

Arbeidsinspectie



Directie Uitvoeringstaken, Juridische Zaken  
en Beleidsinformatie

Afdeling Monitoring en Beleidsinformatie

**ONDERSCHIED NAAR ARBEIDSDUUR IN CAO'S**

DECEMBER 2003

S. Pott  
J. Schrama  
L. Junger



# INHOUDSOPGAVE

SAMENVATTING EN CONCLUSIES	i
1 INLEIDING	1
1.1 Onderzoek en definitie van deeltijdarbeid	1
1.2 Ontwikkelingen in retrospectief	2
2 ONDERZOEKSOPZET	5
2.1 Doelstelling van het onderzoek	5
2.2 Onderzochte CAO-bepalingen	5
2.3 Onderzoeksmethode	8
3 ALGEMENE BEPALINGEN	10
3.1 Definitie van deeltijdarbeid in CAO's	10
3.2 (Algemene) Evenredigheidsbepalingen	12
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	22

## **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 op bijzondere uren en (meerwerk) overwerk in het algemeen.

## **LITERATUURLIJST**

## SAMENVATTING EN CONCLUSIES

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. Bovendien heeft de Wet aanpassing arbeidsduur (WAA), nadere bepalingen hieromtrent. Uit onderzoek van de Arbeidsinspectie in 1999 bleek dat de aandacht van CAO-partijen voor het maken van afspraken over deeltijdarbeid was toegenomen ten opzichte van een vergelijkbaar onderzoek in 1991. Dit zou te maken kunnen hebben met de betekenis van en aandacht voor deeltijders in de maatschappij.

In de onderhavige rapportage wordt verslag gedaan van de resultaten van een onderzoek in CAO's naar onderscheid in arbeidsvoorwaarden op grond van verschil in arbeidsduur. Er worden drie vormen van onderscheid belicht: gehele uitsluiting van de CAO, gedeeltelijke uitsluiting van CAO-bepalingen en verschil in toepassing van CAO-bepalingen. De resultaten hebben betrekking op 111 CAO's in de markt en zorgsector. Evenals in de voorgaande onderzoeken uit 1991 en 1999, 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 de resultaten van toepassing zijn. Het onderzoek onderscheidt vier groepen: alle deeltijders, grote deeltijders (een werkweek van >12/13 uur per week en minder dan de volledige werkweek in de organisatie), kleine deeltijders (een werkweek van <12/13 uur per week) 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). Door de invoering van de Wet aanpassing arbeidsduur op 1 juli 2000 is geen onderzoek

gedaan naar bepalingen over deeltijdstimulering. De evaluatie van deze wet is dit jaar al aan de orde geweest in het onderzoek 'Wet Aanpassing arbeidsduur'<sup>1</sup> van de Arbeidsinspectie.

## **Algemene bepalingen over deeltijdarbeid**

In het algemene gedeelte van de CAO's worden meestal de werkingssfeer en de definities van de belangrijkste begrippen aangegeven. Hieruit blijkt op welke werknemers de CAO niet of niet geheel van toepassing is.

Het begrip 'deeltijdarbeid/deeltijder' is gedefinieerd in 40,5 % (45/111) van de onderzochte CAO's. In 64% (29/45) van de CAO's met een definitie wordt als deeltijdarbeid beschouwd '*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.

Daarnaast is onderzocht hoeveel CAO's een (algemene) evenredigheidsbepaling<sup>2</sup> hebben. Dit is het geval in 33% (37/111) van de CAO's in de steekproef. In 11 van deze CAO's is sprake van een evenredigheidsbepaling t.o.v. alle CAO-bepalingen, een 'algemene' evenredigheidsbepaling. Bij de overige CAO's zijn andere varianten gevonden waarin de deeltijdwerknemer voor wat betreft de meerderheid van de bepalingen dezelfde rechten heeft 1) m.u.v. een aantal CAO-artikelen of 2) tenzij anders wordt vermeld in de CAO-tekst of 3) 'in beginsel' dezelfde rechten heeft.

---

<sup>1</sup>Schaeps, M., Schrama, J.J.H. en van den Ameele A., *Wet aanpassing arbeidsduur: een onderzoek naar in CAO's vastgelegde afspraken om de arbeidsduur te verminderen of vermeederen*, Arbeidsinspectie, Den Haag 2003.

<sup>2</sup>Een (algemene) evenredigheidsbepaling is een CAO-bepaling waaruit blijkt dat de CAO geheel of gedeeltelijk van toepassing is op deeltijders naar evenredigheid van arbeidsduur.

## Vormen van onderscheid en deeltijdarbeid

Zoals te zien in tabel I.1. komt in bijna 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=111)	% CAO's van de steekproef
Gehele uitsluiting	2	2%
Gedeeltelijke uitsluiting van bepaalde arbeidsvoorwaarden	28	25%
Vershil in toepassing van bepaalde arbeidsvoorwaarden	36	32%
<b>Totaal CAO's met minimaal 1 van de vormen van onderscheid</b>	<b>50</b>	<b>45%</b>

Gehele uitsluiting van de CAO komt in 2% van de onderzochte CAO's voor, en alleen onder de kleine deeltijders. De andere twee vormen zijn vaker aangetroffen. Gedeeltelijke uitsluiting is aangetroffen in een kwart van de CAO's vooral ten aanzien van bepalingen betreffende arbeidsduurverkortung voor werknemers vanaf 50 jaar, de toeslagen voor werk op bijzondere uren en extra vrije tijd/vakantie van ouderen. Ook zijn er bepalingen gevonden waaruit blijkt dat kleine deeltijders geen aanspraak maken op toeslagen voor werkzaamheden op bijzondere uren (zoals op avonden en/of in het weekend). Verder geldt extra vrije/tijd of vakantiedagen voor ouderen in sommige CAO's niet ten aanzien van alle deeltijders .

Vershil in toepassing van arbeidsvoorwaarden is geconstateerd in 32% van de CAO's. Bij deze vorm van onderscheid gaat het vooral om bepalingen over (overwerk/meerwerk) vergoedingen en het recht op het uitoefenen van nevenarbeid. In veel van de gevallen hebben deeltijders meteen recht op een vergoeding voor de extra gewerkte uren (meerwerk), nadat zij langer hebben gewerkt als contractueel is afgespro-

ken. Dit in tegenstelling tot de voltijders waar de vergoeding voor extra gewerkte uren (overwerk) meestal boven de 'normale' werkweek in de branche begint. Wat nevenarbeid betreft, geldt voor deeltijders dat zij in veel van de gevallen wel bij andere werkgevers mogen werken, terwijl de werknemers in volledige dienst dit niet mogen.

De resultaten van deze rapportage 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 niet worden beoordeeld of een objectieve rechtvaardiging aan het gemaakte onderscheid ter grondslag ligt.

