



VOLTIJD– DEELTIJD EN CONTRACTEN VOOR BEPAALDE- EN ONBEPAALE TIJD 2011

Een cao-onderzoek naar onderscheid in arbeidsvoorwaarden tussen voltijders en deeltijders en werknemers met een contract voor bepaalde- en onbepaalde tijd

November 2012

A.M. Wilms
J. de la Croix
L. Junger

	INHOUDSOPGAVE	BLZ
	SAMENVATTING	I
1	INLEIDING	1
2	ONDERZOEKSOPZET	3
2.1	Doelstelling van het onderzoek	3
2.2	Verschillende soorten onderscheid	3
2.3	Onderzochte cao bepalingen	4
2.4	Onderzochte cao's	5
3	ONDERSCHEID NAAR ARBEIDSDUUR	7
3.1	Definitie deeltijd	7
3.2	Algemene evenredigheidsbepalingen	7
3.3	Gehele uitsluiting deeltijders	8
3.4	Gedeeltelijke uitsluiting van de cao	8
3.5	Verschil in toepassing	10
4	CONTRACTEN VOOR BEPAALDE- EN ONBEPAALE TIJD	15
4.1	Gehele uitsluiting	15
4.2	Gedeeltelijke uitsluiting	17
4.3	Verschil in toepassing	20
5	VERGELIJKING MET VORIGE ONDERZOEKEN	23
5.1	Ontwikkelingen voltijd / deeltijd	23
5.2	Ontwikkelingen contracten voor bepaalde- onbepaalde tijd	24
Bijlagen		
1	Onderzochte cao's	25

SAMENVATTING

In dit rapport staan de resultaten van het cao-onderzoek 'Voltijd – deeltijd en contracten voor bepaalde- en onbepaalde tijd'. Het doel van dit onderzoek is om een beeld te schetsen in hoeverre cao's onderscheid maken in arbeidsvoorwaarden tussen deeltijders en voltijders en tussen werknemers met een contract voor bepaalde tijd en werknemers met een contract voor onbepaalde tijd.

Een belangrijk onderdeel van dit onderzoek is de vergelijking met het cao-onderzoek naar voltijders en deeltijders uit 2008 en contracten voor bepaalde- onbepaalde tijd uit 2005. Het huidige onderzoek is daarom zoveel mogelijk op dezelfde manier uitgevoerd als deze vorige onderzoeken. Voor dit onderzoek is gebruik gemaakt van de standaardsteekproef van UAW met daarin de 100 grootste bedrijfstak- en ondernemings-cao's.

In dit onderzoek staan drie categorieën van onderscheid centraal:

- Gehele uitsluiting van de cao (deeltijders of werknemers met een contract voor bepaalde tijd vallen niet onder de cao)
- Gedeeltelijke uitsluiting van de cao (bepaalde arbeidsvoorwaarden zijn niet van toepassing op deeltijders of werknemers met een contract voor bepaalde tijd)
- Verschil in toepassing (wanneer arbeidsvoorwaarden anders worden toegepast op deeltijders of werknemers met een contract voor bepaalde tijd)

Wat betreft het onderdeel over onderscheid in arbeidsvoorwaarden tussen voltijders en deeltijders kennen de onderzochte cao's geen bepalingen waarin deeltijders in hun geheel van de cao zijn uitgesloten. In 15% van de onderzochte cao's is sprake van gedeeltelijke uitsluiting en in 56% van de onderzochte cao's staan één of meer bepalingen waarbij sprake is van een verschil in toepassing. Bij de vergelijking tussen dit onderzoek en het onderzoek uit 2008 blijkt dat het percentage onderzochte cao's met daarin een bepaling van gehele- of gedeeltelijke uitsluiting nagenoeg constant is gebleven. Het percentage onderzochte cao's met één of meer bepalingen waarbij sprake is van een verschil in toepassing stijgt ten opzichte van het vorige onderzoek.

Uit het onderdeel over contracten voor bepaalde- en onbepaalde tijd blijkt dat in 49% van de onderzochte cao's sprake is van gehele uitsluiting van bepaalde groepen. In 41% van de onderzochte cao's is sprake van gedeeltelijke uitsluiting, terwijl in 16% sprake is van een verschil in toepassing. Bij de vergelijking met het vorige onderzoek naar contracten voor bepaalde- en onbepaalde tijd valt op dat voor alle drie categorieën het percentage cao's met daarin één of meer relevante bepalingen is gedaald ten opzichte van 2005. Het percentage onderzochte cao's met daarin één of meer bepalingen van gedeeltelijke uitsluiting is het meest gedaald ten opzichte van het vorige onderzoek.

Hierbij moet wel vermeld worden dat het bij beide onderdelen om een relatief klein aantal afspraken gaat ten opzichte van het totale aantal bepalingen in de onderzochte cao's. In de meeste gevallen is ook sprake van incidentele of specifieke gevallen, de meeste 'soorten' bepalingen komen in totaal hooguit 1 of 2 keer voor in alle onderzochte cao's. Een uitzondering hierop vormen bijvoorbeeld bepalingen waarbij deeltijders vanwege de geringere omvang van hun werkweek eerder in aanmerking komen voor een overwerkvergoeding dan voltijders.

1 INLEIDING EN ACHTERGROND

In dit rapport staan de resultaten van het cao-onderzoek naar onderscheid in arbeidsvoorwaarden als gevolg van een verschil in arbeidsduur en onderscheid in arbeidsvoorwaarden tussen werknemers met een contract voor bepaalde en onbepaalde tijd.

Enkele belangrijke wetten op dit gebied zijn de 'Wet onderscheid arbeidsduur' (WOA) en de 'Wet onderscheid bepaalde en onbepaalde tijd' (WOBOT). Deze twee wetten moeten bescherming bieden tegen discriminatie op grond van arbeidsduur (WOA) of contractvorm (WOBOT).

Het is niet gezegd dat een onderscheid in arbeidsvoorwaarden op basis van een verschil in arbeidsduur of contractvorm per definitie verboden of verkeerd is. Indien sprake is van een objectieve rechtvaardiging van het onderscheid mag wel bijvoorbeeld onderscheid gemaakt worden in arbeidsvoorwaarden tussen voltijders en deeltijders.¹

Tenslotte is het niet zo dat wanneer sprake is van een onderscheid in arbeidsvoorwaarden tussen voltijders en deeltijders of werknemers met een vast contract en tijdelijk contract de laatstgenoemden (deeltijders en tijdelijke contracten) altijd slechter af zijn. Zo komen in diverse cao's deeltijders eerder in aanmerking voor een overwerkvergoeding dan voltijders en worden daarmee bevoordeeld.

Het onderzoek is een herhaling van onderzoek uit 2005 naar contracten voor bepaalde- en onbepaalde tijd en onderzoek uit 2008 naar onderscheid in arbeidsvoorwaarden naar arbeidsduur. Naast een update van deze vorige onderzoeken is een belangrijk onderdeel van dit onderzoek dan ook een vergelijking met deze vorige onderzoeken.

In dit onderzoek zijn drie vormen van onderscheid in arbeidsvoorwaarden met betrekking tot voltijders en deeltijders en werknemers met een contract voor bepaalde tijd en werknemers met een contract voor onbepaalde tijd bekeken. Deze vormen van onderscheid kunnen in principe bij elk onderwerp in de cao voorkomen:

- Deeltijders of werknemers met een contract voor bepaalde tijd worden volledig uitgesloten van de cao;
- Deeltijders of werknemers met een contract voor bepaalde tijd worden van één of meer specifieke arbeidsvoorwaarden uitgesloten;
- Bepaalde arbeidsvoorwaarden worden verschillend toegepast voor deeltijders of werknemers met een contract voor bepaalde tijd;

¹ Van een objectieve rechtvaardiging is sprake wanneer het doel van het onderscheid legitiem is, het middel geschikt om het doel te bereiken, het middel in verhouding staat tot het doel en het doel niet op een andere minder onderscheidende manier kan worden bereikt.

In hoofdstuk 2 staat een uitleg van de onderzoeksmethode. Hoofdstuk 3 bevat de resultaten van het gedeelte over onderscheid naar arbeidsduur, in hoofdstuk 4 staan de uitkomsten van het onderdeel over contracten voor bepaalde- of onbepaalde tijd. Ten slotte staat in hoofdstuk 5 een schets van de ontwikkelingen ten opzichte van de vorige onderzoeken.

