



UNIVERSITY OF AMSTERDAM

Amsterdam Institute for Advanced labour Studies

Dertig vragen en antwoorden over flexibel werk

Paul de Beer en Evert Verhulp

Maart 2017

In opdracht van
Instituut Gak

AIAS works!

Rebalancing labour between market and regulation

Maart 2017

© P.T. (Paul) de Beer, E. (Evert) Verhulp

Contact: P.T.deBeer@uva.nl, E.Verhulp@uva.nl

Algemeen contact: aias@uva.nl

Dertig vragen en antwoorden over flexibel werk

Prof. dr. Paul de Beer

Bijzonder hoogleraar arbeidsverhoudingen aan de UvA en
mededirecteur Amsterdams Instituut voor ArbeidsStudies

Prof. dr. Evert Verhulp

Hoogleraar arbeidsrecht aan de UvA

Dit rapport is geschreven op verzoek van en financieel mogelijk gemaakt door Instituut Gak

Maart 2017

Inhoudsopgave

Woord vooraf	5
Hoe ziet de flexibele schil in Nederland eruit?	6
1. Wat is flexibel werk?	6
2. Hoe groot is de flexibele schil?	7
3. Hoe sterk groeit de flexibele schil?	10
4. Wat voor banen zijn flexibel?	15
5. Wie werken flexibel?	23
6. Hoe is de flexibele schil verdeeld over bevolkingsgroepen?	27
7. Hoe lang verblijven mensen in de flexibele schil en wat is daarna hun bestemming?	30
8. Welke kenmerken vergroten de kans om langdurig in de flexibele schil te verblijven?	34
9. Doen flexwerkers vaker een beroep op de sociale zekerheid?	36
Hoe veel flexibel werk is er in andere Europese landen?	38
10. Hoe groot is de flexibele schil in andere Europese landen vergeleken met Nederland?	38
11. Is de flexibele schil in Nederland sterker gegroeid dan in andere Europese landen?	39
12. Hangen de verschillen tussen Europese landen samen met de economische structuur?	40
13. Hebben jongeren in andere landen ook vaak een flexibele baan?	41
Welke wettelijke regels gelden er voor vast en flexibel werk?	43
14. Welke wettelijke regels gelden er voor contracten voor onbepaalde tijd?	43
15. Welke wettelijke regels gelden er voor contracten voor bepaalde tijd?	45
16. Welke wettelijke regels gelden er voor uitzendwerk?	48
17. Welke wettelijke regels gelden er voor payrolling?	49
18. Welke wettelijke regels gelden er voor contracten met een variabele arbeidsduur?	50
19. Welke wettelijke regels gelden er voor zzp'ers?	51
Wat is er in cao's geregeld rond flexibel werk?	55
20. Wordt in cao's de ketenbepaling opgerekt?	55
21. Worden in cao's afspraken gemaakt die afwijken van de WWZ?	56
22. Welke afspraken worden in cao's gemaakt over tarieven van zzp'ers?	57
23. Welke bepalingen komen in cao's voor over het gebruik van uitzendkrachten?	58
24. Welke afspraken zijn in cao's gemaakt over de arbeidsvoorwaarden van flexibel personeel? ..	59
25. Welke beloning ontvangen uitzendkrachten?	60
Wat is het effect van beleid en instituties op flexibel werk?	62
26. Wat is het effect van de ontslagwetgeving (WWZ) en de Wet DBA?	62
27. Hangen internationale verschillen in de omvang van de flexibele schil samen met verschillen in ontslagbescherming?	64
28. Wat is het effect van socialezekerheidswetgeving op de flexibele schil?	68
29. Hoe verschillen de regels rond flexwerk in Nederland met die van omliggende landen?	70
30. Wat weten we nu over de flexibele schil?	81
Literatuur	83

Woord vooraf

Over flexibel werk heeft iedereen een mening. Dat is goed, want het gaat om een belangrijk maatschappelijk thema, dat in hoge mate de discussie over de arbeidsmarkt in de afgelopen jaren heeft beheerst. In die discussie worden vaak met grote stelligheid uitspraken gedaan over flexibel werk die alleen zijn gebaseerd op persoonlijke impressies en niet op degelijke statistieken of betrouwbaar onderzoek. Dit rapport beoogt een steviger fundament te leggen voor de discussie over flexibel werk. Aan de hand van dertig concrete vragen brengen we in kaart wat we weten over flexibel werk. Daarbij maken we in beginsel alleen gebruik van officiële gegevens, in het bijzonder van het Centraal Bureau voor de Statistiek, en van de uitkomsten van betrouwbaar wetenschappelijk onderzoek. Daarmee streven we ernaar dat de informatie die wij verschaffen zoveel mogelijk boven twijfel is verheven en voor alle deelnemers aan het publieke debat als een gemeenschappelijke feitelijke basis kan dienen. Dan hoeft men in het maatschappelijke debat niet over de feiten te twisten, maar alleen over de wensen en voorkeuren.

Dit rapport is tot stand gekomen op verzoek van en dankzij een financiële bijdrage van Instituut Gak, dat wij hiervoor zeer erkentelijk zijn. Het is een gezamenlijke productie van ondergetekenden. Paul de Beer heeft de vragen 1-13 en 20-30 beantwoord, Evert Verhulp de vragen 14-19. Het antwoord op vraag 22 is van ons gezamenlijk.

Paul de Beer en Evert Verhulp
Amsterdam, maart 2017

Hoe ziet de flexibele schil in Nederland eruit?

1. Wat is flexibel werk?

Er is geen algemeen aanvaarde definitie van flexibel werk, maar wellicht is de helderste definitie een negatieve: flexibel werk omvat alle vormen van (betaald) werk die *niet* worden verricht in een vast dienstverband met een vaste arbeidsduur. Een vast dienstverband is, in juridische zin, een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd en een vaste arbeidsduur betekent dat men in beginsel een vast aantal uren per week of per maand werkt (afgezien van overwerk). Bij flexibel werk gaat het dan om:

1. werk dat niet in dienstverband wordt verricht, maar als zelfstandige;
2. werk dat wel in dienstverband wordt verricht, maar niet in een vast dienstverband, zoals tijdelijk werk en uitzendwerk;
3. werk dat wel in dienstverband wordt verricht, maar waarvoor geen vaste arbeidsduur geldt, zoals een min-max contract, nulurencontract of oproepcontract.

Deze drie categorieën vormen gezamenlijk de flexibele schil van de arbeidsmarkt. De kern van de arbeidsmarkt bestaat dan uit vaste banen met een vaste arbeidsduur. Merk op dat de arbeidsduur er niet toe doet. Een deeltijd baan kan dus net zo goed tot de vaste kern behoren als een voltijd baan.

In dit rapport maken we bij analyses van de flexibele schil vaak een onderscheid tussen de werkenden zonder dienstverband, dat wil zeggen de zelfstandigen, enerzijds, en de werkenden met een flexibel dienstverband, dat wil zeggen met een tijdelijk dienstverband en/of met een variabele arbeidsduur, anderzijds.

Binnen de drie categorieën van flexibel werk kunnen nog meer specifieke soorten worden onderscheiden:

1. De categorie zelfstandigen bestaat uit:
 - a. zelfstandigen met personeel;
 - b. zelfstandigen zonder personeel, inclusief freelancers, 'vrije beroepen' e.d.
2. De categorie werkenden met een niet-vast dienstverband omvat:
 - a. werkenden met een tijdelijk dienstverband (contract voor bepaalde tijd),
 - i. hetzij met uitzicht op een vast dienstverband;
 - ii. hetzij zonder uitzicht op een vast dienstverband;
 - b. werkenden met een driehoeksverhouding, dat wil zeggen dat de formele werkgever een andere partij is dan het bedrijf/instelling waar men werkt; dit is het geval bij:
 - i. uitzendkrachten;
 - ii. payrollers.
3. De categorie werkenden met een variabele arbeidsduur omvat:
 - a. min-max contracten, waarbij alleen het minimum en het maximum aantal uren per week of maand vastligt;
 - b. op- of afroepcontracten of nulurencontracten, waarbij het aantal te werken uren geheel open is.

Hiermee zijn er al acht soorten arbeidsrelaties die tot de flexibele schil kunnen worden gerekend. De feitelijke diversiteit is echter nog groter, doordat er ook tal van subvarianten van de verschillende arbeidsrelaties bestaan.

In dit rapport kunnen we niet aan alle varianten van flexibel werk even veel aandacht besteden. Onze kennis van de flexibele schil is sterk afhankelijk van de informatie die daarover wordt verzameld. In Nederland zijn we in belangrijke mate afhankelijk van de categorieën waarover het Centraal Bureau voor de Statistiek (CBS) cijfers publiceert. Het CBS probeert overigens steeds weer de statistieken aan te passen aan de feitelijke ontwikkelingen. Dit betekent dat de actuele cijfers vaak meer gedetailleerd zijn dan oudere cijfers, toen er nog minder soorten flexibel werk werden onderscheiden. Het betekent ook dat het vaak lastig is recente cijfers te vergelijken met oudere cijfers. Voor een internationale vergelijking zijn we aangewezen op de veel minder gedetailleerde statistieken die worden opgesteld door internationale organisaties als Eurostat (het statistisch bureau van de Europese Unie) en de Organisatie voor Economische Samenwerking en Ontwikkeling (OESO of OECD).

Niet over alle soorten flexibel werk wordt door het CBS informatie verzameld. Over de meest recente verschijningsvormen, in het bijzonder payrolling, contracting en detachering, publiceert het CBS (nog) geen cijfers. Over payrolling is wel enige informatie beschikbaar van de brancheorganisatie van uitzendbureaus, ABU, maar het is onduidelijk of deze cijfers vergelijkbaar zijn met CBS-cijfers. Los van de vraag of contracting en detachering als aparte contractvormen moeten worden beschouwd, beschikt ook de ABU niet over cijfers hierover. Deze vormen blijven hierna daarom buiten beschouwing.

2. Hoe groot is de flexibele schil?

Dat de Nederlandse arbeidsmarkt een grote flexibele schil heeft, is inmiddels genoegzaam bekend, maar van de precieze omvang van die schil doen uiteenlopende cijfers de ronde. Dit komt doordat je zowel de flexibele schil als de totale werkgelegenheid in verschillende grootheden kunt uitdrukken. Aan de statistieken die het CBS publiceert, kunnen dan ook verschillende percentages van de omvang van de flexibele schil worden ontleend.

De omvang van de flexibele schil kan worden uitgedrukt in personen, in banen en in arbeidsjaren (of fulltime equivalenten, fte). Het verschil tussen personen en banen ontstaat doordat een persoon meerdere banen kan hebben. Bij arbeidsjaren worden banen op basis van de arbeidsduur omgerekend naar fulltime equivalenten. Een halftime baan telt dan voor een half arbeidsjaar.

Tabel 1 geeft een overzicht van de omvang en de samenstelling van de flexibele schil in 2015. In de tweede kolom is het aantal personen met een flexibele arbeidsrelatie vermeld. Deze gegevens zijn ontleend aan de Enquête Beroepsbevolking (EBB) en betreffen de werkkring waaraan de meeste tijd wordt besteed. Iemand die een vaste baan combineert met een flexibel dienstverband of met werk als zelfstandige wordt onder 'vaste arbeidsrelatie' geteld als de vaste baan meer tijd in beslag neemt dan de andere werkzaamheden. De cijfers zijn gebaseerd op de nieuwe (internationale) definitie voor de beroepsbevolking die in Nederland sinds 2015 wordt gehanteerd en die inhoudt dat alle werkzame personen van 15 tot 75 jaar en iedere arbeidsrelatie van minimaal één uur per week meetellen. Op een totaal van 8,3 miljoen werkzame personen telde Nederland in 2015 1,9 miljoen

werkenden met een flexibele arbeidsrelatie (23%) en bijna 1,4 miljoen zelfstandigen (17%), zodat de totale flexibele schil bijna 3,3 miljoen personen of 40% van de werkenden omvatte. Ter vergelijking wordt in de derde kolom het aantal flexibele arbeidsrelaties voor werkenden die ten minste 12 uur per week werken, weergegeven, dat wil zeggen conform de oude definitie van de beroepsbevolking.¹ De flexibele schil omvat volgens deze definitie bijna 750.000 personen minder en bedraagt dan 35% van de werkzame bevolking. Een relatief groot deel van de flexibele banen – vooral de flexibele dienstverbanden – betreft dus kleine banen van minder dan 12 uur per week.

Het aantal payrollkrachten van 194.000 is ontleend aan de ABU (2016), maar is mogelijk niet goed vergelijkbaar met de andere cijfers (omdat het niet het gemiddelde aantal payrollkrachten betreft maar het totale aantal dat in een jaar als payroller heeft gewerkt) of overlapt met andere categorieën. Zo kan een deel van de payrollers een vast contract hebben. Van Echtelt, Schellingerhout en Voogd-Hamelink (2015: 44) schatten het aandeel payrollers op basis van het Arbeidsvraagpaneel op 0,7% van het aantal werknemers, hetgeen neerkomt op niet meer dan 50.000 payrollers. Vanwege deze grote onzekerheid is het aantal payrollers niet meegenomen in de totaalcijfers van het aantal flexibele werknemers.

Tabel 1 Omvang flexibele schil (x 1.000 en in % van totale werkgelegenheid), 2015

	perso- nen x 1 000	perso- nen v.a. 12 u.p.w.	banen	arbeids- volume	perso- nen % van totaal	perso- nen v.a. 12 u.p.w. % van totaal	banen % van totaal	arbeids- volume % van totaal
Totaal	8.294	7.313	9.669	6.992	100,0	100,0	100,0	100,0
Werknemers	6.909	6.099	7.780	5.792	83,3	83,4	80,5	82,8
met vaste arbeidsrelatie	5.014	4.779	5.001	3.986	60,5	65,3	51,7	57,0
met flexibele arbeidsrel.	1.896	1.321	2.778	1.807	22,9	18,1	28,7	25,8
tijdelijk, uitzicht op vast	426	416			5,1	5,7		
tijdelijk >= 1 jaar	163	136			2,0	1,9		
tijdelijk < 1 jaar	163	119			2,0	1,6		
uitzendkracht	240	210	445	288	2,9	2,9	4,6	4,1
<i>payrolling*</i>	50-194				0,7-2,3			
tijdelijk, geen vaste uren	218	117			2,6	1,6		
oproep/-invalkracht	560	250	545	197	6,8	3,4	5,6	2,8
vast, geen vaste uren	126	72			1,5	1,0		
Zelfstandigen	1.385	1.214	1.889	1.200	16,7	16,6	19,5	17,2
met personeel	316	311			3,8	4,3		
zonder personeel (zzp)	1.022	871			12,3	11,9		
meewerkend gezinslid	47	32			0,6	0,4		
Totaal flexibele schil	3.281	2.535	4.667	3.007	39,6	34,7	48,3	43,0
Flexibel dienstverband	1.896	1.321	2.778	1.807	22,9	18,1	28,7	25,8
Zelfstandigen	1.385	1.214	1.889	1.200	16,7	16,6	19,5	17,2

* Dit aantal is niet meegenomen in het totaal.

Bron: CBS (Statline), ABU (2016: 55), van Echtelt et al. (2015: 44) (payrolling)

1 Op basis van de tabellen die het CBS publiceert is het niet mogelijk om tegelijkertijd zowel de werkenden met minder dan 12 uur per week als de groep 65-75-jarigen uit te sluiten. Die laatste groep omvat 178.000 werkenden, waarvan er 145.000 tot de flexibele schil behoren, maar onbekend is hoeveel van hen minder dan 12 uur per week werken.

De vierde kolom vermeldt het aantal flexibele banen. Doordat een persoon meerdere banen kan hebben, is het totale aantal banen beduidend groter dan het aantal werkzame personen. Vooral het aantal flexibele banen is aanzienlijk groter dan het aantal personen met een flexibele baan als belangrijkste tijdbesteding. Een flink aantal personen heeft dus als tweede baan een (kleine) flexibele baan naast een grotere andere baan (die zowel een vaste als flexibele baan kan zijn).

Tabel 2 geeft een overzicht van het aantal werknemers met een tweede baan. Ruim 300.000 werknemers met een vast dienstverband hebben een tweede werkkring, waaraan zij minder tijd besteden dan aan de eerste werkkring. In ruim twee derde van de gevallen gaat het om een flexibel dienstverband dan wel werk als zelfstandige. Van de werknemers met een flexibel dienstverband hebben ruim 200.000 (meer dan 10%) nog een tweede werkkring. In de meeste gevallen gaat het dan om een tweede flexibel contract.

Tabel 2 Aantal tweede banen van werknemers, 2015 (x 1.000)

Positie in de tweede werkkring	Positie in de eerste werkkring	
	Vast	Flexibel
Werknemer met vast contract	84	31
Werknemer met flexibel contract	108	134
Zelfstandige	134	49
Totaal	325	213

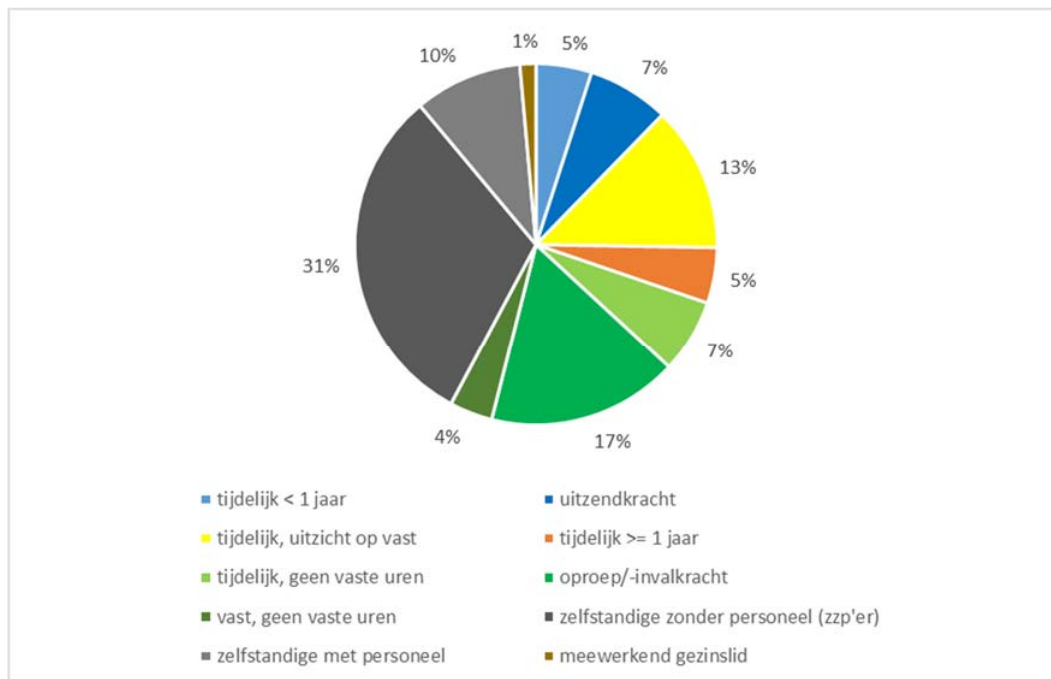
Bron: CBS (Statline)

Het totale aantal flexibele banen bedraagt met 4,8 miljoen bijna de helft (48%) van het totale aantal banen in Nederland. Dat het hierbij vaak om relatief kleine banen gaat blijkt uit de vijfde kolom, waarin deze banen worden omgerekend naar volledige arbeidsjaren. De omvang van de flexibele schil is 3 miljoen arbeidsjaren, oftewel 43% van het totale arbeidsvolume.

Als we de flexibele schil nog wat nader onder de loep nemen, blijkt van de werkenden met een flexibele arbeidsrelatie ongeveer 40% een tijdelijk contract te hebben, een op de acht als uitzendkracht te werken en bijna de helft geen vaste uren te hebben (waarvan overigens een kwart ook geen vast dienstverband). Opmerkelijk is dat een groep die in discussies over flexibilisering vaak veel aandacht krijgt, de uitzendkrachten, relatief klein is, terwijl juist een relatief groot deel van de werkenden met een flexibel dienstverband wel een vast contract heeft, maar geen vaste uren. Van de werkenden met een tijdelijk dienstverband heeft ruim de helft uitzicht op een vast dienstverband.

De groep zelfstandigen bestaat voor bijna driekwart uit zelfstandigen zonder personeel (zzp'ers), maar ruim een derde daarvan werkt wel minder dan 20 uur.

Figuur 1 Samenstelling van de flexibele schil naar soorten flexibel werk, 2015 (%)



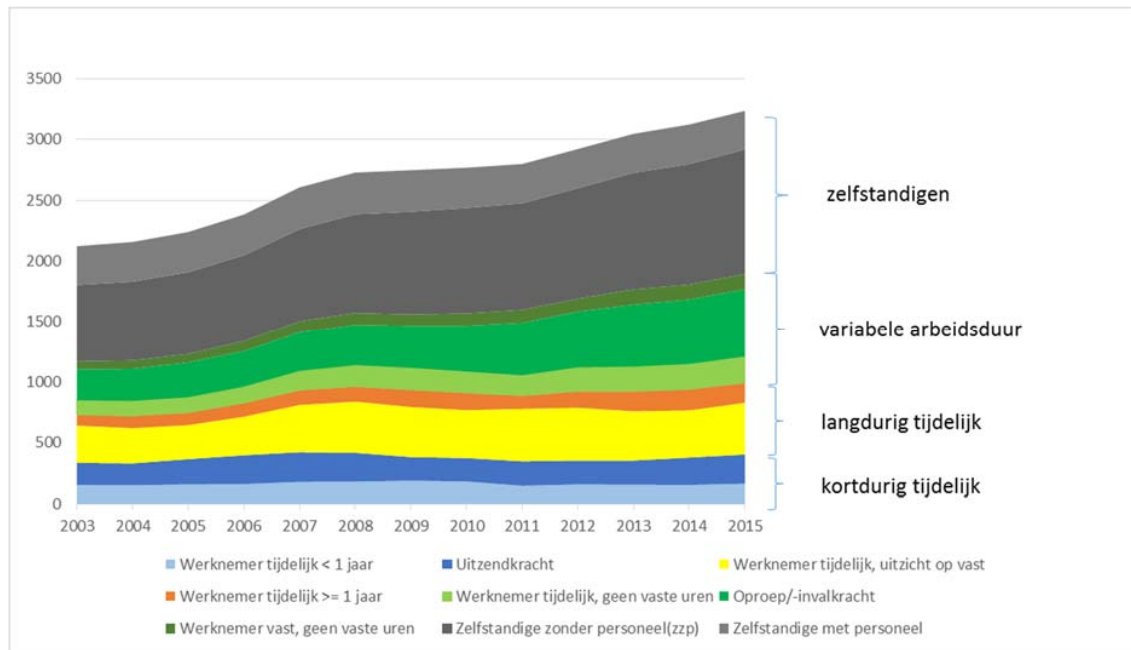
Bron: CBS (Statline)

3. Hoe sterk groeit de flexibele schil?

Door de sterke groei van de flexibele schil van de arbeidsmarkt zijn de afgelopen jaren ook de maatschappelijke belangstelling voor en discussie over flexibel werk sterk toegenomen. Maar hoe sterk is die groei van de flexibele schil eigenlijk? Het antwoord op die vraag hangt af van de periode die we in ogenschouw nemen en de wijze waarop we de flexibele schil meten.

Uitgaande van de beroepsbevolking met een flexibele arbeidsrelatie en de nu geldende definitie van de beroepsbevolking (d.w.z. alle personen van 15 tot 75 jaar die minimaal één uur per week werken) kunnen we de ontwikkeling sinds 2003 schetsen (Figuur 2).

Figuur 2 Ontwikkeling van verschillende vormen van flexibel werk, 2003-2015



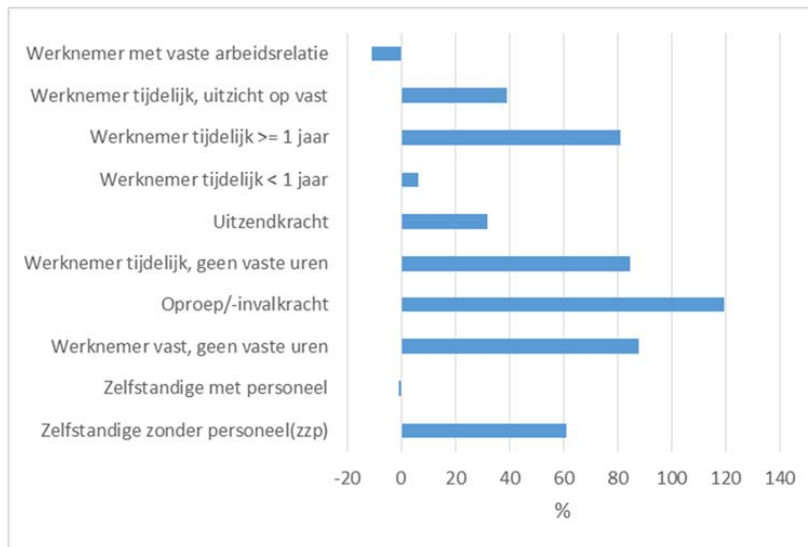
Bron: CBS (Statline)

De totale flexibele schil is tussen 2003 en 2015 met de helft gegroeid van 2,1 miljoen naar 3,2 miljoen. Daarbij valt op dat het kortdurige flexibele werk (tijdelijke contracten van minder dan een jaar en uitzendwerk) betrekkelijk stabiel is en vooral fluctueert met de conjunctuur. Deze banen omvatten niet meer dan een achtste van de totale flexibele schil. Het langdurige tijdelijke werk (tijdelijke contracten met uitzicht op vast en tijdelijke contracten van langer dan een jaar) is wel substantieel gegroeid, vooral de tijdelijke contracten van langer dan een jaar. Hierbij gaat het in 2015 om bijna een vijfde van de flexibele schil. Het aantal banen met een flexibele arbeidsduur (oproep- en invalkrachten, min-max-contracten) is het sterkst gegroeid. Tussen 2003 en 2015 is hun aantal verdubbeld, waardoor zij nu meer dan een kwart van de flexibele schil uitmaken. Tot slot is ook de groep zelfstandigen gegroeid, zij het alleen de zelfstandigen zonder personeel (zzp'ers). Tussen 2003 en 2015 is die laatste groep ruim anderhalf keer zo groot geworden. De zelfstandigen maakten in 2015 41% van de flexibele schil uit.

Figuur 3 toont de relatieve toename van de verschillende vormen van flexibel werk in deze periode. De langdurige tijdelijke contracten en de contracten met een variabele arbeidsduur zijn het sterkst gegroeid, met 80 tot 120%. Ook het aantal zzp'ers is met 60% fors gegroeid. Het aantal kortdurige tijdelijke contracten is echter nauwelijks gegroeid.

Overzien we deze trends, dan valt op dat de groeiende flexibilisering niet zozeer zit in contracten die op korte termijn kunnen worden beëindigd (uitzendwerk en kortdurige tijdelijke contracten), maar in relaties waarvan werkgevers de omvang gemakkelijk kunnen variëren (oproepwerk, min-max-contracten), en langduriger arbeidsrelaties die niet de verplichtingen met zich meebrengen van een vast contract (langdurige tijdelijke contracten en een deel van de zzp'ers).

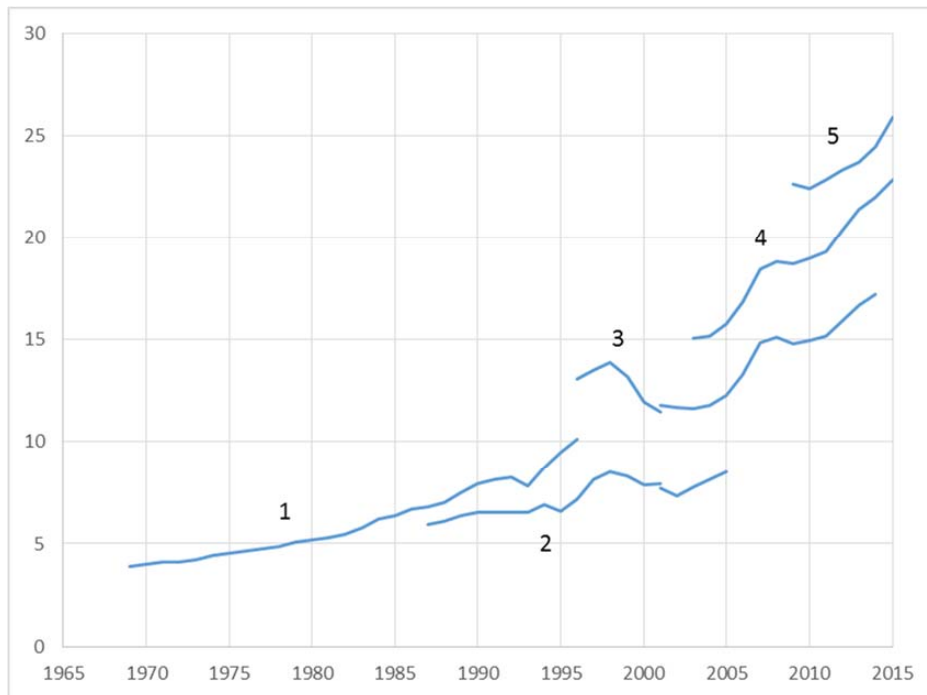
Figuur 3 Ontwikkeling van vast werk en verschillende vormen van flexibel werk tussen 2003 en 2015 (mutatie in %)



Bron: CBS (Statline)

Als we een beeld willen krijgen van de ontwikkeling van de flexibele schil op langere termijn, moeten we gebruik maken van verschillende cijferreeksen die op uiteenlopende definities en meetmethoden zijn gebaseerd. Figuur 4 geeft een overzicht van de ontwikkeling van het aandeel flexibele dienstverbanden in de totale werkgelegenheid van 1969 tot 2015. In deze bijna 50-jarige periode is het aandeel gegroeid van 4% naar 26%. Ongeveer de helft van deze stijging (10,3 procentpunten) is echter het gevolg van wijzigingen in definities en meetmethoden en dus geen reële toename. Als hiervoor wordt gecorrigeerd, resteert niettemin een forse groei met 11,7 procentpunten.

Figuur 4 Aandeel flexibele dienstverbanden in totale werkgelegenheid, 1969-2015 (%)



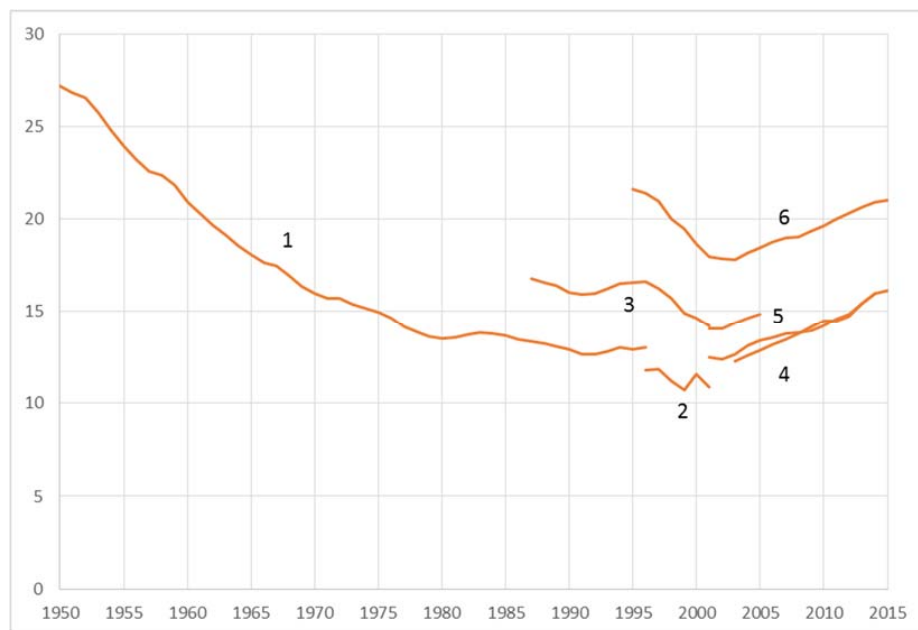
1: banen o.b.v. tijdreeks arbeidsrekeningen; 2: banen o.b.v. arbeidsrekeningen; 3: beroepsbevolking (oude definitie) o.b.v. EBB; 4: beroepsbevolking (nieuwe definitie) o.b.v. EBB; 5: banen voor bepaalde tijd o.b.v. SSB

Bron: CBS (Statline)

Opmerkelijk is dat de groei van flexibele dienstverbanden niet van recente datum is, maar al in de jaren zeventig inzette. Tussen 1998 en 2002 nam het aandeel flexibele banen tijdelijk af, maar vanaf 2004 neemt het aandeel weer in hoog tempo toe. Hoewel de economische crisis die in 2009 begon, tot een lichte afname van flexibele contracten leidde, zette in 2010 de groei weer in om in de jaren daarna te accelereren. Helaas kunnen we voor deze langere periode geen onderscheid maken tussen verschillende soorten flexibel dienstverband, zodat we niet kunnen zeggen welke vorm van flexibel werk de grootste bijdrage heeft geleverd aan de groei in deze halve eeuw.

Van het aandeel zelfstandigen in de totale werkgelegenheid kunnen we de ontwikkeling over een nog langere periode schetsen, namelijk vanaf 1950. Dit aandeel laat een geheel andere ontwikkeling zien dan het aandeel flexibele dienstverbanden. Tot begin deze eeuw vertoonde het aandeel zelfstandigen een dalende trend. In 1950 was meer dan een op de vier werkenden een zelfstandige (inclusief meewerkende gezinsleden), rond 1995 was dit bijna gehalveerd tot een op de zeven à acht werkenden. Vanaf 2002 of 2003 stijgt het aandeel zelfstandigen echter weer. Zoals we hiervoor hebben gezien, is dit volledig te danken aan de sterke toename van het aandeel zelfstandigen zonder personeel. Het aandeel zelfstandigen met personeel neemt namelijk nog steeds licht af. Uit het feit dat het aandeel banen van zelfstandigen (nr.6 in Figuur 5) aanzienlijk groter is dan het aandeel zelfstandigen in de werkzame beroepsbevolking (nr. 4 en 5), blijkt dat er veel 'kleine' zelfstandigen zijn, voor wie het zelfstandig ondernemerschap niet de belangrijkste bron van inkomen is. Door de groei van het aantal zelfstandigen in de afgelopen twaalf jaar, is het aandeel in de werkzame beroepsbevolking nu weer terug op het niveau van rond 1970, maar nog altijd beduidend lager dan in de jaren vijftig en zestig van de vorige eeuw.