### **Vergelijking 2003 t.o.v 1999**

Vergelijking van de resultaten van het onderhavige onderzoek met de resultaten uit 1999 wordt bemoeilijkt door verschillen in de steekproef, onderzoeksmethode en onderzoeksdefinities. Vier jaar geleden had 54% van de onderzochte CAO's een definitie van deeltijdarbeid; dit percentage bedraagt nu 40,5% van de CAO's in de steekproef. Het begrip '(algemene) evenredigheidsbepaling' is gespecificeerd in 3 verschillende soorten bepalingen: a) ten aanzien van de gehele CAO m.u.v. een aantal specifieke artikelen b) de evenredigheidsbepaling geldt 'in beginsel' of 'tenzij anders wordt vermeld in de CAO c) een algemene evenredigheidsbepaling ten aanzien van de deeltijders in de gehele CAO, zonder expliciete beperkingen of een formulering die ruimte toelaat voor onderscheid in toepassing van de CAO. Door de verschillen in evenredigheidsbepalingen is het alleen mogelijk om de 'oude' resultaten (32% van alle CAO's), waarin geen nadere specificatie van het begrip (algemene) evenredigheidsbepaling heeft plaatsgevonden, in het algemeen te vergelijken met de nieuwe (33% van alle CAO's).

Ten opzichte van het onderzoek in 1999 is het percentage CAO's dat (kleine) deeltijders uitsluit van de gehele CAO gedaald. In het vorige onderzoek zijn in 5% (6/118) van de



CAO's bepalingen van gehele uitsluiting aangetroffen. In 2003 is dit percentage 2% (2/111).

Wat de onderdelen 'gedeeltelijke uitsluiting' en 'verschil in toepassing' betreft, zijn de huidige resultaten niet te vergelijken met de cijfers uit 1999. Reden hiervoor is dat destijds geen onderscheid werd gemaakt in verschillende vormen van onderscheid van specifieke CAO-bepalingen. Een opvallende overeenkomst is dat het nog steeds voornamelijk CAO's in de sector Handel en horeca zijn waar specifieke bepalingen niet van toepassing zijn of een andere toepassing hebben ten opzichte van de (kleine) deeltijders.

Omdat de afbakening van het onderzoek in 2003 ruimer is geformuleerd zijn dit maal óók bepalingen aangetroffen waar juist de voltijder 'anders' wordt behandeld. Voorbeelden hiervan zijn terug te vinden in het onderdeel 'Verschil in toepassing van specifieke arbeidsvoorwaarden' onder de bepalingen over (meerwerk) overwerk en nevenarbeid.



## 1 INLEIDING

### 1.1 Onderzoek en definitie van deeltijdarbeid

Dit rapport bevat de resultaten van een door de Arbeidsinspectie (AI) uitgevoerd onderzoek in CAO's naar onderscheid in arbeidsvoorwaarden naar arbeidsduur. Eerder onderzoek is in 1986 en in 1991 door de toenmalige Dienst Collectieve Arbeidsvoorwaarden (DCA) en in 1999 door de AI uitgevoerd.

Met de definitie van het begrip deeltijdarbeid wordt aangesloten bij de eerder in 1991 en 1999 gehanteerde definitie<sup>3</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>3</sup>Deeltijders en hun rechtspositie', Dienst Collectieve Arbeidsvoorwaarden, Den Haag, 1991, en F. de Jong *Deel tijdarbeid in CAO's- Een onderzoek naar de rechtspositie van deeltijders en deeltijdbevorderende bepalingen in CAO's*, Arbeidsinspectie, Den Haag, 1999.

Daarnaast worden deeltijders in CAO's ingedeeld in 4 categorieën:

- 1) *Kleine deeltijders*: deeltijders met een arbeidsduur van minder of gelijk aan 12/13 uur 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 12/13 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, 3 valt. Bijvoorbeeld alleen de deeltijders met een contract voor bepaalde tijd of categorieën werknemers die onder bepaalde omstandigheden *indirect* onder de definitie van deeltijder vallen (bijvoorbeeld bepaalde soorten oproepkrachten).

## 1.2. Ontwikkelingen in retrospectief

De belangrijkste ontwikkelingen m.b.t. de rechtspositie van deeltijders vinden plaats vanaf 1986. Uit een in dat jaar uitgevoerd onderzoek<sup>4</sup> bleek dat in CAO's nauwelijks heldere afspraken met betrekking tot de arbeidsvoorwaarden voor deeltijders waren vastgelegd. Daardoor was de rechtspositie van werknemers met een deeltijd dienstverband onduidelijk. Deze onderzoeksresultaten vormden voor het kabinet aanleiding om de rechtspositie van deeltijdwerkers op de politieke agenda te plaatsen. Met een notitie over deeltijdarbeid<sup>5</sup> werd getracht de CAO-partijen ertoe te bewegen afspraken over deeltijdarbeid in CAO's vast te leggen. Tegelijkertijd werd aan de Stichting van de Arbeid advies gevraagd over de wenselijkheid de rechtspositie van deeltijdwerkers door een wettelijke regeling te waarborgen.

---

<sup>4</sup> *Deeltijd in cao's. Dienst Collectieve Arbeidsvoorwaarden. Den Haag, 1986*

<sup>5</sup> *Beleidsnota Deeltijdarbeid. Ministerie van Sociale Zaken en werkgelegenheid, Den Haag, 1986*

De Stichting van de Arbeid kwam in 1989 met haar advies<sup>6</sup> betreffende de rechtspositie van werknemers met een deeltijddienstverband. Het uitgangspunt was een gelijke behandeling van werknemers ongeacht de omvang van het dienstverband.

Begin jaren negentig werd een tweede CAO-onderzoek<sup>7</sup> met betrekking tot de *rechtspositie* van deeltijders door de Dienst Collectieve Arbeidsvoorwaarden (DCA) uitgevoerd. Een belangrijke conclusie hiervan was dat hoewel er, wat betreft de werkingssfeer van de CAO, nauwelijks onderscheid werd gemaakt tussen voltijders en deeltijders, in weinig CAO's expliciet was vastgelegd dat de arbeidsvoorwaarden naar evenredigheid van toepassing waren op deeltijdwerkers. Daarnaast waren in een aantal CAO's specifieke regelingen en uitzonderingsbepalingen aangetroffen voor deeltijders. Bovendien bleek eveneens dat kleine deeltijdwerkers in vooral CAO's in de handel (geheel of gedeeltelijk) van de werkingssfeer waren uitgesloten.

In 1993 bracht de Stichting van de Arbeid de nota "Overwegingen en aanbevelingen ter bevordering van deeltijdarbeid en differentiatie van arbeidsduurpatronen" uit. De Stichting vond dat bij een toenemende differentiatie van arbeidsduurpatronen het in de rede ligt iedere werknemer - ongeacht de omvang van de arbeidsduur - als gelijkwaardige deelnemer in de arbeidsorganisatie te beschouwen en te behandelen.

