



FLEXWERKERS EN ONDERNEMINGSRAAD

fnn.nl



INHOUDSOPGAVE

1. VASTE WERKNEMERS: EEN UITSTERVEND RAS?

4

2. HANDVATTEN IN WETGEVING EN CAO'S

- 2.1 Flex algemeen
- 2.2 Bij uitzendkrachten
- 2.3 Bij tijdelijke krachten
- 2.4 Bij payrollmedewerkers
- 2.5 Bij contracting
- 2.6 Bij aan-/uitbesteding van werk
- 2.7 Bij nul-uren-, en oproepcontracten
- 2.8 Bij zzp'ers

3. STRATEGISCHE AFWEGINGEN ROND FLEX

4. AANPAK VOOR DE ONDERNEMINGSRAAD

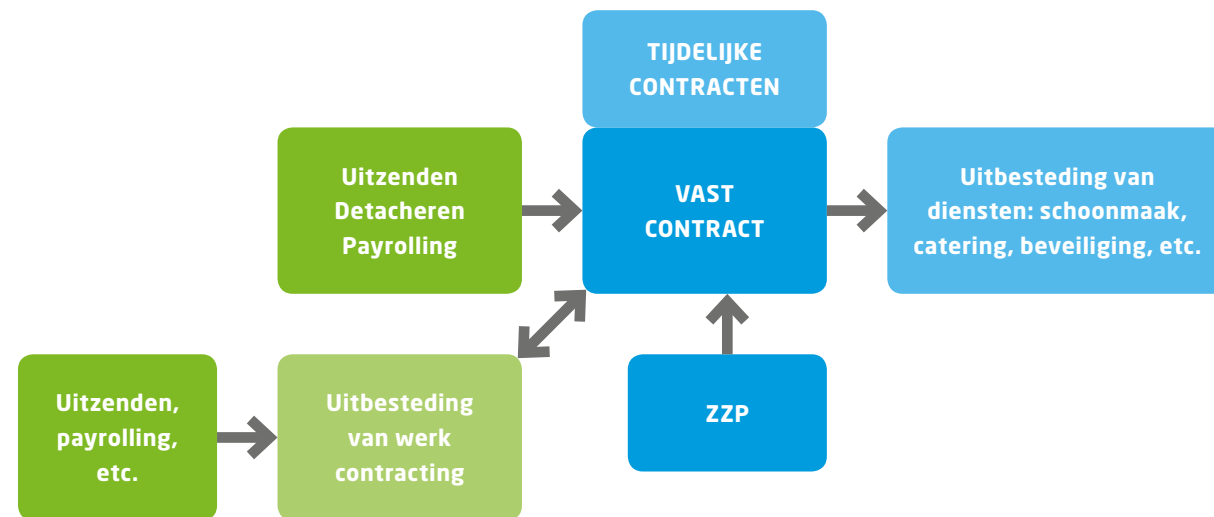
5. BETREKKEN VAN FLEXWERKERS BIJ HET OR-WERK

6. INFORMATIE EN ONDERSTEUNING

BIJLAGEN

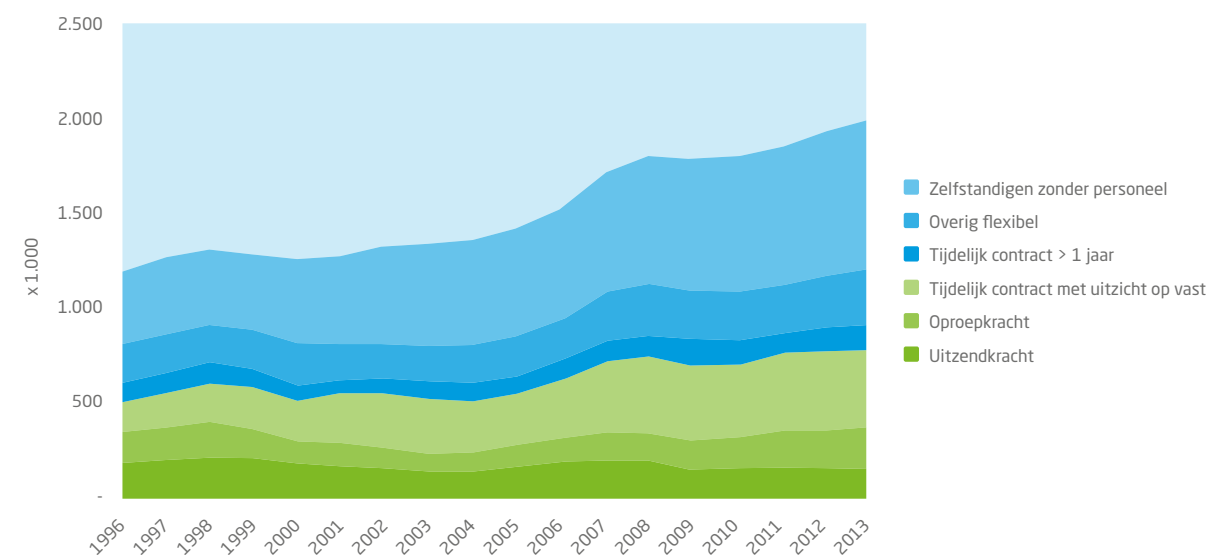
- Bijlage 1. Overzicht wijzigingen Wet Werk en Zekerheid
- Bijlage 2. Checklist OR en aanpak flex
- Bijlage 3. Voorbeeldbrief opvragen informatie over flexwerkers
- Bijlage 4. Voorbeeldbrief opvragen gedetailleerd Sociaal Jaarverslag
- Bijlage 5. Voorbeeldbrief wijzigen tijdelijke contracten
- Bijlage 6. Enquête onder vaste medewerkers
- Bijlage 7. Enquête onder flexibele medewerkers
- Bijlage 8. Aanpak flexwerk (invulblad)
- Bijlage 9. Begrippenlijst

1. VASTE WERKNEMERS: EEN UITSTERVEND RAS?



In veel ondernemingen is het flexwerk geleidelijk aan toegenomen met allerlei varianten zoals in bovenstaand schema staat. Juist door die geleidelijkheid was het vaak lastig grip te krijgen op zo'n ontwikkeling. Bedrijfseconomische argumenten spelen steeds een belangrijke rol - zoals het bijhouden van de concurrentie. De kwaliteit en samenhang van de onderneming lijden onder die doorgeschoten flex, en werknemers - zowel vast als flex - zijn het kind van de rekening.

Oplopende werkdruk en loonconcurrentie door lager betaalde flexwerkers zijn een paar van de gevolgen voor vaste werknemers. Naast de inkomensonzekerheid zijn voor flexwerkers grote prestatiedruk (om te mogen blijven), achterblijvende opleidingskansen en toekomstperspectief bekende gevolgen. Dit geldt overigens ook voor collega's onder tijdelijk contract: een groep die de laatste jaren sterk is gegroeid en meer aandacht verdient! Als dat tijdelijk contract ook in de vorm van een nuluren- of min/max-contract gegoten is, zijn zij net zo 'flex' als uitzendkrachten.



Uit cijfers van het CBS en het UWV blijkt dat het aantal flexwerkers is gestegen van ruim 1 miljoen in 1996 tot ruim 2 miljoen in 2013. Recent onderzoek van het UWV(2014) voorziet tot 2019 dat de meerderheid (56 procent) van al het nieuwe werk ingenomen zal worden door zzp'ers en de brede baaiert aan flexkrachten als uitzendwerk, contracting, payroll, detachering en arbeidsbemiddeling. De resterende koek van 44 procent is verdeeld tussen tijdelijke(eigenlijk ook flex) en vaste contracten.

Het UWV concludeert dat flexwerk minder een 'opstap is naar vast' dan vroeger het geval was. Ook bij een aanstelling boven de 25 uur/week is dat vaker in tijdelijke dienst. En 45-plussers krijgen na werkloosheid vaker een tijdelijk contract en zijn vaker na twee jaar weer werkloos. Het SCP rapporteert in 2014 over het 'aanbod van arbeid': in 2002 krijgt 80 procent van de werknemers een vast contract na 6-10 jaar werkervaring; in 2012 gebeurt dat pas na 10-15 jaar.

CONCLUSIES NAAR DE TOEKOMST:

De flexschil neemt verder toe en het aandeel vaste banen neemt flink af, met name bij alle nieuwe banen. Dat heeft stevige invloed op de vaste medewerkers bij jouw onderneming.

Wellicht onder invloed van diverse acties van de bonden is er begin 2016 voor het eerst weer een stijging van het aantal vaste banen waar te nemen ten koste van flexbanen. Of dat al een trendbreuk is?

ARGUMENTEN VÓÓR FLEXWERK EN TEGENWERPINGEN

1. Fluctuaties in het werkpakket (dag, week, seizoen, projecten, conjunctuur)
Maar: structureel werk zou vast moeten zijn
2. Het werk is geen kernactiviteit
Maar: wat definieer je als kernactiviteit? Bovendien snijdt men zo werk uit de onderneming waaraan vanuit sociale criteria behoefte bestaat (bijv. duurzame inzetbaarheid, re-integratie)
3. Het is tijdelijk specialistische werk
Maar: wat is specialistisch en wat is tijdelijk? Je ziet immers heel vaak dat soort specialisten langdurig werk verrichten binnen de onderneming. Hun ervaringen en ideeën houden zij echt voor zichzelf om zo nieuwe opdrachten zeker te stellen.
4. 'Zo kunnen wij iemand langer inwerken en beoordelen.'
Maar: 'Daar hebben wij toch eigenlijk goed werving en selectiebeleid voor?'
5. 'Zij willen zelf zzp'er zijn'
Maar: heel vaak is dit schijnzelfstandigheid. Het tarief wordt helemaal door de inlenende onderneming bepaald. In die afhankelijkheid heerst onderbetaling en gebrek aan sociale zekerheden bij ziekte of werkloosheid; om over pensioenopbouw maar te zwijgen.

NADELEN VAN FLEXWERK KORT OP EEN RIJ

1. **Knelpunten voor de vaste werknemers**
Voor de vaste krachten betekenen flexwerkers werkdruk, het steeds inwerken en begeleiden van mensen, meer verantwoordelijkheid krijgen, en wisselingen en gaten in je team. Gevolgen zijn ook dat de kwaliteit omlaag gaat, er meer topdownsturing vanuit het management komt en de arbeidsvoorwaarden onder druk komen. Ook de veiligheid kan in het geding komen door onervaren collega's.
2. **Sociale onzekerheid voor de (flex)werknemers**
Het betekent onder andere geen vast inkomen en pensioenopbouw plus een onbalans tussen werk/privé voor flexwerkers. Door de inkomensonzekerheid kunnen zij moeilijk een bestaan opbouwen.
3. **Bedrijfseconomische nadelen**
Veel flexwerkers weten dat zij geen uitzicht hebben op vast werk. Zij zijn dan minder loyaal, en dat vergt meer direct toezicht (managers). Dat resulteert in hogere indirecte kosten en dus minder productiviteit. Door de mindere opleiding van flexwerkers is meer inwerken nodig. Ontstane kwaliteitsproblemen betekenen ook kosten.



4. Macro-economisch nadeel

De focus van management op flexibilisering betekent concurrentie op kosten i.p.v. op kwaliteit. Het ondergraaft het innovatievermogen van de economie.

5. Maatschappelijke problemen

De veelheid aan flexwerk ondermijnt het draagvlak van de cao en daaraan gekoppelde fondsen (bijvoorbeeld voor scholing of arbozorg). Behalve dat het ook de onderneming als sociale eenheid ondergraaft, tast het ook landelijk het overlegmodel aan. Tweedeling in de samenleving is de consequentie met alle ellende van dien (armoede, criminaliteit).

FNV-BELEID

Vanwege al dit soort argumenten vindt de FNV dat flex in Nederland is doorgeschoten, en is al jarenlang bezig met de campagne voor 'Echte Banen'. In 2013 heeft de FNV daartoe met werkgevers en overheid het Sociaal Akkoord afgesproken, dat daarna is uitgewerkt in wetten en nieuwe cao-afspraken. Daar hoort ook bij om ondernemingsraden bij te staan waar zij te maken hebben met doorgeschoten flex in hun onderneming.

De discussie over nut en onnut van flexwerken gaat steeds verder. Veel actuele argumentaties kun jij vinden op de site: <https://storify.com/multimediaal/feiten-en-fabels-over-onzeker-werk-en-echte-banen>

RIGOUREUZE DIRECTIEBESLISSINGEN NAAR MEER FLEX

Naast geleidelijke groei van de aantallen flexwerkers nemen directies soms rigoureuze beslissingen, bijvoorbeeld om voor meerdere kernfuncties flexwerkers in te schakelen. Onzekerheden in de 'markt' drijft directies soms tot paniekbeslissingen. Of zij lopen achter andere bedrijven aan uit angst 'de boot naar de toekomst te missen'. Laat de ondernemingsraad zich meesleuren in die angsten, of houd je dan het hoofd koel? Een goede, eigen analyse maken bij de beoordeling van de adviesaanvraag met een deskundige is dan nodig. Het gebeurt te vaak dat puinhopen veroorzaakt worden bij dit soort overhaaste bewegingen. De directie vindt altijd een veilig heenkomen, en het personeel blijft verslagen achter.

