



Tweede evaluatie Wet flexibiliteit en zekerheid

dr. R. Knegt
dr. D.J. Klein Hesselink
drs. H. Houwing
drs. P. Brouwer

HUGO SINZHEIMER INSTITUUT
UNIVERSITEIT VAN AMSTERDAM

TNO
Hoofddorp

Amsterdam, maart 2007

Voorwoord

De in 1999 van kracht geworden Wet flexibiliteit en zekerheid (de 'Flexwet') beoogde een nieuw evenwicht tot stand te brengen tussen de behoeften aan flexibiliteit en zekerheid van werkgevers en werknemers. In het bijzonder zou meer flexibiliteit voor werkgevers in de inzet van flexwerkers gepaard moeten gaan met meer zekerheid voor hen die op deze basis werkzaam zijn.

Uit de in 2002 gerapporteerde eerste evaluatie van de Flexwet kwam naar voren dat de wet de ruimte voor het gebruik van flexibele arbeid heeft vergroot en heeft bijgedragen tot duidelijker contracten en meer rechtszekerheid voor flexwerkers, maar dat de bekendheid met de wet te wensen over laat, sommige bepalingen niet goed worden nageleefd en de administratieve lasten voor bedrijven en voor de uitvoeringsinstanties in de sociale verzekeringen zijn toegenomen.

Bij de bespreking van de resultaten van het eerste evaluatieonderzoek is geconstateerd dat de bevindingen betrekking hadden op de praktijk van arbeidsrelaties in een periode van economische hoogconjunctuur, terwijl een periode van laagconjunctuur de regeling pas echt op de proef zou stellen. Mede met het oog daarop is aan de Tweede Kamer toegezegd in 2006 opnieuw onderzoek naar de effecten van de wet te doen uitvoeren.

Op verzoek van het ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid heeft het Hugo Sinzheimer Instituut, centrum voor onderzoek van arbeid en recht van de Universiteit van Amsterdam, in samenwerking met TNO Kwaliteit van Leven te Hoofddorp een tweede evaluatie van de Flexwet uitgevoerd. Dit rapport is de neerslag van de bevindingen.

Bij TNO Kwaliteit van Leven stond het project onder leiding van dr. J. Klein Hesselink en hebben drs. P. Brouwer en dr. A. Goudswaard bijdragen aan het onderzoek geleverd. Bij het Hugo Sinzheimer Instituut stond het project onder leiding van dr. R. Knegt en hebben prof. dr. E. Verhulp, mr. dr. R.M. Beltzer en drs. H. Houwing aan het onderzoek bijgedragen. De organisatie van de dataverzameling voor de werkgevers- en werknemersenquête lag in de deskundige handen van Stratus marktonderzoek en Intomart GFK. Het onderzoek is vanwege de opdrachtgever begeleid door mr. J.M. Mulder en door een Klankbordgroep die bestond uit vertegenwoordigers van werkgevers- en werknemersorganisaties.

Amsterdam, maart 2007
dr. R. Knegt

Inhoudsopgave

0	Samenvatting	v
1	Inleiding	1
1.1	Evaluatie van de Flexwet: inleiding	1
1.2	Elementen van de Flexwet	2
1.3	Vraagstelling, opzet en methode	4
1.4	Opbouw van dit rapport	5
2	Ontwikkelingen in conjunctuur en flexibele arbeid	7
2.1	Ontwikkelingen in economische conjunctuur	8
2.2	Ontwikkelingen in flexibele arbeid	12
2.3	Ontwikkelingen gesignaleerd in het Flexwetonderzoek	17
2.4	Conclusies	30
3	Weerlegbare rechtsvermoedens	33
3.1	Inleiding	33
3.2	Bevindingen in 2002	34
3.3	Collectieve afspraken	35
3.4	De ervaringen van werkgevers en flexwerkers	35
3.5	Conclusie rechtsvermoedens	37
4	Ketenbepaling	39
4.1	Inleiding	39
4.2	Bevindingen in 2002	40
4.3	Collectieve afspraken	41
4.4	De ervaringen van werkgevers en flexwerkers	43
4.5	Conclusie ketenbepaling	49
5	Loonbepalingen	51
5.1	Inleiding	51
5.2	Bevindingen in 2002	53
5.3	Collectieve afspraken	54
5.4	De ervaringen van werkgevers en flexwerkers	55
5.5	Conclusie loonbepalingen	61
6	Proeftijdbepaling	63
6.1	Inleiding	63
6.2	Bevindingen in 2002	64
6.3	Collectieve afspraken	64
6.4	De ervaringen van werkgevers en flexwerkers	65
6.5	Conclusie proeftijdbepaling	66

7	Ontslag en opzegging	67
7.1	Inleiding	67
7.2	Bevindingen in 2002	69
7.3	Collectieve afspraken	69
7.4	De ervaringen van werkgevers en flexwerkers	71
7.5	Conclusie ontslag en opzegging	73
8	Uitzendovereenkomst	75
8.1	Inleiding	76
8.2	Bevindingen in 2002	77
8.3	Collectieve afspraken	78
8.4	De ervaringen van werkgevers en flexwerkers	80
8.5	Conclusie uitzendovereenkomsten	95
9	Administratieve lasten van werkgevers	97
9.1	Inleiding	97
9.2	Ontwikkeling administratieve lasten bij reguliere werkgevers	98
9.3	Administratieve lasten uitzendwerkgevers	102
9.4	Conclusie	105
10	Flexwet en flexibiliseringsstrategieën: ontwikkelingen in elf sectoren	107
10.1	Inleiding	107
10.2	Ontwikkelingen in elf sectoren	107
.1	Bouw	107
.2	Detailhandel	109
.3	Thuiszorg	110
.4	Beveiliging	111
.5	Architecten	112
.6	Energie	113
.7	Metalektro	114
.8	Glastuinbouw	115
.9	Schoonmaak	116
.10	Landbouwwerktuigen	117
.11	Uitzendbranche	118
10.3	Conclusies	120
11	Nabeschouwing	123
11.1	Aanpassingsmogelijkheden en flexibiliseringsstrategieën van werkgevers	123
11.2	De zekerheid van flexwerkers en andere werknemers	126
Appendix		129
A	Onderzoeksvragen	129
B	Methodologische verantwoording	131
C	Gebruikte literatuur	137

0 Samenvatting

De in 1999 van kracht geworden Wet flexibiliteit en zekerheid (de 'Flexwet') beoogde een nieuw evenwicht tot stand te brengen tussen de behoeften aan flexibiliteit en zekerheid van werkgevers en werknemers. In het bijzonder zou meer flexibiliteit voor werkgevers in de inzet van flexwerkers (zoals uitzendkrachten, oproepkrachten en werknemers met een tijdelijk contract) gepaard moeten gaan met meer zekerheid voor hen die op deze basis werkzaam zijn. De totstandgekomen wetgeving was gebaseerd op afspraken die de sociale partners eerder over deze thematiek hadden gemaakt.

Uit een eerste evaluatie in 2002 bleek dat de Flexwet de ruimte voor het gebruik van flexibele arbeid had vergroot en bijdroeg tot duidelijker contracten en meer rechtszekerheid voor flexwerkers, maar dat de bekendheid met en de naleving van de wet nog te wensen overlieten. Deze evaluatie had plaats in een periode van economische hoogconjunctuur, terwijl volgens sommigen een periode van laagconjunctuur de regeling pas echt op de proef zou stellen. Mede met het oog daarop is aan de Tweede Kamer toegezegd in 2006 opnieuw onderzoek naar de effecten van de wet te doen uitvoeren.

Op verzoek van het ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid heeft het Hugo Sinzheimer Instituut, centrum voor onderzoek van arbeid en recht van de Universiteit van Amsterdam, in samenwerking met TNO Kwaliteit van Leven te Hoofddorp een tweede evaluatie van de Flexwet uitgevoerd. Dit rapport is de neerslag van de bevindingen. Op vergelijkbare wijze als bij de vorige evaluatie is onderzocht welke ervaringen werkgevers en flexwerkers met de praktijk van de wet hebben opgedaan, welke afspraken in cao's over de verschillende elementen van de Flexwet zijn gemaakt en hoe die afspraken in een aantal bedrijfstakken met verschillende behoeften aan flexibilisering de afgelopen jaren zijn totstandgekomen. Het rapport bevat dus zowel een analyse van (ontwikkelingen ten aanzien van) afzonderlijke elementen, waarbij de resultaten met die uit 2002 worden vergeleken, als een meer synthetische beschouwing van de flexibiliseringsstrategieën die in een elftal sectoren de afgelopen vijf jaar zijn gevolgd.

0.1 ONTWIKKELINGEN IN DE SAMENSTELLING VAN DE POPULATIE VAN FLEXWERKERS

Nederland kende in het begin van deze eeuw een economische recessie die, zo blijkt uit diverse indicatoren, een betrekkelijk gematigd karakter had; haar dieptepunt lag in de eerste helft van 2003. Vooral in de daaraan voorafgaande jaren liep het aantal flexwerkers terug, eerst ten gevolge van de hoogconjunctuur, waarin werkgevers meer geneigd waren werknemers middels vaste contracten aan zich te binden, vervolgens ten gevolge van de teruggang die voor bedrijven reden was om de 'flexibele' schil van de arbeidskrachten te reduceren. Zodra de economie zich herstelde, nam het aantal flexwerkers snel toe. Niettemin is de omvang van het flexwerk nog niet terug op het niveau van 2001.

Het tweede hoofdstuk maakt duidelijk in welke mate de flexibele arbeid is ingepast in het Nederlandse arbeidsbestel. In 1969 was 82 procent van de banen in Nederland nog een vaste, full-time baan. Sindsdien is van deze banen het absolute aantal (ongeveer vier miljoen) niet veel veranderd, maar hun aandeel in het totaal aantal banen is gereduceerd tot 47 procent (in 2005). Dat komt doordat de banengroei – vooral sinds het midden van de jaren tachtig – bestaat in vaste, parttime banen (44 procent van het aantal banen in 2005) en in flexbanen (9 procent in 2005).

Van de Nederlandse bedrijven en instellingen werkt 63 procent met tijdelijk aangesteld personeel, 28 procent met personeel ingehuurd via uitzendbureaus, 30 procent met oproepkrachten, 14 procent met zzp'ers en freelancers en heeft twee procent thuiswerkers in dienst. Het aantal oproepkrachten is mede onder invloed van de invoering van de Flexwet aanvankelijk bijna gehalveerd, maar vertoont sinds kort weer een stijgende lijn.

De populatie van flexwerkers verandert sterk. Het aandeel vrouwen neemt toe, de gemiddelde leeftijd is gedaald, het opleidingsniveau is gestegen en een grote groep flexwerkers studeert momenteel nog. Waren het vijf jaar geleden voor een groot deel herintredende vrouwen die oproepwerk verrichtten, nu zijn er meer studerende jongeren. De helft van de oproepkrachten volgt een middelbare of hogere opleiding.

Het verloop in de populatie van flexwerkers is echter nog steeds groot. Veel flexwerkers hadden in het recente verleden een vaste baan (drie jaar geleden nog ongeveer eenderde) of een situatie van geen werk. Meer dan een kwart van de flexwerkers die in het afgelopen jaar een flexbaan hadden, heeft inmiddels al weer een vaste aanstelling of uitzicht daarop. De keuze voor flexwerk is vooral ingegeven doordat men (nog) geen vaste baan kan vinden of de vrijheid wil behouden werk en privé te combineren. De flexbaan als opstap naar een vaste aanstelling is nog steeds een veelgenoemde reden naast de mogelijkheden om werk en gezin of studie te combineren of tijdelijk wat bij te verdienen.

0.2 UITWERKING VAN ENKELE BELANGRIJKE BEPALINGEN VAN DE FLEXWET

In het onderzoek is nagegaan hoe een aantal kernbepalingen van de Flexwet uitwerken in de praktijk en hoe, daar waar bepalingen van zogenaamd 'driekwartdwingend recht' ruimte daartoe laten, cao-partners met hun bevoegdheden tot het maken van nadere, van de standaardregeling afwijkende afspraken zijn omgegaan.

0.2.1 De 'ketenbepaling' (art. 7:688a BW)

De 'ketenbepaling' regelt de maximale periode gedurende welke opeenvolgende contracten voor bepaalde tijd mogen worden aangeboden. Basisregel is dat na 3 jaar of 3 opeenvolgende contracten van rechtswege een vast contract ontstaat, tenzij er tussenpozen zijn van drie maanden of meer (daarom wordt dit ook wel de '3 x 3 x 3-regel' genoemd). Op collectief niveau kunnen afwijkende afspraken worden gemaakt.

In 23 van de 110 onderzochte cao's is het maximale *aantal* tijdelijke contracten aangepast, in de helft van de gevallen is het maximum lager (doorgaans: twee), in de andere helft hoger of onbeperkt. Op dit punt is ten opzichte van 2001 weinig veranderd. De maximale *periode* van drie jaar is in 30 cao's aangepast, waarbij in 13 cao's het maximum hoger (vijf of zes jaar) of onbeperkt is. Alleen dit laatste aantal is hoger dan in 2001 (6 cao's) en in 2004 (5 cao's). In 14 cao's is de maximale *tussenpoos* aangepast (meestal: verkort; in 2001 was dit in 9, in 2004 in 30 cao's het geval). In negen cao's is de ketenbepaling geheel (2) of gedeeltelijk (7) buiten werking gesteld.

De ketenbepaling is een van de bij werkgevers meest bekende elementen van de Flexwet. De mogelijkheden tot flexibiliteit die zij biedt, worden door meer werkgevers benut dan vijf jaar geleden. Het aantal keren dat werkgevers na afloop van een tijdelijk contract een nieuw tijdelijk contract aanbieden, is toegenomen (van 44% naar 58%). Alleen het aantal keren dat werkgevers werknemers een vast dienstverband aanbieden is afgenomen (van 25% naar 14%).

De periode zonder werk tussen twee banen bij dezelfde werkgever duurde bij vijf procent van de flexwerkers in 2006 drie maanden of langer. Oudere flexwerkers van 55 tot en

met 64 jaar worden verhoudingsgewijs vaak geconfronteerd met het onderbreken van de contractopvolging met een periode van meer dan drie maanden of het niet voortzetten van een contractopvolging waarbij het volgende contract meer arbeidszekerheid biedt. Ook bij jongere leeftijdsgroepen tussen de 18 en 34 jaar komt dit op bepaalde leeftijden vaker voor.

0.2.2 Loonbepalingen(art. 7:627, 628 en 628a BW)

Bij oproepbanen van minder dan 15 uur en waarbij de werktijden niet zijn vastgelegd, houdt het minimumgarantieloon per oproep in dat bij elke oproep tenminste drie uur loon dient te worden uitbetaald. Deze bepaling kan niet bij cao worden uitgesloten. De plicht van de werkgever het loon door te betalen als er geen werk voor de werknemer is, kan wel worden uitgesloten, maar alleen voor de eerste zes maanden, tenzij daarover bij cao andere afspraken zijn gemaakt.

In 14 van de 110 onderzochte cao's zijn aanpassing aangetroffen ten aanzien van de maximale periode van loondoorbetalingsplicht. In de uitzendcao's is deze periode verlengd, in de horeca-cao is doorbetaling geheel uitgesloten. In zeven cao's is doorbetaling gedurende de hele contractperiode beperkt tot de eerste (variërend van één tot zes) weken waarin - door weers- dan wel economische omstandigheden - geen werk voorhanden is.

Tweederde van de werkgevers zegt altijd het minimumgarantieloon per oproep uit te betalen, meestal door werknemers ook minstens voor drie uur op te roepen. De helft van de oproepkrachten geeft aan dat zowel het minimale aantal uren, als de tijdstippen waarop zij opgeroepen worden, niet is afgesproken in het contract. Van de flexwerkers op wie de bepaling van toepassing is, zegt slechts een kwart ook inderdaad minimaal drie uur per oproep te ontvangen (in 2001: 18 procent). De praktijk blijft hier achter bij de doelstellingen van de Flexwet.

Veel werkgevers zijn niet op de hoogte van de mogelijkheid van de beperking van de uitsluiting van de loondoorbetalingsplicht. Ongeveer 20 procent kent deze regel, maar slechts vijf procent van alle werkgevers maakt in contracten van deze mogelijkheid om de loondoorbetaling uit te sluiten in de eerste zes maanden van de aanstelling gebruik (in 1999: 16 %, in 2000: 10 %, in 2001: 7 %). Bijna driekwart van de flexwerkers die worden opgeroepen heeft te maken met de afspraak dat zij alleen loon ontvangen als er werk is (in 2001 was dat: de helft). Bij slechts twee procent is in de arbeidsovereenkomst opgenomen dat dit ook voor de eerste zes maanden geldt (in 2001 was dat 10%). Bij een derde van de oproepkrachten is dit ook voor een langere periode in het contract opgenomen (was 12%).

0.2.3 Proeftijd

Voor tijdelijke contracten met een looptijd korter dan twee jaar geldt een proeftijd van één maand, tenzij bij cao anders overeengekomen. Het maximum van twee maanden mag niet worden overschreden.

De situatie in 2006 verschilt nauwelijks van die in 2002. Ongeveer de helft van de cao's bevat een aangepaste proeftijd voor contracten met een looptijd van minder dan twee jaar. Ten opzichte van de afspraken die al voor de introductie van de Flexwet tussen werkgevers en werknemers waren gemaakt, heeft de Flexwet niet veel verandering gebracht.

Het percentage werkgevers dat – in strijd met de wet - proeftijden hanteert van meer dan twee maanden is beperkt, maar hoger dan in 2001. In contracten met oproep- en uitzendkrachten wordt vaker een proeftijdbepaling opgenomen dan in 2001 het geval was. In tijdelijke contracten heeft de proeftijd van één maand duidelijk terrein gewonnen ten opzichte van langere proeftijden.

0.2.4 Rechtsvermoedens

De Flexwet introduceerde zogenaamde '*weerlegbare rechtsvermoedens*' ten aanzien van het *bestaan* en van de *omvang* van een arbeidsovereenkomst, met als gevolg dat, ook al hebben partijen niets of iets anders afgesproken, de werknemer in bepaalde gevallen een beroep *kan* doen op zekerheden die het arbeidsrecht aan een arbeidsovereenkomst verbindt. Terwijl één op de veertien flexwerkers een meningsverschil rapporteert met de werkgever over het aantal te werken uren, blijkt dat op rechtsvermoedens uiterst zelden – en nog minder dan in 2002 – een beroep wordt gedaan, zowel in rechte als op de werkvloer. Sommige werknemers willen de omvang van hun dienstverband niet vergroten, anderen vinden het niet bij de werkverhouding passen hun werkgever daar in rechte op aan te spreken.

Weinig werkgevers (en veel minder dan in 2002) melden dat de rechtsvermoedens problemen opleveren. De conclusie uit het eerste evaluatierapport, dat het rechtsvermoeden vooral preventieve effecten heeft, lijkt te kunnen worden onderschreven.

0.2.5 Opzegging en ontslag

De Flexwet heeft een reeks van veranderingen geïntroduceerd met betrekking tot *opzegging en ontslag*. De regels met betrekking tot opzegtermijnen hebben de sociale partners ertoe geïnspireerd in meer gevallen in cao's afwijkende afspraken te maken. Waren in 2002 nog veel afwijkende afspraken in cao's gebaseerd op een 'oude' systematiek die ook leeftijd en functieniveau in de berekening betrok, nu is daarvan steeds meer afscheid genomen ten gunste van eenvormige en voor werkgever en werknemer gelijke opzegtermijnen die dan meestal langer (twee of drie maanden) zijn dan de standaardtermijn voor de werknemer (één maand).

De mogelijkheid van tussentijdse opzegging bij contracten voor bepaalde tijd wordt evenals in 2002 door veel werkgevers in contracten opgenomen en ook vaak daadwerkelijk benut. Aan werkgevers wordt aanzienlijk vaker gevraagd om een schriftelijke opgave van de reden van de opzegging.

In het gebruik van de ontslagroutes heeft zich onder invloed van de economische recessie en het toegenomen aantal aanvragen op bedrijfseconomische gronden een verschuiving voorgedaan ten gunste van de CWI-procedure. Daaraan heeft bijgedragen dat de 'verkorte procedure' aan populariteit heeft gewonnen. Per 1 oktober 2006 zijn wijzigingen tot stand gebracht in het verwijtbaarheids criterium in de WW die de mogelijkheden voor het afsluiten van beëindigingsovereenkomsten aanzienlijk hebben verruimd. Deze wijzigingen hebben al bij een derde van de werkgevers ertoe geleid dat hun voorkeur naar deze wijze van beëindiging uitgaat. Overigens is in verband met deze wijzigingen de 'verkorte procedure' per 1 oktober 2006 afgeschaft.

0.3 UITZENDOVEREENKOMST

De belangrijkste conclusie uit het onderzoek van 2002 was dat de Flexwet een mijlpaal was voor de uitzendwereld. In feite markeerde zij de politieke en juridische acceptatie van het uitzendwezen. Aan de onduidelijkheid over de verhouding tussen uitlenende en inlenende werkgever was een einde gekomen en uitzendbureaus waren werkgever geworden. Duidelijk waren ook de rechten van uitzendkrachten verbeterd, zonder dat aan de allocatieve functie van de uitzendbureaus afbreuk werd gedaan, aldus de auteurs van het onderzoek uit 2002.

In de jaren 2000 tot en met 2004 was er sprake van een dalende vraag naar uitzendwerk. In de periode waarop dit onderzoek betrekking had (2004 tot en met 2006), was er echter al weer sprake van een toenemende vraag naar uitzendkrachten. Duidelijk is dat de uitzendwereld zich sinds het van kracht worden van de Flexwet en de eerste generatie uitzend-cao's heeft aangepast aan de nieuwe wet- en regelgeving. Inmiddels is er een tweede generatie cao's. Vrijwel alle

uitzendvestigingen hebben nu een pensioenregeling en het gebruik van de pensioenregeling is toegenomen.

Hoewel er veel gebeurd is op cao-gebied, is de bekendheid met bijvoorbeeld de regels voor opvolgend werkgeverschap bij de bedrijven en instellingen die uitzendkrachten inhuren afgenomen ten opzichte van 2001. Daarnaast zijn veel uitzendkrachten onbekend met hun rechten en plichten en geven vaak foute antwoorden op kennisvragen over hun arbeidsrechten. Dit was echter ook al zo in 2001.

Hoewel de situatie voor de uitzendwereld nog steeds wat ongunstiger is dan in 2001, zijn er geen veranderingen te constateren in de mate waarin arbeidsrelaties worden voortgezet met een arbeidsovereenkomst die de uitzendwerknemer meer zekerheid biedt of die voortijdig worden verbroken. In 2006 wordt de arbeidsrelatie met de uitzendkracht vaker omgezet naar een tijdelijk of vast contract (bij het uitzendbureau of de inlener) dan verbroken. De arbeidsrelatie met de uitzendkracht wordt wel (a) vaker omgezet naar een tijdelijk dan naar een vast contract en (b) vaker naar een tijdelijk of vast contract bij de inlener dan naar een tijdelijk of vast contract bij het uitzendbureau.

Verder blijkt dat houding van uitzendwerkgevers ten opzicht van de scholing van uitzendkrachten positiever is geworden en dat de omvang van de scholingsinspanningen, hoewel nog wat geringer dan in 2001, vrij groot is. Gemiddeld zijn de kosten per uitzendkracht volgens de vestingmanagers in de jaren 2004 - 2006 met 10,9% gestegen.¹ Het kostenniveau in de periode 2004 - 2006 lijkt dus minder sterk gestegen dan in de periode 1998 - 2001, maar al deze gegevens zijn gebaseerd op betrekkelijk weinig observaties. Het algemene oordeel over de Flexwet en de regels voor uitzendovereenkomsten is in 2006 aanzienlijk positiever dan in 2001. In 2006 geven de uitzendondernemingen gemiddeld een voldoende.

0.4 ADMINISTRATIEVE LASTEN VOOR WERKGEVERS

De Wet Flexibiliteit en Zekerheid bevat geen directe informatieverplichtingen voor werkgevers ten opzichte van de overheid, die tot *administratieve lasten* leiden. Wel heeft de wet ertoe geleid dat werkgevers het arbeidsverleden van werknemers beter zijn gaan administreren en controleren en dat zij zorgvuldiger zijn gaan contracteren. Nu de wet een tijd lang van kracht is, is bijna tweederde van de reguliere werkgevers van mening dat er al met al geen invloed is op de administratieve lasten. Ruim een kwart van de reguliere werkgevers (vooral in de sector zorg en welzijn) geeft wel aan, dat de Flexwet heeft geleid tot een stijging van de administratieve lasten. Dit is beduidend minder dan in de eerste evaluatie.

Van de uitzendwerkgevers geeft meer dan tweederde aan dat de administratieve lasten sinds de invoering van de Flexwet zijn toegenomen. Veruit de belangrijkste twee oorzaken daarvoor zouden de regels zijn rondom het opvolgend werkgeverschap voor uitzendkrachten en het recht op loondoorbetaling. Zowel reguliere werkgevers als uitzendwerkgevers, zien de wet zelf als belangrijkste bron van de administratieve lastenstijging.

Als werkgevers de administratieve lasten afwegen tegen de voordelen die de Flexwet biedt, dan is hun eindoordeel overwegend positief. Zowel reguliere werkgevers als uitzendwerkgevers zien de Flexwet als belangrijkste bron van de administratieve lastenstijging. Hoewel de helft van de werkgevers neutraal staat in hun oordeel over de toename van de administratieve lasten in relatie tot de voordelen die de Flexwet, blijkt dat er sterke verschillen zijn per sector, afhankelijk van de bepaling in de Flexwet.

¹ De ABU tekent hierbij aan dat volgens haar informatie de kosten over de periode 2004 – 2006 gemiddeld met 4 procent zijn gestegen; over de periode 2002 – 2006 genomen is de stijging 10,3 procent.

0.5 EFFECTEN OP HET AANPASSINGSVERMOGEN VAN BEDRIJVEN

Reeds uit het evaluatieonderzoek in 2002 bleek dat in een aantal sectoren die te maken hadden met een prominente behoefte aan meer flexibiliteit, al vóór 1999 maatregelen waren genomen en cao-afspraken waren gemaakt die deels aan deze behoeften tegemoetkwamen. Deels betrof dit methoden om een ongelijke verdeling van de hoeveelheid werk over het jaar beter te doen aansluiten op de binnen bedrijven beschikbare arbeidscapaciteit, bijvoorbeeld aan de vraagkant door diversificatie van activiteiten, aan de aanbodkant door variatie in werktijden, gebruik van een jaarurenmodel of een ruimere inzet van overwerk. Voor een ander deel ging het om externe flexibilisering: het gebruik van tijdelijke contracten, het uitbesteden van werk of de inzet van 'zelfstandigen zonder personeel'.

De Flexwet heeft in de bestaande strategieën in beperkte mate verandering gebracht. Vooral op een vijftal punten heeft de Flexwet de flexibiliteit van bedrijven vergroot. Door de verruimde mogelijkheden tot het afsluiten van tijdelijke contracten heeft de Flexwet de flexibiliteit van werkgevers daadwerkelijk verruimd. Dat blijkt onder meer uit de mate waarin bedrijven van tijdelijke contracten gebruik maken. De nieuwe regels over het maximale aantal en de maximale termijn van tijdelijke contracten zijn onder werkgevers inmiddels beter ingeburgerd dan in 2002, toen nog een kwart van de werkgevers na een tijdelijk contract de uitzendconstructie inschakelde om de arbeidsverhouding zonder verplichtingen tot vastigheid voort te kunnen zetten. De ketenbepaling behoort wel tot de regelingen uit de Flexwet die het vaakst bij cao worden aangepast, maar deze aanpassingen bestaan iets vaker in strakkere (een kleiner aantal contracten, kortere termijnen) dan in soepeler regelingen. Niettemin is in negen cao's de toepasselijkheid van de ketenbepaling voor een of meer categorieën van flexwerkers geheel buiten werking gesteld.

Ten tweede wordt door veel werkgevers gebruik gemaakt van de mogelijkheid tot het opnemen in tijdelijke contracten van de mogelijkheid van tussentijdse opzegging. Van deze werkgevers doet vervolgens een groot deel ook wel eens een beroep op deze bepaling. Ten derde is de periode waarin gewerkt kan worden op basis van het uitzendbeding significant verlengd. De vereenvoudiging en verkorting van de opzegtermijn hebben, ten vierde, de kosten van ontslag voor werkgevers verminderd. Tenslotte hebben de wijzigingen in de mogelijkheden tot beëindiging van vaste contracten via de vergunningprocedure bij het CWI deze procedure toegankelijker gemaakt en de 'vlucht' in de ontbindingsprocedure bij de kantonrechter tot staan gebracht. De beperking van de verwijtbaarheidstoets in de WW per 1 oktober 2006 maakt het gebruik van beide procedures in veel gevallen overbodig; nu reeds blijkt dit voor een derde van de werkgevers al te betekenen dat hun voorkeur uitgaat naar gebruik van de beëindigingsovereenkomst.

Naast de bovenstaande vormen van flexibilisering die zijn mogelijk gemaakt door de Flexwet, zijn er andere vormen van flexibilisering die niet onmiddellijk zijn af te lezen aan de beschikbare data over contractsvormen, maar wel in het sectorenonderzoek naar voren kwamen. Daartoe behoren: het vergroten van de flexibiliteit van vaste werknemers, onder meer door het gebruik van jaarurenmodellen; het gebruik van zzp'ers, zoals dat in het sectorenonderzoek vooral in de bouw, de thuiszorg, de glastuinbouw en de loonbedrijven is vastgesteld; en tenslotte het gebruik van payrollrolling.

0.6 EFFECTEN OP DE POSITIE VAN WERKNEMERS

De Flexwet beoogde de zekerheid van werknemers met in hoofdzaak zes nieuwe regelingen te beschermen. In het voorgaande is op veel punten al vastgesteld hoe dat uitwerkt in de praktijk. De 'weerlegbare rechtsvermoedens' met betrekking tot het bestaan of de omvang van een arbeidsovereenkomst geven de werknemer een juridisch middel in handen waarmee hij zijn

positie ten opzichte van de werkgever (in beginsel) kan verstevigen. Zij blijken vooral werkgevers tot grotere voorzichtigheid in het contracteren te hebben gebracht, maar in rechte wordt er nauwelijks een beroep op gedaan, onder meer omdat werknemers er geen prijs op stellen de omvang van hun dienstverband blijvend te vergroten.

Ten tweede stelt de ketenbepaling een grens aan het aantal keer respectievelijk de tijdsperiode waarover de werkgever hem op tijdelijke basis mag laten werken. De ketenbepaling heeft meerdere gezichten: dat van een verruiming van de mogelijkheden van werkgevers (vóór 1999 kreeg al na één verlenging een tijdelijk contract een meer permanent karakter) en dat van een harde grens waarna een contract van rechtswege overgaat in een permanent contract. De bepaling blijkt in zoverre bescherming te bieden dat in meerdere mate dan vijf jaar geleden een tijdelijk contract wordt gevolgd door een ander contract, al is dit vaak weer een tijdelijk contract.

Het regiem van de uitzendovereenkomst heeft de zekerheid van uitzendkrachten doen toenemen, al is iets van de verbetering van hun situatie van vijf jaar geleden weer teruggedraaid. Ondertussen valt op dat een steeds groter aantal werknemers dat nu een flexbaan heeft, afkomstig is uit een vorige contractsituatie die méér zekerheid bood, zoals een vaste baan of een tijdelijke aanstelling met uitzicht op een vaste baan. Deels is dat omdat men ontslag kreeg, maar een substantieel deel van deze groep heeft de meer zekere situatie uit eigen beweging verlaten en is vrijwillig gestopt. Dit laatste betekent mogelijk dat meer werknemers kansen zien en bereid zijn risico's te nemen op de arbeidsmarkt.

Ten derde wordt de uitsluiting van de loondoorbetalingsplicht door de werkgever in principe aan een maximumtermijn van zes maanden gebonden. Het minimumgarantieloon maakt, ten vierde, dat de oproepkracht, ook als hij in het kader van een oproep minder dan drie uur heeft gewerkt, aanspraak kan maken op drie uur loon. Ten vijfde blijft bij een contractsduur tot twee jaar de proeftijd in principe beperkt tot één maand en, *last but not least*, is de uitzendovereenkomst zo geregeld dat uitzendkrachten al na kortere tijd aanspraak kunnen maken op voorzieningen en bescherming die ook aan 'gewone' werknemers toekomt.

Van belang voor de vraag in hoeverre de Flexwet werknemers bescherming biedt, is ook de vraag in hoeverre een verschuiving optreedt van de status van werknemer naar die van 'zelfstandige zonder personeel'. Er zijn tekenen die erop wijzen dat dit verschijnsel in omvang toeneemt.

1 Inleiding

In dit hoofdstuk:

- De Wet flexibiliteit en zekerheid behoeft een tweede evaluatie
- Welke wijzigingen werden in 1999 door de Flexwet geïntroduceerd?
- Bepalingen van 'driekwartdwingend' recht maken het mogelijk dat de sociale partners op sommige punten afwijkende afspraken maken
- De vraagstelling en methode van dit evaluatieonderzoek
- De opbouw van dit rapport.

1.1 EVALUATIE VAN DE FLEXWET: INLEIDING

Voor werknemers in loondienst gelden verschillende juridische regimens. Zij kunnen werken op basis van een 'arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd' (ook wel: 'op een vast contract' of 'in vaste dienst', hierna zal voor het gemak de term 'vast contract' worden gebruikt) of van één van de flexibele contractsvormen die in de loop der tijd zijn ontstaan en deels ook in het recht zijn geaccepteerd. Over het algemeen is de positie van vaste werknemers beter geregeld dan die van de 'flexwerkers', van de werknemers die op basis van zo'n flexibel contract werken. Tot die laatste behoren onder meer werknemers met een 'tijdelijk contract', uitzendkrachten en inval- of oproepkrachten.

Aan het eind van de jaren negentig was het aandeel van de flexwerkers tot boven de tien procent gestegen. Bezorgdheid over de verschillen in rechtspositie en over het ontstaan van een 'duale arbeidsmarkt' leidde tot politieke aandacht en tot overleg tussen werkgevers- en werknemersorganisaties in de Stichting van de Arbeid. Het Stichtingsakkoord over 'flexibiliteit en zekerheid' uit 1996 legde de basis voor de totstandkoming van de Wet flexibiliteit en zekerheid (kort: de 'Flexwet') die per 1 januari 1999 van kracht is geworden.

De wet beoogde op de arbeidsmarkt een nieuw evenwicht tot stand te brengen, waarbij de gedachte was dat het mogelijk moest zijn de dynamiek en flexibiliteit te vergroten – en zo tegemoet te komen aan behoeften en belangen van werkgevers én werknemers – en tegelijkertijd de bescherming en zekerheid te behouden en deze 'eerlijker' over de arbeidsmarktdeelnemers te verdelen. Flexwerkers dienden beter te worden beschermd, maar dan moest daar wel tegenover staan dat werknemers in vaste banen iets van hun bescherming inleveren. Werkgevers kregen iets meer flexibiliteit in de omgang met vaste werknemers en kregen meer mogelijkheden gebruik te maken van tijdelijke aanstellingen, maar moesten dan wel accepteren dat de bescherming van sommige categorieën van flexwerkers werd vergroot.

Sociale partners en de politiek keken verwachtingsvol uit naar de effecten van de Flexwet. Wat de effecten van de invoering van de wet zijn, is trouwens niet altijd scherp aan te geven. We kunnen het Stichtingsakkoord en de invoering van de Flexwet misschien beter zien als markante momenten in een jaren omvattend proces waarin de behoefte van bedrijven aan flexibiliteit toenam, waarin de bereidheid van werknemers tot het verrichten van flexibele arbeid toenam en waarin 'op de werkvloer' en in cao-onderhandelingen al van alles werd bedacht en geregeld om die behoefte en bereidheid vorm te geven. Dat brengt mee dat de Flexwet wel het nodige aan nieuwe bepalingen heeft geïntroduceerd, maar óók ten dele regelingen heeft vastgelegd die ook daarvoor al als geldend werden aanvaard en mogelijkheden heeft geïntroduceerd voor proble-

men die verschillende bedrijfstakken al zelf min of meer hadden weten op te lossen. Daar komt nog bij dat er naast de Flexwet andere wetten zijn ingevoerd die hun invloed op het terrein van het flexwerk doen gelden, zoals de Wet allocatie arbeidskrachten door intermediairs (Waadi), die tegelijk met de Flexwet is aangenomen (Stb. 1998, 306) en de later aangenomen Wet verlenging loondoorbetalingsplicht bij ziekte (Wvlz) van 19 december 2003 (Stb. 2003, 555).

De effecten van de wet zijn al snel in kaart gebracht via door het ministerie van SZW geëntameerd onderzoek.² In de tweede helft van 2001 zijn de effecten van de invoering van de Flexwet voor het eerst uitgebreid geëvalueerd.³ Geconcludeerd werd dat de Flexwet en de daarmee samenhangende cao-afspraken de ruimte voor flexwerk hadden vergroot, maar dat deze ruimte door de toen heersende krapte op de arbeidsmarkt nog voor een deel onbenut was gebleven. De rechtszekerheid van werknemers was vergroot, met name doordat oproep- en uitzendkrachten een duidelijker rechtspositie hebben gekregen. Problemen in de naleving van de wet en de discretionaire ruimte van werknemers en (vooral) werkgevers zorgden ervoor dat de praktijk nog niet geheel aan de verwachtingen voldeed.

Een van de politieke conclusies naar aanleiding van het evaluatierapport uit 2002 was dat, doordat de Flexwet van kracht werd in een periode van economische hoogconjunctuur, haar effectiviteit op dat moment nog niet aan een strenge test was onderworpen. Hoe zou de regeling zich houden in een periode van laagconjunctuur en van een afnemende vraag naar arbeidskrachten? In het besef dat in 2002 inmiddels een neergaande economische ontwikkeling was ingezet, werd besloten de Flexwet in 2006 opnieuw te evalueren. Dit rapport bevat de uitkomsten van deze, tweede, evaluatie.

1.2 ELEMENTEN VAN DE FLEXWET

De Wet Flexibiliteit en zekerheid (wet van 14 mei 1998, Stb. 1998, 300) bestaat in feite uit een reeks van wijzigingen die in andere wetten en regelingen zijn doorgevoerd, met name in het Burgerlijk Wetboek (BW) en het Buitengewoon Besluit Arbeidsverhoudingen 1945. De verschillende wijzigingen komen in de hoofdstukken 3 tot en met 9 van dit rapport meer uitgebreid aan de orde, maar de belangrijkste elementen kunnen hier kort worden weergegeven:

(a) de introductie van *meerleegbare rechtsvermoedens* die betrekking kunnen hebben op de *aard* of de *omvang* van de arbeidsverhouding. Dat wil zeggen dat in bepaalde gevallen (als een arbeidsverhouding bepaalde kenmerken heeft) het bestaan van een arbeidsovereenkomst (als de werknemer daarom vraagt) in rechte wordt aangenomen, tenzij de werkgever kan aantonen dat daarvan geen sprake is. Evenzo wordt, als een werknemer geruime tijd meer uren heeft gewerkt dan in zijn arbeidsovereenkomst staat aangegeven, op diens verzoek in rechte aangenomen dat die overeenkomst meer uren is gaan omvatten, alweer: tenzij de werkgever kan aantonen dat daarvoor geen grond is.

(b) de mogelijkheden van het gebruik van arbeidsovereenkomsten voor *bepaalde tijd* ('tijdelijke contracten') zijn verruimd, maar wel aan duidelijke grenzen gebonden. De hoofdregel is wel bekend als de *ketenbepaling* of als de *'drie maal drie'-regel*: maximaal drie van die 'tijdelijke' overeenkomsten over een periode van maximaal drie jaar, daarna komt de werknemer automatisch in vaste dienst - maar bij cao kan van deze hoofdregel worden afgeweken.

² D.H. Grijpstra, D.J. Klein Hesselink, P.M. de Klaver & E.P. Miedema, *Eerste ervaringen met de Wet Flexibiliteit en zekerheid*, Den Haag 1999; P.M. de Klaver, D.J. Klein Hesselink, E.P. Miedema & C. Schlangen, *Ervaringen met en effecten van de Wet Flexibiliteit en zekerheid*, Den Haag 2000.

³ J.P. van den Toren, G.H.M. Evers & E.J. Commissaris, *Flexibiliteit en zekerheid: effecten en doeltreffendheid van de Wet flexibiliteit en zekerheid*, Doetinchem: Ministerie van Sociale Zaken & Werkgelegenheid/Elsevier bedrijfsinformatie, 2002.

(c) wat loonbetaling betreft bepaalt de Flexwet dat de werkgever alleen de eerste zes maanden de regel 'geen werk, geen loon' mag hanteren – bij cao kan deze termijn worden verlengd - en dat over diensten van minder dan drie uur altijd tenminste drie uur loon moet worden uitbetaald - althans, indien het gaat om een 'kleine' overeenkomst (minder dan vijftien uur per week) en de werktijden niet vastliggen of het aantal te werken uren per week überhaupt niet vastligt. Dit minimumgarantieloon is mede bedoeld om versnippering van werktijden en onzekerheid van werknemers over de momenten waarop zij moeten werken, tegen te gaan.

(d) de maximale *proeftijd*, die normaal twee maanden bedraagt, is voor arbeidsovereenkomsten met een looptijd van minder dan twee jaar verkort tot een maand, zij het dat daarvan bij cao weer mag worden afgeweken. Aan het maximum van twee maanden is echter vastgehouden, mede omdat tijdelijke contracten voldoende mogelijkheden bieden om de relatie met werknemers die niet aan de verwachtingen voldoen, alsnog te beëindigen.

(e) de *ontslagprocedure* is door de Flexwet enigszins vereenvoudigd, de opzegtermijn mag bij het volgen van de ontslagvergunningprocedure bij het CWI met een maand worden verkort en verder is nog een aantal maatregelen genomen, waaronder die om oneigenlijk gebruik van het beroep op het opzegverbod bij ziekte tegen te gaan.

(f) ten aanzien van de *uitzendovereenkomst* heeft de Flexwet, maar hebben daarnaast ook de uitzend-cao's die in het kader van de komst van de wet zijn afgesloten, een aanzienlijk gewijzigd regiem geïntroduceerd. Met behoud van de dynamiek van het uitzendwezen is de rechtspositie van uitzendkrachten verbeterd. Via een zogenaamd 'fasensysteem' bouwen uitzendkrachten, naarmate ze langer als uitzendkracht werken, geleidelijk meer aanspraken op, bijvoorbeeld op pensioen en (aandacht voor) scholing, en kunnen na enkele jaren in vaste dienst komen van het uitzendbureau.

Deze elementen van de Flexwet komen alle in deze tweede evaluatie nader aan de orde. In het voorgaande werd al terloops gesignaleerd dat voor sommige regels geldt dat er bij cao van kan worden afgeweken. Deze zogenaamde 'regels van driekwart dwingend recht' hebben een soort *default*-status; als werkgevers en werknemers in hun georganiseerd overleg tot de conclusie komen dat een ruimere norm kan worden gehanteerd dan in de Flexwet is voorzien, dan doet de wetgever als het ware een stapje opzij ten gunste van autonome regulering door de sociale partners. Dit schept voor hen de mogelijkheid de bepalingen aan te passen aan de omstandigheden en behoeften van de eigen bedrijfstak. Dit geldt bijvoorbeeld voor de ketenbepaling, de uitzendovereenkomst, de maximale proeftijd, de opzegtermijn en de uitsluiting van de loondoorbetalingsplicht. De wijze waarop de sociale partners van deze in de Flexwet voorziene mogelijkheid gebruik hebben gemaakt, is onderzocht en zal in de hoofdstukken 3 tot en met 9 aan de orde komen.

Er zijn nog andere elementen van de Flexwet waarvan sommige hier niet uitvoerig zullen worden besproken. Sommige omdat ze al weer zijn geannuleerd: de verplichting bijvoorbeeld om bij een aanvraag tot ontbinding van de arbeidsovereenkomst met een zieke of arbeidsongeschikte werknemer aan de kantonrechter een reïntegratieplan over te leggen – een maatregel die haar beoogd effect nauwelijks bleek te realiseren en daarom inmiddels door nieuwe wetgeving is ingehaald.

Andere worden niet besproken omdat zij inmiddels niet langer problematisch zijn. In de eerste evaluatie werd onder meer aandacht besteed aan de gevolgen van de Flexwet voor de organisatie van de uitvoering van de Ziekte- en Werkloosheidswet. De bepalingen omtrent rechtsvermoedens en de ketenbepaling hadden namelijk consequenties voor de vaststelling van het recht op

uitkering en maakten de besluitvorming van UWV complexer. Het ministerie van SZW heeft sindsdien op dit punt maatregelen getroffen. Wel zal apart aandacht worden besteed aan de vraag in hoeverre de administratieve lasten van werkgevers door de Flexwet zijn toegenomen.

1.3 VRAAGSTELLING, OPZET EN METHODE

Deze paragraaf bevat een beknopte uiteenzetting van de vraagstelling en van de gebruikte methoden. Voor een meer uitgebreide verantwoording van de onderzoeksmethoden zij verwezen naar Bijlage B van dit rapport.

Met deze tweede evaluatie van de Flexwet wordt opnieuw beoogd de effecten van de Flexwet vast te stellen, maar nu, anders dan in 2002, in een periode van economische laagconjunctuur. De probleemstelling is door de opdrachtgever als volgt geformuleerd:

“Wat zijn de (ervaren) sociaal-economische effecten van de bepalingen van de Flexwet in de praktijk en hun uitwerking in cao's in een periode van laagconjunctuur (2003 – 2005)?”

Deze probleemstelling is in de opzet uitgewerkt in 26 deelvragen, die in bijlage A worden gereproduceerd en hier in de volgende negen vragen kunnen worden samengenomen:

- (1) Welke veranderingen zijn er de afgelopen jaren geweest in de samenstelling van de populatie van flexwerkers in Nederland en welk verband hebben zij met de Flexwet en met de gewijzigde conjunctuur?
- (2) Welke uitwerking is in cao's gegeven aan de bepalingen van 'driekwart dwingend recht' die door de Flexwet zijn geïntroduceerd?
- (3) Doen werknemers een beroep op de 'rechtsvermoedens' en gaan werkgevers daardoor anders om met arbeidsovereenkomsten?
- (4) Welke consequenties heeft de ketenbepaling voor de wijze waarop werkgevers omgaan met arbeidsovereenkomsten, in hoeverre worden in de praktijk tijdelijke contracten niet verlengd en verschilt dit per leeftijdscategorie van werknemers?
- (5) Hoe gaat men in de praktijk om met de uitsluiting van de doorbetalingsplicht, met het minimumgarantieloon en met de proeftijdbepaling?
- (6) Hoe worden bepalingen met betrekking tot ontslag en opzegging toegepast? Hebben de per 1 oktober doorgevoerde wijzigingen in de WW al merkbare consequenties voor de opstelling van werkgevers ten aanzien van mogelijkheden van beëindiging?
- (7) Welke ontwikkelingen zijn er geweest in de regulering en de praktijk van de uitzendovereenkomst?
- (8) In hoeverre zijn de administratieve lasten van werkgevers door de Flexwet of door bepalingen in cao's verzwaaard?
- (9) Welke effecten heeft de Flexwet op het aanpassingsvermogen en op de flexibiliseringsstrategieën van bedrijven en op de rechtspositie van werknemers?

Om deze vragen te kunnen beantwoorden, wordt geput uit vijf bronnen. In het kader van de tweede evaluatie zijn drie deelonderzoeken uitgevoerd: een enquête onder werkgevers, een enquête onder werknemers en een interviewonderzoek in een elftal sectoren van bedrijvigheid. Daarnaast heeft het Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid zelf de aan de Flexwet gerelateerde bepalingen in de gedurende 2006 afgesloten cao's onderzocht. Van de rapportage van dat onderzoek is gebruik gemaakt, evenals, tenslotte, van beschikbare CBS- en TNO-gegevens met betrekking tot ontwikkelingen in flexwerk.

De enquête onder *werkgevers* betrof een telefonische ondervraging van in totaal 1050 werkgevers, onder wie 150 uitzendwerkgevers, aan de hand van een gestructureerde vragenlijst die voor een belangrijk deel overeenkomt met de lijst die in 2001 bij de vorige evaluatie is gehanteerd. Uitgangspunt was een naar economische sector (zeven klassen) en bedrijfsgrootte (drie klassen) gestratificeerde steekproef van werkgevers in de private sector, door interviewbureau Stratus getrokken uit het LISA-bestand. Vergelijking van de resultaten met CBS-gegevens bevestigt dat deze steekproef in hoge mate representatief mag worden geacht voor de populatie van Nederlandse werkgevers.

De enquête onder *werknemers* betrof een bevraging via internet van 450 flexwerkers, waarbij onderscheid is gemaakt tussen drie categorieën: uitzendkrachten, oproepkrachten en werknemers met een 'tijdelijk contract'. Via weging aan de hand van data afkomstig uit de Enquête Beroepsbevolking 2005 kan worden verzekerd dat representatieve uitkomsten worden gepresenteerd. Deze enquête, waarvan de vragenlijst ook voor een belangrijk deel overeenkomt met die welke in 2001 is gebruikt, is uitgevoerd door Intomart GFK.

Het derde onderdeel is een onderzoek in dezelfde sectoren die in het vorige evaluatie-rapport zijn onderzocht in het kader van het 'sectorenonderzoek'. In tien sectoren die op verschillende wijze worden gekenmerkt door een behoefte aan flexibilisering en in de uitzendsector zijn interviews afgenomen met werkgevers- en werknemersfunctionarissen die betrokken zijn geweest bij cao-onderhandelingen en met een P&O-functionaris van een grote onderneming. Voor zover dat mogelijk bleek, zijn dezelfde personen geïnterviewd als in 2001 met vragen over de ontwikkelingen die zich sinds 2001 in de sector hebben voorgedaan. Dit kwalitatieve onderdeel is uitgevoerd door drs. H. Houwing van de Universiteit van Amsterdam.

De Directie Uitvoeringstaken Arbeidsvoorwaardenwetgeving van het Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid heeft eind 2006 zelf onderzoek gedaan naar de wijze waarop in gedurende 2006 afgesloten cao's gebruik is gemaakt van de 'driekwart dwingende' bepalingen van de Flexwet. In dit rapport is gebruik gemaakt van een concept-versie van het desbetreffende rapport, geschreven door W. Smits en A. van den Aamele en getiteld 'De Wet flexibiliteit en zekerheid: een onderzoek naar de 3/4-bepalingen in de cao's van 2006'. Bovendien is gebruik gemaakt van eerdere, vergelijkbare rapporten uit 2002 en 2004.

1.4 OPBOUW VAN DIT RAPPORT

Dit rapport behelst een tweede evaluatie van de Flexwet, die in belangrijke mate voortbouwt op de eerste evaluatie die in 2002 is gerapporteerd. In veel opzichten zou het een doublure zijn als hier opnieuw de ontstaansgeschiedenis en de juridische details van de Flexwet zouden worden gereproduceerd. De lezer zij daarvoor dus graag verwezen naar het eerste rapport (zie noot 2).

De verdere opbouw van dit rapport is als volgt. In hoofdstuk twee wordt in kaart gebracht welke ontwikkelingen zich sinds 2002 in de aard en omvang van het flexwerk hebben voorgedaan, tegen de achtergrond van de ontwikkelingen in de economische conjunctuur. Deze analyse is gebaseerd op bestaande CBS- en TNO-gegevens en op een deel van de uitkomsten van het sectorenonderzoek.

Dan volgt een analytisch deel van het rapport. In de thematische hoofdstukken drie tot en met acht wordt telkens één element van de regelingen van de Flexwet centraal gesteld. De opzet van elk hoofdstuk is identiek. Na een introductie van de desbetreffende regeling wordt kort gememoreerd wat in de eerste evaluatie over de praktijk en effecten is gerapporteerd, inclusief de verwachtingen die toen zijn geformuleerd over hoe de regeling zich in een periode van laagconjunctuur zou houden. Vervolgens wordt eerst aan de hand van de resultaten van het sectoren- en het cao-onderzoek geanalyseerd welke afspraken op collectief niveau sinds 2002 zijn gemaakt en welke ontwikkelingen zich daarin hebben voorgedaan. Tenslotte worden voor het desbetreffende thema de resultaten van de enquêteonderzoeken onder werkgevers en werknemers gepresenteerd.

Op deze manier komen achtereenvolgens aan de orde: de weerlegbare rechtsvermoedens (hoofdstuk drie), de ketenbepaling (hoofdstuk vier), de beperking van de loondoorbetalingsplicht en het minimumgarantieloon per oproep (hoofdstuk vijf), de proeftijdbepaling (hoofdstuk zes), ontslag en opzegging (hoofdstuk zeven) en de uitzendovereenkomst (hoofdstuk acht). In hoofdstuk negen wordt apart aandacht besteed aan de consequenties van de Flexwet voor de administratieve lasten van werkgevers.

Nadat de ontwikkelingen ten aanzien van de afzonderlijke thema's op deze wijze zijn geanalyseerd, heeft hoofdstuk 10 een meer synthetisch karakter. Hoe komen deze ontwikkelingen nu samen in de flexibiliseringsstrategieën die binnen een aantal bedrijfstakken worden gevolgd? Op basis van het sectorenonderzoek wordt voor elf sectoren een beeld geschetst van de flexibiliseringsbehoeften, van de oplossingen die daarvoor worden gezocht, van de thema's die in bedrijven en aan de onderhandelingstafel in elk van die sectoren aan de orde zijn en van de ontwikkelingen die zich in de afgelopen vier jaar hebben voorgedaan.

In het slothoofdstuk wordt, ten slotte, na een samenvatting van het voorafgaande, geïnventariseerd welke effecten de Flexwet heeft gehad op het aanpassingsvermogen en de flexibiliseringsstrategieën van werkgevers en op de rechtspositie van werknemers. De bijlagen bevatten een meer uitgebreide verantwoording van de methodiek van het onderzoek en een literatuurlijst.

2 Ontwikkelingen in conjunctuur en flexibele arbeid

Hoe functioneert de Flexwet in de conjunctuur? In dit hoofdstuk wordt de economische situatie in de jaren in de jaren voorafgaand aan het onderzoek beschreven aan de hand van populatiecijfers en gegevens uit het onderzoek.

- In de jaren 2003 tot en met 2005 was sprake van een vrij ongunstige economische situatie in vergelijking tot 2001.
- De personele consequenties van de economische recessie liggen in de jaren na 2003 als werknemers door de recessie in toenemende mate ontslagen worden.
- De ontwikkeling van het flexwerk laat zien dat de teruggang niet tijdens de economische dieptepunten ligt, maar één of twee jaren daarvoor.
- 63 procent van de Nederlandse bedrijven en instellingen werkt met tijdelijk aangesteld personeel, 28 procent met personeel ingehuurd via uitzendbureaus, 30 procent met oproepkrachten, 14 procent met zzp'ers en freelancers en twee procent met thuiswerkers. Dit is voor alle categorieën flexwerkers minder dan in 2001.
- De arbeidsmarkt voor flexwerkers is in de laatste twee jaren weer verbeterd, maar is nog niet terug op het niveau van 2001.
- De meeste werkgevers maken van flexwerkers gebruik voor het opvangen van veranderingen en schommelingen in de werkvoorraad. Verder in toenemende mate om personeel uit te proberen en om de gevolgen van ziekte op te vangen.
- De populatie van flexwerkers verandert sterk. Het aandeel vrouwen neemt toe, de gemiddelde leeftijd is gedaald, het opleidingsniveau is gestegen en een aanzienlijk deel van de flexwerkers studeert momenteel nog.
- Flexwerkers zijn momenteel niet alleen afkomstig uit de situatie van ander flexwerk of opstapbanen. Ongeveer een vijfde is afkomstig uit een recente vaste baan en nog eens een vijfde uit een situatie van werkloosheid. Ongeveer vijf procent had een WW-uitkering
- Ongeveer een kwart tot eenderde van de flexwerkers die in het afgelopen jaar een flexbaan hadden, heeft inmiddels al weer een vaste baan. Als ook gekeken wordt naar degenen met een tijdelijke aanstelling met uitzicht op vast werk, dan heeft bijna de helft van de populatie flexwerkers op termijn van een jaar uitzicht op vast werk
- De keuze voor flexwerk is vooral omdat men geen vaste baan kan vinden of omdat men de vrijheid wil behouden om werk en privé te combineren.

Eén van de doeleinden van dit onderzoek is na te gaan hoe de Flexwet functioneert in een periode van laagconjunctuur. De reden voor deze focus is dat het onderzoek van 2001 naar de mening van de toenmalige onderzoekers de beschermende werking van de Flexwet maar in geringe mate aantoonde. Zij stelden dat werkgevers vanwege de gunstige economische situatie veel arbeidscapaciteit nodig hadden en dat er door de grote vraag naar arbeid nauwelijks sprake was van arbeidsonzekerheid van flexwerkers. De Flexwet beoogt werkgevers flexibiliteit te bieden in de inzet van personeel én flexwerkers tegen de gevolgen van arbeidsonzekerheid te beschermen. In de afgelopen jaren is de economische situatie minder gunstig geweest. Het valt te verwachten dat de bepalingen van de Flexwet in een periode van recessie vaker worden toegepast en dat de beschermende werking van de Flexwet voor de werknemers en de

mogelijkheden voor een flexibele inzet van personeel door werkgevers dan vaker tot uiting komt.

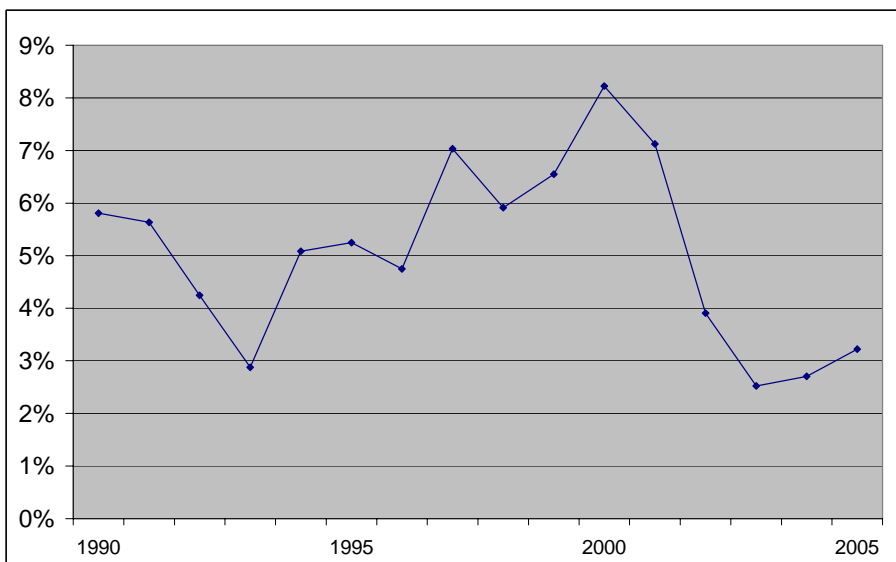
Het is dan ook van belang na te gaan of de Flexwet op een andere wijze wordt toegepast in de recente, in economisch opzicht gezien minder gunstige periode. We doen dat door eerst vast te stellen hoe de economie en de werkgelegenheid zich in de loop van de afgelopen jaren ontwikkeld hebben. Daarna relateren we deze gegevens aan de getalsmatige ontwikkeling van de belangrijkste groepen flexwerkers in Nederland. In beide gevallen doen we dat aan de hand van representatieve populatiecijfers van het CBS. Daarna gaan we na wat de verschillende Flexwet-onderzoeken van vanaf 1997 tot en met 2006 over deze ontwikkelingen melden. Tot slot geven we een conclusie over de relatie tussen flexibele arbeid en economische ontwikkeling. In het laatste hoofdstuk komen we hier weer op terug bij de interpretatie van de onderzoeksresultaten.

2.1 ONTWIKKELINGEN IN ECONOMISCHE CONJUNCTUUR

Aan de hand van gegevens over de economische ontwikkeling in Nederland uit de CBS/Statline database worden hier de jaarcijfers weergegeven van vijf indicatoren: twee economische en drie arbeidsmarktindicatoren. De twee economische kenmerken zijn de bruto marktprijzen ofwel het bruto binnenlands product en het producentenvertrouwen. De drie arbeidsmarktindicatoren zijn: de totale werkgelegenheid in Nederland, de geregistreerde werkloosheid en het aantal openstaande vacatures.

2.1.1 Bruto marktprijzen

De eerste indicator is het binnenlands product ofwel de marktprijzen. Dit is een indicator voor het totaal van (a) de door de bedrijfsklassen gevormde toegevoegde waarde (basisprijzen), (b) saldo van productgebonden belastingen en -subsidies en (c) het verbruik toegerekende bankdiensten. Bruto is inclusief afschrijvingen, netto is exclusief afschrijvingen. We kiezen voor de indicator Bruto marktprijzen. Afbeelding 2.2.1 geeft een overzicht van de jaarlijkse stijging van deze indicator in de jaren 1990 tot en met 2005.



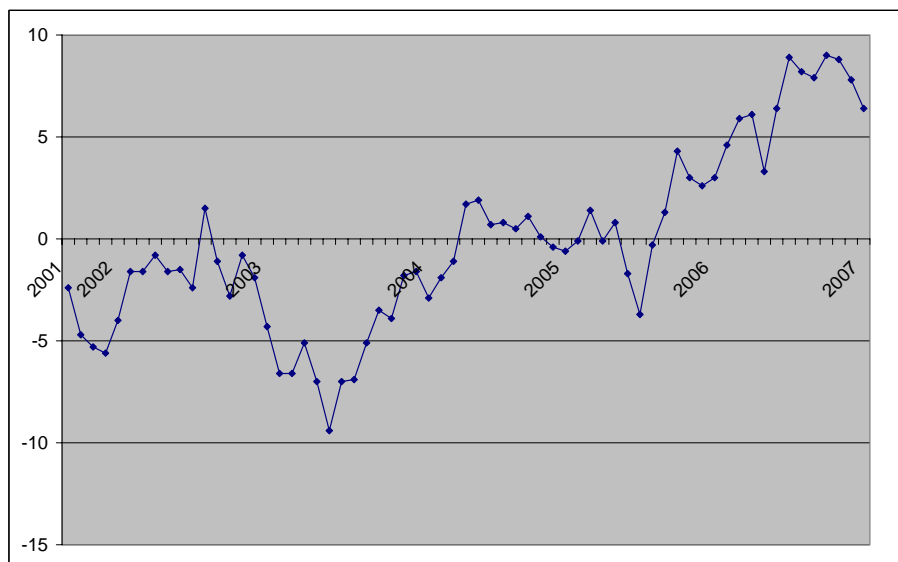
Afbeelding 2.1.1: Percentuele ontwikkeling van het Bruto Binnenlands Product in Nederland in de periode 1990 tot en met 1995 (bron: CBS)

Aan het begin van de jaren negentig was er sprake van een daling van de groei van de jaarlijkse marktprijzen met een dieptepunt in 1993 toen de groei van het BBP rond de 3% lag. Daarna

steeg het percentage tot over de 8% in 2000, om daarna scherp te dalen met een dieptepunt in 2003. Sinds 2004 is er weer sprake van een lichte stijging die zich voortzet in 2006, maar daarover heeft het CBS momenteel nog geen jaarcijfers. In 2001, toen het eerste evaluatieonderzoek van de Flexwet plaatsvond was er dus inderdaad sprake van een gunstige economische situatie. De terugvraagperiode van het huidige evaluatieonderzoek van de Flexwet gaat terug tot en met eind 2003. Dit was dus een economisch relatief ongunstige situatie, die zich echter wel al weer aan het herstellen was.

2.1.2 Producentenvertrouwen

De stemmingsindicator producentenvertrouwen (de Industrial Confidence Indicator) is door het Directoraat-Generaal Financiën en Economische zaken van de Europese Commissie ontwikkeld met als doel om naast professionele markt- en bedrijfstakanalisten en onderzoekers ook een groter publiek van dienst te zijn. De stemmingsindicator producentenvertrouwen is samengesteld op basis van enkele conjunctuurtestvariabelen en geeft in één oogopslag de conjuncturele ontwikkeling in de industrie weer. Het betreft de beoordelingen van de ondernemers over hun orderpositie en hun voorraden gereed product, beiden in de verslagmaand en de verwachte productie in de eerstvolgende drie maanden.



Afbeelding 2.1.2: Ontwikkeling van de indicator producentenvertrouwen in Nederland in de periode september 2001 tot en met januari 2007 (bron: CBS)

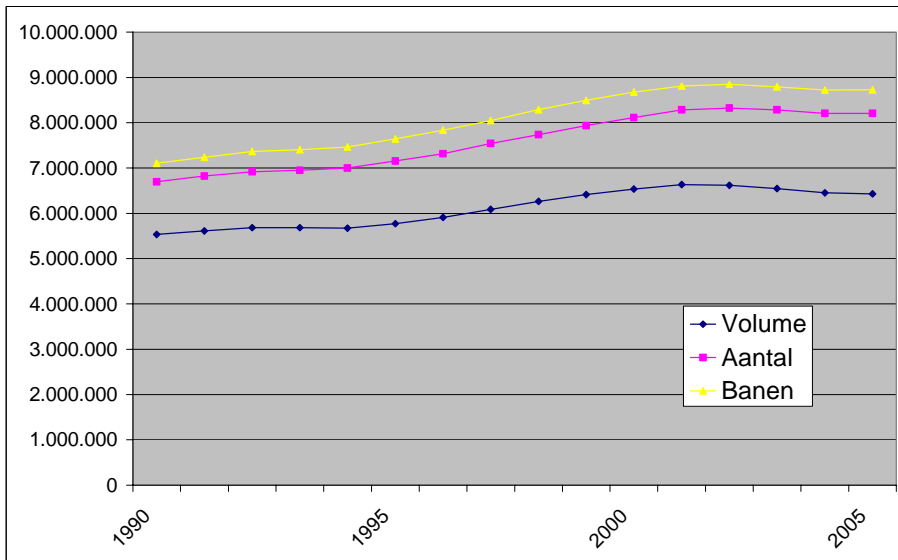
Afbeelding 2.1.2 geeft een overzicht van de maandelijkse indicatiecijfers vanaf september 2001 tot en met januari 2007. Vanaf september 2001 was de stemming vrijwel steeds onder nul. In 2004 was er sprake van een voorzichtig herstel, dat zich eerst goed doorzette in 2006. Ook deze indicator geeft dus aan dat er in de jaren 2003 tot en met 2005 sprake was van een economisch gezien minder gunstige situatie.

