Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid

Interne en externe arbeidsflexibiliteit

2021

Versie 2.0

datum	2 januari 2023
status	Definitieve versie

Colofon

Projectnaam	Interne en externe arbeidsflexibiliteit 2021
Versienummer	2.0
Datum	2 januari 2023
Onze referentie	
Projectleiders	Daniella van de Langenberg
Contactpersoon	Annemarie Houtkoop PostbusUAWcaoonderzoek@minszw.nl Directie Uitvoeringstaken Arbeidsvoorwaardenwetgeving Afdeling CAO-onderzoek en Beleidsinformatie

Inhoud

Colofon—2
Samenvatting—5

1 Inleiding—8
1.1 Achtergrond (balans tussen flexibel en vast werk)—8
1.2 Arbeidsmarktvisies van de WRR, Commissie Borstlap en de SER—9
1.3 Covid-19 crisis—10
1.4 Krapte op de arbeidsmarkt—10
1.5 Wet arbeidsmarkt in balans—10
1.6 Model arbeidsflexibiliteit TNO—11
1.7 Onderzoeksvragen—12

2 Methoden—15
2.1 Monitoring—15
2.2 Principeakkoorden—15
2.3 Model arbeidsflexibiliteit van TNO als kader—15
2.4 Steekproef—16
2.4.1 Toelichting onderzoeksopzet—16
2.4.2 Berekening percentage werknemers—16
2.4.3 Interpretatie items—16
2.4.4 Peildatum—16

3 Resultaten—17
3.1 Kwantitatieve interne flexibiliteit—17
3.1.1 Dagvenster—18
3.1.2 Weekenddagen—18
3.1.3 Referteperiode (jaarurennorm)—19
3.1.4 Bijzondere diensten—21
3.2 Kwalitatieve interne flexibiliteit—24
3.3 Kwantitatieve externe flexibiliteit—26
3.3.1 Oproepcontract—26
3.3.2 Tijdelijke arbeidsovereenkomst—30
3.3.3 Uitzendkrachten—30
3.3.4 Payroll—32
3.3.5 Detachering—34
3.3.6 Zzp’ers—35
3.3.7 Cao-bepalingen over tarieven voor zzp’ers—35
3.4 Ontwikkelingen van cao-afspraken—36
3.4.1 Ontwikkelingen in cao’s van 2017 - 2021—37
3.4.2 Recente ontwikkelingen op basis van principeakkoorden (2021):—39
3.4.3 Recente ontwikkelingen op basis van principeakkoorden 2022—45

4 Discussie en conclusie—46
4.1 Algemene discussie—46
4.2 Covid-19—47
4.3 Recente ontwikkelingen en conclusie—47
REFERENTIELIJST—48

Bijlagen—49
Bijlage I Maatregelen WAB (wet ‘arbeidsmarkt in balans’)—49
Bijlage II Samenvattend figuur van de resultaten op basis van model arbeidsflexibiliteit (kader van TNO) voor 2017, 2018 en 2020—50
Bijlage III Steekproef gerelateerd aan totaalaantal cao’s 2021—53

Samenvatting

Arbeidsflexibiliteit is van grote waarde voor werkgevers. Deze behoefte aan flexibel personeel is ingegeven door economische ontwikkelingen zoals schommelingen in de vraag (al dan niet seizoensgebonden) en technologische ontwikkelingen zoals automatisering.[1] Het aandeel werkenden met een flexibele arbeidsrelatie is van 2002 tot 2021 gestegen van 13% naar 28%.[2] Er is een scheidslijn tussen vast werk en flexibel werk.[3] Flexwerkers verdienen minder, hebben over het algemeen een lagere functie en een grotere kans werkloos te raken.[4] Bovendien zijn jongeren, laagopgeleiden, vrouwen en personen met een migratieachtergrond oververtegenwoordigd.[3] De coronacrisis heeft opnieuw de kwetsbaarheid van flexwerkers bloot gelegd. De commissie-Borstlap beschreef al voor de coronacrisis de ongelijkheid op de arbeidsmarkt en adviseerde hervormingen om de tweedeling tussen onzekere flexibele contracten en vaste banen te verkleinen. De SER heeft in haar MLT-advies 2021-2025[5] het belang en de urgentie van het toekomstbestendig maken van de arbeidsmarkt onderschreven. Het kabinet heeft op 5 juli 2022 haar plannen bekend gemaakt om de arbeidsmarkt te hervormen[6]. Inmiddels zijn, door de historisch krappe arbeidsmarkt, de rollen in veel sectoren omgedraaid, en is het voor werkgevers moeilijk om vast personeel te vinden, zeker als werken als freelancer voor werknemers lucratiever blijkt.[7] De doelstelling van deze studie is in kaart brengen wat werkgevers en werknemers afspreken in cao's over het reguleren van externe flexibiliteit en het bevorderen van interne flexibiliteit, en stil te staan bij de recente ontwikkelingen, zoals maatregelen die met de Wet Arbeidsmarkt in Balans zijn ingevoerd per 1 januari 2020 bij flexibele arbeid zoals oproep en payrollkrachten. Daarbij is nagegaan in hoeverre deze ontwikkelingen overeenkomen met hetgeen beoogd is met recent ingevoerde maatregelen.

Het onderzoek is uitgevoerd binnen een steekproef van 98 cao's (met een bereik van 88% van de werknemers die onder een cao vallen). Als kader is het model arbeidsflexibiliteit van TNO gebruikt.[1] Hierin wordt flexibiliteit ingedeeld langs twee dimensies: intern/extern en kwantitatief/kwalitatief. 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 en/of taken worden ingezet (kwalitatieve interne flexibiliteit). Externe flexibiliteit gaat over het (tijdelijk) aantrekken van personeel van buiten het bedrijf (tijdelijk contract, uitzendkrachten, zzp'ers etc.). Bedrijven kunnen ook een flexibel contract afsluiten met werknemers (nul-urencontract of oproepcontract). Wanneer specialistisch werk wordt uitbesteed spreekt men van kwalitatieve externe flexibiliteit.[1] Deze vorm van arbeidsflexibiliteit is geen onderdeel van het onderzoek.

Alle onderzochte cao's bevatten afspraken over zowel interne als externe flexibiliteit. Kwantitatieve interne flexibiliteit komt met name voor in de vorm van overwerk (92% van de werknemers vallen onder een cao met afspraken hierover) en de mogelijkheid van de werkgever om diensten/uren te verschuiven (voor 71% van de werknemers zijn hier afspraken over gemaakt). Ook zijn er voor 86% van de

[1] TNO, gebalanceerde flexibiliteit, januari 2016, pagina 10, 23, 39.

[2] CBS, Werknemers met vaste of flexibele arbeidsrelatie en zelfstandigen 2011-2021.

[3] CBS en TNO, Dynamiek op de Nederlandse arbeidsmarkt, de focus op ongelijkheid, Den Haag 2017, pagina 11-14.

[4] TNO, Trends in kwaliteit van de arbeid van flexibele en vaste werknemers en multi-jobbers, maart 2019, pagina 16-19.

5 SER, Investeren in brede welvaart, publieke sectoren en toekomstig verdienvermogen, 2 juni 2021

6 Hoofdlijnenbrief Arbeidsmarkt, TK 2021-2022, Kamerstuk 29544, nr. 1112

[7] De Volkskrant, Een nieuwe dag, een nieuwe baas, Prikbordeconomie, 13 augustus 2022

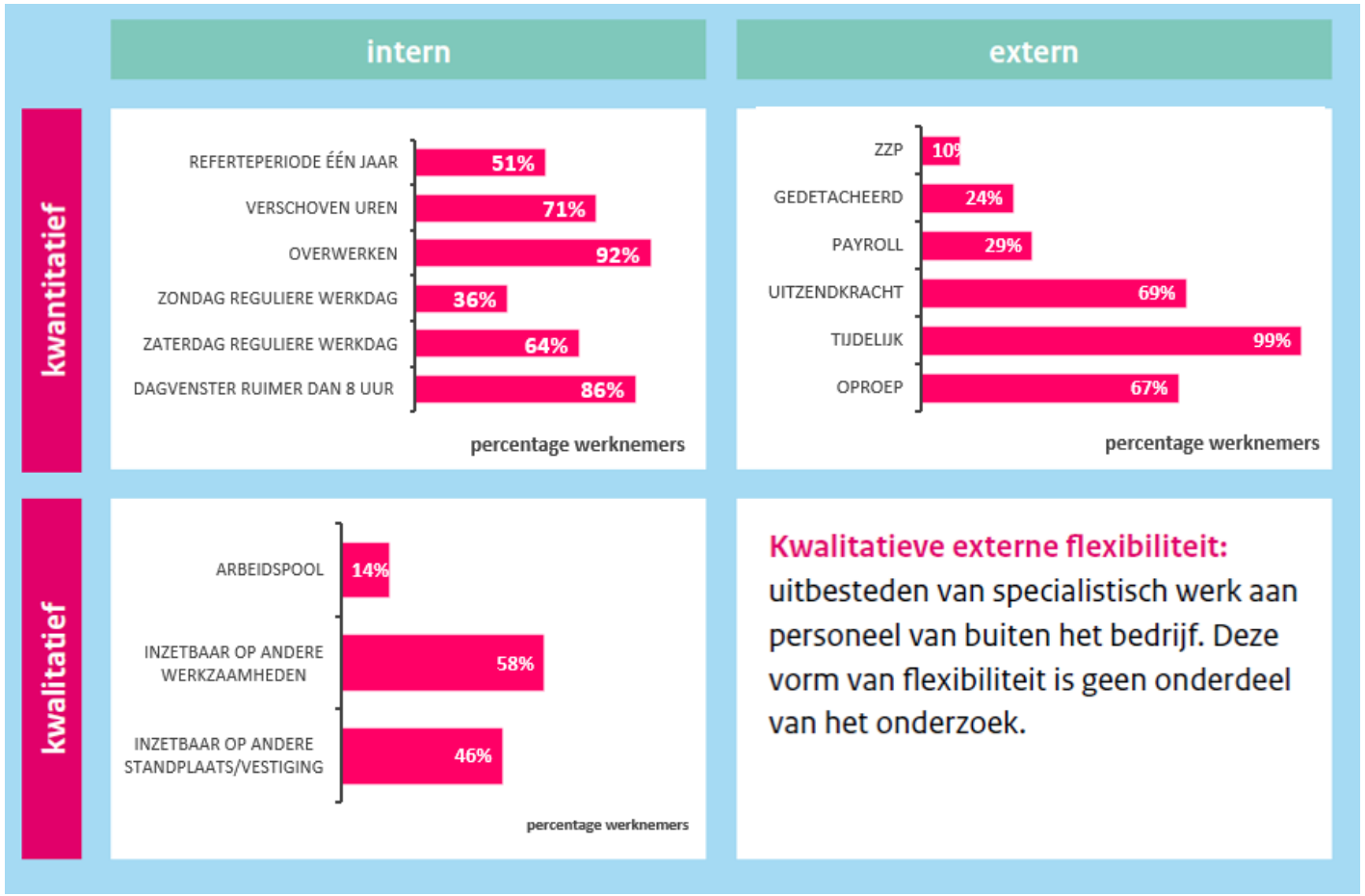
werknemers in de cao dagvensters opgenomen welke ruimer dan 8 uur zijn. Afspraken over kwalitatieve interne flexibiliteit gaan met name over tijdelijke inzetbaarheid van werknemers op andere werkzaamheden (58% van de werknemers hebben een cao met afspraken op dit gebied) en tijdelijke overplaatsing naar aan andere vestiging of standplaats (deze mogelijkheid geldt voor 46% van de werknemers). Afspraken over externe flexibiliteit komen voor in alle cao's, vooral afspraken over het inzetten van werknemers met een tijdelijke arbeidsovereenkomst (99% van de werknemers vallen onder een cao waarin afspraken opgenomen zijn hierover), uitzendkrachten (69% van de werknemers) en oproepkrachten (67% van de werknemers). De afspraken gaan veelal over voorwaarden voor het aantrekken van extern personeel en de verhouding tussen extern flexibel en vast personeel. Zichtbaar is dat de met Wab voortvloeiende wijzigingen in wet- en regelgeving bij oproep en payroll terug komen in cao-afspraken en dat er dus aandacht is van de sociale partners. Uit analyse van principeakkoorden afgesloten sinds 2017 blijkt dat er in de principeakkoorden relatief veel aandacht uitgaat naar het beperken van externe flexibiliteit. Een voorbeeld hiervan is dat er aangegeven wordt dat men minder gebruik gaat maken van uitzendkrachten. Opvallend aan de principeakkoorden is dat de referteperiode of de jaaruren systematiek een vijftal keren genoemd wordt, waaruit geconcludeerd kan worden dat er aandacht is voor dit onderwerp van de sociale partners. In zes principeakkoorden uit 2020 werd gestreefd naar een hoger percentage vaste banen of duurzame arbeidsrelaties. In deze principeakkoorden wordt aandacht besteed aan de balans tussen het percentage vaste werknemers versus flexibele inhuur. Ook in 2021 wordt tweemaal een bepaling genoemd waarbij beperking van externe flexibiliteit aan bod komt, en eenmaal een verruiming van de interne flexibiliteit van werknemers (lagere toeslag voor werken op zondag).

Cao's kunnen zowel afspraken bevatten om interne kwantitatieve arbeidsflexibiliteit te bevorderen als om externe kwantitatieve arbeidsflexibiliteit te bevorderen. Recente ontwikkelingen wijzen op de beperking van de mogelijkheid gebruik te maken van extern personeel. Er is sprake van stijgingen van cao-bepalingen die gezamenlijk een beeld schetsen van een voorkeur voor een verruimde 'interne kwantitatieve arbeidsflexibiliteit' sinds 2017, waaronder bepalingen die de mogelijkheid om medewerkers te laten overwerken. De afspraken in cao's en principeakkoorden laten zien dat deze trend reeds een langere periode gaande is. Deze tendens sluit aan bij wijzigingen in regelgeving zoals de Wab, om de aard van het werk te betrekken bij de vormgeving van de arbeidsrelatie. Ook het aantal werknemers waarvoor een bepaling is opgenomen in de cao over werken op zondag is gestegen. De mogelijkheid voor de werkgever om uren te verschuiven is gestegen naar 71% in 2021 (was 49% in 2017).

Onderstaand figuur geeft een samenvatting van de resultaten weer. Het kader (model arbeidsflexibiliteit van TNO[8]) is hierbij ingevuld met behulp van de resultaten uit het rapport. Het percentage werknemers geeft het percentage werknemers weer dat onder een cao valt waarin afspraken gemaakt zijn over deze vormen van flexibiliteit. De belangrijkste bepalingen op het gebied van kwantitatief externe flexibiliteit om arbeidsflexibiliteit te verruimen is de mogelijkheid tot het aanbieden van een tijdelijk contract en de mogelijkheid tot het inzetten van uitzend- en oproepkrachten. Veel voorkomende bepalingen omtrent interne kwantitatieve flexibiliteit zijn (ruimere) arbeidstijden en de mogelijkheid om over te werken. Op kwalitatief gebied kan er van werknemers verwacht worden dat ze inzetbaar zijn op een andere standplaats of vestiging of dat ze inzetbaar zijn voor andere werkzaamheden.

[8] TNO, gebalanceerde flexibiliteit, januari 2016, pagina 23.

Samenvattend figuur van de resultaten op basis van model arbeidsflexibiliteit (kader van TNO)[9]



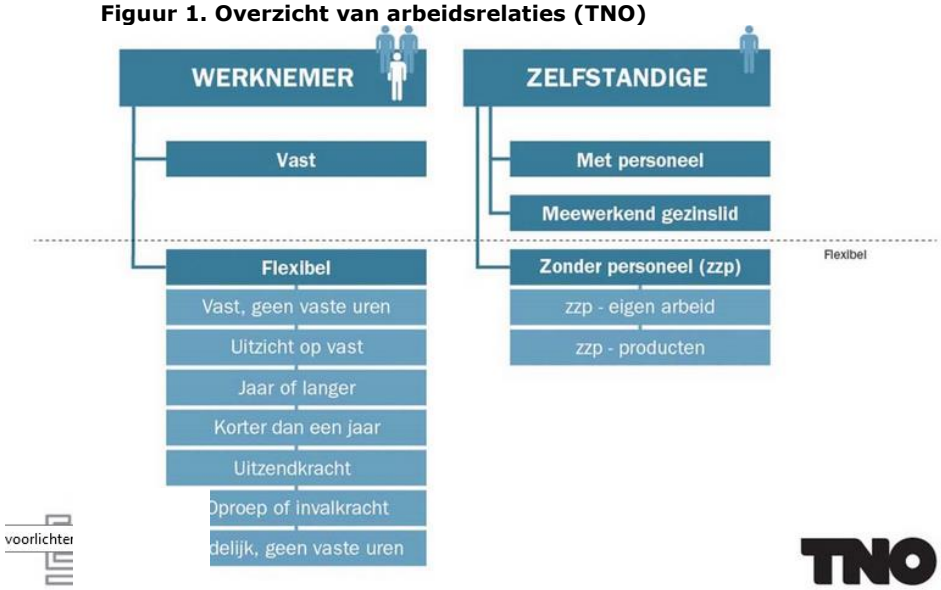
[9] TNO, gebalanceerde flexibiliteit, januari 2016, pagina 23.

1 Inleiding

1.1 Achtergrond (balans tussen flexibel en vast werk)

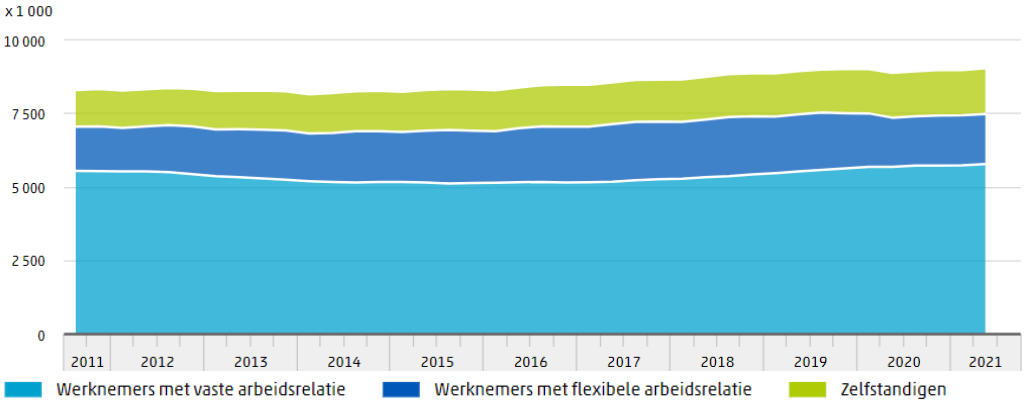
Arbeidsflexibiliteit is van grote waarde voor werkgevers. Deze behoefte aan flexibel personeel is ingegeven door economische ontwikkelingen zoals schommelingen in de vraag (al dan niet seizoensgebonden) en technologische ontwikkelingen zoals automatisering.[10] Echter, te vrijblijvende arbeidsrelaties leiden tot onzekerheid bij werknemers en verlies aan ervaring bij bedrijven.[11]

Figuur 1. Overzicht van arbeidsrelaties (TNO)



Figuur 1 geeft een overzicht weer van de mogelijke arbeidsrelaties tussen werkgever en werknemer. Het aandeel werknemers met een flexibele arbeidsrelatie is in Nederland de afgelopen decennia toegenomen. Onder flexibele arbeidsrelaties worden verstaan: uitzendkrachten, oproep- en invalkrachten, werknemers met een (al dan niet tijdelijk) dienstverband zonder vaste uren en werknemers met een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd (figuur 2).

Figuur 2. Werknemers met vaste of flexibele arbeidsrelatie en zelfstandigen 2011-2021, bron CBS



[10] TNO, gebalanceerde flexibiliteit, januari 2016, pagina 10, 39.

[11] Regeerakkoord 2017-2021 'Vertrouwen in de toekomst'.

Bovendien leidt flexibilisering tot meer ongelijkheid tussen laag- en hoogopgeleiden.[12] Er is een scheidslijn tussen vast werk en flexibel werk. Flexwerkers verdienen minder; vaste werknemers verdienen gemiddeld twee keer zoveel als flexibele werknemers.[12,13] Dit beloningsverschil is vooral te verklaren door de verschillen in leeftijd en opleidingsniveau, maar er blijft een onverklaard beloningsverschil van 7% in het voordeel van vaste werknemers over. Uitzendkrachten verdienen 37% minder, na de correctie blijft daar nog steeds 13% van over. Flexwerkers hebben over het algemeen een lagere functie en een grotere kans werkloos te raken.[14] Ook zijn flexwerkers minder tevreden met hun werk, en is de tevredenheid gedaald van 80% in 2007 naar 73% in 2017. Volgens het CPB is onder de werknemers met een flexibel contract tussen de 25 en 54 jaar het werken met een flexibel contract voor slechts 11% tot 14% een positieve keuze.[15] Flexwerk zorgt bij nieuwe generaties voor het uitstellen van mijlpalen zoals het kopen van een huis, samenwonen of trouwen en het krijgen van kinderen[16]. Ook op latere leeftijd zal meer flexwerk een negatief effect hebben bij de nieuwe generaties, bij meer onderbroken dienstverbanden wordt er minder aanvullend pensioen opgebouwd.[14] In het algemeen werken flexwerkers onder minder gunstige omstandigheden dan werknemers met een vast dienstverband. Bovendien zijn jongeren, laagopgeleiden, vrouwen en personen met een migratieachtergrond oververtegenwoordigd.[15] Een belangrijke nuance hierbij is dat niet zondermeer te zeggen is dat met minder flexibiliteit op de arbeidsmarkt (al) deze mensen aan het werk zouden zijn in een vast contract. Zzp'ers zijn een bijzondere groep binnen de flexwerkers omdat er veel heterogeniteit bestaat. Een deel bevindt zich aan de onderkant van de arbeidsmarkt en ervaart mogelijk veel onzekerheid over hun inkomen. Deze groep is vaak niet verzekerd en loopt een hoog risico op armoede.[17] Toch is dit onderscheid niet zwart/wit; dé zzp'er bestaat niet.