GEEN FLEX!?

Dat een onderneming geen flexwerkers heeft, komt voor. Dat zie je bijvoorbeeld als na een serie reorganisaties de flexschil compleet is wegbezuinigd. Dat betekent nog niet dat er geen problemen meer zijn. Het kan dat daarmee ook de jongere garde het bedrijf verlaten heeft, en de oudere generatie overblijft met een scheve leeftijdsopbouw als gevolg. Bovendien moet je verwachten dat dit slechts een tussenstand is. Er is altijd wat verloop in het personeelsbestand. En de vraag is dan hoe dat voortaan opgevangen zal worden: met vaste mensen of flexwerkers?

Er zijn organisaties die zich op een kernactiviteit hebben teruggetrokken. Meestal betekent dit dat al het fysieke werk wordt uitbesteed: transport, warehousing (magazijnwerk), 'order picken'. En doorgaans vangen de wel vaste medewerkers van het kernbedrijf dan heel flexibel de variaties in het werk op met veel (onbetaald) overwerk op allerlei tijden. Het niet uitbesteden of flexibiliseren van kernactiviteiten biedt overigens geen zekerheid. Er zijn voorbeelden waarin zzp'ers bijvoorbeeld het werk van ergotherapeuten in een revalidatiecentrum overnemen.

Mensen met een vaste binding leveren meerwaarde. Dat moet erkend worden. Zij zijn belangrijk voor de continuïteit en innovatie van die onderneming!

KEUZES ONDERNEMINGSRAAD

Het is verstandig als ondernemingsraad een visie te ontwikkelen op flexibiliteit. Onderstaande keuzes zijn daarbij wezenlijk. De brochure biedt verder veel handvatten in dit complexe thema.

Keuze 1. De flexschil als onderdeel van de onderneming beschouwen, en dus nadenken hoe de flexschil functioneert, hoe groot die is en welke kwaliteit het heeft, en wat dat betekent naar de vaste krachten. Daar hoort het begrip bij dat de flexwerker ook jouw collega is.

Keuze 2. Je nadrukkelijk gaan bemoeien met het flexwerk en de flexwerkers in de onderneming. De vaste krachten zijn een soort ijsbeertje op een smeltende ijsschots. En daar is de ondernemingsraad de vertegenwoordiging van. Welke OR heeft tenslotte flexwerkers als lid? Dat is slechts een dooddenkele. Welke belangen zit je dan eigenlijk nog te vertegenwoordigen: dat is ook zo'n vraag.

Keuze 3. Het betrekken van de flexwerkers zelf. Het gaat immers om belangen van zowel vaste krachten, als van flexkrachten, maar ook om het goed functioneren van jouw onderneming. Dat laatste formuleert de WOR artikel 2 ook als belang voor de ondernemingsraad. Eigenlijk zijn die belangen onlosmakelijk met elkaar verbonden.

Gelukkig biedt wetgeving en cao's her en der houvast als jouw OR hiermee aan de slag gaat. In hoofdstuk 2 zie je dat per flextype aangegeven. En ook de FNV biedt op diverse fronten ondersteuning. Succes met een aanpak!

2. HANDVATTEN IN WETGEVING EN CAO'S

2.1 FLEXWERK ALGEMEEN

SITUATIE

Meer flexwerkers inschakelen boven 'piek en ziek' hanteren ondernemingen doorgaans om zich in te dekken tegen onzekerheden: in hun werkaanbod, in hun toekomstontwikkelingen, maar ook vanwege onzekerheid over de eigen strategie. Daarnaast kunnen flexwerkers simpelweg goedkoper zijn dan vaste krachten. Die argumenten samen leiden al gauw tot kortetermijnoplossingen met veel flexwerk(ers). Ondernemingsrisico's worden daarmee afgewenteld op de flexibele en ook op de vaste krachten. Ook de bedrijfsorganisatie lijdt daar doorgaans onder. Daarnaast is een maatschappelijke trend zichtbaar dat 'flexibilisering goed is om onze internationale concurrentiepositie te handhaven'. Ongeremde flex leidt echter ook tot tweedeling in de maatschappij met alle akelige gevolgen van dien.

WET- EN REGELGEVING DIE HOUVAST BIEDT

Vanuit het Sociaal Akkoord 2013 zijn diverse wettelijke aanpassingen tot stand gekomen. Deze werken in op verschillende types flex. Die worden aangegeven in de navolgende hoofdstukken. Een belangrijke nieuwe wet is de Wet Werk en zekerheid: hierin zijn onder meer maatregelen opgenomen voor flexibele contracten, zoals over tijdelijke contracten en nul-uren-, oproep, en min/maxcontracten. Zie het overzicht in bijlage 1.

WET OP DE ONDERNEMINGSRADEN

Artikel 2 noemt onder andere 'het goed functioneren van die onderneming' als doel voor een ondernemingsraad. De zorg om het goed functioneren van de flexschil mag dan als taak van de OR gerekend worden. Dat flexwerkers vallen maar gedeeltelijk onder de definitie 'werkzame personen'(artikel 1) vallen, maakt het wat lastig. Hopelijk wordt dit in komende jaren rechtgetrokken in de WOR. Op basis van artikel 2 kan de OR zijn bevoegdheden uitoefenen.

- Artikel 24** Het Algemene Gang van Zaken Overleg (tweemaal per jaar) kan uitstekend gebruikt worden om de discussie te voeren over het functioneren van de vaste schil en naleving van relevante wetten.
- Artikel 31b** Voor dat Algemene Gang van Zaken Overleg behoort de bestuurder sociale informatie te verstrekken aan de OR, ook over de uitzendkrachten. De OR kan nadere afspraken maken hoe ze dit soort overzichten verder ingevuld willen hebben. Het is een eerste handvat om overzicht te krijgen.

CAO'S

In cao's staan ook vaak regulerende bepalingen ten aanzien van flexwerk en contractenbeleid. Ook worden steeds vaker concrete afspraken gemaakt dat het beleid over de verhouding vaste en tijdelijke contracten, of de inzet van oproepkrachten, een vast onderwerp van gesprek dient te zijn tussen de werkgever en OR.

2.2 BIJ UITZENDKRACHTEN

SITUATIE BIJ UITZENDKRACHTEN

Een uitzendkracht werkt onder 'leiding en toezicht' van het inlenend bedrijf, maar heeft een uitzendovereenkomst met het uitzendbureau. Het uitzendbureau is dus de werkgever. Gedurende de eerste 78 weken van de uitzendovereenkomst kan er een uitzendbeding in de overeenkomst worden opgenomen. Dat betekent einde contract als er geen werk is, bijvoorbeeld bij slapte in het werk. Het uitzendcontract eindigt ook als de uitzendkracht niet kan werken omdat hij/zij ziek is. En de overeenkomst eindigt automatisch als de opdrachtgever de uitzendkracht niet langer in wil zetten. Als het uitzendbureau de uitzendkracht na afloop van die 78 weken aan het werk wil houden, dan mogen ze geen gebruik meer maken van het uitzendbeding. De werknemer

zal dan een contract voor bepaalde tijd kunnen krijgen. De kosten worden natuurlijk doorgegeven aan het inlenend bedrijf: naast de loonkosten zijn dat zogenoemde transactiekosten. Die kunnen tussen de 10 en 30 procent bedragen, afhankelijk van het inleencontract. Door verbeteringen in de wetgeving en de uitzendcao's behoort de uitzendkracht nu wel hetzelfde salaris te ontvangen als vaste werknemers in dezelfde functiegroep. Sommige uitzendbureaus en werkgevers gaan daar correcter mee om dan andere. Het komt nog regelmatig voor dat uitzendkrachten te laag zijn ingeschaald of niet beloond worden conform de bedrijfsregeling van het inlenende bedrijf.

Veel uitzendkrachten willen liever een vast contract, zo is uit onderzoek gebleken. Dat komt vooral door de inkomensonzekerheid waardoor zij moeilijker een bestaan kunnen opbouwen (denk aan huis huren, hypotheek krijgen). Ook blijkt dat bedrijfsongevallen vaker bij hen voorkomen. Voorzieningen voor scholing en pensioen zijn onder de uitzendcao veel minder.

WET- EN REGELGEVING DIE HOUVAST BIEDT

- Wet WAADI art 8** Uitzendkrachten hebben recht op tenminste dezelfde arbeidsvoorwaarden als vaste werknemers in vergelijkbare functie : loon, vergoedingen, arbeidstijden, overwerk, nachtwerk, pauzes, rusttijden en vakantie- en feestdagen.
- Wet WAADI art 8a** Uitzendkrachten hebben hetzelfde recht op bedrijfsfaciliteiten als vaste krachten: kantine, kinderopvang, vervoersfaciliteiten.
- Wet WAADI art 8b** Uitzendkrachten moeten kennis kunnen nemen van vacatures bij de inlenende onderneming zodat zij dezelfde kansen hebben op een vast contract als vaste werknemers.
- Wet WAADI art 9a** Het uitzendbureau mag geen belemmeringen opleggen aan zijn uitzendkracht om een arbeidscontract aan te gaan bij de inlenende onderneming. Als de uitzendkracht een arbeidscontract aangaat bij de inlenende onderneming, derft het uitzendbureau inkomen. en probeert het tegen te gaan. Dat mag niet. Wel kan het uitzendbureau een compensatie van het inlenend bedrijf verlangen. De inlenende onderneming laat uitzendkrachten vaak niet in de interne procedure toe, maar pas als een vacature 'extern gaat'. De OR kan het aannemebeleid aan de orde stellen via zijn instemmingsrecht of wijzen op naleving van de Wet WAADI.

De Wet op de Ondernemingsraden biedt op verschillende plaatsen houvast

Met name met het informatierecht kan de ondernemingsraad veel achterhalen. Denk aan het opvragen van het inleencontract dat jouw werkgever met het uitzendbureau afsluit. Dat is een basis om mee te kijken naar de kosten van jouw onderneming. En je kunt boven water krijgen wat de uitzendkrachten verdienen. Samen met het adviesrecht geeft het ook grip om slechte uitzendbureaus te weren. Het betrekken van uitzendkrachten bij het OR-werk kan door het kiesrecht te versterken. Bedenk vooral dat alle uitzendkrachten het functioneren van jouw onderneming beïnvloeden. Bovendien vallen uitzendkrachten, ook die kort rondlopen, onder de zorg krachtens de Arbowet, en daar heeft de OR ook medezeggenschap over.

- Artikel 1** Uitzendkrachten langer dan twee jaar werkzaam, horen ook tot de werkzame personen die kiesrecht hebben en daarmee direct tot de achterban van de OR.
- Artikel 2** De OR wordt mede ingesteld 'in het belang van het goed functioneren van de onderneming in al zijn doelstellingen'. Het functioneren en de omvang van de flexschil hoort daar dan gewoon bij. Daarmee kan de OR zijn bemoeienis met flexwerkers breder trekken dan met de definitie van artikel 1.
- Artikel 6 lid 4** De groep 'werkzame personen' kan de OR in overleg met de bestuurder uitbreiden naar alle uitzendkrachten. Dat moet dan worden vastgelegd in het OR-reglement. Dat levert een doorwerking op naar andere rechten van de OR.
- Artikel 25, lid 1g** Adviesrecht OR bij 'het groepsgewijze werven of inlenen van arbeidskrachten'. In de praktijk is dit artikel lastig te gebruiken omdat het inlenen van uitzendkrachten zo geleidelijk gaat. Dat is natuurlijk anders als jouw onderneming van een ander uitzendbureau gebruik gaat maken of draaieurconstructies toepast. Dan kun je wel een beroep doen op dit adviesrecht.

Artikel 28 lid 1 De OR heeft tot taak om ook de naleving van de arbeidsvoorwaarden te bevorderen van de ‘werkzame personen’. Dat geldt ook voor de uitzendkrachten. Daarbij kan de OR onderzoeken of conform de ABU-cao wel hetzelfde loon aan uitzendkrachten wordt betaald en er geen loon-concurrentie plaatsvindt.

Artikel 31 lid 1 De OR kan managementinformatie opvragen die doorgaans maandelijks wordt geproduceerd. Daarop behoort ook het aantal fte’s van eigen personeel en van de aantallen ingeleend personeel te staan, vaak per afdeling gerangschikt.

Artikel 31b lid 3 De OR behoort jaarlijks een schriftelijk overzicht te ontvangen van het aantal werkzame uitzendkrachten en de verwachtingen voor het komend jaar.

Artikel 31d lid 1 De OR kan met dit artikel schriftelijke informatie vragen over de hoogte en inhoud van arbeidsvoorwaardelijke regelingen van groepen vast maar ook per groep ingeleend personeel die onder het begrip ‘werkzame personen’ vallen.

