



Ministerie van Sociale Zaken  
en Werkgelegenheid

Directie Uitvoeringstaken  
Arbeidsvoorwaarden wetgeving

Afdeling CAO-onderzoek en  
Beleidsinformatie

## **Onderscheid naar Arbeidsduur in cao's 2008**

*Een cao-onderzoek naar verschil in arbeidsvoorwaarden tussen voltijders en deeltijders*

Juni 2008

A. Wilms  
A. Machiels- van Es



# INHOUDSOPGAVE

SAMENVATTING	i
1 INLEIDING	1
2 ONDERZOEKSOPZET	3
2.1 Doelstelling van het onderzoek	3
2.2 Onderzochte cao-bepalingen	3
2.3 Onderzoeksmethode	6
3 ALGEMENE BEPALINGEN	9
3.1 Definitie van deeltijdarbeid in cao's	9
3.2 (Algemene) Evenredigheidsbepalingen	11
4 VORMEN VAN ONDERSCHEID	13
4.1 Gehele uitsluiting van de cao	13
4.2 Gedeeltelijke uitsluiting van de cao	14
4.3 Verschil in toepassing van specifieke arbeidsvoorwaarden	18
5 VERGELIJKING VAN DE ONDERZOEKEN	23

## BIJLAGEN:

- I Samenstelling van de steekproef
- II Afwijkende definities van het begrip deeltijder
- III Overzicht van cao's met bepalingen van gehele uitsluiting en/of gedeeltelijke uitsluiting en/of verschil in toepassing
- IV Overzicht van vormen van onderscheid naar arbeidsduur per sector
- V Overzicht van bepalingen van verschil in toepassing voor wat betreft meerwerk / overwerk in het algemeen.

## LITERATUURLIJST



## SAMENVATTING

Artikel 7: 648 lid 1 van het Burgerlijke Wetboek en artikel 125g van de Ambtenarenwet verbieden onderscheid tussen werknemers op grond van een verschil in arbeidsduur tenzij een dergelijk onderscheid objectief gerechtvaardigd is. Uit artikel III van de Wet verbod op onderscheid naar Arbeidsduur (WOA ) blijkt dat dit verbod zich ook richt tot cao-partijen.

In dit rapport staan de resultaten van een cao-onderzoek naar onderscheid in arbeidsvoorwaarden op grond van verschil in arbeidsduur. Drie vormen van onderscheid staan centraal: gehele uitsluiting van de cao, gedeeltelijke uitsluiting van cao-bepalingen en verschil in toepassing van cao-bepalingen. Dit onderzoek bekijkt in totaal 108 cao's uit de markt- en zorgsector. Om zoveel mogelijk aan te sluiten bij het onderzoek uit 2003 naar deeltijdarbeid is de sector overheid niet in analyse betrokken. Net als in voorgaande onderzoeken in 1991, 1999 en 2003 wordt deeltijdarbeid gedefinieerd als *'arbeid die regelmatig en op vrijwillige basis wordt verricht in dienstbetrekking, gedurende een arbeidstijd die korter is dan de in de betrokken sector of bedrijf algemeen gebruikelijke arbeidstijd (i.c. de normale arbeidsduur voor voltijdwerknemers)'*.

Voor de analyse van de resultaten gaat het om een tweetal categorieën bepalingen: algemene bepalingen over deeltijdarbeid en bepalingen over (specifieke) arbeidsvoorwaarden. Hierbij wordt steeds toegelicht op welke categorie deeltijders deze bepalingen van toepassing zijn. Dit onderzoek onderscheidt vier groepen: alle deeltijders, grote deeltijders (een werkweek van meer dan 12 uur per week en minder dan de volledige werkweek in de organisatie), kleine deeltijders (een werkweek van 12 uur per week of minder) en 'andere deeltijders' (deeltijders waarvan de definitie in de CAO niet overeenkomt met de definitie van kleine of grote deeltijder, zoals deeltijders met een contract voor bepaalde tijd).

## Algemene bepalingen over deeltijdarbeid

In het algemene gedeelte van een cao staan meestal de werkingssfeer en de definities van de belangrijkste begrippen. Hieruit blijkt op welke werknemers de cao niet of gedeeltelijk van toepassing is.

In 54 % (58/108) van de onderzochte cao's staat een definitie van het begrip "deeltijder". Van deze 58 cao's met een definitie wordt in 71% (41/58) deeltijdarbeid gezien als *'arbeid die wordt verricht gedurende minder dan de normale arbeidsduur per week, die geldt voor een werknemer met een voltijds dienstverband'*. Deeltijders kunnen bij het ontbreken van een definitie van deeltijdarbeid onder de algemene definitie van het begrip 'werknemer' vallen.

Ook is onderzocht hoeveel cao's een (algemene) evenredigheidsbepaling<sup>1</sup> hebben. Dit is het geval in 38% (41/108) van de cao's in de steekproef. In 18 van deze cao's is sprake van een evenredigheidsbepaling t.o.v. alle cao-bepalingen, een 'algemene' evenredigheidsbepaling. In de overige cao's staan varianten waarin de deeltijdwerknemer voor wat betreft de meerderheid van de bepalingen dezelfde rechten heeft:

- 1) met uitzondering van een aantal cao-artikelen (artikelen expliciet genoemd)
- 2) tenzij anders wordt vermeld in de cao-tekst
- 3) 'in beginsel' dezelfde rechten heeft

---

<sup>1</sup> Een (algemene) evenredigheidsbepaling is een cao-bepaling waaruit blijkt dat de cao geheel of gedeeltelijk naar rato van toepassing is op deeltijders.

## Vormen van onderscheid en deeltijdarbeid

Zoals te zien in tabel I.1. komt in meer dan de helft van alle cao's in het onderzoek minstens één bepaling voor waarin sprake is van één van de drie vormen van onderscheid: gehele uitsluiting van de cao, gedeeltelijke uitsluiting van specifieke arbeidsvoorwaarden en verschil in toepassing van specifieke arbeidsvoorwaarden.

**Tabel I.1. Overzicht van bepalingen van de verschillende vormen van onderscheid\***

Categorie van uitsluiting	Aantal cao's (N=108)	% cao's van de steekproef
Gehele uitsluiting	2	2%
Gedeeltelijke uitsluiting van bepaalde arbeidsvoorwaarden	15	14%
Vershil in toepassing van bepaalde arbeidsvoorwaarden	53	49%
<b>Totaal cao's met minimaal 1 van de vormen van onderscheid</b>	<b>59</b>	<b>55%</b>

\* Een cao kan meerdere bepalingen bevatten

Gehele uitsluiting van de cao komt in 2 cao's voor. In één geval betreft het alleen kleine deeltijders, in het andere geval worden hulpkrachten van de cao uitgezonderd zonder daarbij de arbeidsduur te noemen. De andere twee vormen zijn vaker aangetroffen. In 15 cao's (14% van de onderzochte cao's) worden deeltijders van één of meer bepalingen uitgesloten. Het gaat hierbij vooral om toeslagen voor werkzaamheden op bijzondere uren (zoals 's avonds of in het weekend), extra vrije tijd of vakantiedagen voor ouderen of overige toeslagen (bijvoorbeeld toeslagen in verband met consignatie of voor werken in een koelruimte). Bepalingen waarin staat dat deeltijders niet (allemaal) in aanmerking komen voor extra ADV-dagen voor ouderen zijn in tegenstelling tot het onderzoek uit 2003 relatief weinig aangetroffen.

Vershil in toepassing van arbeidsvoorwaarden is geconstateerd in 53 cao's (49% van de onderzochte cao's). Bij deze vorm van onderscheid gaat het vooral om bepalingen over vergoedingen voor overwerk of meerwerk, het recht op het uitoefenen van nevenarbeid of de manier waarop de werkgever bijvoorbeeld bijzondere uren vergoed. In veel van de gevallen hebben deeltijders meteen recht op een vergoeding voor de extra ge-

werkte uren (meerwerk), nadat zij langer hebben gewerkt dan contractueel is afgesproken. Dit in tegenstelling tot voltijders waar de vergoeding voor extra gewerkte uren (overwerk) meestal boven de ‘normale’ werkweek in de branche begint. Wat nevenarbeid betreft, kan voor deeltijders bijvoorbeeld gelden dat zij wel bij andere werkgevers mogen werken, terwijl de werknemers in volledige dienst dit niet mogen. Wat betreft de manier om werk op bijzondere uren te vergoeden kunnen voltijders de keus hebben tussen een vergoeding in tijd of geld, terwijl deeltijders in principe alleen met geld worden gecompenseerd.

De resultaten van dit onderzoek impliceren overigens niet dat er per definitie sprake is van ongelijke behandeling van werknemers op grond van arbeidsduur, die strijdig is met de Nederlandse wet- en regelgeving. Op basis van cao-afspraken alleen kan men niet beoordelen of een objectieve rechtvaardiging aan het gemaakte onderscheid ter grondslag ligt.