De sectoren bouwnijverheid, handel en de horecasector hebben een relatief hoge ontwikkeling gezien in het percentage flexibele arbeid sinds 2003. Hierbij is dat bij de bouwnijverheid vooral te wijten aan een groei in het aantal zelfstandigen, en bij de handel en horecasector vooral in groei van het aantal flexibele werknemers.

1.2 Arbeidsmarktvisies van de WRR, Commissie Borstlap en de SER

Zowel de WRR[18], als de Commissie Regulering van Werk (Commissie Borstlap)[19] en de SER wijzen alle drie op de noodzaak om toe te werken naar een toekomstbestendiger arbeidsmarkt en doen daarvoor voorstellen[20]. Een belangrijke gemene deler uit deze rapporten en adviezen is om te komen tot regels rondom werk die zowel meer zekerheid bieden voor mensen en tegelijk blijven zorgen voor voldoende wendbaarheid voor ondernemingen. In de woorden van de SER gaat het

[12] CBS en TNO, Dynamiek op de Nederlandse arbeidsmarkt, de focus op ongelijkheid, Den Haag 2017, pagina 11-14.

[13] TNO, Trends in kwaliteit van de arbeid van flexibele en vaste werknemers en multi-jobbers, maart 2019, pagina 16-19.

[14] TNO, Trends in kwaliteit van de arbeid van flexibele en vaste werknemers en multi-jobbers, maart 2019, pagina 16-19.

[15] Bolhaar, J., Brouwers, A., & Scheer, B. (2016). De Flexibele Schil van de Nederlandse Arbeidsmarkt: een analyse op basis van microdata. CPB Achtergronddocument | 17 november 2016. Den Haag: Centraal Planbureau.

[16] SER, Hoge verwachtingen, Kansen en belemmeringen voor jongeren in 2019, pagina 8-10.

[17] CBS en TNO, Dynamiek op de Nederlandse arbeidsmarkt, de focus op ongelijkheid, Den Haag 2017, pagina 11-14, 41.

[18] WRR, WRR-rapport 102: Het betere werk, 14 januari 2020.
[19] Commissie Borstlap (regulering van werk), rapport 'In wat voor land willen wij werken?', januari 2020.
[20] SER, Investeren in brede welvaart, publieke sectoren en toekomstig verdienvermogen, 2 juni 2021.

erom de regels rondom werk zo te wijzigen dat "bedrijven wendbaar kunnen zijn zonder de werk- en inkomenszekerheid van werknemers aan te tasten". De Commissie Regulering van Werk en de WRR wijzen er in andere bewoordingen eveneens op dat de huidige vormgeving van de arbeidsmarkt niet adequaat is om de scheidslijnen in de samenleving tegen te gaan, en deze zelfs versterkt langs de lijnen van de contractvorm.

1.3 Covid-19 crisis

De covid-19 crisis of de coronacrisis heeft opnieuw de kwetsbaarheid van flexwerkers bloot gelegd. Vooral werknemers met een flexibele arbeidsrelatie werden door de coronacrisis geraakt, hierbij gaat het om werknemers met een tijdelijk, uitzend- of oproepcontract en zelfstandigen, blijkt uit cijfers van gemeenten en uitkeringsinstantie UWV. De daling in de werkzame beroepsbevolking en daarmee de impact van de coronacrisis op de arbeidsmarkt is beperkt gebleven door speciale beleidsmaatregelen zoals de Tijdelijke Noodmaatregel Overbrugging Werkgelegenheid (NOW) en de tijdelijke overbruggingsregeling zelfstandig ondernemers (Tozo)[21]. Het beroep op de SZW-maatregelen uit het steun- en herstelpakket en het bijbehorende beeld op de arbeidsmarkt wordt besproken in de 'monitoring arbeidsmarkt en beroep steun- en herstelpakket'[22]. Desalniettemin heeft de crisis grote gevolgen gehad voor de arbeidsmarkt, met name voor mensen met een kwetsbare arbeidsmarktpositie. Er zal een verschuiving van personeel tussen sectoren zal gaan plaatsvinden.[23]

1.4 Krapte op de arbeidsmarkt

Vrijblijvende arbeidsrelaties kunnen niet alleen voor werknemers, maar ook voor werkgevers een keerzijde hebben. Door de historisch krappe arbeidsmarkt zijn de rollen in sommige sectoren omgedraaid, zoals de zorg- en horecasector. Het is momenteel voor werkgevers moeilijk om vast personeel te vinden, zeker wanneer werken als freelancer voor werknemers lucratiever blijkt.[24]

1.5 Wet arbeidsmarkt in balans

In het regeerakkoord 2017-2021 'Vertrouwen in de toekomst'[25] 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." De sleutel naar een eerlijker arbeidsmarkt ligt in de gelijktijdige beweging: vast werk minder vast maken en flexwerk minder flexibel. 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 de Wet arbeidsmarkt in balans toe naar een nieuwe balans op de arbeidsmarkt (bijlage I Maatregelen WAB). Het moet voor werkgevers aantrekkelijker worden om werknemers in (vaste) dienst te nemen.[26] Daarom is er door het kabinet premiedifferentiatie geïntroduceerd tussen vaste contracten en flexcontracten in de WW en een cumulatiegrond in het ontslagrecht. Ook stelt het kabinet voor om concurrentie op arbeidsvoorwaarden via payrolling te voorkomen en oproepkrachten meer werkzekerheid te bieden. Deze wet ging per 1 januari 2020 van kracht. Hieronder staan in het kader kort de maatregelen van de WAB uiteengezet.

[21] Voor een overzicht van de financiële regelingen rond de coronacrisis zie: https://www.rijksoverheid.nl/onderwerpen/coronavirus-financiele-regelingen.
[22] Kamerstuk 35420, nummer 278, Noodpakket banen en economie, mei 2021
[23] CPB CORONAPUBLICATIE – Arbeidsmarkt: sterke daling gewerkte uren, mei 2020
[24] De Volkskrant, Een nieuwe dag, een nieuwe baas, Prikbordeconomie, 13 augustus 2022
[25] Regeerakkoord 2017-2021 'Vertrouwen in de toekomst'.
[26] Wet arbeidsmarkt in balans 29-5-2019, Staatsblad 2019, nr. 219.

Maatregelen wet 'arbeidsmarkt in balans'

- Ketenbepaling (3 tijdelijke contracten in maximaal 3 jaar, en tussenpoos van drie naar zes maanden)
- Positie oproepkrachten versterkt (minimale oproeptermijn is vastgesteld en er wordt verplicht een aanbod gedaan voor een contract met vaste uren na twaalf maanden in dienst)
- Regulering payroll (rechtspositie en pensioen)
- Financiële prikkel (WW-premie)
- Nieuwe ontslaggrond is geïntroduceerd: cumulatiegrond (ontslag wordt ook mogelijk wanneer omstandigheden uit de verschillende ontslaggronden die via de kantonrechter lopen samen een redelijke grond voor ontslag opleveren)
- Transitievergoeding vanaf 1e werkdag

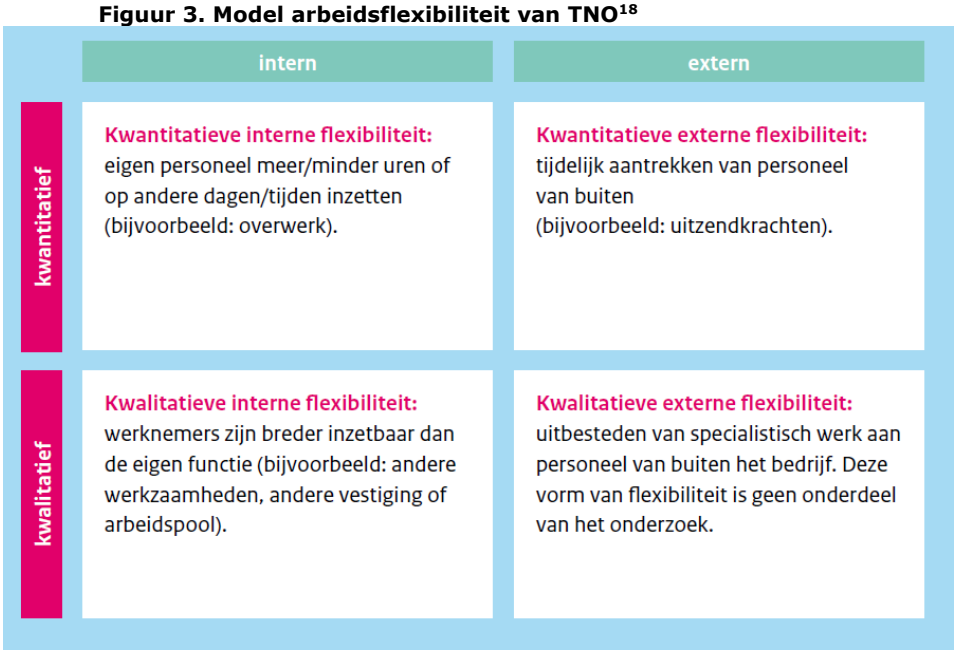
Het kabinet wil dat het voor werkgevers aantrekkelijker wordt om werknemers in (vaste) dienst te nemen. Met het oog op deze doelstelling is het relevant om te bekijken wat werkgevers en werknemers afspreken in cao's over het reguleren van externe flexibiliteit en het bevorderen van interne flexibiliteit. Bijlage I geeft een uitgebreidere beschrijving van de maatregelen in de WAB (wet 'arbeidsmarkt in balans').

Op dit moment is het kabinet bezig met de uitvoering van het coalitieakkoord[27]. Het kabinet wil onder andere de verschillen tussen vast en flex verkleinen: "Te veel mensen in Nederland zijn afhankelijk van tijdelijke contracten. Dit zorgt voor onzekerheid. In lijn met het SER MLT-advies worden oproep-, uitzend- en tijdelijke arbeidscontracten beter gereguleerd.

1.6 Model arbeidsflexibiliteit TNO

TNO heeft een model ontwikkeld met hierin arbeidsflexibiliteit ingedeeld in vier kwadranten, namelijk kwantitatieve interne arbeidsflexibiliteit, kwantitatieve externe arbeidsflexibiliteit, kwalitatieve interne flexibiliteit en kwalitatieve externe flexibiliteit (weergegeven in figuur 3).[28]

Figuur 3. Model arbeidsflexibiliteit van TNO[18]



[27] Omzien naar elkaar, vooruitkijken naar de toekomst d.d. 10 januari 2022

[28] TNO, gebalanceerde flexibiliteit, januari 2016, pagina 23.

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

Externe flexibiliteit gaat over het (tijdelijk) aantrekken van personeel van buiten het bedrijf. Bedrijven kunnen ook een flexibel contract afsluiten met werknemers. *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. Ter aanvulling: opvallend aan de definities gebruikt in dit model is dat een oproepcontract of een (vast) 0-urencontract hier dus onder *externe flexibiliteit* vallen. Wanneer specialistisch werk wordt uitbesteed aan personeel van buiten het bedrijf spreekt men van *kwalitatieve externe flexibiliteit*. Deze vorm van flexibiliteit (kwalitatieve externe flexibiliteit) is geen onderdeel van het onderzoek.

Onderzoek naar cao-afspraken rondom arbeidsflexibiliteit
Sociale partners hebben een belangrijke taak bij het streven naar een verantwoorde inzet van externe flexibiliteit en flexibele arbeidscontracten. Een belangrijk instrument van sociale partners bij het uitvoeren van deze taak is de cao. Middels cao's kunnen sociale partners ongewenste vormen van externe flexibiliteit ontmoedigen en gewenste vormen bevorderen. Het zijn deze cao-afspraken die het onderwerp vormen van voorliggend onderzoek.

1.7 Onderzoeksvragen

Onze doelstelling is onderzoeken wat werkgevers en werknemers afspreken in cao's over externe arbeidsflexibiliteit en interne arbeidsflexibiliteit, en wat recente ontwikkelingen zijn op dit gebied. Werkgevers en werknemer leggen hun afspraken vast in cao's. In deze rapportage is beschreven wat werkgevers 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 (verder toegelicht in hoofdstuk 2.1 methoden) is gebruikt bij het formuleren van de deelvragen.

Kwantitatief intern
1. Wat zijn de gebruikelijke dagen en tijden waarop een werknemer ingezet kan worden? Gebruikelijke dagen en tijden zijn gedefinieerd als die dagen en tijden

waarop geen toeslag wordt betaald. In dit verband wordt gekeken wat het dagvenster in cao's is, en of werken op zaterdag en/of zondag gebruikelijk is.
2. Wat is er afgesproken over werkroosters?
   Voor wie geldt het rooster, hoever van tevoren is het rooster bekend, is er overleg is tussen werknemer en werkgever en is aanpassing mogelijk?
3. Wat is afgesproken over (beperking van) overwerk?
4. Over welke periode moet de gemiddelde arbeidsduur per week worden bereikt (de referteperiode)? Antwoordmogelijkheden zijn week, maand/4 weken, kwartaal, halfjaar of jaar.
   Naarmate de referteperiode langer is heeft een werkgever meer mogelijkheden om de arbeidsduur per week van werknemers aan te passen. In dit kader wordt ook ingegaan op de mogelijkheid om in een bepaalde periode langer/korter te werken in verband met het seizoenmatige karakter van de werkzaamheden.
5. Wat is afgesproken over de mogelijkheden om eigen werknemers te detacheren bij een andere werkgever?
6. Bevat de cao afspraken over consignatiediensten, bereikbaarheidsdiensten of aanwezigheidsdiensten?[29] Zijn er afspraken over een beloning (toeslag) voor deze diensten (in geld of tijd). Hoe vaak mogen deze diensten voorkomen (dagen of percentage van de overeengekomen arbeidsduur) en onder welke omstandigheden (spoedeisend)?

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? Er wordt onderscheid gemaakt tussen werknemers met een oproepcontract (waaronder 0-urencontracten), 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 laten de principeakkoorden in 2021 en 2022 zien?

[29] Consignatie (beschikbaar zijn voor onvoorziene spoedgevallen), bereikbaarheid (opgeroepen worden is een normaal onderdeel van de functie en vindt dus niet alleen plaats in noodgevallen) en aanwezigheidsdiensten (je bent op de werkplek).

2 Methoden

2.1 Monitoring

Het onderzoek is een monitoringsonderzoek, de methodiek is een herhaling van eerder onderzoek dat uitgevoerd is in 2016, 2017, 2018 en 2020. De ontwikkelingen ten opzichte van deze eerdere onderzoeken worden besproken aan de hand van bijlage III. Om recente ontwikkelingen te bespreken worden de resultaten vergeleken met eerdere onderzoeken.[30,31]

In geval van vergelijking t.o.v. voorgaande jaren en het interpreteren van recente ontwikkelingen:
De steekproef verandert inhoudelijk, het is een dynamisch cohort. In 2018 was een nieuwe grote cao in de steekproef bijvoorbeeld de horeca cao. In 2020 zijn bijvoorbeeld de volgende cao's nieuw meegenomen in de steekproef: de zoetwarenindustrie en de zwembaden. Over de jaren wordt wel ongeveer vastgehouden aan een dekkingsgraad van ongeveer 85% werknemers die onder cao vallen (dit jaar 88%). Gedeeltelijk zijn ontwikkelingen te wijten aan de nieuwe cao's die bekeken zijn (steekproefeffect). Percentage werknemers is ook binnen de bedrijven en branches veranderd, een veranderd percentage hoeft niet te betekenen dat er veranderingen plaatsgevonden hebben in inhoudelijke afspraken, maar dat er meer of minder werknemers in dienst zijn.

2.2 Principeakkoorden

Om een beeld te schetsen van de ontwikkelingen zijn de op schrift gestelde resultaten van cao-onderhandelingen (afgesloten principeakkoorden) afgerond in 2021 onderzocht. De resultaten van de onderhandeling geven een beeld van de onderwerpen die bij de sociale partners in de belangstelling staan. Alle principeakkoorden die deel uitmaken van de steekproef en die afgesloten zijn tussen 1 januari 2022 en 1 september 2022 zijn meegenomen in het onderzoek om op hoofdlijnen recente ontwikkelingen met betrekking tot arbeidsflexibiliteit in kaart te brengen.

2.3 Model arbeidsflexibiliteit van TNO als kader

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.[34] in de inleiding (1.3) is hier uitgebreider op ingegaan. We hebben het model arbeidsflexibiliteit van TNO[32] als kader gebruikt (figuur 3, inleiding).

De resultaten zijn ingedeeld op kwadrant. Het eerste deel gaat over kwantitatieve interne flexibiliteit (3.1). Hierin wordt ook ingegaan op de bijzondere diensten (consignatie-, bereikbaarheids-, en/of aanwezigheidsdiensten). Daarna wordt in 3.2 ook de kwalitatieve interne flexibiliteit besproken, gevolgd door de externe kwantitatieve flexibiliteit (3.3). Externe kwalitatieve flexibiliteit verwijst naar het uitbesteden van specialistisch werk aan personeel van buiten het bedrijf. Deze vorm van flexibiliteit is geen onderdeel van het onderzoek.

[30] W. Smits, R.W.J. Jansen, J.D. Prostran, G. Wiggers, Interne en externe flexibiliteit in cao's 2016, augustus 2017

[31] L. Coenen, E.C. Junger van Hoorn, J. de la Croix, INTERNE EN EXTERNE FLEXIBILITEIT IN CAO'S 2017, november 2018

[32] TNO, gebalanceerde flexibiliteit, januari 2016, pagina 23.

2.4 Steekproef

2.4.1 Toelichting onderzoeksopzet

Dit rapport bevat een uitgebreide weergave van de resultaten in de 98 cao's die voor dit onderzoek zijn onderzocht (in totaal zijn er 658 reguliere cao's, hierbij zijn fondsen en sociale plannen niet meegeteld). 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. Ook de afspraken van overheidssectoren worden meegenomen in de standaardsteekproef. Van alle werknemers in Nederland die onder een cao vallen, valt 88% onder de steekproef. De cao's zijn te clusteren in zeven economische sectoren: landbouw, industrie, bouwnijverheid, handel & horeca, vervoer & communicatie, en zakelijke en overige dienstverlening. Deze laatste sector bestaat in de steekproef voornamelijk uit zorg- en overheidscao's. In bijlage IV is opgenomen hoe de steekproefcao's zijn verdeeld over de sectoren en hoe de steekproef zich verhoudt tot het totale aantal cao's.

Het bestuderen van de cao's gebeurt aan de hand van een itemlijst. Per cao wordt voor ieder item aangegeven welke passages relevant zijn. De scores op de items worden vervolgend opgenomen in een databestand. De analyse bestaat hoofdzakelijk uit het bepalen van het aantal cao's dat een afspraak bevat met betrekking tot een bepaald item, gewogen naar het aantal werknemers wat onder de betreffende cao valt. Zo wordt het percentage werknemers bepaald waarvoor een item geldt. De afspraken worden in de hoofdstukken geïllustreerd aan de hand van voorbeelden uit cao's. In de hoofdstukken is telkens ook aandacht voor verschillen tussen sectoren en ontwikkelingen. Het rapport start met een samenvatting. Hierin is eveneens aandacht is voor de verschillen tussen sectoren en ontwikkelingen. Eventuele verschillen tussen sectoren worden in kaart gebracht. Daarbij worden acht sectoren onderscheiden.[33]

2.4.2 Berekening percentage werknemers

Het percentage werknemers wordt berekend door het totaal aantal werknemers dat valt onder een cao waarin een afspraak is opgenomen te delen door het totaal aantal werknemers dat valt onder de onderzochte cao's in de steekproef.
In de grafieken en tabellen van de rapportage staan de aantallen cao's en het percentage werknemers. 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.

2.4.3 Interpretatie items

Bij aanvang van het deskresearch bespreken de onderzoeker en de medewerker die betrokken is bij het onderzoek de itemlijst. Doel hiervan is een uniforme interpretatie van de items. Indien nodig wordt de itemlijst naar aanleiding van het overleg verduidelijkt. Lopende het onderzoek blijven onderzoeker en medewerker overleggen zodat de cao's op eenduidige wijze worden beoordeeld. Ook is er geregeld contact tussen het projectteam en de opdrachtgevers. Dit contact wordt benut om actuele zaken te bespreken en onduidelijkheden die naar boven kunnen komen bij het uitvoeren het deskresearch.

2.4.4 Peildatum

De peildatum voor deze rapportage is 31 december 2021. Dit betekent dat de cao's die een expiratiedatum op of na deze datum hebben in het onderzoek zijn meegenomen. Indien er geen nieuwe cao is aangemeld dan is de oude cao onderzocht in de veronderstelling dat de afspraken ongewijzigd worden voortgezet. De peildatum voor recente ontwikkelingen (afgesloten principeakkoorden) is 1 september 2022.

[33] Landbouw en visserij, industrie, bouwnijverheid, handel en horeca, vervoer en communicatie, zakelijke dienstverlening, overheid en zorg.