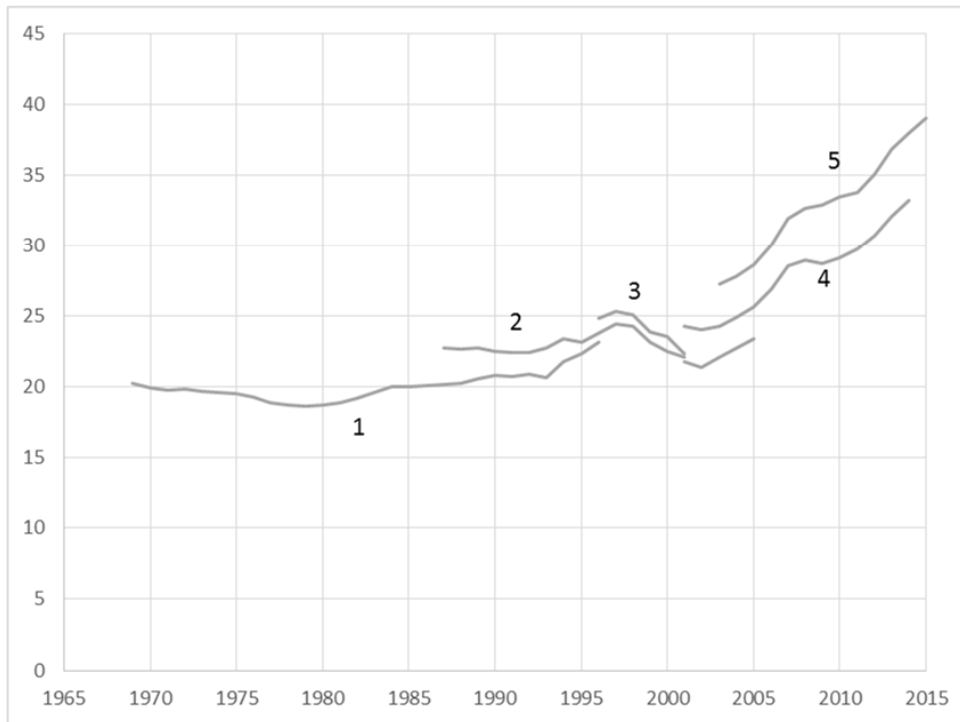
Figuur 5 Aandeel zelfstandigen in totale werkgelegenheid, 1950-2015 (%)



1: banen o.b.v. historische reeksen arbeid; 2: banen o.b.v. arbeidsrekeningen; 3: banen o.b.v. SSB; 4: beroepsbevolking (nieuwe definitie) o.b.v. EBB; 5: beroepsbevolking (oude definitie) o.b.v. EBB; 6: banen o.b.v. arbeidsrekeningen
Bron: CBS (Statline)

Door het aandeel van de flexibele dienstverbanden en van de zelfstandigen op te tellen krijgen we de langetermijnontwikkeling van de totale flexibele schil. Ook deze reeks vertoont vanzelfsprekend weer veel discontinuïteiten als gevolg van de wijzigingen in definities en meetmethoden. Opmerkelijk is dat tussen 1969 en 2002 de omvang van de flexibele schil vrijwel stabiel was, rond 20% van de werkgelegenheid, met uitzondering van een tijdelijke toename in het midden van de jaren negentig. Sinds 2003 is de flexibele schil echter sterk gegroeid, met zo'n 9 tot 12 procentpunten, afhankelijk van de gehanteerde definitie. Deze forse stijging was een gevolg van het feit dat in deze periode zowel het aandeel flexibele dienstverbanden als het aandeel zelfstandigen zonder personeel sterk groeide. Hoewel het aandeel flexibele dienstverbanden, zoals we gezien hebben, al sinds de jaren zeventig groeit, lijken we begin deze eeuw toch in een nieuwe fase terecht te zijn gekomen, doordat nu ook het aandeel zelfstandigen weer groeit, waardoor ook de totale flexibele schil uitdijt.

Figuur 6 Aandeel van de flexibele schil in totale werkgelegenheid, 1950-2015 (%)



1: banen o.b.v. tijdreeks arbeidsrekeningen; 2: banen o.b.v. arbeidsrekeningen; 3, 4: beroepsbevolking (oude definitie) o.b.v. EBB; 4: banen o.b.v. arbeidsrekeningen; 5: beroepsbevolking (nieuwe definitie) o.b.v. EBB.

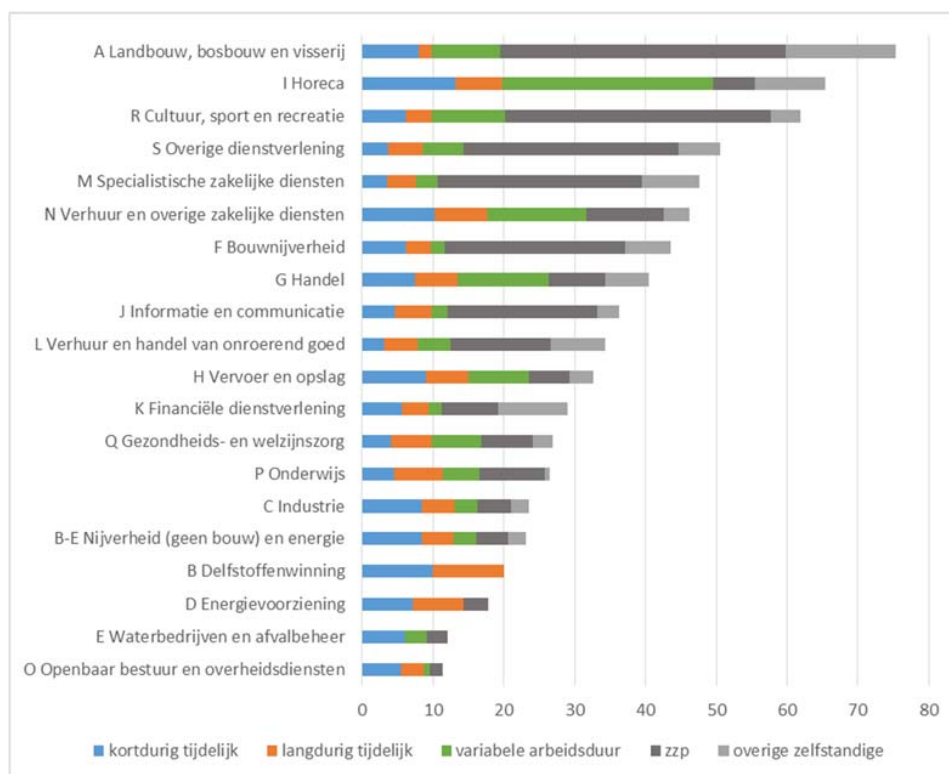
Bron: CBS (Statline)

4. Wat voor banen zijn flexibel?

Flexibiliteit is niet een kenmerk dat willekeurig over de werkgelegenheid verdeeld is. Bepaalde soorten werk hebben veel meer kans om 'flexibel' te zijn dan andere. We kijken in deze paragraaf naar vier kenmerken van flexibel werk: de sector, het beroep, de arbeidsduur en de beloning. We kunnen dit op twee manieren doen: gegeven een baankenmerk (bv. deeltijd) kunnen we nagaan welk percentage van de banen met dat kenmerk flexibel is en we kunnen nagaan welk deel van de flexibele banen een bepaald kenmerk (bv. deeltijd) heeft. We volgen eerst de eerste methode en daarna de tweede methode.

Figuur 7 laat zien dat de omvang van de flexibele schil sterk uiteenloopt tussen sectoren. In de landbouw behoort 73% van de werkenden tot de flexibele schil, in het openbaar bestuur is dit slechts 11%. In de landbouw gaat het voor het grootste deel om zelfstandigen, met of zonder personeel. Dit zijn voornamelijk de 'traditionele' zelfstandige boeren. In de horeca, waar twee derde van de werkenden flexibel is, gaat het vooral om werknemers met een variabele arbeidsduur, zoals oproepkrachten. In cultuur, sport en recreatie, die op de derde plaats staat qua omvang van de flexibele schil, zijn het weer vooral zelfstandigen zonder personeel. Ook in de bouwnijverheid, de specialistische zakelijke diensten (denk aan adviseurs en consultants) en de overige dienstverlening (onder meer cultuur, sport, recreatie, kappers, schoonheidsspecialisten) werken verhoudingsgewijs veel zzp'ers. In de horeca werken ook opmerkelijk veel werknemers op een kortdurig tijdelijk contract, dat wil zeggen een uitzendbaan of tijdelijk contract van minder dan een jaar. Dit hangt waarschijnlijk samen met het seizoenskarakter van veel werk in de horeca.

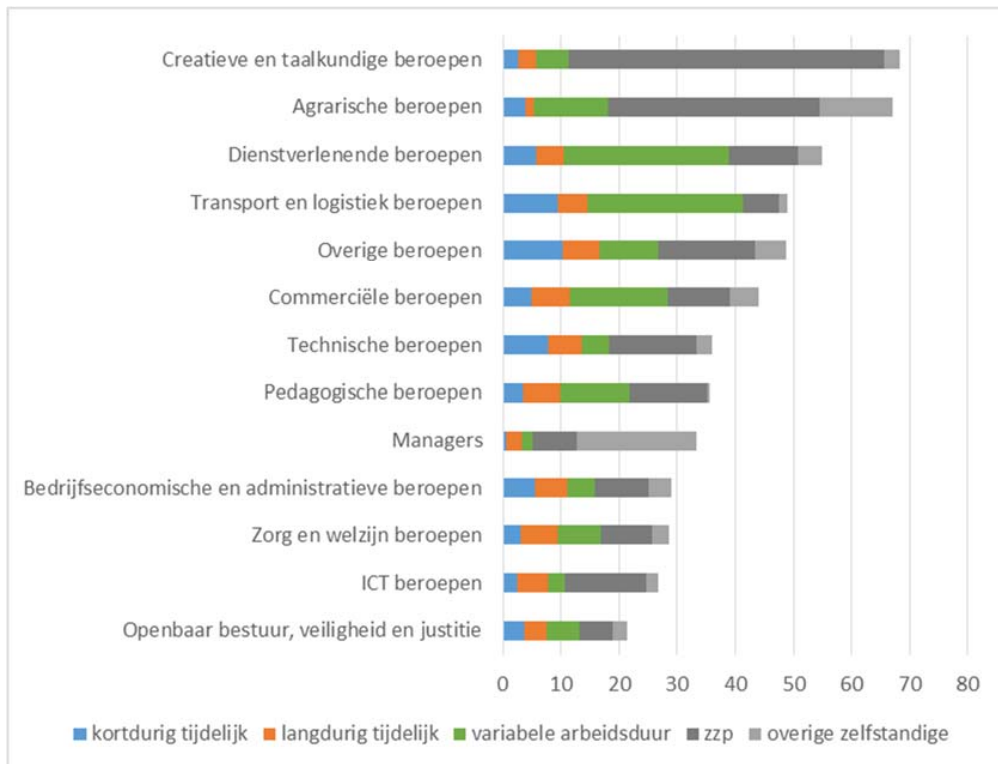
Figuur 7 Aandeel flexibele banen naar sector, 2014 (%)



Bron: CBS (Statline)

Figuur 8 toont de omvang van de flexibele schil in verschillende beroepsgroepen. De creatieve en taalkundige beroepen en de agrarische beroepen staan bovenaan met een flexibele schil die ongeveer twee derde van het totale aantal beroepsbeoefenaren omvat. In beide beroepsgroepen gaat het voornamelijk om zelfstandigen. Deze grote aandelen komen min of meer overeen met de grote omvang van de flexibele schil in respectievelijk de cultuur, sport en recreatie en in de landbouw, bosbouw en visserij. Ook van degenen met een dienstverlenend beroep heeft iets meer dan de helft een flexibele baan. Het gaat hierbij onder meer om horecapersoneel en schoonmakers. De meesten van hen hebben een variabele arbeidsduur, zoals een oproepcontract. Ook in transport- en logistieke beroepen en in de overige beroepen werkt bijna de helft op flexibele basis. Mensen met een beroep voor het openbaar bestuur, veiligheid of justitie, een ICT-beroep of een zorg- en welzijn-beroep hebben het minst vaak een flexibele baan. Onder managers is de groep 'overige zelfstandigen' het grootst. Het gaat hierbij voornamelijk om zelfstandigen met personeel.

Figuur 8 Aandeel flexibele banen naar beroepsgroep, 2015 (%)



Bron: CBS (Statline)

Tabel 3 geeft voor een meer verfijnde beroepsindeling aan wat bij verschillende vormen van flexibel dienstverband de tien beroepen zijn waarin deze verhoudingsgewijs het meest voorkomen. Kortdurig tijdelijke dienstverbanden (incl. uitzendkrachten) komen vooral veel voor bij een aantal beroepen in de bouw en de industrie en verder bij receptionisten en telefonisten en laders, lossers en vakkenvullers. Langdurig tijdelijke contracten (incl. tijdelijke contracten met uitzicht op vast) komen juist voornamelijk voor bij hogere beroepen, onder meer in het onderwijs, en daarnaast bij koks. Een variabele arbeidsduur (incl. oproepkrachten) komt veel voor bij lagere functies in de horeca, vuilnisophalers, dagbladenbezorgers en kassamedewerkers.

Tabel 3 Top tien van beroepen met grootste aandeel van verschillende vormen flexibel werk, 2015 (% per beroepsgroep)

Kortdurig tijdelijk		Langdurig tijdelijk		Variabele arbeidsduur	
Assemblagemedewerkers	25	Biologen en natuurwetenschappers	15	Keukenhulpen	61
Hulpkrachten bouw en industrie	22	Docenten hoger onderwijs	15	Kelners en barpersoneel	51
Productiemachinebedieners	17	Bibliothecarissen en conservatoren	13	Vuilnisophalers en dagbladenbezorgers	47
Receptionisten en telefonisten	15	Artsen	10	Kassamedewerkers	42
Productiemachinebedieners	14	Ingenieurs (geen elektrotechniek)	10	Hulpkrachten transport en logistiek	38
Laders, lossers en vakkenvullers	12	Laboranten	10	Hulpkrachten landbouw	34
Lassers en plaatwerkers	12	Docenten algemene vakken secundair onderwijs	9	Laders, lossers en vakkenvullers	34
Productcontroleurs	12	Maatschappelijk werkers	9	Medewerkers persoonlijke dienstverlening	29
Bedieners mobiele machines	12	Ingenieurs en onderzoekers bètawetenschappen	9	Chauffeurs auto's, taxi's en bestelwagens	29
Bouwarbeiders ruwbouw	11	Koks	9	Dienstverlenende beroepen	28

Bron: CBS (Statline)

Tabel 4 geeft een soortgelijk overzicht maar dan van beroepen met de meeste zzp'ers en overige zelfstandigen. In beide gevallen gaat het vooral om beroepen die van oudsher veel zelfstandigen (of freelancers) kennen, zoals kunstenaars, auteurs, boeren, winkeliers en directeuren (managers).

Tabel 4 Top tien van beroepen met grootste aandeel van zzp'ers en overige zelfstandigen, 2015 (% per beroepsgroep)

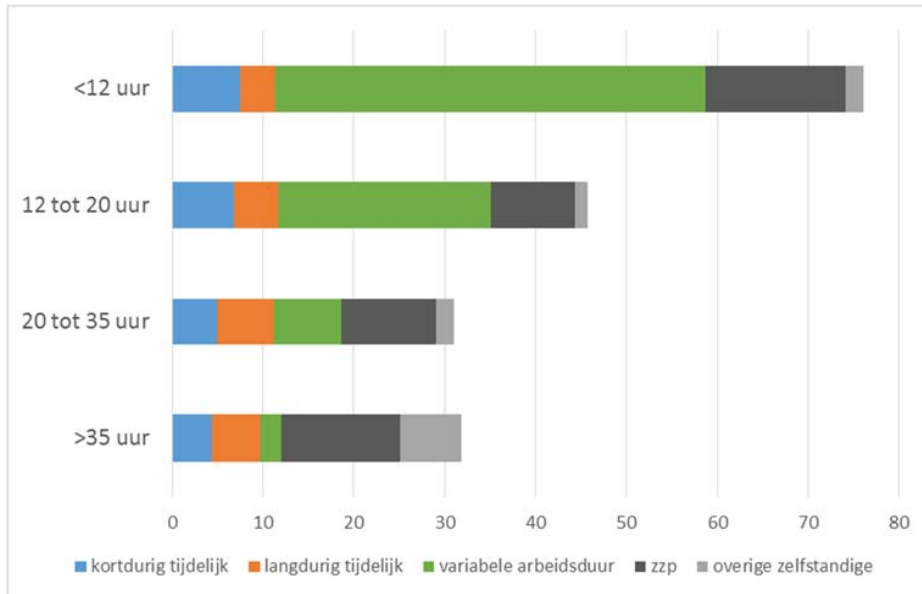
Zzp'ers		Overige zelfstandigen	
Beeldend kunstenaars	93	Algemeen directeuren	43
Auteurs en taalkundigen	68	Managers detail- en groothandel	40
Veetelers	65	Managers commerciële en persoonl.	36
Uitvoerend kunstenaars	62	Managers horeca	32
Auteurs en kunstenaars	58	Managers gespecialiseerde dienstverlening	30
Land- en bosbouwers	58	Veetelers	19
Fotografen en interieurontwerpers	57	Land- en bosbouwers	18
Kappers en schoonheidsspecialisten	51	Bakkers	17
Grafisch vormgevers en productontwerpers	44	Artsen	16
Radio- en televisietechnici	44	Winkeliers en teamleiders detailhandel	16

Bron: CBS (Statline)

Figuur 9 laat zien hoe flexibel werk samenhangt met de wekelijkse arbeidsduur van banen. Van de kleinste banen, minder dan twaalf uur per week, is ongeveer driekwart flexibel, van de banen van 20 uur of meer per week is dit minder dan een derde. Dit verschil wordt vrijwel geheel verklaard door het grote aandeel banen met een variabele arbeidsduur, waaronder oproepcontracten, onder de 'kleine' banen. Bij de kleine banen gaat het ook relatief vaak om kortdurige tijdelijke contracten, waaronder uitzendwerk. De overige soorten flexibel werk zijn redelijk gelijkmatig verdeeld over

voltijd- en deeltijdbanen, al zijn er onder voltijders verhoudingsgewijs meer zelfstandigen met personeel.

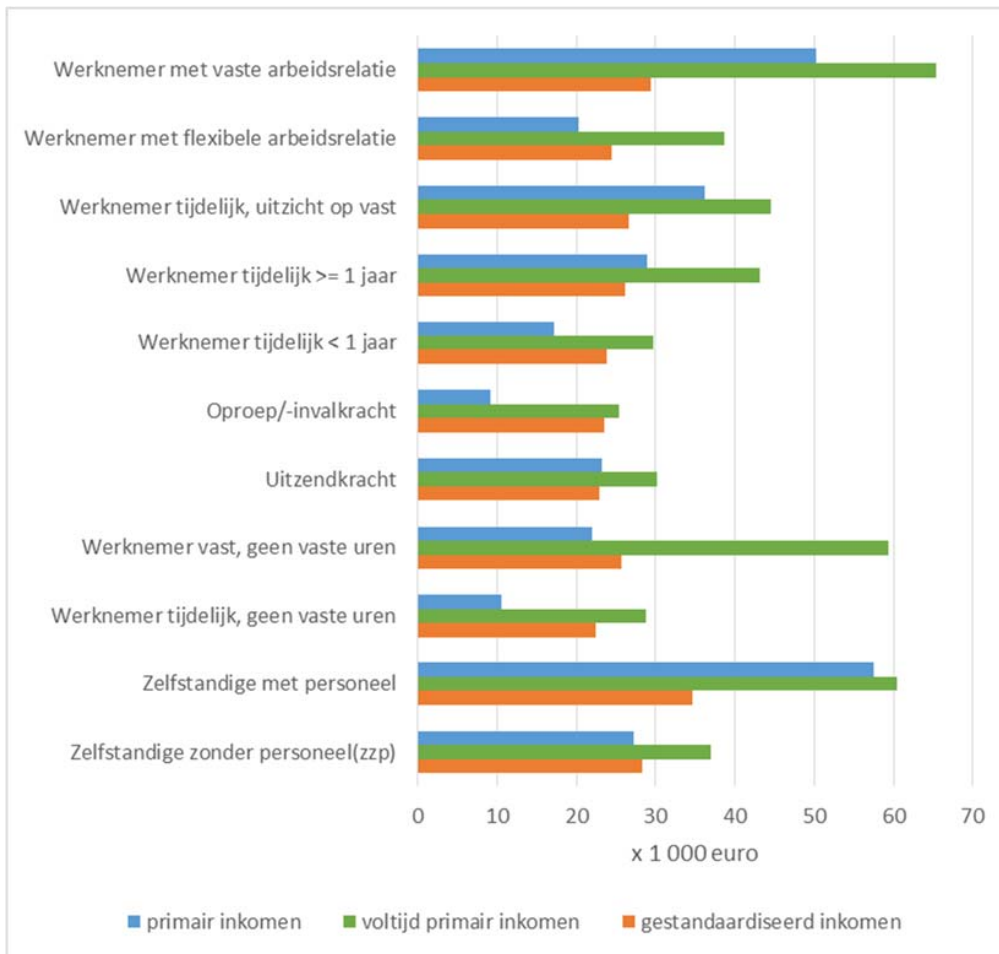
Figuur 9 Aandeel flexibele banen naar wekelijkse arbeidsduur, 2015 (%)



Bron: CBS (Statline)

Er is geen informatie voorhanden over de omvang van de flexibele schil voor verschillende loonklassen. Wel hebben we informatie over het gemiddelde inkomen dat verschillende categorieën flexwerkers verdienen. In Figuur 10 wordt onderscheid gemaakt tussen het primaire inkomen – het bruto-inkomen dat men zelf ‘op de markt’ verdient – en het gestandaardiseerde inkomen, waarbij rekening wordt gehouden met andere inkomsten in het huishouden, met de omvang en samenstelling van het huishouden en met belastingen en premies. Het gestandaardiseerde inkomen geeft een indicatie van de koopkracht van de verschillende groepen. Het primaire inkomen van flexwerkers is doorgaans aanzienlijk lager dan van werknemers met een vast contract, met uitzondering van zelfstandigen met personeel. Werknemers met een flexibel dienstverband verdienen gemiddeld slechts € 20.000 per jaar tegenover € 50.000 per jaar voor werknemers met een vast contract. Oproepkrachten verdienen het minst, gemiddeld slechts € 9.000 per jaar. Zelfstandigen met personeel verdienen gemiddeld meer dan werknemers met een vast contract, namelijk € 58.000, maar zzp’ers verdienen nog niet de helft daarvan, € 27.000. Nu hangen deze grote verschillen deels samen met het feit dat flexwerkers vaker in deeltijd werken (zie hierboven). Als we alleen flexwerkers met een voltijd baan vergelijken (de groene balken in Figuur 10), worden de verschillen inderdaad wat kleiner, maar ze blijven aanzienlijk. Alleen de categorie werknemers met een vaste baan en variabele arbeidsduur (maar niet oproepkrachten) heeft nu bijna hetzelfde gemiddelde inkomen als werknemers met een vaste baan en vaste arbeidsduur.

Figuur 10 Gemiddeld inkomen van verschillende categorieën flexwerkers, 2014 (x € 1.000 per jaar)



Bron: CBS (Statline)

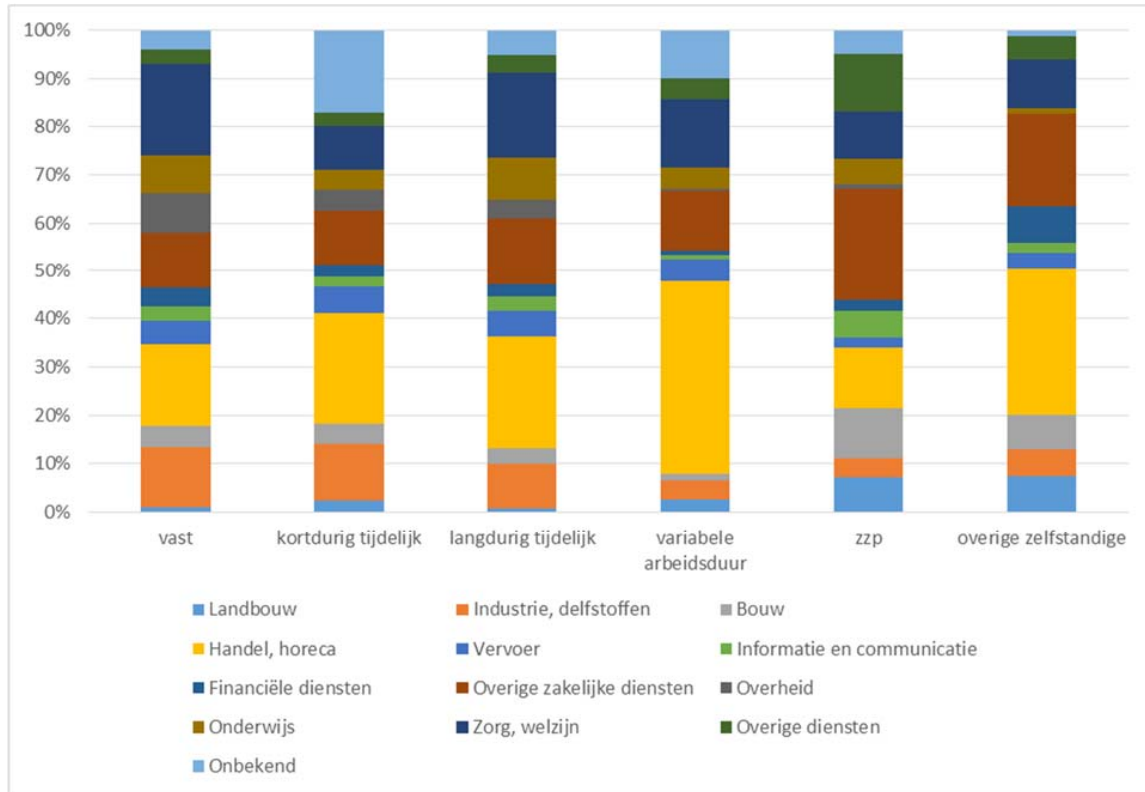
De verschillen in gestandaardiseerd inkomen zijn echter veel kleiner. Voor werknemers met een vast contract bedraagt dit gemiddeld € 29.400 per jaar en voor werknemers met een flexibel dienstverband € 24.400. Zelfs oproepkrachten, uitzendkrachten en werknemers met een tijdelijk contract en variabele uren komen dan met rond € 23.000 niet veel lager uit. Dit duidt erop dat de meeste flexwerkers in een huishouden leven met nog andere inkomstenbronnen, bijvoorbeeld van de ouders of van de partner (zie ook de volgende paragraaf). Anders gezegd, de meeste flexwerkers hoeven niet alleen van hun eigen (lage) inkomen rond te komen.

Na dit overzicht van het aandeel flexibele banen naar verschillende kenmerken van de banen, draaien we het perspectief om: hoe zijn deze kenmerken verdeeld over de verschillende soorten flexibele banen?

Figuur 11 laat zien hoe de verschillende soorten flexibel werk zijn verdeeld over de sectoren. Hierbij valt op dat het patroon voor de zzp'ers sterk afwijkt van dat van de andere groepen. Relatief veel zzp'ers werken in de landbouw, de bouw, de overige zakelijke diensten en de overige diensten. Werknemers met een variabele arbeidsduur (waaronder oproepkrachten) werken juist relatief vaak in de handel en horeca. Dit geldt in minder sterke mate ook voor werknemers met een tijdelijk contract. Van relatief veel werknemers met een kortdurig tijdelijk contract is de sector waar

zij werken niet bekend; dit zijn vooral uitzendkrachten. Overige zelfstandigen, waaronder zelfstandigen met personeel, werken vaak in de landbouw, en de handel en horeca. Het gaat hierbij voornamelijk om de 'traditionele' categorieën zelfstandigen, zoals boeren en winkeliers.

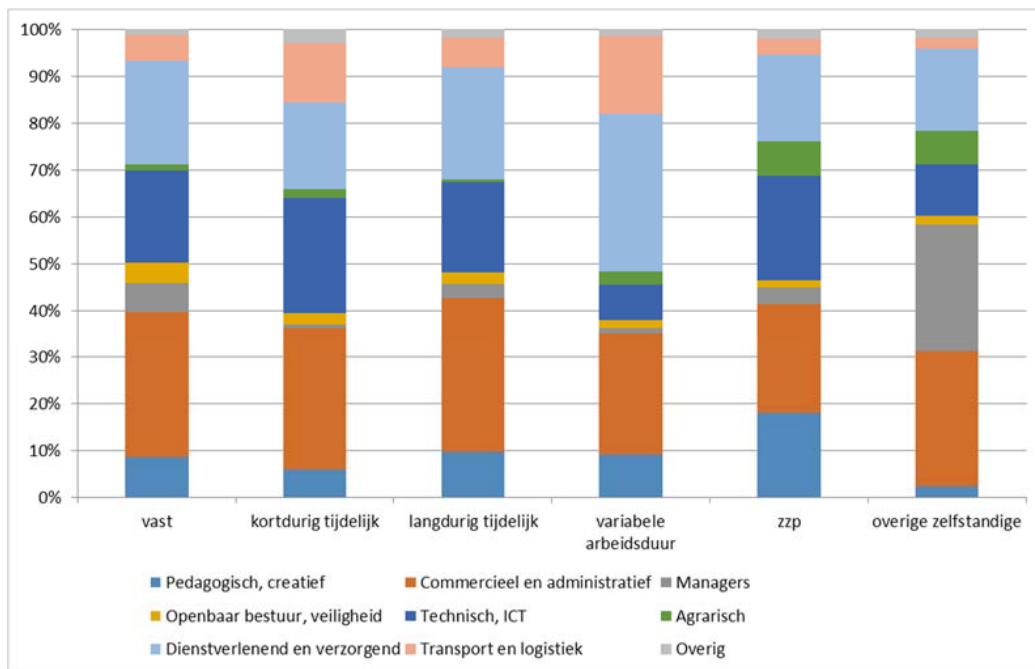
Figuur 11 Verdeling verschillende vormen flexwerk over sectoren, 2014 (%)



Bron: CBS (Statline)

Uit Figuur 12 blijkt hoe de verschillende soorten flexibel werk van elkaar verschillen ten aanzien van de verdeling over beroepen. Voor de overzichtelijkheid is hier een aantal beroepsgroepen samengevoegd. De samenstelling van de tijdelijke contracten naar beroep verschilt weinig van de beroepssamenstelling van de vaste contracten. Werkenden met een variabele arbeidsduur hebben relatief vaak een transportberoep of logistiek beroep en juist zelden een technisch of ICT beroep. Onder zzp'ers treffen we verhoudingsgewijs veel creatieve en agrarische beroepen aan. Onder de overige zelfstandigen (voornamelijk zelfstandigen met personeel) zijn de managers sterk oververtegenwoordigd.

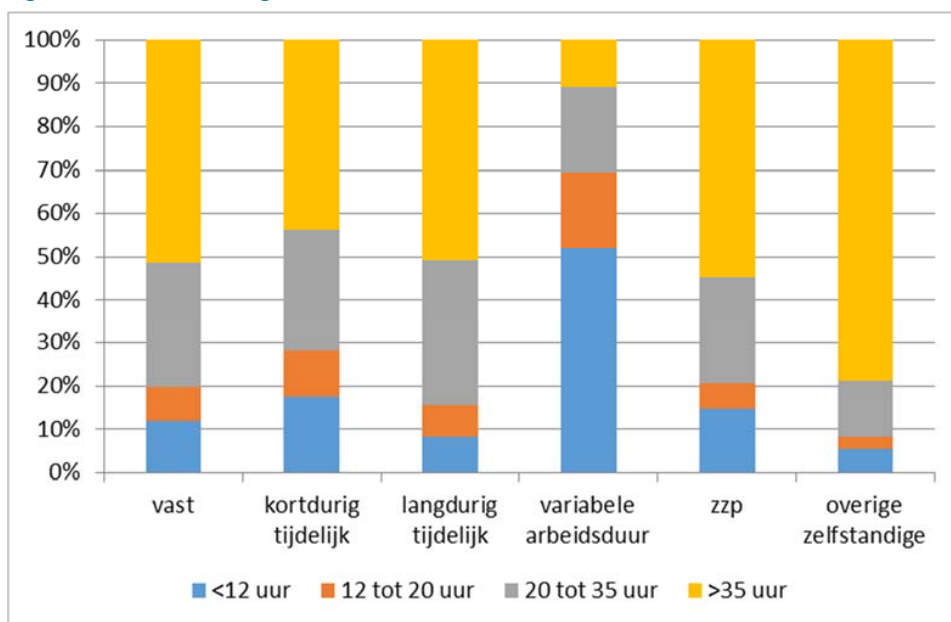
Figuur 12 Verdeling verschillende vormen flexwerk over beroepsgroepen, 2015 (%)



Bron: CBS (Statline)

Figuur 13 toont tot slot de verdeling van de verschillende vormen flexibel werk over arbeidsduurklassen. Bij personen met een variabele arbeidsduur gaat het hierbij om het *gemiddelde* aantal uren dat zij per week werken. Hier vertonen de werkenden met een variabele arbeidsduur het meest afwijkende patroon: de helft van hen werkt gemiddeld minder dan 12 uur per week. De overige zelfstandigen onderscheiden zich juist doordat bijna vier op de vijf een volledige werkweek (d.w.z. minimaal 35 uur werk) hebben. Tussen de andere soorten flexibel werk zijn de verschillen betrekkelijk klein.

Figuur 13 Verdeling verschillende vormen flexwerk over arbeidsduurklassen, 2015 (%)



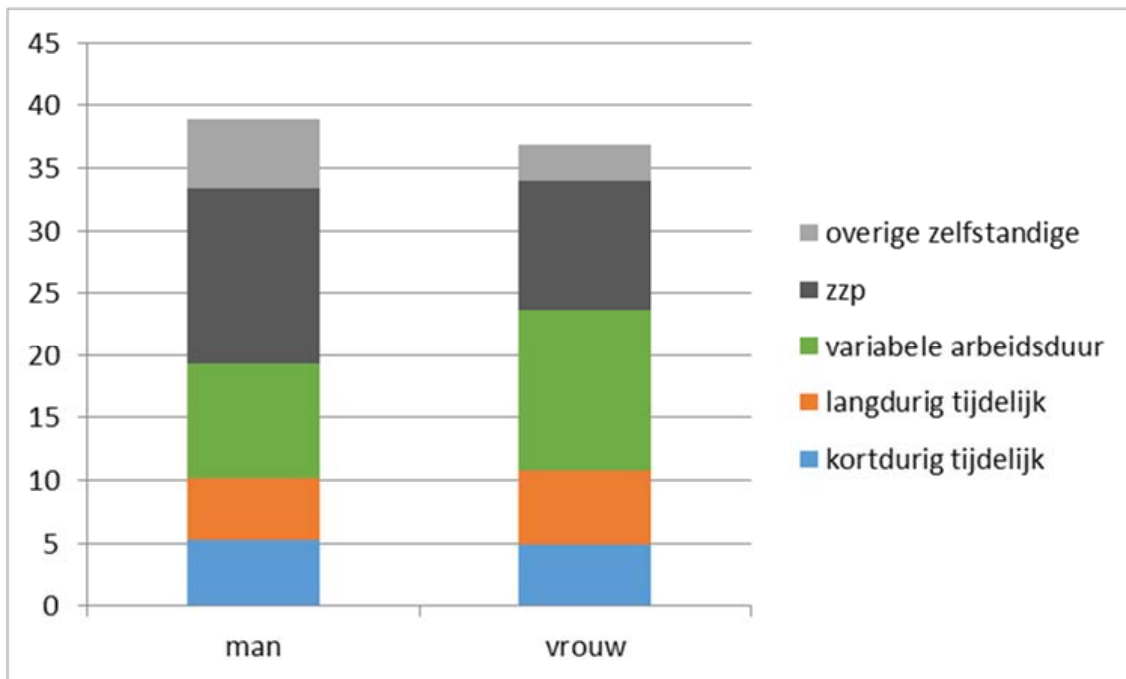
Bron: CBS (Statline)

5. Wie werken flexibel?

Zoals we in de vorige paragraaf de kenmerken van de flexibele banen in kaart brachten, beschrijven we in deze paragraaf de kenmerken van de flexwerkers. Hoe onderscheiden zij zich van vaste medewerkers en van elkaar naar geslacht, leeftijd, huishoudenspositie, opleiding en etniciteit?