2 ONDERZOEKSOPZET

2.1 Doelstelling van het onderzoek

Dit onderzoek geeft een inzicht in de stand van zaken met betrekking tot onderscheid in arbeidsvoorwaarden op grond van een verschil in arbeidsduur (voltijd of deeltijd), of op grond van een verschil in contractvorm (bepaalde- of onbepaalde tijd). Het laatste onderzoek naar onderscheid in arbeidsvoorwaarden tussen voltijders en deeltijders komt uit 2008, terwijl het laatste onderzoek naar onderscheid in arbeidsvoorwaarden tussen werknemers met een contract voor bepaalde- en onbepaalde tijd uit 2005 komt.

Een van de redenen om deze onderzoeken nu te herhalen is om de resultaten van deze vorige onderzoeken te actualiseren. Belangrijk hierbij is om een vergelijking tussen dit onderzoek en de twee voorgaande onderzoeken te kunnen maken. Dit onderzoek is daarom ook op nagenoeg dezelfde manier uitgevoerd als de vorige onderzoeken uit 2008 en 2005.

2.2 Verschillende soorten onderscheid

Dit onderzoek gaat uit van drie soorten onderscheid tussen voltijders en deeltijders en werknemers met een contract voor bepaalde tijd en werknemers met een contract voor onbepaalde tijd:

- Gehele uitsluiting van de cao;
- Gedeeltelijke uitsluiting van cao-bepalingen;
- Verschil in toepassing van cao-bepalingen;

Van gehele uitsluiting is sprake wanneer deeltijders of werknemers met een contract voor bepaalde tijd in het geheel niet onder de cao vallen. Soms zijn één of meer specifieke arbeidsvoorwaarden niet van toepassing op deeltijders of werknemers met een contract voor bepaalde tijd. Hierbij gaat het bijvoorbeeld om bepaalde toeslagen of om een functie-indeling of salarisgebouw. In dat geval is sprake van gedeeltelijke uitsluiting. Wanneer bepaalde arbeidsvoorwaarden anders worden toegepast voor deeltijders dan voor voltijders of voor werknemers met een contract voor bepaalde tijd dan voor werknemers met een contract voor onbepaalde tijd gaat het om een verschil in toepassing.

2.3 Onderzochte cao bepalingen

Voor het gedeelte over deeltijders is als eerste gekeken of in de cao een definitie van deeltijdarbeid staat en op welke groep deeltijders deze definitie betrekking heeft. Het gaat hierbij om de volgende categorieën:

- Kleine deeltijders (≤ 12 uur per week);
- Grote deeltijders (> 12 uur per week);
- Alle deeltijders;
- Anders (hierbij gaat het om 'hulpkrachten', 'zaterdaghulpen' en deeltijders met afwijkende aantallen uren)

Ook is bekeken of de cao een zogenaamde evenredigheidsbepaling bevat. Dit zijn bepalingen waaruit blijkt dat de cao geheel of gedeeltelijk van toepassing is naar evenredigheid van de arbeidsduur.

Vervolgens is bekeken in hoeverre de drie verschillende vormen van onderscheid van toepassing zijn op deeltijders, en om welke soort deeltijders het gaat (klein, groot, alle of anders).

Ten slotte is in dit onderzoek alleen gekeken naar een direct onderscheid op basis van arbeidsduur, ofwel onderscheid zoals in de cao wordt aangetroffen. Een indirect onderscheid tussen bijvoorbeeld voltijders en deeltijders is niet uit cao-bepalingen op te maken en valt dan ook buiten het bestek van dit onderzoek. Met uitzondering van de cao-bepalingen over meerwerk of overwerk. Bij deze cao-bepalingen is vaak niet een direct onderscheid opgenomen, maar het is wel op voorhand duidelijk dat deze cao-bepalingen in de toepassing tot onderscheid op basis van arbeidsduur leiden. Deze bepalingen zijn vaak zo geformuleerd dat een werknemer in aanmerking komt voor een meerwerk of overwerk vergoeding als deze de individueel overeengekomen arbeidsduur overschrijdt.² Deeltijders komen daarmee eerder in aanmerking voor deze vergoeding dan voltijders, al staat dat strikt genomen niet expliciet in de cao vermeld.

Wat betreft het gedeelte over werknemers met een contract voor bepaalde tijd is ook gekeken in hoeverre de drie verschillende vormen van onderscheid op hen van toepassing zijn. Bij de categorie 'gehele uitsluiting' is onderscheid gemaakt in een aantal varianten:

- 'normale' variant van gehele uitsluiting: de werknemer met een contract voor bepaalde tijd valt in zijn geheel niet onder de cao.
- 'speciale' variant van gehele uitsluiting: de werknemer met een contract voor bepaalde tijd valt in principe niet onder de cao, maar één of meer onderwerpen (bijvoorbeeld het salarisgebouw) zijn wel van toepassing op de werknemer met een contract voor bepaalde tijd.

² Het Europese Hof van Justitie bepaalde dat voor eenzelfde aantal gewerkte uren binnen een bepaalde periode voltijders en deeltijders gelijk moeten worden beloond. Dit houdt in dat een werknemer pas in aanmerking mag komen voor een overwerkvergoeding wanneer hij of zij meer werkt dan een vast aantal uren (bijvoorbeeld de in de cao gedefinieerde normale arbeidsduur per week) en niet wanneer de werknemer zijn of haar individueel overeengekomen arbeidsduur overschrijdt.

Bij dit onderdeel is onderscheid gemaakt in een aantal 'typen' werknemers met een contract voor bepaalde tijd:

- Werknemers met een contract voor bepaalde tijd;
- Oproepkrachten;
- Seizoen(hulp)krachten
- Vakantiekkrachten
- Thuiswerkers
- Stagiairs
- Anders

De term 'contracten voor bepaalde tijd' is in het kader van dit onderzoek zowel eng als ruim opgevat:

- Contracten voor bepaalde tijd in enge zin: werknemers met een contract voor bepaalde tijd;
- Contracten voor bepaalde tijd in ruime zin: hieronder vallen oproepkrachten, seizoen(hulp)krachten, vakantiekkrachten, thuiswerkers en stagiairs.

2.4 Onderzochte cao's

Voor dit onderzoek is gebruik gemaakt van de standaard-steekproef van UAW. Deze standaard steekproef bevat op dit moment 100 bedrijfstak- en ondernemings-cao's. Om in deze steekproef te worden opgenomen moet voor bedrijfstak-cao's gelden dat 10.000 of meer werknemers onder de cao vallen, voor ondernemings-cao's moet gelden dat 3.000 of meer werknemers onder de cao vallen. De peildatum van dit onderzoek ligt in de periode van de dataverzameling, november 2011 – februari 2012. Dit betekent dat de meest recente cao is bekeken die in die periode beschikbaar was. Dit onderzoek beperkt zich tot de cao-tekst.

De uiteindelijke onderzoeksresultaten zijn als volgt weergegeven:

- Aantal cao's: het aantal cao's met daarin één of meer relevante afspraken
- Percentage cao's: het percentage van de onderzochte cao's met daarin één of meer relevante afspraken
- Percentage werknemers: het aantal werknemers dat onder een cao valt met één of meer relevante afspraken als percentage van het totale aantal werknemers onder dat onder alle onderzochte cao's valt.³

³ Voorbeeld: als een afspraak geldt voor 27% van de werknemers houdt dit in dat van alle werknemers onder de onderzochte cao's 27% onder een cao valt met daarin één of meer relevante afspraken. 73% van de werknemers valt daarmee onder een cao die geen relevante afspraak bevat.

3 ONDERSCHIED NAAR ARBEIDSDUUR

In dit hoofdstuk is gekeken naar onderscheid in arbeidsvoorwaarden op basis van arbeidsduur.

3.1 Definitie deeltijd

In cao's kan een definitie van deeltijdarbeid staan. Het kan dan bijvoorbeeld gaan om iedereen die minder dan de in de cao gedefinieerde normale arbeidsduur werkt. Maar een deeltijder kan volgens de cao bijvoorbeeld ook iemand zijn die meer of minder dan een bepaald aantal uren werkt.