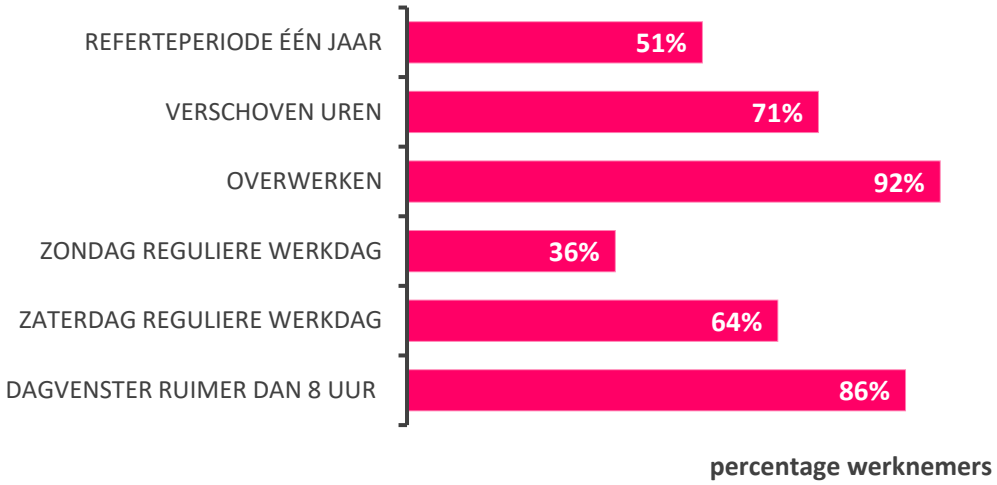
3 Resultaten

De resultaten zijn ingedeeld in de kwadranten zoals beschreven door TNO (model arbeidsflexibiliteit[34], zie ook figuur 3). Het eerste deel gaat over kwantitatieve interne flexibiliteit (3.1). In dit gedeelte wordt ook ingegaan op bijzondere diensten en de referteperiode. Daarna wordt in 3.2 ook de kwalitatieve interne flexibiliteit besproken, gevolgd door de externe kwantitatieve flexibiliteit (3.3). In alle gevallen worden eerst de belangrijkste resultaten besproken en weergegeven in een figuur. Waar relevant worden resultaten uitgesplitst naar economische sector. Ook worden er voorbeelden uit cao-teksten weergegeven. Het onderzoek is een monitoringsonderzoek, de methodiek is een herhaling van eerder onderzoek wat uitgevoerd is in 2016, 2017, 2018 en 2020.

3.1 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 referteperiode) te berekenen. Onderstaande grafiek (grafiek 1) vat de belangrijkste resultaten samen.

Grafiek 1. Kwantitatief interne flexibiliteit. Percentage werknemers met cao-afspraken. Eigen personeel meer/minder uren werken of op andere dagen/tijden inzetten



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.

Kwantitatieve interne flexibiliteit komt met name voor in de vorm van overwerk; hierover zijn afspraken gemaakt voor 92% van de werknemers, grafiek 1). Het gaat hier om afspraken over de mogelijkheid om een werknemer te verplichten tot overwerk. Voor 71% van de werknemers zijn afspraken opgenomen over de mogelijkheid om werktijden te verschuiven (zonder dat de werknemer meer uren werkt dan afgesproken).

[34] TNO, gebalanceerde flexibiliteit, januari 2016, pagina 23.

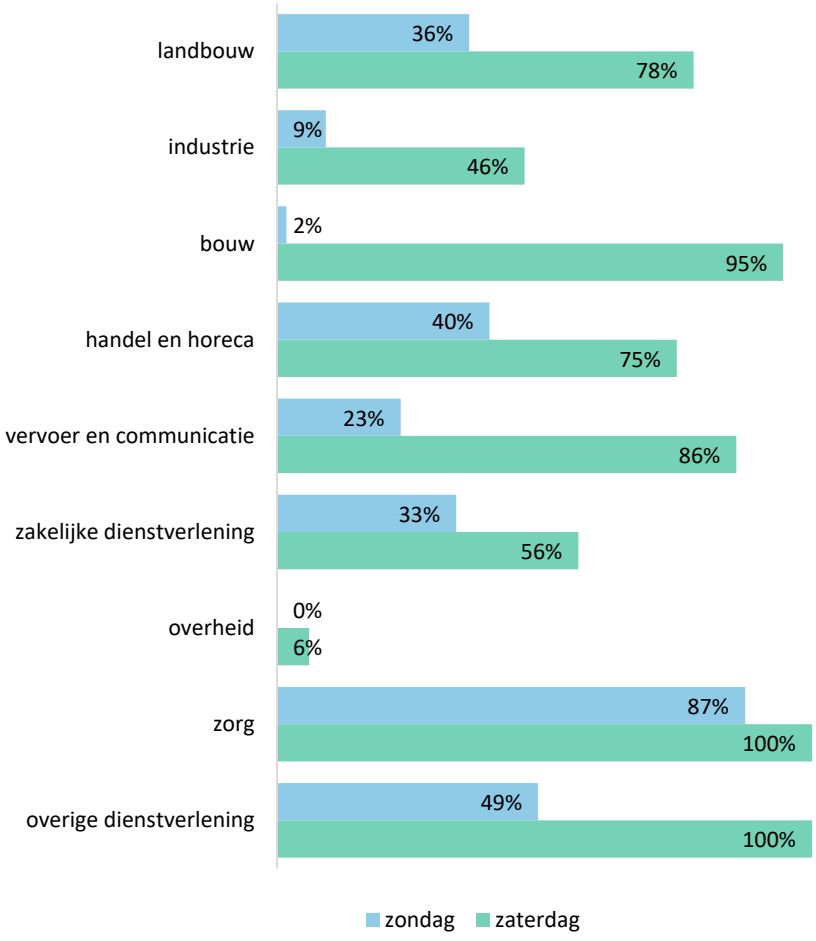
3.1.1 *Dagvenster*

Ook komt kwantitatieve interne flexibiliteit komt voor in de vorm van een dagvenster (reguliere arbeidstijd) van ruimer dan 8 uur (bij 78% van de werknemers). Het dagvenster betreft de uren waar binnen een werkgever zijn werknemers kan laten werken. Het (afgeleide) dagvenster loopt uiteen van 8 uur tot 24 uur. Bijna alle (92 cao's) cao's hebben een (afgeleid) dagvenster van meer dan 8 uur. Het meest voorkomende dagvenster is 13 uur voor de gehele steekproef. Een afspraak rondom de duur van het dagvester ziet er als volgt uit:
Dagvenster: de tijd gelegen tussen 07.00 uur en 19.00 uur op maandag tot en met vrijdag. ***(DSM 2020 - 2022)***

3.1.2 *Weekenddagen*

Daarnaast kunnen werkgevers hun personeel inzetten op weekenddagen. Voor 64% van de werknemers is zaterdag een reguliere werkdag, terwijl op de zondag dat voor 36% van de werknemers afgesproken is in de onderzochte cao's. Grafiek 2 geeft in een grafiek de mogelijkheid tot inzet op zaterdag en zondag weer voor de verschillende economische sectoren. Hieruit blijkt dat in de zorg de inzet op weekenddagen van personeel het meest gebruikelijk is (respectievelijk 100% voor de zaterdag en 87% voor de zondag). In de bouwsector valt op dat werken op zaterdag zeer gebruikelijk is (voor 95% van de werknemers die onder een cao vallen van onze steekproef zijn hierover afspraken gemaakt), terwijl voor werken op zondag slechts voor 2% van de werknemers een bepaling is opgenomen in de cao.

Grafiek 2. Percentage werknemers met cao-afspraken over de mogelijkheid tot inzet op zaterdag en zondag, uitgesplitst naar economische sector



Een voorbeeld van een bepaling waaruit blijkt dat werken op zaterdag gebruikelijk is:

> *Gebruikelijke werktijd*
> *Maandag tot en met vrijdag tussen 0.7.00 uur en 21.00 uur en zaterdag tussen 08.00 uur en 17.00 uur.* ***(Verzekeringsbedrijf 2021)***

Een voorbeeld van een cao-bepaling waaruit blijkt dat er normaliter niet op zondag wordt gewerkt:

> *Artikel 13 Arbeid op zon- en feestdagen*
> *Met uitzondering van de in lid 2 genoemde gevallen wordt geen arbeid verricht op zondagen en algemeen erkende christelijke feestdagen en koningsdag.* ***(Vleessector 2021)***

3.1.3 Referteperiode (jaarurennorm)

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. Voor 91% van de werknemers die onder een steekproef-cao vallen is er een bepaling opgenomen betreffende de referteperiode of is er een jaarurennorm gegeven (93 cao's). In tabel 1 staan de diverse referteperioden en de bijbehorende percentages werknemers en het aantal cao's. De meest voorkomende referteperiode is een jaar (51% van de werknemers en 53 van de cao's).

Tabel 1 Afspraken over referteperiodes, gelijkmatige loonuitkering, verschuiven werktijden en seizoens/piekarbeid in cao's (n=98)

afspraak	% werknemers	aantal cao's
Bepaling opgenomen over referteperiode	94	93
Referteperiode van een week	2	5
Referteperiode van een maand	12	9
Referteperiode van een kwartaal	10	18
Referteperiode van een half jaar	15	8
Referteperiode van een jaar	55	53
Gelijkmatige loonuitkering	35	43
Bepaling opgenomen over werktijden verschuiven	71	62
Bepaling opgenomen over seizoens- of piekarbeid	15	18
Geen bepaling opgenomen	5	3

Voor 35% van de werknemers onder de steekproef-cao's met een bepaling over de referteperiode is een aanvullende bepaling opgenomen in de cao, waarin een voorwaarde is gesteld over de gelijkmatige loonuitkering. Het gaat om 43 van de 98 cao's. Er zijn 50 cao's waarin wel een referteperiode of een jaarurennorm is opgenomen (zoals bijvoorbeeld de cao Rijk), maar geen expliciete afspraak over loonspreiding is aangetroffen.

Van de 53 cao's met een jaarurennorm, is in 16 cao's een aanvullende bepaling opgenomen over gelijkmatige loonuitkering. Dit correspondeert met 9% van het totaal aantal werknemers in de steekproef en 17% van het totaal aantal werknemers vallend onder een cao met jaarurennorm.

Een voorbeeld van een referteperiode van een jaar, uit de cao van DSM:

> *3.1 Arbeidsduur*
> *De medewerker met een voltijd arbeidsovereenkomst heeft een arbeidsduur van gemiddeld 40 uur per week op jaarbasis en werkt volgens een dienstrooster.* ***(DSM)***

Een ander voorbeeld, waarbij gekozen is voor een verrekening (gelijkmatige loonuitkering) per kalenderkwartaal:

> *F. Jaarinkomen:*
> *Het totaal van*
> *• het jaarsalaris van een kalenderjaar*
> *• de vakantietoeslag*
> *• de vaste jaarlijkse uitkeringen*
> *• de cao-toeslagen, maar niet de onkostenvergoedingen.*
> *G. Periode:*
> *Een periode is een tijdvak.*
> *Het eerste tijdvak duurt vier weken.*
> *Het tweede tijdvak duurt vier weken.*
> *Het derde tijdvak duurt vijf weken.*
> *Royal FloraHolland heeft na drie maanden drie tijdvakken betaald. Dat zijn totaal 13 weken.*
> *Royal FloraHolland gebruikt deze tijdvakken voor:*
> *• de verrekening en betaling van meeruren;*
> *• de verrekening en betaling van minderuren;*
> *• de betaling van overwerk;*
> *• de betaling van de ORT.* ***(Royal Flora Holland)***

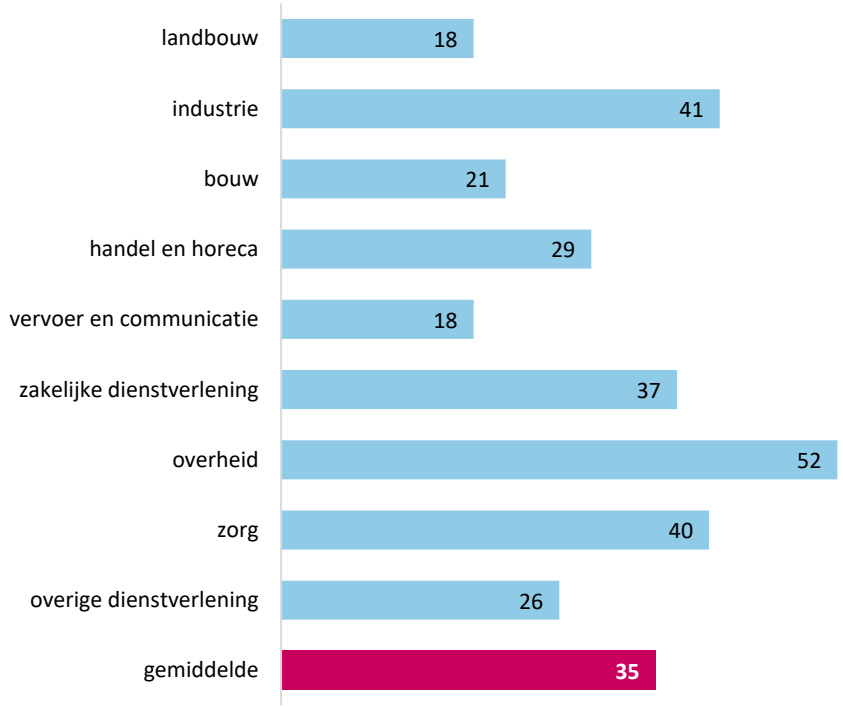
Een tweetal voorbeelden waarin de voorwaarde voor een gelijkmatige loonuitkering is gesteld, uit de cao van KPN en de Ziekenhuizen:

> *De Jaarurensystematiek is een roostervariant, waarbij het aantal contracturen per week vaststaat, maar de feitelijke inzet per week gedurende het kalenderjaar kan verschillen. De totaal te realiseren inzet per jaar wordt vastgesteld op basis van het aantal contracturen per week.*
> *Gedurende het kalenderjaar blijft het maandsalaris gelijk, ongeacht de feitelijk gerealiseerde inzet. (…)*
> *Binnen de Jaarurensystematiek gelden onderstaande spelregels en vergoedingen:*
> *1. Worden jouw werktijden vastgesteld op basis van de Jaarurensystematiek, dan geldt voor jou*
> *- in afwijking van je contracturen - gedurende het kalenderjaar een variabele arbeidsduur per week. Je maandsalaris blijft vastgesteld op basis van je contracturen per week.* ***(KPN)***

> *Het salaris blijft gebaseerd op de overeengekomen gemiddelde arbeidsduur en is daarmee losgekoppeld van het feitelijk aantal gewerkte uren per maand.* ***(Ziekenhuizen)***

Grafiek 3 geeft per economische sector het gemiddelde aantal weken weer van de referteperiode in cao's. Gemiddeld heeft de referteperiode van alle cao's onder de steekproef een duur van 35 weken. Voor de sector 'overheid' zijn alleen periodes van 52 weken, oftewel één jaar, afgesproken. De sectoren 'landbouw' en 'vervoer en communicatie' hebben de kortste referteperiode, met beide een gemiddelde van 18 weken. In 2 van de 3 landbouwcao's, te weten Glastuinbouw en Open teelten, wordt geen lange referteperiode aangehouden maar is op een andere manier sprake van flexibiliteit van arbeid, namelijk in de vorm van bepalingen over seizoens- of piekarbeid.

Grafiek 3. Duur van de referteperiode in cao's, uitgedrukt in gemiddeld aantal weken, uitgesplitst naar economische sector (n=98)



Naast afspraken over referteperiodes komen ook afspraken over verschuiven werktijden en piekarbeid voor. Voor 71% van de werknemers een bepaling in de cao opgenomen over de mogelijkheid om werktijden te verschuiven (zonder dat de werknemer meer uren werkt dan afgesproken) en voor 15% van de werknemers is een bepaling opgenomen over seizoensarbeid of piekarbeid (terugkerend tijdelijk werk). Deze afspraken zijn vooral gemaakt in de sectoren 'handel en horeca', en landbouw. Een voorbeeld van een definitie van een piekarbeider, uit de cao van de Open teelten:

> *Piekarbeider:*
> *1. Een werknemer die seizoensgebonden, uitsluitend routinematige werkzaamheden verricht die gerelateerd zijn aan oogst- en teeltwerkzaamheden (inclusief be- en verwerking van de oogst) voor agrarische gewassen; en*
> *- genoemde werkzaamheden gedurende een piekperiode (een periode van verhoogd werkaanbod) van maximaal 8 aaneengesloten weken per jaar uitvoert; en*
> *- gedurende zijn inzet tijdens de piekperiode een compensatie ter hoogte van 0,7% van het geldende loon ontvangt; en*
> *- door de werkgever uiterlijk op de vijfde werkdag is aangemeld bij de fondsadministrateur.* ***(Open teelten)***

3.1.4 Bijzondere diensten

Arbeidsovereenkomsten voor onbepaalde tijd waarin bijzondere diensten worden opgelegd die aan de voorwaarden uit het besluit *Nadere regels over oproepovereenkomsten* voldoen, vallen onder de lage premie. De diensten worden beloond of gecompenseerd in betaalde vrije tijd. Onder de lage WW-premie mogen maximaal 30% meer uren worden verloond dan de overeengekomen arbeidsomvang.[35] Compensatie in vrije tijd leidt niet tot extra verloonde uren en dus ook niet tot toepassing van de 30%-regel. Deze verloningsvormen (zoals

[35] De regel over de 30% is als gevolg van de coronacrisis opgeschort in 2020 en 2021.

compensatie in tijd) moeten wel zijn toegestaan in de cao dan wel de individuele arbeidsovereenkomst. Er zijn drie soorten bijzondere diensten:

- Consignatiediensten (piket-, wachtdiensten): een werknemer moet op gezette tijden beschikbaar zijn om in geval van onvoorziene omstandigheden zo spoedig mogelijk te komen werken.
- Bereikbaarheidsdiensten: werknemer moet bereikbaar zijn voor voorzienbaar werk wat echter niet precies te plannen is. Geldt alleen voor de volgende zorgsectoren: verpleging en verzorging, artsen, verloskundigen, en ambulancezorg.
- Aanwezigheidsdiensten (slaapdiensten): de gehele dienst wordt gezien als arbeidstijd (i.t.t. consignatie en bereikbaarheid).

Voor 74% van de werknemers is een bepaling in de cao opgenomen over bijzondere diensten (dit betreft 76 van de steekproefcao's). In verband met de WW-premiedifferentiatie zijn met name afspraken over beloning van bijzondere diensten en de maximale omvang van het aantal oproepen van belang. Overige afspraken over bijzondere diensten betreffen de reis naar de werklocatie in geval van een oproep, het uitzonderen cq. vrijstellen van bepaalde groepen werknemers van bijzondere diensten en het definiëren van de omstandigheden van spoedeisendheid. Tabel 2 geeft de afspraken over bijzondere diensten in cao's weer.

Tabel 2 Afspraken over bijzondere diensten in cao's (n=98)

afspraak	% werknemers	aantal cao's
Bijzondere dienst algemeen	74	76
Beloning algemeen	71	67
Financiële beloning	29	37
Tijd-voor-tijd	15	6
Combinatie tijd-voor-tijd en financiële beloning	17	15
Onbekend	10	9
Maximale omvang aantal oproepen	14	17
Reis naar werklocatie	34	29
Groepen werknemers uitgezonderd	9	11
Omstandigheden spoedeisend gedefinieerd	7	8

Voor 71% van de werknemers is een bepaling over de beloning van bijzondere diensten opgenomen. Deze beloning kan financieel van aard zijn, kan bestaan uit compensatie in vrije tijd, of een combinatie van beide. Hieronder volgen van elk type beloning enkele voorbeelden. Eerst een voorbeeld van een financiële beloning voor consignatiediensten uit de cao van het Openbaar vervoer:

> *De werknemer die uit hoofde van de consignatieregeling bereikbaar dient te zijn, ontvangt een toelage ter grootte van:*
> *· per 1 juli 2020 € 1,76 per uur voor uren op maandag tot en met vrijdag;*
> *· per 1 juli 2020 € 2,64 per uur voor uren op zaterdag, zondag of een feestdag.* **(Openbaar vervoer)**

In sommige gevallen wordt de toeslag naar rato uitbetaald, bijvoorbeeld een percentage van het uurloon of van het bruto maandsalaris. In geval van aanwezigheidsdiensten is de vergoeding tussen de 10% en de 25% van het uurloon. Een voorbeeld van een toeslag voor aanwezigheidsdiensten en bereikbaarheidsdiensten, uit de cao van Stichting Wageningen Research:

> *Artikel 4.1.5 Bereikbaarheids- en aanwezigheidsdienst*
> *1 De werknemer met een lagere salarisschaal dan schaal 11 en geen functieprofiel (WR) Onderzoeker of Promovendus heeft, ontvangt een toelage indien hij zich, in opdracht van de werkgever, buiten de voor hem geldende werktijden bereikbaar en beschikbaar dient te houden om zo nodig werk te verrichten.*
> *2 De toelage bedraagt per vol uur bereikbaarheid 10% van zijn uursalaris, maar niet meer dan van het maximumsalaris van salarisschaal 3.*

> *3 De toelage die op grond van lid 2 is berekend, wordt verhoogd met 25% van het salaris per uur indien er sprake is geweest van een aanwezigheidsdienst.* **(Stichting Wageningen Research)**

Een voorbeeld van een tijd-voor-tijd afspraak voor bereikbaarheidsdiensten uit de cao van de huisartsenzorg:

> *Artikel 4.14 Bereikbaarheidsdienst*
> *a. De werknemer dient zich ingeval de continuïteit van de zorg of noodzakelijke bedrijfsvoering dit dringend vergt, op verzoek van de werkgever beschikbaar te stellen voor een bereikbaarheidsdienst.*
> *b. Bij het aanwijzen van werknemers voor bereikbaarheidsdienst wordt rekening gehouden met de persoonlijke situatie en de arbeidsfitheid van de werknemer.*
> *c. Voor elk etmaal waarin de werknemer zich bij wijze van bereikbaarheidsdienst beschikbaar houdt, ontvangt de werknemer een compensatie in de vorm van tijd:*
> *I. Voor elk etmaal op maandag tot en met vrijdag: twee uur compensatie;*
> *II. Voor elk etmaal op algemeen erkende feestdagen en in het weekeinde: vier uur compensatie.* **(Huisartsenzorg)**

Een voorbeeld van een combinatie van een financiële beloning en een tijd-voor-tijd beloning voor de bereikbaarheidsdienst uit de cao van de Apotheken:

> *De vergoeding voor de bereikbaarheidsdienst bedraagt:*
> *- per uur 25% van het uurloon;*
> *- per zorgvraag 1 uur vrij.* **(Apotheken)**

