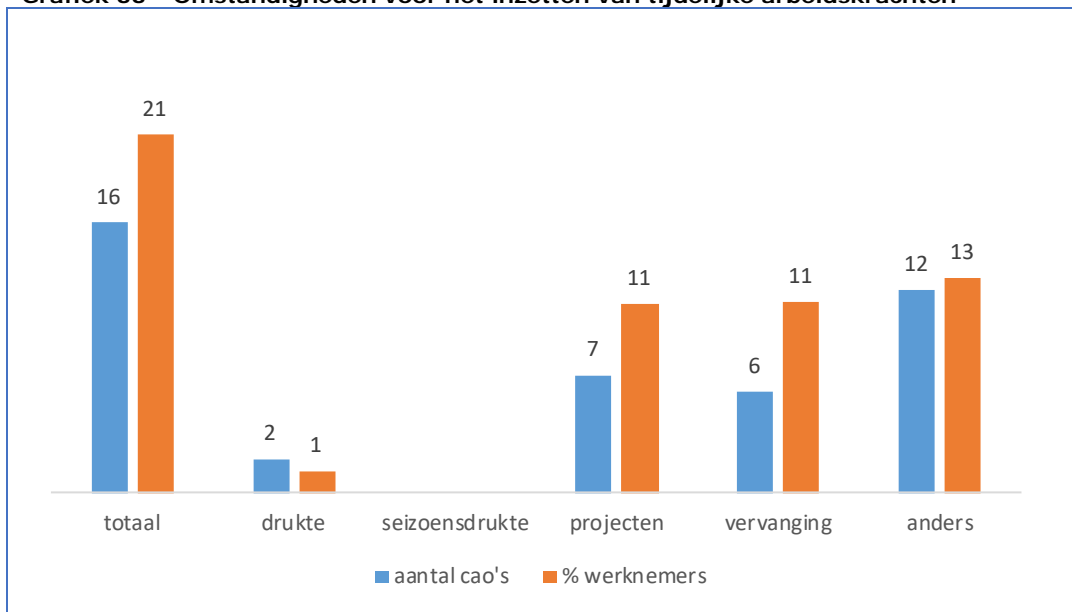
5.2 Tijdelijke arbeidsovereenkomst

Een tijdelijke arbeidsovereenkomst is voor een bepaalde tijd, bijvoorbeeld een paar maanden of een jaar. Een tijdelijke arbeidsovereenkomst eindigt van rechtswege. Dit kan op een afgesproken einddatum zijn of na afloop van een project. Onder tijdelijke arbeidsovereenkomsten wordt, in dit onderzoek, niet begrepen die overeenkomsten die bij goed functioneren worden omgezet in een vast contract. Deze tijdelijke contracten hebben als doel om langer de geschiktheid van een werknemer te beoordelen alvorens een vast contract aan te bieden.

Afspraken over werknemers met een tijdelijke arbeidsovereenkomst komen voor in vrijwel alle cao's (97 cao's, van toepassing op 99% van de werknemers). In geen van deze cao's wordt het aantrekken van tijdelijke arbeidskrachten uitgesloten. Er zijn 16 cao's (van toepassing op 21% van de werknemers) waarin is opgenomen onder welke omstandigheden een werkgever, werknemers op een tijdelijk contract mag laten werken, zie grafiek 33. Vooral bijzondere trajecten (7 cao's) en tijdelijke vervanging (6 cao's)

worden als reden genoemd voor het inzetten van tijdelijke arbeidskrachten. Ook zijn er 12 cao's waarin een andere reden wordt genoemd zoals bijzondere omstandigheden, leer- werkplek, inlopen achterstanden en onvoorziene werkzaamheden. De omstandigheden/redenen voor het inzetten van werknemers op een tijdelijk contract zijn voornamelijk opgenomen in cao's die behoren tot de sector overheid. Seizoensdrukte wordt in geen van de steekproef cao's benoemd als omstandigheid voor het inzetten van tijdelijke arbeidskrachten.

Grafiek 33 Omstandigheden voor het inzetten van tijdelijke arbeidskrachten



Er zijn 38 cao's (van toepassing op 40% werknemers) die voorwaarden stellen aan het inzetten van tijdelijke werknemers. De meest genoemde voorwaarden hebben betrekking op het aantal tijdelijke contracten en de duur ervan. Ook het voorkomen van verdringing van vaste contracten wordt genoemd. De voorwaarden voor het inzetten van tijdelijke werknemers zijn voornamelijk opgenomen in cao's van de sector overige dienstverlening (zorg en overheid), zakelijke dienstverlening en vervoer en communicatie. Voorbeelden voorwaarde inzet tijdelijke werknemer:

4. Een dienstverband voor bepaalde tijd kan voorts worden overeengekomen:
- bij vervanging van een tijdelijk afwezige werknemer telkens voor ten hoogste één jaar;*
 - als voorziening in een tijdelijke vacature voor ten hoogste één jaar;*
 - indien de werknemer uitsluitend belast is met werkzaamheden in het kader van contractactiviteiten, of uitsluitend een dergelijke werknemer vervangt, een en ander voor ten hoogste twee jaar;*
 - indien de werknemer uitsluitend is belast met werkzaamheden in het kader van projecten waarvoor additionele gelden ter beschikking zijn gesteld, of uitsluitend een dergelijke werknemer vervangt, een en ander voor ten hoogste twee jaar;*
 - indien een werknemer de AOW-gerechtigde leeftijd heeft bereikt, telkens voor de duur van maximaal één schooljaar.*
- (Primair onderwijs)*

Werkgevers zorgen voor zoveel mogelijk doorstroming van werknemers met een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd naar een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd met een vast aantal uren per week. Om deze doorstroming te realiseren, hebben cao-partijen de volgende afspraken gemaakt:

- Een werkgever geeft de werknemer na een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd zoveel mogelijk een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd.*
 - Een werkgever maakt samen met de ondernemingsraad afspraken over het aantal arbeidsovereenkomsten voor bepaalde tijd en het aantal arbeidsovereenkomsten voor onbepaalde tijd.*
 - In het opleidingsbeleid van de organisatie maakt de werkgever ook afspraken over werknemers met een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd.*
 - In sociaal plannen staan ook afspraken voor werknemers met een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd.*
- (Jeugdzorg)*

5.3 Uitzendkrachten

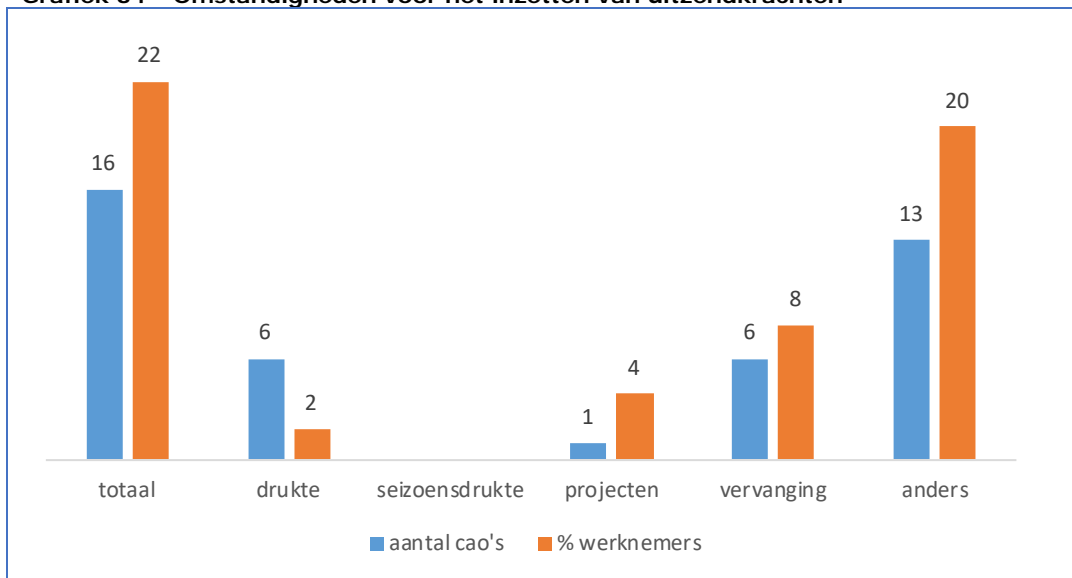
Afspraken over uitzendkrachten komen voor in driekwart van de cao's (77 cao's van toepassing op 75% van de werknemers). In geen van deze cao's wordt het inzetten van uitzendkrachten uitgesloten. Afspraken over uitzendkrachten komen in alle sectoren voor maar relatief vaker in de sectoren industrie, handel en horeca en vervoer en communicatie.

Er zijn 16 cao's (van toepassing op 22% van de werknemers) waarin is opgenomen onder welke omstandigheden werkgevers, werknemers op een uitzendcontract mogen laten werken, zie grafiek 34. Vooral tijdelijke drukte en tijdelijke vervanging worden als reden genoemd voor het inzetten van uitzendkrachten. Seizoensdrukke wordt in geen van de steekproef cao's benoemd als omstandigheid voor het inzetten van uitzendkrachten. Wel zijn er 13 cao's waarin een andere reden wordt genoemd zoals bijzondere omstandigheden, specialistische werkzaamheden en wanneer een bedrijf in een

overgangsfase ten gevolge van structurele wijzigingen verkeert. Voorbeeld omstandigheden inzet uitzendkrachten.

De ANWB zal slechts gebruik maken van uitzendkrachten en/of andere ter beschikking gestelde krachten, indien de normale vervulling van vacatures niet of niet binnen de gewenste termijn kan worden gerealiseerd of indien de te vervullen werkzaamheden van tijdelijke aard zijn. (ANWB)

Grafiek 34 Omstandigheden voor het inzetten van uitzendkrachten



Voor het inzetten van uitzendkrachten zijn, vergeleken met de andere externe contractvormen, veel voorwaarden opgenomen in cao's. Er zijn 59 cao's (van toepassing op 53% van de werknemers) die voorwaarden stellen aan het inzetten van uitzendkrachten. De voorwaarden voor het inzetten van uitzendkrachten zijn voornamelijk opgenomen in cao's van de sectoren landbouw, vervoer en communicatie, handel en horeca en industrie. De volgende voorwaarden worden genoemd:

- Uitzendkrachten moeten afkomstig zijn van uitzendbureaus die (nen-) gecertificeerd zijn;
- de personeelsvertegenwoordiging (OR of PV) en/of de vakbonden moeten worden geïnformeerd over de inzet van uitzendkrachten;
- in de cao worden arbeidsvoorwaarden aangewezen waarvoor uitzendkrachten dezelfde rechten hebben als het eigen personeel van het inlenende bedrijf;
- de verhouding tussen het aantal uitzendkrachten en het vaste personeel is vastgelegd (bijvoorbeeld maximaal 10% van het personeelsbestand).