2.1.3 Werkgelegenheid

Een goede arbeidsgerelateerde maat voor de economische situatie van een land is de werkgelegenheid, ofwel het aantal mensen met een betaalde baan. In afbeelding 2.1.3 is de ontwikkeling van de werkgelegenheid te zien in de jaren 1990 tot en met 2005 aan de hand van het jaarlijkse aantal banen, aantal werkende personen en het arbeidsvolume.

Het arbeidsvolume is berekend in arbeidsjaren, ofwel het aantal banen in een jaar omgerekend naar voltijd equivalenten. Het voltijdequivalent van een baan van een werknemer wordt bepaald door de overeengekomen jaarlijkse arbeidsduur behorende bij deze baan te delen

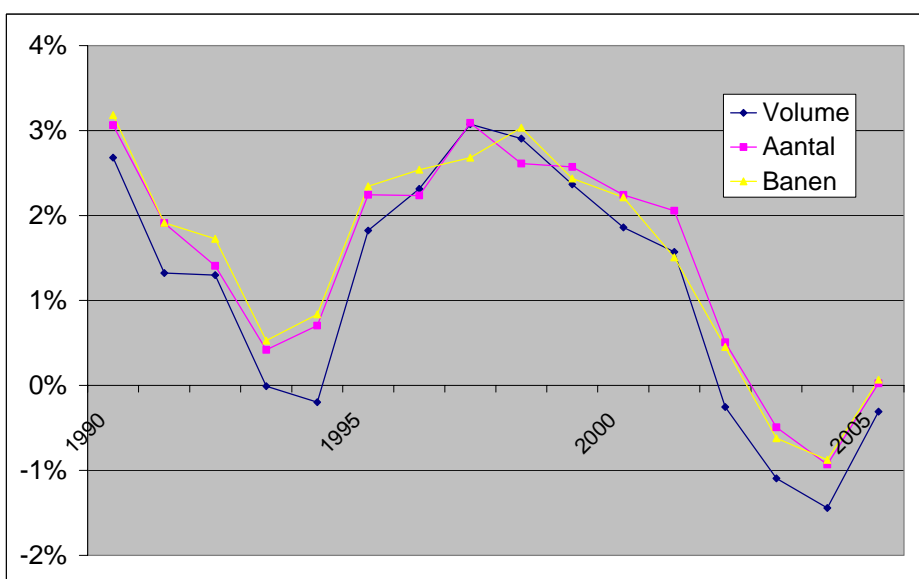
door de overeengekomen jaarlijkse arbeidsduur behorende bij een voltijd baan. Ook zelfstandigen worden in deze berekeningen meegenomen. Het voltijd equivalent van een baan van een zelfstandige wordt bepaald door de gebruikelijke wekelijkse arbeidsduur behorende bij die baan te delen door de gemiddelde arbeidsduur van de banen van zelfstandigen met een wekelijkse arbeidsduur van 37 uur of meer.



Afbeelding 2.1.3: Ontwikkeling van het arbeidsvolume, het aantal werkenden en het aantal banen in Nederland in de periode 1990 tot en met 2005 (bron: CBS)

Er is een vrij constante toename te zien van de werkgelegenheid op alle drie indicatoren tot 2002. Daarna daalt de werkgelegenheid. In de grafiek is goed te zien dat het aantal banen groter is dan het aantal werkenden. Dat betekent dat een aantal werkenden twee of meer banen heeft. Meestal zijn dat parttime banen. In Nederland werken bovendien veel werknemers parttime. Dit wordt verdisconteerd in het arbeidsvolume. Om die reden ligt het arbeidsvolume fors lager dan het aantal werkenden en het aantal banen.

In afbeelding 2.1.3 is de ontwikkeling van de werkgelegenheid slechts globaal te zien. Daarom geven we ook de ontwikkeling van het arbeidsvolume in jaarlijkse percentages stijging of daling in afbeelding 2.1.4.

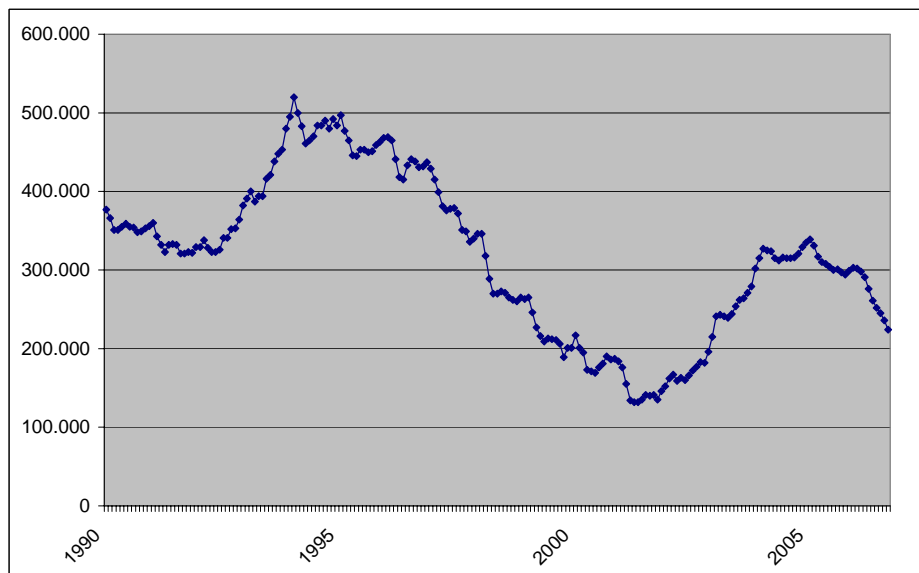


Afbeelding 2.1.4: Percentuele ontwikkeling van het arbeidsvolume, het aantal werkenden en het aantal banen in Nederland in de periode 1990 tot en met 2005 (bron: CBS)

Het blijkt dat er forse stijgingen en dalingen zijn in de jaarlijkse groei van het arbeidsvolume in de loop van de jaren 1990 tot en met 2005. Aan het begin van de jaren negentig was er een duidelijke vermindering van de jaarlijkse toename van de werkgelegenheid, die gevolgd werd door een scherpe stijging, die op zijn hoogst was in het midden van de tweede helft van de jaren negentig. Vanaf 2002 daalde de toename van de werkgelegenheid weer aanzienlijk, met zelfs een afname van gemiddeld 1% per jaar in de jaren 2003 en 2004. In 2005 is een licht herstel te zien, dat zich ongetwijfeld voortzet in 2006, maar daarover heeft het CBS nog geen jaarcijfers. Ten opzichte van de economische cijfers zijn er echter wel verschillen. De dieptepunten liggen niet meer in de jaren 1993 en 2003, maar in de jaren daarna, als door de recessie werknemers in toenemende mate ontslagen en tijdelijke contracten niet meer verlengd worden.

2.1.4 Geregisteerde werkloosheid

Tot de geregisteerde werklozen worden gerekend: de bij een CWI ingeschreven personen in de leeftijd van 16-64 jaar die: (a) niet of minder dan twaalf uur per week werken en (b) beschikbaar zijn voor een baan van twaalf uur of meer per week, of die werk hebben aanvaard waardoor ze twaalf uur of meer per week zijn gaan werken. Afbeelding 2.1.5 geeft een overzicht van de aantallen geregistreerd werklozen per kwartaal in de periode 1990 tot en met 2005.



Afbeelding 2.1.5: Ontwikkeling van het aantal geregistreerd werklozen in Nederland berekend met het voortschrijdende driemaandgemiddelde, in de periode januari - maart 1990 tot en met september - november 2006 (bron: CBS)

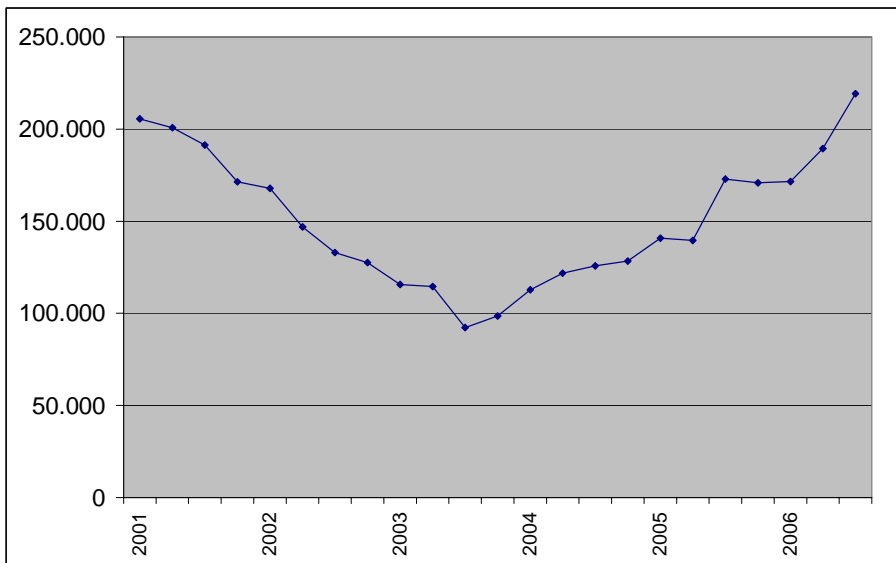
Ook aan de hand van deze cijfers is de ontwikkeling van de Nederlandse conjunctuur goed te volgen, maar er is wel weer sprake van een uitgesteld effect. Ook hier liggen de grootste stijgingen niet meer rond de jaren 1993 en 2003, maar in de jaren daarna als door de recessie werknemers in toenemende mate ontslagen worden.

2.1.5 Aantal openstaande vacatures

De laatste arbeidsgerelateerde indicator voor de economische conjunctuur is het aantal openstaande vacatures. Ook deze indicator is afkomstig uit CBS-onderzoek, dat in dit geval wordt gehouden in de vorm van een kwartaalenquête. Ruim 21 duizend particuliere bedrijven en instellingen worden ieder kwartaal op steekproefbasis benaderd. Onder een vacature wordt verstaan een arbeidsplaats waarvoor, binnen of buiten een onderneming of instelling, personeel

wordt gezocht dat onmiddellijk of zo spoedig mogelijk geplaatst kan worden. Tot de vacatures worden ook gerekend: (a) vacatures waarvoor zich al sollicitanten hebben gemeld, ook wanneer er al gesprekken worden gevoerd met deze sollicitanten, (b) vacatures waarvoor de sollicitatieprocedure zoveel tijd zal kosten dat de feitelijke indiensttreding niet op korte termijn valt te verwachten, (c) vacatures waarvoor uitzendkrachten of ander tijdelijk personeel wordt gezocht en (d) open plaatsen voor leerlingen en personen in opleiding, mits het daarbij gaat om een arbeidsovereenkomst (dus geen onbetaalde stageplaatsen). Op de berekening van het aantal openstaande vacatures is een seizoenscorrectie toegepast.

Op basis van deze gegevens kan weer geconcludeerd worden dat de vraag naar arbeid bij de bedrijven in Nederland in het derde kwartaal van 2003 tot een minimum gedaald was. Hier ligt dus het dieptepunt van de recessie. Pas daarna is de vraag naar personeel in bedrijven en instellingen weer toegenomen.



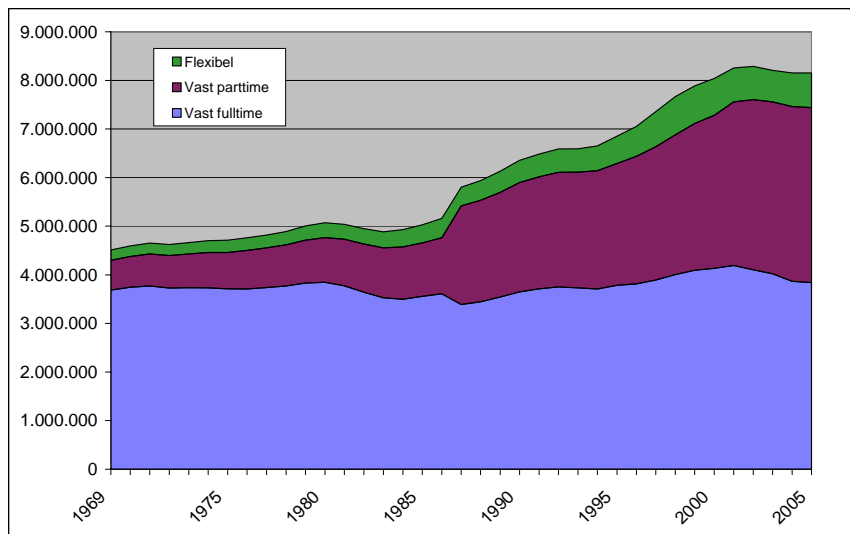
Afbeelding 2.1.6: Ontwikkeling van het aantal seizoengecorrigeerde openstaande vacatures vanaf het eerste kwartaal 2001 tot en met het derde kwartaal 2006 (bron: CBS)

2.2 ONTWIKKELINGEN IN FLEXIBELE ARBEID

De discussie over flexibele arbeid speelt al weer een flink aantal jaren een belangrijke rol in het denken over arbeidsverhoudingen in Nederland. Het gaat dan vooral over de ontwikkelingen van flexibele arbeidsovereenkomsten⁴. In de loop van de naoorlogse jaren zijn er vele flexibele contractvormen ontstaan. Een belangrijk doel van deze contractvormen is het werkgeversrisico van de fluctuaties in het werkaanbod te delen met de (flexibele) werknemers. Voor werkgevers levert dit meer flexibiliteit op waarmee zij in kunnen spelen op fluctuaties in de markt. Voor werknemers betekent dit een groter risico wat betreft de zekerheid van werk en inkomen. Beide gegevens hebben een belangrijke rol gespeeld in de overwegingen die leidden tot de ontwikkeling van de Wet flexibiliteit en zekerheid aan het einde van de jaren negentig van de vorige eeuw. Verder speelde mee dat de flexibele arbeid langzamerhand een groter aandeel van de arbeidsmarkt in Nederland ging bepalen. In deze paragraaf gaan we de ontwikkeling van de flexibele arbeid in Nederland na, voor zover die van belang is voor het onderzoek.

⁴ Flexibiliteit van de arbeid kent meer modaliteiten, zoals flexibiliteit van de arbeidstijden, flexibiliteit van de arbeidsvoorwaarden en flexibiliteit van de arbeidsinhoud. In dit onderzoek beperken we ons tot flexibiliteit van de arbeidsovereenkomsten, ook wel externe flexibiliteit of contractflexibiliteit genoemd.

In afbeelding 2.2.1 wordt de ontwikkeling van het aantal flexibele banen van werknemers in Nederland vergeleken met de ontwikkeling van vaste banen. De gegevens zijn weer afkomstig uit de Statline-database van het CBS. We gaan terug tot 1969.



Afbeelding 2.2.1: Ontwikkeling van het aantal vaste fulltime, vaste parttime en flexibele banen van werknemers in Nederland sinds 1969 (Bron: CBS)

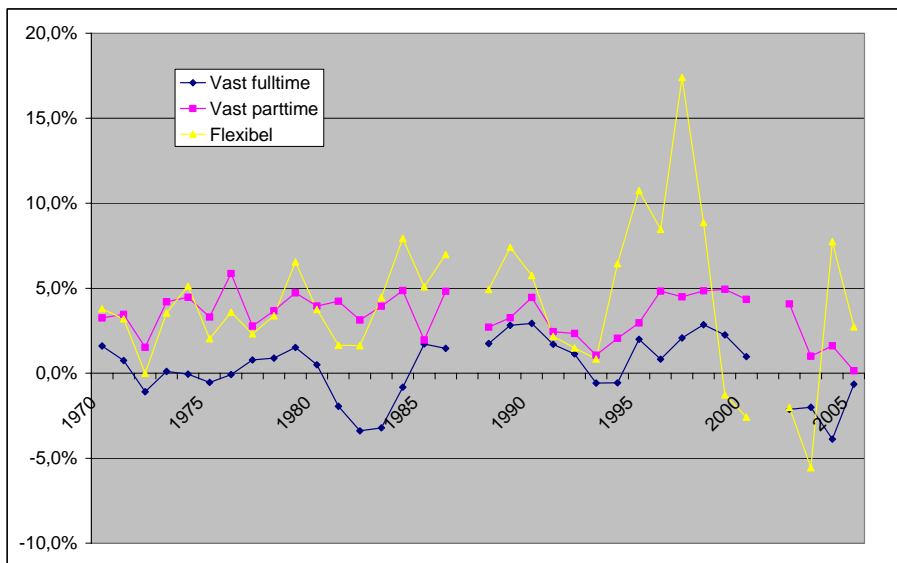
In 1969 was het aandeel vaste fulltime banen van werknemers nog 82 procent van het totaal aantal banen in Nederland. Slechts 14 procent van de banen was op parttime basis en nog maar vijf procent was flexibel. Parttime banen zijn doorgaans ook vaste banen. Flexibele banen kunnen zowel parttime als fulltime zijn, maar kenmerken zich door wisselingen in het dagelijkse, wekelijkse of maandelijkse aantal uren, waarbij het loon niet uitgekeerd wordt als er geen werk is. Pas in recentere jaren is daar een uitzondering op gekomen, bijvoorbeeld bij de uitzendkrachten fase C/4⁵ of een deel van de gedetacheerde werknemers die zijn aangesteld voor een vast aantal uren. In 2005 was het aandeel vaste fulltime banen minder dan de helft van het totaal aantal banen in Nederland (47%). Vaste deeltijdbanen omvatten ongeveer 44 procent van het totaal aantal banen en het aandeel flexibele banen was opgelopen tot ongeveer negen procent. Overigens lag het aandeel flexibele banen eind jaren negentig met rond de tien procent nog hoger.

Afbeelding 2.2.1 geeft een globaal inzicht in de ontwikkeling van het aantal flexibele banen in Nederland. Om de ontwikkeling wat preciezer te bekijken wordt in afbeelding 2.2.2 een overzicht gegeven van de jaarlijkse ontwikkeling in procenten ten opzichte van het voorgaande jaar. In de gegevensverzameling door de jaren heen zijn echter door het CBS wat veranderingen in de berekeningswijze en/of rapportagewijze doorgevoerd. Vanwege de trendbreuk zijn de gegevens voor 1987 en 2001 niet in afbeelding 2.2.2 opgenomen, omdat ze in deze afbeelding te grote afwijkingen zouden laten zien.

Duidelijk is in afbeelding 2.2.2 te zien dat in het aantal banen van werknemers in Nederland meestal is toegenomen. De eerste energiecrisis aan het begin van de jaren zeventig en de economische crises aan het begin van de jaren tachtig, negentig en tweeduizend zijn ook goed terug te vinden, in het bijzonder omdat de ontwikkeling van het aantal vaste banen toen daalde beneden de nul procent en dus een afname werd. In de crisis begin tweeduizend treedt echter een nieuw fenomeen op omdat ook het aantal flexibele banen voor het eerst afneemt en de groei van het aantal vaste deeltijdbanen tot vrijwel nul daalt. Opvallend in de grafiek is dat is dat de daling in de jaarlijkse toename van het aantal flexbanen steeds één of twee jaren voorafgaat aan de dieptepunten van de recessies. Het sterkst is dit te zien in de jaren 1999 en

⁵ Een uitgebreide toelichting van fasen systemen in de uitzend-cao's is te vinden in de hoofdstukken 8 en 10

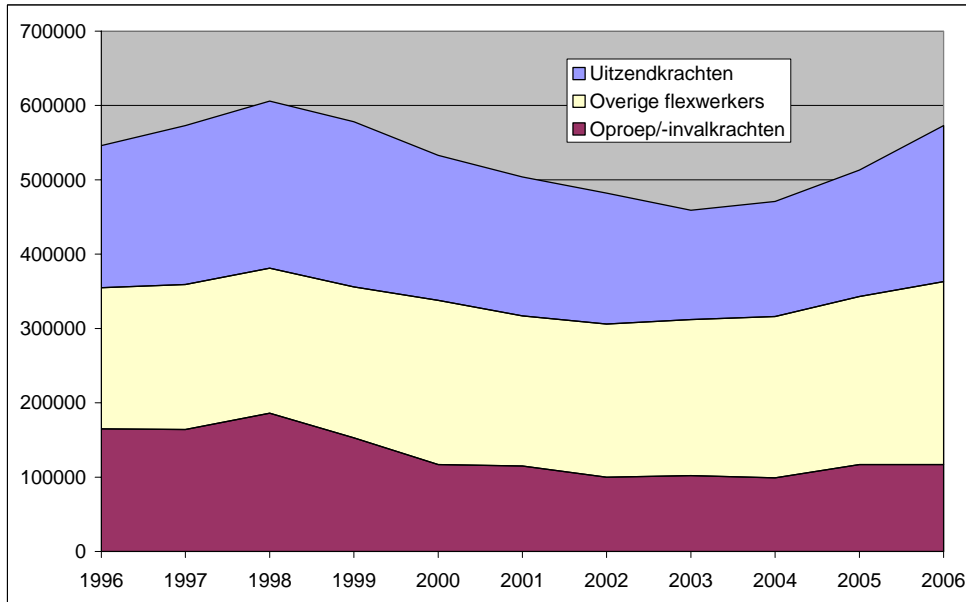
2000. Daarnaast is te zien dat al tijdens het dieptepunt van de recessie het aantal flexibele banen weer toeneemt. De groei van het aantal flexibele banen lijkt dus een soort voorloper te zijn van de economische ontwikkeling.



Afbeelding 2.2.2: Percentuele ontwikkeling van het jaarlijks aantal vast fulltime, vast parttime en flexibele banen van werknemers in Nederland sinds 1969 (Bron: CBS)

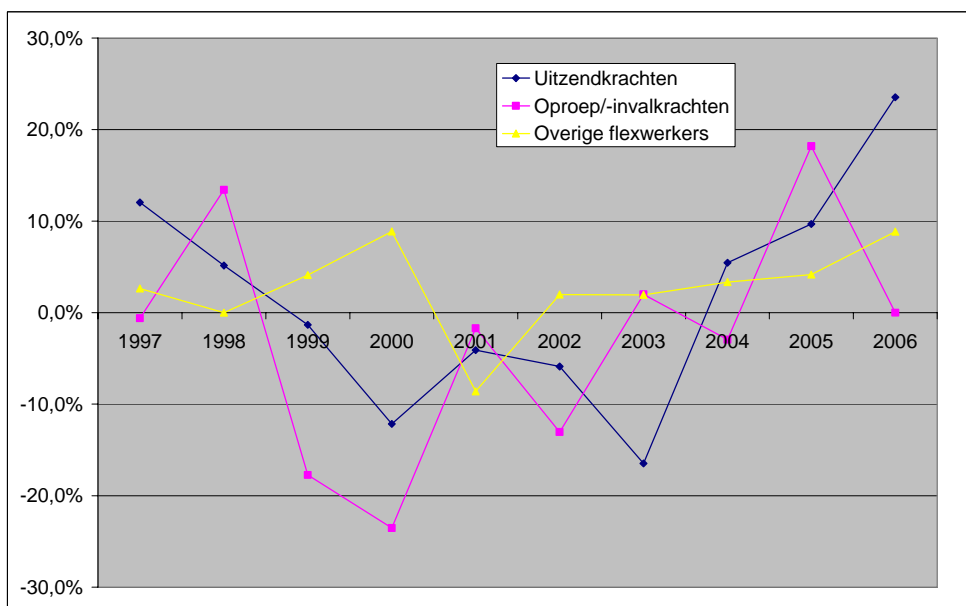
De werkelijkheid is echter complexer, omdat in het jaar 2000 er nog geen sprake was van een economische crisis en het aantal flexibele banen vooral daalde vanwege het gebrek aan personeel op de arbeidsmarkt in die jaren. Werkgevers waren naarstig op zoek naar personeel en dat uitte zich in het gegeven dat ze flexibele werknemers aanstelden waar ze maar konden. Flexwerkers die in 1997 nog aangaven uitdrukkelijk te kiezen voor het flexibele werknemerschap, vanwege de ongebondenheid aan een werkgever, hadden in 1999 en 2000 een vaste baan aangenomen (Klein Hesselink e.a. 1998, Grijpstra e.a. 1999, De Klaver e.a. 2000). Desgevraagd antwoordden zij dat ze zich toch zekerder in voelden met een vaste aanstelling. In de jaren 2003 en 2004, toen de economische recessie op een dieptepunt was, steeg echter weer het inhuren van flexibele werknemers, deels omdat ze op tijdelijke basis (verlengde proeftijd) ingehuurd werden, maar deels ook vanwege het gegeven dat zij bij het voortduren van de recessie gemakkelijk weer afgevoerd konden worden. Overigens is ook voorafgaand aan de economische groeiperiode in de tweede helft van de jaren negentig een ongekende groei van het aantal flexwerkers te zien. Ook hier speelt dus duidelijk dat werkgevers flexwerkers als eerste aantrekken, zelfs als de economische vooruitzichten goed zijn. Factoren als personeelswerving en uitbesteding van de personele functie spelen daarbij ook een rol.

Afbeelding 2.2.3 geeft de ontwikkeling in Nederland van het aantal flexibele werknemers weer voor drie categorieën flexwerk. De aantallen zijn hier anders, omdat het in de voorgaande twee afbeeldingen ging om het aantal banen. Toch is ook in deze afbeelding te zien dat sinds 1998, voorafgaand het hoogtepunt van de economische opleving in 1999, het aantal flexwerkers afnam. Sinds 2004, direct na het dieptepunt van de recessie nam het aantal flexwerkers weer toe. Opvallend is dat dit voor alle drie categorieën flexwerkers geldt, maar voor de oproep/invakkrachten het minst (zie ook afbeelding 2.2.4).



Afbeelding 2.2.3: Ontwikkeling van het aantal flexwerkers in drie categorieën flexwerk in de jaren 1996 tot en met 2006 (Bron: CBS)

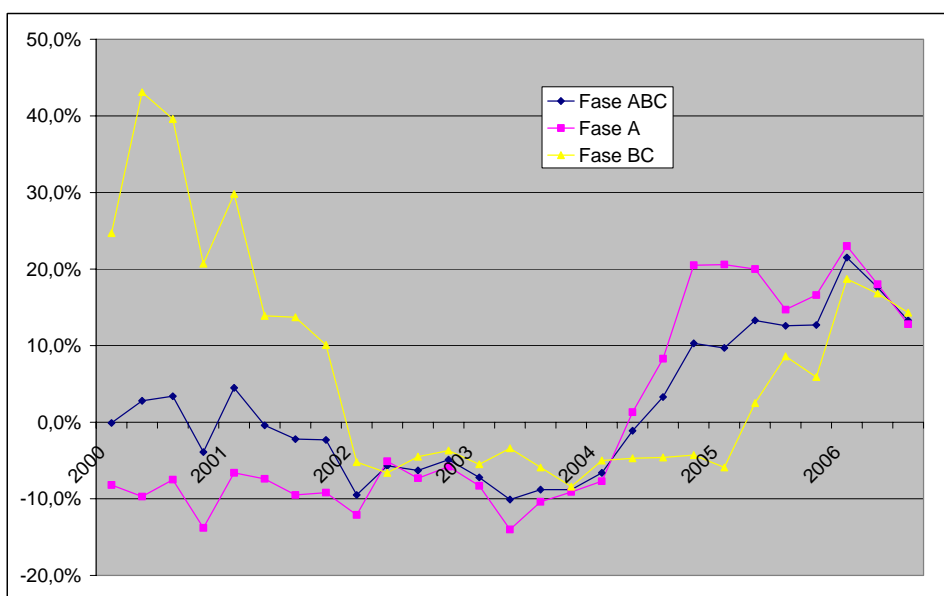
In afbeelding 2.2.4 is goed te zien dat economisch slechte tijden voor de arbeidsmarktpositie van flexwerkers helemaal niet zo ongunstig zijn, maar wel de periode daaraan voorafgaand. Alleen voor oproepkrachten kwam het herstel wat later, maar hier spelen andere factoren een rol, die te maken hebben met de invoering van de Flexwet. Rond de invoering van de Flexwet was er namelijk sprake van een negatief sentiment, waardoor de aantrekkelijkheid van oproepwerk verminderde. Men verwachtte door regels als de weerlegbare rechtsvermoedens te vaak aan de oproepcontracten te blijven vastzitten en deze verwachting uitte zich in een verminderde aantrekkelijkheid van het oproepwerk. Tot nu toe heeft de omvang van het oproepwerk zich ook het minst sterk hersteld van alle drie groepen. In de loop van dit rapport komen we hierop terug. Voor uitzendkrachten en overige flexwerkers (deze groep bestaat voor het grootste deel uit tijdelijk aangestelde werknemers) was het herstel er wel. Voor tijdelijk aangestelde werknemers was dat er overigens al sinds 2002.



Afbeelding 2.2.4: Percentuele ontwikkeling van het aantal flexwerkers in drie categorieën flexwerk in de jaren 1997 tot en met 2005 (Bron: CBS)

Ook in de uitzendwereld ervaart men dat de vraag naar uitzendarbeid bijzonder conjunctuur-gevoelig is⁶. In het blad *Flex & Figures* van december 2005 wordt zelfs gesteld dat uitzendwerk bestaat bij de gratie van productieschommelingen. Dit betekent echter niet dat de conjunctuurschommelingen, de vraag naar uitzendarbeid en de wisselingen in de omvang van de productie in bedrijven exact gelijk lopen. In het geval van opklimmen uit het economische dal hebben werkgevers behoefte aan personeel, maar zijn dan nog huiverig om personeel voor lange tijd of voor vast aan te trekken, aldus het periodiek. Pas als de economisch gunstige situatie zich voortzet, zijn werkgevers bereid personeel voor langere duur aan te trekken. Als dan vervolgens de recessie weer toeslaat, zijn de flexibele werknemers als eerste de dupe. Pas in een later stadium wordt het vaste personeel ontslagen of worden de contracten van het tijdelijk aangestelde personeel niet meer verlengd.

Tot slot van deze paragraaf gaan we in op de ontwikkelingen in het uitzendwerk. In afbeelding 2.2.5 wordt de percentuele kwartaalontwikkeling van het aantal uitzenduren bij drie categorieën uitzendkrachten voor de jaren 2000 tot en met het derde kwartaal van 2006 weergegeven. De gegevens zijn weer afkomstig van de website van het CBS.



Afbeelding 2.2.5: Percentuele kwartaalontwikkeling van het aantal uitzenduren bij drie categorieën uitzendkrachten in de jaren 2000 tot en met het derde kwartaal van 2006 (Bron: CBS)

De percentages in tabel 2.2.5 geven de percentuele ontwikkeling aan van het aantal uitzenduren per kwartaal ten opzichte van het vorige kwartaal. Vanaf 2000 tot en met het tweede kwartaal van 2004 is er steeds sprake van een afname van het aantal uitzenduren fase A (fase 1,2 in de NBBU-terminologie⁷). Dit is daaraan te zien dat de ontwikkelingspercentages steeds lager zijn dan nul. Pas vanaf het tweede kwartaal van 2004 is er weer sprake van een toename van het aantal uitzenduren fase A/1,2 (percentages boven de nul). Een daling of stijging van het aantal uitzenduren betekent overigens niet direct dat het aantal uitzendkrachten in gelijke mate daalt of stijgt. Het kan ook zijn dat de bestaande uitzendkrachten minder of meer uren zijn gaan werken.

De daling van de groei van het aantal uitzenduren fase B/3 en C/4 is begonnen in het tweede kwartaal van 2000 en heeft zich na een periode van afname in de jaren 2002 tot en met 2005 pas het tweede kwartaal van 2005 hersteld. Dan is er weer sprake van groei.

In het geheel genomen (alle uitzenduren in alle fasen ABC) vond de grootste daling van het aantal uitzenduren dus plaats in de jaren 2002 tot en met 2004 (om precies te zijn: het

⁶ Flex & Figures 4 (december 2005), Periodiek van de Algemene Bond Uitzendondernemingen

⁷ Een uitgebreide toelichting van fasen systemen in de uitzend-cao's is te vinden in de hoofdstukken 8 en 10

tweede kwartaal van 2005). In die periode was de daling van het aantal uitzenduren steeds meer dan vijf procent per kwartaal.

Ook is er weer een patroon te zien, omdat de ontwikkeling van het aantal uitzenduren de ontwikkeling van de conjunctuur volgt. Een dalende economische ontwikkeling vertaalt zich het eerst in de omvang van het aantal uitzenduren van uitzendkrachten dat op basis van het uitzendbeding wordt uitgezonden (fase A/1,2). Pas daarna heeft het gevolgen voor de uitzenduren van uitzendkrachten met een tijdelijke en/of vaste aanstelling bij het uitzendbureau. Het herstel is echter ook het eerst zichtbaar bij de uitzenduren van uitzendkrachten fase A/1,2. Pas daarna bij de uitzendkrachten die zijn aangesteld op basis van arbeidsovereenkomsten voor bepaalde of onbepaalde tijd (fase B/3 en C/4).

2.3 ONTWIKKELINGEN GESIGNALEERD IN HET FLEXWETONDERZOEK

Tijdens de enquêtes onder werknemers en werkgevers zijn vragen gesteld over het werken in de flexbaan en de flexibele inzet van personeel. De antwoorden op deze vragen worden in deze paragraaf besproken en vergeleken met de gegevens van onderzoek naar flexwerkers dat in het verleden is uitgevoerd. Begonnen wordt met de werkgevers, daarna volgen de gegevens uit de werknemersenquête.

2.3.1 Werkgevers

Er is gevraagd naar de personele inzet in het bedrijf van werknemers met een vaste aanstelling en met vijf soorten flexibele contracten. Tabel 2.3.1 geeft een overzicht van de percentages bedrijven onderscheiden naar de sector.

Vrijwel alle bedrijven hebben vast personeel in dienst. Bij de flexibele banen valt op dat organisaties in de dienstverlening en de sector zorg en welzijn vaak met werknemers met een tijdelijke aanstelling werken, dat organisaties in de sector landbouw, industrie, nuts en delfstofwinning en sector vervoer, opslag en communicatie vaak personeel via uitzendbureaus inhuren en dat organisaties in de sector zorg en welzijn, de sector handel, reparatie en horeca en de sector vervoer, opslag en communicatie vaak met oproepkrachten werken. Freelancers, zzp'ers en opdrachtnemers worden vaak ingehuurd door organisaties in de bouwnijverheid en thuiswerkers worden vooral bij organisaties in de dienstverlening aangetroffen.

Ten opzichte van 2001 werken aanzienlijk minder organisaties met flexwerkers. Dit komt overeen met wat in de vorige paragraaf gemeld is over de daling van de inzet van flexibel personeel. In 2001 werkte 69 procent van de organisaties met tijdelijk aangestelde werknemers, 41 procent met uitzendkrachten, 39 procent met oproepkrachten, 25 procent met freelancers en 17 procent met thuiswerkers.

Als het gaat om de gemiddelde percentages werknemers in dienst, dan valt op dat vooral in de sector landbouw, industrie, nuts en delfstoffenwinning en de sector zorg en welzijn relatief vaak met vast aangestelde werknemers wordt gewerkt. Werknemers met een tijdelijke aanstelling worden vaak ingehuurd door bedrijven in de dienstverlening en de sector handel, reparatie en horeca. Deze laatste sector huurt ook vaak werknemers in via uitzendbureaus en maakt relatief vaak gebruik van oproep- of invalkrachten. Deze sector heeft ook het geringste aandeel vaste medewerkers. Zzp'ers, freelancers en andere opdrachtnemers die op persoonlijke titel opdrachten aannemen worden het vaakst ingehuurd in de bouwnijverheid en thuiswerkers het vaakst in de dienstverlening, voor zover nog van vaak gesproken kan worden.

Tabel 2.3.1: *Percentage bedrijven per sector met werknemers met vaste en flexibele aanstellingen in dienst en het gemiddelde percentage werknemers per bedrijf (eind 2006)*

	Landbouw, industrie, nuts en delfstoffen	Bouwnij- verheid	Handel, reparatie en horeca	Vervoer, opslag en commu- nicatie	Dienst- verlening	Zorg en welzijn	Totaal
Percentage bedrijven met werknemers:							
- met een vaste aanstelling	97,4%	100,0%	95,3%	97,8%	100,0%	98,3%	97,6%
- met een tijdelijke aanstelling	60,4%	44,5%	58,3%	65,3%	74,4%	71,8%	63,0%
- via een uitzendbureau	46,1%	30,8%	15,1%	38,7%	32,8%	28,0%	27,7%
- als oproep of invalkracht	26,6%	11,3%	37,9%	34,3%	18,9%	49,8%	30,3%
- als freelancer, zzp'er, opdrachtnemer	15,8%	31,3%	5,0%	18,4%	20,7%	12,9%	14,4%
- als thuiswerker	2,0%	1,9%	0,0%	0,7%	5,7%	0,2%	1,9%
Gemiddeld percentage werknemers:							
- met een vaste aanstelling	82,6%	77,6%	59,7%	74,2%	73,5%	83,7%	74,8%
- met een tijdelijke aanstelling	8,4%	8,1%	15,2%	10,6%	16,7%	8,9%	12,1%
- via een uitzendbureau	7,0%	8,5%	15,9%	9,1%	5,3%	1,6%	7,5%
- als oproep of invalkracht	1,3%	0,8%	9,0%	4,9%	2,4%	5,4%	4,5%
- als freelancer, zzp'er, opdrachtnemer	0,7%	4,9%	0,2%	1,1%	1,5%	0,4%	1,0%
- als thuiswerker	0,1%	0,1%	0,0%	0,0%	0,5%	0,0%	0,1%
Totaal aantal bedrijven	154	155	150	147	151	152	909

Tijdens de enquête is tevens gevraagd of men flexwerkers vaker of minder vaak heeft aangenomen in relatie tot twee jaar geleden. Tabel 2.3.2 geeft de antwoorden in percentages bedrijven voor flexwerkers met een tijdelijke aanstelling, uitzendwerknemers en oproep/invalkrachten. Door de bank genomen zijn bedrijven in de afgelopen twee jaren vaker gebruik gaan maken van flexwerkers. Het vaker aanstellen van flexwerkers in de recente jaren is ook in de vorige paragraaf al vastgesteld, maar ook dat het aantal flexwerkers nog niet op het oude niveau van 2001 is gekomen. Het gebruik van tijdelijke arbeidsovereenkomsten is het sterkst toegenomen in bedrijven de sectoren vervoer, opslag en communicatie en zorg en welzijn. Het aanstellen van werknemers via een uitzendorganisatie of detacheringorganisatie is vooral toegenomen in bedrijven in de sector vervoer, opslag en communicatie, maar is iets afgenomen in instellingen in de sector zorg en welzijn. Aanzienlijk meer instellingen in deze sector maken echter gebruik van oproepkrachten, evenals bedrijven in de sector vervoer, opslag en communicatie. Bij bedrijven in de sector handel, reparatie en horeca en dienstverlenende bedrijven neemt het gebruik van oproepkrachten vaker af dan toe.

Vergeleken met 2001 blijkt dat meer bedrijven gebruik zijn gaan maken van uitzendkrachten, maar dat is waarschijnlijk mede een gevolg van het geringe aantal in 2004. In 2001 maakte 14 procent vaker gebruik van uitzendkrachten en 19 procent minder vaak. Bij de oproepkrachten ligt dat ongeveer gelijk. Gemiddeld 12 procent van de bedrijven is vaker en 11 procent minder vaak gebruik gaan maken van oproepkrachten. Alleen het gebruik van tijdelijke arbeidsovereenkomsten nam in 2001 bij meer bedrijven toe (19%) dan af (14%).

Niet in de tabel opgenomen is dat het gebruik van zzp'ers is toegenomen, maar het gebruik van thuiswerkers is afgenomen. In de bouwnijverheid en de sector landbouw, industrie, nuts en delfstoffenwinning neemt het aantal bedrijven dat gebruik maakt van zzp'ers, freelancers en opdrachtnemers op persoonlijke titel sterk toe. In de dienstverlening neemt het aantal bedrijven dat gebruik maakt van deze groep juist sterk af. Het inzetten van thuiswerkers neemt af bij bedrijven in de sector handel, reparatie en horeca, maar neemt iets toe bij bedrijven in de dienstverlening.

Tabel 2.3.2: *Percentage bedrijven per sector die drie groepen flexibele werknemers in de jaren 2004 tot en met 2006 vaker of minder vaak hebben aangenomen*

	Landbouw, industrie, nuts en delfstoffen	Bouwnij- verheid	Handel, reparatie en horeca	Vervoer, opslag en commu- nicatie	Dienstver- lening	Zorg en welzijn	Totaal
Percentage uitzendwerknemers is:							
- afgenomen	20,7%	12,6%	16,3%	19,6%	19,9%	22,6%	18,4%
- gelijk gebleven	41,8%	52,0%	60,3%	37,9%	56,1%	55,9%	53,4%
- toegenomen	37,6%	35,4%	23,4%	42,6%	24,1%	21,5%	28,2%
Weet niet, geen antwoord (aantal)	5	6	8	10	8	9	46
N.v.t. niet in dienst gehad (aantal)	46	53	62	55	55	63	334
Percentage oproep/invalkrachten is:							
- afgenomen	5,2%	6,1%	16,3%	12,9%	13,3%	9,6%	12,2%
- gelijk gebleven	77,1%	73,6%	70,1%	53,4%	74,2%	58,0%	69,2%
- toegenomen	17,7%	20,3%	13,6%	33,6%	12,5%	32,5%	18,7%
Weet niet, geen antwoord (aantal)	4	4	7	7	5	7	34
N.v.t. niet in dienst gehad (aantal)	92	95	74	73	96	51	481
Percentage tijdelijke aanstellingen is:							
- afgenomen	18,9%	12,0%	8,6%	24,1%	15,9%	16,3%	14,0%
- gelijk gebleven	46,1%	55,8%	65,9%	36,3%	49,3%	46,8%	54,1%
- toegenomen	35,0%	32,2%	25,5%	39,6%	34,8%	36,9%	31,9%
Weet niet, geen antwoord (aantal)	6	5	12	11	10	10	54
N.v.t. niet in dienst gehad (aantal)	21	28	19	19	10	13	110
Totaal aantal bedrijven	154	155	150	147	151	152	909

Tot slot is aan de werkgevers die gebruik maken van flexwerkers gevraagd waarom ze van deze werknemers gebruik maken. Tabel 2.3.3 geeft een overzicht van de redenen.

Tabel 2.3.3: *Percentage bedrijven per sector dat aangeeft waarom men van flexibele werknemers gebruik maakt (alleen werkgevers die daadwerkelijk van flexwerkers gebruik maken)*

Reden	Landbouw, industrie, nuts en delfstoffen	Bouwnij- verheid	Handel, reparatie en horeca	Vervoer, opslag en commu- nicatie	Dienstver- lening	Zorg en welzijn	Totaal
Opvangen wisselingen in werkvoorraad	69,0%	80,2%	60,4%	75,9%	62,8%	67,5%	65,5%
Opvangen van gevolgen ziekte	30,4%	30,2%	50,4%	40,8%	28,9%	75,2%	42,8%
Personeel langer op proef hebben	45,6%	40,5%	39,4%	35,9%	54,5%	36,5%	43,7%
Werkgeversrisico's vermijden	36,2%	44,4%	34,4%	46,3%	28,6%	43,7%	35,7%
Makkelijker van personeel af komen	29,7%	27,6%	21,2%	19,4%	34,9%	27,0%	27,0%
Andere reden	22,4%	13,9%	21,8%	20,7%	21,4%	26,2%	21,5%
Aantal bedrijven	126	118	124	116	134	126	744

De meeste werkgevers maken van flexwerkers gebruik vanwege het opvangen van veranderingen en schommelingen in de werkvoorraad. In 2001 was dat met 43 procent aanzienlijk minder. Alleen in de sector zorg en welzijn is het opvangen van de gevolgen van ziekte de belangrijkste reden, overigens direct gevolgd door het opvangen van wisselingen in de werkvoorraad.

Opvangen van de gevolgen van ziekte is voor bedrijven in de sector handel, reparatie en horeca de belangrijkste tweede reden. Voor werkgevers in de sector landbouw, industrie, nuts en delfstoffenwinning en in de dienstverlening is personeel langer op proef hebben de belangrijkste tweede reden. Voor de overige sectoren is dit het vermijden van werkgeversrisico's (ziekte, arbeidsongeschiktheid, schommelingen in het economische klimaat). Voor bedrijven in de dienstverlening is 'gemakkelijker van je personeel afkomen' nog een reden.

In 2001 waren de percentages voor het opvangen van de gevolgen van ziekte voor 23 procent van de werkgevers een reden om flexwerkers in te schakelen, 26 procent gaf toen aan het selecteren van personeel een belangrijke reden was.

Opvallend in tabel 2.3.3 is ook dat er een scala aan andere redenen is genoemd, die overigens gedeeltelijk weer samenhangen met bovengenoemde redenen. De volgende andere redenen zijn vaak genoemd: projectmatig werken, opvangen van personeelstekort in vakanties, personeelsselectie, deskundigheid kortdurend inhuren, seizoensschommelingen, keuze van de mensen zelf, bemensen van nacht en weekenddiensten, groot aanbod aan flexwerkers via bureaus, zelf geen personeelsfunctionaris hebben en lastig vervulbare vacatures vervullen.

2.3.2 Werknemers

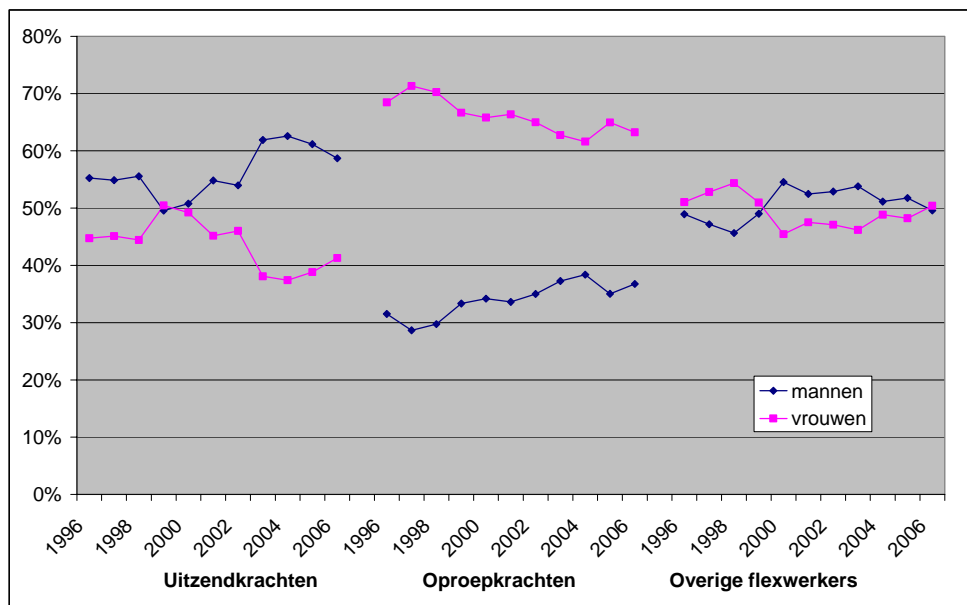
In de werknemersvragenlijst zijn vragen aan de respondenten gesteld over enkele persoonlijke kenmerken en kenmerken van de werksituatie. Tevens is gevraagd naar eventuele opleidingen die men volgde ten tijde van het invullen van de vragenlijst. Tabel 2.3.4 geeft een overzicht van de antwoorden op de vragen naar de kenmerken geslacht, leeftijd en de samenstelling van het huishouden waaruit men afkomstig is.

Tabel 2.3.4: *Percentages respondenten naar geslacht, leeftijd en samenstelling van de huishouding voor drie groepen flexibele werknemers, plus de gemiddelde leeftijd in jaren voor deze groepen*

	Uitzend- krachten	Oproep- krachten	Tijdelijke baan	Totaal
Percentage vrouwen	65,8%	72,4%	62,0%	65,8%
Gemiddelde leeftijd in jaren	31,2	30,4	33,8	32,2
Leeftijdscategorie				
- 18 - 24 jaar	43,9%	54,1%	21,0%	35,5%
- 25 - 34 jaar	22,7%	14,6%	34,4%	26,1%
- 35 - 44 jaar	13,5%	13,9%	26,3%	20,0%
- 45 - 54 jaar	16,1%	7,3%	13,4%	12,2%
- 55 - 64 jaar	3,7%	10,2%	4,8%	6,2%
Samenstelling huishouden				
- Gehuwd, samenwonend zonder kinderen thuis	31,2%	20,8%	26,1%	25,6%
- Gehuwd, samenwonend met kinderen thuis	20,2%	26,6%	36,5%	30,2%
- Eén ouder huishouden	5,6%	4,8%	6,1%	5,6%
- Alleenstaand	28,2%	23,6%	22,3%	23,9%
- Anders	14,8%	24,2%	9,0%	14,6%
Totaal aantal respondenten	150	152	151	453

Het blijkt dat relatief veel vrouwen een flexibele baan hebben. Dit is anders dan wat uit ander onderzoek naar voren komt. Van den Bossche en Smulders melden op basis van de cijfers van de Nationale Enquête Arbeidsomstandigheden (NEA) in 2005 dat er alleen bij de oproepkrachten en werknemers met een tijdelijke baan meer vrouwen dan mannen werkzaam zijn, maar niet bij de uitzendkrachten. De website van de Algemene Bond Uitzendondernemingen geeft aan dat er in 2005 meer mannen (56%) dan vrouwen als uitzendkracht werkten. Van den Toren e.a. (2002) melden dat de verdeling tussen mannen en vrouwen bij de uitzendkrachten ongeveer gelijk is, maar bij de oproepkrachten vinden zij meer vrouwen (65%) en bij de tijdelijk aangestelde werknemers meer mannen (55%). Uit het onderzoek van Klein Hesselink e.a. (1998) blijkt wel weer dat in 1997 in alle categorieën flexwerker aanzienlijk meer vrouwen dan mannen als flexwerker werkten.

Het beeld van de verhouding tussen mannen en vrouwen is dus niet consistent. De vraag is hoe dat kan. Het blijkt dat dit veroorzaakt wordt door verschillen in de wijze van steekproeftrekken, maar ook doordat er nogal wat fluctuaties zijn in het aandeel mannen en vrouwen in flexbanen. Het CBS meldt over de jaren 1996-2005 flinke verschillen. Afbeelding 2.3.1 brengt de verhoudingen tussen het aandeel mannen en vrouwen in flexbanen volgens het CBS in kaart.



Afbeelding 2.3.1: Percentuele ontwikkeling van het aandeel mannen en vrouwen bij drie categorieën flexwerkers in de jaren 1996 tot en met 2006 (Bron: CBS)

Behalve dat er nogal wat fluctuaties te zien zijn, is een opvallend gegeven in deze afbeelding dat in een economisch moeilijke tijd (2000 tot en met 2004) het aandeel mannen met een flexbaan verhoudingsgewijs hoog is of stijgt en in dat economisch betere tijden (1998 tot en met 2000 en 2004 tot en met 2006) juist het aandeel vrouwen met een flexbaan verhoudingsgewijs hoog is of stijgt. Alleen bij de oproepkrachten is het aandeel vrouwen consequent hoger dan dat van de mannen.

Klein Hesselink e.a. (1997) verklaren deze fluctuaties in de verhouding tussen de aantallen mannen en vrouwen met een flexbaan doordat er in economisch goede tijden vooral een beroep wordt gedaan op de groep niet werkenden zonder uitkering (dit waren in de tijd vooral herintredende vrouwen en studenten die een baan zoeken), terwijl in economisch minder goede tijden er meer geregistreerd werkloze mannen zijn die hun baan kwijt zijn geraakt en een nieuwe baan zoeken via de opstap van flexwerk en/of opnieuw starten met een tijdelijke aanstelling.

Wel in overeenstemming met de uitkomsten van de NEA, het CBS-onderzoek en het onderzoek van Van den Toren (2002) is de gemiddeld jonge leeftijd van de flexwerkers in tabel 2.3.4. Dat uit zich tevens in de andere samenstelling van het huishouden, omdat flexwerkers minder vaak samenwonen met een partner en/of kinderen en vaker alleenstaand zijn. In 1997 was de gemiddelde leeftijd van flexwerkers 32,5 jaar en ook toen was men in deze groep relatief vaak niet getrouwd en/of alleenstaand (Klein Hesselink e.a., 1998).

De gemiddelde leeftijd van de oproepkrachten is wel afgenomen, waarschijnlijk omdat sinds die tijd minder vrouwen van middelbare leeftijd oproepkracht zijn. Dit verklaart mogelijk ook de vrijwel continu dalende lijn bij het aandeel vrouwen in oproepbanen in afbeelding 2.3.1. De gemiddelde leeftijd van de tijdelijk aangestelde werknemers is toegenomen, waarschijnlijk omdat ontslagen oudere werknemers vaker via een tijdelijke baan opnieuw aan het werk komen.

Tabel 2.3.5: *Percentages respondenten naar opleidingsniveau en het volgen van een opleiding op het moment van de enquête voor drie groepen flexibele werknemers*

	Uitzend- krachten	Oproep- krachten	Tijdelijke baan	Totaal
Opleidingsniveau (hoogst behaalde opleiding)				
- Basisonderwijs	1,1%	1,1%	0,0%	0,6%
- LBO, VMBO, VBO, leerling	8,4%	4,5%	9,5%	7,8%
- MAVO, VMBO, MULO, ULO	9,8%	18,8%	10,8%	12,9%
- MBO, lagere politieschool, verpleegsteropleiding	25,5%	28,0%	26,2%	26,6%
- HAVO/VWO (gymnasium, HBS, MMS)	25,5%	27,4%	18,1%	22,4%
- HBO (Sociale Academie, Politieacademie), kandidaats	22,9%	16,3%	21,5%	20,3%
- WO, KMA, 1 ^o graads leraaropleiding	5,3%	3,9%	13,9%	9,1%
- niet opgegeven/onbekend	1,5%	0,0%	0,0%	0,3%
Volgt momenteel een opleiding	36,2%	54,2%	26,6%	36,8%
Opleiding die gevolgd wordt:				
- Vakinhoudelijke cursus	14,5%	3,8%	26,3%	14,1%
- Cursus voor vrije tijdsdoeleinden	1,2%	0,0%	0,0%	0,2%
- Basisonderwijs	1,1%	2,6%	0,0%	1,4%
- LBO, VMBO, VBO, leerling	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%
- MAVO, VMBO, MULO, ULO, enz.	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%
- MBO, lagere politieschool, verpleegsteropleiding	12,3%	17,2%	16,9%	16,1%
- HAVO/VWO (gymnasium, HBS, MMS)	1,1%	0,9%	0,0%	0,6%
- HBO (Sociale Academie, Politieacademie), kandidaats	51,5%	49,2%	38,1%	45,7%
- WO, KMA, 1e graads leraaropleiding	30,1%	26,8%	23,1%	26,1%
- niet opgegeven/onbekend	0,0%	0,0%	1,4%	0,5%
Totaal aantal respondenten	150	152	151	453

Uit tabel 2.3.5 blijkt dat het opleidingsniveau van flexwerkers grotendeels overeenkomt met dat van de Nederlandse werknemers in 2005 (Van den Bossche e.a., 2006), maar dat er verschillen zijn met 2001 (van de Toren e.a., 2001) en 1997 (Klein Hesselink e.a., 1998). Het gemiddelde opleidingsniveau is in 2006 gestegen voor alle drie groepen flexwerkers. In 2001 gaf 37 procent van de flexwerkers aan een lager opleidingsniveau te hebben, 52 procent een middelbaar opleidingsniveau en 21 procent een hoger opleidingsniveau.

Het opleidingsniveau van de oproepkrachten is gestegen, omdat vooral de herintredende vrouwen van middelbare leeftijd uit de populatie verdwenen zijn. Mogelijk hebben zij in de economisch gunstige tijd van rond het jaar 2000 een andere of een vaste baan gekregen, maar het is ook mogelijk dat dit nog een gevolg is van het gegeven dat een belangrijk deel van de werkgevers in de periode rond de invoering van de Flexwet huiverig was voor de weerlegbare rechtsvermoedens. Inmiddels is deze situatie verbeterd, zo blijkt uit de gegevens in hoofdstuk 5, maar

de terugval van het oproepwerk in de periode rond de invoering van de Flexwet is mogelijk zodanig groot geweest dat deze zich, mede ook door de recessie in de jaren daarna, nog niet hersteld heeft. In afbeelding 2.2.3 is te zien dat de omvang van het oproepwerk sinds 1998 aanzienlijk is afgenomen en niet meer op het oude niveau van 200.000 oproepbanen is teruggekomen. In 2006 is het aantal oproepbanen ondanks een kleine stijging in 2005: 117.000. Samen met het gegeven dat het nu vooral jongeren zijn die oproepwerk verrichten (de gemiddelde leeftijd van de oproepkrachten ligt voor meer dan 50 procent onder de 25 jaar) kan het wel eens betekenen dat juist door de invoering van de Flexwet de mogelijkheden van oproepwerk als opstapbaan voor herintredende vrouwen is komen te vervallen. In 1997 was dit nog een belangrijke mogelijkheid. Tussen 1998 en 2000 is het aantal oproepkrachten aanzienlijk gedaald. Een andere verklaring kan daarom zijn dat in deze economisch gunstige periode veel vrouwen die toen oproepkrachtwaren, een vaste baan hebben gekregen.

Uit tabel 2.3.5 blijkt tevens dat 37 procent van de flexwerkers een opleiding volgt; oproepkrachten verhoudingsgewijs het meest. Dat spoort met het gegeven dat meer dan de helft van de oproepkrachten jonger is dan 25 jaar. Vaak gaat het dan om hogere opleidingen of beroepsopleidingen en wat minder vaak om vakinhoudelijke cursussen. Een vrij grote groep flexwerkers volgt momenteel een HBO of wetenschappelijke opleiding. Vrijwel niemand in de drie groepen flexwerkers volgt een cursus voor vrije tijdsdoelinden.

2.3.3 Huidige werksituatie

Met de huidige werksituatie wordt bedoeld de situatie waarin de respondenten die aan het onderzoek deelnemen werkten tijdens het afnemen van het interview. Deze werksituatie wordt gekarakteriseerd aan de hand van vijf kenmerken. Tabel 5.3.6 geeft een overzicht van drie kenmerken van de organisatie waar men werkt.

Veel flexbanen zijn uitvoerend van aard en minder vaak leidinggevend. Negen procent van de flexwerkers geeft aan voor een leidinggevende functie te zijn aangenomen. Dat lijkt niet veel, maar is meer dan in de totale populatie van Nederlandse werknemers het geval is. Van den Bossche en Smulders (2004) en Van de Bossche e.a. (2006) geven aan dat zeven procent van de respondenten in 2003 en 2005 een leidinggevende functie had. Van den Toren e.a. (2002) maken geen onderscheid in leidinggevende en uitvoerende functies, maar geven wel een overzicht van drie functieniveaus. De resultaten van dit onderzoek in 2001 zijn ongeveer vergelijkbaar met die uit 2006.

De sectoren waar flexwerkers vaak werken zijn de gezondheids- en welzijnszorg (23%) en de zakelijke dienstverlening (14%). Er is een aanzienlijke verschuiving ten opzichte van 2001 te zien, toen meer flexwerkers dan nu werkten in de industrie (13%) en in de sector handel en reparatie (11%). Vooral de uitzendkrachten werden toen vaker door de industrie ingehuurd (20% voor fase A en 25% voor fase B en C). Ook in verhouding tot de Nederlandse werknemerspopulatie werken er momenteel relatief weinig flexwerkers in de industrie (15% volgens Van den Bossche e.a. (2006)). De sector handel en reparatie maakte in 2001 vaak gebruik van oproepkrachten (24%) en tijdelijk aangestelde medewerkers (25%). Ook opvallend is de verschuiving van flexwerk naar de gezondheids- en welzijnszorg, waar het aandeel oproepkrachten nu aanzienlijk groter is dan in 2001 (20% in 2001).

Sectoren die in vergelijking met de Nederlandse werknemerspopulatie (Van den Bossche e.a., 2006) relatief vaak flexwerkers inhuren zijn de horeca (3% versus 7%, vooral oproepkrachten), zakelijke dienstverlening (8% versus 14%, vooral tijdelijke aangestelde werknemers en uitzendkrachten), gezondheids- en welzijnszorg (17% versus 23%, vooral oproep- en tijdelijke krachten), overige dienstverlening (3% versus 8%, vooral uitzendkrachten) en de overige bedrijven (10% versus 16%, alle drie categorieën). Sectoren die relatief weinig flexwerkers inhuren zijn de industrie (15% versus 4%), de bouw- en nijverheid (6% versus 1%), handel en reparatie (11% versus 4%) en de overheid en het openbare bestuur (8% versus 5%).

Tabel 2.3.6: *Percentages respondenten naar drie kenmerken van de werksituatie voor drie groepen flexibele werknemers*

	Uitzend- krachten	Oroep- krachten	Tijdelijke baan	Totaal
Typering respondent huidige werksituatie				
- Lagere functie, niet-leidinggevend	40,6%	49,0%	24,7%	35,1%
- Lagere functie, leidinggevend	1,4%	5,1%	1,2%	2,4%
- Middelbare functie, niet-leidinggevend	44,9%	40,8%	45,8%	44,1%
- Middelbare functie, leidinggevend	5,8%	2,0%	3,0%	3,3%
- Hogere functie, niet-leidinggevend	5,8%	3,1%	19,9%	12,0%
- Hogere functie, leidinggevend	1,4%	0,0%	5,4%	3,0%
Sector				
- Landbouw, veeteelt, visserij	1,4%	3,0%	1,2%	1,8%
- Industrie	5,6%	1,0%	4,2%	3,6%
- Productie en distributie van elektriciteit, gas en water	0,0%	0,0%	1,2%	0,6%
- Bouwnijverheid	1,4%	0,0%	1,8%	1,2%
- Horeca	8,3%	14,1%	2,4%	7,1%
- Handel en reparatie	1,4%	6,1%	3,6%	3,9%
- Vervoer, opslag en communicatie	5,6%	5,1%	6,7%	6,0%
- Zakelijke dienstverlening	16,7%	9,1%	15,2%	13,7%
- Gezondheids- en welzijnzorg	12,5%	30,3%	23,6%	23,2%
- Overige dienstverlening	15,3%	5,1%	7,3%	8,3%
- Onderwijs	1,4%	6,1%	11,5%	7,7%
- Overheid	9,7%	3,0%	3,6%	4,8%
- Anders, namelijk:	18,1%	16,2%	13,9%	15,5%
- Onbekend/niet opgegeven	2,8%	1,0%	3,6%	2,7%
Bedrijfsgrootte (vestiging)				
- 1-9 werknemers	8,6%	17,2%	12,0%	12,8%
- 10-99 werknemers	21,4%	41,4%	41,0%	37,0%
- 100 of meer werknemers	55,7%	33,3%	41,0%	41,8%
- Weet niet / niet van toepassing	14,3%	8,1%	6,0%	8,4%
Totaal aantal respondenten	150	152	151	453

Van den Bossche e.a. (2006) geven aan dat de meeste Nederlandse werknemers werken in de middelgrote bedrijven (16% in kleine bedrijven, 42% in middelgrote bedrijven en 29% in organisaties van 100 of meer medewerkers). Vanuit het overzicht van tabel 2.3.6 zal duidelijk zijn dat flexwerkers vaker in grote bedrijven werken, vooral de uitzendkrachten (56%). Oproepkrachten werken wat vaker in middelgrote bedrijven (41%), zoals in de horeca. Het beeld van 2006 komt redelijk overeen met het beeld van 2001 (Van den Toren, 2002).

Tabel 2.3.7 geeft vervolgens een overzicht van twee kenmerken van de werksituatie van de respondenten.

Opvallend in tabel 2.3.7 is de lange gemiddelde duur van de contracten. Voor de oproepkrachten is deze met gemiddeld 938 dagen het langste, waarschijnlijk omdat veel oproepwerk gepaard gaat met een vaste aanstelling. Ongeveer de helft van deze groep is langer dan een jaar werkzaam. Voor de beide overige groepen is ongeveer een kwart van de respondenten langer dan een jaar werkzaam via het huidige contract.

Tabel 2.3.7: *Percentages respondenten onderscheiden naar twee kwantitatieve aspecten van de huidige contractsituatie*

	Uitzend- krachten	Oproep- krachte n	Tijdelijke baan	Totaal
Aantal dagen werkzaam met huidig contract				
- 1 t/m 31 dagen	4,7%	0,4%	6,4%	4,4%
- 32 t/m 92 dagen	22,3%	12,7%	21,2%	19,0%
- 93 t/m 183 dagen	18,4%	12,2%	21,3%	18,2%
- 184 t/m 365 dagen	27,5%	18,4%	25,9%	24,1%
- meer dan 365 dagen	27,0%	56,2%	25,1%	34,3%
Niet opgegeven/onbekend	22	15	3	40
Gemiddeld aantal dagen werkzaam met huidig contract				
	377	938	332	512
Gemiddeld aantal werkuren per week fulltime (n=103)				
	38,0	38,2	38,7	38,5
Aantal respondenten				
	39	3	61	103
Gemiddeld aantal werkuren per week parttime (n=135)				
	15,4	11,2	19,3	17,4
Aantal respondenten				
	38	28	69	135
Gemiddeld aantal werkuren per week wisselend (n=215)				
	15,2	9,8	14,2	11,8
Aantal respondenten				
	73	121	21	215
Gemiddeld aantal werkuren per week totaal (n=453)				
	21,8	11,1	26,0	20,7
Totaal aantal respondenten				
	150	152	151	453

Gemiddeld werken de oproepkrachten het minste aantal uren per week (11). Dat komt omdat men vooral parttime werkt in kleine banen of in kleine banen met een gering aantal wisselende uren per week. Slechts drie oproepkrachten werken fulltime. De meeste oproepkrachten werken met een wisselend aantal uren.

2.3.4 Contractsituatie

Tabel 2.3.8 geeft een overzicht van de flexbanen waarvoor men is uitgenodigd om deel te nemen aan het onderzoek, onderscheiden naar een aantal subcategorieën van deze flexbaan en in relatie tot eventuele andere (flex)banen die men kan hebben.

Vanzelfsprekend geldt de onderverdeling in type flexwerker in tabel 2.3.8. in belangrijke mate voor de betreffende groep. Daarnaast blijkt dat een deel van de flexwerkers de flexbaan combineert met een andere flexbaan of met een tweede vaste baan. Eerst wordt ingegaan op de onderverdeling van de flexbaan waarvoor men deelneemt aan het onderzoek, daarna op de andere banen die men heeft.