### **Vergelijking 2007 ten opzichte van 2003**

Een belangrijk doel van dit onderzoek is een vergelijking van de resultaten met de resultaten uit 2003. Dit onderzoek is daarom zoveel mogelijk op dezelfde manier uitgevoerd als in 2003. Een probleem dat zich bij deze vergelijking voordoet, is dat de standaardsteekproef ten opzichte van 2003 enige wijzigingen heeft ondergaan. In 2003 zijn 111 cao's bekeken tegenover 108 in 2007. Om dit probleem te ondervangen zijn de resultaten zoveel mogelijk uitgedrukt als percentage van het totale aantal werknemers onder de steekproefcao's waarvoor bepaalde afspraken gelden. Op deze manier is de invloed van wijzigingen in de steekproef (met voornamelijk kleinere cao's) relatief klein.

In 2003 viel in totaal 33% van de werknemers uit de steekproef onder een cao met daarin een definitie van deeltijdarbeid. In 2007 is dat percentage gestegen naar 45%. Ook het percentage van de werknemers waarop een (algemene) evenredigheidsbepaling van toepassing is gestegen, van 29% in 2003 tot 39% in 2007.



Het aantal cao's waarin deeltijders geheel van de cao worden uitgesloten is constant gebleven. Net als in 2003 gaat het in 2007 om 2 cao's, van toepassing op 1% van de werknemers uit de steekproef. Ten opzichte van 2003 is het percentage werknemers dat onder een cao valt waarin deeltijders van sommige bepalingen worden uitgesloten gedaald, van 18% naar 11%. Het percentage werknemers dat onder een cao valt waarin sprake is van een verschil in toepassing van bepalingen met betrekking tot deeltijders is echter gestegen, van 30% naar 45%.



## 1 INLEIDING

In dit rapport staan de resultaten van een cao-onderzoek naar onderscheid in arbeidsvoorwaarden naar arbeidsduur. Eerder onderzoek is in 1986 en in 1991 door de toenmalige Dienst Collectieve Arbeidsvoorwaarden (DCA) en in 1999 en 2003 door de Arbeidsinspectie uitgevoerd.

Met de definitie van het begrip deeltijdarbeid wordt aangesloten bij de eerder in 1991 en 1999 en 2003 gehanteerde definitie<sup>2</sup>:

*Deeltijdarbeid is arbeid die regelmatig en op vrijwillige basis wordt verricht in dienstbetrekking, gedurende een arbeidstijd die korter is dan de in de betrokken sector of bedrijf algemeen gebruikelijke arbeidstijd (i.c. de normale arbeidsduur voor voltijdwerkers).*

Werknemers zoals uitzendkrachten, oproepkrachten en partieel leerplichtigen zijn alleen in het onderzoek meegenomen voor zover uit de cao blijkt dat de toepassing van arbeidsvoorwaarden van deze specifieke categorieën werknemers afhankelijk is gesteld van arbeidsduur. Bijvoorbeeld in het geval dat uitzendkrachten die niet voltijd werkzaam zijn, uitgesloten worden van bepaalde arbeidsvoorwaarden die alleen gelden voor uitzendkrachten met een volledige werkweek.

---

<sup>2</sup> *Deeltijders en hun rechtspositie*, Dienst Collectieve Arbeidsvoorwaarden, Den Haag, 1991, F. de Jong *Deeltijdarbeid in CAO's- Een onderzoek naar de rechtspositie van deeltijders en deeltijdbevorderende bepalingen in CAO's*, Arbeidsinspectie, Den Haag, 1999 en S. Pott *Onderscheid naar arbeidsduur in cao's*, Arbeidsinspectie, Den Haag, 2003.

Dit onderzoek onderscheidt 4 categorieën deeltijders:

- 1) *Kleine deeltijders*: deeltijders met een arbeidsduur van 12 uur of minder per week. In sommige cao's is de definitie van 'hulpkracht' gelijk aan die van kleine deeltijder in het kader van dit onderzoek.
- 2) *Grote deeltijders*: deeltijders met een arbeidsduur van meer dan 12 uur per week.
- 3) *Alle deeltijders*: als er geen onderscheid is tussen verschillende soorten deeltijders in de CAO.
- 4) *Anders*: als de definitie van deeltijder buiten de categorieën 1, 2 of 3 valt. Dit kunnen ook bijvoorbeeld alleen de deeltijders met een contract voor bepaalde tijd zijn of categorieën werknemers die onder bepaalde omstandigheden *indirect* onder de definitie van deeltijder vallen (bijvoorbeeld bepaalde soorten oproepkrachten).

## 2 ONDERZOEKSOPZET

Het laatste onderzoek naar onderscheid tussen voltijders en deeltijders is eind 2003 opgeleverd. Een van de redenen om dit onderzoek in 2007 te herhalen was om de resultaten te actualiseren. Belangrijk hierbij was ook om een vergelijking tussen 2003 en 2007 te kunnen maken. Hierdoor is dit onderzoek dan ook op nagenoeg dezelfde manier uitgevoerd als in 2003.

### 2.1 Doelstelling van het onderzoek

Het doel van dit onderzoek is het geven van inzicht in de stand van zaken met betrekking tot onderscheid in arbeidsvoorwaarden, op grond van een verschil in arbeidsduur. Dit beeld van onderscheid in arbeidsvoorwaarden wordt geschetst aan de hand van cao-bepalingen. Dit onderzoek bekijkt drie vormen van onderscheid: gehele uitsluiting van de cao, gedeeltelijke uitsluiting van cao-bepalingen en verschil in toepassing van cao-bepalingen. Binnen deze drie categorieën wordt nog gekeken of het onderscheid alle deeltijders betreft of een bepaalde groep. Daarnaast is bekeken in hoeverre de resultaten van dit onderzoek afwijken van de resultaten uit 2003.

### 2.2 Onderzochte cao-bepalingen

Voor het onderzoek relevante cao-bepalingen kunnen worden samengevat in een tweetal rubrieken:

- Algemene bepalingen over deeltijdarbeid
- (Specifieke)bepalingen over arbeidsvoorwaarden en deeltijdarbeid

De *algemene bepalingen* zijn bepalingen over de werkingssfeer, de definitie van een deeltijd dienstverband en (algemene) evenredigheidsbepalingen. In de werkingssfeer staat meestal of deeltijdwerkers wel of niet onder de cao vallen, of dat sommige cao-bepalingen niet of gedeeltelijk van toepassing zijn op deeltijders. Om het begrip deeltijdarbeid af te bakenen staat in veel cao's een definitie van deeltijdarbeid. Hieruit blijkt

of binnen de groep deeltijders op basis van het aantal uren nog wordt gedifferentieerd. Een (algemene) evenredigheidsbepaling kan aangegeven of de cao van toepassing is op alle werknemers.

Bepalingen over (*specifieke*) *arbeidsvoorwaarden* hebben betrekking op onder andere de volgende onderwerpen:

- Beloning en voorschot van loonbetaling;
- Functie-indeling, wijziging van contractduur na periode van (meerwerk) overwerk en de bandbreedte van de wijziging van contractduur;
- Toeslagen: vakantietoeslag, overwerktoeslag, meewerktoeslag, toeslagen voor bijzondere uren (vroeg of late diensten, doordeweekse avonden, nachtdiensten, zaterdag, zondag en feestdagen), onregelmatigheidstoeslag, toeslag dienstdoen op vrije dagen, prestatietoeslagen, diplomatoeslagen en ‘overige toeslagen’<sup>3</sup>;
- Uitkeringen: bovenwettelijke uitkeringen bij arbeidsongeschiktheid en werkloosheid, jubileum, eindejaars- en winstuitkering, vervroegde uittreding en vut-uitkeringen;
- (Deeltijd-)VUT;
- Kinderopvang;
- Tegemoetkoming kosten woon-/werkverkeer;
- Arbeidsduurverkorting (ADV), inclusief bepalingen over ADV specifiek voor oudere werknemers (ook is gekeken of sprake is van behoud van loon);
- Omzetting van de (volle) werkweek in een 4-daagse werkweek;
- Aantal vakantiedagen (inclusief extra vrije tijd voor ouderen, voor werknemers na een aantal dienstjaren en voor werknemers die niet binnen een periode ziek zijn geweest);
- Uitbetaling van ADV-rechten (in tijd of geld);
- Scholing;
- Cao a-la carte;

---

<sup>3</sup>‘Overige toeslagen’: toeslagen die niet onder de eerder genoemde categorieën vallen. Het zijn meestal toeslagen voor bepaalde werkzaamheden zoals een toeslag voor werk in een vriescel.

- Regelingen betreffende de arbeidstijd<sup>4</sup> en de flexibele inzet van parttimers;
- Verlofsparen;
- Bijzonder verlof of verlof in verband met het lidmaatschap van werknemersorganisaties;
- Nevenarbeid (zowel toestemming als verbodbepalingen);
- Concurrentiebeding van werkgevers;
- Toelage onregelmatige arbeid;
- Voorrang bij het ontstaan van vacatures of het niet in aanmerking kunnen komen voor bepaalde functies.