Cao’s Steeds meer cao’s bevatten afspraken ten aanzien van flexwerk of uitzendkrachten zoals een vergewisbepaling, waarmee een onderneming ook moet controleren op de arbeidsvoorwaarden van uitzendkrachten. Het is verstandig dat goed te bekijken of aan de vakbondsbestuurder te vragen.

Een uitzendkracht die correct betaald krijgt, kan duurder zijn dan een vaste kracht. Echter, onderbetaling komt regelmatig voor! Voor controle op de loonstrookjes heb je wel enige kennis nodig: via de vakbondsbestuurder kun je deze kennis van de FNV verkrijgen.

2.3 BIJ WERKNEMERS MET TIJDELIJK CONTRACT

SITUATIE BIJ MENSEN MET TIJDELIJK CONTRACT

De tijd ligt achter ons dat een tijdelijk contract een soort verlengde proeftijd was. Voor vaste functies wordt in veel ondernemingen alleen een tijdelijk contract geboden. Daarbij wordt vaak precies zo gekoerst dat een vast contract vermeden wordt. De Wet Werk en Zekerheid bepaalt vanaf 1 juli 2015 dat maximaal drie contracten over een periode van maximaal twee jaar mogen worden afgesloten voordat er een overeenkomst voor onbepaalde tijd ontstaat. Bij tussenpozen van langer dan zes maanden gaat er een nieuwe keten lopen.

Dat geeft veel (toekomst)onzekerheid bij die mensen, maar ook voor de vaste collega’s die een goede werkrelatie willen opbouwen. Akelig is dat de tijdelijke contractanten vaak het vooruitzicht op een vast contract wordt voorgespiegeld zonder dat dit wordt ingelost – met alle frustraties van dien. Het steeds werven en inwerken van nieuwe mensen brengt ook aanzienlijke kosten met zich mee.

Mensen met een tijdelijke contract ervaren ook extra knelpunten in het werk vergeleken met vaste krachten: grote prestatiedruk(om volgend contract te scoren), minder scholing, slechtere pensioenopbouw. Soms krijgen zij bewust werk onder slechtere arbeidsomstandigheden toebedeeld.

Tijdelijke werknemers die minder dan twee jaar in dienst zijn geweest, hebben bij ontslag of bij het niet verlengen van hun tijdelijke contract geen recht op een transitievergoeding.

De kloof tussen mensen in vast contract en mensen in tijdelijk contract zal groter worden. Een vacaturevervulling door iemand in tijdelijk contract zal als een ‘leugen’ gevoeld gaan worden, met name door de collega’s in vaste dienst. Die willen immers graag met die collega wat opbouwen, en niet steeds een ander inwerken.

WET- EN REGELGEVING DIE HOUVAST BIEDT

Wet Werk en Zekerheid

- Vanaf 1 juli 2015 bepaalt de wet dat maximaal drie contracten over een periode van maximaal twee jaar mogen worden afgesloten voordat er een overeenkomst voor onbepaalde tijd ontstaat. Bij tussenpozen van langer dan zes maanden gaat er een nieuwe keten lopen. Soms kan bij uitzondering in een cao zijn bepaald dat voor bepaalde functies maximaal zes arbeidsovereenkomsten voor bepaalde tijd mogen worden aangegaan voor maximaal vier jaar. Met ingang van 1 juli 2016 zal het mogelijk zijn de ketenregeling bij cao aan te passen: de tussenpoos van zes maanden kan dan bij cao verkort worden naar drie maanden als er sprake is van **seizoensarbeid**.
- Voor tijdelijke contracten van minder dan een half jaar mag geen proeftijd meer gelden.
- Een concurrentiebeding mag na 1 januari 2015 niet meer in een contract voor bepaalde tijd worden opgenomen, tenzij een zwaarwegend bedrijfs- of dienstbelang kan worden aangetoond. Dit moet bovendien in het contract gemotiveerd staan beschreven, waarom er sprake is van een zwaarwegend bedrijfsbelang.
- Vanaf 1 juli 2015 moet de aanzegging van ‘geen contractverlenging’ tenminste een maand tevoren schriftelijk plaatsvinden, indien het om een tijdelijk contract van langer dan een halfjaar gaat. Niet tijdig aanzeggen betekent maximaal een maand extra salaris betalen.

Wet op de Ondernemingsraden

Artikel 1 Mensen onder tijdelijk contract vallen voluit onder de definitie ‘werkzame personen’ van de WOR. Zij hebben volledig kiesrecht. Hun belangen behoort de OR dus goed mee te nemen.

Artikel 27 lid 1e Menig werkgever wijzigt zijn standaardcontracten voor mensen in tijdelijke dienst om daarmee consequenties van het nieuwe ontslagrecht te omzeilen: geen vast contract of geen transitievergoeding geven. Dat vergt een wijziging in het aanstellingsbeleid dat onder het instemmingsrecht valt. Vaak zal de OR dit actief moeten claimen om haar invloed uit te oefenen. Met dat instemmingsverzoek in handen kan de OR een fundamentele discussie voeren over het beleid t.a.v. flexwerk dan wel er voorwaarden aan verbinden.

Artikel 31b lid 1 en 2 De ondernemer verstrekt eens per jaar schriftelijk het Sociaal Jaarverslag met ‘algemene gegevens inzake aantallen en de verschillende groepen van de in de onderneming werkzame personen’. De OR kan natuurlijk haar wens op tafel leggen dit ook te willen weten van mensen die onder tijdelijk contract werkzaam zijn; dat past hierbij. Conform lid 2 behoort de werkgever ook zijn verwachtingen uit te spreken over de personele bezetting en sociaal beleid dat hij wil voeren. Dat biedt voluit de kans het over beleid t.a.v. tijdelijke krachten te hebben.

Ziektewet/Wet Poortwachter/WIA

Mensen in tijdelijk contract die ziek zijn, krijgen tot het einde van hun contract loondoorbetaling vergelijkbaar met de vaste krachten. Contractverlenging vindt dan niet plaats. Het UWV neemt de verplichtingen over bij voortdurende ziekte tot maximaal twee jaar en neemt daarna de WIA-verplichtingen over. De onderneming kan wel een verhoogde premiestelling ZW krijgen als zij vaak contractwerkers de Ziektewet in laten gaan door bijvoorbeeld slechte arbeidsomstandigheden.

2.4 BIJ PAYROLLWERKNEMERS

JURIDISCHE POSITIE

Payrollmedewerkers zijn werknemers die op papier in dienst zijn bij een payrollbedrijf. Zij werken bij de opdrachtgever/inlener. Bij payrolling geeft een bedrijf (inlener) het werkgeverschap op een verregaande manier uit handen. Met het payrollbedrijf heeft de payrollwerknemer een arbeidsovereenkomst. De arbeidsovereenkomst bevat vaak een uitzendbeding. Het is een complexe constructie waarin het payrollbedrijf in dat geval een uitzendbureau is. In de praktijk kan een payrollbedrijf niet meer dan een administratiekantoor zijn die alleen het salaris uitbetaalt. Het is dan voor de werknemer niet duidelijk wie de werkgever is. Afhankelijk van de omstandigheden en de feiten heeft de kantonnementen in een aantal situaties geoordeeld dat de payrollwerknemers in feite in dienst waren van de inlener, dus onder de cao van inlener vallen. Dat geldt ook bij reorganisaties waar de payrollmedewerkers onder dezelfde afspiegeling vallen als vaste krachten!

Deze constructie behelst cao-ontduiking door ontwijking van de uitzendcao, en wordt daarom gezien als een 'schijn-constructie'. Door het slechtere inkomen en grote onzekerheden kan er veel doorstroming zijn onder payrollmedewerkers.

WET EN REGELGEVING DIE HOUVAST BIEDT

Wet op de ondernemingsraden

- Artikel 1** Formeel vallen payrollmedewerkers niet onder het begrip 'werkzame personen' van de WOR. Vooral als zij een stevig bestanddeel uitmaken van de personele bezetting, is dat natuurlijk raar. Het verdient correctie.
- Artikel 2** Net als bij uitzendkrachten kan de OR zijn positie gebruiken om invloed uit te oefenen, aangezien een flinke groep payrollmedewerkers mede het functioneren van de onderneming bepaalt. Zie de handvatten genoemd bij uitzendkrachten
- Artikel 6 lid 4** Net als bij uitzendkrachten kan ervoor gekozen worden om deze medewerkers ook kiesrecht te geven - in overleg met de bestuurder.
- Artikel 25 lid 1g** De inzet van payrollmedewerkers of de omzetting van bestaande contracten naar payrolling valt onder het adviesrecht.
- Artikel 31 lid 1** De OR kan gericht informatie opvragen over deze groep medewerkers.

Arbowet

Payrollmedewerkers vallen onder de zorgverplichtingen van jouw (inlenende) werkgever, aangezien hij 'leiding en toezicht' uitoefent.

Burgerlijk Wetboek/ontslagrecht/WWZ

Sinds 1 januari 2015 zijn de ontslagregels aangepast. Payrollwerknemers hebben sindsdien dezelfde ontslagbescherming als werknemers die rechtstreeks in dienst zijn bij een werkgever.

Bij reorganisaties vallen payrollmedewerkers ook onder de afspiegeling conform de UWV-criteria; dat geldt voor zover hun payrollbedrijf rechtstreeks aan jouw bedrijf mensen levert, en zij niet onder een uitzendbeding werken.

2.5 BIJ CONTRACTING

SITUATIE BIJ CONTRACTING

Bij contracting wordt een deel van de kernwerkzaamheden werk uitbesteed. De contractingfirma neemt klussen aan, en heeft eigen mensen en middelen. Dat kan bijvoorbeeld het werk aan een bepaalde machine zijn of op een apart project. Het gevolg van het uitbesteden van werk op deze manier is, dat de mensen die het werk doen niet onder een cao vallen. Ze zijn niet in dienst van het bedrijf dat het werk heeft uitbesteed, en vallen dus niet onder de cao van dat bedrijf. Ze vallen evenmin onder een uitzendcao, omdat het bedrijf waar ze in dienst zijn (het contractingbedrijf) geen uitzendbureau is.

Belangrijk juridisch criterium is hier of deze mensen 'onder leiding en toezicht' van het contractingbedrijf vallen, of onder het opdrachtgevend bedrijf. Als sprake is van leiding en toezicht bij het bedrijf waarvoor feitelijk de werkzaamheden worden verricht, kan toch sprake zijn van uitzendwerk, en zou dus toch een uitzendcao van toepassing kunnen zijn. Om dat helder krijgen is het dus slim om die mensen met wie zij samenwerken te interviewen hoe precies de aansturing plaatsvindt in concrete situaties en of ze samenwerken met werknemers van de opdrachtgever, en op dezelfde manier moeten werken.

Het dienstverband tussen werknemer en contractingbedrijf kan ook weer variëren: vast, tijdelijk min/max contract of als uitzendkracht.

Voor alle duidelijkheid : dit soort contracting wijkt af van normale aanbesteding aan onderaannemers zoals bekend is van bouwprojecten. Zo'n onder-aannemingsfirma probeert immers steeds nieuw werk te verkrijgen waar zijn medewerkers op kunnen worden ingezet; daarmee bieden zij meer continuïteit. Ook kunnen werkzaamheden structureel worden afgesplitst zoals in de gezondheidszorg wel gebeurt - omdat zij minder binnen de structuur passen. Dan ont-



staat er gewoon een nieuwe onderneming die ook weer onder de cao valt en zelfstandig op de markt kan opereren. De werkgever kan allerlei zakelijk argumenten aanvoeren voor contracting. In de praktijk betekent het echter cao-ontduiking en ontwijken van verantwoordelijkheden zoals veiligheid. Het is dan ook een ongewenste schijnconstructie.

WET- EN REGELGEVING DIE HOUVAST BIEDT

Burgerlijk Wetboek

Welke werkgever precies ‘leiding en toezicht’ uitoefent, is van groot belang als je de situatie aan de kaak wilt stellen. Hoe wordt het werk toegedeeld, hoe loopt de communicatie in de lijn, wie zorg praktijk krijgt dat toch de eigen werkgever hier dominant is, is de contracting – constructie rechtstreeks aan te pakken. Het ‘lijstje van Zwemmer’ biedt 9 toetsingscriteria die helpen bepalen of bepalen of een organisatie een contractingpartij is of niet. Deze zijn gebaseerd op wetgeving en jurisprudentie.