Ongeveer 36 procent van de uitzendkrachten heeft een vaste (15%) of tijdelijke aanstelling (21%) bij het uitzendbureau (zie de eerste kolom, eerste zeven posities van tabel 2.3.8). Daarnaast wordt 19 procent uitgezonden door een detacheringbureau. Oproepkrachten hebben verhoudingsgewijs vaak geen gegarandeerde uren, 41 procent heeft geen opkomstplicht (zie de tweede kolom in tabel 2.3.8, bij de posities voor de oproepkrachten). Relatief veel werknemers met een tijdelijke baan hebben uitzicht op een vaste baan (derde kolom in tabel 2.3.8, bij de posities voor de tijdelijke baan). Dat is meer dan in het NEA onderzoek voor 2005 wordt aangegeven (Van den Bossche e.a., 2006).

Tabel 2.3.8: *Percentages respondenten onderscheiden naar de flexbaan waarvoor men is uitgenodigd deel te nemen aan het onderzoek (kolommen) en een aantal subcategorieën van deze en andere flexbanen (rijen)*

	Uitzend- krachten	Oproep- krachten	Tijdelijke baan	Totaal
Uitzendkrachten				
- op uitzendbasis	37,0%	29,3%	45,3%	37,2%
- op detacheringbasis	19,4%	0,0%	48,6%	20,7%
- arbeidspool	1,7%	0,0%	0,0%	1,3%
- uitzendwerknemer met een vaste aanstelling	14,7%	46,3%	0,0%	16,3%
- uitzendwerknemer met een tijdelijke aanstelling	21,4%	13,9%	6,1%	18,9%
- niet opgegeven/onbekend	5,9%	10,5%	0,0%	5,7%
Aantal respondenten	150	11	9	170
Oproepkrachten				
- met gegarandeerde uren	3,1%	26,3%	53,2%	26,9%
- geen gegarandeerde uren	34,4%	29,0%	42,4%	30,6%
- geen gegarandeerde uren, geen opkomstplicht	54,1%	41,2%	4,4%	38,8%
- niet opgegeven/onbekend	8,4%	3,6%	0,0%	3,6%
Aantal respondenten	22	152	8	182
Tijdelijke baan				
- met uitzicht op vast werk	77,7%	42,3%	69,0%	67,2%
- zonder uitzicht op vast werk	18,1%	50,9%	26,7%	28,3%
- niet opgegeven/onbekend	4,1%	6,8%	4,3%	4,5%
Aantal respondenten	11	21	151	183
Werkzaam in tweede vaste baan	8,8%	12,4%	7,7%	9,3%
Totaal aantal respondenten	150	152	151	453

Maximaal 27 procent (percentage niet in de tabel weergegeven) van de flexwerkers heeft twee of meer andere banen. Voor 18 procent van de flexwerkers is deze andere baan een flexbaan en voor negen procent is dat een vaste baan (zie onderste rij met percentages in tabel 2.3.8). Uitzendkrachten die op uitzendbasis of detacheringbasis werken combineren dit werk vaak met een tijdelijke baan. Uitzendkrachten met een vaste aanstelling combineren dit werk vaak met oproepwerk. Oproepkrachten combineren hun oproepbaan vaak met uitzendwerk, vooral degenen die een oproepcontract zonder gegarandeerde uren en zonder opkomstplicht hebben. Tijdelijk aangestelde werknemers combineren hun werk vaak met oproepwerk. Opvallend is dat dit ook geldt voor degenen met uitzicht op vast werk.

2.3.5 Contractfluctuaties binnen de populatie flexwerkers

Voor het inzicht in de contractfluctuaties binnen de verschillende categorieën flexwerk is gebruik gemaakt van het hele bestand van Intomart GfK, een representatieve steekproef van 72805 Nederlanders in de leeftijd van 18 tot en met 64 jaar. Tijdens de screening is twee keer gevraagd naar de contractsituatie van de respondenten, (1) naar de contractsituatie die van toepassing was op het moment van de screening en (2) naar eventuele andere arbeidscontracten die men had in de periode van 12 maanden voorafgaand aan de screening gehad. Tabel 2.3.9 geeft een overzicht van vorige (contract-) situaties in het afgelopen jaar naar de huidige contractsituatie van de drie groepen flexwerkers die in dit onderzoek bestudeerd worden. In de vierde kolom van tabel 2.3.9 staat niet meer het gewogen gemiddelde van de drie vorige kolommen, maar de totalen die geschat zijn voor de hele populatie van Nederlanders tussen de 18 en 65 jaar.

Tabel 2.3.9: Percentages respondenten in drie flexwerker groepen, onderscheiden naar andere arbeidscontracten die men in het afgelopen jaar (november 2005 tot en met november 2006) had, plus de schatting vanuit het onderzoek voor de verdeling van huidige contractsituaties voor alle personen in de Nederlandse populatie van 18 tot en met 64 jaar (vierde kolom)

Vroegere contractsituatie	Huidige contractsituatie			Totaal in populatie
	Uitzendkrachten	Oproepkrachten	Tijdelijke baan	
Vaste aanstelling	21,7%	17,1%	21,3%	58,6%
Tijdelijke aanstelling, uitzicht op vast	6,9%	3,2%	18,4%	6,5%
Tijdelijke aanstelling, geen uitzicht op vast	8,2%	7,4%	16,7%	4,0%
Oproep-/invalkracht, gegarandeerde uren	2,1%	6,3%	2,0%	1,4%
Oproep-/invalkracht, geen gegarandeerde uren	2,9%	9,2%	2,5%	1,9%
Oproep-/invalkracht, geen garantie uren en opkomstplicht	3,8%	13,4%	3,4%	3,1%
Uitzendkracht, uitzendbasis	14,5%	4,2%	5,7%	2,1%
Uitzendkracht, detacheringbasis	8,4%	0,7%	2,4%	1,1%
Uitzendkracht, arbeidspool	0,6%	0,3%	0,1%	0,1%
Uitzendkracht, vaste aanstelling fase C/4	3,3%	0,5%	0,7%	0,6%
Uitzendkracht, tijdelijke aanstelling fase B/3	4,1%	0,8%	2,6%	1,1%
ZZP-er, freelancer	1,5%	1,3%	1,3%	2,7%
Zelfstandig ondernemer	0,9%	0,4%	0,6%	3,0%
Meewerkend gezinslid	0,1%	0,1%	0,1%	0,4%
Thuiswerker met stukloon	0,5%	0,8%	0,4%	0,4%
Stagiaire	4,3%	6,8%	3,7%	2,4%
Vakantiewerker	4,4%	7,8%	3,3%	2,0%
Alfahulp	1,2%	1,5%	0,7%	1,2%
Ander type betaald werk	3,4%	3,1%	2,2%	3,6%
Geen ander contract, hele jaar dezelfde baan *)	8,3%	21,6%	6,6%	-
Geen ander contract, ook periodes zonder werk *)	22,5%	16,8%	19,7%	-
Onbekend/geen antwoord	1,6%	1,3%	0,8%	3,8%
Indien een uitkering, dan is dat:				
WW-uitkering	5,7%	2,5%	5,6%	3,7%
Ziektewet uitkering	1,8%	0,8%	1,1%	1,9%
Bijstandsuitkering	1,4%	0,7%	1,4%	1,8%
Andere uitkering	1,7%	2,5%	1,5%	9,7%
Totaal aantal respondenten	2500	3802	6337	72805

*) Schatting gemaakt op basis van percentages in tabel 2.3.7; populatieverhoudingen kunnen niet geschat worden

Opvallend in deze tabel is dat ongeveer een vijfde van de respondenten in het afgelopen jaar een vaste aanstelling had. Daarnaast blijkt dat tijdelijk aangestelde werknemers vaak in 2006 ook een andere tijdelijke aanstelling hadden, dat oproepkrachten vaak afkomstig zijn uit ander oproepwerk en dat uitzendkrachten vaak ook in andere uitzendbanen gewerkt hebben. Klaarblijkelijk heeft de volgende baan dezelfde contractvorm, maar er zijn ook vrij veel overgangen. Bij de overige situaties valt op dat relatief weinig flexwerkers afkomstig zijn uit een situatie van zelfstandig ondernemerschap, maar dat veel stagiaires en vakantiewerkers overgaan naar een flexbaan. Dit bevestigt dat flexwerk een opstap is voor de het binnenkomen op de arbeidsmarkt. Ook zijn veel respondenten afkomstig uit een situatie van geen werk, hetgeen bevestigd wordt door de percentages WW-uitkeringen. Dit bevestigt eveneens dat flexwerk een opstap is voor de het binnenkomen op de arbeidsmarkt.

Ter vergelijking met tabel 2.3.9 worden in tabel 2.3.10 de overgangen weergegeven die sinds 1 november 2003 hebben plaatsgevonden, waarbij overigens naar minder situaties is gevraagd dan in de screeningvragenlijst.

Tabel 2.3.10: *Overzicht van de contractsituatie van de respondenten per 1 november 2003 en de redenen waarom dit contract is beëindigd (indien beëindigd)*

	Uitzend- krachten	Oproep- krachten	Tijdelijke baan	Totaal
Arbeidscontract per 1 november 2003?				
- ja, huidige contract	4,3%	22,4%	4,8%	9,9%
- ja, ander contract	54,3%	35,7%	62,0%	52,7%
- nee	28,6%	30,6%	23,5%	26,6%
- weet niet	12,9%	11,2%	9,6%	10,8%
Welk ander contract? (n=230)				
Vaste aanstelling	59,5%	35,3%	61,2%	55,7%
Tijdelijke aanstelling, uitzicht vast	2,7%	0,0%	10,7%	6,9%
Tijdelijke aanstelling, geen uitzicht vast	5,4%	2,9%	11,7%	8,6%
Oproep/invalid met gegarandeerde uren	2,7%	20,6%	3,9%	6,9%
Oproep/invalid geen gegarandeerde uren	5,4%	14,7%	2,9%	5,7%
Oproep/invalid geen gegarandeerde uren of opkomstplicht	2,7%	26,5%	1,0%	6,3%
Uitzendbasis	5,4%	0,0%	3,9%	3,4%
Detacheringbasis	5,4%	0,0%	0,0%	1,1%
Uitzendwerknemer, vaste aanstelling	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%
Uitzendwerknemer, tijdelijke aanstelling	5,4%	0,0%	3,9%	3,4%
ZZP'er, freelancer	0,0%	0,0%	1,0%	0,6%
Zelfstandig ondernemer	2,7%	0,0%	0,0%	0,6%
Meewerkend gezinslid	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%
Anders	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%
Weet niet / geen antwoord	2,7%	0,0%	0,0%	0,6%
Totaal aantal respondenten	150	152	151	453

Vergeleken met tabel 2.3.9 werkten op 1 november 2003 aanzienlijk minder respondenten in dezelfde baan. De verhoudingen in de contractsituaties met die van 2006 blijven echter redelijk gelijk, behalve dat oproepkrachten veel vaker ook toen een oproepcontract hadden. Het lijkt erop dat men sinds 1 november 2003 vooral de vaste baan is kwijt geraakt, omdat per 1 november 2003 gemiddeld 56 procent een vaste baan had. Opvallend is weer dat bijzonder weinig respondenten afkomstig zijn uit een situatie van zelfstandigheid in de voorgaande jaren.

In tabel 2.3.11 wordt een ander soort overgangen aangegeven, namelijk die van een situatie van uitzendkracht, oproepkracht of werknemer met een tijdelijke baan in de afgelopen 12 maanden naar een andere (contract)situatie, inclusief een vaste baan of een situatie van niet werken.

Het blijkt dan dat relatief veel flexwerkers op het moment van het interview al weer een vaste aanstelling hebben, terwijl ook het uitzicht op een vaste baan onder de tijdelijk aangestelde werknemers aanzienlijk is toegenomen. Een deel is echter ook weer teruggegaan naar een situatie zonder baan, al dan niet met een uitkering.

Tabel 2.3.11: *Percentages respondenten in drie (voormalige) flexwerk groepen, onderscheiden naar arbeidscontracten die men tijdens de screening in november 2006 had, plus de schatting vanuit het onderzoek voor de verdeling van vroegere contractsituaties voor alle personen in de Nederlandse populatie van 18 tot en met 64 jaar (vierde kolom)*

Huidige contractsituatie	Vroegere contractsituatie			Totaal in populatie
	Uitzendkrachten	Oproepkrachten	Tijdelijke baan	
Vaste aanstelling	25,9%	24,8%	33,2%	54,5%
Tijdelijke aanstelling, uitzicht op vast	19,6%	7,7%	24,4%	4,7%
Tijdelijke aanstelling, geen uitzicht op vast	5,6%	3,9%	9,6%	1,8%
Oproep-/invalkracht, gegarandeerde uren	2,6%	6,6%	1,7%	1,0%
Oproep-/invalkracht, geen garandeerde uren	3,3%	8,9%	1,6%	1,3%
Oproep-/invalkracht, geen garantie uren en opkomstplicht	4,2%	13,4%	3,6%	2,1%
Uitzendkracht, uitzendbasis	12,6%	2,9%	3,0%	1,2%
Uitzendkracht, detacheringbasis	9,7%	0,7%	1,6%	0,7%
Uitzendkracht, arbeidspool	0,7%	0,3%	0,1%	0,0%
Uitzendkracht, vaste aanstelling fase C/4	3,1%	1,0%	0,5%	0,4%
Uitzendkracht, tijdelijke aanstelling fase B/3	4,7%	0,9%	1,4%	0,6%
ZZP-er, freelancer	2,3%	1,8%	2,4%	2,4%
Zelfstandig ondernemer	1,1%	1,0%	1,1%	2,7%
Meewerkend gezinslid	0,3%	0,2%	0,0%	0,3%
Thuiswerker met stukloon	0,7%	0,8%	0,5%	0,3%
Stagiaire	4,2%	5,2%	3,2%	1,4%
Vakantiewerker	1,6%	2,8%	1,1%	0,7%
Alfahulp	1,3%	1,2%	0,8%	0,9%
Ander type betaald werk	3,0%	3,4%	2,0%	2,4%
Geen baan, geen uitkering	8,2%	7,3%	5,9%	10,4%
Geen baan, wel uitkering	6,4%	3,4%	6,1%	12,7%
Onbekend/geen antwoord	1,1%	0,8%	0,9%	2,9%
Indien een uitkering, dan is dat:				
- WW-uitkering	3,2%	1,0%	3,5%	2,4%
- Ziektewet uitkering	1,3%	0,5%	1,5%	1,3%
- Bijstandsuitkering	0,7%	0,5%	0,6%	1,4%
- Andere uitkering	1,8%	1,4%	1,0%	8,1%
Totaal aantal respondenten	2637	3080	5885	72805

2.3.6 De keuze voor flexwerk

Tabel 2.3.12 geeft aan dat de belangrijkste redenen om voor flexwerk te kiezen het niet kunnen vinden van een vaste baan is (25%) of een andere reden (24%). Geen vaste baan kunnen vinden geldt vooral voor de tijdelijk aangestelde werknemers. Oproepkrachten geven ook aan dat ze voor dit soort werk kiezen vanwege de vrijheid die men heeft om te werken wanneer men wil (24%) en vanwege de wens tijdelijk extra geld bij te verdienen (24%). Bij de andere redenen valt op dat men dit werk vaak doet vanwege zorgtaken of studie, of omdat men persé deze baan wilde en dat alleen kon via een flexibel contract.

De omvang van deze redenen is ongeveer vergelijkbaar met de percentages die Van den Toren e.a. (2002) meldt. Oproepkrachten gaven toen echter vaker aan in beperkte mate beschikbaar te zijn voor de arbeidsmarkt (25%) en werk en zorg te willen combineren (19%).

Tabel 2.3.12: *Percentages respondenten onderscheiden naar onderscheiden naar de belangrijkste reden om flexwerk te verrichten*

	Uitzend- krachten	Oproep- krachten	Tijdelijke baan	Totaal
Belangrijkste reden om flexwerk te verrichten				
- vanwege de vrijheid	16,9%	23,5%	4,9%	12,9%
- (nog) geen vaste baan gevonden	28,2%	9,2%	32,9%	24,9%
- om zorg en werk te kunnen combineren	9,9%	9,2%	9,1%	9,3%
- maar beperkte tijd beschikbaar voor arbeidsmarkt	14,1%	14,3%	4,9%	9,6%
- wil ervaring opdoen	7,0%	4,1%	6,1%	5,7%
- wil tijdelijk bijverdienen	14,1%	23,5%	3,0%	11,4%
- vanwege een andere reden	9,9%	15,3%	36,0%	24,3%
- niet opgegeven/onbekend	0,0%	1,0%	3,0%	1,8%
Totaal aantal respondenten	150	152	151	453

2.4 CONCLUSIES

Bij de bespreking van de resultaten van het eerste evaluatieonderzoek is geconstateerd dat de bevindingen betrekking hebben op de praktijk van arbeidsrelaties in een periode van economische hoogconjunctuur. Beleidsconclusies over het functioneren van de wet zouden, zo werd naar voren gebracht, op basis van de effecten gedurende een korte periode die gekenmerkt werd door economische bloei, niet goed te trekken zijn. Ook de Stichting van de Arbeid, die een belangrijke rol speelde in de totstandkoming van de Flexwet, bepleitte in haar reactie op de resultaten van het evaluatieonderzoek dat de wet de tijd moest krijgen zich te bewijzen. Ten tijde van de bespreking van die resultaten tekende zich in Nederland een economische neergang af. Mede met het oog daarop is aan de Tweede Kamer toegezegd in 2006 opnieuw onderzoek naar de effecten van de wet te doen uitvoeren.

Het huidige onderzoek vond plaats eind 2006, met als uiterste grens van de terugvraagperiode 1 november 2003. Uit de cijfers in dit hoofdstuk is duidelijk te concluderen dat er in deze jaren sprake was van een recessie, maar ook dat deze recessie al weer in een fase van herstel was aangekomen, zeker aan het einde van 2006. Bovendien kan de vraag gesteld worden of de recessie wel zo ernstig was.

Uit de cijfers van dit hoofdstuk blijkt namelijk dat er weliswaar sprake is van economische teruggang, maar niet van een achteruitgang van de economie. Veeleer was sprake van een kortstondige periode van vermindering van de groei. De bruto marktprijzen bleven ieder jaar stijgen, de achteruitgang bestond uit een daling van de jaarlijkse toename. Wel daalde het producentenvertrouwen onder nul en was er sprake van een kortstondige daling van de werkgelegenheid en een stijging van de werkloosheid. Het aantal werklozen bleef echter steken rond de 300.000, terwijl de aantallen aan het begin van de jaren negentig zelfs boven de 500.000 stegen. Ook was er tijdens het dieptepunt van de recessie nog steeds sprake van 100.000 openstaande vacatures, zij het natuurlijk van een ander vraagniveau dan het beschikbare aanbod.

De daling van de werkgelegenheid deed zich voor bij de flexwerkers en de werknemers met een vaste baan, die dan vervolgens weer via een flexbaan (tijdelijke aanstelling) aan het werk kwamen. Bij de flexwerkers speelden echter ook andere effecten een rol. De daling van het aantal uitzendkrachten was deels al ingezet in de periode van hoogconjunctuur eind jaren negentig, waarin werkgevers hun prangende arbeidsvraag oplosten door in toenemende mate ook uitzendpersoneel aan te stellen. Pas daarna daalde de vraag naar uitzendkrachten onder invloed van de economie. De daling van het aantal oproepkrachten was deels te wijten aan de

invoering van de Flexwet, waardoor men plotseling beducht werd voor het aangaan van oproepcontracten. Daarna is de vraag naar oproepkrachten zich weer aan het herstellen, maar het niveau van voor de invoering van de Flexwet is niet bereikt. Wat het aandeel van de conjunctuur en het aandeel van de invoering van de Flexwet is geweest in de afname van de vraag, is niet precies vast te stellen.

Als de cijfers in de vorige paragrafen bezien worden, kunnen we wel enkele opmerkelijke conclusies trekken wat betreft het voorlopen van de werkgelegenheidscyclus van flexwerk ten opzichte van de economische cyclus. De uitzendwereld kent deze cyclus overigens als geen ander.

- In de eerste plaats ligt het dieptepunt van de recessie in de eerste helft van 2003. De duur van het economische dal was vrij kort en de omvang ervan niet heftig.
- Vooral voorafgaand aan de recessie was er sprake van een korte periode van enkele jaren waarin flexwerkers vooral werden afgestoten. Dit zijn de jaren van economische teruggang voorafgaand aan het dieptepunt.
- Maar ook in de jaren van hoogconjunctuur daalde het aantal flexwerkers reeds, omdat werkgevers deze arbeidskrachten aantrekken voor het vervullen van de vacatures van de vaste banen.
- Direct volgend op het dieptepunt van de recessie blijkt dat de arbeidsmarkt van flexwerkers al weer aantrekt, te beginnen met de uitzendkrachten fase A/1,2.

De recente periode van laagconjunctuur was dus vrij kort en de periode waarop het onderzoek betrekking had, kenmerkte zich eigenlijk al door een opleving. Een dergelijke opleving laat zich als eerste voelen bij het aantrekken van flexibel personeel door bedrijven en instellingen. Sterker nog: het aantrekken van flexibel personeel is het eerste teken van herstel, zo zagen we al in afbeelding 2.2.2. Uit het onderzoek blijkt dat de arbeidsmarkt voor flexwerkers de laatste twee jaren verbeterd is, maar nog niet terug is op het niveau van 2001.

Werkgevers vragen in toenemende mate om flexwerkers. Alleen de vraag naar freelancers en zzp'ers blijft achter en het aantal thuiswerkers neemt af. Als verklaring voor de daling bij de oproepkrachten en het beperkte herstel van de vraag naar deze vorm van flexwerk werd aangegeven dat werkgevers mogelijk huiverig zijn om oproepkrachten aan te nemen in verband met de weerlegbare rechtsvermoedens, waardoor oproepkrachten de mogelijkheid krijgen om na een periode van tijdelijk meer werk (drie maanden) de toegenomen arbeidsomvang als overeenkomst te claimen. De meeste werkgevers geven aan van flexwerkers gebruik te maken om veranderingen en schommelingen in de werkvoorraad op te vangen en in toenemende mate om personeel uit te proberen of de gevolgen van ziekte op te vangen.

Het blijkt verder dat de populatie van flexwerkers in de afgelopen zes jaren sterk is veranderd. Het aandeel vrouwen neemt, na een periode van afname weer toe, de gemiddelde leeftijd is gedaald, het opleidingsniveau is gestegen en een aanzienlijk grote groep flexwerkers studeert momenteel nog. Klaarblijkelijk is er sprake van een andere samenstelling van de populatie, waarbij mogelijk een deel van de oudere groep flexwerkers van voor de invoering van de Flexwet en de economische recessie is verdwenen en werknemers die tijdens de recessie zijn ontslagen er zijn bijgekomen. Daardoor is vooral het aandeel mannen toegenomen. Inmiddels lijkt daarin verandering te komen en is er weer sprake van een toename van het aandeel vrouwen.

De meeste flexwerkers zijn momenteel afkomstig uit een vroegere vaste baan, een vergelijkbare flexbaan, een situatie van geen (betaald of onbetaald) werk hebben of een opstapbaan (stageplaats of vakantiewerk). Ongeveer een kwart tot eenderde van de flexwerkers die in het afgelopen jaar een flexbaan hadden, heeft echter inmiddels al weer een vaste baan. Als ook gekeken wordt naar degenen met een tijdelijke aanstelling met uitzicht op vast werk, dan heeft bijna de helft van de huidige populatie flexwerkers uitzicht op een vaste aanstelling.

De keuze voor flexwerk wordt volgens eigen zeggen door een deel van de flexwerkers gemaakt omdat men geen vaste baan kan vinden. Een ander deel van de flexwerkers zegt voor een flexbaan te kiezen omdat men de vrijheid wil behouden werk en privé te combineren of om tijdelijk bij te verdienen. Het is echter de vraag in hoeverre flexwerkers in de nabije toekomst aan dit soort wensen zullen vasthouden. In de jaren 1999 en 2000 bleken veel flexwerkers die aanvankelijk dit soort wensen koesterden toch een vaste baan aan te nemen. Mogelijk zal in de nabije toekomst opnieuw een dergelijke situatie ontstaan; gezien de verwachtingen van een krappe arbeidsmarkt is dit niet denkbeeldig. Werkgevers en uitzendwerkgevers gaan dan op zoek naar andere groepen in de werkloze en niet (betaald) werkzame beroepsbevolking. Flexwerkers die al bewezen hebben dat ze zich willen inzetten voor een baan zijn dan kansrijke kandidaten.

De conclusie is daarom dat het onderzoek heeft plaatsgehad in een periode van een aantrekkelijke, voor het inschakelen van flexwerkers gunstige arbeidsmarkt. Werkgevers zullen in zo'n periode minder reden hebben de mogelijkheden tot flexibilisering van de Flexwet ten volle te benutten en dus zullen werknemers naar verwachting minder vaak een beroep te doen op de hen bescherming biedende bepalingen van de Flexwet. Opvallend, tenslotte, is dat de populatie van flexwerkers verandert, hetgeen mogelijk ook van invloed is op de wijze waarop werknemers en werkgevers met de bepalingen van de Flexwet omgaan.

3 Weerlegbare rechtsvermoedens

In dit hoofdstuk:

- De werknemer kan zich er in bepaalde situaties op beroepen dat een arbeidsovereenkomst met een bepaalde omvang in uren bestaat, ook als dit niet expliciet of anders is afgesproken;
- Van die mogelijkheid wordt, zolang de arbeidsverhouding duurt, door werknemers nauwelijks gebruik gemaakt, noch in procedures, noch informeel op de werkvloer, ondanks het feit dat flexwerkers vaak meer uren maken dan is overeengekomen
- Werkgevers zeggen in veel mindere mate dan in 2001 dat de rechtsvermoedens problemen opleveren, zij weten er inmiddels mee om te gaan, zijn zorgvuldiger geworden in de administratie van arbeidsverhoudingen en signaleren dat de administratieve lasten erdoor zijn toegenomen.

3.1 INLEIDING

Een arbeidsverhouding regelen betekent onder meer dat risico's, die met die verhouding samenhangen, op een bepaalde manier tussen partijen worden verdeeld. Als een werkgever iemand inschakelt die gereed staat om aan het werk te gaan – maar vervolgens blijkt dat er geen werk voor hem is, wie moet de nadelige gevolgen daarvan dan (in welke mate) voor zijn rekening nemen? Bij een vast contract ligt het risico aan de kant van de werkgever, maar bij sommige vormen van oproepcontracten en met name bij 'nulurencontracten' kan een situatie ontstaan waarin het risico vrijwel geheel bij de werknemer komt te liggen. Als de marktverhoudingen meebrengen dat die werknemer niet in de positie is daarover met de werkgever betere afspraken te maken, gaat de flexibiliteit van de werkgever in dit geval ten koste van de zekerheid van de werknemer. De Wet flexibiliteit en zekerheid probeert op dit punt meer evenwicht in de verhoudingen te brengen door de introductie van zogenaamde 'weerlegbare rechtsvermoedens'.

De juridische term 'weerlegbaar rechtsvermoeden' is van toepassing wanneer het recht, ondanks het feit dat partijen zelf over een bepaald aspect van hun verhouding geen expliciete afspraken hebben gemaakt, toch op dat aspect de rechten en verplichtingen van een bepaalde rechtsverhouding van toepassing verklaart. Procedureel betekent dit een bepaalde bewijslastverdeling: die rechtsverhouding krijgt rechtskracht zodra de ene partij zich erop beroept en de andere partij is er dan mee belast desgewenst aan te tonen dat die rechtsverhouding *niet* van toepassing is. Doorgaans wordt zo een rechtsvermoeden geïntroduceerd omdat de wetgever aanneemt dat onduidelijkheid over een bepaald aspect van de verhouding steeds ten nadele van één der betrokken partijen uitwerkt en de wetgever op deze manier ongelijkheid probeert tegen te gaan.

In het kader van de Flexwet hebben we in dit verband met twee situaties te maken. De eerste betreft het *bestaan* van een arbeidsovereenkomst. Als partijen niet zelf expliciet een arbeidsovereenkomst sluiten, maar de ene partij met een grote mate van regelmaat en in belangrijke mate tegen beloning werk verricht voor de andere partij, dan wordt van rechtswege het bestaan van een arbeidsovereenkomst aangenomen. Dat wil zeggen: de 'werknemer' heeft dan de mogelijkheid zich op het bestaan van een arbeidsovereenkomst te beroepen, de 'werkgever' wordt in dat geval in de gelegenheid gesteld aan te tonen dat daarvan geen sprake is. Slaagt deze daar niet in, dan geldt hun arbeidsverhouding als een op basis van arbeidsovereen-

komst. Het criterium, dat de wet (art. 7:610a BW) daarbij hanteert is: gedurende drie aaneengesloten maanden wekelijks of twintig uur per maand werk verrichten tegen beloning.

Artikel 7:610a BW

Hij die ten behoeve van een ander tegen beloning door die ander gedurende drie opeenvolgende maanden, wekelijks dan wel gedurende ten minste twintig uren per maand arbeid verricht, wordt vermoed deze arbeid te verrichten krachtens arbeidsovereenkomst.

Artikel 7:610b BW

Indien een arbeidsovereenkomst ten minste drie maanden heeft geduurd, wordt de bedongen arbeid in enige maand vermoed een omvang te hebben gelijk aan de gemiddelde omvang van de arbeid per maand in de drie voorafgaande maanden.

De andere situatie betreft de *omvang* van het dienstverband in arbeidsuren. Wanneer een arbeidsovereenkomst tenminste drie maanden heeft geduurd, wordt de gemiddelde omvang van de arbeid over de voorafgaande drie maanden geacht de 'bedongen arbeid' te zijn (art. 7:610b BW). Een werknemer bijvoorbeeld die in zijn contract een 24-urige werkweek heeft staan, maar in januari 30, in februari 27 en in maart 33 uur heeft gewerkt, kan zich dus beroepen op het rechtsvermoeden van het bestaan van een arbeidsovereenkomst voor 30 uur. De gedachte is dat, ook al zal de werknemer daar niet al te gauw mee naar de rechter gaan, dit hem niettemin zekerheid geeft en zijn onderhandelingspositie ten opzichte van de werkgever versterkt. Overigens krijgt ook hier, mocht de werknemer naar de rechter stappen, de werkgever de gelegenheid de claim te weerleggen, bijvoorbeeld door aan te tonen dat deze drie maanden net een piek vormen in een overigens veel rustiger jaar.

Het rechtsvermoeden inzake het bestaan van een arbeidsovereenkomst kan onder meer een belangrijke rol spelen in verhoudingen waarin één van beide stelt, of beide partijen stellen dat er sprake is van een relatie tussen een opdrachtgever en een zelfstandige. In beginsel biedt het werkenden die onvrijwillig de positie van zelfstandige hebben ingenomen, de mogelijkheid via een beroep op het rechtsvermoeden alsnog de bescherming van de werknemerspositie te verwerven. De ervaring leert echter dat in bestaande verhoudingen met enige continuïteit de 'werknemer' niet gauw de 'werkgever' in een juridische procedure zal aanspreken. De betekenis van de rechtsvermoedens is dan veeleer dat zij de onderhandelingspositie van de werknemer versterken, een overweging die overigens ook expliciet in de memorie van toelichting is opgenomen. Tenslotte zijn opdrachtgevers in staat op het beroep op rechtsvermoedens te anticiperen, bijvoorbeeld door van de zelfstandigen die zij inschakelen, een 'verklaring arbeidsrelatie' (VAR) te verlangen die hun - althans op arbeidsrechtelijk gebied - bescherming biedt tegen latere claims van hun kant.

3.2 BEVINDINGEN IN 2002

Uit de eerste evaluatie bleek dat beide rechtsvermoeden vooral een preventieve betekenis hadden, in de zin dat werkgevers andere contracten afsloten dan voorheen of zorgvuldiger formuleringen hanteerden. In rechte werden beide rechtsvermoedens nauwelijks ingeroepen, terwijl toch voor een derde van de werknemers gold dat zij wel eens drie maanden langer hadden gewerkt dan hun contractueel overeengekomen aantal uren. Van hen had negen procent een meningsverschil gehad over het aantal te werken uren, maar slechts bij één werknemer had dat tot aanpassing van het contractuele aantal uren geleid. Voor de geringe mate waarin juridisch

beroep op dit rechtsvermoeden werd gedaan, waren vooral drie redenen te noemen. Ten eerste hebben werknemers veelal zelf behoefte aan flexibiliteit, hebben niet de wens meer uren werken en doen dan dus geen beroep op het rechtsvermoeden. Ten tweede was de regeling werknemers vaak niet bekend en ten derde doen werknemers, als ze haar wel kennen en er gebruik van zouden willen maken, dat niet omdat ze de verhouding met de werkgever niet willen verstoren.

Van de zelfstandigen die in 2001 werden ondervraagd, voldeed een kwart aan de criteria voor 'werknemerschap' maar "vrijwel niemand" had zich op het desbetreffende rechtsvermoeden beroepen, uit onwetendheid of omdat men zei tevreden te zijn met de arbeidsverhouding die men had. In de landbouw en de dienstverlening noemde ruim een derde van de werkgevers het rechtsvermoeden met betrekking tot de omvang van de arbeid een probleem bij het goed organiseren van seizoenswerk; bij werkgevers in de overige sectoren was dat in veel mindere mate het geval. Minder dan één procent van de werkgevers had met een claim te maken gehad. Het rechtsvermoeden inzake het bestaan van een arbeidsovereenkomst werd in 2001 door werkgevers die met zelfstandigen werkten vaker als probleem ervaren, in de zakelijke dienstverlening, de gezondheidszorg en de landbouw door de helft of meer van deze werkgevers.⁸ Maar gevraagd naar knelpunten in de Flexwet, noemde slechts vier procent van de werkgevers de rechtsvermoedens als probleem.

De introductie van de rechtsvermoedens had, ten slotte, consequenties voor de uitvoering van de ZW en WW door de uitvoeringsinstellingen. Dit kwam met name doordat het voor het vaststellen van het bestaan van uitkeringsrechten van belang was of er mogelijk sprake was van een loondoorbetalingsplicht van de werkgever. Ook als de werknemer daarop geen beroep had gedaan, kon dit betekenen dat er geen recht bestond op een uitkering. Deze consequenties lijken door maatregelen van het ministerie van SZW te zijn gerepareerd.

3.3 COLLECTIEVE AFSPRAKEN

De regeling van de rechtsvermoedens kent geen bepalingen van 'driekwart dwingend' recht, zodat afspraken bij cao hier niet aan de orde zijn.

3.4 DE ERVARINGEN VAN WERKGEVERS EN FLEXWERKERS

Voor bedrijven kunnen beide typen rechtsvermoedens op verschillende wijze gevolgen hebben. Bedrijven die menen in de hoedanigheid van opdrachtgever afspraken te hebben gemaakt met personen die als zelfstandige of 'freelancer' werkzaam zijn, kunnen worden geconfronteerd met het rechtsvermoeden van het *bestaan* van een arbeidsovereenkomst. Als dit vermoeden niet kan worden weerlegd, kan dit voor de werkgever vanuit een oogpunt van kosten en flexibiliteit ongewenste consequenties hebben (premieafdracht, ontslagbescherming, enzovoort).

Bedrijven die met een door het jaar heen fluctuerende vraag naar arbeid te maken hebben, kunnen, als zij hun werknemers een tijd langer laten werken dan contractueel overeengekomen, worden geconfronteerd met een rechtsvermoeden ten aanzien van de (ruimere) *omvang* van de arbeidsovereenkomst. Als de werknemer een beroep doet op dit rechtsvermoeden, kan ook dit voor de werkgever consequenties hebben die in termen van kosten en flexibiliteit ongewenst zijn.

⁸ Vgl. tabel 8, p. B 21 van het rapport uit 2002.

3.4.1 Rechtsvermoeden ten aanzien van het bestaan van een arbeidsovereenkomst

Gemiddeld heeft 13 procent van de werkgevers de afgelopen drie jaar wel eens met freelancers of thuiswerkers gewerkt. Dit verschilt nogal per sector: het komt vooral in de dienstverlening veel voor (24 procent van de werkgevers), maar speelt in de sector 'handel, horeca en reparatie' een heel bescheiden rol (5 %). Ten opzichte van 2001 is het gebruik van de diensten van freelancers of thuiswerkers afgenomen (van 17 % naar 13 %), het sterkst in de bouw (bijna gehalveerd van 27 % naar 15 %) en in de transportsector (van 18 % naar 12 %).

Tabel 3.4.1: *Werkgevers die in de periode 2004-2006 hebben gewerkt met freelancers of thuiswerkers:*

	landbouw industrie, nutsbedr.n delfstoffen	bouw	handel, reparati horeca	vervoer opslag, commu- -nicatie	dienst- verle- ning	zorg en welzijn	Totaal
<i>Afgelopen 3 jaar gewerkt met freelancers of thuiswerkers?:</i>							
Ja	12,8%	14,6%	5,3%	11,8%	24,4%	12,6%	13,1%
Nee	87,2%	85,4%	94,7%	88,2%	75,6%	87,4%	86,9%
Geen antwoord (abs.)	2		3	2		1	8
Totaal respondenten	154	155	150	147	151	152	909

Van de werkgevers die met freelancers of thuiswerkers hebben gewerkt, geeft 16 procent aan dat het rechtsvermoeden ten aanzien van het bestaan van een arbeidsovereenkomst een probleem vormt bij het inzetten van deze freelancers of thuiswerkers (in 2001 was dat 35 procent). Dit zijn vooral werkgevers uit de dienstensector. Zij proberen dit probleem vooral op te lossen door vast te laten leggen dat het om tijdelijke werkzaamheden gaat of door een tijdelijk contract aan te bieden. In mindere mate laten ze in dit geval ook vaste krachten extra werken of zetten zij uitzendkrachten in. Tegen slechts twee werkgevers zijn de afgelopen drie jaar procedures gestart op grond van dit rechtsvermoeden; het aantal procedures is ten opzichte van 2001 sterk gedaald (omgerekend tot minder dan een kwart).

3.4.2 Rechtsvermoeden ten aanzien van de omvang van de arbeidsovereenkomst

Gemiddeld elf procent van de werkgevers had de afgelopen drie jaar te maken met seizoenswerk, het meest in de landbouw- en de transportsector, het minst in de dienstverlening (5%). Van de werkgevers die te maken hebben met seizoenswerk, geeft zo'n vier procent aan dat het weerlegbare rechtsvermoeden ten aanzien van de omvang van de arbeidsovereenkomst een probleem vormt bij het goed kunnen verrichten van het seizoenswerk. Dat is een daling ten opzichte van 2001 toen nog 14 procent van de werkgevers op dit punt problemen signaleerde.

Bijna één op de tien uitzendwerkgevers heeft wel eens te maken gehad met een procedure op grond van dit rechtsvermoeden. Meestal is daarin de werknemer niet in het gelijk gesteld. Zien we af van de uitzendsector, dan zijn tegen vijf van de ondervraagde overige werkgevers de afgelopen drie jaar wel eens procedures gestart, bij drie van hen één keer, bij een vier keer en bij een werkgever 15 keer (totaal 22 procedures). Alleen twee van de werkgevers die te maken hadden met één procedure zijn in het gelijk gesteld, in alle andere gevallen viel de beslissing niet ten gunste van de werkgever uit.

Tabel 3.4.2: *Rechtsvermoedens ten aanzien van de omvang van de contractuele arbeidsduur (werknemersenquête)*

	Uitzend- krachten	Oproep- krachten	Tijdelijke baan	Totaal
<i>Wel eens een periode meer gewerkt dan afgesproken:</i>				
- Ja	61,7%	55,3%	69,3%	63,9%
- Nee	38,3%	44,7%	30,7%	36,1%
N	138	133	147	418
<i>Aantal uren gewerkt: (n=254)</i>				
- in de praktijk	29,2	21,1	32,0	28,8
- volgens contract	23,6	10,7	28,2	23,1
<i>Meningsverschil met werkgever over contract (n=273)</i>				
- Ja	5,5%	3,5%	9,7%	7,4%
- Nee	94,5%	96,5%	90,3%	92,6%
N	86	73	110	269
Totaal aantal respondenten	150	152	151	453

Van de flexwerkers heeft 64 procent wel eens een periode meer uren gewerkt dan was afgesproken. Dat is meer dan in 2001, toen dit gold voor de helft van de flexwerkers. Voor 80 procent van de werknemers die meer uren hebben gewerkt, geldt dat ook de laatste drie maanden het gemiddeld aantal uren hoger was dan contractueel overeengekomen.

Voor de uitzendkrachten (nu 62 %, in 2001: 50 %) en de werknemers met een tijdelijke baan (nu 69 %, in 2001: 60 %) hebben meer gewerkt dan afgesproken. Voor de oproepkrachten is de situatie ongeveer gelijk gebleven; wel valt op dat zij gemiddeld bijna twee keer zo lang werken als afgesproken (21,1 in plaats van 10,7 uur), terwijl dat verschil bij uitzendkrachten gemiddeld 5,6 uur en bij werknemers met een tijdelijke baan 3,8 uur bedraagt.

Van de werknemers die wel eens meer uren werken dan afgesproken heeft zeven procent daarover een meningsverschil gehad met de werkgever. Op één na hebben al deze werknemers vervolgens actie ondernomen: een derde van hen is ander werk gaan zoeken, een kwart van hen heeft de werkgever gevraagd het aantal uren in het contract aan te passen. Bij tweederde van de werknemers met een meningsverschil is niets aan de contractuele afspraken veranderd, bij twee werknemers is de arbeidsduur aangepast aan het gemiddeld aantal gewerkte uren over de laatste drie maanden.

In vergelijking met 2001 is vooral het aantal uitzendkrachten dat een meningsverschil had met de werkgever sterk afgenomen (van 14 % naar 5 %). Verondersteld kan worden dat het relatief hoge percentage in 2001 samenhangt met de nog niet gestabiliseerde situatie na de introductie van de Flexwet.

3.5 CONCLUSIE RECHTSVERMOEDENS

Op beide typen rechtsvermoedens wordt in rechte zelden een beroep gedaan. Ten aanzien van het rechtsvermoeden omtrent het *bestaan* van een arbeidsovereenkomst is het aantal procedures nog geringer dan het in 2001 al was. Waar een risico bestaat op een 'verkeerde' uitleg van de

aard van de arbeidsverhouding, zorgen bedrijven voor een garantie in de vorm van een 'verklaring arbeidsrelatie' (VAR) of maken ze gebruik van andere oplossingen zoals uitzendkrachten of overwerk door personeel dat al in dienst is. In totaal geeft niet meer dan twee procent van de werkgevers aan dat dit rechtsvermoeden problemen oplevert. De conclusie die in het eerste evaluatierapport werd getrokken, dat het rechtsvermoeden vooral preventieve effecten heeft, lijkt te kunnen worden onderschreven. De daling in het gebruik van freelancers en thuiswerkers, die uit de resultaten blijkt, lijkt dat te ondersteunen.

Het rechtsvermoeden ten aanzien van de *omvang* van de arbeidsovereenkomst (in arbeidstijd) levert bij weinig werkgevers problemen op: bij vier procent (in 2001 nog 14%) van de werkgevers die te maken hebben met seizoenswerk, dat wil zeggen bij minder dan een half procent van alle werkgevers. Werkgevers lossen dat op door de tijdelijkheid van het meerdere werk expliciet vast te leggen, via uitzendkrachten of via overwerk door personeel dat al in dienst is. Bij werknemers die rapporteren onenigheid te hebben gehad met hun werkgever over hun feitelijke werktijden, verandert er maar zelden iets aan de contractueel afgesproken werktijden. Het aantal procedures dat op basis van het rechtsvermoeden worden gevoerd, is gering. Deze bevinding correspondeert met het algemene gegeven dat de aard van de verhouding tussen werkgever en werknemer zich ertegen verzet dat men de ander voor de rechter daagt. Als niettemin procedures worden gevoerd, vallen zij vaak ten gunste van de werknemer uit.

4 Ketenbepaling

- Van de werkgevers is 96 procent bekend met de ketenbepaling.
- In 2006 is het aantal ondernemingen dat na afloop van het contract het aangaan van een nieuw tijdelijk contract uitstelt of de werknemer via het uitzendbureau inhuurt aanzienlijk gedaald. Tegelijk daarmee is ook de omvang van deze gebeurtenissen in aantal afgenomen.
- Het aantal keren dat werkgevers werknemers een nieuw tijdelijk contract aanbieden is toegenomen, het aantal keren dat werkgevers werknemers een vast dienstverband aanbieden is afgenomen.
- De periode zonder werk tussen twee banen bij dezelfde werkgever duurde bij 5 procent van de flexwerkers in 2006 3 maanden of langer. Dat was in 2001 ook het geval.
- In de jaren 2006 had minder dan 1 procent van de flexwerkers na meer dan drie contracten bij dezelfde werkgever een periode zonder werk. In 2001 was dat 3 procent.
- Oudere flexwerkers van 55 tot en met 64 jaar worden verhoudingsgewijs vaak geconfronteerd met het onderbreken van de contractopvolging met een periode van meer dan 3 maanden of het niet voortzetten van de contractopvolging waarbij het volgende contract meer arbeidszekerheid biedt.
- Ook bij jongere leeftijdsgroepen tussen de 18 en 34 jaar komt dit op bepaalde leeftijden vaker voor.

De ketenbepaling wordt ook wel de 3 x 3 x 3-regel genoemd. De reden is dat de Flexwet aan geeft dat na een tijdelijke arbeidsovereenkomst van minstens *drie jaar* de volgende arbeidsovereenkomst automatisch van onbepaalde tijd is, of dat na *drie tijdelijke arbeidsovereenkomsten* de vierde automatisch van onbepaalde tijd is. De telling gaat echter weer terug naar het begin als er tussen de arbeidsovereenkomsten een periode van *drie maanden* zit.

4.1 INLEIDING

Een belangrijke wijziging in het arbeidsrecht, die door de Wet flexibiliteit en zekerheid is geïntroduceerd, is de invoering van het tot dan toe onbekende principe dat arbeidsovereenkomsten voor bepaalde tijd in principe een beperkt aantal keren achter elkaar mogen worden afgesloten. Iedere afzonderlijke arbeidsovereenkomst eindigt dan van rechtswege. Vóór de invoering van de Flexwet gold dat bij een verlenging van een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd de verlengde arbeidsovereenkomst moest worden opgezegd. Daarvoor was dan toestemming voor opzegging van de RDA noodzakelijk. Dat werd door de werkgevers als knellend ervaren.

In art. 7:668a BW is ondermeer vastgelegd in welke gevallen opeenvolgende tijdelijke arbeidsovereenkomsten van rechtswege overgaan in een vast dienstverband. In dit artikel worden het maximale aantal, de maximale duur en de tussenpozen tussen tijdelijke arbeidsovereenkomsten bepaald. De mogelijkheden voor werkgevers werknemers op basis van meerdere tijdelijke arbeidsovereenkomsten in dienst te nemen zijn daardoor verruimd. Tevens wordt in dit artikel het verlengen van lange tijdelijke arbeidsovereenkomsten en het opvolgend werkgeverschap bij tijdelijke arbeidsovereenkomsten nader bepaald.

Artikel 668a (BW)

1. Vanaf de dag dat tussen dezelfde partijen:
 - a. arbeidsovereenkomsten voor bepaalde tijd elkaar met tussenpozen van niet meer dan drie maanden hebben opgevolgd en een periode van 36 maanden, deze tussenpozen inbegrepen, hebben overschreden, geldt met ingang van die dag de laatste arbeidsovereenkomst als aangegaan voor onbepaalde tijd.
 - b. meer dan 3 arbeidsovereenkomsten elkaar opvolgen met tussenpozen van niet meer dan 3 maanden, geldt de laatste arbeidsovereenkomst als aangegaan voor onbepaalde tijd.
2. Lid 1 is van overeenkomstige toepassing op elkaar opvolgende arbeidsovereenkomsten tussen een werknemer en verschillende werkgevers, die ten aanzien van de verrichte arbeid redelijkerwijze geacht moeten worden elkanders opvolger te zijn.
3. Een arbeidsovereenkomst aangegaan voor 36 maanden of langer die onmiddellijk en eenmalig wordt opgevolgd door een arbeidsovereenkomst van niet meer dan drie maanden geldt als een voor bepaalde tijd aangegane arbeidsovereenkomst.
4. De termijn van opzegging wordt berekend vanaf het tijdstip van totstandkoming van de eerste arbeidsovereenkomst als bedoeld onder a of b van lid 1.
5. Van de leden 1 tot en met 4 kan slechts bij collectieve arbeidsovereenkomst of bij regeling door of namens een daartoe bevoegd bestuursorgaan worden afgeweken ten nadele van de werknemer.

In art. 7:668a BW lid 1 is geregeld dat na een periode van 3 jaar aan opeenvolgende tijdelijke arbeidsovereenkomsten of na 3 opeenvolgende tijdelijke arbeidsovereenkomsten (dus bij de start van het 4e jaar of de 4e tijdelijke arbeidsovereenkomst), een arbeidsovereenkomst van onbepaalde duur ontstaat. Uitzonderingen zijn er als: (a) de tussenpozen tussen tijdelijk elkaar opvolgende arbeidsovereenkomsten meer dan 3 maanden bedragen (b) er sprake is van verschillende werkgevers, die ten aanzien van de verrichte arbeid redelijkerwijze geacht moeten worden *niet* elkanders opvolger te zijn en (c) een arbeidsovereenkomst aangegaan voor 36 maanden of langer onmiddellijk en eenmalig wordt opgevolgd door een arbeidsovereenkomst van niet meer dan drie maanden.

Uitzondering b is vooral van belang als bijvoorbeeld uitzendwerknemers eerst enkele keren door het uitzendbureau zijn geplaatst bij een onderneming en vervolgens op basis van een tijdelijk contract voor hetzelfde werk bij dezelfde onderneming worden aangenomen. Als dit het vierde achtereenvolgende contract zonder onderbreking van een periode van drie maanden is, betekent dit dat dit vierde contract in feite een arbeidsovereenkomst is voor onbepaalde tijd. Uitzondering c is dat een verlenging van een arbeidsovereenkomst van drie jaar of meer, niet meer dan drie maanden duurt en onmiddellijk volgt op de andere overeenkomsten (artikel 668a BW, lid 3). Dit komt voor als de arbeidsovereenkomst gesloten wordt voor de duur van een project. Als het project vijf jaar duurt, eindigt de overeenkomst en is er geen recht op een vaste overeenkomst, omdat er geen drie opeenvolgende contracten waren en er ook geen volgende overeenkomst (tot drie maanden mag nog).

4.2 BEVINDINGEN IN 2002

In 2002 bleek dat in 22 procent van de gevallen na afloop van één of meer tijdelijke arbeidsovereenkomsten geen nieuw contract werd aangegaan. In tien procent van de gevallen was het aangaan van een tijdelijk contract uitgesteld en in drie procent van de gevallen schakelden werkgevers na afloop van een tijdelijk contract dezelfde werknemer(s) in via een uitzendbureau. In totaal in 35 procent van de gevallen werd dus een - in termen van arbeidszekerheid voor de werknemer - nadelige oplossing gekozen.

In termen van flexibiliteit zijn dit echter voor de werkgever mogelijkheden de bedrijfsvoering en de personele bezetting meer flexibel in te richten. De wetgever beoogt hier werkgevers meer mogelijkheden te geven. Soms blijkt echter dat ook werkgevers baat hebben bij de opeenvolging van contracten, die dan voor de werkgever een stabielere groei van het personeelsbestand oplevert en tegelijk voor de werknemer gunstige gevolgen heeft in termen van arbeidszekerheid.

In 44 procent van de gevallen werd na het beëindigen van een tijdelijk contract een nieuw tijdelijk contract afgesloten en in 21 procent van de gevallen werd een vast contract aangeboden. Het aantal voor de werknemers gunstige veranderingen was dus met 65 procent groter dan het aantal ongunstige, maar het aantal ongunstige gevallen was nog steeds aanzienlijk. Dat was in 2000 ook al zo. Toen kon ongeveer 70 procent van de veranderingen als gunstig voor de werknemers worden aangemerkt. Van den Toren e.a. (2002) wijten dit aan de minder gunstige conjuncturele omstandigheden in 2001 vergeleken met het jaar 2000. In economisch minder goede tijden zouden werkgevers geneigd zijn om minder tijdelijke en vaste contracten aan te bieden.

Van de werknemers met een tijdelijk contract had de helft sinds 1 oktober 2001 meer dan één flexcontract gehad en vijf procent meer dan drie tijdelijke. Drie procent van de werknemers met een tijdelijk contract werkte al langer dan drie jaar bij dezelfde werkgever, waarvan minimaal de laatste twee jaar zonder tussenpozen van meer dan drie maanden. Bij tien respondenten was tussen 1 oktober 1998 en 1 september 2001 ooit een tijdelijk contract tussentijds beëindigd, maar sommigen hadden aansluitend een ander type contract aangeboden gekregen en dat geaccepteerd.

Gezien deze aantallen was het dus maar de vraag of de mogelijkheden tot het vermijden van voor de werkgever ongunstige consequenties van de ketenbepaling zo vaak werden toegepast. Uit de werkgeversgegevens leek dit wel naar voren te komen, maar van een noodzakelijk verband met de ketenbepaling was geen sprake – in hoeverre het achterwege blijven van een verlenging na drie keer of drie jaar tijdelijke arbeidsovereenkomsten samenhangt met de consequenties van de ketenbepaling, is eenvoudigweg niet bekend. Van den Toren e.a. (2002) zien dit ook en wijten het geringe aantal gevallen aan de gunstige economische situatie, waarin werkgevers veel behoefte hebben aan arbeidscapaciteit. Daar staat weer tegenover dat de meeste cao's, ook in die tijd, de nieuwe ketenbepaling hadden overgenomen en dat sommige cao's (nog altijd) een kortere keten boden, terwijl enkele cao's juist een veel ruimer flexarrangement boden.

Van den Toren e.a. (2002) trekken wel de conclusie dat de begrenzing van de mogelijkheden om tijdelijke contracten te verlengen, zodat tijdelijke contracten na verloop van tijd van rechtswege overgaan in vaste contracten, leek te hebben gewerkt. Werkgevers meldden, aldus deze auteurs, een substantieel aantal omzettingen in vaste contracten. Het vermoeden dat werkgevers tijdelijke contracten, door de nieuwe proeftijdregeling, nog meer zouden gaan gebruiken als verlengde proefperiode, was volgens hen uitgekomen. Het mogelijke gevaar van misbruik van de nieuwe onderbrekingstermijn van drie maanden ten slotte, had zich beperkt voorgedaan; in 10% van de gevallen probeerden werkgevers een vast contract te voorkomen via gebruikmaking van deze nieuwe onderbrekingstermijn.

4.3 COLLECTIEVE AFSPRAKEN

Uit het cao-onderzoek van Smits en Van den Aemele (2007) blijkt dat de ketenbepaling de bepaling is die het meest in cao's is aangepast. We geven hier een korte samenvatting van de uitkomsten van dit onderzoek. Opvallend daarbij is dat in artikel 668 BW, lid 5 wel is opgenomen dat van de leden 1 tot en met 4 slechts bij collectieve arbeidsovereenkomst of bij regeling door of namens een daartoe bevoegd bestuursorgaan kan worden afgeweken ten nadele van de werknemer, maar dat er geen grenzen aan de afwijkingen zijn gesteld. Uit het overzicht van Smits en Van den Aemele (2007) blijkt dan ook dat in sommige cao's bepalingen van artikel 668 BW volledig zijn uitgeschakeld. Daar staat tegenover dat in een aantal cao's de bepalingen juist ten gunste van de werknemer zijn aangepast.

In 23 van de door hen onderzochte 110 bedrijfstak- en ondernemingscao's was sprake van aanpassingen die voor alle werknemers met een tijdelijke aanstelling gelden. In dertien cao's werd een kleiner maximaal aantal tijdelijke arbeidsovereenkomsten (twee in de meeste cao's) gevonden en in twaalf cao's een groter of een onbeperkt aantal maximaal aantal. Aanpassingen van de maximale periode van drie jaar aan tijdelijke arbeidsovereenkomsten zijn in dertig cao's aangetroffen. Bij 25 aanpassingen ging het om een kortere periode (meestal een of twee jaar) en bij dertien aanpassingen om een langere maximale periode (vijf of zes jaar of onbeperkt). Ten aanzien van de maximale tussenpozen van drie maanden tussen tijdelijke arbeidsovereenkomsten werden tijdens het onderzoek Smits en Van den Aamele (2007) in veertien cao's aanpassingen aangetroffen. In het overgrote deel van deze gevallen ging het om maximale tussenpozen van korter dan drie maanden (meestal aansluitende tijdelijke arbeidsovereenkomsten of met één maand er maximaal tussen). In negen cao's is de ketenbepaling voor alle werknemers met een tijdelijke arbeidsovereenkomst (algemene aanpassing in twee cao's) of voor een specifieke groep werknemers met een tijdelijke arbeidsovereenkomst (niet-algemene aanpassing in zeven cao's) buiten werking gesteld.

Het voorgaande geldt voor in principe alle werknemers die te maken krijgen met tijdelijke arbeidsovereenkomsten, ook uitzendkrachten fase B/3 dus. In het onderzoek van Smits en Van den Aamele (2007) zijn ook regelingen in cao's aangetroffen aangaande specifieke groepen werknemers. In dat geval is er sprake van niet-algemene aanpassingen voor bepaalde groepen. In 21 cao's zijn niet-algemene aanpassingen aangetroffen voor specifieke groepen werknemers of niet-reguliere omstandigheden.

- *Werk/ opleiding trajecten.* In 8 cao's is een uitzondering gemaakt voor gecombineerde opleidings/werktrajecten. Hiervoor geldt meestal een andere maximale duur van de opeenvolgende tijdelijke arbeidsovereenkomsten of is in dat kader alleen 1 tijdelijke arbeidsovereenkomst mogelijk voor de duur van de opleiding.
- *Tijdelijke werkzaamheden.* In zeven cao's zijn niet-algemene aanpassingen gevonden van de maximale duur van de tijdelijke werkzaamheden, vanwege de moeilijke voorspelbaarheid van tijdelijke arbeidsovereenkomsten onder sommige omstandigheden, bijvoorbeeld bij vervanging door ziekte.
- *Aard van het werk/ bedrijfsproces.* In zes cao's zijn niet-algemene aanpassingen gevonden die betrekking hebben op specifieke aspecten van de aard van het werk of het bedrijfsproces. Voorbeelden zijn seizoenshulpverlening in de winkelbranche en recreatiebedrijven.
- *Bepaalde soorten werknemers.* In zeven cao's zijn in verband met bepaalde categorieën werknemers niet-algemene aanpassingen gevonden. Het gaat hier bijvoorbeeld om werknemers in het buitenland of 65-plussers.

In art. 668a BW, lid 3 is bepaald dat één lange tijdelijke arbeidsovereenkomst (van drie jaar of langer) die verlengd wordt met een tijdelijke arbeidsovereenkomst van hooguit drie maanden, niet van rechtswege overgaat in een arbeidsovereenkomst van onbepaalde duur. Dit ondanks dat daarmee de maximale termijn van drie jaren van tijdelijke arbeidsovereenkomsten wordt overschreden. Bij cao kan van deze bepaling afgeweken worden. Wat betreft de duur van de verlenging zijn in zes cao's aanpassingen aangetroffen. In drie cao's is een kortere maximale verlenging bepaald (één maand). In drie andere cao's is een langere maximale verlenging van zes en 36 maanden opgenomen.

In het tweede lid van art. 668a BW is bepaald dat in verband met het vaststellen van het aantal en de gezamenlijke duur van tijdelijke arbeidsovereenkomsten voor de ketenbepaling, de tijdelijke arbeidsovereenkomsten met betrekking tot hetzelfde werk via verschillende werkgevers meetellen ('opvolgend werkgeverschap'). In twaalf cao's is van deze bepaling ten nadele van de werknemer afgeweken. In het overgrote deel van die gevallen is daarbij bepaald dat, in verband met de telling voor de ketenbepaling, in geval van een tijdelijke arbeidsovereenkomst alle even-

tuele voorafgaande uitzendovereenkomsten aangaande hetzelfde werk bij dezelfde werkgever als één tijdelijke arbeidsovereenkomst worden gerekend.

4.4 DE ERVARINGEN VAN WERKGEVERS EN FLEXWERKERS

In deze paragraaf worden de resultaten van het onderzoek onder werkgevers en werknemers met betrekking tot de ketenbepaling besproken en vergeleken met de situatie in 2001. Tabel 4.4.1 geeft een overzicht, waarin de bekendheid met de ketenbepaling is opgenomen en of deze in de cao die voor het bedrijf geldt is geregeld.

Tabel 4.4.1 *Percentage vestigingen per sector met werknemers met tijdelijke aanstellingen in dienst en momenteel niet in dienst, maar wel in de periode 2004-2006 plus de bekendheid met de ketenbepaling en de regeling daarvan in de cao die voor het bedrijf geldt*

	Landbouw, industrie, nuts en delfstoffen	Bouwnij- verheid	Handel, reparatie en horeca	Vervoer, opslag en commu- nicatie	Dienstver- lening	Zorg en welzijn	Totaal
Bent u bekend met de ketenbepaling?							
- ja	96,1%	97,5%	95,0%	97,8%	96,0%	99,1%	96,3%
- nee	3,9%	2,5%	5,0%	2,2%	4,0%	0,9%	3,7%
N.v.t.: geen tijdelijke banen (aantal)	30	38	27	26	11	11	143
Is de ketenbepaling in de cao:							
- conform de Flexwet	86,6%	93,7%	81,7%	82,2%	63,0%	87,2%	80,4%
- anders geregeld	13,4%	6,3%	18,3%	17,8%	37,0%	12,8%	19,6%
- onbekend (aantal)	12	14	13	13	7	18	77
N.v.t.: geen tijdelijke banen (aantal)	44	43	46	38	64	20	255
Totaal aantal bedrijven	154	155	150	147	151	152	909

Aan de werkgevers die momenteel of in 2004 tot en met 2006 tijdelijk aangestelde werknemers in dienst hadden is gevraagd of ze bekend zijn met de ketenbepaling. Slechts vier procent is daarmee niet bekend. Op de vraag of de ketenbepaling in de cao die voor het bedrijf geldt conform de Flexwet geregeld is, antwoordt 80 procent van de respondenten met 'ja' en 20 procent met 'nee'. Er zijn echter wel veel ontbrekende antwoorden (77), wat deze percentages minder betrouwbaar maakt. Opvallend is dat deze aanpassingen vooral genoemd zijn door bedrijven die vielen onder de cao's in de dienstverlening en veel minder vaak door bedrijven die vielen onder de cao's in de Bouwnijverheid. Dit laatste komt niet overeen met de bevindingen uit het cao-onderzoek van Smits en Van den Aamele (2007). Van de 20 cao's die golden voor de zakelijke dienstverlening was in 30% de ketenbepaling aangepast. Dit percentage komt ongeveer over met het percentage dat wij in ons onderzoek hebben gevonden (37%).

Vervolgens gaan we in op de mogelijkheden van werkgevers om de bepalingen van de 3 x 3 x 3 regel toe te passen. Tabel 4.4.2 geeft een overzicht.

Tabel 4.4.2: *Percentage vestigingen per sector dat aangeeft hoe zij omgaan met een aantal mogelijkheden rondom de ketenbepaling*

	Landbouw, industrie, nuts en delfstoffen	Bouwnij- verheid	Handel, reparatie en horeca	Vervoer, opslag en commu- nicatie	Dienstver- lening	Zorg en welzijn	Totaal
Na afloop geen nieuw tijdelijk contract							
- 0 keer	52,4%	58,1%	58,8%	44,1%	55,1%	46,0%	54,5%
- 1 tot en met 3 keer	44,9%	31,5%	36,4%	41,1%	39,7%	42,1%	39,0%
- 4 tot en met 10 keer	2,3%	10,0%	3,6%	11,6%	2,2%	10,8%	4,9%
- meer dan 10 keer	0,4%	0,4%	1,2%	3,2%	3,0%	1,1%	1,6%
Weet niet / n.v.t. (aantal)	32	42	33	31	17	22	177
Uitstellen nieuw tijdelijk contract							
- 0 keer	83,7%	87,4%	87,5%	83,9%	80,3%	83,9%	84,3%
- 1 tot en met 3 keer	14,9%	12,4%	12,3%	14,2%	17,4%	11,0%	14,0%
- 4 tot en met 10 keer	1,3%	0,0%	0,1%	1,7%	2,1%	3,8%	1,4%
- meer dan 10 keer	0,2%	0,1%	0,0%	0,2%	0,2%	1,3%	0,3%
Weet niet / n.v.t. (aantal)	31	38	30	31	11	17	158
Inschakelen persoon via uitzendbureau							
- 0 keer	92,9%	92,6%	96,6%	91,9%	94,0%	95,8%	94,7%
- 1 tot en met 3 keer	7,0%	5,9%	3,4%	5,9%	6,0%	4,2%	5,0%
- 4 tot en met 10 keer	0,0%	1,6%	0,1%	0,4%	0,0%	0,0%	0,2%
- meer dan 10 keer	0,2%	0,0%	0,0%	1,8%	0,0%	0,0%	0,1%
Weet niet / n.v.t. (aantal)	30	39	31	28	11	16	155
Totaal aantal bedrijven	154	155	150	147	151	152	909

In 2006: (a) biedt 45 procent van de bedrijven wel eens geen nieuw tijdelijk contract aan na afloop van het huidige contract, (b) stelt 16 procent wel eens een nieuw tijdelijk contract uit en (c) huurt vijf procent wel eens een werknemer in via het uitzendbureau. In 2001 was dit respectievelijk 45, 33 en 26 procent. Het aantal bedrijven dat van de beide laatste mogelijkheden gebruik maakt, is dus aanzienlijk verminderd.

Daarnaast speelt dat de omvang van deze gebeurtenissen drastisch is afgenomen. In 2001 maakte een nog vrij aanzienlijk aantal bedrijven meer dan tien keer van deze mogelijkheden gebruik. Toen ging: (a) 22 procent van de bedrijven meer dan tien keer geen nieuw tijdelijk contract aan, (b) stelde 25 procent van de bedrijven meer dan tien keer een nieuw tijdelijk contract uit en (c) schakelde 23 procent van de bedrijven na afloop van een tijdelijk contact de betreffende werknemer in via het uitzendbureau.