Tabel 3.1 Definitie deeltijdarbeid

Definitie deeltijdarbeid	Aantal cao's	% cao's	% werknemers
Alle deeltijders	36	36%	19%
Grote deeltijders	1	1%	0%
Kleine deeltijders	1	1%	1%
Anders	7	7%	7%
Totaal	45	45%	27%

In totaal staat in 45 van de 100 onderzochte cao's een definitie van deeltijdarbeid. In 36 van deze 45 cao's is deeltijdarbeid gedefinieerd als arbeid verricht gedurende minder dan de normale arbeidsduur per week. In 1 cao is sprake van een deeltijder wanneer een werknemer 12 uur of minder per week werkt (kleine deeltijder), terwijl in 1 cao geldt dat een werknemer minimaal 16 uur of meer per week moet werken, maar minder dan de normale arbeidsduur (grote deeltijder). Ten slotte staat in 7 cao's een afwijkende definitie van deeltijdarbeid. Zo is bijvoorbeeld in de cao voor de Drogisterijbranche een deeltijder gedefinieerd als iemand met een contract tussen de 13 en 29,6 uur.

3.2 Algemene evenredigheidsbepalingen

Een cao kan een bepaling bevatten waarin staat dat de verschillende arbeidsvoorwaarden naar rato van arbeidsduur van toepassing zijn. Dit zijn zogenaamde evenredigheidsbepalingen. Hierbij zijn drie typen evenredigheidsbepaling onderscheiden:

- Type I: de evenredigheidsbepaling geldt voor de hele cao met uitzondering van een aantal specifieke artikelen (deze artikelen worden specifiek benoemd bij de evenredigheidsbepaling);
- Type II: de evenredigheidsbepaling geldt in beginsel of tenzij anders vermeld voor de hele cao (hier staat bij sommige artikelen vermeld wanneer de evenredigheidsbepaling niet geldt);
- Type III: de evenredigheidsbepaling geldt zonder uitzondering voor de gehele cao.

In onderstaande tabel staat hoe vaak elk type in een cao is aangetroffen:

Tabel 3.2 Evenredigheidsbepaling

Evenredigheidsbepaling	Aantal cao's	% cao's	% werknemers
Type I	8%	8%	9%
Type II	20%	20%	9%
Type III	20%	20%	23%
Totaal	48%	48%	41%

Uit de tabel blijkt dat 'type I' het minste voorkomt in de onderzochte cao's. Wanneer een cao een algemene evenredigheidsbepaling bevat hoeft dit niet te betekenen dat in deze cao wel of geen sprake is van volledige uitsluiting, gedeeltelijke uitsluiting of een verschil in toepassing. Dit staat los van elkaar. De intentie van een evenredigheidsbepaling is in feite om gelijke behandeling tussen werknemers te bewerkstelligen.

3.3 Gehele uitsluiting deeltijders

De voor dit rapport onderzochte cao's bevatten geen bepalingen die deeltijders in hun geheel uitsluiten van de cao.

3.4 Gedeeltelijke uitsluiting deeltijders van de cao

Deeltijders kunnen uitgesloten worden van één of meer specifieke cao-bepalingen. In onderstaande tabel staat hoe vaak dit voorkomt:

Tabel 3.3 Gedeeltelijke uitsluiting deeltijders

Gedeeltelijke uitsluiting	Aantal cao's	% cao's	% werknemers
Ja	15	15%	12%
Nee	85	85%	88%
Totaal	100	100%	100%

Tabel 3.4 hieronder geeft een overzicht van het aantal cao's met een of meer bepalingen van gedeeltelijke uitsluiting, uitgesplitst naar economische sector:

Tabel 3.4 Gedeeltelijke uitsluiting deeltijders naar economische sector

Economische sector	Aantal cao's	% cao's in sector	% werknemers in sector
Landbouw	0	0%	0%
Industrie	1	6%	7%
Bouwnijverheid	0	0%	0%
Handel en horeca	7	27%	34%
Vervoer en communicatie	3	27%	17%
Zakelijke dienstverlening	1	6%	1%
Overige dienstverlening	3	13%	6%
Totaal	15	15%	12%

Uit de bovenstaande tabel blijkt dat in de sector handel- en horeca relatief veel sprake is van gedeeltelijke uitsluiting van deeltijders. In de onderstaande tabel staat een overzicht van de verschillende bepalingen waar deeltijders in hun geheel van zijn uitgesloten:

Tabel 3.5 **Overzicht bepalingen gedeeltelijke uitsluiting**

Soort bepaling	Kleine deeltijders	Grote deeltijders	Alle deeltijders	Categorie 'anders'	Totaal
ADV ouderen			2	1	3
Toeslag bijzondere uren	1			2	3
WGA hiaat verzekering				1	1
Diverse toeslagen	3			1	4
Regeling arbeidstijd				1	1
Overwerk / meerwerk	1		1		2
Vergoeding verhuiskosten				1	1
Functie-indeling / beloningsregeling				2	2
Onbetaald verlof voor pensionering	1				1
Totaal	6	0	3	9	18

Eén cao kan meerdere bepalingen bevatten zodat de som van de individuele onderdelen niet hoeven op te tellen tot het totaal.

- ADV ouderen: deeltijders komen niet (allemaal) in aanmerking voor de eventuele extra ADV-dagen voor ouderen. In de cao voor de Rabobank is de ADV afhankelijk van de arbeidsduur. Werknemers met een arbeidsduur van minder dan 8 uur komen hiervoor niet in aanmerking.
- Toeslag bijzondere uren: het gaat hier om het recht om op toeslagen voor werk op zaterdagen, zondagen, doordeweekse avonden en feestdagen. In de cao Recreatie geldt de 'zondagtoeslag' niet voor hulpkrachten.
- WGA hiaat verzekering: in de cao voor de ANWB staat dat de WGA-hiaat verzekering niet van toepassing is op deeltijders met een inkomen minder dan het minimumloon.
- Diverse toeslagen: hier kan het bijvoorbeeld gaan om toeslagen voor reis- en verblijfkosten. Deeltijders komen in deze gevallen niet voor deze toeslagen in aanmerking.
- Regeling arbeidstijd: in de cao voor de Drogisterijbranche kunnen hulpkrachten meer dan twee avonden per week werken.
- Overwerk / meerwerk: de overwerkregeling in de cao voor de Gemengde en Speelgoedbranche geldt niet voor de hulpkrachten.
- Vergoeding verhuiskosten: in de cao voor het HBO hebben deeltijders met minder dan een halve normbetrekking geen recht op een tegemoetkoming in de verhuiskosten.
- Functie-indeling / beloningsregeling: in de cao voor de TNT Mail Nederland vallen avondbestellers niet onder de beloningsregeling. In de cao voor de Recreatie vallen onder andere hulpkrachten en stagiairs niet onder de functie-indeling en beloningsregeling.
- Onbetaald verlof voor pensionering: in de arbeidsvoorwaarden voor de Provincies kunnen deeltijders met een arbeidsduur van minder dan 7,2 uur per week geen aanspraak maken op onbetaald verlof direct voorafgaand aan het pensioen.

3.5 Verschil in toepassing

Bepaalde arbeidsvoorwaarden kunnen in toepassing verschillen afhankelijk van de arbeidsduur van een werknemer. Onderstaande tabel geeft een overzicht:

Tabel 3.6 Verschil in toepassing

Verschil in toepassing	Aantal cao's	% cao's	% werknemers
Ja	56	56%	55%
Nee	44	44%	45%
Totaal	100	100%	100%

Iets meer dan de helft van de onderzochte cao's kent één of meer bepalingen waarbij sprake is van een verschil in toepassing. In onderstaande tabel staat een overzicht van het aantal cao's met een of meer bepalingen waarbij sprake is van een verschil in toepassing, uitgesplitst naar economische sector:

Tabel 3.7 Verschil in toepassing deeltijders naar economische sector

Economische sector	Aantal cao's	% cao's in sector	% werknemers in sector
Landbouw	3	100%	100%
Industrie	7	44%	46%
Bouwnijverheid	2	67%	51%
Handel en horeca	13	50%	45%
Vervoer en communicatie	5	46%	26%
Zakelijke dienstverlening	11	61%	34%
Overige dienstverlening	15	65%	72%
Totaal	56	56%	55%

Uit de bovenstaande tabel valt op te maken dat in de sectoren landbouw, bouwnijverheid en overige dienstverlening cao-partijen relatief veel afspraken maken waar sprake is van een verschil in toepassing. In de onderstaande tabel staat een overzicht van de gevonden bepalingen met een verschil in toepassing afhankelijk van arbeidsduur:

Tabel 3.8 **Overzicht verschil in toepassing**

Soort bepaling	Kleine Deeltijders	Grote Deeltijder	Alle Deeltijders	Categorie 'anders'	Totaal aantal bepalingen
Toeslagen overwerk / meerwerk			28		28
Nevenarbeid toestemming			10	2	12
Nevenarbeid verbod			3		3
Bronnen cao a la carte			1		1
Diverse toeslagen / vergoedingen			3	2	5
Bijzonder verlof niet naar rato				7	7
Regeling arbeidstijd			1		1
Jubileumgratificatie			1		1
Reiskostenvergoeding			2		2
Minimale arbeidsduur per dag / week			1		1
Geen verplichting overwerk deeltijder			1		
Voorrang (uitbreiden aantal uren) bij vacature		1	2		3
Keuze compensatie 'extra' uren			2	2	4
Concurrentiebeding			1		1
Vergoeding woon-werk verkeer niet naar rato			1		1
Seniorenuren niet naar rato			1		1
Beschikbaarheidsregeling			1		1
Tegemoetkoming ziektekosten			1		1
ADV (ouderen)			1		1
Loondoorbetaling bij AO				1	1
Vergoeding studiekosten			1	1	2
Manier uitbetalen meeruren			1		1
Manier uitbetalen ATV				1	1
Manier van inschalen				1	1
Toelage onregelmatige arbeid			1		1
Totaal	0	1	63	17	81

Eén cao kan meerdere bepalingen bevatten zodat de som van de individuele onderdelen niet hoeven op te tellen tot het totaal.

- Toeslag overwerk / meerwerk: in tegenstelling tot de voltijders, krijgen deeltijders een vergoeding voor de uren boven een bepaalde drempel onder de volledige werkweek in de branche.
- Nevenarbeid toestemming: (sommige) deeltijders hoeven geen schriftelijke toestemming om elders te werken.
- Nevenarbeid verbod: geen verbod op nevenarbeid voor deeltijders mits schriftelijke toestemming van de werkgever wordt gegeven.
- Bronnen 'cao a la carte': volgens de cao voor de Architectenbureaus kunnen deeltijders hun meeruren inzetten als bron bij de cao a la carte regeling.
- Diverse toeslagen en vergoedingen: hierbij gaat het bijvoorbeeld om toeslagen voor onaangename uren, consignatie vergoeding, verhuiskosten vergoeding. Zo is bijvoorbeeld in de cao voor het Bakkersbedrijf de bedrijfskledingtoeslag (volgens een staffel) afhankelijk van de arbeidsduur. Bij een werkweek van minder dan 10 uur komen werknemers niet in aanmerking voor deze toeslag.
- Bijzonder verlof niet naar rato: in sommige cao's staat expliciet vermeld dat bij bijzonder verlof het 'naar rato' beginsel niet wordt toegepast.

- Regeling arbeidstijd: in de cao voor de Elektrotechnische detailhandel moeten deeltijders minstens 2 uur worden ingeroosterd op de koopavond en op andere tijden 3 uur
- Jubileumgratificatie: in de cao voor de Energie hebben sommige deeltijders een 'korting' op de berekening van de grondslag voor de jubileumgratificatie. Alleen werknemers die korter dan 5 jaar in deeltijd hebben gewerkt krijgen geen vermindering van de jubileumgratificatie waar de voltijder recht op heeft.
- Reiskostenvergoeding: voor deeltijders kunnen andere regels gelden wat betreft de reiskostenvergoeding. In de Hema cao krijgen werknemers die minder dan vier dagen werken een hogere vergoeding per kilometer.
- Minimale arbeidsduur per dag / week: in de cao voor de Glastuinbouw kan bij deeltijdcontracten worden afgeweken van de minimum arbeidsduur per dag en per week.
- Geen verplichting overwerk deeltijder: in de cao voor de Grafimedia kan een deeltijder niet verplicht worden om arbeid boven en buiten zijn vastgestelde arbeidstijdenregeling te verrichten.
- Voorrang (uitbreiden van aantal uren) bij vacature: deeltijders hebben voorrang bij sollicitaties indien een voltijd vacature ontstaat.
- Keuze compensatie 'extra' uren: een deeltijder kan bijvoorbeeld extra opgebouwde vakantie-uren en vrije roosteruren geheel of gedeeltelijk vervangen door geld.
- Concurrentiebeding: sommige deeltijders mogen, in tegenstelling tot voltijders, voor andere werkgevers (binnen dezelfde branche) werken. Dus de andere 'werkgever' van de deeltijder hoeft geen toestemming te vragen aan de huidige werkgever.
- Vergoeding woon-werk verkeer niet naar rato: in de cao voor de Open Teelten wordt het 'naar rato' beginsel niet toegepast.
- Seniorenuren niet naar rato: in de cao voor de Praxis wordt het 'naar rato' beginsel niet toegepast.
- Beschikbaarheidsregeling: In de arbeidsvoorwaarden voor het Primair Onderwijs geldt voor deeltijders een beschikbaarheidsregeling voor de maximale inzetbaarheid per week.
- Tegemoetkoming ziektekosten: in de arbeidsvoorwaarden voor de Provincies wordt het 'naar rato' beginsel niet toegepast bij de tegemoetkoming ziektekosten.
- ADV (ouderen): In de cao van de Rabobank zijn verschillende percentages mogelijk afhankelijk van de arbeidsduur. De teruggang in loon is in deze cao minder dan evenredig. Over het algemeen hoe langer de werkweek, hoe meer aanspraak op arbeidsduurverkorting.
- Loondoorbetaling bij arbeidsongeschiktheid: in de cao voor de Recreatie geldt voor flexietimers en hulpkrachten een alternatieve manier om bij arbeidsongeschiktheid het gemiddelde maandsalaris te berekenen.
- Vergoeding studiekosten: in sommige cao's wordt het 'naar rato' beginsel bij de vergoeding van de studiekosten niet toegepast.
- Manier uitbetalen meeruren: in de cao voor de Hema kunnen meeruren van deeltijders ook per maand worden uitbetaald in plaats van per kwartaal.
- Manier van inschalen: in de cao Wonen kunnen hulp- of afroepkrachten maximaal 1 jaar worden ingeschaald in schaal 1. Hierna moeten zij in de schaal die bij de functie hoort worden ingeschaald.
- Toelage onregelmatige arbeid: deze wordt in de cao voor het Openbaar Vervoer voor deeltijders berekend op basis van werkelijk gewerkte uren en niet m.b.v. 'de middeling'.

Uit tabel 3.8 blijkt dat veel verschillende 'soorten' bepalingen maar 1 of twee keer voorkomen. Het gaat dus vaak over incidentele gevallen. Ook het totale aantal van 80 gevonden relevante bepalingen is relatief klein ten opzichte van alle bepalingen die in de onderzochte cao's staan.

Een relatief grote categorie bij dit onderdeel zijn bepalingen over toeslagen voor meerwerk of overwerk. Deeltijders komen hierbij eerder in aanmerking voor een vergoeding voor meerwerk of overwerk dan voltijders. Dit kan bijvoorbeeld wanneer een werknemer in aanmerking komt voor een toeslag voor meerwerk of overwerk wanneer de individueel overeengekomen arbeidsduur wordt overschreden, in plaats van de cao gedefinieerde normale arbeidsduur.⁴ In de onderstaande tabel staat een analyse naar economische sector:

Tabel 3.9 Bepalingen over meerwerk / overwerk

Economische sector	Aantal cao's	% cao's in sector	% werknemers in sector
Landbouw	2	67%	80%
Industrie	4	25%	15%
Bouwnijverheid	2	67%	51%
Handel en horeca	2	8%	9%
Vervoer en communicatie	1	9%	4%
Zakelijke dienstverlening	8	44%	20%
Overige dienstverlening	9	39%	28%
Totaal	28	28%	23%

Uit de bovenstaande tabel blijkt dat in de sector handel- en horeca in relatief weinig cao's afspraken staan over meerwerk / overwerk.