De *Wet verbod tot het maken van onderscheid tussen werknemers naar arbeidsduur* is op 1 november 1996 in werking getreden. Deze wet verbiedt het maken van onderscheid tussen werknemers naar arbeidsduur, tenzij een dergelijk onderscheid objectief gerechtvaardigd is.

Een jaar later (1997) werd door de Stichting van de Arbeid, na evaluatie van haar aanbevelingen betreffende deeltijdarbeid en differentiatie van arbeidsduurpatronen, opnieuw een oproep gedaan aan CAO-partijen om de aanbevelingen te volgen.<sup>8</sup>

---

<sup>6</sup> *Nota Deeltijdwerk. Stichting van de Arbeid. Den Haag, 1989*

<sup>7</sup> *Deeltijders en hun rechtspositie. Dienst Collectieve Arbeidsvoorwaarden. Den Haag, 1991.*

<sup>8</sup> *Evaluatie van de Nota inzake deeltijdarbeid en differentiatie van arbeidsduurpatronen. Stichting van de Arbeid. Den Haag, 1997. pp. 8*

Uit onderzoek van de Arbeidsinspectie (AI)<sup>9</sup> bleek in 1999 (onderzoekperiode voor de dataverzameling was het laatste kwartaal van 1998) dat 23 van de 118 CAO's bepalingen hadden waarin op enigerlei wijze onderscheid werd gemaakt tussen werknemers met een voltijd baan en werknemers met een deeltijd baan. Er is zowel in 2000 als in 2001 nagegaan of in de hiervoor genoemde 23 CAO's dezelfde afspraken nog voorkwamen<sup>10</sup>. In 2000 was dit het geval in 21 van de 23 CAO's (door een afsplitsing betreft het 22 i.p.v. 21 CAO's). Ruim een jaar later (december 2001/januari 2002) werd nog in 15 van de CAO's onderscheid gemaakt tussen deeltijders en voltijders.

De belangrijkste conclusie van het rapport van de Arbeidsinspectie uit 1999 t.o.v. een vergelijkbaar onderzoek in 1991 was dat de aandacht van CAO-partijen voor het maken van afspraken over deeltijdarbeid in CAO's was toegenomen. Dit zou te maken kunnen hebben met de betekenis van en aandacht voor deeltijdarbeid in de maatschappij. Verder is gebleken dat de rechtspositie van kleine deeltijders<sup>11</sup> in de handel, door uitsluiting ten aanzien van alle of enkele arbeidsvoorwaarden in CAO's in deze sector niet was verbeterd. Het merendeel van de CAO's had de toenmalige aanbevelingen van de Stichting van de Arbeid ter bevordering van deeltijdarbeid en differentie van arbeidsduurpatronen niet of onvolledig overgenomen.

De resultaten uit de huidige rapportage worden (zoveel mogelijk) vergeleken met het onderzoek van de Arbeidsinspectie uit 1999. De gegevens van de andere herhalende onderzoeken uit 2000 en 2001 worden niet naast de huidige analyse gelegd. Reden hiervoor is dat het hier gaat om deelonderzoeken waar slechts de CAO's waar in 1999 relevante bepalingen werden aangetroffen, werden onderzocht.

---

<sup>9</sup> Zie F. de Jong, *Deeltijdarbeid in CAO's- Een onderzoek naar de rechtspositie van deeltijders en deeltijdbevorderende bepalingen in CAO's*, Ministerie van SZW, Arbeidsinspectie, 1999.

<sup>10</sup> Wiggers, G. , *Onderscheid in CAO's tussen deeltijders en voltijders in 2001*, 2001, Arbeidsinspectie, Den Haag.

<sup>11</sup> De definitie van 'kleine deeltijder' lag in het kader van het onderzoek van de AI uit 1999 bij een werkweek van maximaal 12-13 uur.

## 2 ONDERZOEKSOPZET

Het in 1999 door de AI uitgevoerde onderzoek naar de arbeidsvoorwaarden van werknemers met een deeltijd dienstverband en de maatschappelijke, economische en politieke ontwikkelingen sindsdien vormen aanleiding om wederom een onderzoek uit te voeren naar deeltijdarbeid in CAO's. De CAO's met onderscheidende bepalingen uit 1999 werden in 2000 en 2001 gevolgd. De resultaten van deze onderzoeken waren aanleiding tot een integraal onderzoek in CAO's.

### 2.1 Doelstelling van het onderzoek

Doelstelling van het 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 bepalingen opgenomen in CAO's. Er worden drie vormen van onderscheid onderzocht: 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 onderzocht of de bevindingen uit deze rapportage afwijken van de resultaten uit 1999.

### 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

Onder *algemene bepalingen* worden verstaan bepalingen over de werkingssfeer, de definitie van een deeltijd dienstverband en (algemene) evenredigheidsbepalingen. In de

werkingsfeer wordt meestal aangegeven of deeltijdwerkers onder de CAO vallen dan wel of er bepalingen zijn die bepaalde groepen werknemers geheel of gedeeltelijk van toepassing van de CAO uitsluiten. Om het begrip deeltijdarbeid af te bakenen wordt er in veel CAO's een definitie van deeltijd opgenomen waaruit blijkt of er binnen de groep deeltijders op basis van het aantal uren nog wordt gedifferentieerd. Met behulp van een (algemene) evenredigheidsbepaling kan aangegeven zijn dat de CAO van toepassing is op alle werknemers.

Bepalingen over (*specifieke*) *arbeidsvoorwaarden* hebben betrekking op o.a. 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>12</sup>;
- Uitkeringen: Bovenwettelijke uitkeringen bij arbeidsongeschiktheid en werkloosheid, jubileum, eindejaars- en winstuitkering, vervroegde uittreding en vut-uitkeringen;
- (Deeltijd-)VUT;
- Kinderopvang;
- Tegemoetkoming premie ziektekosten en kosten van woon-/werkverkeer;
- Arbeidsduurverkortung (ADV): het onderwerp Arbeidsduurverkortung wordt in dit onderzoek (t.o.v. het onderzoek in 1999) uitgebreid met de ADV-bepalingen voor oudere werknemers met behoud van loon;
- Omzetting van de (volle) werkweek in een 4-daagse werkweek;

---

<sup>12</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.



- 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) en buitengewoon verlof;
- Uitbetaling van ADV-rechten;
- Scholing;
- Cao- a-la carte;
- Regelingen betreffende de arbeidstijd<sup>13</sup> en de flexibele inzet van parttimers;
- Verlofsparen;
- Nevenarbeid (zowel toestemming als verbodbepalingen);
- Concurrentiebeding van werkgevers<sup>14</sup>;
- Toelage onregelmatige arbeid.