Uit Figuur 14 blijkt dat van de vrouwen een iets kleiner percentage flexibel werkt dan van de mannen. Dit komt doordat vrouwen minder vaak als zelfstandige werken. Het aandeel vrouwen dat een baan heeft met een variabele arbeidsduur is beduidend groter dan het aandeel mannen met een variabele arbeidsduur.

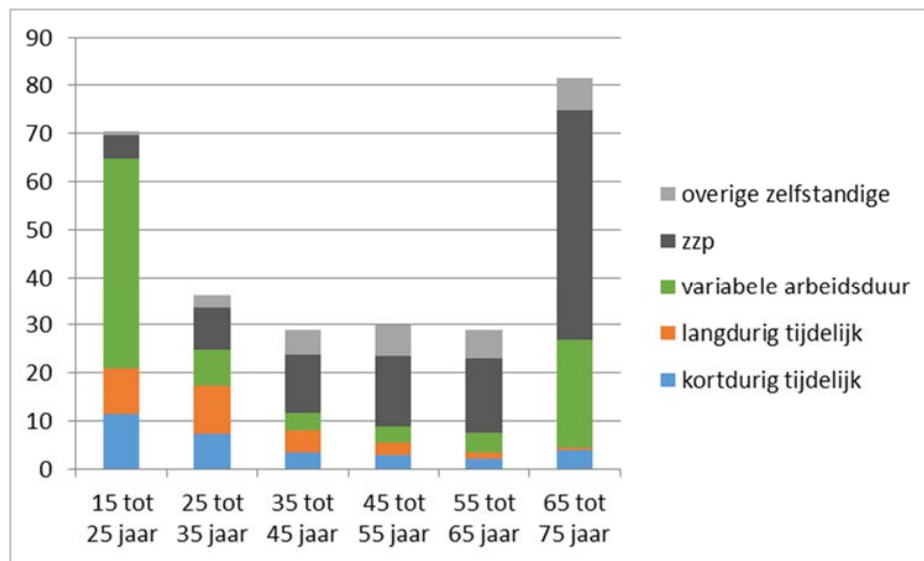
Figuur 14 Aandeel van verschillende vormen flexibel werk naar geslacht, 2015 (%)



Bron: CBS (Statline)

Naar leeftijd bezien, vormen de jongste en de oudste categorie uitschieters (zie Figuur 15). Van de werkenden onder 25 jaar werkt 70% flexibel, in het merendeel van de gevallen op een contract met variabele arbeidsduur. Van de 65-plussers die nog werken behoort zelfs meer dan 80% tot de flexibele schil; bij hen gaat het meestal om zelfstandigen, hoewel er ook in deze groep relatief veel oproepkrachten en anderen met een variabele arbeidsduur zijn. Het aandeel flexibel werkenden is onder 25-35-jarigen nog maar de helft van dat onder de jongsten en zakt verder tot onder de 30% voor de leeftijdsgroep van 35 tot 65 jaar. Terwijl de aandelen werkenden met een flexibel dienstverband sterk afnemen met de leeftijd, neemt het aandeel zelfstandigen juist toe. Van de 25-35-jarigen werkt slechts 11% als zelfstandige, onder de 55-65-jarigen is dit het dubbele, 22%, en onder de 65-plussers zelfs 55%.

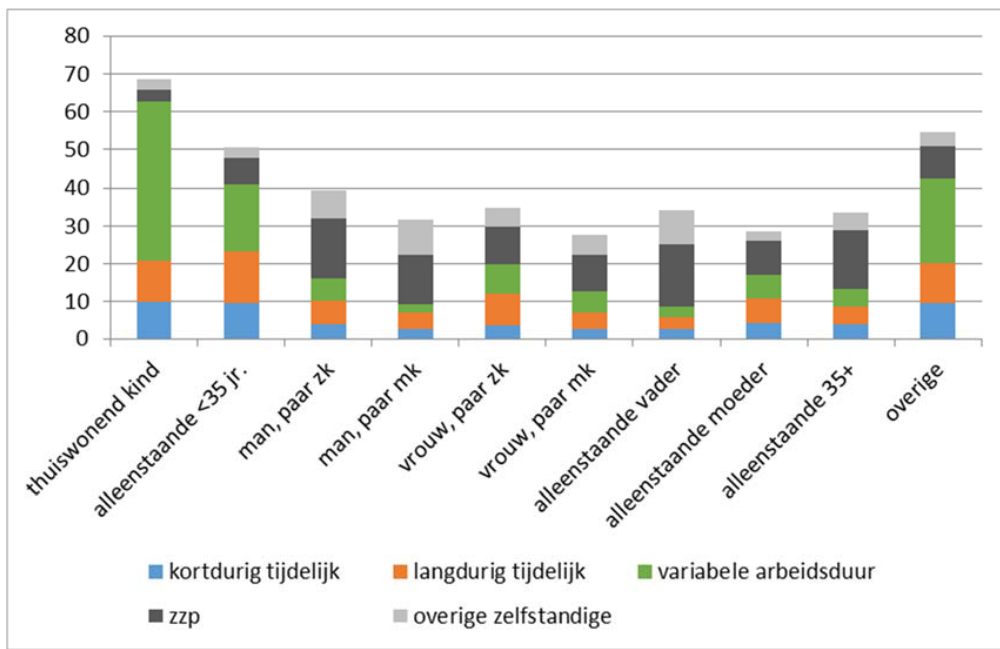
Figuur 15 Aandeel van verschillende vormen flexibel werk naar leeftijd, 2015 (%)



Bron: CBS (Statline)

Het CBS heeft alleen cijfers gepubliceerd over de huishoudenspositie van de groep flexwerkers als geheel en niet voor afzonderlijke soorten flexibel werk. Uit de microdata van de Enquête Beroepsbevolking 2014 valt echter meer gedetailleerde informatie af te leiden die hier wordt gepresenteerd. Figuur 16 laat zien hoe groot het aandeel van verschillende vormen van flexibel werk is onder groepen met een verschillende huishoudenspositie en geslacht. Het aandeel flexibel werk is veruit het grootst onder thuiswonenden kinderen: meer dan twee derde van hen heeft een flexibele baan, vooral met een variabele arbeidsduur. Ook van de jongere alleenstaanden (tot 35 jaar) werkt de helft op flexibele basis. Van de samenwonenden en alleenstaande ouders heeft ongeveer een derde flexibel werk. Vooral onder mannen (en in het bijzonder alleenstaande vaders) is dit vaak werk als zelfstandige. Paren met kinderen hebben minder vaak flexibel werk dan paren zonder kinderen; dit geldt zowel voor mannen als voor vrouwen. Alleenstaanden van 35 jaar en ouder lijken wat flexibel werk betreft vrij veel op paren zonder kinderen.

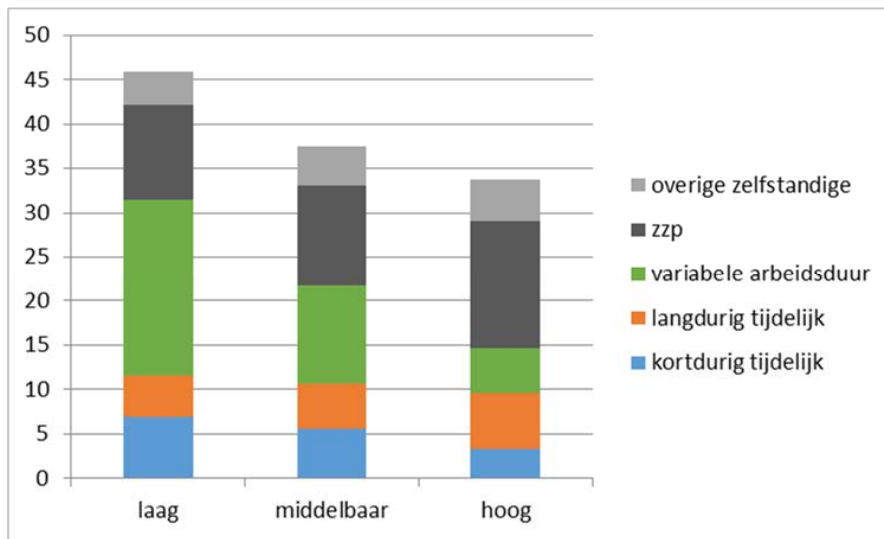
Figuur 16. Aandeel van verschillende vormen flexibel werk naar huishoudenspositie, 2014 (%)



Bron: CBS (EBB 2014 microbestand)

Figuur 17 laat zien hoe het aandeel flexibel werk varieert met het opleidingsniveau. Laag opgeleiden (met ten hoogste een vmbo-diploma) hebben beduidend vaker flexibel werk dan middelbaar opgeleiden (havo-, vwo- of mbo-niveau) en hoger opgeleiden (hbo of wo). Dat verschil wordt voor een groot deel verklaard door het aanzienlijke grotere aandeel laag opgeleiden met een variabele arbeidsduur. Daarnaast hebben zij ook vaker een kortdurig tijdelijk contract. Laag opgeleiden werken juist minder vaak dan hoog opgeleiden als zelfstandige.

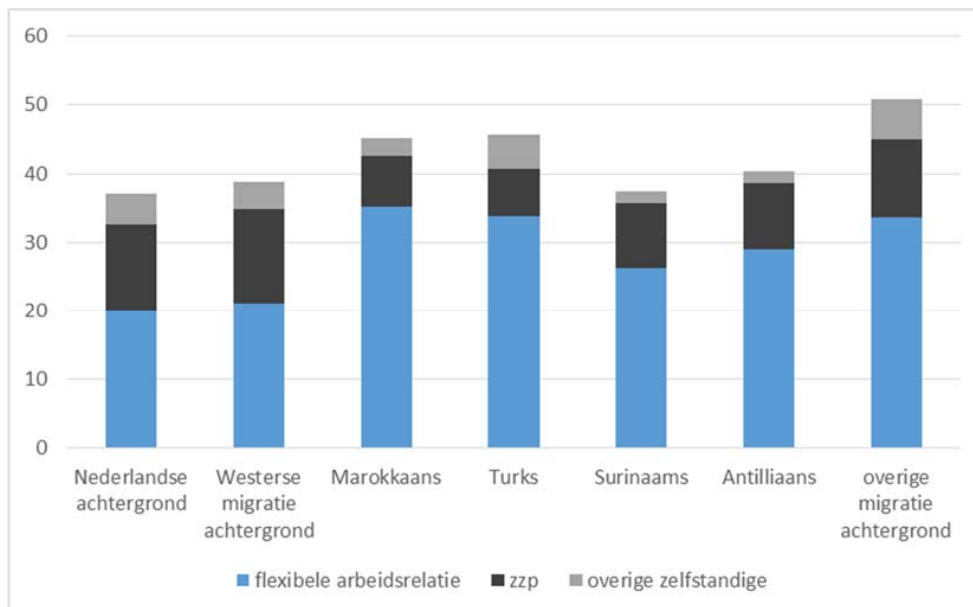
Figuur 17 Aandeel van verschillende vormen flexibel werk naar opleidingsniveau, 2015 (%)



Bron: CBS (Statline)

Figuur 18 toont in welke mate flexibel werk varieert tussen herkomstgroepen. Hierbij maakt het CBS helaas geen onderscheid tussen verschillende vormen van flexibele dienstverbanden. Werkenden met een Marokkaanse, Turkse of overige migratie-achtergrond werken vaker flexibel dan werkenden met een Nederlandse achtergrond, maar ook vaker dan Westerse migranten en dan werkenden met een Surinaamse of Antilliaanse achtergrond. Deze twee laatste groepen hebben wel vaker een flexibel dienstverband dan werkenden met een Nederlandse achtergrond, maar werken weer minder vaak als zelfstandige.

Figuur 18 Aandeel van verschillende vormen flexibel werk naar herkomst, 2015 (%)



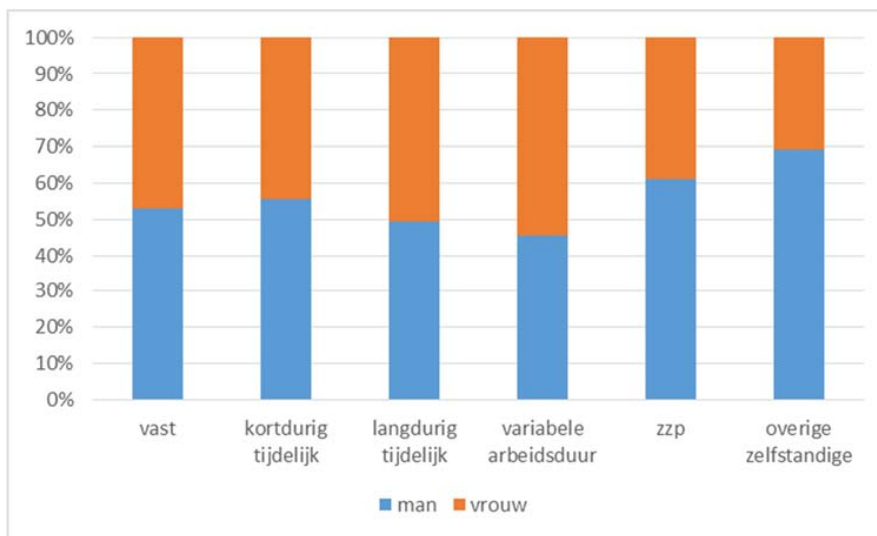
Bron: CBS (Statline)

6. Hoe is de flexibele schil verdeeld over bevolkingsgroepen?

In plaats van te bezien welk deel van verschillende bevolkingscategorieën in de flexibele schil werkt, zoals we hierboven hebben gedaan, kunnen we ook nagaan hoe de verschillende soorten flexibel werk verdeeld zijn over de verschillende bevolkingscategorieën. Dat doen we in deze paragraaf.

Uit Figuur 19 blijkt dat bij de verschillende soorten flexibel dienstverband de verdeling tussen mannen en vrouwen redelijk evenwichtig is. Wel zijn bij de langdurig tijdelijke dienstverbanden en de dienstverbanden met een variabele arbeidsduur vrouwen licht oververtegenwoordigd in vergelijking met vast werk. Onder de zelfstandigen zijn mannen sterk oververtegenwoordigd.

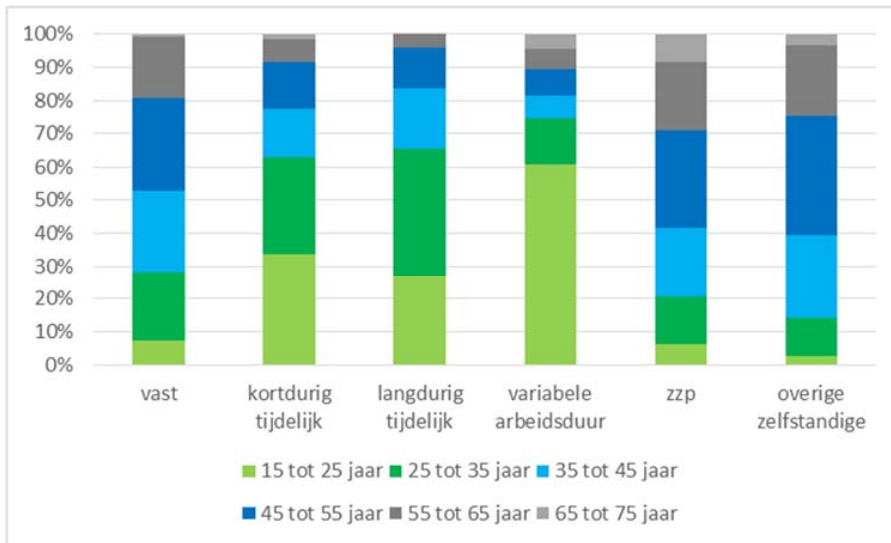
Figuur 19 Verdeling van verschillende soorten flexibel werk over mannen en vrouwen, 2015 (%)



Bron: CBS (Statline)

Uit Figuur 20 blijkt dat de leeftijdsverdeling van werknemers met een flexibel dienstverband sterk afwijkt van die met een vast dienstverband, terwijl de leeftijdsverdeling van zelfstandigen weinig verschilt van die van vaste werknemers. Van de flexibele dienstverbanden wordt meer dan 60% door werknemers tot 35 jaar vervuld, terwijl dit bij vaste dienstverbanden minder dan 30% is en bij zelfstandigen zelfs minder dan 20%. Van de werknemers met een variabele arbeidsduur is zelfs 61% jonger dan 25 jaar. Onder de zzp'ers bevinden zich relatief veel (8%) 65-plussers.

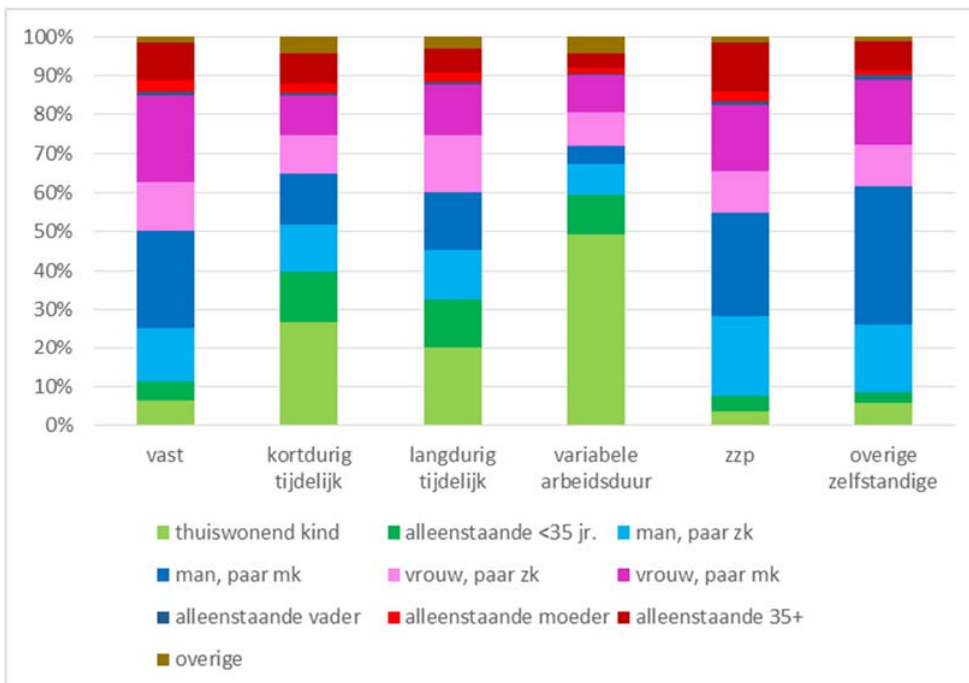
Figuur 20 Verdeling van verschillende soorten flexibel werk over leeftijdsklassen, 2015 (%)



Bron: CBS (Statline)

Combineren we geslacht en huishoudensvorm, dan laat Figuur 21 zien dat werkenden in een flexibel dienstverband relatief vaak nog thuiswonend zijn of een jongere alleenstaande zijn. Van de werkenden met een variabele arbeidsduur woont praktisch de helft nog bij zijn of haar ouders. Zelfstandigen zijn juist vaak lid van een paar, al dan niet met kinderen.

Figuur 21 Verdeling van verschillende soorten flexibel werk over categorieën naar geslacht en huishoudensvorm, 2014 (%)

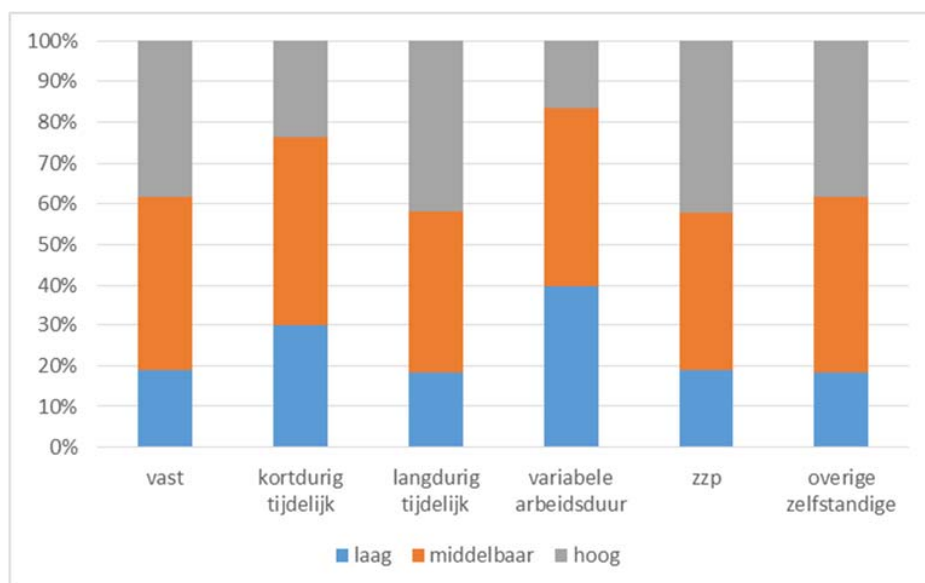


Bron: CBS (EBB 2014 microbestand)

Onder werkenden met een kortdurig tijdelijk dienstverband of variabele arbeidsduur bevinden zich relatief veel laag opgeleiden en weinig hoog opgeleiden, zo laat Figuur 22 zien. Werkenden

met een langdurig tijdelijk dienstverband verschillen qua opleiding echter weinig van werknemers met een vaste baan en zelfstandigen.

Figuur 22 Verdeling van verschillende soorten flexibel werk over opleidingsniveaus, 2015 (%)



Bron: CBS (Statline)

Tabel 5 vat de voorgaande resultaten samen en laat zien welke bevolkingsgroepen oververtegenwoordigd zijn onder de verschillende soorten flexibel werk. Hieruit wordt nog eens duidelijk dat het gemiddelde profiel van iemand met een flexibel dienstverband ongeveer het spiegelbeeld is van het profiel van een gemiddelde zelfstandige.

Tabel 5 Oververtegenwoordiging van bevolkingsgroepen onder verschillende soorten flexibel werk

Soort dienstverband	Groepen die oververtegenwoordigd zijn t.o.v. vast werk
Kortdurig tijdelijk	jongeren, thuiswonenden, laag opgeleiden
Langdurig tijdelijk	jongeren, thuiswonenden, vrouwen
Variabele arbeidsduur	jongeren, thuiswonenden, vrouwen, laag opgeleiden
Zzp'ers	65-plussers, paren, mannen, hoog opgeleiden
Overige zelfstandigen	65-plussers, paren, mannen

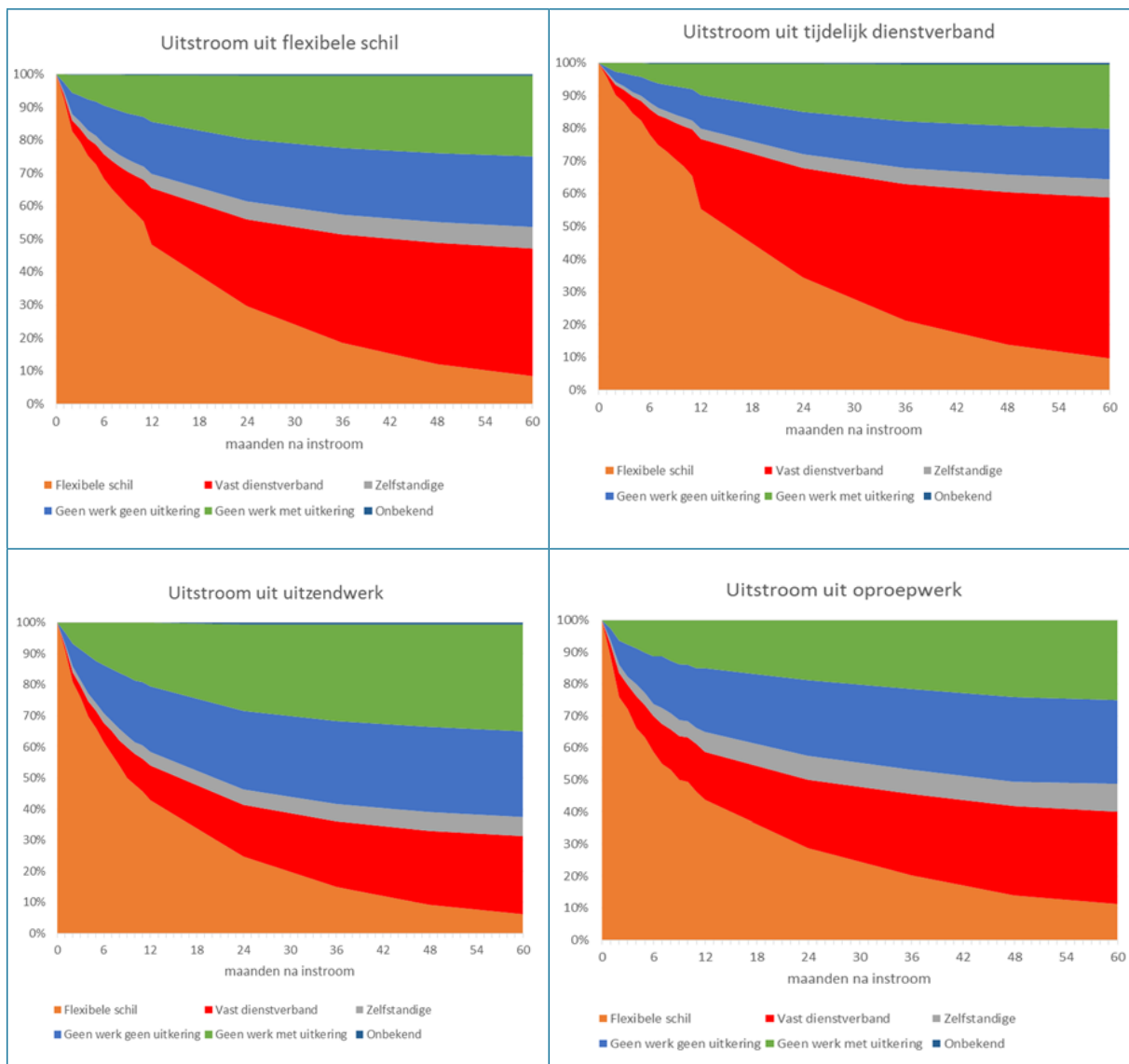
7. Hoe lang verblijven mensen in de flexibele schil en wat is daarna hun bestemming?

De cijfers die in de voorgaande paragrafen zijn gepresenteerd betreffen steeds momentopnamen. Deze cijfers zeggen weinig over de perspectieven van werkenden in de flexibele schil. Ook een groep, zoals jongeren, die oververtegenwoordigd is in de flexibele schil, hoeft nog niet 'veroordeeld' te zijn tot een langdurig verblijf in de flexibele schil. Het is immers denkbaar dat jongeren die de arbeidsmarkt betreden vaak in een flexibele baan beginnen, maar na enige tijd doorstromen naar een vaste baan. Recent heeft het CBS statistieken gepubliceerd die het mogelijk maken om werkenden vanaf het moment dat zij in de flexibele schil instromen, gedurende vijf jaar te volgen. Hiermee kan worden bepaald hoe lang verschillende groepen in de flexibele schil verblijven en naar welke positie op of buiten de arbeidsmarkt zij vervolgens uitstromen.

Een kanttekening hierbij is dat het CBS een andere definitie hanteert van de flexibele schil dan in dit rapport. Bij het CBS gaat het uitsluitend om werknemers met een tijdelijke baan, een baan als uitzendkracht, oproepkracht of stagiaire, of een baan met een vast dienstverband waarbij de duur van de baan maximaal twee maanden bedroeg. In het laatste geval bevindt de werknemer zich nog in de proefperiode en kan dus onmiddellijk worden ontslagen. Personen die gedurende een periode van maximaal drie maanden tussen twee flexibele banen in zonder werk zitten worden ook tot de flexibele schil gerekend. Zelfstandigen worden hier dus *niet* tot de flexibele schil gerekend. Het CBS onderscheidt tussen instromers in de flexibele schil die wel en die niet regulier onderwijs volgen. Wij richten ons hier alleen op de groep die geen regulier onderwijs meer volgt, aangezien voor deze groep werk vaak de belangrijkste activiteit zal zijn.

De groep die in 2008 in de flexibele schil instroomde, is de laatste 'jaargang' waarvan het verblijf in de flexibele schil tot een periode van vijf jaar kan worden gevolgd (tot en met 2013). Daarom richt de aandacht zich hierna vooral op deze groep. Figuur 23 toont het verblijf in en de uitstroom uit de flexibele schil voor deze groep in zijn geheel en voor drie soorten flexibel dienstverband afzonderlijk.

Figuur 23 Uitstroom uit de flexibele schil voor de instroom in 2008, naar aard van het flexibele dienstverband bij instroom (%)



Bron: CBS (Statline)

Na een jaar is iets meer dan de helft van de totale instroom in de flexibele schil weer uitgestroomd. Slechts in een op de drie gevallen betreft dit echter uitstroom naar een vaste baan. 58% van de uitstromers is niet meer aan het werk, ongeveer gelijk verdeeld over niet-werkenden met een uitkering en niet-werkenden zonder uitkering. Van de niet-werkende uitstromers met een uitkering mag men aannemen dat zij onvrijwillig zijn gestopt met werken, van de niet-werkenden zonder uitkering is dit onbekend. Zij kunnen bijvoorbeeld ook gestopt zijn om een opleiding te volgen of voor de kinderen te gaan zorgen. Na het eerste jaar vlakt de uitstroom uit de flexibele schil geleidelijk af. Na twee jaar bevindt nog 30% zich in de flexibele schil en na vijf jaar nog 8%. Dit betekent echter geenszins dat uiteindelijk de meeste flexwerkers een vaste baan krijgen. Integendeel. Na vijf jaar heeft slechts 39% van de oorspronkelijke instroom een vaste baan gevonden. 46% werkt niet meer, waarvan iets meer dan de helft een uitkering ontvangt. Voor bijna de helft van de instroom in de flexibele schil is een flexibel dienstverband dus geen opstap naar vast werk, maar juist een tussenstap naar niet-werken.

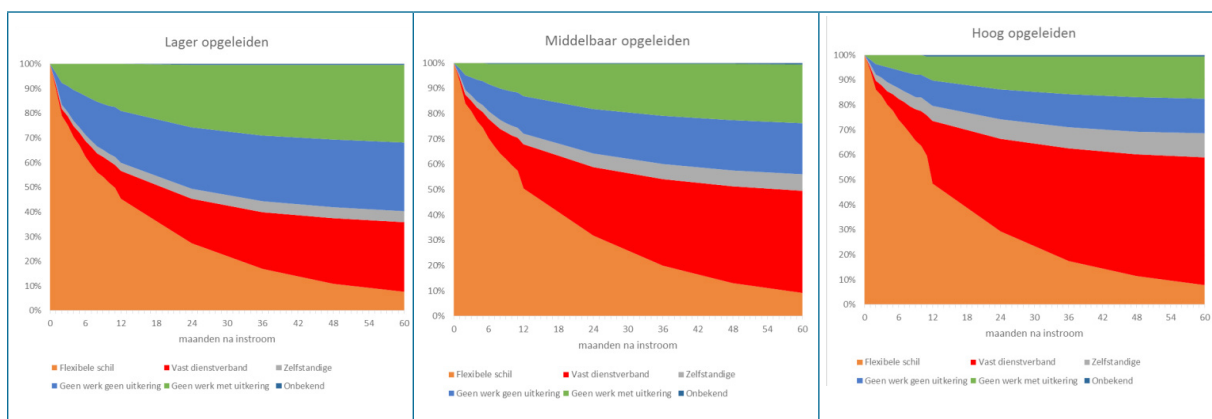
Voor de instromers met een tijdelijk contract is het beeld iets gunstiger dan voor de groep als geheel. Hoewel van de personen met een tijdelijk contract na een jaar nog minder dan de helft is uitgestroomd, stroomt uiteindelijk praktisch de helft door naar een vaste baan. Dat duurt overigens wel vrij lang, want na twee jaar heeft nog slechts een derde van hen een vaste baan gevonden. Binnen deze groep maakt het wel verschil wat voor soort tijdelijk contract men heeft. Houwing en Kösters (2013) laten zien dat van de werknemers met een tijdelijk contract met uitzicht op vast na een jaar bijna de helft een vast contract heeft. Van degenen met een langdurig tijdelijk contract (langer dan een jaar) zonder uitzicht op vast is dit iets minder dan 40% en van degenen met een kortdurig tijdelijk contract (maximaal een jaar) is dit minder dan 30%.

Uitzendkrachten verblijven relatief kort in de flexibele schil, maar hebben ook de minste kans op een vaste baan. Na een jaar is 57% van hen uitgestroomd, maar slechts een op de vijf daarvan is doorgestroomd naar een vaste baan. Na vijf jaar heeft slechts een kwart van de uitzendkrachten een vaste baan gevonden. Bijna twee derde van de uitzendkrachten is na vijf jaar niet meer aan het werk.

Uit een analyse van Vermeulen et al. (2016) in opdracht van de ABU, de brancheorganisatie van uitzendondernemingen, blijkt dat in de periode 2007-2015 21% van de uitzendkrachten na afloop van een uitzendbaan doorstroomde naar een nieuwe uitzendbaan, 23% naar een tijdelijke baan, 6% naar een oproepbaan en 16% naar een vaste baan. De overige 33% had geen werk meer, van wie twee derde een uitkering ontving. Als we doorstromen naar een andere uitzendbaan, oproepbaan of tijdelijke baan zien als voortzetting van het verblijf in de flexibele schil, betekent dit dat van de uitstroom van uitzendkrachten uit de flexibele schil 33% een vaste baan vond en 67% zonder werk raakte. Deze cijfers komen redelijk overeen met die van het CBS.

Het uitstroomprofiel van oproepkrachten lijkt vrij veel op dat van uitzendkrachten, maar van hen vindt een iets groter deel (29%) na vijf jaar vast werk en zit een iets kleiner deel (51%) zonder werk.