Wat betekenen deze resultaten nu voor het onderzoek? In ieder geval dat de genoemde typen van opeenvolging van arbeidscontracten nu beperkter en meer gelijkmatig door bedrijven toegepast worden en dat het niet meer een bepaalde groep van bedrijven is die dit vaak doet. Het effect op het gemiddeld aantal keren dat dit gebeurt kan hiermee niet beoordeeld worden (zie daarvoor de bespreking hierna), maar het is wel een aanwijzing dat de situatie meer genormaliseerd is ten opzichte van die rond de invoering van de Flexwet, toen bepaalde bedrijven zich extremer leken op te stellen.

Grijpstra e.a. (1999) geven in hun onderzoek in dit verband aan dat de media in de laatste vier maanden van 1998 regelmatig een lichte paniek onder werkgevers meldden, die ontstond in verband met de verwachting van te hoge financiële verplichtingen door de invoering van de wet. In die tijd zouden veel contracten tussentijds beëindigd zijn. Bovendien zouden

werkgevers vaker voor hen gunstige contracten aangeboden hebben. Uiteindelijk bleek het allemaal mee te vallen. Van de 22 procent van de bedrijven die contractovergangen meldden, gaf ongeveer zes procent aan dat deze aan de Flexwet te wijten waren.

De vergelijking tussen het onderzoek van 2006 en 2001 op basis van tabel 4.4.2 gaat over het percentage vestigingen. Ieder van deze vestigingen heeft echter ook aangegeven hoe vaak de veranderingen in het afgelopen jaar hebben plaatsgevonden bij werknemers. Om beide onderzoeken te vergelijken zijn de percentages werknemers berekend volgens de berekenings-systematiek die toegepast is voor de percentages in tabel 3.5 op pagina 32 van deel 2 van Van den Toren e.a. (2002). Tabel 4.4.3 geeft de vergelijking tussen beide onderzoeken.

Tabel 4.4.3: *Vergelijking van de percentages werknemers die in 2006 en 2001 geconfronteerd zijn met de verschillende mogelijkheden rondom de ketenbepaling *)*

	Onderzoek 2001	Onderzoek 2006
Na afloop geen nieuwe tijdelijk contract	22%	21%
Uitstellen nieuw tijdelijk contract	10%	6%
Inschakelen persoon via uitzendbureau	3%	2%
Totaal voor werknemer nadelige veranderingen	35%	28%
Aangaan nieuw tijdelijk contract	44%	58%
Aangaan vast dienstverband	25%	14%
Totaal voor werknemer voordelige veranderingen	65%	72%
Totaal alle veranderingen in steekproef	100%	100%

*) percentages uit het 2001 onderzoek zijn afkomstig uit Van den Toren e.a. (2002), tabel 3.5, pagina 32, deel 2

Opvallend is dat het percentage werknemers dat te maken kreeg met het uitstellen van een nieuw tijdelijk contract en het inschakelen via een uitzendbureau (volgens de werkgevers) ten opzichte van 2001 is afgenomen. Ook blijkt dat het aangaan van een nieuw tijdelijk contract in 2006 vaker voorkomt dan in 2001, maar het aangaan van een nieuw vast contract minder vaak. Overigens is het totale percentage voor werknemers voordelige veranderingen in 2006 toegenomen en het percentage voor werknemers nadelige veranderingen afgenomen.

Tabel 4.4.4: *Percentage werknemers per sector die geconfronteerd worden met de verschillende mogelijkheden van de ketenbepaling*

	Landbouw, industrie, nuts en delfstoffen	Bouwnij- verheid	Handel, reparatie en horeca	Vervoer, opslag en commu- nicatie	Dienstver- lening	Zorg en welzijn	Totaal
Na afloop geen nieuwe tijdelijk contract	19,2%	23,4%	19,9%	16,4%	22,9%	19,2%	20,6%
Uitstellen nieuw tijdelijk contract	12,3%	5,0%	3,3%	3,0%	5,5%	7,9%	5,6%
Inschakelen persoon via uitzendbureau	2,8%	5,6%	0,7%	4,0%	1,0%	0,8%	1,6%
Totaal nadelige veranderingen	34,3%	33,9%	23,9%	23,4%	29,3%	27,9%	27,7%
Aangaan nieuw tijdelijk contract	53,2%	57,4%	59,7%	61,3%	56,7%	60,3%	58,2%
Aangaan vast dienstverband	12,5%	8,7%	16,4%	15,3%	14,0%	11,9%	14,1%
Totaal voordelige veranderingen	65,7%	66,1%	76,1%	76,6%	70,7%	72,1%	72,3%
Totaal alle veranderingen in steekproef	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%
Totaal aantal bedrijven	154	155	150	147	151	152	909

Wat de sectoren betreft blijkt dat het uitstellen van een nieuw tijdelijk contract relatief vaak voorkomt bij de sector landbouw, industrie, nuts en delfstoffen en de sector zorg en welzijn. Het inschakelen van de werknemer via een uitzendbureau komt eveneens vaak voor in de sector landbouw, industrie, nuts en delfstoffen, maar ook in de bouwnijverheid en de sector vervoer, opslag en communicatie.

Het aangaan van een nieuw tijdelijk contract komt redelijk gelijkmatig voor over de sectoren, wat minder vaak in de sector landbouw, industrie, nuts en delfstoffenwinning. Het aangaan van een vast dienstverband komt naar verhouding weinig voor in de bouw en wat vaker bij de sector handel, reparatie en horeca en de sector vervoer, opslag en communicatie.

4.4.1 Contractovergangen bij flexwerkers

Het arbeidsverleden van de drie groepen flexwerkers is in 2006 nagegaan door vragen te stellen over de contractsituaties in 2006, 2005 en 2004 en de contractsituaties per 1 november 2006, 1 november 2005 en 1 november 2004. We starten met het weergeven van de situatie over de jaren 2006, 2005 en 2004 in tabel 4.4.5.

De percentages in tabel 4.4.5 zijn berekend op basis van degenen die in de jaren 2006, 2005 en 2004 gewerkt hebben. Iedereen die aangeeft in die jaren niet gewerkt te hebben is niet meegerekend in de noemer van de berekeningen. Er is dus sprake van een afnemend aantal respondenten naarmate de jaren verder terug liggen, vanwege: (1) de vrij jonge leeftijd van veel respondenten (zie tabel 2.3.4), waardoor er verhoudingsgewijs meer starters zijn met een korte arbeidsgeschiedenis en (2) het relatief grote verloop in de groep flexwerkers van en naar andere contractvormen en leefsituaties (tabellen 2.3.9, 2.3.10 en 2.3.11). De schattingen voor 2006 zijn dus het meest actueel en betrouwbaar.

In 2006 geeft negen procent van de respondenten aan dat zij periodes zonder werk hadden tussen twee banen bij dezelfde werkgever. Dit percentage is kleiner naarmate de jaren verder weg liggen, met uitzondering van de uitzendkrachten voor wie het percentage voor 2005 hoger is dan in 2006.

Tabel 4.4.5: *Percentages respondenten met periodes zonder werk bij dezelfde werkgever in 2006, 2005 en 2004, met periodes die langer dan 3 maanden duurden en plaatsvonden na meer dan 3 aaneengesloten tijdelijke contracten*

	Uitzend- krachten	Oproep- krachten	Tijdelijke baan	Totaal
Periodes zonder werk in 2006:				
- zonder werk tussen 2 banen bij dezelfde werkgever	6,8%	9,6%	9,5%	9,0%
- periode zonder werk was 3 maanden of langer	1,1%	3,1%	6,8%	4,5%
- periode zonder werk was na meer dan 3 contracten	1,3%	0,4%	0,9%	0,8%
- aantal respondenten (exclusief niet gewerkt)	144	147	149	440
Periodes zonder werk in 2005:				
- zonder werk tussen 2 banen bij dezelfde werkgever	8,3%	8,9%	6,1%	7,3%
- periode zonder werk was 3 maanden of langer	3,2%	3,5%	0,9%	2,1%
- periode zonder werk was na meer dan 3 contracten	0,0%	1,0%	0,0%	0,3%
- aantal respondenten (exclusief niet gewerkt)	112	120	125	357
Periodes zonder werk in 2004:				
- zonder werk tussen 2 banen bij dezelfde werkgever	0,0%	0,6%	5,4%	3,0%
- periode zonder werk was 3 maanden of langer	0,0%	0,0%	1,9%	1,0%
- periode zonder werk was na meer dan 3 contracten	0,0%	0,0%	0,4%	0,2%
- aantal respondenten (exclusief niet gewerkt)	93	92	111	296

De periode zonder werk tussen twee banen bij dezelfde werkgever duurde bij vijf procent van degenen die in 2006 werkten drie maanden of langer. In 2005 was dat twee procent, in 2004 was dat één procent. In 2001 bleekt dit voor vijf procent van de flexcontracten het geval te zijn. In 2006, 2005 en 2004 lag de periode zonder werk na meer dan drie aaneengesloten contracten voor alle drie jaren steeds onder de één procent. In 2001 was dat drie procent. Opvallend is ook de overeenkomst tussen de melding door werkgevers wat betreft het percentage werknemers waarvoor een nieuw contract wordt uitgesteld (5,6%; zie tabel 4.4.5) en de periodes zonder werk van drie of meer maanden die door de werkgevers worden gemeld (4,5%; zie tabel 4.4.6). Werknemers melden dit dus iets minder vaak dan de werkgevers.

Een belangrijke vraag in dit verband is ook op welke leeftijd de periodes zonder werk van langer dan drie maanden bij dezelfde werkgever plaatsvinden. Om die reden zijn de analyses voor 2006, 2005 en 2004 in tabel 4.4.6 uitgesplitst naar de leeftijd van de respondenten in jaren. De analyse per jaar is alleen gedaan voor de leeftijden tot 30 jaar. Daarna is het aantal respondenten te gering voor een analyse per jaar.

Wat opvalt in 2006 is dat relatief veel oudere werknemers een periode zonder werk bij de zelfde werkgever van langer dan drie maanden rapporteren. In de jaren 2005 en 2004 was dat niet het geval. In 2004 gebeurde dat verhoudingsgewijs vaak in de leeftijdsgroep van 35 tot en met 44 jaar. In de twee jongste leeftijdsgroepen komen periodes van meer dan drie maanden niet werken tussen twee banen bij dezelfde werkgever voor in 2006 en 2005, maar niet in 2004. Als gekeken wordt naar de exacte leeftijd waarop dit gebeurd is dat vaak bij de 22-jarigen en bij de 26-jarigen, met enkele uitschieters bij de 18-jarigen en de 30-jarigen (in 2005). Preciezer geformuleerd dan de vragen over de situatie van een heel jaar zijn de vragen over de contract-situatie op een bepaalde datum in het verleden. Men weet dan precies om welke baan het gaat.

Tabel 4.4.6: *Percentages respondenten met periodes zonder werk tussen twee banen bij dezelfde werkgever, die langer duurden dan 3 maanden, in 2006, 2005 en 2004 (gevogen aantallen)*

Leeftijd	2006		2005		2004		totaal
- 18 - 24 jaar	3,4%	115	3,5%	95	0,8%	78	2,7%
- 25 - 34 jaar	3,6%	87	3,3%	72	0,0%	64	2,5%
- 35 - 44 jaar	0,0%	62	0,0%	52	4,4%	38	1,1%
- 45 - 54 jaar	1,2%	41	0,0%	31	0,0%	27	0,5%
- 55 - 64 jaar	35,0%	21	0,0%	18	0,0%	16	13,1%
- totaal 18 t/m 65 jaar	4,5%	325	2,1%	270	1,0%	223	2,8%
- 18 jaar	0,0%	14	12,6%	13	0,0%	8	4,5%
- 19 jaar	4,0%	18	0,0%	15	0,0%	12	1,6%
- 20 jaar	1,1%	23	0,0%	17	0,0%	16	0,4%
- 21 jaar	3,2%	18	3,5%	16	0,0%	13	2,4%
- 22 jaar	13,6%	14	9,7%	12	6,7%	9	10,5%
- 23 jaar	3,6%	12	0,0%	10	0,0%	10	1,4%
- 24 jaar	0,0%	13	0,0%	10	0,0%	8	0,0%
- 25 jaar	4,8%	17	0,0%	11	0,0%	10	2,1%
- 26 jaar	8,9%	10	8,1%	8	0,0%	6	6,5%
- 27 jaar	0,0%	4	0,0%	4	0,0%	3	0,0%
- 28 jaar	2,1%	14	2,5%	12	0,0%	9	1,7%
- 29 jaar	0,0%	8	0,0%	8	0,0%	8	0,0%
- 30 jaar	0,0%	6	23,8%	6	0,0%	5	8,6%
Totaal 18 t/m 30 jaar	3,4%	173	4,0%	142	0,5%	116	2,8%

en kan zich daarbij beter de belangrijke voorvallen herinneren. De resultaten geven dan een vrij goed beeld van de redenen voor de beëindiging van contracten.

Tabel 4.4.7 geeft een overzicht van situaties rond de beëindiging van de contractsituatie van de respondenten van het arbeidscontract dat per 1 november 2005 van kracht was. In deze tabel zijn degenen die tijdens het interview nog werkten volgens het contract dat per 1 november 2005 van kracht was, niet meegenomen, omdat dit contract nog niet beëindigd is. Tevens zijn degenen die in op de datum geen contract hadden niet meegenomen, omdat er geen contract was dat beëindigd kon worden en er dus ook geen reden opgegeven kan worden.

In de onderste regel van de tabel is te zien dat veel respondenten (79) vrijwillig gestopt zijn met werken of gestopt zijn toen de opdracht klaar was (27). Een beperkt aantal respondenten was toe aan een tijdelijk contract fase B/3, een vast contract fase C/4 en een vast contract. In 19 gevallen wilde de werkgever een ander contract.

Tabel 4.4.7: *Overzicht van redenen voor beëindiging van de contracten en het type contract van respondenten die op 1 november 2005 een andere dan de huidige flexbaan hadden*

Type contract	Toe aan fase B/3 contract	Toe aan fase C/4 contract	Toe aan vast contract	Opdracht klaar	Ontslag gekregen	Vrijwillig gestopt	Werkgever wilde ander contract
- vaste aanstelling (geen oproepcontract)	0,0%	0,0%	9,8%	5,0%	50,7%	45,2%	30,9%
- tijdelijke aanstelling (uitzicht op vast)	17,7%	82,7%	68,2%	11,6%	23,7%	12,9%	18,6%
- tijdelijke aanstelling (geen uitzicht vast)	50,7%	0,0%	9,0%	0,0%	13,6%	9,2%	5,5%
- oproep/invalid (gegarandeerde uren)	0,0%	0,0%	0,0%	3,1%	0,0%	4,9%	0,0%
- oproep/invalid (geen gegarandeerde uren)	0,0%	0,0%	5,9%	4,6%	0,0%	2,5%	1,9%
- oproep/invalid (geen opkomstplicht)	0,0%	0,0%	7,1%	13,0%	4,9%	4,1%	15,4%
- uitzendbasis	31,6%	5,1%	0,0%	1,4%	7,0%	4,1%	8,4%
- detacheringbasis	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	4,1%	4,6%
- uitzendwerknemer (vaste aanstelling)	0,0%	12,2%	0,0%	7,3%	0,0%	0,0%	1,0%
- uitzendwerknemer (tijdelijke aanstelling)	0,0%	0,0%	0,0%	0,7%	0,0%	6,9%	8,2%
- ZZP-er, freelancer, franchisenemer etc.	0,0%	0,0%	0,0%	0,9%	0,0%	1,4%	5,6%
- anders	0,0%	0,0%	0,0%	0,7%	0,0%	3,3%	0,0%
- weet niet / geen antwoord	0,0%	0,0%	0,0%	51,7%	0,0%	1,4%	0,0%
Totaal aantal respondenten *)	5	4	12	27	17	79	19

*) percentages corresponderen niet met de totalen, vanwege de weging van de respondenten naar populatieaantallen; de aantallen zijn niet gewogen.

Van de werknemers die per 1 november 2005 een vaste aanstelling hadden, heeft het grootste deel ontslag gekregen of is vrijwillig gestopt met werken. Ook werknemers met een tijdelijke aanstelling hebben relatief vaak ontslag gekregen of zijn vrijwillig gestopt met werken. Veel respondenten met een tijdelijke aanstelling waren echter ook toe aan een andere tijdelijke of vaste arbeidsovereenkomst of de werkgever wilde een andere contractvorm.

Ook ten aanzien van deze gebeurtenissen wordt weer een analyse voor de leeftijden gedaan. De aantallen respondenten in de tabel zijn echter klein. Het is dus verstandig om sommige gebeurtenissen samen te nemen voor nadere analyse. Vanwege de evaluatie van de Flexwet kiezen we voor het combineren van de eerste drie kolommen en de laatste kolom uit tabel 4.4.7.

Tabel 4.4.8 geeft een overzicht van deze verbrekingen van de contracten volgorde voor de baan die men had op 1 november 2006, 1 november 2005 en 1 november 2004 en die inmiddels beëindigd is. Het blijkt dan dat gemiddeld 18% van de flexwerkers die de beëindiging van een baan melden dit soort gebeurtenissen aangeeft.

De aantallen en percentages van de tabellen 4.4.7 en 4.4.8 zijn niet met elkaar in verband te brengen, omdat in de eerste tabel ongewogen aantallen en in de tweede tabel gewogen aantallen zijn weergegeven. Het blijkt weer dat vooral in de oudste leeftijdsgroep de baan eindigt als de betreffende werknemers aan een vast of tijdelijk contract toe zijn. In de beide jongere groepen komt dit vaker voor dan in de twee middengroepen. Van 2004 tot en met 2006 treedt er wel en verschuiving op naar de twee jongste groepen naar de groepen van 25 tot en met 44 jaar.

Tabel 4.4.8: *Percentages respondenten die toe zijn aan een ander contract of aan wie de werkgever een ander contract heeft voorgesteld dan het contract waar men recht op heeft voor de beëindigde baan de men had op 1 november 2006, 1 november 2005 en 1 november 2004 (gewogen aantallen)*

Leeftijd	2006		2005		2004		totaal
- 18 - 24 jaar	13,6%	54	19,5%	59	16,9%	49	16,8%
- 25 - 34 jaar	24,5%	46	19,3%	56	10,8%	54	17,9%
- 35 - 44 jaar	23,0%	36	13,2%	33	4,7%	38	13,5%
- 45 - 54 jaar	12,0%	18	3,6%	22	11,1%	23	8,7%
- 55 - 64 jaar	56,7%	12	47,0%	14	49,0%	13	50,6%
- totaal 18 t/m 65 jaar	21,5%	165	18,5%	184	14,1%	176	18,0%
- 18 jaar	0,0%	4	0,0%	3	0,0%	2	0,0%
- 19 jaar	23,4%	6	30,6%	6	7,4%	6	20,3%
- 20 jaar	17,5%	14	28,5%	17	20,5%	14	22,6%
- 21 jaar	11,0%	8	23,6%	10	41,7%	9	25,5%
- 22 jaar	18,6%	8	5,3%	8	6,8%	6	10,5%
- 23 jaar	0,0%	4	10,7%	7	5,1%	6	6,0%
- 24 jaar	12,0%	9	18,0%	7	12,1%	5	14,1%
- 25 jaar	29,1%	8	15,4%	8	32,2%	7	25,2%
- 26 jaar	15,2%	6	25,6%	6	19,2%	5	20,0%
- 27 jaar	12,7%	2	13,8%	2	0,0%	2	8,4%
- 28 jaar	54,5%	9	16,4%	10	0,0%	10	22,7%
- 29 jaar	0,0%	2	14,1%	6	31,8%	8	20,9%
- 30 jaar	0,0%	2	0,0%	2	0,0%	3	0,0%
Totaal 18 t/m 30 jaar	20,1%	83	18,3%	92	16,6%	85	18,3%

Als gekeken wordt naar de leeftijden tot en met 30 jaar (voor de overige leeftijden is het aantal observaties weer te gering), dan blijkt dat de beëindigingen vooral plaats vinden bij de groep van 19 tot en met 21 jaar, bij de 25 en 26-jarigen en bij de 28 en 29-jarigen.

4.5 CONCLUSIES KETENBEPALING

De ketenbepaling is één van de bekendste regelingen in de Flexwet. Dat blijkt ook uit het gegeven dat de meeste werkgevers hiermee bekend zijn. Veel flexwerkers komen met de ketenbepaling in aanraking als ze aan een vierde tijdelijke baan toe zijn of als de serie van tijdelijke banen drie jaar geduurd heeft.

Er is in 2006 sprake van minder bedrijven die naar aanleiding van de ketenbepaling gebruik maken van de voor werknemers ongunstige opties (een flexwerker niet of pas later een nieuw contract aanbieden of via een uitzendbureau inhuren). In 2006 is het percentage bedrijven dat na afloop van het contract het aangaan van een nieuw tijdelijk contract uitstelt of de

werknemer via het uitzendbureau inhuurt aanzienlijk gedaald. Ook het aantal bedrijven dat meer dan tien keer per jaar van deze opties gebruik maakt, is drastisch gedaald.

De situatie is dus minder extreem geworden. Dit kan worden verklaard door de angst van de bedrijven, zo rond de periode van de invoering van de Flexwet, om aan een te groot aantal flexwerkers permanent te blijven vastzitten. Veel werkgevers namen toen drastische maatregelen om dit te voorkomen.

Daarnaast is het percentage werknemers dat geconfronteerd wordt met het uitstellen van een nieuw tijdelijk contract (van 10 naar 6 %) of het verzoek de werkzaamheden voort te zetten via een uitzendbureau (van 3 naar 2%) afgenomen. Het aantal werknemers dat een nieuw tijdelijk contract aangeboden krijgt is toegenomen (van 44 naar 58 %), maar het percentage werknemers dat een vast dienstverband aangeboden krijgt, is afgenomen (van 25 naar 14 %).

De periode zonder werk tussen twee banen bij dezelfde werkgever duurde bij vijf procent van de flexwerkers in 2006 drie maanden of langer. De periode zonder werk na meer dan drie contracten bij dezelfde werkgever lag in de jaren 2006, 2005 en 2004 onder de één procent. In 2001 was dat drie procent. Dit betekent dat werkgevers van de mogelijkheden van de Flexwet voor flexibele personeeloplossingen op dit punt minder vaak gebruik maken. Dat zal ongetwijfeld samenhangen met de zich gunstig ontwikkelende economische situatie, waardoor de behoefte aan personeel toeneemt.

Als gekeken wordt naar de leeftijd van de respondenten die geconfronteerd worden met periodes zonder werk tussen twee banen bij dezelfde werkgever die langer duurden dan drie maanden, dan blijkt dat dit verhoudingsgewijs vaak voorkomt bij de oudere werknemers van 55 jaar tot en met 64 jaar, maar alleen voor het jaar 2006. Jongeren van 18 tot en met 34 jaar melden dit soort periodes vaker dan de groepen van 35 tot en met 45 jaar, maar alleen voor de jaren 2006 en 2005. Bij jongeren komen dit soort periodes vaak voor op 22- en 26-jarige leeftijd.

De reden voor beëindiging van de baan die men per 1 november 2005, 1 november 2004 en 1 november 2003 had, blijkt in een aantal gevallen samen te hangen met het feit dat respondenten toe zijn aan een tijdelijk contract fase B/3, een vast contract fase C/4 of een vast contract na drie opeenvolgende tijdelijke banen of een periode van meer dan drie jaar. In totaal 18 tot 22 procent van de flexwerkers meldt dit soort gebeurtenissen.

Voor de leeftijdsgroepen zijn deze vier gebeurtenissen samengenomen en geanalyseerd. Ook dan blijkt weer dat dit soort gebeurtenissen verhoudingsgewijs vaak voorkomt bij de oudste leeftijdsgroep van 55 tot en met 64 jaar en bij de jongere groepen. Er treedt wel een verschuiving op van de jongste groepen naar de wat meer middelbare leeftijdsgroepen. Bij de leeftijden onder de 30 jaar blijkt dat de beëindigingen vooral plaats vinden bij de groep van 19 tot en met 21 jaar, bij de 25 en 26-jarigen en bij de 28 en 29-jarigen.

Voor werknemers nadelige opties als het uitstellen van een nieuw tijdelijk contract of het inschakelen van de werknemer via een uitzendbureau worden dus duidelijk minder vaak gekozen dan in 2001. De omvang van het gebruik van deze opties is gering en het lijkt erop dat werkgevers nu een gematigder houding innemen ten opzichte van het in dienst houden van flexwerkers. Deels is dat te verklaren door het gunstige economische klimaat, waarin werkgevers personeel hard nodig hebben en de regels van de ketenbepaling hen juist helpen werknemers in dienst te houden. Anderzijds biedt de Flexwet hen hier ook mogelijkheden om flexibel om te gaan met de mogelijkheden van de personele inzet. Het niet verlengen of uitstellen van een tijdelijk dienstverband hoort daarbij. Weliswaar is te verwachten dat dergelijke voor werknemers nadelige effecten zullen toenemen in economisch slechtere tijden, maar dat is de keerzijde van de flexibiliteit die de wetgever de werkgevers uitdrukkelijk biedt.

Uit het voorgaande blijkt dat ouderen meer dan gemiddeld de nadelige effecten ondervinden en dat het ook bij de jongere leeftijdsgroepen wat vaker voorkomt dan in de middelbare leeftijdsgroepen. De steekproeven zijn echter te klein om deze analyse ook voor specifieke deelsectoren uit te voeren.

5 Loonbepalingen

- Oproepcontracten worden in 2006 weer wat vaker door ondernemingen toegepast, vooral de nul-urencontracten (63%) en contracten met een vast aantal uren (28%). Het gebruik van min-max contracten is wat afgenomen.
- Tweederde van de werkgevers geeft aan dat zij hun oproepkrachten altijd uitbetalen, eenderde betaalt alleen de gewerkte uren uit.
- Bij de helft van de oproepkrachten is zowel het minimale aantal uren, als de tijdstippen waarop zij opgeroepen worden, niet afgesproken in het contract. Een kwart van hen ontvangt altijd minimaal drie uur loon per oproep.
- De situatie dat een werknemer vier of meer keer is opgeroepen mét een tussenperiode van drie maanden, komt minder vaak voor. In 2006 gebeurde dit bij 30 procent van de oproepkrachten, in 2001 bij 42 procent.
- Ongeveer viervijfde van de werkgevers is onbekend met de regel van de beperking van het uitsluiten van het recht op loondoorbetaling. In totaal vijf procent van alle werkgevers maakt gebruik van de mogelijkheid om het recht op loondoorbetaling uit te sluiten in de eerste zes maanden van de aanstelling.
- Net als in 2001 ziet zes procent van de ondernemingen de regels over uitsluiting van het recht op loondoorbetaling als een belemmering. De oplossing is dan de vaste krachten extra te laten werken of uitzendkrachten in te schakelen.
- Voor bijna driekwart van de werknemers is afgesproken dat zij alleen loon ontvangen als er ook daadwerkelijk werk is. In 2001 was dat de helft. Ongeveer een kwart ontvangt altijd loon als er geen werk is.
- Bij ongeveer twee procent van de flexwerkers die worden opgeroepen is de beperking van de uitsluiting van het recht op loondoorbetaling opgenomen in het contract voor de eerste zes maanden van de aanstelling. In 2001 was dit tien procent.

Twee loonbepalingen zijn hier relevant. De eerste gaat over het minimumgarantieloon per oproep. Dat wil zeggen dat werknemers die minder dan 15 uur per week werken en waarvan de werktijden niet vastliggen of werknemers waarvan het aantal uren niet is bepaald, bij een oproep altijd voor tenminste drie uur uitbetaald worden, ook al werken ze feitelijk minder uren. De tweede loonbepaling betreft de beperking van de uitsluiting van de loondoorbetalingsplicht. Dit betekent dat een werknemer ook in de eerste zes maanden van de aanstelling geen loon ontvangt als er geen werk is. Alleen de tweede bepaling kan bij cao aangepast worden.

5.1 INLEIDING

Beide loonbepalingen zijn bedoeld om de positie van de flexwerkers te versterken wat betreft het uitbetalen van loon. Behalve deze twee regelingen heeft ook de verruiming van de periode tussen twee opeenvolgende contracten (drie maanden) deze bedoeling. De wetgever beoogt hiermee is de mogelijkheden van de 'voorovereenkomst' te verminderen. Dit zijn nogal forse maatregelen. Een belangrijke conclusie uit het onderzoek van Van den Toren (2002) was dan ook dat werkgevers in 2001 al veel zorgvuldiger waren geworden met het aanbieden van

arbeidsovereenkomsten en meer minimale zekerheden voor de werknemers in de contracten hadden ingebouwd. Toch was dit in een aantal gevallen ook nog niet gebeurd.

5.1.1 Minimumgarantieloon per oproep

Artikel 7:628a BW regelt de minimaanspraak op drie uur loon per oproep. Deze verplichting geldt niet voor werknemers met wie een omvang van de wekelijkse arbeidsduur is afgesproken van 15 uur of meer en bij wie de tijdstippen van de arbeid zijn vastgelegd. Het is de bedoeling van de wetgever om hiermee degenen die geen duidelijkheid hebben over hun arbeidsovereenkomst op deze wijze te beschermen. Werknemers met een baan van minder dan 15 uur of zonder afspraken over de werktijden zijn op deze manier beschermd tegen een te eenzijdige afwenteling van het leeglooprisico van de werkgever naar de werknemer toe.

Artikel 7:628a BW:

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

Het gaat hier overigens om een beperkte groep werknemers. Het doel van de wet is dat werkgevers de arbeid in hun organisatie zo inrichten dat dit soort onzekere arbeidssituaties niet meer voorkomen. Om dat zeker te stellen mag niet van deze regeling ten nadele van de werknemer worden afgeweken.

Behalve voor de arbeidszekerheid van de werknemers heeft de regel met betrekking tot het minimumgarantieloon per oproep ook consequenties voor de toepassing van de WW, zowel wat betreft de hoogte van de uitkering als de korting indien een werknemer tijdens de WW periode een nieuwe oproepbaan vindt.

5.1.2 Beperking van uitsluiting van de loondoorbetalingplicht

De hoofdregel in het arbeidsrecht is dat de werkgever een werknemer geen loon hoeft te betalen als de werknemer de bedongen arbeid niet heeft verricht (artikel 627 BW). Direct daarop maakt de wetgever (in art. 7:628 lid 1 BW) de vaak toepasselijke uitzondering dat, als het niet-verrichten van werk voor rekening van de werkgever behoort te komen, de werknemer recht heeft op doorbetaling van het naar tijdsruimte bepaalde loon. In de Flexwet wordt daarop weer een nadere uitzondering gemaakt, namelijk dat ten aanzien van werknemers (dus niet alleen flexwerkers) bij schriftelijke arbeidsovereenkomst van deze bepaling (dus van de loondoorbetalingsplicht) kan worden afgeweken, maar dan uitsluitend voor de eerste zes maanden (artikel 7:628 BW, lid 5). Reden voor deze termijn van zes maanden is dat de wetgever aanneemt dat deze situaties in overeenkomsten van meer dan zes maanden nauwelijks voorkomen. In de memorie van toelichting wordt gesuggereerd dat de situatie ongeveer tien procent van de flexwerkers betreft.

Artikel 627 BW

Geen loon is verschuldigd voor de tijd gedurende welke de werknemer de bedongen arbeid niet heeft verricht.

Artikel 7:628 BW

1. De werknemer behoudt het recht op het naar tijdruimte vastgestelde loon indien hij de overeengekomen arbeid niet heeft verricht door een oorzaak die in redelijkheid voor rekening van de werkgever behoort te komen.
2. Indien hem krachtens enige wettelijk voorgeschreven verzekering of krachtens enige verzekering of uit enig fonds waarin de deelneming is overeengekomen bij of voortvloeit uit de arbeidsovereenkomst, een geldelijke uitkering toekomt, wordt het loon verminderd met het bedrag van die uitkering.
3. Indien het loon in geld op andere wijze dan naar tijdruimte is vastgesteld, zijn de bepalingen van dit artikel van toepassing, met dien verstande dat als loon wordt beschouwd het gemiddelde loon dat de werknemer wanneer hij niet verhinderd was geweest, gedurende die tijd, had kunnen verdienen.
4. Het loon wordt echter verminderd met het bedrag van de onkosten die de werknemer zich door het niet-verrichten van arbeid heeft bespaard.
5. Van de leden 1 tot en met 4 kan voor de eerste zes maanden van de arbeidsovereenkomst slechts ten nadele van de werknemer worden afgeweken bij schriftelijke overeenkomst.
6. In geval van elkaar opvolgende arbeidsovereenkomsten in de zin van artikel 668a kan een afwijking als bedoeld in lid 5 in totaal voor ten hoogste zes maanden worden overeengekomen.
7. Na het verstrijken van de termijn, bedoeld in lid 5, kan van dit artikel slechts ten nadele van de werknemer worden afgeweken bij collectieve arbeidsovereenkomst of bij regeling door of namens een daartoe bevoegd bestuursorgaan.

5.2 BEVINDINGEN IN 2002

De regelgeving in de Flexwet voor oproepcontracten (minimumgarantieloon per oproep en rechtsvermoedens) had in 2001 geleid tot tenminste drie effecten, aldus Van den Toren e.a. (2002). De organisatie van het oproepen was verbeterd. In totaal 42% van de werkgevers hanteerde bij oproepen een minimale duur van drie uur. Het tweede effect was dat bij het aanbieden van oproepcontracten meer minimale zekerheden aan werknemers werden geboden. Er was vrijwel geen sprake meer van de voorovereenkomst (waarbij vier oproepen zonder tussenpozen van drie maanden tussen twee van deze vier oproepen tot een vaste arbeidsovereenkomst zou leiden). In plaats daarvan werd vaak een contract voor bepaalde of onbepaalde tijd aangeboden. Min-max contracten waren vaak omgezet naar een contract met een vast aantal uren per week of per jaar. Het derde effect was dat minder gebruik werd gemaakt van oproepcontracten.

Overigens vielen deze effecten in het werkgeversonderzoek gunstiger uit dan in het werknemersonderzoek. Tweederde van de oproepkrachten gaf in 2001 nog aan recht op minimaal drie uur loondoorbetaling per oproep te hebben, omdat zij onvoldoende zekerheid hadden over de minimale wekelijkse arbeidsduur en de momenten van de oproepen. Daarvan

zei 18% altijd en 56% nooit minimaal drie uur loon doorbetaald te krijgen per oproep. Van de werkgevers met oproepkrachten gaf ongeveer een zesde aan de drie uur niet altijd te betalen en evenmin andere zekerheden te bieden. Bij de oproepkrachten was dit een derde. Van de Toren e.a. (2002) geven aan dat de verwachtingen van de wetgever wat deze regeling betreft dus nog onvoldoende waren uitgekomen.

De nieuwe regels in de Flexwet voor de risicoverdeling met betrekking tot loondoorbetaling hadden geleid tot minder mogelijkheden om het risico bij de werknemer te leggen. Van de ondervraagde werkgevers zei zeven procent het recht op loondoorbetaling gedurende de eerste zes maanden uit te sluiten. In 1999 was dit nog 16 procent (Grijpstra e.a., 2000), in 2000 10% (De Klaver e.a., 2000). Bovendien was van de mogelijkheid de loondoorbetalingsverplichting bij cao langer dan zes maanden uit te sluiten, slechts bij een gering aantal cao's gebruikgemaakt. Uit onderzoek van de Arbeidsinspectie in 2001 (Smits en Samadhan, 2002) bleek dat in acht procent van de 120 onderzochte cao's de verplichting tot loondoorbetaling na de eerste zes maanden was uitgesloten. Het waren met name sectoren met veel oproepkrachten zoals de gezondheidszorg, waar deze mogelijkheid vaak werd toegepast.

5.3 COLLECTIEVE AFSPRAKEN

De bepaling rond het minimumgarantieloon per oproep biedt geen mogelijkheid voor cao-partijen om afwijkende afspraken te maken. Alleen door een andere organisatie van het werk of het maken van duidelijke afspraken in de arbeidsovereenkomsten kan een werkgever vermijden dat hij de plicht heeft bij een oproep van minder dan drie uur voor drie uur te betalen.

Wat betreft de beperking van de uitsluiting van de loondoorbetalingsplicht geldt dat de periode van de eerste 6 maanden waarvoor de loondoorbetalingsplicht niet geldt, wel bij cao kan worden aangepast. Uit het cao-onderzoek van 2006 (Smits en Van den Aamele, 2007) blijkt dat in 14 van de 110 onderzochte cao's sprake is van aanpassing van deze bepaling. De volgende aanpassingen zijn gevonden:

- In de cao's van de ABU en de NBBU is de periode van uitgesloten loondoorbetaling verlengd naar respectievelijk 1½ en 2 jaar;
- In de cao van het Horeca- en aanverwant bedrijf is de loondoorbetaling geheel uitgesloten;
- In vier cao's vindt loondoorbetaling plaats vanaf de start van de arbeidsovereenkomst (onder andere Bouwnijverheid, Open Teelten);
- In zeven cao's is de loondoorbetaling gedurende de hele contractperiode beperkt: de loondoorbetaling is alleen van kracht gedurende de eerste periode elke keer dat de omstandigheden, waarop art 7:628 BW betrekking heeft, zich voordoen. Deze regel is gedurende de hele contractperiode van kracht. De duur van de maximale loondoorbetaling over de gehele periode waarin zich bedoelde omstandigheden telkens voordoen, loopt uiteen van één week in de cao van de Aardappelen, Groente en Fruit Groothandel, twee weken in de cao van Selectvracht b.v. en zes weken in de cao van het Hoveniersbedrijf;
- In de cao voor de Landbouwwerktuigenexploiterende ondernemingen is tevens de loonhoogte beperkt tot 80 procent.

In de meeste gevallen geldt dus dat de loondoorbetaling zonder arbeid gedurende de hele arbeidsovereenkomst (niet alleen gedurende de eerste 6 maanden) beperkt is tot het eerste deel van iedere periode zonder arbeid.

De omschreven omstandigheden met loondoorbetaling zonder arbeid hebben in de meeste gevallen betrekking op het weer, daarnaast op de economische omstandigheden. De volgende bepalingen zijn door Smits en Van den Aamele (2007) gevonden:

- In de twee cao's met een langere periode van uitsluiting van loondoorbetaling wordt deze uitsluiting van loondoorbetaling in verband gebracht met het wegvallen van uitzendarbeid (ABU en NBBU, uitzendfase met uitzendbeding).

- In de zeven cao's met een beperking van de loondoorbetaling gedurende elke beginperiode van de bedoelde omstandigheden wordt dat met zowel onwerkbaar weer als met economische omstandigheden in verband gebracht (o.a. Beroepsgoederenvervoer over de weg en het Carrosseriebedrijf);
- In de cao van de Horeca en het Aanverwante Bedrijf wordt geen specifieke omstandigheid genoemd in verband met de uitsluiting van de loondoorbetaling.

5.4 DE ERVARINGEN VAN WERKGEVERS EN FLEXWERKERS

Het minimumgarantieloon is vooral van belang voor oproepcontracten. Om die reden gaan we eerst in op de percentages werkgevers die de verschillende soorten oproepcontracten aanbieden. Tabel 5.4.1 geeft een overzicht.

Wat de contracten betreft blijkt dat de nul-urencontracten nog vaak voorkomen. In principe is dit zeer risicovol voor de werkgever, omdat als iemand op een nul-urencontract wordt aangesteld er na drie maanden werken aangenomen wordt dat dit op basis van een arbeidsovereenkomst gebeurt en dat de omvang daarvan gelijk is aan het gemiddelde van de arbeidsduur over de voorafgaande maanden. In 2006 paste 63% van de ondernemingen nul-urencontracten toe, in 2001 was dit nog 50%. Het gebruik is dus toegenomen. Vooral instellingen in de sector zorg en welzijn passen deze contractvorm vaak toe (82%; in 2001 was dat nog 65%). Naast de nul-urencontracten worden ook de contracten met de vermelding van een vast aantal uren (28%) en min-max contracten (14%) relatief vaak door bedrijven toegepast. In 2001 was dit respectievelijk 19% en 18%.

Tabel 5.4.1: *Percentage vestigingen per sector met werknemers met oproepcontracten in dienst in de periode 2004-2006 en naar het type oproepcontracten dat zij gebruiken*

	Landbouw, industrie, nuts en delfstoffen	Bouwnij- verheid	Handel, reparatie en horeca	Vervoer, opslag en commu- nicatie	Dienstver- lening	Zorg en welzijn	Totaal
Welk type oproepcontracten?							
- nul urencontract	56,4%	68,8%	57,0%	61,2%	63,5%	82,2%	63,4%
- contract met vast aantal uren	34,0%	27,4%	27,2%	29,7%	23,4%	29,6%	28,0%
- min-max contact	2,1%	0,7%	13,2%	14,4%	17,0%	25,7%	14,3%
- contract met gemiddeld aantal uren	9,9%	5,3%	10,3%	7,1%	4,4%	10,9%	9,0%
- contract met vaste oproeptijden	2,1%	4,8%	4,0%	12,2%	11,6%	3,7%	5,5%
- contract met uitgestelde verplichting	4,7%	4,7%	5,3%	8,7%	0,0%	11,9%	5,8%
- onbekend	3,3%	4,8%	4,8%	7,2%	8,2%	0,0%	4,4%
Bedrijven met oproepkrachten (aantal)	53	37	69	67	36	108	370

De overige contractsoorten worden aanzienlijk minder toegepast. Er zijn wel verschillen tussen sectoren, maar gezien de lage percentages, kan daar geen conclusie aan verbonden worden.

5.4.1 Minimumgarantieloon per oproep

Vervolgens gaan we in op de regeling van het minimumgarantieloon per oproep, ofwel de bepaling dat oproepkrachten altijd drie uur per oproep krijgen uitbetaald ook al werken de ze feitelijk minder uren. Dit geldt alleen voor werknemers met een baan van minder dan 15 uur per week zonder afspraken over de werktijden. Tabel 5.4.2 geeft een overzicht van de percentages werkgevers die deze regel wel of niet toepassen en waarom wel en niet.

Gemiddeld 46% van de werkgevers die oproepkrachten in dienst hebben betaalt altijd drie uren uit, ook al is de werktijd tijdens de oproep minder. Gemiddeld 21 procent van de werkgevers geeft aan dat zij dit niet altijd doen. Bij 29 procent van de werkgevers komt deze situatie niet voor. Door het grote aantal werkgevers die aangeeft dat de situatie niet bij hen voorkomt zijn de percentages tussen de jaren 2001 en 2006 niet goed vergelijkbaar, maar de verhoudingen werkgevers die wel en niet altijd 3 uur uitbetalen komen ongeveer overeen met de situatie in 2001 toen de verhouding ook tweederde versus éénderde was. Met name werkgevers in de sector zorg en welzijn houden zich vaak aan deze regel (69%) en dat geldt ook voor werkgevers in de bouwnijverheid (58%). Vooral werkgevers in de dienstverlenende sectoren geven aan dat zij dit niet altijd doen (31%).

Tabel 5.4.2: *Percentage vestigingen per sector die aangeven dat alle oproepkrachten altijd minimaal drie uur per oproep uitbetaald krijgen of niet en waarom wel en niet*

	Landbouw, industrie, nuts en delfstoffen	Bouwnij- verheid	Handel, reparatie en horeca	Vervoer, opslag en commu- nicatie	Dienstver- lening	Zorg en welzijn	Totaal
Altijd minimaal 3 uren uitbetaald?							
- ja	40,5%	57,6%	36,1%	52,9%	45,9%	69,1%	46,3%
- nee	22,1%	19,9%	21,9%	22,8%	31,0%	6,9%	20,6%
- weet niet	2,1%	6,8%	2,2%	5,6%	7,1%	7,9%	4,4%
- niet van toepassing	35,4%	15,7%	39,8%	18,7%	16,0%	16,1%	28,6%
Indien niet, voor wie geldt dit niet?							
- contracten meer dan 15 uur	2,1%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,2%
- contracten met vaste oproeptijden	0,0%	0,0%	4,8%	1,6%	0,0%	0,0%	2,1%
- meer dan 15 uur en vaste tijden	0,0%	0,2%	0,0%	1,6%	8,1%	3,2%	2,0%
- alleen gewerkte uren worden betaald	19,6%	5,2%	15,9%	19,5%	22,9%	3,7%	15,0%
- onbekend	0,4%	14,6%	1,3%	0,0%	0,0%	0,0%	1,2%
Indien wel, voor wie geldt dit wel?							
- oproepen zijn altijd 3 uur of meer	28,8%	41,9%	28,6%	48,0%	38,3%	47,8%	35,6%
- altijd 3 uur uitbetaald	11,6%	11,0%	7,5%	2,8%	7,5%	18,6%	9,9%
- anders	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	2,7%	0,5%
- weet niet	0,0%	4,7%	0,0%	2,2%	0,0%	0,0%	0,4%
Bedrijven met oproepkrachten (aantal)	53	37	69	67	36	108	370

Als gekeken wordt naar de vestigingen die oproepkrachten geen drie uur per oproep uitbetalen, dan blijkt dat 15 procent van de vestigingen alleen de gewerkte uren betaald (15%). In 2001 was dit 16 procent. Toen werd door acht procent van de vestigingen aangegeven dat dit ook gold voor contracten van meer dan 15 uur (8%) en contracten met vastgelegde tijden (8%). Dat is nu een stuk minder.

Kijken we naar de vestigingen die oproepkrachten wel steeds drie uur per oproep uitbetalen, dan blijkt dat bij 36 procent van deze vestigingen de oproepen altijd meer dan drie uur zijn. In 2001 was dat voor 42 procent van de vestigingen het geval. Gemiddeld tien procent van de vestigingen betaald altijd drie uur uit. In 2001 was dat nog 25 procent van de vestigingen. Verschillen tussen sectoren worden hier niet nader besproken omdat de geringe aantallen dat niet toelaten.

Tabel 5.4.3: *Percentages respondenten onderscheiden naar kenmerken van opgeroepen worden*

	Oproepkrachten
Minimaal aantal oproep uren in contract vastgelegd?	
- nee, niet vastgelegd	68,2%
- ja, minder dan 15 uur per week	19,4%
- ja, meer dan 15 uur per week	8,1%
- onbekend	4,3%
Tijdstippen oproepen afgesproken?	
- Ja	41,6%
- Nee	54,6%
- onbekend	3,8%
Behoort tot doelgroep	
- ja	54,6%
- nee	41,6%
- onbekend	3,8%
Minimaal 3 uur loon per oproep? (alleen doelgroep)	
- Ja, altijd	26,5%
- Ja, soms	5,7%
- Nee, nooit	43,2%
- onbekend	24,6%
Totaal aantal respondenten	152

Bij de werknemers zijn de vragen over oproepen alleen gesteld aan de oproepkrachten. Het gaat hier om het gegeven dat men minimaal drie uur doorbetaald krijgt als men opgeroepen wordt, maar geen drie uur gewerkt heeft, maar dat geldt dus alleen voor oproepkrachten die minder dan 15 uur per week werken of geen afspraak met de werkgever over de tijdstippen van het oproepen hebben gemaakt. Tabel 5.4.3 geeft een overzicht van de antwoorden van de respondenten.

Voor het merendeel van de oproepkrachten (68%) is het minimale aantal uren, dat zij worden opgeroepen, niet vastgelegd in het contract (zie eerste blokje met percentages in tabel 5.4.3) en voor meer dan de helft (55%) van de oproepkrachten is niet afgesproken op welke tijdstippen zij worden opgeroepen (zie het tweede blokje met percentages in tabel 5.4.3). Bij eveneens 55 procent van de oproepkrachten is zowel het minimale aantal uren, als de tijdstippen waarop zij opgeroepen worden, niet afgesproken in het contract (zie derde blokje met percentages in tabel 5.4.3). Dit is de doelgroep voor onze analyse.

Het blijkt dan dat 27 procent van de doelgroep terecht altijd minimaal drie uur loon per oproep ontvangt. Maar zes procent ontvangt dat soms en 43 procent nooit. Er is echter wel een groot aantal ontbrekende antwoorden. In 2001 rapporteerde 18 procent van de oproepkrachten altijd minimaal drie uur per oproep uitbetaald te krijgen, drie procent soms en 56 procent nooit. Op eveneens een kwart was deze vraag niet van toepassing of men wist het niet. Het aantal oproepkrachten dat altijd drie uren loon uitbetaald krijgt is dus toegenomen sinds 2001.

Vervolgens gaan we in op de voorovereenkomst. Na vier keer te zijn opgeroepen, telkens zonder tussenpozen van drie maanden, heeft men in rechte een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd. Werkgevers kunnen dit bewust vermijden door een tussenperiode van drie maanden in te lassen. Helemaal vast ligt dit niet, omdat uit het onderzoek van Smits en Van den Aamele (2007) blijkt dat de regels een aantal keren bij cao zijn aangepast.

Tabel 5.4.4: *Percentages respondenten onderscheiden naar kenmerken van opgeroepen worden*

Oproepkrachten	
Vier keer of vaker ZONDER tussenpozen > 3 maanden	
Ja	67,2%
Nee	19,5%
Weet niet	13,3%
Vier keer of vaker MET tussenpozen > 3 maanden	
Ja	30,9%
Nee	54,1%
Weet niet	15,0%
Totaal aantal respondenten	152

Ruim tweederde van de oproepkrachten is wel eens vier keer of vaker opgeroepen voor werk bij dezelfde werkgever *zonder tussenposen van meer dan drie maanden*. In 2001 was dat eveneens tweederde. Bijna eenderde van de oproepkrachten is wel eens vier keer of vaker opgeroepen voor werk bij dezelfde werkgever, waarbij de tussenpozen *meer dan drie maanden* bedroegen. In 2001 was dat 42 procent. Ongeveer één op de zeven oproepkrachten kan geen antwoord geven op deze vragen.

5.4.2 Beperking van uitsluiting van de loondoorbetalingplicht

De mogelijkheid van de beperking van het uitsluiten van de loondoorbetalingplicht geldt in principe voor de eerste zes maanden van de arbeidsovereenkomst. Als een werkgever dit doet, dan is hij niet verplicht de werknemer loon door te betalen als er geen werk is. Daarna geldt de algemene regel dat een werknemer ook betaald wordt als er gedurende de afgesproken arbeidstijd geen werk voor de werknemer is. Van de beperking tot zes maanden kan bij cao afgeweken worden en dat is ook gebeurd, zo bleek reeds in paragraaf 5.3. In tabel 5.4.5 wordt een overzicht gegeven van het percentage per sector van de vestigingen die aangeven bekend te zijn met de mogelijkheid het recht op loondoorbetaling uit te sluiten, die deze mogelijkheid toepassen en haar ook in de arbeidsovereenkomsten opnemen.

Tabel 5.4.5: *Percentage vestigingen per sector dat aangeeft dat zij de mogelijkheid van het recht op loondoorbetaling uit te sluiten kennen en dat toepassen in de arbeidsovereenkomsten*

	Landbouw, industrie, nuts en delfstoffen	Bouwnij- verheid	Handel, reparatie en horeca	Vervoer, opslag en commu- nicatie	Dienstver- lening	Zorg en welzijn	Totaal
Bent u bekend met dit recht?							
- ja, maar dit is anders in cao	3,6%	9,3%	11,9%	6,2%	2,1%	14,9%	8,2%
- ja	5,5%	10,1%	4,8%	5,4%	12,1%	7,5%	7,5%
- nee	83,4%	75,8%	78,1%	82,1%	79,1%	70,7%	78,3%
- nee, want dit is anders in cao	7,4%	4,9%	5,1%	6,3%	6,8%	6,8%	6,0%
- onbekend (aantal)	8	1	4	2	5	9	29
Maakt u gebruik van deze mogelijkheid?							
- ja	3,3%	7,8%	1,7%	5,3%	4,0%	13,3%	4,5%
- nee	96,7%	92,2%	98,3%	94,7%	96,0%	86,7%	95,5%
- onbekend (aantal)	4	1	3	4	1	9	22
Bedrijven met oproepkrachten (aantal)	154	155	150	147	151	152	909

Op de vraag naar de bekendheid met dit recht op uitsluiting, blijkt dat 78 procent van de respondenten de regel in de Flexwet niet kent. In 2001 was dat 69 procent. Een gering deel (6% in 2006 en 2001) kent de regel, maar weet niet dat deze uit de Flexwet komt, omdat het in de cao geregeld is. Net als in 2001 is er relatief veel onbekendheid in de sector landbouw, industrie, nuts en delfstoffenwinning (83%), maar in 2006 ook in de sector vervoer, opslag en communicatie (82%). In 2001 was het aantal vestigingen dat in deze laatste sector onbekendheid met de regel meldde 65 procent. In 2006 is acht procent van de respondenten bekend met de mogelijkheid van uitsluiting van het recht op loondoorbetaling en eveneens acht procent is daarmee bekend maar weet ook dat dit in de cao anders geregeld is. In 2001 was dat respectievelijk 22 en drie procent. Waar het cao's betreft, blijkt er in 2006 meer geregeld te zijn voor de vestigingen in de sectoren zorg en welzijn (15% en 7%) en handel reparatie en horeca (12% en 5%). Dit wordt niet door het onderzoek van Smits en Van den Aamele (2007) bevestigd.

In totaal vijf procent van de werkgevers maakt gebruik van de mogelijkheid om het recht op loondoorbetaling uit te sluiten. In 2001 was dat nog zeven procent. Gemiddeld is het gebruik van deze mogelijkheid door werkgevers dus afgenomen. Daarbij zijn er ook wat verschillen tussen de sectoren. In de instellingen in de sector Zorg en welzijn wordt het meest gebruik gemaakt van deze mogelijkheid (13%, evenals in 2001). In de bouwnijverheid is dat in 2006 acht procent, in 2001 was dat tien procent. In de bedrijven in sector handel, reparatie en horeca is dat in 2006 twee procent, terwijl dat in 2001 in de horeca nog elf procent en in de detailhandel zes procent was.

De vraag of de afspraak in de arbeidsovereenkomst is opgenomen, is alleen gesteld aan de vijf procent van de respondenten die aangaven dat zij gebruik maken van de mogelijkheid om het recht op loondoorbetaling uit te sluiten. Dit is daarom niet in tabel 5.4.5 opgenomen. Het gaat om 56 respondenten van wie er ook nog eens 18 niet weten of de afspraak in contracten is opgenomen. Het blijkt dan dat deze afspraak vaak niet in de contracten wordt opgenomen (68% van de organisaties op wie dit betrekking heeft doet dit niet). In 2001 werd dit in 17% van de bedrijven niet in de contracten opgenomen. Er is dus sprake van een verschuiving. Gezien de kleine aantallen respondenten kunnen geen uitspraken over sectoren gedaan worden.

Tabel 5.4.6: *Percentage vestigingen per sector die aangeven dat zij de beperkte mogelijkheid van uitsluiting van het recht op loondoorbetaling zien als belemmering of stimulans en indien belemmering, waarom*

	Landbouw, industrie,nuts + delfstoffen	Bouwnij- verheid	Handel, reparatie en horeca	Vervoer, opslag en communic.	Dienstver- lening	Zorg en welzijn	Totaal
De beperkte uitsluitingsmogelijkheid is:							
- belemmering	9,1%	9,2%	4,8%	6,0%	3,9%	4,7%	5,7%
- belemmering noch stimulans	75,6%	75,1%	79,7%	81,1%	87,2%	77,2%	80,3%
- stimulans	15,3%	15,7%	15,5%	12,9%	8,9%	18,2%	14,1%
- weet niet/geen antwoord (aantal)	9	9	10	11	14	17	70
- niet van toepassing (aantal)	51	55	55	46	49	41	297
Indien belemmering: wat is oplossing?							
- inschakeling uitzendkrachten	39,4%	66,0%	0,0%	0,0%	3,5%	60,9%	25,7%
- vaste krachten moeten extra werken	41,0%	16,0%	38,4%	47,0%	52,3%	72,4%	41,7%
- tijdelijke krachten opnieuw inschakelen	0,0%	50,0%	0,0%	67,1%	46,3%	5,5%	20,5%
- freelancers inschakelen	0,0%	0,0%	38,4%	20,1%	0,0%	0,0%	12,5%
- anders	39,4%	0,0%	23,2%	32,9%	0,0%	5,5%	18,3%
Bedrijven met oproepkrachten (aantal)	154	155	150	147	151	152	909

In tabel 5.4.6 wordt aangegeven of werkgevers de beperking van de mogelijkheid van uitsluiting van het recht op loondoorbetaling zien als een belemmering of stimulus voor het aannemen van personeel en, als zij haar als een belemmering zien, waarom. De meeste werkgevers zien haar als een belemmering noch stimulus (80%) of als een stimulus (14%). Ook in 2001 zag zes procent haar als een belemmering. Toen was dat vaak in de horeca (13%), nu is dat relatief vaak in de sector landbouw, industrie, nuts en delfstoffenwinning (9%) en de bouwnijverheid (9%).

Indien men de beperking een belemmering vindt, moeten vaste krachten vaak extra werken (42%), worden uitzendkrachten ingeschakeld (26%) en/of worden opnieuw andere tijdelijke krachten ingeschakeld (21%). In 2001 waren deze percentages respectievelijk 28, 12 en 14 procent en werd een andere mogelijkheid vaak genoemd (46%). Vanwege de geringe aantallen zijn de percentages per sector weer niet erg betrouwbaar.

Ook aan de flexwerkers zijn vragen gesteld over loondoorbetaling als er geen werk is. Het gaat in dit geval om 52 uitzendkrachten en 149 oproepkrachten. Tabel 5.4.7 geeft een overzicht van de antwoorden. Voor het merendeel (72%) van de desbetreffende werknemers is afgesproken dat zij alleen loon ontvangen als er ook daadwerkelijk werk is (in 2002 gold dit voor de helft). Voor de oproepkrachten geldt dit zelfs voor meer dan driekwart van de werknemers (76%). Bij de uitzendkrachten weet één op de vijf respondenten (21%) niet of er een afspraak bestaat over alleen loon bij werk.

Tabel 5.4.7: *Percentages respondenten onderscheiden naar kenmerken van loondoorbetaling in de arbeidsovereenkomst*

	Uitzend- krachten	Oroep- krachten	Tijdelijke baan	Totaal
Afspraak gemaakt over alleen loon bij werk?				
- Ja	55,5%	76,2%	-	71,9%
- Nee	23,2%	17,0%	-	18,3%
- Weet niet / niet van toepassing	21,3%	6,8%	-	9,8%
Duur van de bepaling in contract opgenomen?				
- Ja, voor de eerste 6 maanden	6,1%	1,4%	-	2,1%
- Ja, voor een langere periode	23,3%	33,1%	-	31,6%
- Nee	47,4%	43,6%	-	44,2%
- Weet niet/niet van toepassing	23,3%	21,9%	-	22,2%
Altijd loondoorbetaling bij geen werk?				
- Ja	15,9%	21,7%	-	20,5%
- Nee	55,3%	72,0%	-	68,6%
- Weet niet / niet van toepassing	28,8%	6,2%	-	10,9%
Totaal aantal respondenten	52	149	-	201

Van de werknemers, waarvoor de afspraak geldt dat zij alleen loon krijgen als er werk is, weet ongeveer één op de vijf (22%) niet wat de geldingsduur van deze bepaling is. Dit geldt zowel voor de uitzendkrachten, als de oproepkrachten. In 44 procent van de gevallen is geen duur van de bepaling in de arbeidsovereenkomst opgenomen. Wanneer wel een geldingsduur is vastgesteld van de bepaling, geldt deze voor ongeveer twee procent voor de eerste zes maanden. Doorgaans is deze periode veelal langer dan zes maanden. Veelal is de duur van de bepaling dan vastgesteld op twaalf maanden. Het maximum dat wordt aangegeven, bedraagt zelfs 72 maanden.

In de meeste gevallen (42%) weet de werknemer niet of hierbij verwezen wordt naar de wet en/of een cao. In ruim 35 procent van de gevallen weet de werknemer dat naar een cao wordt verwezen, terwijl ongeveer 22 procent van de werknemers niet weet of naar een cao of de wet wordt verwezen. Een verwijzing naar de wet vinden we bij slechts één respondent en dan in combinatie met een verwijzing naar een cao.

In tabel 5.4.7 is ook te zien dat één op de vijf werknemers (20%) aangeeft altijd in aanmerking te komen voor loondoorbetaling bij geen werk. Overigens weet elf procent van de werknemers niet of zij altijd recht hebben op loondoorbetaling bij geen werk. Dit geldt met name voor uitzendwerknemers (29%).

5.5 CONCLUSIES LOONBEPALINGEN

Aanvankelijk hebben de nieuwe regels in de Flexwet voor de risicoverdeling tussen werkgevers en werknemers met betrekking tot loondoorbetaling ertoe geleid dat er minder mogelijkheden voor werkgevers leken te zijn om het risico bij de werknemer te leggen. Dit had tot gevolg dat de oproepcontracten in populariteit daalden. Daarnaast daalde het aantal oproepkrachten ook door de conjuncturele situatie in 2003 (zie hoofdstuk 2). Oproepcontracten worden in 2006 echter weer wat vaker door ondernemingen toegepast, vooral de nul-urencontracten en contracten met een vast aantal uren. Het ziet er niet naar uit dat de toepassing van dit soort contracten drastisch veranderd is. Klaarblijkelijk schatten werkgevers het risico dat werknemers een beroep op de desbetreffende bepalingen doen, anders in en worden zij daarin door het feitelijk gedrag van werknemers ook gesterkt.

In dit hoofdstuk zijn twee loonbepalingen besproken. De eerste betreft het minimumgarantieloon per oproep, dat wil zeggen de regel dat een oproepkracht per oproep altijd drie uur loon uitbetaald krijgt, ongeacht of deze wel drie uur gewerkt heeft. Tweederde van de werkgevers geeft aan dat zij hun oproepkrachten altijd drie uren uitbetalen, eenderde doet dat niet altijd. Deze laatste groep betaalt alleen de gewerkte uren uit. De meest toegepaste werkwijze van werkgevers, in reactie op de regel, is oproepkrachten altijd voor meer dan drie uur op te roepen. Indien dat niet lukt (in ongeveer een kwart van de gevallen) dan wordt toch drie uur loon uitbetaald. De regel geldt echter alleen als geen, of een wekelijkse arbeidsduur is afgesproken van minder dan 15 uur en als de tijdstippen van de arbeid niet zijn vastgelegd. Bij de helft van de oproepkrachten is zowel het minimale aantal uren, als de tijdstippen waarop zij opgeroepen worden, niet afgesproken in het contract. Een kwart van hen ontvangt altijd minimaal drie uur loon per oproep. In 2001 was dat 18 procent. De praktijk blijft op dit punt dus nogal achter bij de doelstellingen van de Flexwet.

Wat betreft de regel dat bij het bestaan van een voorovereenkomst er voor werknemers na een vierde oproep in rechte een arbeidsovereenkomst is ontstaan, zegt tweederde van de oproepkrachten dat deze op hen van toepassing is. Dit was ook al zo in 2001. Minder vaak komt de situatie voor dat een werknemer vier of meer keer is opgeroepen mét een tussenperiode van drie maanden. In 2006 gebeurde dit bij 30 procent van de oproepkrachten, in 2001 bij 42 procent.

De tweede loonbepaling betreft het uitsluiten van het recht op loondoorbetaling. Ongeveer viervijfde van de werkgevers kent deze bepaling niet. In 2001 was dat nog tweederde. De onbekendheid is dus toegenomen. In totaal vijf procent van de werkgevers maakt gebruik van de mogelijkheid om het recht op loondoorbetaling uit te sluiten. In 2001 was dat nog 7 procent. Dit gegeven wordt echter vaak niet meer in de contracten opgenomen (68%; in 2001 was dit 17%). Net als in 2001 ziet zes procent van de ondernemingen de beperking van de mogelijkheid van uitsluiting van het recht op loondoorbetaling als een belemmering voor het aannemen van personeel. De oplossing is dan de vaste krachten extra te laten werken of uitzendkrachten in te schakelen. Bijna driekwart van de werknemers heeft te maken met de afspraak dat zij alleen loon

ontvangen als er ook daadwerkelijk werk is. In 2001 was dat de helft. Ongeveer een kwart krijgt altijd loon doorbetaald als er geen werk is.

In hoofdstuk twee werd de vraag gesteld hoe het komt dat het aantal oproepkrachten in Nederland, sinds de invoering van de Flexwet zo is gedaald. Er zijn toen drie verklaringen aangehaald. De eerste is de economisch gunstige periode rond de invoering van de Flexwet, waardoor veel oproepkrachten een vaste baan hebben aangenomen en de potentiële populatie van oproepkrachten minder is geworden. De tweede verklaring was een huiver bij werkgevers oproepkrachten aan te nemen, vanwege de regels van de Flexwet. De derde verklaring was dat werkgevers vanwege de periode van economische recessie weinig oproepkrachten hebben aangesteld en dat deze situatie zich nog niet hersteld heeft. In dit hoofdstuk komt er nog een vierde verklaring bij, namelijk dat de werkgevers die met oproepkrachten werken, zich hebben aangepast aan de nieuwe situatie met strengere regels voor oproepkrachten en dat vertalen in het aanstellen van andere groepen van flexwerkers, omdat ze minder goed in staat zijn op de oude manier met oproepkrachten te werken.

Werkgevers zoeken naar alternatieven zoals het inschakelen van uitzendkrachten, tijdelijke krachten of overwerk door het vaste personeel. Uit de vergelijking van de tabellen 5.4.6 en 2.3.6 blijkt dat in de sectoren waar deze regeling het meest als een belemmering wordt gezien (landbouw, industrie, nuts en delfstoffen en de bouwnijverheid) naar verhouding slechts weinig flexwerkers worden ingehuurd.

Het lijkt er dus op dat de verandering in de populatie van de oproepkrachten ook wordt veroorzaakt doordat werkgevers voorzichtig zijn geworden en mogelijk het aantrekken van oproepkrachten vermijden. Dit ondanks de toename van het percentage bedrijven dat zegt oproepkrachten vaker in te zetten. Tabel 2.3.2 laat overigens ook zien dat deze toename bij de oproepkrachten kleiner is dan bij de uitzendkrachten of werknemers met een tijdelijke arbeidsovereenkomst. De behoefte aan een flexibele inzet door middel van oproepkrachten blijft in een aantal sectoren natuurlijk wel bestaan, zeker als het aanbod aan werk vrijwel dagelijks varieert en oproepcontracten dan de beste oplossing zijn (met een paar telefoontje heb je weer voldoende arbeidscapaciteit). Mogelijk is voor deze werkgevers daarom ook de groep jonge studenten een aantrekkelijke groep, vanwege de lage loonkosten en de verwachting dat een groot deel na de studie snel direct ander werk zal vinden.

