

Interne en externe arbeidsflexibiliteit
2020

Versie 1.0

datum	29 juni 2021
status	Definitieve versie

Colofon

Projectnaam	Interne en externe arbeidsflexibiliteit 2020
Versienummer	1.0
Datum	29 juni 2021
Onze referentie	
Projectleiders	Daniella van de Langenberg
Contactpersoon	D. van de Langenberg DvdLangenberg@minszw.nl Directie Uitvoeringstaken Arbeidsvoorwaardenwetgeving Afdeling CAO-onderzoek en Beleidsinformatie
Auteurs	Daniella van de Langenberg

Inhoud

Colofon—2
Samenvatting—5

1 Inleiding—9

- 1.1 Achtergrond (balans tussen flexibel en vast werk)—9
- 1.2 Commissie Borstlap—12
- 1.3 Covid-19 crisis—14
- 1.4 Wet 'arbeidsmarkt in balans'—16
- 1.5 Model arbeidsflexibiliteit TNO—17
- 1.6 Onderzoeksvragen—19

2 Methodes—22

- 2.1 Monitoring—22
- 2.2 Principeakkoorden—22
- 2.3 Model arbeidsflexibiliteit van TNO als kader—23
- 2.4 Steekproef—23
 - 2.4.1 Toelichting onderzoeksopzet:—23
 - 2.4.2 Berekening percentage werknemers—24
 - 2.4.3 Interpretatie items—25
 - 2.4.4 Peildatum:—25

3 Resultaten—26

- 3.1 Kwantitatieve interne flexibiliteit—26
 - 3.1.1 Dagvenster—27
 - 3.1.2 Weekenddagen—29
 - 3.1.3 Referteperiode (jaarurennorm)—30
 - 3.1.4 Bijzondere diensten—34
- 3.2 Kwalitatieve interne flexibiliteit—40
- 3.3 Kwantitatieve externe flexibiliteit—44
 - 3.3.1 Oproepcontract—44
 - 3.3.2 Tijdelijke arbeidsovereenkomst—48
 - 3.3.3 Uitzendkrachten—49
 - 3.3.4 Payroll—52
 - 3.3.5 Detachering—55
 - 3.3.6 Aanvullend onderzoek zzp bepalingen en tariefafspraken—56
 - 3.3.7 Tariefafspraken zzp'ers—57
 - 3.3.8 Protocolafspraken:—60
 - 3.3.9 Ontwikkelingen—63
- 3.4 Ontwikkelingen van cao-afspraken—64
 - 3.4.1 Ontwikkelingen in cao's van 2016 - 2020—64
 - 3.4.2 Recente ontwikkelingen op basis van principeakkoorden (2020):—66
 - 3.4.3 Recente ontwikkelingen op basis van principeakkoorden 2021:—73
- 3.5 Visie van sociale partners op arbeidsflexibilisering—78

4 Discussie en conclusie—85

- 4.1 Algemene discussie—85
 - 4.2 Covid-19—88
 - 4.3 Recente ontwikkelingen en conclusie—89
- REFERENTIELIJST—91

Bijlagen—92

Bijlage I Maatregelen WAB (wet 'arbeidsmarkt in balans')—92

Bijlage II Spreiding (mediaan en boxplot) van werktijden in dagvenster in uren, uitgesplitst naar economische sector—94

Bijlage III Samenvattend figuur van de resultaten op basis van model arbeidsflexibiliteit (kader van TNO) voor 2017 en 2018—95

Bijlage IV Steekproef gerelateerd aan totaal aantal cao's 2021—97

Bijlage V Zzp bepalingen in cao's—98

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 vaste arbeidsrelatie is van 2006 tot 2016 gedaald van 71% naar 61%.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 Ook zijn flexwerkers minder tevreden met hun werk, en is de tevredenheid van flexwerkers gedaald van 80% in 2007 naar 73% in 2017. Bovendien zijn jongeren, laagopgeleiden, vrouwen en personen met een migratie-achtergrond oververtegenwoordigd.³ De huidige coronacrisis legt opnieuw de kwetsbaarheid van flexwerkers bloot. Vooral werknemers met een flexibele arbeidsrelatie worden 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 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 coronacrisis heeft extra aandacht gevestigd op dit advies.⁵ 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 wat recente ontwikkelingen zijn op dit gebied.

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

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

² TNO, ABU, de vakcentrale FNV en CBS, Flexbarometer, 2019.

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 De coronacrisis is een onvoorstelbare gamechanger voor de arbeidsmarkt, NRC, mei 2020

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 (97% van de werknemers vallen onder een cao met afspraken hierover) en de mogelijkheid van de werkgever om diensten/uren te verschuiven (voor 72% van de werknemers zijn hier afspraken over gemaakt). Ook zijn er voor 78% van de 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 (65% van de werknemers hebben een cao met afspraken op dit gebied) en tijdelijke overplaatsing naar aan andere vestiging (deze mogelijkheid geldt voor 37% van de werknemers). Afspraken over externe flexibiliteit komen voor in alle cao's, vooral afspraken over het inzetten van werknemers met een tijdelijke arbeidsovereenkomst (95% van de werknemers vallen onder een cao waarin afspraken opgenomen zijn hierover), uitzendkrachten (71% van de werknemers) en oproepkrachten (66% van de werknemers). De afspraken gaan veelal over voorwaarden voor het aantrekken van extern personeel en de verhouding tussen extern flexibel en vast personeel. 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. In 2019 was er voor 6% van de werknemers een passage over flexwerk opgenomen in de afgesloten principeakkoorden die betrekking had op verruiming van de interne flexibiliteit. Opnieuw gaan er 7 principeakkoorden over het beperken van externe flexibiliteit (een derde van het totaal). Opvallend aan de principeakkoorden is dat de referentieperiode 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 wordt 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).

De cao is één van de mogelijkheden voor sociale partners om hun visie op flexibiliteit en flexibele arbeidscontracten kenbaar te maken. Hierbinnen zijn er cao's die ingaan op het bevorderen of reguleren van interne flexibiliteit. Deze visies hebben onder andere betrekking op het zogenaamde 'nieuwe werken', of zelfroosteren. Het doel hiervan is onder

andere om de werk-privé balans te verbeteren. Ook tijd- en plaats onafhankelijk werken wordt regelmatig genoemd.

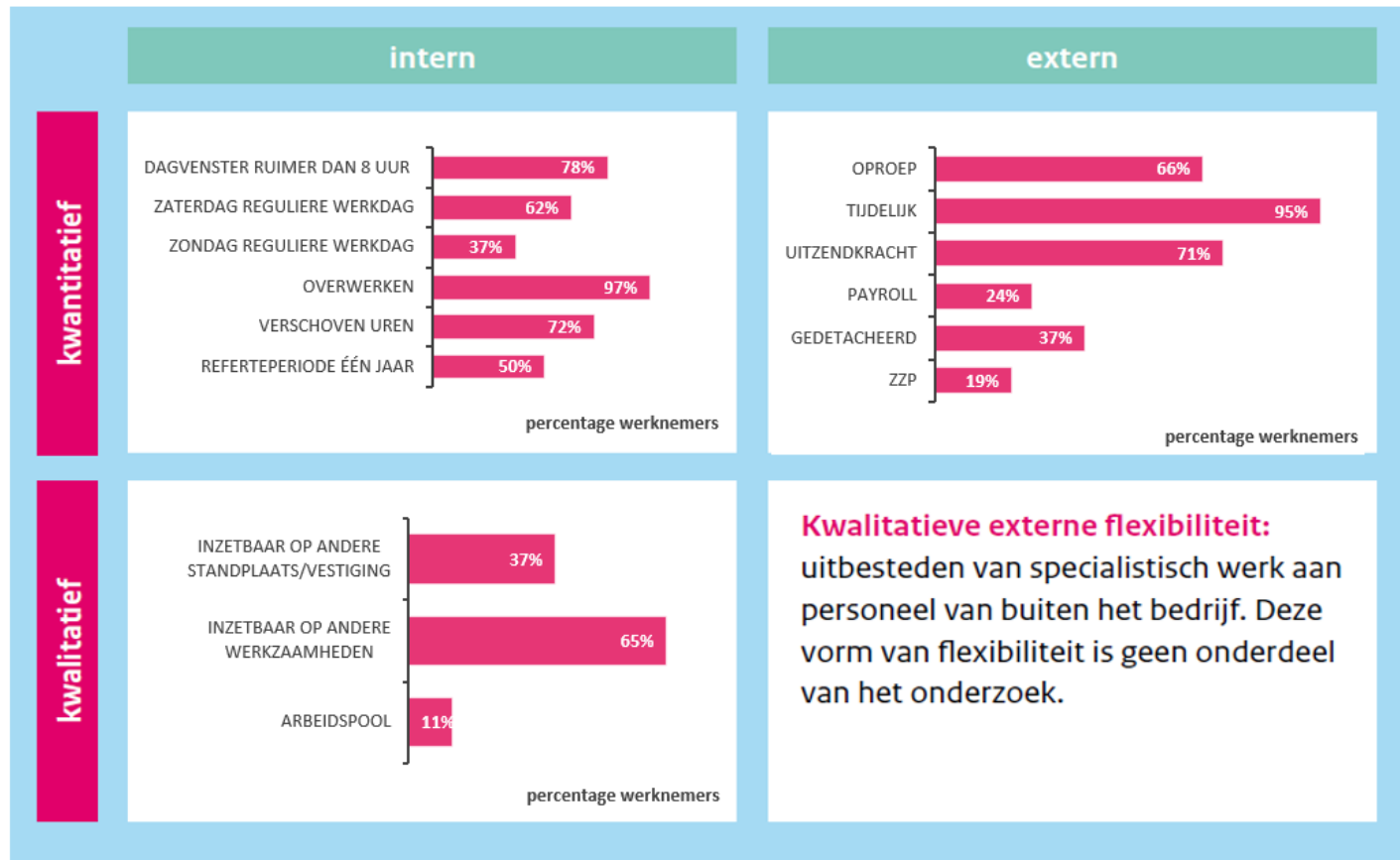
Cao's kunnen zowel afspraken bevatten om interne kwantitatieve arbeidsflexibiliteit te bevorderen als om externe kwantitatieve arbeidsflexibiliteit te bevorderen. Recente ontwikkelingen wijzen op de beperking van de mogelijkheid gebruik te maken van extern personeel. Er is sprake van stijgingen van cao-bepalingen 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. 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 72% in 2020 (was 49% in 2017). Deze tendens naar meer interne flexibiliteit ten opzichte van externe flexibiliteit, kan mogelijk ook leiden tot een andere vorm van onzekerheid bij werknemers.⁶ Externe flexibiliteit hangt meer samen met baanonzekerheid (onzekerheid over het al dan niet hebben van werk, korte contracten, uitzendwerk), terwijl interne flexibiliteit mogelijk zou kunnen leiden tot onzekerheid over het aantal uren dat gewerkt kan worden, het type werkzaamheden wat verwacht gaat worden en de werktijden bijvoorbeeld. Beide zou dan theoretisch onzekerheid bij de werknemer kunnen veroorzaken.

Onderstaand figuur geeft een samenvatting van de resultaten weer. Het kader (model arbeidsflexibiliteit van TNO⁷) 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.

⁶ CPB, Lusten en lasten ongelijk verdeeld, Flexibiliteit op de arbeidsmarkt, november 2016, pagina 5-14.

⁷ TNO, gebalanceerde flexibiliteit, januari 2016, pagina 23.

Samenvattend figuur van de resultaten op basis van model arbeidsflexibiliteit (kader van TNO)⁸



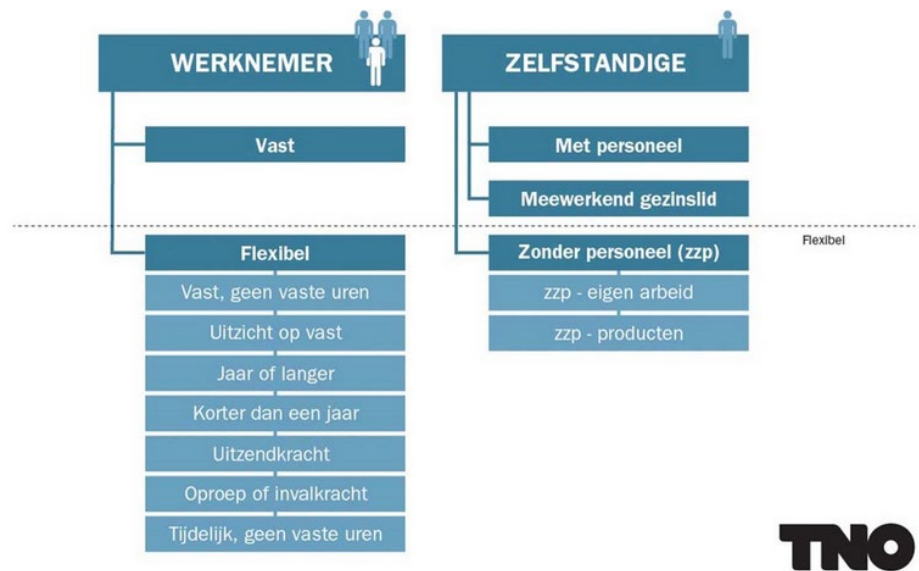
⁸ TNO, gebalanceerde flexibiliteit, januari 2016, pagina 23.

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.⁹ Echter, te vrijblijvende arbeidsrelaties leiden tot onzekerheid bij werknemers en verlies aan ervaring bij bedrijven.¹⁰

Figuur 1. Overzicht van arbeidsrelaties (TNO)



Figuur 1 geeft een overzicht weer van de mogelijke arbeidsrelaties tussen werkgever en werknemer. Het aandeel werkenden met een vaste arbeidsrelatie is van 2006 tot 2016 gedaald van 71% naar 61%.¹¹ Er is sprake van een hogere

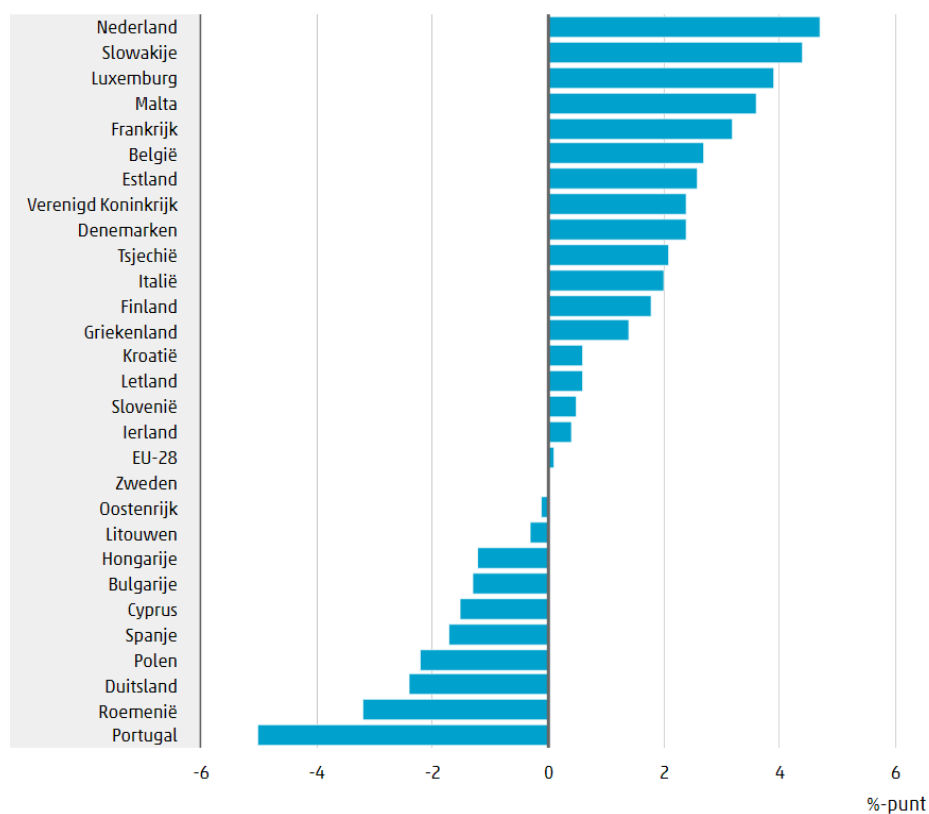
⁹ TNO, gebalanceerde flexibiliteit, januari 2016, pagina 10, 39.

¹⁰ Regeerakkoord 2017-2021 'Vertrouwen in de toekomst'.

¹¹ TNO, ABU, de vakcentrale FNV en CBS, Flexbarometer, 2019.

stijging van het aantal werknemers met een flexibele arbeidsrelatie ten opzichte van het EU-gemiddelde, zoals weergegeven in figuur 2.

Figuur 2. Verandering aandeel flexwerkers (15 tot 75 jaar) in de EU, 2018 t.o.v. 2008 (bron CBS)



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

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.

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 kinderen¹⁶. 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 migratie-achtergrond 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.

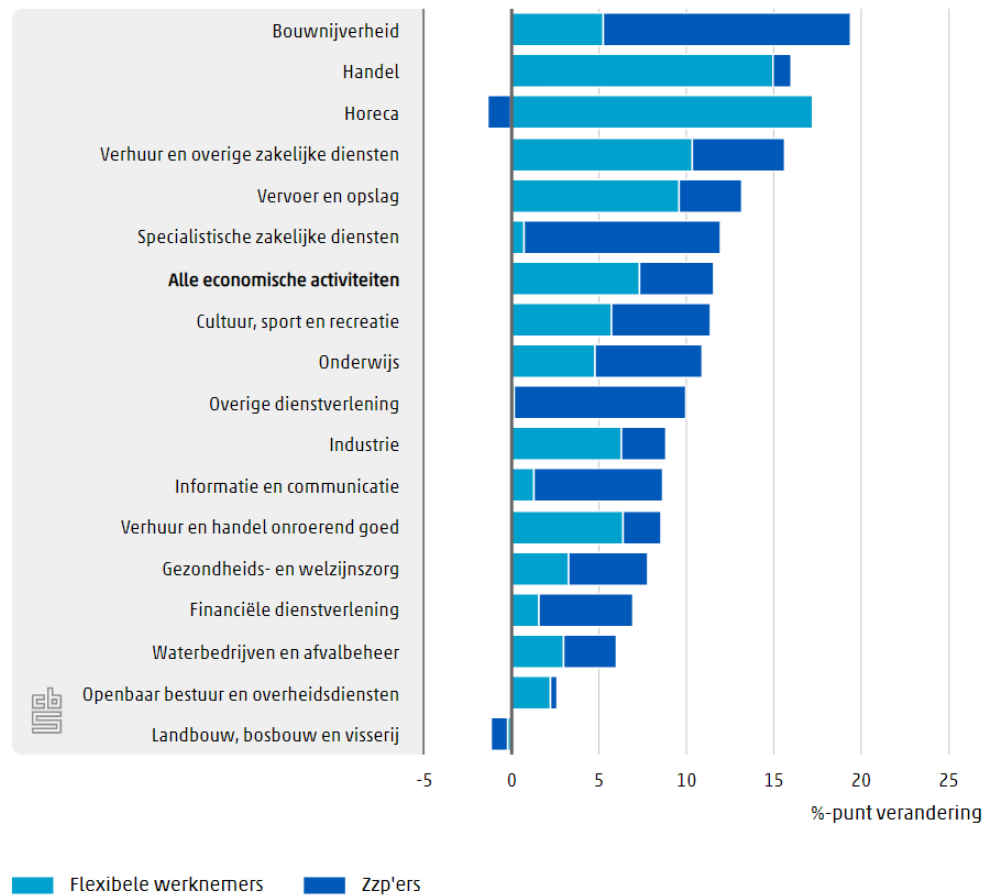
¹⁴ TNO, Trends in kwaliteit van de arbeid van flexibele en vaste werknemers en multi-jobbers, maart 2019, pagina 16-19.

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.

Figuur 3. Ontwikkeling van flexibele arbeid (2003 – 2019), naar economische sector uitgesplitst (CBS, Profiel van flexwerkers in Nederland 2003-2019)



Figuur 3 geeft de ontwikkeling van flexibele arbeid sinds 2003 weer, uitgesplitst naar economische sector. 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 Commissie Borstlap

In het rapport getiteld 'In wat voor land willen wij werken? Naar een nieuw ontwerp voor de regulering van werk' doet de Commissie Regulering van Werk, onder leiding van H. Borstlap, onder meer aanbevelingen voor de regulering van arbeidsflexibiliteit. De Commissie rapporteert dat er op het terrein van het arbeidsrecht, het fiscaal recht en het privaatrecht moet worden bijgestuurd om de

Nederlandse economie en arbeidsmarkt toekomstbestendig te maken. Op het gebied van flexibele arbeidsrelaties is het advies deze terug te dringen tot drie typen contractvormen; werknemers, uitzendkrachten en zelfstandigen, in de plaats van de vele contractmogelijkheden die momenteel bestaan (zzp'ers, uitzendkrachten, payrollkrachten, *contracters*, werknemers en gedetacheerden). Tijdelijk werk dient echt tijdelijk te worden ingezet in de visie van de Commissie. In de visie van de Commissie dienen uitzendkrachten alleen ingezet te worden voor piek en ziek (tijdelijk extra personeel in drukke periode en vervangend personeel tijdens ziekte van een werknemer).¹⁸ De Commissie stelt dat de wendbaarheid en zekerheid in arbeidsrelaties ongelijk verdeeld is, en dat de oplossing gezocht moet worden in een nieuw evenwicht tussen interne en externe flexibiliteit. Duurzame arbeidsrelaties worden geadviseerd, met voldoende mogelijkheid tot wendbaarheid binnen deze arbeidsrelaties. Op deze manier worden de risico's tussen werkenden meer gelijk verdeeld en worden werkgevers niet beknelde en vergroot dit de manoeuvreerruimte in hun bedrijfsvoering. Het is van belang dat werkgevers mee kunnen bewegen met economische ontwikkelingen. Momenteel danken bedrijven hun aanpassingsvermogen vooral aan de inzet van flexibele arbeidscontracten. Wanneer ingezet wordt op duurzame arbeidsrelaties, heeft dit als gevolg dat de interne wendbaarheid binnen een vast contract voor werkgevers wordt vergroot. Dit kan zijn op het gebied van arbeidsomvang en salaris (tot een bepaald percentage), maar ook qua functie, werklocatie en arbeidstijden. De regeling maakt een deeltijdontslag mogelijk, en de Commissie realiseert zich dat interne flexibiliteit niet altijd eenvoudig op te vangen is voor werknemers. Mogelijk zou de regeling gewaarborgd kunnen worden met bijvoorbeeld een inkomensgrens.¹⁹

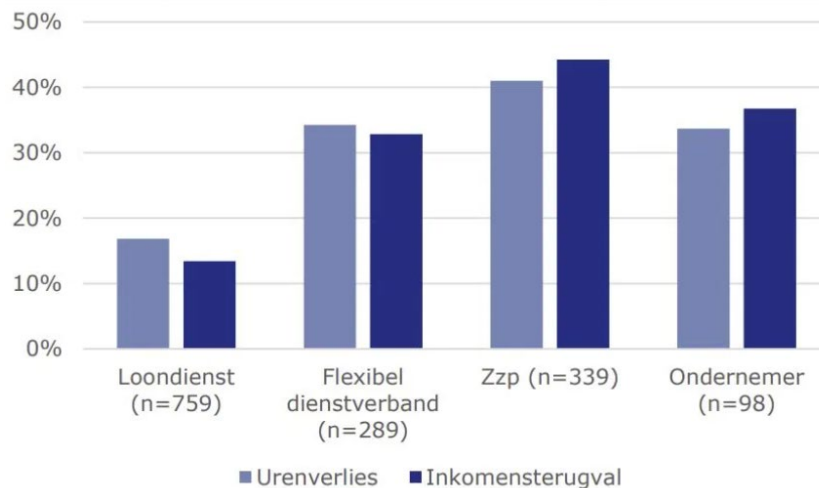
¹⁸ Commissie Borstlap (regulering van werk), rapport 'In wat voor land willen wij werken?', januari 2020.

¹⁹ Commissie Borstlap (regulering van werk), rapport 'In wat voor land willen wij werken?', januari 2020, deel 3.