Voorbeelden hiervan zijn:

Bij de inleen van arbeidskrachten van in Nederland en/of in het buitenland gevestigde uitzendbureaus of payroll-bedrijven, mag alleen gebruik worden gemaakt van NEN 4400/1 en/of 4400/2 gecertificeerde

uitzendbureaus of payroll-bedrijven die ingeschreven zijn in het register van de Stichting Normering Arbeid (SNA). De werkgever is gehouden op schriftelijk verzoek van een werknemersorganisatie aan te geven van welk(e) uitzendbureau(s) of payroll-bedrijf(f)ven gebruik wordt (worden) gemaakt (Beroepsgoederenvervoer)

Wanneer in een bepaald bedrijfsonderdeel in meer omvangrijke mate gebruik gemaakt moet worden van uitzendkrachten en/of andere ter beschikking gestelde krachten, zal de ANWB hiertoe niet eerder besluiten dan nadat zij de Ondernemingsraad in de gelegenheid heeft gesteld hieromtrent advies uit te brengen. (ANWB)

De (inlenende) werkgever moet zich ervan verzekeren dat de uitzendwerkgever op de inleenkrachten de conform dit lid van toepassing zijnde arbeidsvoorwaarden toepast en een verklaring vraagt dat de uitzendwerkgever de wettelijke bepalingen toepast. Deze aparte verklaring is niet vereist als de uitzendwerkgever NEN- gecertificeerd is. (M&T Metaalbewerking, M&T carrosseriebedrijf, M&T technisch Installatie bedrijf)

Een uitzendkracht die 12 maanden is ingeleend bij een werkgever heeft, indien de werkzaamheden binnen 6 maanden worden voortgezet, recht op een arbeidsovereenkomst bij deze werkgever. Het betreft:

- *eenmalig een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd voor maximaal 6 maanden, of;*
- *een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd (Schoonmaak- en glazenwassersbedrijf)*

5.4 Payroll

Er zijn 19 cao's (van toepassing op 20% van de werknemers) met afspraken over de inzet van payroll-werknemers. De cao's met afspraken zitten vooral in de sectoren industrie en handel en horeca.

In drie cao's²⁹ is het aantrekken van payroll-werknemers uitgesloten.

NN zal vanuit haar werkgeversverantwoordelijkheid in beginsel de langdurige inzet van externen beperken en geen gebruik maken van payroll-achtige constructies. (NN)

Er zijn twee cao's³⁰ (van toepassing op 3% van de werknemers) waarin is opgenomen onder welke omstandigheden werkgevers, payroll-werknemers mogen laten werken. In deze cao's is opgenomen dat payroll-werknemers zo min mogelijk en alleen bij calamiteiten worden ingezet.

Daarnaast zijn er 14 cao's (van toepassing op 17% werknemers) die voorwaarden stellen aan het inzetten van payroll-werknemers. Deze afspraken komen vooral voor in de sectoren vervoer en communicatie (3 van 12 cao's), industrie (4 van 17 cao's) en handel en horeca (4 van 18 cao's). De

²⁹ Aegon, GVB NN

³⁰ Vleessector en schoonmaak- en glazenwassersbedrijf

voorwaarden zijn gelijk aan de voorwaarden genoemd bij het inzetten van uitzendkrachten.

5.5 Gedetacheerd

Er zijn 26 cao's (van toepassing op 26% van de werknemers) met afspraken over gedetacheerden. De cao's met afspraken zitten vooral in de sector zakelijke dienstverlening.

In geen enkele cao is het aantrekken van gedetacheerden uitgesloten. Er zijn twee cao's³¹ (van toepassing op 2% van de werknemers) waarin is opgenomen onder welke omstandigheden werkgevers, gedetacheerde werknemers mogen laten werken. In deze cao's is opgenomen dat gedetacheerde werknemers alleen ingezet worden wanneer de omstandigheden hier om vragen en wanneer het om onvoorzienne/contractactiviteiten gaat.

De werkgever kan gebruik maken van uitzendarbeid³²:

- a. voor vervanging wegens ziekte;*
- b. ter voorziening in de behoefte aan arbeidskrachten in geval van een groot aanbod van werkzaamheden;*
- c. voor activiteiten van kennelijk tijdelijke aard of contractactiviteiten;*
- d. bij onvoorzienne omstandigheden.*

Daarnaast zijn er 12 cao's (van toepassing op 17% werknemers) die voorwaarden stellen aan het inzetten van gedetacheerde werknemers. Deze afspraken komen vooral voor in de sectoren vervoer en communicatie industrie. De voorwaarden zijn gelijk aan de voorwaarden genoemd bij het inzetten van uitzendkrachten.

5.6 Zzp

Er zijn 13 cao's (van toepassing op 14% van de werknemers) met afspraken over zzp-ers. De cao's met afspraken zitten vooral in de sectoren zorg en bouw. In geen enkele cao is het aantrekken van zzp-ers uitgesloten.

Er zijn geen cao's met afspraken over de omstandigheden waaronder werkgevers zzp'ers mogen inzetten. Wel zijn er zeven cao's (van toepassing op 8% van de werknemers) die voorwaarden stellen aan het inzetten van zzp-ers. Deze afspraken komen vooral voor in de sectoren bouw en industrie. De voorwaarden zijn gelijk aan de voorwaarden genoemd bij het inzetten van uitzendkrachten. Daarnaast wordt ook genoemd dat de zzp-er over een kamer van koophandel registratie moet beschikken en dat er sprake moet zijn van een overeenkomst van opdracht of een opdracht met resultaatverplichting.

³¹ LEO en BVE

³² Onder uitzendarbeid wordt ook verstaan het detacheren van werknemers van een andere werkgever (al of niet in de zin van deze cao) bij de instelling.

De werkgever schakelt alleen een zelfstandige zonder personeel in als dit een natuurlijk persoon zonder personeel betreft die:

- *staat ingeschreven in het Handelsregister van de Kamer van Koophandel en*
- *een overeenkomst van aanneming van werk of een overeenkomst van opdracht met de opdrachtgever wil sluiten waarin een resultaatverplichting is opgenomen.*

Onder resultaatverplichting wordt in dit verband verstaan dat het werk of de te verrichten werkzaamheden in de overeenkomst zijn vastgelegd voordat er wordt aangevangen met de werkzaamheden. De werkgever dient er op toe te zien dat de feitelijke situatie waaronder de zelfstandige zonder personeel wordt ingeschakeld, overeenstemt met de inhoud van de overeenkomst. (Bouw en Infra)

6 ONTWIKKELINGEN

Om een beeld te schetsen van de ontwikkelingen van cao-afspraken over kwantitatieve interne flexibiliteit zijn de op schrift gestelde resultaten van cao-onderhandelingen afgerond in 2017 bestudeerd. In 2017 zijn er 50 akkoorden afgesloten. Daarnaast is, wanneer de gegevens voorhanden waren, ook gekeken naar ontwikkelingen door de cao-afspraken van de cao's in 2017 te vergelijken met de afspraken van cao's in voorgaande jaren.