6 Proeftijdbepaling

In dit hoofdstuk:

- In tijdelijk contracten van minder dan twee jaar is de proeftijd beperkt tot een maand, maar kan bij cao tot maximaal twee maanden worden verhoogd;
- In de helft van de cao's is een afwijkende regeling opgenomen: bijna steeds wordt een uniforme proeftijd van twee maanden aangehouden;
- De situatie in 2006 verschilt nauwelijks van die in 2001, behalve dat de bouw nu vaker langere proeftijden kent en dat meer werkgevers dan in 2001 proeftijden hanteren die de wettelijke grens van twee maanden te boven gaan;
- Het oordeel van werkgevers over de invloed van de proeftijdbepaling op de bereidheid personeel aan te nemen, is positiever geworden.

6.1 INLEIDING

De proeftijd, de beginfase van de arbeidsverhouding waarin elk van beide partijen zonder opgaaf van redenen de verhouding kan beëindigen, is bij de introductie van de Flexwet gehandhaafd op een maximum van twee maanden. Van de kant van werkgevers was aangedrongen op uitbreiding van die periode, maar de regering stelde zich op het standpunt dat de uitbreiding van de mogelijkheden van het gebruik van tijdelijke contracten en de mogelijkheid van tussentijdse opzegging daarvan voldoende flexibiliteit zouden moeten bieden. Wel werd voor arbeidsovereenkomsten met een looptijd van minder dan twee jaar en voor overeenkomsten die niet op een einddatum zijn gesteld een standaardproeftijd van één maand geïntroduceerd. Deze mag bij cao worden verlengd, maar nooit tot meer dan twee maanden. Dit is dus een van de bepalingen van zogenaamd 'driekwartdwingend recht' die via de Flexwet zijn geïntroduceerd. Een proeftijdbeding van meer dan twee maanden in een arbeidsovereenkomst is altijd nietig.

Artikel 652 BW

1. Indien partijen een proeftijd overeenkomen, is deze voor beide partijen gelijk.
2. De proeftijd wordt schriftelijk overeengekomen.
3. Bij het aangaan van een overeenkomst voor onbepaalde tijd kan een proeftijd worden overeengekomen van ten hoogste twee maanden.
4. Bij het aangaan van een overeenkomst voor bepaalde tijd kan een proeftijd worden overeengekomen van ten hoogste:
 - a. een maand, indien de overeenkomst is aangegaan voor korter dan twee jaren.
 - b. twee maanden, indien de overeenkomst is aangegaan voor twee jaren of langer.
5. Indien het einde van een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd niet op een kalenderdatum is gesteld, kan een proeftijd worden overeengekomen van ten hoogste een maand.
6. Van de leden 4, onder a, en 5, kan slechts bij collectieve arbeidsovereenkomst of bij regeling door of namens een daartoe bevoegd bestuursorgaan worden afgeweken ten nadele van de werknemer.
7. Elk beding waarbij de proeftijd niet voor beide partijen gelijk is dan wel op langer dan twee maanden wordt gesteld, alsmede elk beding waarbij door het aangaan van een nieuwe proeftijd de gezamenlijke proeftijden langer dan twee maanden worden, is nietig.

In dit hoofdstuk staan twee vragen centraal. Ten eerste: hoe hebben werkgevers en werknemers in cao's uitwerking gegeven aan de mogelijkheid tot verlenging van de proeftijd voor contracten met een looptijd tot twee jaar. En ten tweede: hoe wordt de proeftijdbepaling in arbeidsovereenkomsten nageleefd?

6.2 BEVINDINGEN IN 2002

De Arbeidsinspectie trof bij haar onderzoek in 2001 in ruim de helft van de cao's een proeftijd aan die afweek van de wettelijke standaardproeftijd voor tijdelijke contracten van minder dan twee jaar. Meestal was deze op twee maanden in plaats van één maand gesteld. In veel gevallen was de regeling die al voor de introductie van de Flexwet bestond, gehandhaafd, ook daar waar werknemers in de onderhandelingen hadden getracht de afspraken in de geest van de Flexwet te wijzigen. De bouwnijverheid bleek een afwijkende, kortere proeftijd te kennen; bedrijven in die sector meenden daaraan genoeg te hebben om de geschiktheid van een werknemer te kunnen beoordelen. Met name in de horeca werden door werkgevers (29%) de regels over de proeftijd genoemd als een belemmering voor het in dienst nemen van tijdelijk personeel.

In ruim de helft van de arbeidsovereenkomsten was een proeftijd opgenomen, in die van uitzend- en oproepkrachten was dat in veel mindere mate gebeurd (15 %). Bij één op de dertien werknemers was de proeftijd langer dan twee maanden, meer dus dan wettelijk is toegestaan.

6.3 COLLECTIEVE AFSPRAKEN

In ongeveer de helft van de cao's wordt de wettelijke standaardregeling ten aanzien van de proeftijd aangehouden, in de andere helft is deze aangepast, bijna steeds in die zin dat een uniforme proeftijd van twee maanden geldt. Daarnaast komen in enkele cao's aparte varianten voor, zoals een uniforme proeftijd van één maand (o.a. Delta Lloyd), een kortere proeftijd voor contracten voor minder dan één jaar (bouwbedrijf) of het ontbreken van een proeftijd voor contracten van een half jaar of minder (Landbouwwerktuigenexploitatie). Tabel 6.3.1 laat zien dat zich op dit punt sinds de introductie van de Flexwet amper veranderingen hebben voorgedaan.

Tabel 6.3.1: *Aanpassing van de proeftijdbepaling in cao's, in percentages van de cao's in 2001, 2004 en 2006*

	2001	2004	2006
Cao is conform de wettelijke standaardbepaling	48 %	46 %	52 %
Bepaling proeftijd aangepast in cao	52 %	54 %	48 %
- waarvan: uniforme proeftijd van 2 maanden:		50 %	45 %
Totaal aantal onderzochte cao's	120	110	110
Percentage werknemers die onder deze cao's vallen:	73 %	85 %	88 %

Bron: Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid, resp. Arbeidsinspectie (2001) en Directie Uitvoeringstaken Arbeidsvoorwaardenwetgeving (2004 en 2006).

Tijdens het sectorenonderzoek in 2002 bleek het onderwerp 'proeftijd' maar in vier van de onderzochte sectoren een rol van betekenis te spelen in de onderhandelingen tussen werkgevers en werknemers. In al deze gevallen waren er al eerder bij cao afspraken over gemaakt en week

de cao af van de standaardregeling in de Flexwet. Tegelijkertijd gold echter in drie van deze vier sectoren dat de praktijk rond de proeftijd niet was veranderd.

6.4 DE ERVARINGEN VAN WERKGEVERS EN FLEXWERKERS

Van de werkgevers maakt acht procent nooit gebruik van een proeftijd in een tijdelijk contract. Van de werkgevers die wel een proeftijd in arbeidsovereenkomsten voor bepaalde tijd opnemen, hanteert 60 procent een proeftijd van een maand, 31 procent een proeftijd van tussen vijf weken en een maand en negen procent een proeftijd van langer dan twee maanden. De exacte verdeling is weergegeven in tabel 6.4.1.

De totale verdeling verschilt nauwelijks van die welke in 2001 werd gevonden, zij het dat het percentage werkgevers dat proeftijden hanteert van meer dan twee maanden hoger is dan in 2001 (gerekend over de werkgevers die proeftijden hanteren: 9% in plaats van 6%). Dit laatste lijkt vooral een gevolg van een toename van het gebruik van lange proeftijden in de bouwnijverheid (15% in plaats van 0% van de werkgevers die een proeftijd hanteren). Dit is opmerkelijk in het licht van de constatering uit het vorige rapport dat werkgevers in de bouw met een korte proeftijd meenden te kunnen volstaan (zie hierboven onder 6.2). De enige opvallende verschuiving in andere sectoren is die in de sector 'vervoer, opslag en communicatie', waar veel vaker dan vijf jaar geleden een opzegtermijn van een maand wordt gehanteerd (74% in plaats van 50% in 2001) en het gebruik van een opzegtermijn tot twee maanden aanzienlijk is verminderd (14 in plaats van 38% van de werkgevers die een proeftijd hanteren).

Tabel 6.4.1: *Gebruik van proeftijden in arbeidsovereenkomsten met een duur van minder dan 2 jaar en het oordeel van werkgevers over het effect van de regels met betrekking tot proeftijden op de bereidheid mensen in dienst te nemen (werkgevers 2006 naar sector van bedrijvigheid):*

	Landbouw , industrie, nutsb. en delfstoffen	Bouwnij- verheid	Handel, reparatie en horeca	Vervoer opslag + commu- nicatie	Dienst- ver- lening	Zorg en welzijn	Totaal
<i>Duur proeftijd bij contracten van minder dan 2 jaar:</i>							
- 1 maand	52,7%	48,0%	54,3%	73,0%	59,9%	50,1%	55,7%
- 5 weken - 2 maanden	31,0%	33,5%	29,9%	13,5%	22,6%	39,3%	28,5%
- meer dan 2 maanden	10,8%	14,2%	5,5%	9,9%	10,0%	3,8%	8,1%
- n.v.t. / komt nooit voor	5,6%	4,3%	10,4%	3,6%	7,5%	6,9%	7,7%
N	125	115	123	118	136	140	757
<i>Regels proeftijden: belemmering of stimulans om mensen in dienst te nemen?</i>							
- Belemmering	6,3%	11,3%	4,4%	3,7%	2,1%	2,2%	4,2%
- Belemmering noch stimulans	78,2%	74,7%	67,7%	73,5%	72,9%	69,9%	71,7%
- Stimulans	15,5%	14,0%	27,9%	22,8%	25,0%	27,9%	24,1%
N	122	114	120	119	140	138	753
Totaal aantal respondenten	125	117	123	121	140	141	767

Het oordeel van werkgevers over het effect dat de regels met betrekking tot de proeftijd bij tijdelijke contracten hebben op de bereidheid personeel aan te nemen, is een stuk positiever geworden: slechts vier procent van de werkgevers ervaart deze regels nu als een belemmering; in

2001 was dat nog elf procent. Toen beschouwde tien procent de regels als een stimulans, nu is dat opgelopen tot ruim 23 procent. De meeste uitzendwerkgevers (78%) hanteren, als zij iemand een tijdelijk contract voor minder dan twee jaar geven, een proeftijd van één maand. Eén op de acht uitzendwerkgevers hanteert bij tijdelijke contracten geen proeftijd. Uit de enquête onder flexwerkers blijkt dat ruim 41 procent van hen een contract heeft waarin een proeftijdbepaling is opgenomen. Dat is een stijging ten opzichte van 2001 (toen: 31%).

Tabel 6.4.2: *Toepassing van proeftijden in arbeidsovereenkomsten volgens flexwerkers in 2006*

	Uitzend- krachten	Oproep- krachten	Tijdelijke baan	Totaal
<i>Is in het contract een proeftijd opgenomen?</i>				
- ja	35,5%	29,5%	56,7%	44,8%
- nee	64,5%	70,5%	43,3%	55,2%
N	130	143	146	419
<i>Duur proeftijd (n=157)</i>				
- 1 maand of korter	57,6%	48,0%	54,9%	54,0%
- tussen 1 en 2 maanden	13,9%	16,7%	17,5%	16,8%
- 2 maanden	15,3%	15,0%	19,0%	17,7%
- meer dan 2 maanden	13,2%	20,2%	8,6%	11,4%
N	40	37	73	150
Totaal aantal respondenten	150	152	151	453

Het komt het vaakst voor bij werknemers met een tijdelijk contract. Voor hen is er sinds 2001 nauwelijks iets veranderd, maar voor oproepkrachten is het aandeel van contracten met een proeftijdbepaling met ruim de helft gestegen (van 17% naar 27%) en voor uitzendkrachten is het verdubbeld (van 15% naar 30%).

In ruim de helft van de gevallen bedraagt de proeftijd een maand of korter. Eén op de negen werknemers met een proeftijdbepaling in het contract geeft op dat de bedongen proeftijd langer is dan twee maanden – meer dus dan wettelijk is toegestaan. Dat komt daarmee iets vaker voor dan in 2001 (11,4% in plaats van 10%), maar opvallender is de ontwikkeling binnen de verschillende categorieën flexwerk. Had in 2001 nog 58 procent van de werknemers met een tijdelijk contract met proeftijdbepaling een proeftijd van twee maanden of langer, nu is dit nog maar 27 procent. Het aandeel van hen met een proeftijd van een maand is met ruim de helft toegenomen (van 34% naar 53%). Bij de uitzend- en oproepkrachten zijn de verschillen gering, al komen termijnen van meer dan twee maanden wat vaker voor dan in 2001.

6.5 CONCLUSIES PROEFTIJD BEPALING

De afspraken rond proeftijden en de proeftijden die in de praktijk in arbeidsovereenkomsten worden gehanteerd verschillen in 2006 weinig van datgene wat in 2001 werd geregistreerd. Net als toen bevat ongeveer de helft van de cao's een aangepaste proeftijd voor contracten met een looptijd van minder dan twee jaar. Ten opzichte van de afspraken die al voor de introductie van de Flexwet tussen werkgevers en werknemers waren gemaakt, heeft de Flexwet niet veel verandering gebracht.

Het percentage werkgevers dat – in strijd met de wet - proeftijden hanteert van meer dan twee maanden is beperkt, maar hoger dan in 2001. Vooral in de bouw is dit toegenomen, terwijl het in de transportsector sterk is afgenomen. In contracten met oproep- en uitzendkrachten wordt vaker een proeftijdbepaling opgenomen dan in 2001 het geval was. In tijdelijke contracten heeft de proeftijd van één maand duidelijk terrein gewonnen ten opzichte van langere proeftijden.

7 Opzegging en ontslag

In dit hoofdstuk:

- De Flexwet introduceerde een reeks maatregelen, waaronder vereenvoudiging en verkorting van opzegtermijnen en procedures en de mogelijkheid van tussentijdse opzegging van een contract voor bepaalde tijd;
- In cao's wordt meer dan in 2001 afgeweken van de wettelijke opzegtermijn voor werknemers, waarbij vooral een vaste, en voor werkgever en werknemer gelijke opzegtermijn terrein wint;
- Werkgevers maken regelmatig gebruik van tussentijdse opzegging;
- Door de economische laagconjunctuur is van de CWI-procedure relatief vaker gebruik gemaakt dan van de ontbindingsprocedure bij de kantonrechter, de verkorte procedure bij bedrijfseconomisch ontslag wordt vaker gebruikt;
- Werkgevers zijn al in die mate op de hoogte van de wijziging van de verwijtbaarheids-criteria in de WW per 1 oktober 2006 dat een derde van hen aangeeft bij voorkeur van de beëindigingsovereenkomst gebruik te willen maken.

7.1 INLEIDING

Bij de introductie van de Flexwet werd flexibilisering van arbeidsverhoudingen ook in verband gebracht met vereenvoudiging van de regelingen ten aanzien van opzegging en ontslag. Een vereenvoudiging van de regels en versnelling van de procedures zou kunnen bijdragen aan een snellere aanpassing van het personeelsbestand aan productmarktontwikkelingen en zou de veronderstelde terughoudendheid van werkgevers in het aannemen van nieuw personeel kunnen doen verminderen. Ten aanzien van het beëindigen van arbeidsovereenkomsten introduceerde de Flexwet in 1999 een aantal veranderingen van verschillende aard:

1. de regeling van de opzegtermijnen werd vereenvoudigd (voor de werkgever, uitsluitend afhankelijk van de duur van het dienstverband: één tot vier maanden; voor de werknemer: één maand), de termijnen zijn op sommige punten verkort; schriftelijke afwijking of afwijking bij cao is mogelijk (art. 7:672 BW);
2. de ontslagroute via het CWI⁹ werd vergemakkelijkt (via de introductie van een verkorte procedure voor aanvragen op bedrijfseconomische gronden) en aantrekkelijker gemaakt (doordat een maand proceduretijd in mindering kan worden gebracht op de opzegtermijn (art. 7:672 lid 4 BW)), terwijl de kantonrechter bij ontbinding aan enkele voorwaarden werd gebonden (de plicht te letten op opzegverboden en op de aanwezigheid van een reïntegratieplan bij een verzoek met betrekking tot een zieke werknemer¹⁰);
3. omzetting van een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd in één voor bepaalde tijd, met de bedoeling ontslagprocedures te vermijden, werd tegengegaan (art. 7:667 lid 4 BW);
4. tussentijdse opzegging van tijdelijke contracten, mits schriftelijk overeengekomen, werd wettelijk mogelijk gemaakt;
5. de werkgever werd verplicht de reden van opzegging desgevraagd schriftelijk aan de werknemer mee te delen (art. 7:669 BW);

⁹ In 1999 nog: via de Regionaal Directeur Arbeidsvoorziening.

¹⁰ De verplichting met betrekking tot het reïntegratieplan is met ingang van 2002 geschrapt.

6. in de Werkloosheidswet is bepaald dat bij ontbinding door de kantonrechter een toegekende vergoeding mede moet worden gezien als betaling van loon over de (fictieve) opzegtermijn die de werkgever anders in acht had moeten nemen.

In dit hoofdstuk wordt van een aantal van deze door de Flexwet geïntroduceerde veranderingen nagegaan welke hun effecten zijn. Nagegaan wordt (ad 1. hierboven genoemd) hoe de sociale partners zijn omgegaan met de mogelijkheden bij cao afwijkende opzegtermijnen af te spreken, welke ontwikkeling zijn te constateren (ad 2.) in het gebruik van de verschillende ontslagroutes en in hoeverre gebruik wordt gemaakt (ad 4.) van tussentijdse opzegging van tijdelijke contracten en (ad 5.) van het verzoek om schriftelijke opgave van de reden voor ontslag.

Artikel 7:667 BW:

- (...) 3. Een arbeidsovereenkomst als bedoeld in lid 1 kan slechts tussentijds worden opgezegd indien voor ieder der partijen dat recht schriftelijk is overeengekomen.
4. Indien een voor onbepaalde tijd aangegane arbeidsovereenkomst, die anders dan door rechtsgeldige opzegging of door ontbinding door de rechter is geëindigd, eenmaal of meermalen is voortgezet door een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd met tussenpozen van niet meer dan drie maanden, is in afwijking van lid 1 voor de beëindiging van die laatste arbeidsovereenkomst voorafgaande opzegging nodig. De termijn van opzegging wordt berekend vanaf het tijdstip van totstandkoming van de arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd.

Artikel 7:668a BW:

1. Vanaf de dag dat tussen dezelfde partijen:
 - a. arbeidsovereenkomsten voor bepaalde tijd elkaar met tussenpozen van niet meer dan drie maanden hebben opgevolgd en een periode van 36 maanden, deze tussenpozen inbegrepen, hebben overschreden, geldt met ingang van die dag de laatste arbeidsovereenkomst als aangegaan voor onbepaalde tijd.
 - b. meer dan 3 arbeidsovereenkomsten elkaar opvolgen met tussenpozen van niet meer dan 3 maanden, geldt de laatste arbeidsovereenkomst als aangegaan voor onbepaalde tijd.
2. Lid 1 is van overeenkomstige toepassing op elkaar opvolgende arbeidsovereenkomsten tussen een werknemer en verschillende werkgevers, die ten aanzien van de verrichte arbeid redelijkerwijze geacht moeten worden elkanders opvolger te zijn.
3. Een arbeidsovereenkomst aangegaan voor 36 maanden of langer die onmiddellijk en eenmalig wordt opgevolgd door een arbeidsovereenkomst van niet meer dan drie maanden geldt als een voor bepaalde tijd aangegane arbeidsovereenkomst.
4. De termijn van opzegging wordt berekend vanaf het tijdstip van totstandkoming van de eerste arbeidsovereenkomst als bedoeld onder a of b van lid 1.
5. Van de leden 1 tot en met 4 kan slechts bij collectieve arbeidsovereenkomst of bij regeling door of namens een daartoe bevoegd bestuursorgaan worden afgeweken ten nadele van de werknemer.

Artikel 7:669 BW:

Degene die de dienstbetrekking opzegt, geeft de andere partij op diens verzoek schriftelijk opgave van de reden van opzegging.

Artikel 7:672 BW:

1. Opzegging geschiedt tegen het einde van de maand, tenzij bij schriftelijke overeenkomst of door het gebruik een andere dag daarvoor is aangewezen.
2. De door de werkgever in acht te nemen termijn van opzegging bedraagt bij een dienstbetrekking die op de dag van opzegging:
 - a. korter dan vijf jaar heeft geduurd; één maand.
 - b. vijf jaar of langer, maar korter dan tien jaar heeft geduurd; twee maanden.
 - c. tien jaar of langer, maar korter dan vijftien jaar heeft geduurd; drie maanden.
 - d. Vijftien jaar of langer heeft geduurd: vier maanden.
3. De door de werknemer in acht te nemen termijn van opzegging bedraagt één maand.
4. Indien de toestemming bedoeld in artikel 6 van het Buitengewoon Besluit Arbeidsverhoudingen 1945 is verleend, wordt de door de werkgever in acht te nemen termijn van opzegging, verkort met één maand, met dien verstande

dat de resterende termijn van opzegging ten minste één maand bedraagt.

5. De termijn, bedoeld in lid 2, kan slechts worden verkort bij collectieve arbeidsovereenkomst of bij regeling door of namens een daartoe bevoegd bestuursorgaan. De termijn kan schriftelijk worden verlengd.

6. Van de termijn, bedoeld in lid 3, kan schriftelijk worden afgeweken. De termijn van opzegging voor de werknemer mag bij verlenging niet langer zijn dan zes maanden en voor de werkgever niet korter dan het dubbele van die voor de werknemer.

7. Van lid 4 kan, voor zover het betreft de resterende termijn van opzegging van één maand, slechts bij collectieve arbeidsovereenkomst of bij regeling door of namens een daartoe bevoegd bestuursorgaan worden afgeweken ten nadele van de werknemer.

8. Bij collectieve arbeidsovereenkomst of bij regeling door of namens een daartoe bevoegd bestuursorgaan, mag de termijn van opzegging, bedoeld in lid 6, tweede volzin, voor de werkgever worden verkort, mits de termijn niet korter is dan die voor de werknemer.

9. Voor de toepassing van lid 2 worden arbeidsovereenkomsten geacht eenzelfde, niet onderbroken arbeidsovereenkomst te vormen in geval van herstel van de arbeidsverhouding ingevolge artikel 682.

Met ingang van 1 oktober 2006 is het begrip 'verwijtbare werkloosheid' in de Werkloosheidswet zodanig aangepast dat de praktische noodzaak van werkgevers een procedure bij CWI of kantonrechter te volgen, grotendeels is weggenomen. In het onderzoek is daarom de aanvullende vraag opgenomen in hoeverre werkgevers daarvan op de hoogte blijken te zijn en in hoeverre dit hun keuze voor in de toekomst te volgen 'ontslagroutes' heeft beïnvloed.

7.2 BEVINDINGEN IN 2002

In 2002 werd geconstateerd dat deze door de Flexwet geïntroduceerde wijzigingen voor de meeste werkgevers niet hadden geleid tot aanpassing van de route die zij volgden bij ontslag of tot het sneller in dienst nemen van personeel. De 'verkorte procedure' bij het CWI werd maar door weinig werkgevers (4%) gebruikt. Anderzijds werd wel vastgesteld dat de verschuiving in het aantal procedures van het CWI naar de kantonrechter tot staan was gebracht. Bij dit alles werd de kanttekening geplaatst dat werkgevers in de periode tot 2002 maar weinig met ontslag te maken hadden gehad, in verband met de economische hoogconjunctuur gedurende deze periode. Van de werkgevers voor wie dat wel gold en die bij het ontslag een vergoeding hadden betaald, meende een derde dat de introductie van de fictieve opzegtermijn had geleid tot een hogere ontslagvergoeding.

De mogelijkheid tot tussentijdse opzegging werd door één op de drie werkgevers in het contract opgenomen en door een groot aantal van hen vervolgens ook benut. Slechts weinig werknemers hadden de werkgever om een schriftelijke opgave van de reden van opzegging gevraagd. In het sectorenonderzoek bleek dat in tien van de twaalf daar onderzochte sectoren afwijkende bepalingen met betrekking tot opzegtermijnen in de cao waren opgenomen (meer daarover in 7.3).

7.3 COLLECTIEVE AFSPRAKEN

Bij cao kan ten aanzien van de opzegtermijnen van de wettelijke standaardregeling (art. 7:672 BW) worden afgeweken. Dat is op vier punten mogelijk:

- (1) de opzegtermijn van de werknemer (standaard: één maand) kan bij schriftelijke overeenkomst (dus ook bij cao) worden verlengd (tot maximaal zes maanden), de termijn van de werkgever kan uitsluitend bij cao worden verkort of verlengd;
- (2) als de opzegtermijn van de werknemer wordt verlengd, dient die van de werkgever volgens de wettelijke regeling tenminste het dubbele te bedragen; ook daarvan kan echter bij cao worden afgeweken, mits de termijn van de werkgever maar niet korter is dan die van de werknemer;

- (3) de hoofdregel is dat als een ontslagvergunning wordt aangevraagd en verkregen van het CWI, de werkgever één maand in mindering mag brengen op de opzegtermijn, mits tenminste één maand opzegtermijn overblijft. Van dit laatste kan bij cao worden afgeweken;
- (4) voorafgaande tijdelijke arbeidsovereenkomsten tellen mee bij de berekening van het aantal dienstjaren dat bepalend is voor de lengte van de opzegtermijn; ook van deze hoofdregel kan bij cao worden afgeweken.

In de praktijk blijkt van de mogelijkheden onder (3) en (4) in cao's geen gebruik te worden gemaakt. In 2001 trof de Arbeidsinspectie (ad 3) nog twee cao's aan waarin de resterende opzegtermijn respectievelijk twee en drie maanden bedroeg, maar we mogen uit het feit dat in de rapportages van 2004 en 2006 hier niets meer over wordt gemeld, afleiden dat er op dit punt ook niets meer te melden is.

Bij het onderzoek in 2001 volgde 61 procent van de cao's op alle punten de wettelijke standaardregeling. Voor werknemers gold vrijwel uniform een vaste opzegtermijn van één maand. In veel gevallen werd toen nog de regeling van vóór de Flexwet aangehouden. Voor de opzegtermijnen van werkgevers betekende dit vaak dat zij ook van leeftijd en soms van functieniveau afhankelijk waren. Sindsdien is een groter aantal cao's wat betreft de werknemerstermijn af gaan wijken en wat betreft de werkgeverstermijn juist de wettelijke regeling gaan volgen. Dat dit in 2006 weer wat minder was, komt vooral doordat meer cao's gebruik zijn gaan maken van vaste, niet-diensttijdafhangelijke opzegtermijnen die afwijken van de wettelijke termijnen. Tabel 7.3.1 geeft een overzicht van de ontwikkelingen, waarbij de beschikbare informatie over 2001 helaas minder specifiek is dan die over 2004 en 2006.

Tabel 7.3.1: *Wijzigingen ten opzichte van de wettelijke standaardregeling voor opzegtermijnen in cao's, 2001, 2004 en 2006:*

		2001	2004	2006
Werknemer:	Conform wettelijke regeling:	92 %	75 %	68 %
	Anders, - afhankelijk van: diensttijd		15 %	11 %
	- functieniveau:		5 %	5 %
	- vaste termijn anders dan in de wet	8 %	5 %	10 %
	- overige criteria en combinaties:			6 %
Werkgever:	Conform wettelijke regeling:	61 %	69 %	59 %
	Anders, - afhankelijk van: leeftijd en diensttijd	*	14 %	9 %
	- alleen leeftijd	*	1 %	1 %
	- alleen diensttijd	*	6 %	8 %
	- functieniveau	5 %	3 %	2 %
	- vaste termijn	*	7 %	12 %
	- overige criteria en combinaties	34 %		9 %
N =	Aantal onderzochte cao's	120	110	110

* Geen specifieke informatie beschikbaar in de rapportage uit 2001 (samengenomen onder 'overige criteria en combinaties').
Bron: Arbeidsinspectie (2002, p. 7-8) en Ministerie van Sociale Zaken, Directie Uitvoeringstaken Arbeidsvoorwaardenwetgeving (2004, p. 12 en 2007, p. 13), deels eigen herschikking van gegevens.

In steeds minder cao's wordt de 'oude' combinatie van leeftijd en diensttijd, als criteria voor de lengte van de opzegtermijn van de werkgever, aangetroffen. Daarentegen is de vaste termijn in opmars, waarbij de termijn van werkgever en werknemer meestal gelijk worden gesteld. In 2004 gold in negen cao's een vaste termijn van twee maanden, in twee cao's van drie maanden (Atos-Origin en Philips B).

Van de hoofdregel van verdubbeling van de werkgeverstermijn bij afwijkende regeling van de werknemerstermijn (zie hierboven ad 2) werd in 2001 in zeven cao's afgeweken, in 2004

in 25 cao's en in 2006 in 22 cao's. In geen enkel geval was de termijn voor de werkgever korter dan die voor de werknemer. In elf cao's speelt leeftijd nog een rechtstreekse rol bij de bepaling van de opzegtermijn van de werkgever. Waar voor de werkgever een vaste opzegtermijn geldt, is dat in vijf cao's één maand (o.a. Callcenters en Ikea) en in acht cao's twee maanden.

7.4 DE ERVARINGEN VAN WERKGEVERS EN WERKNEMERS

7.4.1 Tussentijdse opzegging

Van de uitzendwerkgevers neemt 46 procent altijd de mogelijkheid van *tussentijdse opzegging* op in contracten voor bepaalde tijd, 39 procent niet in alle gevallen en 15 procent doet dat nooit. Van de overige werkgevers neemt 35 procent die mogelijkheid op in het contract. De bevindingen voor 2006 komen nauw overeen met die uit 2001 en wijzen niet op enige verandering. Ook het daadwerkelijk gebruik van de mogelijkheid tot tussentijdse opzegging komt nauw overeen. Evenals in 2001 maakte 73 procent van de uitzendwerkgevers er het afgelopen jaar daadwerkelijk gebruik van. Van de gewone werkgevers deden die in de sector 'handel, reparatie en horeca' dat het vaakst (1,3 keer per tussentijds beëindigende werkgever), in de sectoren 'landbouw en industrie' en 'zorg en welzijn' het minst (0,4 keer).

Tabel 7.4.1: *Tussentijdse opzegging van contracten voor bepaalde tijd: als clause opgenomen in contract en daadwerkelijk gebruik, werkgevers 2006:*

	landbouw, industrie, nutsbedr.n, delfstoffen	landbouw, bouw	handel, reparat horeca	vervoer, opslag, commu- nicatie	dienst- verle- ning	zorg en welzijn	Totaal
<i>Clausule voor tussentijdse opzegging in contract?</i>							
Nee	59,9%	69,2%	73,3%	64,7%	58,7%	62,5%	65,4%
Ja	40,1%	30,8%	26,7%	35,3%	41,3%	37,5%	34,6%
<i>Gemiddeld aantal daadwerkelijk tussentijds opgezegde contracten (n=254)</i>							
	0,39	0,84	1,33	0,97	0,64	0,41	0,78
Aantal respondenten	116	107	108	100	129	110	670

Uit het onderzoek onder flexwerkers blijkt dat negen procent van hen te maken heeft gehad met tussentijdse beëindiging; ook dit is exact gelijk aan de bevindingen uit 2001. Van hen heeft bijna een kwart aan de werkgever schriftelijke opgave gevraagd van de reden van de opzegging (tegen slechts 7 % in 2001) en die in de meeste gevallen (82 %) ook gekregen. Ruim een derde heeft daarna van dezelfde werkgever ander werk aangeboden gekregen (tegen 49 % in 2001), meestal aansluitend op, of binnen drie maanden na de tussentijdse beëindiging; vrijwel allen hebben dat aanbod ook geaccepteerd. Werkgevers in de uitzendsector worden vaker met een verzoek om schriftelijke opgave van de reden van opzegging geconfronteerd dan in 2001 (49%, tegen 33% in 2001).

7.4.2 Gebruik van de beëindigingsprocedures

De invoering van de Flexwet heeft in ieder geval een kortstondig effect gehad op de verhouding tussen aanvragen voor een ontslagvergunning en ontbindingsverzoeken bij de kantonrechter: in anticipatie op de invoering werden in het vierde kwartaal van 1998 disproportioneel veel

ontbindingsverzoeken ingediend, terwijl er in 1999 even veel meer belangstelling was voor gebruik van de CWI-procedure.

Na 1999 heeft het evenwicht tussen beide procedures zich hersteld, maar uit tabel 7.4.2 valt op te maken dat het aantal aanvragen bij het CWI, en vooral – onder invloed van de economische recessie – van de aanvragen op bedrijfseconomische gronden, vanaf 2003 sterk toeneemt.

Tabel 7.4.2: *Gebruik van de CWI-procedure (normaal en 'verkort') en van de procedure van ontbinding van de arbeidsovereenkomst door de kantonrechter, aantallen verzoeken en indexcijfers, 1998-2005:*

	1998	1999	2000	2001	2002	2003	2004	2005
Ontbindingsverzoek								
bij kantonrechter:	40 106	31 277	34 434	45 629	68 331	78 491	72 011	67 608
Vergunningaanvragen								
bij CWI:	39 614	46 745	43 584	54 376	70 925	85 881	89 494	74 450
- % op bedrijfseconomische grond:		43	38	39	42	54	58	56
- % bedrijfsecon. via verkorte procedure:	-	17	15	25	24	19	22	15
<i>Indexcijfers t.o.v. 1998:</i>								
Ontbindingen	100	78	86	113	170	195	180	169
Vergunningaanvragen	100	118	110	137	179	217	226	188

Bron: Ontslagstatistieken Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid over 1998 – 2005

Gevraagd naar de procedure die werkgevers zouden kiezen bij beëindiging op bedrijfseconomische gronden is een aanzienlijke verschuiving te constateren. De door de wijziging van de verwijtbaarheidscriteria in de WW per 1 oktober 2006 bevorderde mogelijkheid van het afsluiten van een beëindigingsovereenkomst wordt al door een derde van de werkgevers op de eerste plaats genoemd. Dit gaat vooral ten koste van het gebruik van de ontbindingsprocedure. Daarnaast heeft de verkorte procedure bij het CWI flink aan populariteit gewonnen.¹¹ Het totale aandeel van de CWI-procedure is daarmee bij bedrijfseconomische ontslagen tamelijk stabiel. Tabel 7.4.3 geeft de verschuiving sinds 2001 weer:

Tabel 7.4.3: *Voorkeur voor wijze van beëindiging op bedrijfseconomische grond, werkgevers 2001 en 2006 in percentages van werkgevers die zich hierover uitspreken:*

	2001	2006
	%	%
Gewone CWI-procedure	57	38
Verkorte procedure CWI	4	34
Ontbinding door de kantonrechter	39	14
Beëindigingsovereenkomst met de werknemer		34
Totalen	100	100
Aantal respondenten: N =	135	548

Bij de beëindigingen om andere redenen handhaaft de ontbindingsprocedure haar populariteit bij werkgevers. Ook krijgt de mogelijkheid van de beëindigingsprocedure de voorkeur van een derde van de werkgevers. Hier gaat dit vooral ten koste van het gebruik van de CWI-procedure:

¹¹ De 'verkorte procedure' is, in verband met de al genoemde wijzigingen in de WW, per 1 oktober 2006 afgeschaft.

Tabel 7.4.4: *Voorkeur voor wijze van beëindiging op andere dan bedrijfseconomische grond, werkgevers 2001 en 2006 in percentages van werkgevers die zich hierover uitspreken:*

	2001	2006
Gewone CWI-procedure	54	22
Ontbinding door de kantonrechter	46	42
Beëindigingsovereenkomst met de werknemer		36
Totalen	100	100
Aantal respondenten: N =	256	548

Afgewacht moet worden, in hoeverre deze preferenties van werkgevers zich zullen omzetten in daadwerkelijke verschuivingen in het gebruik van procedures. Vanuit de praktijk van de rechtshulpverlening kan worden vernomen dat het bij een diensttijd van vijf jaar of meer nog altijd gunstiger kan zijn gebruik te maken van de ontbindingsprocedure dan een beëindigingsovereenkomst af te sluiten. Belangrijkste reden hiervoor is dat de regeling ten aanzien van de aftrek van één maand van de opzegtermijn wel op de CWI-procedure, en naar analogie ook op de ontbindingsprocedure van toepassing is maar niet op de beëindigingsovereenkomst (vgl. art. 16, lid 3 WW, laatste zin), zodat de werknemer die een beëindigingsovereenkomst afsluit, pas een maand later WW ontvangt dan wanneer de beëindiging langs de andere twee wegen plaats heeft gehad. Compensatie door de werkgever van dit nadeel kost de werkgever vaak meer dan een formeel ontbindingsverzoek.

7.5 CONCLUSIE OPZEGGING EN ONTSLAG

De Flexwet heeft een reeks van veranderingen geïntroduceerd met betrekking tot opzegging en ontslag. De regels met betrekking tot opzegtermijnen hebben de sociale partners ertoe geïnspireerd in meer gevallen in cao's afwijkende afspraken te maken, waarbij de 'oude' systematiek van het bepalen van de opzegtermijn van de werkgever geleidelijk verdwijnt, vooral ten gunste van vaste en gelijke opzegtermijnen voor werkgever en werknemer.

De mogelijkheid van tussentijdse opzegging bij contracten voor bepaalde tijd wordt door veel uitzendwerkgevers en door een derde van de andere werkgevers in contracten – en ook daadwerkelijk vaak benut. De praktijk is hier ten opzichte van 2001 nauwelijks veranderd. Wel wordt de werkgever vaker gevraagd om een schriftelijke opgave van de reden van opzegging.

In het gebruik van de ontslagroutes heeft zich rondom de introductie van de Flexwet een kortstondige verschuiving in de getalsmatige verhoudingen voorgedaan die daarna weer is afgevlakt. Onder invloed van de economische recessie en het toegenomen aantal aanvragen op bedrijfseconomische gronden is de CWI-procedure vanaf 2003 duidelijk uitgelopen op de ontbindingsprocedure. Daaraan heeft bijgedragen dat de verkorte procedure aan populariteit heeft gewonnen. De per 1 oktober 2006 gerealiseerde wijzigingen van het verwijtbaarheids-criterium in de WW en de mogelijkheid die zij bieden voor het afsluiten van beëindigingsovereenkomsten hebben er al bij een derde van de werkgevers toe geleid dat hun voorkeur naar deze wijze van beëindiging uitgaat.

8 Uitzendovereenkomst

- De bekendheid bij werkgevers (geen uitzendwerkgevers) met de regels voor opvolgend werkgeverschap is iets afgenomen ten opzichte van 2001, maar werkgevers zien deze regels wel wat vaker als stimulans om uitzendkrachten in dienst te nemen.
- Veel uitzendkrachten zijn onbekend met hun rechten en plichten en geven vaak foute antwoorden op de kennisvragen, maar dat was ook al zo in 2001.
- In 2006 wordt de arbeidsrelatie met de uitzendkracht (a) vaker omgezet naar een tijdelijk dan naar een vast contract en (b) vaker naar een tijdelijk of vast contract bij de inlener dan naar een tijdelijk of vast contract bij het uitzendbureau. Het percentage omzettingen lijkt niet anders te zijn dan in 2001.
- In 2006 wordt de arbeidsrelatie met de uitzendkracht vaker omgezet naar een tijdelijk of vast contract (bij het uitzendbureau of de inlener) dan verbroken. Ook het percentage verbrekingen lijkt niet anders te zijn dan in 2001.
- Bij minder dan de helft van de vestigingen is sprake van een scholingsbehoefte van uitzendkrachten. De scholingspercentages van 2006 zijn vergelijkbaar met die van 2001.
- Meer uitzendwerkgevers denken dat de meerderheid van de uitzendkrachten behoefte heeft aan een pensioenregeling. Vrijwel alle uitzendondernemingen hebben een pensioenregeling.
- In 2006 gaven wat meer uitzendvestigingen dan in 2001 aan te maken te hebben met het leeglooprisico.
- Het economische klimaat van de afgelopen jaren is de meest genoemde reden voor werkgevers uitzendkrachten vaker in te huren; de tarieven worden het meest genoemd als reden om dat niet te doen. Wet- en regelgeving worden lijken nauwelijks een rol te spelen.
- Gemiddeld zijn de kosten per uitzendkracht volgens de vestigingmanagers in de jaren 2004 - 2006 met 10,9% gestegen. Het kostenniveau in de periode 2004 -2006 lijkt dus minder sterk gestegen dan in de periode 1998 - 2001, maar al deze gegevens zijn gebaseerd op betrekkelijk weinig observaties.
- Het algemene oordeel over de Flexwet en de regels voor uitzendovereenkomsten is in 2006 aanzienlijk positiever dan in 2001. In 2006 geven de uitzendondernemingen gemiddeld een voldoende.

De Flexwet heeft vooral betrekking op drie groepen flexwerkers: uitzendkrachten, oproepkrachten en tijdelijk aangestelde werknemers. Daarvan is de groep uitzendkrachten qua samenstelling wel de meest complexe, omdat zich binnen deze groep, behalve uitzendkrachten met een uitzendovereenkomst, ook uitzendkrachten met een tijdelijke of vaste aanstelling bevinden. Bovendien gelden de regels voor de uitzendovereenkomst niet alleen voor uitzendkrachten die voor een uitzendbureau werken, maar ook voor werknemers die via een detacheringsbureau of een arbeidspool worden uitgeleend. Omdat de uitzendovereenkomst sinds het van kracht worden van de Flexwet ook een arbeidsovereenkomst is, gelden de regels voor oproepkrachten en tijdelijk aangestelde werknemers ook voor de uitzendkrachten. De uitzendkrachten zijn daarom ook al in de vorige hoofdstukken aan de orde geweest.

Dit hoofdstuk gaat echter over de regels die alleen voor uitzendkrachten gelden. Die regels worden in belangrijke mate bepaald door cao-afspraken die door de uitzendsector zijn opgesteld. We gaan in dit hoofdstuk eerst in op de dynamiek rond de collectieve afspraken in de sector. Daarna volgt een kort overzicht van bevindingen van het Flexwet onderzoek dat in 2002 is gepubliceerd en een overzicht van cao-afspraken zoals die momenteel gelden. Het grootste deel van dit hoofdstuk wordt echter gevuld met de rapportage van het enquêteonderzoek onder werkgevers, werknemers en in het bijzonder de uitzendwerkgevers. Tot slot volgt een korte samenvatting van de onderzoeksresultaten.

Vermeld moet nog worden dat het in dit hoofdstuk gaat om twee groepen werkgevers: (a) uitzendwerkgevers die uitzendkrachten ter beschikking stellen en (b) werkgevers of opdrachtgevers, die de uitzendkrachten inhuren. De uitzendwerkgevers zijn formeel de werkgevers van de uitzendkrachten. De term werkgever wordt ook gebruikt als synoniem voor de inlener, omdat dit consequent is met de aanduiding van deze groep in de overige hoofdstukken van dit boek. Het gaat hierbij dus om alle overige bedrijven en instellingen in Nederland, die naast een eigen werknemersbestand tevens uitzendkrachten inhuren van een derde partij.

8.1 INLEIDING

In de Flexwet wordt voor het eerst in de geschiedenis van het arbeidsrecht de uitzendovereenkomst geregeld. Dit gebeurt in de artikelen 7:690 BW en 7:691 BW. Artikel 7:690 BW bepaalt dat de uitzendovereenkomst een arbeidsovereenkomst is met in beginsel dezelfde rechten en plichten als de gewone (tijdelijke) arbeidsovereenkomst. Dat is niet alleen nieuw in het arbeidsrecht, maar het heeft ook aanzienlijke consequenties. Zaken als proeftijd en opzegging bijvoorbeeld gelden in principe dus ook voor de uitzendovereenkomst, evenals de ketenbepalingen met betrekking tot de arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd. Alleen voor de eerste 26 weken van de uitzendarbeid maakt het Burgerlijk Wetboek een uitzondering en geldt dat een onbeperkt aantal tijdelijke contracten mogelijk is (artikel 7:691 BW, lid 1). Einde opdracht betekent dan tevens het einde van de arbeidsovereenkomst. Het BW geeft ook aan dat het mogelijk is van deze regelingen op belangrijke onderdelen af te wijken door middel van het afsluiten van een cao (artikel 7:691, lid 7). Dit is sinds het van kracht worden van de Flexwet een aantal keren gebeurd.

De eerste belangrijke cao in de uitzendwereld was die van de Algemene Bond van Uitzendondernemingen (ABU). Deze cao werd al snel gevolgd door een cao van de Nederlandse Bond van Bemiddelings- en Uitzendondernemingen (NBBU). Beide cao's zijn momenteel vervangen door een nieuwe cao. De ABU-cao geldt voor de periode 2004 - 2009. Stelregel is dat uitzendondernemingen gehouden zijn de cao voor Uitzendkrachten toe te passen. De (eveneens nieuwe) NBBU-cao is hier (voor NBBU-leden) een uitzondering op. Een belangrijke verandering in de ABU-cao is dat fase 1 en 2 zijn samengetrokken tot één fase, namelijk fase A. Hierin is het recht op een scholingsbehoeftegesprek komen te vervallen. Fase 3 en 4 zijn fase B en C geworden. Fase A duurt 78 weken, als men echter steeds voor dezelfde uitzendonderneming heeft gewerkt. Als er een onderbreking is van minder dan 26 weken dan worden de weken van fase A gewoon doorgeteld wat betreft de gewerkte uren. Maar bij een onderbreking van 26 weken of meer, begint het tellen opnieuw. Fase B duurt twee jaar of maximaal acht opeenvolgende tijdelijke aanstellingen. Als er sprake is van een onderbreking tussen twee uitzendovereenkomsten van 13 weken, maar korter dan 26 weken, dan begint de telling voor fase B opnieuw. Als er sprake is van een onderbreking van 26 weken of meer dan begint de telling opnieuw bij fase A. Ook de NBBU-cao is vervangen, maar in deze cao is het vierfasen-systeem gehandhaafd. In dit rapport spreken we daarom steeds over fase A/1,2, fase B/3 en fase C/4.

Artikel 7:690 BW

De uitzendovereenkomst is de arbeidsovereenkomst waarbij de werknemer door de werkgever, in het kader van de uitoefening van het beroep of bedrijf van de werkgever, ter beschikking wordt gesteld van een derde om krachtens een door deze aan de werkgever verstrekte opdracht arbeid te verrichten onder toezicht en leiding van de derde.

Artikel 7:691 BW

1. Op de uitzendovereenkomst is artikel 668a eerst van toepassing zodra de werknemer in meer dan 26 weken arbeid heeft verricht.
 2. In de uitzendovereenkomst kan schriftelijk worden bedongen dat die overeenkomst van rechtswege eindigt doordat de terbeschikkingstelling van de werknemer door de werkgever aan de derde als bedoeld in artikel 690 op verzoek van die derde ten einde komt. Indien een beding als bedoeld in de vorige volzin in de arbeidsovereenkomst is opgenomen, kan de werknemer die overeenkomst onverwijld opzeggen.
 3. Een beding als bedoeld in lid 2 verliest zijn kracht indien de werknemer in meer dan 26 weken arbeid voor de werkgever heeft verricht. Na het verstrijken van deze termijn vervalt de bevoegdheid van de werknemer tot opzegging als bedoeld in lid 2.
- (...)
7. Van de termijnen bedoeld in de leden 1, 3 en 4 en van lid 5 kan slechts bij collectieve arbeidsovereenkomst of bij regeling door of namens een daartoe bevoegd bestuursorgaan worden afgeweken ten nadele van de werknemer.

Overigens mogen uitzendondernemingen natuurlijk wel in positieve zin van deze bepalingen afwijken. Bijvoorbeeld door uitzendkrachten op eigen initiatief een arbeidsovereenkomst voor bepaalde of onbepaalde tijd aan te bieden, ook als de uitzendkracht minder lang voor de uitzendonderneming heeft gewerkt dan voor de toepassing van het fasen systeem nodig is. De fasen hoeven dus niet verplicht doorlopen te worden. Zo stelt de NBBU-cao dat uitzendondernemingen ook het wettelijke systeem van uitzendfase en ketenbepalingen mogen volgen in plaats van het cao-fasensysteem.

8.2 BEVINDINGEN IN 2002

In deze paragraaf gaan we kort in op de belangrijkste resultaten rond uitzendovereenkomsten in het onderzoek van 2002. Een belangrijk resultaat was dat de impuls die de Flexwet had gegeven aan de ontwikkeling van de twee toenmalig geldende uitzend cao's, goed zichtbaar was geworden. Volgens de uitzendondernemingen zat toen elf procent van de uitzendkrachten in fase 3 (tijdelijke arbeidsovereenkomst) en vier procent in fase 4 (vaste arbeidsovereenkomst). Een aanzienlijk aantal, maar dit was wel een terugval ten opzichte van 2000 toen dertien procent in fase 3 en zeven procent in fase 4 zat. Een belangrijke verklaring voor deze terugval, die ook door ander onderzoek ondersteund werd, was dat de gunstige economische tijd veel uitzendkrachten de kans bood een vaste baan te vinden bij een regulier bedrijf. Ook de bekendheid met het fasensysteem bleek goed doorgedrongen te zijn. Driekwart van de uitzendkrachten gaf aan

te weten in welke fase men zat. Een kwart wist dit echter niet. Een reden daarvoor kan zijn dat men bij een niet georganiseerd uitzendbureau werkte en dus niet onder een cao viel.

Bij het overgrote deel van de uitzendbureaus (90%) was in 2002 een pensioenregeling ingevoerd. Deze invoering is snel gegaan, want in 1999 was dit percentage nog 56 en in 2000 nog 85. Volgens de uitzendbureaus bouwde in 2002 iets meer dan de helft van de uitzendkrachten pensioenrechten op. De uitzendwerknemers gaven toen aan dat dit 64 procent was, in 2000 was dit nog maar 48 procent. Ook het scholingsbehoeftegesprek werd steeds vaker gehouden, vaker overigens bij de grote dan bij kleine uitzendbureaus. Een scholingsbehoeftegesprek hoeft nog niet te betekenen dat ook daadwerkelijk scholing is gevolgd, maar toch gaf een derde van de uitzendkrachten aan in de twaalf maanden voorafgaand aan het interview aan scholing te hebben deelgenomen. In 2000 was dat nog 28 procent. In fase drie en vier had zelfs bijna de helft van de uitzendkrachten in de twaalf maanden voorafgaand aan het interview scholing gevolgd.

Er zijn volgens de auteurs ook 'bedenkelijke resultaten' in het 2002 onderzoek gevonden. Wat de overgang tussen fase 2, 3 en 4 betreft, blijkt dat bij 38 procent van de uitzendbureaus de nieuwe regelgeving in het afgelopen twaalf maanden niet leidde tot het omzetten van een arbeidsovereenkomst van tijdelijk naar vast. Gemiddeld gebeurde dat acht keer per uitzendbureau. Verbreking van arbeidsrelaties vond vaker plaats voorafgaand aan fase 3 dan aan fase 4. Overigens werd bij 44 procent van de uitzendbureaus in de twaalf maanden voorafgaand aan het interview geen enkele arbeidsrelatie verbroken. Maar als het gebeurde, dan was bij meer dan de helft geen sprake van een nieuwe overeenkomst of van een nieuwe overeenkomst die pas na een periode van drie of meer maanden werd aangegaan, zodat de rechten op een volgende fase overeenkomst waren vervallen.

Onbekend in het onderzoek van 2002 is echter in welke mate de gunstige economische situatie en de krappe arbeidsmarkt een rol speelden. Uitzendkrachten zouden daardoor, vaker dan de uitzendbureaus zich wensten, een baan aangeboden krijgen bij een regulier bedrijf. Ook uit hoofdstuk 2 blijkt dat in deze economisch gunstige periode het aantal uitzendkrachten juist daalde in plaats van aantrok, dit terwijl er genoeg werk was ook voor uitzendkrachten. Verschillende onderzoeken uit die tijd bevestigen echter dat veel uitzendkrachten overstapten naar een vaste baan bij een regulier bedrijf, vanwege de grotere arbeidszekerheid die de uitzendkrachten daar verwachtten (Grijpstra e.a., 1999; De Klaver e.a., 2000; Van den Toren e.a., 2002).

Een nadeel van het fasen systeem dat vaak werd genoemd is dat de verplichting uitzendkrachten een vaste baan aan te bieden uiteindelijk leidde tot meer inflexibiliteit bij de uitzendwerkgever. Slechts eenderde van de uitzendwerkgevers gaf aan dat de dienstverlening beter of net zo goed is als in de tijd voorafgaand aan de invoering van de Flexwet. Voordelen zagen uitzendwerkgevers echter wel in de verbeterde werk- en inkomenszekerheid voor uitzendkrachten en de grotere aantrekkingskracht van het uitzendwerk op hoger opgeleiden. Een belangrijk nadeel was de kostenstijging van de kosten per uitzendkracht. In de topdrie van de toen gerapporteerde redenen voor de kostenstijgingen staan de veranderingen in de bedrijfsvoering en de administratie nummer één. Nummer twee is de scholing en pensioenregeling. De derde reden is de conjuncturele situatie. Alleen de eerste twee redenen zijn overigens toe te schrijven aan de Flexwet, maar nog veel meer aan de daaruit onderhandelde cao's. De derde reden heeft niets met de invoering van de Flexwet en de cao's te maken.

Overigens hebben de nieuwe regels nauwelijks geleid tot een dalend beroep op uitzendkrachten. Daarvoor wogen de voordelen van de flexibiliteit van het inzetten van tijdelijk personeel en de gunstige economische situatie teveel op tegen de nadelen van hoge tarieven, meer administratie, etc. Het totaaloordeel over de Flexwet was dan ook per saldo vaker positief dan negatief en in 2001 positiever dan in 2000.

De belangrijkste conclusie uit het onderzoek van 2002 was dat de Flexwet een mijlpaal was voor de uitzendwereld. In feite markeerde zij de politieke en juridische acceptatie van het uitzendwezen. Aan de onduidelijkheid over de verhouding tussen uitlenende en inlenende werkgever was een einde gekomen en uitzendbureaus waren werkgever geworden. Duidelijk zijn

ook de rechten van uitzendkrachten verbeterd, zonder de allocatieve functie van de uitzendbureaus teniet te doen, aldus de auteurs van het onderzoek uit 2002. Het grootste probleem dat de auteurs toen zagen was dat de wetgever uitzendbureaus niet kan dwingen het fasen systeem te volgen, wat ten koste kan gaan van de kansen voor moeilijk plaatsbare werknemers.

8.3 COLLECTIEVE AFSPRAKEN

De Flexwet biedt veel ruimte aan sociale partners om van bepalingen af te wijken door middel van cao-afspraken. In de Flexwet zijn, anders dan bijvoorbeeld in de (nu al weer geliberaliseerde) Arbeidstijdenwet, vaak geen grenzen gesteld. De wetgever gaat ervan uit dat cao-partijen (vakbonden en werkgeversorganisaties) zelf de grenzen bewaken vanuit hun verantwoordelijkheid voor de sector. Door algemeen verbindend verklaring van de cao's gelden de afspraken vervolgens voor een hele sector, ook voor de niet georganiseerde ondernemingen. Er zijn echter inmiddels verschillende cao-partijen actief in de uitzendsector, die ieder een cao proberen af te sluiten met eigen regels. We geven de situatie weer voor eind 2006.

De meeste uitzendwerkgevers zijn verenigd in de werkgeversorganisatie ABU ofwel de Algemene Bond Uitzendondernemingen. Met ruim 320 leden vertegenwoordigt deze brancheorganisatie meer dan 65 procent van de markt en is daarmee de grootste werkgeversorganisatie binnen de uitzendbranche. De ABU-cao is met de werknemersorganisaties FNV Bondgenoten, De Unie en CNV Dienstenbond afgesproken en het is deze cao die algemeen verbindend is verklaard. Voor enkele andere uitzend-cao's is echter dispensatie verleend, maar voor andere weer niet. Voor deze laatste groep geldt dus nog steeds de ABU-cao.

- In de eerste plaats zijn de leden van de NBBU uitgezonderd. De NBBU ofwel de Nederlandse Bond van Bemiddelings- en Uitzendondernemingen is belangenbehartiger van meer dan 390 uitzendbureaus. De leden van de NBBU kunnen de cao die door deze belangenpartij met De Landelijke Belangenvereniging LBV als werknemerspartij heeft afgesproken toepassen.
- In de tweede plaats is dispensatie verleend aan de ondernemings-cao's van Van der Noordt, DPA Financial People, Please en Intergom personeelsvoorziening.
- Voor de VIA-cao (Vereniging van Internationale Arbeidsbemiddelaars) is geen dispensatie verleend. De werkingsfeerbepaling van deze cao geeft aan dat de cao-artikelen uitsluitend van toepassing zijn op buitenlandse werknemers die tijdelijk in Nederland verblijven. Dit levert direct onderscheid op naar nationaliteit, wat in strijd is met de Algemene Wet Gelijke Behandeling.
- Verder is er sinds 1 september 2006 een cao voor Medewerkers van Payrollondernemingen. Deze cao is tot stand gekomen op initiatief van de Vereniging Payrollondernemingen (VPO) en aan werknemerszijde FNV Bondgenoten, CNV Dienstenbond en de Unie. De VPO organiseert gespecialiseerde payrollondernemingen. De nieuwe cao geldt alleen voor leden van deze nieuwe vereniging en maakt geen gebruik van art 7:691 BW lid 2 (het uitzendbeding), maar volgt het reguliere recht conform art 7:668a BW.
- Tot slot is er een cao opgesteld door de Nederlandse Vereniging van Uitzend- en Bemiddelingsbedrijven (NVUB) en de werknemersorganisatie Alternatief Voor Vakbond (AVV). Deze organisaties hebben een principeakkoord bereikt over de realisatie van een gezamenlijk tot stand te brengen uitzendcao, bedoeld als alternatief voor de ABU-cao. In deze cao wordt mogelijk gemaakt onbeperkt gebruik te maken van art 7:691BW lid 2 (het uitzendbeding). Deze cao is inmiddels aangemeld bij het Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid.

Kortom: het cao-landschap in de uitzendwereld is aan het veranderen sinds 2001 en dit hangt voor een deel samen met de nieuwe ontwikkelingen die in deze sector plaatsvinden. In tabel 8.3.1 geven we daarom de situatie weer zoals we die tijdens het onderzoek aangetroffen.

Tabel 8.3.1. *Percentages uitzendondernemingen die vallen onder vijf typen cao's en het aandeel van de uitzendkrachten waarop de eigen uitzendcao en de inleencao van toepassing zijn, naar vestigingsgrootte en totaal*

	Vestigingsgrootte (representatief)			totaal (gewogen)
	4-9	10-109	100+	
Vestiging valt onder:				
- ABU-cao	76,5%	76,5%	64,9%	76,4%
- NBBU-cao	13,7%	3,9%	18,1%	12,9%
- eigen cao	2,0%	2,8%	0,0%	2,0%
- inleen cao	3,9%	11,0%	13,4%	4,6%
- nog andere cao	3,9%	5,7%	3,6%	4,1%
Aantal bedrijven	51	50	39	142
Loonbepalingen uitzendcao van kracht				
- minder dan 25%	33,3%	28,1%	30,8%	32,9%
- 26 tot en met 50%	29,2%	17,4%	15,8%	28,2%
- 51 tot en met 75%	12,5%	19,4%	7,3%	13,0%
- meer dan 75%	25,0%	35,2%	46,2%	25,9%
Aantal bedrijven	48	46	35	129
Loonbepalingen inleencao van kracht				
- minder dan 25%	23,3%	32,5%	28,5%	23,9%
- 26 tot en met 50%	30,2%	28,6%	24,1%	30,1%
- 51 tot en met 75%	18,6%	18,7%	6,4%	18,6%
- meer dan 75%	27,9%	20,2%	41,0%	27,4%
Aantal bedrijven	43	36	23	102
Uitzendkrachten met loonbepalingen uitzendcao	46,9%	56,7%	60,1%	47,8%
Uitzendkrachten met loonbepalingen inleencao	52,7%	45,3%	56,7%	52,2%
Totaal aantal bedrijven in steekproef	51	53	41	145

Tabel 8.3.1 laat zien dat 76 procent van de uitzendvestigingen onder de ABU-cao vallen, maar dit percentage is minder bij de grote vestigingen (65%). Deze vestigingen vallen vaker onder de NBBU-cao (18%), maar de middelgrote vestigingen nu juist weer niet (4%). De verhouding ABU/NBBU leden is iets gewijzigd ten opzichte van 2001. Toen viel weliswaar een vergelijkbaar percentage vestigingen (77%) onder de ABU-cao, maar 19 procent onder de NBBU-cao in plaats van 13 procent in 2006. Hiervoor zijn verschillende redenen aan te wijzen. In 2001: (a) was sprake van ongeveer 10 procent ontbrekende antwoorden, (b) waren de niet aangesloten bureaus ondervertegenwoordigd, (c) vielen de niet georganiseerde vestigingen niet onder de ABU-cao en (d) werd geen rekening gehouden met het gegeven dat alle personeel onder de inleencao's kan vallen.

In de cao voor Uitzendkrachten zijn regels betreffende de beloning van uitzendkrachten opgenomen. Eén van die regels heeft betrekking op het kunnen en moeten toepassen van de loonregeling van de inleener. Dat kan leiden tot een gunstiger, maar ook ongunstiger beloning voor de uitzendkracht. Beide zijn mogelijk. Personeel van uitzendbureaus valt dus lang niet altijd onder de cao van de uitzendorganisatie. Vaak wordt gebruik gemaakt van de cao van het inleenbedrijf. In 2001 was dat ook al zo. Voor de uitzendbureaus betekent dit dat doorgaans een mix van cao's toegepast wordt. Uitzendorganisaties weten echter precies welk percentage van

hun personeel onder welk type cao valt, omdat dit gegeven een belangrijk onderdeel van de loonadministratie en de bedrijfsvoering is.

Tabel 8.3.1 laat daarom ook zien welke percentages van het personeel onder de loonbepalingen van de uitzendcao en de inleencao valt. Daarvoor is de categorisering van het 2001 onderzoek toegepast, maar zijn ook gemiddelden berekend. Het blijkt dat gemiddeld 48 procent van het personeel onder de uitzendcao valt en 52 procent onder de inleencao. Dat sommeert vrij aardig tot 100 procent, maar dat blijkt toeval te zijn als gekeken wordt naar de percentages voor de verschillende categorieën van de vestigingsgrootte. De schattingen worden namelijk beïnvloed door het vrij grote aantal respondenten dat geen percentages heeft opgegeven. Daarom doen we ook geen uitspraken over de verschillen naar grootteklasse van de vestiging. In 2001 viel echter wel meer personeel onder de uitzendcao. In dat jaar viel 38 procent van de ondervraagde vestigingen in de categorie 'meer dan 75%', in 2006 was dat 26 procent. Analoog daaraan vielen in 2001 meer vestigingen (44%) onder de categorie '0 tot en met 25%' bij de inleencao. In 2006 is dat 24 procent. De verschillen tussen het in 2001 verrichte onderzoek en dat uit 2006 zijn echter betrekkelijk klein.

8.4 DE ERVARINGEN VAN WERKGEVERS EN FLEXWERKERS

Na deze inleiding gaan we verder in op de resultaten van de telefonische enquête onder uitzendwerkgevers, die eind 2006 en begin 2007 is gehouden. Waar nodig wordt dit aangevuld met gegevens van uitzendkrachten uit de internetenquête onder flexwerkers.

8.4.1 Inleen van uitzendkrachten door werkgevers

Werkgevers maken gebruik van uitzendkrachten, gedetacheerd personeel of van werknemers via arbeidspools, met als doel dit ingeleende personeel tijdelijk werkzaamheden te laten verrichten als er geen vast personeel voor beschikbaar is. Werkgevers hebben daar verschillende redenen voor, bijvoorbeeld omdat er tijdelijk teveel orders zijn of omdat er teveel zieke werknemers zijn. In het jargon van de uitzendondernemingen wordt dit 'piek en ziek' genoemd. Daarnaast zijn er andere overwegingen om uitzend- en detacheringbureaus in te schakelen, bijvoorbeeld om personeel te selecteren of te trainen of om andere personele diensten uit te besteden. In de uitzendwereld wordt dit outsourcing of payrolling van de personele functie van bedrijven genoemd. In dit onderzoek gaan we echter alleen in op het inlenen van uitzendpersoneel. Het is dan van belang eerst na te gaan hoeveel werkgevers deze optie toepassen of hebben toegepast in de afgelopen jaren of dat hebben overwogen. Tabel 8.4.1 geeft een overzicht.

Het inschakelen van uitzendkrachten en werknemers via detacheringbedrijven of arbeidspools is inmiddels een geaccepteerde routine geworden in veel bedrijven. Tabel 8.4.1 laat zien dat 28 procent van de bedrijven momenteel uitzendkrachten in dienst heeft en dat 19 procent in de afgelopen drie jaren uitzendkrachten in dienst had. Dat is meer dan in 2001, toen 41 procent van de bedrijven aangaf met uitzendkrachten te werken. In hoofdstuk 2 is echter al aangegeven, dat de omvang van het uitzendwerk in de loop van de jaren na 2001 fors gedaald is en pas de laatste jaren weer aan het stijgen is. Nog eens negen procent van de bedrijven heeft in de afgelopen drie jaar overwogen uitzendkrachten in dienst te nemen. Gemiddeld 56 procent heeft in de afgelopen drie jaren dus uitzendkrachten in dienst gehad of dat overwogen. Dit is onze doelgroep als het gaat om het beantwoorden van de vragen over de uitzendkrachten.

