

Ministerie van Sociale Zaken en
Werkgelegenheid

Interne en Externe Arbeidsflexibiliteit

datum 20 februari 2020

auteurs D. van de Langenberg
 L. Coenen

Colofon

Projectnaam	Interne en Externe Flexibiliteit 2018
Contactpersoon	Daniëlla van de Langenberg <i>Wetenschappelijk onderzoeker</i> dvdlangenberg@minszw.nl
Auteurs	D. van de Langenberg L. Coenen

INHOUD

Colofon	2
SAMENVATTING	5
Samenvattend model arbeidsflexibiliteit (kader van TNO)	8
1 INLEIDING	9
1.1 Achtergrond (balans tussen flexibel en vast werk)	9
1.2 Wet 'arbeidsmarkt in balans'	12
1.3 Model arbeidsflexibiliteit TNO	14
1.4 Onderzoeksvragen	15
2 METHODEN	19
2.1 Model arbeidsflexibiliteit van TNO als kader	19
2.2 Steekproef	20
2.3 Ontwikkelingen van cao-afspraken	20
2.4 Berekening percentage werknemers	21
3 RESULTATEN	23
3.1 Kwantitatieve interne flexibiliteit	23
3.2 Kwalitatieve interne flexibiliteit	30
3.3 Kwantitatieve externe flexibiliteit	33
3.4 Ontwikkelingen van cao-afspraken	43
4 VERDIEPENDE ANALYSES	49
4.1 Visie van sociale partners op arbeidsflexibilisering	49
4.2 Analyse naar economische sector	54
5 DISCUSSIE EN CONCLUSIE	61
5.1 Algemene discussie	61
5.2 Commissie Borstlap	63
5.3 Recente ontwikkelingen en conclusie	65
REFERENTIELIJST	66
BIJLAGEN	67
BIJLAGE I Steekproef gerelateerd aan totaalaantal cao's in 2019	67
BIJLAGE II Factsheet	69
BIJLAGE III Dashboard met ontwikkelingen van cao-afspraken	70

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 gedaald van 80% in 2007 naar 73% in 2017. Bovendien zijn jongeren, laagopgeleiden, vrouwen en personen met een migratie-achtergrond oververtegenwoordigd.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 99 cao's (met een bereik van 86% van de werknemers die onder een cao vallen). De peildatum van het onderzoek was 31 december 2018, en voor recente ontwikkelingen 1 september 2019. Als kader is het model arbeidsflexibiliteit van TNO gebruikt.⁶ Hierin wordt flexibiliteit ingedeeld langs twee dimensies: intern/extern en kwantitatief/kwalitatief. Interne flexibiliteit betreft variatie in de inzet van het eigen personeel van een bedrijf. Het eigen personeel kan tijdelijk meer/minder uren gaan werken (kwantitatieve interne flexibiliteit), of op andere afdelingen en/of taken worden ingezet (kwalitatieve interne flexibiliteit). Externe flexibiliteit gaat over het (tijdelijk) aantrekken van personeel van buiten het bedrijf (tijdelijk contract, uitzendkrachten, ZZP'ers etc.). Bedrijven kunnen ook een flexibel contract afsluiten met werknemers (nul-urencontract of oproepcontract). Wanneer specialistisch werk wordt uitbesteed spreekt men van kwalitatieve externe flexibiliteit. Deze vorm van arbeidsflexibiliteit is geen onderdeel van het onderzoek.

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

⁶ TNO, gebalanceerde flexibiliteit, januari 2016, pagina 10, 23, 39.

Alle onderzochte cao's bevatten afspraken over zowel interne als externe flexibiliteit. Kwantitatieve interne flexibiliteit komt met name voor in de vorm van overwerk (76 cao's, 83% van de werknemers) en verschoven diensten (42 cao's, 56% van de werknemers). 75 cao's bevatten afspraken over kwalitatieve interne flexibiliteit, met name tijdelijke inzetbaarheid van werknemers op andere werkzaamheden (61 cao's, 56% van de werknemers) en tijdelijke overplaatsing naar aan andere vestiging (42 cao's, 45% van de werknemers). Afspraken over externe flexibiliteit komen voor in alle cao's, vooral afspraken over het inzetten van werknemers met een tijdelijke arbeidsovereenkomst (97 cao's, 99% van de werknemers), uitzendkrachten (77 cao's, 77% van de werknemers) en oproepkrachten (51 cao's, 76% 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 40 principeakkoorden afgesloten in 2018 blijkt dat er in 12 akkoorden (betreffende 15% van het totaal aantal werknemers in de onderzoekspopulatie) aandacht uitgaat naar interne en externe arbeidsflexibiliteit. Deze passages gaan vooral over het beperken van externe flexibiliteit. Een voorbeeld hiervan is dat er aangegeven wordt dat men minder gebruik gaat maken van uitzendkrachten. Tot aan de peildatum van 1 september 2019 bevatten 12 van de 29 afgesloten principeakkoorden een passage over flexwerk (betreffende 9% van het totaal aantal werknemers in de onderzoekspopulatie). Binnen deze 9% gaat twee derde over de verruiming van interne flexibiliteit. Opnieuw gaan er 7 principeakkoorden over het beperken van externe flexibiliteit.

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. De voorkeur lijkt uit te gaan naar interne flexibiliteit. Deze tendens naar meer interne flexibiliteit ten opzichte van externe flexibiliteit, kan mogelijk ook leiden tot een andere vorm van onzekerheid bij werknemers.⁷ 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. Zowel interne als externe flexibiliteit zou theoretisch onzekerheid bij de werknemer kunnen veroorzaken.

De Commissie Borstlap stelt dat de verdeling van 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.

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

Deze aanbeveling ligt in lijn met de tendens gevonden in dit onderzoek binnen de afspraken die sociale partners maken (afspraken over interne en externe arbeidsflexibiliteit in cao's).⁸

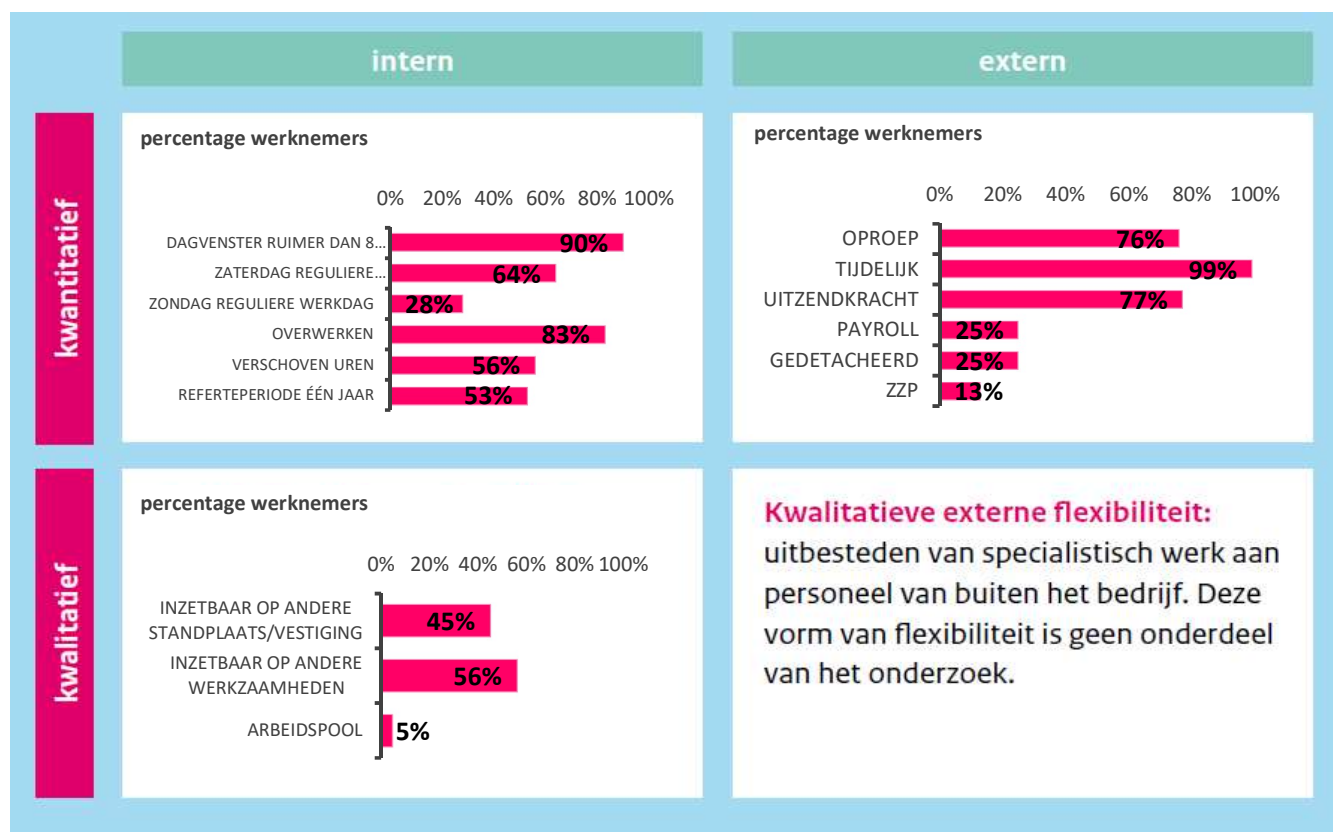
Onderstaand figuur geeft een samenvatting van de resultaten weer. Het kader (model arbeidsflexibiliteit van TNO⁹) is hierbij ingevuld met behulp van de resultaten uit het onderzoek. Het percentage werknemers geeft het percentage werknemers weer dat onder een cao valt waarin afspraken gemaakt zijn over deze vormen van flexibiliteit.

De belangrijkste bepalingen op het gebied van kwantitatief externe flexibiliteit om arbeidsflexibiliteit te verruimen zijn de mogelijkheid tot het aanbieden van een tijdelijk contract en de mogelijkheid tot het inzetten van uitzend- en oproepkrachten. Veel voorkomende bepalingen omtrent interne kwantitatieve flexibiliteit zijn (ruimere) arbeidstijden en de mogelijkheid om over te werken. Op kwalitatief gebied kan er van werknemers verwacht worden dat ze inzetbaar zijn op een andere standplaats of vestiging of dat ze inzetbaar zijn voor andere werkzaamheden.

⁸ Commissie Borstlap (regulering van werk), rapport 'In wat voor land willen wij werken?', januari 2020, deel 3.

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

Samenvattend figuur van de resultaten op basis van model arbeidsflexibiliteit (kader van TNO)¹⁰



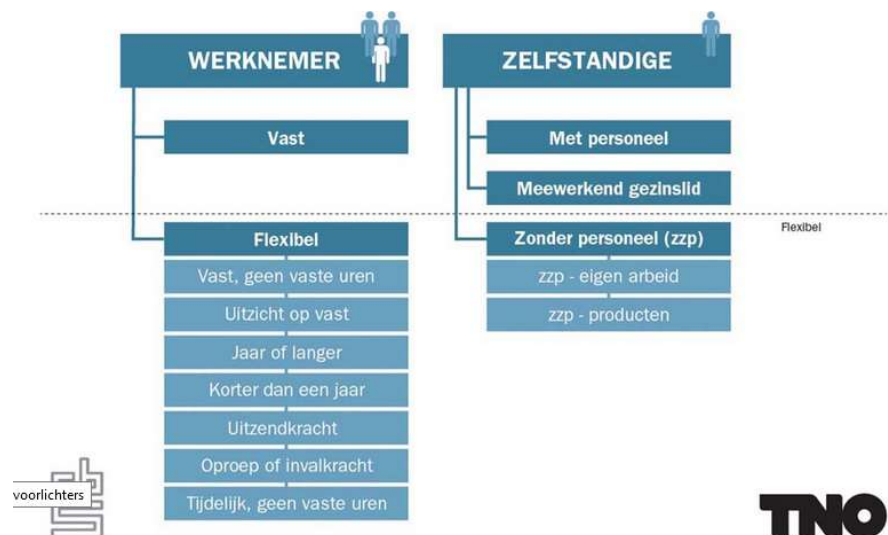
¹⁰ TNO, gebalanceerde flexibiliteit, januari 2016, pagina 23.