⁴ Het Europese Hof van Justitie bepaalde dat voor eenzelfde aantal gewerkte uren binnen een bepaalde periode voltijders en deeltijders gelijk moeten worden beloond. Dit houdt in dat een werknemer pas in aanmerking mag komen voor een overwerkvergoeding wanneer hij of zij meer werkt dan een vast aantal uren (bijvoorbeeld de in de cao gedefinieerde normale arbeidsduur per week) en niet wanneer de werknemer zijn of haar individueel overeengekomen arbeidsduur overschrijdt.

4 CONTRACTEN VOOR BEPAALDE- EN ONBEPAALE TIJD

In dit hoofdstuk staat onderscheid naar arbeidsvoorwaarden tussen werknemers met een contract voor bepaalde tijd en onbepaalde tijd centraal. Dit hoofdstuk maakt onderscheid tussen contracten voor bepaalde tijd in ruime zin en contracten voor bepaalde tijd in enge zin. Bij contracten voor bepaalde tijd in enge zin gaat het om werknemers met een contract voor bepaalde tijd. Bij contracten voor bepaalde tijd in ruime zin gaat het om de volgende groepen werknemers:

- Oproepkrachten
- Seizoen(hulp)krachten
- Vakantiekkrachten
- Thuiswerkers
- Stagiairs
- Overig

Reden hiervoor is dat deze werknemers werkzaam kunnen zijn op basis van een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd, waardoor cao-bepalingen impliciet onderscheid kunnen maken naar het al dan niet tijdelijke karakter van de arbeidsovereenkomst. Ook is bekeken in hoeverre cao's een motivering vermelden wanneer eventueel sprake is van een onderscheid in arbeidsvoorwaarden. Echter, in geen enkele cao staat een dergelijke motivatie.

4.1 Gehele uitsluiting

Bij gehele uitsluiting gaat het om bepalingen die werknemers met een contract voor bepaalde tijd uitsluiten van de gehele cao. In onderstaande tabel staat hoe vaak dit in de onderzochte cao's voorkomt:

Tabel 4.1 Gehele uitsluiting van de cao⁵

Gehele uitsluiting van de cao	Aantal cao's met gehele uitsluiting		Totaal
	Ruime zin	Enge zin	
Ja	47	4	49
Nee	53	96	51
Totaal	100	100	100

Uit bovenstaande tabel blijkt dat in de onderzochte cao's gehele uitsluiting in ruime zin vaker voorkomt dan gehele uitsluiting in enge zin.

⁵ Een cao kan tegelijkertijd zowel bepalingen bevatten waarbij sprake is van gehele uitsluiting in ruime zin als in enge zin. De som van de afzonderlijke delen (ruim en eng) telt daarom niet op tot het totaal.

In onderstaande tabel een overzicht van het aantal cao's waarin werknemers met een contract voor bepaalde tijd van de cao zijn uitgesloten, uitgesplitst naar economische sector:

Tabel 4.2 Gehele uitsluiting contracten bepaalde tijd naar economische sector

Economische sector	Aantal cao's	% cao's in sector	% werknemers in sector
Landbouw	2	67%	80%
Industrie	6	38%	17%
Bouwnijverheid	2	67%	57%
Handel en horeca	13	50%	77%
Vervoer en communicatie	6	55%	25%
Zakelijke dienstverlening	10	56%	37%
Overige dienstverlening	10	44%	47%
Totaal	49	49%	49%

In totaal staat in 49 cao's een bepaling van 'gehele uitsluiting'. Uit bovenstaande tabel blijkt dat in de sectoren landbouw en bouwnijverheid relatief veel afspraken bestaan waarin werknemers met een contract voor bepaalde tijd geheel van de cao uitgesloten worden.

In de onderstaande tabel staat welke categorieën werknemers met een contract voor bepaalde tijd van de cao worden uitgesloten:

Tabel 4.3 Gehele uitsluiting, onderverdeeld naar categorie werknemer

Categorie werknemer	Aantal gevallen van gehele uitsluiting
Bepaalde tijd (enge zin)	4
Oproepkrachten	6
Seizoen(hulp)krachten	0
Vakantiewerkers	34
Thuiswerkers	0
Stagiairs	39
Overige	4
Totaal	87

Eén cao kan meerdere bepalingen bevatten zodat de som van de individuele onderdelen niet hoeven op te tellen tot het totaal.

Vakantiewerkers en stagiairs worden relatief veel van de gehele cao uitgesloten. Ten slotte is bekeken in hoeverre sprake is van de 'normale vorm' van gehele uitsluiting (werknemer valt in zijn geheel niet onder de werkingssfeer van de cao) of de 'speciale vorm' van gehele uitsluiting (een werknemer valt in principe niet onder de cao maar een aantal onderwerpen zijn juist wel van toepassing) in de onderzochte cao's voorkomt. In de onderstaande tabel staan de resultaten:

Tabel 4.4 Normale- of speciale vorm van gehele uitsluiting

Normale- of speciale vorm van gehele uitsluiting	Aantal cao's
Normale vorm	44
Normale en speciale vorm	0
Speciale vorm	5
Geen uitsluiting	51
Totaal	100

4.2 Gedeeltelijke uitsluiting

Gedeeltelijke uitsluiting houdt in dat werknemers met een contract voor bepaalde tijd uitgesloten zijn van één of meer bepalingen in de cao. In de onderstaande tabel staat hoe vaak dit in de onderzochte cao's staat:

Tabel 4.5 Gedeeltelijke uitsluiting van de cao⁶

Gedeeltelijke uitsluiting van de cao	Aantal cao's met gedeeltelijke uitsluiting		Totaal
	Ruime zin	Enge zin	
Ja	19	29	41
Nee	81	71	59
Totaal	100	100	100

Uit de bovenstaande tabel blijkt dat in de onderzochte cao's gedeeltelijke uitsluiting in enge zin vaker voorkomt dan in ruime zin.

In de tabel hieronder staat een overzicht van het aantal cao's met een of meer bepalingen waarbij sprake is van gedeeltelijke uitsluiting van werknemers met een contract voor bepaalde tijd, uitgesplitst naar economische sector:

Tabel 4.6 Gedeeltelijke uitsluiting contracten bepaalde tijd naar economische sector

Economische sector	Aantal cao's	% cao's in sector	% werknemers in sector
Landbouw	3	100%	100%
Industrie	3	19%	6%
Bouwnijverheid	1	33%	8%
Handel en horeca	12	46%	60%
Vervoer en communicatie	4	36%	64%
Zakelijke dienstverlening	10	56%	50%
Overige dienstverlening	8	35%	29%
Totaal	41	41%	37%

In totaal gaat het om 41 cao's met daarin één of meer bepalingen van 'gedeeltelijke uitsluiting'. Uit de tabel hierboven blijkt dat in de sectoren industrie en bouwnijverheid relatief weinig sprake is van gedeeltelijke uitsluiting. Tabel 4.7 hieronder geeft aan om welke bepalingen het gaat bij 'gedeeltelijke uitsluiting':

Tabel 4.7 Gedeeltelijke uitsluiting

Soort bepaling (totaal aantal gevonden bepalingen)	Categorie werknemers	Aantal bepalingen per categorie
Werktijd/vakantieregeling (11)	Bepaalde tijd (enge zin)	1
	Oproepkracht	4
	Vakantiekraft	4
	Overige werknemers	2
Loopbaanadvies/werkgelegenheidsgarantie (8)	Bepaalde tijd (enge zin)	7
	Oproepkracht	1
Opleidingsmogelijkheden (10)	Bepaalde tijd (enge zin)	9
	Oproepkracht	1
Functieindeling/beloning (10)	Oproepkracht	2
	Seizoen(hulp)krachten	1
	Stagiair	1
	Vakantiekraft	3
	Overige werknemers	3

⁶ Een cao kan tegelijkertijd zowel bepalingen bevatten waarbij sprake is van gehele uitsluiting in ruime zin als in enge zin. De som van de afzonderlijke delen (ruim en eng) telt daarom niet op tot het totaal.