6.1 Ontwikkeling kwantitatieve interne flexibiliteit

Er zijn vijf akkoorden die een afspraak bevatten over interne flexibiliteit. Deze akkoorden beogen over het algemeen een verruiming van de interne flexibiliteit. Er is één akkoord met daarin een afspraak over een pilot flexibel dagvenster. In de pilot wordt het dagvenster verruimd.

De reguliere werktijden in de CAO zijn al sinds lange tijd ongewijzigd. De Nederlandse economie is echter inmiddels meer en meer in een 24-uurs economie veranderd waarbij de klanten van de technische groothandels op steeds ruimere tijden service en diensten verlangen. Dit vereist een flexibeler dagspiegel dan de huidige regelingen. Partijen spreken daarom af dat werktijden een belangrijk onderdeel zijn van het in onderdeel 1 genoemde strategisch onderzoek. Een aantal werkgevers in de technische groothandel geeft aan behoefte te hebben aan een flexibeler dagspiegel. Om deze werkgevers tegemoet te komen krijgen zij lopende het onderzoek en onder voorwaarden, tijdelijk de mogelijkheid om de dagspiegel in de A-regeling te verruimen.

In artikel 36 (regeling A) krijgen deze ondernemingen de mogelijkheid om de dagspiegel van 7.00-18.00 uur met maximaal twee uur uit te breiden zonder dat de in dit artikel genoemde toeslagen van toepassing zijn. De uitbreiding mag zowel voor 7.00 uur als na 18.00 uur plaatsvinden mits deze altijd direct aansluit op de huidige dagspiegel van de onderneming.

Voorwaarde hierbij is dat de huidige normale dagelijkse werktijd van de werknemer mee schuift met het verruimen van de dagspiegel. Als de werknemer meer gaat werken dan zijn normale dagelijkse werktijd, is de toeslag- en overwerkregeling op hem/haar van toepassing. Uitsluitend voor de medewerkers die op 31 december 2016 structureel al buiten de dagspiegel van de onderneming werken, geldt een overgangsregeling in de vorm van een toeslag zolang zij die functie met die verschoven werktijden daadwerkelijk bekleden. Bij aanpassing van de functie en werktijden vervalt deze overgangstoelage. (Technische groothandel)

Verder is er één akkoord³³ waar de mogelijkheden om op zondag te werken zijn uitgebreid. Er zijn drie akkoorden die afspraken bevatten over roosters. In één akkoord³⁴ wordt de termijn waarop de werkgever het rooster bekend moet

³³ Achmea

³⁴ Bouw en Infra

maken ingekort van 28 dagen naar 14 dagen. Hiermee wordt de interne flexibiliteit dus bevorderd. In twee akkoorden staat dat de werkgever bij het plannen van de roosters meer rekening moet houden met de belangen van de werknemer. Dit kan mogelijk een inperking van de interne flexibiliteit tot gevolg hebben.

De ontwikkelingen zijn daarnaast onderzocht door waar mogelijk de cao-afspraken af te zetten tegen cao-afspraken in voorgaande jaren. Dit is alleen mogelijk voor het dagvenster en de referteperiode (de periode waarbinnen de gemiddelde arbeidsduur per week moet worden bereikt). De duur van het dagvenster en de referteperiode zijn namelijk al eerder onderwerp van onderzoek geweest. Uit een vergelijking van de resultaten van deze onderzoeken blijkt dat de duur van het dagvenster en de referteperiode door de jaren heen is toegenomen. De resultaten zijn opgenomen in onderstaande tabel.

Tabel 1 Ontwikkelingen kwantitatieve interne flexibiliteit

	Aantal onderzochte cao's	Dagvenster verkleind	Dagvenster verruimd	Referteperiode verkleind	Referteperiode verruimd
2003-2013	94	0	19	0	17
2013-2016	84	2	8	0	8
2016-2017	67	0	1*	0	1**

*Motorvoertuigen

**Reisbranche

In de periode 2003 -2013³⁵ en 2013-2016³⁶ is het dagvenster in respectievelijk 19 en acht cao's verruimd. In 2017 is het dagvenster in één cao verruimd. Het gaat om de cao Motorvoertuigen. Het dagvenster lag voorheen tussen 6.00 en 18.00 uur. Vanaf 1 januari 2017 ligt het dagvenster tussen 7.00 - 20.00 uur.

De referteperiode is in de periode 2003-2013 in 17 cao's verruimd.³⁷ In de periode 2013-2016 is de referteperiode in acht cao's verruimd. Meestal ging het om een uitbreiding naar een jaar (zeven cao's); in één cao is sprake van een uitbreiding naar een halfjaar.³⁸ In 2017 is de referteperiode van één cao verruimd. Het gaat om de cao reisbranche. De referteperiode geldig in de reisbranche is verruimd van een halfjaar tot een jaar.