In het onderzoek staan de volgende drie verschillende vormen van onderscheid centraal:

- A) *Gehele uitsluiting* van de cao. Hierbij gaat het om de algemene bepalingen betreffende de werkingssfeer van de cao. De vraag is hier ‘Vallen alle werknemers ongeacht de arbeidsduur onder de werkingssfeer van de cao?’
- B) *Gedeeltelijke uitsluiting* van de cao. Dit is onderzocht met behulp van zowel de algemene als de specifieke bepalingen in de cao’s. De volgende vragen zijn van belang: ‘Worden werknemers op grond van arbeidsduur uitgesloten van sommige arbeidsvoorwaarden?’ en ‘Als er gevallen zijn van gedeeltelijke uitsluiting, om welke arbeidsvoorwaarden gaat het en voor welke deeltijders zijn ze van toepassing?’
- C) *Verskil in toepassing van specifieke arbeidsvoorwaarden*. Dit is onderzocht met behulp van zowel de algemene als van de specifieke bepalingen in cao’s. Hier luidt de hoofdvraag: ‘Maken cao-bepalingen in hun toepassing onderscheid tussen voltijders en deeltijders?’ Evenals bij de vorige categorie zijn ook de subvragen: ‘Om welke arbeidsvoorwaarden gaat het?’ en ‘Voor welke deeltijders zijn ze van toepassing?’.

---

<sup>4</sup> Voorbeelden hiervan zijn o.a. bepalingen betreffende een maximum aantal avonden of zaterdagen per jaar te werken .

In dit onderzoek is alleen gekeken naar een direct onderscheid op basis van arbeidsduur, ofwel onderscheid zoals in de cao wordt aangetroffen. Een indirect onderscheid tussen 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. In 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.

De hierna gepresenteerde resultaten impliceren overigens niet dat er per definitie sprake is van ongelijke behandeling van werknemers op grond van arbeidsduur, die strijdig is met de Nederlandse wet en –regelgeving. Cao-afspraken alleen vormen geen basis om te beoordelen of een objectieve rechtvaardiging aan het gemaakte onderscheid ter grondslag ligt.

### **2.3      Onderzoeksmethode**

In de volgende twee hoofdstukken staan de resultaten van dit onderzoek. Deze resultaten geven de stand van zaken weer in het najaar van 2007. De gegevens voor dit onderzoek zijn in de periode november 2007 tot en met januari 2008 verzameld. De peildatum is 1 november 2007<sup>5</sup>. Bij dit onderzoek is gebruik gemaakt van de standaardsteekproef voor cao onderzoek van de afdeling COB. Net als in 2003 zijn ook nu de akkoorden uit de sector overheid buiten beschouwing gelaten<sup>6</sup>. Deze steekproef bestaat daarmee uit 108 bedrijfstak- en ondernemings-cao's, waarvan 10 uit de sector zorg en 98 uit de marktsector. Onder de steekproef vallen alle bedrijfstak-cao's van toepassing op 10.000 of meer werknemers en alle ondernemings-cao's van toepassing op 3000 of meer werknemers.

Een lijst van de in dit onderzoek gebruikte cao's staat in bijlage I. Onderstaande tabel 2.1. geeft de verdeling naar economische sector van de steekproefcao's weer:

---

<sup>5</sup> Hierbij is uitgegaan van de laatst geldende cao. Als een cao eenmaal is onderzocht en tijdens de onderzoeksperiode een nieuwe is aangemeld dan is deze cao niet opnieuw onderzocht.

<sup>6</sup> Dit is om een goede vergelijking met 2003 te kunnen maken.



Tabel 2.1: Verdeling naar economische sector

<b>Economische sector</b>	<b>Aantal cao's in de steekproef exclusief sector overheid</b>	<b>Totaal aantal cao's exclusief sector overheid</b>	<b>Werknemers onder steek- proef cao's als percentage van totale aantal werk- nemers</b>
landbouw	5	11	96%
industrie	21	293	79%
bouwnijverheid	4	15	96%
handel en horeca	29	104	88%
transport en communicatie	16	88	89%
zakelijke dienstverlening	19	109	89%
overige dienstverlening	14	81	91%
<b>Totaal</b>	<b>108</b>	<b>701</b>	<b>88%</b>



### 3 ALGEMENE BEPALINGEN

Om het onderscheid in cao's tussen deeltijders en voltijders te bekijken is het van belang eerst te kijken naar bepalingen over de werkingssfeer en in hoeverre in de onderzochte cao's een definitie van het begrip 'deeltijder' staat. Daarnaast wordt onderzocht of de cao's in de steekproef (algemene) evenredigheidsbepalingen bevatten.

#### 3.1 Definitie van deeltijdarbeit in cao's

In de werkingssfeer van een cao staat vaak een definitie van het begrip *werknemer*.<sup>7</sup> Zulk soort bepalingen komen er vaak op neer dat als werknemer wordt beschouwd 'ieder, die krachtens een arbeidsovereenkomst (naar burgerlijk recht) in dienst van de werkgever werkzaamheden verricht'. Bij een nadere afbakening van deze definitie kunnen vervolgens ook groepen werknemers zijn uitgezonderd. Dit kan zijn op basis van de functie van een werknemer, het functieniveau of het soort contract. Bij dit laatste kan gedacht worden aan het aantal uren waarvoor een contract is aangegaan. Dit onderzoek bekijkt onder andere in hoeverre deeltijders geheel, of gedeeltelijk van de cao worden uitgesloten.

In 54% (58/108) van de onderzochte cao's staat een definitie van het begrip deeltijdarbeit. Zowel in de landbouw als in de sector handel en horeca staat in relatief veel cao's een definitie van deeltijdarbeit. Dit is in respectievelijk 100% en 72% van de onderzochte cao's in die sectoren het geval.

In het merendeel van de cao's met een definitie 71% (41/58), wordt deeltijdarbeit beschouwd als arbeid, die wordt verricht gedurende minder dan de normale arbeidsduur per week. In 29% (17/58) van de cao's met een definitie van deeltijdarbeit wordt van de hiervoor geformuleerde algemene definitie van deeltijdarbeit afgeweken. Het gaat vooral om cao's in de sector handel en horeca en in de landbouw.

---

<sup>7</sup> Ook staat in de werkingssfeer op welke *werkgevers* de cao van toepassing is. Het gaat, voor zover het een bedrijfstak-cao betreft, om de aard van de werkzaamheden van een onderneming. Ingeval van een ondernemingscao worden de bepalingen van toepassing verklaard op een specifieke onderneming dan wel op onderdelen van die onderneming.

Op de eerste plaats wordt de afwijkende definiëring bepaald door het leggen van een ondergrens in het aantal uren per week dat een werknemer in dienst is. Daarmee wordt ook nadrukkelijk onderscheid gemaakt tussen de eerder genoemde ‘kleine’ en ‘grote’ deeltijders.

In totaal is in 8 definities sprake van een ondergrens in het aantal uren. Deze ondergrens varieert van 2 uur in de cao voor de Drogisterijbranche tot 16 uur in de cao’s van Corus en de Levensmiddelen en/of zoetwaren groothandel. In de cao van de Hoveniers en de Land en tuinbouwwerktuigen exploiterende ondernemingen staat dat een deeltijd dienstverband voor minimaal 3 uur per dag en 6 uur per week wordt aangegaan.

Verder wordt in 7 cao’s een splitsing gemaakt tussen hulpkrachten en grote deeltijders. Zo staat bijvoorbeeld in de cao voor het Levensmiddelenbedrijf gedefinieerd dat een hulpkracht minder dan 12 uur per week werken en partimer 12 – 31 uur per week.

Daarnaast kennen 5 cao’s een bovengrens in hun definitie van deeltijdarbeid. Iedere werknemer die bijvoorbeeld minder dan viervijfde van de normale arbeidsduur werkt is dan een deeltijder. Verder kent de cao voor de Gemeende en speelgoedbranche een bovengrens van 12 uur per week. In bijlage II staat een overzicht van de cao’s met een afwijkende definitie.

Het hebben van een ‘afwijkende definitie’ impliceert niet dat er sprake moet zijn onderscheid naar arbeidsduur. Zoals later zal blijken, zijn er geen gevallen van gehele uitsluiting onder de 17 cao’s met een afwijkende definitie van het begrip deeltijder. Gedeeltelijke uitsluiting van de cao en verschil in toepassing van arbeidsvoorwaarden is echter wel aangetroffen in een aantal van de cao’s met afwijkende definities.

In 46% (50/108) van de cao’s staat geen definitie van het begrip deeltijdarbeid. In de sectoren Bouwnijverheid en Industrie staan relatief gezien het minst van dergelijke definities in cao’s. Respectievelijk 75% en 67% van de cao’s uit deze sectoren bevat géén definitie. Deeltijders kunnen bij het ontbreken van een definitie onder de algemene definitie van het begrip werknemer vallen. Het is dan vooral van belang voor de rechtspositie van de deeltijder of een arbeidsovereenkomst is aangegaan en hij of zij daardoor werknemer is in de zin van de

cao. De cao is in dat geval in beginsel ook op deeltijders van toepassing, tenzij in de cao anders is aangegeven.