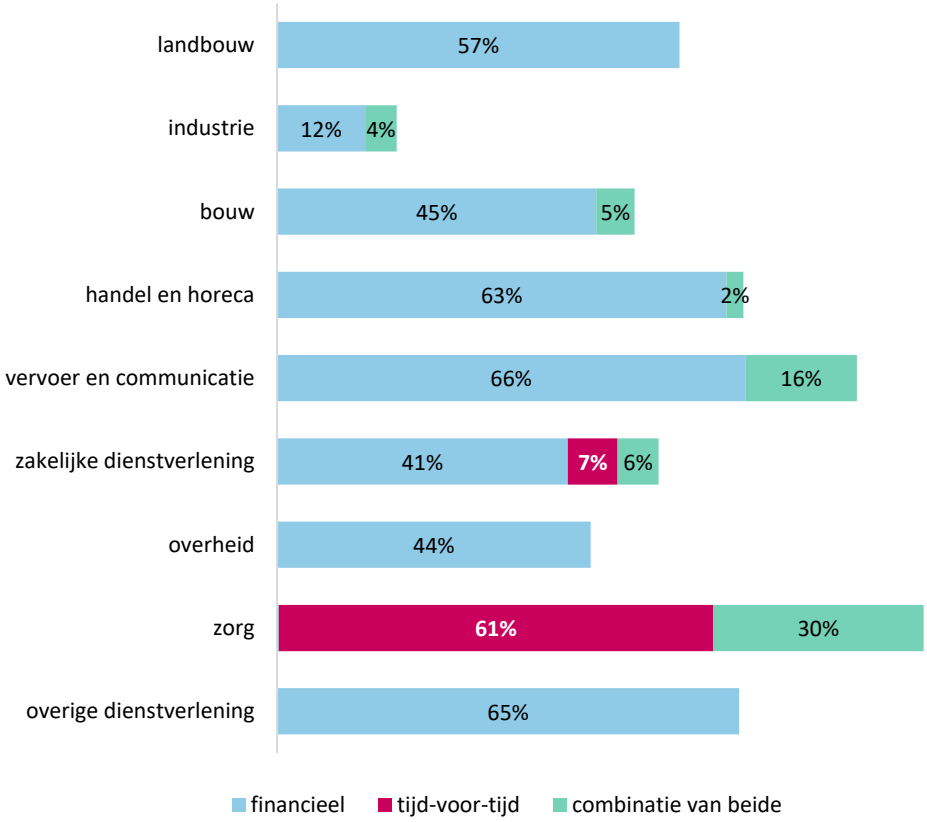
Voor 14% van de werknemers (17 cao's) die vallen onder een steekproef cao zijn afspraken gemaakt over de maximale omvang van het aantal oproepen binnen consignatie-, bereikbaarheids- en/of aanwezigheidsdiensten. Een voorbeeld uit de cao van de Gehandicaptenzorg:

> *Artikel 7:16 Maximaal aantal bereikbaarheids-, consignatie- of consultatiediensten*
> *1. Een werknemer kan in een periode van 28 dagen maximaal 7 dagen worden ingepland voor het verrichten van bereikbaarheids- en consignatiediensten. Hiervan kunnen maximaal 5 dagen van deze diensten aaneengesloten worden verricht. De normen uit de vorige volzin zijn uitsluitend van toepassing indien dit op grond van de Arbeidstijdenwet/Arbeidstijdenbesluit is toegestaan.* **(Gehandicaptenzorg)**

Onderstaande grafiek (4) vat de resultaten samen van het percentage werknemers met cao-afspraken over de beloning van bijzondere diensten, per economische sector. In de zorg zijn voor 91% van de werknemers afspraken gemaakt over beloning bijzondere diensten, en die beloning bestaat in twee derde van de gevallen uit compensatie in tijd-voor-tijd en in de overige gevallen uit een combinatie van tijd en geld.[36] In de sector vervoer & communicatie zijn ook veel afspraken over beloning (82%), hier is in drie kwart van de gevallen sprake van financiële compensatie. Ook in de andere sectoren is voornamelijk sprake van financiële beloningen.

[36] De cao Kinderopvang voor kindercentra en gastouderbureaus hoort bij de sector zorg, maar hier zijn geen afspraken gemaakt over beloning bijzondere diensten.

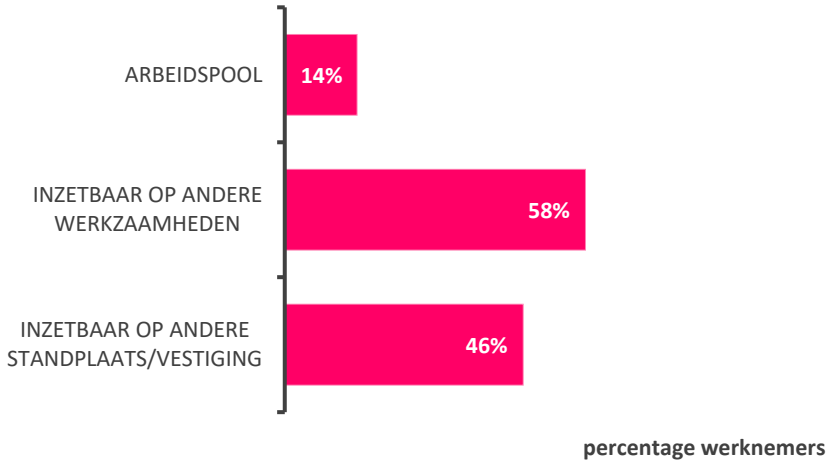
Grafiek 4. Percentage werknemers met cao-afspraken over beloning bijzondere diensten, uitgesplitst naar economische sector



3.2 Kwalitatieve interne flexibiliteit

Cao's bevatten ook afspraken over kwalitatieve interne flexibiliteit, met name tijdelijke inzetbaarheid van werknemers op andere werkzaamheden (58% van de werknemers) en tijdelijke overplaatsing naar aan andere vestiging dan wel standplaats (46% van de werknemers). Het gebruik maken van een interne arbeidspool komt betrekkelijk weinig voor (afspraken gemaakt voor 14% van de werknemers). De belangrijkste resultaten van het onderdeel 'kwalitatieve interne flexibiliteit' staan samengevat in grafiek 5.

Grafiek 5. Kwalitatief interne flexibiliteit. Percentage werknemers met cao-afspraken. Eigen personeel inzetten op andere werkzaamheden, op een andere standplaats of vestiging, of in een arbeidspool inzetten



Een voorbeeld van een bepalingen over het inzetten op (tijdelijk) andere werkzaamheden van werknemers door werkgevers zoals bepaald in de cao:

> *Binnen Achmea werken we in toenemende mate anders. Op een aantal plekken binnen de organisatie ontstaan nieuwe manieren van werken en organiseren. Zoals projectmatig werken, werken in zelfsturende- of zelforganiserende teams en Agile werken. Hierdoor word je steeds meer op basis van jouw kwaliteiten/talenten ingezet op wisselende werkzaamheden, taken en rollen.* ***(Achmea 2019 – 2021)***

Een voorbeeld van een bepaling in de cao waarop gebaseerd is dat werknemers in een andere vestiging of standplaats te werk kunnen worden gesteld, is de volgende:

> *Je verricht jouw werkzaamheden gewoonlijk binnen een bepaald gebied of vanuit een vaste standplaats. Je verricht je werkzaamheden ook (tijdelijk) elders binnen de organisatie, als de werkgever je daar op redelijke gronden om vraagt.* ***(De Volksbank 2021 – 2022)***

Bepalingen in cao's betreffende het gebruik maken van een interne arbeidspool zijn voor gemiddeld 14% van de werknemers opgenomen in de cao. Deze type bepaling komt het meeste voor in de zorgsector (percentage van 28% van de werknemers valt onder een zorgcao met een bepaling hierin opgenomen over een interne arbeidspool).

Een voorbeeld van een tekst uit de cao van de Ziekenhuizen over een interne arbeidspool wordt hieronder genoemd:

> *Flexpool*
> *1. Om interne flexibiliteit vorm te geven beschikt de instelling over een flexpool met breed en hoogwaardig opgeleide werknemers.*
> *2. De omvang van de flexpool is zodanig dat planbare afwezigheid op afdelingen kan worden opgevangen door de inzet van een flexpool werknemer.*
> *3. 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.*
> *4. 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 2017 - 2019)***

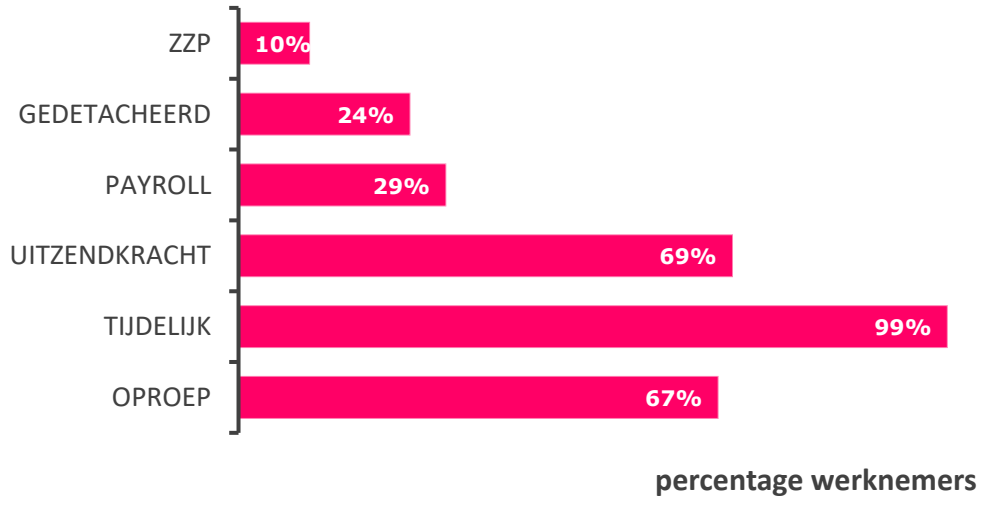
Bij Fokus is de mogelijkheid van een interne arbeidspool nog in de verkennende fase:

> *Flexpool*
> *CAO-partijen studeren op een vorm van een (structurele) flexpool. Een flexpool kan naast een reguliere inzet (op basis van specialisme) wellicht gaten in het rooster opvullen. In de werkgroep die zich met roostering bezighoudt zal dit thema verder worden uitgewerkt. Tevens dient er o.g.v. de WOR-afstemming plaats te vinden met de OR.* ***(Fokus 2020 – 2021)***

3.3 Kwantitatieve externe flexibiliteit

Afspraken over externe flexibiliteit komen voor in alle cao's, vooral afspraken over het inzetten van werknemers met een tijdelijke arbeidsovereenkomst (ter verduidelijking, 99% van de werknemers valt onder een cao waarbij er afspraken gemaakt zijn over tijdelijke arbeidskrachten, wat niet wil zeggen dat 99% van de werknemers onder die cao's een tijdelijk contract heeft, maar dat dit type contract tot de mogelijkheden behoort). Hierbij gaat het mogelijk ook vaak om een jaarcontract wanneer de werknemer voor het eerst in dienst komt bij de werkgever. Grafiek 6 geeft een overzicht van de kwantitatief externe flexibiliteit van werknemers.

Grafiek 6. Kwantitatief externe flexibiliteit. Percentage werknemers met cao-afspraken. Tijdelijk aantrekken van personeel van buiten



3.3.1 *Oproepcontract*

In de Wab is een aantal maatregelen genomen met als doel versterking van de positie van de oproepkrachten[37]. Zo is er nader gedefinieerd wanneer er sprake is van een oproepovereenkomst: 'als de omvang van de te verrichten arbeid niet is vastgelegd als één aantal uren per tijdvak van ten hoogste een maand, of als één aantal uren per tijdvak van ten hoogste een jaar en het recht op loon niet gelijkmatig over dat tijdvak is verspreid'. Hieronder vallen o.a. min-maxcontracten en nulurencontracten. Oproepkrachten hebben geen vaste dagen of aantal uren per week waarop ze werken. Uit de loonstrook moet blijken of het wel of niet om een oproepcontract gaat, en of het om een tijdelijk of een vast contract gaat. De lage WW-premie (zie hoofdstuk 3) geldt alleen als sprake is van een contract voor onbepaalde tijd, dat schriftelijk is vastgelegd en dat geen oproep betreft.

De Wab omvat behalve de definitie nog een aantal specifieke maatregelen m.b.t. de positie van oproepkrachten:

[37] Bijzondere diensten waarbij 'vaste' werknemers kunnen worden opgeroepen vallen hier niet onder; zie hoofdstuk 3.

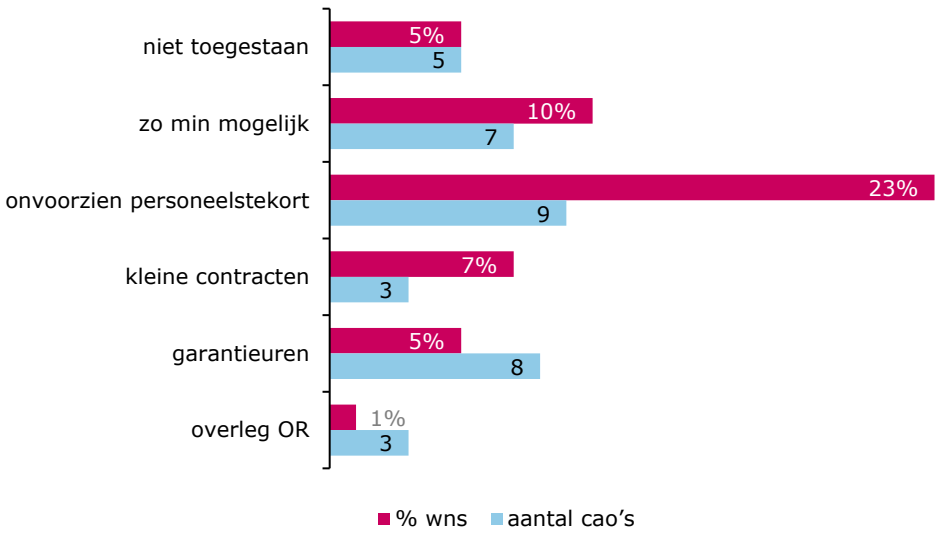
- Als een werknemer binnen een termijn van 4 dagen wordt opgeroepen kan de oproepkracht de oproep weigeren en hij heeft recht op loondoorbetaling als de werkgever de oproep binnen die 4 dagen wijzigt of intrekt. Deze termijn kan bij cao worden verlengd of worden ingekort tot minimaal 24 uur.
- De werkgever moet na maximaal 12 maanden een aanbod doen voor een vast urenaantal.
- Voor functies die als gevolg van klimatologische of natuurlijke omstandigheden gedurende een periode van maximaal 9 maanden per jaar kunnen worden uitgeoefend (bv seizoensarbeid) kan bij cao worden bepaald dat oproeptermijn van 4 dagen en aanbod vaste arbeidsomvang niet van toepassing zijn.
- Werknemers met een nulurencontract krijgen een opzegtermijn van 4 dagen; deze termijn kan bij cao worden ingekort tot min. 24 uur.

Naast voorgaande bepalingen is nagegaan in hoeverre de volgende afspraken in cao's voorkomen:

- Een oproepkracht heeft recht op loondoorbetaling als hij de overeengekomen arbeid niet heeft verricht door oorzaak die voor rekening van de werkgever hoort te komen. Hiervan kan in de eerste 6 maanden bij schriftelijke overeenkomst worden afgeweken, en deze periode kan bij cao voor specifieke functies worden verlengd.
- Als sprake is van een arbeidsomvang van minder dan 15 uur per week (zonder vaste tijdstippen), of van een oproepovereenkomst, dan heeft de werknemer voor iedere periode van minder dan 3 uur waarin hij heeft gewerkt recht op het loon van 3 uur.

Voor 67% van de werknemers die onder een cao uit de steekproef vallen, bevat de cao een bepaling over oproepkrachten. Voor 36% van de werknemers in de steekproef is een bepaling opgenomen in de cao over voorwaarden voor het inzetten van oproepkrachten door werkgevers. Zie grafiek 7 voor de verschillende voorwaarden voor het inzetten van oproepkrachten die zijn opgenomen in de cao's in de steekproef.

Grafiek 7. Voorwaarden voor het inzetten van oproepkrachten (n=98)

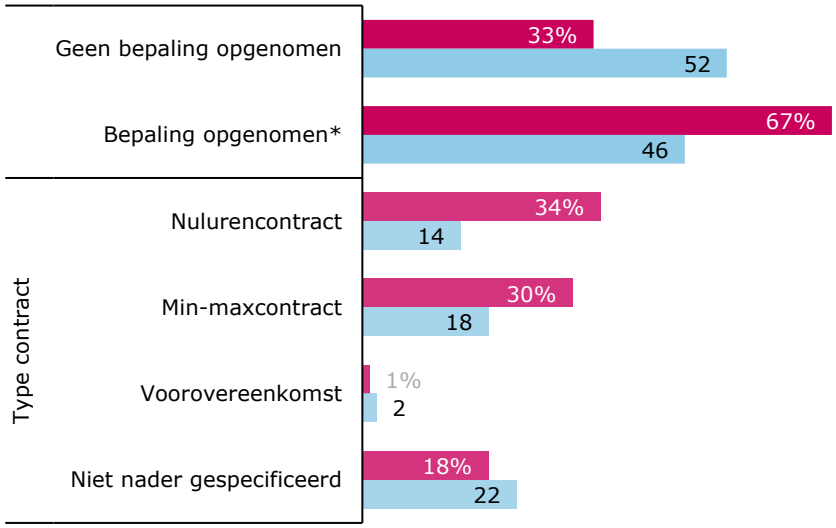


De voorwaarde voor het inzetten van oproepkrachten die voor de meeste werknemers geldt (23%) is dat het alleen is toegestaan wanneer sprake is van een onvoorzien personeelstekort of het aansluit bij de aard van het werk. Voor 10% van de werknemers geldt dat het inzetten van oproepkrachten zo min mogelijk moet plaatsvinden. Voor 7% van de werknemers in de steekproef mogen oproepkrachten alleen werken in kleine contracten (beperkt in omvang en/of duur) en voor 5% is een bepaling in de cao opgenomen dat het gebruik van (bepaalde vormen van) oproepcontracten niet is toegestaan. De voorwaarde dat er overleg dient plaats te

vinden met de OR voordat besloten mag worden tot het inzetten van oproepkrachten komt in 3 cao's voor.

Voor respectievelijk 34 en 30% van de werknemers heeft de cao-bepaling betrekking op nuluren- en min-maxcontracten. Het aantal cao's waarin deze bepalingen voorkomen is opgenomen in grafiek 8.

Grafiek 8. Bepalingen over oproepkrachten in cao's; percentage werknemers (rood) en aantal cao's (blauw) (n=98)



* In een cao kan onderscheid gemaakt worden tussen meerdere contractvormen, waardoor het totaal niet gelijk is aan de som van de onderzochte aspecten

In 79 cao's (van toepassing op 78% van de werknemers in de steekproef) wordt geen definitie gegeven van een oproepkracht of –overeenkomst (zie grafiek 9).

Grafiek 9. Aantal cao's met een definitie van een oproepkracht of oproepovereenkomst (n=98)

11 cao's (17% van de werknemers) bevatten de nieuwe definitie van een oproepovereenkomst die met de invoering van de Wab in de wet is opgenomen (d.m.v. een verwijzing naar artikel 7:628a lid 9 of door het opnemen van een overeenkomstige tekst in de cao).

In acht cao's (6% van de werknemers) is een andere definitie opgenomen. Voor vier van deze acht cao's (1% van de werknemers) staat hierbij de oproep centraal in de definitie en voor de andere vier (5% van de werknemers) gaat het om het incidentele karakter van het werk. Zie van beide definities hieronder een voorbeeld:

> *Oproepkracht: de medewerker die, afhankelijk van het werkaanbod, kan worden opgeroepen om te werken.* ***(APG Groep)***
>
> *Oproepkracht: ieder, die door de werkgever incidenteel in dienst is genomen voor korter dan 5 achtereenvolgende dagen.* ***(Beroepsgoederenvervoer over de weg)***

Voor 24% van de werknemers in de steekproef een bepaling is opgenomen in de cao over de termijn waarbinnen een oproepkracht het recht heeft een oproep te weigeren en recht heeft op loondoorbetaling wanneer de werkgever de oproep wijzigt of intrekt. Voor 20% betreft het hier een oproeptermijn van 24 uur, bijvoorbeeld in de cao van de Uitvaartbranche:

> *In afwijking van artikel 7:628a leden 2 en 3 BW geldt dat de oproepkracht ten minste 24 uur voor aanvang van het werk schriftelijk dient te worden opgeroepen, bij gebreke waarvan de oproepkracht niet verplicht is om aan de oproep gehoor te geven.* **(Uitvaartbranche)**

Voor 23% van de werknemers in de steekproef is een bepaling opgenomen in de cao over het verkrijgen van een arbeidsovereenkomst met een vast urenaantal. Voor de grootste groep doet dit moment zich aan na een jaar dienstbetrekking. In drie cao's wordt het initiatief hiervoor bij de werknemer gelegd.[38] Zie hieronder een voorbeeld uit de cao Zoetwarenindustrie:

> *Indien sprake is van een oproepovereenkomst, doet de werkgever steeds als de arbeidsovereenkomst 12 maanden heeft geduurd binnen een maand schriftelijk of elektronisch een aanbod voor een vaste arbeidsomvang, die ten minste gelijk is aan de gemiddelde omvang van de arbeid in die voorafgaande periode van 12 maanden (…).* **(Zoetwarenindustrie)**

Alleen in de cao's Horeca en Groen, grond en infrastructuur (8% van de werknemers in de steekproef) is gebruik gemaakt van de mogelijkheid om af te zien van de minimale oproeptermijn en het aanbod van een vast aantal uren voor functies die als gevolg van klimatologische of natuurlijke omstandigheden maximaal negen maanden per jaar kunnen worden uitgevoerd:

> *Het bepaalde in de leden 2 (minimale oproeptermijn), 3 (wijziging/intrekking oproep) en 4 (aanbod vaste arbeidsomvang) is niet van toepassing op de oproepkracht die werkzaam is in een seizoensfunctie als bedoeld in artikel 12 lid 2 die als gevolg van klimatologische of natuurlijke omstandigheden niet langer dan 9 maanden kan worden uitgeoefend en niet aansluitend door dezelfde werknemer kan worden uitgeoefend gedurende een periode van meer dan 9 maanden per jaar.* **(Groen, grond en infrastructuur)**

Voor 23% van de werknemers is een bepaling opgenomen dat er voor oproepkrachten wordt afgeweken van de loondoorbetalingsplicht. Voor 5% van de werknemers geldt dit de eerste zes maanden van de arbeidsovereenkomst; voor 18% langer of gedurende de hele arbeidsovereenkomst. In het tweede geval worden er in de meeste cao's specifieke functies genoemd waarvoor deze bepaling van toepassing is, zoals in de cao Horeca de functie invalkracht-nuluren. In de cao Groen, grond en infrastructuur is tevens de voorwaarde opgenomen dat de werknemer niet van zijn/haar levensonderhoud afhankelijk mag zijn van desbetreffende oproepovereenkomst. Een voorbeeld:

> *Oproepkrachten, zoals bedoeld in artikel 2.6, waarvan de werkzaamheden incidenteel van aard zijn en geen vaste omvang hebben, hebben indien zij geen arbeid verrichten geen recht op loondoorbetaling.* **(Nederlandse Universiteiten)**

[38] In de cao Gehandicaptenzorg is hiervoor geen termijn opgenomen. In de cao's Ziekenhuizen en Sanquin bloedvoorziening kan na een jaar een verzoek worden ingediend voor een arbeidsovereenkomst met een vast aantal uren per jaar als (flexpool)werknemer. Deze cao's hebben allen een ingangsdatum voor de invoering van de Wab.