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.¹¹ Echter, te vrijblijvende arbeidsrelaties leiden tot onzekerheid bij werknemers en verlies aan ervaring bij bedrijven.¹²

Figuur 1. Overzicht van arbeidsrelaties (TNO)



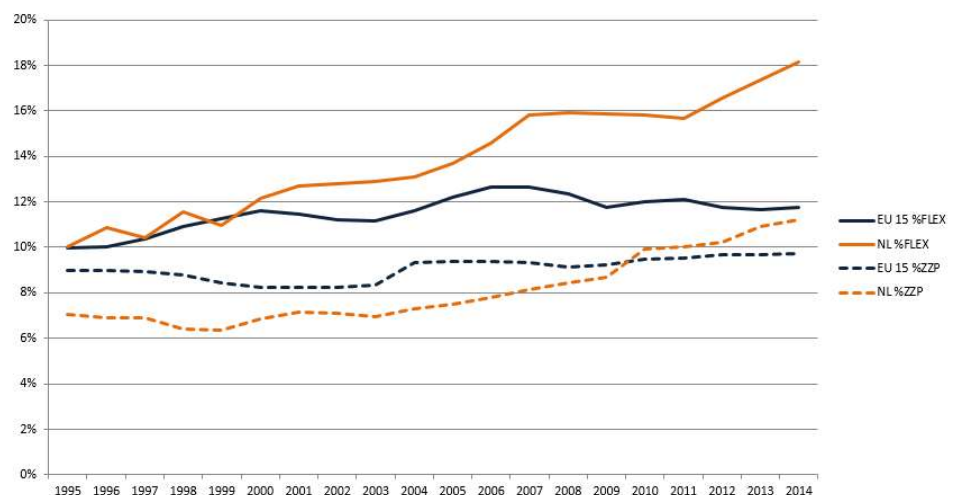
Figuur 1 geeft een overzicht weer van de mogelijke arbeidsrelaties tussen werkgever en werknemer. Het aandeel werkenden met een vaste arbeidsrelatie is van 2006 tot 2016 gedaald van 71% naar 61%. De laatste kwartalen nam het

¹¹ TNO, gebalanceerde flexibiliteit, januari 2016, pagina 10, 39.

¹² Regeerakkoord 2017-2021 'Vertrouwen in de toekomst'.

aantal vaste contracten toe, maar dat lijkt een tijdelijk, conjunctureel effect, door de personeelsschaarste. Dit hoeft niet te betekenen dat de flexibilisering op de lange termijn ten einde is.¹³ Er is sprake van een sterke stijging van het aantal werknemers met een flexibele arbeidsrelatie ten opzichte van het EU-gemiddelde, zoals weergegeven in figuur 2.

Figuur 2. Sterke stijging van het aantal flexibele werknemers in Nederland t.o.v. het EU-gemiddelde (EBB)



Bovendien leidt flexibilisering tot meer ongelijkheid tussen laag- en hoogopgeleiden.

Er is een scheidslijn tussen vast werk en flexibel werk. Flexwerkers verdienen minder; vaste werknemers verdienen gemiddeld twee keer zoveel als flexibele werknemers.^{14,15} Dit grote 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%

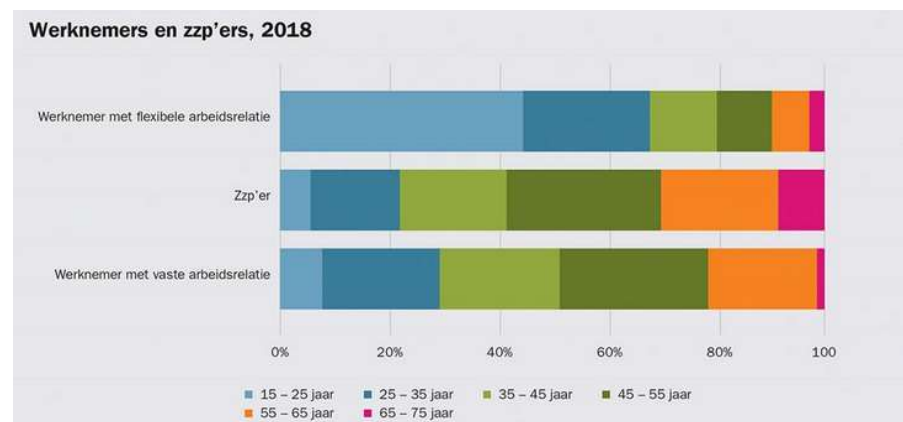
¹³ TNO, ABU, de vakcentrale FNV en CBS, Flexbarometer, 2019.

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

¹⁵ TNO, Trends in kwaliteit van de arbeid van flexibele en vaste werknemers en multi-jobbers, maart 2019, pagina 16-19.

van over. Flexwerkers hebben over het algemeen een lagere functie en een grotere kans werkloos te raken.¹⁶ 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.¹⁷ Flexwerk zorgt bij nieuwe generaties voor het uitstellen van mijlpalen zoals het kopen van een huis, samenwonen of trouwen en het krijgen van kinderen¹⁸. 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.¹⁹

Figuur 3. Flexibele werknemers, vaste werknemers en zzp-ers naar leeftijd uitgesplitst



Zzp-ers zijn een bijzondere groep binnen de flexwerkers omdat er veel heterogeniteit bestaat. Een deel, de zogenaamde 'schijnzelfstandigen', bevinden

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

¹⁷ 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.

¹⁸ SER, Hoge verwachtingen, Kansen en belemmeringen voor jongeren in 2019, pagina 8-10.

¹⁹ Commissie Borstlap (regulering van werk), rapport 'In wat voor land willen wij werken?', januari 2020, pagina 40.

zich aan de onderkant van de arbeidsmarkt en ervaren veel onzekerheid over hun inkomen. Deze groep is vaak niet verzekerd en loopt een hoog risico op armoede.²⁰

In het algemeen werken flexwerkers onder minder gunstige omstandigheden dan werknemers met een vast dienstverband. Bovendien zijn jongeren (zie figuur 3), laagopgeleiden, vrouwen en personen met een migratie-achtergrond oververtegenwoordigd.^{21,22}

1.2 Wet 'arbeidsmarkt in balans'

In het regeerakkoord 2017-2021 'Vertrouwen in de toekomst' staat: "Een flexibele arbeidsmarkt is een groot goed, maar kan ook doorschieten. Te vrijblijvende arbeidsrelaties leiden tot onzekerheid bij werknemers, verlies aan ervaring bij bedrijven en te weinig investeringen in kennis en opleiding." De coalitie wil de balans tussen flexibel en vast werk herstellen. De coalitie stelt in het regeerakkoord dat veel verantwoordelijkheden voor de arbeidsrelatie te eenzijdig bij werkgevers zijn belegd. Wie fatsoenlijk omgaat met zijn werknemers ondervindt concurrentienadeel van bedrijven die handige constructies bedenken om lonen te drukken en risico's af te wentelen. Vaste werknemers, flexwerkers en zzp-ers zijn onbedoeld concurrenten van elkaar geworden. De sleutel naar een eerlijker arbeidsmarkt ligt volgens de coalitie in de gelijktijdige beweging: vast werk minder vast maken en flexwerk minder 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.²³

²⁰ CBS en TNO, Dynamiek op de Nederlandse arbeidsmarkt, de focus op ongelijkheid, Den Haag 2017, pagina 11-14, 41.

²¹ CPB, Stroom en ongelijkheid op de arbeidsmarkt, januari 2020, pagina 17.

²² CBS en TNO, Dynamiek op de Nederlandse arbeidsmarkt, de focus op ongelijkheid, Den Haag 2017, pagina 11-14, 41.

²³ Regeerakkoord 2017-2021 'Vertrouwen in de toekomst'.

Op basis van deze doelstellingen werkt het kabinet met de wet 'arbeidsmarkt in balans' toe naar een nieuwe balans op de arbeidsmarkt. Het moet voor werkgevers aantrekkelijker worden om werknemers in (vaste) dienst te nemen.¹⁵ 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 payroll te voorkomen en oproepkrachten meer werkzekerheid te bieden. Deze wet gaat 1 januari 2020 van kracht. Hieronder staan in het kader kort de maatregelen van de WAB uiteengezet.

Maatregelen wet 'arbeidsmarkt in balans'

- Ketenbepaling (3 tijdelijke contracten in maximaal 3 jaar, met een minimale pauze van 6 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 (dezelfde rechtspositie en arbeidsvoorwaarden als medewerkers in dienst van de opdrachtgever, zelfde rechten op pensioen)
- Financiële prikkel WW-premie (lagere WW-premie voor werknemers met een vast contract dan voor werknemers met een flexibel contract)
- 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.

1.3 Model arbeidsflexibiliteit TNO

TNO heeft een model ontwikkeld over arbeidsflexibiliteit ingedeeld in vier kwadranten, namelijk kwantitatieve interne arbeidsflexibiliteit, kwantitatieve externe arbeidsflexibiliteit, kwalitatieve interne flexibiliteit en kwalitatieve externe flexibiliteit (weergegeven in figuur 4).²⁴

Figuur 4. Model arbeidsflexibiliteit van TNO¹⁸

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

Interne flexibiliteit betreft variatie in de inzet van het eigen personeel van een bedrijf. Het eigen personeel kan tijdelijk meer/minder uren gaan werken (kwantitatieve interne flexibiliteit), of op andere afdelingen en/of taken worden ingezet (kwalitatieve interne flexibiliteit). *De kwantitatieve interne flexibiliteit* kan gerealiseerd door personeel buiten de gebruikelijke arbeidstijden (het dagvenster) te laten werken. Bijvoorbeeld door overwerk. Het kan ook worden gerealiseerd door de gemiddelde arbeidsduur per week over een kortere of langere periode (de referteperiode) te berekenen: week, maand, kwartaal, half jaar, of jaar. *Kwalitatieve interne flexibiliteit* wordt verkregen door werknemers niet voor een

²⁴ TNO, gebalanceerde flexibiliteit, januari 2016, pagina 23.

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. Opvallend aan de definities in het model van TNO wat als basis is gebruikt voor dit onderzoek; TNO schaaft deze contractvormen (zoals een oproepcontract of een (vast) nul-urencontract onder *externe* kwantitatieve arbeidsflexibiliteit. 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.

1.4 Onderzoeksvragen

De doelstelling van het onderzoek is inventariseren 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?

Kwantitatief intern

2. Wat zijn de gebruikelijke dagen en tijden (dagvenster en werken op zaterdag en zondag) waarop een werknemer ingezet kan worden?
3. Wat is er afgesproken over werkroosters?
4. Wat is afgesproken over (beperking van) overwerk?
5. Over welke periode wordt de gemiddelde arbeidsduur per week bereikt (de referteperiode)?

Kwalitatief intern

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

Kwantitatief extern

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

Verschillen tussen sectoren

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

Ontwikkelingen

10. Welke ontwikkelingen zijn te zien?

2. METHODEN

Het onderzoek is een monitoringsonderzoek, de methodiek is een herhaling van een eerder onderzoek dat uitgevoerd is in 2017. De ontwikkelingen ten opzichte van dit eerdere onderzoek wordt besproken en weergegeven (zie bijlage III voor de omzetting van de interactieve weergave in niet-interactieve figuren). Om recente ontwikkelingen te bespreken worden de resultaten vergeleken met het vorige onderzoek.²⁵

2.1 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.¹ in de inleiding (1.3) is hier uitgebreider op ingegaan. Het model arbeidsflexibiliteit van TNO²⁶ is als kader gebruikt (figuur 4, 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), welke dit jaar voor het eerst meegenomen zijn in deze monitor. 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.

²⁵ L. Coenen, E.C. Junger van Hoorn, J. de la Croix, Interne en externe flexibiliteit in cao's 2017, november 2018

²⁶ TNO, gebalanceerde flexibiliteit, januari 2016, pagina 23.

2.2 Steekproef

Toelichting onderzoeksopzet:

Voor dit onderzoek is een steekproef van 99 cao's 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. Van alle werknemers die onder een cao vallen, valt 86% 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 I is opgenomen hoe de steekproefcao's zijn verdeeld over de sectoren.

Peildatum:

De peildatum voor dit onderzoek is 31 december 2018. 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 is 1 september 2019.

Factsheet:

In de factsheet staat de belangrijkste informatie uiteengezet over de steekproef, en de belangrijkste resultaten van het onderzoek 'Interne en Externe Flexibiliteit 2019'.²⁷ Meer informatie staat hierover in bijlage II.

²⁷ Excel bestand: Factsheet Interne en Externe Flexibiliteit 2019

2.3 Ontwikkelingen van cao-afspraken

Om een beeld te schetsen van de ontwikkelingen van cao-afspraken betreffende interne en externe flexibiliteit wordt van verschillende methoden gebruik gemaakt.

Interactieve weergave:

Allereerst worden de resultaten van het onderzoek in de jaren 2017 en 2018 vergeleken met behulp van een interactief dashboard, wanneer de gegevens voorhanden waren.²⁸ De nieuwe resultaten van het onderzoek kunnen zo gemakkelijk vergeleken worden met de onderzoeken uit voorgaande jaren.

Principeakkoorden:

Om een beeld te schetsen van de ontwikkelingen zijn de op schrift gestelde resultaten van cao-onderhandelingen afgerond in 2018 en 2019 onderzocht. De resultaten van de onderhandelingen geven een beeld van de onderwerpen die bij de sociale partners in de belangstelling staan. In de periode van 1 januari 2018 tot en met 31 december 2018 is er een onderhandelingsresultaat bereikt voor 40 van de 99 steekproef cao's. In 2019 zijn tot aan de peildatum 1 september 2019 29 afgesloten principeakkoorden.

2.4 Berekening percentage werknemers

Het percentage werknemers wordt berekend door het totaal aantal werknemers dat valt onder een cao waarin een afspraak is opgenomen te delen door het totaal aantal werknemers dat valt onder de onderzochte cao's in de steekproef.