### **3.2 (Algemene) Evenredigheidsbepalingen**

In 38% van de onderzochte cao's (41/108) staat een (algemene) evenredigheidsbepaling. Deze evenredigheidsbepalingen zijn in drie soorten onder te verdelen:

- Type I: de evenredigheidsbepaling geldt ten aanzien van de gehele cao met uitzondering van een aantal specifieke artikelen. Deze uitgezonderde bepalingen zijn expliciet vermeldt. Dit type evenredigheidsbepaling staat in 6 van de 41 cao's met een evenredigheidsbepaling, bijvoorbeeld in de cao's voor de Bouwnijverheid en de Woondiensten.
- Type II: de evenredigheidsbepaling geldt of 'in beginsel' of 'tenzij anders vermeld' ten aanzien van de gehele cao. In totaal bevatten 17 cao's een dergelijke evenredigheidsbepaling, waaronder de cao's voor de Vleessector en de Kinderopvang. In deze 17 cao's is in geen enkel geval sprake van volledige uitsluiting. In één geval is sprake van gedeeltelijke uitsluiting en in 6 gevallen van een verschil in toepassing.
- Type III: hier gaat het om een algemene evenredigheidsbepaling ten aanzien van deeltijders in de gehele cao, zonder expliciete beperkingen of een formulering die ruimte laat voor verschil in de toepassing van de cao. Dit type evenredigheidsbepaling staat in 18 cao's, onder andere bij Ikea en bij het Beroepsgoederenvervoer. Ook hier is in geen enkel geval sprake van volledige uitsluiting van een groep deeltijders. In één geval is sprake van gedeeltelijke uitsluiting en in 7 gevallen van een verschil in toepassing.

Van de 67 cao's (62% van de onderzochte cao's) waarin geen (algemene) evenredigheidsbepaling staat, bevat 62% (42/67) één of meer bepalingen van gehele en /of gedeeltelijke uitsluiting en / of een verschil in toepassing.



## 4 VORMEN VAN ONDERSCHIED

In dit hoofdstuk staan de drie vormen van onderscheid naar arbeidsduur centraal: gehele uitsluiting van de cao, gedeeltelijke uitsluiting van één of meer cao-bepalingen of een verschil in toepassing van bepaalde arbeidsvoorwaarden. In bijlage III staat een overzicht waar bij alle onderzochte cao's staat aangegeven of deze een of meer van de drie verschillende vormen van onderscheid bevat. Verder laat bijlage IV de drie verschillende vormen van onderscheid, onderverdeeld naar sector zien.

### 4.1 Gehele uitsluiting van de CAO

In 2% van de cao's (2/108) worden deeltijders (in het algemene deel van de cao) expliciet van de gehele cao uitgesloten. In de cao's met een afwijkende definitie van het begrip 'deeltijder of deeltijdarbeid' zijn geen gevallen van gehele uitsluiting gevonden. Tabel 4.1 hieronder geeft een overzicht van de gevallen van gehele uitsluiting.

**Tabel 4.1. Aantal cao's met gehele uitsluiting**

Uitsluiting van alle Bepalingen	Aantal cao's met gehele uitsluiting	% cao's van de steekproef	% van het totale aantal werknemers onder de onderzochte cao's
Ja	2	2%	1%
Nee	106	98%	99%
<b>Totaal</b>	<b>108</b>	<b>100%</b>	<b>100%</b>

Van volledige uitsluiting is sprake in de cao's voor het Bakkersbedrijf en Philips A. In het Bakkersbedrijf gaat het om verkooppersoneel dat gemiddeld 12 uur per 4 weken werkt op de koopavonden. In de cao Philips A gaat het alleen om hulpkrachten, zonder expliciet een aantal uren te vermelden.

**Tabel 4.2** Aantal bepalingen van gehele uitsluiting onderverdeeld naar de verschillende categorieën deeltijders

Categorie deeltijders	Aantal gevallen van gehele uitsluiting in de 108 cao's
Kleine deeltijders	1
Grote deeltijders	0
Alle deeltijders	0
Anders	1
<b>Totaal</b>	<b>2</b>

#### 4.2 Gedeeltelijke uitsluiting van de cao

In 14% (15/108) van de cao's zijn gevallen van gedeeltelijke uitsluiting van specifieke arbeidsvoorwaarden aangetroffen. Onder deze 15 cao's valt 11% van het totale aantal werknemers onder de onderzochte cao's.

**Tabel 4.3** Aantal cao's met minimaal 1 bepaling van gedeeltelijke uitsluiting van de cao\*

Gedeeltelijke uitsluiting	Aantal cao's met gedeeltelijke uitsluiting	Percentage cao's van de steekproef	Percentage van het totale aantal werknemers onder de onderzochte cao's
Ja	15	14%	11%
Nee	93	86%	89%
<b>Totaal</b>	<b>108</b>	<b>100%</b>	<b>100%</b>

\* Een cao kan meerdere bepalingen bevatten

Bij gedeeltelijke uitsluiting gaat het vooral om cao-bepalingen over toeslagen op bijzondere uren. In bijlage IV staat een onderverdeling naar economische sector. Vooral in de sector Handel en horeca komt gedeeltelijke uitsluiting voor (7 van de 29 cao's uit deze sector).

Tabel 4.4 laat zien dat vooral deeltijders uit de categorie 'anders' en kleine deeltijders van bepaalde arbeidsvoorwaarden zijn uitgezonderd.



Tabel 4.4      Overzicht van bepalingen van gedeeltelijke uitsluiting van de cao\*

Soort bepaling	2003	2007			Catego- rie "an- ders"	Totaal
	Totaal	Kleine deeltijders	Grote deeltijders	Alle deel- tijders		
Extra vrije tijd / vakantie ouderen	4			1	2	3
Extra vrije tijd dienstjaren	1			1		1
Extra vrije tijd bij geen ziekte	1					0
Voorschot loonbetaling	1					0
Toeslag bijzondere uren	6	4				4
Toeslag dienst op vrije dagen	1				1	1
4-daagse werkweek	1					0
ADV (ouderen)	16				2	2
Overige toeslagen	3	3				3
Kinderopvang	1					0
Regeling arbeidstijd	1	1				1
Overwerk	1	1		1		2
VUT	1					0
Deeltijd-VUT	1				1	1
Verlofsparen	1					0
Uitbetaling ATV rechten	1				1	1
WGA-hiaat verzekering	0				1	1
Uitsluiting van bepaalde func- ties	0				1	1
Extra doorbetaalde roostervrije dagen	0				1	1
<b>Totaal</b>	<b>41</b>	<b>9</b>		<b>3</b>	<b>10</b>	<b>22</b>

\* Een cao kan meerdere bepalingen bevatten

Hieronder een korte toelichting van de cao-bepalingen uit tabel 4.4:

Bepalingen die in het kader van dit onderzoek zijn gevonden:

- *Extra vrije tijd/vakantie ouderen*: sommige deeltijders hebben geen recht op extra vrije uren na het bereiken van een bepaalde leeftijd. Dit betreft meestal werknemers van 50 jaar en ouder (o.a. Unilever).
- *Extra vrije tijd dienstjaren*: in de cao voor de bedrijven in de Doe-het zelf-branche hebben deeltijders geen recht op de extra vakantiedagen voor de medewerkers langer dan 25 en 40 jaar in dienst.
- *Toeslag bijzondere uren*: het betreft hier het recht op toeslagen voor werk op zaterdagen, zondagen, doordeweekse avonden en feestdagen. In 4 cao's worden kleine deeltijders van een of meer van deze toeslagen uitgesloten. Dit is onder andere het geval in de cao voor het Bakkersbedrijf.
- *Toeslagen dienst op vrije dagen*: in de CAO voor het Openbaar Vervoer hebben deeltijders die normaal niet langer dan 4 uur per dag werken, geen recht op een toeslag voor werk op vrije dagen in diensten van maximaal 4 uur.
- *ADV (ouderen)*: Deeltijders komen niet (allemaal) in aanmerking voor de extra ADV-dagen voor ouderen. Dit staat onder andere in de cao voor de Geestelijke Gezondheidszorg. In deze cao staat niet vermeldt of dit met behoud van loon is. In de cao van Holland casino is de teruggang in loon minder dan evenredig.
- *Overige toeslagen*: dit zijn meestal functiespecifieke toeslagen voor het werken onder bijzondere omstandigheden. In de cao's van de Grootwinkelbedrijven in Levensmiddelen en het Levensmiddelenbedrijf hebben hulpkrachten geen recht op een toeslag voor werk in een vriescel, een koffie/maaltijdvergoeding, vergoeding voor goed rijgedrag en een toeslag in verband met de consignatieregeling.
- *Regeling arbeidstijd*: deeltijders zijn uitgezonderd van het recht op de regeling om een maximaal aantal avonden/zaterdagen per jaar te werken. Dit staat in de cao Drogisterijenbranche
- *Overwerk (meerwerk)*: de overwerkregeling in de cao voor de Gemengde en speelgoedbranche geldt niet voor de hulpkrachten.