Tabel 8.4.1: *Percentage bedrijven per sector dat wel of geen uitzendkrachten, gedetacheerde werknemers en werknemers uit arbeidspools inleent, momenteel en in de periode 2004-2006, of dat overwogen hebben*

	Landbouw, industrie, nuts en delfstoffen	Bouwnij- verheid	Handel, reparatie en horeca	Vervoer, opslag en commu- nicatie	Dienstver- lening	Zorg en welzijn	Totaal
Uitzendkrachten in dienst in 2004-2006?							
- ja, momenteel	46,1%	30,8%	15,1%	38,7%	32,8%	28,0%	27,7%
- ja, in 2004-2006	9,8%	19,7%	21,0%	17,8%	17,6%	22,8%	18,6%
- nee	44,1%	49,5%	63,9%	43,5%	49,6%	49,1%	53,7%
Aantal bedrijven	153	155	149	145	148	151	901
In 2004-2006 aantrekken van uitzendkrachten overwogen?							
- ja	9,1%	7,0%	9,6%	2,6%	11,3%	10,4%	9,4%
- nee	35,1%	42,5%	54,3%	40,8%	38,8%	39,2%	44,5%
- uitzendkrachten in dienst of gehad	55,9%	50,5%	36,1%	56,5%	49,9%	50,4%	46,2%
Aantal bedrijven	153	155	149	144	149	152	902
Totaal aantal bedrijven in steekproef	154	155	150	147	151	152	909

Vooral in de sector landbouw, industrie, nuts, delfstoffen (56%) en de sector vervoer, opslag en communicatie (57%) maken nu en maakten in de afgelopen drie jaren relatief veel bedrijven gebruik van uitzendkrachten en gedetacheerde werknemers. In de sector handel, horeca en reparatie maken minder bedrijven gebruik van uitzendkrachten (36%). Vooral in de sector zorg en welzijn lijkt het gebruik van uitzendkrachten sinds 2001 te zijn afgenomen. In 2001 maakte nog 59 procent van de werkgevers in deze sector gebruik van inleenen van personeel door middel van uitzendbureaus. Nu en in de afgelopen jaren was dat ongeveer 50%.

Tabel 8.4.2: *Percentage bedrijven per sector dat bekend is met de wettelijke regels aangaande uitzendovereenkomsten (na bepaalde tijd en onder bepaalde voorwaarden recht op vaste aanstelling) en voor wie de regels betreffende opvolgend werkgeverschap een belemmering of stimulans is om uitzendkrachten uiteindelijk in vaste dienst te nemen*

	Landbouw, industrie, nuts en delfstoffen	Bouwnij- verheid	Handel, reparatie en horeca	Vervoer, opslag en commu- nicatie	Dienstver- lening	Zorg en welzijn	Totaal
Bekend met deze regels?							
- ja	75,9%	74,5%	67,9%	80,1%	87,6%	81,8%	77,4%
- nee	24,1%	25,5%	32,1%	19,9%	12,4%	18,2%	22,6%
Aantal bedrijven	109	105	96	95	108	100	613
Regels opvolgend werkgeverschap zijn:							
- belemmering	14,3%	12,5%	4,6%	8,6%	12,1%	14,7%	10,4%
- belemmering noch stimulans	49,2%	54,6%	58,4%	55,8%	57,3%	54,7%	55,7%
- stimulans	24,4%	21,6%	24,1%	18,4%	18,4%	20,4%	21,6%
- kent regel niet	12,1%	11,2%	13,0%	17,2%	12,2%	10,2%	12,4%
Aantal bedrijven	76	80	68	67	78	72	441
Totaal aantal bedrijven in steekproef	154	155	150	147	151	152	909

8.4.2 Bekendheid werkgevers met de regels voor opvolgend werkgeverschap

Het inlenen van uitzendkrachten is geregeld in de Flexwet en daarnaast in cao's. Eén van de regels aangaande uitzendovereenkomsten is dat uitzendkrachten na een bepaalde tijd en onder bepaalde voorwaarden recht hebben op een tijdelijke of vaste aanstelling. We vroegen aan werkgevers of ze bekend zijn met deze regel. Daarnaast hebben we de vraag gesteld of de regels aangaande opvolgend werkgeverschap een belemmering of stimulans zijn om uitzendkrachten uiteindelijk in dienst te nemen. Tabel 8.4.2 geeft een overzicht van de antwoorden op deze vragen. De vragen zijn dus alleen gesteld aan werkgevers die uitzendpersoneel hebben ingeleend in de jaren 2004 tot en met 2006 of dat hebben overwogen.

Tabel 8.4.2 geeft aan dat 77 procent van de bedrijven bekend is met deze regel. Dat is minder dan in 2001 toen 85 procent van de bedrijven bekend was met deze regel en 2000 toen 99 procent van de bedrijven deze regel kende. De bekendheid is vooral laag in de sector handel, reparatie, horeca (68%). Dat was overigens in 2001 ook al zo (handel 78%, horeca 67%).

Verderop in de enquête is gevraagd of de regels voor opvolgend werkgeverschap een belemmering of stimulans zijn voor het uiteindelijk in dienst nemen van een uitzendkracht. Het blijkt dan dat de bekendheid met de regel groter is (88%). De reden is dat de regel twee keer vlak na elkaar inhoudelijk helder door de interviewer geformuleerd is en de vraag gaat over de toepassing ervan. Meer respondenten geven aan dat de regels voor opvolgend werkgeverschap voor hun bedrijf een stimulans zijn uitzendkrachten in vaste dienst te nemen (22%) dan een belemmering (10%). Er zijn daarbij geen grote verschillen tussen de sectoren gevonden. Er is echter wel een verschil met het onderzoek van 2001, toen tien procent van de werkgevers de regels voor opvolgend werkgeverschap een stimulans vond voor het aannemen van uitzendkrachten in vaste dienst en 18 procent een belemmering. In 2006 vond 70 procent van degenen die de regels een belemmering vonden dat deze belemmering niet goed door middel van de cao was aangepast (3% vond dat wel en 26% had hierover geen mening). Deze percentages zijn vanwege de geringe aantallen respondenten niet in de tabel opgenomen.

8.4.3 Bekendheid uitzendkrachten met rechten en plichten

Aan de uitzendkrachten is tevens gevraagd of men bekend is met rechten en plichten aangaande de regels in de Flexwet en de cao's. Het gaat daarbij dus niet alleen om regels die voor het uitzendwerk gelden, maar ook voor regels voor gewone arbeidsovereenkomsten fase B/3 en C/4. Tabel 8.4.2 geeft een overzicht van de antwoordpercentages, waarbij onderscheid is gemaakt in vier typen uitzendkrachten.

Net als in het in 2001 verrichte onderzoek zijn er vrij hoge percentages respondenten die zeggen de regels van de Flexwet en de cao niet te kennen. Klaarblijkelijk is veel nog niet duidelijk en is er nog niet veel veranderd sinds 2001. Verder is het van belang of een correct antwoord gegeven is. Dat verschilt per groep en per vraag.

Het zonder opzegtermijn ontslagen kunnen worden geldt alleen voor uitzendkrachten die op uitzendbasis werken. In 2006 geeft 61 procent een correct antwoord (ja), in 2001 was dat 54 procent. Van de overige drie groepen geven alleen de gedetacheerden (75%) het meest vaak het goede antwoord (nee). Dit is meer dan in het in 2001 verrichte onderzoek voor deze groep (58%). Opvallend is echter dat degenen met een vaste baan erg vaak zeggen dat ze zonder opzegtermijn ontslagen kunnen worden (58%), terwijl dit niet kan.

Er is *geen* recht op scholing. Alle 'ja'-antwoorden zijn dus fout. Dit komt opvallend vaak voor bij de gedetacheerden (54%). In 2001 werd bij de uitzendkrachten fase 3 en 4 een hoger percentage gevonden (58%). Bij de beide overige groepen valt het hoge antwoordpercentage bij de categorie 'weet niet' op. Ook dat was in 2001 al zo.

Tabel 8.4.3: *Percentages uitzendkrachten dat bekend is met rechten en plichten aangaande regels in de Flexwet en de CAO, onderscheiden naar vier typen *)*

	Uitzend- basis	Detache- ring	Tijdelijke baan	Vaste baan	Totaal
Zonder opzegtermijn ontslagen worden					
- ja	61,2%	20,3%	40,6%	58,4%	46,5%
- nee	18,5%	74,7%	38,0%	11,5%	31,6%
- weet niet	20,3%	5,0%	21,4%	30,1%	21,9%
Recht op scholing					
- ja	14,8%	53,6%	22,7%	19,7%	26,8%
- nee	25,1%	20,8%	14,7%	22,5%	22,8%
- weet niet	60,1%	25,6%	62,5%	57,8%	50,4%
Recht op pensioenopbouw					
- ja	27,7%	74,7%	49,8%	39,8%	43,3%
- nee	29,5%	8,5%	6,7%	1,5%	14,4%
- weet niet	42,7%	16,9%	43,5%	58,7%	42,3%
Bij ziekte recht op loondoorbetaling					
- ja	32,2%	77,5%	27,4%	34,5%	41,6%
- nee	29,0%	12,4%	49,6%	27,3%	26,9%
- weet niet	38,8%	10,1%	23,0%	38,1%	31,6%
Bij ziekte recht op Ziektewetuitkering					
- ja	33,5%	73,2%	41,0%	34,0%	41,6%
- nee	18,3%	8,0%	4,8%	5,8%	10,8%
- weet niet	48,2%	18,8%	54,2%	60,2%	47,6%
Totaal aantal respondenten *)	53	36	24	28	150

*) de negen respondenten die niet weten wat hun status is, zijn alleen meegenomen in de totaalkolom; de drie respondenten die werken in een arbeidspool zijn bij de groep gedetacheerden gevoegd

Recht op pensioenopbouw geldt nadat men 26 weken heeft gewerkt en als men minimaal 21 jaar oud is. Met de indeling in tabel 8.4.3 is dus niet goed te onderscheiden welke uitzendkrachten recht op pensioenopbouw hebben. Indien men het antwoord 'nee' gaf, kan het zijn dat men nog geen 26 weken gewerkt heeft. Dat is het meest te verwachten bij de uitzendkrachten die op uitzendbasis werken en daar is het percentage dan ook hoger (30%) dan bij de drie andere groepen, waar de percentages nee antwoorden terecht vrij laag zijn. Opvallend is echter weer het vrij grote percentage antwoorden 'weet niet'. In 2001 is deze vraag niet gesteld.

De plicht tot loondoorbetaling bij ziekte geldt ten aanzien van werknemers met een vaste of tijdelijke aanstelling. Dat was in 2001 ook al zo, maar toen gold een maximum van één jaar. Vanaf 1 januari 2004 is dat twee jaar geworden. Uitzendkrachten die op uitzendbasis werken vallen bij ziekte direct onder de Ziektewet (UWV vangnetregeling flexwerkers). Uitzendkrachten met een tijdelijke aanstelling vallen pas na beëindiging van het contract en bij geen verlenging daarvan onder de Ziektewet (UWV-vangnetregeling overige flexwerkers). De vraag is ook wie het loon en/of de uitkering doorbetaalt. Als dat het uitzendbureau is, ziet men als uitzendkracht vaak geen verschil. Dat is wel het geval als men direct onder UWV komt te vallen. Een extra moeilijkheid is te verwachten bij de uitzendkrachten die niet ziek zijn geweest. Zij kunnen dit alles alleen weten als ze door het uitzend- of detacheringbureau op de hoogte zijn gesteld.

Opvallend is daarom het hoge percentage correcte 'ja'-antwoorden op de vraag naar loondoorbetaling bij de gedetacheerden (78%), maar ook de hoge percentages foute antwoorden vallen op bij de uitzendkrachten die op uitzendbasis werken (32%) en de uitzendkrachten met een tijdelijke (50%) en vaste baan (27%). In 2001 gaf 80 procent van de uitzendkrachten fase 3

en 4 terecht aan dat zijn recht op loondoorbetaling hadden. Bij de Ziektewetuitkering valt op dat relatief weinig uitzendkrachten die op uitzendbasis werken weten dat ze bij ziekte recht hebben op een Ziektewet uitkering (34%). Daarnaast geeft 18 procent het foute 'nee'-antwoord. Opvallend bij de uitzendkrachten die werken op uitzendbasis (48%) en de groep met de tijdelijke aanstelling (52%) is dat zo weinig respondenten weten dat ze recht op een Ziektewet-uitkering hebben.

8.4.4 Omzetten van de arbeidsrelatie

Het omzetten van de arbeidsrelatie kan bij de vestigingen van uitzendbureaus op een aantal manieren plaatsvinden. Zo kan een uitzendbaan omgezet worden naar een tijdelijke of naar een vaste aanstelling of kan een tijdelijke aanstelling overgaan naar een vaste. Ook kan het zijn dat de arbeidsrelatie wordt verbroken of dat een arbeidsovereenkomst met minder arbeidszekerheid wordt aangeboden.

We beginnen met een viertal omzettingen van arbeidsrelaties naar tijdelijke en vaste banen bij de uitzendwerkgever of bij de inlenende organisatie. De vragen zijn gesteld per vestiging. Daarbij is specifiek gevraagd naar het aantal keren dat dit in de afgelopen twaalf maanden binnen de vestiging is voorgekomen. Deze aantallen zijn gedeeld op het totale aantal uitzendkrachten per uitzendonderneming en het totale aantal uitzendkrachten uit de fasengroep in de onderneming waaruit men afkomstig is.

Tabel 8.4.4 geeft een overzicht van de percentages uitzendkrachten die dit betreft. Vanwege ontbrekende antwoorden in verband met onbekendheid met de aantallen werknemers of niet van toepassing om dat de werknemersgroep niet in de organisatie aanwezig was, kon voor een aantal organisaties geen percentage berekend worden. De één na onderste regel in de tabel geeft het gemiddeld aantal organisaties.

Tabel 8.4.4: *Percentage omzettingen in de afgelopen 12 maanden van uitzendbaan naar een tijdelijke baan en van een tijdelijke baan naar een vaste baan bij de eigen organisatie of bij de inlener, naar vestigingsgrootte en totaal*

Gemiddeld percentage omzettingen per vestiging van:	Vestigingsgrootte (representatief)			totaal (gewogen)
	4-9	10-100	100+	
Percentage op basis van totaal vestiging				
- uitzendbaan → tijdelijke baan uitzendbureau	12,9%	13,4%	11,8%	12,9%
- uitzendbaan → tijdelijke baan bij inlener	23,7%	26,3%	24,5%	23,9%
- tijdelijke baan → vaste baan bij uitzendbureau	3,2%	5,5%	1,1%	3,4%
- tijdelijke baan → vaste baan bij inlener	6,3%	12,8%	3,8%	7,0%
Percentage op basis van totaal fasengroep				
- uitzendbaan → tijdelijke baan uitzendbureau	15,6%	14,0%	17,3%	15,4%
- uitzendbaan → tijdelijke baan bij inlener	29,7%	16,3%	37,9%	28,6%
- tijdelijke baan → vaste baan bij uitzendbureau	8,7%	7,7%	4,1%	8,6%
- tijdelijke baan → vaste baan bij inlener	19,4%	21,9%	6,3%	19,5%
Gemiddeld aantal organisaties	31	32	28	90
Totaal aantal organisaties in de steekproef	51	53	41	145

Tabel 8.4.4 geeft om te beginnen het gemiddelde aantal omzettingen per vestiging voor de vier soorten omzettingen. Het algemene beeld is dat (a) de omzetting van de arbeidsovereenkomst buiten het uitzendbureau (bij de inlener) vaker voorkomt dan een omzetting binnen het uitzendbureau en (b) dat de omzetting van een uitzendovereenkomst naar een tijdelijke overeenkomst vaker voorkomt dan de omzetting van een tijdelijke naar een vaste arbeidsovereenkomst. De

relatie met de vestigingsgrootte is gering en soms zelfs omgekeerd. Bij de bureaus met veel medewerkers komen omzettingen naar verhouding dus niet vaker of minder vaak voor dan bij de kleine bureaus.

De percentages omzettingen kunnen niet goed vergeleken worden met de situatie in 2001, omdat de vraagstelling toen beperkt was en omdat er ook toen sprake was van veel ontbrekende antwoorden. Het lijkt er echter op dat de percentages omzettingen tussen 2001 en 2003 niet veranderd zijn.

Vervolgens gaan we in op enkele verbrekingen van arbeidsrelaties. Het gaat hier om het verbreken van de arbeidsrelatie als de cao aangeeft dat de uitzendkracht een tijdelijke baan moet worden aangeboden of om het verbreken van een tijdelijke arbeidsrelatie als de cao aangeeft dat een vaste arbeidsovereenkomst moet worden aangeboden. Tabel 8.4.5 geeft een overzicht van het aantal keren dat dit is voorgekomen. De gegevens zijn weer gebaseerd op de aantallen keren dat dit per vestiging van de uitzendbureaus is voorgekomen en gedeeld door het totale aantal uitzendwerknemers in de onderneming en het totale aantal uitzendwerknemers uit de betreffende fasengroep.

Tabel 8.4.5: *Percentages verbrekingen van het arbeidscontract voordat deze overging in een contract voor bepaalde of onbepaalde tijd, plus het percentage vestigingen dat aangeeft wat de termijn is tussen twee arbeidsrelaties na het verbreken van de eerste, naar vestigingsgrootte en totaal*

	Vestigingsgrootte (representatief)			totaal (gewogen)
	4-9	10-100	100+	
Gemiddeld percentage verbrekingen per vestiging van:				
Percentage op basis van totaal vestiging				
- uitzendbaan → tijdelijke baan uitzendbureau	27,5%	26,5%	12,5%	27,4%
- tijdelijke baan → vaste baan bij uitzendbureau	13,6%	5,6%	9,0%	12,6%
Percentage op basis van totaal fasengroep				
- uitzendbaan → tijdelijke baan uitzendbureau	26,0%	48,6%	21,1%	27,8%
- tijdelijke baan → vaste baan bij uitzendbureau	20,1%	13,8%	22,7%	19,4%
Gemiddeld aantal organisaties	17	21	22	59
Indien na verbreken nieuwe arbeidsrelatie: op welke termijn?				
- altijd binnen drie maanden	5,4%	9,3%	17,8%	5,7%
- meestal binnen drie maanden	29,7%	36,7%	38,0%	30,2%
- meestal na drie maanden	43,2%	13,3%	20,2%	41,3%
- altijd na drie maanden	21,6%	40,7%	24,0%	22,8%
Aantal organisaties	37	30	29	96
Totaal aantal organisaties in de steekproef	51	53	41	145

Het gemiddelde percentage verbrekingen per jaar als een uitzendovereenkomst omgezet moet worden naar een tijdelijke arbeidsovereenkomst is 28%. Het verbreken van een tijdelijke arbeidsovereenkomst voorafgaand aan de overgang naar een vaste baan komt in 19% van de gevallen voor.

Niet in tabel 8.4.5 weergegeven is dat in 2006 het verbreken van een tijdelijke arbeidsrelatie soms vaker en soms minder vaak voorkomt dan in 2001. In 2001 kwam dit in 28 procent van de organisaties niet voor, in 36 procent van de organisaties één tot en met vijf keer, in 27 procent van de organisaties zes tot en met 20 keer en in negen procent van de organisaties meer dan 20 keer. Ook in 2001 was er sprake van een groot aantal organisaties dat geen aantallen kon aangeven (83 van de 147). We doen daarom geen uitspraak over meer of minder dan 2001. Wel

lijkt het er op dat in kleine organisaties de uitzendrelatie vaker wordt verbroken als een overgang naar een tijdelijke arbeidsovereenkomst er aan staat te komen, dan in grote organisaties.

Het verbreken van de arbeidsrelatie als een tijdelijke arbeidsovereenkomst moet worden omgezet naar een vaste arbeidsovereenkomst, komt in 2006 ook ongeveer even vaak voor als in 2001. In 2001 kwam dit bij 54 procent van de organisaties niet voor, in 35 procent van de organisaties één tot en met vijf keer, in acht procent van de organisaties zes tot en met 20 keer en in drie procent van de organisatie meer dan 20 keer. Ook bij deze vraag zijn er in beide onderzoeken veel ontbrekende antwoorden. In 2001 konden 84 van de 147 organisaties geen antwoord geven op deze vraag.

Indien de arbeidsrelatie verbroken werd en die wordt opgevolgd door een nieuwe, wordt die in meer dan de helft van de organisaties meestal (41%) of altijd (23%) na drie maanden gesloten (zie tabel 8.4.4). Alleen in grote organisaties lijkt dit iets minder vaak na drie maanden te gebeuren. Het aantal keren dat dit in organisaties na drie maanden gebeurt, lijkt wat afgenomen sinds 2001. Toen gebeurde dit in 39 procent van de organisaties meestal na drie maanden en in 31 procent van de organisaties altijd na drie maanden. Ook nu weer is er in beide onderzoeken sprake van een groot aantal ontbrekende antwoorden (121 van de 147 in 2001).

8.4.5 Scholing

De uitzendbranche heeft de invoering van de Flexwet aangegrepen om het beleid ten aanzien van de werknemers meer op maat te maken voor uitzendwerkgevers en uitzendkrachten. Twee ontwikkelingen zijn het stimuleren van de mogelijkheden tot scholing en de invoering van pensioenopbouw via een sectorregeling. We gaan in op beide ontwikkelingen, te beginnen met de scholing van uitzendkrachten en de mogelijkheden die uitzendondernemingen hen daarvoor bieden.

Scholing van uitzendkrachten was er al lang voor de invoering van de Flexwet. De gedachte structureel een scholingsbehoeftegesprek aan te bieden is in de loop van de negentiger jaren ontstaan. In het rapport 'Werken aan je werkkring: Het belang van scholing en opleiding voor sector, bedrijf en werknemer' van de Stichting van de Arbeid van 26 november 1996 (publicatienummer 9/96) wordt aangegeven dat ook voor flexwerkers scholingsafspraken kunnen worden gemaakt in cao's. Voor uitzendkrachten waren hierover in die tijd al afspraken tot stand gekomen, ter ondersteuning van de scholingsinspanningen door individuele uitzendondernemingen en uitzendkrachten. In een convenant dat vooruitliep op de in die tijd nieuw af te sluiten cao voor uitzendkrachten, was voorzien in een scholingsbehoeftegesprek met de uitzendkracht en was een opleidingsnorm overeengekomen.

Het recht op een scholingsbehoeftegesprek, dat zo prominent aanwezig was in de tweede fase van de vorige uitzend-cao, is in de nieuwe ABU-cao komen te vervallen, maar is nog wel opgenomen in de NBBU-cao. De behoefte moet worden aangegeven door de uitzendkracht, waarna het gesprek plaatsvindt en de scholingsbehoefte schriftelijk wordt overeengestemd. In de ABU-cao is de plicht voor uitzendondernemingen opgenomen jaarlijks 1,02 procent van het SVW-loon (brutoloon) te reserveren voor scholing. Na 26 weken wordt één procent van het loon gereserveerd voor een persoonsgebonden budget (POB). Vanaf fase B kan dit POB besteed worden. Wanneer het POB niet wordt gebruikt wordt dit bedrag uitbetaald bij het vertrek van de werknemer.

Sinds 2003 is ook de Stichting Opleiding & Ontwikkeling Flexbranche (STOOF) opgericht door de FNV, CNV, De Unie en de ABU. In 2005 is besloten tot een collectieve heffing via de CAO voor ondermeer de financiering van activiteiten van deze stichting. Daarnaast worden uit deze heffing c.q. het Sociaal Fonds ook de activiteiten van de Stichting Arbeidsomstandigheden Flexbranche (STAF) en de Stichting Naleving CAO voor Uitzendkrachten (SNCU) gefinancierd. Deze afspraken zijn ondergebracht in een aparte CAO, de CAO Sociaal Fonds Uitzendbranche (SFU).

Tabel 8.4.6 geeft een overzicht van verdeling van de antwoorden op enkele vragen die tijdens de enquête aan de uitzendondernemingen zijn gesteld. Scholing van uitzendkrachten is noodzakelijk in deze sector om een aanzienlijk deel uitzendkrachten adequaat te kunnen plaatsen. Bijna de helft (47%) van de vestigingen geeft aan dat dit nodig is voor meer dan 50 procent van de uitzendkrachten. Bij de middelgrote uitzendvestigingen lijkt er sprake te zijn van een soort polarisatie. Relatief veel vestigingen geven aan dat dit niet nodig is (27%) of juist dat dit voor meer dan 50% van de uitzendkrachten nodig is (49%). In percentages uitzendkrachten uitgedrukt is de scholingsbehoefte 46 procent per vestiging.

Tabel 8.4.6: *Percentages vestigingen die de scholingsbehoefte voor plaatsing van uitzendkrachten aangeven, de daadwerkelijke opleidingsinspanningen en de gemiddelde duur van de scholing, naar vestigingsgrootte en totaal*

	Vestigingsgrootte (representatief)			totaal (gewogen)
	4-9	10-100	100+	
Enige opleiding nodig om tot plaatsing over te gaan voor:				
- geen van de uitzendkrachten	7,8%	27,3%	15,2%	9,4%
- 1% tot en met 10% van de uitzendkrachten	23,5%	13,5%	17,4%	22,7%
- 11% tot en met 50% van de uitzendkrachten	21,6%	10,5%	24,6%	20,7%
- meer dan 50% van de uitzendkrachten	47,1%	48,7%	42,7%	47,2%
Aantal organisaties	51	49	39	139
In afgelopen jaar daadwerkelijk opleiding gevolgd door:				
- geen van de uitzendkrachten	14,9%	25,1%	10,5%	15,8%
- 1% tot en met 10% van de uitzendkrachten	48,9%	36,0%	60,0%	47,8%
- 11% tot en met 50% van de uitzendkrachten	27,7%	23,6%	19,0%	27,3%
- meer dan 50% van de uitzendkrachten	8,5%	15,3%	10,5%	9,1%
Aantal organisaties	47	50	35	132
Gemiddeld % uitzendkrachten dat opleiding nodig heeft	45,7%	47,4%	45,7%	45,8%
Gemiddeld % uitzendkrachten dat opleiding gevolgd heeft	17,7%	24,0%	17,3%	18,3%
Gemiddelde duur van de scholing:				
- minder dan 4 dagen	61,1%	51,5%	57,7%	60,4%
- 4 tot en met 10 dagen	25,0%	13,3%	28,9%	24,2%
- 11 tot en met 25 dagen	8,3%	12,1%	8,1%	8,6%
- meer dan 25 dagen	5,6%	23,0%	5,4%	6,8%
Aantal organisaties	36	30	26	92
Gemidd. duur scholing uitzendkrachten fase A/1,2	6,4	15,6	7,9	7,0
Gemidd. duur scholing uitzendkrachten fase B/3	12,8	11,2	5,0	12,7
Gemidd. duur scholing uitzendkrachten fase C/4	5,5	28,6	5,8	7,4
Totaal aantal organisaties in de steekproef	51	53	41	145

In het afgelopen jaar heeft 18 procent van de uitzendkrachten een opleiding gevolgd. In totaal 48 procent van de vestigingen geeft aan dat 11 tot 50 procent van de uitzendkrachten een opleiding gevolgd heeft. Ook hier is weer polarisatie te zien bij de middelgrote ondernemingen, die het vaakst uitzendkrachten niet (25%) en voor meer dan 50 procent van hun hele bestand opleiden (15%). De vergelijking met het onderzoek van 2001 is niet goed te maken, omdat er toen sprake was van een andere routing en formulering om tot deze vraag te komen. De vraag was toen: 'Indien een scholingsbehoefte gesprek is gevoerd, hoeveel procent heeft dan inmid-

dels scholing gevolgd of gaat daar binnenkort mee beginnen?' Van een scholingsbehoefte-gesprek is momenteel geen sprake meer en wij hebben in 2006 niet gevraagd hoeveel uitzendkrachten binnenkort met scholing beginnen. Toch valt op dat de percentages van de onderzoeken in 2001 en 2006 vergelijkbaar zijn.

De meeste vestigingen geven aan dat de opleidingen korter zijn dan vier dagen (60%). Bij de middelgrote vestigingen geeft echter 23 procent van de vestigingen die een opleiding aanbieden aan dat de opleiding gemiddeld langer is dan 25 dagen. In 2001 was er sprake van meer vestigingen die langere opleidingen gaven: 26 procent gaf toen een opleiding met een gemiddelde duur van minder dan vier dagen, 43 procent een opleiding met een gemiddelde duur van vier tot en met tien dagen, zestien procent een opleiding met een gemiddelde duur van elf tot en met 25 dagen en nog eens zestien procent een opleiding met een gemiddelde duur van meer dan 25 dagen.

Tabel 8.4.7: *Percentages vestigingen die aangeven welke opleidingen aangeboden worden, naar vestigingsgrootte en totaal*

	Vestigingsgrootte (representatief)			totaal (gewogen)
	4-9	10-100	100+	
Type opleiding gevolgd:				
Logistieke opleidingen	18,9%	17,6%	24,6%	19,9%
Commerciële opleidingen	9,8%	11,4%	6,9%	9,6%
Technische opleidingen	18,9%	9,3%	20,3%	16,2%
Communicatieve opleidingen	8,2%	10,3%	2,0%	7,3%
Veiligheidsopleidingen	17,2%	7,8%	21,9%	15,4%
ICT / PC gebruik	8,2%	9,7%	6,9%	8,4%
Administratieve opleidingen	11,5%	21,7%	13,8%	15,3%
Management opleidingen	2,5%	4,1%	1,0%	2,6%
Overige opleidingen	4,9%	8,1%	2,6%	5,3%
Totaal aantal opleidingen (noemer voor het percenteren)	122	89	70	281
Aantal organisaties	40	37	31	108
Totaal aantal organisaties in de steekproef	51	53	41	145

De gemiddelde duur van de opleidingen voor uitzendkrachten fase A/1,2 is zeven dagen. Uitzendkrachten met een tijdelijke arbeidsovereenkomst (fase B/3) krijgen gemiddeld de langste opleidingen aangeboden: gemiddeld dertien dagen. Dit is zelfs langer dan de gemiddelde opleidingsduur van zeven dagen voor vast aangestelde uitzendkrachten (fase C/4). Mogelijk speelt hier dat de tijdelijk aangestelde uitzendkrachten pas aangesteld zijn en daardoor meer behoefte hebben aan scholing. De middelgrote vestigingen investeren steeds gemiddeld het meest in opleidingsdagen voor hun medewerkers en zelfs voor de vast aangestelde medewerkers (fase C/4) het meest van al (29%).

Tabel 8.4.7 laat zien dat vestigingen meestal logistieke opleidingen, technische opleidingen, veiligheidsopleidingen en administratieve opleidingen aanbieden. Dit geldt ook voor de kleine en grote vestigingen, maar niet voor de middelgrote. Hier worden ook commerciële opleidingen en communicatieve opleidingen vaker aangeboden. Het aanbod aan opleidingen is hier wat gevarieerder in de middelgrote uitzendbureaus, wat mogelijk samenhangt met een breder aanbod aan uitzendwerk dat deze uitzendbureaus aanbieden.

De indeling in opleidingen die we gebruiken is uitgebreider dan die van het onderzoek in 2001, maar de resultaten lopen deels parallel. Toen was het de categorie vaktechnische trainingen die als belangrijkste naar voren kwam: 63 procent van de bedrijven bood die toen aan. Dat zijn ook de categorieën die in 2006 gezamenlijk hoog scoren. In 2001 werden echter wel vaker opleidingen voor informatisering en PC gebruik aangeboden (38%) en ongeveer even vaak trainingen in sociaalcommunicatieve vaardigheden (6%).

8.4.6 Pensioenregeling

De opbouw van pensioenrechten is een belangrijk nieuw onderdeel in de uitzend-cao's na invoering van de Flexwet. Tabel 8.4.7 geeft een overzicht van de antwoorden op de drie vragen die hiernaar gesteld zijn.

Tabel 8.4.8: *Percentages vestigingen die aangeven wat de behoefte aan een pensioenregeling is en of deze is ingevoerd in de organisatie, naar vestigingsgrootte en totaal*

	Vestigingsgrootte (representatief)			totaal (gewogen)
	4-9	10-100	100+	
Hebben uitzendkrachten behoefte aan pensioenopbouw?				
- ja (de meerderheid)	63,3%	55,2%	50,2%	62,6%
- nee	36,7%	44,8%	49,8%	37,4%
Aantal organisaties	49	48	35	132
Heeft uw bureau een pensioenregeling ingevoerd?				
- ja	100,0%	97,2%	92,1%	99,7%
- nee	0,0%	2,8%	7,9%	0,3%
Aantal organisaties	50	53	41	144
Voor hoeveel % van de uitzendkrachten geldt regeling?				
- minder dan 25%	18,4%	30,5%	17,9%	19,5%
- 26% tot en met 50%	23,7%	18,6%	20,6%	23,2%
- 51% tot en met 75%	7,9%	7,5%	11,1%	7,9%
- meer dan 75%	50,0%	43,4%	50,4%	49,4%
Aantal organisaties	38	42	33	113
Gemiddeld aantal respondenten met een pensioenregeling	64,5%	57,4%	68,5%	63,9%
Totaal aantal organisaties in de steekproef	51	53	41	145

In vergelijking tot het onderzoek uit 2001 zijn er in 2006 meer respondenten die het idee hebben dat de meerderheid van de uitzendkrachten behoefte heeft aan een pensioenregeling. In 2001 was dat 50 procent, nu is dat 63 procent. In de kleine vestigingen heeft men dit idee vaker dan in de grote vestigingen. Mogelijk komt dit omdat de respondenten in kleine vestigingen in nauwer contact staan met uitzendkrachten.

Inmiddels vallen vrijwel alle uitzendondernemingen onder een pensioenregeling. Bij de middelgrote en grote vestigingen is dat nog niet helemaal het geval, maar dat heeft nauwelijks invloed op het totaal in Nederland. In 2001 was dat nog 90 procent.

De grote vestigingen scoren wel het hoogst wat het percentage uitzendkrachten betreft dat gebruik maakt van de pensioenvoorziening (69%). Gemiddeld voor alle vestigingen is dat 64 procent. Er is een duidelijk verschil te zien met 2001, toen 31 procent van de vestigingen minder dan 25 procent van de uitzendkrachten op de pensioenlijst hadden staan. Nu is dat 20 procent. In 2001 gaf 19 procent van de vestigingen aan dat meer dan 75 procent van de uitzendkrachten pensioen afdroegen. Nu is dat 49 procent.

8.4.7 Leeglooprisico

Met het leeglooprisico wordt bedoeld dat er situaties zijn waarbij er geen werk meer is voor de uitzendkrachten, terwijl het uitzendbureau wel een loondoorbetalingplicht heeft. Het leeglooprisico kan te maken hebben met eenzijdigheid van het aanbod aan arbeidscapaciteit van een vestiging of met een te gering bestand aan klanten in de regio. Indien men dan uitzendkrachten

op meer werkgebieden, in andere sectoren of in een grotere regio kan inzetten is het leeglooprisico in principe kleiner. Maar het kan ook voorkomen dat een uitzendbureau zich op teveel taken richt en te weinig massa heeft om alle klantgroepen te interesseren. Men is dan juist gebaat bij meer specialisatie. Tabel 8.4.9 geeft een overzicht van de activiteiten waarmee uitzendondernemingen de gevolgen van het leeglooprisico proberen te verminderen.

In 2006 gaf 68 procent van de uitzendvestigingen aan te maken te hebben met het leeglooprisico. In 2001 was dat 51 procent en dus aanzienlijk minder. Mogelijk heeft dat te maken met de minder florissante economische situatie van de afgelopen jaren. Het leeglooprisico zit vooral bij de kleine (71%) en de grote vestigingen (65%). De middelgrote vestigingen geven dit veel minder vaak aan (45%). Mogelijk hangt dit samen met de spreiding van activiteiten van vestigingen die kan samenhangen met de grotere spreiding van opleidingen die aan het personeel worden aangeboden (zie tabel 8.4.6). Vrijwel alle vestigingen die aangeven te maken te hebben met het leeglooprisico, geven tevens aan dat ze proberen dit risico te beperken. In 2001 was dit 94 procent.

Wat het nemen van maatregelen betreft om het leeglooprisico te verminderen, blijkt dat het verrichten van herplaatsingsinspanningen (25%) het vaakst door de vestigingen wordt aangegeven, gevolgd door het uitbreiden van het werkgebied naar andere sectoren (20%). Daarna volgt het aanbieden van scholing of andere reïntegratieactiviteiten tijdens leegloop (13%). Opmerkelijk is dat de grote vestigingen minder vaak het werkgebied uitbreiden naar andere sectoren en dat kleine vestigingen minder vaak scholing of andere reïntegratieactiviteiten tijdens leeglooperiodes aanbieden. Mogelijk zijn grote vestigingen minder flexibel op de markt en speelt bij kleine vestigingen dat ze te weinig massa hebben voor investeringen in kostbare

Tabel 8.4.9: *Percentages vestigingen die te maken krijgen met leeglooprisico en daar op verschillende wijzen mee omgaan, naar vestigingsgrootte en totaal*

	Vestigingsgrootte (representatief)			totaal (gewogen)
	4-9	10-100	100+	
Heeft u te maken gehad met leeglooprisico?				
- ja	70,6%	44,6%	64,7%	68,3%
- nee	29,4%	55,4%	35,3%	31,7%
Probeert u het leeglooprisico te beperken?				
- ja	97,2%	100,0%	95,7%	97,4%
- nee	2,8%	0,0%	4,3%	2,6%
Aantal organisaties	36	23	26	85
Op welke wijze probeert u het leeglooprisico te beperken?				
- werkgebied uitbreiden met andere sectoren	21,4%	24,1%	18,0%	20,2%
- werkgebied concentreren in andere sector	5,4%	6,8%	11,4%	7,7%
- verrichten van herplaatsingsinspanningen	25,0%	25,1%	26,4%	24,7%
- scholing of andere re-integratieactiviteiten tijdens leegloop	5,4%	18,3%	16,7%	12,5%
- wijzigen aard en inhoud contracten met uitzendkrachten	5,4%	3,9%	5,3%	4,8%
- wijzigen aard en inhoud contracten met opdrachtgevers	8,9%	3,9%	11,9%	8,5%
- op een andere manier	28,6%	19,8%	13,1%	19,9%
Aantal organisaties	35	23	25	83
Aantal strategieën (noemer voor het percenteren)	56	38	56	155
Geprobeerd zich voor het leeglooprisico te verzekeren:				
- ja	16,7%	12,3%	15,8%	16,5%
- nee	83,3%	87,7%	84,2%	83,5%
Aantal respondenten	39	40	31	110
Totaal aantal organisaties in de steekproef	51	53	41	145

activiteiten als scholing. Kleine vestingen geven vaak aan andere soorten maatregelen te nemen (29%). Het gaat hier om maatregelen als: selectief contracten aanbieden, een goede planning hanteren, een afnamegarantie van de inlener eisen, uren en werk bufferen en dat afspreken met de klanten, goed opgeleide en ervaren intercedenten en acquisiteurs aanstellen, gebruik maken van het vestigingennetwerk van de organisatie, een waarschuwingssysteem voor leegloop hanteren en verlof gebruiken. Verzekeren tegen leeglooprisico's komt in 2006 (17%) minder vaak voor dan in 2001 (24%).

De maatregelen die vestigingen nemen om het leeglooprisico te vermijden zijn in 2006 uitgebreider nagevraagd dan in 2001. In het onderzoek van 2001 is de vraag alleen gesteld voor de belangrijkste activiteit en werd een beperkt aantal antwoordcategorieën gegeven. In 2006 is naar meer categorieën gevraagd en konden de respondenten meer activiteiten tegelijk aangeven. In 2001 vielen de meeste antwoorden in de categorie anders (61%). Het werkgebied uitbreiden werd toen door 20 procent van de vestigingen aangegeven als belangrijkste actie en het werkgebied concentreren door 13 procent.

Tabel 8.4.10: *Percentage bedrijven per sector dat aangeeft welke invloeden de afgelopen drie jaar er toe geleid hebben dat men vaker, even vaak of minder vaak uitzendkrachten inschakelt*

Redenen voor het vaker, even vaak of minder vaak inschakelen van uitzendkrachten?	Landbouw, industrie, nuts + delfst	Bouwnij- verheid	Handel, reparatie en horeca	Vervoer, opslag en communic.	Dienstver- lening	Zorg en welzijn	Totaal
De wettelijke regels:							
- vaker	5,6%	7,6%	1,9%	2,7%	3,5%	6,2%	4,1%
- even vaak	88,7%	88,8%	93,1%	92,4%	90,3%	87,0%	90,4%
- minder vaak	5,7%	3,5%	5,0%	4,9%	6,1%	6,8%	5,5%
Aantal organisaties	100	95	82	87	98	85	547
De eigen cao:							
- vaker	3,5%	7,3%	1,8%	0,9%	3,9%	4,6%	3,5%
- even vaak	92,7%	92,6%	94,6%	94,6%	93,6%	92,2%	93,5%
- minder vaak	3,9%	0,2%	3,6%	4,5%	2,4%	3,2%	3,0%
Aantal organisaties	99	96	79	85	86	84	529
De nieuwe uitzendcao:							
- vaker	1,6%	2,0%	0,1%	0,0%	0,0%	0,0%	0,5%
- even vaak	97,0%	97,6%	97,9%	97,4%	97,6%	99,6%	97,8%
- minder vaak	1,4%	0,4%	2,0%	2,6%	2,4%	0,4%	1,7%
Aantal organisaties	98	95	78	82	93	77	523
De tarieven voor uitzendkrachten:							
- vaker	7,8%	7,2%	2,9%	4,5%	2,0%	5,8%	4,3%
- even vaak	77,8%	83,4%	79,5%	78,8%	71,3%	63,6%	75,5%
- minder vaak	14,4%	9,4%	17,6%	16,7%	26,7%	30,5%	20,1%
Aantal organisaties	102	95	84	86	99	85	551
Het economische klimaat:							
- vaker	29,3%	33,2%	15,9%	20,8%	24,0%	15,8%	22,4%
- even vaak	62,0%	62,3%	78,7%	68,6%	62,8%	64,0%	67,6%
- minder vaak	8,7%	4,5%	5,4%	10,5%	13,2%	20,2%	10,0%
Aantal organisaties	102	95	84	86	98	84	549
Totaal aantal organisaties steekproef	154	155	150	147	151	152	909

8.4.8 Stimulering van flexibiliteit van organisaties

Het doel van de Flexwet is enerzijds flexwerkers te beschermen tegen een te grote arbeidsonzekerheid, anderzijds organisaties meer flexibiliteit bij de inzet van arbeid te geven. In dit gedeelte gaat we in op het tweede doel, het stimuleren van de flexibiliteit in de organisaties en wel vanuit het perspectief van de uitzendarbeid. De vraag is dan of men in de bedrijven en instellingen meer mogelijkheden heeft gekregen flexibel met de marktvrage om te gaan, door het inzetten van uitzendkrachten. Dit is een vraag die erg contextafhankelijk is. We hebben daarom naast de invloed van de Flexwet en de cao's ook gekeken naar de invloed van de tarieven van uitzendkrachten en het economische klimaat.

Tabel 8.4.9 geeft aan of men onder invloed van deze factoren vaker, minder vaak of even vaak uitzendkrachten heeft ingehuurd in de afgelopen drie jaar. Deze vragen zijn weer alleen gesteld aan de werkgevers die uitzendkrachten hebben ingehuurd of dat overwogen hebben.

Het blijkt dan dat het economische klimaat van de afgelopen jaren de meest genoemde reden was voor werkgevers uitzendkrachten vaker in te huren (22%). De tarieven voor uitzendkrachten waren de meest genoemde reden om uitzendkrachten niet in te huren (20%). De nieuwe uitzend-cao, de eigen sector-cao en de wettelijke regels waren voor het overgrote deel van de werkgevers geen reden om uitzendkrachten vaker of minder vaak in te huren. In 2001 was het totale effect van de regels betreffende de uitzendovereenkomsten voor vier procent van de werkgevers reden uitzendkrachten vaker en voor acht procent reden uitzendkrachten minder vaak in te huren. Men gaf toen wel vaak aan dat de nieuwe regels voor uitzendkrachten op hun beurt reden waren voor de hogere tarieven voor uitzendkrachten (21%). Maar niet alleen; 49 procent van de werkgevers gaf aan dat er sprake was van een combinatie van hogere tarieven en krapte op de arbeidsmarkt.

Voor de bouwnijverheid geeft aan dat men door het economisch klimaat vaker uitzendkrachten inschakelde (33%), maar ook de wettelijke regels, de eigen cao en de tarieven voor uitzendkrachten waren voor deze sector wat vaker een reden uitzendkrachten vaker in te schakelen. Voor de sector zorg en welzijn en de sector dienstverlening waren het economische klimaat en de tarieven juist een reden uitzendkrachten minder vaak in te huren.

8.4.9 Kosten per uitzendkracht

De kosten per uitzendkracht bepalen slechts in de tweede plaats de mate waarin bedrijven besluiten om uitzendkrachten in te huren (De Bruin & Van der Ham, 2003). Gemak en de grotere flexibiliteit zijn veel belangrijker overwegingen. Uitzendkrachten moeten echter wel concurrerend zijn ten opzichte van het inhuren van eigen personeel. De vergelijking met de loonkosten van personeel is echter niet eerlijk, omdat uitzendbureaus vaak geen personeel, maar arbeidscapaciteit aanbieden. Een 100-procents uitzendkracht is dat ook daadwerkelijk, terwijl een 100-procentpersoneelslid vaak maar voor 70 tot 80 procent van de beschikbare arbeidscapaciteit kan worden ingezet. De rest wordt besteed aan vakantie en vrije dagen, er is sprake van een gemiddeld percentage verzuim, er is afwezigheid vanwege overleg en kwalificatie, etcetera. Naast de afweging van tarieven en lonen speelt ook dat ondernemers met de inzet van uitzendkrachten de eigen leegloop effectief kunnen bestrijden. Kortom: het financiële plaatje van de kosten per uitzendkracht bepaalt slechts een deel van de discussie over het inhuren van uitzendkrachten. De Bruin & Van der Ham (2003) berekenden dat de kosten van uitzendkrachten aanvankelijk veel lager zijn dan van werknemers met een contract voor bepaalde tijd, gemiddeld is de uitzendkracht ruim 10 maanden van het jaar voordeliger dan de contractant. Verhoudingsgewijs zijn de kosten voor uitzendkrachten dus laag. Toch is het interessant om na te gaan of deze kosten in de afgelopen jaren zijn gestegen en waardoor dat komt. Tabel 8.4.11 geeft een overzicht.

In totaal heeft slechts 58 respondenten (40%) aangegeven in welke mate het kostenniveau gestegen is. De overige 87 (60%) kon dit niet aangeven. De resultaten in tabel 8.4.11 zijn daarom alleen indicatief en dat geldt ook voor de vergelijking met het onderzoek in 2001, waar het aantal ontbrekende antwoorden met 77% nog hoger lag.

De kosten van uitzendkrachten zijn in de periode 2004-2006 volgens de vestigingsmanagers van de uitzendondernemingen die deze vragen beantwoord hebben gemiddeld met 11 procent gestegen. Ze zijn met 12 procent het meest gestegen in de middelgrote bedrijven en met drie procent het minst in de grote bedrijven. Zeven op de acht ondernemingen zegt dat de kosten zijn gestegen van nul tot tien procent, één op de acht zegt dat dit hoger is dan tien procent. Vanwege de kleine aantallen waarschuwen we nogmaals voorzichtig te zijn met de interpretatie van deze resultaten. Bovendien wordt deze kostenstijging vanuit andere bronnen in de sector bekritiseerd als zijnde te hoog.

In 2001 gaf iets meer dan de helft (53%) van de ondernemingen aan dat het kostenniveau van nul tot tien procent gestegen was en 47 procent dat dit met meer dan tien procent gestegen was. De vraag in die jaren ging over de periode 1998 - 2001. Het kostenniveau in de periode 2004 -2006 lijkt dus minder sterk gestegen te zijn dan in de periode 1998 - 2001.

Tabel 8.4.11: *Percentages vestigingen die aangeven in welke mate het kostenniveau per uitzendkracht is gestegen, de gemiddelde stijging en de factoren die daaraan bijdragen, naar vestigingsgrootte en totaal*

	Vestigingsgrootte (representatief)			totaal (gewogen)
	4-9	10-100	100+	
Met hoeveel % is kostenniveau per uitzendkracht gestegen?				
- 0 tot en met 10%	88,9%	77,4%	94,4%	87,5%
- 11 tot en met 100%	11,1%	22,6%	5,6%	12,5%
Aantal organisaties	33	26	28	87
Gemiddeld % stijging van kostenniveau uitzendkrachten	10,7%	12,2%	2,9%	10,9%
Aantal organisaties	18	27	13	58
Factor die bijdraagt aan kostenstijging in 2004-2006: *)				
- verandering in werkprocessen/administratie door Flexwet	0,34	0,39	0,42	0,35
- kosten van scholing en pensioen	0,26	0,31	0,23	0,26
- grotere leeglooprisico's	0,23	0,22	0,15	0,23
- hogere salarissen van uitzendkrachten door uitzend-cao	0,35	0,28	0,30	0,35
- hogere salarissen van uitzendkrachten door inleen-cao	0,31	0,29	0,35	0,31
- Conjunctuur	0,37	0,43	0,42	0,37
Totaal aantal organisaties in de steekproef	51	53	41	145

*) scores variëren van 0=niet, 0,333=enigszins, 0,667=aanzienlijk en 1=sterk.

Gemiddeld is het kostenniveau van de respondenten volgens hen dus met elf procent gestegen. Dit is aanzienlijk meer dan de som van het inflatiecijfer over de jaren 2004 tot en met 2006. Het CBS berekende voor deze drie jaren de volgende inflatiecijfers: 1,2 procent voor 2004, 1,7 procent voor 2005 en een historisch lage 1,1 procent voor 2006. Klaarblijkelijk zijn er dus ook andere factoren die het kostenniveau van uitzendkrachten beïnvloeden. Dat blijkt ook het geval te zijn als gekeken wordt naar de factoren die bijdragen aan de kostenstijgingen in beide jaren.

Om de vergelijking tussen de onderzoeken meer inzichtelijk te maken zijn de vier antwoordcategorieën bij de zes vragen naar de verschillende factoren die bijdragen aan de kostenstijging van een andere waarde voorzien. De antwoordcategorie 'niet' krijgt dan de waarde nul toegekend, de categorie 'enigszins' de waarde 0,333, de categorie 'aanzienlijk' de waarde 0,667 en de categorie 'sterk' de waarde 1. Op deze wijze kunnen gemiddelden berekend worden die variëren van minimaal nul (=niet) tot en met één (=sterk). Ook de getallen in tabel 38 op pagina B10 van het boek van Van den Toren e.a. (2002) zijn op dezelfde wijze herberekend.

In 2006 zijn het vooral de conjunctuur (0,37), de verandering in de werkprocessen en administratie door de Flexwet (0,35) en de hogere salarissen van uitzendkrachten door de uitzendcao (0,35) die het vaakst door uitzendondernemingen worden aangewezen als factoren die bijdragen aan de hoge tarieven. In 2001 waren dat de verandering in de werkprocessen en de administratie door de Flexwet (0,51), de kosten van scholing en pensioen (0,39) en de conjunctuur (0,38). De kosten van scholing en pensioen lijken in 2001 een aanloopprobleem te zijn geweest (0,39), omdat deze factor in 2006 niet meer hoog scoort. In 2006 zijn het wat vaker de uitkomsten van de cao-onderhandelingen die men aanwijdt als factor, wat overigens niet alleen geldt voor de eigen cao, maar ook voor de inleen-cao's (0,31).

8.4.10 Oordeel uitzendwerkgevers over Flexwet

In het onderzoek in 2006 is slechts in beperkte mate gevraagd naar het oordeel van werkgevers en uitzendwerkgevers over de regels voor uitzendovereenkomsten en de Flexwet als geheel. De reden is dat de invoering van de Flexwet al weer enkele jaren achter ons ligt. Slechts de vraag naar het totaaloordeel van de uitzendwerkgevers over de regels voor uitzendovereenkomsten en de vraag naar het totaaloordeel over de Flexwet zijn gehandhaafd. Tabel 8.4.12 geeft een overzicht van de antwoordpercentages.

Tabel 8.4.12: *Percentages vestigingen die hun totaaloordeel over de regels voor uitzendovereenkomsten en over de Flexwet geven, naar vestigingsgrootte en totaal*

	Vestigingsgrootte (representatief)			totaal (gewogen)
	4-9	10-100	100+	
Totaaloordeel over de regels voor uitzendovereenkomsten				
- zeer negatief	0,0%	1,0%	2,8%	0,1%
- negatief	14,0%	9,3%	10,0%	13,6%
- neutraal	32,0%	30,5%	32,9%	31,9%
- positief	48,0%	54,3%	51,5%	48,6%
- zeer positief	6,0%	4,8%	2,8%	5,9%
Aantal organisaties	50	53	41	144
Totaaloordeel over de regels over de Flexwet				
- zeer negatief	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%
- negatief	11,8%	13,2%	21,8%	11,9%
- neutraal	27,5%	33,7%	17,3%	27,9%
- positief	60,8%	47,2%	58,1%	59,7%
- zeer positief	0,0%	5,9%	2,8%	0,5%
Aantal organisaties	51	51	41	143
Score totaaloordeel over regels uitzendovereenkomsten *)	0,62	0,63	0,60	0,62
Score totaaloordeel over de Flexwet *)	0,62	0,61	0,60	0,62
Totaal aantal organisaties in de steekproef	51	53	41	145

*) 0=zeer negatief, 0,25=negatief, 0,50=neutraal, 0,75=positief, 1=zeer positief.

Ook hier zijn de waarden van de vijf antwoordcategorieën weer omgerekend (zie voor de berekeningswijze de voetnoot in tabel 8.4.12). Opvallend is de overeenstemming bij het totaaloordeel over de regels ten aanzien van de uitzendovereenkomsten en het totaaloordeel

over de Flexwet. In termen van een rapportcijfer geeft men een voldoende. In 2001 was de omgerekende score voor het totaaloordeel 0,38 en dus eigenlijk een onvoldoende. Het algemene oordeel over de Flexwet en de regels voor uitzendovereenkomsten is dus in 2006 aanzienlijk positiever geworden. De scores variëren nauwelijks naar vestigingsgrootte. De kleine vestigingen zijn iets vaker zeer positief, de grote vestigingen wat vaker zeer negatief.

8.5 CONCLUSIES UITZENDOVEREENKOMSTEN

Uit hoofdstuk 2 kwam al naar voren dat de uitzendwereld opkrabbelt uit een periode van economische recessie. Deze recessie betekende voor deze sector een dubbele tegenslag. De eerste was dat in de periode van hoogconjunctuur er weliswaar een grote vraag was naar uitzendpersoneel, maar ook dat werkgevers hun personele behoefte vooral gingen aanvullen vanuit de bestanden van de uitzendbureaus. De krapte op de arbeidsmarkt werd op deze wijze vooral afgewenteld op de uitzendbureaus. De tweede tegenslag was dat in de periode van laagconjunctuur door bedrijven als eerste bezuinigd werd op de uitzendkrachten. Het onderzoek in 2006 vond plaats in een voor de uitzendwereld relatief gunstige periode. Dat is te zien aan de toegenomen vraag naar uitzendkrachten en de wat positievere kijk van opdrachtgevers ten aanzien van regels als opvolgend werkgeverschap. Maar vooral ook omdat we in dit onderzoek geen grote nadelige effecten van de economische conjunctuur hebben kunnen vinden. De situatie is echter nog niet rooskleurig, omdat het leeglooprisico nog steeds een probleem is en de tarieven voor het uitzendwerk zijn toegenomen, hoewel dit voor werkgevers geen belemmering is uitzendkrachten in te huren.

Wel is een opvallend gegeven dat in dit onderzoek naar voren komt dat de uitzendwereld zich, sinds het van kracht worden van de Flexwet en de eerste generatie uitzendcao's, zichtbaar heeft aangepast aan de nieuwe wet- en regelgeving. Dat uit zich in het gegeven dat vrijwel alle uitzendvestigingen een pensioenregeling kennen, dat het gebruik van de pensioenregeling sterk is toegenomen en omdat uitzendwerkgevers positiever staan ten opzicht van de scholing van uitzendkrachten en de omvang van de scholingsinspanningen, hoewel nog wat minder dan in 2001, toch nog vrij fors is.

De bekendheid met de wet - en regelgeving bij werkgevers en de uitzendkrachten blijft ver achter bij wat men zou mogen verwachten. De vraag is echter of dit voor de werkgevers een probleem is, omdat veel uitzendondernemingen zich opstellen als adviseurs van het bedrijfsleven en een rol vervullen in de voorlichting van organisaties ten aanzien van de specifieke dienstverlening die zij van de uitzendbureaus betrekken. De vraag is ook of je de werknemers wel kunt verwijten dat ze de regels niet kennen, omdat de wetgeving en de uitvoering daarvan vrij ingewikkeld is geworden. Overigens doen de uitzendondernemingen zelf ook veel aan voorlichting, bijvoorbeeld door het uitgeven van jaarboekjes en het adviseren van werkgevers op maat bij de inzet van uitzendkrachten. Een uitkomst van het onderzoek is ook dat blijkt dat de wet- en regelgeving en de (mogelijk) gestegen kosten per uitzendwerknemer voor veel bedrijven en instellingen geen reden is uitzendkrachten vaker of minder vaak in te huren. Dat kan mede een reden zijn dat het oordeel van de uitzendwerkgevers over de Flexwet en de regelgeving in de cao's in 2006 aanzienlijk positiever is geworden.

9 Administratieve lasten werkgevers

- Volgens bijna tweederde van de reguliere werkgevers heeft de Flexwet per saldo geen invloed gehad op de administratieve lasten.
- Ruim een kwart van de reguliere werkgevers vindt wel dat de Flexwet heeft geleid tot een stijging van de administratieve lasten. Dit geldt het sterkst voor werkgevers in de sector zorg en welzijn.
- Van de uitzendwerkgevers geeft meer dan tweederde aan dat de administratieve lasten zijn toegenomen sinds de invoering van de Flexwet.
- Als belangrijkste oorzaken voor de toename van de administratieve lasten bij reguliere werkgevers worden genoemd de regels rondom het recht op uitbreiding van het aantal uren na een periode van drukte, het recht op loondoorbetaling en de opzegtermijnen.
- Als veruit de belangrijkste twee oorzaken voor de toename van administratieve lasten bij uitzendwerkgevers worden genoemd de regels rondom het opvolgend werkgeverschap voor uitzendkrachten en het recht op loondoorbetaling.
- Zowel reguliere werkgevers als uitzendwerkgevers zien de wet zelf als belangrijkste bron van de administratieve lastenstijging.
- Gevraagd naar hun oordeel over de toename van de administratieve lasten in relatie tot de voordelen die de Flexwet biedt, neemt de helft van de werkgevers een neutrale positie in en staat van de overigen een kleine meerderheid positief ten opzichte van de Flexwet. Er blijken sterke verschillen te zijn per sector. Waar het oordeel negatief is, wordt vooral verwezen naar de toepasselijkheid van de ketenbepaling op freelancers of thuiswerkers, de overgangsregels voor 45-plussers, de opzegtermijnen en opvolgend werkgeverschap.

De Flexwet heeft als doel de flexibiliteitsbehoefte van bedrijven en de zekerheid van werknemers op de arbeidsmarkt beter met elkaar in evenwicht te laten zijn. Hiertoe zijn in de wet bepalingen opgenomen over de inzet van flexwerkers en het aangaan en beëindigen van arbeidscontracten. De naleving van de wettelijke bepalingen (en de controle hierop) stelt eisen aan de informatie, die werkgevers vastleggen. Een wet als de Flexwet zal dus ook invloed hebben op de administratie van werkgevers.

9.1 INLEIDING

In de vorige evaluatie van de Flexwet (Van den Toren e.a., 2002) is onderzocht hoe de werkgevers toen aankeken tegen administratieve lasten als gevolg van de wet. Uit dat onderzoek komt naar voren dat veel werkgevers de 'administratieve rompslomp' als gevolg van de Flexwet als knelpunt zagen. De meeste werkgevers (86%) gaven aan dat de Flexwet had geleid tot een stijging van de administratieve lasten. Meer dan de helft (54%) sprak zelfs van een aanzienlijke tot sterke stijging.

De oorzaken van de stijging van de administratieve lasten leken voor een deel ingegeven door de angst om een vierde tijdelijk contract te moeten aanbieden of een uitzendkracht over te moeten nemen. Werkgevers zijn daarom het arbeidsverleden van werknemers beter gaan administreren en controleren, met als gevolg meer administratie. Ook zijn werkgevers zorgvuldiger gaan contracteren.

De administratieve lasten werden in 2001 vooral als probleem gezien in sectoren waar veel met oproepkrachten wordt gewerkt. Daarnaast gaven uitzendwerkgevers aan dat veranderingen in hun werkprocessen en administratie bijgedragen hebben aan hun kostenstijging.

In deze evaluatie, besteden we ook weer aandacht aan de gevolgen van de Flexwet voor de administratieve belasting van werkgevers. Uit het sectoronderzoek komt een vergelijkbaar beeld naar voren als uit de vorige evaluatie: werkgevers zijn beter gaan administreren, met name om te voorkomen dat zij onbewust en ongewild in de situatie komen dat zij een werknemer een vast contract moeten aanbieden. In de enquêtes onder zowel reguliere werkgevers als uitzendwerkgevers zijn eveneens vragen gesteld over administratieve lasten, de oorzaken ervan en over de beleving van het meer moeten administreren in relatie tot de voordelen die de Flexwet biedt. De resultaten hiervan worden in de volgende paragrafen besproken, te beginnen met de reguliere werkgevers. Daarna volgt een overzicht van de resultaten van het onderzoek bij de uitzendwerkgevers.

9.2 ONTWIKKELING ADMINISTRatieve LASTEN BIJ REGULIERE WERKGEVERS

In 2002 heeft het Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid een nulmeting laten uitvoeren van de administratieve lasten voor bedrijven op grond van wet- en regelgeving met betrekking tot de arbeidsverhoudingen. De conclusie was dat de Wet Flexibiliteit en Zekerheid zelf niet direct leidt tot meer administratie, in de zin van informatieverplichtingen voor de werkgever. Wel is er sprake van indirecte invloed, vanwege de gevolgen die de wet heeft op de praktijk van het in en uit dienst treden van werknemers. Tabel 9.2.1 laat per sector zien, hoe de administratieve lasten zich volgens de werkgevers hebben ontwikkeld, sinds de invoering van de Flexwet.

Tabel 9.2.1: *Ontwikkeling administratieve lasten sinds de invoering van de Flexwet naar sector (% werkgevers)*

	Landbouw, industrie, nuts en delfstoffen	Bouwnij- verheid	Handel, reparatie en horeca	Vervoer, opslag en commu- nicatie	Dienstver- lening	Zorg en welzijn	Totaal
De administratieve lasten zijn:							
- afgenomen	1,4%	1,4%	1,4%	0,9%	0,0%	1,3%	1,0%
- soms afgenomen/soms toegenomen	9,5%	8,4%	8,7%	15,4%	6,6%	9,0%	8,7%
- toegenomen	25,2%	24,7%	26,0%	21,2%	26,4%	38,6%	26,9%
- gelijk gebleven/geen verschil	64,0%	65,5%	64,0%	62,5%	67,0%	51,1%	63,4%
Weet niet/geen antwoord	29	30	27	25	29	26	166
Totaal aantal respondenten	154	155	150	147	151	152	909

Bijna tweederde (63%) van de werkgevers geeft aan dat de invoering van de Flexwet geen invloed heeft gehad op hun administratieve lasten. Meer dan een kwart (27%) van de werkgevers vindt echter dat de administratieve lasten zijn toegenomen, terwijl bij ongeveer negen procent de administratieve lasten soms zijn toegenomen en soms zijn afgenomen. Eén procent van de werkgevers geeft aan dat de Flexwet heeft geleid tot een afname van de administratieve lasten.

De werkgevers in de verschillende sectoren zijn redelijk eensgezind over de invloed van de Flexwet op de administratieve lasten. Het meest opvallend is dat in de sector zorg en welzijn relatief de meeste werkgevers (39%) aangeven dat de administratieve lasten zijn toegenomen.

9.2.1 Oorzaken van de toename van administratieve lasten

Aangezien slechts weinig werkgevers aangeven dat de administratieve lasten zijn afgenomen sinds de invoering van de Flexwet, richten we ons nu verder op de bepalingen van de wet die mogelijk een toename van de administratieve lasten hebben veroorzaakt. Aan de werkgevers die aangeven dat hun administratieve lasten (soms) zijn toegenomen, zijn zeven onderdelen van de wet ter beoordeling voorgelegd. In tabel 9.2.2 wordt per onderdeel aangegeven, volgens welk percentage van de werkgevers dit onderdeel heeft bijgedragen aan een toename van de administratieve lasten.

Tabel 9.2.2: *Oorzaken van de toename van administratieve lasten naar sector (% werkgevers die aangeven dat de administratieve lasten (soms) zijn toegenomen)*

	Landbouw, industrie, nuts en delfstoffen	Bouwnij- verheid	Handel, reparatie en horeca	Vervoer, opslag en commu- nicatie	Dienstver- lening	Zorg en welzijn	Totaal
Minimumbetaling oproepkrachten (n=152)	24,2%	0,0%	19,8%	11,4%	12,8%	34,2%	21,7%
Recht op uitbreiding aantal uren na periode van drukte	18,2%	25,9%	30,5%	24,3%	22,5%	59,9%	30,6%
Recht op arbeidsovereenkomst bij regelmatige inschakeling freelancers of thuiswerkers	8,6%	26,0%	9,8%	16,8%	13,9%	17,6%	13,6%
Recht op loondoorbetaling	20,2%	36,9%	29,8%	28,3%	34,9%	36,2%	31,2%
Opzegtermijnen	38,1%	24,2%	27,4%	13,1%	37,4%	26,9%	29,8%
Overgangsregels 45-plussers	10,7%	10,4%	4,8%	8,0%	4,1%	4,9%	6,1%
Opvolgend werkgeverschap voor uitzendkrachten	17,3%	18,6%	14,1%	16,6%	39,8%	16,7%	21,2%
Totaal aantal respondenten	47	47	53	40	47	62	296

De topdrie bepalingen in de Flexwet, die volgens werkgevers voor een stijging van de administratieve lasten hebben gezorgd, is:

1. Het recht op uitbreiding van het aantal uren, na een periode van drukte (31%).
2. Het recht op loondoorbetaling (31%).
3. Regels ten aanzien van opzegtermijnen (30%).

Overigens verschilt de topdrie per sector. Wat opvalt, is dat de werkgevers in de sector zorg en welzijn de meeste invloed ervaren van de diverse regels op de administratieve lasten. Vooral in het oog springend is dat 60 procent van de werkgevers in deze sector te maken heeft met een stijging van de administratieve lasten, als gevolg van het recht op uitbreiding van het aantal uren na een periode van drukte. Voor 34 procent van de werkgevers in de sector zorg en welzijn betekent de minimumbetaling van oproepkrachten een stijging van de administratieve lasten. In de sector dienstverlening zorgen de regels rondom het opvolgend werkgeverschap voor uitzendkrachten bij bijna 40 procent van de werkgevers voor een stijging van de administratieve lasten.