In de grafieken en tabellen van de rapportage staan de aantallen cao's en het percentage werknemers. Het komt voor dat percentages in grafieken of tabellen niet optellen tot honderd procent. In dat geval gaat het om verschillende cao-afspraken die elkaar niet uitsluiten.

²⁸ Te vinden in niet-interactieve vorm als bijlage III: Dashboard met ontwikkelingen van cao-afspraken

In geval van vergelijking t.o.v. voorgaande jaren en het interpreteren van recente ontwikkelingen:

De steekproef is inhoudelijk veranderd. Horeca is bijvoorbeeld een nieuwe grote cao in de steekproef. Gedeeltelijk zijn ontwikkelingen te wijten aan de nieuwe cao's die bekeken zijn binnen de steekproef (steekproefeffect). Het aantal werknemers is ook binnen de bedrijven en branches veranderd, doordat er mensen in en uit dienst gaan. Dit correspondeert met een veranderd percentage werknemers in het onderzoek. Een veranderd percentage hoeft dus niet te betekenen dat er veranderingen plaatsgevonden hebben in inhoudelijke afspraken, maar dat er meer of minder werknemers in dienst zijn. Het is een dynamisch cohort, waarin over de jaren wel ongeveer vastgehouden is aan een dekkinggraad van ongeveer 85% werknemers die onder cao vallen (in 2018 86%).

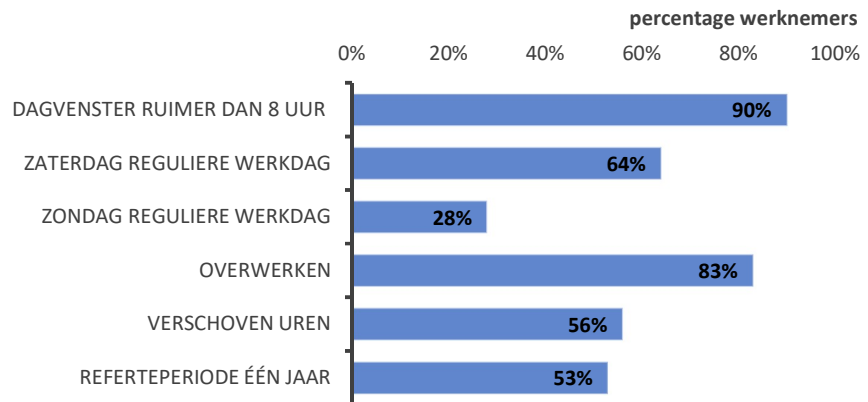
3. RESULTATEN

Het eerste deel van hoofdstuk 3 gaat over kwantitatieve interne flexibiliteit (3.1). Hierin wordt ook ingegaan op de bijzondere diensten (consignatie-, bereikbaarheids-, en/of aanwezigheidsdiensten), welke dit jaar voor het eerst meegenomen zijn in deze monitor. Daarna wordt in 3.2 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. Daarna worden er voorbeelden uit cao-teksten weergegeven. Indien er specifieke informatie gewenst is bevat de factsheet (zie bijlage II voor meer informatie) alle gegevens per cao en per sector. Het onderzoek is een monitoringsonderzoek, de methodiek is een herhaling van eerder onderzoek dat uitgevoerd is in 2017. De ontwikkelingen ten opzichte van dit eerdere onderzoek wordt besproken en weergegeven (zie bijlage III voor de omzetting van de interactieve weergave in twee figuren). Als laatste onderdeel van dit hoofdstuk worden de ontwikkelingen besproken (3.4). Het volgende hoofdstuk (hoofdstuk 4) bevat een verdieping op deze resultaten, door de visie van de sociale partners te bespreken en de resultaten (waar relevant) in te delen op economische sector.

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 5) vat de belangrijkste resultaten samen.

Figuur 5. 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 een dagvenster (reguliere arbeidstijd) van ruimer dan 8 uur (bij 90% 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. Daarnaast kunnen werkgevers hun personeel inzetten op weekenddagen. In 54 van de 99 cao's is afgesproken dat de zaterdag wordt beschouwd als een reguliere werkdag (betrekking op 64% van de werknemers uit de steekproef). De zondag

wordt beschouwd als reguliere werkdag in 20 van de onderzochte cao's (betrekking op 28% van de werknemers).

Ook komt kwantitatieve interne flexibiliteit voor in de vorm van overwerk. Deze vorm van arbeidsflexibiliteit wordt genoemd in 79 van de 99 onderzochte cao's (hierover zijn afspraken gemaakt voor 83% van de werknemers, figuur 5). Het gaat hier om afspraken over de mogelijkheid om een werknemer te verplichten tot overwerk. In 45 van de 99 cao's, betrekking op 56% van de werknemers uit de steekproef, zijn afspraken opgenomen over de mogelijkheid om werktijden te verschuiven (zonder dat de werknemer meer uren werkt dan afgesproken).

De referteperiode is de periode waarbinnen voor een fulltime werknemer de afgesproken arbeidsduur per week moet worden gerealiseerd. Hoe langer deze periode hoe flexibeler de werkgever zijn werknemers kan inzetten. De gemiddelde duur van de referteperiode is 240 dagen. Er zijn 49 cao's met een ruimere referteperiode, namelijk een periode van één jaar.

Voorbeelden van cao-teksten over kwantitatieve interne flexibiliteit:

Een voorbeeld van de referteperiode is te vinden in de cao van APG:

De arbeidsduur op jaarbasis bedraagt gemiddeld 36, 38 of 40 uur per week.

Deze arbeidsduur hoort bij een voltijd dienstverband.

(APG)

Met verschoven uren wordt bedoeld dat de werknemer incidenteel op andere uren werkt dan volgens rooster aangegeven, al dan niet in overleg. Een voorbeeld:

Artikel 32: Verschoven uren Infra bouwplaatswerknemers

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

(Bouw en infra)

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. (Beroepsgoederenvervoer)

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

(DSM)

In 36 cao's is de duur van het dagvenster niet vermeld maar wel af te leiden van de tijden dat er geen toeslag wordt betaald. Een voorbeeld van een dergelijke cao-tekst:

Toeslag voor bepaalde uren op maandag tot en met vrijdag

De toeslagpercentages zijn voor het werk op maandag tot en met vrijdag:

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

(Fashion Sport en Lifestyle)

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

De bij de inlener gebruikelijke en geldende arbeidsduur en werktijd, geldt evenzeer voor de uitzendkracht. In overleg met de inlener en uitzendonderneming, is het de uitzendkracht toegestaan af te wijken van de bij de inlener geldende arbeidsduur en/of werktijd. Zulks kan bij aanvang van

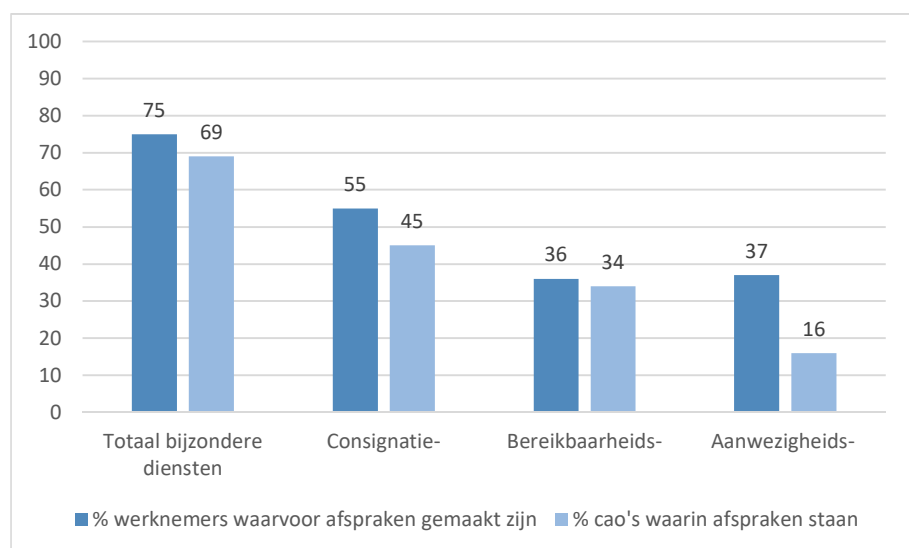
de uitzendovereenkomst, dan wel gedurende de uitzendovereenkomst worden overeengekomen.

(NBBU)

Resultaten bijzondere diensten (consignatie-, bereikbaarheids-, en/of aanwezigheidsdiensten)

Voor 75% van de werknemers die onder de cao's uit de steekproef vallen zijn er afspraken gemaakt over consignatie-, bereikbaarheids-, en/of aanwezigheidsdiensten. In 69% van de cao's zijn afspraken gemaakt over deze bijzondere diensten. Deze afspraken zijn dit jaar voor het eerst meegenomen in het onderzoek. Figuur 6 geeft het percentage werknemers weer waarvoor afspraken gemaakt zijn in de onderzochte cao's. De grafiek reflecteert bijzondere diensten in totaal en per type dienst (consignatie-, bereikbaarheids-, en aanwezigheidsdienst).

Figuur 6. Percentage werknemers dat valt onder cao waarin afspraken gemaakt zijn en percentage cao's waarin afspraken zijn gemaakt uitgesplitst per type dienst en het totale percentage bijzondere diensten



Voor 28% 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. De toeslag voor bereikbaarheids- en consignatiediensten varieert van €0,54 tot €2,64 per uur. In sommige gevallen wordt er 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 25% van het uurloon.

Voorbeelden van cao-teksten over bijzondere diensten:

Voorbeeld van een cao-tekst over bijzondere diensten uit jeugdzorg (29.800 werknemers):

8.2 Consignatiedienst: verplichte bereikbaarheid

Heeft de werknemer een consignatiedienst volgens artikel 6.4.1 en moet de werknemer dus buiten werktijd bereikbaar zijn om zo snel mogelijk te komen werken als dat nodig is, dan kan de werknemer kiezen:

a. Of de werknemer ontvangt extra verlofuren voor de tijd dat hij bereikbaar moet zijn. Voor elke 24 uur die de werknemer bereikbaar moet zijn van maandag tot en met vrijdag, ontvangt hij één uur extra verlof. Voor elke hele zaterdag of zondag van 24 uur ontvangt de werknemer twee en een half uur extra verlof. Deze twee en een half uur geldt ook voor officiële feestdagen.

b. Of de werknemer ontvangt extra salaris voor de tijd dat hij bereikbaar moet zijn. Voor elke 24 uur ontvangt de werknemer één uur extra salaris. Voor elke hele zaterdag of zondag van 24 uur ontvangt de werknemer twee en een half uur extra salaris. Deze twee en een half uur geldt ook voor officiële feestdagen

8.3 Slaapdienst

a. Ontvangt de werknemer van de werkgever de opdracht om een slaapdienst te doen, volgens artikel 6.4.3? Dan ontvangt de werknemer een vergoeding voor doorbetaalde vrije tijd ter grootte van de helft van het aantal uren dat hij

slaapdienst doet. Moet de werknemer tijdens de slaapdienst noodzakelijk werk doen, dan ontvangt de werknemer daarnaast salaris over de uren dat hij werkt.

b. Is de werknemer klaar met het werk, maar moet hij binnen een half uur weer noodzakelijk werk doen? Dan ontvangt de werknemer voor de tijd waarin hij even niet werkte, ook salaris.

(Jeugzorg)

Voorbeeld van een cao-tekst over bijzondere diensten uit PostNL (18.000 werknemers):

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.*

3. De toeslag voor waakdienst is een percentage van het salaris per uur dat voor jou geldt. De hoogte van dit percentage per uur is:

Maandag tot en met vrijdag, zaterdag, zondag of feestdag

Bij standaardgebondenheid 5%, 10%, 13%

Bij strenge gebondenheid 10%, 15%, 18%

4. Ben je ingedeeld in salarisschaal 1 tot en met 10? En heb je tijdens de waakdienst arbeid verricht? Dan kent de werkgever je de volgende vergoedingen toe:

- Restitutie in tijd, gelijk aan het aantal uren dat je tijdens de waakdienst arbeid hebt verricht, inclusief de reistijd.

- Een toeslag in geld voor elk uur dat je tijdens de waakdienst arbeid hebt verricht, inclusief de reistijd. Deze toeslag is een percentage van het salaris per uur dat voor jou geldt. Dit percentage bedraagt:

Dagen en tijdstippen, percentage voor de vergoeding in geld

Maandag 06.00 uur tot zaterdag 18.00 uur, 50%

Zaterdag 18.00 uur tot maandag 06.00 uur, 100%

Feestdagen, 200%

De dag die volgt op een feestdag van 00.00 uur tot 06.00 uur 200%

Deze vergoeding wordt gegeven boven op de toeslag voor waakdienst (artikel 7.2.2 lid 3).