1.3 Covid-19 crisis

De covid-19 crisis of de coronacrisis legt opnieuw de kwetsbaarheid van flexwerkers bloot. Vooral werknemers met een flexibele arbeidsrelatie worden 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. Echter, ook werknemers in vaste dienst zijn mogelijk niet ontkomen aan de gevolgen van de maatregelen die genomen zijn vanwege covid-19. De werkgeversvereniging AAVN heeft een herziene arbeidsvoorwaardennota gepubliceerd samen met MKB Nederland. Hierin wordt aangegeven dat in de nieuwe cao-afspraken ingrijpende maatregelen nodig kunnen zijn, waaronder loonoffers.²⁰

Figuur 4. Percentage mensen met urenverlies en inkomsterugval naar werksituatie, onderscheid tussen ondernemer met personeel en zelfstandigen zonder personeel (bron: NIBUD)²¹



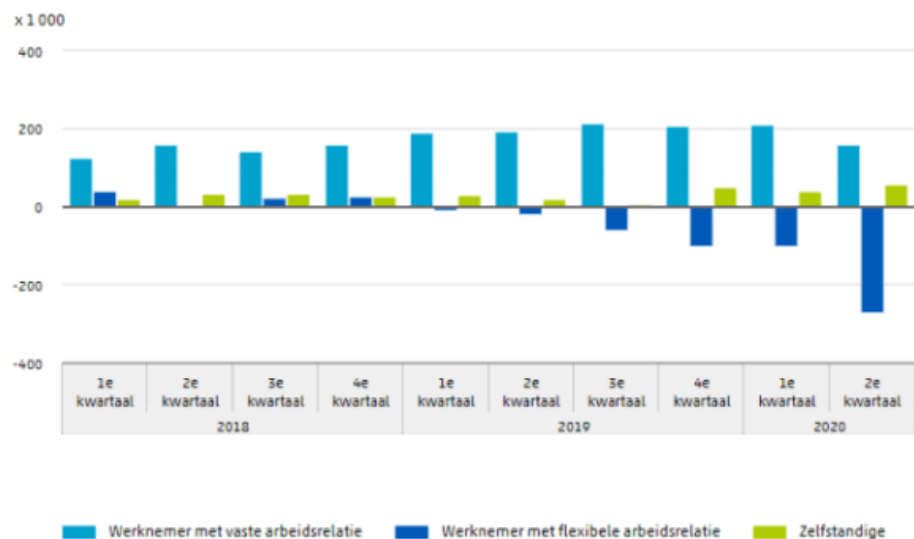
Na de *lockdown* medio maart vanwege het coronavirus daalde het aantal gewerkte uren met 13%, een historische daling. Figuur 4 geeft het percentage mensen met urenverlies en inkomsterugval naar werksituatie weer. Er zijn grote verschillen tussen sectoren. De daling is tussen begin maart en april met -48% het sterkst zichtbaar in de horeca, gevolgd door de cultuursector met -35%. Het aantal gewerkte uren is gedaald in de detailhandel met -18% en transport en communicatie met -12%. De daling is met -5% kleiner in de financiële sector, en

²⁰ AAVN • MKB-Nederland • VNO-NCW / Arbeidsvoorwaardennota 2020, arbeidsvoorwaarden in coronacrisis

²¹ Financiële tegenslagen in de coronacrisis, NIBUD, 2021

hetzelfde geldt voor de bouwsector met een daling van -2%. 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)²². Het beroep op de SZW-maatregelen uit het steun- en herstellpakket en het bijbehorende beeld op de arbeidsmarkt wordt besproken in de 'monitoring arbeidsmarkt en beroep steun- en herstellpakket'²³. Desalniettemin heeft de crisis grote gevolgen voor de arbeidsmarkt, met name voor mensen met een kwetsbare arbeidsmarktpositie en is de verwachting dat er een verschuiving van personeel tussen sectoren zal gaan plaatsvinden.²⁴

Figuur 5. Werkzame beroepsbevolking naar betrekking, ontwikkelingen gedurende de Covid-9 crisis t.o.v. een jaar eerder (bron: CBS)



Figuur 5 geeft de ontwikkelingen weer gedurende de eerste twee kwartalen van de Covid-19 crisis ten opzichte van een één en twee jaar eerder. Hieruit blijkt dat binnen de werkzame beroepsbevolking het aantal werknemers met een flexibele

²² Voor een overzicht van de financiële regelingen rond de coronacrisis zie: <https://www.rijksoverheid.nl/onderwerpen/coronavirus-financiële-regelingen>.

²³ Kamerstuk 35420, nummer 278, Noodpakket banen en economie, mei 2021

²⁴ CPB CORONAPUBLICATIE – Arbeidsmarkt: sterke daling gewerkte uren, mei 2020

arbeidsrelatie een sterke daling laat zien als gevolg van de aanvankelijke maatregelen tegen de verspreiding van het corona virus.

1.4 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. In juli 2015 is hier met de Wet Werk en Zekerheid (WWZ) al een voorzet voor gegeven: deze wet beperkte het maximaal aantal of de maximale duur van opeenvolgende tijdelijke contracten, met als doel de doorstroom naar vast werk te bevorderen.²⁷

²⁵ Regeerakkoord 2017-2021 'Vertrouwen in de toekomst'.

²⁶ Wet arbeidsmarkt in balans 29-5-2019, Staatsblad 2019, nr. 219.

²⁷ Wet Werk en Zekerheid 2015, Monitor Wet Werk en Zekerheid 2018

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').

1.5 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 5).²⁸

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

Figuur 5. Model arbeidsflexibiliteit van TNO¹⁸

	intern	extern
kwantitatief	<p>Kwantitatieve interne flexibiliteit: eigen personeel meer/minder uren of op andere dagen/tijden inzetten (bijvoorbeeld: overwerk).</p>	<p>Kwantitatieve externe flexibiliteit: tijdelijk aantrekken van personeel van buiten (bijvoorbeeld: uitzendkrachten).</p>
kwalitatief	<p>Kwalitatieve interne flexibiliteit: werknemers zijn breder inzetbaar dan de eigen functie (bijvoorbeeld: andere werkzaamheden, andere vestiging of arbeidspool).</p>	<p>Kwalitatieve externe flexibiliteit: uitbesteden van specialistisch werk aan personeel van buiten het bedrijf. Deze vorm van flexibiliteit is geen onderdeel van het onderzoek.</p>

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 referterperiode) 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.

1.6 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.

Algemeen

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

Onder visie wordt verstaan het belang van arbeidsflexibiliteit voor de branches en doelen van de branche aangaande (het terugdringen van) flexibiliteit.

Kwantitatief intern

2. 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.
3. 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?
4. Wat is afgesproken over (beperking van) overwerk?
5. 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.

6. Wat is afgesproken over de mogelijkheden om eigen werknemers te detacheren bij een andere werkgever?
7. 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

8. 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

9. 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

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

Ontwikkelingen

11. Welke ontwikkelingen laten de principeakkoorden in 2019 en 2020 zien? Ook wordt er een vergelijking gemaakt met voorgaande onderzoeken met een peildatum van 31-12-2018³⁰ en 31-12-2017³¹.

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).

³⁰ D. van de Langenberg, L. Coenen, Interne en externe arbeidsflexibiliteit 2018, SZW

³¹ L. Coenen, Interne en externe arbeidsflexibiliteit 2017, SZW

2 Methoden

2.1 Monitoring

Het onderzoek is een monitoringsonderzoek, de methodiek is een herhaling van eerder onderzoek dat uitgevoerd is in 2016, 2017 en 2018. 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.^{32,33}

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 dekkinggraad 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 2020 en 2021 onderzocht. De resultaten van de onderhandeling geven een beeld

³² W. Smits, R.W.J. Jansen, J.D. Prostran, G. Wiggers, Interne en externe flexibiliteit in cao's 2016, augustus 2017

³³ L. Coenen, E.C. Junger van Hoorn, J. de la Croix, INTERNE EN EXTERNE FLEXIBILITEIT IN CAO'S 2017, november 2018

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 2020 en 31 maart 2021 zijn meegenomen in het onderzoek om aanvullende 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 TNO³⁴ als kader gebruikt (figuur 5, 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.

2.4 Steekproef

2.4.1 Toelichting onderzoeksoepzet:

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 bedrijfstakcao's van toepassing op 8.000 of meer werknemers, en alle ondernemings-cao's van

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

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 vervolgens 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.³⁵

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

³⁵ Landbouw en visserij, industrie, bouwnijverheid, handel en horeca, vervoer en communicatie, zakelijke dienstverlening, overheid en zorg.

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 2020. 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 31 maart 2021.

3 Resultaten

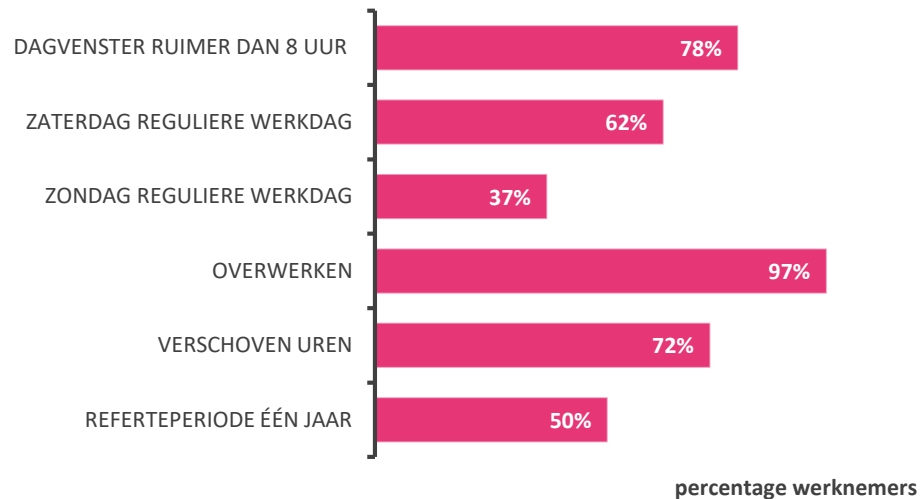
De resultaten zijn ingedeeld in de kwadranten zoals beschreven door TNO (model arbeidsflexibiliteit³⁶, zie ook figuur 5). Het eerste deel gaat over kwantitatieve interne flexibiliteit (3.1). In dit gedeelte wordt ook ingegaan op bijzondere diensten en de referteperiode. Daarna wordt in 3.2 ook de kwalitatieve 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 en 2018. Aan het einde van het hoofdstuk wordt de visie van de sociale partners besproken.

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 figuur (figuur 6) vat de belangrijkste resultaten samen.

³⁶ TNO, gebalanceerde flexibiliteit, januari 2016, pagina 23.

Figuur 6. 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.

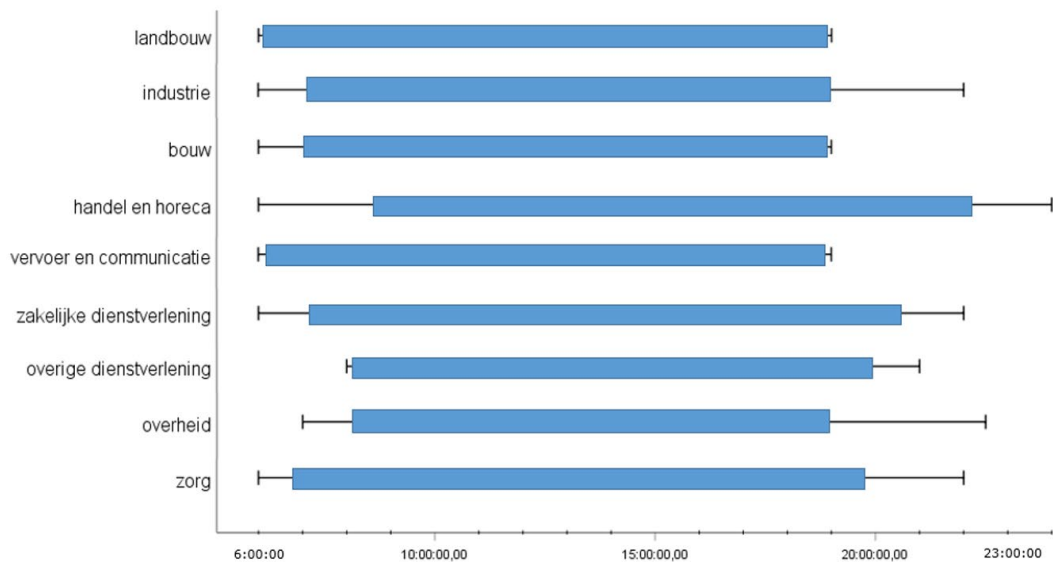
Kwantitatieve interne flexibiliteit komt met name voor in de vorm van overwerk; hierover zijn afspraken gemaakt voor 97% van de werknemers, figuur 6). Het gaat hier om afspraken over de mogelijkheid om een werknemer te verplichten tot overwerk. Voor 72% van de werknemers zijn afspraken opgenomen over de mogelijkheid om werktijden te verschuiven (zonder dat de werknemer meer uren werkt dan afgesproken). Voor 15% van de werknemers onder een steekproef-cao is een bepaling opgenomen over seizoensarbeid of piekarbeid (terugkerend tijdelijk werk).

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. Figuur 7 geeft de dagvensters van de diverse economische sectoren weer. Hieruit blijkt dat werknemers van de sectoren 'vervoer en communicatie' en 'landbouw' het vroegst beginnen, en dat in de sector 'handel en horeca' de laatste eindtijd gevonden is. Bijlage II (werktijden in dagvenster per economische sector) geeft meer informatie over de spreiding van werktijden.

Figuur 7 Dagvenster in werktijden. Boxplots van begin en eindtijden (range van werktijden, en - in het blauw weergegeven - 50% van de meest voorkomende werktijden), uitgesplitst naar economische sector



Een afspraak rondom de duur van het dagvenster ziet er als volgt uit:

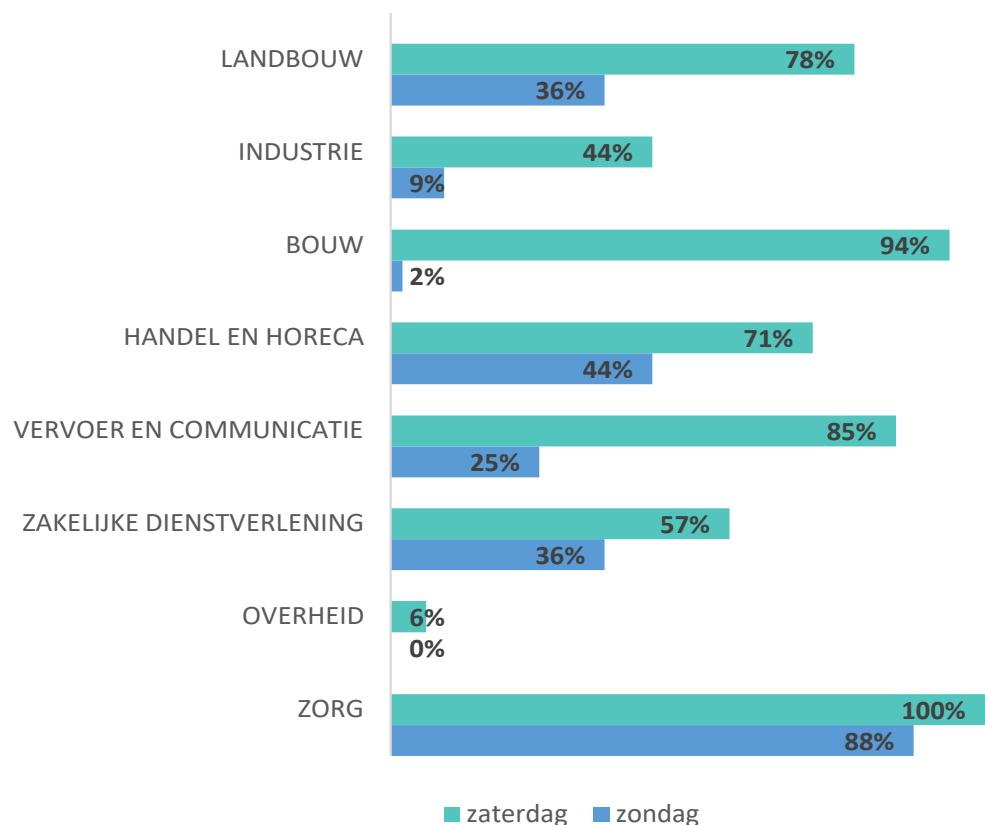
Het dagvenster beslaat een periode van 12 uur en loopt van maandag tot en met vrijdag 06.00-18.00 uur of 07.00-19.00 uur en wordt vastgesteld in overleg met personeelvertegenwoordiging, ondernemingsraad of een werknemersorganisatie. (Beroepsgoedervervoer 2020 - 2021)

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 62% van de werknemers is zaterdag een reguliere werkdag, terwijl op de zondag dat voor 37% van de werknemers afgesproken is in de onderzochte cao's. Figuur 8 geeft in een dubbele 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% en 88% voor zaterdag en zondag). In de bouwsector valt op dat werken op zaterdag zeer gebruikelijk is (voor 94% 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.

Figuur 8 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:

2. Normale werktijden

Normale werktijden zijn maandag tot en met zaterdag tussen 07.00 en 20.00 uur, met een onderbreking van minimaal een half uur pauze. (Reisbranche 2019 – 2021)

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

Werkdag: iedere dag van de week met uitzondering van zondagen, algemeen erkende christelijke en nationale feestdagen. (Beroepsgoederenvervoer 2020 – 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 72% van de werknemers die onder een steekproef-cao vallen is er een bepaling in de cao opgenomen over de mogelijkheid om werktijden te verschuiven (zonder dat de werknemer meer uren werkt dan afgesproken). Het gaat om 55 van de 98 cao's die meegenomen zijn in de steekproef.

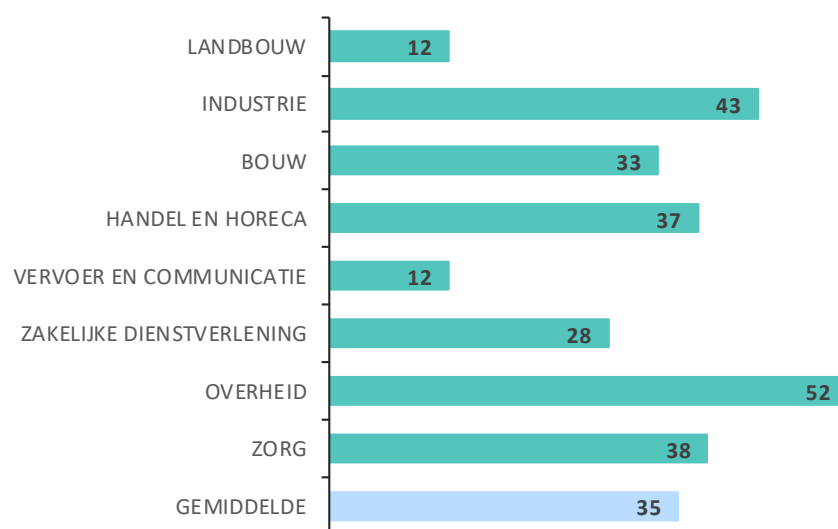
Tabel 1 Percentage werknemers met bepaling over jaarurennorm, ultimo 2020

Referteperiode	% werknemers
Bepaling opgenomen over referteperiode	84
<i>Referteperiode van een week</i>	2
<i>Referteperiode van een maand</i>	9
<i>Referteperiode van een kwartaal</i>	10
<i>Referteperiode van een half jaar</i>	15
<i>Referteperiode van een jaar</i>	50
Gelijkmatige loonuitkering	35

Voor 84% van de werknemers is er een bepaling opgenomen betreffende de referteperiode. In tabel 1 staan de diverse referteperioden en de bijbehorende percentages werknemers. Figuur 9 geeft per economische sector het gemiddelde aantal weken weer van de referteperiode. Gemiddeld heeft de referteperiode van alle cao's onder de steekproef een duur van 35 weken. De sectoren 'landbouw' en

'vervoer en communicatie' hebben de kortste referteperiode, met beide een gemiddelde van 12 weken³⁷. Voor de sector 'overheid' is alleen een periode van 52 weken, oftewel één jaar, afgesproken.

Figuur 9. Duur van de referteperiode uitgedrukt in gemiddeld aantal weken, gewogen naar werknemersaantallen en uitgesplitst naar economische sector



Voor 35% van de werknemers onder de steekproef-cao is een aanvullende bepaling opgenomen in de cao, waarin een voorwaarde is gesteld over de gelijkmatige loonuitkering. Het gaat om 40 van de 98 cao's. Een voorbeeld uit de cao van Bouw en Infra 2020:

In beide regelingen is de arbeidsduur uitgedrukt in een gemiddeld aantal uren per werkweek. De werkgever betaalt echter het vast overeengekomen loon of het salaris over ten minste veertig uur per werkweek. (Bouw en Infra 2020)

Een ander voorbeeld, waarbij gekozen is voor een periode van een kalenderkwartaal, uit de cao van de Contractcatering 2019 – 2020:

³⁷ Ter aanvulling: deze sector maakt weer relatief veel gebruik van seizoens- of piekarbeid. Het gaat om 2 van de 3 landbouwcao's, met een percentage van 78 procent van de werknemers die onder een cao met een dergelijke bepaling valt.

ARTIKEL 17A Flexibele arbeidsduur

- 1. De werknemer kan niet verplicht worden meer dan 20% langer of 20% korter te werken dan de met hem overeengekomen arbeidsduur op weekbasis.*
- 2. Indien de onder a genoemde 20% van de overeengekomen arbeidsduur minder is dan 1 uur, geldt 1 uur.*
- 3. Voor de werknemer die conform het rooster minder dan 5 dagen per week werkt geldt in relatie tot lid 1, 1 dag.*
- 4. De aldus gewerkte "plus"uren (in het geval er langer wordt gewerkt dan de overeengekomen arbeidsduur) of niet gewerkte "min"uren (in het geval korter wordt gewerkt dan de overeengekomen arbeidsduur) worden in een periode van een kalenderkwartaal gesaldeerd. **(Contractcatering 2019 – 2020)***

In de landbouwsector wordt bij 2 van de 3 cao's in onze steekproef gebruik gemaakt van seizoens- of piekarbeid, met een bijbehorend percentage van 78% van de werknemers die onder een cao met een dergelijke bepaling valt. Een voorbeeld van een dergelijke bepaling uit de Glastuinbouw:

Piekarbeider: een werknemer die gedurende 8 weken aaneengesloten per jaar seizoensgebonden, uitsluitend routinematige werkzaamheden verricht die gerelateerd zijn aan oogst- en teeltwerkzaamheden (inclusief be- en verwerking van de oogst) voor agrarische gewassen

Jaarlijks terugkerende seizoenskrachten

Wanneer de werknemer dit wil, kunnen werkgever en werknemer in onderling overleg een jaarlijks terugkerend dienstverband omzetten in een dienstverband voor onbepaalde tijd. Hierbij gelden de volgende bepalingen. Het dienstverband voor onbepaalde tijd omvat op jaarbasis ten minste het aantal uren dat in de voorafgaande jaren gemiddeld per jaar werd gewerkt. De werknemer heeft geen opkomstplicht voor de periode van het jaar waarin in de voorgaande jaren het dienstverband niet bestond. De loonbetaling vindt

wekelijks of maandelijks plaats en is gebaseerd op het gemiddeld aantal overeengekomen uren per week of per maand.

Vakantieaanspraken kunnen worden genoten in de periode waarin er opkomstplicht bestaat.

Bij ziekte in de periode waarin er geen opkomstplicht bestaat, zijn de voorschriften uit hoofdstuk 7 over arbeidsongeschiktheid van kracht

Piekarbeiders

Onder piekarbeider wordt verstaan: 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 5e werkdag is aangemeld bij de fondsadministrateur.

Niet onder de definitie van piekarbeider van lid 1 valt: een werknemer die aaneensluitend aan een vast of tijdelijk dienstverband bij dezelfde werkgever een dienstverband aangaat waar minder dan 6 maanden tussen zit; een werknemer met een dienstverband piekarbeid waar binnen 31 dagen een vast of tijdelijk dienstverband bij dezelfde werkgever op volgt.

Een werknemer kan maar één keer per kalenderjaar een dienstverband piekarbeid aangaan.

De regeling Piekarbeid heeft specifiek betrekking op premievrijstellingen voor de sector agrarisch en groen en staat los van eventuele andere (wettelijke) regelingen. De piekarbeider wordt ten minste beloond volgens het voor hen geldende wettelijke brutominimumloon. Zie bijlage 4 lid 4 voor de desbetreffende bedragen. Vakantiedagen en vakantiegeld worden bij het einde van de dienstbetrekking of bij iedere loonbetaling afgerekend tegen een

percentage van 20%. Hierop wordt in mindering gebracht de vergoeding die de werknemer heeft ontvangen over de op zijn verzoek opgenomen vakantiedagen, niet zijnde feestdagen. Artikel 39 is niet van toepassing.

(Glastuinbouw)

3.1.4 *Bijzondere diensten*

Voor 74% van de werknemers die onder een steekproef-cao vallen is er een bepaling in de cao opgenomen over bijzondere diensten. Dit kan gaan om de volgende typen diensten: aanwezigheids-, slaap- of wachtdiensten op de werkplek, of oproepdiensten zoals consignatie-, piket-, stand-by-, en bereikbaarheidsdiensten. Een consignatiedienst houdt in dat een werknemer beschikbaar dient te zijn voor onvoorziene spoedgevallen. In het geval van bereikbaarheidsdiensten / beschikbaarheidsdiensten hanteren wij de definitie dat opgeroepen kunnen worden een normaal onderdeel is van de functie. Voor aanwezigheidsdiensten is aanwezigheid op de werkplek vereist. In 73 van de 98 cao's die zijn meegenomen in de steekproef is er sprake van een bepaling betreffende bijzondere diensten.

Tabel 2 Percentage werknemers en aantal cao's met bepaling over bijzondere diensten, ultimo 2020

Bijzondere diensten	% werknemers
Bepaling opgenomen	74
Reis naar werklocatie	31
Beloning totaal	63
<i>Financiële beloning</i>	29
<i>Tijd-voor-tijd</i>	14
<i>Combinatie tijd-voor-tijd en financiële beloning</i>	17
<i>Onbekend</i>	3
Omstandigheden spoedeisend gedefinieerd	7
Groepen werknemers uitgezonderd	9
Maximale omvang aantal oproepen	14

Wanneer een dergelijke bepaling over bijzondere diensten is opgenomen in de cao, betreft dit in 63% van de gevallen een bepaling over de beloning van bijzondere diensten. Een voorbeeld van een algemene bepaling betreffende bijzondere diensten uit de cao van DHL Logistics:

Artikel 20 Vergoeding consignatiediensten

1. Van consignatie is sprake ingeval van spoedeisende, buiten de geldende dienstroosters uit te voeren werkzaamheden die geen uitstel gedogen.