3.3.2 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. Afspraken over werknemers met een tijdelijke arbeidsovereenkomst komen voor in de meeste cao's (van toepassing op 99% van de werknemers). Hierbij gaat het ook om een jaarcontract wanneer de werknemer voor het eerst in dienst komt bij de werkgever. In geen van deze cao's wordt het aantrekken van tijdelijke arbeidskrachten uitgesloten.

Voor 50% van de werknemers zijn bepalingen opgenomen in de cao 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. En voorbeeld van een bepaling in de cao van Achmea betreffende voorwaarden van het inzetten van tijdelijke werknemers:

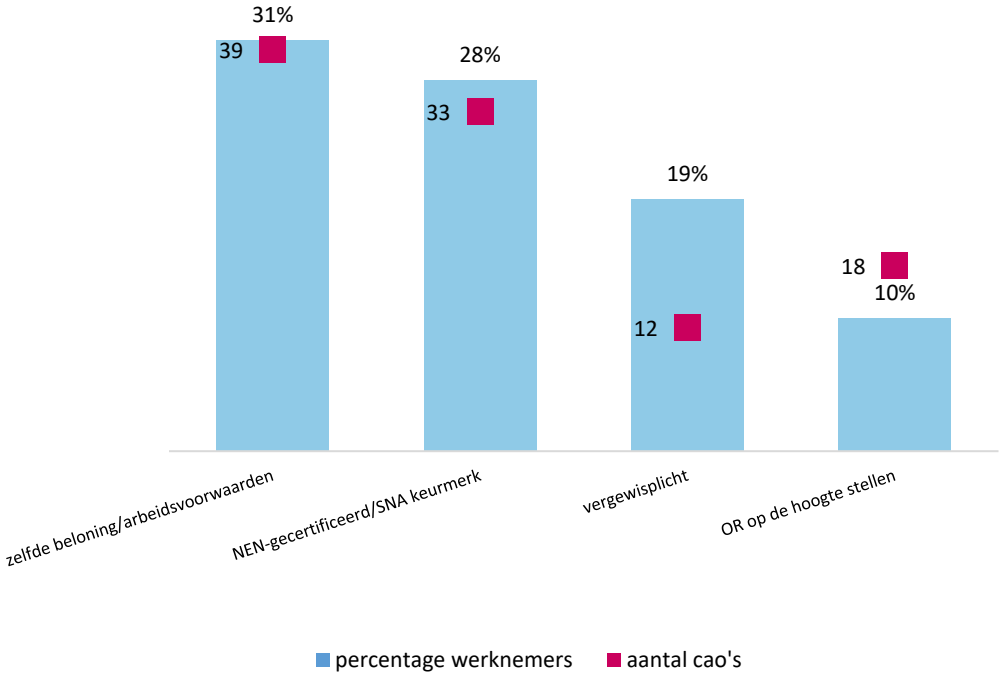
> *Uitgangpunt is dat vacatures intern voor onbepaalde tijd worden gesteld Dit is anders als er sprake is van tijdelijke of niet structurele werkzaamheden. Of als Achmea een organisatiewijziging verwacht. In die situaties kan een vacature voor bepaalde tijd worden gesteld.* ***(Achmea 2019 – 2021)***

3.3.3 Uitzendkrachten

Afspraken over uitzendkrachten komen voor in bijna driekwart van de cao's (van toepassing op 69% van de werknemers). In geen van deze cao's wordt het inzetten van uitzendkrachten uitgesloten. Voor het inzetten van uitzendkrachten zijn, vergeleken met de andere externe contractvormen, relatief veel voorwaarden opgenomen in cao's: voor 58% van de werknemers worden voorwaarden gesteld aan het inzetten van uitzendkrachten.
De volgende voorwaarden worden genoemd:

- Uitzendkrachten moeten afkomstig zijn van uitzendbureaus die (NEN-) gecertificeerd zijn (voor 28% van de werknemers geldt dat ze onder cao vallen met deze voorwaarde);
- De personeelsvertegenwoordiging (OR of PV) en/of de vakbonden moeten worden geïnformeerd over de inzet van uitzendkrachten (van toepassing op 10% van de werknemers onder cao);
- In de cao worden arbeidsvoorwaarden aangewezen waarvoor uitzendkrachten dezelfde rechten hebben als het eigen personeel van het inlenende bedrijf, en/of er wordt aangegeven in de cao dat de lonen van uitzendkrachten gelijk zijn aan die van werknemers in vaste dienst (van toepassing op 31% van de werknemers onder cao). Grafiek 10 geeft een indeling met de belangrijkste type voorwaarden voor uitzendkrachten weer.

Grafiek 10. **Percentage werknemers dat onder een cao valt en aantal cao's waarvoor bepaalde voorwaarden zijn opgenomen over uitzendkrachten, met een indeling naar type voorwaarden**



Een voorbeeld van een bepaling over eenzelfde beloning voor uitzendkrachten als een vaste werknemer in dienst met een soortgelijke functie, uit de cao van de meubelindustrie:

> *Artikel 20 U bent uitzendkracht. Hoeveel loon krijgt u?*
> *Bent u uitzendkracht? Dan moet uw werkgever ervoor zorgen dat u hetzelfde loon krijgt als een werknemer die in dienst is bij het bedrijf met dezelfde functie of een soortgelijke functie. De werkgever regelt dit met het uitzendbureau.*
> ***(Meubelindustrie 2020-2021)***

Een voorbeeld van een bepaling over de vergewisplicht en NEN-certificering, uit de cao van de apotheken:

> *Uitzendkracht*
> *1. De uitzendkracht die een functie uitoefent zoals genoemd in artikel 6, heeft recht op de in artikel 6 genoemde salarissen, alsmede op de vergoedingen zoals genoemd in de artikelen 14, en 22 tot en met 26.*
> *2. De werkgever dient zich ervan te vergewissen dat de uitzendwerkgever op de ingeleende uitzendkracht de in deze Cao vermelde salarissen en vergoedingen toepast.*
> *3. De werkgever stelt uitsluitend uitzendkrachten te werk die in dienst zijn bij een uitzendbureau dat beschikt over een NEN-certificering en is ingeschreven in het register van de Stichting Normering Arbeid* ***(Apotheken 2019-2021)***

Voor 10% van de werknemers die onder een cao uit de steekproef vallen is een bepaling opgenomen in de cao waarin staat dat de ondernemingsraad wordt betrokken en/of geraadpleegd in het geval van gebruik van (particuliere)

uitzendbureaus voor de bedrijfsuitvoering. Deze categorie is niet opgenomen in grafiek 10. Een voorbeeld, uit de cao van de Vleessector:

> *De werkgever zal voorzover dit de normale bedrijfsuitoefening niet in de weg staat en daarbij rekening houdende met de taak en de positie van de ondernemingsraad of de personeelsvertegenwoordiging:*
> *- Zo min mogelijk gebruik maken van uitzendkrachten van particuliere uitzendbureaus. Indien dit onvermijdelijk is, zal de ondernemingsraad hieromtrent worden geïnformeerd en geraadpleegd. Vakbonden, bij deze CAO betrokken, hebben de bevoegdheid hierover inlichtingen aan de werkgever te vragen.* ***(Vleessector 2021)***

Als reden voor het inhuren van uitzendkrachten worden in cao's genoemd vooral tijdelijke drukte en tijdelijke vervanging voor het inzetten van uitzendkrachten. Seizoensdrukte wordt in geen van de steekproef cao's benoemd als omstandigheid voor het inzetten van uitzendkrachten. Ook worden bijzondere omstandigheden genoemd in cao's, specialistische werkzaamheden en worden uitzonderingen gemaakt wanneer een bedrijf in een overgangsfase ten gevolge van structurele wijzigingen verkeert.

3.3.4 Payroll

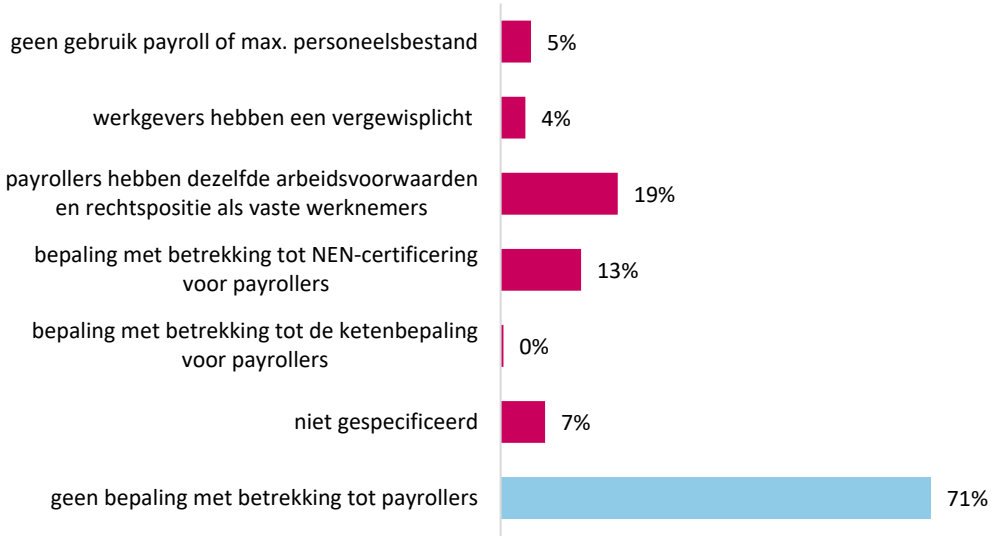
Payroll wil zeggen dat de werkgever zelf zijn werknemers werft, die vervolgens via een uitzend- of payrollbedrijf op basis van een uitzendovereenkomst exclusief aan hem ter beschikking worden gesteld. Tot 2020 viel de payrollovereenkomst onder de regels van de uitzendovereenkomst. Met de Wwz is het ontslag van payroll werknemers al minder makkelijk gemaakt (ontslaggrond inlener). Met de Wab zijn er aparte regels voor payrollovereenkomsten gekomen. Doel is concurrentie op arbeidsvoorwaarden bij payrolling te voorkomen.

Wat is er veranderd met de Wab:

- Meer rechten voor payrollwerknemers: 'gewone' ketenregeling van toepassing; geen beroep meer mogelijk op uitzendbeding, fase contracten (ABU en NBBU cao) en (langere) uitsluiting van loondoorbetalingsverplichting.
- Minimaal dezelfde arbeidsvoorwaarden als werknemers in dienst van de inlener: bijv. 13e maand, vakantiedagen, scholingsregelingen, verlofregelingen.
- Minimaal dezelfde rechtspositie als werknemers in dienst van de inlener.

Vanaf 1 januari 2021 hebben payrollkrachten ook recht op een 'adequate' pensioenregeling. De werkgever kan ze laten meedoen met de pensioenregeling van het bedrijf waar ze werken of het payrollbedrijf treft een eigen pensioenregeling. Voor 29% van de werknemers die onder de steekproef vallen is er een bepaling in de cao opgenomen over het inzetten van payroll werknemers. Het gaat om 25 van de 98 cao's in de steekproef. Wanneer een dergelijke bepaling over payroll medewerkers is opgenomen in de cao, betreft dit in 5% van de gevallen een bepaling waarin wordt aangegeven dat er ofwel, bij voorkeur geen gebruikt gemaakt wordt van payroll werknemers of payroll-achtige constructies, ofwel dat er een maximum percentage van het personeelsbestand mag bestaan uit inhuur in de vorm van uitzending/payroll. Het gaat om 7 van de 98 steekproefcao's. Grafiek 11 geeft de verschillende categorieën van mogelijke voorwaarden betreffende payrollers weer.

Grafiek 11. Percentage werknemers van het totaalaantal werknemers dat onder een cao valt waarvoor bepaalde voorwaarden zijn opgenomen betreffende payrollers, met een indeling naar de belangrijkste type voorwaarden



Percentages tellen niet op tot 100%, in sommige gevallen worden er meerdere type voorwaarden genoemd in één cao en/of vallen de bepalingen onder meerdere categorieën.

Voor 19% van de werknemers die onder de steekproef vallen (betreft 16 cao's) is een bepaling in de cao opgenomen dat payroll medewerkers minimaal dezelfde arbeidsvoorwaarden en rechtspositie hebben als werknemers van de inlener.

Een voorbeeld met betrekking tot het toepassen van dezelfde arbeidsvoorwaarden, met vergewisplicht uit de cao van bouw en infra:

> *10.6.4 Vergewisplicht bij payrolling*
> *De inlenende werkgever vergewist zich er te allen tijde van dat de werkgever van de payrollkrachten alle bepalingen van deze cao naleeft ten aanzien van de individuele arbeidsovereenkomsten van de payrollkrachten die hij inleent.*
> *De inlenende werkgever bepaalt in de inleenovereenkomst met de werkgever van de payrollkrachten dat de laatstgenoemde werkgever deze cao-bepalingen naleeft.*
> *De inlenende werkgever verstrekt de werkgever van de payrollkrachten informatie over de geldende cao-bepalingen. Dit gebeurt schriftelijk of elektronisch en voorafgaand aan de inlening.* **(Bouw en Infra)**

De andere voorwaarde bij de inhuur van payroll medewerkers kan zijn dat er gebruik gemaakt moet worden van een NEN-gecertificeerd bureau (NEN4400-1 of NEN4400-2). Dit wordt in 6 cao's genoemd in het kader van payroll krachten (betreft 13% van de werknemers in de steekproef). Een voorbeeld van een bepaling met betrekking tot payrollkrachten uit de cao van het Schoonmaak- en Glazenwassersbedrijf 2021, waarin zowel wordt aangegeven dat er bij de inhuur van payroll medewerkers gebruik gemaakt moet worden van een NEN-gecertificeerd bureau (NEN4400-1 of NEN4400-2) als dat er een maximum percentage van het personeelsbestand mag bestaan uit inhuur in de vorm van uitzending/payroll:

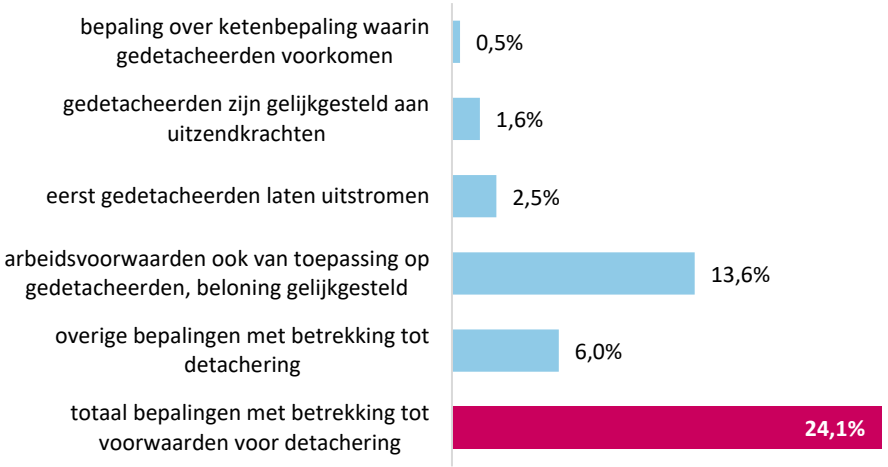
> *ARTIKEL 5*
> *UITZENDBUREAUS / PAYROLL*
> *1. De werkgever moet zich ervan verzekeren dat deze CAO ook wordt nageleefd ten aanzien van uitzendkrachten die bij hem te werk zijn gesteld.*
> *2. Indien het uitzendbureau beschikt over een NEN4400-1 of NEN4400-2 (voor buitenlandse uitzendbureaus) certificaat en de werkgever een kopie daarvan in zijn administratie bewaart, voldoet de werkgever aan het gestelde in lid 1.*

3. Gebruik maken van uitzendkrachten en/of payrollkrachten zal ten hoogste 7,5% van het totaal aantal werkuren van de onderneming per kwartaal mogen bedragen. Calamiteitenwerkzaamheden vallen niet onder deze regeling. Midden- en kleinbedrijven met een omzet van minder dan € 10 miljoen per jaar vallen niet onder deze regeling.
4. In geval van payroll voor meer dan 7,5% zoals genoemd in voorgaand lid, dient de werkgever met het payrollbedrijf af te spreken dat:
- de bepalingen van deze CAO integraal worden toegepast door het payrollbedrijf;
- over de gehele loonsom bedrijfstakheffingen worden afgedragen;
- de gedetacheerde werknemers worden aangemeld bij het bedrijfstakpensioenfonds voor het Schoonmaak- en Glazenwassersbedrijf.
(Schoonmaak- en Glazenwassersbedrijf 2021)

3.3.5 Detachering

Voor 24% van de werknemers die onder een cao uit de steekproef vallen is een bepaling opgenomen in de cao betreffende detachering. In geen enkele cao is detachering uitgesloten. Grafiek 12 geeft de verschillende categorieën van mogelijke voorwaarden voor detachering weer. De meest voorkomende bepalingen hebben betrekking op een gelijke beloning (beloning conform de cao) en/of gelijke arbeidsvoorwaarden voor gedetacheerden, t.o.v. werknemers met een soortgelijke functie of werkzaamheden.

Grafiek 12. **Percentage werknemers dat onder een cao valt waarvoor bepaalde voorwaarden zijn opgenomen betreffende detachering, met een indeling naar de belangrijkste type voorwaarden**



Een voorbeeld van een bepaling uit de cao van het hoger beroepsonderwijs, met betrekking tot het recht op een beloning conform de cao voor gedetacheerden:

Artikel B-4 Reikwijdte cao
Werknemers in dienst van een rechtspersoon waarover de hogeschool zeggenschap heeft, alsmede uitzendkrachten en gedetacheerden, die binnen de hogeschool aan de kernactiviteiten als bedoeld in artikel B-1 lid 1 meewerken, hebben recht op beloning conform de cao-hbo, inclusief toelagen en onkostenvergoedingen en de werkgeversbijdrage pensioenpremie, ongeacht of zij wel of geen vakkracht zijn. De werkgever maakt hierover indien noodzakelijk afspraken met het uitzendbureau.
(Hoger beroepsonderwijs 2021 - 2022)

3.3.6 *Zzp'ers*

In totaal is er in 10% een bepaling opgenomen in de cao over zzp'ers, gewogen naar werknemersaantallen. Grafiek 13 geeft de verschillende categorieën van mogelijke voorwaarden voor zzp'ers weer. De meest voorkomende bepaling heeft betrekking op de bespreking van de positie van de (mogelijk toekomstige) zelfstandige zonder personeel, namelijk voor 4,2 procent van de werknemers. Voor 0,2% van de werknemers is een bepaling in de cao opgenomen waarin staat dat zzp'ers worden uitgesloten van de cao. In de categorie 'overig' (0,4%) vallen o.a. de bepalingen die betrekking hebben op scholing van zzp'ers; voor 0,3% van de werknemers is een bepaling opgenomen waarin staat dat scholingsafspraken ook van toepassing zijn op zzp'ers.

Grafiek 13. **Percentage werknemers van het totaalaantal werknemers dat onder een cao valt waarvoor bepaalde voorwaarden zijn opgenomen over zzp'ers**

3.3.7 *Cao-bepalingen over tarieven voor zzp'ers*

Naar aanleiding van de motie Gijs van Dijk en Van Weyenberg[39] is afgesproken jaarlijks aan de Kamer te rapporteren over tariefafspraken betreffende zzp'ers in cao's. Naar aanleiding daarvan is door het ministerie van SZW een breder onderzoek uitgevoerd naar afspraken in cao's voor en over zzp'ers (het hele rapport is te vinden in de jaarrapportage cao-afspraken 2021).

In 4 cao's[40] van de in totaal 658 cao's zijn bepalingen aangetroffen over (richtlijnen voor) het hanteren van een tarief, te weten (1.) de Nederlandse Poppodia en -Festival (2.) Toneel en Dans (avv) (3.) Architecten (avv) en (4.) Nederlandse

[39] Gewijzigde motie van de leden Gijs van Dijk en van Weyenberg ter vervanging van die gedrukt onder nr. 224, voorgesteld 2 juli 2020, Tweede Kamer, vergaderjaar 2019–2020, 31 311, nr. 233. Verzoek jaarlijks te rapporteren of en in welke mate er afspraken zijn gemaakt over sectorale minimumtarieven voor zzp'ers.