- *Deeltijd VUT*: sommige deeltijders, die minder dan 18 uur per week werken, hebben geen recht op deeltijd-VUT. De cao ABN-Amro bevat een dergelijke bepaling.
- *Uitbetaling ATV-rechten*: de cao voor het Openbaar Vervoer heeft een bepaling waarin deeltijders met een werkweek van minder dan 28 uur per week geen keuze hebben tussen omzetting van ATV-rechten in tijd of geld.
- *WGA-hiaat verzekering*: in de ANWB cao staat dat de WGA-hiaat verzekering niet van toepassing is op deeltijders met een inkomen minder dan het minimumloon
- *Uitsluiting van bepaalde functies*: in de cao voor de particuliere Beveiligingsorganisaties kunnen parttimers die geen contract hebben voor minimaal 20 uur in de week, niet aangesteld worden als ‘medewerker algemene reserve’.
- *Extra doorbetaalde roostervrije dagen*: in de cao van Holland casino hebben deeltijders die minder dan 19 uur per week werken geen recht op extra doorbetaalde roostervrije dagen.

Bepalingen die in 2003 zijn gevonden en in dit onderzoek niet:

- *Extra vrije tijd bij geen ziekte*: in de cao voor de Elektrotechnische detailhandel werden deeltijders uitgesloten van de extra vakantiedag voor werknemers die binnen 1 jaar niet ziek waren geworden.
- *Voorschot loonbetaling*: bij overschakeling van een wekelijkse naar een 4-wekelijkse of maandbetaling konden werknemers die korter dan 20 uur per week werkten in het Bakkersbedrijf geen aanspraak op het recht op voorschot van loonbetaling maken.
- *4-daagse werkweek*: deeltijders hadden geen recht om de toeslag voor de bijzondere uren in te zetten voor een 4-daagse werkweek (AGF detailhandel).
- *Kinderopvang*: in de cao van V&D gold de kinderopvangregeling niet voor de hulpkrachten.
- *VUT*: in de cao voor de Grootwinkelbedrijven in de textiel was de VUT-regeling niet van toepassing op de kleine deeltijders (hulpkrachten).

- *Verlofsparen:* in de cao voor de tuincentra gold de regeling voor verlofsparen niet voor de hulpkrachten.

### 4.3 Verschil in toepassing van specifieke arbeidsvoorwaarden

In 49% van de cao's (53/108) hebben bepaalde cao-bepalingen een andere toepassing voor (sommige) deeltijders. In onderstaande tabel staan een aantal cijfers met betrekking tot verschil in toepassing.

**Tabel 4.5** Aantal cao's met minimaal een bepaling van verschil in toepassing van specifieke arbeidsvoorwaarden\*

Verskil in toepassing van bepaalde arbeidsvoorwaarden	Aantal cao's met een verschil in toepassing van bepaalde arbeidsvoorwaarden	% cao's van de steekproef	% van het totale aantal werknemers onder de onderzochte cao's
Ja	53	49%	45%
Nee	55	51%	55%
<b>Totaal</b>	<b>108</b>	<b>100%</b>	<b>100%</b>

\*Een cao kan meerdere bepalingen bevatten

Verskil in toepassing betreft vooral cao-bepalingen over toeslagen voor (meerwerk) overwerk. In bijlage IV zijn de 53 cao's waarin een verschil in toepassing is gevonden onderverdeeld naar economische sector. Hieruit blijkt dat verschil in toepassing relatief gezien het meest voorkomt in de sectoren Land en tuinbouw en Zakelijke dienstverlening (respectievelijk 100% en 74% van de onderzochte cao's uit deze sectoren heeft één of meer relevante bepalingen). Uit tabel 4.6. blijkt hoe vaak en ten aanzien van welke arbeidsvoorwaarden deeltijders in het geheel 'anders' worden behandeld.

**Tabel 4.6**      **Overzicht van bepalingen van verschil in toepassing van specifieke arbeidsvoorwaarden\***

Soort bepaling	2003	2007			Totaal	
	Totaal	Kleine deeltijders	Grote deeltijders	Alle deeltijders		Categorie "anders"
Overwerk (meerwerk) op bijzondere uren	3			2	1	3
Overwerk (meerwerk) Vakonderwijs	16			23	1	24
Jubileumgratificatie	2				1	0
Loon	1					1
Extra vrije tijd / vakantie ouderen	1					0
Extra vrije tijd / vakantie ouderen	2				2	2
Functie-indeling	2			1	2	3
Woon - / werkverkeer	3			1		1
Nevenarbeid (toestemming)	8			7	1	8
Nevenarbeid (verbod)	2			2		2
Concurrentiebeding werkgever	2			1	1	2
(Regeling) arbeidstijd	1			1		1
Wijziging contract-duur (na overwerk)	1				1	1
Wijziging contractsduur (bandbreedte)	2			1		1
Flexibele inzet	1			1		1
Wijziging in rooster	1					0
Overige toeslagen / vergoedingen	1				1	1
Toeslag onregelmatige arbeid	1				1	1
ADV (ouderen)	1			1		1
Keuze compensatie "extra" uren	0	2		5		7
Bijzonder verlof niet naar rato	0			6		6
Bronnen cao a la carte	0			1		1
Tegemoetkoming i.v.m. reistijd voor herplaatste AO'ers	0				1	1
Voorrang bij ontstaan vacature om aantal uren uit te breiden	0		1	1		2
Compensatie voor opleidingen buiten werktijd	0			1		1
Toepassing ADV	0				1	1
<b>Totaal</b>	<b>51</b>	<b>2</b>	<b>1</b>	<b>55</b>	<b>14</b>	<b>72</b>

\*Een cao kan meerdere bepalingen bevatten

Hieronder een korte toelichting van de cao-bepalingen uit tabel 4.6. In bijlage V staat een nadere specificatie van de bepalingen over ‘overwerk (meerwerk)’, zowel op bijzondere uren als in het algemeen<sup>8</sup>:

Bepalingen die in het kader van dit onderzoek zijn gevonden:

- *Overwerk (meerwerk) op bijzondere uren*: houdt in dat in tegenstelling tot de voltijders, deeltijders een vergoeding krijgen voor de bijzondere uren boven een bepaalde drempel onder de volle werkweek in de branche (o.a. Open teelten).
- *Overwerk (meerwerk)*: betekent dat in tegenstelling tot de voltijders, deeltijders een vergoeding krijgen voor de uren boven een bepaalde drempel onder de volle werkweek in de branche (o.a. Timmerfabrieken).
- *Jubileumgratificatie*: bij de Energie en Nutsbedrijven hebben sommige deeltijders een ‘korting’ op de berekening van de grondslag voor de jubileumgratificatie. Alleen de werknemers die korter dan 5 jaar in deeltijd hebben gewerkt krijgen geen vermindering van de jubileum gratificatie waar de voltijder recht op heeft.
- *Extra vrije tijd/vakantie ouderen*: deeltijders (ongeacht arbeidsduur) hebben recht op precies de helft van de senioruren van de voltijders (Bijenkorf en Hema)
- *Functie-indeling*: er wordt onderscheid gemaakt in de functie-indeling tussen bepaalde soorten deeltijders (Hema en Bijenkorf)
- *Woon-/werkverkeer*: de vergoeding is afhankelijk van het aantal opkomsten per week, maar is niet naar rato van het aantal opkomsten (KLM Grondpersoneel).
- *Nevenarbeid (toestemming)*: (sommige) deeltijders hoeven geen schriftelijke toestemming om elders te werken. (o.a. Algemene banken).
- *Nevenarbeid (verbod)*: geen verbod op nevenarbeid voor deeltijders mits schriftelijke toestemming van de werkgever wordt gegeven (Goederenvervoer).
- *Concurrentiebeding werkgever*: sommige deeltijders mogen, in tegenstelling tot de voltijders, voor andere werkgevers (binnen dezelfde branche) werken. Dus de

---

<sup>8</sup> Zie Hof van Justitie, Arrest: HvJ EG 15 december 1994, C-399/92, *Jur.* 1994, p. I-5717 (Helmig). Zie ook Hof van Justitie, Arrest: HvJ EG 27 mei 2004, C-285/02, *JAR* 2004, 150 (Elsner).

andere ‘werkgever’ van de deeltijder hoeft geen toestemming te vragen aan de huidige werkgever (o.a. in de cao van Wonen).

- *(Regeling) Arbeidstijd*: deeltijders moeten minstens 2 uur worden ingeroosterd op de koopavond en op andere tijden 3 uur (Elektrotechnische detailhandel )
- *Wijziging contractduur (na overwerk)*: niet alle deeltijders hebben recht op wijziging van contractduur na een periode van overwerk (Schoenendetailhandel), de regeling geldt alleen onder bepaalde voorwaarden.
- *Wijziging contractduur (bandbreedte)*: deeltijders hebben te maken met verschillende bandbreedtes voor de wijziging van contractduur (Fortis).
- *Flexibele inzet*: de werkgever (Schoenendetailhandel) kan 35% meer of minder werkuren bieden dan afgesproken in het contract met de deeltijder.
- *Overige toeslagen/ vergoedingen*: in de cao voor het Bakkersbedrijf krijgen deeltijders met een werkweek van 10 tot 20 uur de helft van de vastgestelde diploma-toeslag.
- *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’.
- *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.
- *Keuze compensatie ‘extra’ of ‘bijzondere’ uren*: in de cao Jeugdzorg krijgen voltijders wanneer zij meer dan 36 uur per week werken deze extra uren in blokken van 4 of 8 uur vrije tijd beschikbaar, terwijl deeltijders deze extra uren ook in grotere of kleinere blokken vrije tijd beschikbaar kunnen krijgen. Verder staat onder andere in de Algemene Bank cao dat voltijders als compensatie voor ploegendiensten procentueel gezien evenveel compensatie krijgen in termen van het uurloon als de normale arbeidsduur, terwijl deeltijders volledig in geld kunnen worden gecompenseerd.
- *Bijzonder verlof niet naar rato*: in sommige cao’s staat expliciet vermeld dat bij bijzonder verlof het ‘naar rato’ beginsel niet wordt toegepast (onder andere in de cao Verpleeg en Verzorgingstehuizen).