2. Per uur consignatie volgens het consignatierooster geldt de volgende consignatietoeslag:

€ 0,91 bruto voor uren van maandag tot en met vrijdag 00.00 - 24.00 uur;

€ 1,13 bruto voor uren op zater-, zon- en feestdagen 00.00 - 24.00 uur.

3. Gerekend vanaf het moment van de oproep, wordt per oproep het uurloon van de daadwerkelijke (geregistreerde) arbeidstijd met een minimum van een ½ uur uitbetaald. In deze arbeidstijd is de reistijd van huis naar de locatie en terug met een maximum van 1 uur per oproep inbegrepen. Meerdere oproepen binnen een half uur worden beschouwd als één oproep.

4. Gedurende de oproep bestaat geen aanspraak op de consignatietoeslag. Daarnaast geldt de regeling overwerktoeslag.

*5. De werknemer ontvangt per oproep die leidt tot opkomst op de Locatie een reiskostenvergoeding. Vanwege het bijzondere karakter en de noodzaak dat de werknemer snel op de locatie aanwezig is, bedraagt deze vergoeding € 0,27 netto per kilometer met inachtneming van de fiscale regels, door middel van brutering. Deze vergoeding wordt alleen uitgekeerd als gebruik gemaakt wordt van eigen vervoer. Wordt gebruik gemaakt van openbaar vervoer, dan worden de gemaakte kosten vergoed. De uitbetaling vindt plaats op basis van declaratie. **(DHL Logistics 2017 - 2019)***

De range van de mogelijke hoogte van de toeslagen voor bereikbaarheids- en consignatiediensten is van €0,54 tot €2,64 per uur. 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 uit de cao van de Reisbranche (2019 – 2021) van een bepaling over de beloning van bereikbaarheidsdiensten:

Bij een bereikbaarheidsdienst heeft de werknemer recht op:

- € 14,07 per bereikbaarheidsdienst die ligt tussen twee werkdagen en maximaal 16 uur duurt;*

- € 41,14 per bereikbaarheidsdienst die geheel of gedeeltelijk valt op een vrije dag of die langer duurt dan 16 uur (met een maximum van 24 uur).

(Reisbranche 2019 – 2021)

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

Artikel 19 Vergoeding bereikbaarheids-, aanwezigheids- en consignatiedienst

1. De werknemer neemt de compenserende vrijetijd op binnen 2 maanden na de bereikbaarheids-, aanwezigheids- of consignatiedienst. De werkgever en de werknemer kunnen hierover samen andere afspraken maken. Als de werkgever vindt dat het belang van de organisatie zich verzet tegen het geven van vrije tijd, dan kan hij maximaal de helft van de compensatie uit betalen in geld, bestaande uit het evenredige deel van het salaris.

2. Als de bereikbaarheids-, aanwezigheids- of consignatie- dienst valt op een door de werkgever aangewezen vakantiedag (hoofdstuk 2, artikel 13, lid 4), dan blijft de aanspraak behouden. De werknemer kan deze vakantiedag op een ander moment opnemen. (GGZ 2019 – 2021)

Voor 31% van de werknemers die vallen onder een cao binnen onze steekproef zijn er afspraken gemaakt over de reis van de geconsigneerde of opgeroepen werknemer van de verblijfplaats van de werknemer naar de werklocatie in geval van een oproep of spoedgeval. Dit kan een bepaling zijn over de reisduur van de verblijfplaats van de werknemer naar de werklocatie. De werknemer dient een maximale tijd of maximaal aantal kilometers van de werklocatie te zijn. Het meest genoemd is dat de werknemer binnen 30 minuten aanwezig dient te kunnen zijn op de werkplaats. Een voorbeeld van PostNL 2019 - 2020:

7.2.2 Waakdienst

1. Je ontvangt een toeslag voor waakdienst als je aan de volgende voorwaarden voldoet:

- *Je bent ingedeeld in salarisschaal 1 tot en met 10.*
- *En je bent ingeroosterd in waakdienst.*

2. De werkgever maakt voor de hoogte van de toeslag het volgende onderscheid:

- Waakdienst met standaardgebondenheid: waakdienst waarbij je verplicht bent bereikbaar te zijn zodat je binnen een halfuur na oproep naar het werk kan komen.

- Waakdienst met strenge gebondenheid: waakdienst waarbij je verplicht bent thuis te blijven. (PostNL 2019 – 2020)

Voor 17% van de werknemers onder een steekproef-cao geldt reistijd als arbeidsduur in het geval van een oproep, en wordt deze doorbetaald. In enkele gevallen is er sprake van een extra vergoeding voor de gemaakte reiskosten. Voor 9% van de werknemers die onder een steekproef-cao vallen (in 11 cao's) is er een bepaling in de cao opgenomen waarin bepaalde groepen werknemers worden uitgezonderd of vrijgesteld van bijzondere diensten. Een voorbeeld hiervan uit de cao van de GGZ (2019 – 2021):

Artikel 14 Vrijgestelde werknemers

1. De werkgever deelt de werknemer die zwanger is na de derde maand van de zwangerschap niet meer in een bereikbaarheids-, aanwezigheids- of consignatiedienst in, tenzij de werknemer hiertegen bezwaar maakt.

2. De werkgever deelt de werknemer die 57 jaar of ouder is niet meer in de bereikbaarheids-, aanwezigheids- of consignatiedienst in de nacht in, tenzij de werknemer hiertegen bezwaar maakt.

3. Als de werknemer van 57 jaar of ouder ervoor kiest structureel ingeroosterd te worden in bereikbaarheids-, aanwezigheids- of consignatiedienst in de nacht, dan hoeft hij op jaarbasis 40 uur (naar rato) minder te werken. Deze 40 uur (naar rato) worden per kalenderjaar toegekend.

4. De 40 uur (naar rato) vermindering voor de nachtdienst, bereikbaarheids-, aanwezigheids- en consignatiedienst en crisisdienst in de nacht tellen niet bij

elkaar op. De werknemer ontvangt in dat geval éénmaal de 40 uur (naar rato) vermindering. (GGZ 2019 – 2021)

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

In elke periode van 4 weken mag de werknemer in twee weken bereikbaarheidsdienst worden opgedragen.

5. De werknemer mag in elke aaneengesloten periode van een week 3 maal een bereikbaarheidsdienst worden opgedragen.

6. De werknemer mag in elk kwartaal 26 maal een bereikbaarheidsdienst worden opgedragen.

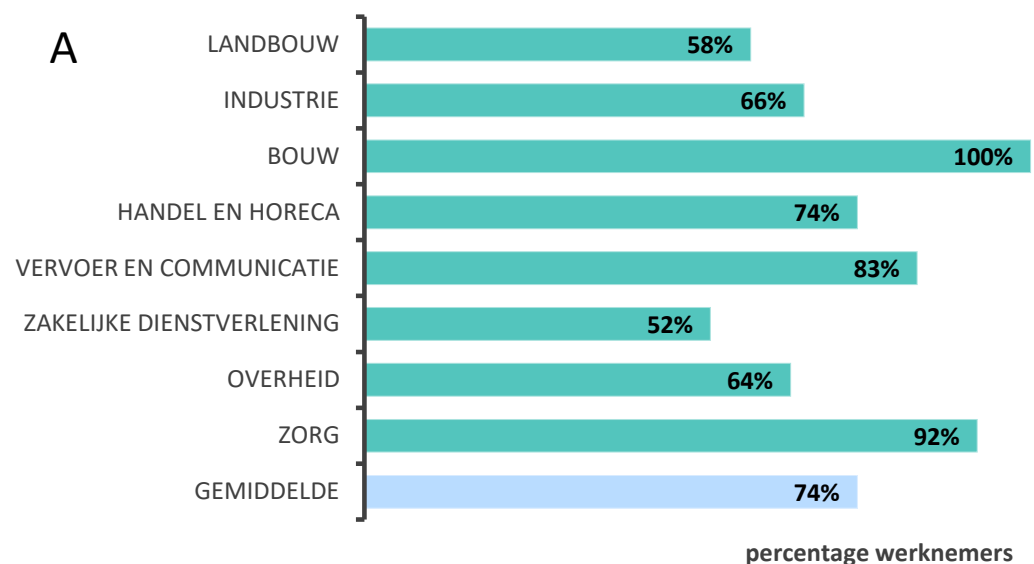
7. De onafgebroken rusttijd voorafgaand en volgend op een bereikbaarheidsdienst bedraagt minimaal 11 uur, welke rusttijd eenmaal per week mag worden ingekort tot 8 uur indien, nadat een dergelijke inkorting van de rusttijd heeft plaatsgevonden, de daarop volgende onafgebroken rustperiode ten minste 11 uur bedraagt en wordt verlengd met ten minste het aantal uren dat de voorafgaande onafgebroken rustperiode minder bedraagt dan 11 uren (bereikbaarheidsdiensten van maximaal 24 uren kunnen niet aan elkaar worden gekoppeld). Daarnaast kent een week met bereikbaarheidsdiensten ten minste één onafgebroken rusttijd van 24 uren.

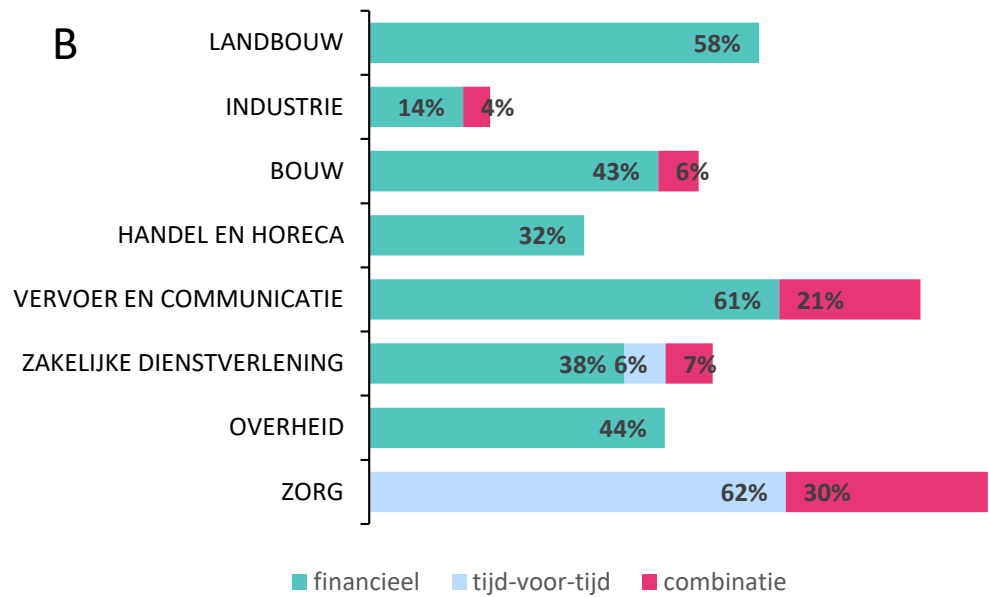
(Apotheken 2017 – 2019)

Onderstaande figuur (figuur 10) vat de resultaten samen van het percentage werknemers met cao-afspraken over bijzondere diensten (aanwezigheids-, slaap- of wachtdiensten op de werkplek, of oproepdiensten zoals consignatie-, piket-, stand-by-, en bereikbaarheidsdiensten), per economische sector. In de bouw en de zorg zijn voor respectievelijk 100% en 92% van de werknemers afspraken gemaakt over bijzondere diensten. In de zorg bestaat de beloning in twee derde van de gevallen

uit compensatie in tijd-voor-tijd en in de overige gevallen uit een combinatie van tijd en geld (figuur 10B). In de sector vervoer & communicatie zijn ook veel afspraken over beloning (83%), hier is in drie kwart van de gevallen sprake van financiële compensatie. Ook in de andere sectoren is voornamelijk sprake van financiële beloningen. In de sector vervoer & communicatie zijn ook veel afspraken over beloning (83%), hier is in drie kwart van de gevallen sprake van financiële compensatie. Ook in de andere sectoren is voornamelijk sprake van financiële beloningen. Het minst vaak komen deze afspraken voor in de sector 'zakelijke dienstverlening', namelijk voor 52% van de werknemers. Bij de sectoren 'industrie', 'bouw', en 'handel en horeca' komt het voor dat er wel bepalingen opgenomen zijn in de cao over bijzondere diensten, maar dat hier geen expliciete compensatie wordt genoemd (financieel of tijd-voor-tijd, of een combinatie van beide).

Figuur 10. Percentage werknemers die onder een steekproef cao vallen met cao-afspraken of bepalingen over bijzondere diensten, uitgesplitst naar economische sector. A = totaal percentage werknemers onder cao met een bepaling over beloning voor bijzondere diensten in het algemeen. B = uitgesplitst naar type bepaling in kader van compensatie voor bijzondere diensten (alleen opgenomen indien er expliciet een financiële, tijd-voor-tijd of combinatie van deze beide afspraken is opgenomen).

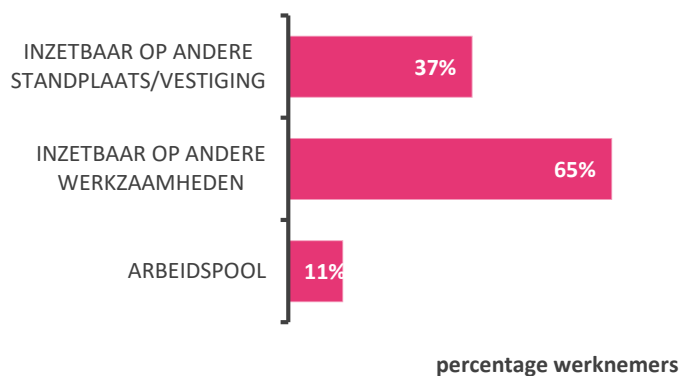




3.2 Kwalitatieve interne flexibiliteit

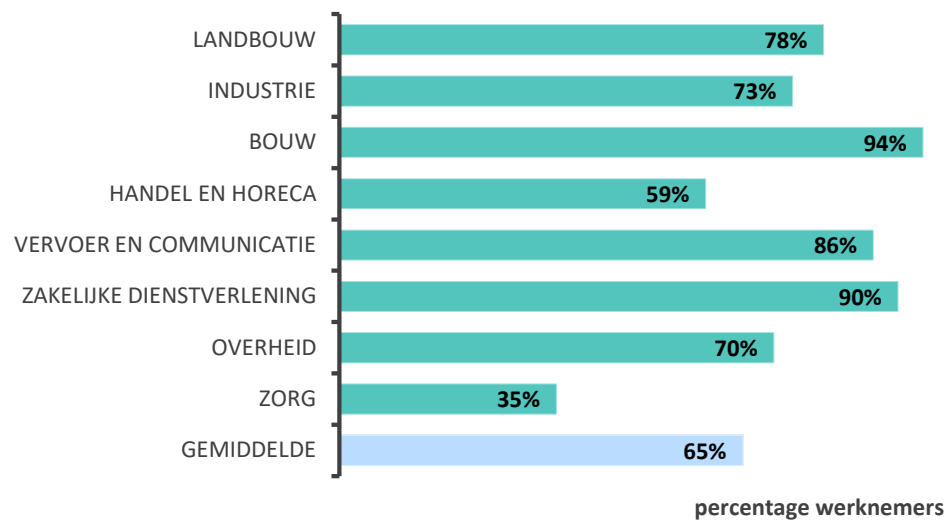
Cao's bevatten ook afspraken over kwalitatieve interne flexibiliteit, met name tijdelijke inzetbaarheid van werknemers op andere werkzaamheden (65% van de werknemers) en tijdelijke overplaatsing naar aan andere vestiging (37% van de werknemers). Het gebruik maken van een interne arbeidspool komt betrekkelijk weinig voor (afspraken gemaakt voor 11% van de werknemers). De belangrijkste resultaten van het onderdeel 'kwalitatieve interne flexibiliteit' staan samengevat in figuur 11.

Figuur 11. 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



Figuur 12 geeft het percentage werknemers weer wat onder een cao valt uit de steekproef waarin afspraken gemaakt zijn over de tijdelijke inzetbaarheid op werkzaamheden anders dan gebruikelijke dagelijkse werkzaamheden zoals beschreven in de functieprofielen.

Figuur 12. Tijdelijke inzetbaarheid van werknemers op andere werkzaamheden (buiten eigen functie), uitgesplitst naar economische sector



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

Werkzaamheden

1. Je werkt op iedere locatie waar ProRail zijn bedrijf uitoefent.
2. Als ProRail het nodig vindt, voer je ook tijdelijk andere werkzaamheden uit dan jouw gebruikelijke werkzaamheden. Bijvoorbeeld in onvoorziene situaties. Of je werkt bij ondernemingen of instellingen die ProRail aanwijst. Dit laatste gebeurt in overleg met jou.
3. ProRail kan van jou niet verlangen dat je werkzaamheden van stakers overneemt.
4. Je bent verplicht op elke dag van de week te werken als werkzaamheden dit volgens ProRail vereisen. Dat kan betekenen dat je buiten de vastgestelde arbeidstijden moet werken. **(Prorail 2019 – 2020)**

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)

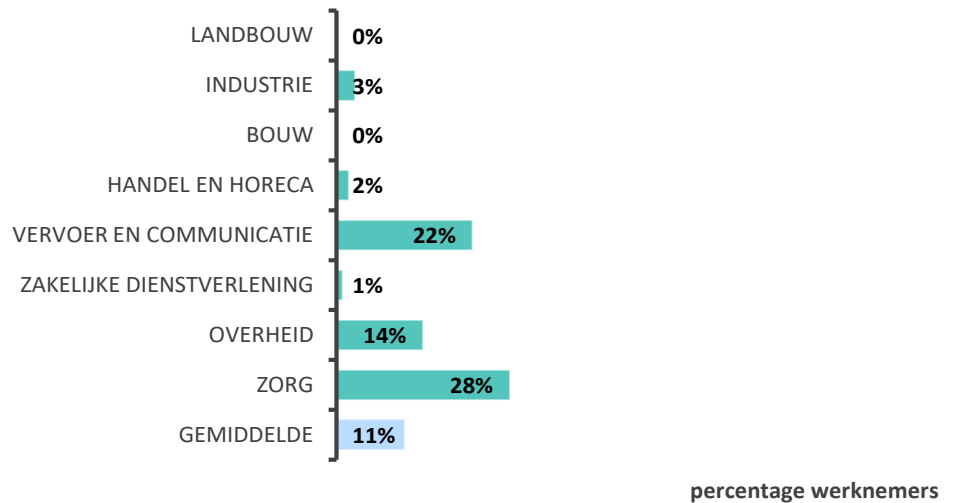
Een voorbeeld van een bepaling in de cao waarop gebaseerd is dat werknemers in een andere vestiging te werk kunnen worden gesteld, is de volgende:

Incidentele overplaatsing.

Indien een werknemer, in opdracht van de werkgever, incidenteel werkzaamheden verricht in een filiaal dat gelegen is op een afstand van tenminste 5 kilometer van het filiaal waar hij normaal zijn werkzaamheden verricht en er sprake is van hogere reiskosten, zal een tijdelijk hogere reiskostenvergoeding worden verstrekt. (Slagersbedrijf 2020)

Bepalingen in cao's betreffende het gebruik maken van een interne arbeidspool zijn voor gemiddeld 11% van de werknemers opgenomen in de cao. Figuur 13 geeft de uitsplitsing naar sector weer.

Figuur 13. Percentage werknemers met bepaling over een interne arbeidspool, uitgesplitst naar economische sector



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)**

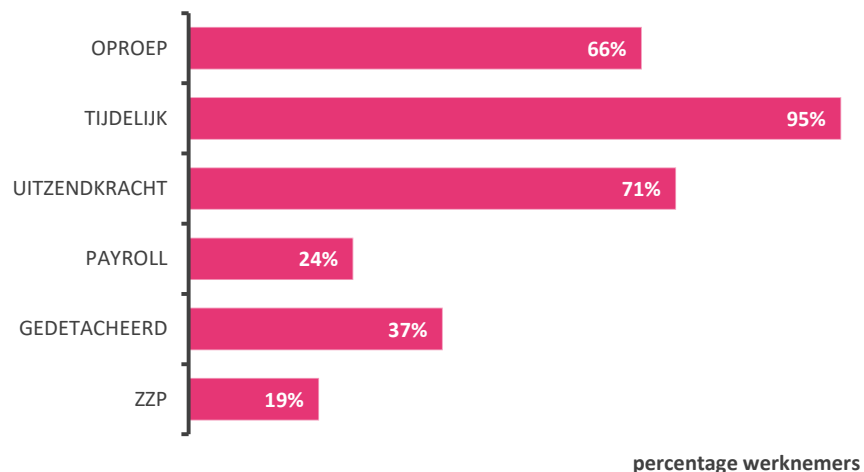
Bij de GVB is de mogelijkheid van een interne arbeidspool nog in de verkennende fase:

Partijen zijn het erover eens dat de verhoging van de interne flexibiliteit aanleiding is om naar het streefpercentage van 5% te gaan. Mogelijke oplossingsrichtingen om de interne flexibiliteit te verhogen zijn: combifuncties, loopbaanplannen, wegnemen beperkende huidige maatregelen en een intern uitzendbureau; partijen gaan hiermee de komende maanden aan de slag. (GVB 2019)

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, 95% van de werknemers valt onder een cao waarbij er afspraken gemaakt zijn over tijdelijke arbeidskrachten, wat niet wil zeggen dat 95% 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. Figuur 14 geeft een overzicht van de kwantitatief externe flexibiliteit van werknemers.

Figuur 14. Kwantitatief externe flexibiliteit. Percentage werknemers met cao-afspraken. Tijdelijk aantrekken van personeel van buiten



3.3.1 Oproepcontract

Voor 34% van de werknemers die onder een steekproef-cao vallen is er geen bepaling over oproepkrachten opgenomen in de cao. Wanneer een dergelijke

bepaling wel is opgenomen in de cao, betreft dit in respectievelijk 32% en 29% van de gevallen nuluren- en min-maxcontracten. Het aantal cao's waarin deze bepalingen voorkomen is opgenomen in tabel 3. Er zijn drie verschillende typen oproepcontracten:

- Voorovereenkomst: De werknemer hoeft geen gehoor te geven aan een oproep. Als de werknemer gehoor geeft aan de oproep, ontstaat een arbeidsovereenkomst waarbij de afspraken in de voorovereenkomst gelden. Voor elke periode waarin de werknemer werkt, krijgt de werknemer een nieuwe tijdelijke arbeidsovereenkomst.
- Nul-urencontract: De werknemer gaat aan het werk als de werkgever de werknemer oproept. De werknemer heeft een contract voor bepaalde of onbepaalde tijd. Er zijn geen afspraken over het aantal uren dat de werknemer werkt.
- Min-maxcontract: De werknemer heeft een contract voor bepaalde of onbepaalde tijd voor een minimumaantal uren per week, maand of jaar. Ook heeft de werknemer een afspraak voor hoeveel uren hij maximaal oproepbaar is.

Tabel 3 Percentage werknemers en aantal cao's met bepaling over oproepkrachten, ultimo 2020

Oproepcontracten	% werknemers
Geen bepaling opgenomen	34
Bepaling opgenomen	66
<i>Voorovereenkomst</i>	<i>0</i>
<i>Nulurencontract</i>	<i>32</i>
<i>Min-maxcontract</i>	<i>29</i>
<i>Niet nader gespecificeerd</i>	<i>18</i>

Tabel 4 laat zien dat voor 22% 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.