[40] De cao voor Postverspreiders is inmiddels geëxpireerd. In de *cao voor Postverspreiders* (2014-2016) was geregeld dat de opdrachtnemer die als postverspreider werkzaam is het geldende bruto WML ontvangt, aangevuld met een extra vergoeding van 3, 4 of 6% van het jaarloon inclusief vakantiegeld indien de postverspreider respectievelijk 1, 2, of 3 of meer jaren als postverspreider werkzaam is bij dezelfde opdrachtgever.

associatie voor podiumkunsten (NAPK) muziekensembles[41]. Daarnaast (5.) is een bepaling opgenomen in de 'Fair Practice Code' voor de publieke omroep. Deze bepaling maakt geen deel uit van de cao voor het Omroeppersoneel, maar is wel medeondertekend door de FNV en CNV.

In het kort de bepalingen over tariefafspraken voor zpp'ers:
In de *cao Nederlandse Poppodia en -Festivals* is een artikel over een tariefafspraak opgenomen, waarbij vakantietoeslag, vakantie-uren en de honorering daarvan zijn uitgezonderd. Op 13 januari 2021 is er een principeakkoord bereikt over de cao voor het kalenderjaar 2021. Hierin is een verhoging van het percentage in richtlijn honorering zzp'ers afgesproken; deze wordt verhoogd van 30% naar 40%.

In de *cao Toneel en Dans* is opgenomen, dat bij de inhuur van een zzp'er het uurtarief dat met de zzp'er wordt afgesproken minimaal moet overeenkomen met het bij de functie uit de cao horende salarisniveau, verhoogd met ten minste 40%. Deze bepaling is algemeen verbindend verklaard.

In de *cao voor Architectenbureaus* is een bepaling opgenomen waarin is geregeld dat een vermoeden van werknemerschap ontstaat indien een opdrachtnemer als natuurlijke persoon minder wordt betaald dan 150% van het bruto uurloon dat geldt voor werknemers voor vergelijkbare werkzaamheden in vergelijkbare omstandigheden. Deze juridische constructie wijkt af van een 'echte' tariefafspraak voor zzp'ers: het gaat immers om een vermoeden van werknemerschap, maar is in dit overzicht wel opgenomen als bepaling die ziet op tarieven. De cao voor Architectenbureaus is de eerste cao met een afspraak die een richtlijn geeft voor een tarief voor zzp'ers. Deze bepaling is algemeen verbindend verklaard.

In de *cao van de Nederlandse associatie voor podiumkunsten (NAPK) muziekensembles* wordt aangegeven dat als een zzp'er wordt ingezet voor een onder deze cao vallende functie in verband met incidenteel voorkomende werkzaamheden en/of werkzaamheden voor korte duur en/of werkzaamheden waarvoor bijzondere competenties zijn vereist en waarbij de werksituatie (nagenoeg) gelijk is aan die van een werknemer, dat deze cao dan de basis vormt voor de honorering. Dat betekent dat het (uur-)tarief van de zzp'er ten minste 50% hoger is dan dat van een werknemer in dezelfde functie, dit ter compensatie van diverse verzekeringen die de zzp'er voor zichzelf moet regelen.

In de 'Fair Practice Code' voor de *publieke omroep* is een minimumtarief afgesproken voor zzp'ers van ten minste 150% van het cao-loon. Het minimumtarief is gebaseerd op de loonschalen uit de cao, houdt rekening met vakantiegeld en een decemberuitkering en maakt het mogelijk dat zzp'ers zich kunnen verzekeren voor arbeidsongeschiktheid en pensioen. Het minimumtarief moet per ervaringsjaar ten minste met 2,5% worden verhoogd. Opdrachtgevers bij de publieke omroepen hebben zich gecommitteerd geen opdrachten te verstrekken met een tarief lager dan het minimum. Maar de zzp'er kan vanzelfsprekend nog steeds onderhandelen over een hoger tarief.

3.4 Ontwikkelingen van cao-afspraken

Om een beeld te schetsen van de ontwikkelingen van cao-afspraken over interne en externe flexibiliteit is van verschillende methoden gebruik gemaakt. Allereerst worden de resultaten van het onderzoek van 2021 vergeleken met de onderzoeken van de jaren 2017, 2018 en 2020 (als figuren toegevoegd in bijlage III). Deze ontwikkelingen worden ook in dit rapport besproken. Daarnaast worden de op schrift gestelde resultaten van cao-onderhandelingen (principeakkoorden) afgerond in 2021 onderzocht (n=55).

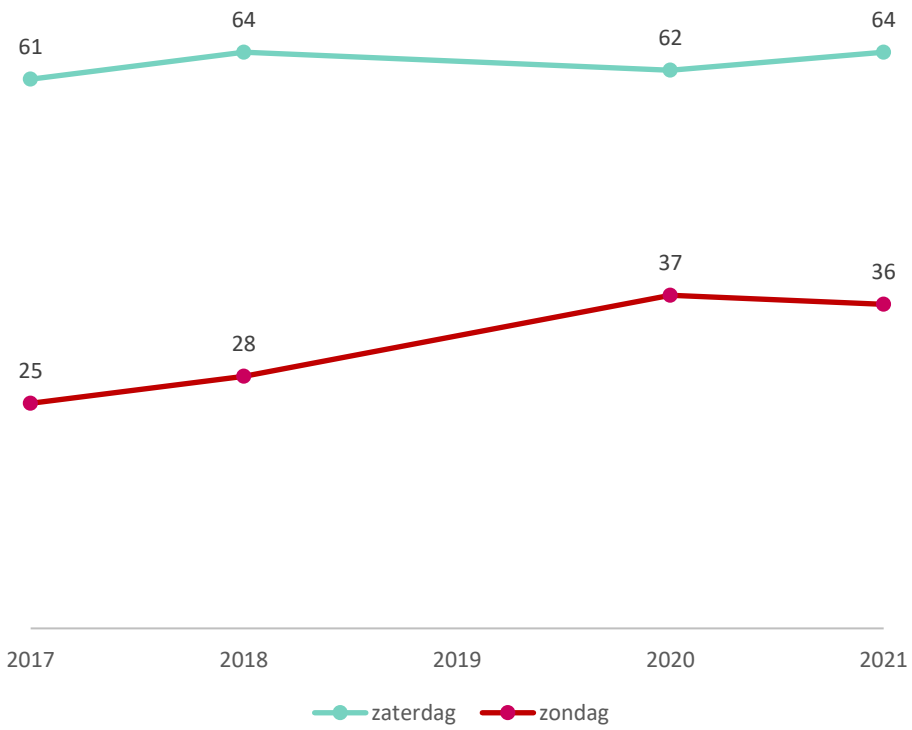
[41] Looptijd cao valt buiten peildatum: deze cao treedt in werking op 1 maart 2022 en loopt tot en met 31 december 2024 of, indien de Rijks' cultuurnotaperiode wordt verlengd, tot de einddatum daarvan. Voor de volledigheid wel genoemd. Voor deze cao is geen avv verzocht.

3.4.1 *Ontwikkelingen in cao's van 2017 - 2021*

Bijlage II geeft een overzicht weer van de resultaten van de afgelopen jaren (2017, 2018 en 2020) in de vorm van een samenvattend figuur van de resultaten op basis van model arbeidsflexibiliteit (kader van TNO).

In het kwadrant 'interne kwantitatieve flexibiliteit' zijn binnen een aantal bepalingen stijgingen te zien. Bijvoorbeeld de mogelijkheid om werknemers te laten overwerken, vastgelegd in de cao. Hier was in 2017[42] voor 79% van de werknemers een bepaling gevonden, in 2018[43] was dat 83% en in 2020 was dit gestegen tot 97% en in 2021[44] weer iets gezakt naar 92%. Ook het percentage werknemers dat onder een cao valt waarin een bepaling is opgenomen over werken op zondag is gestegen van 25% in 2017 en 28% in 2018, naar 36% in 2021. Opvallend is dat de zaterdag wel ongeveer gelijk blijft over de jaren (respectievelijk 61% in 2017, 64% in 2018, 62% in 2020, en 64% in 2021), zoals ook weergegeven in grafiek 14.

Grafiek 14. Ontwikkelingen 2017 – 2021. Percentage werknemers dat onder een cao valt met bepalingen over werken op zaterdag en zondag

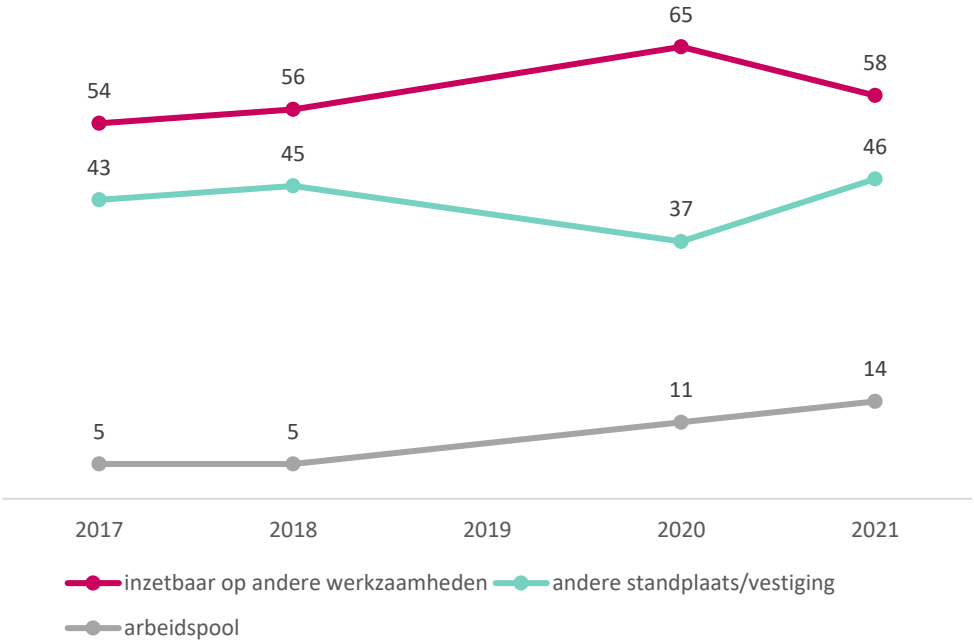


Ook het aantal werknemers waarvoor een bepaling is opgenomen in de cao met de mogelijkheid voor de werkgever om uren te verschuiven is gestegen, van 49% in 2017, naar 56% in 2018, 72% in 2020, en 71% in 2021. Dit jaar lijken het aantal bepalingen waarin referteperioden van een jaar worden genoemd gestabiliseerd (was 44% in 2017, 53% in 2018, 50% in 2020, en 51% in 2021). Het percentage werknemers met een dagvenster van ruimer dan 8 uur lijkt gedaald, er zijn echter niet meer bepalingen gevonden waarin het dagvenster onder de 8 uur ligt, maar meer cao's waarin het dagvenster niet wordt genoemd.

[42] L. Coenen, Interne en externe arbeidsflexibiliteit 2017, SZW
[43] D. van de Langenberg, L. Coenen, Interne en externe arbeidsflexibiliteit 2018, SZW
[44] D. van de Langenberg, L. Coenen, Interne en externe arbeidsflexibiliteit 2020, SZW

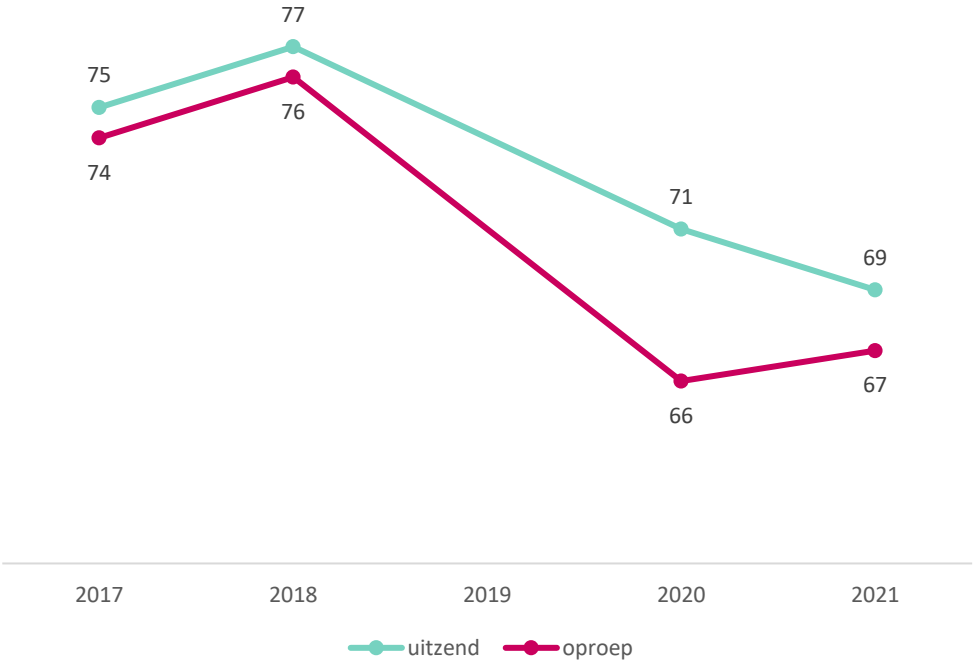
Op het gebied van interne kwalitatieve flexibiliteit (grafiek 15), springt het verschil tussen het percentage werknemers wat inzetbaar is op andere werkzaamheden het meest in het oog, respectievelijk 54% in 2017, 56% in 2018, 65% in 2020 en in 2021 weer een lichte daling naar 58%. Het percentage betreffende de inzetbaarheid op een andere standplaats/vestiging is na een daling in 2020 weer op hetzelfde niveau (respectievelijk 43% in 2017, 45% in 2018, 37% in 2020 en 46% in 2021). Bepalingen in cao's betreffende het gebruik maken van een interne arbeidspool zijn voor 14% van de werknemers opgenomen in de cao in 2021, een stijging ten opzichte van voorgaande jaren (was 5% in 2017 en 2018, en 11% in 2020).

Grafiek 15. Ontwikkelingen 2017 – 2021. Percentage werknemers dat onder een cao valt met bepalingen over interne kwalitatieve arbeidsflexibiliteit



In 2017 en 2018 zijn er voor respectievelijk 26% en 25% van de werknemers afspraken gemaakt over de mogelijkheid tot detachering, in 2020 gold dit voor 37% en in 2021 was dit weer teruggezakt naar 24%. Daarnaast zijn de bepalingen over zzp'ers gestegen van 14% in 2017 tot 19% in 2020 en weer gezakt naar 10% in 2021. Het meest gebruikte instrument om kwantitatieve externe flexibiliteit te bevorderen, middels de mogelijkheid werknemers een tijdelijk contract aan te bieden, is sinds 2017 stabiel gebleven (99%). Ook het percentage werknemers met een cao waarin een bepaling is opgenomen over oproepkrachten is licht gedaald, dit was 74% in 2017 en 67% en 2021. Ook het percentage werknemers waarvoor een afspraak is opgenomen in de cao betreffende uitzendkrachten is over de jaren (sinds 2017) licht gedaald. Dit was in 2017 75% van de werknemers, in 2018 77% en in 2021 69%.

Grafiek 16. Ontwikkelingen 2017 – 2021. Percentage werknemers dat onder een cao valt met bepalingen over externe kwalitatieve arbeidsflexibiliteit



3.4.2 Recente ontwikkelingen op basis van principeakkoorden (2021):

Om een beeld te schetsen van de recente ontwikkelingen is tevens gekeken naar de op schrift gestelde resultaten van cao-onderhandelingen (afgesloten principeakkoorden, n=55). De resultaten van de onderhandeling geven een beeld van de onderwerpen die bij de sociale partners in de belangstelling staan. Alle principeakkoorden die deel uitmaken van de steekproef en die afgesloten zijn tussen 1 januari 2021 en 31 december 2021 worden meegenomen in het onderzoek om aanvullende recente ontwikkelingen in kaart te brengen. Het gaat in totaal om 55 principeakkoorden (behorend bij de steekproefcao's) die in 2021 tot stand zijn gekomen.

In zes akkoorden wordt gestreefd naar een hoger aantal of percentage vaste banen of duurzame arbeidsrelaties. Zo wordt in de akkoorden van Albert Heijn Logistics en Bouw & Infra afgesproken dat een bepaald aantal uitzendkrachten in dienst zal worden genomen voor onbepaalde tijd. In het akkoord van Nederlandse Universiteiten wordt het streven uitgesproken om een vaste baan het uitgangspunt te maken en tijdelijke contracten (na 1 jaar, bij gebleken geschiktheid) om te zetten in vaste banen. Ook in het akkoord Zoetwarenindustrie wordt benoemd dat sociale partners ernaar streven om flexibiliteit meer in te vullen met vaste krachten. De akkoorden Timmerindustrie en UWV tot slot spreken over het terugbrengen van het aandeel flex en noemen daarbij ook een streven, namelijk resp. 15% aandeel flexkrachten en een verlaging van de flexibele schil van 5%-punt.

3.4.2.1. Ontwikkelingen betreffende de referteperiode in principeakkoorden van 2021
In zes van de 55 akkoorden uit 2021 zijn bepalingen opgenomen rond referteperiodes en arbeidsflexibiliteit. Een tweetal principeakkoorden bevat bepalingen over werktijden verschuiven, namelijk het principeakkoord van de Glastuinbouw en het UMC:

> *De aanvangstijd van een dienst kan zonder extra compensatie verzet worden naar een later tijdstip op dezelfde werkdag. De werknemer kan niet verplicht worden na de eindtijd van de oorspronkelijke oproep door te werken. Dit moet*

wel voorafgaand aan de werknemer gemeld worden en geldt dus niet als de werknemer al naar het werk is gereisd. **(Glastuinbouw)**

De vergoeding verschoven diensten bij het ruilen van diensten op verzoek van de organisatie wordt toegekend als het rooster binnen 72 uur wordt gewijzigd. **(UMC)**

In het akkoord van de Glastuinbouw is een bepaling opgenomen over het Jaar Uren Model, waarvan de naam wordt gewijzigd in 'plus/min rooster':

Jaar Uren Model
a) In de cao zal expliciet worden opgenomen dat het Jaar Uren Model (JUM) óók voor uitzendkrachten kan worden toegepast mits aan alle randvoorwaarden van het JUM genoemd in deze CAO wordt voldaan.
b) Dat met het JUM gewerkt gaat worden kan per 1e van de maand ingaan en wordt door de werkgever uiterlijk 1 maand van tevoren schriftelijk kenbaar gemaakt aan de werknemers.
c) Bij aanvang van een dienstverband kan direct met het JUM van start worden gegaan indien dit in het contract schriftelijk is overeengekomen.
d) De benaming van het JUM wordt gewijzigd in plus/min rooster. (…)
3) Artikel 19 de leden 9, 10 en 11 worden niet gewijzigd. Toegevoegd wordt dat de werknemer een verzoek kan indienen om meer als 4 weken nul uur te werken. (…)

Als bij het einde van het dienstverband op verzoek van werknemer deze zich niet aan de opzegtermijn houdt kunnen minuren als gevolg van het Jaarurenmodel verrekend worden met uit te betalen vakantie uren of salaris. Plusuren worden in dat geval uitbetaald tegen 100%. **(Glastuinbouw)**

In het onderhandelingsresultaat van de Contractcatering staat een bepaling over de verrekening van min-uren en plus-uren en wordt aangegeven dat een werknemer niet verplicht kan worden meer dan 20% langer of korter te werken dan de overeengekomen arbeidsduur per week:

3.3. Randvoorwaarden pilot 1: Artikel 17A
Pilot 1A
• Bij een fulltime dienstverband (2080 uur) heeft een medewerker 13 ADV dagen
• De werknemer kan niet verplicht worden meer dan 20% langer of 20% korter te werken dan de met hem overeengekomen arbeidsduur op weekbasis.
• Verrekening van de min-uren vindt in het kader van de pilot plaats op basis van zes maanden. (…)
• Verrekening van de plus-uren vindt in het kader van de pilot als volgt plaats:
o Per 31-12-2021 wordt de stand opgemaakt waarbij geldt dat maximaal 100 uur (naar rato van moment indiensttreding en pt-factor) wordt doorgeschoven naar het volgende jaar. (…)
Pilot 1B
• Bij een fulltime dienstverband bedraagt de jaarlijkse arbeidsduur 1976 uren. ADV conform artikel 22 lid 1 tot en met 4 is niet van toepassing. De leden 5 en 6 van dit artikel zijn wel van toepassing op nieuwe medewerkers die op of na 1 juli in dienst treden en nieuw in de sector zijn.
• Het uurloon bedraagt 1 gedeeld door 164,66 van het maandsalaris (bij toepassing van periodesalaris bedraagt dit 1 gedeeld door 152)
• De werknemer kan niet verplicht worden meer dan 20% langer of 20% korter te werken dan de met hem overeengekomen arbeidsduur op weekbasis
• Er vindt geen verrekening plaats van eventueel opgebouwde min-uren
• Verrekening van de plus-uren vindt in het kader van de pilot als volgt plaats:

o Per 31-12-2021 wordt de stand opgemaakt waarbij geldt dat maximaal 100 uur (naar rato van moment indiensttreding en pt-factor) wordt doorgeschoven naar het volgende jaar. **(Contractcatering)**

Ook in het akkoord van de Kinderopvang is aandacht voor de jaarurensystematiek. Hierin is gewijzigd dat het maximale saldo min- of plus-uren dat een medewerker kan opbouwen wordt verlaagd naar maximaal 2 weken:

3.3. Jaarurensystematiek en roosteren
De jaarurensystematiek (JUS) wordt gewijzigd. Het maximale saldo min- of plus-uren dat een medewerker kan opbouwen wordt verlaagd naar maximaal 2 weken. Dit geldt alleen voor medewerkers die volledig werkzaam zijn in de dagopvang. Voor medewerkers die (ook) werken in de bso of peuteropvang blijven de huidige afspraken gelden, omdat hun roosters de schoolweken en schoolvakanties moeten kunnen blijven volgen. Zowel de nieuwe afspraken over dagopvang als de bestaande afspraken voor bso en peuteropvang worden opgenomen in de cao en nader uitgelegd in een geactualiseerde brochure JUS. **(Kinderopvang)**