Geen aanspraak op extra verlofuren (1)	Seizoen(hulp)krachten	1
Eisen aangaan en/of beëindigen arbeidsovereenkomst (1)	Oproepkrachten	1
Geen verplichting andere dan eigen werkzaamheden te verrichten (1)	Vakantiekkrachten	1
Tijdsparen (2)	Bepaalde tijd (enge zin)	1
	Oproepkrachten	1
Overige toeslagen en/of vergoedingen (10)	Bepaalde tijd (enge zin)	2
	Hulpkrachten	3
	Vakantiekkrachten	5
	Stagiairs	1
	Oproepkracht	2
Geen verplichting tot werkoverleg (1)	Oproepkracht	1
Verhuiskosten (2)	Bepaalde tijd (enge zin)	2
Ketenbepaling niet van toepassing (1)	Seizoen(hulp)kracht	1
Sabbatical leave (1)	Bepaalde tijd (enge zin)	1
Wachtgeld (1)	Bepaalde tijd (enge zin)	1
Overbruggingsregeling (1)	Bepaalde tijd (enge zin)	1
VUT en/of afvloeiingsregeling (4)	Bepaalde tijd (enge zin)	2
	Vakantiekkracht	2
Geen recht op garantie-uren (1)	Oproepkrachten	1
Geen mogelijkheid deelname Raamwerk Werkspreiding (1)	Bepaalde tijd (enge zin)	1
Geen mogelijkheid tot opnieuw in dienst treden na geboorte/adoptie (1)	Bepaalde tijd (enge zin)	1
Arbeidsongeschiktheid (1)	Oproepkrachten	1
Eindejaarsuitkering (1)	Bepaalde tijd (enge zin)	1
Reorganisatie (2)	Bepaalde tijd (enge zin)	2
Spaarloonregeling (1)	Bepaalde tijd (enge zin)	1
Medische keuring (1)	Oproepkracht	1
Arbeidspool (1)	Bepaalde tijd (enge zin)	1
Ongevallenverzekering (2)	Oproepkrachten	2
Personeelskorting (1)	Bepaalde tijd (enge zin)	1
Bijzonder verlof (2)	Vakantiewerkers	2
Jubileumuitkering (1)	Oproepkrachten	1
Dienstwoning (2)	Vakantiewerkers	2
Overlijdensuitkering (1)	Oproepkrachten	1
Pensioen (2)	Vakantiewerkers	2
Functie-indeling en/of beloning (1)	Bepaalde tijd (enge zin)	1
Overgangsbeleid (1)	Bepaalde tijd (enge zin)	1
Beoordelingsgesprek (1)	Bepaalde tijd (enge zin)	1
Totaal		92

Eén cao kan meerdere bepalingen bevatten zodat de som van de individuele onderdelen niet hoeven op te tellen tot het totaal.

- Werktijd/vakantieregeling: hier kan het bijvoorbeeld gaan om een andere manier van uitbetalen van vakantieuren of vakantietoeslag.
- Functie-indeling / beloning: De functie-indeling of het salarisgebouw is niet van toepassing op werknemers met een contract voor bepaalde tijd.
- Geen aanspraak op extra verlofuren: in de cao ANWB komen tijdelijke medewerkers niet in aanmerking voor extra verlofuren.
- Eisen aangaan en/of beëindigen arbeidsovereenkomst: in de cao voor het Beroepsgoederenvervoer is het artikel over het aangaan van een arbeidsovereenkomst niet van toepassing op oproepkrachten.
- Geen verplichting andere dan eigen werkzaamheden te verrichten: In de cao voor de Contractcatering kunnen vakantiekkrachten niet worden verplicht om andere dan hun gebruikelijke werkzaamheden te verrichten.
- Tijdsparen: In de cao voor Ikea-medewerkers kunnen werknemers met een contract voor bepaalde tijd niet meedoen met verlofsparen.
- Overige toeslagen en/of vergoedingen: in de cao voor de Drogisterijbranche geldt bijvoorbeeld de toeslag die werknemers krijgen wanneer zij een collega in een hogere functie vervangen niet voor vakantiewerkers.

- Geen verplichting tot werkoverleg: in de cao Gehandicaptenzorg hoeven oproepkrachten niet deel te nemen aan het werkoverleg.
- Verhuiskosten: werknemers met een aanstelling voor bepaalde tijd in het Voortgezet Onderwijs komen niet in aanmerking voor een verhuiskostenvergoeding.
- Ketenbepaling niet van toepassing: in de Horeca-cao is de ketenbepaling niet van toepassing op seizoensarbeiders.
- Sabbatical leave: in de cao voor ING staat dat werknemers met een contract voor bepaalde tijd niet in aanmerking kunnen komen voor sabbatical leave.
- Wachtgeld: in de cao voor de Jeugdzorg vallen werknemers met een contract voor bepaalde tijd niet onder de wachtgeldregeling.
- Opleidingsmogelijkheden: in de cao's voor V&D en La Place kunnen werknemers met een contract voor bepaalde tijd niet in aanmerking komen voor een gehele of gedeeltelijke vergoeding van de studiekosten.
- Loopbaanadvies/werkgelegenheidsgarantie/personeelsbeoordeling: in de cao voor Océ maken werkgever en werknemer met een contract voor onbepaalde tijd afspraken over mobiliteit en inzetbaarheid. In de arbeidsvoorwaarden voor het Primair Onderwijs geldt geen werkgelegenheidsgarantie voor werknemers met een contract voor bepaalde tijd.
- Overbruggingsregeling: in de cao voor de Open Teelten is voor werknemers met een contract voor bepaalde tijd de overbruggingsregeling niet van toepassing. Op grond van deze overbruggingsregeling kan werkgever bepalen dat als gevolg van directe- of indirecte weersgesteldheid werkzaamheden geen doorgang kunnen vinden.
- VUT en/of afvloeiingsregeling: in de Organon cao hebben werknemers met een contract voor bepaalde tijd en een leeftijd tussen de 60 en 62 jaar geen recht om vervroegd uit dienst te treden of in deeltijd te gaan werken.
- Geen recht op garantie-uren: in de cao voor de Reisbranche worden oproepkrachten geen garantie-uren toegekend.
- Geen mogelijkheid deelname Raamwerk Werkspreiding: in de cao voor de Schilders kunnen werknemers met een contract voor bepaalde tijd niet deelnemen aan het 'Raamwerk Werkspreiding Schilders'.
- Geen mogelijkheid tot opnieuw in dienst treden na geboorte/adoptie: in de cao van SNS Reaal kunnen werknemers met een contract voor onbepaalde tijd een verzoek in dienen om in aanmerking te komen voor een functie wanneer de arbeidsovereenkomst wegens zwangerschap of adoptie van een kind is beëindigd.
- Arbeidsongeschiktheid: in de cao Tankstations en Wasbedrijven geldt het artikel over arbeidsongeschiktheid niet voor oproepkrachten.
- Eindejaarsuitkering: in de cao voor de vaste medewerkers Uitzendbureaus hebben alleen werknemers die meer dan 4 maanden in dienst zijn recht op een winstafhankelijke eindejaarsuitkering en een resultaatafhankelijke uitkering.
- Reorganisatie: in de cao voor het UWV-werkbedrijf vallen werknemers met een contract voor bepaalde tijd niet onder bepalingen over reorganisatie.
- Spaarloonregeling: In de ANWB-cao kunnen werknemers met een contract van bepaalde tijd van minder dan 1 jaar niet deelnemen aan de spaarloonregeling.
- Medische keuring: in de cao voor het Beroepsgoederenvervoer hoeven oproepkrachten bij indiensttreding geen medische keuring te ondergaan.

- Arbeidspool: in de cao voor de Contractcatering hebben werknemers met een contract voor bepaalde tijd geen toegang tot de arbeidspool.
- Ongevallenverzekering: In de cao voor het Beroepsgoederenvervoer vallen oproepkrachten niet onder de collectieve ongevallen verzekering.
- Personeelskorting: in de cao voor Ikea-medewerkers komen werknemers met een tijdelijk contract van drie maanden of korter niet in aanmerking voor personeelskorting.
- Bijzonder verlof: in de cao voor het Levensmiddelenbedrijf is het artikel over buitengewoon verlof niet van toepassing op vakantiewerkers.
- Jubileumuitkering: In de cao Tankstations en Wasbedrijven komen oproepkrachten niet in aanmerking voor een jubileumuitkering.
- Dienstwoning: In de cao voor het Levensmiddelen Grootwinkelbedrijf is het artikel over dienstwoningen niet van toepassing op vakantiewerkers.
- Overlijdensuitkering: In de cao voor de Tankstations geldt het artikel over een overlijdensuitkering niet voor oproepkrachten.
- Pensioen: In de cao voor het Levensmiddelenbedrijf is het artikel over pensioen niet op vakantiekrachten van toepassing.
- Functie-indeling en/of beloning: in de cao van ING geldt de salarisgarantie bij de overgang naar een nieuw salarissysteem alleen voor werknemers met een contract voor onbepaalde tijd
- Overgangsbeleid: in de cao voor Achmea komen werknemers met een contract voor bepaalde tijd niet in aanmerking voor sommige overgangsbepalingen.
- Beoordelingsgesprek: in de cao voor de Reisbranche komen werknemers pas in aanmerking voor een beoordelingsgesprek als zij minimaal 6 maanden in dienst zijn.