Tabel 4 Bepalingen rondom oproepkrachten ultimo 2020

	% werknemers
Oproeptermijn	22
4 dagen	3
24 uur	20
Afwijking loondoorbetaling bij onverrichte arbeid	22
1 ^e 6 maanden geen recht op loondoorbetaling	5
Ook na 1 ^e 6 maanden geen recht op loondoorbetaling	18
Recht op minimaal 3 uur loon	18
Deeltijdovereenkomst	11
Oroepovereenkomst	10
Aanbod vast uren aantal	20
Na 12 maanden	16
Eerder dan 12 maanden	1
Geen termijn genoemd	4

In een cao kan deze bepaling voor beide type overeenkomst/bepalingen of aspecten voorkomen, waardoor het totaal niet gelijk is aan de som van de onderzochte aspecten

Voor 20% betreft het hier een oproeptermijn van 24 uur, bijvoorbeeld in de cao

Groothandel in groenten en fruit:

*In het kader van de invoering van de Wet Arbeidsmarkt in Balans per 1 januari 2020 zal de termijn voor het oproepen van oproepkrachten tot en met 31 december 2020 worden verkort tot 24 uur. **(Groothandel in groenten en fruit 2019 - 2020)***

Ook voor 22% 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 Landbouwwerktuigen exploiterende ondernemingen is tevens de voorwaarde opgenomen dat de werknemer niet van zijn/haar levensonderhoud afhankelijk mag zijn van desbetreffende oproepovereenkomst:

In afwijking van het bepaalde in artikel 7:628 van het Burgerlijk Wetboek is werkgever gedurende de duur van de arbeidsovereenkomst geen salaris verschuldigd gedurende de tijd dat de werknemer geen arbeid heeft verricht door een oorzaak die in redelijkheid voor rekening van de werkgever behoort

te komen. Deze afwijking geldt voor werknemers die niet voor hun levensonderhoud afhankelijk zijn van de inkomsten uit onderhavige oproepovereenkomst en die werkzaam zijn in de functies algemeen medewerker loonwerk, medewerker gemechaniseerd loonwerk dan wel algemeen medewerker onderhoud. (Landbouwwerktuigen exploiterende ondernemingen 2020)

In artikel 7:628a lid 1 is bepaald dat werknemers met een arbeidsomvang van minder dan 15 uur per week zonder vaste tijdstippen, en werknemers met een oproepovereenkomst, elke gewerkte periode recht hebben op minimaal drie uur loon. In een aantal cao's vindt dit toepassing doordat het niet is toegestaan om werknemers korter dan drie uur (of meer) in te roosteren, tenzij dit op voorhand met de betreffende werknemer is afgesproken. Aangezien de vastgelegde arbeidsomvang hierbij niet altijd een rol speelt, wordt in tabel 4 gesproken van deeltijdovereenkomsten. Voor 18% van de werknemers is zo minimaal driemaal het uurloon gegarandeerd per gewerkte periode. Specifiek voor oproepkrachten is deze bepaling voor 10% van de werknemers in de cao opgenomen. In de cao's Recreatie en Zwembaden is een minimum van vier uren afgesproken. Een voorbeeld:

De flexitimer zal voor minimaal vier aaneengesloten uren worden ingeroosterd, tenzij met de werknemer in de individuele arbeidsovereenkomst anders is overeengekomen. (Recreatie 2020)

Voor 20% van de werknemers in de steekproef is een bepaling opgenomen in de cao over het verkrijgen van een arbeidsovereenkomst met een vast uren aantal.

Voor de grootste groep doet dit moment zich aan na een jaar dienstbetrekking. In vier cao's wordt het initiatief hiervoor bij de werknemer gelegd.³⁸ Zie hieronder een voorbeeld uit de cao GGZ:

³⁸ In de cao Particuliere beveiliging kan een werknemer een dergelijk verzoek na een half jaar indienen bij de werkgever; 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.

Werknemers met een nulurencontract die structureel werkzaam zijn, krijgen jaarlijks het recht op een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd met een aantal overeengekomen werkuren per week. (GGZ 2019 - 2021)

Alleen in de cao Horeca (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 de functie seizoenkracht Klimaat en natuur. In drie cao's (10% van de werknemers) geldt een afwijkende opzegtermijn voor oproepkrachten. 8% van de werknemers valt onder de cao Verpleeg-, verzorgingshuizen en thuiszorg en jeugdgezondheidszorg, waarin is opgenomen dat werknemers met een nul-urencontract niet per de eerste van de maand hoeven op te zeggen. In de andere twee cao's geldt een kortere opzegtermijn van vier dagen (cao's Tankstations en Welzijn).

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 95% 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. Voorbeelden van bepalingen in cao's betreffende voorwaarden van het inzetten van tijdelijke werknemers:

Uitgangspunt 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)

Arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd

1. Een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd kan worden overeengekomen bij wijze van proef, met uitzicht op een dienstverband voor onbepaalde tijd.

De duur van deze arbeidsovereenkomst bedraagt ten hoogste 12 maanden. In bijzondere gevallen kan deze periode worden verlengd met ten hoogste 12 maanden.

2. Ten minste 2 maanden voor de einddatum van de arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd, als bedoeld in lid 1, die een tijdsduur had van ten minste 12 maanden en waarbij door de werkgever schriftelijk uitzicht is gegeven op een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd, beslist de werkgever of hij de werknemer met ingang van bedoelde einddatum:

a. een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd zal geven;

b. dan wel nog eenmaal een nieuwe (verlengde) arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd zal geven;

c. dan wel geen nieuwe arbeidsovereenkomst zal geven, en stelt de werknemer hiervan onmiddellijk schriftelijk in kennis. (Voortgezet

onderwijs 2020)

3.3.3 Uitzendkrachten

Afspraken over uitzendkrachten komen voor in bijna driekwart van de cao's (van toepassing op 71% van de werknemers). In geen van deze cao's wordt het inzetten van uitzendkrachten uitgesloten. Als reden genoemd worden in cao's vooral tijdelijke drukte en tijdelijke vervanging voor het inzetten van uitzendkrachten. Seizoensdrukke 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.

Voor het inzetten van uitzendkrachten zijn, vergeleken met de andere externe contractvormen, relatief veel voorwaarden opgenomen in cao's: voor 62% 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 31% 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 <1% 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 41% van de werknemers onder cao).

Een tweetal voorbeelden van voorwaarden betreffende uitzendkrachten uit cao's:

4. Uitzend- en payrollkrachten

a. De volgende artikelen van deze cao gelden voor uitzendkrachten:

- *Artikel 12 Overwerk (toeslag)*
- *Artikel 15 Functie-indeling en beloning*
- *Artikel 17 Individuele loonsverhoging*
- *Artikel 19 Vakantietoeslag*
- *Artikel 20 Bijzondere uren (toeslag)*

b. De (inlenende) werkgever moet zich ervan verzekeren dat de uitzend- of payrollwerkgever op uitzend- en payrollkrachten de arbeidsvoorwaarden toepast, zoals genoemd in dit artikel. Dit doet de werkgever door in de

overeenkomst van opdracht met het uitzend- of payrollbureau op te nemen dat de bepalingen, zoals genoemd in dit artikel, worden toegepast. Als het uitzendbureau rechtstreeks of door een avv aan een cao gebonden is die de doorwerking van lid 1 en 2 van dit artikel regelt, dan wordt de werkgever geacht aan zijn verplichting van dit lid te hebben voldaan.

c. De werkgever maakt enkel gebruik van NEN 4400-gecertificeerde uitzendondernemingen uit het register Normering arbeid.

d. Als de werkgever niet voldoet aan zijn verplichtingen, zoals opgenomen in lid 1 en 2 van dit artikel, dan kan de uitzendkracht nakoming van deze bepalingen vorderen bij de werkgever.

*e. Werknemers die onder een payroll-constructie werken, hebben recht op dezelfde arbeidsvoorwaarden als werknemers met een gewone arbeidsovereenkomst met de werkgever. **(Reisbranche 2019 – 2021)***

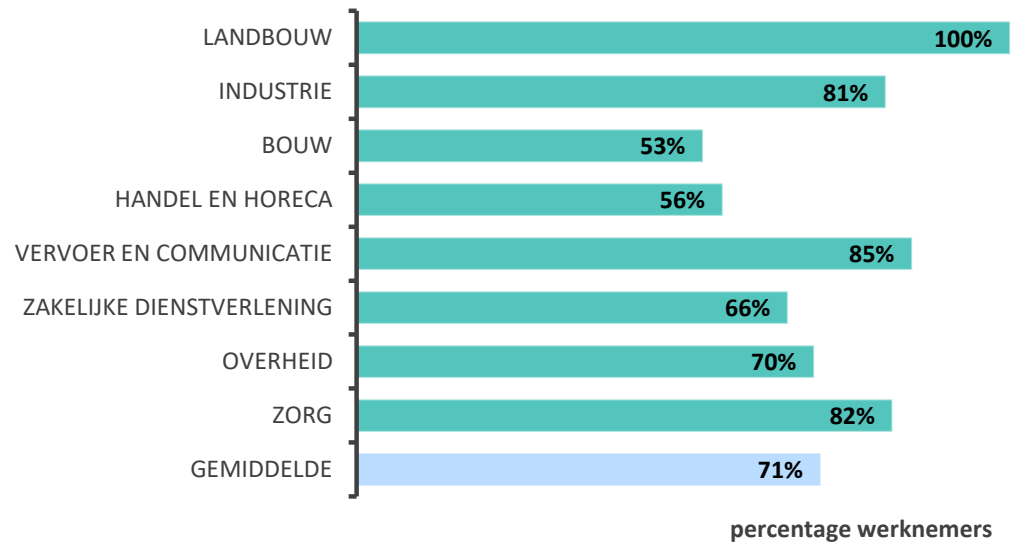
*Uitzendkrachten werkzaam bij de ANWB worden beloond conform de betreffende ANWB-salarisschaal. De ANWB heeft omgekeerde bewijslast bij vermoeden van niet naleving van deze afspraak. De ANWB doet alleen zaken met NEN-gecertificeerde uitzendbureaus. **(ANWB 2019 – 2020)***

Een voorbeeld van een cao-tekst betreffende het betrekken van de OR over de inzet van uitzendkrachten is de volgende:

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

*Wanneer in een bepaald bedrijfsonderdeel in meer omvangrijke mate gebruik gemaakt moet worden van uitzendkrachten en/of andere ter beschikking gestelde krachten, zal de ANWB hiertoe niet eerder besluiten dan nadat zij de Ondernemingsraad in de gelegenheid heeft gesteld hieromtrent advies uit te brengen. **(ANWB 2019 - 2020)***

Figuur 15. Percentage werknemers met cao-afspraken betreffende uitzendkrachten (zoals dat er bepalingen met voorwaarden zijn opgenomen), uitgesplitst naar economische sector



Figuur 15 geeft het percentage werknemers uitgesplitst naar economische sector weer. De sectoren waar het vaakst bepalingen opgenomen zijn over uitzendkrachten in de cao zijn de landbouw, de industrie, vervoer en communicatie en de zorg.

3.3.4 Payroll

24% van de werknemers valt onder een cao met afspraken over de inzet van payroll-werknemers. Het gaat om 19 van de 98 cao's die meegenomen zijn 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 gebruik 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. In sommige gevallen wordt er aangegeven dat er jaarlijks gerapporteerd dient te worden en inzicht gegeven over payroll medewerkers en andere inhuur aan de vakbonden (zoals in de cao van de Particuliere Beveiliging 2018 - 2023) of aan de OR (ANWB 2019 - 2020 en Tata Steel 2019 - 2021).

Een voorbeeld uit de cao van de GVB (2019) van een maximum percentage van externe inhuur:

Artikel 1.16 Gewoon goed werk

*CAO-partijen onderschrijven het principe om externe inhuur uitsluitend te gebruiken voor ziek en piek. Van vakbondszijde wordt hier een percentage van 5% van de loonsom genoemd. Partijen zijn het eens over het principe dat het terugbrengen van externe flexibiliteit (lees: inhuur) gekoppeld is aan het verhogen van de interne flexibiliteit van de eigen medewerkers. GVB zal in gelijke stappen de komende twee jaar de externe inhuur terugbrengen tot een percentage tussen de 5% en 10% op basis van de reguliere bedrijfsvoering. Partijen zijn het er over eens dat de verhoging van de interne flexibiliteit aanleiding is om naar het streefpercentage van 5% te gaan. Mogelijke oplossingsrichtingen om de interne flexibiliteit te verhogen zijn: combifuncties, loopbaanplannen, wegnemen beperkende huidige maatregelen en intern uitzendbureau; partijen gaan hiermee de komende maanden aan de slag. **(GVB 2019)***

Een voorbeeld uit de cao van NN (2019 – 2020) van een algemene bepaling over het beperken van payroll-achtige constructies:

*NN zal vanuit haar werkgeversverantwoordelijkheid in beginsel de langdurige inzet van externen beperken en geen gebruik maken van payroll-achtige constructies. **(NN 2019 – 2020)***

Voor 15% van de werknemers die onder een steekproef-cao vallen is er een bepaling in de cao opgenomen over dat payroll medewerkers minimaal dezelfde arbeidsvoorwaarden en rechtspositie hebben als werknemers van de inlener. Hieronder volgt een voorbeeld met betrekking tot het toepassen van dezelfde arbeidsvoorwaarden uit de cao van Bouw en Infra 2020:

10.6.4 Vergewisplicht bij payrollling

*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. **(Bouw en Infra 2020)***

In de Metalelektro cao voor het hoger personeel werd ook een maximumsalaris vastgesteld van 10%, naast de afspraak dat de arbeidsvoorwaarden gelijk dienen te zijn voor niet in dienst zijnde medewerkers:

*Wanneer vaststaat dat het totaal van arbeidsvoorwaarden van de niet in dienst zijnde werknemers gemiddeld per functie en leeftijd meer dan 10% ligt boven dan wel 10% beneden dat van de vergelijkbare eigen werknemers in dezelfde salarisgroep, zal de werkgever van deze niet in dienst zijnde werknemers geen gebruik maken resp. het gebruik beëindigen, tenzij in overleg met de vakbonden dit verschil in arbeidsvoorwaarden tot ten hoogste 10% wordt teruggebracht. In alle gevallen dient het totaal van arbeidsvoorwaarden ten minste gelijk te zijn aan het totaal van de arbeidsvoorwaarden van deze cao. **(Metalelektro HP 2018 – 2020)***

De meest genoemde voorwaarde waaraan voldaan dient te worden bij de inhuur van payroll medewerkers is dat er gebruik gemaakt moet worden van een NEN-gecertificeerd bureau (NEN4400-1 of NEN4400-2). Dit wordt in 7 cao's genoemd in het kader van payroll krachten, hieronder vallen 15% van de werknemers die onder een steekproef cao vallen. Drie cao's bevatten een bepaling met betrekking tot de opbouw van het pensioen van de payroll medewerker, namelijk de Metalelektro, de Schoonmaak en de cao van de gemeenten (2020 – 2021):

ARTIKEL 2.6 | PAYROLLWERKNEMER

1 De werkgever spreekt schriftelijk met de uitlener af dat de arbeidsvoorwaarden, waaronder de beloning van de payrollwerknemer vanaf

de eerste werkdag van de terbeschikkingstelling bij de werkgever gelijk zijn aan de arbeidsvoorwaarden van de werknemer in dienst van de werkgever, die een gelijke of gelijkwaardige functie vervult onder dezelfde of vergelijkbare omstandigheden.

2 De beloning wordt bij de ter beschikkingstelling van de payrollwerknemer vastgesteld. De beloning bestaat, naast de in artikel 8a lid 1 Waadi verplichte bestanddelen in de inlenersbeloning, in ieder geval uit: de werkgeverspremie ouderdomspensioen, nabestaandenpensioen en arbeidsongeschiktheidspensioen van het ABP.

3 De payrollwerknemer heeft recht op een toelage als zijn beloning in lid 2 niet gelijk is aan de beloning van de werknemer die een gelijke of gelijkwaardige functie vervult. De werkgever komt de toelage schriftelijk overeen met de uitlener.

4 De toelage in lid 3 wordt uitgedrukt in een percentage van het salaris van de payrollwerknemer en is niet pensioengevend. De toelage is gelijk aan het verschil tussen:

a de hoogte van de bronnen in lid 2 die de payrollwerknemer per maand opbouwt of ontvangt; en

b de hoogte van de bronnen in lid 2 die een werknemer per maand opbouwt of ontvangt.

*5 Als de payrollwerknemer geen deelnemer is bij het ABP, dan spreekt de werkgever schriftelijk met de uitlener af dat de payrollwerknemer vanaf de eerste werkdag pensioen opbouwt volgens de Plus-regeling bij de STIPP plus een toelage. Deze toelage ter compensatie van het verschil in pensioenopbouw met het ABP bedraagt 7% van het salaris. De hoogte van de toelage kan jaarlijks worden bijgesteld. **(Gemeenten 2020 2021)***

3.3.5 *Detachering*

Voor 36% van de werknemers zijn er in de cao's afspraken gemaakt over gedetacheerden. In geen enkele cao is het aantrekken van gedetacheerden

uitgesloten. Daarnaast zijn er 12 cao's (van toepassing op 15% van de werknemers) die voorwaarden stellen aan het inzetten van gedetacheerde werknemers. Deze voorwaarden zijn volgens de cao's gelijk aan de voorwaarden genoemd bij het inzetten van uitzendkrachten.

Een voorbeeld:

Artikel 2.7 Uitzendwerk, detachering en payroll

2.7.1 Een werkgever vergewist zich ervan dat de salariering van uitzendkrachten, gedetacheerde medewerkers (niet in dienst van een werkgever in de zin van de CAO) en medewerkers die via een payroll-organisatie worden ingeleend, op dezelfde wijze plaatsvindt als voorgeschreven in de artikelen 4.3 en 4.4.

*2.7.2 Een werkgever laat uitzendkrachten, gedetacheerde medewerkers (niet in dienst van een werkgever in de zin van de CAO) en medewerkers die via een payroll-organisatie worden ingeleend, op dezelfde wijze als werknemers deelnemen aan functiegebonden scholing zoals bedoeld in artikel 10.1.1 en artikel 10.1.2 CAO. **(Woondiensten 2019)***

3.3.6 *Aanvullend onderzoek zzp bepalingen en tariefafspraken*

Tijdens het VAO zzp op 2 juli 2020 is door Gijs van Dijk (PvdA) en Van Weyenberg (D66) een motie ingediend waarin de regering wordt verzocht om jaarlijks te rapporteren over sectorale minimumtarieven voor zzp'ers. 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 bijlage V). Onderdeel daarvan zijn de afspraken over minimumtarieven voor zzp'ers. De samenvatting van dit onderzoek is hieronder uitgewerkt. Voor het onderzoek is niet alleen gekeken naar cao-bepalingen over tariefafspraken voor zzp'ers, maar ook naar andere bepalingen (onder de steekproef cao's, n=98). Aanvullend is een zoekstrategie door middel van trefwoorden uitgezet in een complete set van reguliere bedrijfstak-cao's en ondernemingscao's. Hierbij is de focus gelegd op bepalingen in het kader van tariefafspraken. Op dit gebied is dit onderzoek volledig (uitgezet onder alle cao's,

n=658). De overige bepalingen over zzp'ers zijn bedoeld om een indicatie te geven van de verschillende typen cao-bepalingen over zzp'ers die we tegen komen in cao's en is niet limitatief.

3.3.7 *Tariefafspraken zzp'ers*

In 3 cao's, te weten 1. de Nederlandse Poppodia en -Festivals 2. Toneel en Dans en 3. Architecten zijn bepalingen aangetroffen over (richtlijnen voor) het hanteren van een tarief. Daarnaast (4.) is een bepaling opgenomen in de 'Fair Practice Code' voor de publieke omroep. Deze bepaling maakt geen deel uit van de cao voor het Omroeperspersoneel, maar is wel medeondertekend door de FNV en CNV.

In de *cao Nederlandse Poppodia en -Festivals* is een artikel betreffende een tariefafpraak opgenomen ((uur)tarief minimaal overeen met een bruto (uur)loon dat bepaald wordt door een bij de werkzaamheden passende functie en een vergelijkbare ervaring, verhoogd met 40%³⁹), waarbij vakantietoeslag, vakantie-uren en de honorering daarvan zijn uitgezonderd. In deze bepaling is wel aangegeven dat deze zzp'ers niet onder de werkingssfeer van de cao vallen.

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%.

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' tariefafpraak voor zzp'ers, het gaat immers om een vermoeden van werknemerschap, maar is in dit overzicht wel opgenomen als bepaling over tarieven. De cao voor Architectenbureaus is de eerste cao met een afspraak die betrekking heeft op een tarief voor zzp'ers die algemeen verbindend is verklaard.

³⁹ Dit percentage is in 2021 verhoogd van 30% naar 40%.

In de 'Fair Practice Code' voor de *publieke omroep* is een minimumtarief afgesproken voor zzp'ers. Zij krijgen voortaan 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 tenminste met 2,5% worden verhoogd. Opdrachtgevers bij de publieke omroepen zullen geen opdracht verstrekken met een tarief lager dan het minimum. Maar de zzp'er kan vanzelfsprekend nog steeds onderhandelen over een hoger tarief.

Voorbeelden:

RICHTLIJN INZAKE HONORERING ZZP'ers

Zelfstandigen zonder personeel (zzp'ers) die werkzaamheden verrichten voor poppodia en -festivals vallen niet onder de cao NPF. Toch bestaat bij de cao-partijen de behoefte om een richtlijn vast te stellen ten aanzien van de honorering van zzp'ers.

Minimumtarief

*Het tussen opdrachtgever en opdrachtnemer (de zzp'er) overeen te komen tarief voor de te verrichten werkzaamheden is gebaseerd op onderstaande richtlijn. Afhankelijk van de aard van de te verrichten werkzaamheden en de ervaring van de zzp'er komt het (uur)tarief minimaal overeen met een bruto (uur)loon dat bepaald wordt door een bij de werkzaamheden passende functie en een vergelijkbare ervaring, verhoogd met 40%. Vakantietoeslag, vakantie-uren en de honorering daarvan staan buiten beschouwing. **(Nederlandse poppodia en festivals 2021)***

6. Honorering zzp'ers

Indien een zzp'er wordt ingezet voor een onder deze cao vallende functie in verband met incidenteel voorkomende werkzaamheden en/of werkzaamheden

*voor zeer korte duur /of werkzaamheden waarvoor bijzondere competenties zijn vereist en waarbij de werksituatie (nagenoeg) gelijk is aan die van een werknemer, vormt het functie- en loonebouw in deze cao de basis voor de honorering. Dat betekent dat het (uur)tarief dat wordt afgesproken minimaal overeenkomt met het bij de functie horende salarisniveau, verhoogd met ten minste 40%. **(Toneel en Dans 2020 2021)***

Inhuren zzp'er

*Als een zzp'er (opdrachtnemer) wordt ingehuurd geldt de Modelovereenkomst/geen werkgeversgezag architectenbureaus. Om twijfels over de status van de werkende te vermijden – schijnzelfstandige of opdrachtnemer – wordt een tarief van 150% van het bruto uurloon voor vergelijkbare werkzaamheden met vergelijkbare ervaring aangehouden als onderscheid. Als een architectenbureau een zzp'er inhuurt onder die 150%, dan geldt een meldingsplicht bij de Geschillencommissie. **(Architecten 2019 - 2021)***

Fair Practice Code Opdrachtgeverschap Publieke Omroep 2020⁴⁰

De relatie tussen een omroep opdrachtgever en een ZZP'er Het tarief a. Het tarief is het resultaat van onderhandelingen. Dit brengt met zich mee dat beide partijen de factoren die van belang zijn voor het overeenkomen van een bij de opdracht passend tarief inbrengen en met elkaar bespreken. Hierbij kan gedacht worden aan de mate van gevraagde c.q. aangeboden deskundigheid, ervaring of specialistische kennis, de lengte van de opdracht, de complexiteit van de opdracht, dan wel de termijn van beschikbaarheid en/ of andere van belang zijnde factoren. b. In het kader van de hiervoor vermelde onderhandelingen tussen een omroep opdrachtgever en een ZZP'er over een overeengekomen tarief is de omroep opdrachtgever gehouden geen lager aanbod te doen dan het op de wijze als hierna is bepaald vast te stellen

⁴⁰ Het gaat hier niet om een cao maar een 'Fair Practice Code'

minimumuurtarief. c. Het minimaal door een omroep opdrachtgever aan te bieden uurtarief wordt bepaald door het bij de betreffende opdracht analoog toepassen van het minimumniveau van de CAO-schaal en het daarbij behorende bruto maandsalaris te vermeerderen met 8% vakantietoeslag en 6% decemberuitkering. Hierna te vermenigvuldigen met 12 en daarna te delen door 1728 uur. Het aldus vastgestelde bruto uurtarief wordt vervolgens vermenigvuldigd met een factor 1,5 en is daarmee het minimumuurtarief. d. De omroep opdrachtgever en de ZZP'er kunnen behalve een uurtarief ook een tarief per dag(deel), per aflevering, in termijnen of na oplevering van een (deel van de) opdracht overeenkomen. Alle tariefafspraken dienen minimaal in lijn te zijn met het bepaalde onder sub a, b en c van deze paragraaf.

(Publieke Omroep 2020)

3.3.8 Protocolafspraken:

Bijna de helft van de gevonden bepalingen in cao's over zzp'ers betrof een protocolafpraak. Deze afspraken betreffen geen afdwingbare rechten en plichten voor zzp'ers maar afspraken tussen cao-partijen om – bijvoorbeeld- een onderzoek naar de mogelijkheden om zzp'ers onder de cao te brengen uit te voeren, om modelovereenkomsten in te voeren of een onderzoek naar de mogelijkheden om schijnzelfstandigheid tegen te gaan. Het onderwerp leeft dus wel onder cao-partijen, maar dit heeft in veel bedrijfstakken dus nog niet geresulteerd in afdwingbare rechten en plichten in de cao.

Een tweetal voorbeelden:

11 ZZP-ers

Cao-partijen willen bevorderen dat bij het inzetten van ZZP-ers zodanige tarieven overeen gekomen worden dat de ZZP'er in redelijke mate een pensioenvoorziening, een arbeidsongeschiktheidsvoorziening en andere sociale voorzieningen kan treffen, een en ander op vergelijkbare voet met werknemers in loondienst. Partijen vragen SSFH om gedurende de looptijd

*van de cao te laten onderzoeken op welke wijze een en ander eventueel nader is te regelen, met in achtneming van richtlijnen van de ACM en andere wettelijke bepalingen. **(Huisartsenzorg 2017 – 2019)***

3B ZZP

ZZP'ers worden tegen een maatschappelijk verantwoord tarief ingezet. Dit tarief biedt de zelfstandige, boven de reguliere beloning in de sector, de mogelijkheid zich te kunnen verzekeren tegen de risico's als zelfstandige zoals arbeidsongeschiktheid, pensioen en aansprakelijkheid.