Figuur 24 Uitstroom uit de flexibele schil voor de instroom in 2008, naar opleidingsniveau (%)



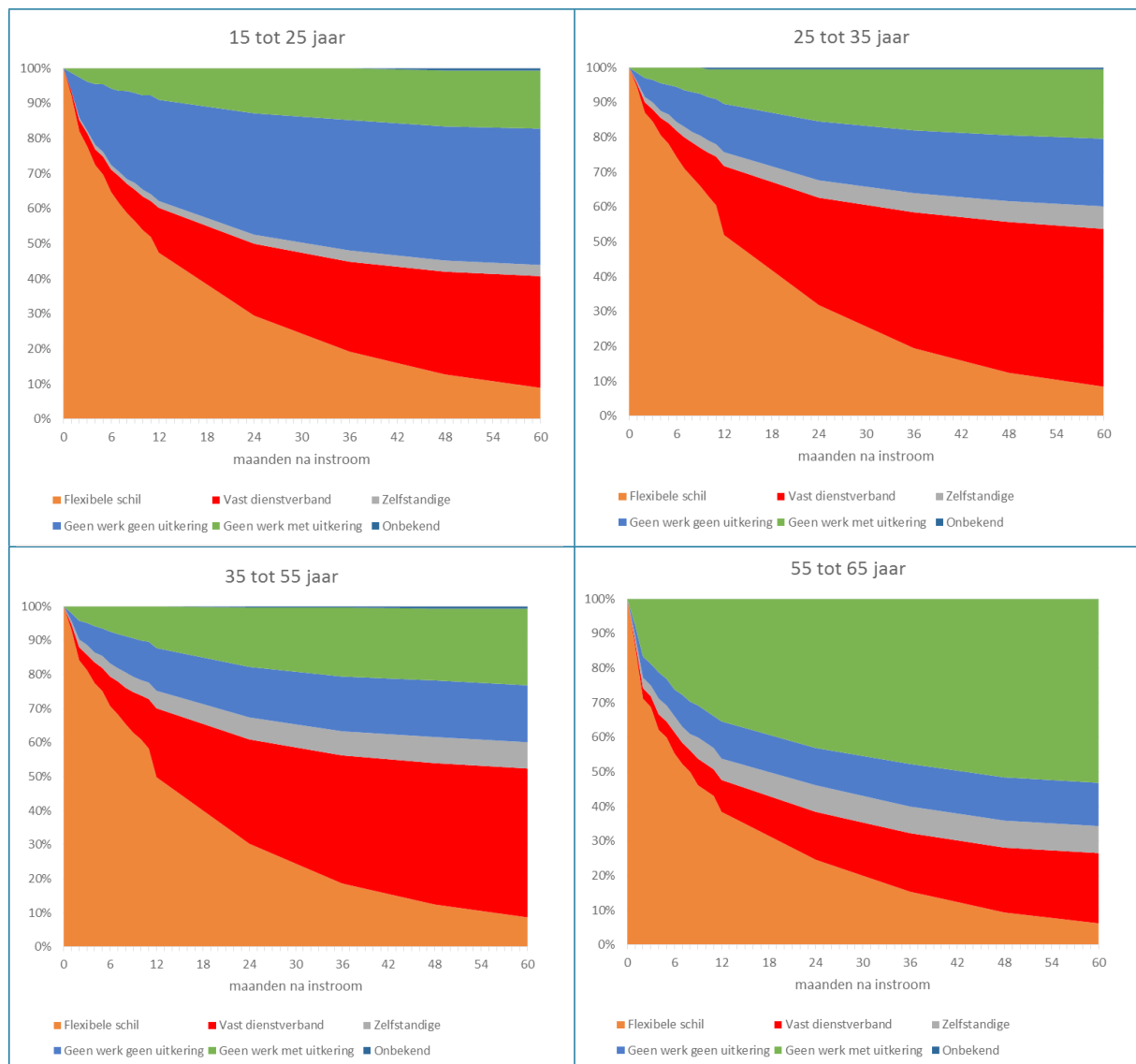
Bron: CBS (Statline)

Figuur 24 toont het uitstroomprofiel uit de flexibele schil voor verschillende opleidingsniveaus. De verschillen blijken groot. Van de laag opgeleiden is na vijf jaar slechts 28% uitgestroomd naar een vaste baan, van de hoog opgeleiden is dit 51%. 60% van de laag opgeleiden heeft na vijf jaar geen betaald werk meer, tegenover 31% van de hoog opgeleiden. Bij hoog opgeleiden valt verder op dat een relatief grote groep (ongeveer 10%) na exact een jaar een vaste aanstelling krijgt. Blijkbaar gaat

het hier om personen voor wie een tijdelijke aanstelling van een jaar fungeert als een 'verlengde proeftijd' voor een vaste aanstelling.

Ten slotte laat Figuur 25 het uitstroompatroon naar leeftijd zien. Hierin onderscheiden de jongste en de oudste leeftijdsgroepen zich van de midden leeftijdsgroepen. Van de jongeren onder 25 jaar die in de flexibele schil instromen, stopt een groot deel (uiteindelijk 39%) weer met werken zonder een uitkering te ontvangen. Mogelijkerwijs gaat het hier vooral om jongeren die weer met een opleiding beginnen. Van de 55-plussers stopt ook een groot deel (bijna twee derde) binnen vijf jaar met werken, maar dan meestal met een uitkering. Het ligt voor de hand dat velen van hen met pensioen gaan. Van de midden-leeftijdsgroepen stopt een veel kleiner deel met werken en slaagt bijna de helft (45%) er binnen vijf jaar in een vaste baan te vinden.

Figuur 25 Uitstroom uit de flexibele schil voor de instroom in 2008, naar leeftijdsgroep (%)

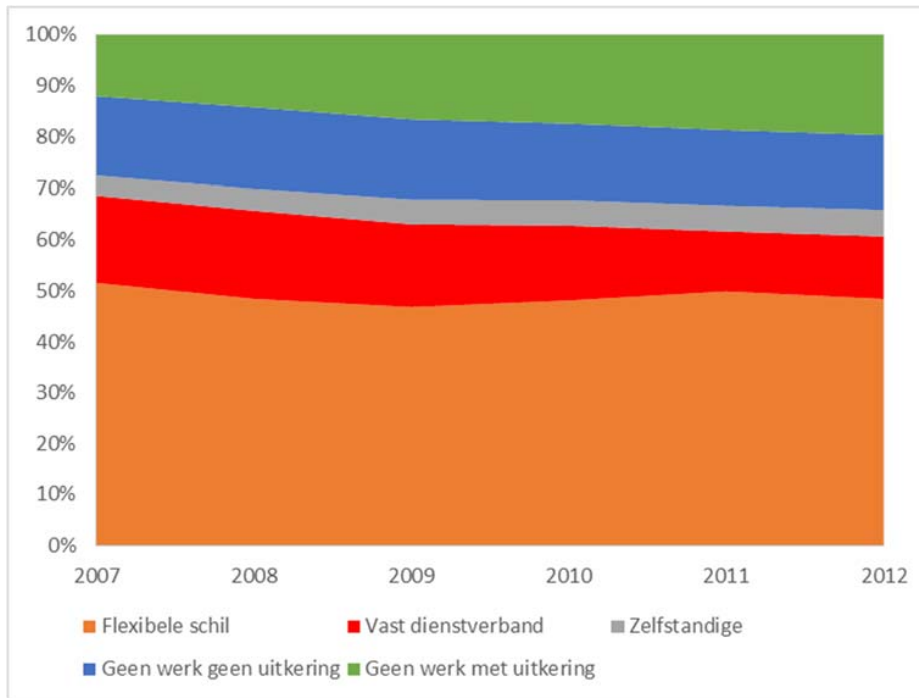


Bron: CBS (Statline)

Door ons te beperken tot de eerste twaalf maanden na instroom in de flexibele schil kunnen we de veranderingen in de uitstroom uit de flexibele schil in de periode 2007-2012 in beeld brengen (Figuur 26). De totale uitstroom na een jaar blijkt redelijk stabiel rond de 50% te liggen. De bestem-

ming van die uitstroom is echter aanzienlijk gewijzigd: in 2007 stroomde nog 17% binnen een jaar uit naar een vaste baan, in 2012 was dit nog slechts 12%. De uitstroom naar een uitkering nam daarentegen toe van 12% naar 20%. Dit duidt erop dat in de crisisjaren het risico van flexwerkers om (onvrijwillig) werkloos te worden aanzienlijk is toegenomen, terwijl flexwerk steeds minder als opstap naar vast werk fungeert. Of dit alleen een conjunctureel effect is of op een structurele ontwikkeling duidt, valt op dit moment niet te zeggen.

Figuur 26 Arbeidsmarktpositie 1 jaar na instroom in de flexibele schil (%)



Bron: CBS (Statline)

8. Welke kenmerken vergroten de kans om langdurig in de flexibele schil te verblijven?

In 2010 heeft SEO Economisch Onderzoek in opdracht van het Ministerie van SZW onderzocht welke factoren van invloed zijn op de kans dat een werknemer langdurig in de flexibele schil verblijft (Heyma, Hop en Smid 2010). Verblijf in de flexibele schil is in dit onderzoek afgebakend als de periode waarin iemand een flexibel dienstverband heeft (zonder uitzicht op vast werk) of als zzp'er werkt dan wel een korte periode (maximaal drie maanden) zonder werk zit. De kans dat iemand die in de periode 1999-2006 flexibel werk had, ook langdurig in de flexibele schil bleef, was het grootst voor mannen, gehuwden, niet-westerse migranten, 35-55-jarigen, hogere inkomensgroepen, werkenden in reparatie en handel, industrie, gezondheid en welzijn, onderwijs en bouwnijverheid en kleinere bedrijven. Het opleidingsniveau was niet van invloed op de duur van het verblijf in de flexibele schil. Van deze factoren waren geslacht, leeftijd en inkomensniveau het belangrijkste (zie Tabel 6).

Tabel 6 Kans op verblijf in flexibele schil langer dan 3 jaar, 1999-2006 (%)

<i>Geslacht</i>	
Mannen	17,2
Vrouwen	13,0
<i>Burgerlijke staat</i>	
Gehuwd of samenwonend	15,8
Gehuwd geweest	14,9
Alleenstaand	14,9
<i>Etniciteit</i>	
Autochtoon	14,9
Westerse allochtoon	14,6
Niet-westerse allochtoon	16,9
<i>Leeftijd bij instroom in flexibele schil</i>	
20 jaar	12,4
30 jaar	18,5
40 jaar	19,8
50 jaar	20,1
60 jaar	13,9
<i>Hoogst behaalde opleidingsniveau</i>	
Basisonderwijs	15,2
Vmbo	15,2
Mbo, havo, vwo	15,2
Hbo	15,1
WO	15,0
<i>Positie in inkomensverdeling</i>	
1e deciel	13,0
5e deciel	15,2
9e deciel	16,8
<i>Bedrijfsgrootte</i>	
minder dan 20 werknemers	16,5
20 tot 200 werknemers	15,1
meer dan 200 werknemers	14,7
<i>Bedrijfstak</i>	
Reparatie en handel	21,1
Industrie	20,7
Gezondheid en welzijn	19,9
Onderwijs	19,5
Bouwnijverheid	19,5
Overige diensten	17,1
Vervoer en communicatie	16,5
Financiële instellingen	14,5
Openbaar bestuur	14,5
Zakelijke dienstverlening	14,4
Horeca	12,6
Overige	8,2

Bron: Heyma et al. (2010: 48-50)

In een later onderzoek voerden Heyma en van der Werff (2013) een soortgelijke analyse uit voor de periode 2006-2010. De kans om langdurig in de flexibele schil te verblijven was in deze periode bijna verdubbeld, tot ruim 30%. De verschillen tussen de categorieën waren ruwweg gelijk gebleven, al waren de leeftijdsverschillen aanzienlijk kleiner geworden.

9. Doen flexwerkers vaker een beroep op de sociale zekerheid?

Dat veel werknemers die uit de flexibele schil stromen geen werk meer hebben, duidt erop dat het risico op werkloosheid van flexwerkers relatief groot is. Dit wordt bevestigd door cijfers van het UWV. Van degenen die in oktober 2007 een tijdelijk contract hadden, ontving binnen een jaar 5,9% een WW-uitkering (UWV 2010: 7,9). Van de uitzendkrachten² was dit zelfs 9,6%. Van de werknemers met een vast contract stroomde slechts 1,4% binnen een jaar in de WW. De kans op werkloosheid is voor tijdelijke werknemers dus vier maal zo groot en voor uitzendkrachten zelfs zeven maal zo groot als voor vaste werknemers.

Uit onderzoek van het UWV uit 2013 bleek dat er in de jaren 2007-2009 ook aanzienlijke verschillen waren tussen vaste en flexibele werknemers in de kans om twee tot drie jaar later een arbeidsongeschiktheidsuitkering op grond van de WIA te ontvangen (Hilbers & Deursen 2013). Werknemers met een tijdelijk contract hadden een iets grotere kans en uitzendkrachten een aanzienlijk grotere kans om in de WIA in te stromen dan werknemers met een vast contract, terwijl oproepkrachten juist een veel kleinere kans hebben (Tabel 7). Wordt rekening gehouden met verschillen in geslacht, leeftijd, loonniveau, arbeidsduur en profit- versus non-profit-sector, dan worden de verschillen zelfs nog iets groter. Uitzendkrachten blijken dan twee maal zoveel kans op een WIA-uitkering te hebben als vaste werknemers en tijdelijke werknemers ongeveer een derde meer kans.

Tabel 7 Instroomkans in de WIA voor verschillende contractvormen, 24-36 maanden na het werkpeilmoment (%)

Werkpeilmaand	Tijdelijk contract	Uitzendkracht	Oproepkracht	Vast contract
Oktober 2007	0,39	0,66	0,20	0,37
Oktober 2008	0,45	0,70	0,18	0,40
Oktober 2009	0,41	0,56	0,18	0,38
Gecontroleerd voor achtergrondkenmerken*				
Oktober 2007	0,44	0,68	0,23	0,31
Oktober 2008	0,52	0,73	0,23	0,34
Oktober 2009	0,48	0,68	0,21	0,32

* Gecontroleerd voor leeftijd, dagloon, omvang werkweek (uren) en profit- versus non-profit-sector.

Bron: Hilbers & Deursen (2013: 19, 21)

² Strikt genomen gaat het hier om werknemers met een tijdelijk contract in de uitzendsector, hetgeen overwegend uitzendkrachten zijn.

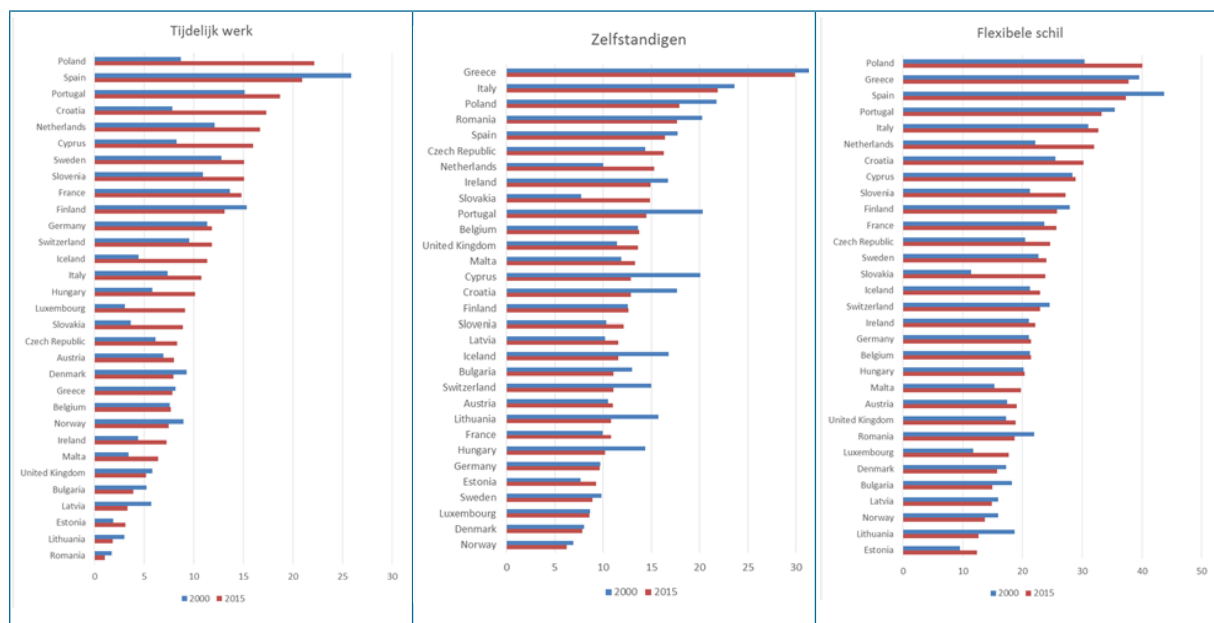
Bij deze cijfers dient men te bedenken dat de grotere instroom in de WIA van uitzendkrachten en tijdelijke werknemers niet per se betekent dat flexibel werk de kans op arbeidsongeschiktheid vergroot. Het is ook mogelijk dat mensen met een relatief grote kans op arbeidsongeschiktheid (bv. vanwege een zwakke gezondheid) vaker in een flexibele baan werken, bijvoorbeeld doordat zij moeilijker een vaste baan kunnen vinden.

Hoe veel flexibel werk is er in andere Europese landen?

10. Hoe groot is de flexibele schil in andere Europese landen vergeleken met Nederland?

Zijn de grote omvang en de gestage groei van de flexibele schil in Nederland een typisch Nederlands verschijnsel of een meer algemeen fenomeen? Om deze vraag te beantwoorden vergelijken we de omvang, samenstelling en ontwikkeling van het flexibele werk in Nederland met die in de landen van de Europese Unie. Hierbij kunnen we helaas niet dezelfde definitie van de flexibele schil gebruiken als hiervoor, doordat het Europese statistische bureau Eurostat naast zelfstandigen met en zonder personeel alleen tijdelijke contracten onderscheidt.³ Oproepkrachten, nulurencontracten en min-max-contracten (die in Nederland de helft van de werknemers met een flexibele arbeidsrelatie uitmaken) blijven hier daarom buiten beschouwing.

Figuur 27 Aandeel van tijdelijk werk, zelfstandigen en de totale flexibele schil in de totale werkgelegenheid, 2015 (%)



Bron: Eurostat

Figuur 27 toont het aandeel van de tijdelijke banen, de zelfstandigen en de flexibele schil (de optelsom van beide) in de totale werkgelegenheid (in personen) in de landen van de EU en enkele andere Europese landen. De variatie binnen Europa blijkt bij alle drie indicatoren zeer groot te zijn. Het aandeel tijdelijke contracten varieert tussen 1% in Roemenië en 22% in Polen, het aandeel zelfstandigen loopt van 6% in Noorwegen tot 30% in Griekenland en de totale omvang van de flexibele schil varieert van 12% in Estland tot 40% in Polen.

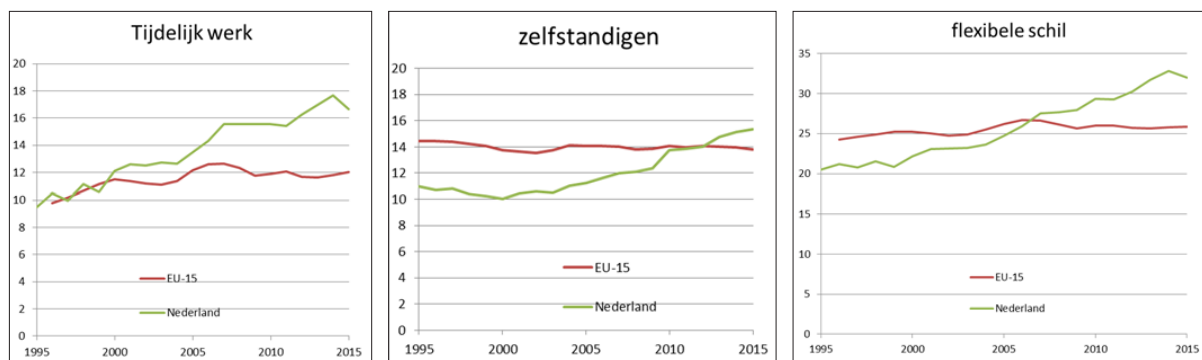
3 Deze worden door Eurostat als volgt gedefinieerd: 'Employees with temporary contracts are those who declare themselves as having a fixed term employment contract or a job which will terminate if certain objective criteria are met, such as completion of an assignment or return of the employee who was temporarily replaced.' (http://ec.europa.eu/eurostat/cache/metadata/en/lfsa_esms.htm)

Nederland scoort op alle drie indicatoren hoog. Na Polen, Spanje, Portugal en Kroatië heeft Nederland het grootste aandeel tijdelijke banen. Bij de zelfstandigen staat Nederland op de zevende plaats. En de totale flexibele schil in Nederland is de op vijf na grootste van de EU.

11. Is de flexibele schil in Nederland sterker gegroeid dan in andere Europese landen?

Figuur 27 laat ook zien dat in veel landen het aandeel tijdelijke contracten tussen 2000 en 2015 is gegroeid, maar dat er ook landen zijn waarin het aandeel kleiner is geworden. Het aandeel zelfstandigen krimpt juist in vrij veel landen, terwijl de totale flexibele schil in de meeste landen niet sterk in omvang is veranderd. De belangrijkste uitzonderingen zijn Polen, Nederland en Slowakije, waar de flexibele schil wel fors is gegroeid. Hoezeer de ontwikkeling in Nederland afwijkt van het Europese gemiddelde wordt duidelijker in Figuur 28, waarin de trend in het aandeel tijdelijke contracten, zelfstandigen en de flexibele schil in Nederland wordt vergeleken met het gemiddelde van de vroegere EU-15-landen.⁴ In de tweede helft van de jaren negentig lag Nederland qua tijdelijk werk op het gemiddelde van de EU-15, terwijl het aandeel zelfstandigen in Nederland beduidend lager was. Na 2000 is het aandeel tijdelijke banen echter tot ruim boven het EU-15-gemiddelde gegroeid, terwijl het aandeel zelfstandigen in Nederland niet alleen de achterstand tot het EU-15-gemiddelde inliep maar dit in recente jaren is gepasseerd. Terwijl de flexibele schil in 1999 nog 5 procentpunten kleiner was dan gemiddeld in de EU-15, was zij in 2015 6 procentpunten groter.

Figuur 28 Aandeel van tijdelijk werk, zelfstandigen en de flexibele schil in de totale werkgelegenheid in Nederland en het gemiddelde van de EU15, 1995-2015 (%)

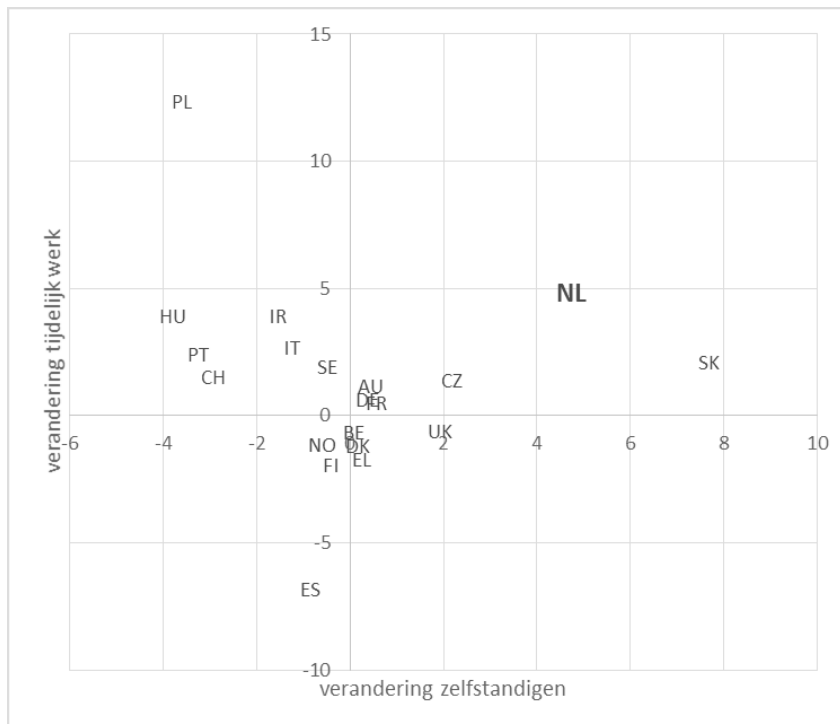


Bron: Eurostat

De afwijkende ontwikkeling in Nederland blijkt ook uit Figuur 29, die laat zien dat Nederland en Slowakije de enige EU-landen zijn waar tussen 2000 en 2015 zowel het aandeel tijdelijke contracten als het aandeel zelfstandigen fors is gegroeid. Alleen in Polen is het aandeel tijdelijke contracten nog sterker gegroeid dan in Nederland en alleen in Slowakije is het aandeel zelfstandigen sterker gegroeid.

⁴ België, Duitsland, Denemarken, Finland, Frankrijk, Griekenland, Ierland, Italië, Luxemburg, Nederland, Oostenrijk, Portugal, Spanje, Verenigd Koninkrijk en Zweden.

Figuur 29 Verandering in het aandeel tijdelijk werk en het aandeel zelfstandigen, 2000-2015 (procentpunten)

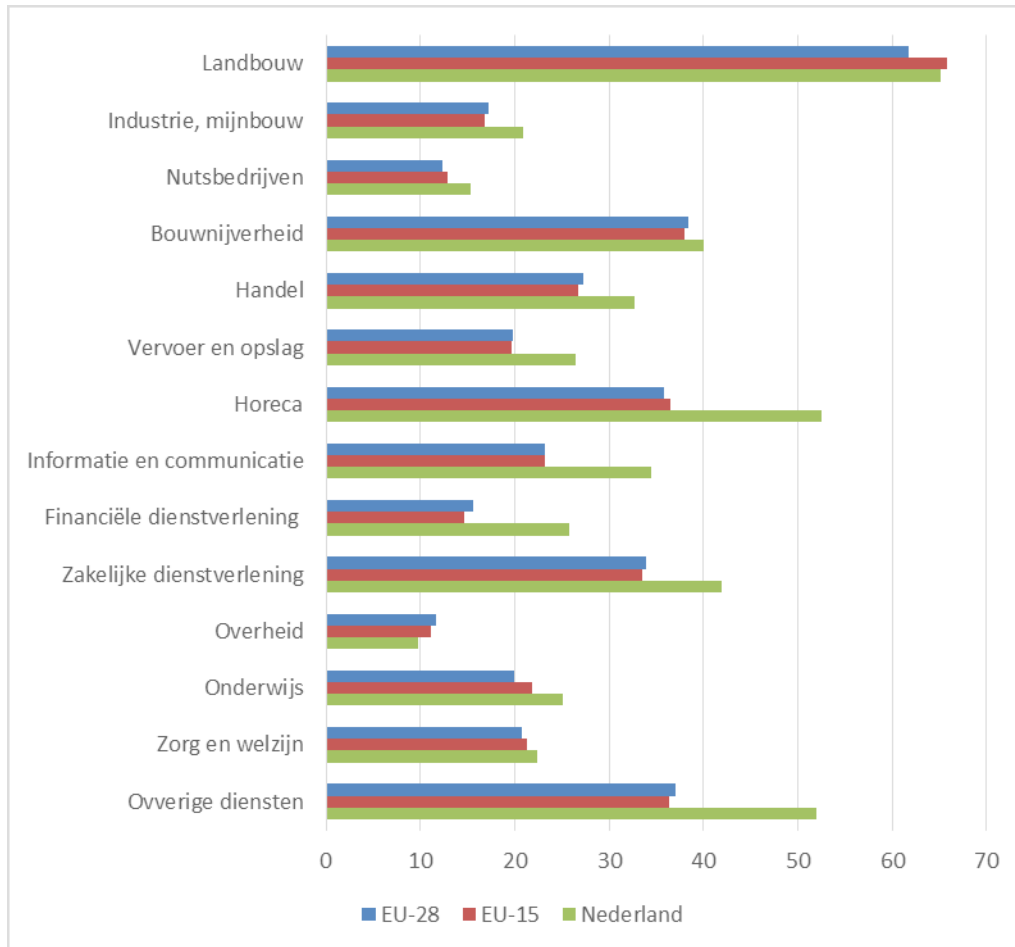


Bron: Eurostat

12. Hangen de verschillen tussen Europese landen samen met de economische structuur?

Om iets meer zicht te krijgen op de achtergronden van de afwijkende positie van Nederland vergelijken we in Figuur 30 de omvang van de flexibele schil in verschillende bedrijfstakken in Nederland met die in de gehele EU (EU-28) en de oude 15 EU-lidstaten. In grote lijnen komen de sectoren waar het meeste flexibele werk voorkomt in Nederland overeen met de rest van Europa: de landbouw loopt voorop, gevolgd door de bouwnijverheid, horeca, zakelijke dienstverlening en de overige dienstverlening. Het aandeel flexibel werk is in Nederland in de horeca en in de overige dienstverlening echter wel beduidend groter dan in de EU als geheel; dat geldt ook voor de informatie- en communicatiesector en de financiële dienstverlening. Kösters en Smits (2015) laten zien dat de verschillen in het aandeel flexwerkers tussen de EU-lidstaten niet kunnen worden verklaard door verschillen in sectorstructuur, dat wil zeggen dat sectoren met een grote flexibele schil in sommige landen een groter aandeel vormen van de totale werkgelegenheid dan in andere landen. Deze sectorcomponent blijkt vrijwel niets van de variatie in de omvang van de flexibele schil tussen EU-landen te verklaren.

Figuur 30 Aandeel flexibele schil naar bedrijfstak, Nederland versus EU, 2015 (%)

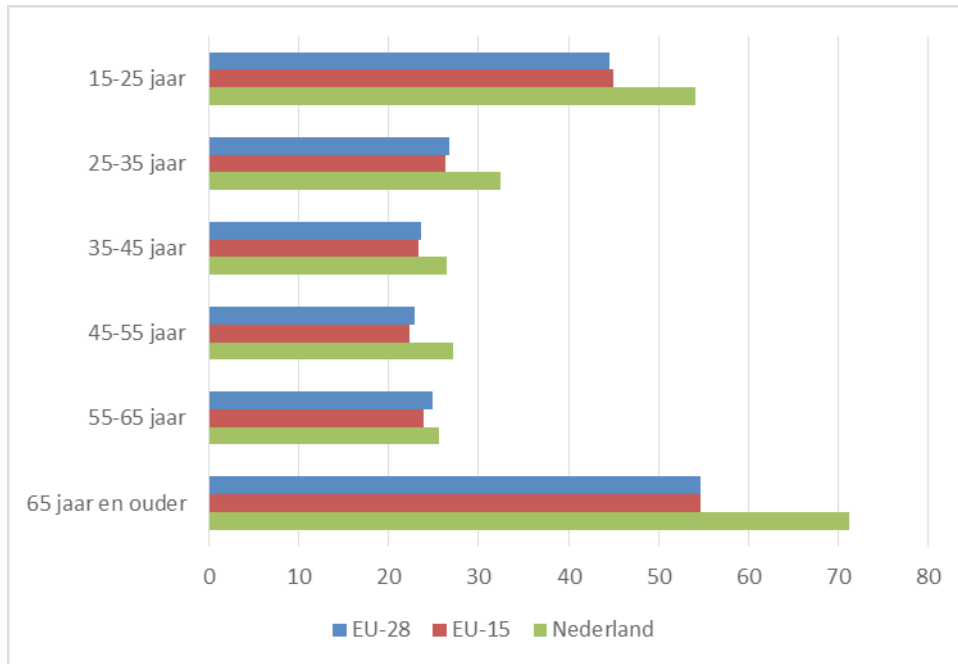


Bron: Eurostat

13. Hebben jongeren in andere landen ook vaak een flexibele baan?

In Figuur 31 vergelijken we de omvang van de flexibele schil voor verschillende leeftijdsgroepen in Nederland en in de EU als geheel. Ook hier komt het patroon grotendeels overeen: het aandeel flexibel werk is het grootst onder de jongste en onder de oudste categorie. Onder alle leeftijds-categorieën, behalve de 55-65-jarigen, is het aandeel flexibel werk in Nederland wel groter dan in de EU als geheel.

Figuur 31 Aandeel flexibele schil naar leeftijdsgroep, Nederland versus EU, 2015 (%)



Bron: Eurostat

De grote omvang van de flexibele schil in Nederland wordt dus niet zozeer veroorzaakt door een afwijkend patroon naar bedrijfstak en leeftijd, maar doordat over de gehele linie flexibel werk in Nederland meer voorkomt dan in de EU als geheel.

Welke wettelijke regels gelden er voor vast en flexibel werk?

14. Welke wettelijke regels gelden er voor contracten voor onbepaalde tijd?

Uitgangspunt in het arbeidsrecht is dat de arbeid wordt verricht op grond van een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd. Dit uitgangspunt ligt vast in de preambule van de raamovereenkomst die heeft geleid tot de Europese Richtlijn 1999/70, maar volgt ook uit artt. 7:610a, 7:668a en 7:690 Burgerlijk Wetboek (BW). In art. 7:610a BW is bepaald dat, indien iemand op basis van een overeenkomst gedurende drie maanden wekelijks dan wel gedurende ten minste twintig uren per maand arbeid verricht, wordt vermoed dat die arbeid wordt verricht op grond van een arbeidsovereenkomst. In art. 7:668a BW is bepaald dat na drie verlengingen of na twee jaar, zonder onderbreking van meer dan een half jaar, de voortgezette tijdelijke arbeidsovereenkomst van rechtswege voor onbepaalde tijd wordt. Art. 7:690 BW bepaalt dat de overeenkomst waarbij een uitzendbureau een werknemer ter beschikking stelt om onder leiding en toezicht van een derde te werken, een arbeidsovereenkomst is.

Deze bepalingen beletten partijen (op den duur) een andere overeenkomst dan een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd te sluiten. Het verschil tussen de arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd en die voor bepaalde tijd is de regeling met betrekking tot het eindigen van de overeenkomst. De arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd eindigt van rechtswege als de tijd is verstreken waarvoor die is aangegaan, zodat de regels van het ontslagrecht dan niet gelden. Overigens bieden beide arbeidsovereenkomsten de werknemer dezelfde bescherming, zij het dat aan die bescherming soms de voorwaarde van een bepaalde duur van de dienstbetrekking is verbonden, waarvoor werknemers met een tijdelijke arbeidsovereenkomst minder gemakkelijk kwalificeren. Zo dient een werknemer tenminste een half jaar werkzaam te zijn in de onderneming om kiesgerechtigd voor de ondernemingsraad te zijn (art. 6 lid 2 WOR). Om voor een uitkering krachtens de WW te kwalificeren dient de werknemer een bepaald arbeidsverleden te hebben.

De arbeidsovereenkomst wordt wel het entreebewijs tot de arbeidsrechtelijke bescherming genoemd. In het BW en in andere wetten zijn tal van bepalingen opgenomen die de werknemer beogen te beschermen. De werknemer wordt beschouwd als de partij die van de arbeidsovereenkomst voor zijn inkomen afhankelijk is en dus in een ongelijke machtsverhouding tot de werkgever staat. Hij wordt daarom beschermd tegen onbillijke bedingen die de werkgever met de werknemer zou kunnen afspreken, zoals bedingen die de werkgever het recht geven te bepalen dat de arbeidsovereenkomst is beëindigd, of boetebedingen. Ook wordt de werknemer beschermd tegen maatschappelijke risico's, zoals werkloosheid en arbeidsongeschiktheid. De bescherming van de werknemer is vooral privaatrechtelijk vormgegeven als die zich richt op bescherming tegen de werkgever en meer publiekrechtelijk als die zich richt op maatschappelijke risico's. Op grond van het BW is de werkgever die onvoldoende heeft gezorgd voor deugdelijke materialen aansprakelijk voor de (letsel-)schade die de werknemer lijdt bij de uitoefening van zijn werkzaamheden. De werkgever is op grond van de Arbwet ook ten opzichte van de overheid verplicht de werknemer met deugdelijke materialen te laten werken en de nakoming van die verplichting kan door de overheid

ook worden afgedwongen. De werknemer is tegen het inkomensrisico van langdurige arbeidsongeschiktheid publiek verzekerd door de ZW/WIA.