- *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.
- *Tegemoetkoming reistijd herplaatste deels arbeidsgeschikte werknemers*: in de KPN cao is de drempel om de toename in reistijd voor herplaatste deels arbeidsgeschikte werknemers te berekenen voor deeltijders lager dan voor voltijders.
- *Voorrang bij ontstaan vacatures*: deeltijders hebben voorrang bij sollicitaties indien een voltijd vacature ontstaat (onder andere in de cao voor de Vleessector).
- *Compensatie voor opleidingen buiten werktijd*: in de cao Fortis staat dat verplichte opleidingen die (deels) buiten werktijd plaatsvinden voor rekening van de voltijd werknemers komt. Voor deeltijders geldt dat de eerste 8 uur binnen de dagspiegel en buiten de individuele werktijd voor rekening van de werknemer komt, overige uren binnen het dagvenster en buiten de individuele werktijd worden vergoed conform de meerwerk regeling.
- *Toepassing ADV*: in de cao vaste medewerkers Uitzendbureaus wordt de jaarlijkse arbeidsduurverkortung voor deeltijders die minder dan 70% van de normale arbeidsduur werken verdisconteerd in het salaris, dit in tegenstelling tot voltijders.

Bepalingen die in 2003 zijn gevonden en in dit onderzoek niet:

- *Vakonderwijs*: de doorbetaling van vakonderwijs voor de deeltijder had een andere grondslag (Open Teelten en Glastuinbouw).
- *Loon*: in de detailhandel VAD waren de lonen van hulpkrachten niet gebaseerd op de functie-indeling.
- *Wijziging in Rooster*: in de cao voor de Horeca golden afwijkende bepalingen voor de termijn van bekendmaking van het rooster door de werkgever en voor het doorgeven van wijzigingen nadat het rooster was vastgesteld door de werknemer ten aanzien van sommige deeltijders.



## 5 VERGELIJKING VAN DE ONDERZOEKEN 2003 en 2007

In dit hoofdstuk komt de vergelijking tussen 2003 en 2007 aan de orde. Om deze vergelijking zo goed mogelijk te kunnen maken is dit onderzoek zoveel mogelijk op dezelfde manier uitgevoerd als in 2003. Tussen 2003 en 2007 hebben zich echter enkele wijzigingen in de standaard steekproef voorgedaan. Omdat deze wijziging voornamelijk enkele kleinere cao's die net boven of onder de getalscriteria<sup>9</sup> zijn gekomen betreffen, kan dit probleem ondervangen worden door de resultaten uit te drukken als percentage van het aantal werknemers waarvoor een bepaling geldt. In 2003 zijn in totaal 111 cao's bekeken uit de markt- en zorgsector, in 2007 waren dit 108 cao's.

### *De algemene bepalingen*

In 2003 viel 33% van de werknemers (in totaal 45 cao's) uit de steekproef onder een cao met daarin een definitie van deeltijdarbeid. Vier jaar later is dit percentage gestegen naar 45% van de werknemers (in totaal 58 cao's). Ook bij de (algemene) evenredigheidsbepalingen in een stijging te zien. Viel in 2003 29% van de werknemers (in totaal 37 cao's) uit de steekproef onder een cao met daarin een evenredigheidsbepaling, in 2007 valt 39% van de werknemers (in totaal 41 cao's) uit de steekproef onder een cao met daarin een evenredigheidsbepaling.

Deze (algemene) evenredigheidsbepalingen zijn onder te verdelen in drie typen. Het eerste type geldt voor de gehele cao, met uitzondering van een aantal expliciet vermelde artikelen. In 2003 stond in 11 cao's een dergelijke evenredigheidsbepaling, in 2007 in 6 cao's. Het tweede type geldt 'in principe' of 'tenzij anders vermeld' ten aanzien van de gehele cao. Dit type is in 2003 15 maal aangetroffen, in 2007 staat in 17 van de onderzochte cao's een dergelijke evenredigheidsbepaling. Het derde type tenslotte geldt zonder voorbehoud voor de gehele cao. In 2003 is dit in 11 cao's aangetroffen, terwijl in 2007 18 cao's dit type bepaling bevat.

---

<sup>9</sup> Om in de standaard steekproef opgenomen te worden moeten onder een bedrijfstak-cao minsten 10.000 werknemers vallen en onder een ondernemings-cao minsten 3.000.

*De verschillende vormen van onderscheid*

Net als in 2003 valt ook in 2007 1% van de werknemers (in totaal 2 cao's) uit de steekproef onder een cao waarin deeltijders geheel worden uitgesloten. In 2003 ging het om Unilever en het Bakkersbedrijf, in 2007 gaat het om het Bakkerbedrijf en Philips A. In de cao voor het Bakkersbedrijf worden net als in 2003 kleine deeltijders van de cao uitgesloten, bij Philips A gaat het om hulpkrachten.

Bij gedeeltelijke uitsluiting van deeltijders is een daling te zien. Viel in 2003 18% van de werknemers (in totaal 28 cao's) uit de steekproef onder een cao waarin deeltijders van één of meer bepalingen werden uitgezonderd, in 2007 bedraagt dit percentage 11% (in totaal 15 cao's). Bij 'verschil in toepassing' is een stijging te zien. Het aantal werknemers uit de steekproef dat onder een cao viel waarin sprake was van een verschil in toepassing met betrekking tot deeltijders, bedroeg in 2003 30% (in totaal 35 cao's). In 2007 bedraagt dit percentage 45% (in totaal 53 cao's). Vooral de categorieën 'overwerk (meerwerk)', 'keuze compensatie extra of bijzondere uren' en 'bijzonder verlof niet naar rato' laten een stijging zien.

In totaal viel in 2003 42% van de werknemers (50 cao's) uit de steekproef onder een cao met één of meer bepalingen van volledige- of gedeeltelijke uitsluiting of een verschil in toepassing ten aanzien van deeltijders. Dit percentage is in 2007 gestegen tot 47% (in totaal 59 cao's).

Tabel 5.1      Overzicht belangrijkste resultaten 2003 en 2007

Aspect	Onderzoek in 2003	Onderzoek in 2007
<b>Steekproef</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 111 cao's in de steekproef, geen overheidsakkoorden</li> <li>• Steekproef bestaat uit: bedrijfstak-cao's met minstens 10.000 werknemers en ondernemings-cao's met minstens 3.000 werknemers</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 108 cao's in de steekproef, geen overheidsakkoorden</li> <li>• Steekproef bestaat uit: bedrijfstak-cao's met minstens 10.000 werknemers en ondernemings-cao's met minstens 3.000 werknemers</li> </ul>
<b>Definitie van deeltijdarbeid/deeltijder</b>	Gold voor 33% van de werknemers (45 cao's)	Geldt voor 45% van de werknemers (58 cao's)
<b>Onderzoeksmethode</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Doelstelling van het onderzoek is het geven van inzicht m.b.t. onderscheid in arbeidsvoorwaarden van deeltijders ten opzichte van voltijders</li> <li>• Alle bepalingen van de cao's uit de steekproef (met uitzondering van de sector overheid) worden onderzocht, onafhankelijk van het onderwerp</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Doelstelling van het onderzoek is het geven van inzicht m.b.t. onderscheid in arbeidsvoorwaarden van deeltijders ten opzichte van voltijders</li> <li>• Alle bepalingen van de cao's uit de steekproef (met uitzondering van de sector overheid) worden onderzocht, onafhankelijk van het onderwerp</li> </ul>
<b>Evenredigheidsbeginsel</b>	Gold voor 29% van de werknemers (37 cao's)	Geldt voor 39% van de werknemers (41 cao's)
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Type I</li> <li>• Type II</li> <li>• Type III</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>11 cao's</li> <li>15 cao's</li> <li>11 cao's</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>6 cao's</li> <li>17 cao's</li> <li>18 cao's</li> </ul>
<b>Gehele uitsluiting</b>	Gold voor 1% van de werknemers (2 cao's)	Geldt voor 1% van de werknemers (2 cao's)
<b>Gedeeltelijke uitsluiting</b>	Gold voor 18% van de werknemers (28 cao's)	Geldt voor 11% van de werknemers (15 cao's)
<b>Vershil in toepassing</b>	Gold voor 30% van de werknemers (35 cao's)	Geldt voor 45% van de werknemers (53 cao's)