1. Het contractingbedrijf heeft gehele productie- of werkprocessen van de opdrachtgever overgenomen.
 2. De overgenomen processen of afdelingen zijn goed van de rest van de onderneming van de opdrachtgever af te bakenen.
 3. Het contractingbedrijf is gespecialiseerd in dienstverlening in de relevante sector(en).
 4. Het contractingbedrijf is een resultaatverplichting aangegaan met de opdrachtgever ten aanzien van te leveren producten, werken, diensten of andere meetbare resultaten, niet een verplichting ten aanzien van de ter beschikking te stellen arbeidskrachten.
 5. De opdrachtgever betaalt niet per arbeidsuur, maar een vooraf overeengekomen tarief per geleverd product, werk of dienst.
 6. Het contractingbedrijf maakt gebruik van vaste teams van werknemers.
 7. De door het contractingbedrijf ingezette teams zijn in vergaande mate autonoom en de opdrachten op de werkvloer worden gegeven door een leidinggevende die ook in dienst is van het contractingbedrijf.
 8. Het contractingbedrijf is (financieel) verantwoordelijk voor planning, administratie, management en toezicht en draagt werkgeversrisico’s dan wel neemt de werkgeversrisico’s op zich.
 9. De door het contractingbedrijf ingezette teams maken gebruik van productiemiddelen van het contractingbedrijf.
- Ondersteuning zoeken bij de vakbondsbestuurder is aan te raden bij de aanpak van dit soort complexe constructies.

Wet op de Ondernemingsraden

Artikel 25 lid 1b/c/d/e	Een deel van het bestaande werk overhevelen naar een andere formele werkgever, betekent beëindiging werkzaamheden van een belangrijk onderdeel, een reorganisatie in het opdrachtgevend bedrijf, maar ook het aangaan van een duurzame samenwerking met het contractingbedrijf. Daar heeft de OR adviesrecht over. In dat kader kan de OR beoordelen wat zij ervan vindt om werk ‘onder contracting’ te plaatsen. Vaak deugen de argumenten niet en is een contraexpertise van een deskundige op zijn plaats.
Artikel 31	Met gerichte informatievragen kan de OR achterhalen onder wiens gezag mensen werken als ‘onder contracting’ wordt gewerkt. Wie is verantwoordelijk voor de veiligheid, van wie krijgen die mensen opdrachten, met wie werken zij samen. Dat kan de OR natuurlijk ook zelf navragen. Met dat reële beeld kan de contracting-constructie mogelijk aangetast worden. Immers, indien jouw onderneming toch ‘leiding en toezicht’ uitoefent, is het feitelijk uitzendarbeid waarvoor dus hetzelfde loon betaald moet worden als voor de eigen vaste krachten.

Arbowet

Hierbij geldt eens te meer dat jouw (opdrachtgevende) onderneming verantwoordelijkheid draagt voor werk dat ‘onder zijn gezag en toezicht’ plaatsvindt. Er zijn situaties bekend waarin de grens tussen eigen werk en dat van de contractingfirma letterlijk door een rode streep op de fabrieksvloer wordt gemarkeerd. De vraag is of veiligheidsproblemen (voor eigen personeel) voorkomen worden door zo’n ‘rode streep’. Wat gebeurt er als daar gevaarlijke stoffen bij vrijkomen, veel lawaai wordt geproduceerd, of zelfs een ongeval plaatsvindt?

Wet Aanpak Schijnconstructies

Naast de formele werkgever van contractingmedewerkers is ook de opdrachtgevende onderneming aansprakelijk

voor uitbetaling van het correcte cao-loon voor het soort werk dat zij doen. Jouw bestuurder kan zich dus aardig in de vingers snijden met zo’n constructie en achteraf aangeslagen worden voor een stevige vordering!

Ziektewet/Wet Poortwachter/WIA

Door gebrek aan cao gelden bij ziekte en langere arbeidsongeschiktheid alleen de wettelijke minima: 70 procent van het wettelijk minimumloon en de spelregels van het UWV. Wachtdagen zijn mogelijk. Het contractingbedrijf dicteert de spelregels bij verzuim, die veel hardvochtiger kunnen zijn dan die van het inlenend bedrijf. De zorg voor veiligheid(-smiddelen) en verzuimpreventie liggen natuurlijk ook bij het contractingbedrijf. Wat ervan terecht komt is een tweede.

2.6 BIJ AAN- EN UITBESTEDING VAN WERK

SITUATIE BIJ AAN- EN UITBESTEDING

Uitbesteding van een bedrijfsactiviteit of -onderdeel is een eenmalige kwestie waar speciale spelregels voor gelden. Als mensen en middelen mee overgaan, gaan rechten en plichten van werknemers mee over. Dat is overigens geen garantie dat zij bij het overnemende bedrijf geen druk op hun (vaak hogere) loon ondervinden! Overgang van personeel hoeft niet altijd het geval te zijn. Dat vergt een afspraak tussen uitbestedende en overnemende onderneming.

Bij Aanbesteding van werk worden hele onderdelen van het ‘niet-primaire proces’ geoutsourced. Dan gaat het ook om catering, ict-werk, beveiliging, warehousing, order picken, transport, callcenterwerk. Sturing vindt plaats via (meerjarige) contracten met een ‘service level agreement’ om voor de kwaliteit de vinger aan de pols te houden. Men voert als reden aan dat de kosten lager zijn en een betere managementfocus mogelijk is, en er is ook altijd een belofte van ‘behoud van kwaliteit’. Wie ziet er ooit een evaluatie op die doelen? Ondertussen zijn er wel de gevolgen:

- afstemmingsproblemen van de achtergebleven vaste krachten, en soms teruggang in kwaliteit
- afknijpen op kosten van de aanbestedende bedrijven en sociale ellende als gevolg ervan
- minder mogelijkheden voor mensen om in een ander bedrijfsonderdeel aan de slag te gaan.

Sociaal opdrachtgeverschap is dan nodig, meent de FNV. Sturen op kwaliteit moet stevig verankerd zijn met duidelijke uitgangspunten erbij. De opdrachtgever moet zich onder andere vastleggen dat bij de aannemende ondernemingen een fatsoenlijk (cao-)loon betaald kan worden, en er onder behoorlijke arbeidsomstandigheden gewerkt kan worden. Zekerheid over de hoeveelheid aanbesteed werk hoort daar ook bij. Daardoor hoeft het aannemend bedrijf niet onnodig veel flex te hanteren!

WET- EN REGELGEVING DIE HOUVAST BIEDT

Wet op de ondernemingsraden

Artikel 24	De samenwerking tussen aanbestedende onderneming en de gecontracteerde bedrijven kan van vitaal belang zijn voor het functioneren van de eigen onderneming. De kwaliteit in die samenwerking hoort daarmee terecht thuis in het halfjaarlijkse Algemene Gang van Zaken overleg met de bestuurder.
Artikel 25 lid 1b	Langdurig aanbesteden van werk kan als een vorm van ‘duurzame samenwerking’ adviesplichtig zijn. Belangrijk criterium zal in elk geval de samenhang tussen de bedrijfsprocessen van beide ondernemingen zijn.
Artikel 25 lid 1 a/c/d	Uitbesteding van werk vergt altijd een adviesaanvraag. De OR doet er verstandig aan de argumenten en cijfers extern te laten toetsen. Het wordt vaak veel rooskleuriger voorgesteld qua opbrengsten dan reëel is. Simpelweg uurlonen vergelijken gaat voorbij aan regiekosten, verschillen in effectiviteit en in kwaliteit. Vaak levert uitbesteding extra werkdruk en kwaliteitsverlies op.
Artikel 31.1	Onder verwijzing naar die duurzame samenwerking heeft de OR recht om de samenwerkingscontracten als informatie te ontvangen, en te bespreken met de bestuurder. Het raakt hier immers ‘het goed functioneren van de (eigen) onderneming’.

Wet Overgang Onderneming

Als ‘mensen en middelen’ bij uitbesteding overgaan, is deze wet van toepassing. Dat heeft tot gevolg dat hun arbeidsvoorwaarden (behalve pensioenrechten) blijven behouden. Dat lijkt een geruststelling. Echter, de praktijk leert dat hun (vaak hogere) loon binnen het overnemende bedrijf wel spanningen oplevert. Mensen komen dan onder druk te staan om zich aan te passen of om te vertrekken.

Burgerlijk Wetboek(arbeidsrecht)

Binnen de onderneming die uitbesteed personeel overneemt, ontstaan zo groepen personeel met verschillende sets arbeidsvoorwaarden. Wel zal de cao bij dat bedrijf als bodem gelden (minimum cao). Harmonisatie duikt dan vaak als wens op onder de voorwaarde van kostenneutraliteit. Echter, dit betekent vaak dat groepen mensen er ook op achteruit kunnen gaan – wellicht op onderdelen.

De arbeidsovereenkomst vergt bij aanpassing een tweezijdige afspraak, zeker ten aanzien van de primaire arbeidsvoorwaarden. Individuele werknemers kunnen dan zo’n negatieve aanpassing blokkeren.

Wet Aanpak Schijnconstructies

Naast de overnemende werkgever is ook de aanbestedende (opdrachtgever) onderneming aansprakelijk voor uitbetaling van het correcte cao-loon voor het soort werk dat het uitvoerend personeel doet. Jouw bestuurder kan zich dus aardig in de vingers snijden met zo’n constructie en achteraf aangeslagen worden voor een stevige vordering!

2.7 BIJ NULUREN- EN OPROEPCONTRACTEN

SITUATIE BIJ NULUREN- EN OPROEPCONTRACTEN

Wil de werknemer met zo’n nulurencontract zelf ook flexen met zijn beschikbare uren? Dat maakt veel uit – kijk naar onderstaande voorbeelden:

- Veel vrouwen die ‘s-avonds als verpleegkundige in het ziekenhuis werken, doen dat naast de zorg voor het gezin overdag. Feitelijk werken deze mensen dan in deeltijd, alleen hun contract beperkt het recht op de uren. Dat neemt niet weg dat iedereen de doorstroom naar een beter contract zou moeten hebben.
- Of de horecamedewerker die opgeroepen wordt als het druk is, en ‘afbesteld’ wordt als de drukte tegenvalt. Deze situatie is ongewis voor de werknemer: zowel qua werktijden (wel beschikbaar zijn) als qua inkomen.

De werkgever wil in alle gevallen zijn loonkosten beperkt houden. Het ondernemersrisico van ‘even geen werk hebben’ zal in de horeca veel eerder voelbaar zijn. Echter, ook in ziekenhuizen kunnen mensen makkelijk ‘bedankt’ worden als een afdeling minder loopt of zelfs gesloten wordt. Immers, hier geldt ‘geen oproep, geen werk en dus geen geld’. Nuluren- of oproepcontracten kunnen zowel als tijdelijk als vast contract geboden worden.

Vanuit de medewerker met een nulurencontract of min-max contract gezien, voelt dit als uitbuiting. Zij doen vaak jaren achtereen hetzelfde werk, maar hebben geen enkele zekerheid over hun werk of inkomen. Ze horen kort van tevoren wanneer ze moeten werken, een kwart van hen pas één dag tot enkele uren van te voren. Ze weten niet wat ze in de komende maand gaan verdienen en hoe ze de eindjes aan elkaar moeten knopen. Ze doen er alles voor om te kunnen werken. Uit resultaten van de FNV Meldlijn Kruielcontracten (2013) blijkt dat 80 procent van de melders hetzelfde werk doet als de vaste collega’s, maar nog geen kwart krijgt hetzelfde betaald. Het gaat niet alleen om kortlopend werk voor piek en ziek. Driekwart van de melders doet als oproepkracht structureel werk gedurende minstens zes maanden, soms zelfs meer dan tien jaar.

WET- EN REGELGEVING DIE HOUVAST BIEDT

Uit Burgerlijk Wetboek(arbeidsrecht) en gevormde jurisprudentie

- Bij oproep heeft de werknemer het recht om voor drie uur betaald te krijgen. Ook als je na één uur weer naar huis bent gestuurd. Deze regel geldt niet als er duidelijk vastgelegde afspraken zijn over de uren die gewerkt worden, bijvoorbeeld als er van te voren is afgesproken elke maandagochtend twee uur te werken. Een bepaling in het arbeidscontract ‘alleen loon voor gewerkte uren’ geldt alleen voor de eerste zes maanden.
- Een arbeidscontract met bijbehorende rechten, zoals doorbetaling bij ziekte en vakantie ontstaat voor de oproepkracht als hij drie maanden achter elkaar of wekelijks gewerkt heeft, of ten minste twintig uur per maand. Volgens

de wet heb je in zo’n situatie recht op een arbeidsovereenkomst met een vast aantal uren.

- Het gemiddeld aantal gewerkte uren is het uitgangspunt voor de arbeidsovereenkomst in die situatie na 3 maanden.
- Als iemand zes maanden volgens een vast rooster hetzelfde aantal uren heeft gewerkt, moet het loon worden doorbetaald volgens dat rooster.