*Wanneer de opdrachtgever hier niet aan voldoet is de keuze in dienst nemen of het tarief verhogen. Hiermee willen we als sector schijnzelfstandigheid voorkomen. **(Energie en nutsbedrijven 2020)***

In 7 van de 98 cao's (van toepassing op 18% van de werknemers) zijn er voorwaarden verbonden aan de inzet van zzp'ers of wordt er gepleit om bijvoorbeeld ontwikkelbudgetten beschikbaar te stellen voor flexibele medewerkers. Een voorbeeld:

Het gaat om continuïteit én mobiliteit in de juiste verhouding. De ontwikkelingen leiden tot de wens om medewerkers met vaste arbeidsrelaties meer wendbaar te maken, maar ook om ZZP-ers meer aan de organisatie te binden. Er moet voor de medewerker voldoende staan tegenover de van hem verlangde mobiliteit.

Met name jongeren stappen uit zichzelf al gemakkelijk op. Dit maakt dat wij medewerkers met aantrekkelijke voorwaarden moeten binden. Daarbij gaat het niet (uitsluitend) om arbeidsvoorwaarden maar ook om zaken als perspectief, zingeving, groei en ontwikkeling. Zij willen en moeten zich belangrijk voelen, ertoe doen. Zij willen met 'een volle rugzak' kunnen vertrekken, zodat zij goed zijn voorbereid op een volgende fase. Dat pleit ervoor om zaken als opleidingsfaciliteiten, persoonlijke ontwikkelingsbudgetten en de kansen om voor een interne vacature in

aanmerking te komen, ook aan flexibele medewerkers ter beschikking te stellen. Misschien moet het daarbij niet alleen gaan om mensen met een dienstverband voor bepaalde tijd, maar ook om ZZP-ers en detachings- en uitzendmedewerkers. Ook ouderen met vaste contracten echter moeten wendbaar blijven, omdat zij langer moeten doorwerken, maar ook geconfronteerd kunnen worden met het veranderen of zelfs opheffen van hun functie. (Netwerkbedrijven 2018-2021)

Een ander voorbeeld uit de hovenierssector, waar gestreefd wordt naar het tot stand komen van een sectormodelovereenkomst (SMO) inzake zzp'schap. Dit in relatie tot goed werkgeverschap en duurzame arbeidsverhoudingen:

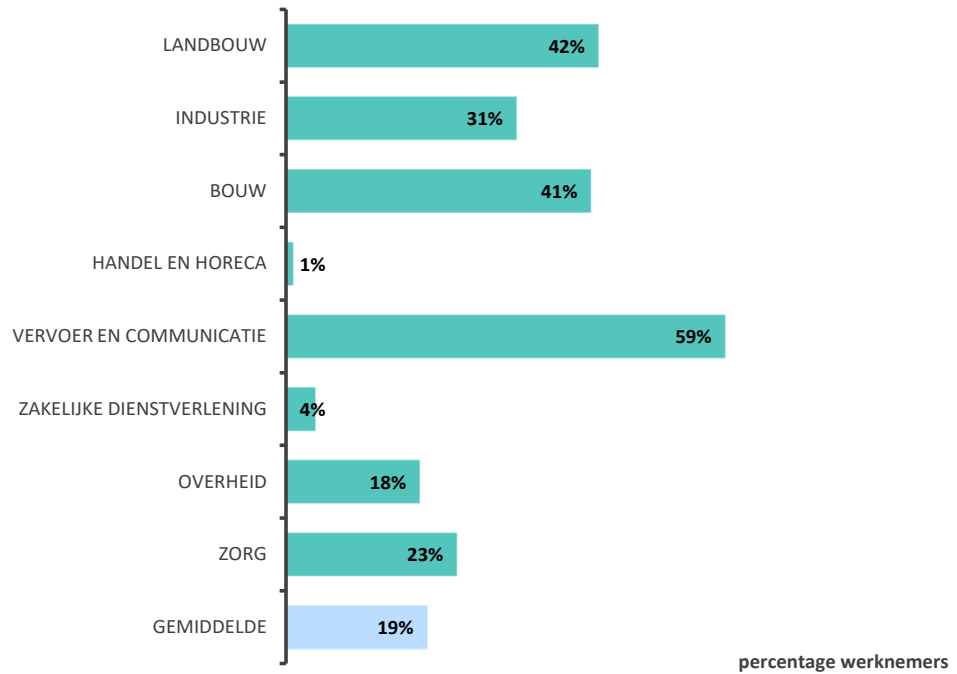
De hovenierssector wil dat nadrukkelijk uitstralen richting de arbeidsmarkt. Cao-partijen vinden concurrentie op arbeidsvoorwaarden daarom onwenselijk en streven ernaar allerlei constructies die dat bevorderen tegen te gaan.

Voorbeelden van dergelijke constructies zijn:

- Werken met niet-gecertificeerde uitzendbureaus.*
- Werken met stage- of detachingsovereenkomsten waarbij de werknemers een stagevergoeding krijgen voor regulier werk.*
- Het direct of indirect aanstellen van werknemers, waaronder buitenlandse werknemers en ZZP-ers, voor regulier werk op, voor de werknemers, slechtere contracten en tegen voor de werknemers slechtere arbeidsvoorwaarden dan in de cao voorgeschreven. (Hoveniers 2018 - 2020)*

Onderstaande figuur (figuur 16) vat de resultaten samen van het percentage werknemers met cao-afspraken voor of over zzp'ers, per economische sector. In de sector 'vervoer en communicatie' komen afspraken betreffende zzp'ers het vaakst voor (59%). Het minst vaak komen deze afspraken voor in de sector 'handel en horeca', namelijk voor 1% van de werknemers.

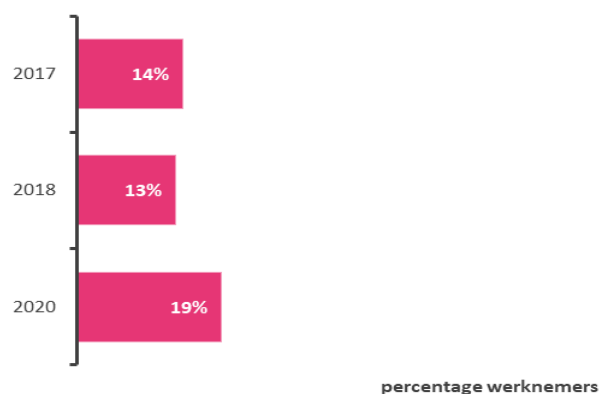
Figuur 16. Percentage werknemers die onder een steekproef cao vallen met cao-afspraken of bepalingen over of voor zzp'ers, uitgesplitst naar economische sector



3.3.9 Ontwikkelingen

Er is sprake van een stijging sinds 2017 in het aantal werknemers (percentage) dat onder een cao valt waarin afspraken of bepalingen staan over zzp'ers (figuur 17). In 2020 geldt dat voor 19% van de werknemers die onder een steekproef cao vallen een afspraak is gemaakt voor zzp'ers.

Figuur 17. Ontwikkelingen 2017 – 2020. Percentage werknemers dat onder een cao valt met bepalingen betreffende zzp'ers (berekend binnen de steekproef)



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 2020 vergeleken met de onderzoeken van de jaren 2017 en 2018 (als figuur toegevoegd in bijlage III). Deze ontwikkelingen worden ook in dit rapport besproken. Daarnaast worden de op schrift gestelde resultaten van cao-onderhandelingen afgerond in 2021 onderzocht.

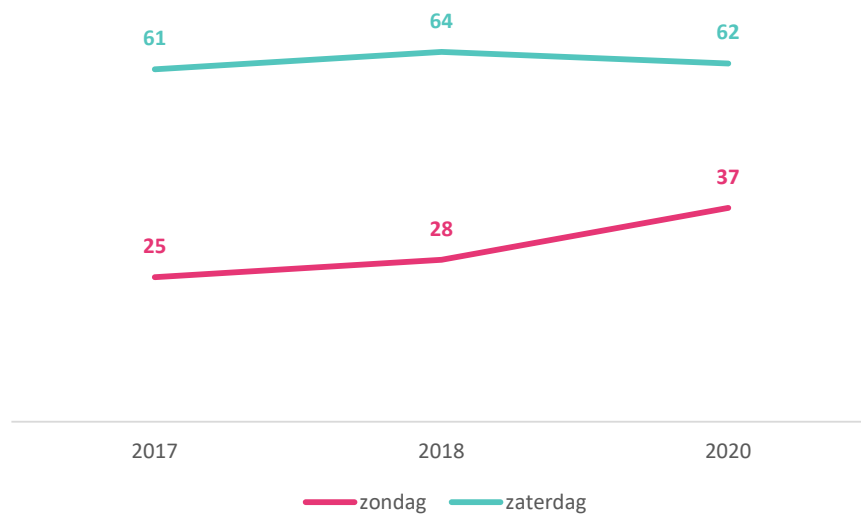
3.4.1 Ontwikkelingen in cao's van 2016 - 2020

Bijlage III geeft een overzicht weer van de resultaten van de afgelopen jaren (2017 en 2018) 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 voor 79% van de werknemers een bepaling gevonden, in 2018 was dat 83%⁴¹ en in 2020 was dit gestegen tot 97%. 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 2018⁴², naar 37% in 2020. Opvallend is dat de zaterdag wel ongeveer gelijk blijft over de jaren (respectievelijk 61% in 2017, 64% in 2018, 62% in 2020), zoals ook weergegeven in figuur 18.

⁴¹ D. van de Langenberg, L. Coenen, Interne en externe arbeidsflexibiliteit 2018, SZW

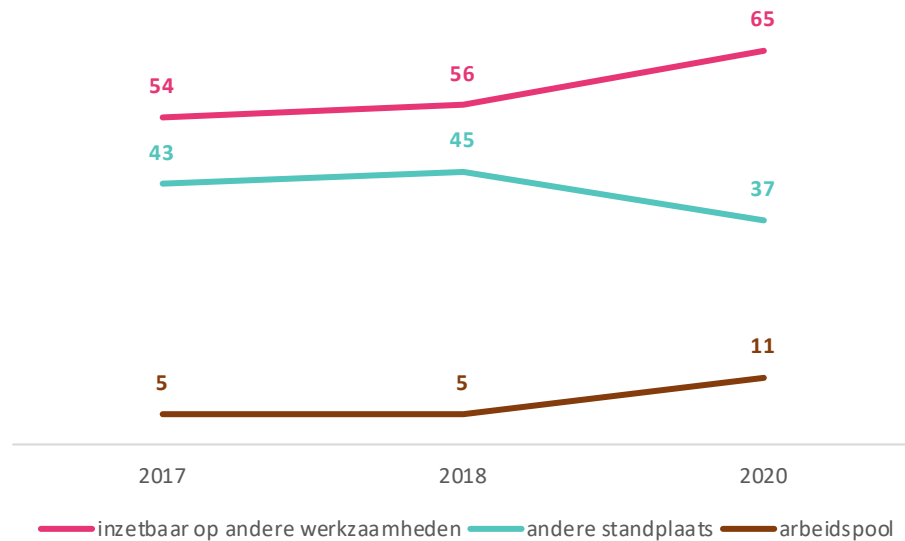
⁴² D. van de Langenberg, L. Coenen, Interne en externe arbeidsflexibiliteit 2018, SZW

Figuur 18. Ontwikkelingen 2017 – 2020. 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 en 72% in 2020. Dit jaar zijn bepalingen waarin referteperioden van een jaar worden genoemd niet verder gestegen (was 44% in 2017, 53% in 2018, en 50% in 2020). 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.

Op het gebied van interne kwalitatieve flexibiliteit (figuur 19), springt het verschil tussen het percentage werknemers wat inzetbaar is op andere werkzaamheden het meest in het oog, respectievelijk 43% in 2017, 45% in 2018, en 65% in 2020. Het percentage betreffende de inzetbaarheid op een andere standplaats/vestiging is gedaald van 43% voor 2017 en 45% voor 2018,⁴³ naar 37% in 2020. Bepalingen in cao's betreffende het gebruik maken van een interne arbeidspool zijn voor gemiddeld 11% van de werknemers opgenomen in de cao in 2020, een stijging ten opzichte van voorgaande jaren (was 5% in 2017 en 2018).

⁴³ D. van de Langenberg, L. Coenen, Interne en externe arbeidsflexibiliteit 2018, SZW

Figuur 19. Ontwikkelingen 2017 – 2020. 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%. Hiermee was dit de grootste stijging binnen de aspecten van kwantitatieve externe flexibiliteit. Daarnaast zijn de bepalingen over zzp'ers gestegen van 14% in 2017 tot 19% in 2020. Het meest gebruikte instrument om kwantitatieve externe flexibiliteit te bevorderen, middels de mogelijkheid werknemers een tijdelijk contract aan te bieden, is sinds 2017 licht gedaald van 99% naar 95%. Ook het percentage werknemers met een cao waarin een bepaling is opgenomen over oproepkrachten en uitzendkrachten is licht gedaald (naar 66% en 71%). Dit was in 2018 77% voor bepalingen betreffende uitzendkrachten en 76% voor bepalingen over oproepkrachten.

3.4.2 *Recente ontwikkelingen op basis van principeakkoorden (2020):*

Om een beeld te schetsen van de recente ontwikkelingen is tevens gekeken naar de op schrift gestelde resultaten van cao-onderhandelingen (afgesloten principeakkoorden). 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 2020 en 31 december 2020 worden meegenomen in het onderzoek om

aanvullende recente ontwikkelingen in kaart te brengen. Het gaat in totaal om 36 principeakkoorden (behorend bij de steekproefcao's) die in 2020 tot stand zijn gekomen.

In zes principeakkoorden wordt gestreefd naar een hoger aantal of percentage vaste banen of duurzame arbeidsrelaties. Hieronder volgen een tweetal voorbeelden van bepalingen uit principeakkoorden waarin aandacht wordt besteed aan de balans tussen het percentage vaste werknemers versus flexibele inhuur (namelijk in het Hbo akkoord en het akkoord van de Kinderopvang):

Voorbeeld Hbo akkoord:

Hogescholen onderschrijven het leidende principe dat structureel werk dient te worden uitgevoerd op basis van een vast contract of een tijdelijk contract met uitzicht op vast.

Doel is het zo veel mogelijk bevorderen van de beweging van tijdelijke naar vaste contracten. Het aantal gerealiseerde D-3 contracten is van belang voor de monitoring van het percentage niet vaste contracten op sectorniveau.

*De afspraken met de medezeggenschap over het percentage flexibele (tijdelijk en inhuur) contracten zijn bepalend voor het percentage D-3 contracten op hogeschoolniveau. **(HBO)***

Kinderopvang akkoord:

2.7 Vaste banen

*In het belang van de pedagogische kwaliteit en om medewerkers zekerheid te bieden, roepen cao-partijen werkgevers en werknemers op om grotere en meer zekere contracten aan te gaan. Streven is een verhouding van 80% vaste contracten en 20% flexcontracten. **(Kinderopvang)***

Het principeakkoord van KPN bevat een bepaling voor uitzendkrachten (aanbod om in vaste dienst te treden):

2. Voor uitzendkrachten die nu of gedurende de looptijd van de KPN CAO 2020-2021 de maximale duur van drie jaar overschrijden, geldt gedurende de looptijd van voornoemde cao een transitiefase:

a. Medewerkers die op 1 juli 2020 ononderbroken vijf jaar of langer als uitzendkracht werkzaam zijn bij KPN, krijgen een aanbod om per 1 juli 2020 in dienst te treden van KPN, mits:

- er binnen zes maanden geen reorganisatie is voorzien op de betreffende afdeling, waarbij sprake is van krimp met mogelijk ontslag voor EP tot gevolg.

b. Medewerkers die op 1 januari 2021 ononderbroken vier jaar of langer als uitzendkracht werkzaam zijn bij KPN, krijgen een aanbod om per 1 januari 2021 in dienst te treden van KPN, mits:

- de uitzendkracht goed functioneert;

- er binnen zes maanden geen reorganisatie is voorzien op de betreffende afdeling, waarbij sprake is van krimp met mogelijk ontslag voor EP tot gevolg.

c. Medewerkers die op 1 juli 2021 ononderbroken drie jaar of langer als uitzendkracht werkzaam zijn bij KPN, krijgen een aanbod om per 1 juli 2021 in dienst te treden van KPN, mits:

- de uitzendkracht goed functioneert;

- er binnen zes maanden geen reorganisatie is voorzien op de betreffende afdeling, waarbij sprake is van krimp met mogelijk ontslag voor EP tot gevolg.

3. De ontwikkelingen ten aanzien van de inzet van zgn. OP-medewerkers binnen de onderdelen Monteurs&Support en CS zullen periodiek worden geagendeerd op het Regulier Overleg. (KPN)

In drie van de 36 in 2020 afgesloten principeakkoorden binnen de steekproef wordt gerefereerd aan oproepkrachten. In de principeakkoorden van de ANWB en Groen, grond en infrastructuur (voorheen Landbouwwerktuigen exploiterende ondernemingen) wordt vermeld dat er nieuwe wetsartikelen worden opgenomen in de cao. Bij de ANWB gaat het om de minimale betaling van drie uur loon wanneer sprake is van een oproep, en bij GGI om de oproeptermijn en het aanbod van een

vast uren-aantal na twaalf maanden dienstbetrekking. In het principeakkoord van Kinderopvang wordt een afspraak gemaakt over het beperken van het aantal verschillende locaties waar een oproepkracht wordt ingezet.

Ook zijn er drie akkoorden (van de 36) waarin aandacht is voor bereikbaarheid en beschikbaarheid. In twee gevallen gaat het om gezond roosteren (Heineken en Ikea) en in het derde geval om het recht om onbereikbaar te zijn (Kinderopvang). Een voorbeeld van een dergelijke bepaling over beschikbaarheid, en het recht om onbereikbaar te zijn, uit het principeakkoord van de Kinderopvang 2020 – 2021:

2.2 Beschikbaarheid en bereikbaarheid

Door duidelijkheid te geven over wanneer een medewerker beschikbaar en bereikbaar moet zijn voor werk, ontstaat een betere balans tussen werk en privé. In het vorige cao-akkoord zijn nadere regels afgesproken voor de inzet en de beschikbaarheid van medewerkers. Bedoeling was hiermee een balans aan te brengen tussen duidelijkheid voor medewerkers, zodat zij werk en privé kunnen combineren, en behoud van de voor de bedrijfsvoering benodigde flexibiliteit. In de praktijk blijkt dat de bedoeling van deze cao-afspraken nog niet helemaal uit de verf komt. Cao-partijen hebben daarom de volgende afspraken gemaakt:

- De tekst van artikel 4.2 wordt verduidelijkt zodat voor werkgevers én medewerkers helder is wat precies bedoeld wordt.*
- Er komt een afzonderlijk artikel in de cao waarin wordt bepaald dat de medewerker niet bereikbaar hoeft te zijn voor werk op de dagen dat zij niet is ingeroosterd. Werkgevers mogen bij een calamiteit iemand wel bellen, maar de medewerker heeft ook dan het recht om onbereikbaar te zijn. Voor medewerkers in een flexpool geldt dit recht buiten de afgesproken beschikbaarheidsdagen om. **(Kinderopvang)***

Om aanvullende recente ontwikkelingen met betrekking tot de referentieperiode / jaarurensystematiek in kaart te brengen, worden de vijf gevallen waarvoor bepalingen zijn opgenomen in de principeakkoorden hieronder genoemd:

Doe-het-zelf akkoord:

*Jaarurenmodel: Werkgevers willen kunnen blijven werken met een jaarurenmodel. **(Doe-het-zelf)***

Akkoord Fokus:

Jaarurensystematiek en flexibiliteit

Er worden nu pilots gehouden die moeten leiden tot het invoeren van een nieuwe roostersystematiek en het invoeren van de jaarurensystematiek. CAO-partijen gaan de uitkomsten van de pilots bespreken en bezien of de eerder overeengekomen jaarurensystematiek al dan niet aangepast dient te worden. Dit alles behoudens een instemmingsrecht van de OR i.v.m. een aanpassing van de werktijdenregeling.

*Als CAO-partijen overeenstemming hebben bereikt zal de jaarurensystematiek in de 2e helft van 2020 worden ingevoerd. In dat geval spreken partijen af dat artikel 10 lid 3 sub a t/m e en bijlage X, die nu buitenwerking zijn gesteld, worden geactiveerd. **(Fokus)***

Timmerindustrie akkoord 2020 – 2021:

Arbeidsduur; tijdelijke aanpassing van de arbeidsduur per week; "flexibele arbeidsroosters" (artikel 17 lid 1 b)

Naast de nu -verplichte- melding aan de Vakraad (voorafgaand én schriftelijk) wordt het verplicht dat er een handtekeningenlijst wordt opgestuurd aan de Vakraad waarop tenminste 75% van het betrokken personeel binnen het aangepaste rooster, voor akkoord heeft getekend.

*Ten aanzien van de maximale houdbaarheid van de min-uren gaat een langere periode gelden. Namelijk het jaar waarin de opgebouwde uren zijn opgebouwd plus een vol kalenderjaar. Als binnen deze perioden een min-uur niet opgenomen is, komt deze te vervallen. **(Timmerindustrie)***

Hoveniersbedrijf akkoord 2018 – 2021:

Werkgroep onwerkbaar weer. De overheid heeft een nieuwe regeling voor onwerkbaar weer ingesteld waarvoor sociale partners in hun sector de criteria moeten bepalen en opnemen in de cao. Voor de hovenierssector geldt tevens samenhang met het Jaarurenmodel (JUM). De werkgroep krijgt de opdracht om criteria als 'werken in de hitte' mee te nemen in de uitwerking. Tevens dient zij invulling te geven aan de samenloop met het Jaarurenmodel.

(Hoveniersbedrijf)

KPN akkoord 2020 - 2021:

Jaarurensystematiek

Partijen komen ten aanzien van de introductie van een jaarurensystematiek (JUS) het volgende overeen:

- 1. KPN kan per 1 juli 2020 - of zoveel eerder als mogelijk of zoveel later als noodzakelijk - voor specifieke groepen medewerkers werkzaam in een rooster een jaarurensystematiek als roostervariant toepassen. In de jaarurensystematiek is sprake is van een variabele arbeidsduur per week, waarbij het salaris blijft gebaseerd op de voor de medewerker geldende gemiddelde arbeidsduur per week (contracturen).*
- 2. De regeling en de arbeidsvoorwaardelijke context wordt vastgelegd in de CAO.*
- 3. De toepassing van de jaarurensystematiek binnen de verschillende groepen medewerkers is divers en kan op maat worden vormgegeven. Hiertoe worden in overleg met vakorganisaties en medezeggenschap pilots ingericht, om de toepassing van de jaarurensystematiek werkbaar te maken, waarbij het doel is de zeggenschap van de medewerker over zijn individuele werktijden en de afstemming werk en privé bij de totstandkoming van roosters te optimaliseren. Hierbij zijn de roostersystematiek, -tijdvakken en de publicatietermijn nadrukkelijk onderdeel van de pilot.*

4. Toepassing van de jaarurensystematiek kan - na evaluatie van de pilot - nadat een instemmingstraject met de medezeggenschap is doorlopen.

5. Regeling en arbeidsvoorwaardelijke context:

a. Roostermogelijkheid met variabele arbeidsduur per week, met in het rooster een maximale positieve en negatieve afwijking van de voor de medewerker geldende arbeidsduur per week van vier uur, voor zowel deeltijd als voltijd medewerkers. De totale maximale bandbreedte bedraagt derhalve acht uur.

b. Daarnaast blijft meer en minder werken, in aanvulling op de maximale positieve en negatieve afwijking op de individuele arbeidsduur in het rooster, - op verzoek van de medewerker en KPN - binnen de overeengekomen arbeidstijdnormen mogelijk.

c. Over alle gewerkte uren maakt de medewerker, die niet hoger is ingeschaald dan schaal 10, aanspraak op vergoeding conform de werktijdentoeslag tabel met inachtneming van de daartoe geldende bepalingen.

d. Als over een aaneengesloten periode van vier weken de voor de medewerker geldende gemiddelde arbeidsduur is overschreden, dan ontvangt de medewerker een vergoeding in tijd ter hoogte van het aantal uren waarmee de gemiddelde arbeidsduur over deze periode is overschreden.

e. Naast de vergoeding in tijd ontvangt de medewerker een vergoeding in geld in de vorm van een JUS-toeslag ter hoogte van 30% van het salaris per uur voor elk uur waarmee de gemiddelde arbeidsduur over deze periode is overschreden.

f. Deze JUS-toeslag komt in plaats van de overwerktoeslag en geldt in aanvulling op de eventuele vergoeding van meeruren in de vorm van opbouw vakantiedagen, pensioen en CAO Budget.

g. Voor het bepalen van de gemiddelde arbeidsduur over een periode van vier weken tellen alle gewerkte uren, ziekteuren, opgenomen vakantieverlofuren en opgenomen feestdagenverlofuren mee.

h. Gedurende het kalenderjaar wordt het saldo aan gewerkte uren in relatie tot de voor de medewerker geldende gemiddelde arbeidsduur bijgehouden op de zogenaamde jaarurenteller. Eens per kwartaal wordt getoetst of het aantal plus- of minuren hoger is dan eenmaal de voor de medewerker geldende arbeidsduur per week. Als het aantal plusuren hoger is dan eenmaal de voor de medewerker geldende arbeidsduur, worden de uren boven het maximum plussaldo uitbetaald tegen het voor de medewerker geldende salaris per uur. Als dit meeruren betreft, vindt over de uitbetaalde meeruren opbouw van vakantie plaats en deze uren tellen mee voor de betaling tijdens ziekte, pensioen en het CAO-budget.

i. Als het saldo op de jaarurenteller aan het einde van het kalenderjaar positief is, worden deze uren uitbetaald tegen het voor de medewerker geldende salaris per uur. Als dit meeruren betreft, vindt over de uitbetaalde meeruren opbouw van vakantie plaats en deze uren tellen mee voor de loondoorbetaling tijdens ziekte, pensioen en het CAO-budget.

j. Als het saldo op de jaarurenteller aan het einde van het kalenderjaar negatief is, wordt dit kwijtgescholden.