³⁵ N.Y Kuiper, J. de la Croix, A. Machiels en A. Houtkoop, Toeslagen bijzondere uren in cao's in 2013, september 2014

³⁶ J.D. Prostran, L.J. Junger en R.W.J. Jansen, Toeslagen bijzondere uren in cao's in 2016, mei 2017

³⁷ N.Y Kuiper, J. de la Croix, A. Machiels en A. Houtkoop, Toeslagen bijzondere uren in cao's in 2013, september 2014

³⁸ W. Smits, R.W.J. Jansen, J.D. Prostran, G. Wiggers, Interne en externe flexibiliteit in cao's 2016, niet gepubliceerd

6.2 Ontwikkeling kwantitatieve interne flexibiliteit

Afspraken over een arbeidspool komen bijna niet voor. Wel zijn er drie akkoorden waarin staat dat de mogelijkheid voor het opzetten van een arbeidspool onderzocht wordt. Over de inzetbaarheid op andere werkzaamheden en/of andere vestigingen zijn geen afspraken in de akkoorden opgenomen.

6.3 Ontwikkeling kwantitatieve externe flexibiliteit

Uit de principeakkoorden afgesloten in 2017 blijkt dat er relatief veel aandacht uitgaat naar de balans tussen zekerheid geven aan personeel en behoefte aan flexibiliteit van een organisatie. In 2017 zijn er 50 akkoorden afgesloten. In 14 akkoorden zijn afspraken gemaakt over het beperken van externe flexibiliteit. In twee akkoorden worden de mogelijkheden om externen in te zetten verruimd. Afgaande op de akkoorden afgesloten in 2017 lijkt er dus sprake te zijn van een (toekomstige) beperking van externe flexibiliteit. Hieronder volgt een voorbeeld van een afspraak over het beperken van de inzet van externe flexibiliteit en een voorbeeld van een afspraak die de mogelijkheid voor het inzetten van externe flexibiliteit verruimt.

Onderzoek relatie interne en externe flex

Partijen beogen een verschuiving in de verhouding interne/externe flex. Partijen willen de interne flex vergroten indien dit leidt tot een verhoging van het aantal arbeidsovereenkomsten en daarmee een verlaging van de externe flex. Partijen zullen daarom een onderzoek laten uitvoeren zodat in kaart wordt gebracht welke cao-bepalingen op het gebied van arbeidstijden dan wel andere cao-bepalingen nu een obstakel zijn om mensen in dienst te nemen. (Bouw en Infra)

Bedrijven in het MKB krijgen meer mogelijkheden voor de inzet van flexwerkers / payroll krachten: de beperking van maximaal 7,5% geldt niet meer voor het MKB. (Schoonmaak- en glazenwassersbedrijf)

7 VERSCHILLEN TUSSEN SECTOREN

In het voorgaande is per aspect van flexibiliteit gekeken naar de mate waarin afspraken over het betreffende aspect in het algemeen in cao's voorkomen, en in cao's binnen economische sectoren. Tabel 1 op de volgende pagina bevat een overzicht van de onderzochte aspecten naar economische sector.³⁹ Per aspect wordt aangegeven in welke sectoren cao's relatief vaak afspraken voorkomen. Ook is er per categorie van flexibele afspraken een totaal score opgenomen. Deze totaal score betreft het gemiddeld aantal afspraken per cao. Bij het bekijken van de tabel moet bedacht worden dat in twee sectoren relatief weinig cao's zijn onderzocht: landbouw en bouw.

Als naar economische sector wordt gekeken dan vallen een paar dingen op. De sector zorg kent relatief veel afspraken die de interne flexibiliteit bevorderen. Dit geldt zowel voor kwantitatieve als de kwalitatieve flexibiliteit. Op het gebied van kwantitatieve flexibiliteit springt de zorg er uit door het relatief grote aantal cao's met afspraken over zaterdag en zondag als reguliere werkdag en het relatief grote aantal cao's met afspraken over het verschuiven van uren. De cao's van de sector overheid bevatten juist relatief weinig afspraken die kwantitatieve flexibiliteit mogelijk maken.

Op het gebied van kwalitatieve flexibiliteit bevatten cao's in de zorg relatief veel afspraken die het werken op andere vestigingen mogelijk maken. In de cao's behorende tot de sectoren bouw en de vervoer en communicatie komen ook veel afspraken met betrekking tot kwalitatieve flexibiliteit voor. Hier komen relatief veel afspraken voor over ander werk en een andere vestiging. De cao's in de landbouw, industrie en handel en horeca bevatten relatief weinig afspraken over kwalitatieve interne flexibiliteit.

Cao-afspraken die het inzetten van externe flex toestaan komen in de meeste sectoren ongeveer evenveel voor. Wel zijn er twee sectoren met minder afspraken. Het gaat om de sectoren bouw en overheid.

³⁹ Niet alle onderzochte aspecten zijn opgenomen in de tabel. Alleen die aspecten die verschillen tussen sectoren aan het licht brengen zijn opgenomen in de tabel. Dat zijn de aspecten waarop een aantal sectoren hoger scoren dan andere sectoren. Dit betekent dat aspecten die vrijwel niet voorkomen niet zijn opgenomen in de tabel evenals aspecten die vrijwel in alle cao's voorkomen. In de totaal scores zijn deze aspecten wel meegenomen.

Tabel 2 Totaaloverzicht van de onderzochte aspecten per economische sector: in welke sectoren komen relatief vaak afspraken voor die de werkgever flexibiliteit bieden

	kwantitatief intern							Kwalitatief intern			Extern		
	totaal	dag venster	zater dag	zon dag	over werken	verschoven uren	referte-periode	totaal	ander werk	andere vestiging	totaal	opr oep	uit ze nd
Landbouw	3,3		X			X		0,7			3,3	X	
Industrie	3,5					X	X	0,8			3,1		X
Bouw	3,3					X		1,5	X	X	2,5		
Handel & horeca	3,3	X	X		X			0,7			2,8	X	X
Vervoer & communicatie	2,9				X			1,7	X	X	2,9	X	X
Zakelijk dienstverlening	3,1	X			X		X	1,1			2,9		
Overige dienstverlening	3,3							1,2			2,6	X	
Overheid	2,7						X	1,2			2,6		
Zorg	4,1		X	X				1,4		X	2,7		

BIJLAGE I STEEKPROEF

Tabel 1 bevat een aantal kenmerken van de steekproef en een aantal kenmerken van de populatie waaruit de steekproef is getrokken. Uit de tabel blijkt dat 80% van de werknemers die onder een cao vallen, onder de steekproefcao's valt. Dit percentage is hoog genoeg om naar werknemers een goed beeld te geven van de mate waarin in cao's afspraken over de onderzoeksonderwerpen zijn gemaakt. Hetzelfde geldt voor de percentages binnen de zeven onderscheiden economische sectoren. Wel is in de sector handel en horeca het percentage werknemers binnen deze sector relatief laag, zodat uitspraken over deze sector met enige voorzichtigheid moeten worden geïnterpreteerd.