5. De werkgever bepaalt in overleg met jou op welk moment je de restitutie in tijd opneemt als vrije tijd. Vindt de werkgever dat het bedrijfsbelang zich verzet tegen het toekennen van restitutie in tijd? Dan vindt vergoeding in geld plaats. Je ontvangt voor elk uur 1 keer het salaris per uur dat voor jou geldt.

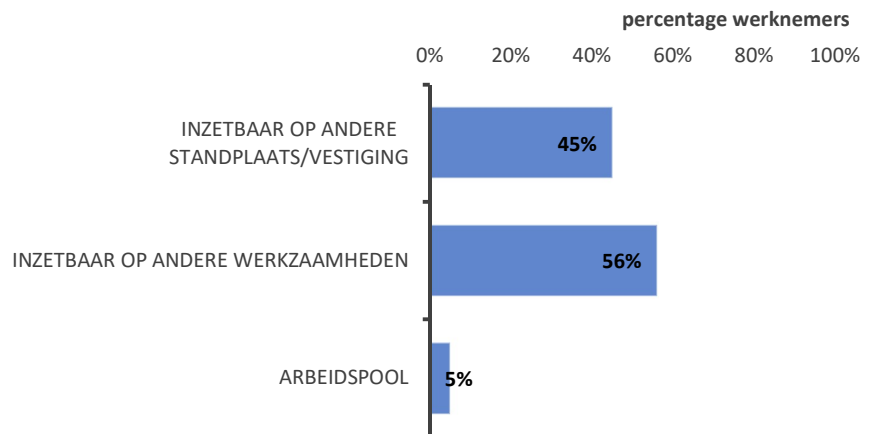
6. Hoef je alleen maar telefonisch bereikbaar te zijn? Dan geldt dit artikel niet, maar geldt wel de toeslag voor telefonische bereikbaarheid (artikel 7.2.6).

(PostNL)

3.2 KWALITATIEVE INTERNE FLEXIBILITEIT

Cao's bevatten naast afspraken over kwantitatieve arbeidsflexibiliteit ook afspraken over kwalitatieve interne flexibiliteit, met name tijdelijke inzetbaarheid van werknemers op andere werkzaamheden (56% van de werknemers onder cao's uit de steekproef) en tijdelijke overplaatsing naar aan andere vestiging (45% van de werknemers). Het gebruik maken van een interne arbeidspool komt betrekkelijk weinig voor (afspraken gemaakt voor 5% van de werknemers). De belangrijkste resultaten van het onderdeel 'kwalitatieve interne flexibiliteit' staan samengevat in figuur 7.

Figuur 7. 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



Voorbeelden van cao-teksten over kwalitatieve interne flexibiliteit:

Een voorbeeld van een bepaling over het inzetten op tijdelijk andere werkzaamheden van werknemers door werkgevers zoals bepaald in cao:

De werknemer is verplicht, indien werkgever daartoe in bijzondere gevallen opdracht geeft, tijdelijk andere dan zijn gewone dagelijkse werkzaamheden te verrichten, voorzover deze arbeid verband houdt met het bedrijf en de werknemer kan worden geacht daartoe in staat te zijn.

(Tankstations)

Een voorbeeld van afspraken op basis waarvan werknemers in een andere vestiging te werk kunnen worden gesteld, is de volgende:

Artikel 13 (standplaats)

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

(Openbaar vervoer)

Een tweetal voorbeelden van teksten uit cao's over de arbeidspool worden hieronder genoemd:

11 Weekendpoolers

NS is een 24/7-bedrijf met in de operationele processen zowel door de week als in het weekend een groot werkaanbod. De verwachting is dat dit de komende tijd verder zal toenemen, onder andere door de afspraken over sociale veiligheid. Om dit in de toekomst maakbaar te houden zonder het huidige personeel hiermee onevenredig te belasten, zijn partijen overeengekomen de mogelijkheid open te stellen personeel aan te nemen voor wie de nadruk van de inzet zal liggen in het weekend. Deze 'weekendpoolers' genieten alle cao-rechten met uitzondering van de bepalingen ten aanzien van het Rode Weekend en de vergoeding niet-genoten RW/Z (artikel 102 & 119 cao NS).

Voor deze groep gelden de bepalingen van de ATW en het ATB rondom arbeid op zondag (minimaal 13 vrije zondagen per jaar), waarbij cao partijen afspreken dat de norm van een vrije zondag voor deze groep minimaal van zondag 00.00 uur tot maandag 04.00 uur omvat.

NS zal borgen dat de inzet van weekendpoolers niet ten koste zal gaan van andere medewerkers die binnen de voorwaarden van de cao in het weekend willen werken.

(NS)

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.

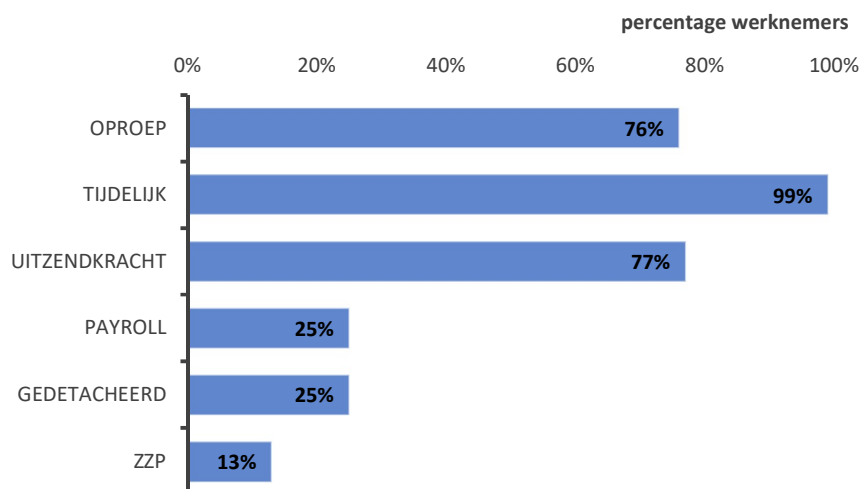
*4. Op instellingsniveau wordt vastgesteld of er ten behoeve van werknemers van de flexpool aanvullende scholing vereist is om de inzetbaarheid binnen de instelling te vergroten
(Ziekenhuizen)*

3.3 KWANTITATIEVE EXTERNE FLEXIBILITEIT

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

Figuur 8 geeft een overzicht van de kwantitatief externe flexibiliteit van werknemers.

Figuur 8. Kwantitatief externe flexibiliteit. Percentage werknemers met cao-afspraken. Tijdelijk aantrekken van personeel van buiten



Oproepcontract

Iets meer dan de helft van de cao's (53 cao's, van toepassing op 76% van de werknemers) bevat afspraken over het (niet) inzetten van oproepkrachten. Het gaat hier vooral om grote cao's, want de 53 cao's zijn van toepassing op driekwart van de werknemers (76%) die onder de steekproef vallen. 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.

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 vrijwel alle cao's (van toepassing op 99% van de werknemers). In geen van deze cao's wordt het aantrekken van tijdelijke arbeidskrachten uitgesloten.

Uitzendkrachten

Afspraken over uitzendkrachten komen voor in ongeveer driekwart van de cao's (van toepassing op 77% 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 53% van de werknemers). De volgende voorwaarden worden genoemd:

- Uitzendkrachten moeten afkomstig zijn van uitzendbureaus die (nen-) gecertificeerd zijn (voor 27% 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 43% van de werknemers onder cao);
- de verhouding tussen het aantal uitzendkrachten en het vaste personeel is vastgelegd (bijvoorbeeld maximaal 10% van het personeelsbestand, van toepassing op <1% van de werknemers die onder de cao's van de steekproef vallen).

Payroll, ZZP-ers en detachering

25% van de werknemers valt onder een cao met afspraken over de inzet van payroll-werknemers. Voor zzp-ers geldt voor 13% van de werknemers dat er in de cao afspraken gemaakt zijn. In geen enkele cao is het aantrekken van zzp-ers uitgesloten. Er zijn geen cao's met afspraken over de omstandigheden waaronder werkgevers zzp'ers mogen inzetten. Wel zijn er acht cao's (van toepassing op 7% van de werknemers) die voorwaarden stellen aan het inzetten van zzp-ers. In cao's wordt aangegeven dat de voorwaarden vergelijkbaar of grotendeels gelijk zijn aan de voorwaarden genoemd bij het inzetten van uitzendkrachten (certificering is geen voorwaarde voor ZZP-ers). Daarnaast wordt er in cao's ook genoemd dat de zzp-er over een kamer van koophandel registratie moet beschikken en dat er sprake moet zijn van een overeenkomst van opdracht of een opdracht met resultaatverplichting. Voor 25% van de werknemers zijn er in de cao afspraken gemaakt over gedetacheerden. In geen enkele cao is het aantrekken van gedetacheerden uitgesloten. Daarnaast zijn er 12 cao's (van toepassing op 16% van de werknemers) die voorwaarden stellen aan het inzetten van gedetacheerde werknemers. Deze voorwaarden zijn volgens de cao's vergelijkbaar of grotendeels gelijk aan de voorwaarden genoemd bij het inzetten van uitzendkrachten.

Voorbeelden van cao-teksten over kwantitatieve externe flexibiliteit

In vrijwel alle gevallen is een tijdelijk contract een type contract dat tot de mogelijkheden behoort, zoals bepaald door cao. Hierbij gaat het ook om een jaarcontract wanneer de werknemer voor het eerst in dienst komt bij de werkgever.

Voor 40% 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 voorwaarden van het inzetten van tijdelijke werknemers:

Afspraken over dienstverband voor een bepaalde tijd

Dienstverband voor bepaalde tijd

1. Een dienstverband voor bepaalde tijd kan worden overeengekomen bij wijze van proef, met uitzicht op een dienstverband voor onbepaalde tijd. De duur van dit dienstverband bedraagt ten hoogste twaalf maanden. In bijzondere gevallen kan deze periode worden verlengd met ten hoogste twaalf maanden.

(Voortgezet onderwijs)

4. Een dienstverband voor bepaalde tijd kan voorts worden overeengekomen:

- a. bij vervanging van een tijdelijk afwezige werknemer telkens voor ten hoogste één jaar;*
- b. als voorziening in een tijdelijke vacature voor ten hoogste één jaar;*
- c. indien de werknemer uitsluitend belast is met werkzaamheden in het kader van contractactiviteiten, of uitsluitend een dergelijke werknemer vervangt, een en ander voor ten hoogste twee jaar;*
- d. indien de werknemer uitsluitend is belast met werkzaamheden in het kader van projecten waarvoor additionele gelden ter beschikking zijn*

gesteld, of uitsluitend een dergelijke werknemer vervangt, een en ander voor ten hoogste twee jaar;

- e. indien een werknemer de AOW-gerechtigde leeftijd heeft bereikt, telkens voor de duur van maximaal één schooljaar.*

(Primair onderwijs)

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

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

(Jeugdzorg)

Afspraken over oproepkrachten, min-max contracten en nulurencontracten:

Voorbeelden van oproepcontracten zijn het nulurencontract, min-maxcontract en voorovereenkomst (wanneer de werknemer door de werkgever opgeroepen wordt beslist de werknemer op dat moment of hij/zij gaat werken). De afspraken gaan bijvoorbeeld over voorwaarden voor het aantrekken van extern personeel en de verhouding tussen extern flexibel en vast personeel. Een voorbeeld:

Een afroepmedewerker is een medewerker die alleen in perioden van een onvoorzien personeelstekort wordt opgeroepen om tijdelijk en/of voor korte duur bepaalde werkzaamheden te verrichten.

(Retail non food)

Nul-urencontracten

a. Je werkgever zal geen nulurencontracten gebruiken tenzij in uitzonderlijke situaties, waarbij sprake is van:

- opvang van onvoorziene en onplanbare cliëntvragen en/of*
- opvang van onvoorziene en onplanbare uitval van personeel, die niet door je collega werknemers kan worden geleverd of alleen door onevenredige aantasting van geplande roosters van jouw of je collega's mogelijk is.*

b. Als je werkt op basis van een nulurencontract biedt je werkgever je jaarlijks de gelegenheid aan te geven of je jouw nulurencontract wilt omzetten naar een arbeidsovereenkomst waarin wel een gemiddelde wekelijkse arbeidsduur is opgenomen. In dat geval overlegt je werkgever met jou om, als dat mogelijk is, te komen tot een arbeidsovereenkomst met een gemiddelde wekelijkse arbeidsduur.

c. Je werkgever mag geen gebruik maken van een zgn. voorovereenkomst. Bij deze overeenkomst geldt dat als je gehoor geeft aan de oproep, voor elke periode waarin je werkt, je een nieuwe tijdelijke arbeidsovereenkomst krijgt, waarbij de afspraken in de voorovereenkomst gelden.

3. Min/max contracten:

a. Met een min/max contract wordt je bereidheid uitgedrukt om, als dat nodig is, extra ingezet te worden. Met het maximum wordt wel een duidelijke bovengrens aan je bereidheid gesteld.