**BIJLAGE I: SAMENSTELLING VAN DE STEEKPROEF**

<b>Cao naam</b>	<b>Ingangsdatum</b>	<b>Expiratiedatum</b>
Aardappelen, Groente en Fruit groothandel	01-01-2007	01-04-2008
ABN-AMRO	01-01-2006	01-01-2008
Achmea	01-06-2004	01-06-2006
Afbouw	01-01-2005	01-01-2008
Akzo Nobel Nederland	01-06-2004	01-04-2007
Akzo Nobel Pharma	01-06-2004	01-04-2007
Albert Heijn (distributie)	27-03-2006	15-10-2007
Algemene Banken	01-01-2006	01-01-2008
ANWB	01-04-2007	01-04-2008
Apotheken	01-04-2006	01-04-2008
Arbo Unie	01-07-2002	01-01-2004
Architectenbureaus	01-04-2007	01-04-2009
Atos Origin	01-01-2007	01-01-2008
Bakkersbedrijf	26-03-2006	01-06-2007
Beroepsgoederenvervoer	01-04-2007	01-10-2008
Betonproductenindustrie	01-03-2005	01-03-2007
Beveiligingsorganisaties (particuliere)	01-04-2007	01-04-2008
Bijenkorf	01-08-2002	01-02-2004
Bloemen en Planten groothandel	01-07-2004	01-01-2008
Bloemen en Planten detailhandel	01-01-2005	01-01-2007
Bouwnijverheid	01-04-2007	01-07-2009
Callcenters	01-11-2006	01-05-2008
Carrosseriebedrijf (M&T)	01-05-2005	01-02-2008
Contract-cateringbranche	01-04-2006	01-04-2008
Corus	01-10-2006	01-10-2008
Delta Lloyd	01-06-2005	01-06-2007
Dierhouderij	01-04-2005	01-07-2007
Doe het zelf branche	01-04-2004	01-01-2007
Drogisterijbranche	01-04-2007	01-04-2008
DSM Limburg	01-04-2006	01-06-2008
Elektrotechnische detailhandel	01-01-2005	01-07-2007
Energie- en Nutsbedrijven	01-04-2005	01-06-2007
Fortis	01-01-2006	01-01-2008
Geestelijke Gezondheidszorg	01-09-2006	01-03-2008
Gehandicaptenzorg	01-01-2005	01-04-2007
Gemengde- en Speelgoedbranche	01-01-2006	01-01-2007
Getronics PinkRocade	01-01-2006	01-01-2008
Glastuinbouw	01-07-2005	01-07-2007
Goederenvervoer	01-04-2007	01-10-2008
Grafi-media	01-02-2007	01-02-2010
Heineken	01-04-2006	01-07-2008
Hema	01-02-2003	01-02-2004
Holland Casino's	01-01-2006	01-04-2008
Horeca	01-07-2005	01-04-2008
Hoveniersbedrijf	01-01-2006	01-03-2007
Huisartsenzorg	01-03-2007	01-01-2009
Ikea	01-10-2007	01-10-2008
Informatie- Communicatie- en Kantoortech. branche	01-01-2006	01-01-2008

<b>Cao naam</b>	<b>Ingangsdatum</b>	<b>Expiratiedatum</b>
ING	01-01-2007	01-07-2008
Jeugdzorg	01-05-2007	01-05-2008
Kappersbedrijf	01-07-2002	01-07-2004
Kinderopvang	01-05-2007	21-04-2008
KLM grondpersoneel	01-04-2002	01-04-2004
KPN Contact / SNT nieuw	01-10-2005	01-01-2007
KPN	01-01-2006	01-01-2008
Land- en Tuinbouwwerktuigen exploiterend	01-04-2007	01-04-2009
Levensmiddelen grootwinkelbedrijf	01-04-2007	01-04-2008
Levensmiddelen en/of Zoetwaren groothandel	01-07-2007	01-07-2009
Levensmiddelenbedrijf	01-04-2004	01-04-2007
Metaalbewerking (M&T)	01-05-2005	01-02-2008
Metalektro	01-07-2004	01-11-2007
Metalektro (HP)	01-07-2004	01-11-2007
Meubelindustrie	01-04-2005	01-04-2007
Mode- en Sportdetailhandel	01-10-2006	01-01-2008
Mode-, Interieur-, Taptijt- en Textielindustrie	01-05-2005	01-05-2008
Motorvoertuigen en Tweewielerbedrijven (M&T)	01-05-2005	01-02-2008
Nederlandse Spoorwegen	01-01-2005	01-04-2007
Oce Nederland	01-01-2007	01-04-2008
Open Teelten	01-01-2005	01-07-2006
Openbaar Vervoer	01-01-2005	01-01-2007
Philips (cao A)	01-01-2005	01-01-2008
Philips (cao B)	01-01-2005	01-01-2008
Postkantoren	01-04-2005	01-04-2007
Praxis Groep	01-01-2005	01-01-2006
Rabobank	01-05-2007	01-05-2009
Recreatie	01-07-2006	01-07-2008
Reisbranche	01-07-2006	01-04-2008
Schilders-, Afwerkings- en Glaszetbedrijf	01-03-2006	01-03-2009
Schoenendetailhandel	01-07-2002	01-07-2003
Schoonmaak- en Glazenwassersbedrijf	01-01-2005	01-01-2008
Selektvracht	01-04-2005	01-01-2007
Slagersbedrijf	01-04-2004	01-04-2007
SNS Reaal	01-06-2007	01-06-2008
Sociale Werkvoorziening	01-01-2006	01-11-2007
Taxivervoer	01-07-2007	01-01-2009
Technische groothandel	01-01-2006	01-01-2008
Technisch Installatiebedrijf (M&T)	01-05-2005	01-02-2008
Textiel grootwinkelbedrijf	01-04-2002	01-04-2004
Thuiszorg	01-10-2007	01-10-2008
Timmerfabrieken	01-01-2007	01-07-2007
TNT	01-05-2005	01-10-2007
TNT Post Zaterdagbestellers	01-05-2005	01-10-2007
TNT Postbezorgers	01-05-2005	01-10-2007
Uitzendbureaus Vaste Medewerkers	01-01-2006	01-01-2008
Uitzendkrachten ABU	29-03-2004	01-04-2009
Uitzendkrachten NBBU	29-03-2004	01-01-2009
Unilever	01-03-2005	01-03-2006
Universitair Medische Centra	01-03-2002	01-03-2004
Van Gend en Loos	01-04-2004	01-04-2005
Verpleeg- en Verzorgingshuizen	01-01-2006	01-01-2007
Verzekeringsbedrijf binnendienst	01-06-2007	01-12-2009
Vleessector	01-04-2007	01-04-2009

<b>Cao naam</b>	<b>Ingangsdatum</b>	<b>Expiratiedatum</b>
Vroom en Dreesmann	01-03-2003	01-02-2006
Welzijnswerk en Maatschappelijke dienstverlening	01-05-2007	01-05-2008
Wonen	01-01-2006	01-01-2008
Woondiensten	01-01-2007	01-01-2009
Ziekenhuizen	01-01-2006	01-02-2008
Zorgverzekeraars	01-01-2006	01-06-2007





**BIJLAGE II: AFWIJKENDE DEFINITIES VAN HET BEGRIIP DEELTIJDER****Tabel II.1 Cao's met een afwijkende definitie van het begrip 'deeltijder'**

<b>Cao</b>	<b>Definitie parttimer (aantal uren per dag, week, maand of per jaar)</b>	<b>Gehele uitsluiting van (sommige) deeltijders?</b>
Recreatie <sup>10</sup>	Hulpkrachten, aantal uren niet bekend	Nee
Bijenkorf	$\geq 782$ en maximaal 1825 uur per jaar	Nee
Hema	of $\geq 209$ en $\leq 781$ per jaar (hulpkracht) > 782 en maximaal 1825 per jaar	Nee
Levensmiddelen (GWB)	of > 209 en 781 per jaar (A-parttimer) > 12 uur en < 32 uur	Nee
V & D	hulpkracht $\leq 12$ uur per week > 12 uur en < 35 uur	Nee
Drogisterijen	hulpkrachten $\leq 12$ uur per week $\geq 13$ en < 29,6 uur per week	Nee
Schoenen (DH)	hulpkracht > 2 en $\leq 12$ uur per week > 12 en < 32 uur per week	Nee
Corus	hulpkrachten $\leq 12$ uur per week $\geq 16$ uur per week	Nee
Levensmiddelen en/of Zoetwaren groothandel	$\geq 16$ uur per week	Nee
Levensmiddelenbedrijf	> 12 uur en < 32 uur per week hulpkracht $\leq 12$ uur per week	Nee
Gemengde en Speelgoedbranche	Hulpkrachten $\leq 12$ uur per week	Nee
Contractcatering	$\geq 13$ uur per week	Nee
Open teelten	Zaterdaghulp maximaal 5 uur	Nee
Glastuinbouw	Zaterdaghulp, aantal uren niet bekend	Nee
Dierhouderij	Zaterdaghulp, aantal uren niet bekend	
Hoveniers	Minimaal 3 uur per dag en minimaal 6 uur per week	Nee
Landbouw Exp. Ondernemingen	'losse dienstverbanden' geen grenzen Minimaal 3 uur per dag en minimaal 6 uur per week 'losse dienstverbanden' geen grenzen	Nee

<sup>10</sup> Deze definitie is in 2003 ten onrechte niet in deze tabel opgenomen.