In het onderhandelingsresultaat cao voor het Schilders- Afwerkings-, Vastgoedonderhoud- en Glaszetbedrijf is een bepaling opgenomen met betrekking tot flexibele arbeid in licht van seizoensgebonden arbeid (de wintersluiting):

10. Wintersluiting (art. 38)
Partijen hebben de behoefte om meer flexibiliteit te realiseren met betrekking tot de wintersluiting. In dat kader worden de artikelen 48 (arbeidstijdverkorting) en 38 (wintersluiting) als volgt gewijzigd:
Artikel 48 (Arbeidstijdverkorting)
1. Roostervrije dagen zijn dagen waarop niet gewerkt wordt.
2. De werknemer heeft gedurende de collectieve wintersluiting, met behoud van loon, recht op 7 niet vrij opneembare ATV- dagen.
3. Werkgever bepaalt na overleg met de werknemer wanneer roostervrije dagen worden opgenomen.
4. Het recht op roostervrije dagen vervalt wanneer de werknemer op deze dagen arbeidsongeschikt is.
Artikel 38 (Wintersluiting)
1. De werkgever is gerechtigd om in de winterperiode een periode van maximaal 2 weken vast te stellen waarin de bedrijfsactiviteiten stilliggen;
2. De werkgever is gerechtigd om na overleg met de werknemers (indien aanwezig de OR of PvT) een extra week (5 dagen aaneengesloten) vast te stellen gedurende de winterperiode waarin de bedrijfsactiviteiten stilliggen;
3. De werknemer dient over niet-gewerkte dagen als bedoeld in lid 2 meeruren, roostervrije dagen en/of vakantiedagen op te nemen; Partijen gaan met elkaar in overleg over consignatiedienst tijdens de wintersluiting.
(Schilders- Afwerkings-, Vastgoedonderhoud- en Glaszetbedrijf)

3.4.2.2. Ontwikkelingen betreffende bijzondere diensten in principeakkoorden van 2021

In de 55 akkoorden die in 2021 zijn afgesloten zijn vier principeakkoorden met hierin afspraken over bijzondere diensten aangetroffen. In het principeakkoord van de GGZ is een verruiming van de vergoedingen opgenomen voor bijzondere diensten (bereikbaarheidsdiensten, verschoven diensten, aanwezigheidsdiensten en slaapdiensten):

Extra beloning voor werk- en roosterdruk
We spreken de volgende extra beloning/compensatie af:
· de vergoeding voor de bereikbaarheidsdiensten (H4 art. 18) wordt verdubbeld:
o ma-vr: verhoging 1/18 naar 2/18;
o za-zo: verhoging 2/18 naar 4/18;
o feestdag: verhoging 3/18 naar 6/18;

o de vergoeding voor een dagaanwezigheidsdienst op een feestdag wordt verhoogd naar 6/18;
· het venster voor verschoven diensten wordt verruimd van 24 naar 48 uur (H2, art. 6 lid 2); Hetgeen in lid 2 is bepaald voor de verschoven dienst is ook van toepassing voor extra diensten die op verzoek van de werkgever worden verricht.
· de maximum grondslag voor ORT wordt verhoogd van ip-nr 19 naar ip-nr 21 grondslag (H4, art. 9 lid 4).
· het minimum aantal hersteluren na oproep wordt verhoogd van 6 naar 8 uur (H4 art. 17).
· Het huidige artikel 30 uit Hoofdstuk 2, waarbij het gaat over het extra toekennen van 16 uur herstelverlof voor met namen genoemde groepen wordt duurzaam in de cao opgenomen;
· Voor een slaapdienst (H4 art. 31) geldt:
o op het moment dat het aandeel werk vanuit een slaapdienst meer dan twee uur blijkt te zijn geweest (niet te voorspellen) wordt de dienst omgezet naar een nachtaanwezigheidsdienst, deze vergoeding komt in plaats van de slaapdienstvergoeding;
o op het moment dat het aandeel werk vanuit een slaapdienst meer dan vier uur blijkt te zijn geweest (niet te voorspellen) wordt de dienst omgezet naar een nachtdienst, deze vergoeding komt in plaats van de slaapdienstvergoeding. **(GGZ)**

In het principeakkoord van Sociaal Werk, Welzijn & Maatschappelijke dienstverlening is een bepaling opgenomen waarin staat dat de vergoeding voor consignatiediensten wordt verduidelijkt:

Consignatiediensten
In de cao wordt opgenomen binnen welke kaders de werkgever met instemming van de OR, PVT of personeelsvergadering een consignatieregeling kan opstellen. De cao afspraken over de vergoeding van consignatiediensten worden verduidelijkt en toepasbaar voor elke werknemer die een consignatiedienst verricht. **(Sociaal Werk, Welzijn & Maatschappelijke Dienstverlening)**

In het principeakkoord van de Netwerkbedrijven is een bepaling opgenomen waarin staat dat er op bedrijfsniveau onderzocht gaat worden welke maatregelen kunnen worden overgenomen uit het onderzoeksrapport 'Samen meer energie', en dat er pilots uitgevoerd gaan worden met betrekking tot de belastbaarheid van medewerkers in de wacht- en storingsdienst:

4. Wacht- en storingsdienst
Naar aanleiding van het onderzoek naar de belasting en belastbaarheid van medewerkers in de wacht- en storingsdienst (WSD), onderzoeken bedrijven en vakbonden in 2021 op bedrijfsniveau welke maatregelen uit het onderzoeksrapport kunnen worden overgenomen. In ieder geval de drie grote netwerkbedrijven Alliander, Enexis en Stedin voeren pilots uit, zoals genoemd in het onderzoeksrapport 'Samen meer energie'. **(Netwerkbedrijven)**

In het akkoord van het UMC is een bepaling opgenomen met betrekking tot de rusttijd na een bereikbaarheids- of aanwezigheidsdienst in de nacht:

De rusttijd na een bereikbaarheids- of aanwezigheidsdienst in de nacht, waarin minimaal twee keer gevolg is gegeven aan een oproep of waarin maar dan twee uren arbeid is verricht, bedraagt ten minste 8 uur. **(UMC)**

3.4.2.3. Ontwikkelingen betreffende oproepkrachten in principeakkoorden van 2021

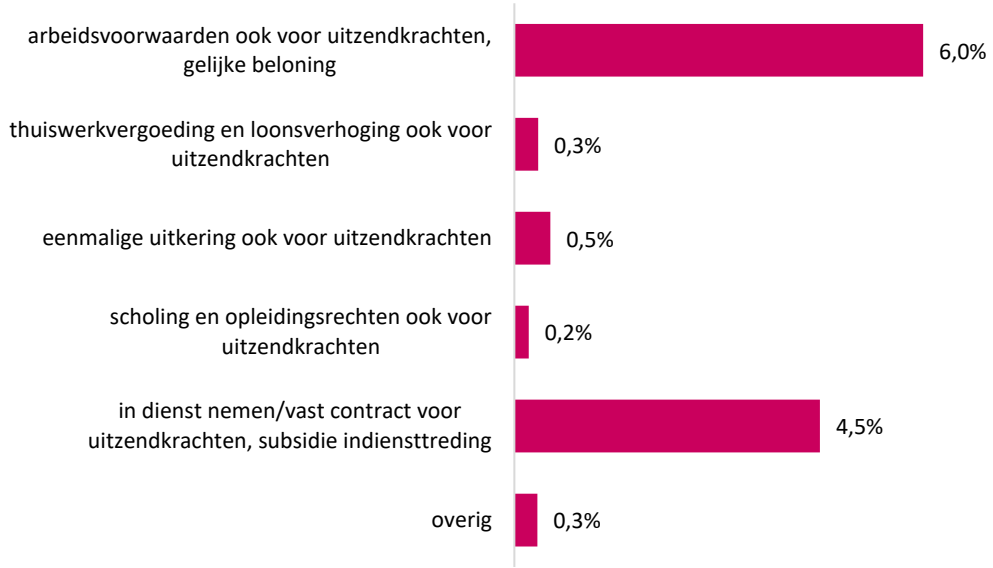
Er is één bepaling opgenomen betreffende oproepkrachten in de principeakkoorden van 2021 (uit de Glastuinbouw):

Voor scholieren, studenten en vakantiekrachten conform artikel 12 van de CAO 2018/2019 geldt het aanbieden van een vast contract en de doorbetalingsverplichting bij het afzeggen van een gedane oproep niet maar daar staat tegenover dat zij ook zonder consequenties kunnen afbellen.
8) Na 12 daadwerkelijk gewerkte maanden moet de werkgever een contract aanbieden met een vaste jaaromvang die berekend is over de afgelopen 12 kalendermaanden en met een maximum van 38 uur.

3.4.2.4. Ontwikkelingen betreffende uitzendkrachten in principeakkoorden van 2021

In 14 van de 55 principeakkoorden is een bepaling opgenomen die betrekking heeft op uitzendkrachten, betrekking op bijna 10% van de werknemers die onder een cao uit de steekproef vallen. Grafiek 16 geeft de nieuwe bepalingen weer. In de meeste gevallen gaat het om een bepaling die betrekking heeft op vergelijkbare arbeidsvoorwaarden of een gelijke beloning voor uitzendkrachten t.o.v. werknemers met een vergelijkbare functie, of om een bepaling over indiensttreding van uitzendkrachten en het omzetten van een uitzendcontract naar een vast dienstverband.

Grafiek 16. Percentage werknemers van het totaalaantal werknemers dat onder een cao valt waarvoor nieuwe voorwaarden zijn opgenomen in het principeakkoord over uitzendkrachten



Een voorbeeld van een actuele bepaling uit het onderhandelingsresultaat voor de cao van het Schilders- Afwerkings-, Vastgoedonderhoud- en Glaszetbedrijf (2021-2025):

13. Uitzendwerk (art. 8)
Partijen benadrukken juiste uitzendbureaus, juiste vergoedingen en werkwijzen in het kader van inlenen van en werken met uitzendkrachten.
a. Partijen zullen voorlichting geven over het inschakelen van uitzendbureaus en uitzendkrachten. Dit wordt o.a. vormgegeven op basis van een nog te ontwikkelen digitale checklist.
b. Partijen besluiten het begrip 'inlenersbeloning' in de CAO SAVG te verduidelijken en te specificeren:
– het geldende periodeloon in de schaal
– arbeidsduurverkorting gecompenseerd in tijd of geld
– alle toeslagen
– alle (on)kostenvergoedingen, belast of onbelast
– initiële loonsverhogingen

– periodieke verhogingen
– eenmalige uitkeringen
(Schilders- Afwerkings-, Vastgoedonderhoud- en Glaszetbedrijf 2021 - 2025)

3.4.2.5. Ontwikkelingen betreffende detachering in principeakkoorden van 2021
In één van de 55 principeakkoorden is een bepaling opgenomen die betrekking heeft op detachering. De bepaling uit het principeakkoord van de Volksbank wordt hieronder weergegeven:

• De Volksbank legt in de contracten met haar detachering- en uitzendorganisaties vast dat deze uitleners altijd de Wet Allocatie Arbeidskrachten Door Intermediairs (WAADI) zullen naleven, waaronder het doorvoeren van de jaarlijkse cao-verhoging conform de Volksbank cao.
• De Volksbank vraagt van deze detachering- en uitzendorganisaties de bevestiging dat detachering- en uitzendmedewerkers bij hen kunnen deelnemen aan een pensioenregeling, minstens gelijk aan de regeling van Stichting Pensioenfonds voor Personeelsdiensten (StiPP) en dat hen door uitlener een arbeidsongeschiktheidsvoorziening in de zin van loondoorbetaling bij ziekte wordt aangeboden.
• De Volksbank kan als inlener, op verzoek van een detachering- of uitzendorganisatie, vanuit de leiding- en toezichtrol een jaarlijkse evaluatie uitvoeren van het functioneren van de detachering- of uitzendmedewerker via de methodiek van de Volksbank.
• De Volksbank betrekt als inlener detacherings- en uitzendmedewerkers die langer dan 6 maanden bij de Volksbank werken bij het medewerkeronderzoek en rapporteert apart/anoniem over de ervaringen van deze externen bij de Volksbank.
*• De Volksbank streeft naar een flexibele medewerker schil van gemiddeld 20% per jaar. De Volksbank heeft als doel externen vooral in te zetten voor tijdelijke werkzaamheden en ''piek & ziek'' om in te kunnen spelen op veranderingen.****(de Volksbank 2021 - 2022)***

3.4.2.6. Ontwikkelingen betreffende payrolling in principeakkoorden van 2021
In geen van de 55 in 2021 afgesloten principeakkoorden binnen de steekproef wordt gerefereerd aan payroll medewerker.

3.4.2.7. Ontwikkelingen over zzp'ers in principeakkoorden van 2021
In twee principeakkoorden uit de steekproef zijn bepalingen gevonden die betrekking hebben op zzp'ers. Hieronder de voorbeelden van afspraken zoals gevonden in de principeakkoorden over zzp'ers:

Onderhandelaarsakkoord cao GGZ (2022-2024):

Terugdringen werkdruk en toename inzet zelfstandigen Vakorganisaties en de Nederlandse ggz zullen de komende cao-periode in gezamenlijkheid onderzoeken hoe de werkdruk onder psychiaters/verslavingsartsen en andere zorgprofessionals in dienstverband kan worden verminderd. De toename van het aantal ZZP'ers werkt mogelijk werkdruk verhogend voor de dienstverbanders bij de invulling van diensten. Dit en andere werkdruk verhogende omstandigheden worden in kaart gebracht waarbij tevens de nodige oplossingsrichtingen zullen worden geformuleerd. Uiterlijk 1 januari 2023 zal het onderzoek worden afgerond met concrete adviezen voor implementatie. ***(GGZ 2022-2024)***

Onderhandelingsresultaat cao voor het Schilders- Afwerkings-, Vastgoedonderhoud- en Glaszetbedrijf (2021-2025):

12. Voorkomen / terugdringen schijnzelfstandigheid

De sector kent veel ZZP'ers. Sommige werken uitsluitend voor particulieren maar er zijn ook ZZP'ers die ingehuurd worden door werkgevers die onder de cao vallen. Daarbij komt ook schijnzelfstandigheid voor. Partijen wensen deze schijnzelfstandigheid en concurrentie op arbeidsvoorwaarden terug te dringen. Hiertoe willen partijen scherp inzetten op gebruik van bijvoorbeeld modelovereenkomsten en voorlichting omtrent voorkoming schijnzelfstandigheid. Hierbij de gevolgen van schijnzelfstandigheid voor zowel opdrachtgever als ZZP-er duidelijk maken.
(Schilders- Afwerkings-, Vastgoedonderhoud- en Glaszetbedrijf 2021 - 2025)

3.4.3 Recente ontwikkelingen op basis van principeakkoorden 2022

Ook is voor de laatste ontwikkelingen gekeken naar de principeakkoorden (behorend bij de steekproefcao's) die in 2022 tot stand zijn gekomen (tot de gekozen peildatum van 1 september 2022). Het gaat om 43 akkoorden die gelden voor 54% van de werknemers. In 27 akkoorden staat een afspraak over interne of externe flexibiliteit. De onderwerpen waar de meeste afspraken over zijn gemaakt zijn flexkrachten, referteperiode en bijzondere diensten.

3.4.3.1. Flexkrachten

De meeste afspraken zijn gemaakt over flexkrachten, namelijk in vijftien akkoorden van toepassing op 10% van de werknemers. In acht akkoorden staan afspraken over uitzendkrachten, vier akkoorden gaan over flexkrachten in het algemeen, in één akkoord staat een afspraak over hulpkrachten met een 0-urencontract, in één akkoord gaat het om flexibiliteit van het huidige personeelsbestand en in één akkoord gaat het om de combinatie van uitzend-, payroll- en detacheringskrachten. Afspraken gaan bijvoorbeeld over meer gelijke kansen of beloning, het onder de aandacht brengen van vacatures, de duur van de uitzendperiode of het opnemen van de vergewisbepaling. In de drie akkoorden voor het kleinmetaal staat een afspraak over de intentie van werkgevers om aan 5000 flexkrachten een vast contract te bieden.

3.4.3.2. Referteperiode

In acht akkoorden van toepassing op 24% van de werknemers staan afspraken over een referteperiode. Afspraken gaan over flexibiliteit van een jaarurensystematiek voor werkgevers en werknemers als het gaat om arbeidsinzet en de combinatie van werk en privé, onderzoek naar gezonde roosters, de mogelijkheid om mee te roosteren en de wijze waarop de referteperiode kan worden vastgesteld.

3.4.3.3. Bijzondere diensten

In zeven akkoorden van toepassing op 14% van de werknemers staan afspraken bijzondere diensten. Financiële afspraken gaan over de hoogte van de toeslag. Niet financiële afspraken gaan over de eigen regie van medewerkers op het samenstellen van roosters.

4 Discussie en conclusie

4.1 Algemene discussie

Er is sprake van stijgingen van cao-bepalingen die gezamenlijk een beeld schetsen van een verruimde 'interne kwantitatieve arbeidsflexibiliteit' sinds 2017, waaronder bepalingen die de mogelijkheid om medewerkers te laten overwerken vastleggen in de cao. Ook bevat de cao vaker een bepaling over werken op zondag (opvallend is dat werken op zaterdag niet verder is gestegen sinds 2017). Binnen de zorgsector is de inzet op weekenddagen van personeel het meest gebruikelijk (deze mogelijkheid wordt het vaakste genoemd in zorgcao's). In de bouwsector valt op dat werken op zaterdag zeer gebruikelijk is (voor 95% van de werknemers die onder een cao vallen van onze steekproef zijn hierover afspraken gemaakt), terwijl werken op zondag maar genoemd is in een bepaling voor 2% van de werknemers. De cao's van de sector overheid bevatten juist relatief weinig afspraken die deze vorm van kwantitatieve flexibiliteit mogelijk maken. Ook het aantal werknemers waarvoor een bepaling is opgenomen in de cao met de mogelijkheid voor de werkgever om uren te verschuiven is gestegen naar 71% in 2021 (was 49% in 2017). Dit jaar zijn bepalingen waarin referteperioden van een jaar worden genoemd niet verder gestegen. Opvallend is wel dat de referteperiode of de jaaruren systematiek een aantal keren genoemd is in de principeakkoorden van 2020 en 2021, waaruit geconcludeerd kan worden dat er aandacht is voor dit onderwerp van de sociale partners. Het percentage werknemers met een dagvenster van ruimer dan 8 uur lijkt gedaald, er zijn echter niet meer bepalingen gevonden waarin het dagvenster onder de 8 uur ligt, maar meer cao's waarin het dagvenster niet wordt genoemd. Als naar economische sector wordt gekeken dan vallen een paar dingen op. De sectoren 'handel en horeca' en 'zakelijke dienstverlening' hebben de ruimste arbeidstijden, de overheid de krapste. In de landbouwsector en de sector 'vervoer en communicatie' wordt een vroege aanvang in arbeidstijd mogelijk onder de cao.

Op het gebied van interne kwalitatieve flexibiliteit, springt het verschil tussen het percentage werknemers wat inzetbaar is op andere werkzaamheden (buiten het functieprofiel) het meest in het oog, van 43% in 2017, naar 58% in 2021. Bepalingen hierover komen relatief veel voor in de sectoren 'vervoer en communicatie', de zakelijke dienstverlening en in de bouw. Het percentage betreffende de inzetbaarheid op een andere standplaats/vestiging is gestegen van 43% voor 2017 naar 46% in 2021. Bepalingen in cao's betreffende het gebruik maken van een interne arbeidspool zijn voor gemiddeld 14% van de werknemers opgenomen in de cao in 2021, een stijging ten opzichte van voorgaande jaren (was 5% in 2017). Deze bepalingen over een arbeidspool zijn met name opgenomen in cao's in de zorgsector.

Afspraken over externe flexibiliteit komen voor in alle cao's. Een voorbeeld van een dergelijke afspraak heeft betrekking op het inzetten van werknemers met een tijdelijke arbeidsovereenkomst. De mogelijkheid werknemers een tijdelijk contract aan te bieden is het meest genoemde instrument binnen cao's waarmee kwantitatieve externe flexibiliteit bevorderd kan worden, namelijk 99% in 2021. Hierin zitten vanwege het hoge percentage weinig verschillen tussen de sectoren. Wel is er sprake van voorwaarden voor het inzetten van tijdelijke werknemers, deze zijn voornamelijk opgenomen in cao's van de sector overige dienstverlening (zorg en overheid), zakelijke dienstverlening en vervoer en communicatie. Een belangrijke kanttekening hierbij is dat het gaat om werknemers die onder een cao vallen waarbij er afspraken gemaakt zijn over tijdelijke arbeidskrachten, wat niet wil zeggen dat 99% van de werknemers onder die cao's een tijdelijk contract heeft maar dat dit type contract tot de mogelijkheden behoort.

Zichtbaar is verder dat de met Wab voortvloeiende wijzigingen in wet- en regelgeving bij oproep en payroll terug komen in cao-afspraken. Het percentage werknemers met een cao waarin een bepaling is opgenomen over oproepkrachten en uitzendkrachten is gedaald (naar 67% en 69%). Dit was in 2017 75% voor

bepalingen betreffende uitzendkrachten en 74% voor bepalingen over oproepkrachten. Ook in drie principeakkoorden werd ingezet op een beperking van oproepkrachten (in 2020). De bouw, de zorg en 'handel en horeca' springen er als sectoren waarvoor afspraken gemaakt zijn over oproepkrachten het meeste uit. Bij de sector 'landbouw' worden juist relatief weinig afspraken gemaakt over de inzet van oproepkrachten (ter aanvulling: deze sector maakt weer relatief veel gebruik van seizoens- of piekarbeid). Ook voor uitzendkrachten worden er in de landbouwsector in alle gevallen afspraken gemaakt in de cao. Andere sectoren die eruit springen in het kader van bepalingen over uitzendkrachten zijn 'vervoer en communicatie' en de zorgsector. In 2017 waren er voor 26% van de werknemers afspraken gemaakt over de mogelijkheid tot detachering, in 2021 gold dit voor 24%. De bepalingen over zzp'ers zijn gedaald van 14% in 2017 tot 10% in 2021. Bepalingen over zzp'ers kwamen met name voor in de sectoren vervoer en communicatie, de landbouw en de bouw. De sectoren waar het vaakst bepalingen opgenomen zijn over uitzendkrachten in de cao zijn de landbouw, de industrie, vervoer en communicatie en de zorg.