Zie verder ook www.fnv.nl/sector-en-cao/alle-sectoren/flex/oproepkracht

Wet Werk en Zekerheid

- Sinds 1 januari 2015 gelden strengere regels voor nulurencontracten en minmaxcontracten. Dat zijn contracten waarin de werkgever zijn eigen verplichting om loon door te betalen als er geen werk is, heeft ‘weggecontracteerd’. Dit is het geval bij veel oproepcontracten, maar het komt ook voor in uitzendcontracten.
- Sinds 1 januari 2015 moet een werkgever zijn werknemer altijd doorbetalen, als de oorzaak van het feit dat er niet gewerkt wordt, bij de werkgever ligt. Alleen voor de eerste zes maanden in het contract kan de werkgever opnemen dat geen loon wordt uitbetaald als er niet wordt gewerkt. Dat is een uitsluiting van de loondoorbetalingsverplichting. Tot 2015 kon deze periode via de cao onbeperkt verlengd worden. De nieuwe regels beperken deze mogelijkheid tot afwijking bij cao.
- Nu mag een werkgever na zes maanden alleen nog maar voor bepaalde functies via de cao afwijken van de ‘loondoorbetalingsplicht bij geen werk’. Het moet dan gaan om functies waarvan de overeengekomen werkzaamheden incidenteel van aard zijn en geen vaste omvang hebben. In alle andere situaties is er namelijk sprake van structureel werk. Het risico dat er geen werk is, hoort dan niet op de werknemer te worden afgewenteld.

www.fnv.nl/sector-en-cao/alle-sectoren/flex/oproepkracht

Cao

- In de zorgsectoren zijn cao-afspraken gemaakt om het gebruik van nulurencontracten zoveel mogelijk terug te dringen. In sommige is afgesproken dat de werkgever één keer per jaar overlegt met de OR over de inzet van oproepkrachten.
- Dit soort contracten kan ook in andere sectoren in de cao zijn ingeperkt, of van een minimum aantal uren zijn voorzien.
- Werknemers met een nul-uren- min/max- of oproepcontract vallen gewoon onder de cao en hebben recht op het cao-loon van hun functieniveau, en op eventuele periodieke verhogingen

Wet op de Ondernemingsraden

- Adviesrecht conform artikel 25 geldt als zo’n groep medewerkers weg-gereorganiseerd wordt.
- Instemmingsrecht op grond van wijziging aanstellingsbeleid conform artikel 27 lid 1e
- kan van toepassing zijn indien jouw onderneming dit soort contract willen bijstellen
- Informatie over deze groep kun je opvragen op basis van artikel 31. Of je vraagt het als extra informatie bij de verstrekking van het Sociaal Jaarverslag (WOR artikel 31b)

Gebruik van deze mogelijkheden

- De wijziging in wetgeving kan leiden tot aanpassing van het soort contracten dat jouw onderneming biedt. Daar heeft de OR dus instemmingsrecht op!
- Navraag is gewenst wat na het eerste halfjaar aan deze groep mensen geboden gaat worden: welk aantal uren vooral. De wet maakt niet duidelijk wat er na een half jaar uitsluiting loondoorbetalingsverplichting kan. Voor zover de cao geen aanknopingspunt biedt kan een OR beleid afspreken over een goed contractenbeleid.
- Indien het nuluren- of oproepcontract als vast contract is aangegaan, moet na dat half jaar een aantal uren (als deeltijdcontract) tenminste geboden worden. Redelijk is om daarin tenminste het aantal uren per week in af te spreken dat deze werknemer/-ster in het afgelopen halfjaar gemiddeld heeft gewerkt.
- Het kan zijn dat door inperking van de wettelijke ruimte voor nulurencontracten (tot maximaal een half jaar) jouw onderneming van deze groep mensen af wil. Dan volgt een reorganisatie met ontslagen voor die groep, waarbij bovendien andere medewerkers dat werk over moeten nemen (vaak andere uren met veel flexibiliteit). Het heeft dan voor twee groepen gevolgen. Een adviesaanvraag is nodig, die de OR erg kritisch kan bekijken.

2.8 WETTELIJK HOUVAST BIJ ZZP'ERS

SITUATIE BIJ ZZP'ERS

Zzp'ers heb je in soorten. Dat kunnen duurbetaalde specialisten zijn. Die inhuur kan begrijpelijk zijn bij erg specifieke kennis die niet steeds nodig is. Dan zijn er soms ingehuurd interimmanagers; die zijn zeker duur terwijl over hun effectiviteit vaak gemopperd wordt. Belangrijker voor de flexdiscussie zijn de zzp'ers die in grote afhankelijkheid hun werk verrichten. Daar zit de grote groei van afgelopen jaren. Wij zien daar vaak ex-collega's tussen die er bij reorganisatie zijn uitgegaan.

Er kleven diverse nadelen aan dit soort zzp'ers

- De samenwerking tussen zzp'ers en vaste krachten is punt van aandacht. Verantwoordelijkheden kunnen verder naar vaste krachten toeschuiven. De zzp'ers gaan noodgedwongen voor eigen kansen en proberen vervolgoopdrachten te scoren die ten koste kunnen gaan van de vaste formatie. Er is immers loonconcurrentie!
- Dit soort zzp'ers hebben een erg onzeker inkomen. Hun nettoloon is vaak wel gelijk aan dat van de vaste krachten door de zelfstandigen- en startersaftrek die zij hebben. Zij komen echter niet toe aan scholing, aan opbouw van sociale zekerheid en van pensioen.
- De onderneming maakt zijn loonkosten flexibeler door de inzet van zzp'ers. Maar zzp'ers houden goede ideeën hoe het werk beter kan, liever voor zichzelf. Of ze proberen zich er onmisbaar mee te maken. Dat komt jouw onderneming allemaal niet ten goede.
- Punt van aandacht zijn ook de bedrijfsmiddelen die zulke zzp'ers nodig hebben bij de uitvoering van hun werk. Vaak spelen daarbij financieringsproblemen als die mensen dat zelf moeten kopen of leasen.

De wetgever heeft overigens grenzen gesteld om schijnzelfstandigheid tegen te gaan. FNV strijdt ook al geruime tijd tegen schijnzelfstandigheid in allerlei sectoren. Soms met succes: zo zal bijvoorbeeld PostNL de nieuwe pakketbezorgers voortaan alleen nog op basis van een vast contract aannemen.

WET EN REGELGEVING DIE HOUVAST BIEDT

Wet Deregulering Beoordeling Arbeidsrelaties (DBA)

Hierin worden grenzen getrokken aan de hand van diverse criteria wanneer al dan niet sprake is van een dienstbetrekking. De Belastingdienst ziet hierop toe via toetsing van modelovereenkomsten. Zij hebben daartoe de Handreiking beoordelingskader overeenkomsten arbeidsrelaties (Handreiking DBA) uitgegeven. Zowel dit als alle getoetste Modelovereenkomsten (voor allerlei functies en sectoren) staan op www.belastingdienst.nl >

Ondernemen > Zzp'ers

Controleer overigens of die modelovereenkomst mede door de FNV is opgesteld. Zie hierover ook:

www.fnv.nl/sector-en-cao/alle-sectoren/flex/vragen-var-modelovereenkomst/

Belangrijke criteria waarbij toch een dienstbetrekking wordt vermoed, zijn :

- De zzp'er moet instructies en richtlijnen van de werkgever steeds opvolgen en doorlopend verantwoording afleggen tijdens de looptijd van het werk
- De zzp'er heeft toestemming werkgever nodig indien zijn/haar vervanging in het werk aan de orde is.
- De zzp'er mag niet voor andere opdrachtgevers werken
- De zzp'er mag geen relaties onderhouden met klanten of relaties van werkgever.

Vanwege de eventuele belasting- en premieheffing ziet de Belastinginspectie hierop toe.

Wet op de Ondernemingsraden

Artikel 6 Die 'afhankelijke' zzp'ers behoren eigenlijk in dienst te zijn; zie ook de richtlijnen van de fiscus.

Zolang dat niet geregeld is, is te overwegen om naar deze groep het kiesrecht uit te breiden.

Artikel 25 Adviesrecht kan via twee titels aan de orde zijn: bij het uitbesteden ('belangrijke inkrimping') van werk, of indien de werkgever een groep zzp'ers ('arbeidskrachten') werft

Artikel 31 De OR kan gericht vragen stellen over aantallen zzp'ers en hun werk, bijvoorbeeld gebaseerd op hun toezichttaak over de arbeidsomstandigheden. Zzp'ers behoren doorgaans binnen het veiligheidsregiem van de werkgever te functioneren.

Arbowet

Werkend op het bedrijfsterrein van de werkgever, zijn zzp'ers doorgaans gehouden aan de veiligheidsregels van werkgever. De OR heeft daar een toetsende taak in.



3. STRATEGISCHE AFWEGINGEN ROND FLEX

Veel argumenten rond flexwerk staan in hoofdstuk 1 al aangegeven. Hieronder vind je strategische afwegingen erbij.

FLEX ALLEEN VOOR 'PIEK EN ZIEK'

Dat is een verstandig uitgangspunt. Iedere onderneming heeft wat bewegingsruimte nodig in zijn personele formatie. Dat voorkomt ook dat er teveel (werk)druk bij de vaste mensen terecht komt. Natuurlijk hangt de flexruimte sterk af van het soort onderneming. Bij een bedrijf dat drijft op projecten is die behoefte groter. Heel belangrijk is dan om de kwaliteit van de inhuur goed te sturen en te beheren. De FNV hanteert als norm dat een functie die minstens negen maanden per jaar wordt uitgeoefend, als een vaste formatieplaats behandeld moet worden, en dus door een vaste kracht moet worden ingevuld.



INTERNE FLEX VÓÓR EXTERNE FLEX

Eerst onderzoeken in hoeverre de onderneming met het vaste personeel kan flexen is een ander uitgangspunt. De onderneming kan daarmee kosten van leegloop bestrijden en toch de pieken met gekwalificeerd en ervaren personeel uitvoeren. Het vergt van management dat zij beleid op langere termijn moet voeren en niet de ad hoc benadering van 'snel een blik flexwerkers inhuren' moeten volgen.

Er zijn verschillende soorten interne flex:

1. Flexibel zijn op de inhoud van functies. In de praktijk zie je namen als 'multi-skill', 'allround'. Als werk van elkaar kan worden overgenomen kunnen daarmee pieken in het werk worden opgevangen. Bijkomend voordeel is dat mensen zo vanuit een bredere kijk op het werk eerder meedenken over de organisatie van het werk. Dat komt de kwaliteit ook ten goede. Bij bredere inzet van mensen moet wel gewaakt worden voor verlies aan specialistische kennis.
2. Bij zelfsturende teams zie je ook herverdeling en het overnemen van taken, met name van de leidinggevende. Meestal wordt zo'n nieuwe werkverdeling blijvend, en helpt het niet erg om pieken op te vangen. Wel verlaagt de onderneming zijn kosten ermee. En het werk kan ermee verrijkt worden. De vraag is wel of de begeleiding van zo'n team op peil blijft bij bezuinigingen.
3. Flexibel in werktijden. Naast het klassieke overwerk kennen wij tegenwoordig systemen voor flexuren ('flexbank') en zelfroosteren. Dan wordt er gevarieerd met het aantal werkuren per dag of per week binnen een bandbreedte. De cao moet wel de ruimte bieden om dit mogelijk te maken, dus geen dwingende norm opleggen voor het aantal diensturen per dag of per week. Ook dit heeft een keerzijde. De eigen zeggenschap van werknemers moet goed geregeld worden, anders bepaalt de werkgever eenzijdig alles: zowel wanneer je langer moet werken; en ook wanneer je die teveel gewerkte tijd weer moet opnemen (in de leegloop). Dit kan teveel druk leggen bij medewerkers. Het zijn bovendien ingewikkelde regelingen; afstemming met de vakbond is nodig.
4. Variabel in contracturen. Eigenlijk is dit al 'externe flex' met mensen die niet fulltime in dienst zijn. Deeltijders die extra uren maken is een optie, maar het kan ook gaan om mensen op een min/max-contract. Of om 'nuluren contracten'. Als je dit als interne flexvorm wilt hanteren, moet je wel zeker stellen dat mensen voldoende inkomenszekerheid hebben in de aangeboden contractvorm. Dan kan de ruimte bij die collega's onderzocht worden om te flexen met hun uren. Ook hier geldt dat mensen zelf ook zeggenschap moeten hebben hoe dit gaat.

SAMENHANG ORGANISATIE EN KWALITEIT BEWAREN

Ondernemingen hebben innovatiekracht nodig om op langere termijn te overleven. Mensen in de uitvoering moeten willen en kunnen meedenken hoe 'het beter kan'. Dat 'cement in de organisatie' verdwijnt bij een (te) grote flexschil. Het Amerikaanse systeem met veel flexbanen overleeft alleen doordat steeds nieuwe bedrijven de oude verdrijven. Die laatste verdwijnen dan bij voortduring. Deze Angelsaksische benadering vinden wij ongewenst en ook onnodig. Professor Kleinknecht heeft aangetoond dat Europese economieën dezelfde concurrentiekracht ontwikkelen door middel van innovatie binnen ondernemingen.

FLEXWERKERS AAN DE ORGANISATIE BINDEN

Na het organiseren van interne flex is een 'second best' oplossing om de noodzakelijke flexwerkers te betrekken bij de onderneming. Dat kan door hen te laten meedoen met werkoverleg, ook scholing te geven, door normaal functioneringsgesprekken met hen te voeren. Kortom: door het sociaal beleid van de onderneming ook op hen toe te passen.