Boven de maximum arbeidsduur zal je werkgever geen beroep op je doen, zodat je in staat bent je werk te combineren of af te stemmen met bijvoorbeeld privé- en zorgtaken.

b. Als je een min/max contract bent overeengekomen dan bedraagt de maximum arbeidsduur hooguit anderhalf maal (150% van) de minimum arbeidsduur.

c. vervalt per 1 januari 2019

Als je dit wenst, is je werkgever verplicht, aan de hand van het wettelijk rechtsvermoeden van artikel 7:610b BW te beoordelen of de overeengekomen minimum arbeidsduur nog aansluit bij je feitelijk structureel gewerkte uren. Indien dat niet het geval is, dan moet je werkgever in overleg met jou de minimum arbeidsduur in de arbeidsovereenkomst verhogen, gebaseerd op een representatieve referteperiode.

vanaf 1 januari 2019

Je werkgever is verplicht jaarlijks, aan de hand van het wettelijk rechtsvermoeden van artikel 7:610b BW te beoordelen of de overeengekomen minimum arbeidsduur nog aansluit bij je feitelijk structureel gewerkte uren. Als dat niet het geval is, dan biedt je werkgever jaarlijks in overleg met jou aan om de minimum arbeidsduur in de arbeidsovereenkomst te verhogen, gebaseerd op een representatieve referteperiode.

d. Indien er sprake is van een min/max-contract kun je bij je werkgever aangeven op welke dagen of tijden je wel of niet inzetbaar bent (Verpleeg-, Verzorgingshuizen, Thuiszorg en Jeugdgezondheidszorg)

Afspraken over uitzendkrachten:

Een voorbeeldtekst van een cao-afspraken over bijzondere omstandigheden voor het inzetten van uitzendkrachten:

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

(ANWB)

Een voorbeeld van een cao-tekst voor een voorwaarden voor het inzetten van uitzendkrachten is de volgende:

*Bij de inleen van arbeidskrachten van in Nederland en/of in het buitenland gevestigde uitzendbureaus of payroll-bedrijven, mag alleen gebruik worden gemaakt van NEN 4400/1 en/of 4400/2 gecertificeerde uitzendbureaus of payroll-bedrijven die ingeschreven zijn in het register van de Stichting Normering Arbeid (SNA). De werkgever is gehouden op schriftelijk verzoek van een werknemersorganisatie aan te geven van welk(e) uitzendbureau(s) of payroll-bedrijf(f)ven gebruik wordt (worden) gemaakt
(Beroepsgoederenvervoer)*

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

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

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

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

Afspraak over payroll werknemers:

Een voorbeeldtekst waarin het aantrekken van payroll-werknemers is uitgesloten:

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

(NN)

Afspraak over zzp-werknemers:

Een voorbeeldtekst waarin wordt genoemd dat de zzp-er over een kamer van koophandel registratie moet beschikken en dat er sprake moet zijn van een overeenkomst van opdracht of een opdracht met resultaatverplichting.

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

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

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

(Bouw en Infra)

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 de onderzoeken in de jaren 2017 en 2018 met elkaar vergeleken met behulp van een interactief dashboard (als niet-interactief figuur toegevoegd in bijlage III: Dashboard met ontwikkelingen van cao-afspraken). Deze ontwikkelingen worden ook in het onderzoek besproken. Daarnaast worden de resultaten van cao-onderhandelingen (principeakkoorden) afgerond in 2018 en 2019 onderzocht.

Ontwikkelingen in cao's van 2017 - 2018

De ontwikkelingen van 2018 ten opzichte van 2017 zijn overzichtelijk weergegeven in bijlage III: Dashboard met ontwikkelingen van cao-afspraken. Wat betreft kwantitatieve interne flexibiliteit zijn de grootste verschillen zichtbaar op het gebied van bepalingen betreffende verschoven uren (hiermee wordt bedoeld dat de werknemer incidenteel op andere uren werkt dan volgens rooster aangegeven) en de referteperiode (gemiddelde arbeidsduur over een langere periode). Afspraken over verschoven uren kwamen in 2017²⁹ voor 49% van de werknemers voor, en in 2018 was dit gestegen naar 56%. Over de referteperiode werd er voor 44% van de werknemers in de cao iets afgesproken over de referteperiode, terwijl dit in 2018 voor 53% van de werknemers gold. Ook op het gebied van overwerk en reguliere werkdagen in het weekend (zaterdag, zondag) zijn stijgingen zichtbaar van 3-4 %-punt. Bij het kwadrant 'kwalitatieve interne flexibiliteit' is er sprake van een stijging 2%-punt wat betreft het percentage werknemers wat inzetbaar is op een andere standplaats/vestiging, respectievelijk 43% voor 2017³⁰ en 45% voor 2018. Ook het percentage werknemers dat valt onder een cao met bepalingen over de inzetbaarheid op andere werkzaamheden is met 2%-punt gestegen, van 54% in

29 L. Coenen, E.C. Junger van Hoorn, J. de la Croix, Interne en externe flexibiliteit in cao's 2017, november 2018

30 L. Coenen, E.C. Junger van Hoorn, J. de la Croix, Interne en externe flexibiliteit in cao's 2017, november 2018

2017 naar 56% in 2018. In 2018 zijn er voor 25% van de werknemers afspraken gemaakt over de mogelijkheid tot een payroll contract, ten opzichte van 20% in 2017. Hiermee was dit het grootste verschil binnen de aspecten van kwantitatieve externe flexibiliteit. Belangrijke aanvulling hierbij is dat het hier ook gaat om de regulering van payroll contracten: bepalingen waarin staat dat inzet van externen beperkt dient te worden en dat er geen gebruik gemaakt wordt van payroll-constructies. Het meest gebruikte instrument om kwantitatieve externe flexibiliteit te bevorderen, middels de mogelijkheid werknemers een tijdelijk contract aan te bieden, is in 2018 gelijk gebleven ten opzichte van 2017, namelijk 99%. Daarnaast is de mogelijkheid werknemers een oproepcontract aan te bieden gestegen van 74% in 2017 tot 76% in 2018.

Recente ontwikkelingen op basis van principeakkoorden:

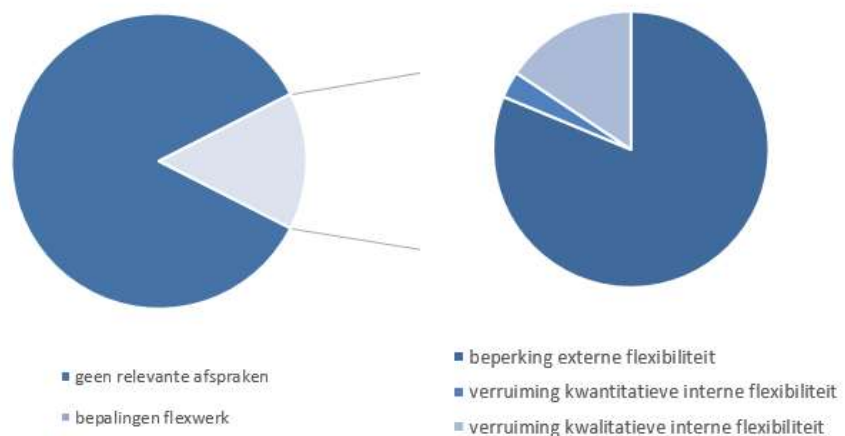
Uit analyse van 50 principeakkoorden afgesloten in 2017 blijkt dat er in de principeakkoorden relatief veel aandacht uitgaat naar het beperken van externe flexibiliteit (genoemd in 14 principeakkoorden), ten opzichte van twee principeakkoorden met bepalingen over meer mogelijkheden om externen in te zetten. Deze trend zet zich door in 2018 en 2019. In 2018 en 2019 bevatten principeakkoorden ook bepalingen over het verruimen van de interne flexibiliteit. De resultaten van de afspraken opgenomen in de principeakkoorden van 2018 en 2019 staan hieronder uitgebreider beschreven.

Recente ontwikkelingen op basis van principeakkoorden 2018:

Van de 40 principeakkoorden afgesloten in 2018 staan er in 12 principeakkoorden relevante bepalingen over interne en externe arbeidsflexibiliteit, betreffende 15% van de werknemers die onder de steekproef van ons onderzoek vallen. Er gaat relatief veel aandacht uit naar het beperken van externe flexibiliteit (10 van de 12 principeakkoorden, van toepassing op 13% van de werknemers die onder de steekproef vallen, 84% van de werknemers voor wie bepalingen over arbeidsflexibiliteit zijn opgenomen in de principeakkoorden). In totaal bevatten drie

principeakkoorden bepalingen over interne arbeidsflexibiliteit. Twee principeakkoorden bevatten bepalingen over de verruiming van interne kwalitatieve flexibiliteit (van toepassing op 2,5% van de werknemers die onder de steekproef van het onderzoek vallen, van toepassing op 16% van de werknemers voor wie in 2018 in de principeakkoorden bepalingen over flexibele arbeid zijn opgenomen), hierbij gaat het om de mogelijkheid voor werkgevers om werknemers in te zetten op andere werkzaamheden of in andere processen om een mismatch te voorkomen. Eén principeakkoord (<0,5% van de werknemers uit de steekproef van het onderzoek) bevat een bepaling over verruiming en monitoring van interne kwantitatieve flexibiliteit. Figuur 9 geeft de bepalingen over interne en externe arbeidsflexibiliteit van de principeakkoorden uit 2018 weer.

Figuur 9. Afspraken over interne en externe flexibiliteit in principeakkoorden uit 2018



In 12 principeakkoorden (betrekking op 15% van de werknemers onder alle cao's uit het onderzoek) komen er bepalingen over flexwerk voor. Binnen deze 12 principeakkoorden gaat het in de meeste gevallen (10 principeakkoorden) over de beperking van externe flexibiliteit. Bij twee principeakkoorden hebben de bepalingen betrekking op de verruiming van interne flexibiliteit (zowel kwalitatief als kwantitatief).

In twee principeakkoorden was er sprake van een combinatie van het beperken van externe flexibiliteit en verruimen van interne flexibiliteit (zowel een bepaling over de

bepaling van externe flexibiliteit als een bepaling over de verruiming van interne flexibiliteit). Een voorbeeld hiervan is te vinden in het onderhandelingsresultaat van FloraHolland (looptijd van 1/7/2018 tot 1/7/2021):

Uitzendkrachten

- 200 uitzendkrachten krijgen gedurende de looptijd van de cao een arbeidsovereenkomst
- Uitzendkrachten worden in principe minimaal 3 uur betaald per gewerkte oproep in het geval er geen mogelijkheid is van een plus/minuren systeem, waarbij minuren weggewerkt kunnen worden.

Tijdelijke inzet op andere werkzaamheden

Indien sprake is van leegloop of andere mismatch tussen werkaanbod en aantal werknemers, kan je door jouw leidinggevende worden ingezet in andere processen binnen de locatie.

(FloraHolland)

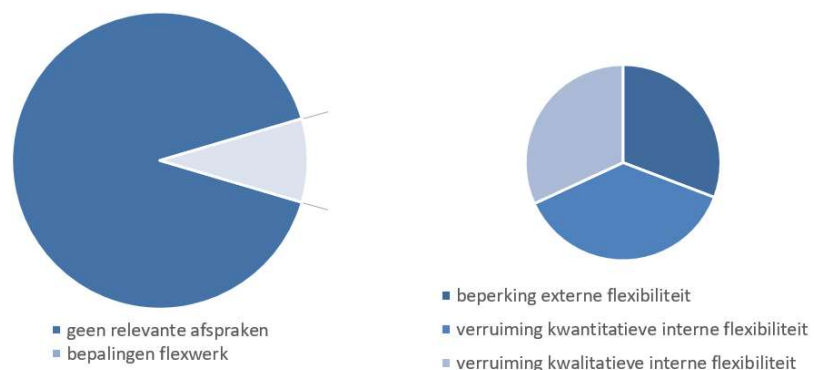
Recente ontwikkelingen op basis van principeakkoorden 2019:

In 2019 staan er in 12 principeakkoorden relevante bepalingen over interne en externe arbeidsflexibiliteit, van de 29 afgesloten principeakkoorden van 1-1-2019 tot 1-9-2019. Dit zijn evenveel principeakkoorden die aandacht besteden aan flexibele arbeid als in totaal over heel 2018. Uit analyse van deze 12 principeakkoorden (van toepassing op ongeveer 9% van alle werknemers uit de steekproef van het onderzoek) blijkt dat er in de akkoorden relatief veel aandacht uitgaat naar het verruimen van interne flexibiliteit (zowel kwantitatief als kwalitatief, in totaal zeven principeakkoorden). Bepalingen over kwantitatieve interne flexibiliteit worden genoemd in vijf principeakkoorden (verantwoordelijk voor 3,4% van de werknemers die onder cao vallen in dit onderzoek, 54% van de werknemers onder de onderzochte principeakkoorden). Kwalitatieve interne flexibiliteit bepalingen worden genoemd in twee principeakkoorden, van toepassing op 2,9%

van de werknemers (45% van de werknemers onder de onderzochte principeakkoorden). Hierbij gaat het bij het verruimen van kwantitatieve interne flexibiliteit om verruiming van de arbeidstijden, of een andere (meer flexibele) vorm van roosteren. De twee principeakkoorden betreffende kwalitatieve interne flexibiliteit verwijzen naar het inzetten op andere werkzaamheden van werknemers. Het gaat hierbij om relatief kleine ondernemingscao's. Twee cao's bevatten zowel een afspraak over de beperking van externe flexibiliteit als de verruiming van interne flexibiliteit.