In het onderzoek worden de volgende drie verschillende vormen van onderscheid belicht:

- A) *Gehele uitsluiting* van de CAO, betreft de algemene bepalingen inzake de werkingssfeer van de CAO. Het gaat hier om de vraag 'Vallen alle werknemers ongeacht de arbeidsduur onder de werkingssfeer van de CAO?'
- B) *Gedeeltelijke uitsluiting* van de CAO, 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?', '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*, onderzocht met behulp van zowel de algemene als van de specifieke bepalingen in CAO's. Hier luidt de hoofdvraag: 'Is er onderscheid in de toepassing van sommige CAO-

---

<sup>13</sup> Voorbeelden hiervan zijn o.a. bepalingen betreffende een maximum aantal avonden of zaterdagen per jaar te werken .

<sup>14</sup> Verbod voor werkgevers om werknemers binnen dezelfde branche aan te nemen.

bepalingen tussen deeltijders en voltijders?'. Evenals bij de vorige categorie zijn ook de subvragen: 'Om welke arbeidsvoorwaarden gaat het?' en 'Voor welke deeltijders zijn ze van toepassing?'.

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**

De resultaten van het onderzoek worden gepresenteerd in de volgende 2 hoofdstukken en geven de stand van zaken in het voorjaar van 2003. De CAO-gegevens zijn verzameld in de periode van 15 januari tot 15 april 2003 met als peildatum 31-12-2002<sup>15</sup>. Hierbij wordt gebruik gemaakt van een standaardsteekproef, bestaande uit 111 CAO's van toepassing op de markt (100) en zorgsector (11). 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 het onderzoek betrokken CAO's is opgenomen in Bijlage I. Met dit onderzoek wordt aan de hand van CAO's een beeld geschetst van de (rechts)positie van werknemers die in deeltijd werken. Nadere analyse t.o.v. de verdeling man/vrouw ten aanzien van het voorkomen van de verschillende vormen van onderscheid naar arbeidsduur (hoofdstuk 4) is op basis van het aantal waarnemingen in dit onderzoek niet mogelijk. In onderstaande tabel 2.1. is o.a de indeling van CAO's naar economische sector in beeld gebracht.

---

<sup>15</sup> Er is uitgegaan van de laatst geldende CAO. Als een CAO eenmaal is onderzocht en tijdens de onderzoeksperiode een nieuwe is aangemeld dan wordt deze CAO niet opnieuw onderzocht.

Tabel 2.1: Verdeling naar sector

Economische sector	Aantal CAO's in de steekproef	% Werknemers in steekproef-CAO's t.o.v. alle werknemers onder CAO in die sector in Nederland	% Vrouwen per sector t.o.v. alle werknemers onder CAO in die sector in Nederland <sup>16</sup>	% Deeltijders per sector t.o.v. alle werknemers onder CAO in die sector in Nederland, (en daarvan ook % vrouwen) <sup>17</sup>
landbouw	4	83%	23%	29% (waarvan 62% vrouwen)
industrie	25	61%	21%	17% (waarvan 65% vrouwen)
bouwnijverheid	6	74%	7%	9% (waarvan 47% vrouwen)
handel en horeca	29	77%	51%	54% (waarvan 72% vrouwen)
transport en communicatie	17	68%	30%	35% (waarvan 54% vrouwen)
zakelijke dienstverlening	16	78%	49%	46% (waarvan 75% vrouwen)
overige dienstverlening	14	68%	79%	74% (waarvan 91% vrouwen)
<b>totaal</b>	<b>111</b>	<b>71%</b>	<b>46%</b>	<b>45%</b> (waarvan 78% vrouwen)

Tot slot is het belangrijk om op te merken dat evenals in 1999 de overheidsakkoorden (onderdeel van de sector dienstverlening) niet in het onderzoek zijn meegenomen. Dit heeft onder andere te maken met het karakter van deze CAO's, die in tegenstelling tot die van de markt- en zorgsector veelal niet uit een hoofdtekst bestaan maar uit verschillende 'losse' regelingen. Hierdoor is het niet altijd mogelijk om alle informatie betreffende de arbeidsvoorwaarden van deze groep te verzamelen.

<sup>16</sup> Bron: Venema P., Faas A. en J.A. Samadhan *Arbeidsvoorwaardenontwikkelingen in 2002, 2003*, Arbeidsinspectie, Den Haag.

<sup>17</sup> Bron: Venema P., Faas A. en J.A. Samadhan *Arbeidsvoorwaardenontwikkelingen in 2002, 2003*, Arbeidsinspectie, Den Haag.

### 3 ALGEMENE BEPALINGEN

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

#### 3.1 Definitie van deeltijdarbeid in CAO's

In de werkingssfeer wordt in de meeste CAO's een definitie van het begrip *werknemer* gegeven. Dergelijke bepalingen komen er in de meeste CAO's 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 de werkingssfeer voor werknemers kunnen vervolgens ook groepen werknemers zijn uitgezonderd, bijvoorbeeld op grond van de aard van hun functie, functieniveau of soort contract waaronder ook het aantal uren per week waarvoor de dienstbetrekking is aangegaan. Met betrekking tot dit laatste is in dit onderzoek het, geheel of gedeeltelijk, van de CAO uitzonderen van deeltijders van belang. Verder worden in bepalingen over de werkingssfeer van de CAO aangegeven op welke *werkgevers* de CAO van toepassing is. Het gaat, voor zover het bedrijfstak-CAO's betreft, om de aard van de bedrijvigheid van een onderneming. Ingeval van ondernemings-CAO's worden de bepalingen van toepassing verklaard op een specifieke onderneming dan wel op onderdelen van die onderneming.

Deeltijdarbeid is in 40,5% (45/111) van de onderzochte CAO's gedefinieerd. Zowel in de landbouw als in de sector handel en horeca is in relatief veel CAO's een definitie van deeltijdarbeid opgenomen (respectievelijk 100% en 66% van de onderzochte CAO's in die sectoren).

In het merendeel van de CAO's met een definitie 64% (29/45), wordt deeltijdarbeid beschouwd als arbeid, die wordt verricht gedurende minder dan de normale arbeidsduur per

week. De gemiddelde (normale) arbeidsduur per week van een voltijder varieert van 32 tot 40 uur per week.

In 36% (16/45) van de CAO's met een definitie van deeltijdarbeid wordt van de hiervoor geformuleerde algemene definitie van deeltijdarbeid afgeweken. Het betreft vooral CAO's in de sector handel en horeca en in de landbouw. 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 de meeste CAO's met een afwijkende definitie van deeltijdarbeid is die ondergrens gelegd bij 12 of 13 uur per week.