Veel van de nationale wetgeving is gebaseerd op Europese richtlijnen. Dit geldt onder meer voor de bepalingen in het BW over vakantie, over het verstrekken van informatie aan de werknemer, over gelijke behandeling en over overgang van onderneming. Soms worden Europese richtlijnen in bijzondere wetten vertaald, die ook publiekrechtelijk kunnen zijn. Een voorbeeld van het eerste is de Wet Melding Collectief Ontslag en van het tweede is de loonbetaling bij faillissement, die is opgenomen in de Werkloosheidswet.

Daarnaast geldt voor veel werknemers een cao. Krachtens de Wet Cao geldt de cao in het algemeen ook voor werknemers die geen lid zijn van een vakbond, maar werkzaam zijn bij een werkgever die is gebonden aan de cao. De cao kan ook op grond van de Wet AVV algemeen verbindend worden verklaard, en dan geldt die cao voor iedereen die onder de werkingssfeer valt. Dat is doorgaans een gehele branche of bedrijfstak. De cao regelt vooral die onderwerpen in de rechtsrelatie tussen de werkgever en zijn werknemers die zich er minder goed voor lenen tussen hen beiden te worden uitonderhandeld. Dat kan gaan om onderwerpen waarbij de individuele werknemer de kans heeft onvoldoende onderhandelingskracht te ontwikkelen en om onderwerpen die een bepaalde mate van solidariteit vergen. Bij het eerste is te denken aan onderwerpen die direct raken aan de (primaire) arbeidsvoorwaarden, zoals de hoogte van het loon en het aantal vakantiedagen, en bij het tweede aan onderwerpen als pensioen of andere fondsvormingen.

In het BW zijn bepalingen opgenomen over het loon, de vakantie en het verlof. Het BW regelt de wijze van voldoening van het loon: de werkgever dient dat tijdig te voldoen en op een gebruikelijke wijze. Het BW bepaalt niets over de hoogte van het loon. Dat doet de Wet Minimumloon en Minimumvakantiebijslag wel, terwijl ook de cao vrijwel altijd een bandbreedte bepaalt waarbinnen het loon zich dient te bevinden. Vervolgens is in het BW voorzien in de verplichting van de werkgever om gedurende de eerste 104 weken van de arbeidsongeschiktheid (ziekte) van de werknemer ten minste 70% van het loon door te betalen. Bij cao is vaak bepaald dat dit gedurende het eerste jaar het volledige loon dient te zijn. Ook is voorzien in de verplichting van de werkgever om de werknemer die arbeidsongeschikt is voor het verrichten van de eigen werkzaamheden, te herplaatsen in andere passende arbeid, desnoods bij een andere werkgever. Van deze verplichtingen wordt wel gezegd dat ze te zwaar op de werkgever rusten, vooral op de werkgever in het midden- en kleinbedrijf.

Het BW kent een aantal bepalingen die de werkgever verplichten om werknemers gelijk te behandelen. Het is de werkgever verboden onderscheid te maken naar geslacht, naar verschil in arbeidsduur en naar het al dan niet tijdelijke karakter van de arbeidsovereenkomst. Vergelijkbare verplichtingen zijn vastgelegd in gelijke behandelingswetten, zoals de Algemene Wet Gelijke Behandeling (AWGB), en in sommige specifieke wetten zijn de gronden waarop de werkgever geen onderscheid mag maken, uitgebreid, zoals de Wet gelijke behandeling op grond van leeftijd bij de arbeid (WGBL). Vervolgens kent het BW bepalingen over enkele bijzondere bedingen, waarin is geregeld onder welke voorwaarden een werkgever een beroep kan doen op een met de werknemer overeengekomen boetebeding, een non-concurrentiebeding of proeftijd.

Vervolgens is in het BW veel ruimte genomen voor het ontslagrecht. De werkgever mag een arbeidsovereenkomst alleen opzeggen als hij daar een redelijke grond voor heeft en als de werknemer niet in een andere passende functie te herplaatsen is. De opsomming van de redelijke gronden in art. 7:669 lid 3 BW is limitatief, zij het dat de werkgever de arbeidsovereenkomst ook altijd kan opzeggen als de werknemer de AOW-gerechtigde leeftijd heeft bereikt of heeft en de arbeidsovereenkomst is gesloten voor het bereiken van die leeftijd. De werkgever die wegens de in art. 7:669 lid 3 onder a of b BW genoemde gronden de arbeidsovereenkomst wil opzeggen, dient over toestemming van het UWV te beschikken, de werkgever die wegens de andere gronden de arbeidsovereenkomst wil beëindigen, dient de kantonrechter te vragen om de arbeidsovereenkomst te ontbinden. In bepaalde gevallen geldt een opzegverbod. Dit is een reden waarom of een periode waarin de werkgever de arbeidsovereenkomst niet mag opzeggen. Zo kan de werkgever niet opzeggen wegens zwangerschap en kan de werkgever de arbeidsovereenkomst niet opzeggen gedurende de eerste twee jaar van de arbeidsongeschiktheid van de werknemer. In een enkel geval kan de werkgever zonder voorafgaande toetsing de arbeidsovereenkomst wel opzeggen, zoals in het geval de werknemer de AOW-gerechtigde leeftijd heeft bereikt, een proeftijd geldt, de werknemer een dringende reden heeft veroorzaakt of de werknemer statutair directeur is (zie art. 7:671 BW). Indien de arbeidsovereenkomst tenminste twee jaar heeft geduurd en de werknemer van het opzeggen van de arbeidsovereenkomst geen ernstig verwijt treft, heeft de werknemer bij het opzeggen van de arbeidsovereenkomst door de werkgever recht op een transitievergoeding. Deze vergoeding bedraagt ruwweg een derde maandsalaris per jaar dat de arbeidsovereenkomst heeft geduurd (art. 7:673 BW).

Doordat voor het opzeggen van de arbeidsovereenkomst vooraf toestemming nodig is dan wel ontbinding door de rechter uitgesproken moet worden, en de werkgever die toestemming of ontbinding alleen krijgt als hij daarvoor een redelijke grond heeft en er geen sprake is van een opzegverbod, kan de werkgever zich niet aan zijn verplichtingen onttrekken door de arbeidsovereenkomst op te zeggen.

15. Welke wettelijke regels gelden er voor contracten voor bepaalde tijd?

Een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd is een arbeidsovereenkomst waarvoor alle arbeidsrechtelijke regels gelden, met één belangrijke uitzondering. Die uitzondering is dat de overeenkomst van rechtswege eindigt. Dit betekent dat de werkgever de overeenkomst niet hoeft op te zeggen of te laten ontbinden om het einde daarvan te bewerkstelligen. Het einde van rechtswege treedt in op het afgesproken moment. Dat moment kan een datum zijn, maar ook het intreden van een objectief te bepalen gebeurtenis. Het intreden van die gebeurtenis mag niet afhankelijk zijn van de keuze van de werkgever, omdat de beëindiging dan wordt beschouwd als een opzegging. Voor het intreden van het einde van rechtswege is geen redelijke grond vereist, hoeft de werkgever de mogelijkheden tot herplaatsing niet te onderzoeken en gelden ook de opzegverboden niet. Het einde van rechtswege kan dus ook intreden als de werknemer nog niet langer dan twee jaar arbeidsongeschikt is.

De wetgever is op grond van de Europese richtlijn 1999/70 gehouden het gebruik van tijdelijke arbeidsovereenkomsten door de werkgever te beperken. De richtlijn schrijft daarvoor voor dat de

lidstaten kunnen kiezen voor één of meer van de volgende beperkingen: (i) het bepalen van objectieve redenen die kunnen rechtvaardigen dat een tijdelijke arbeidsovereenkomst wordt vernieuwd, (ii) het vaststellen van de maximale totale duur van de tijdelijke arbeidsovereenkomsten, of (iii) het vaststellen van het aantal malen dat de tijdelijke arbeidsovereenkomst kan worden vernieuwd. Veel lidstaten, en overigens ook de Benedenwindse eilanden waar Nederlands recht geldt (maar niet de richtlijn), hebben voor de eerste mogelijkheid gekozen, de Nederlandse wetgever voor een combinatie van de tweede en derde mogelijkheid. Ook heeft de wetgever een aantal mogelijkheden tot misbruik bestreden.

Tot 1 januari 1999 gold de regel dat indien een tijdelijke arbeidsovereenkomst binnen 31 dagen werd voortgezet of verlengd, dat contract werd geacht te zijn gesloten voor onbepaalde tijd. Met de Wet flexibiliteit en zekerheid werd bepaald, mede gezien de richtlijn, dat na drie tijdelijke arbeidsovereenkomsten de vierde arbeidsovereenkomst wordt beschouwd als aangegaan voor onbepaalde tijd, of, wanneer de tijdelijke arbeidsovereenkomsten tezamen een periode van meer dan drie jaar overschreden de dan geldende tijdelijke arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd geldt. Deze regels golden niet indien de tijdelijke arbeidsovereenkomsten zijn aangegaan met een onderbreking van meer dan drie maanden. In dat geval begon de telling (de keten) opnieuw, omdat de keten van tijdelijke arbeidsovereenkomsten dan werd geacht te zijn doorbroken. In dit licht wordt ook wel van de ketenregeling gesproken. Van deze regeling kon bij cao onbeperkt worden afgeweken, waarvan ook veelvuldig gebruik werd gemaakt (zie daarvoor vraag 20).

Met de invoering van de Wet werk en zekerheid (WWZ) per 1 januari 2015 is de ketenregeling veranderd. Thans bepaalt art. 7:668a BW dat indien een tijdelijke arbeidsovereenkomst die meer dan twee keer wordt verlengd binnen een periode van zes maanden (dus de vierde overeenkomst in de keten), of een tijdelijke arbeidsovereenkomst die een of meerdere tijdelijke arbeidsovereenkomsten opvolgt en die samen langer duren dan twee jaar, wordt geacht te zijn gesloten voor onbepaalde tijd. Deze regel geldt niet indien tussen de tijdelijke arbeidsovereenkomsten een periode van meer dan zes maanden ligt, dan is de keten doorbroken. Bij cao kan van de regeling van het maximum aantal of de maximale duur van de arbeidsovereenkomsten worden afgeweken, maar alleen voor bepaalde functies waarvoor uit de cao blijkt dat de verlenging van de duur of verhoging van het aantal arbeidsovereenkomsten door de intrinsieke aard van de bedrijfsvoering vereist is (art. 7:668a lid 5 onder b BW). De afwijking kan niet tot meer dan zes aaneensluitende tijdelijke arbeidsovereenkomsten of tot tijdelijke arbeidsovereenkomsten gedurende langer dan vier jaar leiden. Per 1 januari 2016 is de wettelijke regeling verder verfijnd om tegemoet te komen aan de bezwaren tegen de nieuwe regeling van werkgevers die vooral seizoensarbeid aanbieden. Voor deze arbeid is geregeld dat indien de werkzaamheden van bepaalde functies wegens klimatologische of natuurlijke omstandigheden gedurende een periode van ten hoogste negen maanden kunnen worden verricht, bij cao kan worden bepaald dat de onderbreking van zes maanden wordt verkort tot drie maanden.

Per 1 januari 2015 is de zogenaamde aanzegverplichting ingevoerd en zijn beperkingen gesteld aan het overeenkomen van een non-concurrentiebeding en de proeftijd bij de tijdelijke arbeidsovereenkomst. Een non-concurrentiebeding in een tijdelijke arbeidsovereenkomst is vanaf 1 januari 2015 alleen geldig indien de werkgever de noodzaak tot het overeenkomen van een dergelijk beding in de arbeidsovereenkomst motiveert wegens zwaarwichtige bedrijfsbelangen en deze motivering voldoende draagkrachtig is. Een proeftijd bij een tijdelijke arbeidsovereenkomst die gesloten is

voor korter dan zes maanden is niet geldig. De werkgever is verplicht aan de werknemer uiterlijk een maand voor het einde van rechtswege mede te delen of de arbeidsovereenkomst wordt voortgezet, en zo ja, onder welke voorwaarden. Voldoet de werkgever niet aan deze verplichting, dan is hij over de tijd dat hij te laat heeft aangezegd een bedrag gelijk aan het loon verschuldigd.

Indien de werkgever de tijdelijke arbeidsovereenkomst niet voortzet, terwijl de werknemer langer dan twee jaar aaneengesloten (dus zonder onderbreking van langer dan zes maanden) voor dezelfde of opvolgende werkgever arbeid heeft verricht, is de werkgever de transitievergoeding verschuldigd. Om de betaling van een transitievergoeding en het ontstaan van een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd te voorkomen wordt de werknemer soms wel in dienst genomen op maximaal drie contracten van eerst zeven en vervolgens twee keer acht maanden.

De wetgever heeft voor twee manieren van misbruik van de tijdelijke arbeidsovereenkomst aparte regels opgesteld. De eerste manier van misbruik is de zogenaamde draaideurconstructie, waarin de werkgever afwisselend zelf de werknemer in tijdelijke dienst neemt en daarna de werknemer voor zich laat werken door tussenkomst van een uitzendwerkgever, zodat de keten van tijdelijke arbeidsovereenkomsten formeel langer dan zes maanden wordt onderbroken. De wet bepaalt dat als werkgevers ten opzichte van de te verrichten arbeid als elkanders opvolgers moeten worden beschouwd, de duur of het aantal van de tijdelijke arbeidsovereenkomsten bij elkaar kan worden opgeteld. De tweede manier van misbruik is dat een werkgever met een werknemer overeenkomt om een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd om te zetten in een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd. Indien de werknemer daarmee instemt, wordt hem of haar de ontslagbescherming onthouden. Om dat te voorkomen is bepaald dat een tijdelijke arbeidsovereenkomst, die een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd die niet door opzegging of ontbinding is geëindigd, opvolgt, niet van rechtswege eindigt.

Over de regeling van tijdelijke arbeidsovereenkomsten is veel te doen. Sommige werkgevers gebruiken het einde van rechtswege om te voorkomen dat ze een werknemer op basis van een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd in dienst moesten nemen. Waarschijnlijk willen deze werkgevers voorkomen dat ze een werknemer die arbeidsongeschikt wordt, gedurende twee jaar het salaris moeten doorbetalen en hem moeten proberen te herplaatsen in andere passende werkzaamheden. Dit deden deze werkgevers voor de invoering van de WWZ mede door met een werknemer drie tijdelijke arbeidsovereenkomsten van een jaar aan te gaan, vervolgens de werknemer langer dan drie maanden niet in dienst te nemen en dan weer opnieuw drie tijdelijke arbeidsovereenkomsten voor een jaar te sluiten. Door de, door de WWZ ingevoerde, verruiming van de onderbrekingsperiode van drie maanden naar zes maanden en de verkorting van de periode van drie jaar naar twee jaar waarin tijdelijke arbeidsovereenkomsten kunnen worden gesloten, wordt deze handelswijze onaantrekkelijker, omdat sneller een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd ontstaat. Nu ook de mogelijkheden om bij cao de ketenregeling te verruimen zijn beperkt, worden die mogelijkheden niet als een bruikbaar alternatief gezien.

16. Welke wettelijke regels gelden er voor uitzendwerk?

Tot in de jaren negentig van de vorige eeuw was onduidelijk of een uitzendbureau wel als werkgever van de uitzendkracht kon worden aangemerkt. Dit omdat het uitzendbureau wel het loon betaalde, maar de werknemer onderschikt was aan de inlener of derde. Om aan deze onzekerheid een eind te maken en om uitzendwerk te reguleren is in 1999 art. 7:690 BW ingevoerd. In dit artikel is bepaald dat de uitzendovereenkomst waarin de uitzendwerkgever de werknemer op grond van een opdrachtovereenkomst ter beschikking stelt aan een derde om onder toezicht en leiding van die derde de arbeid te verrichten, een arbeidsovereenkomst is. Uitzendwerk werd in de jaren negentig van de vorige eeuw beschouwd als een belangrijke opstap naar de arbeidsmarkt voor groepen moeilijk bemiddelbare werknemers. De uitzendbureaus zouden voor deze groepen een belangrijke allocatiefunctie vervullen op de arbeidsmarkt. Daarom zijn voor uitzendwerkgevers enkele uitzonderingen op het reguliere arbeidsrecht gecreëerd, zonder deze rechtvaardiging daarvoor in de wet op te nemen.

De uitzonderingen op het reguliere arbeidsrecht staan vooral in art. 7:691 BW. Het gaat allereerst om een afwijking van de ketenregeling. Een uitzendovereenkomst is veelal een tijdelijke arbeidsovereenkomst, en een uitzendrelatie kenmerkte zich zeker in de beginperiode van het uitzenden door kortdurende wisselende contracten. Dat zou bij onverkorte toepassing van de ketenregeling al snel leiden tot een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd, waardoor het uitzenden niet aantrekkelijk zou zijn. Om dat te voorkomen is in de wet bepaald dat gedurende de eerste 26 weken van de uitzendperiode de ketenregeling voor de tijdelijke arbeidsovereenkomst niet geldt. Dit betekent dat de werkgever en de werknemer gedurende de eerste 26 weken van de uitzendrelatie een onbepaald aantal tijdelijke arbeidsovereenkomsten kunnen sluiten. Deze periode kan bij cao worden verlengd, tot maximaal 78 weken. Dit is ook gebeurd in de ABU-cao, die algemeen verbindend is verklaard. In art. 7:668a BW is bepaald dat bij cao voor uitzendovereenkomsten kan worden overeengekomen dat pas na zes tijdelijke arbeidsovereenkomsten of pas na vier jaar aansluitende tijdelijke arbeidsovereenkomsten, een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd ontstaat. In de ABU-cao is ook van deze mogelijkheid gebruik gemaakt, zodat een uitzendovereenkomst gedurende vijfeneuhalf jaar tijdelijk kan zijn. Gedurende de eerste anderhalf jaar geldt de ketenregeling niet, gedurende de volgende vier jaar kunnen de uitzendwerkgever en de werknemer maximaal zes arbeidsovereenkomsten voor bepaalde tijd sluiten zonder dat een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd ontstaat.

De tweede uitzondering op het reguliere arbeidsrecht die in art. 7:691 BW is geregeld voor uitzendovereenkomsten, is het zogenaamde uitzendbeding. De uitzendwerkgever kan met de werknemer overeenkomen dat indien de inlener de opdracht aan de uitzendwerkgever tot uitzending van de werknemer beëindigt, daarmee ook de arbeidsovereenkomst tussen de uitzendwerkgever en de uitzendkracht eindigt. Dit einde treedt dan in van rechtswege. Dit beding is opgenomen in de algemeen verbindend verklaarde bepalingen van de ABU-cao, zodat die geldt voor iedere uitzendovereenkomst. In de cao is tevens bepaald dat indien de uitzendwerknemer zich ziek meldt, die melding wordt beschouwd als het beëindigen van de opdracht tot het uitzenden van de uitzendwerknemer. Het gevolg daarvan is dat de uitzendovereenkomst door de ziektemelding van rechtswege eindigt. Dit beding kan worden gesloten voor de eerste 26 weken van de uitzendovereenkomst, maar deze periode kan bij cao worden verlengd tot 78 weken. Dat is in de ABU-cao ook gebeurd.

De arbeidsvoorwaarden van de uitzendkrachten worden in belangrijke mate bepaald door de Wet Allocatie Arbeidskrachten door Intermediairs (WAADI), waarin – kort gezegd – is bepaald dat de arbeidsvoorwaarden van de uitzendwerknemer gelijk moeten zijn aan die van de werknemers in dienst van de inlener. Dat geldt niet voor het pensioen. In de uitzendsector is een pensioenfonds actief (STIPP). De uitzendkracht treedt toe tot de pensioenregeling nadat hij 26 weken werkzaam is geweest.

Per 1 januari 2015 geldt een aansprakelijkheid voor de keten van werkgevers en opdrachtgevers voor de betaling van het juiste loon aan de werknemer. Indien de uitzendwerkgever het loon niet betaalt, kan de uitzendwerknemer de opdrachtgever aanspreken tot betaling van het loon (art. 7:616a e.v. BW). De werking van deze zogenaamde ketenaansprakelijkheid is per 1 januari 2016 en 1 januari 2017 verder uitgebreid.

17. Welke wettelijke regels gelden er voor payrolling?

Payrollen is geen specifieke juridische constructie en kent nauwelijks eigen regels. De oorsprong is dat werkgevers hun personeelsadministratie uitbesteedden aan een payrollbedrijf. Dat bedrijf kan ook als werkgever opereren en dus de werkgever worden van de werknemers. Het payrollbedrijf stelt de werknemers dan weer ter beschikking aan de oorspronkelijke werkgever. Of deze payrollwerkgevers zich kunnen beroepen op de uitzonderingen die juist vanwege de allocatiefunctie voor uitzendwerkgevers waren gecreëerd, was lang onzeker. Een payrollwerkgever vervult tenslotte geen allocatiefunctie op de arbeidsmarkt: hij bemiddelt niet tussen werkgevers en (moeilijk bemiddelbare) werknemers. De Hoge Raad heeft overwogen dat de payrollwerkgevers zich kunnen beroepen op de regels voor uitzendwerkgevers. De Hoge Raad heeft recent, op 4 november 2016,⁵ beslist dat deze vorm van het ter beschikking stellen van werknemers dient te worden beschouwd als uitzenden, zodat ook de uitzonderingen van art. 7:691 BW voor deze werkgevers gelden.

De verwachting is dat door deze rechtspraak het aantal werknemers dat in dienst van een payrollwerkgever arbeid verricht, verder zal groeien. Duidelijk is dat payrollen dus niet anders dan uitzenden behandeld wordt. Zo gelden ook de ABU-cao-bepalingen voor payrollwerkgevers en ook kunnen deze werknemers deelnemen in het pensioenfonds, als zij aan de voorwaarden daarvoor voldoen.

In de Ontslagregeling (art. 20 e.v.) is bepaald dat, indien een werkgever wegens bedrijfseconomische omstandigheden het aantal werknemers wil verminderen, deze werkgever dan de ontslagvolgorde door middel van het afspiegelingsbeginsel dient te bepalen. Bij het bepalen van de ontslagvolgorde dient de werkgever/inlener de gepayrolde werknemers die in zijn organisatie werkzaam zijn, mee te tellen als zijn werknemers, zodat de omstandigheden van de inlenende werkgever bepalend zijn voor het beoordelen van een redelijke grond voor ontslag van een gepayrolde werknemer.

⁵ ECLI:NL:HR:2016:2356 (C4C/ STIPP)

18. Welke wettelijke regels gelden er voor contracten met een variabele arbeidsduur?

De arbeidsovereenkomst met een variabele arbeidsduur kent in de praktijk vele namen en vormen. Meestal worden deze overeenkomsten oproepovereenkomsten, nulurencontracten of min-max-contracten genoemd. Het is vanwege de verscheidenheid en combinaties van arbeidsrechtelijke vormen soms lastig om de precieze aard van de overeenkomst te duiden.

Als uitgangspunt geldt dat een arbeidsovereenkomst met een variabele arbeidsduur een arbeidsovereenkomst is en dat moet worden bezien of het er één is voor onbepaalde tijd, voor bepaalde tijd, of een uitzendovereenkomst. Voor ieder van deze overeenkomsten geldt dat het aantal te werken uren niet zonder meer hoeft vast te liggen.

Een arbeidsovereenkomst kan voor een zeer korte duur tot stand komen. Als een werkgever slechts behoefte heeft aan de inzet van een werknemer voor bijvoorbeeld drie uur, kan voor die bepaalde tijd een arbeidsovereenkomst worden gesloten. Als dat een paar keer achter elkaar gebeurt, lijkt dat snel op wat wel een oproepovereenkomst wordt genoemd, maar juridisch gezien is daarvan geen sprake. Er is dan sprake van opeenvolgende arbeidsovereenkomsten voor bepaalde tijd, die, als er meer dan drie binnen een periode van zes maanden worden gesloten, leiden tot een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd. Indien vooraf afspraken zijn gemaakt over het sluiten van deze arbeidsovereenkomsten, worden die afspraken wel de voorovereenkomst genoemd. De voorovereenkomst ligt dan letterlijk vóór de arbeidsovereenkomst, er worden afspraken in gemaakt over bijvoorbeeld de werkzaamheden en de beloning als de arbeidsovereenkomst tot stand komt. De voorovereenkomst zelf is geen arbeidsovereenkomst. De werkgever en werknemer sluiten een arbeidsovereenkomst op het moment dat de werknemer aan de oproep gehoor geeft. Het staat de werknemer vrij daaraan geen gehoor te geven, want hij is buiten de periode waarin hij is opgeroepen en daaraan gehoor heeft gegeven niet in dienst van de werkgever. In de uitzendsector geldt gedurende de eerste 26 weken (bij cao verlengd tot 78 weken) waarin arbeid wordt verricht, het bepaalde over de ketenregeling niet. In die sector is het dus gedurende de eerste anderhalf jaar van de relatie tussen werkgever en werknemer van weinig belang na te gaan hoe veel arbeidsovereenkomsten voor korte duur tot stand komen, omdat die toch niet verworden tot een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd.

Indien geen uitzendovereenkomst tot stand is gekomen, maar een arbeidsovereenkomst, is bij het snel aaneensluitend tot stand komen van oproep-arbeidsovereenkomsten dus al snel wel sprake van een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd. Veel werkgevers kiezen er voor, ter vermijding van het ontstaan van een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd, een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd zonder vaste werktijden over een te komen. De werkgever verplicht zich daarbij, indien werk voor de werknemer beschikbaar is, de werknemer op te roepen. De werknemer is daarentegen verplicht om aan de oproep gehoor te geven: hij is immers in dienst van de werkgever. In het arbeidsrecht geldt de regel (art. 7:628 lid 1 BW) dat indien de werknemer beschikbaar is om de bedongen arbeid te verrichten, maar de werkgever van het aanbod van arbeid geen gebruik maakt, de werkgever toch aan de werknemer het loon moet betalen. Van deze regel kan in de arbeidsovereenkomst alleen gedurende de eerste 26 weken worden afgeweken (lid 5). Bij cao kan deze periode voor bepaalde functies worden verlengd, mits de aan die functies verbonden werkzaamheden incidenteel van aard zijn en geen vaste omvang hebben. Indien in de arbeidsovereenkomst geen afwijking van de hoofdregel van loonbetaling is overeengekomen of indien de

arbeidsovereenkomst langer heeft geduurd dan de periode waarin van de hoofdregel kan worden afgeweken, kan de werknemer loonbetaling vorderen over het gemiddeld aantal gewerkte uren van de afgelopen periode. Art. 7:610b BW bepaalt dat de maandelijkse omvang van de arbeidsovereenkomst wordt vermoed gelijk te zijn aan het gemiddeld aantal gewerkte uren over de laatste drie maanden. Het gaat hier om een vermoeden, dat de werkgever kan proberen te weerleggen. De bepaling is per 1 januari 1999 ingevoerd om te bewerkstelligen dat de werknemer niet in te grote onzekerheid verkeert over het aantal te werken uren per maand.

Verwant aan de hiervoor beschreven oproepovereenkomst is het min-max-contract. Partijen bij de arbeidsovereenkomst komen een minimum aantal uren overeen dat de werknemer per week of andere periode werkt, en ook een maximum. Soms is daarbij in de cao voorzien in een aanpassing van de arbeidsduur in het geval de werknemer structureel meer werkt dan het minimum aantal uren. Hoewel een enkele keer in de rechtspraak wordt aangenomen dat daarmee voldoende duidelijkheid bestaat over het aantal te werken uren, en de momenten waarop gewerkt moet worden,⁶ lijkt de heersende mening dat ook in dat geval de werknemer na drie maanden een beroep kan doen op het rechtsvermoeden met betrekking tot de omvang en tewerkstelling en betaling kan vragen van de gemiddelde uren over de afgelopen drie maanden.⁷ Dit geldt ook indien het aantal te werken uren niet per week maar per maand of per jaar wordt overeengekomen, en evenzeer voor zogenaamde nulurencontracten.

Het oproepen van een werknemer om een klein aantal uren arbeid te verrichten is niet verboden. Wel heeft de wetgever bepaald dat indien niet duidelijk is overeengekomen wanneer de werknemer moet werken (dus de uren liggen niet vast) en indien de werknemer minder dan vijftien uur per week werkt, deze werknemer als hij/zij gehoor geeft aan een oproep om te komen werken voor minder dan drie uur, recht heeft op ten minste drie uur loon (art. 7:628a BW). Zodoende probeert de wetgever dergelijke 'kleine oproepen', zeker bij werknemers met een kleine arbeidsomvang die waarschijnlijk ook door middel van een andere baan in hun onderhoud moeten voorzien, te voorkomen. De verplichting om tenminste drie uur loon per oproep te betalen bestaat ook indien de werknemer op een werkdag bijvoorbeeld vier keer wordt opgeroepen om een uur te werken: de werknemer heeft dan ten minste recht op vier keer drie uur loon, ook als de verschillende periodes van drie uur 'over elkaar vallen'.⁸

19. Welke wettelijke regels gelden er voor zzp'ers?

In de praktijk is veel arbeidsrechtelijke flexibiliteit ontstaan door het gebruik van de opdrachtovereenkomst. De opdrachtovereenkomst is de overeenkomst waarbij de opdrachtnemer zich verbindt om, anders dan op grond van een arbeidsovereenkomst, werkzaamheden te verrichten (art. 7:400 BW). Het verschil met de werknemer is dat de opdrachtnemer zijn/haar arbeid niet in ondergeschiktheid van de opdrachtgever verricht. Art. 7:402 BW bepaalt evenwel dat de opdrachtnemer gehouden is gevolg te geven aan tijdige en verantwoorde aanwijzingen omtrent de uitvoering van de opdracht. Deze 'instructiebevoegdheid' kan soms lijken op de voor de arbeidsovereenkomst vereiste ondergeschiktheid. De arbeidsovereenkomst is een verplichte overeenkomst, in die zin dat als aan de daaraan gestelde voorwaarden is voldaan, sprake is van een arbeidsovereenkomst.

⁶ Zie bijvoorbeeld Ktr Amsterdam, 12 mei 2014, JAR 2014/166 en Ktr Zutphen 24 september 2014, JAR 2014/269.

⁷ Gerechtshof Amsterdam, ECLI:GHAMS:2014:3164, JAR 2014/223.

⁸ HR 3 mei 2013, ECLI:NL:HR2013:BZ2907.

Is naast het verrichten van arbeid tegen loon sprake van ondergeschiktheid, dan is sprake van een arbeidsovereenkomst, ongeacht hoe partijen hun overeenkomst zelf duiden. Dit verplichte karakter vond de wetgever nodig om de werknemer in bescherming te nemen. Gelet op het veelal aanzienlijke economische overwicht van de werkgever zou hij anders van de werknemer kunnen bedingen dat de overeenkomst op grond waarvan de werknemer arbeid zou verrichten, geen arbeidsovereenkomst is, waarmee de werknemer de hem/haar toekomstige rechten zou kunnen 'weggeven'. Om dat te voorkomen is sprake van een arbeidsovereenkomst door wetsduiding. Die overeenkomst wordt aangenomen als partijen zich feitelijk zo gedragen dat aan alle elementen van die overeenkomst is voldaan.

In 1997 heeft de Hoge Raad overwogen dat bij het antwoord op de vraag welke overeenkomst partijen hebben gesloten "*bepalend (is) wat partijen bij het sluiten van de overeenkomst voor ogen stond, mede in aanmerking genomen de wijze waarop ze feitelijk aan de overeenkomst uitvoering hebben gegeven en aldus daaraan inhoud hebben gegeven*".⁹ Deze overweging is wel zo begrepen dat het toch aan partijen was om de aard van de overeenkomst te bepalen. In die visie zou, als een van de partijen geen arbeidsovereenkomst wenste te sluiten, vanwege bijvoorbeeld de fiscale gevolgen, daardoor inderdaad geen arbeidsovereenkomst ontstaan. Die visie wordt overwegend onjuist geacht. De Hoge Raad heeft bedoeld dat voor het antwoord op de vraag of een arbeidsovereenkomst is gesloten, doorslaggevend is de wijze waarop partijen voor ogen staat zich feitelijk ten opzichte van elkaar te gedragen. Als dus de twee partijen beiden geen arbeidsovereenkomst wensen te sluiten op grond van fiscale overwegingen, maar zich voornemen zo te werken dat de een de ander opdrachten en instructies kan verstrekken ten aanzien van het werk of de werkinhoud, zal toch van een arbeidsovereenkomst sprake zijn.¹⁰

De Hoge Raad heeft het begrip ondergeschiktheid steeds ingevuld met inachtneming van alle omstandigheden van het geval. De beoordeling van de vraag of de tussen partijen geldende overeenkomst een arbeidsovereenkomst is, vergt dus een holistische weg. Deze weg kan zowel worden verzocht door één van de partijen bij de arbeidsovereenkomst als een derde-belanghebbende. Dat laatste gebeurde in het geval een stichting een overeenkomst sloot met de vennootschap van een manager, waarin werd overeengekomen dat de vennootschap deze manager als directeur ter beschikking zou stellen aan de stichting. Een pensioenfonds meende dat hier sprake was van een arbeidsovereenkomst en verzocht om afdracht van de pensioenpremie. De Hoge Raad oordeelde dat het pensioenfonds gelijk had. Niet ter zake deed dat beide partijen zich op het standpunt stelden dat ze geen arbeidsovereenkomst hadden gesloten. Van belang was dat zij zich feitelijk zo gedroegen dat daarvan wel sprake was.¹¹ In gelijke zin oordeelde de Hoge Raad in het geval leden van een vereniging zich op het standpunt stelden dat zij niet in ondergeschiktheid arbeid voor die vereniging verrichtten, onder andere omdat ze mede het beleid van de vereniging bepalen. Het standpunt van de leden van de vereniging en het medebepalen van het beleid binnen de organisatie staan naar het oordeel van de Hoge Raad het aannemen van ondergeschiktheid niet in de weg.¹²

Ondertussen stimuleerde de overheid het zelfstandig ondernemerschap door onder meer fiscale faciliteiten (zelfstandigen- en startersaftrek, maar ook de aftrek van andere kosten) aan de opdrachtnemer te bieden en door vrijstelling van inhoudingsverplichtingen (VAR) aan de opdrachtgever te bieden. Daarbij komt dat de opdrachtsovereenkomst aan de opdrachtgever, anders dan de arbeidsovereenkomst aan de werkgever, nauwelijks verplichtingen oplegt. Zo hoeft de opdrachtgever in geval van

9 HR 14 november 1997, NJ 1998/149 Groen/Schoevers.

10 De Hoge Raad overweegt dit bijna met zoveel woorden: HR 9 december 2011, LJN BT 7500 (Schretlen/TROS).

11 Hoge Raad 13 juni 2007, LJN BA 6321 (stichting thuiszorg Rotterdam/PGGM).

12 HR 1 mei 2015, ECLI:NL:HR:2015:1172.

ziekte van de opdrachtnemer geen loon door te betalen en hoeft geen re-integratie-inspanningen te verrichten, bij het einde van de opdrachtovereenkomst is de opdrachtgever geen transitievergoeding verschuldigd, de opdrachtgever is niet gehouden premie aan sociale fondsen af te dragen. Door al deze verschillen is de arbeid die een zzp'er aanbiedt vaak goedkoper en voor de opdrachtgever aantrekkelijker dan de(zelfde) arbeid die de werknemer aanbiedt. Ook de opdrachtnemer heeft soms voordeel bij de opdrachtovereenkomst: door de fiscale faciliteiten en doordat de opdrachtnemer voor de sociale zekerheid en pensioen niet verzekerd is en dus geen premies hoeft af te dragen, kan zijn/haar netto inkomen hoger zijn dan dat van een vergelijkbare werknemer. De opdrachtovereenkomst biedt de opdrachtnemer vaak meer vrijheid dan de arbeidsovereenkomst die de werknemer biedt, hetgeen door veel opdrachtnemers zeer op prijs wordt gesteld.