Ook zijn er in 2019 opnieuw, net als in 2018, afspraken gemaakt over het beperken van externe flexibiliteit. Het gaat om 7 principeakkoorden (van relatief kleine cao's) van toepassing op 2,8% van de werknemers onder de cao's die in de steekproef van het onderzoek vallen, en 43% van de werknemers voor wie een principeakkoord is afgesloten in 2019). Dit zijn voornamelijk afspraken om meer zekerheden te creëren voor uitzendkrachten. Figuur 10 geeft de bepalingen over arbeidsflexibiliteit van de recente principeakkoorden weer (principeakkoorden tot 1 september 2019).

Figuur 10. Afspraken over interne en externe flexibiliteit in de principeakkoorden uit 2019



Voor 9% van het totaal aantal werknemers die onder de steekproef van het onderzoek vallen komen bepalingen over flexwerk voor in de principeakkoorden tot 1-09-2019. Binnen deze 9% gaat 1/3 over de beperking van externe flexibiliteit en 2/3 over de verruiming van interne flexibiliteit.

4. VERDIEPENDE ANALYSES

4.1 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 34 cao's (van toepassing op 36% van de werknemers) in 2018 waarin sociale partners hun visie op flexibel werk delen. Het gaat vooral om cao's in de sector zorg.

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

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

Evenwichtige verhouding tussen medewerkers en externen

Voor de verhouding tussen medewerkers met een arbeidsovereenkomst met de Volksbank N.V. en externen, zoals uitzendkrachten en gedetacheerden, is het uitgangspunt, dat structureel werk wordt verricht door medewerkers met een arbeidsovereenkomst met de werkgever. De Volksbank N.V. heeft in haar operationeel plan 2017-2020 als doelstelling opgenomen om eind 2020 een flexibele externe schil van gemiddeld circa 7% (ultimo 2017: circa 20%) van het personeelsbestand te hebben. Door middel van kwartaalmetingen zullen

de vakbonden in het periodiek overleg worden geïnformeerd over de voortgang van deze verschuiving.

De werkgever richt zich in het kader van behoud van werkgelegenheid voor haar medewerkers op beperking van inzet van externen. In de procedure voor het inzetten van externen wordt eerst gekeken of er intern passende oplossingen zijn, zoals inzet van medewerkers die boventallig zijn, medewerkers uit de

Pluspool en andere medewerkers die voor een (tijdelijke) functie opteren.

Alleen als de inzet van medewerkers niet mogelijk blijkt, wordt een aanvraag voor externe capaciteit in behandeling genomen.

(de Volksbank N.V.)

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

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

(Gehandicaptenzorg)

- Bepalingen over het starten van een dialoog of het in gang zetten van een gesprek over de inzet van een (externe) flexibele schil zijn voornamelijk opgenomen in cao's in de zakelijke dienstverlening. Hieronder volgt een voorbeeld uit de cao ING om deze visie te illustreren.

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

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)

Een ander voorbeeld is onderstaande studietoelichting van het uitgeverijbedrijf:

Studietoelichting Gezond Speelveld

• Een paritaire studietoelichting richt zich in het kader van een gezond speelveld op de invulling van 'goed opdrachtgeverschap'. Aspecten, die hierbij in ieder geval aan de orde komen, zijn:

o het al dan niet toepassen van een tariefstelling voor freelance werkzaamheden

o het creëren van meer inzicht bij OR'ën/redactiecommissies /RR op de toegepaste tarieven voor de verschillende soorten freelance-werk

o de mogelijkheden voor freelancers en zzp-ers om deel te nemen aan scholingsfaciliteiten en het ontwikkelen van een collectieve faciliteit voor deze medewerkers m.b.t arbeidsongeschiktheidsvoorziening en pensioenen

- *De studiecommissie zal onderzoek verrichten naar de hedendaagse praktijk m.b.t. het inhuren van zzp'ers/freelancers, waarbij zowel aan opdrachtgevers (inkopers freelance capaciteiten, HR directeurs e.a.) als aan opdrachtnemers gevraagd wordt informatie te leveren. Met betrekking tot de te verkrijgen relevante informatie van de opdrachtnemers zal door de paritaire studiecommissie via het BTB een onafhankelijke derde worden ingeschakeld.*
- *De studiecommissie rapporteert voor 1 juli 2018. De resultaten van het onderzoek van de studiecommissie zullen tussentijds door cao-partijen worden beoordeeld en besproken. Als streefdatum voor de inwerkingtreding van gemaakte afspraken geldt 1 oktober 2018.*

(Uitgeverijbedrijf)

- Tot slot zijn er cao's die ingaan op het bevorderen van interne flexibiliteit. Deze visies hebben onder andere betrekking op het zogenaamde 'nieuwe werken', zelfroosteren en een jaarurensysteem. Hieronder volgen een aantal voorbeelden.

D Thuiswerken

Werkgevers en werknemers hechten steeds meer waarde aan het thuiswerken. Hierbij spelen praktische, bedrijfsmatige en arbeidsmarktgerelateerde redenen een rol. Zo biedt het thuiswerken werknemers de gelegenheid om een meer flexibelere invulling te geven aan werktijden, om bijvoorbeeld een betere balans tussen werk en privé te

realiseren. Door (gedeeltelijk) thuis te werken kunnen files vermeden worden. Ook biedt de flexibiliteit de mogelijkheid om bedrijfstijden beter aan te passen aan de wensen van de klant. Voor werkgevers kan thuiswerken resulteren in lagere (huisvesting)kosten, een verbetering van de zakelijke bereikbaarheid en kan het thuiswerken als extra bindende arbeidsvoorwaarde ingezet worden.

(Technische groothandel)

5.2 Flexibel werken en arbeidstijdenkader

1. Bij Aegon is het mogelijk om plaats- en tijdonafhankelijk te werken. Samen met je manager en in onderling overleg met je collega's regel jij waar en wanneer je werkt. Thuiswerken en zelfroosteren behoren tot de mogelijkheden. Natuurlijk moet rekening worden gehouden met het klantbelang, het werk en het werkaanbod, de te behalen resultaten en het bedrijfsbelang.

(Aegon)

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)

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.

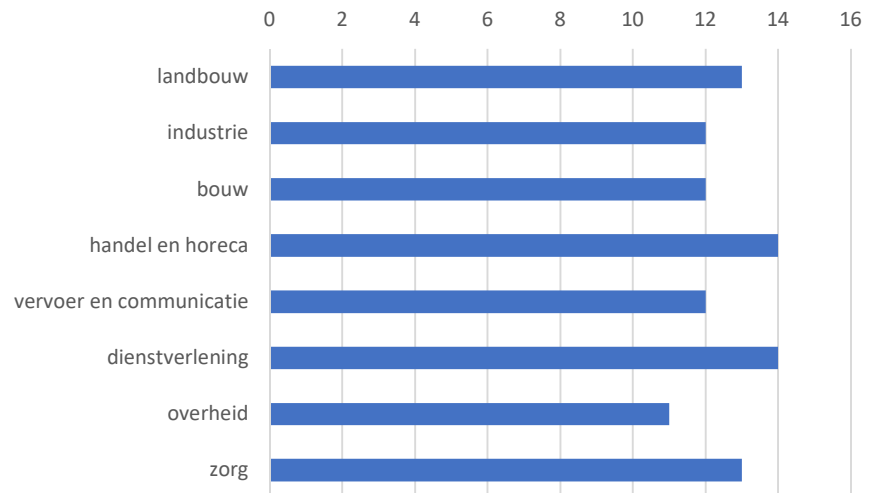
Flexibel werken betekent voor iedereen en voor iedere functie iets anders. Specifieke afspraken over flexibel werken worden gemaakt tussen jou en je leidinggevende. Onder de vlag van Workspace en het kader van een gezonde organisatie, werken APG Groep en de ondernemingsraad tijdens de looptijd van de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

4.2 Analyse naar economische sector

In het voorgaande is per aspect van flexibiliteit gekeken naar de mate waarin afspraken over het betreffende aspect in het algemeen in cao's voorkomen, dit hoofdstuk bevat een overzicht van de onderzochte aspecten naar economische sector. Niet alle onderzochte aspecten zijn opgenomen in de figuren. Alleen die aspecten die verschillen tussen sectoren aan het licht brengen zijn opgenomen in de figuren, namelijk het dagvenster, werken op zaterdag, werkzaamheden buiten het functieprofiel, afspraken over het gebruik van oproepkrachten, en afspraken over bijzondere diensten. Dat zijn de aspecten waarop een aantal sectoren hoger scoren dan andere sectoren. Bij het bekijken van de resultaten moet in acht worden genomen dat in twee sectoren (de landbouw en de bouw) een relatief klein aantal cao's veel werknemers representeert, waardoor deze cao's veel impact hebben op de resultaten.

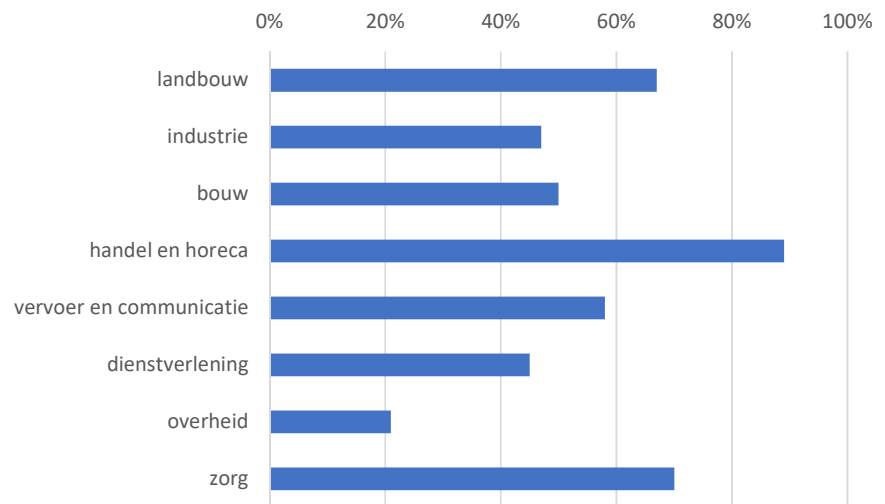
Een voorbeeld van kwantitatieve interne arbeidsflexibiliteit is het verruimen van het dagvenster, ofwel de reguliere arbeidstijd. Figuur 11 geeft de gebruikelijke arbeidstijd weer, ingedeeld naar sector.

Figuur 11. De meest voorkomende duur van het dagvenster in aantal uren – naar economische sector ingedeeld



In een aantal sectoren ligt het meest voorkomende dagvenster hoger dan het gewogen gemiddelde dagvenster (13 uur) en komen dus ruime arbeidstijden voor: handel en horeca en zakelijke dienstverlening. In een aantal sectoren ligt het meest voorkomende dagvenster lager dan het gemiddelde: industrie, bouw, vervoer en communicatie en overheid. In deze sectoren ligt het meest voorkomende dagvenster op 12 uur en in de sector overheid zijn de arbeidstijden het krapste en ligt het meest voorkomende dagvenster op 11 uur.

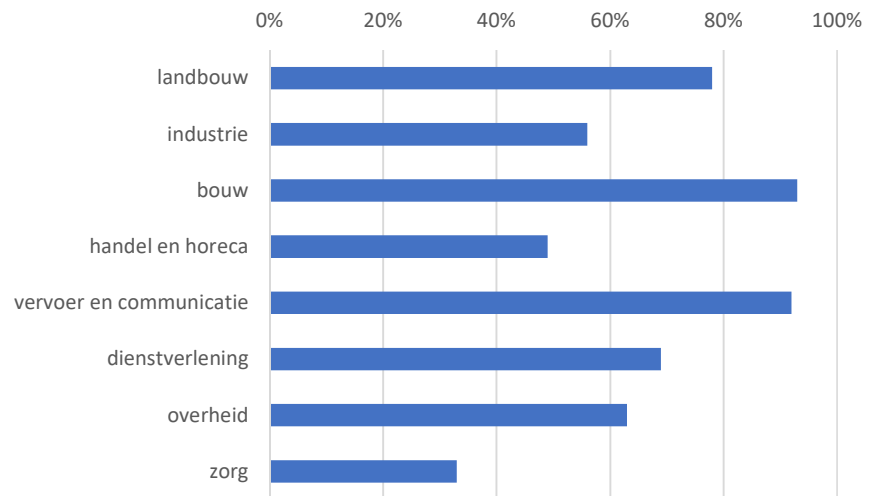
Figuur 12. Percentage werknemers wat onder een cao valt waarin afspraken over werkzaamheden op zaterdag zijn gemaakt - per sector ingedeeld.