Het recht op een arbeidsovereenkomst bij regelmatige inschakeling van freelancers of thuiswerkers wordt door slechts 14 procent van alle werkgevers als oorzaak van een stijging van de administratieve lasten aangemerkt. In de bouwsector ondervindt echter meer dan een kwart (26%) van de werkgevers invloed van deze regel op de administratie. De overgangsregels voor

45-plussers zorgen bij de minste werkgevers (6%) voor een toename van de administratieve lasten. Toch leveren deze regels bij meer dan tien procent van de werkgevers in de sector landbouw, industrie, nuts, delfstoffenwinning en in de bouwsector een stijging van de administratieve lasten op.

Strikt genomen worden administratieve lasten gedefinieerd als de kosten van informatieverplichtingen die voortvloeien uit de wet. In de praktijk zijn werkgevers vooral geïnteresseerd in de toename van de administratie waar ze feitelijk mee geconfronteerd worden, ongeacht de oorsprong van de verplichtingen. We kijken hier dan ook in bredere zin naar de toename in administratieve belasting en doen dat door deze toename te koppelen aan veranderingen (a) in de wet, (b) in de CAO en (c) als gevolg van andere ontwikkelingen (bijvoorbeeld politiek-maatschappelijk of conjunctureel). Aan de werkgevers is gevraagd om voor elk van de regels die bij hebben gedragen aan de toename van de administratieve lasten aan te geven waar deze hun oorsprong kennen.

Tabel 9.2.3: *Oorzaak van de toename van administratieve lasten gelegen in de wet, de CAO of andere ontwikkelingen (% werkgevers waar administratieve lasten (soms) zijn toegenomen)*

	wet	CAO	Andere ontwikkelingen
Minimumbetaling oproepkrachten (n=34)	91,3%	35,8%	12,2%
Recht op uitbreiding aantal uren na periode van drukte (n=102)	74,7%	24,7%	13,9%
Recht op arbeidsovereenkomst bij regelmatige inschakeling freelancers of thuiswerkers (n=55)	91,5%	14,9%	1,2%
Recht op loondoorbetaling (n=85)	86,2%	27,8%	9,7%
Opzegtermijnen (n=81)	81,7%	26,4%	10,8%
Overgangsregels 45-plussers (n=31)	76,7%	23,0%	15,6%
Opvolgend werkgeverschap voor uitzendkrachten (n=86)	89,0%	15,0%	9,4%

Voor alle oorzaken van de toename van de administratieve lasten, wijt een meerderheid van de werkgevers (van driekwart tot bijna 92%) dit aan veranderingen in de wet. Veel bepalingen uit de Flexwet zijn tevens ingevuld of aangepast in cao-afspraken. In de meeste gevallen, wijt ongeveer een kwart tot eenderde van de werkgevers de administratieve lastenstijging dan ook aan veranderingen in de cao. Vooral op het gebied van de minimumbetaling aan oproepkrachten spelen cao-afspraken een rol. Andere ontwikkelingen zijn minder van belang bij de toename van de administratieve lasten, hoewel dit op sommige punten wel meespeelt, bijvoorbeeld bij de overgangsregels voor 45-plussers.

9.2.2 Oordeel over de toename van de administratieve lasten

Aan de werkgevers, die aangeven dat de administratieve lasten zijn toegenomen, is tevens gevraagd hoe zij deze toename wegen ten opzichte van de voordelen die de Flexwet biedt (zie tabel 9.2.4).

Meer dan de helft (53%) van de werkgevers kiest voor neutraal. Daarnaast zijn iets meer werkgevers positief dan negatief over de administratieve lastenstijging ten opzichte van de voordelen van de Flexwet. Vooral in de handel/reparatie/horeca, zijn de werkgevers tamelijk positief en nemen de toename van administratieve lasten voor lief. Werkgevers in de dienstverleningssector en de sector zorg en welzijn zijn het meest negatief over de stijging van de administratieve lasten.

Tabel 9.2.4: Oordeel over toename administratieve lasten ten opzichte van de voordelen die de Flexwet heeft gebracht (% werkgevers waar administratieve lasten zijn toegenomen)

Oordeel is:	Landbouw, industrie, nuts en delfstoffen	Bouwnij- verheid	Handel, reparatie en horeca	Vervoer, opslag en commu- nicatie	Dienstver- lening	Zorg en welzijn	Totaal
	- positief	17,9%	13,4%	48,9%	12,0%	9,7%	12,4%
- neutraal	55,5%	72,5%	43,7%	62,1%	52,8%	56,2%	52,8%
- negatief	26,6%	14,1%	7,4%	25,9%	37,5%	31,5%	22,7%
Weet niet geen antwoord	2	3	2	1	2	1	11
Totaal aantal respondenten	39	34	41	23	38	53	228

Vervolgens is gekeken naar de sectoren waar een negatief oordeel over de toename van administratieve lasten ten opzichte van de voordelen van de Flexwet zich vaak voordoet. Daarvoor zijn de neutrale en positieve antwoorden bij elkaar genomen en vergeleken met de negatieve antwoorden. Door middel van multiële regressieanalyse zijn per sector bèta waarden berekend waaruit blijkt welke oorzaken met het meest positief/neutraal of negatief beoordeelt worden als het gaat om de toename van de administratieve lasten (zie tabel 9.2.5).

Tabel 9.2.5: Overzicht van relaties tussen het oordeel van werkgevers over de toename van de administratieve lasten (ten opzichte van de voordelen die de Flexwet brengt) en de oorzaken van de administratieve lastenverzwaring; resultaten van een multiële regressieanalyse (bèta gewichten) *)

Oorzaken	Landbouw, industrie, nuts en delfstoffen	Bouwnij- verheid	Handel, reparatie en horeca	Vervoer, opslag en commu- nicatie	Dienstver- lening	Zorg en welzijn	Totaal
- minimumbetaling oproepkrachten	0,08	-	0,14*	0,21*	0,06	0,19	0,10**
- recht op uitbreiding aantal uren na periode van drukte	-0,09	0,19*	-0,29**	0,36**	-0,07	-0,01	-0,03
- recht op arbeidsovereenkomst bij regelmatige inschakeling freelancers of thuiswerkers	0,05	-0,30**	0,07	-0,08	-0,63**	-0,11	-0,21**
- recht op loondoorbetaling	-0,42**	0,17*	0,15*	0,05	-0,04	0,06	0,06
- opzegtermijnen	-0,14	-0,01	0,02	-0,54**	-0,43**	-0,05	-0,14**
- overgangsregels 45-plussers	0,26**	-0,21**	-0,48**	-0,07	0,23*	-0,17	-0,09*
- opvolgend werkgeverschap voor uitzendkrachten	-0,08	0,04	-0,05	-0,16*	0,09	-0,08	-0,01
Verklaarde variantie (adjusted)	15%	14%	36%	27%	44%	4%	8%
Aantal respondenten minimumbetaling	17	12	27	26	13	50	145
Minimaal aantal respondenten	42	40	49	36	46	58	271

*) Eén ster betekent: $p \leq 0,05$; twee sterren betekent: $p \leq 0,01$

De extra administratie rond de minimumbetaling aan oproepkrachten is gerelateerd aan een positief/neutraal oordeel van de werkgevers. Klaarblijkelijk heeft de Flexwet hen wat dit betreft voordelen gebracht. Dat is zeker het geval bij de werkgevers in de sectoren handel, reparatie en horeca en de sector vervoer, opslag en communicatie. In geen van de sectoren is een negatief verband gevonden. Hiervóór kwam al aan de orde dat veel werkgevers de minimumbetaling

proberen te voorkomen en anders gewoon uitbetalen. Dat leidt enerzijds tot een vermindering van de administratie door het voorkomen van het probleem, maar anderzijds ook tot een administratieve verlichting bij de registratie van uren bij oproepen van geringe duur.

Ook het recht op uitbreiding van het aantal uren na periode van drukte wordt door veel werkgevers als positief/ neutraal gezien. Alleen in de sector handel, reparatie en horeca zien veel werkgevers dit als een administratieve lastenverzwaring, die klaarblijkelijk niet opweegt tegen de voordelen die de Flexwet hen met deze regel gebracht heeft. In de bouwnijverheid en de sector vervoer, opslag en communicatie zien veel werkgevers het juist wel als een neutraal of positief gegeven. Mogelijk speelt hier dat werkgevers in de beide laatstgenoemde sectoren moeilijk aan personeel kunnen komen en dat door deze regel werknemers gestimuleerd worden om meer uren te gaan werken. De vermindering van de administratieve lasten zou er dan in gelegen zijn dat men zonder veel administratie (van nieuw personeel) toch over meer arbeidscapaciteit kan beschikken.

Het recht op een arbeidsovereenkomst bij regelmatig inschakelen van freelancers of thuiswerkers is vooral verbonden aan een negatief oordeel bij werkgevers in de dienstverlening en de bouwnijverheid. Dat is niet verwonderlijk, omdat in deze sectoren veel met deze groepen gewerkt wordt. Juist deze arbeidskrachten worden ingehuurd als flexibele schil, waar men niet aan vast wil zitten. Indien deze arbeidskrachten recht op een baan krijgen, heeft dat administratieve consequenties. De Flexwet heeft de werkgevers in deze sectoren dus mogelijk geconfronteerd met een administratieve lastenverzwaring.

In de sector landbouw, industrie, nuts en delfstoffenwinning valt men vooral over het recht op loondoorbetaling. Dat is opvallend, omdat de regressietabel laat zien dat dit in de bouwnijverheid en de sector handel, reparatie en horeca juist weer niet het geval is. Mogelijk speelt dat in grote organisaties het recht op loondoorbetaling moeilijker te administreren is.

Andersom vindt men in de sector landbouw, industrie, nuts en delfstoffenwinning de overgangsregels voor de 45-plussers geen probleem, terwijl dit wel het geval is voor de bouwnijverheid en de sector handel, reparatie en horeca. Ook in de dienstverlening vinden werkgevers deze regels geen probleem. Mogelijk is de administratie van dit soort regels in de grotere organisaties in de industrie en de dienstverlening weer makkelijker door te voeren.

De administratieve regels ten aanzien van de opzegtermijnen zijn volgens tabel 9.2.5 vooral een punt in de sector vervoer, opslag en communicatie, maar ook in de dienstverlening. Opvolgend werkgeverschap voor uitzendkrachten is eveneens een factor die bijdraagt aan een negatief oordeel van werkgevers in de sector vervoer, opslag en communicatie. De omvang van deze relatie is echter gering en in de overige sectoren niet aanwezig.

9.3 ADMINISTRATIEVE LASTEN UITZENDWERKGEVERS

Uitzendwerkgevers vormen een bijzondere groep in het kader van de Flexwet, omdat het ter beschikking stellen van flexibele arbeid hun kernactiviteit is. Ook met betrekking tot de invloed van de wet op de administratieve lasten van werkgevers, besteden we afzonderlijk aandacht aan de uitzendwerkgevers.

De invoering van de Flexwet heeft vooral bij uitzendbureaus ingrijpende wijzigingen tot gevolg gehad in de bedrijfsvoering en werkprocessen. De belangrijkste administratieve lastenverzwaring voor uitzendbureaus, die nauw samenhangt met de Flexwet en de cao-regels die daaruit afgeleid zijn, is dat zij het arbeidsverleden van kandidaten nauwkeurig moesten gaan registreren in verband met het opvolgend werkgeverschap. Het registreren van het arbeidsverleden leidt tot een jaarlijkse administratieve lastenverzwaring van ruim zeven miljoen euro¹². Dit komt neer op een totaalbedrag van circa 1.650 euro per vestiging en zes euro per kandidaat.

¹² M. Jansen, M.M.M. Linsen & C.J. van Uiter; Administratieve lasten in de Uitzendbranche. Zoetermeer, EIM, 2004.

In de volgende tabel staat weergegeven hoe de administratieve lasten zich, volgens de uitzendwerkgevers, hebben ontwikkeld sinds de invoering van de Flexwet.

Tabel 9.3.1: *Ontwikkeling van de administratieve lasten van uitzendwerkgevers sinds de invoering van de Flexwet naar grootteklasse (% werkgevers)*

Administratieve lasten zijn:	5 t/m 9	10 t/m 99	100+	totaal
- afgenomen	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%
- soms afgenomen/soms toegenomen	13,0%	6,5%	3,6%	12,5%
- toegenomen	67,4%	69,2%	78,3%	67,6%
- gelijk gebleven/geen verschil	19,6%	24,3%	18,1%	19,9%
Geen antwoord/onbekend	5	9	2	16
Totaal aantal respondenten	51	53	41	145

Aanzienlijk meer dan de reguliere werkgevers, vinden de uitzendwerkgevers dat de administratieve lasten zijn toegenomen, sinds de invoering van de Flexwet. Gemiddeld vindt 68 procent dat de administratieve lasten zijn toegenomen en 12 procent geeft aan dat de administratieve lasten soms zijn afgenomen en soms zijn toegenomen. Niemand geeft aan dat de lasten zijn afgenomen, 13 procent geeft aan dat ze soms zijn toegenomen.

De toename van de administratieve lasten wordt vooral door de grotere uitzendwerkgevers (honderd of meer werknemers) aangegeven. Opvallend, in vergelijking tot de reguliere werkgevers, is dat een beduidend kleiner deel van de uitzendwerkgevers aangeeft dat de administratieve lasten niet zijn veranderd sinds de invoering van de Flexwet.

9.3.1 Oorzaken van de toename van administratieve lasten

Veruit de belangrijkste twee oorzaken voor de toename van de administratieve lasten bij uitzendwerkgevers zijn volgens tabel 9.7 de regels rondom het opvolgend werkgeverschap voor uitzendkrachten (73%) en het recht op loondoorbetaling (58%).

Tabel 9.3.2: *Oorzaken van de toename van administratieve lasten van uitzendwerkgevers naar grootteklasse (% uitzendwerkgevers waar administratieve lasten (soms) zijn toegenomen)*

	5 t/m 9	10 t/m 99	100+	totaal
Minimumbetaling oproepkrachten	16,2%	20,3%	11,5%	16,5%
Recht op uitbreiding aantal uren na periode van drukte	29,7%	20,9%	17,2%	29,0%
Recht op arbeidsovereenkomst bij regelmatige inschakeling freelancers of thuiswerkers	13,5%	16,0%	3,6%	13,7%
Recht op loondoorbetaling	59,5%	43,3%	57,1%	58,2%
Opzegtermijnen	27,0%	18,2%	11,5%	26,3%
Overgangsregels 45-plussers	5,4%	4,3%	10,7%	5,3%
Opvolgend werkgeverschap voor uitzendkrachten	73,0%	69,0%	52,7%	72,6%
Totaal aantal respondenten	37	34	32	103

Hoewel relatief meer grote uitzendwerkgevers te maken hebben met een stijging van de administratieve lasten, lijken kleinere uitzendwerkgevers wat meer geconfronteerd te worden

met de administratie in verband met specifieke regels. Grote uitzendwerkgevers hebben meer te maken met administratieve lasten rondom overgangsregels voor 45-plussers¹³.

Van de werkgevers die melding maken van toegenomen administratieve lasten, noemt ruim een kwart de 'opzegtermijnen' als oorzaak van die toename. Dat roept de vraag op welke relatie er tussen opzegtermijnen en verzwaring van lasten zou kunnen zijn, te meer daar de opzegtermijnen in het algemeen door de invoering van de Flexwet *korter* zijn geworden. Een hypothese, die we overigens op basis van de gegevens in dit onderzoek niet kunnen testen, is dat werkgevers hier in het algemeen een oordeel geven over de lasten van opzegging en ontslag.

Tabel 9.3.3: Oorzaak van de toename van administratieve lasten gelegen in de wet, de CAO of andere ontwikkelingen (% uitzendwerkgevers waar administratieve lasten (soms) zijn toegenomen) *)

	wet	CAO	andere ontwikkelingen
Minimumbetaling oproepkrachten (n=16)	-	-	-
Recht op uitbreiding aantal uren na periode v. drukte (n=25)	-	-	-
Recht op arbeidsovereenkomst bij regelmatige inschakeling freelancers of thuiswerkers (n=11)	-	-	-
Recht op loondoorbetaling (n=57)	77,8%	62,9%	13,8%
Opzegtermijnen (n=22)	-	-	-
Overgangsregels 45-plussers (n=6)	-	-	-
Opvolgend werkgeverschap voor uitzendkrachten (n=66)	81,7%	47,3%	7,4%

*) Een streepje betekent dat het aantal respondenten te klein is om statistisch betrouwbare uitspraken te doen.

De twee belangrijkste oorzaken van de administratieve lastenstijging bij uitzendwerkgevers (opvolgend werkgeverschap voor uitzendkrachten en recht op loondoorbetaling) worden, net als bij de reguliere werkgevers, vooral veroorzaakt door de Flexwet. Voor de uitzendwerkgevers dragen de CAO-bepalingen op deze punten echter ook relatief sterk bij aan de toename van de administratieve lasten. Andere ontwikkelingen lijken van ondergeschikt belang zijn.

9.3.2 Oordeel over de toename van de administratieve lasten

Tot slot gaan we weer in op het oordeel van de uitzendwerkgevers over de toename van de administratieve lasten, die weer wordt afgezet ten opzichte van de voordelen die de Flexwet hen geboden heeft. Tabel 9.3.4 geeft een overzicht van dit oordeel per organisatiegrootte.

Tabel 9.3.4: Oordeel over toename administratieve lasten ten opzichte van de voordelen die de Flexwet heeft gebracht (% uitzendwerkgevers waar administratieve lasten zijn toegenomen)

Oordeel is:	5 t/m 9	10 t/m 99	100+	totaal
- positief	26,7%	15,6%	22,2%	25,7%
- neutraal	50,0%	45,0%	45,3%	49,6%
- negatief	23,3%	39,4%	32,5%	24,7%
Weet niet/geen antwoord	1	2	2	5
Totaal aantal respondenten	31	32	30	93

¹³ Deze overgangsregels zijn niet in de uitzend-cao's opgenomen of aangepast; in Artikel XXI van de wet staat het volgende: Voor de werknemer die op het tijdstip van het in werking treden van deze wet 45 jaar of ouder was en voor wie op dat tijdstip een langere termijn voor opzegging gold dan volgens deze wet, blijft de oude termijn gelden zo lang hij bij dezelfde werkgever in dienst blijft.

Het oordeel van uitzendwerkgevers over de toename van de administratieve lasten, ten opzichte van de voordelen van de Flexwet is vergelijkbaar met dat van de reguliere werkgevers. Ongeveer de helft is neutraal, terwijl iets meer werkgevers positief dan negatief oordelen. De middelgrote uitzendwerkgevers (10-99 werknemers) zijn gemiddeld iets negatiever over de toename van de administratieve lasten ten opzichte van de voordelen die de Flexwet hen gebracht heeft.

Tabel 9.3.5: *Overzicht van relaties tussen het oordeel van uitzendwerkgever over de toename van de administratieve lasten (ten opzichte van de voordelen die de Flexwet brengt) en de oorzaken van de administratieve lastenverzwaring: resultaten van een multiële regressieanalyse (bèta gewichten) *)*

	Regressie
Minimumbetaling oproepkrachten	0,15
Recht op uitbreiding aantal uren na periode van drukte	0,11
Recht op arbeidsovereenkomst bij regelmatige inschakeling freelancers of thuiswerkers	-0,06
Recht op loondoorbetaling	-0,09
Opzegtermijnen	-0,07
Overgangsregels 45-plussers	0,13
Opvolgend werkgeverschap voor uitzendkrachten	-0,04
Verklaarde variantie	0%
Totaal aantal respondenten	87

*) *Eén ster betekent: $p \leq 0,05$; twee sterren betekent: $p \leq 0,01$*

Tabel 9.3.5 geeft de resultaten van de regressie analyse. Geen van de factoren is echter significant gerelateerd aan een positief/neutraal of negatief oordeel van uitzendwerkgevers als het gaat om de toename van de administratie ten opzichte van de voordelen die de Flexwet gebracht heeft.

9.4 CONCLUSIE

In de eerste evaluatie van de Flexwet, gaf 86 procent van de werkgevers aan dat de wet tot een toename van de administratieve lasten had geleid. Nu de wet een tijd lang van kracht is, is bijna tweederde van de reguliere werkgevers van mening dat er al met al geen invloed is op de administratieve lasten. Ruim een kwart van de reguliere werkgevers geeft echter ook nu aan, dat de Flexwet heeft geleid tot een stijging van de administratieve lasten. Dit geldt het sterkst voor werkgevers in de sector zorg en welzijn. Van de uitzendwerkgevers, geeft meer dan tweederde aan dat de administratieve lasten zijn toegenomen, sinds de invoering van de Flexwet.

De belangrijkste veroorzakers van de toename van de administratieve lasten zijn bij reguliere werkgevers de regels rondom:

- Het recht op uitbreiding van het aantal uren, na een periode van drukte;
- Het recht op loondoorbetaling;
- Opzegtermijnen.

Veruit de belangrijkste twee oorzaken voor de toename van administratieve lasten bij uitzendwerkgevers zijn de regels rondom het opvolgend werkgeverschap voor uitzendkrachten en het recht op loondoorbetaling. De regels rondom het opvolgend werkgeverschap voor uitzendkrachten dragen ook in de sector dienstverlening sterk bij aan de toename van de administratieve lasten.

Zowel reguliere werkgevers als uitzendwerkgevers, zien de wet zelf als belangrijkste bron van de administratieve lastenstijging. Ook de uitwerking in cao-bepalingen draagt hier echter aan

bij, zeker bij de uitzendwerkgevers. Andere ontwikkelingen (zoals politiek maatschappelijk of conjunctureel) zijn van ondergeschikt belang als oorzaak van een toename van administratieve lasten.

Voor zowel reguliere werkgevers, als uitzendwerkgevers geldt dat iets meer van hen positief dan negatief oordelen over de toename van de administratieve lasten ten opzichte van de voordelen van de Flexwet. In beide gevallen is echter ongeveer de helft van de werkgevers hier neutraal over.

Werkgevers hebben een positief of neutraal oordeel over de Flexwet, als zij een toename van de administratieve lasten afwegen tegen de voordelen die de Flexwet hen biedt, als het gaat om:

- De minimumbetaling aan oproepkrachten (vooral in de sectoren handel/reparatie/horeca en vervoer/opslag/communicatie);
- Het recht op uitbreiding van het aantal uren na periode van drukte (bouwnijverheid en de sector vervoer/opslag/communicatie, maar niet in de handel/reparatie/horeca);
- Het recht op loondoorbetaling (bouwnijverheid en de handel/reparatie/horeca, niet in de landbouw/industrie/nuts/delfstoffen);

Werkgevers hebben een negatief oordeel over de Flexwet, als zij een toename van de administratieve lasten afwegen tegen de voordelen die de Flexwet hen biedt, als het gaat om:

- Het recht op een arbeidsovereenkomst bij regelmatig inschakelen van freelancers of thuiswerkers (dienstverlening en bouwnijverheid);
- De overgangsregels voor de 45-plussers (bouwnijverheid en de handel/reparatie/horeca, niet in de landbouw/industrie/nuts/delfstoffen);
- De opzegtermijnen (vervoer/opslag/communicatie en dienstverlening);
- Opvolgend werkgeverschap voor uitzendkrachten (vervoer/opslag/communicatie).

Opvallend is dat bij de uitzendwerkgevers het oordeel over de toename van de administratie in relatie tot de voordelen die de Flexwet hen biedt niet gerelateerd is aan de verschillende bepalingen van de Flexwet.

10 Flexwet en flexibiliserings-strategieën: ontwikkelingen in elf sectoren

- De hypothesen uit de eerdere evaluatie betreffende een ruimer gebruik van tijdelijke contracten worden deels bevestigd;
- Flexstrategieën zijn sterk verbonden met aard van het werk per sector;
- Flexstrategieën hangen sterk samen met efficiëntie en kostenbeheersing;
- Zekerheid van werknemers wordt in eerste instantie bepaald door conjunctuur;
- Nieuwe flexstrategieën staan los van de Flexwet.

10.1 INLEIDING

In dit hoofdstuk worden de resultaten van een vervolgevaluatie op sectorniveau gepresenteerd. Voor de vervolgstudie zijn dezelfde respondenten als in de eerdere evaluatie geïnterviewd; indien zij vervangen waren is met hun opvolger gesproken. Per sector is gesproken met (minimaal) een cao-onderhandelaar van werkgeverszijde, een cao-onderhandelaar van werknemerszijde, en een P&O functionaris/manager van een groot bedrijf. De gepresenteerde data is gebaseerd op open interviews, waarbij de onderzoeksvragen zoals genoemd in 1.3 (m.u.v. vraag 8) centraal stonden. Er wordt niet per deelvraag een antwoord vermeld in deze sectorstudie omdat gekozen is om m.n. de afwijkingen t.o.v. de situatie in 2001 weer te geven. Per sector wordt een overzicht gegeven van de belangrijkste ontwikkelingen t.a.v. flexibele arbeid gedurende de periode 2002-2006, en eventuele afwijkende effecten van de Flexwet. In afwijking van de sectorstudies in de evaluatie uit 2002 (deel III) is ook de uitzendsector meegenomen. Het aantal sectorbeschrijvingen komt hiermee op 11. Dit hoofdstuk is beknopter dan dat in het evaluatierapport uit 2002. De opzet hier is zo min mogelijk te herhalen wat in 2002 al adequaat is beschreven en de nadruk te leggen op wijzigingen ten opzichte van de situatie in 2002; voor een meer uitgebreide beschrijving van de sector wordt dan ook verwezen naar het evaluatierapport uit 2002.

10.2 ONTWIKKELINGEN IN ELF SECTOREN

10.2.1 BOUWbedrijf

Het werk in de bouw verloopt in horten en stoten; de voorbereiding van een project kan vele jaren in beslag nemen en wanneer het wordt aangenomen moet snel gestart worden met het werk. Op dat moment worden er vaak werknemers in uitvoerende, technische en administratieve functies (UTA-personeel), die zich bezig houden met de werkvoorbereiding, ingehuurd. Voor de overige functies wordt bepaald welk deel zelf wordt uitgevoerd en welke activiteiten worden uitbesteed aan onderaannemers. Per project wordt deze afweging gemaakt. Het uitbesteden van activiteiten via uitgebreide ketens van onderaanneming is de dominante flexstrategie voor bouwbedrijven.

Deze flexstrategie uit zich niet in het soort contracten. Het aantal dienstverbanden in de sector is (nog altijd) hoog, rond de 70 procent. Het is moeilijk te achterhalen welk deel een vaste aanstelling en welk deel een tijdelijke aanstelling heeft. Het EIB geeft aan dat het aantal

jaren dat werknemers bij eenzelfde werkgever werken sinds het midden van de jaren negentig is toegenomen, met name door de vergrijzing. Wanneer werknemers beginnen in de bouw, krijgen ze eerst een bepaalde tijd contract. Na 2 tijdelijke contracten, of een tijdelijk contract voor langer dan 12 maanden, gaat dit volgens de cao over in een contract voor onbepaalde tijd. Werkgevers ervaren deze bepaling als beperkend. De bepaling is in de afgelopen periode van laagconjunctuur niet aangepast. Het aantal tijdelijke contracten is in de afgelopen periode van laagconjunctuur toegenomen ten opzichte van het aantal vaste contracten. Zo wordt een zekere buffer ingebouwd die ondernemingen in staat stelt flexibel in te spelen op schommelingen in de vraag.

De bouwsector is conjunctuurgevoelig. Dit heeft zich onder meer geuit in een daling van de werkgelegenheid in de sector van ongeveer zeven procent. In reactie op de sterke afhankelijkheid van de conjunctuur gaan grote bouwbedrijven zich steeds meer toeleggen op projectontwikkeling zodat ze minder afhankelijk zijn van (het binnenhalen van) projecten. Door de focus te verleggen naar eigen ontwikkeling wordt geprobeerd de keuze met betrekking tot de planning van productie meer zelf in de hand te houden. Er is een ontwikkeling dat grootaannemers in steeds beperktere mate eigen personeel in dienst hebben, en veelal specialistische werkzaamheden in toenemende mate uitbesteden aan onderaannemers. Dit zijn onder meer zzp'ers (zie onder). Risico's van ziekte en leegloop worden zo uitbesteed aan onderaannemers. Verdergaande uitbesteding zorgt voor versnippering van verantwoordelijkheden.

Omdat het werk op projectbasis plaatsvindt worden werknemers idealiter alleen aangenomen voor een project. Dit gebeurde vroeger ook, mensen konden dan tijdelijk in de WW, maar dit is bemoeilijkt vanaf 2000. Ontslag is nog wel makkelijker (een werknemer kan ontslagen worden na afloop van een project, ook in geval van ziekte). In de bouw bestaat nu de premiedifferentiatie WW, waarbij werkgevers voor tijdelijke contracten meer WW premie betalen dan voor vaste contracten. Gevolg van de strengere regels rondom WW is dat werkgevers zich beperkt voelen in hun interne flexibiliteit. Dit wordt versterkt door de beperking van het gebruik van tijdelijke contracten. Een andere vorm van interne flexibiliteit is het geografisch flexibel inzetten van personeel. Dit neemt toe omdat werkgevers gestimuleerd worden langere dienstverbanden aan te gaan.

De inperking van het flexibel inzetten van eigen personeel heeft een grotere vraag naar extern flexibel personeel gestimuleerd. Extern flexibel personeel bestaat uit collegiaal in- en uitlenen, al dan niet met tussenkomst van een bemiddelingsbureau, uitzendkrachten en zzp'ers. Het aandeel uitzendwerk is niet erg hoog in de bouw. Sinds 1998 is het uitzendverbod in de bouw afgeschaft. Randstad heeft onder meer groot ingezet op een toename van uitzendwerk in de bouw met hun onderdeel *Bouwflex*. Toch heeft uitzendwerk geen grote vlucht genomen: nu ongeveer 4%; 2% in 2001. Bouwbedrijven passen vanaf de eerste dag de cao van de Bouwnijverheid toe; dit is onveranderd tussen 2001 en 2006. Het bescheiden aandeel uitzendwerk in de bouw heeft te maken met het imago van uitzendwerk in de bouw, maar hangt ook samen met de sterke groei van zzp'ers, die voldoen aan de behoefte aan externe flexibiliteit.

Het aantal zzp'ers in de bouw is de afgelopen 5 jaar bijna verdubbeld, van 32.425 in 2000 naar 52.000 in 2005 (Aerts 2007). Dit komt neer op ongeveer 20 procent van de bouwwerknemers. Verwacht wordt dat het aandeel zzp-ers de komende jaren verder zal toenemen¹⁴. Deze toename kan verklaard worden vanuit een toegenomen vraag en aanbod; voor beide partijen is het lucratief doordat geen premies afgedragen hoeven te worden. Het werken als zzp'er is aantrekkelijk voor jongeren die snel geld willen verdienen, maar er werken ook oudere werknemers als zzp'er, die door blijven werken voor hun voormalig werkgever. Ook de recente economische neergang en wijzigingen in overheidsbeleid (zie ook 11.2) hebben waarschijnlijk bijgedragen aan de stijging. Er deel van de zzp'ers komen van buiten Nederland; cijfers hieromtrent zijn heel moeilijk te achterhalen. Ten aanzien van zzp'ers speelt de discussie over

¹⁴ EIB 2005. *De bouwmarkt in de periode 2005-2010*

'schijnzelfstandigheid': zich presenteren als zelfstandige, maar eigenlijk werken in een arbeidsverhouding. Een op de drie zzp'ers is schijnzelfstandige, waarvan het merendeel Pools. In de praktijk blijkt het vaak lastig zzp'ers van werknemers, maar ook van ondernemers, te onderscheiden (Aerts, 2007, p. 4)

De belangrijkste flexibiliseringsstrategieën in de bouw zijn onderaanneming en het werken met zzp'ers. Dit is ongewijzigd ten opzichte van 2002, ook al is het aantal zzp'ers tussen 2002 en 2005 bijna verdubbeld. In de Bouw is flexibiliteit een belangrijk onderwerp tijdens de cao-onderhandelingen. In de cao-onderhandelingen richten partijen zich met name op interne flexibiliteit als roosters. Er zijn geen afwijkende effecten van de Flexwet gevonden voor de afgelopen periode van laagconjunctuur.

10.2.2 DETAILHANDEL (supermarkten en warenhuizen)

De conjunctuurgevoeligheid is vrij hoog bij warenhuizen, iets minder bij supermarkten¹⁵. Van 2003 tot 2005 is er enerzijds een forse daling geweest van de werkgelegenheid in de detailhandel, terwijl er anderzijds meer nadruk is komen te liggen op flexibiliteit. Dit heeft onder meer te maken met de noodzakelijke vergroting van de efficiency in de supermarkten, veelal aangeduid met de term 'prijzenoorlog'.

Vrouwen maken een kleine meerderheid uit van het personeelsbestand; het overgrote deel bestaat uit jongeren, met name in de supermarkten waar het merendeel jonger is dan 23 jaar. Door het hoge aantal jongeren, m.n. in supermarkten is het verloop in de sector erg hoog.

Tussen 2002 en 2005 had ongeveer de helft van de werknemers in de detailhandel een parttime dienstverband, ongeveer een derde werkte fulltime. De overige 20 procent heeft een flexibel contract. Dit betreft oproepcontracten en contracten met variabele werktijden. Ondanks het feit dat deze cijfers niet geheel vergelijkbaar zijn (contractduur vs. contractsoort) is dit de indeling die de sector zelf hanteert (HBD). Een deel van de parttimers zijn hulpkrachten, met een contract voor maximaal 12 uur per week. Hulpkrachten, veelal met een tijdelijke aanstelling, maken het merendeel van het personeelsbestand uit in de supermarkten. Deze contracten zijn als gevolg van de Flexwet in de plaats gekomen van nuluren contracten¹⁶. De flexibiliteit die hiermee verloren ging is veelal ingevuld door meer gebruik te maken van tijdelijke contracten.

Het percentage vaste contracten is sinds 2000 sterk teruggelopen. Werkgevers in de detailhandel bieden steeds vaker flexibele contracten of bepaalde tijd contracten aan. De gemiddelde arbeidsduur van nieuwe aanstellingen is tussen 2000 en 2005 gedaald van 25 naar 20 uur (HBD). Parttimers, veelal jongeren, zijn heel flexibel inzetbaar, omdat zij vaak beschikbaar zijn om een paar uur bij te springen als dat nodig is. Deze flexibiliteit sluit aan bij de behoefte van het merendeel van de werknemers die het werken in de detailhandel combineren met het volgen van een opleiding¹⁷.

Naast deze flexibele contracten is een belangrijke vorm om flexibiliteit in te richten het werken met *jaarurenmodellen*, binnen een vaste of tijdelijke arbeidsovereenkomst. Dit komt m.n. voor in de branche warenhuizen. Bij deze jaarurenmodellen hebben werknemers een gemiddelde werkweek van x uur, met een bijbehorend vast maandsalaris (het jaarsalaris/12), en een wisselend aantal uren per week. Roosters worden 1 week van te voren gemaakt. Jaarurenmodellen zouden op gespannen voet kunnen staan met de rechtsvermoedens in de Flexwet, tenzij het heel duidelijk is vastgelegd voor de werknemer dan de ene keer zoveel uren worden gewerkt en de andere keer zoveel. Dit lijkt met een jaarurenmodel wel het geval te zijn.

¹⁵ De branches supermarkten en warenhuizen maken samen meer dan de helft uit van de detailhandel als geheel.

¹⁶ CGB 2006 *Te jong, te oud*.

¹⁷ Op 14 februari 2006 heeft de Commissie Gelijke Behandeling de conclusies gepresenteerd van een onderzoek in de supermarktbranche naar eventuele vormen van leeftijdsdiscriminatie. Uit dit onderzoek kwam naar voren dat jongeren voor hun 25e uitstromen uit de branche, en nauwelijks doorstromen naar een vast contract. De Commissie ziet aanwijzingen voor een structureel onderscheid naar leeftijd.

In de detailhandel wordt nauwelijks gewerkt met uitzendkrachten. Hiervoor zijn drie redenen aan te geven. (1) Met (kleine) parttime contracten en jaarurenmodellen kan het personeel voldoende flexibel ingezet worden; (2) de marges van het uitzendbureau zijn (zeker gezien de druk op kosten in de supermarkten) relatief te hoog; en (3) uitzendkrachten moeten ingewerkt worden en representatief zijn omdat het contact met klanten heel belangrijk is. In de distributiecentra worden relatief veel uitzendkrachten ingezet (ongeveer 20 % van het personeelsbestand). Het betreft hier veel buitenlandse (veel Poolse) werknemers. Werkgevers geven aan dat er voor het werken in distributiecentra onvoldoende personeel vanuit Nederland te vinden is.

De afgelopen periode van laagconjunctuur zijn er weinig mensen in dienst genomen op basis van een vast contract. Deze vorm van zekerheid hangt dan ook sterk samen met de conjunctuur. Het werken met tijdelijke contracten is door de Flexwet verder mogelijk gemaakt en tijdens de laagconjunctuur toegenomen. Voor tijdelijke contracten worden in de supermarktcao de bepalingen uit de Flexwet gevolgd, en dit is de afgelopen vijf jaar niet gewijzigd. In de drie warenhuis-cao's konden tijdelijke contracten aangeboden voor een periode van maximaal 24 maanden. In twee cao's voor warenhuizen is deze periode verlengd van 24 naar 36 maanden.

Werkgevers houden goed bij wanneer een werknemer overgaat naar een vast contract; een omzetting vindt niet automatisch plaats. Er wordt een afweging gemaakt wie door wil in de branche, ook vanuit de werknemers. Voor een deel van de jongeren ligt de toekomst buiten de branche. Flexibiliteit speelt naast de loonkosten een prominente rol bij de cao-onderhandelingen. Het gaat hier over jaarurenmodellen, en het gebruik van een bandbreedte met een basisaantal uren waarbij iemand 35 procent minder en 35 procent meer kan worden ingezet in tijden van drukte of juist kalmte.

De voornaamste flexstrategieën (parttimers en jaarurenmodellen) waren er al voor de Flexwet. Na de Flexwet is het gebruik van oproepcontracten afgenomen; oproepkrachten worden nog wel gebruikt, maar door de Flexwet en de relevantie van het arbeidsverleden ontstaat er nu sneller een dienstverband, waardoor er meer wordt gewerkt met hulpkrachten (maximaal 12 uur per week), veelal op basis van tijdelijke contracten. In het geval dat het hier dezelfde personen betreft is er een toename in de zekerheid van deze groep werknemers geweest, indien er in beide gevallen sprake was van ofwel een vast ofwel een tijdelijk contract. Gedurende de afgelopen periode van laagconjunctuur zijn nieuwe werknemers veelal aangenomen op basis van een tijdelijk in plaats van een vast contract. Tenslotte is er een lichte toename van payrolling. Dit komt nauwelijks voor bij de grootwinkelbedrijven, maar begint een bescheiden rol te spelen in het MKB.

10.2.3 THUISZORG

De thuiszorg is een sector waar, m.n. door de vergrijzing, een structurele vraag is naar arbeid. In de afgelopen periode van laagconjunctuur is er dan ook geen daling geweest in de werkgelegenheid. In de thuiszorg werken veel parttimers, veelal vrouwen. Door de aard van het werk is er een hoge flexibiliteit t.a.v. werktijden en locaties. Deze flexibiliteit sluit deels aan bij de behoefte van de werknemers; dit zijn vaak moeders die betaald werk combineren met de zorg voor kinderen en tot op zekere hoogte behoefte hebben aan planning van hun werkzaamheden.

Er werd in de thuiszorg voor de Flexwet en ook in de jaren daarna regelmatig gebruik gemaakt van uitzendkrachten (5-10%) om te voldoen aan de behoefte aan flexibiliteit. Er wordt nu nog weinig gebruik van uitzendbureaus gezien de marges die het uitzendbureau vraagt. Door de gestegen kosten van uitzendwerk na invoering van de Flexwet, en de toegenomen behoefte om kosten te drukken, is er in veel gevallen overgestapt op het werken met interne flexibele arbeidspools. Waar een uitzendkracht ingezet wordt, betreft dit meestal een hoger opgeleide verpleegkundige. Ook wordt er nog wel eens gebruik gemaakt van een uitzendbureau als wervingskanaal, gezien de structurele vraag naar arbeid.

De afgelopen jaren is er in toenemende mate aandacht voor het zo flexibel mogelijk inzetten van personeel, m.n. om de kosten van arbeid te beperken. Deze druk is afkomstig

vanuit het beleid van de overheid en, door de privatisering van de zorg, vanuit de ziektekostenverzekeraars. Het werk is anders ingericht (meer taakgericht), waarbij een focus ligt op efficiëntie en het beheersen van kosten. Ook de invoering van de WMO per 1 januari 2007 heeft een belangrijk effect gehad voor de focus op efficiëntie en het soort contracten waarmee gewerkt wordt. Al voor de invoering van de WMO werden er meer tijdelijke i.p.v. vaste contracten aangeboden. Dit had te maken met de onzekerheid van het binnenhalen van opdrachten. Door de structuur van de WMO, waarbij thuiszorgaanbieders met elkaar concurreren voor het binnenhalen van contracten, komt er meer nadruk op het op korte termijn vergroten van de efficiëntie.

Omdat werkgevers alleen werk kunnen garanderen voor de duur van een opdracht zal het gebruik van tijdelijke contracten waarschijnlijk toenemen. De afwijking van de Flexwet in de thuiszorg-cao, waarbij een onbeperkt aantal tijdelijke contracten kan worden aangeboden met een totale duur van 1 jaar, is de afgelopen jaren niet gewijzigd. Door de nadruk op efficiëntie zal een betere afstemming tussen het werk en arbeid ook verder toenemen. Beide ontwikkelingen leiden tot een flexibilisering van de arbeid. Dit uit zich in kleinere contracten dan voorheen, en een strategie van meer tijdelijke contracten, die pas in een uiterste situatie worden omgezet in vaste contracten.

Een hogere behoefte aan flexibiliteit uit zich ook in de groei van zzp'ers, hoewel dat met name hogeropgeleide verpleegkundigen zijn die hun deskundigheid optimaal willen benutten. Veelal werken deze zzp'ers via een bemiddelingsbureau. Ook payrolling komt in de thuiszorg op. Met een tendens van meer tijdelijke contracten, kleinere contracten, een betere afstemming van arbeid en werk met de nadruk op efficiëntie, maar ook een toename in het gebruik van zzp'ers en payrolling, is er veel gaande in de sector thuiszorg. De invloed van de Flexwet is hierbij gering en er zijn geen afwijkende effecten van de Flexwet in de afgelopen periode van laagconjunctuur. De zekerheid van werknemers lijkt niet te zijn toegenomen de afgelopen jaren.

10.2.4 BEVEILIGING

Ook de sector beveiliging heeft de afgelopen periode van laagconjunctuur geen sterke daling in de vraag gekend. Dit heeft vooral te maken met politieke ontwikkelingen waardoor er een structurele toename is in de vraag naar beveiliging. De behoefte aan flexibiliteit bij werkgevers komt voort uit een deels onvoorspelbare vraag. Bij Schiphol is deze vraag bijvoorbeeld heel groot. De behoefte aan flexibiliteit wordt ingevuld met parttime contracten, tijdelijke contracten en payrolling.

In de sector beveiliging werkt ongeveer 30 procent van de werknemers parttime, waardoor zij deels flexibel inzetbaar zijn. Er wordt veel gebruik gemaakt van flexibele inzet in termen van uren en overwerk, i.e. interne flexibiliteit. Hierdoor zijn er problemen met het handhaven van de ATW, zelfs bij de verruiming, ook al is die erg welkom.

Vanwege de grote behoefte aan interne flexibiliteit wordt er door de werkgevers in de cao-onderhandelingen sterk ingezet op de invoering van een jaarurenmodel, waarbij arbeidstijden worden gemiddeld over het jaar waardoor pieken beter opgevangen kunnen worden. Omdat de bonden dit beschouwen als het afwentelen van het risico van leegloop op de werknemers, zijn zij momenteel niet bereid hiermee in te stemmen. Anders dan een jaarurenmodel in de detailhandel, waar de pieken over het jaar goed te voorspellen zijn, zou het hier gaan om meer onzekerheid voor werknemers over wanneer er meer en minder gewerkt moet worden. Voor de werknemer zou het bij deze flexibele inzet ten koste gaan van helderheid en duidelijkheid omtrent de planning van het werk.

Het werken met een tijdelijk contract geeft ook flexibiliteit al is de bedoeling vaak wel om mensen in vaste dienst te nemen. De mogelijkheid om drie keer een tijdelijk contract aan te bieden (er zijn geen afwijkingen van de Flexwet; dit is niet gewijzigd tussen 2002-2006) wordt als ruim ervaren; er wordt nog vaak na één jaar een vast contract aangeboden. De derde vorm van

flexibiliteit in de branche is het over laten nemen van werknemers door payroll-bedrijven. Payrolling is de afgelopen vijf jaar sterk toegenomen.

Uitzendkrachten worden weinig ingezet vanwege de hoge kosten, en het feit dat een beveiligder altijd aan een aantal vereisten moet voldoen, in het bijzonder wat betreft opleiding en screening. Uitzendbureaus die specialiseren in beveiliging vragen hogere marges. Het opleiden en screenen van beveiligers wordt door werkgevers ervaren als een belemmering in de flexibiliteit om mensen snel in te zetten.

Na de Flexwet zijn oproepcontracten met voorovereenkomst omgezet in contracten met uitgestelde prestatieplicht, zodat er niet na de vierde oproep sprake was van een contract voor onbepaalde tijd. Ten opzichte van 2001 zijn er geen afwijkende effecten van de Flexwet in een periode van laagconjunctuur; door de nadruk op interne flexibiliteit is ook in 2002-2005 de ATW de belangrijkste bepalende factor. Een alternatief hiervoor in de vorm van een jaarurenmodel is in de cao niet gerealiseerd al zullen werkgevers daar op in blijven zetten.

10.2.5 ARCHITECTENBUREAUS

De sector architectenbureaus is in redelijke mate conjunctuurgevoelig; tussen 2003 en 2005 is er een hele kleine daling geweest in de werkgelegenheid. Deze daling heeft zich vooral voorgedaan bij enkele kleinere bureaus. Grotere bureaus hebben vaak een aantal grote (overheids)projecten lopen, zoals de bouw van een ziekenhuis, waarvoor hele lange termijnen staan. Daardoor was er in de periode van laagconjunctuur veelal nog voldoende werk.

De belangrijkste flexstrategieën van architectenbureaus zijn het werken met gedetacheerde werknemers, tijdelijke contracten, en overwerk. Grotere bureaus hebben over het algemeen structureel ongeveer tien procent tijdelijke krachten in dienst; dit betreft uitzendkrachten, gedetacheerden, of freelancers. De laatste groepen zijn werknemers die veelal beschikken over gewilde vaardigheden, en die flexibiliteit prettig vinden. Verder worden ook wel eens specifieke taken, zoals calculaties of tekenwerk, uitbesteed aan gespecialiseerde bureaus. Oproepcontracten komen nauwelijks voor. Er is dus sprake van een mogelijkheid om in noodgevallen snel met tien procent af te bouwen. Bij kleinere bureaus is dit percentage over het algemeen wat lager maar daar kan flexibiliteit deels gerealiseerd worden middels praktikanten of stagiaires. Ten aanzien van tijdelijke contracten is er een iets ruimere regeling opgenomen na invoering van de Flexwet waarbij vier opeenvolgende tijdelijke contracten aangeboden kunnen worden. Deze bepaling is de afgelopen vijf jaar niet aangepast.

Een andere manier om flexibiliteit te realiseren is via overwerk. De werkdruk bij architectenbureaus is daardoor vaak hoog en een belangrijk punt tijdens de cao/arbo-besprekingen. Deze werkdruk wordt o.a. veroorzaakt door de projectmatige manier van werken, waarbij na langdurige voorbereiding vaak snel overgegaan moet worden tot de uitvoering. Op architectenbureaus wordt er erg veel aandacht besteed om werkdruk en overwerk te vermijden om de reden dat het ziekteverzuim oplevert en een werkgever veel geld kost. Hierbij moet aangetekend worden dat de aanwezigheid van hoge werkdruk niet door alle werkgevers wordt onderschreven. Bovendien is het ziekteverzuim en instroom in de WIA laag¹⁸

De werkdruk hangt samen met het werken in teams en de cultuur van creativiteit, die haaks staat op het plannen en regelen van werk. Vakbonden benadrukken tijdens cao-onderhandelingen het belang van een betere planning van het werk om werkdruk omlaag te brengen. Hier wordt bij grotere bureaus vaak meer aandacht aan besteed. Dat kan ook omdat ze vaak hele grote opdrachten hebben. Bij kleine bureaus merken de werknemers het meeste van schommelingen in werkdruk.

De vakbonden willen collegiaal in- en uitlenen stimuleren om de werkdruk omlaag te brengen. Werkgevers willen dit niet, gezien de bedrijfsspecifieke kennis van elk afzonderlijk bureau, en het feit dat pieken in de aanbod van werk vaak branchebreed gevoeld worden. Er

¹⁸ Meijer, R. en C van Rij, 2006. Eindevaluatie Arboconvenant Architectenbureaus.

zijn enkele pogingen gedaan om te werken met een uitleenbureau voor de branche, maar dat functioneerde niet goed omdat bureaus hun beste mensen vast wilden houden.

In de architectenbranche vinden conjuncturele schommelingen hun weerslag m.n. in wisselingen in de werkdruk. De ATW wordt dan ook als beperkend ervaren. De Flexwet heeft geen invloed gehad op de werkdruk. De afgelopen vijf jaar is er een toename geweest in het gebruik van tijdelijke contracten en daarmee van de mogelijkheden die de Flexwet biedt.

10.2.6 ENERGIE- EN NUTSBEDRIJVEN

De energiesector is tevens een sector waar de conjunctuur geen rol speelt bij de werkgelegenheidsontwikkeling. Wat veeleer heeft gespeeld tussen 2001 en 2005 is de liberalisering van de energiemarkt. Door deze liberalisering is er een sterke stijging geweest in het aantal tijdelijke flexibele werknemers, geschat op 6.000 FTE. Verwacht wordt dat een groot deel van deze groep tot 2011 uitstroomt (BCG rapport). In vergelijking met de evaluatie uit 2002 is er echter een daling van 36.000 naar 28.000 werknemers tussen 2001 en 2005.

In 2005 is 25 procent van het personeel in de energiesector extern ingeleend via een uitzend- of detacheringsconstructie. Uitzendkrachten zijn een manier om externe flexibiliteit te vergroten, en zijn tevens flexibel inzetbaar qua werktijden. Uitzendkrachten krijgen het loon en vergoedingen van de cao Energie- en nutsbedrijven. Er wordt af en toe wel gesproken over de mogelijkheid van een aparte cao voor callcenters, maar dat is tot op heden niet gerealiseerd. De opleidingseisen die gesteld worden aan uitzendkrachten worden steeds hoger door de complexiteit van het werk. Een klein deel van het extern ingehuurd personeel bestaat uit gespecialiseerde zzp'ers (consultants).

Naast ingeleend personeel, wordt er ook veel gebruik gemaakt van tijdelijke contracten¹⁹. In de cao is er geen beperking gesteld aan het aantal tijdelijke contracten dat opeenvolgend kan worden aangegaan, mits een aantal voorwaarden in acht worden genomen (zie hierover ook hoofdstuk 4), hoewel er in de praktijk niet in grote mate gebruik van wordt gemaakt²⁰. Naast externe flexibiliteit door middel van tijdelijke contracten geregeld door de cao, spreken energie-ondernemingen bedrijfsprotocollen af waarin ze interne flexibiliteit in arbeidstijden kunnen regelen. Dit gebeurt vaak op business unit niveau, samen met de OR. Door de verruiming van de ATW kunnen deze mogelijkheden verder worden benut. Oproepcontracten komen nauwelijks voor.

Door de marktliberalisering neemt concurrentie tussen bedrijven toe, waardoor ingezet wordt op kostenreductie. Kostenreductie zal gerealiseerd worden door schaalvergroting, technologische ontwikkelingen, procesoptimalisatie om efficiëntie te vergroten, en verdergaande uitbesteding. De werkgelegenheid in de branche daalt al jaren gestaag met ruim 3 procent per jaar door productiviteitsverbetering, schaalvergroting/consolidatie en uitbesteding. Na de stijging in werkgelegenheid tussen 2002 en 2005 zal het aantal arbeidsplaatsen in de energiesector vanaf 2006 dalen met ruim 5%, waarvan een deel wordt uitbesteed. Door de vergrijzing in de branche is er ook een uitstroom van oudere, specifiek voor de sector opgeleide werknemers. Er wordt dan ook een tekort verwacht aan specialistische, technisch opgeleide werknemers. De groep extern ingehuurd tijdelijke krachten kan dit tekort niet opvangen omdat dit werknemers betreft in administratieve en dienstverlenende functies (bijvoorbeeld callcenters).

Er is geen sprake van een duidelijke flexstrategie voor de komende jaren, met uitzondering van de inkrimping van het personeelsbestand door bovengenoemde structurele ontwikkelingen en de afvloeiing van ingeleend personeel. Voor de korte termijn wordt nu van uitzendbureaus gevraagd mee te denken hoe uitzendkrachten zo efficiënt mogelijk ingezet kunnen

¹⁹ Er wordt alleen onderscheid gemaakt tussen eigen in ingeleend personeel waardoor de omvang van de groep werknemers met een tijdelijk contract moeilijk is vast te stellen.

²⁰ Deze regeling kan in strijd worden geacht met de Europese richtlijn omtrent tijdelijke arbeid (99/70).

worden. De grootste groep flexibele krachten zijn uitzendkrachten, gedetacheerden, en een klein deel zzp'ers. De invoering van de Flexwet heeft hier weinig invloed op gehad.

De mogelijkheden om gebruik te maken van tijdelijke contracten zijn niet aangepast tussen 2002 en 2006. Het gebruik van uitzendkrachten is flexibeler geworden door aanpassingen in de uitzend-cao. De bonden zeggen het gebruik van tijdelijke contracten goed in de gaten te houden. Waarschijnlijk hebben veel uitzendkrachten een tijdelijk contract (zie ook hoofdstuk 8 over het fasesysteem), omdat inleners duidelijk kunnen aantonen dat het om tijdelijke werkzaamheden gaat. Er is in de energiesector de afgelopen vijf jaar geen sprake geweest van een laagconjunctuur en er zijn geen afwijkende effecten gevonden van de Flexwet.

10.2.7 METALEKTRO

De sector metaalektro²¹ is sterk conjunctuurafhankelijk. Doordat bedrijven voor een groot deel produceren voor export zijn zij ook in hoge mate afhankelijk van de internationale conjunctuur. De afgelopen jaren is er een daling geweest in de werkgelegenheid. Deze was niet alleen het gevolg van de laagconjunctuur, maar ook van structurele ontwikkelingen als nieuwe productietechnieken, organisatorische innovaties en *outsourcing* (Arbeidsmarktmonitor Metaalektro 2005, p. 18). De productie wordt in toenemende mate uitbesteed; metaalektrobedrijven leggen zich toe op R&D en assemblage/distributie. In de scheepsbouw wordt het werk van oudsher deels uitbesteed aan onderaannemers. Hiernaast wordt steeds meer werk uitbesteed, en leggen bedrijven zich met name toe op projectmanagement en verkoop.

Omdat er een hoge mate van behoefte is aan continuïteit en aan hoogopgeleide krachten hebben bedrijven belang bij een vaste kern. Hiernaast is er, vooral bij de productie, een behoefte aan flexibiliteit. De behoefte aan flexibiliteit is conjunctuurgebonden, maar door de toenemende internationale concurrentie is er een meer structurele nadruk op flexibiliteit verbonden aan kostenbeheersing. Dit uit zich in sommige bedrijven en deelsectoren (bijvoorbeeld de scheepsbouw) in een kleinere kernbezetting.

Om de behoefte aan flexibiliteit in te vullen hanteren werkgevers over het algemeen een flexibele schil bestaande uit tijdelijke contracten en daar bovenop uitzendkrachten. Er zijn geen bepalingen rondom tijdelijke contracten in de cao: de sector-cao volgt de Flexwet en dit is de afgelopen vijf jaar niet veranderd. Er zijn geen cijfers beschikbaar over het aandeel tijdelijke contracten. De werkgeversorganisatie in de scheepsbouw meldt een toename van het gebruik van tijdelijke contracten tussen 2001 en 2004, veelal als aanloop naar vast. De scheepsbouw werd rond 2003 gekenmerkt door een hoge economische onzekerheid. Sinds 2005 is er een toename in de vraag naar arbeid, met daarbij een toename van het aantal vaste contracten.

Het percentage ingeleend personeel (uitzendkrachten, ingeleend personeel en gedetacheerde werknemers) neemt toe (Arbeidsmarktmonitor Metaalektro 2005, p. 23). Uitzendwerk is gemiddeld tien procent met het hoogste percentage van 17 procent in de scheepsbouw; een lichte stijging ten opzichte van eind jaren negentig. Voor het werk in de branche is veelal specialistische kennis nodig, waardoor uitzendkrachten vaak worden betrokken van Delta Metaal, een uitzendbureau gespecialiseerd in de metaalsector. Delta Metaal richt zich op het uitzenden van vakspecialisten en concentreert zich voornamelijk in de regio Rijndelta. Uitzendkrachten worden regelmatig in vaste dienst genomen.

Het aantal zzp'ers dat in de sector actief is wordt door de werkgeversorganisatie niet bijgehouden en is daarom moeilijk te achterhalen. Sommige bronnen melden de aanwezigheid van zzp'ers. Hiernaast zijn er buitenlandse krachten. Het precieze aantal is ook hier moeilijk te achterhalen; het aantal tewerkstellingsvergunningen is tussen 2000 en 2006 gestaag teruggelopen van 1500 naar 1050, met als uitzondering een piek van 1700 in 2003 (cijfers CWI). Voor een deel van de buitenlandse krachten speelt illegaliteit een rol. In de branche wordt in enkele gevallen gebruik gemaakt van interventieteams. Het aanpakken van illegaliteit speelt geen grote

²¹ Met de term metaalektro wordt bedoeld de grootmetaal (10 en 11).

rol, maar wordt noodzakelijk geacht om oneerlijke concurrentie tegen te gaan (met name scheepsbouw), en om het imago van de branche als goede werkgever te beschermen.

In de cao-onderhandelingen staat flexibiliteit prominent op de agenda. Door sommige werkgevers wordt het belang van interne flexibiliteit benadrukt waarbij de ATW in een enkel geval (met name scheepsreparatie) als een beperking wordt ervaren. Voor de komende jaren wordt van werknemers grotere flexibiliteit in uren verlangd. In een enkel geval is flexibiliteit gerealiseerd d.m.v. een jaarurenmodel (bijvoorbeeld ASML, drie-jarig systeem). Voor de werkgever is van belang dat zijn aanpassingsvermogen aan wisselende marktomstandigheden wordt vergroot. De bonden zetten t.a.v. flexibiliteit in op de zeggenschap over arbeidstijden en het belonen van flexibiliteit (overwerktoeslagen).

De metalectro cao kende in 2001 geen afwijkingen van de Flexwet, en die zijn er ook niet in 2006. Werkgevers proberen door middel van een combinatie van tijdelijke werknemers, uitzendkrachten/gedetacheerden, ingeleend personeel en jaarurenmodellen flexibiliteit te realiseren. Het doel van deze flexibiliteit is vooral de vraag naar en inzet van arbeid zo goed mogelijk op elkaar af te stemmen waardoor er tegen een concurrerende kostprijs kan worden geproduceerd. De Flexwet heeft hier geen invloed op gehad. Er zijn geen afwijkende effecten van de Flexwet in een periode van laagconjunctuur. De zekerheid voor werknemers is de afgelopen jaren niet toegenomen; de economie, vertaald in de hoeveelheid werk, bepaalt de zekerheid van werknemers.

10.2.8 GLASTUINBOUW

In de glastuinbouw is er een invloed van de economische conjunctuur, al is dit voornamelijk de internationale conjunctuur omdat de sector sterk exportgericht is. De inzet van tijdelijke arbeid in de vorm van uitzendkrachten en seizoenskrachten is de afgelopen vijf jaar toegenomen. Dit is een meer structurele ontwikkeling en heeft te maken met toegenomen internationale concurrentie en daaraan verbonden toegenomen druk op de prijzen. Omdat eenderde deel van de kosten in de glastuinbouw bestaat uit arbeidskosten is het flexibel, ofwel meer gericht, inzetten van personeel een manier om kosten van arbeid omlaag te brengen.

Er is in de sector glastuinbouw een traditie van het seizoensgebonden op grote schaal inzetten van uitzendkrachten, de laatste jaren zijn dat veelal Polen (tot 50-60%). Uitzendbureaus worden vaak aangeduid met de term 'handmatige loonbedrijven'. Met betrekking tot uitzendbureaus is de illegaliteit sterk toegenomen na de afschaffing van het vergunningstelsel voor de uitzendbranche als gevolg van de invoering van WAADI. Deze illegaliteit bestaat uit het inhuren van mensen zonder tewerkstellings- of verblijfsvergunning, of het niet afdragen van premies. De werkgeversorganisatie heeft een certificeringssysteem voor uitzendbureaus opgezet, waarbij bureaus twee keer per jaar worden gecontroleerd en op een lijst komen te staan. Het werken met uitzendbureaus van deze lijst gestimuleerd in het kader van het project Kies RIA (Register Inleenarbeid Agrarisch). Het werken met uitzendkrachten was in 2001 nog beperkt tot "indien de bedrijfsomstandigheden dit onvermijdelijk maken". Deze beperking is in de laatste cao vervangen door een protocolafpraak waarin de werkgeversorganisatie aangeeft te zullen investeren in het werken met gecertificeerde bureaus, o.a. door 'Kies RIA'.

Uitzendkrachten worden verloond volgens de cao glastuinbouw. De inzet van de vakbonden t.a.v. uitzendwerk die van de inlenersbeloning. In 2005 is de vakbond na een lange cao-loze periode akkoord gegaan met een nieuw loongebouw waarbij de laagste loonschalen gekoppeld zijn aan het minimumloon. Hiermee verviel voor werkgevers het argument om vast te houden aan de ABU lonen. Het gaat daar met name om de loonkosten voor de bulk van het oogst en productiewerk

Naast uitzendarbeid is er ook illegaliteit m.b.t. seizoenskrachten. Er zijn specifieke projecten opgezet om dat goed te regelen, zoals het Project Seizoensarbeid, gestart in 2002. Hierbij moeten werkgevers eerst voldoende wervingsinspanningen doen in de eigen regio voordat er versneld een tewerkstellingsvergunning wordt verleend. Sinds 2006 hoeft dat niet

meer o.i.v. veranderde wetgeving omtrent vrij verkeer van werknemers. De discussie over illegaliteit speelt daarom automatisch minder. In de glastuinbouw wordt vooral gewerkt met Polen; het aantal Polen is door de toename van seizoensarbeid en bovengenoemde veranderde wetgeving gestegen.

Andere middelen om flexibiliteit te realiseren zijn het flexibel inzetten van vast personeel door het jaar heen, en zzp'ers. Allereerst zijn de mogelijkheden om vaste werknemers in verschillende perioden van het jaar flexibel in te zetten in de laatste cao (2005-2007) verruimd. Dit wordt wel een jaarurenmodel genoemd, ook al is er geen sprake van een vast aantal uren per jaar, zoals in de detailhandel. De nieuwe arbeidstijdenregeling (standaard en uitgebreid art 11 ev) dateert uit 2001. Het was een doorbraak in de discussie met de vakbonden over de flexibiliteit waar veel en lang over vergaderd is.

In de cao zijn twee regelingen opgenomen waarmee de arbeidstijden op jaarbasis verschoven kunnen worden. Er bestond al een verschoven uren regeling in de cao Tuinbouw; deze is uitgebreid in de meest recente cao Glastuinbouw. Door de nadruk op kostenbeheersing is er bovendien een toename van het aantal zzp'ers. De werkgeversorganisatie heeft een project opgezet waarin werkgevers advies krijgen hoe daarmee om te gaan, zoals dat zij moeten letten op de VAR en op het soort activiteiten waarvoor een zzp'er wordt ingezet. De Arbeidsinspectie heeft gesteld dat eenvoudige werkzaamheden niet door zzp'ers mogen worden uitgevoerd. Hiernaast is payrolling ook in deze sector in opkomst.

De invloed van de Flexwet is minimaal; het werken met tijdelijke contracten is niet toegenomen. De reden hiervoor is deels dat de flexibiliteit in de bedrijven al heel hoog was omdat de nadruk op kostenbeperking al heeft gezorgd voor een heel gerichte inzet van personeel. Oproepcontracten komen weinig voor, dat is waarschijnlijk wel toe te schrijven aan de Flexwet. Waar in 2001 nog geen sprake was van het werken met zzp'ers is dat in 2006 wel het geval; ook seizoenswerk, dat in 2001 daalde, neemt toe. De interne flexibiliteit is bovendien verhoogd door het invoeren van een jaarurenmodel.

10.2.9 SCHOONMAAK

De schoonmaaksector is sterk conjunctuurgevoelig omdat schoonmaakwerkzaamheden vaak een "sluitpost op de begroting" zijn van bedrijven. Het lijkt erop dat het aantal werknemers in de branche dalend is van zo'n 200.000 naar 150.000. Harde cijfers ontbreken ons echter. Het werk is projectmatig georganiseerd. Voor opdrachten moeten schoonmaakbedrijven contracten binnenhalen. De contracten hebben in de regel een looptijd die niet langer is dan drie jaar.

Het werk in de schoonmaakbranche is flexibel georganiseerd qua uren en locaties. Het merendeel van de werknemers (>75%) heeft een vast parttime contract; Meer dan driekwart werkt minder dan 36 uur, waarbij een contract voor twaalf uur of minder per week het meest voorkomt. Ondanks het hoge aantal vaste contracten is er een hoog verloop in de branche. Het werken in korte diensten op vaak verschillende locaties is vergelijkbaar met een uitzendbureau (i.e. het alloceren van werk). Het gebruik van uitzendkrachten is daardoor vrij laag, ook door de marges van het uitzendbureau (het loon in de schoonmaak-cao is relatief laag). Mede door de Flexwet is het aantal nul-uren contracten afgenomen, en vervangen door MUP-contracten van minimaal acht uur per vier weken (minimale verplichting op basis van de cao). Het gebruik hiervan neemt de laatste jaren weer iets toe.