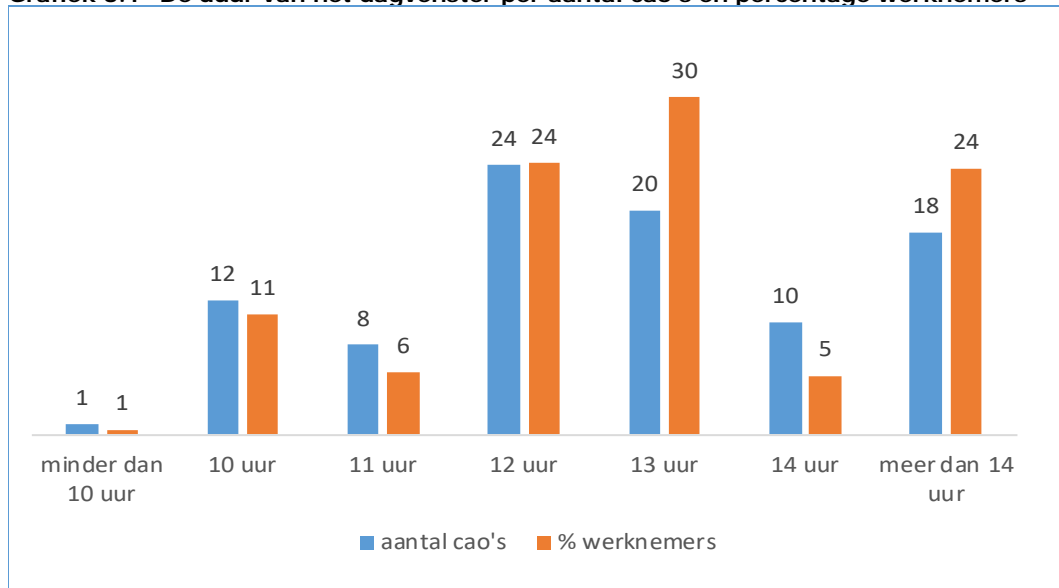
Tabel 1.1 Aantallen cao's, werknemersaantallen en % werknemers onder cao, uitgesplitst naar economische sector in 2017

economische sector	totaal aantal cao's	steekproef cao's	Werknemers totaal	Werknemers steekproef	% werknemers steekproef t.o.v. totaal
Landbouw	9	3	102.400	88.200	86
Industrie	263	17	733.000	572.500	78
Bouw	15	4	284.800	235.600	83
Handel en horeca	78	18	1.212.400	707.700	58
Vervoer en communicatie	90	12	382.600	292.300	76
Zakelijke dienstverlening	108	20	699.900	545.000	78
Overige dienstverlening	95	25	2.136.100	2.015.600	94
Overheid		14		920.700	
Zorg		10		1.085.300	
Totaal	658	99	5.551.200	4.456.900	80

BIJLAGE II EXTRA GRAFIEKEN EN TABELLEN

In onderstaande grafiek is de duur van het dagvenster weergegeven in aantal cao's en percentage werknemers. Het (afgeleide) dagvenster loopt uiteen van 8 uur tot 24 uur⁴⁰. Een dagvenster van 12 uur is naar aantal cao's de meest voorkomende categorie. Er zijn 24 cao's met een dergelijk dagvenster. Naar percentage werknemers (30%) komt een dagvenster van 13 uur het meeste voor.

Grafiek 3.1 De duur van het dagvenster per aantal cao's en percentage werknemers



In tabel 3.1 is de duur van het dagvenster naar economische sector weergegeven. Naar economische sector bezien komt een dagvenster van 10 uur (vijf cao's) vooral voor in de overheidssector. Een dagvenster van 11 uur komt in acht cao's en verspreid over de verschillende economische sectoren voor. De cao's met een dagvenster van 12 uur zijn vooral te vinden in de sectoren industrie (negen cao's) bouw (drie cao's) en vervoer & communicatie (vijf cao's). Cao's in de landbouw en de zorg kennen vooral een dagvenster van 13 uur. Een 14-urig dagvenster komt vooral voor in de sector zakelijke dienstverlening (vijf cao's). Een dagvenster van meer dan 14 uur is ten slotte vooral te vinden in de sector handel & horeca (acht cao's).

⁴⁰ Er zijn twee cao's met een (afgeleid) dagvenster van 24 uur. Het gaat om de cao DHL Express Nederland en Taxivervoer. Beide vallen onder de sector vervoer en communicatie.