Naast een ondergrens is in 10 van deze CAO's ook een bovengrens opgenomen, die lager ligt dan de normale arbeidsduur voor voltijders. In deze CAO's worden als deeltijder beschouwd werknemers die bijvoorbeeld minder dan viervijfde van de normale arbeidsduur werken, al dan niet gekoppeld aan een ondergrens van bijvoorbeeld 13 uur per week. Bijlage II geeft een overzicht van de CAO's met afwijkende definities.

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 16 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 59,5% (66/111) van de CAO's is geen definitie van het begrip deeltijdarbeid opgenomen. In de bouwnijverheid en industrie ontbreekt een dergelijke definiëring in veel CAO's (in respectievelijk 100% en 88% van de onderzochte CAO's in die sectoren).

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 er een arbeidsovereenkomst is aangegaan en hij/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 33% van de CAO's (37/111) is een (algemene) evenredigheidsbepaling in de CAO opgenomen. Er zijn drie soorten (Algemene) Evenredigheidsbepalingen aangetroffen:

- Type I: De evenredigheidsbepaling geldt ten aanzien van de gehele CAO m.u.v. een aantal specifiek artikelen. Dit is het geval in 11 van de 37 CAO's in kwestie (o.a. Hoveniers en Metaal en Elektro).
- Type II: De evenredigheidsbepaling geldt of 'in beginsel' of 'tenzij anders vermeld' ten aanzien van de gehele CAO. Er zijn 15 CAO's waar deze bepalingen zijn gevonden (o.a. Grafimedia en Pinkroccade). Geen van deze CAO's heeft bepalingen van gehele uitsluiting, 27% (4/15) heeft bepalingen van gedeeltelijke uitsluiting en 20% (3/15) bepalingen van verschil in toepassing van de arbeidsvoorwaarden.
- Type III: Een algemene evenredigheidsbepaling ten aanzien van de deeltijders in de gehele CAO, zonder expliciete beperkingen of een formulering die ruimte laat voor verschil in de toepassing van de CAO. Dit is in 11 CAO's aangetroffen, waaronder die van de Slagers. Er zijn geen bepalingen van gehele uitsluiting gevonden tijdens de analyse van deze CAO's; 27% (3/11) heeft bepalingen van gedeeltelijke uitsluiting en alle 11 CAO's hebben bepalingen van verschil in toepassing.

Uit de resultaten van het onderzoek blijkt dat in 67% van de CAO's (74/111) waarin geen (algemene) evenredigheidsbepaling voorkomt, desondanks in 58% (43/74) van de gevallen geen bepalingen van gehele en/of gedeeltelijke uitsluiting en/of van verschil in toepassing aangetroffen. Anderzijds kan in CAO's met een evenredigheidsbepaling in het algemene deel van de CAO tegelijk van de evenredigheidsbepaling worden afgeweken ten aanzien van één of meerdere specifieke arbeidsvoorwaarden elders in de CAO.

## 4 VORMEN VAN ONDERSCHIED

In de volgende onderdelen van dit hoofdstuk worden de drie vormen van onderscheid naar arbeidsduur in CAO's nader belicht: gehele uitsluiting van de CAO, gedeeltelijke uitsluiting van CAO-bepalingen en verschil in toepassing van arbeidsvoorwaarden. Bijlage III geeft een overzicht van de CAO's waar 1 of meer van deze vormen van onderscheid is aangetroffen en bijlage IV bevat een tabel met een overzicht van 'soort' onderscheid per sector.

### 4.1 Gehele uitsluiting van de CAO

In 2% van de CAO's (2/111) 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/deeltijdarbeid' zijn geen gevallen van gehele uitsluiting aangetroffen; dit geldt voor alle deeltijders, zowel de grote als de kleine (meestal hulpkrachten genoemd). 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
Ja	2	2%
Nee	109	98%
<b>Totaal</b>	<b>111</b>	<b>100%</b>

Er zijn 2 gevallen van gehele uitsluiting (Unilever, Bakkersbedrijf), beide in de sector industrie. In de CAO voor Unilever is opgenomen, dat niet als werknemers worden beschouwd 'werknemers die op grond van hun arbeidsovereenkomst slechts incidenteel, te weten gemiddeld niet meer dan 8 uur per week, arbeid verrichten'. In een noot wordt opgemerkt dat deze beperking alleen geldt voor werknemers die voor de onderneming ongebruikelijke arbeid verrichten. In het Bakkersbedrijf gaat het om verkooppersoneel dat gemiddeld 12 uur per 4 weken werkt op de koopavonden. Tabel 4.2. laat zien dat het in beide gevallen om kleine deeltijders gaat.

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

Categorie deeltijders	Aantal gevallen van gehele uitsluiting in de 111 CAO's
Kleine deeltijders	2
Grote deeltijders	0
Alle deeltijders	0
Anders	0
<b>Totaal</b>	<b>2 van 111</b>

#### 4.2 Gedeeltelijke uitsluiting van de CAO

In 25% (28/111) van de CAO's zijn gevallen van gedeeltelijke uitsluiting van specifieke arbeidsvoorwaarden aangetroffen.

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

Gedeeltelijke uitsluiting	Aantal CAO's met gedeeltelijke uitsluiting	% CAO's van de steekproef
Ja	28	25%
Nee	83	75%
<b>Totaal</b>	<b>111</b>	<b>100%</b>

Gedeeltelijke uitsluiting betreft vooral CAO-bepalingen over ADV voor ouderen. Bijlage IV geeft een specificatie per sector waaruit blijkt dat deze vorm van onderscheid het meest in de sector handel en horeca is aangetroffen (17 van de 29 CAO's). Uit tabel 4.4. blijkt dat het vooral de kleine deeltijders zijn die uitgezonderd worden van bepaalde arbeidsvoorwaarden.



Tabel 4.4 Overzicht van bepalingen van gedeeltelijke uitsluiting van de CAO

Soort bepaling van gedeeltelijke uitsluiting	kleine deeltijders	Grote deel-tijders	Alle deeltijders	Categorie 'anders'	Totaal
Extra vrije tijd/vakantie ouderen			2	2	4
Extra vrije tijd dienstjaren			1		1
Extra vrije tijd geen ziekte			1		1
Voorschot loonbetaling				1	1
Toeslag bijzondere uren	6				6
Toeslag dienstdoen op vrije dagen				1	1
4-daagse werkweek			1		1
ADV (ouderen)	1		8	7	16
Overige toeslagen	3				3
Cao-a-la-carte			1		1
Kinderopvang	1				1
Regeling arbeidstijd	1				1
Overwerk	1				1
VUT	1				1
Deeltijd-VUT				1	1
Verlofsparen	1				1
Uitbetaling ATV-rechten				1	1
<b>Totaal</b>	<b>15</b>	<b>0</b>	<b>14</b>	<b>13</b>	<b>42<sup>18</sup></b>
	<b>bepalingen</b>	<b>bepalingen</b>	<b>bepalingen</b>	<b>bepalingen</b>	<b>bepalingen</b>

<sup>18</sup> In totaal 42 bepalingen van gedeeltelijk uitsluiting in 28 CAO's.