*k. Bij in- en uitdiensttreding gedurende het kalenderjaar vinden alle berekeningen naar rato plaats, met dien verstande dat een negatief of positief saldo zoveel als mogelijk wordt gecompenseerd gedurende de opzegtermijn en een alsdan resterend negatief saldo wordt verrekend met een eventueel resterend batig saldo vakantieverlof en/of salaris, tot maximaal eenmaal de voor de medewerker geldende arbeidsduur per week. **(KPN)***

3.4.3 *Recente ontwikkelingen op basis van principeakkoorden 2021:*

Om de ontwikkelingen in 2021 in kaart te brengen is tevens gekeken naar de 9 principeakkoorden (behorend bij de steekproefcao's) die in 2021 tot stand zijn gekomen (tot de gekozen peildatum van 30 april).

Een bepaling die behoort tot het kwadrant 'kwantitatieve interne arbeidsflexibiliteit' en waar sprake is van een verruiming van de interne arbeidsflexibiliteit is gevonden in het principeakkoord van de Open teelten, waar sprake is van een lagere venstertoeslag voor arbeid op zondag in bepaalde gevallen:

Zondagstoeslag

De venstertoeslag als bedoeld in artikel 13, lid 3 sub a onder iii van de cao

Open Teelten, is 100%,

*tenzij het zondagen betreft die als vijfde werkdag aangemerkt kunnen worden en het rooster waarop deze dag staat vermeld uiterlijk vier weken van tevoren aan de werknemer persoonlijk en kenbaar bekend is gemaakt. In dat laatste geval wordt de venstertoeslag 50%. **(Open teelten)***

Tegelijkertijd wordt in het principeakkoord van de Open teelten gevraagd een uitzondering te maken voor seizoensgebonden arbeid als vorm van externe flexibele arbeid (in het kader van een lage WW-premie):

Lage WW-premie voor seizoensgerelateerde arbeid

In grote delen van de sector open teelten worden tijdelijke arbeidskrachten ingezet om seizoensgebonden werkzaamheden te verrichten. Voor deze werknemers wordt in het kader van de WAB de hoge WW-premie afgedragen omdat het gaat om tijdelijke arbeid. De minister van SZW heeft aangegeven voor seizoensgebonden, tijdelijke arbeid een uitzondering te willen maken.

CNV Vakmensen en FNV zullen, wanneer de overheid sectoren ruimte biedt om via de betreffende cao-tafels de lage WW-premie voor seizoensarbeid uit te werken, op constructieve wijze hun medewerking verlenen zodat in de cao wordt vastgelegd welke seizoensarbeid dan in aanmerking komt voor de lage WW-premie. Werkgevers vragen vakbonden niet zich bij voorbaat te committeren om mee te gaan in het creëren van ruimte voor de lagere WW-premie voor seizoensarbeid bij de regering en parlement. Deze protocolafpraak zal noch door de betrokken individuele

werkgeversorganisaties noch als collectief gebruikt worden om de discussie hierover op nationaal niveau met de minister te beïnvloeden. (Open teelten)

De Volksbank committeert zich in het principeakkoord voor de cao van 2021 – 2022 aan het beperken van flexibele arbeid. Voor vaste functies is de intentie uitgesproken medewerkers aan te nemen voor onbepaalde tijd, en er is een streven van een flexibele medewerker schil van gemiddeld 20% per jaar. Ook is er een werkcode opgesteld met als doel om uitgangspunten te formuleren voor het realiseren van één arbeidsmarkt voor alle werkenden, dus mensen in vaste dienst én mensen niet in dienst (flexwerkers). Hieronder de bepalingen zoals opgesteld voor de Volksbank:

5. Aanstelling

In de cao onder 2.1 Aanstelling wordt in plaats van de huidige tweede alinea, de volgende alinea opgenomen: "Een arbeidsovereenkomst wordt afgesloten voor bepaalde tijd of voor onbepaalde tijd. Bij een vaste functie wordt na een contract voor bepaalde tijd bij verlenging van het dienstverband in principe een contract voor onbepaalde tijd toegekend. Een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd kent een maximum van drie jaar, inclusief maximaal twee verlengingen."

Hiermee spreken we de intentie uit om voor vaste functies medewerkers aan te nemen met een contract voor onbepaalde tijd.

Plaats en tijd onafhankelijk werken

De werkgever vindt een goede balans tussen werk en privé belangrijk.

Daarom komen bijna alle functies in aanmerking voor Het Nieuwe Werken, waarbij de mogelijkheid wordt geboden om voor een groot deel van de

werktijd zelf de werklocatie te bepalen. Op basis van een aantal

organisatorische- en arbotechnische voorwaarden kan worden vastgesteld of

Het Nieuwe Werken voor een functie en/of een medewerker mogelijk en/of wenselijk is.

Voor het inrichten van de thuiswerkplek stelt de werkgever de medewerker een budget beschikbaar. Tevens ontvangt de medewerker een maandelijkse vergoeding voor het thuiswerken.

Door de keuzevrijheid in locaties, werkplekken, werktijden en communicatiemogelijkheden kunnen werk en privé meer vermengd raken. Dit creëert grotere flexibiliteit voor de medewerker, maar dit vraagt tegelijkertijd ook grotere flexibiliteit van de medewerker. Dat neemt niet weg dat de medewerker het recht heeft om onbereikbaar te zijn als het gaat om tijdstippen buiten de afgesproken werktijden. De uitwerking van het werken op afstand, het budget voor de inrichting thuiswerkplek en de thuiswerkvergoeding is opgenomen in met de OR overeengekomen regelingen.

Werkcode

Op 10 december 2019 hebben FNV Finance, CNV Vakmensen, De Unie, Achmea, a.s.r., ING, NN en VGZ de werkcode ondertekend. Deze werkcode heeft als doel om uitgangspunten te formuleren voor het realiseren van één arbeidsmarkt voor alle werkenden, dus mensen in dienst én mensen niet in dienst. Met gedeelde opvattingen over de invulling van goed werkgeverschap én goed opdrachtgeverschap.

De Volksbank en de vakorganisaties zijn overeengekomen om de waarden uit deze werkcode en de daarin geformuleerde opvattingen over de invulling van goed werkgeverschap en goed opdrachtgeverschap ook bij de Volksbank te onderschrijven voor medewerkers in dienst van de Volksbank en voor de individuele inhuur van externe arbeidskrachten. Deze waarden luiden als volgt:

- 1. Werken bij ons betekent het vergroten van je arbeidsmarktwaarde;*
- 2. Goed werkgeverschap is ook goed opdrachtgeverschap;*

3. Werkenden die gelijk werk verrichten, belonen, waarderen en behandelen we gelijkwaardig;

4. Werkenden hebben toegang tot voorzieningen voor arbeidsongeschiktheid en pensioen;

5. Werk organiseren we in duurzame arbeidsrelaties.

Hierbij houdt de Volksbank altijd rekening met geldende wet- en regelgeving.

Vanuit dit gedachtegoed hebben partijen de volgende afspraken gemaakt die gedurende de looptijd van de cao worden ingevuld:

- 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 betreft 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)

Ook bij de NS (principeakkoord voor cao 2020 – 2022) is het uitgangspunt dat externe arbeidsflexibiliteit wordt beperkt, en is er een bepaling opgenomen over de standplaats (onderdeel van interne arbeidsflexibiliteit). Hieronder de bepalingen:

- De drempel bij NS voor externe kandidaten is hoog. Hiermee wordt de interne arbeidsmarkt onder gezonde spanning gezet en worden de kansen voor interne kandidaten aanzienlijk vergroot.*
- Uitgangspunt is dat voor structureel werk vaste medewerkers worden ingezet. Tijdelijk werk vindt plaats met tijdelijke medewerkers en/of met inhuur. Structureel werk kan (tijdelijk) door inhuur of tijdelijke medewerkers plaatsvinden als er bijvoorbeeld sprake is van een vacature die nog niet is ingevuld, bij langdurige afwezigheid van de huidige medewerker of bij kennis en vaardigheden.*

Vergoeding voor reizen dienst op een andere standplaats

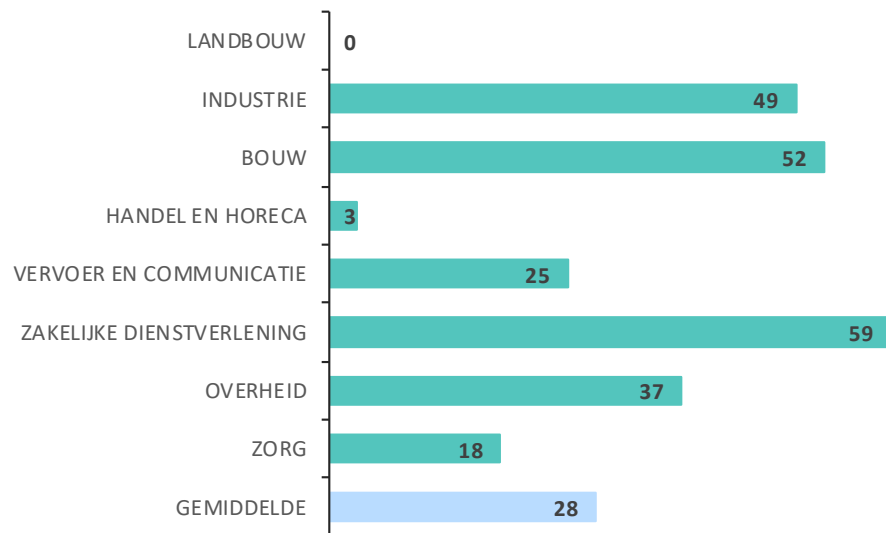
6.3 Uitgangspunt bij te stellen diensten is dat een dienst aanvangt en eindigt op de eigen standplaats en dat dat ook is verwerkt op het dienstkaartje. Medewerker ontvangt een vergoeding in geld indien medewerker op verzoek van NS een nieuwe dienst verricht die niet vanaf de eigen standplaats aanvangt en waarbij de tijd van de nieuwe dienst inclusief de reistijd (van eigen standplaats naar andere standplaats en vice versa) langer is dan de oorspronkelijke dienst in het basisrooster op de eigen standplaats. Het accepteren van een nieuwe dienst met reistijd die langer is dan de oorspronkelijke dienst, vindt plaats op vrijwillige basis. Dit betekent dus dat een dergelijke dienst geweigerd kan worden. (NS)

3.5 Visie van sociale partners op arbeidsflexibilisering

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

Er zijn 41 cao's (van toepassing op 28% van de werknemers) in 2020 waarin sociale partners hun visie op flexibel werk delen. Het gaat vooral om cao's in de sector 'zakelijke dienstverlening', de bouw en de industriesector, zoals ook weergegeven in figuur 20.

Figuur 20. Percentage werknemers wat onder een cao valt met bepalingen waarin een visie gerelateerd aan flexwerk naar voren komt



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

Veelal gaat de visie over het beperken of in balans houden van het aantal externe flexibele arbeidsrelaties ten opzichte van het aantal vaste werknemers.

Hieronder volgt een voorbeeld uit de cao van de ABN Amro dat deze visie illustreert:

1.4.7 Duurzame werkgelegenheid

*Cao-partijen blijven streven naar het verduurzamen van arbeid met als deelonderwerp aandacht voor de verhouding tussen het aantal vaste en externe medewerkers. Hierbij is de uitdaging een goede balans te vinden tussen enerzijds de benodigde flexibiliteit in de krimpende financiële sector en een arbeidsmarkt waar specialisten vaak bewust kiezen om flexibel te werken en anderzijds het behoud van werkgelegenheid. De bank streeft naar een evenwichtige verhouding tussen vaste en flexibele medewerkers van 80/20%. Daarnaast streeft de bank er tijdens de looptijd van deze CAO naar om arbeid te verduurzamen. Dit bijvoorbeeld door het aantal externe medewerkers af te bouwen en het omzetten van arbeidsovereenkomsten voor bepaalde tijd in onbepaalde tijd. CAO-partijen zullen deze uitgangspunten periodiek monitoren. **(ABN Amro 2019 – 2022)***

Een ander voorbeeld, uit de cao van de GVB, geeft een maximaal percentage van de loonsom aan met als doel het terugbrengen van externe flexibiliteit:

Artikel 2.17 Gewoon goed werk

*Cao-partijen onderschrijven het principe om externe inhuur uitsluitend te gebruiken voor ziek en piek. Van vakbondszijde wordt hier een percentage van 5% van de loonsom genoemd. Partijen zijn het eens met het principe dat het terugbrengen van externe flexibiliteit (lees: inhuur) gekoppeld is aan het verhogen van de interne flexibiliteit van de eigen medewerkers. GVB zal in gelijke stappen de komende twee jaar de externe inhuur terugbrengen tot een percentage tussen de 5% en 10% op basis van de reguliere bedrijfsvoering. **(GVB 2019)***

Er wordt in sommige gevallen ook gesproken over het monitoren van flexibele arbeid, zoals in onderstaande cao-tekst van Aegon:

Vast - flex

Cao-partijen hebben afgesproken de komende periode te monitoren waar de flexkrachten zitten en waarom, zodat de huidige verhouding beter wordt

begrepen en indien nodig wordt bijgesteld. Het uitgangspunt daarbij is dat structureel werk wordt gedaan door medewerkers in dienst van Aegon (zie artikel 2.1). Dit kan zijn door een medewerker met een dienstverband voor onbepaalde of voor bepaalde tijd. Soms worden ook flexkrachten, zoals bijvoorbeeld uitzendkrachten of ZZP'ers, ingehuurd om werk te verrichten. De reden hiervoor kan een tijdelijk project zijn, de noodzakelijke flexibele schil voor 'piek en ziek' of het nodig hebben van zeer specifieke kennis en kunde.

(Aegon 2018 - 2020)

Ook zijn er cao's die ingaan op het bevorderen of reguleren van interne flexibiliteit. Deze visies hebben onder andere betrekking op het zogenaamde 'nieuwe werken', zelfroosteren en een jaarurensysteem. Het doel hiervan is onder andere om de werk-privé balans te verbeteren. Ook tijd- en plaats onafhankelijk werken wordt genoemd. Hieronder volgen een aantal voorbeelden:

Artikel 3. Flexibel werken

Flexibel werken biedt de mogelijkheid om werk en privé beter op elkaar af te stemmen. APG Groep biedt tal van mogelijkheden tot flexibel werken zoals thuiswerken, parttime werken, flexibele werktijden etc.

Flexibel werken betekent voor iedereen en voor iedere functie iets anders. Specifieke afspraken over flexibel werken worden gemaakt tussen jou en je leidinggevende. Onder de vlag van Workspace en het kader van een gezonde organisatie, werken APG Groep en de ondernemingsraad tijdens de looptijd van de cao verder aan de basis voor flexibel werken: een organisatiecultuur, medewerkersmentaliteit en leiderschapsstijl passend bij onze

flexibiliteitsgedachte. (APG groep 2018 – 2020)

Door duidelijkheid te geven over wanneer een medewerker beschikbaar en bereikbaar moet zijn voor werk, ontstaat een betere balans tussen werk en privé. In het vorige cao-akkoord zijn nadere regels afgesproken voor de inzet en de beschikbaarheid van medewerkers. Bedoeling was hiermee een balans

aan te brengen tussen duidelijkheid voor medewerkers, zodat zij werk en privé kunnen combineren, en behoud van de voor de bedrijfsvoering benodigde flexibiliteit. In de praktijk blijkt dat de bedoeling van deze cao-afspraken nog niet helemaal uit de verf komt. Cao-partijen hebben daarom de volgende afspraken gemaakt:

- *De tekst van artikel 4.2 wordt verduidelijkt zodat voor werkgevers én medewerkers helder is wat precies bedoeld wordt.*
- *Er komt een afzonderlijk artikel in de cao waarin wordt bepaald dat de medewerker niet bereikbaar hoeft te zijn voor werk op de dagen dat zij niet is ingeroosterd. Werkgevers mogen bij een calamiteit iemand wel bellen, maar de medewerker heeft ook dan het recht om onbereikbaar te zijn.*

(Kinderopvang 2020 – 2021)

Nieuwe manieren van (samen)werken

*Zowel jouw leidinggevende als jij voelen zich verantwoordelijk voor een goede bezetting op de afdeling. Ontwikkelingen in klantgedrag en technologie zorgen ervoor dat je steeds flexibeler moet zijn. Je gaat flexibel om met werktijden, zodat je jouw werk zo goed mogelijk kunt afstemmen op de behoefte van de klant en jezelf. Een optimale afstemming tussen de hoeveelheid werk en jouw arbeidsduur is daarbij belangrijk. Daarbij houd je een goede balans tussen werk en privé. Bijvoorbeeld doordat je tijd- en plaats onafhankelijk kunt werken. Jij en jouw leidinggevende bespreken samen de optimale afstemming. **(Aegon 2018 - 2020)***

Onze visie

De energiemarkt is en blijft volop in beweging. De transitie naar een duurzame energievoorziening, de concurrentie op de energiemarkt, technologische ontwikkelingen, de maatschappelijk-politiekecontext, demografische ontwikkelingen en een snel veranderende arbeidsmarkt hebben aanmerkelijke gevolgen voor de werkgelegenheid in de sector en de

*eisen die aan werknemers en werkgevers worden gesteld. Deze ontwikkelingen vragen om flexibiliteit en mobiliteit van werknemers en werkgevers. Het is de verantwoordelijkheid van zowel werknemers als werkgevers om te investeren in de continue inzetbaarheid en ontwikkeling van werknemers, waarbij ieder zijn eigen rol en verantwoordelijkheid heeft om hier invulling aan te geven. Zonder samenspel, het vanuit de eigen verantwoordelijkheid echt samenwerken, komt werken aan duurzame inzetbaarheid minder goed of zelfs niet van de grond. Werken aan duurzame inzetbaarheid is een continu proces waarbij doen het sleutelwoord is: al doende werkend leren. **(Productie- en leveringsbedrijven 2018 – 2020)***

Tot slot, de visie van de cao voor uitzendkrachten op het gebied van arbeidsflexibiliteit (met als doel dat uitzenden de meest aantrekkelijke vorm van externe flexibele arbeid moet zijn):

Toekomst

Partijen kijken gezamenlijk naar de toekomst en hebben een aantal uitgangspunten geformuleerd:

- 1. Uitzenden moet de aantrekkelijkste vorm van flexibele arbeid zijn.*
- 2. Deze aantrekkelijkheid kan verschillen per te onderscheiden categorie.*
- 3. De keuze voor uitzendarbeid, louter gebaseerd op prijs, mag niet leidend zijn.*
- 4. Het creëren van meer werkzekerheid rondom onzeker werk en daardoor het verhogen van de tevredenheid over werk(zekerheid) en inkomen voor de uitzendkracht.*
- 5. Het gebruikmaken van de potentiële gemeenschappelijke kracht van partijen in de beïnvloeding van de buitenwereld.*
- 6. Het nemen van verantwoordelijkheid voor de invulling van 'goed werkgeverschap'.*
- 7. Het creëren van een eenduidige uitleg en interpretatie over hetgeen partijen hebben afgesproken.*

8. Het creëren, respectievelijk uitbouwen, van uitzendarbeid als opstap naar ander (soort) werk door het organiseren van werkervaring, opleiding e.d..

9. Het bevorderen van 'emancipatie', ofwel gelijkwaardige behandeling van uitzendkrachten/uitzendwerk.

10. Het creëren van een 'gelijk speelveld' in de uitzendmarkt.

Pensioen

Partijen hebben de ambitie om in 2019 afspraken te maken over een nieuwe pensioenregeling voor uitzendkrachten. In dat kader wordt momenteel een onderzoek uitgevoerd in samenwerking met StiPP, naar de effecten van het verkorten van de wachttijd.

Werkings sfeer

Partijen bij de cao zullen zo spoedig mogelijk gezamenlijk de wenselijkheid en mogelijkheden nader verkennen met betrekking tot het al dan niet aanpassen van de werkingssfeer- en/of dispensatiebepaling. **(Uitzendkrachten ABU 2019 – 2021)**

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 94% 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 72% in 2020 (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, 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 65% in 2020. 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 gedaald van 43% voor 2017 naar 37% in 2020. Bepalingen in cao's betreffende het gebruik maken van een interne arbeidspool zijn voor gemiddeld 11% van de werknemers opgenomen in de cao in 2020, een verdubbeling ten opzichte van voorgaande jaren. Deze bepalingen 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, al is dit percentage sinds 2017 licht gedaald van 99% naar 95% in 2020. 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 95% van de werknemers onder die cao's een tijdelijk contract heeft maar dat dit type contract tot de mogelijkheden behoort.

Ook het percentage werknemers met een cao waarin een bepaling is opgenomen over oproepkrachten en uitzendkrachten is gedaald (naar 66% en 71%). Dit was in 2017 75% voor bepalingen betreffende uitzendkrachten en 74% voor bepalingen over oproepkrachten. Ook in drie principeakkoorden wordt ingezet op een beperking

van oproepkrachten. 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 2020 gold dit voor 37%. Hiermee was dit de grootste stijging binnen de aspecten van kwantitatieve externe flexibiliteit. Daarnaast zijn de bepalingen over zzp'ers gestegen van 14% in 2017 tot 19% in 2020. 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.

In zes principeakkoorden uit 2020 wordt 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).

De cao is één van de mogelijkheden voor sociale partners om hun algemene visie op flexibiliteit en flexibele arbeidscontracten kenbaar te maken (zie hoofdstuk 3.5). Hierbinnen zijn er cao's die ingaan op het bevorderen of reguleren van interne flexibiliteit. Deze visies hebben onder andere betrekking op het zogenaamde 'nieuwe werken', of zelfroosteren. Het doel hiervan is onder andere om de werk-privé balans te verbeteren. Ook tijd- en plaats onafhankelijk werken wordt regelmatig genoemd. De visie hoeft geen afspiegeling te zijn van concrete bepalingen of afspraken zoals

gemaakt in de cao. Voor vervolgonderzoek is voorgenomen te verkennen of de visie een link heeft met de bepalingen zoals opgenomen in de cao.

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 dekkinggraad 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 ploegdiensten. 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 ploegdiensten werken. Tot slot verschilt ook de cao-dekkinggraad 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 totaal aantal cao's en de relatie met onze steekproef, voor meer informatie.

4.2 Covid-19

Hoewel er nog veel onzekerheid is over hoe de covid-19 crisis of de coronacrisis en daarmee de arbeidsmarkt zich zal ontwikkelen, legt deze crisis opnieuw de kwetsbaarheid van flexwerkers bloot. Vooral werknemers met een flexibele arbeidsrelatie worden 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. Dit advies, nu de ongelijkheid nog verder toeneemt, is door de coronacrisis urgenter.

In 2021 wordt een monitor onderzoek gestart naar de gevolgen van de COVID19-pandemie op cao-afspraken. De Covid19-pandemie heeft niet alleen gezondheidsgevolgen, maar ook grote economische gevolgen, zoals een groot aantal bedrijfssluitingen of –inkrimpingen, en een sterke toename van de werkloosheid. Vraag is welke invloed deze pandemie heeft op arbeidsvoorwaarden zoals contractlonen, de mogelijkheden om thuis te werken, wachtdagen, de arbeidsomstandigheden (beschikbaar stellen/gebruik van beschermingsmiddelen) en versterkte inzet op omscholing. Ook is er een onderzoek opgezet naar de institutionele kant van cao's, waarin o.a. het aantal aanmeldingen van reguliere bedrijfstak- en ondernemingscao's wordt onderzocht. Het aantal aanmeldingen in de periode 2005-2019 varieert en is gemiddeld 440 per jaar. Ook worden af en toe sterke fluctuaties ervaren in de aanmelding van cao's, bijvoorbeeld in periodes waarin cao-onderhandelingen moeizaam verlopen (zoals gedurende de coronacrisis). Uitschieters waren er in 2006, een jaar van hoge economische groei, toen lag dit aantal op 582; en in 2009, tijdens de kredietcrisis, toen werden er 378 cao's aangemeld. Aanvullend onderzoek naar 2020, het Corona-jaar, laat zien dat er toen slechts 275 cao's zijn aangemeld. Begin 2021 lijkt het aantal aanmeldingen weer licht aan te trekken, gebaseerd op het aantal afgesloten principeakkoorden.

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. 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 baan zekerheid (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.⁴⁴

⁴⁴ CPB, Lusten en lasten ongelijk verdeeld, Flexibiliteit op de arbeidsmarkt, november 2016, pagina 5, 7, 12-14

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.
- 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.