Tabel 3.1 De duur van het dagvenster per economische sector (aantal cao's)

Economische sector	< 10 uur	10 uur	11 uur	12 uur	13 uur	14 uur	>14 uur	totaal aantal cao's
Landbouw	0	0	1	0	2	0	0	3
Industrie	0	2	1	9	2	2	1	17
Bouw	0	0	0	3	1	0	0	4
Handel & horeca	0	2	3	0	3	2	8	18
Vervoer & communicatie	1	2	1	5	0	0	2	11
Zakelijke dienstverlening	0	1	0	3	4	5	4	17
Overige dienstverlening	0	5	2	4	8	1	3	23
Zorg	0	0	0	3	7	0	0	10
Overheid	0	5	2	1	0	1	3	12
Totaal	1	12	8	24	20	10	18	93

Tabel 3.2 Zaterdag als reguliere werkdag per economische sector (aantal cao's en percentage werknemers)

Economische sector	Reguliere en structurele werkdag	Reguliere en incidentele werkdag	Toeslag	Geen werkdag	Onbekend
Landbouw	2(2%)	0(0%)	1(1%)	0(0%)	0(0%)
Industrie	1(1%)	7(9%)	6(1%)	3(1%)	0(0%)
Bouw	0(0%)	2(3%)	2(3%)	0(0%)	0(0%)
Handel & horeca	11(11%)	5(3%)	2(2%)	0(0%)	0(0%)
Vervoer & communicatie	5(2%)	2(3%)	3(1%)	1(1%)	1(1%)
Zakelijke dienstverlening	8(3%)	1(0%)	8(4%)	0(0%)	3(5%)
Overige dienstverlening	5(8%)	6(17%)	13(18%)	1(3%)	0(0%)
Zorg	3(7%)	4(15%)	3(3%)	0(0%)	0(0%)
Overheid	1(1%)	2(3%)	10(14%)	1(3%)	0(0%)
Totaal	32(26%)	23(35%)	35(29%)	5(4%)	4(5%)

Tabel 3.3 Zondag als reguliere werkdag, per economische sector (aantal cao's en percentage werknemers)

Economische sector	Reguliere en structurele werkdag	Reguliere en incidentele werkdag	Toeslag	Geen werkdag	Onbekend
Landbouw	0(0%)	1(1%)	2(1%)	0(0%)	0(0%)
Industrie	0(0%)	3(3%)	10(8%)	4(1%)	0(0%)
Bouw	0(0%)	1(0%)	1(3%)	2(3%)	0(0%)
Handel & horeca	1(0%)	1(0%)	15(14%)	1(2%)	0(0%)
Vervoer & communicatie	2(1%)	1(0%)	4(3%)	4(2%)	1(1%)
Zakelijke dienstverlening	1(0%)	1(1%)	8(5%)	7(2%)	3(5%)
Overige dienstverlening	1(0%)	6(17%)	17(25%)	1(3%)	0(0%)
Zorg	0(0%)	4(15%)	6(10%)	0(0%)	0(0%)
Overheid	0(0%)	2(3%)	11(15%)	1(3%)	0(0%)
Totaal	5(2%)	14(23%)	57(59%)	19(12%)	4(5%)

Tabel 3.4 Werken volgens een werkrooster per economische sector (aantal cao's en percentage werknemers)

Economische sector	Werken volgens een werkrooster	Er wordt niets over gezegd
Landbouw	2(1%)	1(1%)
Industrie	16(12%)	1(1%)
Bouw	4(5%)	0(0%)
Handel & horeca	18(16%)	0(0%)
Vervoer & communicatie	10(6%)	2(1%)
Zakelijke dienstverlening	16(7%)	4(5%)
Overige dienstverlening	19(36%)	6(9%)
Zorg	10(20%)	0(0%)
Overheid	8(6%)	8(9%)
Totaal	85(83%)	14(17%)

Tabel 3.5 Opdragen van overwerk per economische sector (aantal cao's en percentage werknemers)

Economische sector	Toegestaan	Er wordt niets over gezegd
Landbouw	1(1%)	2(2%)
Industrie	11(10%)	6(3%)
Bouw	3(5%)	1(0%)
Handel & horeca	16(15%)	2(1%)
Vervoer & communicatie	11(6%)	1(1%)
Zakelijke dienstverlening	17(8%)	3(5%)
Overige dienstverlening	17(35%)	8(11%)
Zorg	8(23%)	2(1%)
Overheid	8(11%)	6(10%)
Totaal	76(79%)	23(21%)

Tabel 3.6 Verschuiven uren per economische sector (aantal cao's en percentage werknemers)

Economische sector	Toegestaan	Er wordt niets over gezegd
Landbouw	3(2%)	0(0%)
Industrie	12(10%)	5(3%)
Bouw	3(5%)	1(0%)
Handel & horeca	5(3%)	13(13%)
Vervoer & communicatie	4(1%)	8(6%)
Zakelijke dienstverlening	3(1%)	17(11%)
Overige dienstverlening	12(26%)	13(19%)
Zorg	6(20%)	4(4%)
Overheid	6(6%)	8(15%)
Totaal	42(49%)	57(52%)

Tabel 3.7 Referteperiode per economische sector (aantal cao's)

Economische sector	Week	Maand	Kwartaal	Halfjaar	Jaar	Er wordt niets over gezegd
Landbouw	2	0	0	0	1	0
Industrie	1	1	1	1	13	0
Bouw	0	1	2	0	1	0
Handel & horeca	0	7	2	2	6	1
Vervoer & communicatie	0	2	5	0	1	4
Zakelijke dienstverlening	1	1	3	1	12	2
Overige dienstverlening	0	0	2	3	15	5
Zorg	0	0	2	2	5	1
Overheid	0	0	0	0	10	4
Totaal	4	12	15	7	49	12

Tabel 3.8 Detachering werknemers naar een andere werkgever per economische sector (aantal cao's en percentage werknemers)

Economische sector	Toegestaan	Er wordt niets over gezegd
Landbouw	0(0%)	3(2%)
Industrie	7(4%)	10(9%)
Bouw	2(2%)	2(3%)
Handel & horeca	1(0%)	17(16%)
Vervoer & communicatie	7(4%)	5(2%)
Zakelijke dienstverlening	6(5%)	14(7%)
Overige dienstverlening	9(12%)	16(34%)
Zorg	4(2%)	6(0%)
Overheid	5(9%)	9(0%)
Totaal	32(27%)	67(73%)