4.3 Verschil in toepassing:

Bij verschil in toepassing gaat het om een verschil in behandeling tussen werknemers met een contract voor bepaalde tijd en werknemers met een contract voor onbepaalde tijd. In de onderstaande tabel staat in hoeveel van de onderzochte cao's een verschil in toepassing voorkomt:

Tabel 4.8 Verschil in toepassing⁷

Verschil in toepassing	Aantal cao's met gehele uitsluiting		Totaal
	Ruime zin	Enge zin	
Ja	9	7	16
Nee	91	93	84
Totaal	100	100	100

Uit de bovenstaande tabel blijkt dat in de meeste van de onderzochte cao's geen sprake is van verschil in toepassing.

⁷ Een cao kan tegelijkertijd zowel bepalingen bevatten waarbij sprake is van gehele uitsluiting in ruime zin als in enge zin. De som van de afzonderlijke delen (ruim en eng) telt daarom niet op tot het totaal.

In de tabel hieronder staat in hoeveel cao's één of meer bepalingen staan waarbij sprake is van een verschil in toepassing, uitgesplitst naar economische sector:

Tabel 4.9 Verschil in toepassing contracten bepaalde tijd naar economische sector

Economische sector	Aantal cao's	% cao's in sector	% werknemers in sector
Landbouw	3	100%	100%
Industrie	2	13%	1%
Bouwnijverheid	0	0%	0%
Handel en horeca	2	8%	4%
Voervoer en communicatie	2	18%	8%
Zakelijke dienstverlening	4	22%	33%
Overige dienstverlening	3	13%	13%
Totaal	16	16%	13%

In de bovenstaande tabel valt op dat in de sector landbouw relatief veel afspraken gemaakt zijn waarbij sprake is van een verschil in toepassing. In totaal is in 13 van de onderzochte cao's sprake van een 'verschil in toepassing'.

De tabel hieronder geeft aan om wat voor soort bepalingen het gaat bij een 'verschil in toepassing':

Tabel 4.10 Verschil in toepassing

Verschil in toepassing	Categorie werknemers	Aantal bepalingen per categorie
Werktijd en/of vakantieregeling (7)	Vakantiekrachten	3
	Oproepkrachten	3
	Overige werknemers	2
Opleidingsmogelijkheden (2)	Bepaalde tijd (enge zin)	1
	Oproepkrachten	1
Functie-indeling en/of beloning	Bepaalde tijd (enge zin)	2
Overige toeslagen en vergoedingen (2)	Bepaalde tijd (enge zin)	1
	Seizoen(hulp)krachten	1
Concurrentiebeding (1)	Bepaalde tijd (enge zin)	1
Premie bedrijfstakfondsen (2)	Overige werknemers	2
Kansen op de arbeidsmarkt/wervingsbeleid (3)	Bepaalde tijd (enge zin)	3
Totaal		20

Eén cao kan meerdere bepalingen bevatten zodat de som van de individuele onderdelen niet hoeven op te tellen tot het totaal.

- Werktijd en/of vakantieregeling: in de cao voor de Glastuinbouw worden bijvoorbeeld voor gelegenhedswerkers vakantiedagen en vakantiegeld bij het einde van de dienstbetrekking of bij iedere loonbetaling aferekend.
- Opleidingsmogelijkheden: in de cao voor de Drogisterijbranche hoeven oproepkrachten bepaalde cursussen niet te volgen.
- Functie-indeling en/of beloning: in de cao voor de NS staat dat extern geworven werknemers pas naar de salarisgroep passend bij de bestemmingsfunctie kunnen worden bevorderd wanneer zij een contract voor onbepaalde tijd hebben.
- Overige toeslagen en vergoedingen: voor werknemers met een contract voor bepaalde tijd kunnen andere regels gelden voor

bepaalde toeslagen of vergoedingen. In de cao voor de Open Teelten staan aparte overwerktoeslagen voor seizoenarbeiders.

- Concurrentiebeding: in de cao voor het Kappersbedrijf staat dat de werkgever in een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd geen concurrentiebeding kan opnemen.
- Premie bedrijfstakfondsen: In de cao's voor de Glastuinbouw en de Landbouwwerktuigen exploiterende ondernemingen hoeven gelegenheidsarbeiders geen premie af te dragen aan bedrijfstak- en pensioenregelingen en kunnen zij ook geen aanspraak maken op deze regelingen.
- Kansen op arbeidsmarkt/wervingsbeleid: Werknemers met een tijdelijk contract kunnen voorrang krijgen bij het vervullen van vacatures binnen de onderneming.

5. VERGELIJKING MET VORIGE ONDERZOEKEN

In dit hoofdstuk staat een vergelijking met de resultaten van de vorige onderzoeken naar onderscheid in arbeidsvoorwaarden tussen voltijders / deeltijders en contracten voor bepaalde tijd / contracten voor onbepaalde tijd uit respectievelijk 2008 en 2005. Omdat de standaard-steekproef met enige regelmaat van samenstelling wisselt zijn de resultaten in dit hoofdstuk als percentages van de onderzochte cao's waarvoor een bepaalde afspraak geldt uitgedrukt. Op deze manier is zo veel mogelijk gecorrigeerd voor deze steekproefeffecten.

5.1 Ontwikkelingen voltijd / deeltijd

In het onderzoek 'Onderscheid naar Arbeidsduur 2008' is destijds besloten om de sector overheid buiten beschouwing te laten. Om dus een goede vergelijking te maken tussen het onderzoek uit 2008 en dit huidige onderzoek laat dit hoofdstuk de sector overheid ook buiten beschouwing. De resultaten uit deze paragraaf zijn dan ook niet te vergelijken met de resultaten uit hoofdstuk 3.

In tabel 5.1 hieronder staan de ontwikkelingen ten opzichte van het onderzoek uit 2008:

Tabel 5.1 Ontwikkelingen voltijd / deeltijd

Ontwikkelingen voltijd / deeltijd	Percentage cao's	
	2008	2012
Definitie deeltijdarbeid		
Ja	54%	50%
Evenredigheidsbepaling		
Ja	38%	49%
Gehele uitsluiting		
Ja	2%	0%
Gedeeltelijke uitsluiting		
Ja	14%	14%
Vershil in toepassing		
Ja	49%	54%

Het percentage cao's met daarin een evenredigheidsbepaling is gestegen van 38% in 2008 naar 49% in 2012 blijkt uit tabel 5.1 hierboven, terwijl in 2008 geen cao's meer zijn aangetroffen waarin sprake is van gehele uitsluiting. Het aantal onderzochte cao's waar sprake is van gedeeltelijke uitsluiting is gelijk gebleven ten opzichte van 2008.

5.2 Ontwikkelingen contracten voor bepaalde- en onbepaalde tijd

In het onderzoek 'Contracten voor bepaalde- en onbepaalde tijd' uit 2005 is de sector overheid wel meegeteld (in tegenstelling tot het onderzoek 'Onderscheid naar Arbeidsduur 2008'). De resultaten in deze paragraaf voor 2012 zijn dus vergelijkbaar met de resultaten uit hoofdstuk 4.

Tabel 5.2 Ontwikkelingen bepaalde / onbepaalde tijd⁸

Gehele uitsluiting	Percentage cao's 2005		Percentage cao's 2012	
	Ruime zin	Enge zin	Ruime zin	Enge zin
Gehele uitsluiting				
Ja	55%	11%	47%	4%
Gedeeltelijke uitsluiting				
Ja	44%	26%	19%	29%
Verskil in toepassing				
Ja	13%	6%	9%	7%

Uit tabel 5.2 blijkt dat het percentage onderzochte cao's met daarin een bepaling van gehele uitsluiting is gedaald. Dit geldt zowel voor contracten voor bepaalde tijd in enge zin als in ruime zin.