Uit onderzoek is gebleken dat bijvoorbeeld 'de bereidheid tot overwerk van flexwerkers' dan stijgt; dat is een indicatie van die betere binding. Als flexwerkers zich onvoldoende betrokken voelen, zijn er ook negatieve consequenties zichtbaar: van onder andere verlies aan kwaliteit tot zelfs criminaliteit toe.

4. WAT KAN DE ONDERNEMINGS- RAAD DOEN?

Verschillende activiteiten horen thuis in zo'n aanpak. Je kunt de checklist 'OR en aanpak flex' (bijlage 2) ter hand nemen. Hieronder zie je een stappenplan. Die volgorde is niet dwingend nodig; je kunt die stappen ook in andere volgorde of door elkaar uitvoeren. Wel zal jij die verschillende kanten allemaal tegenkomen.

STAP 1. VISIE VORMEN EN UITGANGSPUNTEN FORMULEREN IN DE OR

In eerste instantie is discussie nodig binnen de ondernemingsraad : hoe noodzakelijk is het om met flex aan de slag te gaan?

- Bespreek de tendensen rond flex zowel bij de eigen onderneming als verder in de sector. Wat nemen de or-leden waar, welke ontwikkelingen zien zij, en welke gevolgen worden gevoeld of gevreesd
- Bespreek in hoeverre die ontwikkelingen ook de positie van vaste krachten raakt. In hoeverre is er concurrentie plaats tussen vaste en flexibele werkers. In hoeverre is de onderneming in zijn functioneren afhankelijk van de 'flexschil'?
- Indien de Or een inzet wil plegen rond flexwerk: moeten de flexwerkers daar dan zelf bij betrokken worden? Dat lijkt de FNV een vanzelfsprekendheid. Het kan bijvoorbeeld via een flexcommissie, of persoonlijke contacten.

Deze brochure kun je natuurlijk als bron gebruiken bij die meningsvorming. Met name alle wijzigingen in wetgeving bieden houvast. Ten aanzien van de WWZ : zie overzicht bijlage 1. Je kunt een inhoudelijke stellingname uitwerken. Meestal moet je dit gaandeweg opbouwen bij het bijeengaren van informatie en door gesprekken.

1. Eigen oordeel vormen over de flexibiliteitsbehoefte van de onderneming

Nut en noodzaak, de argumenten vóór en tegen flex beoordelen, en bepalen wat structureel werk is, dat door mensen met een vast contract moet worden uitgevoerd.

2. Onderzoeken en vaststellen waar interne flex als alternatief voor externe flex kan gelden

Welke bestaande mogelijkheden zijn er in de cao zijn (overleg vakbondsbestuurder). Zijn zelf roosteren of een urenbank opties. Welke ruimte er is voor teamontwikkeling en opleiding/taakverbreding.

3. Vaststellen hoe externe flex verduurzaamd kan worden

Hoe kunnen flexwerkers ook betrokken worden bij het sociale beleid van de onderneming. Toezicht op de naleving van uitzendcao hoort daarbij, eventueel samen met de bond. Zicht en controle op contracten met uitzendbureaus en groepen zzp'ers past erbij. De zorg voor sociaal aanbesteden is van belang. Het gebruik van regionale arbeidsmarktpools kan een optie zijn.

STAP 2. INVENTARISEREN : 'TEKEN DE KAART' (KWANTITATIEF)

Overzicht krijgen is belangrijk als je het gesprek met het management aan wilt gaan. Dat vergt betrouwbare informatie. Dat kan de OR langs twee routes doen:

1. Formeel zelf vragen of uit het Sociaal Jaarverslag halen

In bijlage 3 en 4 vind je daartoe voorbeeldbrieven. Daar staat ook waar je ze digitaal kunt vinden. Met een formele informatievraag krijg je de officiële overzichten die vaak uit managementrapportages afkomstig zijn. Voordeel is dat je ziet waar het management ook mee werkt. Bovendien maak je kenbaar dat de OR ermee aan de slag gaat. Nadeel kan zijn dat dit lang duurt, en dat bepaalde groepen zoals tijdelijke krachten er niet apart in benoemd zijn.

2. Zelf onderzoeken en navragen

OR-leden gaan zelf afdelingen en teams langs om te vragen wie flexwerker is, en maken met hen contact. Het is

goed om daarbij zowel met vaste krachten als met flexwerkers te spreken. In kader van WOR artikel 17 lid 1(2e zin) hebben OR-leden het recht "om werkzame personen te raadplegen". Het voordeel is dat je een veel directer beeld krijgt, inclusief eventuele knelpunten. Je krijgt in beeld hoe verhoudingen liggen tussen vaste en flexibele werkers. Je laat ook zien waar de OR mee bezig is. Nadeel kan zijn dat het bewerkelijk is. Handig is wellicht een eenvoudig vragenlijstje als je zo wilt rondgaan (bijlagen 6 en 7).

Aan te raden is een combinatie van deze twee methodes te gebruiken. Je hebt dan controle op de gegevens die je van de directie ontvangt. Je maakt jezelf niet afhankelijk of de directie sowieso met iets komt. En, je raakt gelijk eens in gesprek met de collega's en flexwerkers en hoort gelijk wat achtergronden waarom een functie door flexwerkers wordt ingevuld en wat dat betekent.

Inventariseer daartoe hoeveel en welk soort flexkrachten er per afdeling werken naast de vaste medewerkers; dat levert een soort overzichtskaart op. Zie bijlage 8.

STAP 3. BELANGEN EN KNELPUNTEN IN BEELD (KWALITATIEF)

Belangrijk is om dit zowel bij de vaste krachten als bij de flexkrachten te onderzoeken. De vaste krachten vormen immers nu grotendeels de achterban die de OR heeft gekozen. Zij kunnen persoonlijk geraakt worden en hebben bovendien ervaringen wat de flexschil betekent voor het functioneren van de onderneming.

Vragen aan de flexkrachten zelf is nodig. Dat levert ervaringen waaraan je als vaste kracht niet snel gedacht zou hebben. Bovendien betrek je hen zo en maak je verbinding met deze groep mensen als ondernemingsraad. Met vragenlijsten van bijlage 6 en 7 kun je persoonlijk rondgaan; dat levert altijd meer diepgang op en persoonlijke binding. Bij het uitzetten als schriftelijk enquête is het de vraag of de respons bij de flexkrachten voldoende zal zijn; er kan angst zitten. Bekendmaking van de uitkomsten is nodig. Daarmee zien de mensen wat zij gezamenlijk vinden; er ontstaat een 'groter plaatje'. Verstandig is natuurlijk wel om aan te geven dat het werken aan verbeteringen tijd zal vergen.

STAP 4. SPEERPUNTEN KIEZEN EN SAMENWERKING (FOCUS)

Welke punten de OR wil aanpakken kun je baseren op zulke enquêtes, of op andere signalen. Welke speerpunten je als eerste gaat aanpakken hangt ook van andere factoren af:

- Juridische posities die je kunt gebruiken als houvast. Zie hoofdstuk 2. Als de OR een instemmingsaanvraag op een knelpunt kan claimen, heb je immers 'de wind in de rug'. Dat geldt ook als een duidelijk cao-recht aan de orde is.
- Welk punt is voor veel mensen van belang, liefst voor zowel vaste als voor flexibele krachten.
- Ingewikkeldheid. Vergelijking van arbeidsvoorwaarden tussen uitzendkrachten en vaste krachten is technisch lastig - daar heb je deskundigheid bij nodig.
- Haalbaarheid/uitvoerbaarheid. Als OR heb je best een inschatting hoe makkelijk of moeilijk aanpassing van beleid mogelijk is voor de directie of afdelingsleiding.

Actuele wijzigingen in het personeelsbeleid (bijvoorbeeld door nieuwe wetgeving ten aanzien van flexkrachten) kun je natuurlijk aangrijpen omdat dit formeel positie biedt: instemming op wijzigingen in het aanstellingsbeleid (zie bijlage 5). Afstemming met de vakbond is zinvol. Daar zit kennis van de toepassing van de WWZ en van de cao waar specifiek afspraken in kunnen staan rond flexwerk. Bovendien kan de FNV-bestuurder binnen de FNV de benodigde expertise inroepen om de beloning van vast en flex te vergelijken. Het betrekken van de collega's en flexwerkers bij de keuze zou het draagvlak verder versterken.

STAP 5. OVERLEG MET DIRECTIE

Veel hangt af van de overlegcultuur in jouw onderneming.

- De OR kan volgens het stappenplan de discussie en voorstellen voorbereiden en daarna in de Overlegvergadering aan de orde stellen. Het is dan verstandig om er een schriftelijk initiatiefvoorstel (conform WOR artikel 23 lid 3) van te maken. Dan is de bestuurder gehouden om daar beargumenteerd en schriftelijk op te reageren.
- Indien de OR een wat meer open verhouding met de bestuurder onderhoudt, is het logisch om in een eerder stadium 'het functioneren van de flexschil' aan de orde te stellen. Het Algemene Gang van Zaken Overleg dat conform WOR artikel 24 tweemaal per jaar moet plaatsvinden.

STAP 6. ZICHTBAARHEID (COMMUNICATIE)

Voorals de OR resultaten boekt, wil je dat natuurlijk laten zien en vertellen. Dat is zowel voor flexwerkers als de ‘vaste collega’s van belang. Bij dit onderwerp ‘OR en flexwerkers’ hoef je niet te wachten tot die zichtbare resultaten. Alleen al die inspanning van de OR om zaken met betrekking tot flexwerk aan de orde te stellen, is al ‘nieuws’ voor veel mensen.



5. HET BETREKKEN VAN FLEXWERKERS BIJ HET OR-WERK

Aan de flexwerkers liefst persoonlijk vragen stellen, is de eerste stap om flexwerkers te betrekken bij het OR-werk. Dat levert ook gelijk een beeld op wie van hen bereid is om daar meer structureel aan mee te werken. Het mooiste is tenslotte als zij zelf werken aan het oplossen van knelpunten die flexwerkers ervaren.

Hoe kan de OR die flexwerkers meer structureel betrekken? Bij verschillende ondernemingsraden zijn daar ervaringen mee.

1. FLEXWERKERS KIESRECHT GEVEN

Als de flexwerkers ook mogen stemmen bij de verkiezingen van de ondernemingsraad, gaan zij formeel bij de achterban van de OR horen. Het effect is ook dat wijzigingen voor die groep mensen ook langs de ondernemingsraad gaan; die hebben vaak ook gevolgen voor de vaste medewerkers. Een goede definitie voor ‘werkzame personen’ moet je daartoe in jouw OR-reglement opnemen: ‘alle medewerkers die onder gezag van de ondernemer werken’. Bij de begrippen ‘kiesgerechtigde en verkiesbare personen’ moet de tekst dan niet geënt zijn op een type arbeidscontract, maar alleen als drempel ‘x maanden werkzaam in de onderneming’ vermelden. Overleg met de bestuurder voor zo’n reglements aanpassing is noodzakelijk, aangezien dit ‘bovenwettelijk’ is, gebaseerd op WOR artikel 6 lid 4. Indien jouw onderneming vrij structureel flexwerkers inzet, heeft jouw bestuurder weinig echte argumenten om dit af te wijzen. Tenslotte heeft de Arboret wel werking op alle werkzame personen onder gezag van jouw ondernemer; en daar heeft de OR ook taken bij. Ook de SER (inclusief werkgeversorganisaties) heeft zich uitgesproken ten gunste van dit bredere bereik.

2. FLEXWERKERS EEN (KWALITEITS)ZETEL GEVEN IN DE OR.

Het begrip ‘werkzame personen’ moet dan worden uitgebreid in overleg met de bestuurder. Vanwege de kosten kan dat lastig blijken. De OR kan een aparte kiesgroep voor flexwerkers instellen. Het aantal zetels moet dan wel in redelijke verhouding zijn.

De praktische kant is doorgaans lastiger als flexwerkers willen ‘meedoen’ in de OR. Flexwerkers moeten de zekerheid hebben dat zij niet worden afgerekend op OR-werk. Er zit vaak angst. Geen contractverlenging bij tijdelijke krachten, of simpel wegsturen bij uitzendkrachten is tenslotte erg makkelijk voor een wraakzuchtige werkgever of leidinggevende. Daarnaast moeten faciliteiten als vrijaf voor OR-werk extra goed geregeld worden – ook met een eventueel uitzendbureau. Dit maakt het voor veel ondernemingen toch een lastige opgave.

3. OR FLEXCOMMISSIE INSTELLEN

Als de onderneming structureel een flexschil hanteert, kan het goed zijn heeft om een vaste commissie in te stellen. Naast zittende OR-leden kan de OR flexkrachten benoemen. Bij tussentijds vertrek kan de OR dit makkelijk invullen met nieuwe flexkrachten.