De bepalingen en visies besproken in dit onderzoek zijn gevonden in de steekproef. Ondernemings-cao's met meer dan 2.500 medewerkers en bedrijfstak-cao's met meer dan 8.000 medewerkers worden bij deze steekproef betrokken. Deze steekproef van 98 cao's heeft een bereik van 88% van de werknemers die onder een cao vallen. Het is een dynamisch cohort, waarin over de jaren wel ongeveer vastgehouden is aan een dekkingsgraad van ongeveer 85% werknemers die onder cao vallen (dit jaar 88%). Dynamisch is meerledig. Behalve dat er nieuwe cao's bijkomen met nieuwe afspraken en er afspraken vervallen, wisselt het aantal werknemers binnen bedrijven en branches. Over een langere periode wijzigt ook de steekproef, in 2018 is bijvoorbeeld voor het eerst de cao 'horeca' meegenomen.

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 in die sector ook in ploegendiensten werken. 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. Bijlage IV geeft een overzicht van het totaalaantal cao's en de relatie met onze steekproef, voor meer informatie.

4.2 Covid-19

Vooral werknemers met een flexibele arbeidsrelatie werden door de coronacrisis geraakt, hierbij gaat het om werknemers met een tijdelijk, uitzend- of oproepcontract en zelfstandigen, blijkt uit cijfers van gemeenten en uitkeringsinstantie UWV. De commissie-Borstlap waarschuwde al voor de crisis voor ongelijkheid op de arbeidsmarkt en adviseerde hervormingen om de kloof tussen onzekere flexibele contracten en vaste banen te verkleinen.

4.3 Recente ontwikkelingen en conclusie

Recente ontwikkelingen wijzen opnieuw naar een beperking van de mogelijkheid gebruik te maken van extern personeel. De voorkeur lijkt uit te gaan naar interne flexibiliteit. Op basis van de afspraken in cao's en principeakkoorden weten we dat deze trend reeds een langere periode gaande is. Deze tendens sluit aan bij wijzigingen in regelgeving zoals de WAB, om de aard van het werk te betrekken bij de vormgeving van de arbeidsrelatie. Deze tendens naar meer interne flexibiliteit ten opzichte van externe flexibiliteit zou mogelijk kunnen leiden tot een andere vorm van onzekerheid bij werknemers. Externe flexibiliteit hangt meer samen met baanzekerheid (korte contracten, uitzendwerk), terwijl interne flexibiliteit kan leiden tot onzekerheid over het aantal uren die gewerkt kunnen worden, het type

werkzaamheden wat verwacht gaat worden en de werktijden bijvoorbeeld. Beide zou theoretisch onzekerheid bij de werknemer kunnen veroorzaken.[45]

REFERENTIELIJST

- Bolhaar, J., Brouwers, A., & Scheer, B. (2016). De Flexibele Schil van de Nederlandse Arbeidsmarkt: een analyse op basis van microdata. CPB Achtergronddocument | 17 november 2016. Den Haag: Centraal Planbureau.
- CPB Coronapublicatie. Arbeidsmarkt: sterke daling in gewerkte uren, mei 2020.
- CBS en TNO, Dynamiek op de Nederlandse arbeidsmarkt, de focus op ongelijkheid, Den Haag 2017.
- CPB, Lusten en lasten ongelijk verdeeld, Flexibiliteit op de arbeidsmarkt, november 2016.
- De Volkskrant, Een nieuwe dag, een nieuwe baas, Prikbordeconomie, 13 augustus 2022
- NIBUD, Financiële tegenslagen in de coronacrisis, 2021.
- OESO, Programme for the International Assessment of Adult Competencies, OECD skills outlook 2013: First results from the Survey of Adult Skills, OECD Publishing, 2013.
- Regeerakkoord 2017-2021 'Vertrouwen in de toekomst'.
- SER, Hoge verwachtingen, Kansen en belemmeringen voor jongeren in 2019.
- TNO, gebalanceerde flexibiliteit, januari 2016.
- TNO, ABU, de vakcentrale FNV en CBS, Flexbarometer, 2019.
- TNO, Trends in kwaliteit van de arbeid van flexibele en vaste werknemers en multi-jobbers, maart 2019.

[45] CPB, Lusten en lasten ongelijk verdeeld, Flexibiliteit op de arbeidsmarkt, november 2016, pagina 5, 7, 12-14

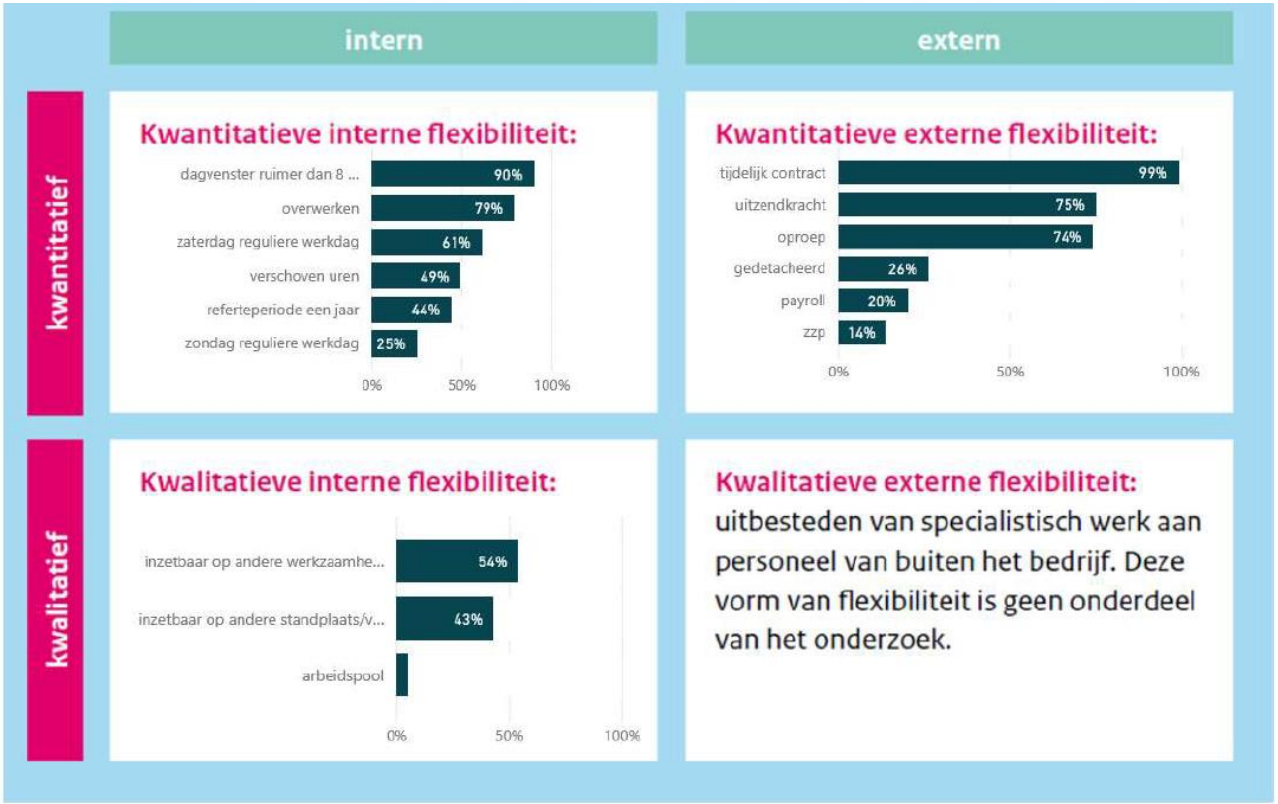
Bijlagen

Bijlage I Maatregelen WAB (wet 'arbeidsmarkt in balans')

De WAB bevat de volgende maatregelen om werkgeverschap aantrekkelijk te maken en om de balans op de arbeidsmarkt te herstellen:

- *Tijdelijke contracten voor tijdelijk werk*
  - Tussenpoos van zes maanden voor tijdelijke contracten. De tussenpoos kan ingekort worden wanneer het werk daarom vraagt.
  - De periode waarna elkaar opeenvolgende tijdelijke contracten overgaan in een contract voor onbetaalde tijd, wordt verlengd van twee naar drie jaar. De ketenbepaling is daarmee drie tijdelijke contracten in maximaal drie jaar.
  - De mogelijkheden voor een langere proeftijd worden verruimd om het aangaan van een contract voor onbepaalde tijd aantrekkelijker te maken voor werkgevers.
- *Positie oproepkrachten versterkt*
  Minimale oproeptermijn is vastgesteld en er wordt verplicht een aanbod gedaan voor een contract met vaste uren na twaalf maanden in dienst. Het kabinet wil voorkomen dat bij oproepcontracten sprake is van permanente beschikbaarheid daar waar de aard van de werkzaamheden dat niet vereist. Daarom wordt vastgelegd dat in deze situaties de werknemer niet, of binnen een bepaalde termijn niet, gehouden is gehoor te geven aan een oproep, of dat bij een afzegging recht op loon ontstaat.
- *Regulering payroll*
  Payrolling als zodanig blijft mogelijk, maar wordt zo vormgegeven dat het een instrument is voor het 'ontzorgen' van werkgevers en niet voor concurrentie op arbeidsvoorwaarden (bijvoorbeeld rechtspositie en pensioen)
- *Premiedifferentiatie in de WW*
  Premiedifferentiatie in de WW is een financiële prikkel welke bijdraagt aan het aantrekkelijker maken van het toekennen van een vast contract voor werkgevers. De gedachte is dat voor contracten van onbepaalde duur een lager premiepercentage wordt toegekend dan aan contracten voor bepaalde tijd.
- *Introductie van een cumulatiegrond in het ontslagrecht*
  Wanneer op meerdere gronden gedeeltelijk sprake is van problemen maakt de rechter de afweging of een werkgever de arbeidsovereenkomst dient voort te zetten of dat ontslag gerechtvaardigd is. Op dit moment is ontslag alleen mogelijk wanneer er voldoende wettelijke basis is voor ontslag op basis van afzonderlijke ontslaggronden
- *Meer balans in de transatievergoeding*
  - Werknemers krijgen vanaf het begin van hun arbeidsovereenkomst recht op transitievergoeding in plaats van na twee jaar. Voor elk jaar in dienstverband gaat de transitievergoeding een derde maandsalaris bedragen.
  - Opleidingskosten mogen onder bepaalde voorwaarden in mindering gebracht worden op de transitievergoeding.
  - Er komt een compensatie voor werkgevers voor de verschuldigde transitievergoeding bij ontslag van een werknemer die langdurige arbeidsongeschiktheid is. En, bij ontslag om bedrijfseconomische redenen als een cao-regeling van toepassing is, hoeft geen transitievergoeding betaald te worden.

Bijlage II Samenvattend figuur van de resultaten op basis van model arbeidsflexibiliteit (kader van TNO) voor 2017, 2018 en 2020



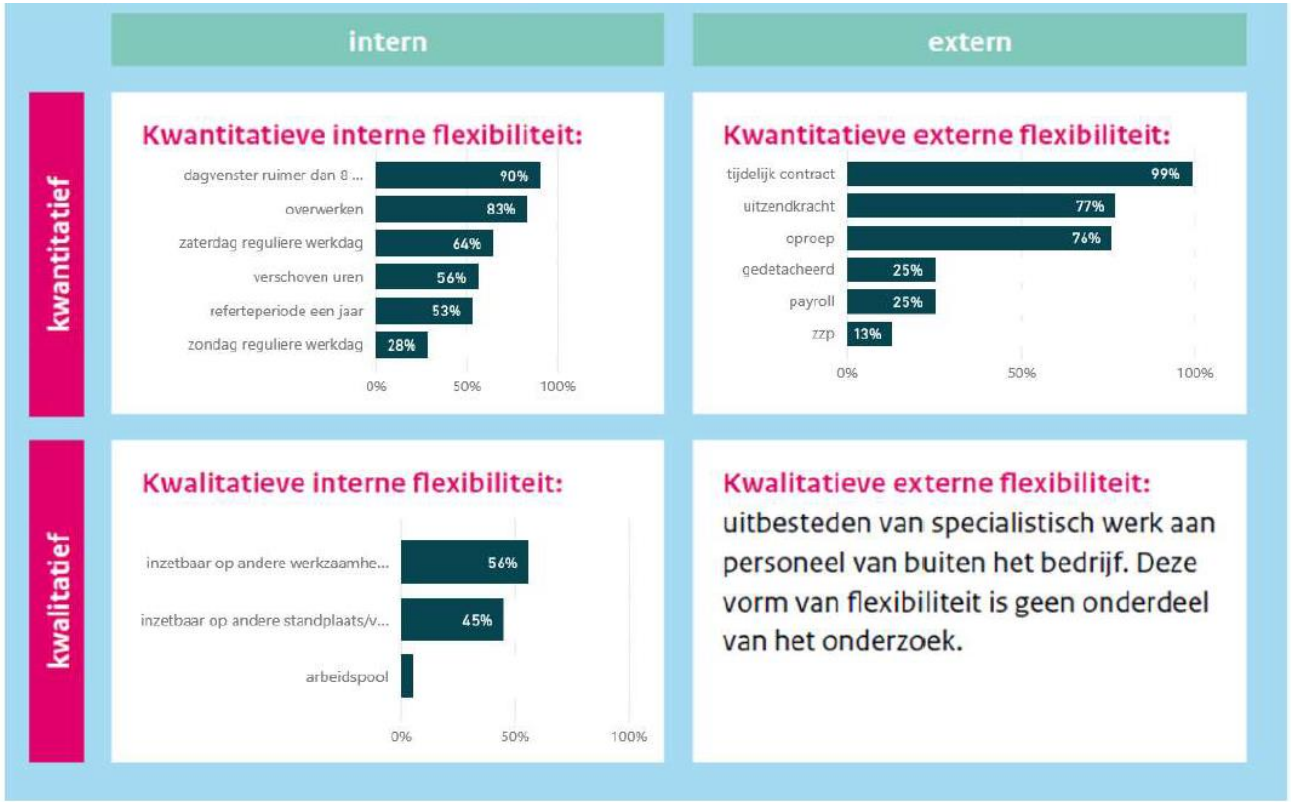
Jaartal

■ 2017

Deze interactieve weergave is een samenvatting van het rapport Interne en Externe Flexibiliteit 2019. U vindt het volledige rapport op onze website.

Door het jaartal aan te vinken kunt u de ontwikkelingen binnen dit onderzoek zien.

Het model van TNO is ingevuld met behulp van de resultaten uit het rapport. Het percentage werknemers geeft het percentage werknemers weer dat onder een cao valt waarin afspraken gemaakt zijn.



Jaartal

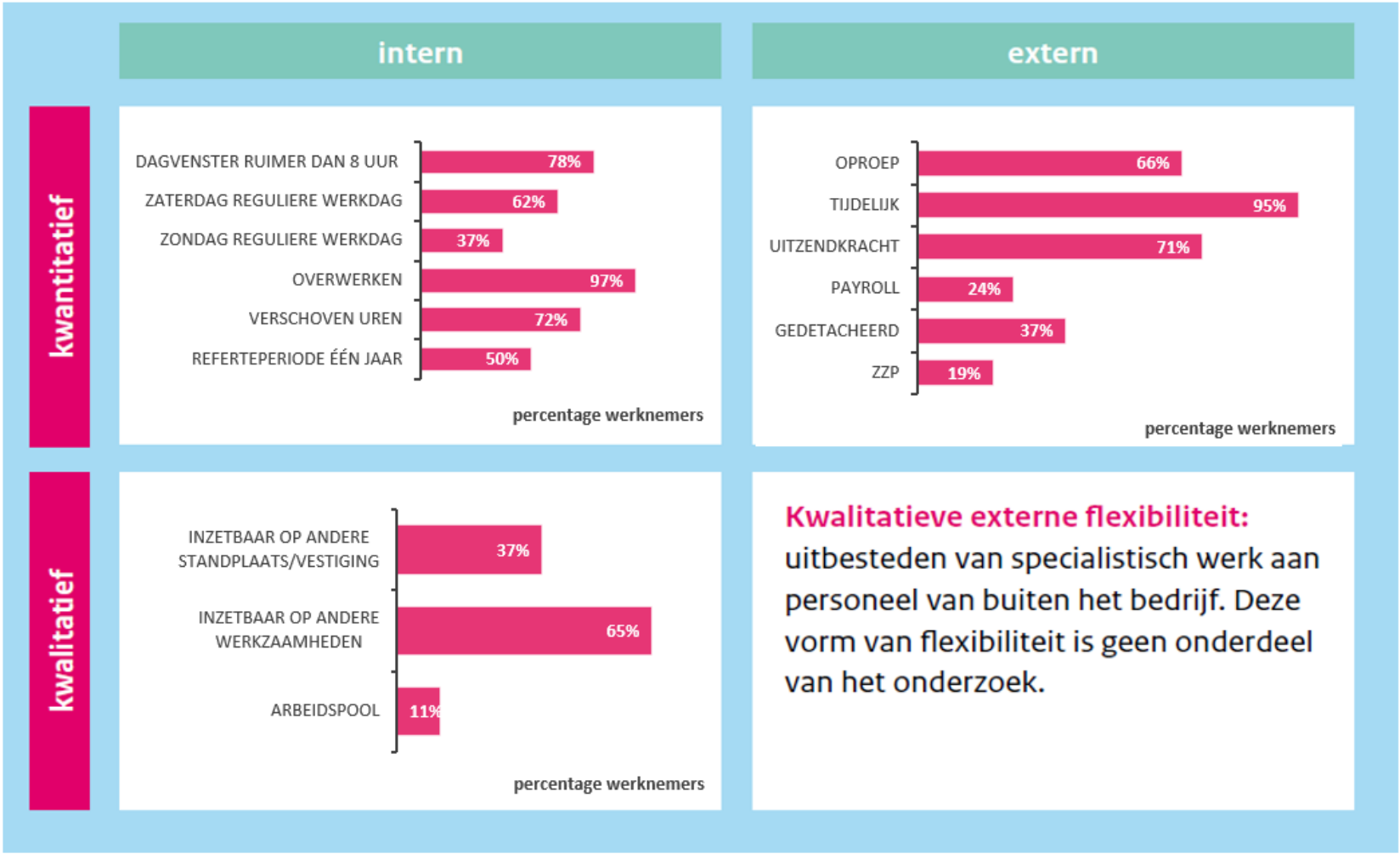
■ 2018

Deze interactieve weergave is een samenvatting van het rapport Interne en Externe Flexibiliteit 2019. U vindt het volledige rapport op onze website.

Door het jaartal aan te vinken kunt u de ontwikkelingen binnen dit onderzoek zien.

Het model van TNO is ingevuld met behulp van de resultaten uit het rapport. Het percentage werknemers geeft het percentage werknemers weer dat onder een cao valt waarin afspraken gemaakt zijn.

2020


intern
extern
kwantitatief
DAGVENSTER RUIMER DAN 8 UUR
78%
ZATERDAG REGULIERE WERKDAG
62%
ZONDAG REGULIERE WERKDAG
37%
OVERWERKEN
97%
VERSCHOVEN UREN
72%
REFERTEPERIODE ÉÉN JAAR
50%
percentage werknemers
OPROEP
66%
TIJDELIJK
95%
UITZENDKRACHT
71%
PAYROLL
24%
GEDETACHEERD
37%
ZZP
19%
percentage werknemers
kwalitatief
INZETBAAR OP ANDERE STANDPLAATS/VESTIGING
37%
INZETBAAR OP ANDERE WERKZAAMHEDEN
65%
ARBEIDSPOOL
11%
percentage werknemers
Kwalitatieve externe flexibiliteit:
uitbesteden van specialistisch werk aan personeel van buiten het bedrijf. Deze vorm van flexibiliteit is geen onderdeel van het onderzoek.

Bijlage III Steekproef gerelateerd aan totaalaantal cao's 2021

Reguliere cao's
Voor deze monitor is de standaardsteekproef van SZW gebruikt, bestaande uit 98 reguliere cao's, tezamen van toepassing op 5 miljoen werknemers. De steekproef bestaat uit bedrijfstakcao's van toepassing op 8.000 of meer werknemers en ondernemingscao's van toepassing op 2.500 of meer werknemers. De werknemers onder de steekproefcao's vormen 88% van het totaal aantal werknemers werkend onder een cao. Daarmee is het onderzoek representatief naar percentage werknemers. Zie tabel 1 voor een overzicht van het totaal aantal cao's en de steekproefcao's, de werknemersaantallen en de verdeling over economische sectoren.

Tabel 1 Aantallen cao's, werknemersaantallen en % werknemers onder cao, uitgesplitst naar economische sector, op 1 januari 2021.

economische sector	totaal aantal cao's	totaal aantal werk-nemers[1]	cao's in steek -proef	werk-nemers onder steek-proefcao's [1]	percen-tage werk-nemers
landbouw	11	118.000	3	101.600	86
industrie	266	682.800	18	543.200	80
bouwnijverheid	14	275.800	4	259.300	94
handel & horeca	78	1.358.700	19	1.233.100	91
vervoer & communicatie	88	350.300	10	279.400	80
zakelijke dienstverlening	102	677.000	19	546.600	81
overige dienstverlening	99	2.301.300	25	2.124.500	92
totaal	**658**	**5.764.000**	**98**	**5.087.700**	**88**

1 De totaalcijfers kunnen door afrondingsverschillen (er is afgerond op 100-tallen) afwijken van de som van aantallen werknemers per sector.

Principeakkoorden
Om de ontwikkelingen in 2021 in kaart te brengen is tevens gekeken naar de 55 principeakkoorden (behorend bij de steekproefcao's) die in 2021 tot stand zijn gekomen (deze zijn van toepassing op 64% van de werknemers onder de 98 steekproefcao's).