**BIJLAGE III: OVERZICHT VAN CAO'S MET BEPALINGEN VAN GEHELE  
UITSLUITING EN/OF GEDEELTELIJKE UITSLUITING EN/OF  
VERSCHIL IN TOEPASSING**

<b>Cao</b>	<b>Gehele uit- sluiting</b>	<b>Gedeeltelijke uitsluiting</b>	<b>Vershil in toe- passing</b>
Aardappelen, Groente en Fruit groothandel			
ABN-AMRO		X	X
Achmea			X
Afbouw			
Akzo Nobel Nederland			
Akzo Nobel Pharma			
Albert Heijn (distributie)			
Algemene Banken			X
ANWB		X	X
Apotheken			X
Arbo Unie			
Architectenbureaus			X
Atos Origin			
Bakkersbedrijf	X	X	X
Beroepsgoederenvervoer			
Betonproductenindustrie			X
Beveiligingsorganisaties (particuliere)		X	X
Bijenkorf			X
Bloemen en Planten groothandel			X
Bloemen en Planten detailhandel			
Bouwnijverheid			
Callcenters			
Carrosseriebedrijf (M&T)			
Contract-cateringbranche			
Corus			
Delta Lloyd			X
Dierhouderij			X
Doe het zelf branche		X	
Drogisterijbranche		X	
DSM Limburg			
Elektrotechnische detailhandel			X
Energie- en Nutsbedrijven			X
Fortis			X
Geestelijke Gezondheidszorg		X	
Gehandicaptenzorg			X
Gemengde- en Speelgoedbranche		X	
Getronics PinkRoccade			X
Glastuinbouw			X
Goederenvervoer			X
Grafi-media			X
Heineken			
Hema			X
Holland Casino's		X	
Horeca			
Hoveniersbedrijf			X
Huisartsenzorg			X
Ikea			
ING			X

Cao	Gehele uit- sluiting	Gedeeltelijke uitsluiting	Vershil in toe- passing
Informatie- Communicatie- en Kantoortech. branche			
Jeugdzorg			X
Kappersbedrijf			
Kinderopvang			
KLM grondpersoneel			X
KPN Contact / SNT nieuw			X
KPN			X
Land- en Tuinbouwwerktuigen exploiterend			X
Levensmiddelen grootwinkelbedrijf		X	X
Levensmiddelen en/of Zoetwaren groothandel			X
Levensmiddelenbedrijf		X	X
Metaalbewerking (M&T)			
Metalektro			X
Metalektro (HP)			
Meubelindustrie			X
Mode- en Sportdetailhandel			
Mode-, Interieur-, Taptijt- en Textielindustrie			
Motorvoertuigen en Tweewielerbedrijven (M&T)			
Nederlandse Spoorwegen			
Oce Nederland			
Open Teelten			X
Openbaar Vervoer		X	X
Philips (cao A)	X		
Philips (cao B)			
Postkantoren			
Praxis Groep			X
Rabobank			X
Recreatie			
Reisbranche			
Schilders-, Afwerkings- en Glaszetbedrijf			
Schoenendetailhandel		X	X
Schoonmaak- en Glazenwassersbedrijf			
Selektvracht			
Slagersbedrijf			X
SNS Reaal			X
Sociale Werkvoorziening			
Taxivervoer			
Technische groothandel			
Technisch Installatiebedrijf (M&T)			
Textiel grootwinkelbedrijf			X
Thuiszorg			
Timmerfabrieken			X
TNT			
TNT Post Zaterdagbestellers			
TNT Postbezorgers			
Uitzendbureaus Vaste Medewerkers			X
Uitzendkrachten ABU			
Uitzendkrachten NBBU			
Unilever		X	
Universitair Medische Centra			X
Van Gend en Loos			
Verpleeg- en Verzorgingshuizen			X
Verzekeringsbedrijf binnendienst			X
Vleessector			X

<b>Cao</b>	<b>Gehele uit- sluiting</b>	<b>Gedeeltelijke uitsluiting</b>	<b>Vershil in toe- passing</b>
Vroom en Dreesmann		X	
Welzijnswerk en Maatschappelijke dienstverlening			X
Wonen			X
Woondiensten			
Ziekenhuizen			X
Zorgverzekeraars			X



## BIJLAGE IV      OVERZICHT VAN VORMEN VAN ONDERSCHIED NAAR ARBEIDSDUUR PER SECTOR

**Tabel IV.1      Aantal cao's met gehele uitsluiting onderverdeeld naar de verschillende sectoren.**

Sector	Aantal cao's met gehele uitsluiting per sector	Als percentage van het totale aantal onder- zochte cao's uit deze sector
Landbouw	0	0%
Industrie	2	10%
Bouwnijverheid	0	0%
Handel en horeca	0	0%
Transport en communicatie	0	0%
Zakelijke dienstverlening	0	0%
Overige dienstverlening	0	0%
<b>Totaal</b>	<b>2</b>	<b>2%</b>

**Tabel IV.II      Aantal cao's met minimaal een bepaling van gedeeltelijke uitsluiting onderverdeeld naar de verschillende sectoren.**

Sector	Aantal cao's met gedeeltelijke uitsluiting per sector	Als percentage van het totale aantal onder- zochte cao's uit deze sector
Landbouw	0	0%
Industrie	2	10%
Bouwnijverheid	0	0%
Handel en horeca	7	24%
Transport en communicatie	2	13%
Zakelijke dienstverlening	2	11%
Overige dienstverlening	2	14%
<b>Totaal</b>	<b>15</b>	<b>14%</b>

**Tabel IV.III** Aantal cao's met minimaal een bepaling van verschil in toepassing van specifieke arbeidsvoorwaarden onderverdeeld naar de verschillende sectoren.

<b>Sector</b>	<b>Aantal cao's per sector met een verschil in toepassing van specifieke arbeidsvoorwaarden</b>	<b>Als percentage van het totale aantal onder- zochte cao's uit deze sector</b>
Landbouw	5	100%
Industrie	7	33%
Bouwnijverheid	0	0%
Handel en horeca	14	48%
Transport en communicatie	5	31%
Zakelijke dienstverlening	14	74%
Overige dienstverlening	8	57%
<b>Totaal</b>	<b>53</b>	<b>49%</b>



**BIJLAGE V OVERZICHT VAN BEPALINGEN VAN VERSCHIL IN  
TOEPASSING VOOR WAT BETREFT MEERWERK /  
OVERWERK IN HET ALGEMEEN**

**Tabel V**      **Overzicht van bepalingen van verschil in toepassing m.b.t. meerwerk / overwerk in het algemeen**

<b>Soort bepaling van meerwerk / overwerk</b>	<b>Aantal cao's met bepaling in 2003</b>	<b>Aantal cao's met bepaling in 2007</b>
(Sommige) deeltijders hebben recht op een meerwerk vergoeding voor uren boven de afgesproken arbeidsduur, deze vergoeding is gelijk aan de vergoeding die de voltijder krijgt bij overschrijding van de normale arbeidsduur voor de organisatie/branche. (o.a. cao Architecten)	8	18
<ul style="list-style-type: none"> <li>• vergoeding geldt voor alle uren boven afgesproken arbeidsduur</li> <li>• vergoeding geldt pas na bepaald aantal overwerk / meerwerk uren</li> </ul>	8 0	15 3
(Sommige) deeltijders hebben recht op een meerwerk vergoeding voor alle uren boven de afgesproken arbeidsduur, deze vergoeding verschilt per soort deeltijder, o.a. afhankelijk van hoeveel uur per week de deeltijder werkt (cao voor de Hoveniers).	4	1
Deeltijders hebben recht op een meerwerk vergoeding voor alle uren boven de afgesproken arbeidsduur en onder de normale werkweek voor de branche/organisatie, deze vergoeding wijkt af van de vergoeding die de voltijder krijgt bij overschrijding van de normale arbeidsduur voor de organisatie/branche. (o.a. ANWB)	4	5
<ul style="list-style-type: none"> <li>• vergoeding wijkt af naar beneden</li> <li>• vergoeding wijkt af naar boven</li> </ul>	4 0	3 2
<b>Totaal</b>	<b>16</b>	<b>24</b>



## **LITERATUURLIJST**

Dienst Collectieve Arbeidsvoorwaarden, *Deeltijders en hun rechtspositie*, Dienst Collectieve Arbeidsvoorwaarden, Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid, 1991, Den Haag.

Hof van Justitie, Arrest: HvJ EG 15 december 1994, C-399/92, *Jur.* 1994, p. I-5717 (Helmig).

Hof van Justitie, Arrest: HvJ EG 27 mei 2004, C-285/02, JAR 2004, 150 (Elsner)

Jong F., *Deeltijdarbeid in CAO's: een onderzoek naar de rechtspositie van deeltijders en deeltijdbevorderende bepalingen in CAO's*, 1999, Arbeidsinspectie, Den Haag.

Pott S., *Contracten voor bepaalde en onbepaalde tijd*, 2002, Arbeidsinspectie, Den Haag.

Pott S., *Onderscheid naar arbeidsduur in cao's*, 2003, Arbeidsinspectie, Den Haag.