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.

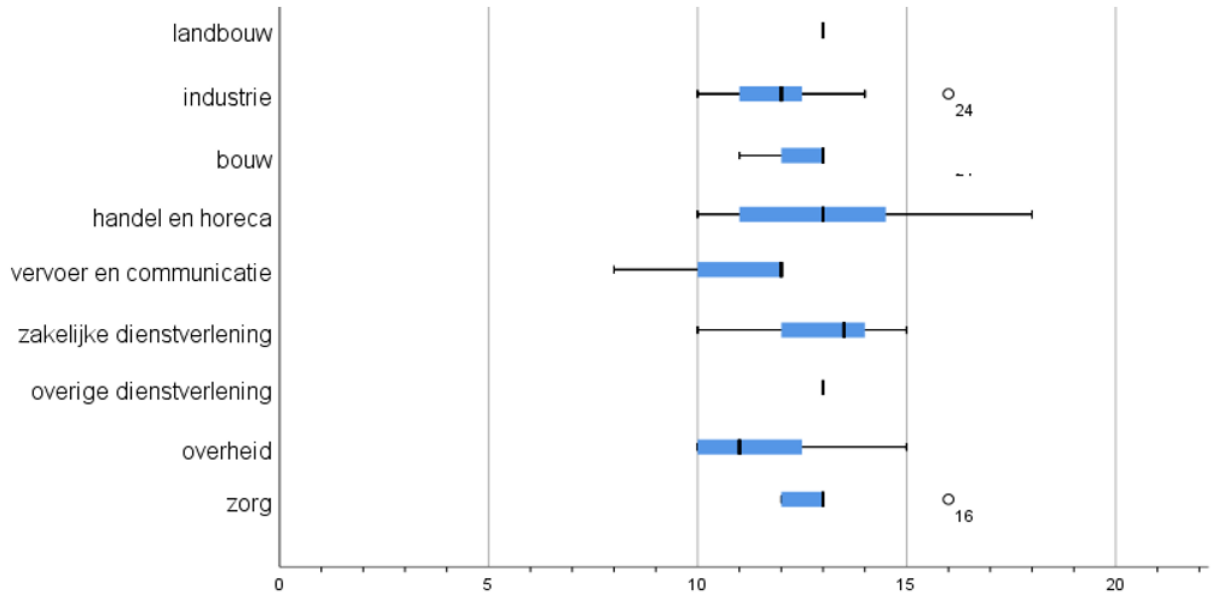
- *Introductie van een cumulatiegrond in het ontslagrecht*

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

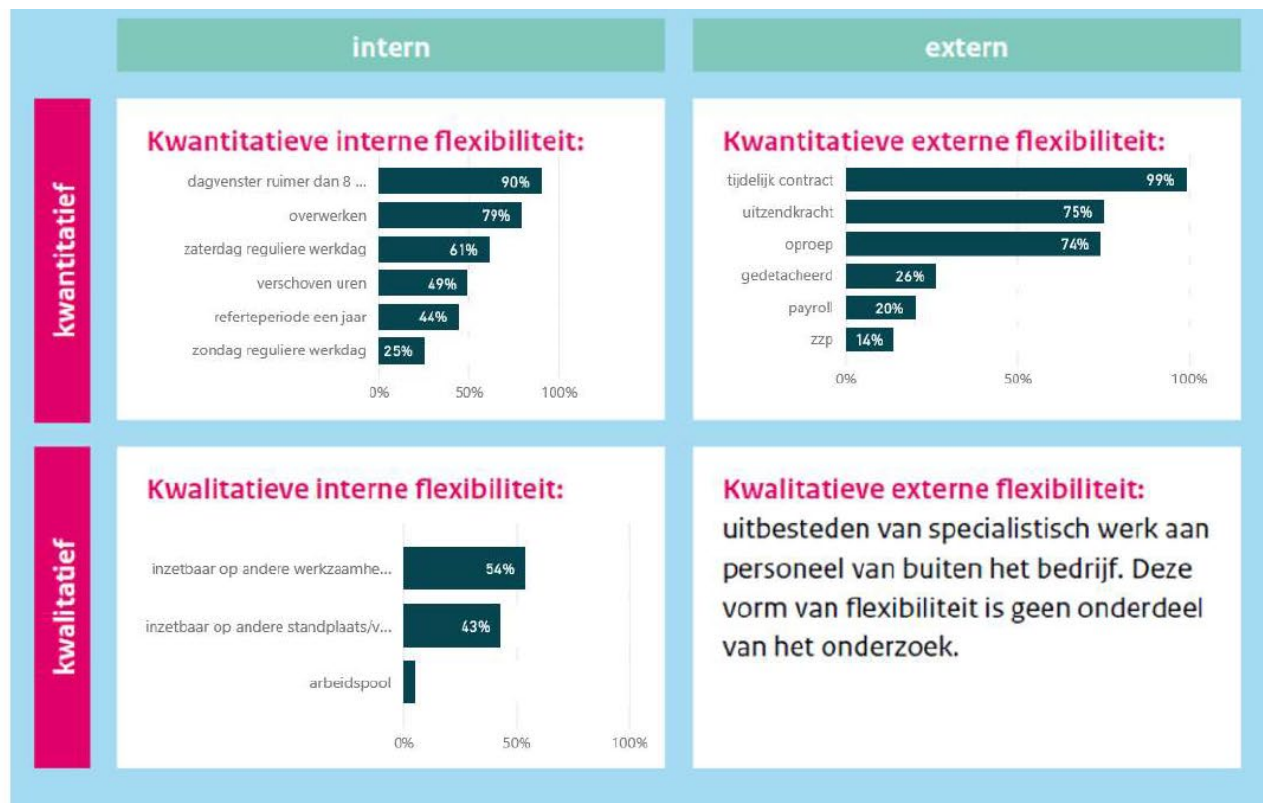
- *Meer balans in de transitievergoeding*

- 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 Spreiding (mediaan en boxplot) van werktijden in dagvenster in uren, uitgesplitst naar economische sector



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



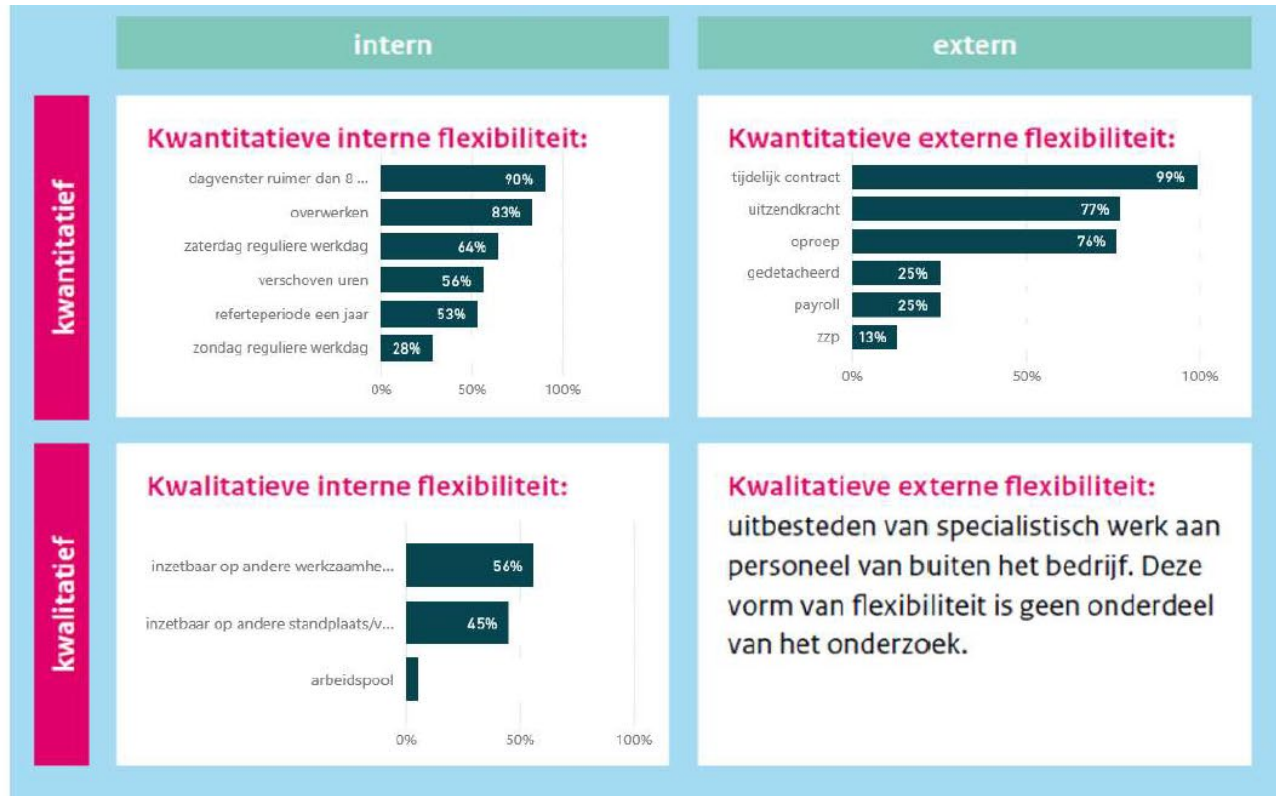
Jaartal

- 2017
- 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.



Jaartal

- 2017
- 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.

Bijlage IV Steekproef gerelateerd aan totaal aantal cao's 2021

In onderstaande tabel is het aantal cao's in de steekproef afgezet tegen het totaal aantal bij SZW aangemelde cao's. Voor het overzicht is gebruik gemaakt van cao's die niet langer dan een jaar geleden zijn geëxpireerd, dus met een expiratedatum na 31 dec. 2019.

	aantal cao's onder steekproef	totaalaantal cao's
landbouw en visserij	3	11
industrie	18	266
bouwnijverheid	4	14
handel en horeca	19	78
vervoer en communicatie	10	88
zakelijke dienstverlening	19	102
overige dienstverlening	25	99
totaal	98	658

In de laatste kolom in onderstaande tabel is, uitgesplitst naar economische sector, het percentage werknemers⁴⁵ in de steekproef ten opzichte van het aantal werknemers onder het totaal aantal aangemelde cao's weergegeven.

	werknemers onder steekproef	totaalaantal werknemers	percentage werknemers
landbouw en visserij	101.600	118.000	86
industrie	543.200	682.800	80
bouwnijverheid	259.300	275.800	94
handel en horeca	1.233.100	1.358.700	91
vervoer en communicatie	279.400	350.300	80
zakelijke dienstverlening	546.600	677.000	81
overige dienstverlening	2.124.500	2.301.300	92
totaal	5.087.700	5.764.000	88

De steekproef omvat 98 cao's: bedrijfstak-cao's met 8000 of meer werknemers en ondernemings-cao's met 2500 of meer werknemers. Een derde criterium is een bestendige aanmelding van de overeengekomen cao. Uitgangspunt is dan ook dat meerder opeenvolgende cao's moeten zijn aangemeld. Kanttekening is dat voor enkele belangrijke cao's (overheid) hierop een uitzondering is gemaakt.

⁴⁵ Het aantal werknemers is gebaseerd op het de in Mozard aangemelde cao's.

Bijlage V Zzp bepalingen in cao's

Aanleiding

Tijdens het VAO zzp op 2 juli 2020 is door Gijs van Dijk (PvdA) en Van Weyenberg (D66) een motie ingediend waarin de regering wordt verzocht om jaarlijks te rapporteren over sectorale minimumtarieven voor zzp'ers. Naar aanleiding daarvan is door het ministerie van SZW een breder onderzoek uitgevoerd naar afspraken in cao's voor en over zzp'ers. Onderdeel daarvan zijn de afspraken over sectorale minimumtarieven voor zzp'ers. De resultaten van dit onderzoek zijn uitgewerkt in dit rapport.

Methoden

Toelichting onderzoeksopzet en steekproef

Voor het onderzoek is niet alleen gekeken naar cao-bepalingen over tariefafspraken voor zzp'ers, maar ook naar andere bepalingen voor en over zzp'ers. 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, 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. Aanvullend is een zoekstrategie door middel van trefwoorden (inclusief synoniemen voor zzp'ers zoals freelancer en zelfstandige) uitgezet in een complete set van reguliere bedrijfstak-cao's en ondernemingscao's (n=658). Hierbij is de focus gelegd op bepalingen in het kader van tariefafspraken. Op dit gebied zijn we volledig (uitgezet onder alle cao's, n=658). De overige bepalingen over zzp'ers zijn bedoeld om een indicatie te geven van de verschillende typen cao-bepalingen over zzp'ers die we tegen komen in cao's

en is niet limitatief. 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 vervolgens opgenomen in een databestand.

Principeakkoorden

Om een beeld te schetsen van de ontwikkelingen zijn de op schrift gestelde resultaten van cao-onderhandelingen (afgesloten principeakkoorden) ook 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 2020 en 30 april 2021 zijn meegenomen in het onderzoek om aanvullende recente ontwikkelingen met betrekking tot arbeidsflexibiliteit in kaart te brengen.

Peildatum:

De peildatum voor deze rapportage is 31 december 2020. 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 30 april 2021.

Resultaten

Cao-bepalingen over tarieven voor zzp'ers

In 3 cao's⁴⁶, te weten 1. de Nederlandse Poppodia en -Festivals 2. Toneel en Dans en 3. Architecten zijn bepalingen aangetroffen over (richtlijnen voor) het hanteren van een tarief. Daarnaast (4.) is een bepaling opgenomen in de 'Fair Practice Code' voor de publieke omroep. Deze bepaling maakt geen deel uit van de cao voor het Omroepersoneel, maar is wel medeondertekend door de FNV en CNV.

In de *cao Nederlandse Poppodia en -Festivals* is een artikel betreffende een tariefafpraak opgenomen.

Het tussen opdrachtgever en opdrachtnemer (de zzp'er) overeen te komen minimumtarief, komt minimaal overeen met een bruto (uur)loon dat bepaald wordt door een bij de werkzaamheden passende functie en een vergelijkbare ervaring, verhoogd met 40%⁴⁷, waarbij vakantietoeslag, vakantie-uren en de honorering daarvan zijn uitgezonderd. In deze bepaling is wel aangegeven dat deze zzp'ers niet onder de werkingssfeer van de cao vallen.

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' tariefafpraak voor zzp'ers, het gaat immers om een vermoeden van werknemerschap, maar is in dit overzicht wel opgenomen als bepaling betreffende tarieven. De cao voor

⁴⁶ 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.

⁴⁷ Dit percentage is in 2021 verhoogd van 30% naar 40%.

Architectenbureaus is de eerste cao met een afspraak die betrekking heeft op een tarief voor zzp'ers. Deze bepaling is algemeen verbindend verklaard.

In de 'Fair Practice Code' voor de *publieke omroep* is een minimumtarief afgesproken voor zzp'ers. Zij krijgen voortaan 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 tenminste 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.

Voorbeelden:

Nederlandse poppodia en festivals 2021

RICHTLIJN INZAKE HONORERING ZZP'ers

Zelfstandigen zonder personeel (zzp'ers) die werkzaamheden verrichten voor poppodia en -festivals vallen niet onder de cao NPF. Toch bestaat bij de cao-partijen de behoefte om een richtlijn vast te stellen ten aanzien van de honorering van zzp'ers.

Minimumtarief

Het tussen opdrachtgever en opdrachtnemer (de zzp'er) overeen te komen tarief voor de te verrichten werkzaamheden is gebaseerd op onderstaande richtlijn. Afhankelijk van de aard van de te verrichten werkzaamheden en de ervaring van de zzp'er komt het (uur)tarief minimaal overeen met een bruto (uur)loon dat bepaald wordt door een bij de werkzaamheden passende functie en een vergelijkbare ervaring, verhoogd met 40%. Vakantietoeslag, vakantie-uren en de honorering daarvan staan buiten beschouwing.

Toneel en Dans 2020 2021

6. Honorering zzp'ers

Indien een zzp'er wordt ingezet voor een onder deze cao vallende functie in verband met incidenteel voorkomende werkzaamheden en/of werkzaamheden voor zeer korte duur /of werkzaamheden waarvoor bijzondere competenties zijn vereist en waarbij de werksituatie (nagenoeg) gelijk is aan die van een werknemer, vormt het functie- en loonebouw in deze cao de basis voor de honorering. Dat betekent dat het (uur)tarief dat wordt afgesproken minimaal overeenkomt met het bij de functie horende salarisniveau, verhoogd met ten minste 40%.

Architecten 2019 - 2021 (art. 18)

Inhuren zzp'er

Als een zzp'er (opdrachtnemer) wordt ingehuurd geldt de Modelovereenkomst/geen werkgeversgezag architectenbureaus. Om twijfels over de status van de werkende te vermijden – schijnzelfstandige of opdrachtnemer – wordt een tarief van 150% van het bruto uurloon voor vergelijkbare werkzaamheden met vergelijkbare ervaring aangehouden als onderscheid. Als een architectenbureau een zzp'er inhuurt onder die 150%, dan geldt een meldingsplicht bij de Geschillencommissie.

Fair Practice Code Goed Opdrachtgeverschap Publieke Omroep 2020⁴⁸

De relatie tussen een omroep opdrachtgever en een ZZP'er Het tarief a. Het tarief is het resultaat van onderhandelingen. Dit brengt met zich mee dat beide partijen de factoren die van belang zijn voor het overeenkomen van een bij de opdracht passend tarief inbrengen en met elkaar bespreken. Hierbij kan gedacht worden aan de mate van gevraagde c.q. aangeboden deskundigheid, ervaring of specialistische kennis, de lengte van de opdracht, de complexiteit van de opdracht, dan wel de termijn van beschikbaarheid en/ of andere van belang zijnde factoren. b. In het kader van de hiervoor vermelde onderhandelingen tussen een omroep opdrachtgever en een ZZP'er over een overeengekomen tarief is de omroep opdrachtgever gehouden geen lager aanbod te doen dan het op de wijze als hierna is bepaald vast te stellen minimumuurtarief. c. Het minimaal door een omroep

⁴⁸ Het gaat hier niet om een cao maar een 'Fair Practice Code'

opdrachtgever aan te bieden uurtarief wordt bepaald door het bij de betreffende opdracht analoog toepassen van het minimumniveau van de CAO-schaal en het daarbij behorende bruto maandsalaris te vermeerderen met 8% vakantietoeslag en 6% decemberuitkering. Hierna te vermenigvuldigen met 12 en daarna te delen door 1728 uur. Het aldus vastgestelde bruto uurtarief wordt vervolgens vermenigvuldigd met een factor 1,5 en is daarmee het minimumuurtarief. d. De omroep opdrachtgever en de ZZP'er kunnen behalve een uurtarief ook een tarief per dag(deel), per aflevering, in termijnen of na oplevering van een (deel van de) opdracht overeenkomen. Alle tariefafspraken dienen minimaal in lijn te zijn met het bepaalde onder sub a, b en c van deze paragraaf.

Cao-bepalingen over zzp'ers in de werkingssfeer

In enkele cao's zijn werkingssfeerbepalingen/ definities opgenomen die het onderscheid tussen 'echte' zelfstandige ondernemers en 'schijnzelfstandigen' beogen te regelen⁴⁹. Dit kan bijvoorbeeld door een werknemersdefinitie op te nemen. Dit kan ook door een eis van dienstbetrekking te stellen voor zzp'ers die niet als ondernemer aangemerkt kunnen worden (zie voorbeeld *Besloten Busvervoer*). Ook komen bepalingen voor waarbij de in de cao gedefinieerde 'echte' zzp'ers expliciet buiten de werkingssfeer van de cao worden gehouden.

Voorbeelden:

Besloten Busvervoer art. 2 jo art 48

In deze CAO wordt, tenzij in het betreffende artikel anders is aangegeven, verstaan onder:

- a. Werkgever: Onderneming (iedere natuurlijke- of rechtspersoon), die valt onder de werkingssfeer van deze CAO.*
- b. Werknemer: ieder, die in dienst is van een werkgever.*
- c. ZZP-er: personen die kunnen worden aangemerkt als zelfstandige marktdeelnemers, ondernemingen in de zin van artikel 101, eerste lid VwEU*

⁴⁹ Toelichting definitie: als schijnzelfstandige kan men zich beroepen op bepalingen uit de cao, zonder dat dit expliciet is genoemd in de werknemersdefinitie

(Trb.1957,74). Voor 'schijnzelfstandigen', als bedoeld in het Arrest van HvJEU van 4 december 2014 (ECLI-nummer EU:C:2014:2411), geldt onverkort de eis van dienstbetrekking.

Bikudak, art 1a lid 4

Niet als werknemer wordt beschouwd de zelfstandige zonder personeel.

Hieronder wordt verstaan een natuurlijke persoon van wie het aannemelijk is dat hij in fiscale zin als ondernemer kan worden aangemerkt (1), die is ingeschreven in de Kamer van Koophandel (2), die zelfstandig is bij de inrichting en uitvoering van eigen werkzaamheden (3), die een afgebakende overeenkomst van opdracht met de opdrachtgever met resultaatsverplichting heeft afgesloten (4), die voor eigen rekening en risico werkzaamheden verricht (5), een winstperspectief heeft (6) en werkzaam is op basis van een door de Belastingdienst goedgekeurde overeenkomst.

Vleessector art 1 leden 5 en 7

Zelfstandige Zonder Personeel in de sector (ZZP)

Onder zelfstandige zonder personeel in de sector (ZZP) wordt verstaan: de natuurlijke persoon die persoonlijk arbeid verricht tegen beloning ten behoeve van een onderneming, inleenbedrijf of uitzendbedrijf in de sector in de zin van de leden 1, 2 en 3 van dit artikel indien en voor zover voldaan is aan de volgende cumulatieve voorwaarden:

- het betreft werkzaamheden zoals bedoeld in lid 1 en/of lid 2c van dit artikel en*
- hij/zij heeft zelf geen personeel in dienst en*
- hij/zij verricht de werkzaamheden niet onder leiding en gezag van een werkgever in de sector, d.w.z. is niet werkzaam onder leiding en gezag van een onderneming in de vleessector, een inleenbedrijf in de sector of een uitzendbedrijf in de sector, noch van enige andere werkgever in of buiten de sector, en*
- hij/zij werkt voor eigen rekening en risico, en*
- hij/zij werkt minimaal voor drie of meer opdrachtgevers*

Taxivervoer 2019 2020

Onder inhuur van werknemers wordt niet verstaan, werknemers die in het kader van social return bij de werkgever geplaatst worden. Onder de inhuur van werknemers wordt ook niet verstaan de directeur/groootaandeelhouder van een N.V. of B.V., echtgeno(o)t(e) en familieleden, die niet (meer) verplicht verzekerd zijn voor de werknemersverzekeringen.

Onder de inhuur van werknemers wordt in ieder geval wel verstaan, de inhuur van zzp-chauffeurs (zijnde een chauffeur die zich zonder eigen taxivergunning verhuurt aan een taxibedrijf). De kostenpost van de inhuur van deze zzp-chauffeurs wordt opgenomen onder 'kosten ingeleend personeel niet rechtstreeks vallend onder de werkingssfeer ex. BTW. Ook wordt onder de inhuur van werknemers in ieder geval verstaan, werknemers die conform de regeling proefplaatsing van het UWV bij werkgever te werk wordt gesteld. De hoogte van de uitkering van dit personeel wordt opgenomen onder 'kosten ingeleend personeel niet rechtstreeks vallend onder de werkingssfeer ex. BTW'. Voor deze kosten moet een bruto uurloon van € 16,- per uur gehanteerd worden.

Toelichting op inhuur van werknemers

Inhuur is het uitvoeren van werkzaamheden tegen betaling in opdracht van de inlener door een derde die niet in dienst is van de inlener en die in gezagsverhouding tot de inlener staat. Indien wordt ingehuurd van een organisatie die niet onder de werkingssfeer van deze CAO valt mag maar 15 % van het vigerende loon voor de Zorgverzekeringswet, uitgezonderd loon uit vroegere dienstbetrekking worden aangewend voor inhuur. Als ingehuurd wordt van een organisatie die wél onder de werkingssfeer van deze CAO valt dat mag voor 100 % worden ingehuurd.

Beperking van inhuur is bedoeld om verdere "uitholling" van de collectieve regelingen, zoals SFT en pensioen, tegen te gaan. Het gaat hier onder andere om uitzendkrachten, payrollers en gedetacheerden

Bouw en infra 2020

10.5.2 Zelfstandige zonder personeel

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

- geen personeel in dienst heeft,*
 - staat ingeschreven in het Handelsregister van de Kamer van Koophandel en*
 - een overeenkomst tot aanneming van werk of een overeenkomst van opdracht met de opdrachtgever wil sluiten waarin een resultaatverplichting is opgenomen.*
- Een resultaatverplichting betekent hier dat het werk of de uit te voeren werkzaamheden in de overeenkomst zijn vastgelegd voordat de werkzaamheden beginnen.*

Bepalingen over (onder)aanneming waarbij zzp'ers betrokken zijn

In enkele cao's (met name in de bouwsectoren)⁵⁰ zijn bepalingen opgenomen waarbij aan de werkgever de verplichting wordt opgelegd om in contracten over (onder)aanneming te regelen dat deze (onder)aannemers waaronder ook zzp'ers de relevante cao-bepalingen moeten toepassen bij de uitvoering van hun werkzaamheden. De werkgever/opdrachtgever moet zich ervan vergewissen dat hier uitvoering aan wordt gegeven in deze keten van (onder)aanneming, omdat deze (onder)aannemers en zzp'ers niet rechtstreeks vallen onder de werkingssfeer van de cao.