Door al deze factoren hebben partijen voor het (laten) verrichten van arbeid vaak een opdrachtovereenkomst gesloten, terwijl het zeer de vraag is of de dwingende definitie van de arbeidsovereenkomst daarvoor wel voldoende ruimte liet. Omdat de opdrachtgever door de VAR gevrijwaard was van een aanslag voor de premies en belastingen als zou blijken dat de opdrachtnemer die hij te werk stelde in feite een werknemer was, konden die premies en belastingen nauwelijks meer worden geïnd. Mede daarom meende de regering dat het systeem van de VAR heroverwogen diende te worden. Na wat eerdere pogingen is daartoe de Wet DBA (Deregulering Beoordeling Arbeidsrelaties) aangenomen, waarin is bepaald dat een opdrachtgever die de opdrachtnemer op basis van een door de belastingdienst goedgekeurde modelovereenkomst laat werken, er van verzekerd is niet achteraf aangeslagen te worden voor de premies en belastingen. Van de ruim 4500 modelovereenkomsten die ter beoordeling aan de belastingdienst zijn voorgelegd, is een derde goedgekeurd om als opdrachtovereenkomst te worden beschouwd. Daardoor is onder opdrachtnemers en opdrachtgevers grote onrust ontstaan. Veel opdrachtgevers durven vanwege de mogelijkheid van een aanslag voor de belastingen en premies over het loon dat ze aan een opdrachtnemer betaalden, geen opdrachten meer te verstrekken. Die angst lijkt reëel: gelet op het grote aantal afgekeurde modelovereenkomsten lijkt het gerechtvaardigd aan te nemen dat minstens een even groot deel (ongeveer tweederde) van de thans als opdrachtnemer werkenden als een werknemer moet worden beschouwd.

Door de onrust die door de Wet DBA is ontstaan, is de invoering van die wet aangehouden tot 1 januari 2018. Ondertussen heeft de staatssecretaris bij brief van 18 november 2016 laten weten de definitie van de arbeidsovereenkomst nader te willen beschouwen. Die definitie zou aan de onderkant van de arbeidsmarkt niet goed aansluiten bij het maatschappelijk gevoelen omdat soms geen arbeidsovereenkomst wordt aangenomen, waar die maatschappelijk wenselijk zou zijn, en aan de bovenkant van de arbeidsmarkt niet, omdat daar soms sprake is van een arbeidsovereenkomst terwijl dat maatschappelijk en door partijen als ongewenst wordt ervaren.

Naar onze mening berust deze opvatting van de staatssecretaris op een misverstand. Aan de onderkant van de arbeidsmarkt wordt soms door lagere rechters geen arbeidsovereenkomst aangenomen waar dat maatschappelijk wenselijk zou zijn. De staatssecretaris verwijst daarvoor naar het begrip 'vervangbaarheid'. Als wordt aangenomen dat iemand zich bij het verrichten van de werkzaamheden kan laten vervangen zonder uitdrukkelijke instemming, dan wordt al snel geen ondergeschiktheid en dus geen arbeidsovereenkomst aangenomen. Naar onze mening is dat niet zonder meer terecht. In art. 7:659 BW is bepaald dat de werknemer verplicht is de arbeid zelf te verrichten, en dat hij zich daarin niet anders dan met toestemming van de werkgever kan laten vervangen. Vaak kan worden aangenomen dat die toestemming is verleend, zodat de vervanging geen indicatie is voor de afwezigheid van ondergeschiktheid. Indien een pool van werknemers beschikbaar is en de werknemer

mag zich door deze aan de werkgever bekende werknemers wel laten vervangen, dan staat dat het aannemen van een arbeidsovereenkomst niet in de weg. Als een werknemer zich kan laten vervangen is dat een indicatie voor het aannemen van zelfstandigheid en niet van ondergeschiktheid, maar ook niet meer dan dat. De vervanging kan als kernbegrip worden gerelativeerd door er op te wijzen dat een opdrachtnemer zich soms niet kan laten vervangen, zoals duidelijk is in het geval van een kunstschilder die een opdracht een portret te schilderen aanneemt, zonder dat dat leidt tot het aannemen van een arbeidsovereenkomst. Dat het andersom (wel vervangen leidt tot een opdrachtovereenkomst) zonder meer wel zo zou zijn, ligt minder voor de hand.

Aan de bovenkant van de arbeidsmarkt voert de staatssecretaris de zelfstandige, professionele invulling van de arbeid aan als een reden om de arbeidsovereenkomst minder passend te vinden. Zoals de Hoge Raad in meerdere arresten heeft overwogen, geldt dat, ook als vastgesteld wordt dat de werknemer een grote vrijheid in de uitoefening van de werkzaamheden heeft en dat de werkgever geen opdrachten of instructies ter zake kan geven, toch een arbeidsovereenkomst kan worden aangenomen. In het geval van een coöperatie van prostituees had het hof vastgesteld dat de *“aard van de als seksuele dienstverlening omschreven werkzaamheden eraan in de weg staat dat belanghebbende het verrichten van specifieke handelingen aan haar leden opdraagt”*, zodat die coöperatie niet als werkgever werd aangemerkt. De Hoge Raad overweegt evenwel: *“Een dergelijke vrijheid bij de beroepsuitoefening hoeft echter niet in de weg te staan aan de aanwezigheid van een gezagsverhouding.”*¹³ Dat zal dan evenzeer gelden voor ICT-specialisten of andere professionals die hun werkzaamheden verrichten zonder directe inmenging of bemoeienis van de werkgever. Het ontbreken van die inmenging staat een arbeidsovereenkomst niet in de weg omdat de werknemer en de wijze waarop deze zijn/haar arbeid verricht, is ingebed in de organisatie van de werkgever. Uit die inbedding volgt de ondergeschiktheid. De hartspecialist in loondienst krijgt geen instructies over de wijze van het leggen van een bypass, maar dient zich te houden aan de door de werkgever voorgeschreven protocollen, werktijden en wijze van bejegening van het overige personeel. Hij/zij maakt deel uit van de organisatie van de werkgever en is daar voor de uitoefening van zijn werkzaamheden van afhankelijk. De organisatorische afhankelijkheid is een belangrijker aspect van de ondergeschiktheid en dus voor het aannemen van de arbeidsovereenkomst dan de zelfstandigheid in de uitoefening van zijn werkzaamheden die een professional al snel heeft.

Het belang van een juiste duiding van de opdrachtovereenkomst en de arbeidsovereenkomst is evident. Een op de arbeidsmarkt als zelfstandige werkende werknemer draagt over het algemeen geen premies voor de sociale zekerheid af, maar is wel verzekerd voor de werknemersverzekeringen. Een goed voorbeeld daarvan is de door haar deelname aan het tv-programma *De Gouden Kooi* enigszins bekende Natasja, die, nadat zij uit het programma was weggestemd, een uitkering krachtens de WW aanvraag. Zij had met Talpa een overeenkomst van opdracht gesloten die daaruit bestond dat ze beloofde deel te nemen aan het programma en daaraan verbonden activiteiten, dat de overeenkomst zou eindigen als ze uit de villa werd weggestemd en dat ze betaling van een onkostenvergoeding van € 2.250 per maand zou ontvangen. Uitdrukkelijk was bepaald dat dit geen arbeidsovereenkomst was. De Hoge Raad oordeelde echter dat hier wel sprake was van een arbeidsovereenkomst en dat ze dus recht had op een uitkering krachtens de WW.¹⁴ Die aanspraak heeft dus iedere opdrachtnemer die feitelijk in ondergeschiktheid arbeid verricht.

13 HR 12 september 2014, JAR 2014/260.

14 HR 25 maart 2011, ECLI:NL:HR:2011:BP3887.

Wat is er in cao's geregeld rond flexibel werk?

20. Wordt in cao's de ketenbepaling opgerekt?

De oude ontslagwetgeving liet aan de sociale partners de ruimte om bij cao af te wijken van de zogenaamde ketenbepaling (zie vraag 15). Deze hield in dat na drie contracten en/of drie jaren een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd (tijdelijk contract) automatisch overging in een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd (vast contract). Hierbij telden tussenpozen van maximaal drie maanden tussen opeenvolgende contracten ook mee als onderdeel van de keten.

In de cao-rapportage 2014 van het Ministerie van SZW is een overzicht gegeven van cao's waarin hetzij voor alle werknemers, hetzij voor specifieke groepen werknemers werd afgeweken van de ketenbepaling (SZW 2015). In 2014 was dit het geval in 57 cao's die betrekking hebben op 71% van alle werknemers onder een cao (Tabel 8). In 23 cao's (17% van de werknemers) betrof het afwijkingen die voor alle werknemers golden, in 41 cao's (60% van de werknemers) golden zij alleen voor specifieke groepen werknemers.

Tabel 8 Afwijking van de ketenbepaling voor alle en/of groepen van werknemers, 2014

Aspecten	Alle werknemers		Groepen werknemers		Totaal	
	Aantal cao's	% werknemers	Aantal cao's	% werknemers	Aantal cao's	% werknemers
Afwijking van 3 jaar	10	11	25	37	32	44
• langer dan 3 jaar	3		3			
• korter dan 3 jaar	6		11			
Afwijking van 3 overeenkomsten	14	10	18	21	30	30
• meer dan 3	10		10			
• minder dan 3	2		3			
Afwijking tussenpoos	7	4	4	11	10	14
• korter	5		2			
• langer	2		2			
Buiten werking	0	0	14	18	14	18
Totaal	23	17	41	60	57	71

Bron: SZW (2015: 62-65)

Als werd afgeweken van de maximale duur van een keten waarna recht ontstaat op een vaste aanstelling, was er meestal sprake van een kortere duur, meestal één of twee jaar. Bij een langere duur ging het om maximaal zes jaar. Bij afwijkingen van het maximale aantal tijdelijke contracten, ging het echter meestal om een groter aantal opeenvolgende overeenkomsten. Soms (in drie cao's) ging het zelfs om een onbeperkt aantal tijdelijke contracten. Als werd afgeweken van de tussenpoos tussen twee opvolgende contracten betrof het meestal een kortere tussenpoos. In enkele cao's was alleen sprake van een keten als twee contracten elkaar onmiddellijk opvolgen.

Ten slotte was in 14 cao's (18% van de werknemers) afgesproken dat de ketenbepaling voor bepaalde groepen werknemers in het geheel niet van toepassing was. Het ging hierbij bijvoorbeeld om 65-plussers, seizoenwerkers en leerling-werknemers.

Afwijkingen van de ketenbepaling kwamen dus veelvuldig voor in cao's, al hadden zij meestal alleen betrekking op bepaalde groepen werknemers. Afwijkingen konden zowel de ketenbepaling oprekken (d.w.z. dat er meer ruimte was om van tijdelijke contracten gebruik te maken) als deze inperken. Ten aanzien van de totale duur kwamen inperkingen vaker voor, maar ten aanzien van het totale aantal contracten boden cao's juist vaak meer ruimte.

21. Worden in cao's afspraken gemaakt die afwijken van de WWZ?

In de Wet Werk en Zekerheid (WWZ) is de ketenbepaling ten aanzien van contracten voor bepaalde tijd aangescherpt (zie vraag 15). De nieuwe ketenbepaling houdt in, dat na maximaal drie contracten en twee jaar een tijdelijk contract overgaat in een vast contract, waarbij contracten die elkaar met een tussenperiode van maximaal zes maanden opvolgen ook als een keten gelden. Aangezien in oude cao's vaak naar de oude ketenbepaling werd verwezen (drie contracten in drie jaar met een tussenpoos van maximaal drie maanden), waren aanpassingen van de cao's nodig om aan de nieuwe ketenbepaling te voldoen, dan wel om om specifieke redenen daarvan af te wijken.

De rapportage Cao-afspraken 2015 van het Ministerie van SZW geeft een overzicht van afspraken in cao's die betrekking hebben op de nieuwe ketenbepaling. Van 61 door het ministerie onderzochte cao's die op of na 31 december 2015 expireren is in 16 cao's (die betrekking hebben op 17% van de werknemers die onder deze 61 cao's vallen) niets over de ketenbepaling opgenomen (Tabel 9). In 15 cao's (36% van de werknemers) wordt alleen naar de wet verwezen, terwijl in 30 cao's (47% van de werknemers) expliciete afspraken zijn gemaakt. In 9 van deze cao's is de oude ketenbepaling gehandhaafd, in 15 cao's is de nieuwe ketenbepaling opgenomen en in 6 cao's (10% van de werknemers) wordt voor alle werknemers afgeweken van de nieuwe ketenbepaling. Aangezien de oude ketenbepaling ruimer was dan de nieuwe, wijken ook de cao's die de oude ketenbepaling hebben opgenomen dus af van de huidige bepalingen. Dat betekent dat in totaal voor een kwart van de werknemers onder een (nieuwe) cao wordt afgeweken van de ketenbepaling in de WWZ. De rapportage geeft geen inzicht in de aard van de afwijkingen.

Tabel 9 Aantal cao's met afspraken over de ketenbepaling (n=61), ultimo 2015

Soort afspraken	Aantal cao's met afspraken	Aandeel werknemers onder cao (%)
Afspraken m.b.t. ketenbepaling?		
• Nee	16	17
• Ja, verwijzing naar de wet	15	36
• Ja, expliciete afspraken	30	47
Inhoud van expliciete afspraken?		
• Oude ketenbepaling	9	14
• Nieuwe ketenbepaling	15	23
• Afwijking van nieuwe ketenbepaling	6	10

Bron: SZW (2016: 66)

In 21 cao's (32% van de werknemers) is er sprake van een overgangsregeling van de oude naar de nieuwe ketenbepaling.

Hiernaast zijn in 21 cao's afwijkingen van de ketenbepaling opgenomen die alleen betrekking hebben op specifieke groepen werknemers. In ruim de helft van de gevallen (13 cao's) gaat het om werknemers die nog een vakopleiding volgen. In 9 cao's zijn er afwijkingen voor specifieke functie-groepen (zoals een z.g. 'tenure track' voor wetenschappelijke medewerkers aan de academische medische centra), in 4 cao's voor werknemers boven de AOW-gerechtigde leeftijd en in 2 cao's voor uitzendkrachten (SZW 2016: 67). De afwijkingen kunnen zowel betrekking hebben op het aantal tijdelijke contracten als op het totale aantal jaren in een keten.

22. Welke afspraken worden in cao's gemaakt over tarieven van zzp'ers?

Cao's hebben doorgaans alleen betrekking op werknemers die in dienst zijn van de bedrijven en instellingen die onder de cao vallen en soms ook op ingeleende uitzendkrachten (zie vraag 23). De Wet op de Cao biedt echter zonder meer ruimte om zzp'ers te binden aan cao-afspraken, zo volgt uit art. 1 lid 2 Wet Cao. Er zijn ook cao's waarin afspraken zijn gemaakt over de tarieven die de bedrijven dienen te betalen aan zzp'ers die zij een opdracht verstrekken. Een voorbeeld daarvan is de cao voor de architectenbureaus. Deze tarieven *"bevatten componenten ter dekking van kosten die opdrachtnemer in redelijkheid moet maken in het kader van verzekeringen, reiskosten en voorzieningen ten behoeve van zijn beroepsuitoefening."* (Cao architectenbureaus art.8 lid 1) Feitelijk betekent dit dat het uurtarief voor een zzp'er 150% van het uurloon van een vergelijkbare werknemer in loondienst bedraagt plus een toeslag van € 3,80 voor beroepskosten.

Er bestaat verschil van mening over of een cao-afpraak over tarieven van zzp'ers niet strijdig is met mededingingswetgeving. Immers, prijsafspraken tussen zelfstandige ondernemers (een 'prijskartel') zijn verboden omdat zij de vrije concurrentie belemmeren (art. 6 Mededingingswet). In dit geval gaat het evenwel niet om een afspraak tussen de zzp'ers onderling, maar om een overeenkomst tussen de vakbonden en opdrachtgevers die alleen dwingend is voor de opdrachtgevers. De cao architectenbureaus lag geruime tijd bij het Ministerie van SZW voor een besluit over algemeen verbindend verklaring. Recent is de cao algemeen verbindend verklaard met uitzondering van de bepalingen voor opdrachtgevers.¹⁵ Dit betekent dat architectenbureaus die niet bij de brancheorganisatie zijn aangesloten die de cao heeft ondertekend, niet gebonden zijn aan de tariefafspraken ten aanzien van zzp'ers. Onlangs heeft de Autoriteit Consument en Markt (ACM 2017) echter een leidraad uitgebracht waarin zij stelt dat tariefafspraken voor zzp'ers in een cao in het algemeen strijdig zijn met de Mededingingswet.

Dat het niet uitgesloten is om in cao's afspraken te maken over tarieven voor zzp'ers is inmiddels gebleken uit de zaak van de remplaçanten-cao. In 2006 en 2007 sloten FNV KIEM en de Vereniging van Stichtingen Remplaçanten Nederlandse Orkesten een cao voor zogenaamde remplaçanten, musici die invallen in een symfonieorkest. De toenmalige mededingingsautoriteit NMA achtte die cao-afspraken in strijd met de Mededingingswet, waarna de FNV de staat aansprakelijk stelde wegens onrechtmatige overheidsdaad. Na een langdurige juridische procedure besliste het Europese

¹⁵ Stc. 30 november 2016, nr. 42260, UAW nr. 11819.

Hof van Justitie in 2014¹⁶ dat afspraken over minimumtarieven voor ‘schijnzelfstandigen’, “die zich in een situatie bevinden die vergelijkbaar is met die van die werknemers”, geoorloofd zijn. Dit resulteerde uiteindelijk op 1 september 2015 in een uitspraak van het Gerechtshof in Den Haag dat “het mededingingsrecht zich niet verzet tegen een cao-bepaling die een werkgever ertoe verplicht tegenover zelfstandige remplaçanten [...] cao-bepalingen toe te passen en met name bepaalde (minimum) tarieven te hanteren.”¹⁷ Belangrijke elementen van deze uitspraak zijn wel dat het alleen gaat om ‘schijnzelfstandigen’ en dat de nadruk ligt op minimumtarieven.

23. Welke bepalingen komen in cao’s voor over het gebruik van uitzendkrachten?

In 2013 heeft het Ministerie van SZW een inventarisatie gemaakt van bepalingen in cao’s die betrekking hebben op de inzet van uitzendkrachten (SZW 2013). Het onderzoek was gebaseerd op 83 cao’s die betrekking hadden op 84% van het totale aantal werknemers dat onder een cao valt. 72 van deze cao’s (geldend voor 84% van de werknemers in de onderzochte cao’s) telden een of meer uitzendbepalingen. Tabel 10 geeft een overzicht van het soort bepalingen dat in de cao’s was opgenomen. De aandacht richt zich in deze paragraaf alleen op bepalingen ten aanzien van het gebruik van uitzendkrachten door het inlenende bedrijf (dat onder de cao valt).

Tabel 10 Soort uitzendbepalingen in cao’s in 2013

Uitzendbepaling	Aantal cao’s	% cao’s	% werknemers
Definitie uitzendkracht	18	22	26
Werkings sfeer uitzendkrachten of uitzendorganisatie	20	24	24
Beloning en andere arbeidsvoorwaarden uitzendkrachten	40	48	47
Vakkrachtenbepaling	15	18	18
Vergewisplicht voor opdrachtgever m.b.t. beloning uitzendkrachten	30	36	35
Opleiding van uitzendkrachten	7	8	3
Maximering aantal uitzendkrachten en/of duur plaatsing	10	12	8
Voorwaarden voor inschakeling van uitzendkrachten	21	25	26
Bevoegdheden OR/vakbonden i.v.m. inschakelen uitzendkrachten	25	30	31
NEN4400 of andere vorm van erkenning van uitzendorganisaties	31	37	42
Vraag naar wettelijke vergunning van uitzendorganisaties	2	2	5
Verwijzing naar Stichting Meldingsbureau Uitzendbranche	1	1	1
Aanpassing ketenbepaling i.v.m. voorgaande uitzendperiodes	32	39	37
Overige uitzendbepalingen	19	23	14
Totaal	83	100	100

Bron: SZW (2013:15)

In 10 cao’s (die betrekking hebben op 8% van de werknemers) is een bepaling opgenomen over het maximale aantal uitzendkrachten of de maximale inleenduur. 7 cao’s leggen een beperking op aan het aantal uitzendkrachten dat mag worden ingeleend. Dit varieert tussen 15% van de loonsom en 25% van het totale aantal uren van de eigen werknemers. 5 cao’s maximeren de duur van de plaatsing van een uitzendkracht, variërend van zes tot twaalf maanden.

¹⁶ HvJ EU 4 december 2014, ECLI:EU:C:2014:2411, JAR 2015/19 (FNV KIEM/Nederland)

¹⁷ Hof den Haag 1 september 2015 ECLI:NL:GHDHA:2015: 2305

In 21 cao's (26% van de werknemers) zijn voorwaarden opgenomen voor het inlenen van uitzendkrachten. In bijna de helft van de gevallen (10 cao's) mogen uitzendkrachten alleen worden ingezet in geval van een tijdelijk tekort aan arbeidskracht, voor de opvang van 'piek en ziek' en in vakanties. In 8 cao's is bepaald dat uitzendkrachten alleen voor bepaalde werkzaamheden (zoals tijdelijk, onvoorzien of specialistisch werk) mogen worden ingeleend. In 6 cao's wordt de inzet van uitzendkrachten uitgesloten voor werkzaamheden die door de eigen werknemers kunnen worden verricht. 4 cao's bepalen dat inzet van uitzendkrachten alleen is toegestaan als vacatures niet anders kunnen worden vervuld.

In 25 cao's wordt verwezen naar de rol van de Ondernemingsraad en/of de vakbonden bij de inzet van uitzendkrachten. In 10 cao's is overleg met of advisering door de OR vereist bij de inzet van uitzendkrachten, in 5 cao's moet de OR alleen worden geïnformeerd of kan de OR om informatie vragen. In één cao moet de vakbond worden geïnformeerd en in een andere cao moet met de vakbond worden overlegd. 9 cao's schrijven voor dat de OR en/of de vakbond periodiek moet(en) worden geïnformeerd over de inzet van uitzendkrachten. Er zijn geen cao's waarin instemming van de OR of de vakbond noodzakelijk is voor het inlenen van uitzendkrachten.

Ten slotte is in 31 cao's bepaald dat uitzendkrachten alleen mogen worden ingeleend bij erkende uitzendondernemingen met een NEN4400-certificaat (in vijf van deze cao's betreft dit alleen een aanbeveling).

24. Welke afspraken zijn in cao's gemaakt over de arbeidsvoorwaarden van flexibel personeel?

Het onderzoek van het Ministerie van SZW uit 2013 geeft ook een overzicht van cao-bepalingen met betrekking tot de arbeidsvoorwaarden van uitzendkrachten (zie Tabel 10). In 20 cao's (geldend voor 24% van de werknemers) zijn bepalingen opgenomen over de werkingssfeer van de cao ten aanzien van uitzendkrachten en/of uitzendondernemingen. In acht cao's wordt vermeld dat uitzendkrachten *niet* onder de werkingssfeer van de cao van de inleener vallen. 13 cao's bevatten bepalingen over de werkingssfeer met betrekking tot uitzendbureaus. In twee gevallen wordt aangegeven dat uitzendondernemingen niet onder de werkingssfeer van de inleen-cao vallen. In de overige cao's kan dit wel het geval zijn in verband met de zogenaamde spiegelbeeldbepaling. 49 cao's bevatten bepalingen over de arbeidsvoorwaarden van uitzendkrachten. In 40 cao's (47% van de werknemers) gaat het om de arbeidsvoorwaarden van alle uitzendkrachten en in 15 cao's (18% van de werknemers) om de arbeidsvoorwaarden van ingeleende vakkrachten. In 13 van deze cao's wordt een bepaalde termijn genoemd, variërend van zes tot 26 werken, waarna een uitzendkracht wat de beloning betreft onder de inleen-cao valt. In de overige 36 cao's is bepaald dat uitzendkrachten vanaf de eerste dag volgens de inleen-cao dienen te worden betaald. Slechts in een deel van de cao's is bepaald dat uitzendkrachten ook recht hebben op toeslagen en kostenvergoedingen conform de inleen-cao.

30 cao's (35% van de werknemers) (38 cao's als ook specifieke bepalingen voor vakkrachten worden meegeteld) verplichten het inlenende bedrijf zich ervan te vergewissen dat het uitzendbureau de juiste beloning betaalt of de juiste arbeidsvoorwaarden toepast.

Er is helaas geen recent onderzoek naar de mate waarin cao's bepalingen bevatten met betrekking tot andere vormen van flexibel werk, in het bijzonder contracten voor bepaalde tijd. Het laatste onderzoek dat het Ministerie van SZW hiernaar heeft gedaan, dateert van 2006 (SZW 2006). Uit dit onderzoek bleek dat het veelvuldig voorkwam dat werknemers met een flexibel contract (tijdelijk werk, oproepkrachten, seizoen- en vakantiewerkers, stagiairs, thuiswerkers e.d.) geheel of gedeeltelijk werden uitgesloten van de cao of afwijkende arbeidsvoorwaarden hadden. In 80% van de cao's (die betrekking hadden op 84% van de werknemers onder een cao) was dit het geval. In ruim de helft van de gevallen (69 cao's) werden bepaalde categorieën flexwerkers geheel uitgesloten van de cao. In de meeste gevallen ging dit om vakantiewerkers en stagiairs, maar in 14 cao's ging het om werknemers met een contract voor bepaalde tijd en in 6 cao's om oproepkrachten. In 55 cao's werden flexwerkers uitgesloten van sommige arbeidsvoorwaardelijke afspraken. Het ging daarbij om een grote variatie in arbeidsvoorwaarden die niet van toepassing waren op specifieke groepen flexwerkers. Het meest voorkomend waren uitsluiting van cao-bepalingen ten aanzien van werktijd- en/of vakantieregelingen, inclusief toeslagen en vergoedingen (15 cao's) en bepalingen ten aanzien van loopbaanadvies, werkgelegenheidsgarantie of personeelsbeoordeling (11 cao's). In 16 cao's was er sprake van een verschil in toepassing van arbeidsvoorwaarden. In de helft van de gevallen ging het ook hier om bepalingen ten aanzien van werktijd- en/of vakantieregelingen. In 10 cao's werden flexwerkers uitgesloten van het recht op scholing.

In vergelijking met een eerder onderzoek uit 2001 bleek in 2005 beduidend vaker sprake van uitsluiting of ongelijke behandeling van flexwerkers (SZW 2006: 23). Het is niet bekend of in de laatste tien jaar het verschil in arbeidsvoorwaarden tussen vaste medewerkers en verschillende categorieën flexibel personeel in de cao's kleiner is geworden of nog even veelvuldig voorkomt als in 2005.

25. Welke beloning ontvangen uitzendkrachten?

Een bijzonder geval van aparte behandeling van flexwerkers betreft de twee cao's voor uitzendkrachten, de ABU- en de NBBU-cao. Volgens de ABU-cao zijn er twee mogelijkheden voor de beloning van uitzendkrachten: ofwel zij vallen onder de beloningsbepalingen van de inleners-cao ofwel onder de bepalingen in de uitzend-cao. De standaard-situatie is dat de uitzendkracht onder de cao van het inlenende bedrijf valt. In dit geval heeft de uitzendkracht vanaf de eerste dag recht op de inlenersbeloning en wordt hij/zij ingedeeld in een functieschaal "*in de bij de opdrachtgever toepasselijke functiegroep*" (ABU 2015: art. 20 lid 1). Voor de uitzendkracht gelden dan ook dezelfde cao-bepalingen als voor reguliere werknemers bij het inlenende bedrijf ten aanzien van arbeidsduurverkortung, toeslagen, initiële en periodieke loonsverhoging, kostenvergoedingen en het wettelijk minimumloon (art. 21-26).

Alleen speciale categorieën uitzendkrachten vallen onder de beloningsbepalingen van de uitzend-cao (art.27). Dit is het geval bij uitzendkrachten uit de zogenaamde allocatiegroep, waartoe onder meer langdurig werklozen, mensen in de Participatiewet, schoolverlaters, herintreders en personen zonder startkwalificatie vallen. Daarnaast geldt dit voor uitzendkrachten die van werk naar werk worden begeleid, uitzendkrachten die niet kunnen worden ingedeeld in het functiegebouw van de inlener en uitzendkrachten met een detacheringsovereenkomst voor onbepaalde tijd in fase C. Voor hen geldt een apart ABU-loongebouw met tien functiegroepen.

Op grond van de NBBU-cao voor uitzendkrachten valt een uitzendkracht qua beloning altijd onder de cao van de inlener: *“Het loon en de vergoedingen van de uitzendkracht zijn gelijk aan het loon en vergoedingen die worden toegekend aan werknemers, werkzaam in gelijkwaardige functies in dienst van de inlener.”* (NBBU 2014: art.22).

Wat is het effect van beleid en instituties op flexibel werk?

26. Wat is het effect van de ontslagwetgeving (WWZ) en de Wet DBA?

De nieuwe regels ten aanzien van ontslag (de WWZ) en het zelfstandig ondernemerschap (Wet DBA), die in 2015 en 2016 zijn ingevoerd (zie vraag 15 en 19), hebben veel kritische reacties losgemaakt. Met de verkorting van de maximale duur van een keten van tijdelijke contracten van drie naar twee jaar en de verlenging van de maximale tussenpoos tussen twee opeenvolgende contracten van drie naar zes maanden beoogde de WWZ om een snellere overgang van een tijdelijk contract naar een vast contract te bevorderen. Veel critici stellen echter dat de wet het omgekeerde effect heeft: doordat een tijdelijk contract nu eerder overgaat in een vast contract, zouden werkgevers medewerkers op een tijdelijk contract juist minder lang in dienst houden, om te voorkomen dat zij hen een vast contract moeten bieden. Hierdoor zou de kans op een vaste baan voor flexwerkers nog verder zijn afgenomen. De wet “doet het tegenovergestelde van wat de bedoeling was en legt een grauwsluijer over de arbeidsmarkt” stelde bijvoorbeeld Michaël van Straalen, voorzitter van MKB Nederland.

De Wet DBA was bedoeld om een duidelijker onderscheid te maken tussen ‘echte’ zelfstandigen en ‘schijnzelfstandigen’ door heldere criteria te formuleren waaraan een relatie tussen een opdrachtgever en een opdrachtnemer moet voldoen om de laatste als een zzp’er aan te merken. Daarmee zou moeten worden voorkomen dat een opdrachtgever ten onrechte geen sociale premies en loonbelasting afdraagt, maar ook dat de werkgever later alsnog deze premies en belasting moet afdragen. Er is echter zoveel onduidelijkheid ontstaan over de zogenaamde modelcontracten, dat bedrijven zeer terughoudend zouden zijn geworden om nog opdrachten aan zzp’ers te verstrekken. Hierdoor zouden ook ‘echte’ zzp’ers moeilijker opdrachten krijgen. “Kwart zzp’ers overweegt te stoppen door Wet DBA”, meldden de zzp-bemiddelaars HeadFirst en ZP Zaken in november 2016 (Kruiswijk en Korenvaar 2016).

Graag zouden we hier de vraag beantwoorden of de invoering van de WWZ en de Wet DBA daadwerkelijk deze effecten heeft gehad. Het enige antwoord dat we op dit moment kunnen geven luidt echter: we weten het (nog) niet. Er zijn weliswaar veel meningen over deze wetten, maar nog geen serieuze evaluatieonderzoeken naar de effecten van deze wetswijzigingen. Dat kan ook niet anders, want de wetswijzigingen zijn nog maar recent doorgevoerd en het duurt altijd enige tijd voordat de effecten volledig zichtbaar worden. Bovendien is het vaak niet eenvoudig om het effect van een wetswijziging te onderscheiden van het effect van andere ontwikkelingen die zich simultaan voordoen.

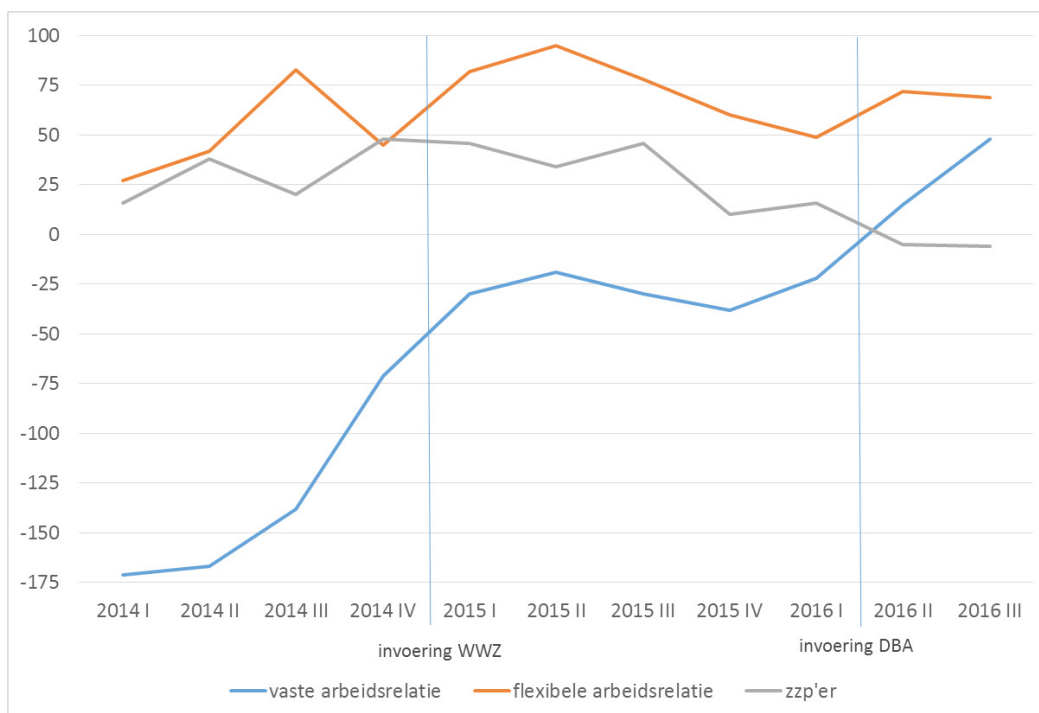
Ter illustratie tonen we in Figuur 32 de verandering in het aantal werkenden met een vast contract en met een tijdelijk contract en het aantal zzp’ers per kwartaal tussen het eerste kwartaal van 2014 en het derde kwartaal van 2016.