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

- *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.
- *Extra vrije tijd bij geen ziekte:* In de CAO voor de Elektrotechnische detailhandel worden deeltijders uitgesloten van de extra vakantiedag voor werknemers die binnen 1 jaar niet ziek zijn geworden.
- *Voorschot loonbetaling:* Bij overschakeling van een wekelijkse naar een 4-wekelijkse of maandbetaling kunnen werknemers die korter dan 20 uur per week werken in het Bakkersbedrijf geen aanspraak op het recht op voorschot van loonbetaling maken.
- *Toeslag bijzondere uren:* Het betreft hier het recht op toeslagen voor werk op zaterdagen, zondagen, doordeweekse avonden en feestdagen. In 6 CAO's worden kleine deeltijders van een of meer van deze toeslagen uitgesloten (o.a. Detailhandel VAD).
- *Toeslagen dienstdoen 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.
- *4-daagse werkweek:* Deeltijders hebben geen recht om de toeslag voor de bijzondere uren in te zetten voor een 4-daagse werkweek (AGF detailhandel).
- *ADV (ouderen):* De extra ADV-dagen voor oudere werknemers zijn niet voor (alle) deeltijders, de leeftijdsgrens voor recht op deze arbeidsvoorwaarde varieert van 50 tot 63 jaar en ouder. Het betreft hier meerdere soorten deeltijders in o.a. de CAO's van de V&D en van de Geestelijke gezondheidszorg.
- *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.

- *Cao-a-la-carte*: De CAO van V&D heeft een bepaling waarin de leidinggevenden onder de deeltijders uitgezonderd worden van het recht om 182 uur per jaar te wisselen voor bepaalde arbeidsvoorwaarden. Voorbeelden hiervan zijn uitwisseling van uren voor (extra) studieverlof, opfrisverlof of deelname aan de bonusregeling.
- *Kinderopvang*: In de CAO van V&D geldt de kinderopvangregeling niet voor de hulpkrachten.
- *Regeling arbeidstijd*: Deeltijders zijn uitgezonderd van het recht op de regeling om een maximaal aantal avonden/zaterdagen per jaar te werken (Drogisterijenbranche)
- *Overwerk(meerwerk)*: De overwerkregeling in de CAO voor de Gemengde en speelgoedbranche geldt niet voor de hulpkrachten.
- *VUT*: In de CAO voor de Grootwinkelbedrijven in de textiel is de VUT-regeling niet van toepassing op de kleine deeltijders (hulpkrachten).
- *Deeltijd VUT*: Sommige deeltijders, die minder dan 18 uur per week werken, hebben geen recht op deeltijd-VUT (Abn-Amro).
- *Verlofsparen*: In de CAO voor de tuincentra geldt de regeling voor verlofsparen niet voor de hulpkrachten.
- *Uitbetaling ATV-rechten*: De CAO voor het Openbaar Vervoer heeft een bepaling waarin deeltijders met een werkweek onder de 28 uur per week geen keuze hebben tussen omzetting van ATV-rechten in tijd of geld.

### 4.3 Verschil in toepassing van specifieke arbeidsvoorwaarden

In 32% van de CAO's (36/111) hebben bepaalde CAO-bepalingen een andere toepassing voor (sommige) deeltijders. Hieronder een overzicht van de frequentie van het verschil in toepassing van arbeidsvoorwaarden met betrekking tot deeltijders.

**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
Ja	36	32%
Nee	75	68%
<b>Totaal</b>	<b>111</b>	<b>100%</b>

Verskil in toepassing betreft vooral CAO-bepalingen over toeslagen voor (meerwerk) overwerk. Bijlage IV geeft een specificatie per sector waaruit blijkt dat deze vorm van onderscheid, evenals gedeeltelijke uitsluiting, het meest in de sector handel en horeca is aangetroffen (16 van de 29 CAO's). 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 van verschil in toepassing	Kleine deeltijders	Grote deeltijders	Alle deeltijders	Categorie 'anders'	Totaal
Overwerk (meerwerk) op bijzondere uren				3	3
Overwerk (meerwerk)			13	3	16
Vakonderwijs			2		2
Jubileumgratificatie				1	1
Loon	1				1
Extra vrije tijd/vakantie ouderen				2	2
Functie-indeling				2	2
Woon-/werkverkeer				3	3
Nevenarbeid (toestemming)			5	3	8
Nevenarbeid (verbod)			2		2
Concurrentiebeding werkgever			1	1	2
(Regeling) arbeidstijd			1		1
Wijziging contractduur (na overwerk)				1	1
Wijziging contractduur (bandbreedte)			1	1	2
Flexibele inzet			1		1
Wijziging in rooster				1	1
Overige toeslagen/ vergoedingen			1		1
Toeslag onregelmatige arbeid				1	1
ADV (ouderen)				1	1
<b>Totaal</b>	<b>1</b>	<b>0</b>	<b>27</b>	<b>23</b>	<b>51</b> <sup>19</sup>
	<b>bepalingen</b>	<b>bepalingen</b>	<b>bepalingen</b>	<b>bepalingen</b>	<b>bepalingen</b>

<sup>19</sup> In totaal 51 bepalingen van verschil in toepassing in 36 CAO's.

Hieronder een korte toelichting van de CAO-bepalingen uit tabel 4.6. Bijlage V geeft een nadere specificatie van de bepalingen over 'overwerk(meerwerk)' zowel op bijzondere uren als in het algemeen<sup>20</sup>:

- *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).
- *Vakonderwijs*: de doorbetaling van vakonderwijs voor de deeltijder heeft een andere grondslag (Open Teelten en Glastuinbouw).
- *Jubileumgratificatie*: Bij de Energie en Nutsbedrijven hebben sommige deeltijders een 'korting' op de berekening van de grondslag voor de jubileumgratificatie. Dus 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.
- *Loon*: In de detailhandel VAD zijn de lonen van hulpkrachten niet gebaseerd op de functie-indeling.
- *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*: Verschil in de hoogte van deze vergoeding (o.a. ANWB). In praktijk betekent dit dat de deeltijder die minder dan 4 dagen per week werkt een andere vergoeding krijgt voor de reiskosten. Werknemers die 4 of 5 dagen per week werken hebben recht op de volledige vergoeding.
- *Nevenarbeid (toestemming)*: (sommige) deeltijders hoeven geen schriftelijke toestemming om elders te werken. (o.a. tuincentra).

---

<sup>20</sup> Zie ook Hof van Justitie, Arrest: HvJ EG 15 december 1994, C-399/92, *Jur.* 1994, p. I-5717 (Helmig).