4. DUO’S VORMEN OR-LID MET FLEXKRACHT

Elk OR-lid vindt een flexkracht met wie hij/zij regelmatig contact onderhoudt. Waarschijnlijk is dit een van veiligste methodes voor flexkrachten. Zo werken zij in de schaduw van de beter beschermde vaste krachten die in de OR zitten, en ontstaat er wel continuïteit. Uit onderzoek is bekend dat flexkrachten vaak onderling goede sociale contacten onderhouden; wellicht kan dat netwerk zo aangeboord worden.

5. APP VOOR INTERACTIEF CONTACT?

Bij PostNL heeft de OR een app ontwikkeld voor contacten, ook voor flexkrachten. Ieder die binnen de onderneming werkt, kan die app downloaden en zo gebruiken. Het is vervolgens aan de OR om vragen of discussies te blijven lanceren langs die route.

ONDERSTEUNING EN CONTACT

Website FNV

Deze en andere informatie digitaal
www.fnv.nl/

Factsheets overheid flexcontracten

Via deze website zijn een groot aantal factsheets terug te vinden met arbeidsrechtelijke informatie over flexcontracten na de invoering van WWZ.
www.rijksoverheid.nl/onderwerpen/arbeidsovereenkomst-en-cao/inhoud/kabinetsplannen-positie-flexwerkers

OR-Wijzer

Vragen om informatie, advies en ondersteuning over alle zaken waar een ondernemingsraad en pvt mee te maken kan hebben.
Mail or-wijzer@fnv.nl

Feiten en Fabels over onzeker werk en echte banen

Website waarop je tal van argumentaties vindt rond flexwerk
<https://storify.com/multimediaal/feiten-en-fabels-over-onzeker-werk-en-echte-banen>

Vakbondsbestuurder FNV

Voor hulp bij kaderactiviteiten en bij vragen over cao en sociaal plan.
Indien nog geen contactgegevens bekend zijn : mail or-wijzer@fnv.nl

Team Naleving FNV

De ondernemingsraad die geconfronteerd wordt met ontduiking van de cao bijvoorbeeld bij 'contracting', kan dit bureau ondersteuning vragen. Het eerste aanspreekpunt is normaal gesproken de eigen vakbondsbestuurder.
Naleving@fnv.nl

OR Nieuwsbrief FNV

Actueel nieuws en bijeenkomsten voor or-leden
Opgeven via www.fnv.nl/ornieuwsbrief

Organisatieadviesbureau Basis & Beleid

Organisatieadvies voor ondernemingsraden ten aanzien betere aanpak flex
Telefoon 030 - 2331272
E-mail: info@basisenbeleid.nl
www.basisenbeleid.nl



BIJLAGE 1

DE ROL VAN DE OR BIJ DE WIJZIGINGEN ALS GEVOLG VAN DE WET WERK EN ZEKERHEID

- Per 1 januari 2015 veranderen de regels van ‘flexibele contracten’ (zoals nulurencontracten, maar ook regels over de proeftijd);
- Per 1 juli 2015 veranderen de regels voor tijdelijke contracten en een aantal regels voor de WW;
- Per 1 januari 2016 wijzigt de opbouw van de WW.

TIJDELIJKE ARBEIDSOVEREENKOMSTEN

oud	Nieuw	OR
Ketenregeling Drie bepaalde tijd contracten in drie jaar, daarna onbepaalde tijd. Afwijken in cao mag, geen maximum.	Ketenregeling (1 juli 2015) Drie bepaalde tijd contracten in twee jaar, daarna onbepaalde tijd. Afwijken kan alleen bij cao of bij regeling door een daartoe bevoegd bestuursorgaan. De mogelijkheid van afwijking is gemaximeerd: maximaal zes contracten in maximaal vier jaar als vanwege de bedrijfsvoering noodzakelijk is voor bepaalde functies. Onder de WWZ kan voor uitzendwerk bij cao de periode tot maximaal 78 weken worden uitgebreid. Indien het werk hetzelfde blijft, tellen de periodes bij verschillende werkgevers mee. Overgangsrecht tot 1 juli 2016.	Ketenregeling Alleen bij cao mag ten nadele van de werknemer worden afgeweken van de maximale aantal contracten en de maximale duur. De OR kan hier geen afwijkende afspraken over maken.
Onderbrekingstermijn Na drie maanden onderbreking kan medewerker weer in het begin van de keten instromen	Onderbrekingstermijn (1 juli 2015) Na zes maanden onderbreking kan medewerker weer aan het begin van keten instromen. Voor seizoensarbeid kan er in de cao vanaf 1 juli 2016 wel een termijn van drie maanden gelden tussen de keten.	Onderbrekingstermijn Hier kan de OR niet van afwijken. Vakbond kan hier ook niet in de cao van afwijken.
Proeftijd Proeftijd altijd toegestaan	Proeftijd (1 januari 2015) Alleen toegestaan in contracten van zes maanden of langer	Proeftijd Afwijken per cao of arbeidsreglement (door OR) niet mogelijk

oud	Nieuw	OR
Aanzegtermijn Niet van toepassing.	Aanzegtermijn (1 januari 2015) Voor contracten vanaf zes maanden moet de medewerker uiterlijk één maand voor einde contract schriftelijk aangezegd worden of het contract wel of niet wordt voortgezet.	Aanzegtermijn Afwijken per cao of arbeidsreglement (door OR) niet mogelijk
Concurrentiebeding Concurrentiebeding altijd toegestaan	Concurrentiebeding (1 januari 2015) en relatiebeding is aanzienlijk beperkt: mag niet meer in een contract voor bepaalde tijd. Het kan alleen nog in een tijdelijk contract bij gemotiveerd ‘zwaarwegend bedrijfs- of dienstbelang’.	Concurrentiebeding Inventariseren welke functies wel/geen concurrentiebeding wordt afgesproken
Uitsluiting loondoorbetalingsplicht (oproepcontracten) Maximaal zes maanden, mits schriftelijk overeengekomen. Indien bij cao overeengekomen lager termijn mogelijk. Voor uitzendwerk kan per cao van loondoorbetalingsplicht onbeperkt worden afgeweken.	Uitsluiting loondoorbetalingsplicht (1 januari 2015) Maximaal zes maanden mits schriftelijk overeengekomen. In uitzonderingsgevallen kan een langere termijn bij cao overeengekomen worden voor specifieke functies, voor bepaalde incidentele werkzaamheden, met een maximum van 78 weken. De mogelijkheid om onbeperkt af te wijken beperkt tot 78 weken. In de zorg is het afsluiten van nulurencontracten beperkt.	Uitsluiting loondoorbetalingsplicht Kan alleen in cao, OR mag geen langer termijn afspreken. Door de wijzigingen kan de OR instemmingverzoek verlangen over wijzigingen. Let op dat per oproep minimaal drie uur wordt betaald,

- Per 1 januari 2015 veranderen de regels van ‘flexibele contracten’ (zoals nulurencontracten, maar ook regels over de proeftijd);
- Per 1 juli 2015 veranderen de regels voor tijdelijke contracten en een aantal regels voor de WW;
- Per 1 januari 2016 wijzigt de opbouw van de WW.

TIJDELIJKE ARBEIDSOVEREENKOMSTEN

Uitzendkrachten

oud	Nieuw	OR
Uitsluiting loondoorbetalingsplicht(uitzendbeding) Voor uitzendwerk kan per cao van loonbetaling onbeperkt worden afgeweken.	Uitsluiting loondoorbetalingsplicht(uitzendbeding) De mogelijkheid om onbeperkt af te wijken is beperkt tot maximaal 78 weken (uitzendbeding).	Uitsluiting loondoorbetalingsplicht Verlenging tot 78 weken kan alleen bij cao (vakbond). De OR mag geen langere termijn afspreken.
CAO afspraak - N.v.t.	CAO afspraak (30 maart 2015) Moeten loon inlenend bedrijf ontvangen	CAO afspraak Naleving cao afspraak controleren.

Transitievergoeding (vanaf 1 juli 2015)

oud	Nieuw	OR
Ontslagvergoeding Bij ontslag moet alleen vergoeding worden betaald wanneer het ontslag via de kantonrechter loopt. Via UWV is geen vergoeding vereist.	Transitievergoeding Iedereen recht op ontslag-vergoeding (transitie vergoeding) bij ontslag werkgever op initiatief werkgever indien het dienstverband tenminste 24 maanden heeft geduurd. De hoogte van de transitievergoeding is: • 1/6de maandsalaris per zes maanden diensttijd over de eerste 10 jaar van de arbeidsovereenkomst of 1/3 maandsalaris per gewerkt jaar; • 1/4de maandsalaris per zes maanden diensttijd voor de periode daarna of half maandsalaris per gewerkt jaar. De vergoeding is gemaximeerd op 76.000 euro bruto (2016), of op een jaarsalaris als dat hoger is dan 76.000 euro bruto. Werknemers ouder dan vijftig jaar en tenminste tien jaar in dienst ontvangen bij gedwongen ontslag per periode van zes maanden een halfmaandsalaris.	Transitievergoeding De OR kan geen afspraken maken om collectief van de wettelijke voorziening af te wijken en hier een gelijkwaardige voorziening in de plaats te stellen. Dit mag alleen de vakbond in een sociaal plan of cao. De OR mag wel, indien niet in cao of sociaal plan geregeld, afspreken van welke voorzieningen de werknemer gebruik kan maken en welke kosten van de transitievergoeding worden afgetrokken. In de cao of sociaal plan mag door de vakbond afwijkende afspraken worden gemaakt indien er sprake is van ‘een gelijkwaardige voorziening’, een cao-regeling die gericht is op het voorkomen van werkloosheid of het bekorten van de periode van werkloosheid.

oud	Nieuw	OR
Het Besluit voorwaarden in mindering brengen kosten op transitievergoeding	Op de transitievergoeding kunnen onder voorwaarden in mindering worden gebracht: Kosten voor verbetering arbeidsmarktpositie en voor transitie* mogen onder voorwaarden verrekend worden met de transitievergoeding. De individuele handtekening is nodig tenzij er afspraken over zijn met vakbond of OR.	Algemene Maatregel van Bestuur Indien er geen afspraken in de cao of sociaal plan zijn gemaakt of ver de wijze waarop kosten worden verrekend met de transitievergoeding, kan de OR hierover afspraken maken. Tip is wel kritisch te zijn op de wenselijkheid daarvan. Voorkomen moet worden dat het gewenste pakket aan sociale maatregelen bij reorganisaties onnodig verschaald, of dat bijvoorbeeld via al gemaakte sector scholingsafspraken een werknemer ten onrechte dubbel meebetaald uit het arbeidsvoorwaardengeld. De OR heeft instemmingsrecht m.b.t. de verrekening van scholingskosten.

* Kosten die niet afgetrokken mogen worden van transitievergoeding: Vergoeding rechtsbijstand ontslag of voor financieel advies, overname lease auto, vergoeding verhuiskosten, reparatie wettelijke WW, en kosten die te maken hebben met eigen functie of bredere inzetbaarheid binnen het bedrijf.

BIJLAGE 2

CHECKLIST OR EN AANPAK FLEX

	DOEN	JA/NEE
1.	Een eerste stap is je in de materie te verdiepen. Ga als OR of OR-lid naar studiedagen /bijeenkomsten over flex.	
2.	Verzamel informatie door met collega's en flexwerkers te praten. Kijk ook wat er in de cao over staat.	
3.	Kijk of er personeelsoverzichten zijn die de OR krijgt waar flexwerkers in staan.	
4.	Bespreek flex in een OR-vergadering.	
5.	Richt eventueel een OR-commissie "flex" op.	
6.	Nodig een spreker hierover uit in de OR- en overlegvergadering. Vraag van tevoren informatie op over de aantallen flexwerkers in de organisatie bij de directie.	
7.	Behandel flex in een OR-cursus.	
8.	Organiseer dat OR-leden met een vragenlijst rondgaan om knelpunten op te halen bij zowel vaste als flexibele medewerkers.	
9.	Vervolgens dienen feiten en cijfers op een rij worden gezet. Hoe groot is de flexibele schil in jouw organisatie? Welke soorten flexibele arbeidsrelaties komen voor, waarom, wat is de behoefte en hoe zijn de ervaringen? Welke plus- en minpunten zijn er? Maak een flexboek. Of een notitie over flex.	
10.	Rekenen. Laat uitrekenen of de flexibilisering wel zo voordelig voor het bedrijf is als de directe kosten en opbrengsten doen vermoeden. Ga na op welke gebieden er extra kosten worden gemaakt.	
11.	Ontwikkel een visie over hoe een gezonde, duurzame- en flexibele onderneming er volgens de OR uit zou kunnen zien.	
12.	Breng die visie in het overleg / de Overlegvergadering.	
13.	Communiceer met de achterban over flex. Rapporteer welke geluiden de OR al gehoord heeft, en welke benadering de OR voor staat. Vraag om reacties.	