We geven tevens aan op welk moment de WWZ en de Wet DBA in werking traden. Hierbij past de kanttekening dat de WWZ fasegewijs in werking treedt (zo is de transitievergoeding per 1 juli

2015 ingevoerd) en dat de feitelijke inwerkingtreding van de Wet DBA inmiddels is uitgesteld tot 1 januari 2018 (zie vraag 19).

Na de invoering van de WWZ versnelde de groei van het aantal flexibele contracten aanvankelijk van rond 40.000 (op jaarbasis) in het laatste kwartaal van 2014 naar 95.000 in het tweede kwartaal van 2015, hetgeen het gelijk van de critici leek te bevestigen. Daarna is de groei van de flexibele contracten echter weer teruggevallen naar het tempo van vóór de inwerkingtreding van de wet. De voorstanders van de WWZ kunnen erop wijzen dat het aantal vaste contracten in 2016 weer is gaan groeien. Figuur 32 laat echter zien dat er weinig aanwijzingen zijn dat de invoering van de WWZ een trendbreuk betekende: al vanaf begin 2014 vertoont de verandering in het aantal vaste werknemers een opgaande lijn, zij het dat deze pas in het tweede kwartaal van 2016 boven de nullijn kwam.

Figuur 32 Mutatie van het aantal werkenden naar dienstverband t.o.v. zelfde kwartaal in voorgaande jaar (x 1.000 personen)



Bron: CBS (Statline)

Dat in het tweede kwartaal van 2016 het aantal zzp'ers voor het eerst in lange tijd licht daalde, werd door sommigen geïnterpreteerd als een effect van de inwerkingtreding van de Wet DBA op 1 mei 2016. Uit Figuur 32 blijkt evenwel dat de groei van het aantal zzp'ers al sinds het vierde kwartaal van 2015 terugliep en dat er opnieuw weinig aanwijzingen zijn voor een trendbreuk.

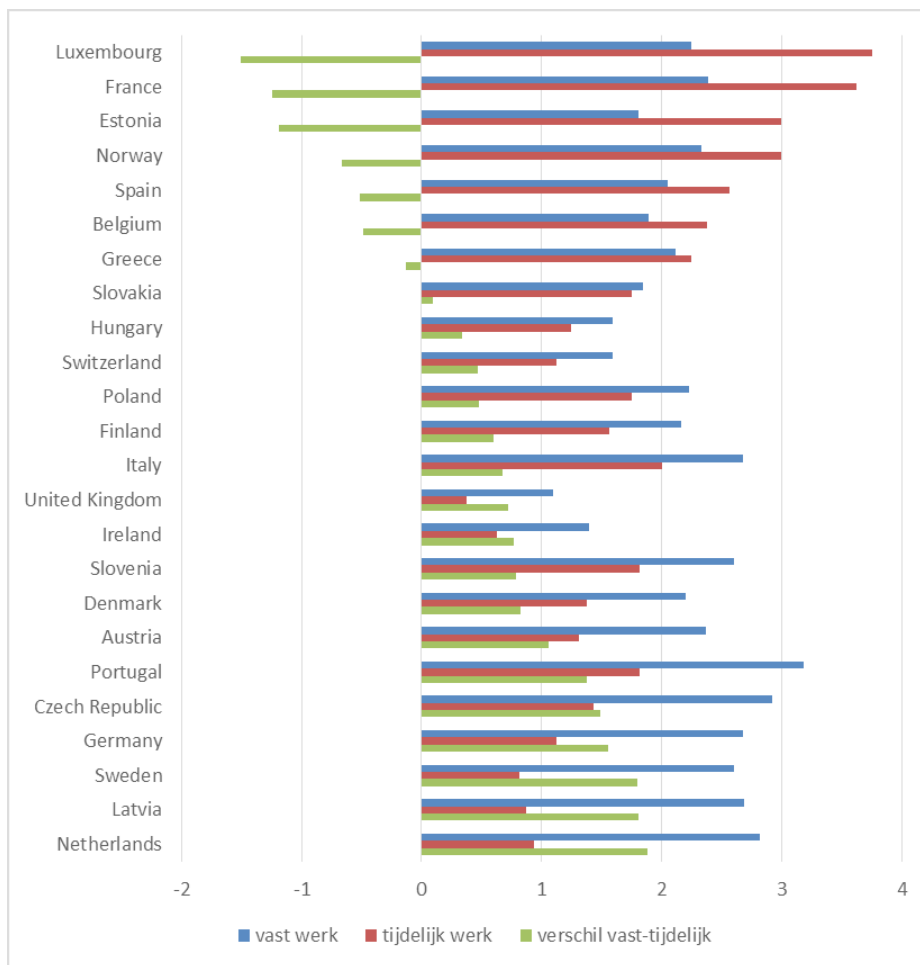
Vooralsnog vormen de beschikbare cijfers geen reden om te menen dat de invoering van de WWZ en de Wet DBA een groot effect hebben gehad op het aantal flexwerkers en het aantal zzp'ers. Maar we benadrukken nogmaals dat het te vroeg is om hierover stellige uitspraken te doen.

27. Hangen internationale verschillen in de omvang van de flexibele schil samen met verschillen in ontslagbescherming?

Verschillen in de omvang van de flexibele schil tussen landen worden vaak in verband gebracht met verschillen in ontslagbescherming (bv. D66 2016). Naarmate het moeilijker is om vast personeel te ontslaan en gemakkelijker om gebruik te maken van flexibel personeel, zouden bedrijven meer geneigd zijn vast personeel te vervangen door flexibele arbeidskrachten. Om de mate van ontslagbescherming tussen landen te vergelijken wordt meestal gebruik gemaakt van de *employment protection legislation* (EPL) indicatoren van de OESO.

De OESO onderscheidt indicatoren voor de bescherming van reguliere contracten in geval van individueel ontslag, bescherming van reguliere contracten in geval van collectief ontslag, en regulering van tijdelijke contracten. Bij de indicator voor reguliere contracten gaat het onder meer om de opzeggingsprocedure, de opzegtermijn, de hoogte van de ontslagvergoeding, de lengte van de proefperiode en de definitie van onrechtmatig ontslag (OECD 2013). Bij tijdelijk werk gaat het onder meer om het maximale aantal en de maximale duur van tijdelijke contracten en de inhuur van uitzendkrachten, voorwaarden aan het gebruik van tijdelijke contracten en uitzendkrachten en gelijke behandeling van uitzendkrachten en vast personeel. In Figuur 33 vergelijken we de scores van Europese OESO-landen op de indicator voor individueel ontslag bij een regulier contract en voor tijdelijke contracten, alsmede voor het verschil tussen beide. De landen zijn gerangschikt op basis van het verschil tussen beide. Nederland onderscheidt zich van de andere landen door het grootste verschil in bescherming tussen vaste (reguliere) en tijdelijke contracten. Nederland behoort enerzijds tot de landen met de meest strikte bescherming voor vaste contracten (nummer drie na Portugal en Tsjechië) en anderzijds tot de landen met de meest soepele regulering voor tijdelijke contracten (nummer vijf na het VK, Ierland, Zweden en Litouwen). Dit grote verschil zou volgens sommigen de grote omvang van de flexibele schil in Nederland verklaren. Echter, in drie landen met een nog grotere flexibele schil dan Nederland, Polen, Spanje en Griekenland, blijkt het verschil in ontslagbescherming tussen vaste en tijdelijke contracten juist klein te zijn. In Polen en Spanje is de indicator voor de bescherming van vaste contracten zelfs kleiner dan de indicator voor tijdelijke contracten.

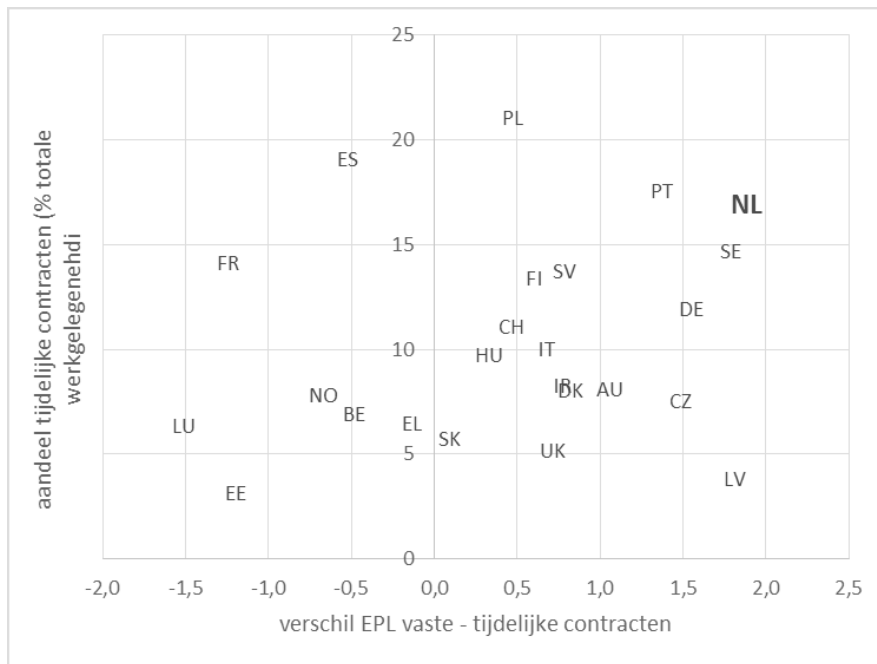
Figuur 33 OESO-indicatoren voor ontslagbescherming van vast personeel, tijdelijk personeel en het verschil tussen beide, 2013



Bron: OECD Statistics

In Figuur 34 vergelijken we het aandeel van de tijdelijke contracten in de totale werkgelegenheid met het verschil in bescherming tussen vaste en tijdelijke contracten. Inderdaad blijkt Nederland zich te onderscheiden door zowel een groot aandeel tijdelijke contracten als een groot verschil in bescherming tussen vaste en tijdelijke contracten. Als we de andere landen in de beschouwing betrekken, blijkt er echter geen enkel systematisch verband te bestaan tussen het aantal tijdelijke banen en het verschil in ontslagbescherming. Er zijn ook landen met een groot verschil in ontslagbescherming en een klein aandeel tijdelijke banen (zoals Litouwen) en landen met een klein verschil in ontslagbescherming en een groot aandeel tijdelijke banen (zoals Spanje en Frankrijk). Ook als we de totale omvang van de flexibele schil (tijdelijk werk plus zelfstandigen) afzetten tegen het verschil in bescherming tussen vast en flexibel werk, vinden we geen enkele samenhang.

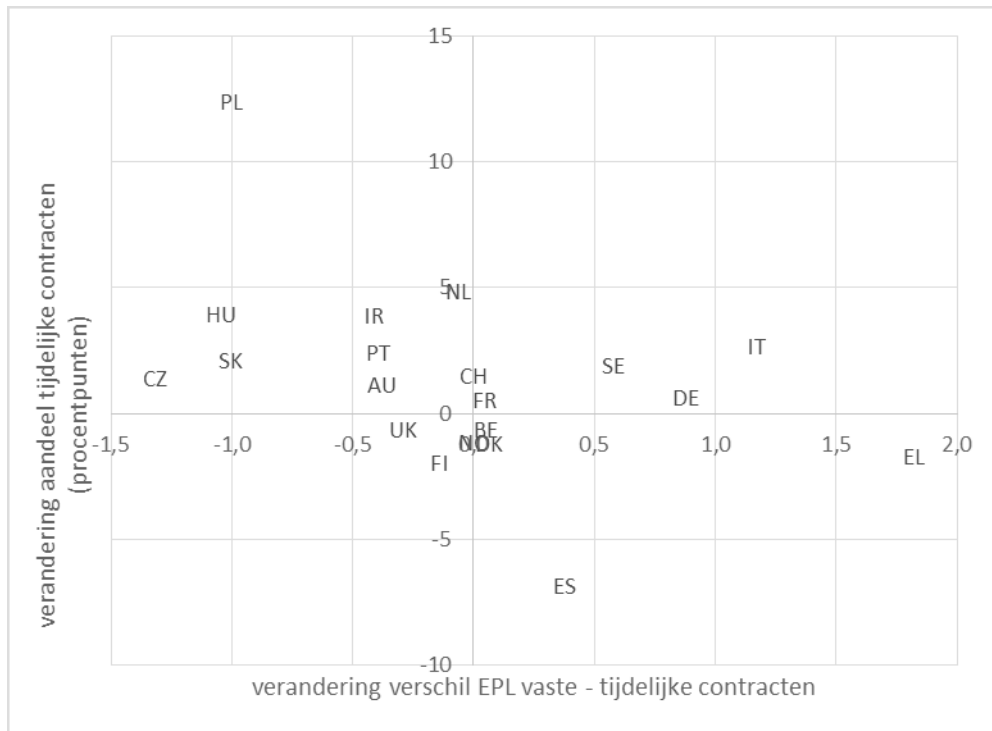
Figuur 34 Aandeel tijdelijke contracten in totale werkgelegenheid (%) en verschil in bescherming tussen vaste en tijdelijke contracten (EPL-indicator), 2013



Bron: Eurostat (tijdelijk werk), OECD Statistics (EPL)

Het is denkbaar dat de verschillen in het aandeel tijdelijke contracten tussen landen door andere factoren worden verklaard, maar dat *veranderingen* in de ontslagbescherming wel van invloed zijn op *veranderingen* in de ontslagbescherming. De aanzienlijk sterkere groei van tijdelijk werk in Nederland in vergelijking met veel andere landen zou dan zijn veroorzaakt doordat het verschil in ontslagbescherming tussen vaste en tijdelijke contracten is toegenomen. Figuur 35 laat echter zien dat ook hiervan geen sprake is. In deze figuur wordt de verandering in het aandeel van tijdelijke contracten in de totale werkgelegenheid tussen 2000 en 2013 afgezet tegen de verandering in het verschil tussen de EPL indicatoren voor vast en tijdelijk werk in dezelfde periode. In Nederland is dit verschil in deze periode echter nagenoeg gelijk gebleven en toch is het aandeel tijdelijk werk sterk gegroeid. In Polen is het aandeel tijdelijk werk nog sterker toegenomen, terwijl het verschil in bescherming juist beduidend kleiner is geworden. Als Figuur 35 enige samenhang laat zien, dan is het juist het omgekeerde van wat men zou verwachten: in die landen waar het verschil in bescherming tussen vast en tijdelijk werk kleiner is geworden, is het aandeel tijdelijk werk over het algemeen juist toegenomen. Deze cijfers bieden dus geen enkele ondersteuning voor de veronderstelling dat de omvang dan wel de groei van het aandeel tijdelijke banen kan worden verklaard uit (veranderingen in) het verschil in ontslagbescherming voor vaste en tijdelijke contracten.

Figuur 35 Verandering in het aandeel van tijdelijke contracten (procentpunten) en verandering in het verschil tussen ontslagbescherming voor vaste en tijdelijke contracten (EPL) tussen 2000 en 2013



Bron: Eurostat (tijdelijke contracten), OECD Statistics (EPL)

In de bovenstaande figuren wordt alleen de relatie tussen ontslagbescherming en de omvang van de flexibele schil gelegd. Uiteraard zijn ook andere factoren die tussen landen kunnen verschillen, zoals de economische structuur of de leeftijdsopbouw van de beroepsbevolking, van invloed op het gebruik van flexibele arbeid. Er zijn opmerkelijk weinig onderzoeken verricht die trachten de invloed van uiteenlopende factoren op de flexibele schil tegelijkertijd te analyseren. Recent heeft het Centraal Planbureau (CPB) een dergelijke multivariate analyse uitgevoerd voor 19 landen in de periode 1997-2014 (Hoekstra, Euwals, Arsova & Berkhout, 2016). Het CPB heeft onderzocht in welke mate het aandeel van tijdelijke contracten, zelfstandigen en zzp'ers wordt beïnvloed door de leeftijdsopbouw, het aandeel van landbouw en diensten in de economie, de economische groei, globalisering (aandeel van de buitenlandse handel), technologische vernieuwing (gebruik van PC's) en ontslagbescherming. De enige significante effecten blijken die van het aandeel 50-64-jarigen en het aandeel van de landbouw op het aandeel zelfstandigen te zijn. Alle andere factoren, inclusief globalisering, technologische ontwikkeling en ontslagbescherming, blijken geen significant effect te hebben. Anders gezegd, de grote verschillen in het aandeel tijdelijke contracten en zelfstandigen/zzp'ers tussen landen kunnen niet worden verklaard door economische en demografische verschillen tussen de landen (behalve het aandeel zelfstandigen) en ook niet door verschillen in ontslagbescherming. Het CPB-onderzoek bevestigt de eveneens negatieve uitkomst van een vergelijkbaar recent onderzoek van Eichhorst, Marx en Wehne (2016).

Deze negatieve uitkomst roept natuurlijk de vraag op welke factoren dan wel verantwoordelijk zijn voor de grote verschillen tussen landen. Een van de mogelijke andere factoren is gelegen in het stelsel van sociale zekerheid, waarop we in de volgende paragraaf ingaan.

28. Wat is het effect van socialezekerheidswetgeving op de flexibele schil?

Een van de mogelijke verklaringen voor de sterke groei van flexibele arbeid in Nederland is dat werkgevers de kosten en risico's die verbonden zijn aan een vast dienstverband te hoog vinden. Behalve met de kosten die samenhangen met het ontslagrecht (zie vraag 27), zou dit te maken kunnen hebben met de werkgeverskosten die verbonden zijn met de sociale zekerheid. Hierbij valt in het bijzonder te denken aan de loondoorbetalingsverplichting in geval van ziekte. In het verleden werd het ziekgeld voor alle werknemers gedekt door de Ziektewet, waarvoor de werkgever een vaste premie betaalde (al konden werkgevers er ook voor kiezen om het risico zelf te dragen). In 1992 werd premiedifferentiatie ingevoerd (Wet TAV), waardoor de premie varieerde met het ziekteverzuim in het bedrijf. Vanaf 1994 (Wet TZ/Arbo) kwamen voor kleine bedrijven de eerste twee weken van het ziekteverzuim en voor grote bedrijven de eerste zes weken voor rekening van de werkgever. In 1996 (Wulbz) werd de loondoorbetalingsverplichting van de werkgever verlengd naar 52 weken en in 2004 uiteindelijk naar twee jaar (Wet VLZ). Bovendien werd in 2005 met de invoering van de nieuwe arbeidsongeschiktheidswet WIA ook premiedifferentiatie voor de eerste tien jaar van de WGA (voor gedeeltelijk en niet duurzaam arbeidsongeschikten) ingevoerd (Cuelenaere en Veerman 2013).

Doordat de verplichtingen van de werkgever stoppen op het moment dat het dienstverband van rechtswege afloopt, kunnen werkgevers het risico op deze doorbetalingsverplichting beperken door werknemers op een tijdelijk contract aan te nemen (zie vraag 15). Als er bijvoorbeeld sprake is van een contract voor een jaar, hoeft de werkgever maximaal een jaar (tot het einde van het contract) 70% van het loon door te betalen in geval van ziekte. Of de invoering en verlenging van de loondoorbetalingsverplichting bij ziekte daadwerkelijk een substantieel deel van de groei van het flexwerk verklaart, is echter moeilijk vast te stellen. Vaak wordt erop gewezen dat voor een klein bedrijf een langdurig zieke werknemer zodanig hoge kosten met zich meebrengt, dat veel werkgevers er voor terugschrikken nog iemand in vaste dienst te nemen. 76% van de werkgevers (en 78% van de werkgevers met maximaal tien werknemers) heeft het risico van loondoorbetaling bij ziekte echter verzekerd bij een verzekeringsmaatschappij, waardoor het financiële risico aanzienlijk wordt beperkt (De Jong, Gielen en Haanstra-Veldhuis 2014: 29).

In een enquête onder werkgevers in 2014 zei niettemin 28% van de werkgevers *“vanwege de loondoorbetalingsplicht voorzichtiger [te zijn] geworden met het aannemen van werknemers”* en 45% *“voorzichtiger geworden bij het omzetten van een tijdelijk in een vast contract”* (Brummelkamp, de Ruig en Roozendaal 2014: 38). Helaas is niet bekend of dit juist de werkgevers zijn die het risico niet hebben herverzekerd. Op de vraag of de loondoorbetalingsplicht een belemmering vormt om personeel vast in dienst te nemen bedroeg de gemiddelde score 3,5 op een schaal van 1 (“niet”) tot 5 (“zeer”), iets lager dan de score voor de ontslagwetgeving, maar beduidend hoger dan premies/belastingen, aansprakelijkheid voor arbeidsongevallen en beroepsziekten en arbo/veiligheid (Brummelkamp et al. 2014: 40).

Er is geen onderzoek beschikbaar dat de relatie tussen de wetswijzigingen ten aanzien van het eigen risico van de werkgever bij ziekte en de groei van flexwerk analyseert. Voor illustratieve doeleinden toont Figuur 36 de ontwikkeling van het aandeel van flexibel werk in de totale werkgelegenheid en de hierboven genoemde veranderingen in de Ziektewet en arbeidsongeschiktheidsregelingen. Deze figuur biedt weinig steun voor de (veronder)stelling dat de grotere verantwoordelijkheid van

de werkgever voor de zieke werknemer de drijvende kracht is geweest achter de groei van de flexibele schil. De trendmatige groei van flexibele contracten was al lang gaande voor de eerste substantiële wetswijziging in 1992. De versnelling in de groei van flexwerk vanaf 1994 viel wel samen met de invoering van de verplichting voor de werkgever om de eerste twee tot zes weken ziekingeld zelf te betalen. Maar de uitbreiding van de loondoorbetaling naar een jaar in 1996 leidde niet tot een nieuwe versnelling, terwijl twee jaar later het voorlopige hoogtepunt van de groei van flexwerk werd bereikt, waarna de omvang weer terugviel tot het niveau bij de invoering van twee tot zes weken loondoorbetaling. Als de uitbreiding van de loondoorbetaling naar 52 weken al een effect heeft gehad, dan is het zeer tijdelijk geweest. De verlenging van de loondoorbetaling naar twee jaar (WLZ) staat wel aan het begin van een nieuwe periode van groei van de flexibele schil, maar kan niet de tijdelijke terugval in 2009 verklaren.

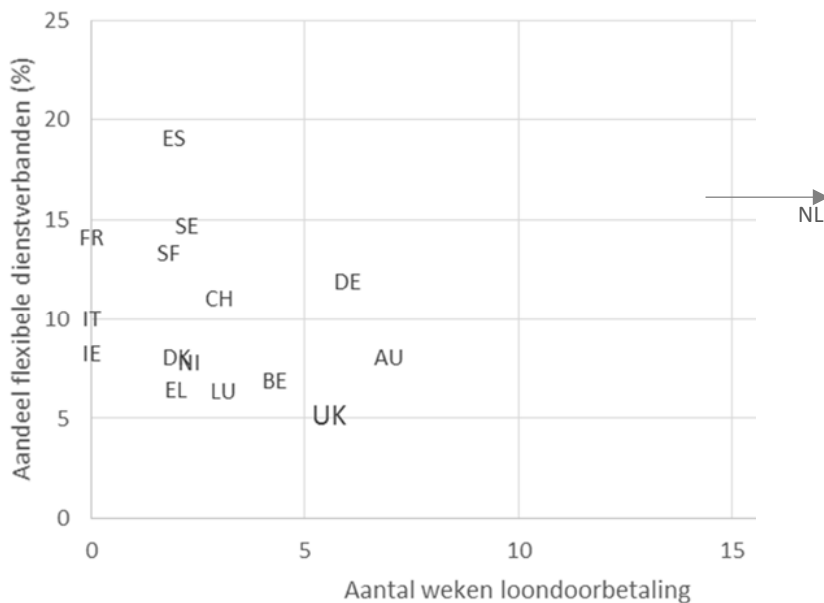
Figuur 36 Ontwikkeling aandeel flexibele dienstverbanden en flexibele schil en wijzigingen in ziekte- en arbeidsongeschiktheidsregelingen (1980 = 100)



Friperson en de Jong (2013) vergeleken de verplichting van werkgevers ten aanzien van zieke werknemers en de omvang van flexibele arbeid in 19 OESO-landen. De twee jaar loondoorbetaling in Nederland is internationaal uniek. In het overgrote deel van de onderzochte landen moeten werkgevers maximaal zes weken (een deel van) het loon van zieke werknemers doorbetalen. Alleen in Luxemburg (15,4 weken) en het Verenigd Koninkrijk (28 weken) is de loondoorbetalingsplicht langer, maar daar hoeven werkgevers slechts 20% van het loon door te betalen. Door de duur en de hoogte van de loondoorbetalingsverplichting te combineren verkrijgt men een maat voor de zwaarte van de werkgeversverplichtingen uitgedrukt in het aantal weken volledig loon dat de werkgever moet betalen. Dit varieert tussen 0 en 7 weken, met Nederland als uitschieter met 72,8 weken (70% van het loon gedurende 104 weken). Doordat Nederland zowel een (extreem) lange loondoorbetalingsplicht kent als een relatief groot aandeel flexibele werknemers, zou men kunnen veronderstellen dat het eerste (mede) de oorzaak is van het laatste. Echter, voor de andere 18 OESO-landen waarvoor gegevens beschikbaar zijn, vinden Friperson en de Jong (2013) geen significant verband tussen de loondoorbetalingsplicht en het aandeel flexibele dienstverbanden. Het lijkt er zelfs eerder op dat het aandeel flexibele dienstverbanden afneemt naarmate de loondoorbetalingsplicht groter wordt (zie Figuur 37). Dat er geen verband gevonden wordt zou overigens

kunnen komen doordat de verschillen in loondoorbetalingsplicht tussen de andere landen zo klein zijn, dat andere factoren veel meer gewicht in de schaal leggen.

Figuur 37 Aantal volledige weken loondoorbetaling bij ziekte en aandeel flexibele dienstverbanden in totale werkgelegenheid (%)



Bron: Frierson & de Jong (2013); Eurostat

29. Hoe verschillen de regels rond flexwerk in Nederland met die van omringende landen?

Noch de internationale vergelijking van het ontslagrecht, noch die van de loondoorbetalingsplicht bij ziekte laat een verband zien met de omvang van de flexibele schil in verschillende landen, zo bleek bij de vorige vragen. Een mogelijk verklaring hiervoor is dat de omvang van de flexibele schil samenhangt met meer subtiele verschillen in instituties tussen de landen, die niet met globale indicatoren als de EPL en het aantal volledige weken loondoorbetaling worden gevangen. Om hierin meer inzicht te krijgen is in plaats van een kwantitatieve analyse van een groot aantal landen, een meer diepgravende kwalitatieve analyse van een beperkt aantal landen nodig. Het gaat het bestek van deze overzichtsstudie te buiten om een dergelijke diepgravende analyse uit te voeren. Niettemin zullen we in deze paragraaf een aanzet hiertoe doen, door enkele relevante instituties in vier landen wat nader onder de loep te nemen en te vergelijken met Nederland. Het betreft vier landen die in sociaaleconomisch opzicht redelijk met Nederland vergelijkbaar zijn, maar elk een beduidend kleinere flexibele schil kennen: België, Duitsland, Frankrijk en Zweden. Naast de ontslagwetgeving en de loondoorbetalingsplicht bij ziekte, besteden we aandacht aan de socialezekerheidsaanspraken van zelfstandigen en de fiscale behandeling van zelfstandigen.

Ontslagwetgeving

Tabel 11 geeft een overzicht van de belangrijkste kenmerken van de ontslagwetgeving in de vier geselecteerde landen plus Nederland. Het betreft hier alleen de wet- en regelgeving ten aanzien van individueel ontslag van een werknemer met een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd

(vast contract) en ten aanzien van arbeidsovereenkomsten voor bepaalde tijd (tijdelijke contracten) en uitzendwerk. De regels ten aanzien van collectief ontslag blijven buiten beschouwing omdat deze in discussies over de effecten van ontslagbescherming op de omvang van de flexibele schil doorgaans geen (grote) rol spelen. Voor Nederland wordt de 'oude' wetgeving, vóór de invoering van de WWZ in 2015, weergegeven, aangezien de informatie voor de andere landen betrekking heeft op 2012-2013. Bovendien heeft de sterke groei van de flexibele schil in Nederland, in vergelijking met de andere landen, zich voorgedaan in de periode dat de oude wetgeving nog gold.

Tabel 11 laat zien dat de ontslagwetgeving van landen in veel aspecten kan verschillen, waardoor het feitelijk niet zinvol is deze in een of enkele kengetallen samen te vatten, zoals de OESO doet met haar EPL-indicator. Bovendien kennen veel landen de mogelijkheid om bij cao op verschillende onderdelen van de wet af te wijken, waardoor de wettelijke regels maar een beperkt inzicht bieden in de werking van de ontslagwetgeving in de praktijk. Een andere constatering is dat de wetgeving met betrekking tot tijdelijke contracten en uitzendwerk feitelijk niet te maken heeft met ontslagbescherming, maar met de voorwaarden waaronder en de duur waarvoor bedrijven werknemers te werk kunnen stellen op een tijdelijk of uitzendcontract.

Om een betere indruk te krijgen van de financiële verplichtingen die een werkgever heeft in geval hij een werknemer met een vast contract wil ontslaan, toont Figuur 38 de gevolgen van de wetgeving ten aanzien van de opzegtermijn en de ontslagvergoeding gerelateerd aan de duur van het dienstverband van de werknemer. De opzegtermijn loopt in alle landen, met uitzondering van ontslag via de kantonrechter in Nederland, op met het dienstverband, maar de mate waarin verschilt sterk. Bovendien kunnen er binnen landen verschillen zijn, zoals in België tussen arbeiders en bedienden en bij de laatsten tussen verschillende loonniveaus, en in Nederland tussen ontslag via het UWV en ontslag via de kantonrechter. België springt eruit doordat 'bedienden' (witte boorden) tot een brutojaarloon van € 64.508 voor ieder dienstjaar ongeveer een maand opzegtermijn extra krijgen, zodat deze na 30 jaar kan oplopen tot 30 maanden. Voor arbeiders loopt de opzegtermijn echter veel geleidelijker op tot maximaal vier maanden. Dat komt ruwweg overeen met de opzegtermijn in Nederland bij ontslag via het UWV. Duitsland en Zweden kennen langere opzegtermijnen. Alleen in Frankrijk is de opzegtermijn korter dan bij ontslag via het UWV in Nederland.

Tabel 11 Ontslagwetgeving in België, Frankrijk, Duitsland, Zweden en Nederland, 2012-2013

	België	Frankrijk	Duitsland	Zweden	Nederland
Opzegprocedure	Schriftelijke opzegging.	Mondelinge informatie, gevolgd door schriftelijke opzegging. Bij ontslag om bedrijfseconomische redenen melding bij regionale autoriteit.	Schriftelijke opzegging; informeren van OR; bij bezwaar OR voorleggen aan arbeidsrechter.	Schriftelijke opzegging; bij vakbondslid vakbond informeren. Bij ontslag om bedrijfseconomische redenen voorafgaand overleg met vakbond vereist.	Aanvraag ontslagvergunning bij UWV of verzoek tot ontbinding bij kantonrechter.
Opzegtermijn	Arbeiders: geen tijdens proeftijd; 28d<6m, 40d<5j, 48d<10j, 64d<15j, 97d<20j, 129d>20j. Bedienden: 1) bruto-jaarloon =< €32.254: 7d proeftijd; 3m<5j. 3m extra voor iedere 5j.; 2) brutojaarloon > €32.254 =< € 64.508: 91d<3j, 120d<4j, 150d<5j, 182d<6j, 30d per jaar na 6j.; 3) brutojaarloon > €64.508, opzegtermijn afhankelijk van arbeidscontract, maar niet korter dan (1).	Geen <6m; 1m bij 6m-2j; 2m>2j (in cao's kunnen langere opzegtermijnen worden afgesproken).	2w proeftijd, 4w<2j, 1m<5j, 2m<8j, 3m<10j, 4m<12j, 5m<15j, 6m<20j, 7m>20j.	1m<2j; 2m<4j; 3m<6j; 4m<8j; 5m<10j; 6m>10j. Afwijking is mogelijk bij cao.	Opzegging via UWV: 1m<5j, 1m extra voor iedere 5j, met max. van 4m; tijd voor beoordeling ontslagaanvraag wordt in mindering gebracht tot max. 1m. Opzegging via kantonrechter: geen opzegtermijn.
Ontslagvergoeding	Alleen bij ontslag zonder opzegtermijn: de periode van de opzegtermijn.	Na 1j: 1/5 maandsalaris per jaar plus 2/15 maandsalaris na 10 jaar.	Geen bij ontslag om persoonlijke redenen (ontslagvergoeding kan wel worden geregeld in cao of sociaal plan). Bij ontslag om bedrijfseconomische redenen: 0,5m per jaar. Geen ontslagvergoeding in bedrijven met max. 10 werknemers.	Geen wettelijk recht, maar vaak geregeld in cao op basis van een verzekering waarvoor de werkgever premie betaalt.	Ontslag via UWV: geen. Ontslag via kantonrechter: op basis van formule: $A*B*C$ A = duur dienstverband (tot 35j: 0.5 * duur; 45-54j: 1,5 * duur; 55-64j: 2 * duur). B = bruto maandsalaris. C = correctiefactor (geen maximum, maar meestal niet boven 2).

Proeftijd	Kan onderdeel zijn van arbeidsovereenkomst. Arbeiders: 7d-14d; bedienden: 1m-6m (12m als bruto jaarsalaris > € 37.721).	Standaard 2m; 3m voor leidinggevenden en technici; 4m voor managers; herhaling en verlenging zijn mogelijk bij bedrijfstak-cao. Meeste cao's: standaard 2-3m; 4-6m voor managers.	6m	6m	Is meestal onderdeel van arbeidsovereenkomst: max 1m voor tijdelijke contracten <2j; max. 2m voor vaste contracten en tijdelijke contracten >2j.
Situaties waarin tijdelijke contracten mogen worden gebruikt	Geen beperkingen.	In principe alleen voor een gespecificeerde en tijdelijke opdracht: <ul style="list-style-type: none"> - vervanging van zittende werknemer vanwege ziekte, bevalling, vakantie, ouderschapsverlof e.d.; - vervanging van een zelfstandige; - tijdelijke toename van werk; - overbrugging van periode tot een vaste medewerker in dienst treedt; - seizoenwerk; - banen waarvoor tijdelijke contracten gebruikelijk zijn, zoals vastgelegd in cao's: entertainment, horeca, vakantieparken e.d. 	Geen beperkingen.	Toegestaan in de volgende situaties: (1) algemene tijdelijke contracten; (2) tijdelijke vervanging van zittend personeel; (3) seizoenwerk; (4) personeel ouder dan 67j; (5) proefperiode. In cao's kunnen andere afspraken worden gemaakt.	Geen beperkingen.