Het aantal oproepkrachten en tijdelijke krachten is laag, al is er in de afgelopen periode van laagconjunctuur meer gebruik gemaakt van tijdelijke contracten. In de cao is een afwijking opgenomen t.o.v. de Flexwet die een beperking inhoudt van de mogelijkheden van de Flexwet: werkgevers kunnen drie keer een tijdelijk contract van maximaal zes maanden aanbieden. Langere tijdelijke contracten kunnen afgesloten worden voor vervanging van een werknemer of voor een specifiek karwei. Deze bepalingen zijn ten opzichte van 2002 niet gewijzigd.

Door de aard van het werken met contracten van opdrachtgevers zit er een risico aan het vast in dienst nemen van werknemers. Het verruimen van de mogelijkheden om gebruik te

maken van tijdelijke contracten staat vanuit werkgeverskant dan ook steeds op de agenda voor de cao-onderhandelingen. Echter, door de voortdurende druk op de prijzen, zeker gedurende de afgelopen vijf jaar, hebben de onderhandelingen zich voornamelijk gericht op de loonkosten. In ruil voor het bevriezen van de lonen, is de bepaling rondom eenzijdige urenvermindering door werkgevers geschrapt in de cao. De werkgevers hebben dus een deel van hun flexibiliteit ingeleverd in ruil voor kostenverlaging.

Een ander punt op de cao-agenda is het afschaffen van toeslagen, vooral voor het weekend. Dit punt wordt gebracht met het oog op het vergroten van de flexibiliteit maar heeft ook een kostencomponent. Tenslotte komt ook in de schoonmaaksector payrolling op. Omdat het werken met payrollbedrijven ondermijnd is voor de cao (en bedrijfstakfondsen) bespreken cao-partijen de mogelijkheid om te verplichten om uitsluitend te werken met payroll-bedrijven die de schoonmaak-cao integraal toepassen.

Het gebruik van tijdelijke contracten is in de afgelopen periode van laagconjunctuur toegenomen: een hypothese van Van den Toren et al. is hiermee bevestigd. Het verruimen van de mogelijkheden in de cao om opeenvolgende tijdelijke contracten aan te bieden is in de periode van laagconjunctuur naar de achtergrond verdwenen omdat het beperken van de loonstijging belangrijker werd geacht om te kunnen concurreren in de branche. Er zijn geen wijzigingen geweest in de zekerheid van werknemers.

10.2.10 LANDBOUWERKTUIGEN EXPLOITERENDE ONDERNEMINGEN

De sector landbouwwerktuigen exploiterende ondernemingen (hierna loonwerk/loonbedrijven) is deels afhankelijk van de economische conjunctuur, maar meer van regelgeving vanuit de overheid en van seizoensinvloeden. De agrarische sector is niet afhankelijk van de economische conjunctuur met uitzondering van de grondverzet. De deelsector grondverzet is afhankelijk van de door conjunctuur mede bepaalde hoeveelheid infrastructurele en bouwprojecten. Er is sprake geweest van een lichte daling in de werkgelegenheid tussen 2002 en 2006, die veelal is opgevangen door het uitvoeren van andere taken, zoals machines repareren, zout strooien in de winter of energie opwekken uit biomassa. Veel bedrijven zijn kleinschalig en werkgevers zijn daardoor terughoudend in het ontslaan van mensen.

Het loonwerk kent wisselingen in de hoeveelheid werk gedurende het jaar door seizoensinvloeden en het weer. Voor de seizoensgebonden dip in het werk in de winter werd vroeger gebruik gemaakt van de tijdelijke WW-uitkering. Deze is afgeschaft en vervangen door: A. vaste contracten met overbrugging; B. Het sparen van overuren in drukke periodes voor vrije tijd in de winterperiode, en; C. Het verschuiven van de arbeidstijden (zie hieronder). Deze manieren om arbeid flexibel in te zetten in reactie op de hoeveelheid werk door het jaar heen zijn vormen van interne flexibiliteit. Ongeveer 80 procent van de werknemers heeft een vast contract omdat werkgevers hen graag aan zich willen binden. Dit hangt samen met de inwerkperiode en de wens van boeren naar continuïteit in de mensen die zij inhuren om hun land te bewerken.

Naast de seizoensafhankelijke wisselingen in de hoeveelheid werk, vooral voor de agrarische loonbedrijven, zijn er pieken in het werk gerelateerd aan het weer. De afgelopen vijf jaar zijn de pieken in het werk hoger geworden omdat percelen steeds groter worden waardoor grotere oppervlaktes in dezelfde tijd bewerkt moeten worden. Bovendien is er vanuit de boeren een toenemende druk om het werk zo efficiënt mogelijk uit te laten voeren om hun marges te verhogen. De flexibiliteit die nodig is voor deze pieken wordt enerzijds gerealiseerd door overwerk, waarbij de bereidheid van werknemers om over te werken groot is. Overwerk is verbonden met een mogelijkheid in de cao om arbeidstijden te verschuiven.

Ten tweede worden voor seizoensgebonden pieken tijdelijke krachten, waaronder uitzendkrachten ingezet. Door de taakvereisten wordt er vooral gebruik gemaakt van zogenaamde bedrijfsverzorgingsdiensten die gekwalificeerd personeel kunnen leveren. Tijdens pieken wordt

er gedurende een aantal weken personeel ingeleend. De bepaling die in 2001 nog in de cao stond dat uitzendkrachten alleen van erkende bureaus ingeleend mogen worden is vervallen. De bepaling dat uitzendkrachten alleen ingezet kunnen worden "indien de bedrijfsomstandigheden naar het oordeel van de werkgever hiertoe aanleiding geven" (art. 59 lid 1 cao) is geen beperking voor het gebruik.

Tenslotte is er, in tegenstelling tot 2001 waarvan hier toen nog helemaal geen sprake was, een toename van het aantal zzp'ers. Dit zijn er nu ongeveer 20.000. Het gebruik door werkgevers neemt toe omdat zij daarmee hun flexibiliteit kunnen verhogen en risico's van ziekte uit kunnen besteden. Daarnaast is er ook aan de aanbodzijde een toename; door het hogere loon en de vrijheid wordt het werken als zzp'ers aantrekkelijk gevonden. Voor loonwerkbedrijven vormen zzp'ers een bron van concurrentie omdat zij werk tegen een lagere prijs aan kunnen bieden.

Tijdens de afgelopen periode van laagconjunctuur is er wat meer gebruik gemaakt van tijdelijke contracten om de flexibiliteit te verhogen. De onderbrekingstermijn na 3 tijdelijke contracten was na invoering van de Flexwet al teruggebracht naar 7 dagen. Deze bepaling is tussen 2002 en 2006 niet gewijzigd. De bonden stemmen hiermee in gezien de aard van het werk in de sector. Het werken met tijdelijke contracten is verder verruimd door het vervallen van artikel 52B van de cao. Deze bepaling, die voorschreef dat 2 contracten van minimaal 9 maanden opgevolgd dienden te worden door een vast contract met overbrugging, zat in 2002 nog wel in de cao. Om het aanbieden van tijdelijke contracten minder aantrekkelijk te maken is er premiedifferentiatie WW waarbij werkgevers hogere WW-premies betalen voor contracten korter dan 1 jaar. Daarmee geldt de lagere premie ook voor contracten van precies 1 jaar, maar gezien de invloed van seizoenen is een jaarcontract niet ideaal.

Het werken met oproepcontracten de afgelopen jaren iets toegenomen t.o.v. de periode vlak na de invoering van de Flexwet. Dit kan duiden op een afzwakking van het preventieve effect van de wet. Het werken met oproepcontracten vertoont vlak na invoering van de wet een daling in de sector loonbedrijven, maar dat effect lijkt tijdelijk omdat het gebruik nu weer wat toeneemt. Het beroep op rechtsvermoedens is overal heel laag waardoor het effect van deze bepaling niet heel sterk is.

Werkgevers geven aan goed uit de voeten te kunnen met de CAO. Flexibiliteit wordt m.n. gerealiseerd door bovengenoemde drie mogelijkheden: contracten met overbrugging, (sparen van) overwerk, en verschoven arbeidstijden. De ATW wordt hierbij, net als in 2001, ervaren als een beperking. Toch brengen bovengenoemde methodes veel administratie met zich mee. Werkgevers zien een manier om administratieve lasten terug te brengen in het werken met een jaarurenmodel. Een dergelijk model, waarbij interne flexibilisering verder doorgevoerd kan worden met minder administratieve lasten, is tot op heden niet gerealiseerd. Desalniettemin wordt er in de praktijk soms wel al op deze manier gewerkt. Een jaarurenmodel zou leiden tot een verhoogde arbeidsproductiviteit omdat leegloop opgevangen kan worden.

10.2.11 UITZENDBRANCHE

Gedurende de afgelopen periode van laagconjunctuur zijn de ABU- en NBBU-cao substantieel gewijzigd. De fase-systemen in beide cao's werden als ingewikkeld en onduidelijk ervaren en zijn in de 2004-2009 ABU-cao en de 2004-2008 NBBU-cao vereenvoudigd en verder geflexibiliseerd. Waar in de 1999-2003 ABU-cao de ketenbepaling en het fasensysteem naast elkaar bestonden, geldt in de 2004-2009 ABU-cao alleen nog het fasensysteem. De periode waarin een uitzendkracht werkt op basis van het uitzendbeding is in de ABU-cao verlengd van 52 naar 78 weken, in ruil voor een inlenersbeloning na 26 weken. Een betere beloning voor uitzendkrachten na 26 weken via de inlenersbeloning heeft in sommige gevallen (bijvoorbeeld in de levensmiddelencao) averechts gewerkt omdat waar voorheen de inlenersbeloning op basis van de SMU-regeling gold vanaf de eerste dag, dit werd gewijzigd in een inlenersbeloning na 26

weken.²² Van een beter loon is in deze gevallen dus alleen sprake wanneer het ABU-loon hoger is dan het cao-loon voor de branche.

Bij de NBBU-cao is de periode waarin gewerkt wordt op basis van het uitzendbeding substantieel verlengd van 52 naar 130 weken. In artikel 7:691, lid 1 BW is voor de uitzendbranche een periode van 0,5 jaar bepaald waarna een uitzendkracht recht heeft op een contract voor bepaalde tijd conform de systematiek van de ketenbepaling. Na 3,5 jaar heeft een uitzendkracht recht op een vast contract. Het verlengen van de periode waarin gewerkt wordt op basis van het uitzendbeding is zodoende specifiek gedaan met het oog op de bepaling van artikel 7:691, lid 1 BW. De periode van 3,5 jaar geldt in beide cao's. Echter de periode waarin gewerkt wordt met het uitzendbeding is beduidend verlengd in beide cao's: 1,5 jaar (twee jaar tijdelijke contracten) in de ABU-cao en 2,5 jaar (één jaar tijdelijke contracten) in de NBBU-cao. In de NBBU-cao werd deze ruimere mogelijkheid tot flexibiliteit (in relatie tot de ABU-cao) afgezet tegen de betere beloning dan de ABU-cao: in de NBBU-cao geldt vanaf de eerste dag het loon van de inlener.

De verhouding tussen contracten met uitzendbeding en zonder uitzendbeding is ongeveer 75/25. De verhouding tussen contracten voor bepaalde en onbepaalde tijd is ongeveer 90/10. Uitzendkrachten stromen niet automatisch door naar een contract voor onbepaalde tijd. Er zijn evaluatiemomenten ingebouwd bij de 26- weken grens voor de ABU-cao omdat de uitzendkracht dan in de meeste gevallen duurder wordt door toepassing inlenersbeloning. Daarna zijn er voor beide cao's evaluatiemomenten bij de overgang naar een tijdelijk of vast contract. Het uitzendbureau zal de inlener om garanties vragen dat er nog genoeg werk is voor de uitzendkracht. In sommige gevallen waar de inlener een voorkeur heeft om een bepaalde persoon vast te houden, zal het uitzendbureau de inlener ervan overtuigen dat een nieuwe kracht ingezet kan worden die even goed is.

Een groot deel van de uitzendkrachten wil geen baan bij het uitzendbureau; er bestaan grofweg drie soorten uitzendkrachten: de 'bijbaners', de 'opstappers' en de 'blijvers'. Ongeveer eenderde van de uitzendkrachten doen uitzendwerk naast een opleiding. 50 tot 60 procent ziet het uitzendwerk als een opstap naar een vaste baan, al dan niet bij de inlener. De resterende tien procent is 'blijver', dat wil zeggen: iemand die de voorkeur heeft om te blijven werken bij het uitzendbureau. Van de 'opstappers' vindt ongeveer de helft in een jaar een vaste baan. Je zou hieruit kunnen concluderen dat uitzendwerk een belangrijke "opstapfunctie" in de arbeidsmarkt vervult, ook al is het moeilijk vast te stellen hoeveel van deze mensen zonder tussenkomst van het uitzendbureau een vaste baan zouden hebben gevonden.

Een deel van de opstappers vindt geen vaste baan en blijft hangen in het uitzendwerk. Veelal zijn dit lagergekwalficeerden. Opleiding is daarom een belangrijk thema tijdens de cao-onderhandelingen, vooral voor lageropgeleiden omdat zij relatief het minste opleiding krijgen. In de ambitie en het beleidsprogramma van de Stichting Opleiding en Ontwikkeling Flexbranche (STOOF) is afgesproken dat er in 2011 tienduizend leerplaatsen zullen zijn gerealiseerd in de uitzendbranche. Deze leerplaatsen worden gefinancierd vanuit een caoheffing.

Een andere ontwikkeling is dat uitzendbureaus meer gedifferentieerde diensten aan gaan bieden, zoals afzonderlijke units voor detachering van professionals. Een dienst die de laatste jaren op grote schaal door uitzendbureaus wordt aangeboden is payrolling. Dit is het overnemen van de loon/personeelsadministratie, en later ook het juridisch werkgeverschap. Het belangrijkste verschil met uitzenden is dat werving en selectie plaatsvindt door het bedrijf waar de werknemer gaat werken (zie verder onder 11.2). Uitzendbureaus bemiddelen in toenemende mate ook voor zzp'ers.

²² Het is volgens artikel 22, lid 5 ABU-CAO mogelijk vanaf dag 1 inlenersbeloning te betalen. Volgens de Vereniging van Grootwinkelbedrijven in Levensmiddelen is dat een bureaucratische rompslomp.

Na invoering van de Waadi is de illegaliteit in de uitzendbranche toegenomen. De brancheorganisaties ABU en NBBU prefereren zelfregulering, en voeren deze momenteel in in de vorm van een NEN-normering.

In de afgelopen periode van laagconjunctuur is de flexibiliteit voor uitzendbureaus en inleners door middel van aanpassingen in de cao's substantieel vergroot. Hiernaast werden uitzendbureaus voorzichtiger in het "op contract nemen" van uitzendkrachten, dat wil zeggen: in het aanbieden van tijdelijke of vaste contracten. Sommige uitzendbureaus voerden zelfs specifiek beleid op het niet aanbieden van dit soort contracten. Met het aantrekken van de economie blijkt deze strategie echter moeilijk te handhaven. Omdat de vraag naar arbeid groeit, zullen uitzendbureaus vaker tijdelijke of vaste contracten aanbieden, vooral aan hogeropgeleiden. Hieruit blijkt het belang van de economische conjunctuur in relatie tot wetgeving. Zoals de onderhandelaar van de ABU-cao van FNV het verwoordde: "werkzekerheid en vaste contracten kan je niet juridisch regelen, dat wordt geregeld door de economische conjunctuur". De mogelijkheid om flexibiliteit (uitzendwerk) te verbinden met zekerheid (tijdelijk of vast contract), speelt alleen in een periode van hoogconjunctuur, en dan m.n. voor hoger opgeleiden.

10.3 CONCLUSIES

De effecten van de Flexwet in een periode van laagconjunctuur zijn met name te vinden in het vergroten van de externe flexibiliteit door een toename in het gebruik van tijdelijke contracten. Deze ontwikkeling werd verwacht in de eerdere evaluatie en is, zeker voor de sectoren metaalkro, detailhandel, architecten, loonbedrijven en schoonmaak, bevestigd. De uitbreiding van het werken met tijdelijke contracten is deels ook terug te vinden in een aanpassing in cao's: in twee cao's voor warenhuizen en in de cao landbouwwerktuigen exploiterende ondernemingen. In de twee centrale cao's in de uitzendbranche, de ABU- en NBBU-cao, is de periode waarin gewerkt wordt op basis van het uitzendbeding beduidend verlengd. Dit heeft meer flexibiliteit voor (uitzend)werkgevers gecreëerd. Deze toegenomen mogelijkheden voor flexibiliteit werd in de ABU-cao geruild tegen een hogere beloning voor uitzendkrachten door het recht op inlenersbeloning na 26 weken.

Naast deze verruiming in flexibiliteit is de Flexwet over het algemeen na haar invoering vertaald in cao's die daarna niet meer zijn aangepast. Het aantal oproepcontracten was vlak na invoering van de Flexwet, door de daarin opgenomen rechtsvermoedens, gedaald. Dit werd toegeschreven aan een preventief effect, dat ook door de wetgever was beoogd. Oproepcontracten komen nog wel voor, en in de sector loonbedrijven nemen ze zelfs weer iets toe, wat kan duiden op een afzwakking van het preventieve effect.

Ondanks de sectorspecifieke eigenaardigheden in de elf hierboven gerapporteerde sectorstudies zijn er trends aan te wijzen die in meerdere sectoren aanwezig zijn. Allereerst is dat het werken op opdrachtbasis. Dit komt met name voor in de uitzendbranche, de beveiliging, de schoonmaak, en sinds 1 januari 2007 ook in de thuiszorg. Omdat de hoeveelheid werk afhankelijk is van het aantal opdrachten dat men binnen kan halen, en contracten voor deze opdrachten over het algemeen één tot drie jaar duren, brengt dit automatisch risico's mee voor het vast in dienst nemen van personeel. Met het oog op de Flexwet kan in deze sectoren verwacht worden dat het werken met opeenvolgende tijdelijke contracten verder uitgebouwd zal worden.

Bij architectenbureaus en loonwerkbedrijven is te zien dat overwerk een belangrijke flexstrategie is, die door werknemers als vanzelfsprekend wordt ervaren. Een factor die het werken in beide sectoren verbindt is wellicht dat het werken in de sector aantrekkelijk is. Zowel bij de bouw als in de detailhandel zijn er weinig veranderingen geweest in de dominante flexstrategie, waarschijnlijk met name omdat de flexstrategieën in die sectoren al vrij uitgekristalliseerd waren vóór invoering van de Flexwet. Tenslotte is er een groep binnen de elf sectoren die allen sterk afhankelijk zijn van internationale concurrentie. Dit is te zien in de metaalkro, de

glastuinbouw, en sinds de marktliberalisering ook de energiesector. In deze sectoren is een grote druk op efficiënt produceren om de kostprijs concurrerend te houden.

Zeker in deze sectoren is de discussie ten aanzien van flexibiliteit niet los te koppelen van een vraag naar kostenbeheersing. Het flexibel inzetten van personeel is dan een manier om de vraag naar en de inzet van personeel zo goed mogelijk op elkaar af te stemmen, hetgeen tot doel heeft kosten te beperken. Dit geldt zowel voor het flexibel inzetten van eigen personeel, waardoor leegloop opgevangen kan worden, als voor extern personeel, omdat de kosten van werving/selectie en ontslag dan niet van toepassing zijn. Het vergoten van de flexibele inzet van het eigen personeel neemt de vorm aan van ruimere dagvensters, of het beschouwen van de zaterdag als een normale werkdag. Op deze manier kan bespaard worden op toeslagen voor overwerk en inconveniënte uren omlaag gebracht worden.

Zekerheid voor uitzendkrachten was met de Flexwet toegenomen door de formele wijziging van de uitzendrelatie en het recht van uitzendkrachten op pensioen en scholing. Tevens hebben de rechtsvermoedens een preventief effect gehad, waardoor het aantal oproepcontracten na invoering van de Flexwet daalde. In sommige sectoren is echter te zien dat dit preventieve effect deels achterhaald is. Er is de afgelopen vijf jaar geen toename geweest in zekerheid. Deze herhaalde sectorstudie wijst uit dat het werken met tijdelijke contracten licht is toegenomen, hetgeen wijst op een link met economische conjunctuur. Ook zekerheid in de vorm van een vast contract is gebonden aan conjuncturele ontwikkelingen; oftewel, in de woorden van een FNV-respondent: "zekerheid kan je niet afdwingen met alleen regels".

Er wordt in bijna alle sectoren een stijging gerapporteerd van de vraag naar flexibelere arbeidstijden van de kant van werknemers. Deze vraag naar flexibiliteit wordt toegeschreven aan een maatschappijbrede ontwikkeling waarbij werknemers in toenemende mate werk willen kunnen combineren met privé-leven, zorgtaken of een opleiding. De werknemer wil daarbij parttime werken en invloed kunnen uitoefenen op de tijden waarop er gewerkt wordt. Zekerheid voor werknemers is dan de zeggenschap over flexibiliteit, zelf kunnen meebeslissen over wanneer er gewerkt wordt en weten welke financiële compensatie er tegenover staat. Er kan een spanning ontstaan als zowel werkgevers als werknemers maximale zeggenschap willen hebben over hun werktijden. Deze raakt aan het element van flexibilisering dat bestaat in kostenbeheersing.

Werknemers die beschikken over veelgevraagde vaardigheden en daardoor betrekkelijk zeker kunnen zijn van hun kansen op een baan, zouden volgens sommigen flexibeler zijn dan andere werknemers. Dit idee wordt weerspiegeld in de discussie omtrent *employability*: een flexibele werknemer creëer je via scholing die immers de zekerheid biedt van werk bij verschillende werkgevers. Deze zekerheid vervangt de zekerheid van een langdurig dienstverband bij dezelfde werkgever. Dit beeld is in deze sectorstudie bevestigd: in bijna alle sectoren werd door naar voren gebracht dat zekerheid zit in het beschikken over veelgevraagde vaardigheden. Werkgevers hebben in toenemende mate een voorkeur voor flexibelere contracten waarbij de nadruk ligt op werk-naar-werk. Desalniettemin heeft het vaste contract nauwelijks aan belang ingeboet²³. Wanneer de economie aantrekt bieden werkgevers vaker vaste contracten aan, en werknemers zijn ook bereid die te accepteren. Daarbij moet worden opgemerkt dat de zekerheid van het vaste contract met invoering van de Flexwet licht is gedaald.

De Flexwet heeft de afgelopen vijf jaar over het algemeen weinig nieuwe invloed gehad op de flexstrategieën van bedrijven. Naast de flexstrategieën die al bestonden, zijn er een drietal opkomende flexstrategieën. Dit is allereerst het vergroten van de flexibiliteit van vaste werknemers door jaarurenmodellen; ten tweede het gebruik van zzp'ers en tenslotte payrolling (zie verder paragraaf 11.1). Een toename van zzp'ers en payrolling is een toename van de externe flexibiliteit, terwijl jaarurenmodellen de interne flexibiliteit vergroten. Het gebruik van (de

²³ OSA, Trendrapport aanbod van arbeid, 2005, p. 102.

combinatie van) deze drie flexstrategieën is de afgelopen vijf jaren toegenomen. De Wet Flexibiliteit en zekerheid heeft dit gefaciliteerd noch bemoeilijkt.

Tenslotte nog een opmerkelijk resultaat: door de evaluaties van de Flexwet zijn werkgevers in uiteenlopende branches meer op de hoogte van de afwijkingen van de Flexwet in andere sectoren. Dit zou een convergerend resultaat tot gevolg kunnen hebben waarbij de afwijkingen in verschillende sectoren meer overeen gaan komen omdat men verwijst naar elkaars cao's.

11 Nabeschuwing: het aanpassingsvermogen van bedrijven en de zekerheid van werknemers

Voorin dit rapport (hoofdstuk 0) zijn de belangrijkste bevindingen en conclusies al samengevat; er zij op deze plaats graag naar verwezen. Hier wordt afzonderlijk ingegaan op de consequenties van de Flexwet en de daarop gebaseerde cao-afspraken voor het aanpassingsvermogen van bedrijven en de zekerheid van werknemers. Verder wordt kort aandacht besteed aan een aantal ontwikkelingen die weliswaar niet direct door de Flexwet worden bestreken, maar wel voortvloeien uit flexibiliseringsstrategieën van bedrijven.

11.1 AANPASSINGSMOGELIJKHEDEN EN FLEXIBILISERINGS-STRATEGIEËN VAN WERKGEVERS

Reeds uit het evaluatieonderzoek in 2002 bleek dat in een aantal sectoren die te maken hadden met een prominente behoefte aan meer flexibiliteit, al vóór 1999 maatregelen waren genomen en CAO-afspraken waren gemaakt die deels aan deze behoeften tegemoetkwamen. Deels betrof dit methoden om een ongelijke verdeling van de hoeveelheid werk over het jaar beter te doen aansluiten op de binnen bedrijven beschikbare arbeidscapaciteit, bijvoorbeeld aan de vraagkant door diversificatie van activiteiten, aan de aanbodkant door variatie in werktijden, gebruik van een jaarmodel of een ruimere inzet van overwerk. Voor een ander deel ging het om externe flexibilisering: het gebruik van tijdelijke contracten, het uitbesteden van werk of de inzet van 'zelfstandigen zonder personeel'.

De Flexwet heeft in de bestaande strategieën in beperkte mate verandering gebracht. Vooral op een vijftal punten heeft de Flexwet de flexibiliteit van bedrijven vergroot, namelijk door:

- (1) verruiming van de mogelijkheden tot het afsluiten van tijdelijke contracten;
- (2) de mogelijkheid van tussentijdse opzegging van een tijdelijk contract;
- (3) verruiming van de mogelijkheden van het gebruik van uitzendkrachten;
- (4) vereenvoudiging en verkorting van de opzegtermijnen; en
- (5) vereenvoudiging en verkorting van de procedure van ontslag via het CWI.

Ad (1). Door de verruimde mogelijkheden tot het afsluiten van tijdelijke contracten heeft de Flexwet de flexibiliteit van werkgevers daadwerkelijk verruimd. Dat blijkt onder meer uit de mate waarin bedrijven van tijdelijke contracten gebruik maken. De nieuwe regels over het maximale aantal en de maximale termijn van tijdelijke contracten zijn onder werkgevers inmiddels beter ingeburgerd dan in 2002, toen nog een kwart van de werkgevers na een tijdelijk contract de uitzendconstructie inschakelde om de arbeidsverhouding zonder verplichtingen tot vastigheid voort te kunnen zetten. De ketenbepaling behoort wel tot de regelingen uit de Flexwet die het vaakst bij cao worden aangepast, maar deze aanpassingen bestaan iets vaker in strakkere (een kleiner aantal contracten, kortere termijnen) dan in soepeler regelingen. Niettemin is in negen cao's de toepasselijkheid van de ketenbepaling voor een of meer categorieën van flexwerkers geheel buiten werking gesteld. Dergelijke bepalingen lijken niet te corresponderen met een desbetreffend advies van de Stichting van de Arbeid.²⁴

²⁴ Stichting van de Arbeid, brief van 18 juli 2005, die zich baseert op Richtlijn 1999/70/EG.

Ad (2). Van de mogelijkheid tot het opnemen in tijdelijke contracten van de mogelijkheid van tussentijdse opzegging wordt door veel werkgevers gebruik gemaakt. Van deze werkgevers doet vervolgens een groot deel ook wel eens een beroep op deze bepaling.

Ad (3). De periode waarin gewerkt kan worden op basis van het uitzendbeding is significant verlengd. Dit heeft de mogelijkheden tot flexibiliteit voor werkgevers verruimd.

Ad (4). De vereenvoudiging en verkorting van de opzegtermijn hebben de kosten van ontslag voor werkgevers verminderd. Waren in 2002 nog veel afwijkende afspraken in cao's gebaseerd op een 'oude' systematiek die ook leeftijd en functieniveau in de berekening betrof, nu is daarvan steeds meer afscheid genomen ten gunste van eenvormige en voor werkgever en werknemer gelijke opzegtermijnen die dan meestal langer (twee of drie maanden) zijn dan de standaardtermijn voor de werknemer (één maand).

Ad (5) De wijzigingen in de mogelijkheden tot beëindiging van vaste contracten via de vergunningprocedure bij het CWI hebben de CWI-procedure iets toegankelijker gemaakt en de 'vlucht' in de ontbindingsprocedure bij de kantonrechter tot staan gebracht. Ten opzichte van 2002 hebben werkgevers de 'verkorte procedure' bij aanvragen op bedrijfseconomische gronden veel vaker weten te benutten, een effect waartoe de economische laagconjunctuur natuurlijk haar deel heeft bijgedragen. De wijzigingen in de WW per 1 oktober 2006 maken het gebruik van beide procedures in veel gevallen overbodig; voor een derde van de werkgevers blijkt dit al te betekenen dat hun voorkeur nu reeds uitgaat naar gebruik van de beëindigingsovereenkomst.

Naast de bovenstaande vormen van flexibilisering die zijn mogelijk gemaakt door de Flexwet, zijn er andere vormen van flexibilisering die niet onmiddellijk zijn af te lezen aan de beschikbare data over contractsvormen, maar wel in het sectorenonderzoek naar voren kwamen. Een drietal andere flexibiliseringsstrategieën komt hier kort aan de orde: het vergroten van de flexibiliteit van vaste werknemers, het gebruik van zzp'ers en tenslotte payrolling. De laatste twee strategieën richten zich op externe samenwerking, buiten de grenzen van de organisatie, teneinde flexibel te zijn en risico's uit te besteden. Vooral de werkgeversrisico's ten aanzien van ziekte en arbeidsongeschiktheid zijn de laatste jaren door overheidswetgeving sterk toegenomen waardoor het uitbesteden van deze risico's aantrekkelijker wordt.

Het streven de interne flexibiliteit te vergroten door vaste werknemers flexibeler in te zetten, uit zich onder meer in het gebruik van jaarurenmodellen in cao's, of de wens daartoe. In de detailhandel bestaat deze vorm van flexibiliteit al van vóór de Flexwet. De roep om dergelijke modellen is groot in de sector beveiliging, metalektro, en loonwerkbedrijven. In de glastuinbouw is deze vorm van flexibiliteit de afgelopen jaren gerealiseerd. Het gebruik van jaarurenmodellen komt niet tot uiting in cijfers omtrent contractsoorten, terwijl het wel een grote flexibiliteit tot stand brengt. Het risico van de leegloop wordt dan opgevangen door werknemers minder in te zetten wanneer er minder werk is. Zowel in sectoren waar het al is ingevoerd als in sectoren waar werkgevers dat graag zouden willen, is de planning van werktijden een punt van discussie. Hoe beter en hoe langer van te voren roosters gepland zijn, des te minder hoeft een werknemer het gevoel te hebben dat zaken buiten hem of haar om geregeld worden. Zekerheid betekent in dit geval de mogelijkheid om zelf je werktijden te bepalen en tijdig te weten wanneer je moet werken.

Ten tweede is er een toename van het aantal zzp'ers, vooral in de bouw, de thuiszorg, de glastuinbouw, en de loonbedrijven. Het is moeilijk de omvang van de groep zzp'ers vast te stellen, omdat zij niet allemaal een VAR hebben of zich laten inschrijven bij de KvK. Volgens het Platform Zelfstandige Ondernemers (PZO) bestaat de groep zzp'ers in heel Nederland uit

150.000-500.000 personen. Op basis van de gegevens van dit onderzoek kan dit aantal iets nauwkeuriger geschat worden op 280.000 personen.²⁵

Ten aanzien van zzp'ers kan een onderscheid gemaakt worden tussen zzp'ers die ondernemers zijn (eenmansbedrijfjes) en zzp'ers die feitelijk in een positie verkeren die vergelijkbaar is met die van werknemers. Ongeveer een op de drie zzp'ers is 'schijnzelfstandige', en bevindt zich dus in een afhankelijkheidsrelatie. Dit betekent dat zij werken voor slechts één of twee opdrachtgevers, in sommige gevallen de voormalige werkgever. Ook bij korte opdrachten is er soms sprake van schijnzelfstandigheid omdat er aangenomen kan worden dat er sprake is van een dienstverband (Aerts, 2007). Zzp'ers worden soms ook naar werk bemiddeld door een tussenpersoon, bijvoorbeeld in de bouw, de thuiszorg en bij loonbedrijven.

Tenslotte is er in bijna alle sectoren sprake van een toename van payrolling. Payrolling is een vorm van het ter beschikking stellen van werknemers aan opdrachtgevers, waarbij opdrachtgevers zelf verantwoordelijk zijn voor de werving, selectie en begeleiding van werknemers. Vaak gaat het om individuele of groepsgewijze overname van personeel van een opdrachtgever. Met payrolling besteden opdrachtgevers het juridisch werkgeverschap, het contractbeheer en de verloning van door henzelf geworven (flexibel) personeel uit. Payrolling is een relatief snelgroeiend fenomeen. De opkomst ervan wordt toegeschreven aan het wegvallen van de maximum uitzendduur ingevolge de Waadi (1998) (Kuyt-Fokkens, 2006). Naar verwachting zal hieronder beschreven regulering van de payrollbranche bijdragen aan de verdere groei van het fenomeen. Daarnaast loopt payrollen vooruit of parallel met een ontwikkeling waarbij uitzenders/payrollers zich ontwikkelen naar complete HRM-aanbieders. Net als het vergroten van de interne flexibiliteit is ook deze ontwikkeling niet terug te vinden in macro-cijfers omtrent contractsoorten. Payrolling is ten dele een flexstrategie omdat er meer en andere behoeften en motieven aan ten grondslag liggen. Het over laten nemen van (een deel van) het werknemersbestand door een payrollonderneming verlaagt de administratieve lasten voor bedrijven. Bovendien draagt het bij aan reductie van risico's voor de feitelijke werkgever en zorgt payrolling voor het vergroten van flexibiliteit. Payrollers zijn vaak beter dan werkgevers in staat om het administratief en juridisch beheer van deze flexibiliteit te organiseren en bewaken.

Sinds 1 september 2006 is er een aparte vereniging voor payrollondernemingen (VPO) opgericht. De VPO heeft een eigen cao voor Payrollondernemingen met FNV Bondgenoten, CNV Dienstenbond en de Unie. Deze cao geldt alleen voor VPO-leden. Payrollondernemingen die geen lid zijn bij de VPO zijn gehouden de cao voor Uitzendkrachten toe te passen. De hoofdregel in de VPO-cao is dat de primaire en secundaire arbeidsvoorwaarden aansluiten bij de cao van de opdrachtgever. Dit lijkt niet voor alle arbeidsvoorwaarden te gelden (Bos en De Graaff, 2006). Werknemers die in dienst treden van de Payroll-onderneming vallen bijvoorbeeld onder de pensioenregeling van de Stiplu. Deze regeling is relatief minder riant dan de meeste pensioenregelingen; de payroll-branchen wil per 2008 een eigen pensioenregeling hebben. Vooral nog is de Payroll-CAO een CAO die gebaseerd is op de uitzend-CAOs; eind 2007 onderhandelen CAO-partijen opnieuw over de Payroll-CAO en zullen zij trachten het niveau van arbeidsvoorwaarden bij payrollondernemingen verder uit te bouwen.

Voor de opdrachtgever wordt ontslag een stuk eenvoudiger; indien de opdrachtgever de inleenovereenkomst opzegt is er sprake van ontslag wegens bedrijfs-economische redenen. De opzegtermijn van de opdrachtgever is drie maanden. Gedurende een herplaatsingstermijn van twee maanden dient een payroll-onderneming zich in te spannen om de werknemer te herplaatsen. Als dit niet lukt kan de payroll-onderneming de arbeidsovereenkomst beëindigen. Hierbij is het payrollbedrijf gerechtigd net als een uitzendbureau bijlage B bij het ontslagbesluit toe te passen (Kuyt-Fokkens, 2006, p. 1315). De werknemer krijgt in dit geval een ontslagvergoeding

²⁵ Tabel 2.3.11 op p. 29 hierboven vermeldt in de vierde kolom een percentage zzp'ers van 2,4%. Uitgaande van een bevolkingsaantal van ongeveer 10.420.000 personen tussen de 18 en 65 jaar per 1 januari 2006, betekent dit dat er in het afgelopen jaar 250.000 zzp-ers waren. In tabel 2.3.9 staat in de vierde kolom een percentage zzp'ers genoemd van 2,7%. Dit betekent dat het aantal zzp'ers eind 2006 is gestegen naar 280.000.

mee, die voor dienstverbanden korter dan vijftien jaar veel hoger is dan die volgens de kantonrechttersformule (Bos en De Graaff, 2006).

Wanneer werknemers van een bedrijf worden overgenomen door een payroll-onderneming behouden zij hun eigen arbeidsvoorwaarden omdat er sprake is van overgang van onderneming (artikel 7: 662 BW). Het lijkt in de praktijk echter vaak voor te komen dat er geen sprake is van toepassing van artikel 7:662 BW (Kuyt-Fokkens, 2006, p. 1314). Als mensen na een (tijdelijk) contract bij een werkgever opnieuw (tijdelijk) in dienst komen via een payroll-bedrijf is er geen sprake van overgang van ondernemingen en zijn hun arbeidsvoorwaarden conform de payroll- of uitzendcao.

11.2 DE ZEKERHEID VAN FLEXWERKERS EN ANDERE WERKNEMERS

Als we de consequenties van de Flexwet voor de zekerheid bekijken, is het goed in het oog te houden dat de behoeften aan zekerheid in verhouding tot die aan flexibiliteit onder flexwerkers nogal uiteen kunnen lopen. Een scholier of student die zijn inkomsten aanvult via een oproepcontract in de detailhandel en de ene week meer tijd beschikbaar heeft dan de andere, verkeert nu eenmaal in een andere positie dan een werknemer die als kostwinner op een contract voor bepaalde tijd is aangewezen.

De Flexwet beoogde de zekerheid van werknemers met in hoofdzaak zes nieuwe regelingen te beschermen:

- (1) de 'weerlegbare rechtsvermoedens' met betrekking tot bestaan of omvang van een arbeidsovereenkomst geven de werknemer een juridisch middel in handen waarmee hij zijn positie ten opzichte van de werkgever (in beginsel) kan verstevigen;
- (2) de ketenbepaling stelt een grens aan het aantal keer respectievelijk de tijdsperiode waarover de werkgever hem op tijdelijke basis mag laten werken;
- (3) de uitsluiting van de loondoorbetalingsplicht door de werkgever wordt in principe aan een maximumtermijn van zes maanden gebonden;
- (4) het minimumgarantieloon maakt dat de oproepkracht, ook als hij in het kader van een oproep minder dan drie uur heeft gewerkt, aanspraak kan maken op drie uur loon;
- (5) bij een contractsduur tot twee jaar blijft de proeftijd in principe beperkt tot één maand;
- (6) de uitzendovereenkomst is zo geregeld dat uitzendkrachten al na kortere tijd aanspraak kunnen maken op voorzieningen en bescherming die ook aan 'gewone' werknemers toekomt.

Uit hoofdstuk 3 bleek dat op beide rechtsvermoedens, die met de Flexwet zijn geïntroduceerd, maar zelden een beroep wordt gedaan, noch formeel in rechte noch informeel op de werkvloer. Betekent dit dat hier eigenlijk is voorzien in een behoefte die maar in heel beperkte mate leeft? Ten dele lijkt het daarop: flexwerkers hebben vaak geen behoefte aan een contract dat meer uren omvat, vooral wanneer zij daarmee iets van de door henzelf gewenste flexibiliteit kwijt kunnen raken. Maar er zijn ook flexwerkers die hun op verzoek van de werkgever uitgebreide werkuren zouden willen bestendigen in hun contractueel vastgelegde uren. Voor een deel van hen geldt echter dat zij geen of onvoldoende kennis hebben van de regeling van de rechtsvermoedens. Een ander deel dat daar wel van op de hoogte is, doet er ten opzichte van de werkgever geen beroep op. De aard van de arbeidsverhouding brengt mee dat werknemers niet gauw hun werkgever in rechte zullen aanspreken. Vrijwel alleen in die gevallen waarin het dienstverband toch al niet wordt voortgezet, is sprake van procedures; daarin wordt dan overigens relatief vaak de werknemer in het gelijk gesteld.

Een maatregel die in eerste instantie als een beperkte *empowerment* van de flexwerker kan worden beschouwd, blijkt door de context waarin de verleende bevoegdheid moet worden gebruikt aan kracht in te moeten boeten. Uit vergelijking van de resultaten van 2002 met die van nu valt op te maken dat werkgevers zich toen veel meer zorgen maakten over de gevolgen van deze

rechtsvermoedens dan zij nu doen. Waar mogelijk trachten zij situaties, waarin er beroep op zou kunnen worden gedaan, te voorkómen, maar tegelijkertijd beseffen zij inmiddels dat de kans dat werknemers dat beroep ook daadwerkelijk doen, gering is. Een vergelijkbare conclusie geldt voor de loonbepalingen, die zich ook niet in veel bekendheid mogen verheugen en die daardoor en door de bezwaren van de inzet ervan gedurende de arbeidsverhouding, vaak geen toepassing vinden.

De ketenbepaling heeft meerdere gezichten: dat van een verruiming van de mogelijkheden van werkgevers (vóór 1999 kreeg al na één verlenging een tijdelijk contract een meer permanent karakter), dat van een harde grens waarna een contract van rechtswege overgaat in een permanent contract en dat van de verschillende wegen waarlangs werkgevers kunnen voorkomen dat deze consequentie intreedt. In het voorgaande zijn ze alle aan de orde geweest. De bepaling blijkt in zoverre bescherming te bieden dat in meerdere mate dan vijf jaar geleden een tijdelijk contract wordt gevolgd door een ander contract, al is dit vaak weer een tijdelijk contract. Het regiem van de uitzendovereenkomst heeft de zekerheid van uitzendkrachten doen toenemen, al is iets van de verbetering van hun situatie van vijf jaar geleden weer teruggedraaid.

Van belang voor de vraag in hoeverre de Flexwet werknemers bescherming biedt, is ook de vraag in hoeverre een verschuiving optreedt van de status van werknemer naar die van 'zelfstandige zonder personeel'. Er zijn tekenen die erop wijzen dat dit verschijnsel in omvang toeneemt. Een van de problemen van deze verschuiving is dat werkers met de zzp-status niet zelden tenminste even afhankelijk zijn van een opdrachtgever als een werknemer van zijn werkgever, maar zich tegen een aantal sociale risico's zoals arbeidsongeschiktheid slechts met grote moeite kunnen indekken.

Ondertussen valt op dat een steeds groter aantal werknemers dat nu een tijdelijk contract heeft, afkomstig is uit een vorige contractsituatie die méér zekerheid bood en die situatie uit eigen beweging heeft verlaten. Dit betekent dat meer werknemers mogelijkheden zien en bereid zijn risico's te nemen op de arbeidsmarkt.

Appendix:

A. ONDERZOEKSVRAGEN

Als onderzoeksvragen voor het onderzoek werden de volgende 26 vragen geformuleerd, gegroepeerd naar thema:

- 1 Samenstelling van de populatie van flexwerkers
 - 1.1 Wat is de omvang en samenstelling van de huidige populatie van flexwerkers?
 - 1.2 Welke fluctuaties hebben zich daarin in het verleden voorgedaan?
 - 1.3 Hoe kunnen beide worden gerelateerd aan de invoering van de Flexwet resp. aan de recente periode van laagconjunctuur?

- 2 Effecten op het aanpassingsvermogen van bedrijven
 - 2.1 Welke veranderingen hebben zich voorgedaan in het aanpassingsvermogen van bedrijven (in de recente periode van laagconjunctuur)?
 - 2.2 In hoeverre en op welke wijze is dit aanpassingsvermogen door de Flexwet beïnvloed, in hoeverre door andere factoren/CAO's?
 - 2.3 Welke ontwikkelingen hebben zich sinds 2001 voorgedaan in de flexibiliseringsstrategieën van bedrijven?

- 3 Effecten op de positie van werknemers
 - 3.1 Welke veranderingen hebben zich voorgedaan in de positie van werknemers (in de recente periode van laagconjunctuur)?
 - 3.2 In hoeverre en op welke wijze is hun positie door de Flexwet beïnvloed, in hoeverre door andere factoren/CAO's?

- 4 Uitwerking van de ketenbepaling ('3 x 3-regel'):
 - 4.1 Welke uitwerking is in CAO's gegeven aan de ketenbepaling (art. 7:668a BW) en hoe verhoudt deze zich tot de situatie in 2004 en 2002?
 - 4.2 Welke consequenties heeft de ketenbepaling voor de wijze waarop werkgevers omgaan met contracten?
 - 4.3 (specifieker:) Wat hebben werkgevers gedaan met contracten die in de periode oktober 2005 tot en met september 2006 afliepen?
 - 4.4 In hoeverre verschilt de praktijk van het niet verlengen van contracten per leeftijdscategorie en wat is hiervan de oorzaak?

- 5 Naleving van dwingendrechtelijke bepalingen en de uitwerking van driekwartdwingend recht in CAO's
 - 5.1 Hoe gaan werkgevers om met de minimale beloning per oproep (art. 7:682a BW)?
 - 5.2 Hoe gaan werkgevers om met de maximale proeftijdbepaling (art. 7:652 BW)?
 - 5.3 Welke uitwerking is in CAO's gegeven aan (overige) bepalingen van driekwartdwingend recht: de rechtspositie bij uitzendarbeid (art. 7:691 BW), de maximale proeftijdbepaling (art. 7:652 BW), de opzegtermijn (art. 7:672 BW) en de loondoorbetalingsplicht (art. 7:628 BW)?

- 6 Administratieve lasten
 - 6.1 Welke lasten zijn in de ervaring van werkgevers toegenomen na de introductie van de Flexwet?
 - 6.2 In hoeverre is de toeneming van lasten een gevolg van de Flexwet, in hoeverre is zij toe te schrijven aan andere factoren/CAO's?
 - 6.3 Hoe wegen werkgevers de ervaren lasten tegen de voordelen die de invoering van de Flexwet hun heeft gebracht?

- 7 *wijzen van beëindiging van overeenkomsten:*
 - 7.1 In hoeverre zijn werkgevers en werknemers op de hoogte van de per 1 oktober 2006 geïntroduceerde veranderingen in de WW?
 - 7.2 Als zij daarvan op de hoogte zijn, welke consequenties zullen deze veranderingen dan naar hun verwachting hebben voor hun voorkeuren voor wijze van beëindiging in de toekomst en voor de lasten die met beëindiging zijn verbonden?
 - 7.3 In hoeverre maken werkgevers gebruik van de mogelijkheid van de clause van tussentijdse opzegging bij tijdelijk contract?
 - 7.4 In hoeverre vragen werknemers bij tussentijdse opzegging een schriftelijke opgave van de redenen voor opzegging?

- 8 *weerlegbare rechtsvermoedens*
 - 8.1 In welke mate wordt door werknemers een beroep gedaan op de in de Flexwet opgenomen weerlegbare rechtsvermoedens (aard/omvang)?
 - 8.2 In hoeverre is de bepaling over rechtsvermoedens voor werkgevers reden geweest anders om te gaan met overeenkomsten?

- 9 *uitsluiting loondoorbetalingsplicht:*
 - 9.1 In welke mate maken werkgevers gebruik van de mogelijkheid de loondoorbetalingsplicht bij overeenkomst uit te sluiten (voor max. 6 maanden) ?
 - 9.2 In hoeverre wordt de loondoorbetalingsplicht door werkgevers ervaren als een belemmering voor het in dienst nemen van personeel?

B. METHODOLOGISCHE VERANTWOORDING

In dit gedeelte wordt de opzet van het enquêteonderzoek onder de werkgevers en de flexwerkers uiteengezet. Onderdeel van de telefonische enquête onder de werkgevers was ook de enquête onder de uitzendwerkgevers.

1. Onderzoek onder werkgevers en uitzendwerkgevers

Dit onderzoek vond plaats door middel van een telefonische enquête die werd uitgevoerd door het onderzoeksbureau Stratus Marktonderzoek bv. De uitvoering van de enquête vond plaats in de week voor Kerstmis 2006 en in de eerste twee weken van januari 2007. Tijdens de enquête zijn 1054 werkgevers ondervraagd, waarvan 145 uitzendwerkgevers. De adressen zijn afkomstig uit het LISA vestigingenbestand. Gekozen is voor een gestratificeerde steekproef van vestigingen. Tabel A.1.1 geeft een overzicht van de aantallen vestigingen in het LISA bestand, waaruit de steekproef is getrokken en de netto aantallen in de gerealiseerde steekproef. Analoog aan het onderzoek van 2001 is gekozen voor een selectie van vestigingen met 4 of meer werknemers. Vertaalt naar het vestigingenbestand is dit 5 of meer werkzame personen (in kleine ondernemingen is vaak ook de ondernemer werkzaam).

Tabel A.1.1.: Overzicht van aantallen vestigingen in het LISA bestand waaruit de steekproef getrokken is plus de netto aantallen in de steekproef.

	5 t/m 9	10 t/m 19	20 t/m 99	100 t/m 199	200+	Totaal
Totaal aantal vestigingen in LISA bestand						
- landbouw, industrie, nuts en delfstoffen	8.022	5.481	5.895	922	707	21.027
- bouwnijverheid	6.619	4.678	3.950	373	119	15.739
- handel, reparatie en horeca	34.787	14.440	8.701	526	235	58.689
- vervoer, opslag, communicatie	3.606	2.359	2.892	434	268	9.559
- dienstverlening (excl. uitzendbranche)	18.193	10.354	9.100	1.025	732	39.404
- zorg en welzijn	7.252	4.324	4.286	718	743	17.323
- uitzendbranche	2.111	144	56	7	2	2.320
Totaal: vestigingen (incl. uitzendbranche)	80.590	41.780	34.880	4.005	2.806	164.061
Netto aantal vestigingen in steekproef						
- landbouw, industrie, nuts en delfstoffen	51	27	26	25	25	154
- bouwnijverheid	51	26	27	26	25	155
- handel, reparatie en horeca	50	25	25	25	25	150
- vervoer, opslag, communicatie	51	25	25	24	22	147
- dienstverlening (excl. uitzendbranche)	50	25	26	25	25	151
- zorg en welzijn	51	25	25	25	26	152
- uitzendbranche	51	26	27	28	13	145
Totaal: vestigingen (incl. uitzendbranche)	355	179	181	178	161	1054

Op basis van deze verdeling zijn vervolgens de verhoudingsgetallen voor de weegvariabele berekend. Daarna is het aantal categorieën in de variabele vestigingsgrootte teruggebracht tot drie: 4 t/m 9 werknemers, 10 t/m 99 werknemers en 100 of meer werknemers.

Tabel A.1.2: Responsverantwoording werkgeversonderzoek

	Aantal	Percentage
Geen gehoor	128	4,1%
In gesprek	286	9,1%
Antwoordapparaat	61	1,9%
Weigering	515	16,4%
Afspraak D definite	221	7,0%
Afspraak C callback	570	18,1%
Niet bereikbaar	78	2,5%
Infotoon	25	0,8%
Fax	16	0,5%
Dubbel adres	12	0,4%
Taalproblemen	7	0,2%
Bedrijf opgeheven	23	0,7%
Fout adres	47	1,5%
Meer dan 5 belpogingen	32	1,0%
Weigering halverwege	20	0,6%
Geen personeel in dienst	46	1,5%
Compleet gesprek	1054	33,6%
Totaal aantal vestigingsadressen	3141	100,0%

Tabel A.1.2 geeft vervolgens de responsverantwoording. Van de benaderde vestigingen is met 33,6% een compleet gerealiseerd gesprek gevoerd. Daarnaast was er bij ongeveer een kwart van de vestigingen een afspraak voor een ander tijdstip, maar dat hoefde niet gerealiseerd te worden, omdat het aantal gerealiseerde interviews al voldoende was. Deze vestigingen zijn vanzelfsprekend wel daarvan op de hoogte gesteld. Bij 16% van de vestigingen was sprake van een weigering.

Vragenlijst

De vragenlijst van het onderzoek is afgeleid uit de vragenlijst van het onderzoek in 2001. Wij hebben deze lijst ontvangen van de opdrachtgever. De vragen voor de uitzendondernemingen ontbraken en zijn afgeleid uit de Tabellen in bijlage B van het onderzoek uit 2001. De vragenlijst is bijgesteld waar nodig, omdat de vraagstelling van het onderzoek in 2006 anders was dan in 2001. Zo zijn de meeste vragen naar de bekendheid met de Flexwet vervallen en zijn er vragen bijgekomen over administratieve lasten en de economische situatie in 2006.

2. Onderzoek onder werknemers

In december 2006 is de internetenquête gehouden onder 453 respondenten afkomstig uit het internetpanel van Intomart GFK. Deze respondenten zijn geselecteerd op basis van een screening van alle 72.805 respondenten in het panel in de leeftijdsgroep van 18 tot en met 64 jaar. De eerste vraag is of de verschillende groepen flexwerkers representatief zijn voor de Nederlandse situatie. Dat wordt beoordeeld door de aantallen in de groepen van het internetpanel te vergelijken met de aantallen in overeenkomstige groepen flexwerkers uit twee andere landelijk representatieve onderzoeken.

De screening bestond er uit dat aan alle respondenten is gevraagd wat de huidige situatie is wat betreft hun arbeidscontract(en). Tabel A.2.1 geeft een overzicht van de ongewogen en gewogen aantallen respondenten in de steekproef, onderscheiden naar de contractsituatie. De weging vindt plaats op basis van de Gouden Standaard²⁶. Er zijn drie samenstellingen van de steekproef, vanwege de vergelijking met ander representatief steekproefonderzoek.

Tabel A.2.1: Aantallen respondenten in het Intomart GFK internetpanel in november 2006, onderscheiden naar contractsituatie en percentages respondenten ongewogen en gewogen volgens de Gouden Standaard voor drie samenstellingen van het steekproefbestand

Contractsituatie	Aantal	Percentage ongewogen	Percentage gewogen	Gewogen:	Gewogen:
				alleen werkenden	alleen werknemers
Vaste aanstelling (geen oproepcontract)	41530	57,0%	54,5%	70,8%	76,3%
Een tijdelijke aanstelling	6337	8,7%	6,9%	9,0%	9,7%
Oproep/Invalkracht	3802	5,2%	4,5%	5,8%	6,2%
Contract bij uitzend-/detacheringbureau	2500	3,4%	3,0%	3,9%	4,2%
Zelfstandige met of zonder personeel	4725	6,5%	5,5%	7,2%	-
Thuiswerk met stukloon	205	0,3%	0,3%	0,4%	0,4%
Leerling of stagiaire met inkomen	1298	1,8%	1,4%	1,8%	2,0%
Vakantiewerker	597	0,8%	0,7%	0,9%	1,0%
Alfahulp of particuliere (huishoudelijke) hulp	577	0,8%	0,9%	1,2%	1,3%
Ander soort werk, maar wel betaald	1818	2,5%	2,4%	3,1%	3,3%
Geen betaalde baan, ZONDER uitkering	6904	9,5%	10,4%	-	-
Geen betaalde baan, MET uitkering	6632	9,1%	12,7%	-	-
Weet niet, wil niet zeggen	1390	1,9%	2,9%	3,8%	4,1%
Totaal aantal respondenten	72805	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%
Totaal aantal arbeidscontracten	78315	107,6%	106,0%	107,8%	108,4%

In de tweede en derde kolom van de tabel is te zien dat de ongewogen en gewogen percentages enigszins uiteenlopen. Weging heeft dus invloed, maar geen grote. Op zich is het bestand van Intomart GFK dus al redelijk representatief te noemen. De twee onderste regels van tabel 1 laten zien dat er meer contractsituaties zijn dan respondenten. Respondenten kunnen dus meerdere arbeidscontracten hebben.

De verhoudingen tussen de groepen flexwerker in het internet panel kunnen vergeleken worden met de verhoudingen tussen groepen flexwerkers in twee andere landelijk representatieve

²⁶ Speciaal voor de marktonderzoekbureaus, maar ook voor onderzoeksafdelingen bij opdrachtgevers, heeft de Markt Onderzoek Associatie (MOA) in samenwerking met het CBS (Centraal Bureau voor de Statistiek) de Gouden Standaard ontwikkeld, een ijkinginstrument voor nationale en regionale steekproeven (zie www.moaweb.nl)

onderzoeken. De eerste vergelijking is met de Enquête Beroepsbevolking (EBB) van het CBS. Dit gebeurt in tabel A.2.2. Een probleem is dat de meest recente populatiegegevens van de EBB bekend zijn voor 2005, terwijl de screening van het Intomart GFK panel plaats vond in november 2006. Door dit periodeverschil zijn er op zijn minst twee onzekerheden in deze vergelijking. De eerste is dat de contractsituatie van respondenten jaarlijks wijzigt. De tweede is dat de situatie over een heel jaar een ander beeld te zien geeft dan de situatie op één tijdstip. Daarnaast zijn er nog twee andere verschillen tussen beide onderzoeken, die van invloed zijn. Zo geeft de EBB alleen de belangrijkste contractsituatie per respondent, terwijl van de respondenten van het Internet alle contractsituaties vastgelegd zijn. Nog een belangrijk verschil is dat de EBB de contractsituatie summier categoriseert, terwijl wij in eerste instantie dertien situaties vaststellen (tabel 1) en binnen deze 13 situaties nog eens onderscheid maken in 17 subsituaties. Tabel A.2.2 geeft een vergelijking van de EBB en Intomart GFK percentages van een viertal groepen werkenden en niet werkenden in de populatie.

Tabel A.2.2: vergelijking van CBS EBB (2005) en Intomart GFK (november 2006) gewogen schattingen van percentages werkenden en niet werkenden in de Nederlandse populatie van 18 tot en met 64 jarigen

Contractsituatie	EBB *)	Intomart
Werknemer, vaste arbeidsrelatie	56,8%	54,50%
Werknemer, flexibele arbeidsrelatie	7,1%	16,90%
Zelfstandige	8,8%	5,50%
Niet werkzaam in een betaalde baan	27,2%	23,10%
Totaal aantal respondenten	100,0%	100,0%

**) Inclusief werkenden met een baan van minder dan 12 uur per week*

Uit de tabel blijkt dat er volgens de schatting van het Intomart GFK panel meer werknemers met een flexibele arbeidsrelatie zijn en minder zelfstandigen dan de CBS EBB cijfers aangeven. Mogelijke redenen zijn in de vorige alinea genoemd.

De tweede vergelijking gaat uit van de populatieaantallen die geschat zijn op basis van het TNO onderzoek Nationale Enquête Arbeidsomstandigheden (NEA)²⁷. Dit onderzoek gaat alleen over werknemers en dus niet over ondernemers en niet werkenden. De NEA 2005 schattingen zijn gebaseerd op populatieschattingen van de EBB 2003. Dat is niet recent, maar toch lijken de NEA percentages in tabel A.2.3 vrij sterk op die van Intomart GFK, ondanks dat de groepen qua samenstelling niet helemaal vergelijkbaar te maken zijn. Dat de percentages beter vergelijkbaar zijn dan bij de vergelijking in tabel A.2.2 komt wel omdat de vragen naar de contractsituatie tussen beide onderzoeken meer op elkaar lijken. Een flink verschil is dat er in november 2006 meer oproepkrachten zijn dan in 2003. Dit kan samenhangen met de aantrekkende economie of met de regelingen voor deze groep, waardoor men in het verleden meer beducht was om oproepkrachten aan te stellen (zie ook afbeelding 2.2.4 in hoofdstuk 2).

²⁷ BosscheS van den, Hupkens C, Ree J de, Smulders P (2006). Nationale Enquête Arbeidsomstandigheden 2005: methodologie en globale resultaten. Hoofddorp, TNO

Tabel A.2.3: Vergelijking van NEA (2005) en Intomart GFK (november 2006) schattingen van aantallen en percentages werknemers in de Nederlandse populatie van 18 tot en met 64 jarigen (schattingen gewogen voor populatieaantallen)

Contractsituatie	NEA populatie schatting	Internet panel gewogen
Werknemer met vast dienstverband	84,3%	82,6%
Werknemer met tijdelijk dienstverband, uitzicht op vast	6,4%	6,5%
Werknemer met tijdelijk dienstverband voor bepaalde tijd	4,8%	2,3%
Werknemer met tijdelijk dienstverband, uitzicht onbekend	-	0,5%
Uitzendkracht fase A / 1,2	2,1%	1,7%
Oproepkracht/ invalkracht	2,4%	6,4%
Totaal sommering	100,0%	100,0%
Onbekend	1,3%	4,2%
Totaal populatie/steekproef	101,3%	104,2%

*) *Exclusief niet werkenden en zelfstandigen; vergelijking met tabel 1 is vaak niet mogelijk, omdat de categorieën anders samengesteld zijn*

De conclusie die we trekken is daarom dat via het internetpanel van Intomart GFK een relatieve goede schatting geeft van de aantallen flexwerkers in de populatie. Er zijn verschillen, maar die zijn te verklaren uit verschillen in het trekken van de steekproeven, de vraagstelling van de onderzoeken, de wijze waarop de populatieschattingen tot stand komt en de fluctuaties in de populatie van flexwerkers.

Selectie en weging van de onderzoeksgroepen

Op basis van de screening van respondenten in het internetpanel zijn de respondenten voor de onderzoeksgroepen geselecteerd. De selectie vond plaats door at random respondenten te kiezen uit de drie groepen van flexwerkers. Dit is gedaan door voor iedere groep een twee keer zo grote substeekproef te trekken (met teruglegging en met ontdubbelen op basis van toeval). Hiermee is de volgende netto steekproef gerealiseerd (zie eerste twee kolommen tabel A.2.4).

Tabel A.2.4: Overzicht van respondenten in de netto steekproef voor het Flexwet onderzoek, at random getrokken uit de betreffende groepen van het Intomart GFK Internet panel

	Percen		Percen	
	Aantal	tage	Aantal	tage
Een tijdelijke aanstelling	151	33,3%	6337	50,1%
Oproep/Invalkracht	152	33,6%	3802	30,1%
Contract bij uitzend-/detacheringbureau	150	33,1%	2500	19,8%
		100,0		100,0
Total	453	%	12639	%

Per groep van flexwerkers heeft een netto steekproef van minimaal 150 flexwerkers de vragenlijst ingevuld. Deze steekproef is representatief binnen de groepen, maar niet tussen de groepen. In de derde en vierde kolom van tabel A.2.4 staan de werkelijke verhoudingen tussen de drie groepen flexwerkers, zoals die in het Intomart GFK panel voorkomen. Dit vormde de basis voor het berekenen van de verhoudingsgetallen in de weegvariabele, waarbij overigens wel de op basis van de Gouden Standaard gewogen aantallen gebruikt zijn. Voor het onderzoek betekent dit dat in de tabellen van de flexwerkers de percentages binnen de drie groepen steeds

ongewogen en dat het totaalpercentages steeds gewogen zijn volgens de verhoudingen tussen de kolommen 2 en 4.

Tabel A.2.5 geeft de responsverantwoording. Voor de zekerheid is een vrij grote beginsteekproef gebruikt. Daardoor is het responspercentage vrij laag, maar in feite is dit 79%, want er zijn 395 respondenten die afvallen omdat het quotum gerealiseerd is.

Tabel A.2.5: Responsverantwoording drie groepen flexwerkers

	Uitzendk rachten	Oproep- krachten	Tijdelijke baan	Totaal	Percenta ge
Valt af bij 2e screening	22	11	21	54	5,6%
Vragenlijst niet afgemaakt	17	29	18	64	6,6%
Valt af omdat het quotum gerealiseerd is	135	117	143	395	40,9%
Gerealiseerde steekproef	150	152	151	453	46,9%
Bruto steekproef	324	309	333	966	100,0%

Vragenlijst

De vragenlijst van het onderzoek is eveneens afgeleid uit de vragenlijst van het onderzoek in 2001, die we ontvangen hebben van de opdrachtgever. De vragenlijst is bijgesteld waar nodig. Zo zijn de meeste vragen naar de bekendheid met de Flexwet vervallen en zijn er vragen bijgekomen over het contractuele arbeidsverleden in de jaren 2006, 2005 en 2004 en op de tijdstippen 1 november 2005, 1 november 2004 en 1 november 2003.

C. GEBRUIKTE LITERATUUR

Aerts, M.C.M. 2007. 'De zelfstandige in het sociaal recht', Kluwer, Deventer.

Arbeidsmarktmonitor Metalektro 2005. 2006, ROA.

Bos, A.M. en E.V. de Graaff (2006). 'Payrolling, het outsourcen van werkgeverschap'. *Arbeidsrecht* 2006/12, p. 17-22.

Bruin, W. de & U. van der Ham. De kosten van flexibiliteit: een integrale vergelijking tussen uitzendkracht en contract voor bepaalde tijd. Almere, IBM Business Consulting Services, 2003

Grijpstra, D.H., D.J. Klein Hesselink, P.M. de Klaver & E.P. Miedema, *Eerste ervaringen met de Wet Flexibiliteit en zekerheid*, Den Haag 1999;

Klaver, P.M. de, D.J. Klein Hesselink, E.P. Miedema & C. Schlangen, *Ervaringen met en effecten van de Wet Flexibiliteit en zekerheid*, Den Haag 2000.

Klein Hesselink D.J., G.E. Evers & C.W.J. Wevers, *De inkomensbescherming van flexwerkers bij ziekte en werkloosheid: onderzoek naar de aard en de omvang van het beschermd zijn van flexibele arbeid bij ziekte en werkloosheid*. Den Haag, VUGA, 1998.

Kuyt-Fokkens, M.A. 2006. "Payrolling: uitkomst of toch niet?" *NJB* 2006:1312-1316.

Smits W, Ameele A van den. De wet flexibiliteit en zekerheid: een onderzoek naar de ³/₄ bepalingen in de cao's van 2006. Den Haag, Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid, Directie Uitvoeringstaken Arbeidsvoorwaardenwetgeving. 2007

Toren, J.P. van den, G.H.M. Evers & E.J. Commissaris, *Flexibiliteit en zekerheid: effecten en doeltreffendheid van de Wet flexibiliteit en zekerheid*, Doetinchem: Ministerie van Sociale Zaken & Werkgelegenheid/Elsevier bedrijfsinformatie, 2002.

Verhulp, E. 2001. De ondergeschiktheid, het belemmeren en de ziekte van de uitzendkracht. *Sociaal Recht*, 2001, 4.

Verhulp, E. (red.) e.a., *Flexibele arbeidsrelaties*, Deventer: Kluwer, 2002.