- *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 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 (o.a. Schoenendetailhandel), de regeling geldt alleen onder bepaalde voorwaarden.
  - *Wijziging contractduur (bandbreedte)*: deeltijders hebben te maken met verschillende bandbreedtes voor de wijziging van contractduur (o.a. Achmea).
  - *Flexibele inzet*: De werkgever (Schoenendetailhandel) kan 35% meer of minder werkuren bieden dan afgesproken in het contract met de deeltijder.
  - *Wijziging in Rooster*: In de CAO voor de horeca gelden afwijkende bepalingen voor de termijn van bekendmaking van de rooster door de werkgever en van het doorgeven van wijzigingen nadat de rooster is vastgesteld door de werknemer ten aanzien van sommige deeltijders.
  - *Overige toeslagen/ vergoedingen*: In de CAO van Nedtrain zijn verschillen in de hoogte van vergoedingen voor onder andere bereikbaarheid in vrije tijd en vergoeding voor het eerder in dienst komen na een oproep, afhankelijk van de duur van de werkweek van de werknemer.
  - *Toelage onregelmatige arbeid*: 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. Over het algemeen hoe langer de werkweek, hoe meer aanspraak op arbeidsduurverkortung.
-

## 5 VERGELIJKING VAN DE ONDERZOEKEN

Dit hoofdstuk biedt, waar mogelijk, een vergelijking van de belangrijkste onderzoeksresultaten van een vorig onderzoek naar deeltijdarbeid in CAO's uit 1999<sup>21</sup> met de huidige resultaten zoals gepresenteerd in de vorige hoofdstukken. Het is niet mogelijk om alle resultaten van het vorige onderzoek te vergelijken met de huidige resultaten omdat: 1) de onderzoeken niet dezelfde steekproef van CAO's betreffen, 2) de onderzoeksmethode van het onderzoek in 2003 afwijkt van de methode van vier jaar eerder en 3) sommige definities van belangrijke onderzoeksbegrippen niet meer dezelfde zijn.

### *De algemene bepalingen*

In 1999 had iets meer dan de helft (54%) van de CAO's in de toenmalige steekproef een definitie van het begrip 'deeltijdarbeid/deeltijder'. Vier jaar later is dit percentage gedaald naar 40,5%. Ook werd destijds de aanwezigheid van een algemene evenredigheidsbepaling in CAO's onderzocht (32% van de steekproef in 1999). In dit onderzoek is de definitie van (algemene) evenredigheidsbepaling onderverdeeld in drie verschillende subcategorieën:

- a) ten aanzien van de gehele CAO m.u.v. een aantal specifieke artikelen;
- b) de evenredigheidsbepaling geldt 'in beginsel' of 'tenzij anders wordt vermeld' in de CAO;
- c) een algemene evenredigheidsbepaling ten aanzien van de deeltijders in de gehele CAO, zonder expliciete beperkingen of een formulering die ruimte laat voor onderscheid in toepassing van de CAO.

Hierdoor is het alleen mogelijk om te concluderen dat er een lichte toename heeft plaatsgevonden in het percentage CAO's met een (algemene) evenredigheidsbepaling door het te vergelijken met de nieuwe resultaten (33% van de steekproef in 2003).

---

<sup>21</sup> Zie voetnoot 9.



*De vormen van onderscheid*

De resultaten uit 2003 laten zien dat er steeds minder (kleine) deeltijders uitgesloten worden van de gehele CAO. In 1999 had 5% (6/118) CAO's bepalingen van gehele uitsluiting; dit percentage is nu 2% (2/111). Evenals vier jaar geleden, zijn alle gevallen van deze vorm van onderscheid in 2003 alleen van toepassing op de kleine deeltijders.

De twee andere vormen van onderscheid van hoofdstuk vier: 'gedeeltelijke uitsluiting' en 'verschil in toepassing' zijn niet te vergelijken met de onderzoeksresultaten uit 1999. Reden hiervoor is dat binnen de groep CAO's waar verschillende vormen van onderscheid zijn aangetroffen in 1999, geen nadere specificatie heeft plaatsgevonden in de twee bovengenoemde categorieën. Een overeenkomst is in ieder geval dat het ook in 2003 vooral de CAO's in de sector Handel en horeca zijn waar bepaalde specifieke bepalingen niet volledig of anders van toepassing zijn t.o.v. de deeltijders.

Tot slot een belangrijk verschil met het vorige onderzoek vormen de bepalingen waarin juist de voltijder 'anders' wordt behandeld. Hiermee worden bedoeld de bepalingen over (overwerk) meerwerk en nevenarbeid, eerder beschreven in het onderdeel 'Verschil in toepassing van specifieke arbeidsvoorwaarden' van deze rapportage (p.20). Deze bepalingen werden nu in het onderzoek meegenomen door de ruimere afbakening van onderwerpen. Tabel 5.1 geeft een overzicht van de overeenkomsten en verschillen tussen dit onderzoek en het onderzoek uit 1999.

**Tabel 5.1**      **Overzicht van overeenkomsten en verschillen tussen het onderzoek uit 1999 en het onderzoek in 2003**

Aspect	Onderzoek in 1999	Onderzoek in 2003
<b>Steekproef</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 123 CAO's in de steekproef, geen overheidsakkoorden</li> <li>• Steekproef bestaat uit: Bedrijfstak-CAO's met minstens 5000 werknemers en ondernemings-CAO's met minstens 2000 werknemers</li> </ul>	<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 10000 werknemers en ondernemings-CAO's met minstens 5000 werknemers</li> </ul>
<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>• Alleen de CAO-bepalingen m.b.t. een aantal onderwerpen worden onderzocht</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Doelstelling van het onderzoek is het geven van inzicht m.b.t. onderscheid in arbeidsvoorwaarden op grond van arbeidsduur</li> <li>• Alle bepalingen van de CAO's in de steekproef worden onderzocht onafhankelijk van onderwerp.</li> </ul>
<b>Definitie van deeltijdbeid/deeltijder</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• In 54% van de CAO's</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• In 40,5% van de CAO's</li> </ul>
<b>Evenredigheidsbeginsel</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• In 32% van de CAO's</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• In 33% van de CAO's</li> </ul>
<b>Gehele uitsluiting</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• In 5% van de CAO's</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• In 2% van de CAO's</li> </ul>
<b>Onderscheid t.o.v Specifieke bepalingen in de CAO's</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Vooral in de sector Handel en horeca</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Vooral in de sector Handel en horeca</li> </ul>