Voorbeeld:

Afbouw 2020 - 2021

Artikel 6 Onderaanneming

1. De werkgever vergewist zich ervan dat de relevante bepalingen uit deze cao worden nageleefd ten aanzien van alle individuele arbeidsovereenkomsten waarop deze cao betrekking heeft. De werkgever in zijn rol als opdrachtgever vergewist zich ervan dat:

⁵⁰ 2 van de cao's uit de steekproef van 98 cao's waaronder de meeste werknemers vallen in Nederland

- a. *de bepalingen uit deze cao worden nageleefd ten aanzien van alle overeenkomsten tot aanneming van werk met zzp'ers en andere onderaannemers;*
 - b. *de door hem ingeschakelde zzp'er aan de definitie voldoet die genoemd wordt in artikel 1 lid 14 van deze cao;*
 - c. *de zzp'er of andere onderaannemer die in verband met de opdracht op zijn beurt een zzp'er of andere onderaannemer inschakelt, deze eisen in de daartoe te sluiten overeenkomst(en) overneemt.*
2. *Bij inlening van personeel zijn zowel de inlenende als de uitlenende werkgever hoofdelijk aansprakelijk voor het nakomen van de uit de cao afbouw voortvloeiende verplichtingen.*
 3. *Bij uitbesteding van werk aan zzp'ers wordt de werkgever geadviseerd gebruik te maken van de modelovereenkomst Afbouw die door de Belastingdienst is beoordeeld. De modelovereenkomst is opgenomen in bijlage 10.*

Bouw en infra 2020

Artikel 5: Onderaanneming

1. *Van onderaanneming in de zin van dit artikel is sprake als de werkgever in de rol van opdrachtgever een overeenkomst met het doel een bouwwerk te realiseren en/of bouwactiviteiten te laten uitvoeren (hierna te noemen: overeenkomst) sluit met een andere onderneming of een zelfstandige zonder personeel (zzp'er) (hierna beiden te noemen: onderaannemer). Van onderaanneming in de zin van dit artikel is tevens sprake als de werkgever in de rol van opdrachtgever een overeenkomst sluit met een uitzendonderneming of een daarmee vergelijkbare onderneming.*
2. *De wettelijke regeling voor aansprakelijkheid voor het verschuldigde loon, zoals vastgelegd in het Burgerlijk Wetboek (artikel 7:616a en verder), is onverkort van toepassing. Voor zover dit artikel in negatieve zin voor een werknemer afwijkt van de wettelijke regeling voor aansprakelijkheid voor het verschuldigde loon, prevaleert de wettelijke regeling. In aanvulling op de wettelijke regeling geldt de navolgende regeling.*

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

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

Onder resultaatverplichting wordt in dit verband verstaan dat het werk of de te verrichten werkzaamheden in de overeenkomst zijn vastgelegd voordat er wordt aangevangen met de werkzaamheden.

De werkgever dient er op toe te zien dat de feitelijke situatie waaronder de zelfstandige zonder personeel wordt ingeschakeld, overeenstemt met de inhoud van de overeenkomst.

4. De werkgever bepaalt in de overeenkomst met de onderaannemer:

a. dat de onderaannemer de voor hem geldende bepalingen van deze cao moet naleven. Dit houdt onder meer in dat de onderaannemer de bepalingen uit deze cao moet naleven ten aanzien van alle individuele arbeidsovereenkomsten waarop deze cao betrekking heeft;

b. dat voor de onderaannemer die op zijn beurt een onderaannemer inschakelt, dezelfde bepalingen gelden als in dit artikel aan de werkgever zijn opgelegd;

c. dat de onderaannemer het bepaalde in lid 4 in de overeenkomst met zijn onderaannemer vastlegt en tevens in de overeenkomst vastlegt dat deze verplichting in alle opvolgende overeenkomsten wordt vastgelegd tot aan het einde van de keten van onderaanneming (doorgeefverplichting).

5. De werkgever vergewist zich dat zijn onderaannemer zich houdt en blijft houden aan de afspraken als bedoeld onder lid 4.

6. De organisatie-BV wordt niet als schakel in de uitbestedingsketen beschouwd.

Indien de onderaannemer van de werkgever een onderneming is die de bouwwerkzaamheden niet met eigen werknemers uitvoert, oefent de werkgever het toezicht zoals bedoeld in lid 5 daarom uit op de eerstvolgende lagere schakel in de uitbestedingsketen waar het personeel dat de bouwactiviteiten daadwerkelijk uitvoert, in dienst is.

Artikel 10.5.1 Wat is onderaanneming?

Van onderaanneming in de zin van 10.5 is sprake als de werkgever in de rol van opdrachtgever een overeenkomst sluit met een andere onderneming (hierna te noemen: onderaannemer), met het doel een bouwwerk te realiseren en/of bouw- en infra-activiteiten te laten uitvoeren (hierna te noemen: overeenkomst).

Sluit de werkgever zo'n overeenkomst met een zelfstandige zonder personeel, een uitzendonderneming of een daarmee vergelijkbare onderneming? Dan is ook sprake van onderaanneming. Is de onderaannemer een uitzendonderneming? Dan zijn naast 10.5 ook 10.6.2 en 10.6.3 van toepassing. Is de onderaannemer de werkgever van een payrollkracht? Dan is naast 10.5 ook 10.6.4 van toepassing.

Afspraken over de aard en omvang van de flexibele schil

In enkele cao's⁵¹ komen bepalingen voor over de gewenste aard en omvang van de flexibele schil in de onderneming, waaronder ook zzp'ers worden verstaan.

Voorbeelden: cao voor het Taxivervoer art 5.3 en de Particuliere beveiliging

Taxivervoer 2019-2020 (26100 werknemers):

Regels betreffende inhuur

De werkgever mag, per kalenderjaar gerekend, niet meer dan 15% van het vigerende loon voor de Zorgverzekeringswet, uitgezonderd loon uit vroegere dienstbetrekking aanwenden voor de inhuur van werknemers die niet onder de werkingssfeer van de CAO Taxivervoer vallen.

Particuliere beveiliging 2018 – 2023

De werkgever mag niet meer dan 20% van de vigerende loonsom (cao loonsom en kosten ingehuurde arbeidskrachten) aanwenden voor de inhuur van arbeidskrachten die niet onder de werkingssfeer van de cao Particuliere Beveiliging vallen.

⁵¹ 2 van de cao's uit de steekproef van 98 cao's waaronder de meeste werknemers vallen in Nederland

a. Het voornoemde percentage wordt als volgt berekend: kosten ingeleende arbeidskrachten niet rechtstreeks vallend onder de werkingssfeer ex btw gedeeld door: bruto loonsom SV (excl. DGA) + kosten ingeleend personeel rechtstreeks vallen onder werkingssfeer ex btw + kosten ingeleende arbeidskrachten niet rechtstreeks vallend onder de werkingssfeer ex btw.

b. Onder de inhuur van arbeidskrachten wordt niet verstaan:

- de directeur/grotaandeelhouder van een N.V. of B.V.*
- inleen van werknemers die in dienst zijn van een bedrijf met een vergunning (niet zijnde ZZP'ers) op grond van artikel 3 sub a, artikel 3 sub b of artikel 3 sub c van de Wpbr.*

Onder inhuur van arbeidskrachten wordt wel verstaan:

- Uitzendkrachten/payrollers*
- ZZP'ers*

De kostenpost van de inhuur van uitzendkrachten/payrollers en ZZP'ers wordt opgenomen onder 'kosten ingeleende arbeidskrachten niet rechtstreeks vallend onder de werkingssfeer ex. BTW.

8. De werkgevers moeten de vakbonden jaarlijks inzicht geven in de omvang van het uitzendwerk/payrollwerk en ZZP'ers in de branche.

Protocolafspraken en overige bepalingen

Deze afspraken betreffen geen afdwingbare rechten en plichten voor zzp'ers maar afspraken tussen cao-partijen. Voorbeelden hiervan zijn het uitvoeren van een onderzoek naar de mogelijkheden om zzp'ers onder de cao te brengen, of het uitvoeren van een onderzoek naar de mogelijkheden om schijnzelfstandigheid tegen te gaan (voorwaarden die eraan bij moeten dragen dat er geen schijn zzp'ers worden ingezet). Ook wordt de intentie uitgesproken om een verantwoord tarief te hanteren voor zzp'ers (zonder concrete afspraak). Het aantal cao-bepalingen over zzp'ers dat het karakter draagt van een protocolafpraak bedraagt circa de helft van de bepalingen die we hebben aangetroffen. Het onderwerp leeft dus wel onder cao-partijen, maar dit heeft in veel bedrijfstakken dus nog niet geresulteerd in

afdwingbare rechten en plichten in de cao. Protocolafspraken lenen zich naar hun aard niet voor avv.

Voorbeelden:

Hoveniersbedrijf 2018 - 2020 Protocol V;

Protocol V Werkgelegenheid

De hovenierssector streeft naar het tot stand komen van een sectormodelovereenkomst (SMO) inzake ZZP'schap en hoe deze geborgd zou kunnen worden in de cao. Dit in relatie tot goed werkgeverschap en duurzame arbeidsverhoudingen.

De hovenierssector wil dat nadrukkelijk uitstralen richting de arbeidsmarkt. Cao-partijen vinden concurrentie op arbeidsvoorwaarden daarom onwenselijk en streven ernaar allerlei constructies die dat bevorderen tegen te gaan.

Voorbeelden van dergelijke constructies zijn:

- Werken met niet-gecertificeerde uitzendbureaus.*
- Werken met stage- of detacheringsovereenkomsten waarbij de werknemers een stagevergoeding krijgen voor regulier werk.*
- Het direct of indirect aanstellen van werknemers, waaronder buitenlandse werknemers en ZZP-ers, voor regulier werk op, voor de werknemers, slechtere contracten en tegen voor de werknemers slechtere arbeidsvoorwaarden dan in de cao voorgeschreven.*

Kunsteducatie 2019 – 2021

Arbeidsmarktagenda 2019 – 2021

b. ZZP'ers

Cao-partijen volgen nauwlettend de ontwikkelingen op het gebied van regelgeving voor zzp'ers in het kader van de Arbeidsmarktagenda Culturele en creatieve sector

en in de wetgeving, committeren zich aan de Fair Practice Code 'in ontwikkeling' en dragen bij tot het vinden van oplossingen

Huisartsenzorg 2017 - 2019

11 ZZP-ers

Cao-partijen willen bevorderen dat bij het inzetten van ZZP-ers zodanige tarieven overeen gekomen worden dat de ZZP-er in redelijke mate een pensioenvoorziening, een arbeidsongeschiktheidsvoorziening en andere sociale voorzieningen kan treffen, een en ander op vergelijkbare voet met werknemers in loondienst. Partijen vragen SSFH om gedurende de looptijd van de cao te laten onderzoeken op welke wijze een en ander eventueel nader is te regelen, met in achtneming van richtlijnen van de ACM en andere wettelijke bepalingen.

Energie en nutsbedrijven 2020

3B ZZP

ZZP'ers worden tegen een maatschappelijk verantwoord tarief ingezet. Dit tarief biedt de zelfstandige, boven de reguliere beloning in de sector, de mogelijkheid zich te kunnen verzekeren tegen de risico's als zelfstandige zoals arbeidsongeschiktheid, pensioen en aansprakelijkheid.

Wanneer de opdrachtgever hier niet aan voldoet is de keuze in dienst nemen of het tarief verhogen. Hiermee willen we als sector schijnzelfstandigheid voorkomen

Sanquin 2017 -2019

Voor een op te stellen sociaal plan gelden de volgende uitgangspunten: cao Sanquin is van toepassing; mens volgt werk; het sociaal plan is uitsluitend van toepassing op arbeidsvoorwaardelijke en rechtspositionele zaken die rechtstreeks het gevolg zijn van de organisatieverandering; gestreefd wordt naar behoud van werkgelegenheid. In een overeen te komen sociaal plan wordt in ieder geval aandacht besteed aan: werkingssfeer en looptijd; plaatsingsbeleid, waarbij tenminste in acht wordt

genomen: bestaande vorm van dienstverbanden, soort aangeboden functie, leeftijd, anciënniteit, functie-eisen; scholing: om-, her- en bijscholing; overgangsregelingen voor werknemers die op een andere locatie moeten gaan werken: extra reiskosten en verhuiskosten, extra reistijd en werktijd, regelingen met betrekking tot vermindering van toeslagen etc.; terugkeergarantie; passende functie, geschikte functie, weigeren, herhaalde plaatsing; de mogelijkheden van outplacement en tijdelijke detachering alsmede de regels met betrekking tot ontslag op vrijwillige basis; regels met betrekking tot gedwongen ontslag; een regeling met betrekking tot salarisgaranties en pensioenen; verworven rechten; rechten die voortvloeien uit het sociaal plan en doorlopen na ommekomst van het sociaal plan; de instelling, samenstelling en werkwijze van een bezwarencommissie; bezwaarprocedure; de positie van de (mogelijk toekomstige) zelfstandige zonder personeel (ZZP-er).

Netwerkbedrijven 2018-2021

Het gaat om continuïteit én mobiliteit in de juiste verhouding. De ontwikkelingen leiden tot de wens om medewerkers met vaste arbeidsrelaties meer wendbaar te maken, maar ook om ZZP-ers meer aan de organisatie te binden. Er moet voor de medewerker voldoende staan tegenover de van hem verlangde mobiliteit.

Met name jongeren stappen uit zichzelf al gemakkelijk op. Dit maakt dat wij medewerkers met aantrekkelijke voorwaarden moeten binden. Daarbij gaat het niet (uitsluitend) om arbeidsvoorwaarden maar ook om zaken als perspectief, zingeving, groei en ontwikkeling. Zij willen en moeten zich belangrijk voelen, ertoe doen. Zij willen met 'een volle rugzak' kunnen vertrekken, zodat zij goed zijn voorbereid op een volgende fase. Dat pleit ervoor om zaken als opleidingsfaciliteiten, persoonlijke ontwikkelingsbudgetten en de kansen om voor een interne vacature in aanmerking te komen, ook aan flexibele medewerkers ter beschikking te stellen. Misschien moet het daarbij niet alleen gaan om mensen met een dienstverband voor bepaalde tijd, maar ook om ZZP-ers en detachings- en uitzendmedewerkers. Ook ouderen met vaste contracten echter moeten wendbaar blijven, omdat zij langer moeten

doorwerken, maar ook geconfronteerd kunnen worden met het veranderen of zelfs opheffen van hun functie.

Metalelektro Hoger Personeel 2018 – 2020

6.8 NIET IN DIENST ZIJNDE WERKNEMERS / NIET IN DIENST ZIJNDE WERKNEMERS

6.8.1 a. De werkgever draagt in zijn onderneming zonder voorafgaand overleg met de ondernemingsraad aan niet in dienst zijnde werknemers geen werkzaamheden op welke naar hun aard door werknemers in zijn dienst plegen te worden verricht, noch direct noch indirect via (onder)aannemers.

b. Het algemeen beleid van de onderneming inzake het gebruik maken van niet in dienst zijnde werknemers zal ten minste tweemaal per jaar met de ondernemingsraad worden besproken.

c. Onder 'niet in dienst zijnde werknemer' wordt in dit artikel verstaan de natuurlijke persoon, die werkzaamheden verricht in de onderneming van een werkgever met wie hij geen dienstverband heeft aangegaan.

6.8.2 De werkgever zal bij het in 6.8.1 a bedoelde overleg de ondernemingsraad informeren omtrent:

- naam en adres van degene(n) bij wie de niet in dienst zijnde werknemers in dienst zijn dan wel van degene(n) die de niet in dienst zijnde werknemers ter beschikking stelt (stellen)*
- aard en geschatte duur van de werkzaamheden;*
- aantal, namen en leeftijden van de niet in dienst zijnde werknemers;*
- de arbeidsvoorwaarden van de niet in dienst zijnde werknemers.*

6.8.3 De bepalingen in deze cao met betrekking tot de persoonlijke minimum maandverdiensten, de betaling van de overwerktoeslagen, de ploegentoeslagen en de kostenvergoedingen zijn van overeenkomstige toepassing op uitzendkrachten.

6.8.4 Wanneer vaststaat dat het totaal van arbeidsvoorwaarden van de niet in dienst zijnde werknemers gemiddeld per functie en leeftijd meer dan 10% ligt boven dan wel 10% beneden dat van de vergelijkbare eigen werknemers in dezelfde salarisgroep, zal de werkgever van deze niet in dienst zijnde werknemers geen gebruik maken resp. het gebruik beëindigen, tenzij in overleg met de vakbonden dit verschil in arbeidsvoorwaarden tot ten hoogste 10% wordt teruggebracht. In alle gevallen dient het totaal van arbeidsvoorwaarden ten minste gelijk te zijn aan het totaal van de arbeidsvoorwaarden van deze cao.

Bij deze vergelijking van arbeidsvoorwaarden wordt ten aanzien van de niet in dienst zijnde werknemers uitgegaan van het totale inkomen uit deze arbeid, omgerekend naar de in de onderneming gebruikelijke betalingsperiode. Onder dit totale inkomen worden alle, op geld waardeerbare elementen, hoe ook genaamd, begrepen. Ten aanzien van de eigen werknemers wordt bij deze vergelijking uitgegaan van het gemiddelde salaris in de salarisgroep, zo nodig afzonderlijk berekend voor werknemers in vergelijkbare leeftijdscategorieën. Hierbij wordt het jaarinkomen, waarin alle vaste toeslagen en/of vaste gratificaties worden begrepen, vastgesteld en omgerekend naar de in de onderneming gebruikelijke betalingsperiode.

Onder arbeidsvoorwaarden worden mede begrepen:

- a. vakantierechten;*
- b. vergoedingen voor reizen, reiskosten, koffiegeld, e.d.;*
- c. andere vergoedingen en toeslagen;*
- d. het geheel of gedeeltelijk achterwege laten van de inhouding van premies voor sociale verzekeringen en pensioenvoorzieningen;*
- e. duidelijke, kwantificeerbare verstrekkingen aan de betrokken werknemers zoals kleding, schoeisel en gereedschap;*

f. duidelijke, kwantificeerbare voorzieningen voor de betrokken werknemers zoals pensioenvoorziening en ziektekostenverzekering;

g. uitkeringen in het lopende jaar verband houdende met de winst, zodra de hoogte van de uitkering bekend is.

Overige bepalingen

Deze afspraken betreffen overige bepaling voor zzp'ers. Voorbeelden hiervan zijn bepalingen op het gebied van scholing en ontwikkeling, en op het gebied van pensioenvoorzieningen.

MITT 2020

De werkgever kan een ESF-bijdrage ontvangen voor de cursuskosten van werkenden, dwz. zowel werknemers in loondienst, uitzendkrachten als zelfstandig ondernemers (eenmanszaak). Het opleidingsniveau van zowel de cursist als van de opleiding mag maximaal MBO-niveau 4 zijn.

ANWB 2019 - 2020

De medewerker die na uitdiensttreding bij de ANWB wegens overcompleteid als 'zelfstandige zonder personeel' werkzaamheden gaat verrichten, kan voor een periode tot maximaal 10 jaar na zijn uitdiensttreding zijn pensioenvoorziening bij de ANWB voortzetten.

- De voortzetting van de pensioenvoorziening gebeurt op dezelfde voorwaarden als voor medewerkers in actieve dienst.*
- De medewerker dient zich binnen 3 maanden na zijn uitdiensttreding aan te melden bij het Pensioenfonds*

Tentoonstellingsbedrijven 2018 – 2019

9.5 Zelfstandige zonder personeel (zzp)

9.5.1 Wet- en regelgeving

Schakelt de onderneming een zzp'er in? Dan houdt hij zich aan de wet- en regelgeving die daarvoor geldt.

9.5.2 Buitenlandse zzp'er

Schakelt de onderneming een buitenlandse zzp'er in? En laat hij die in Nederland werkzaamheden uitvoeren? Dan gelden voor de werkgever bovendien de volgende verplichtingen:

- hij houdt zich aan de Nederlandse wet- en regelgeving op het gebied van de meldings- en de documentatieplicht;*
- hij ziet erop toe dat de zzp'er de geldende eisen op het gebied van arbeidsomstandigheden, veiligheid en gezondheid kent en toepast*

Principeakkoorden

In 2020 zijn voor de cao's uit de steekproef 36 principeakkoorden afgesloten. Over het algemeen zijn er geen nieuwe bepalingen (t.o.v. gevonden bepalingen in de cao's) gevonden in de in 2020 afgesloten principeakkoorden binnen de steekproef. Hieronder twee voorbeelden van protocolafspraken zoals gevonden in de principeakkoorden betreffende zzp'ers.

Afbouw 2020 – 2022

Zzp-bepalingen in de cao

De huidige bepalingen over zzp-ers in cao-artikel 6 worden aangepast voor zover nieuwe wet- en regelgeving daar aanleiding toe geeft (protocolafpraak).

Kunsteducatie 2019 – 2021

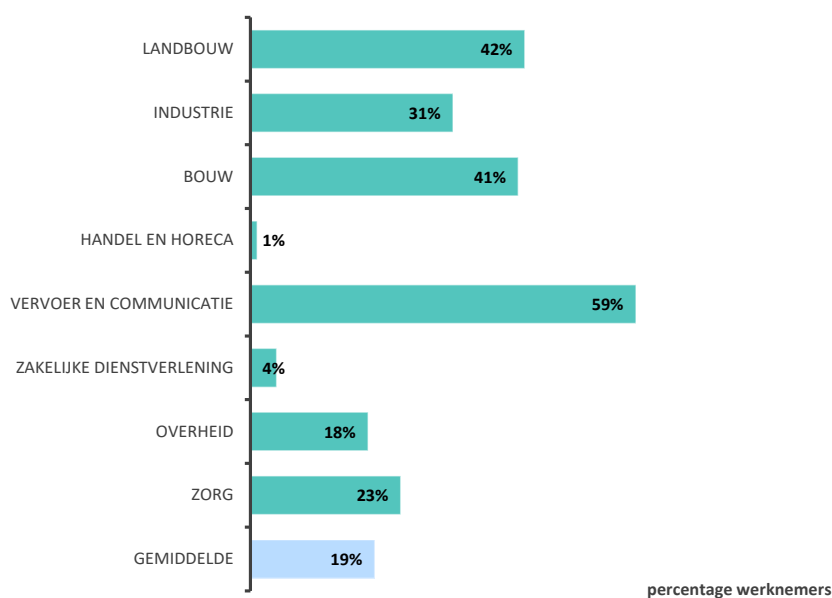
39. Afspraken omtrent zzp'ers

Cao-partijen volgen nauwlettend de ontwikkelingen op het gebied van regelgeving voor zzp'ers in het kader van de Arbeidsmarktagenda Cultuur en in de wetgeving, committeren zich aan de Fair Practice Code 'in ontwikkeling' en gaan over dit onderwerp regelmatig in gesprek.

Zzp-bepalingen uitgesplitst naar economische sector

Onderstaande figuur (figuur 1) vat de resultaten samen van het percentage werknemers met cao-afspraken voor of over zzp'ers, per economische sector. In de sector 'vervoer en communicatie' komen afspraken betreffende zzp'ers het meest vaak voor (59%). Het minst vaak komen deze afspraken voor in de sector 'handel en horeca', namelijk voor 1% van de werknemers.

Figuur 1. Percentage werknemers die onder een steekproef cao vallen met cao-afspraken of bepalingen over of voor zzp'ers, uitgesplitst naar economische sector



Conclusie en ontwikkelingen

Tariefafspraken zzp'ers

In 3 cao's en één 'Fair Practice Code', te weten respectievelijk 1. de Nederlandse Poppodia en -Festivals 2. Toneel en Dans 3. Architecten en 4. de publieke omroep zijn bepalingen aangetroffen over (richtlijnen voor) het hanteren van een tarief.

Protocolafspraken:

Bijna de helft van de gevonden bepalingen in cao's (n=15) over zzp'ers betrof een protocolafpraak. Deze afspraken betreffen geen afdwingbare rechten en plichten voor zzp'ers maar afspraken tussen cao-partijen om – bijvoorbeeld- een onderzoek

naar de mogelijkheden om zzp'ers onder de cao te brengen uit te voeren, om modelovereenkomsten in te voeren of een onderzoek naar de mogelijkheden om schijnzelfstandigheid tegen te gaan. Deze protocolafspraken gaan o.a. over een mogelijke verkenning van een maatschappelijk verantwoord tarief of arbeidsvoorwaarden voor zzp'ers op bijvoorbeeld het gebied van scholing en ontwikkeling. Het onderwerp leeft dus wel onder cao-partijen, maar dit heeft in veel bedrijfstakken dus nog niet geresulteerd in afdwingbare rechten en plichten in de cao.

Ontwikkelingen

Er is sprake van een lichte stijging sinds 2017 in het aantal werknemers (percentage) wat onder een cao valt waarin afspraken of bepalingen staan over zzp'ers (figuur 2).

Figuur 2. Ontwikkelingen 2017 – 2020. Percentage werknemers wat onder een cao valt met bepalingen betreffende zzp'ers (berekend binnen de steekproef)