	DOEN	JA/NEE
14.	Leidinggeven. Een ander punt is het management en het leidinggeven. Zij krijgen het drukker, dienen meer talen te spreken en meer op elkaar af te stemmen. Ook die kant kan de OR in de schijnwerpers plaatsen.	
15.	Denk eens aan een 'hei-sessie' met de bestuurder waarbij afspraken worden gemaakt over het gezonde flex-beleid van de onderneming (koppeling naar MVO). Hoe wordt onder welke voorwaarden en omstandigheden welke flexibele arbeidsrelaties wel of niet aangegaan? En voor wie?	
16.	Zet de afspraken op papier (convenant).	
17.	Maak van flex een vast agendapunt (OR-vergadering en Overleg).	
18.	Evaluatie en controle op flex-beleid.	

BIJLAGE 3

VOORBEELDBRIEF OPVRAGEN INFORMATIE OVER FLEXWERKERS

Aan de directie

Betreft: Informatie over flexwerkers in de onderneming

Datum:

Geachte directie,

De ondernemingsraad wenst een beter zicht te krijgen op het functioneren van flexwerkers in onze onderneming en wil met u te zijner tijd overleg hierover voeren en zo nodig initiatiefvoorstellen ontwikkelen. Daartoe verzoekt de ondernemingsraad u om relevante informatie te verstrekken. Flexwerkers dragen bij aan het functioneren van de onderneming en dat gaat de OR ter harte. Tegelijk heeft de samenwerking met hen ook gevolgen voor het functioneren van vaste medewerkers.

Om die redenen verzoekt de ondernemingsraad u om de volgende informatie te verstrekken over afgelopen periode van zes maanden, gerangschikt per afdeling. Indien mogelijk verzoeken wij u deze opgave te doen zowel in aantallen personen als in fte's

- Mensen in tijdelijk contract
- Uitzendkrachten
- Medewerkers met een payroll overeenkomst die bij ons werkzaam zijn
- Mensen met nuluren-, oproep- of min/maxcontracten
- Zzp'ers

Gaarne ontvangt de ondernemingsraad deze informatie binnen 2 weken. Indien er bepaalde belemmeringen zijn in de aanlevering van deze informatie, horen wij dat graag op korte termijn.

Hoogachtend,

Namens de ondernemingsraad,

BIJLAGE 4

VOORBEELDBRIEF OPVRAGEN GEDETAILLEERD SOCIAAL JAARVERSLAG

Aan de directie

Betreft: Sociaal Jaarverslag

Datum:

Geachte directie,

Graag ontvangt de ondernemingsraad het Sociaal Jaarverslag over 20XX met extra detaillering ten aanzien van informatieve over flexwerkers. Flexwerkers bepalen al geruime tijd mede het functioneren van onze organisatie. Het gaat de ondernemingsraad ter harte hoe de ontwikkeling is van de aantallen flexwerkers, hoe zij functioneren en hoe daarbij de samenwerking met vaste krachten is. Het lijkt de OR goed om dit te zijner tijd met u te bespreken op basis van goede informatie.

De ondernemingsraad ontvangt graag 'sociale informatie' over de ontwikkelingen binnen het personeelsbestand en het gevoerde sociale beleid voorzien van overzichtscijfers, conform WOR artikel 31b. Dit noemen wij wel het Sociaal jaarverslag.

Naast de informatie over de vaste krachten verzoekt de OR in het Sociaal Jaarverslag ook weer te geven wat aantallen flexwerkers zijn per afdeling, het verloop binnen de groep en het verzuim binnen de groep. Gaarne ontvangen wij dit gerangschikt per soort flexwerkers zoals hieronder weergegeven.:

- Mensen onder tijdelijk contract
- Uitzendkrachten
- Medewerkers onder een payrollconstructie werkzaam bij ons
- Mensen met nul-uren-, oproep- of min/maxcontract
- Zzp'ers

Graag verneemt de ondernemingsraad op welke termijn dit Sociaal Jaarverslag beschikbaar komt voor de OR.

Hoogachtend,

Namens de ondernemingsraad,

BIJLAGE 5

VOORBEELDBRIEF WIJZIGEN TIJDELIJKE CONTRACTEN

Aan de directie van

Betreft: Wijziging personeelsbeleid m.b.t. tijdelijke krachten

Datum:

Geachte directie,

De wettelijke regels (Wet Werk en Zekerheid) inzake tijdelijke contracten zijn gewijzigd. Dat roept al snel wijzigingen in het personeelsbeleid af waarover de OR mee wil denken. Om die reden willen wij graag in de eerste plaats wat informatie van u:

- Wat is de duur van de huidige lopende, tijdelijke contracten
- Graag een voorbeeld van zo'n contract zodat ook de andere condities inzichtelijk zijn

Ten tweede hebben wij aan u de vraag of u de duur en de condities in tijdelijke contracten heeft gewijzigd of gaat wijzigen, en op welke wijze. Omdat u hier voor een deel eigen beleidskeuze in heeft, ontvangen wij daar graag tijdig een instemmingverzoek voor. Het is immers een wijziging van aanstellingsbeleid zoals genoemd in WOR artikel 27 lid 1e.

Gaarne zien wij uw antwoord binnen een week tegemoet.

Hoogachtend,

Namens de ondernemingsraad,

BIJLAGE 6

ENQUÊTE ONDER VASTE MEDEWERKERS

Openingszin : “Wij onderzoeken de effecten van flexwerkers binnen onze onderneming. Wij horen ook graag jouw/uw ervaringen en meningen. Vergelijkbare vragen stellen wij ook aan de flexwerkers zelf. Daarmee wil de OR eventueel noodzakelijke verbeteringen tot stand brengen.”

1. Welke soorten flexwerkers heeft u bij uw afdeling of team?

Mensen onder tijdelijk contract / Uitzendkrachten / Zzp'ers / Payroll medewerkers / Mensen onder nuluren- of oproep contract / stagiaires

2. Samenwerking met flexwerkers kan op diverse punten knelpunten opleveren.

Welke vindt u voor u persoonlijk belastend? (schaal 1 tot 5 = niet tot erg)

- Wisselingen in flexwerkers
- Inwerken en begeleiden
- Werkdruk
- Bedreiging van uw vaste baan
- Veiligheid
- Sfeer
- Anders :

3. Ook voor de organisatie van het werk kunnen negatieve effecten optreden. Welke ziet u bij de inzet van flexwerkers op uw afdeling? (schaal 1 tot 5 = niet tot erg)

- Kwaliteit van het geleverde werk
- Verlies efficiency
- Minder teamwork
- Afstemming over het werk
- Verhouding leiding afdeling - medewerkers
- Anders:

4. Kun u aangeven hoe belangrijk u verbetering in de situatie rond flexwerkers vindt?

- Niet
- Enigszins
- Wel nodig
- Belangrijk
- Dringend nodig

5. Wat is uw suggestie hierbij?

6. Uw afdeling:

Uw functie:

BIJLAGE 7

ENQUÊTE ONDER FLEXIBELE MEDEWERKERS

De Or onderzoekt de effecten van flexwerkers binnen onze onderneming. Wij horen ook graag jouw/uw ervaringen en meningen. Daarmee wil de OR eventueel noodzakelijke verbeteringen tot stand brengen.”

1. Welk type contract heeft u?

- Tijdelijk contract
- Uitzendcontract
- Payroll overeenkomst
- Zzp
- Gedetacheerd van ander bedrijf
- Nuluren of oproepcontract

2. Welke voordelen ervaart u persoonlijk aan uw flexcontract? (Scoor schaal 1 tot 5 = niet tot sterk)

- Meer ondernemingen leren kennen
- Soorten werk leren kennen
- Vrijheid en zelfstandigheid
- Anders:

3. Op welke punten ervaart u persoonlijk knelpunten als gevolg van dit flexcontract? (Scoor schaal 1 tot 5 = niet tot sterk)

- Wisseling en onzekerheid in inkomen
- Onzekerheid over toekomst
- Bejegening of respect
- Werktijden
- Opname vakantiedagen
- Arbeidsomstandigheden of veiligheid
- Ziekte
- Scholing

4. Ervaart u knelpunten in het werk (Scoor schaal 1 tot 5 = niet tot sterk)

- Inwerken en begeleiding
- Samenwerking met collega's
- Kwaliteit leveren
- Verhouding met leidinggevende
- Prestatie- of werkdruk
- Meedoen in werkoverleg

5. Zou u liever een vast contract in dit werk hebben?

- Ja, erg graag
- Misschien
- Nee

6. Uw suggesties voor verbetering

7. Uw afdeling:

Uw functie:

BIJLAGE 8

AANPAK FLEXWERK (INVULBLAD)

Dit formulier is een soort checklist die jij kunt gebruiken om een aanpak te maken op gebied van flexwerk

MET KADERLEDEN BESPREKEN	
In OR bespreken	
Met directie bespreken	
Gesprek met collega's	

INFORMATIE OVER FLEXWERK (WAT WEET JE AL - INSCHATTING)	HELE ONDERNEMING	BELANGRIJKE AFDELING/FUNCTIEGROEP
% flexwerkers		
% tijdelijke krachten		
% uitzendkrachten/payrolling		
Zzp		
Informatie opvragen directie		
Navragen op afdelingen		

OPSPOREN BELANGEN EN KNELPUNTEN*	HELE ONDERNEMING	SPEERPUNTGROEP(EN)?
Knelpunten uit contact met collega's(vast)		
Knelpunten uit contact met collega's (tijdelijk contract)		
Wat blijkt Verzuim/arboklachten		
Knelpunten uit contact met flexwerkers zelf		
Studie kwaliteitsrisico's en kosten		

* Belangrijkste knelpunt in rood!

ORGANISATIE OR'WERK HIEROP	
Hele OR of deel?	
OR-commissie flex instellen?	
Flexwerkers actief betrekken?	
Idee al hoe?	
Studie noodzaak flexschil/ alternatieven	
Onderzoek aanpak knelpunten	
Samenwerking met directie?	
Samenwerking met FNV	
Deskundigheid nodig - waarop	

BIJLAGE 9

BEGRIPPENLIJST

Aanbesteding

Het proces waarbij een onderneming een belangrijke, structurele bedrijfsactiviteit (productie of diensten) voor een bepaalde periode aan een andere onderneming ‘gunt’. Dit gebeurt doorgaans bij herhaling waarbij een hele ‘gunningsprocedure’ kan gelden. Naast de prijs worden vergaande afspraken gemaakt over snelheid en de kwaliteit (‘service level agreement’)

Uitbesteding

Eenmalig beslissing om een belangrijke, eigen, bedrijfsmatige activiteit door een andere onderneming te laten uitvoeren. Mensen en middelen gaan hierbij vaak over en maken onderdeel uit van de uitbestedingsafspraken. Doorgaans het hierbij om ‘niet-kern activiteiten’.

Uitbestedend bedrijf

Onderneming die zo’n eigen bedrijfsactiviteit via zo’n uitbestedingsbeslissing (en -afspraken) door een andere onderneming voortaan laat uitvoeren.

Aannemend bedrijf

De onderneming die uitbesteed of aanbesteed werk van een andere onderneming uitvoert c.q. gaat uitvoeren. Het werk wordt zo in een keten van bedrijven uitgevoerd waartussen een duurzame samenwerking gevormd kan worden.

Contracting

Het uitvoeren van een kernactiviteit door een andere onderneming die buiten de cao valt van het uitbestedende bedrijf. Het uitvoerende contractingbedrijf is doorgaans alleen ingesteld voor en gericht op uitvoering van deze activiteit.

Payrolling

Hierbij zijn mensen die kerntaken uitvoeren voor de werkgever, formeel onder arbeidscontract geplaatst van een andere werkgever, de payrollonderneming. Deze payrollonderneming is alleen formeel werkgever zonder daadwerkelijk de dagelijkse leiding en toezicht uit te voeren. De payrollwerknemers kunnen in vaste of tijdelijke dienst zijn van de payrollonderneming, of onder een uitzendcontract werken.

Inlenend bedrijf

Onderneming die voor uitvoering van de eigen bedrijfsactiviteiten mensen inleent, die onder een uitzendcontract, detachering of payrollovereenkomst bij hem werken.

Uitzendkracht

Een uitzendkracht werkt onder ‘leiding en toezicht’ van het inlenend bedrijf, maar heeft een uitzendovereenkomst met het uitzendbureau. Het uitzendbureau is dus de werkgever. Gedurende de eerste 78 weken van de uitzendovereenkomst kan er een uitzendbeding in de overeenkomst worden opgenomen. Dat betekent einde contract als er geen werk is.



COLOFON

Uitgave FNV

Samenstelling Hans Hubregtse.

Met dank aan Niko Manshanden, Chris de Visser, Marianne van de Pol, Jacqueline ter Haar

Opmaak Zippa grafisch ontwerp, Bussum

Concept & Branddesign BTM | Bataafsche Teeken Maatschappij, Rotterdam

Druk xxx

Oplage 1000 exemplaren

Order xxxxx | 60385

Juli 2016