Op het gebied van kwantitatieve interne flexibiliteit springen de handel en horeca en de zorg eruit door het relatief grote aantal werknemers onder cao's met afspraken over zaterdag als reguliere werkdag (figuur 12). De cao's van de sector overheid bevatten juist relatief weinig afspraken die deze vorm van kwantitatieve flexibiliteit mogelijk maken. Gemiddeld over de sectoren valt 56% van de werknemers onder een cao valt waarin afspraken over werkzaamheden op zaterdag zijn gemaakt.

Een voorbeeld van kwalitatieve interne arbeidsflexibiliteit is de mogelijkheid afspraken te maken over werkzaamheden buiten het functieprofiel van de werknemer. Figuur 13 geeft deze afspraak weer (in percentage werknemer), ingedeeld naar sector. Bepalingen hierover komen relatief veel voor in de sectoren vervoer en communicatie en in de bouw.

Figuur 13. Percentage werknemers wat onder een cao valt waarin afspraken over werkzaamheden buiten het functieprofiel zijn gemaakt - per sector ingedeeld



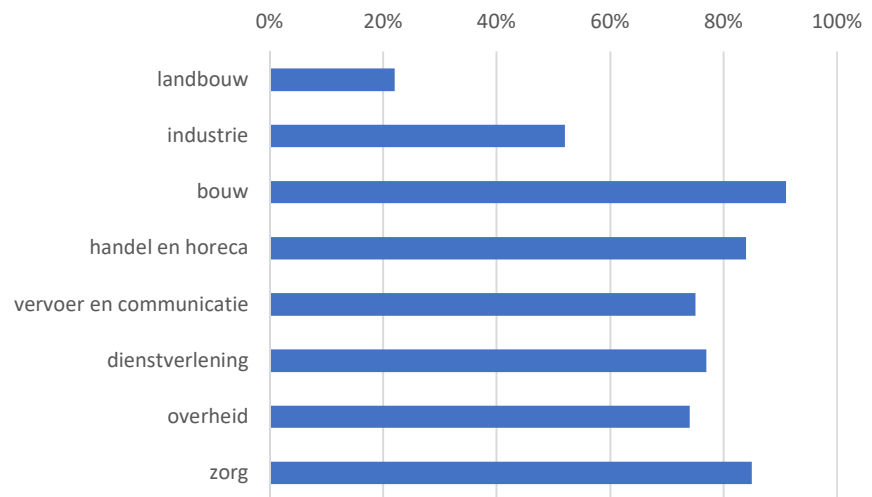
Het meest voorkomende aspect om middels cao kwantitatieve externe flexibiliteit te kunnen bevorderen is de mogelijkheid de werknemer een tijdelijk contract aan te bieden. Hierin zitten vanwege het hoge percentage (bijna 100%) weinig verschillen tussen de sectoren. Wel is er sprake van voorwaarden voor 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 voorbeeld van een andere reden voor een tijdelijk contract wordt gegeven in het Defensie algemeen-militair ambtenarenreglement:

Artikel 11. Tijdelijke aanstelling

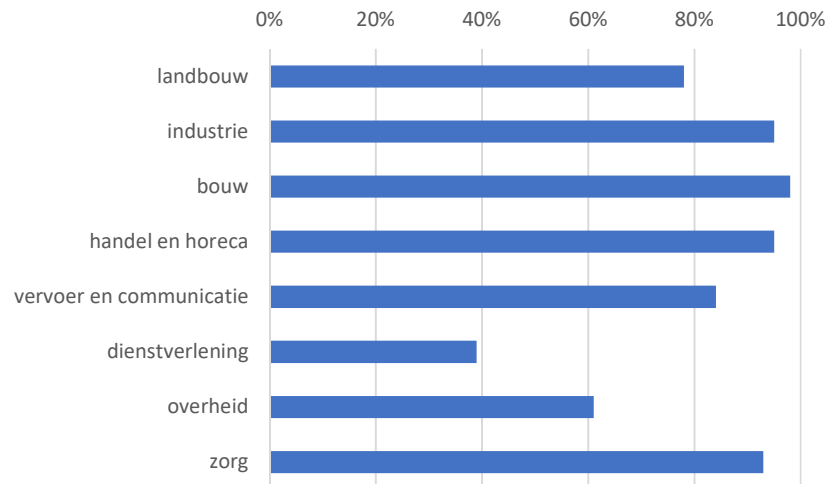
1. Wegens en voor de duur van de vervulling van een functie die niet door reeds in werkelijke dienst verblijvende militairen kan worden vervuld, kan in bijzondere gevallen tijdelijke aanstelling als militair bij het beroepspersoneel plaatsvinden. (Defensie algemeen-militair ambtenarenreglement)

Figuur 14. Percentage werknemers wat onder een cao valt waarin afspraken over het gebruik maken van oproepkrachten zijn gemaakt - per sector ingedeeld



Figuur 14 geeft het percentage werknemers weer uitgesplitst per sector waarvoor afspraken gemaakt zijn over de inzet van oproepkrachten (externe kwantitatieve arbeidsflexibiliteit). De bouw, de zorg en handel en horeca springen er als sectoren met respectievelijk 91% en 85% van de werknemers wat onder een cao valt waarvoor afspraken gemaakt zijn het meeste uit. Bij de sector 'landbouw' worden juist relatief weinig afspraken gemaakt over de inzet van oproepkrachten (ter aanvulling: deze sector bestaat uit 3 cao's, waarvan er binnen een cao afspraken zijn gemaakt over het gebruik van oproepkrachten. Echter, de andere twee cao's die onder de sector landbouw vallen bevatten geen afspraken over oproepkrachten maar wel over seizoens- of piekarbeid).

Figuur 15. Percentage werknemers waarvoor afspraken over bijzondere diensten zijn gemaakt per sector ingedeeld.



Figuur 15 geeft het percentage werknemers weer uitgesplitst per sector waarvoor afspraken gemaakt zijn over bijzondere diensten. Bijzondere diensten is een verzamelcategorie waaronder consignatie-, bereikbaarheids- en aanwezigheidsdiensten vallen. Het totaalgemiddelde van alle sectoren samen is 75%, oftewel voor 75% van de werknemers zijn bepalingen opgenomen over bijzondere diensten in de cao waaronder zij vallen. De bouw springt er als sector met 98% het meeste uit. Bij de sector 'zakelijke dienstverlening' worden juist relatief weinig afspraken gemaakt over bijzondere diensten.

Als naar economische sector wordt gekeken dan vallen een paar dingen op. De sector bouw kent relatief veel afspraken die de flexibiliteit bevorderen. Dit geldt zowel voor kwantitatieve als de kwalitatieve flexibiliteit. Vooral in de zorg, handel en horeca, bouw en industrie komen afspraken over bijzondere diensten voor. Behalve voor de industrie springen deze cao's er ook uit als het bepalingen over oproepkrachten betreft. De bouw en vervoer en communicatie hebben een relatief hoog percentage werknemers wat onder een cao valt waarin afspraken over werkzaamheden buiten het functieprofiel zijn gemaakt, een mogelijkheid om kwalitatieve interne flexibiliteit te bevorderen.

DISCUSSIE EN CONCLUSIE

5.1 Algemeen

Binnen cao's zijn de belangrijkste bepalingen op het gebied van kwantitatief externe flexibiliteit om arbeidsflexibiliteit te verruimen de mogelijkheid van het aanbieden van een tijdelijk contract (al gaat het hier ook om een jaarcontract die daarna omgezet wordt in een vast contract bij goed functioneren) en de mogelijkheid tot het inzetten van uitzend- en oproepkrachten. Voor interne kwantitatieve flexibiliteit worden vooral bepalingen besproken op het gebied van (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.

Als naar economische sector wordt gekeken dan vallen een paar dingen op. Op het gebied van kwantitatieve interne arbeidsflexibiliteit is het verruimen van het dagvenster, ofwel de reguliere arbeidstijd, een voorbeeld. De sectoren handel en horeca en zakelijke dienstverlening hebben de ruimste arbeidstijden, de overheid de krapste. Ook springen de sectoren handel en horeca en de zorg eruit door het relatief grote aantal werknemers onder cao's met afspraken over zaterdag als reguliere werkdag. De cao's van de sector overheid bevatten wederom juist relatief weinig afspraken die deze vorm van kwantitatieve flexibiliteit mogelijk maken. Een laatste voorbeeld voor het verruimen van de interne kwantitatieve arbeidsflexibiliteit zijn afspraken in cao's over bijzondere diensten. Deze komen opnieuw veel voor in de zorg en handel en horeca, maar ook in de bouw en industrie. Bij de sector zakelijke dienstverlening worden juist relatief weinig afspraken gemaakt over bijzondere diensten. Een voorbeeld van kwalitatieve interne arbeidsflexibiliteit is de mogelijkheid afspraken te maken over werkzaamheden buiten het functieprofiel van de werknemer. Bepalingen hierover komen relatief veel voor in de sectoren vervoer en communicatie en in de bouw. De sector bouw kent relatief veel afspraken die de flexibiliteit bevorderen, hierbij kan ook gedacht worden aan kwantitatieve externe flexibiliteit. 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). Het meest voorkomende aspect om middels cao kwantitatieve externe flexibiliteit te kunnen bevorderen is de mogelijkheid de werknemer een tijdelijk contract aan te bieden. Hierin zitten vanwege het hoge percentage (bijna 100%) geen verschillen tussen de sectoren. Wel is er sprake van voorwaarden voor het inzetten van tijdelijke werknemers, deze zijn voornamelijk opgenomen in cao's van de sector overige dienstverlening (zorg en overheid), zakelijke dienstverlening en vervoer en communicatie. Een belangrijke kanttekening hierbij is dat het gaat om werknemers die onder een cao vallen waarbij er afspraken gemaakt zijn over tijdelijke arbeidskrachten, wat niet wil zeggen dat 99% van de werknemers onder die cao's een tijdelijk contract heeft maar dat dit type contract tot de mogelijkheden behoort.

Er zijn 34 cao's (van toepassing op 36% van de werknemers) waarin sociale partners hun visie op flexibel werk delen. De visies hebben doorgaans betrekking op meer dan één categorie uit het model van arbeidsflexibiliteit van TNO. Een visie kan gaan over het beperken of in balans houden van het aantal externe flexibele arbeidsrelaties ten opzichte van het aantal vaste werknemers. Deze visie komt relatief vaak terug in de sector overige dienstverlening (zorg en overheid). Ook kan er in een visie van een cao beschreven worden dat er behoefte is aan (interne of externe) flexibele arbeid gezien de aard van het werk. Deze visie wordt verspreid over de verschillende sectoren genoemd. In de zakelijke dienstverlening wordt voornamelijk opgenomen in de visie dat het gesprek over de inzet van een (externe) flexibele schil in gang moet worden gezet, of dat er sprake is van een monitoringssysteem met betrekking tot flexibele arbeid. Tot slot zijn er cao's die ingaan op het bevorderen van interne flexibiliteit. Deze visies hebben onder andere betrekking op het zogenaamde nieuwe werken en zelfroosteren.

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 zijn in deze steekproef betrokken. Deze steekproef van 99 cao's heeft een bereik van 86% van de werknemers die onder een cao vallen. Het is een dynamisch cohort, waarin over de jaren wel ongeveer vastgehouden is aan een dekkingsgraad van ongeveer 85% werknemers die onder cao vallen (dit jaar 86%). 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 de cao horeca een nieuwe aanvulling op de steekproef.

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 oproepdiensten. Veel van de cao's bevatten hier afspraken over. Dit wil echter niet zeggen dat alle werknemers in die sector ook in oproepdiensten werken. Tot slot verschilt ook de cao-dekkingsgraad per sector. In sommige sectoren vallen bijna alle werknemers onder een cao terwijl in andere sectoren een relatief klein deel van de werknemers onder een cao valt. De range van de cao-dekkingsgraad loopt van 72% voor de sector vervoer en communicatie tot 93% voor de bouwnijverheid. Bijlage I geeft een overzicht van het totaal aantal cao's en de relatie met onze steekproef, voor meer informatie.