Tabel 4.1 Werknemers inzetbaar op andersoortige werkzaamheden per economische sector (aantal cao's en percentage werknemers)

Economische sector	Toegestaan	Er wordt niets over gezegd
Landbouw	2(2%)	1(1%)
Industrie	10(7%)	7(5%)
Bouw	3(5%)	1(0%)
Handel & horeca	9(5%)	9(11%)
Vervoer & communicatie	10(6%)	2(1%)
Zakelijke dienstverlening	13(8%)	7(4%)
Overige dienstverlening	14(21%)	11(24%)
Zorg	6(8%)	4(17%)
Overheid	8(13%)	6(8%)
Totaal	61(54%)	38(47%)

Tabel 4.2 Werknemers inzetbaar in een andere vestiging per economische sector (aantal cao's en percentage werknemers)

Economische sector	Toegestaan	Er wordt niets over gezegd
Landbouw	0(0%)	3(2%)
Industrie	3(3%)	14(10%)
Bouw	3(3%)	1(3%)
Handel & horeca	4(4%)	14(12%)
Vervoer & communicatie	9(5%)	3(1%)
Zakelijke dienstverlening	8(9%)	12(3%)
Overige dienstverlening	15(20%)	10(26%)
Zorg	6(9%)	4(15%)
Overheid	9(11%)	5(10%)
Totaal	42(43%)	57(57%)

Tabel 4.3 Arbeidspool per economische sector (aantal cao's en percentage werknemers)

Economische sector	Toegestaan	Er wordt niets over gezegd
Landbouw	0(0%)	3(2%)
Industrie	0(0%)	17(13%)
Bouw	0(0%)	4(5%)
Handel & horeca	0(0%)	18(16%)
Vervoer & communicatie	1(0%)	11(6%)
Zakelijke dienstverlening	1(0%)	19(12%)
Overige dienstverlening	2(5%)	23(40%)
Zorg	2(5%)	8(21%)
Overheid	0(0%)	14(20%)
Totaal	4(5%)	95(95%)

Tabel 5.1 Overzicht afspraken oproepkrachten onderverdeeld naar type oproepcontract (aantal cao's en percentage werknemers)

Economische sector	Totaal oproepkrachten	Voorovereenkomst	Nul-uren-contract	Min-max-contract	Niet nader gespecificeerd
Landbouw	1(0%)	0(0%)	0(0%)	0(0%)	1(0%)
Industrie	6(7%)	0(0%)	1(0%)	1(0%)	5(6%)
Bouw	2(5%)	0(0%)	1(2%)	0(0%)	2(5%)
Handel & horeca	11(12%)	0(0%)	2(7%)	2(3%)	10(12%)
Vervoer & communicatie	7(5%)	0(0%)	1(0%)	4(1%)	5(4%)
Zakelijke dienstverlening	9(9%)	0(0%)	1(0%)	1(0%)	7(9%)
Overige dienstverlening	16(36%)	0(0%)	7(23%)	5(19%)	6(5%)
Zorg	6(17%)	0(0%)	5(20%)	1(10%)	1(1%)
Overheid	9(19%)	0(0%)	2(3%)	4(9%)	4(4%)
Totaal	52(74%)	0(0%)	13(32%)	13(23%)	36(41%)

Tabel 5.2 Voorwaarden inzet oproepkrachten onderverdeeld naar type oproepcontract (aantal cao's)

Voorwaarden inzet oproepkrachten	Totaal oproepkrachten	Voorovereenkomst	Nul-uren-contract	Min-max-contract	Niet nader gespecificeerd**
Onvoorzien personeelstekort	7	0	6	2	0
Overleg werkgever en OR	2	0	2	1	0
Beperkte omvang contract	1	0	0	1	1
Zo min mogelijk	5	0	3	2	1
Het is niet toegestaan	1	0	1	1	1
Anders	12	0	5	5	3
Totaal	19	0	9	9	6

Tabel 5.3 Beschikbaarheid oproepkrachten onderverdeeld naar type oproepcontract (aantal cao's)

Afspraken over beschikbaarheid	Totaal oproepkrachten	Voorovereenkomst	Nul-uren-contract	Min-max-contract	Niet nader gespecificeerd**
Niet verplicht	5	0	3	0	4
Onderling overleg	1	0	0	0	1
Verplicht tot maximum aantal uur	3	0	0	2	2
Verplicht indien binnen termijn	1	0	0	0	1
Anders	9	0	2	2	5
Totaal	19	0	5	4	13

Tabel 5.4 Loondoorbetaling oproepkrachten onderverdeeld naar type oproepcontract (aantal cao's)

Afspraken over loondoorbetaling	Totaal oproepkrachten	Voorovereenkomst	Nul-uren-contract	Min-max-contract	Niet nader gespecificeerd**
Vanaf de eerste dag	3	0	0	1	2
Na zes maanden	2	0	0	1	1
Na een verlengde periode	8	0	0	1	8
Anders	1	0	0	0	1
Totaal	14	0	0	3	12

Tabel 5.5 Drie uren per oproep onderverdeeld naar type oproepcontract (aantal cao's)

Afspraken over duur oproep	Totaal oproepkrachten	Voor-overeenkomst	Nul-uren-contract	Min-max contract	Niet nader gespecificeerd**
Minimaal drie uren	4	0	0	2	2
Anders	7	0	0	1	7
Totaal	11	0	0	3	9

Tabel 5.6 Andere afspraken oproepkrachten onderverdeeld naar type oproepcontract (aantal cao's)

Afspraken over loondoorbetaling	Totaal oproepkrachten	Voor-overeenkomst	Nul-uren-contract	Min-max contract	Niet nader gespecificeerd**
Andere afspraak	26	0	7	6	19
Totaal	26	0	7	6	19