Ook valt op dat het percentage onderzochte cao's met daarin één of meer bepalingen van gedeeltelijke uitsluiting in ruime zin is gedaald van 44% in 2005 naar 19% in 2012. Het percentage onderzochte cao's met daarin één of meer bepalingen van gedeeltelijke uitsluiting in enge zin is nagenoeg constant gebleven. Verder blijkt uit tabel 5.2 blijkt dat het percentage onderzochte cao's met daarin één of meer bepalingen met een verschil in toepassing in ruime zin ten opzichte van 2005 is gedaald van 13% naar 8%. Ook hier is het percentage onderzochte cao's met daarin één of meer bepalingen met een verschil in toepassing in enge zin nagenoeg gelijk is gebleven.

Ten slotte blijkt uit tabel 5.2 dat ook het aantal cao's met daarin één of meer bepalingen uit de categorie 'overig onderscheid' in ruime zin gedaald is ten opzichte van 2005.

⁸ In 2012 is om onderzoekstechnische redenen de categorie 'overig' geschrapt en ingedeeld bij ofwel 'gedeeltelijke uitsluiting' ofwel 'verschil in toepassing'. De resultaten uit 2005 en 2012 zijn daarom voor deze twee categorieën niet volledig één op één te vergelijken, maar de invloed van het opnieuw indelen van de categorie 'overig' is relatief klein waardoor een zinvolle vergelijking nog steeds mogelijk is.

BIJLAGE 1 ONDERZOCHE CAO'S

Cao naam	Ingangsdatum	Expiratiedatum
Glastuinbouw	01-07-2010	01-07-2012
Landbouwwerktuigen exploiterende Ondernemingen	01-04-2010	01-01-2012
Open teelten	01-07-2010	01-07-2012
Bakkersbedrijf	01-08-2011	01-08-2012
Carrosseriebedrijf (metaal)	01-04-2011	01-05-2013
DSM Limburg	01-01-2011	01-07-2012
Energie	01-05-2010	01-05-2011
Grafimedia	01-02-2010	01-02-2012
Heineken Nederlands Beheer	01-10-2009	01-01-2011
Metaalbewerkingsbedrijf (metaal)	01-04-2011	01-05-2013
Metalektro	01-05-2011	01-07-2013
Metalektro voor het hoger personeel (HP)	01-05-2011	01-07-2013
Meubelindustrie en Meubileringsbedrijven	01-07-2010	01-07-2012
Mode- Interieur- Tapijt- en Textielindustrie	01-07-2010	01-07-2012
Oce technologies bv	01-01-2011	01-01-2012
Organon Biosciences Nederland	01-04-2007	01-04-2009
Philips	01-01-2010	01-07-2011
Sociale Werkvoorziening	01-03-2010	01-02-2011
Timmerindustrie	01-01-2010	01-01-2011
Bouwnijverheid	01-01-2011	01-01-2012
Schilders-, afwerkings en glaszetbedrijf	01-03-2011	01-03-2013
Technisch installatiebedrijf (metaal)	01-04-2011	01-03-2013
Albert Heijn distributie-organisatie	15-10-2009	15-10-2010
Apotheken	01-04-2010	01-04-2012
Beroepsgoederenvervoer over de weg	01-01-2010	01-01-2012
Bloemen en planten, gespecialiseerde (detailhandel)	01-01-2011	01-04-2012
Bloemen en planten, groothandel	01-07-2009	01-07-2012
Boekhandel en kantoorvakhandel	01-02-2010	01-04-2012
Contractcateringbranche	01-04-2010	01-04-2012
DHL express nederland	01-01-2011	01-01-2012
Drogisterijbranche	01-10-2010	01-04-2012
Elektrotechnische detailhandel	01-01-2009	01-01-2012
Gemengde branche en Speelgoedbranche	01-01-2011	01-04-2012
Goederenvervoer Nederland	01-01-2010	01-01-2012
GVB	01-01-2010	01-01-2011
Horeca- En Aanverwante Bedrijf	01-04-2010	01-04-2012
Informatie-, Communicatie- En Kantoortechnologiebranche (ICK)	01-01-2011	01-01-2012
La Place B.V.	01-02-2010	01-07-2011
Levensmiddelen En/Of Zoetwaren, Groothandel	01-07-2009	01-10-2010
Levensmiddelen, Grootwinkelbedrijven	01-04-2008	01-04-2010
VGL		
Levensmiddelenbedrijf	01-04-2010	01-04-2011
Mail Nederland	01-04-2010	01-01-2012

Mode- En Sportdetailhandel	01-07-2010	01-07-2012
Motorvoertuigenbedrijf en Tweewielerbedrijf (Metaal)	01-06-2011	01-10-2012
NS / Nederlandse Spoorwegen Regulier Openbaar Vervoer	01-05-2009	01-11-2010
Praxis Groep	01-07-2009	01-01-2011
Recreatie	01-02-2007	01-02-2009
Reisbranche	01-07-2010	01-07-2012
Selektvracht	01-04-2011	01-04-2012
Slagersbedrijf	01-04-2009	01-01-2011
Tankstations en Wasbedrijven	01-04-2009	01-04-2011
Taxivervoer	01-01-2010	01-09-2011
Technische Groothandel	01-01-2009	01-01-2014
Vroom & Dreesmann B.V.	01-04-2010	01-07-2011
Wonen	01-02-2010	01-07-2011
ABN-Amro	01-01-2010	01-01-2011
Achmea	01-03-2010	01-01-2013
ANWB	01-06-2010	01-06-2011
Architectenbureaus	01-04-2010	01-04-2011
Beveiligingsorganisaties, Particuliere	01-04-2009	01-04-2010
Delta Lloyd Nv	01-08-2008	01-01-2012
Facilitaire Contactcenters	01-06-2010	01-12-2012
Getronics Nederland Bv	01-03-2010	01-05-2012
Hema	01-01-2009	01-01-2010
Hoveniersbedrijf In Nederland	01-02-2011	01-04-2012
Ikea Nederland B.V.	01-03-2011	01-03-2013
ING Cao	01-10-2010	01-10-2011
Koninklijke KPN N.V.	01-07-2008	01-01-2012
Rabobank	01-01-2010	01-01-2011
Schoonmaak- en Glazenwassersbedrijf	01-02-2010	01-05-2011
SNS Reaal	01-01-2010	01-01-2012
Uitzendkrachten ABU	01-07-2009	01-11-2010
Uitzendkrachten NBBU	29-03-2009	30-03-2014
Uitzendondernemingen Vaste Medewerkers	01-04-2009	01-01-2014
Verzekeringsbedrijf Binnendienst	01-01-2009	01-04-2011
Woondiensten	01-12-2009	01-06-2011
Beroepsonderwijs en Volwasseneneducatie (BVE)	01-01-2011	01-01-2012
Defensie-Personeel	01-11-2010	01-04-2011
Geestelijke Gezondheidszorg (GGZ)	01-03-2009	01-03-2010
Gehandicaptenzorg	01-04-2009	01-03-2011
Gemeente-ambtenaren	01-01-2009	01-03-2011
Hoger Beroepsonderwijs	01-06-2007	01-06-2011
Huisartsenzorg	01-08-2010	01-02-2012
Jeugdzorg	01-04-2010	01-04-2011
Kappersbedrijf	01-03-2011	01-03-2012
Kinderopvang	01-07-2010	01-07-2011
Nederlandse Universiteiten	01-03-2010	01-01-2012
Ons Middelbaar Onderwijs	01-09-2007	01-03-2010
Politie-personeel	01-07-2008	01-08-2010
Primair Onderwijs	01-01-2008	01-01-2012
Provincies	01-01-2009	01-01-2010
Rijkspersoneel	01-06-2007	01-06-2009
Sociale Verzekeringsbank	01-01-2007	01-01-2011
Universitair Medische Centra	01-04-2010	01-10-2011
UWV Werkbedrijf	01-01-2008	01-03-2011
	01-03-2010	01-08-2011

Verpleeg- en Verzorgingshuizen en Thuiszorg (VVT)	01-03-2010	01-03-2012
Voortgezet Onderwijs	01-08-2011	01-08-2012
Welzijn en Maatschappelijke Dienstverlening	01-05-2008	01-01-2012
Ziekenhuizen	01-03-2009	01-03-2011