5.2 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, 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; ter waarborging hiervan is het advies een korte uitzendperiode van maximaal een half jaar te hanteren. In de visie van de Commissie dienen uitzendkrachten alleen ingezet te moeten worden voor piek en ziek (tijdelijk extra personeel in drukke periode en vervangend personeel tijdens ziekte van een werknemer).³¹

De Commissie stelt dat de verdeling van 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. Dit heeft niet de voorkeur van de Commissie, gezien de maatschappelijke gevolgen hiervan (zie ook hoofdstuk 1). Aangezien ingezet moet worden op duurzame arbeidsrelaties, dient de ruimte binnen deze arbeidsrelaties vergroot te worden. Dit betekent dat de interne wendbaarheid binnen een vast contract voor werkgevers wordt vergroot 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

³¹ Commissie Borstlap (regulering van werk), rapport 'In wat voor land willen wij werken?', januari 2020.

eenvoudig op te vangen is voor werknemers. Mogelijk zou de regeling gewaarborgd kunnen worden met bijvoorbeeld een inkomensgrens.³²

5.3 Recente ontwikkelingen en conclusie

Recente ontwikkelingen wijzen vooral op de 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.^{33,34}

De aanbevelingen voor de regulering van arbeidsflexibiliteit van de Commissie Borstlap liggen in lijn met de tendens gevonden in dit onderzoek binnen de afspraken die sociale partners maken (afspraken over interne en externe arbeidsflexibiliteit in cao's). In beide gevallen wordt er ingezet op een nieuw evenwicht tussen interne en externe flexibiliteit, waarbij de voorkeur uitgaat naar een vermindering van flexibele arbeidscontracten. Aangezien het van belang is dat werkgevers mee kunnen bewegen met economische ontwikkelingen, kan de oplossing gezocht worden in voldoende wendbaarheid binnen arbeidsrelaties.

³² Commissie Borstlap (regulering van werk), rapport 'In wat voor land willen wij werken?', januari 2020, deel 3.

³³ CPB, Lusten en lasten ongelijk verdeeld, Flexibiliteit op de arbeidsmarkt, november 2016, pagina 5, 7, 12-14

³⁴ Commissie Borstlap (regulering van werk), rapport 'In wat voor land willen wij werken?', januari 2020, pagina 64-68.

REFERENTIELIJST

- TNO, gebalanceerde flexibiliteit, januari 2016.
- Regeerakkoord 2017-2021 'Vertrouwen in de toekomst'.
- TNO, ABU, de vakcentrale FNV en CBS, Flexbarometer, 2019.
- OESO, Programme for the International Assessment of Adult Competencies, OECD skills outlook 2013: First results from the Survey of Adult Skills, OECD Publishing, 2013.
- 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.
- CBS en TNO, Dynamiek op de Nederlandse arbeidsmarkt, de focus op ongelijkheid, Den Haag 2017.
- TNO, Trends in kwaliteit van de arbeid van flexibele en vaste werknemers en multi-jobbers, maart 2019.
- SER, Hoge verwachtingen, Kansen en belemmeringen voor jongeren in 2019
- CPB, Lusten en lasten ongelijk verdeeld, Flexibiliteit op de arbeidsmarkt, november 2016.
- Commissie Borstlap (regulering van werk), rapport 'In wat voor land willen wij werken?', januari 2020.
- L. Coenen, E.C. Junger van Hoorn, J. de la Croix, Interne en externe flexibiliteit in cao's 2017, november 2018.
- CPB, Stroom en ongelijkheid op de arbeidsmarkt, januari 2020.

BIJLAGEN

BIJLAGE I Steekproef gerelateerd aan totaalaantal cao's in 2018, uitgesplitst naar economische sector

In onderstaande tabel (tabel 1) is het aantal cao's in de steekproef afgezet tegen het totaalaantal 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 expiratiedatum na 1 jan. 2018.

Tabel 1. Cao's in de steekproef afgezet tegen het totaalaantal bij SZW aangemelde cao's, en totaalaantal werknemers onder cao en aantal werknemers in onze steekproef in 2019, uitgesplitst naar economische sector

	aantal cao's		werknemers		percentage werknemers
	onder steekproef	totaalaantal cao's	onder steekproef	totaalaantal werknemers	
landbouw en visserij	3	14	88.200	103.200	85
industrie	17	265	566.500	705.200	80
bouwnijverheid	4	15	241.300	260.700	93
handel en horeca	18	76	1.052.100	1.244.500	85
vervoer en communicatie	12	93	267.900	374.000	72
zakelijke dienstverlening	20	103	587.000	694.400	85
overige dienstverlening	25	92	2.004.300	2.190.300	92
totaal	99	658	4.807.300	5.572.300	86

Daarnaast bevat tabel 1 ook een aantal kenmerken van de steekproef en een aantal kenmerken van de populatie waaruit de steekproef is getrokken. Uit de tabel blijkt dat 86% van de werknemers die onder een cao vallen, onder de steekproefcao's valt. Dit percentage is hoog genoeg om naar werknemers een goed beeld te geven van de mate waarin in cao's-afspraken over de onderzoeksonderwerpen zijn gemaakt. Hetzelfde geldt voor de percentages binnen de zeven onderscheiden economische sectoren. Voor de sectoren 'industrie' en 'vervoer en communicatie' valt het percentage werknemers onder de 80% uit, zodat uitspraken over deze sector met enige voorzichtigheid moeten worden geïnterpreteerd.

De steekproef omvat 99 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. Kanttekening is dat voor enkele belangrijke cao's (overheid) hierop een uitzondering is gemaakt.

In de laatste kolom is, uitgesplitst naar economische sector, het percentage werknemers in de steekproef ten opzichte van het aantal werknemers onder het totaalaantal aangemelde cao's weergegeven. Meer informatie betreffende de steekproef staat uiteengezet in de factsheet, als beschreven in bijlage II (FACTSHEET INTERNE EN EXTERNE FLEXIBILITEIT 2019).

BIJLAGE II FACTSHEET INTERNE EN EXTERNE FLEXIBILITEIT 2019

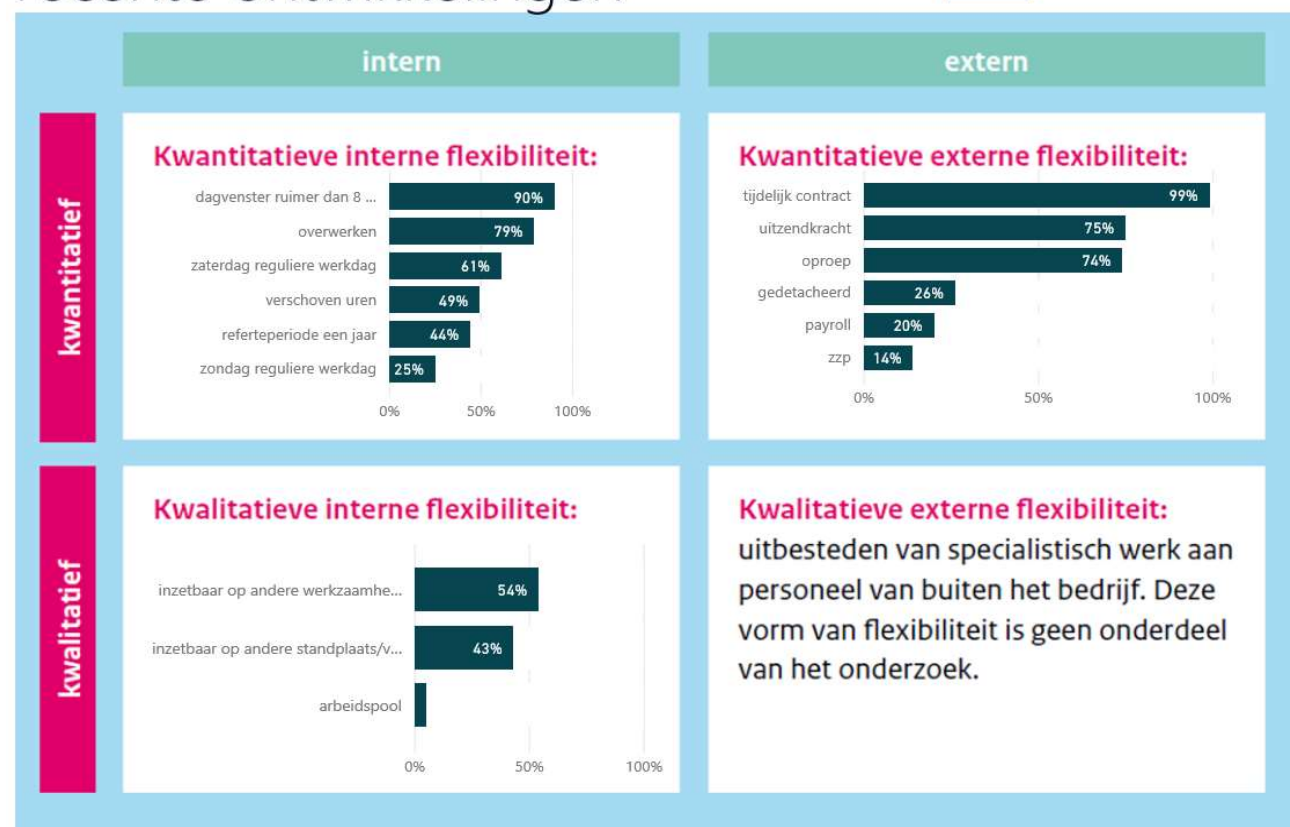
In een afzonderlijk bijgevoegde Excel-overzicht staat in de vorm van een *factsheet* de belangrijkste informatie uiteengezet over de steekproef, en de belangrijkste resultaten van het onderzoek 'Interne en Externe Flexibiliteit 2019'. In dit bestand is informatie op cao-niveau beschikbaar.

De *factsheet* is zo ingedeeld dat deze informatie bevat voor iedere cao uit de steekproef (rijen). De kolommen geven onder andere weer welke economische sector het betreft, hoe veel werknemers er vallen onder de betreffende cao en daarnaast uit de belangrijkste uitkomsten van het onderzoek. Op deze manier is er een overzichtelijk en leesbaar compleet overzicht gemaakt.

BIJLAGE III Dashboard met ontwikkelingen van cao-afspraken

Om de recente ontwikkelingen van cao-afspraken weer te geven zijn twee figuren ontwikkeld voor de jaren 2017 en 2018, zodat beide jaren gemakkelijk met elkaar vergeleken kunnen worden.

Interne en externe flexibiliteit recente ontwikkelingen



Jaartal

■ 2017

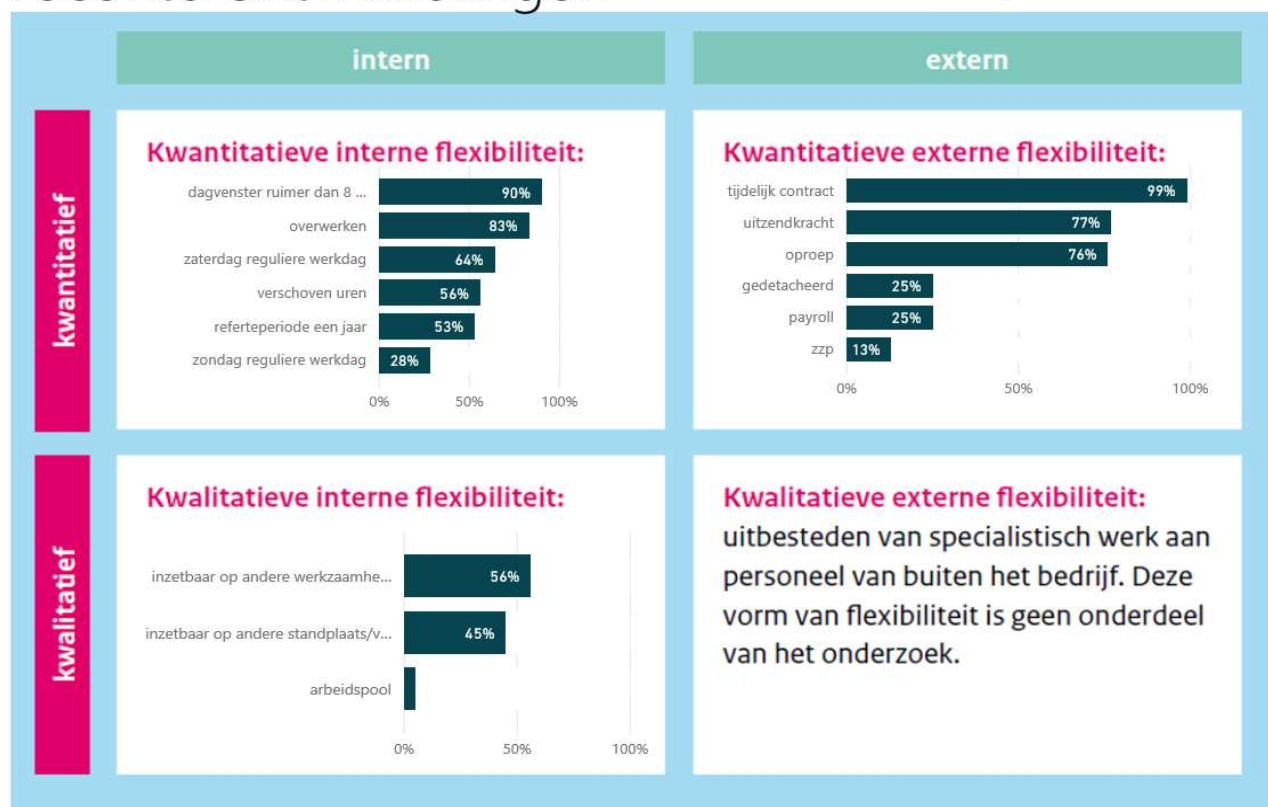
□ 2018

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.

Interne en externe flexibiliteit recente ontwikkelingen



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.