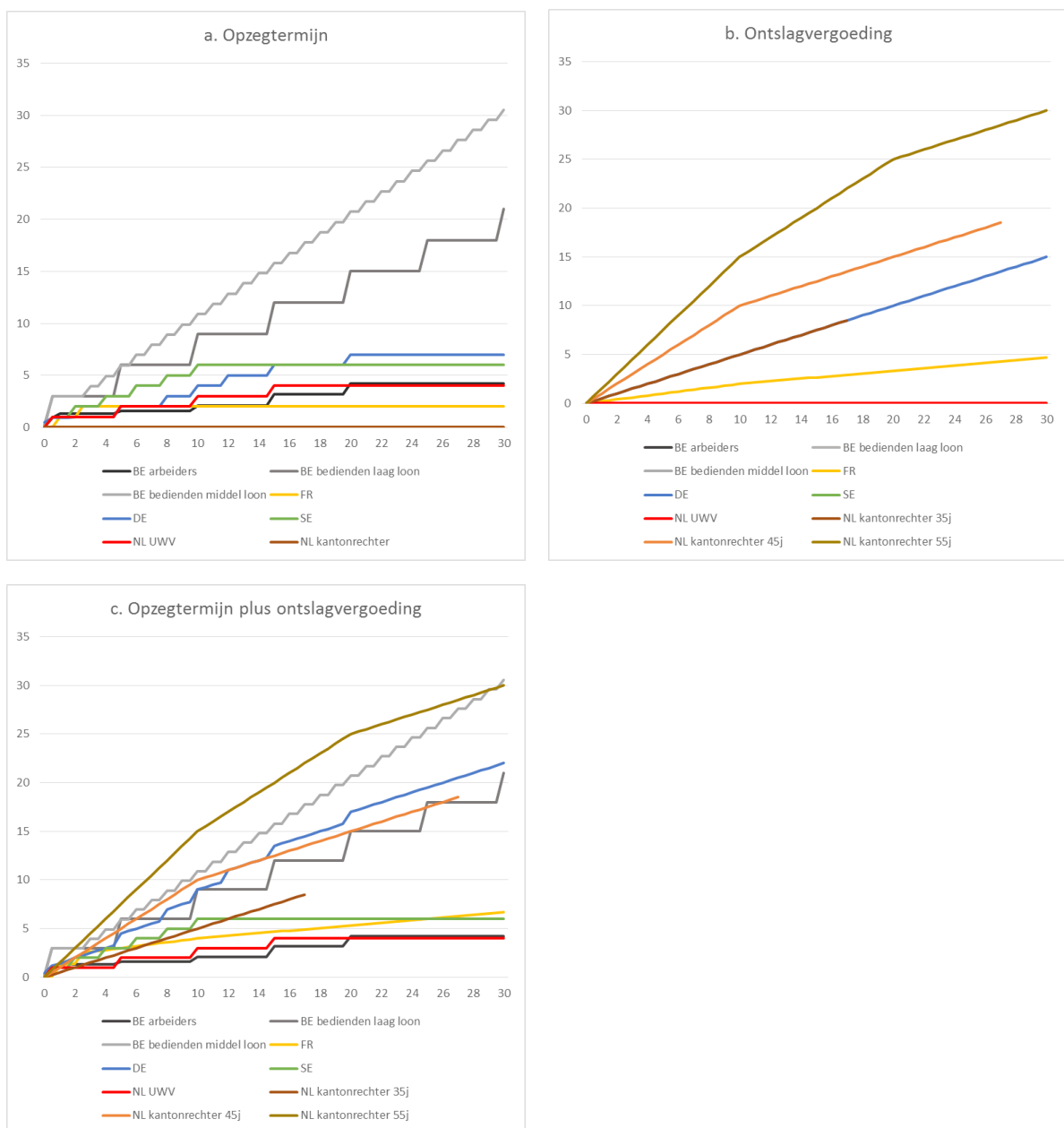
Maximum aantal opeenvolgende tijdelijke contracten	4 van min. 3m; 6 van min. 6m na toestemming van arbeidsinspectie.	Tijdelijk contract kan onder bepaalde voorwaarden worden verlengd, maar niet vernieuwd. Eenmalige vernieuwing is mogelijk als vastgelegd in de arbeidsovereenkomst en maximale duur niet wordt overschreden. De minimumperiode tussen twee tijdelijke contracten is 1/3 van de duur van het contract (indien contract minimaal 2 weken is).	4; uitzondering: werklozen >52j die werk vinden. Meer contracten mogelijk als er een objectieve reden is.	Geen beperking.	3 (met tussenpoos van max. 3m). Kan worden aangepast bij cao.
Totale maximum duur van opeenvolgende tijdelijke contracten	Onbeperkt voor eerste contract; 2j (of 3j met toestemming van arbeidsinspectie), tenzij er legitieme redenen zijn voor langere duur.	In principe 18m, met variatie van 9m-24m.	24m, tenzij er een objectieve reden is voor langere duur; bij start van bedrijf 48m, bij oudere werklozen 60m.	Bij (1) of (2) 2j in een periode van 5j; (5) 6m. Bij opeenvolging van verschillende soorten tijdelijke contracten geen maximum.	Onbeperkt voor eerste contract; 3j bij opvolgende contracten.
Soorten werk waarvoor uitzendwerk is toegestaan	Tijdelijke vervanging van een vaste medewerker, tijdelijke toename van werk, werk van bijzondere aard.	Zie tijdelijke contracten; binnen 6m na ontslag is geen uitzendwerk toegestaan vanwege toename van werk.	Alle; in bouwrijverheid alleen indien toegestaan in cao.	Alle. Het inlenende bedrijf moet de vakbond raadplegen; deze heeft vetorecht als er een overtreding van wetten of cao's dreigt.	Alle, met uitzondering van zeelieden.
Zijn er beperkingen aan het aantal vernieuwingen of verlengingen van uitzendtermijnen?	Geen beperkingen.	Een nieuw contract mag pas starten na een tussenperiode van 1/3 van de duur van het contract.	Zie tijdelijk contract.	Beperkingen vastgelegd in cao's.	Geen beperkingen in eerste half jaar, bij cao verlengd tot 78 weken. Daarna max. 8 contracten van elk 3m, daarna vast contract met het uitzendbureau.

Totale maximum duur van opeenvolgende uitzendcontracten	Vervanging van werknemer: 6m, vernieuwing mogelijk tot max. 12 m; tijdelijk toename van werk: 18m of meer indien onderhandeld met vakbond; werk van bijzondere aard: 3m (in specifieke gevallen: 7d of 12m).	Zie tijdelijk contract.	Geen beperking, tenzij geregeld in cao.	Zie tijdelijk contract; cao voor arbeiders beperkt duur tot 12m.	Geen beperkingen. Na 3,5j wordt laatste contract omgezet in vast contract met uitzendbureau.
Is voor de oprichting van een uitzendbureau vergunning nodig?	Vergunning door regionale autoriteit vereist	Specifieke administratieve vergunning vereist.	Toestemming van arbeidsautoriteit vereist en plicht tot reguliere rapportage.	Vrijwillig vergunningssysteem van de sociale partners.	Nee
Garanderen regels gelijke behandeling van reguliere werknemers en uitzendkrachten?	Ja	Ja	Ja, maar bij cao kan hiervan worden afgeweken	De kern van arbeidsvoorwaarden is gelijk	Ja, maar bij cao kan hiervan worden afgeweken (volgens uitzend-cao kan dit in eerste 26w)

*d = dag, w = week, m = maand, j = jaar; 28d < 6m betekent: 28 dagen bij dienstverband van minder dan 6 maanden.
Bron: OECD (2013)*

Ook het aantal maanden loon dat men als ontslagvergoeding ontvangt, varieert sterk. Opnieuw kunnen er ook binnen landen grote verschillen zijn. Dit geldt het duidelijkst voor Nederland, waar een werknemer bij ontslag via het UWV geen ontslagvergoeding ontving, terwijl voor een werknemer van 45-54 jaar die via de kantonrechter werd ontslagen een standaardvergoeding gold van 1,5 maand loon per dienstjaar. Bij een 30-jarig dienstverband kon dat oplopen tot 30 maanden loon. In Duitsland komt de ontslagvergoeding overeen met die voor een jongere werknemer in Nederland, namelijk een halve maand per dienstjaar. In Frankrijk geldt een beduidend lagere ontslagvergoeding, terwijl men in België alleen een ontslagvergoeding ontvangt als de verplichte opzegtermijn niet is nageleefd. In Zweden worden ontslagvergoedingen in de cao geregeld.

Figuur 38 Aantal maanden opzegtermijn resp. ontslagvergoeding naar duur van het dienstverband (jaren), 2012-2013

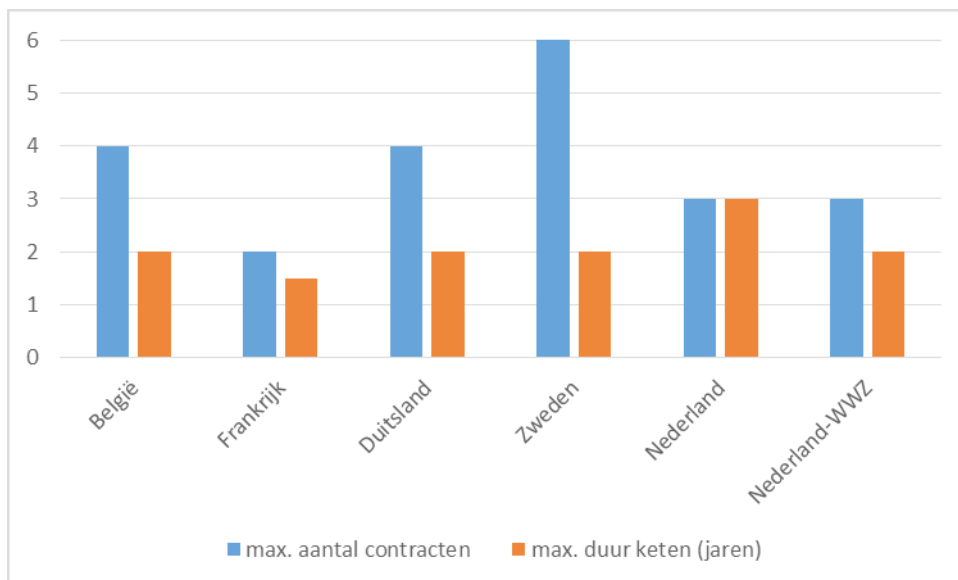


Bron: Eigen berekening op basis van OECD (2013)

De optelsom van de opzegtermijn en de ontslagvergoeding kan men beschouwen als de totale financiële verplichting die een werkgever heeft vanaf het moment dat hij een vast dienstverband opzegt. Bij een dienstverband van tien jaar varieert deze van iets meer dan twee maanden voor arbeiders in België en drie maanden voor ontslag via het UWV in Nederland, tot 15 maanden voor een 55-jarige werknemer die in Nederland via de kantonrechter wordt ontslagen. Bij een dienstverband van 30 jaar loopt deze uiteen van ongeveer vier maanden voor arbeiders in België en ontslag via het UWV in Nederland, tot ongeveer 30 maanden voor een bediende met een middelbaar loon in België en een 55-jarige Nederlander via de kantonrechter. In de andere landen varieert het maximum van zes maanden in Zweden (maar vaak meer door cao-afspraken) en bijna zeven maanden in Frankrijk tot 22 maanden in Duitsland. Opmerkelijk is dus vooral de grote spreiding in de financiële verplichtingen voor de werkgever in België en Nederland. Hierdoor is het lastig om de ontslagbescherming van vaste werknemers in Nederland en België simpelweg als streng of soepel aan te merken, ook al wordt deze door de OESO in Nederland als streng (2,8 op een schaal van 0-5) en in België als gematigd (1,9) beoordeeld. Merk verder op dat ondanks de overeenkomsten tussen Nederland en België het aandeel tijdelijke contracten in België met 7,7% minder dan de helft bedraagt van het aandeel in Nederland (16,7% in 2015).

Ook met betrekking tot de regulering van tijdelijke contracten en uitzendwerk is er een aanzienlijke variatie tussen de landen. Dit geldt allereerst voor de vraag of werkgevers willekeurig gebruik kunnen maken van tijdelijke contracten of alleen onder bepaalde voorwaarden. In België, Duitsland en Nederland geldt het eerste, in Frankrijk en Zweden het tweede. Opmerkelijk is dat Frankrijk en Zweden niettemin méér tijdelijke werknemers kennen dan België en Duitsland.

Figuur 39 Maximaal aantal en maximale duur (jaren) van opeenvolgende tijdelijke contracten, 2012-2013



Bron: OECD (2013)

Een ander verschil betreft de beperkingen die gelden voor ketens van opeenvolgende tijdelijke contracten. Figuur 39 geeft daarvan een overzicht, met de kanttekening dat er in de meeste landen uitzonderingen mogelijk zijn op de algemene regel, hetzij voor specifieke groepen, hetzij op basis van cao-afspraken. Vanwege de maatschappelijke discussie in Nederland over de Wet Werk en Zekerheid, is deze ook aan de figuur toegevoegd. Hieruit blijkt dat de maximale duur van een keten

van tijdelijke contracten van twee jaar ook in België, Duitsland en Zweden geldt, terwijl deze in Frankrijk nog korter, namelijk 18 maanden, is. Zo bezien wijkt de WWZ dus niet af van de wetgeving in een aantal omringende landen. Ten aanzien van het maximale aantal tijdelijke contracten in een keten wijkt Nederland ook niet sterk af: in België en Duitsland mag een keten maximaal vier tijdelijke contracten tellen, in Frankrijk twee en in Nederland drie. Alleen in Zweden geldt er geen maximum voor het aantal opeenvolgende tijdelijke contracten. Op grond van deze cijfers is er dus weinig reden om in de WWZ een drijvende kracht achter de groei van tijdelijke contracten te zien: dan zou dat ook voor de andere landen moeten gelden.

Loondoorbetalingsplicht bij ziekte

Zoals we hiervoor (vraag 28) reeds constateerden kent Nederland voor de werkgever een extreem lange loondoorbetalingsplicht in geval van een zieke werknemer (Tabel 12). In de andere vier geselecteerde landen varieert deze loondoorbetalingsplicht van nul tot zes weken. In Nederland is wel het percentage van het loon dat de werkgever moet doorbetalen wat lager dan in de andere landen (met uitzondering van de tweede ziekte-week voor arbeiders in België). Dit betekent dat kortdurende ziekte voor de Nederlandse werkgever wat goedkoper is dan in België, Duitsland en Zweden. In de meeste gevallen is in Nederland in de cao echter overeengekomen dat de werkgever toch (in ieder geval het eerste jaar) het loon volledig doorbetaalt. Vooral bij langdurige ziekte loopt de werkgever in Nederland dus een aanzienlijk hoger risico dan in de andere vier landen.

Tabel 12 Loondoorbetalingsverplichting van werkgevers in geval van ziekte

	weken	% loon	wachtdagen
België: arbeiders	2	100/60*	0
België: bedienden	4,3	100	0
Frankrijk	0	-	0
Duitsland	6	100	0
Zweden	2	80	1
Nederland	104	70	0

* 60% voor de tweede week.

Bron: Heymann et al. (2009: 7), Rho et al. (2009)

Socialezekerheidsaanspraken van zelfstandigen

De groei van het aantal zzp'ers in Nederland wordt soms (mede) verklaard uit het feit dat zelfstandigen niet verplicht bijdragen aan de werknemersverzekeringen en zich daardoor tegen een lager tarief kunnen aanbieden dan de brutoloonkosten van vergelijkbare werknemers. In hoeverre verschilt Nederland hiermee van andere landen? Tabel 13 geeft een beknopt overzicht van de aanspraken van zelfstandigen op verschillende socialezekerheidsregelingen in de vier geselecteerde landen. Inderdaad is er voor zelfstandigen in Nederland relatief weinig wettelijke bescherming. Zo bestaan er in de andere vier landen wel regelingen voor inkomensondersteuning van zelfstandigen in geval van ziekte en arbeidsongeschiktheid, al blijft dit in Duitsland beperkt tot de vrije beroepen.

Een werkloosheidsuitkering voor zelfstandigen bestaat alleen in Zweden, waar zelfstandigen, net als werknemers, verplicht vallen onder de basisverzekering en zich vrijwillig kunnen aansluiten bij een werkloosheidsfonds in hun branche.

Tabel 13 Aanspraken van zelfstandigen op sociale zekerheid, 2014

	België	Frankrijk	Duitsland	Zweden	Nederland
Werkloosheid	0	0	0	W	0
Ziekte	Z	Z	0/Z*	A	0
Arbeidsongeschiktheid / invaliditeit	Z	Z	Z*	A	0
Beroepsongevallen en -ziekten	0	0	0/Z*	W	0
Ouderdom	Z	W/Z	Z*	A/W	A
Zwangerschap / bevalling	Z	Z	0/Z*	W	Z
Kinderen	Z	A	A	A	A

A: zelfstandigen vallen onder algemene regeling voor alle burgers; W: zelfstandigen vallen onder zelfde regeling als werknemers; Z: zelfstandigen vallen onder aparte regeling; 0: zelfstandigen vallen niet onder wettelijke regeling; * alleen bepaalde categorieën zelfstandigen

Bron: MISSOC (2014)

De mate waarin zelfstandigen onder verschillende socialezekerheidsregelingen vallen, bepaalt doorgaans ook hoeveel zij er financieel aan moeten bijdragen. Tabel 14 geeft een overzicht van de wettelijk verplichte socialezekerheidsbijdragen van zelfstandigen in de vijf landen. Alleen in Zweden gaat het om een vast percentage van het jaarinkomen van de zelfstandige, in de andere landen is het percentage dat men moet afdragen afhankelijk van de hoogte van het inkomen. In Duitsland zijn alleen bepaalde categorieën verplicht aangesloten bij een beroeps-socialezekerheidsfonds. Daarom gelden in Duitsland geen wettelijk verplichte bijdragen.

Tabel 14 Verplichte socialezekerheidsbijdragen van zelfstandigen, 2015

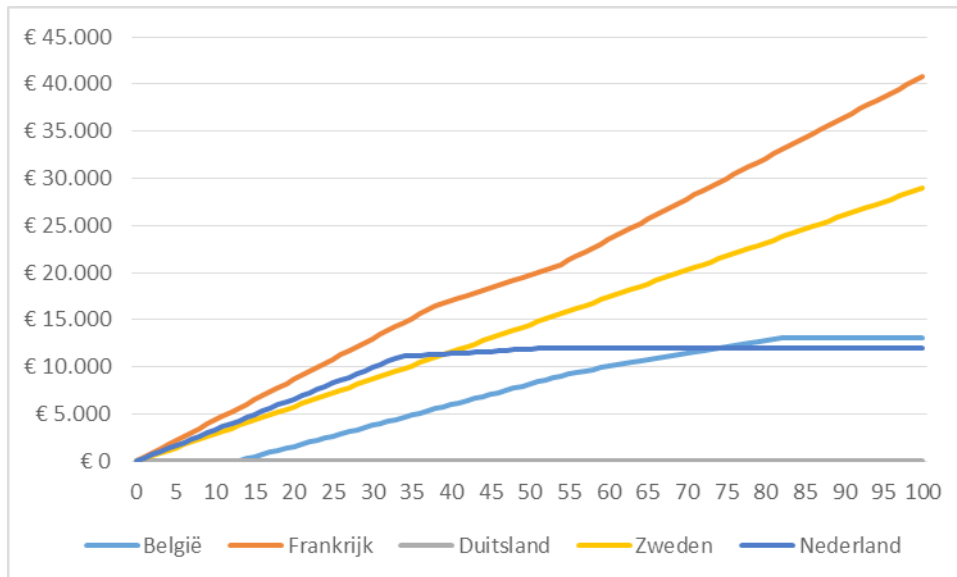
	Heffingsgrondslag	Marginaal tarief (%)	Tussen € ...	en € ...	Maximum (€)
België	belastbaar inkomen	22	12.871	55.577	
		14,16	55.577	81.903	13.123
Frankrijk	bruto jaarinkomen	43,3	0	37.513	
		44,3	37.513	38.040	
		25,7	38.040	41.844	
		27,25	41.844	53.256	
		28,8	53.256	152.160	
		20,8	152.160	190.200	
		20,1	190.200		
Duitsland	-	-			
Zweden	bruto jaarinkomen	28,97			
Nederland	belastbaar inkomen	33	0	33.589	
		4,85	33.589	51.976	11.976

Bron: OECD (2015a)

Figuur 40 laat zien hoe de socialezekerheidsbijdragen samenhangen met het jaarinkomen van zelfstandigen. Hieruit blijkt dat deze bijdragen in Nederland tot een jaarinkomen van € 33.589 (het maximuminkomen voor de AOW-premie) redelijk vergelijkbaar zijn met die in Frankrijk en Zweden, maar bij hogere inkomens beduidend lager liggen. In België zijn de socialezekerheidsbijdragen

voor zelfstandigen in het algemeen nog lager dan in Nederland, al liggen zij voor de inkomens vanaf ongeveer € 80.000 iets hoger.

Figuur 40 Verplichte jaarlijkse socialezekerheidsbijdragen van zelfstandigen naar hoogte van het jaarinkomen (€ 1.000), 2015



Bron: Eigen berekening o.b.v. OECD (2015)

Fiscale behandeling van zzp'ers

Het is niet eenvoudig om de belastingheffing voor zzp'ers in verschillende landen met elkaar te vergelijken. Dit heeft te maken met verschillen in de fiscale definitie van zzp'ers, de vraag of kapitaal- of ondernemingsinkomen fiscaal anders wordt behandeld dan arbeidsinkomen en de grote variatie tussen zzp'ers onderling, waardoor zij al dan niet van uiteenlopende fiscale faciliteiten gebruik kunnen maken. De verkenning in deze paragraaf geeft dan ook slechts een globaal beeld van de belangrijkste fiscale verschillen tussen de vijf landen. We gaan uit van een zzp'er die onder de personele inkomstenbelasting valt en dus niet een speciale rechtspersoon heeft waardoor hij/zij onder de ondernemingsbelasting valt. Men dient zich te realiseren dat de kenmerken waaraan een zzp'er dient te voldoen om (alleen) onder de inkomstenbelasting te vallen, kunnen verschillen tussen de landen.

Tabel 15 geeft een overzicht van de standaardbelastingtarieven en de belangrijkste belastingfaciliteiten voor zzp'ers. De (marginale) belastingtarieven variëren aanzienlijk tussen de landen. Dankzij de 14% MKB-winstvrijstelling is de belastingdruk voor zzp'ers in Nederland het laagst. In Duitsland is de belastingdruk voor een zzp'er die evenveel verdient als een gemiddelde werknemer gelijk aan die in Nederland. In België en Frankrijk is deze belastingdruk het hoogst. Voor een zzp'er wiens inkomen gelijk is aan de ondergrens voor het toptarief van de inkomstenbelasting (deze ondergrens kan tussen de landen echter aanzienlijk verschillen) is de marginale belastingdruk het hoogst in Zweden, op de voet gevolgd door België. In Duitsland is de maximale druk iets hoger dan in Nederland.

De effectieve belastingdruk kan echter aanzienlijk worden gematigd als zzp'ers gebruik kunnen maken van fiscale aftrekposten. In alle landen hebben zelfstandigen de mogelijkheid om investeringen versneld af te schrijven en daarmee hun belastbaar inkomen te verlagen. Voor veel zzp'ers,

die weinig in kapitaalgoederen investeren, levert dit echter niet veel belastingvoordeel op. Nederland is het enige land dat een vaste aftrekpost voor zzp'ers kent (de zelfstandigenaftrek), die het belastbaar inkomen standaard met € 7.280 verlaagt en voor starters met € 9.403. Dit levert voor een zzp'er met een gemiddeld inkomen een belastingverlaging van € 2.983 resp. € 3.852 op.

Verder kennen sommige landen nog specifieke heffingskortingen (*tax credits*), waarbij een bepaald percentage van investeringsuitgaven op de verschuldigde belasting in mindering mag worden gebracht. Dit is het geval in Frankrijk, Duitsland en in Nederland. Het is echter niet duidelijk in welke mate zzp'ers hiervan gebruik maken. Tot slot kent Frankrijk een volledige vrijstelling voor de inkomstenbelasting in het eerste jaar en 50% vrijstelling in het tweede jaar voor startende innovatieve ondernemers. Nederland kent, zoals reeds genoemd, de 14% MKB-winstvrijstelling.

Tabel 15 Belastingheffing voor zzp'ers, 2015

	België	Frankrijk	Duitsland	Zweden	Nederland
marginaal tarief incl. sociale premies (%)					
inkomen gelijk aan gemiddeld loon	64	58	41	47	41 ^a
inkomen gelijk aan ondergrens toptarief belastingen	67	54	47	69	44,7 ^a
aftrekposten					
versnelde afschrijving	X	X	X	X	X
overige					€ 7.280 / € 9.403 ^b
heffingskortingen					
investeringen		20%	40%		28% (max. €15.609)
vrijstellingen		100% 1e jr, 50% 2e jr ^c			14% MKB-winstvrijstelling

^a Incl. MKB-winstvrijstelling; ^b Incl. startersaftrek voor wie max. twee maal in de afgelopen vijf jaar zelfstandigenaftrek heeft ontvangen; ^c voor jonge innovatieve ondernemingen die substantieel in R&D investeren.

Bron: OECD (2015b); Nederland: www.belastingdienst.nl

Hoewel men om de bovengenoemde redenen voorzichtig dient te zijn met een vergelijking tussen de verschillende landen, kunnen we concluderen dat Nederland een uitzonderlijk gunstig fiscaal klimaat voor zzp'ers heeft door de combinatie van de 14% MKB-winstvrijstelling en de vaste aftrekpost van € 7.280.

30. Wat weten we nu over de flexibele schil?

De beantwoording van de voorgaande 29 vragen heeft laten zien dat we al veel weten over de flexibele schil. We kunnen een gedetailleerd inzicht bieden in de omvang, de groei en de samenstelling van de flexibele schil. We weten welke soorten banen en welke bevolkingsgroepen onderen oververtegenwoordigd zijn in de flexibele schil. We hebben steeds meer inzicht in de duur van het verblijf in en de uitstroom uit de flexibele schil. We kunnen Nederland vergelijken met andere Europese landen – al laat de vergelijkbaarheid van de cijfers daarbij nog te wensen over – en vaststellen dat Nederland een sterk afwijkende ontwikkeling van de flexibele schil kent vergeleken met de meeste andere EU-lidstaten. We hebben de huidige wetgeving rond verschillende soorten flexibel werk in kaart gebracht. We weten dat er daarnaast ook nog veel in cao's wordt geregeld

rond flexwerk, al is het lastig om daarvan een compleet en actueel beeld te krijgen. Waar we nog het minst over weten, zijn de oorzaken van de groei van de flexibele schil in Nederland en de rol die de wetgeving daarbij speelt. De stellige uitspraken die hierover met enige regelmaat worden gedaan, zijn bijna nooit op gedegen onderzoek gebaseerd. Sterker nog, er is maar heel weinig onderzoek op dit gebied beschikbaar. Een internationale vergelijking levert weliswaar meer inzicht op in de grote variatie in het beleid ten aanzien van flexibele contracten en zelfstandigen, maar biedt nauwelijks houvast voor een verklaring van de aanzienlijke verschillen in de omvang en de groei van de flexibele schil in de landen van de EU. Op dit gebied zijn er vooralsnog meer vragen dan antwoorden.

Literatuur

- ABU (2015). *CAO voor uitzendkrachten 2012-2017*.
- ABU (2016). *Flexpocket. Feiten en cijfers over flexibele vormen van arbeid en dienstverlening*. Lijnden: ABU.
- ABU (2016b). *White paper Uitzendmonitor 2016*. Lijnden: ABU
- ACM (2017). *Tariefafspraken voor zzp'ers in cao's*. Leidraad. Den Haag: Autoriteit Consument & Markt.
- Brummelkamp, G., Ruig, L. de & Roozendaal, W. (2014). *Prikkels en knelpunten. Hoe werkgevers de loondoorbetalingsverplichting bij ziekte beleven*. Zoetermeer: Panteia.
- Cuelenaere, B. & Veerman, Th. (2013). De zoektocht naar optimale loondoorbetaling bij ziekte. *TPEdigitaal* 7(3), 18-34.
- D66 (2016). *De vaste baan bereikbaar voor alle werknemers*. Den Haag: Tweede Kamerfractie D66.
- Echtelt, P. van, Schellingerhout, R. & Voogd-Hamelink, M. de (2015). *Vraag naar arbeid 2015*. Den Haag: Sociaal en Cultureel Planbureau.
- Eichhorst, W., Marx, P. & Wehne, C. (2016). *Labor Market Reforms in Europe: Towards More Flexicure Labor Markets?* IZA Discussion Paper No. 9863. Bonn: IZA.
- Friperson, R. & Jong, Ph. De (2013). Effecten van loondoorbetaling bij ziekte: een internationale verkenning. *TPEdigitaal* 7(3), 35-48.
- Gerechtshof Den Haag (2015). Arrest FNV KIEM tegen de Staat der Nederlanden. 200.082.997/01.
- Heyma, A., Hop, J.P. & Smid, T. (2010). *Langdurig verblijf in de flexibele schil van de arbeidsmarkt. Aantal werknemers en hun kenmerken*. Amsterdam: SEO Economisch Onderzoek.
- Heyma, A. & Werff, S. van der (2013). Lagere doorstroom van flex naar vast: conjunctuur of trend? In: R. van Gaalen, A. Goudswaard, J. Sanders & W. Smits (red.). *Dynamiek op de Nederlandse arbeidsmarkt. De focus op flexibilisering*. Den Haag: Centraal Bureau voor de Statistiek. (pp.207-233)
- Heymann, J., Rho, H.J., Schmitt, J. & Earle, A. (2009). *Contagion Nation: A Comparison of Paid Sick Day Policies in 22 Countries*. Washington: CEPR.
- Hilbers, P. & Deursen, C. van (2013). Flexibele dienstverbanden en het beroep op de WIA. *UWV Kennisverslag 2013-I*, 16-21.

-
- Hoekstra, K., Euwals, R., Arsova, A. & Berkhout, E. (2016). *Flexible employment in an international perspective: An empirical analysis and some country-specific case studies*. CPB Background Document. Den Haag: Centraal Planbureau.
- Houwing, H. & Kösters, L. (2013). Tijdelijk met uitzicht op vast. De doorstroom naar vast werk van een groeiende groep flexibele werknemers. In: K. Chkalova, A. Goudswaard, J. Sanders & W. Smits (red.). *Dynamiek op de Nederlandse arbeidsmarkt. De focus op flexibilisering*. Den Haag: Centraal Bureau voor de Statistiek. (pp.101-118)
- Jong, Ph. de, Gielen, M., & Haanstra-Veldhuijs, V. (2014). *Verzekeringsgraad kleine werkgevers*. Onderzoek in opdracht van het ministerie van SZW. Den Haag: Ape.
- Koninklijke Maatschappij tot Bevordering der Bouwkunst, Bond van Nederlandse Architecten BNA, CNV Dienstenbond, FNV Bondgenoten & De Unie (2015). *Collectieve arbeidsovereenkomst voor architectenbureaus, 1 maart 2015 tot en met 28 februari 2017*.
- Kösters, L. & Smits, W. (2015). Tijdelijk werk: Nederland in Europees perspectief. In: R. van Gaalen, A. Goudswaard, J. Sanders & W. Smits (red.). *Dynamiek op de Nederlandse arbeidsmarkt. De focus op flexibilisering*. Den Haag: Centraal Bureau voor de Statistiek. (pp.128-150)
- Kruiswijk, B. en Korenvaar, M. (2016). *Feedbackrapport Wet DBA. Meningen en ervaringen van zelfstandig professionals en opdrachtgevers*. Hoofddorp: HeadFirst & ZP Zaken.
- MISSOC (2014). *Social protection of the self-employed. Situation on 1 January 2014*. Brussels: European Union.
- NBBU (2014). *Cao voor uitzendkrachten 1 juni 2014 – 31 mei 2019*.
- OECD (2013). *OECD Indicators of Employment Protection. 2013 update*. Paris: OECD. [www.oecd.org/els/emp/EPL-data2013.xlsx]
- OECD (2015a). *OECD tax database. Explanatory annex. Part III. Social security contributions*. [<https://www.oecd.org/ctp/tax-policy/Social-Security-Contributions-Explanatory-Annex-May-2015.pdf>]
- OECD (2015b). *Taxation of SMEs in OECD and G20 Countries*. OECD Tax Policy Studies No. 23. Paris: OECD.
- Rho, H.J., Schmitt, J., Earle, A. & Heymann, J. (2009). *A Review of Sickness-related Leave in 22 High Human Development Index Countries*. Washington: CEPR.
- SZW (2006). *Cao-onderzoek contracten voor bepaalde en onbepaalde tijd – 2005. Een onderzoek naar het vóórkomen van onderscheid in arbeidsvoorwaarden tussen werknemers met een tijdelijk en een vast contract*. Directie Uitvoeringstaken Arbeidsvoorwaardenwetgeving, Afdeling CAO-onderzoek en Beleidsinformatie. Den Haag: Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid.

SZW (2013). *Uitzendbepalingen in cao's in 2013. Een onderzoek naar aantal en soort afspraken in cao's over uitzendkrachten en -ondernemingen*. Den Haag: Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid.

SZW (2015). *Cao-afspraken 2014*. Den Haag: Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid.

SZW (2016). *Cao-afspraken 2015*. Den Haag: Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid.

Vereniging van Stichtingen Remplaçanten Nederlandse Orkesten, Stichting Muziekcentrum van de Omroep, FNV KIEM & Nederlandse Toonkunstenaarsbond (2008). *Collectieve arbeidsovereenkomst Remplaçanten Nederlandse Orkesten, 1 januari 2009 tot en met 31 december 2009*.

UWV (2010). *Groei van de flexibele arbeid en de gevolgen voor het beroep op WW*. Kennismemo 10 02. Amsterdam: UWV.

Vermeulen, H. Wit, W. de, Leest, B. van & Rossen, L. (2016). *Uitzendmonitor 2016*. Nijmegen: KBA.

Information on AIAS

AIAS is an institute for multidisciplinary research and teaching at the University of Amsterdam. Founded in 1998, it brings together the University's expertise in labour studies.

AIAS *research* focuses on the analysis of labour markets, social security incomes, institutions and governance. It combines various approaches from sociology, law, economics, medical sciences and political sciences. Our research programmes include studies on employment relations, labour market issues, inequality, institutions and the welfare state. Many studies take an international comparative perspective and are conducted in co-operation with academic partners in other countries.

AIAS offers tailor-made in-company *courses* in the field of HRM, Inequality and solidarity, labour market development, labour relations etc.

AIAS and its staff contribute to *society* on many subjects, for different audiences and in varying formats (articles, books, reports, interviews, presentations etc.) Next to this 'Working Papers' Series, we also have the 'Industrial Relations in the Netherlands' Series and the 'GINI Discussion Paper' Series which also addresses a great variety of topics.

Annually AIAS organizes conferences about ongoing research and current trends.

Furthermore several (lunch) seminars and workshops take place during the year, offering interesting opportunities for the exchange and deliberation of research on labour issues between researchers from all over the world. AIAS has a major collection of academic socio-economic data in the field of labour relations, labour organizations, employment and working conditions in the Netherlands and abroad.

See for more information our website www.uva-aias.net

University of Amsterdam Amsterdam Institute for Advanced labour Studies

Postal address

PO Box 94025
1090 GA Amsterdam
The Netherlands

Visiting address

Roetersstraat 31
1018 WB Amsterdam
The Netherlands

 +31 20 525 4199
 +31 20 525 4301
 aias@uva.nl
 www.uva-aias.net