**BIJLAGE I: 'SAMENSTELLING VAN DE STEEKPROEF'**

<b>CAO</b>	<b>DATUM INGANG</b>	<b>DATUM EXPIRATIE</b>
Aardappelen groenten fruit (det.)	01-04-01	31-03-03
ABN-AMRO	01-06-02	31-03-03
ABP/Loyalis	01-04-02	31-03-04
Academische ziekenhuizen	01-03-00	28-02-02
Achmea B.V.	01-04-02	31-03-03
Acordis 1 (vh. Akzo Nobel Fibers)	01-01-98	31-12-99
Afbouw (vh. Stukadoors- afbouw)	01-01-00	31-12-01
Akzo Nobel Chemicals	01-01-98	31-12-99
Akzo Nobel Nederland B.V. (HP)	01-01-98	31-12-99
Akzo Nobel Pharma B.V.	01-01-98	31-12-99
ANWB	01-04-01	31-03-03
Apotheken	01-04-02	31-03-04
Arbo Unie Nederland	01-07-99	31-12-00
Atos Origin	01-01-00	30-04-01
Bakkersbedrijf	01-07-00	31-01-02
Beroepsgoederenvervoer over de weg	01-04-03	31-03-03
Betonproduktenindustrie	01-03-02	28-02-03
Beveiligingsorganisaties (part.)	01-04-00	31-03-02
Bijenkorf B.V.	01-02-98	31-01-99
Bloemen en planten (groothandel)	01-07-01	30-06-02
Bloemendetailhandel	01-04-02	31-03-03
Bouwbedrijf	01-01-01	31-12-01
Bouwbedrijf UTA-personeel	01-03-02	31-03-04
Carrosseriebedrijf (metaalnijverheid)	01-03-01	31-03-03
Confectie-industrie	01-07-00	30-04-02
Contract-cateringbedrijf	01-03-01	31-03-03
Corus Staal B.V. (vh. Hoogovens)	01-04-99	31-01-02
Detailhandel (VAD)	01-06-00	01-06-01
Doe het zelf branche	01-04-02	31-03-03
Drogisterijbranche	01-04-02	01-04-03
DSM Limburg B.V.	01-04-01	31-03-03
Electrotechnische detailhandel	01-07-02	01-07-04
Elektrotechnischbedrijf (metaalnijverheid)	01-03-01	31-03-03
Energie- en nutsbedrijven	01-04-02	31-03-03
Fortisbank	01-06-02	30-06-03
Geestelijke gezondheidszorg	01-03-02	30-04-03
Gehandicaptenzorg	01-09-02	31-12-03
Gemengde- en speelgoedbranche	01-10-01	30-09-02
Glastuinbouw (vh. tuinbouw)	01-07-98	31-12-00
Goederenvervoer Nederland (KNV)	01-04-01	31-03-03
Grafi-media	01-02-02	31-01-03

CAO	DATUM INGANG	DATUM EXPIRATIE
Heineken Nederland Beheer B.V.	01-01-00	31-12-00
HEMA	01-02-01	31-01-03
Holland Casino's	01-01-00	31-01-01
Horeca- en aanverwant bedrijf	01-01-03	31-12-04
Hoveniersbedrijf	01-03-02	29-02-04
Huisartsenzorg (vh. doktersassistent)	01-05-01	30-04-02
Informatie-, Communicatie- en K	01-04-01	01-06-02
ING-bank	01-04-02	30-04-03
Jeugdhulpverlening	01-04-00	31-03-02
Kappersbedrijf	01-07-02	30-06-04
Kartonnage- en flexibele verpak	01-07-02	30-09-03
Kinderopvang	01-01-01	30-09-01
KLM-cabinepersoneel	01-04-97	30-06-98
KLM-grondpersoneel	01-07-98	01-08-00
Koninklijke TPG Post	01-03-02	30-04-03
KPN Callcenter Agents	01-01-00	01-04-01
KPN N.V.	01-01-02	31-12-03
Landbouwwerktuigen exploiterend	01-03-01	28-02-03
Levensmiddelen (grootwinkelbedrijven)	01-04-02	01-04-03
Levensmiddelen en/of zoetwaren	01-06-02	30-06-04
Levensmiddelenbedrijf	01-04-02	01-04-03
Loodgieters- fitters- en c.v. b	01-03-01	31-03-03
Metaal- en elektrotechnische in	01-07-02	30-06-04
Metaal- en elektrotechnische in	01-07-02	30-06-04
Metaalbewerking (metaalnijverheid)	01-03-01	31-03-03
Meubelindustrie en meubilerings	01-04-02	31-03-03
Mode- en Sportdetailhandel	01-04-02	01-04-03
Motorvoertuigen en tweewielerbedrijf	01-03-01	31-03-03
Nedtrain	01-04-02	31-03-02
NS Reizigers	01-04-01	20-09-02
Oce Nederland B.V.	01-07-02	30-06-03
Open teelten (vh. landbouw)	01-01-98	31-12-00
Openbaar vervoer	01-01-03	30-06-03
Philips (cao A)	01-01-02	30-04-03
Philips (cao B)	01-01-02	30-04-03
PinkRoccade	01-04-01	31-03-03
Postkantoren	01-04-02	31-03-02
Rabobank	01-06-02	30-06-03
Reisorganisaties	01-04-01	31-03-03
Schilders en afwerkingsbedrijven	01-03-01	30-04-03
Schoenendetailhandel	01-07-00	30-06-02
Schoonmaak- en glazenwassersbed	01-01-03	31-12-03
Selectvracht B.V.	01-04-98	01-04-00
Slagersbedrijf	01-04-02	31-03-04
SNS Reaal Groep	01-06-02	31-05-03
Sociale werkvoorziening	01-12-00	30-04-02

CAO	DATUM INGANG	DATUM EXPIRATIE
Tandartsassistenten	01-01-03	31-12-03
Taxivervoer	01-01-02	31-12-03
Technische groothandel	02-04-00	31-03-03
Textiel grootwinkelbedrijven	01-04-00	31-03-02
Textielgoederen en aanverwante	01-04-02	31-03-03
Textielindustrie	01-07-01	30-04-03
Thuiszorg	01-04-02	30-06-03
Timmerfabrieken	01-01-02	31-12-02
Tuincentra	01-04-01	31-03-02
Uitzendbureaus; vaste medewerkers	01-04-02	31-03-03
Uitzendkrachten (ABU)	01-01-99	31-12-03
Uitzendkrachten (NBBU)	01-01-99	31-12-03
Unilever	01-06-99	28-02-01
Van Gend en Loos B.V.	01-04-01	31-03-02
Verblijfsrecreatie en Zweminrichtingen	01-07-02	30-06-04
Verpleeg- en verzorgingstehuizen	01-04-02	30-06-03
Verzekeringsbedrijf (binnendienst)	01-04-00	01-04-02
Vleessector (vh. Vleesgroothandel)	01-04-02	30-09-03
Vroom en Dreesmann B.V.	01-02-01	01-02-03
Welzijnswerk	01-01-01	31-12-02
Wonen	01-04-01	31-03-03
Woondiensten (vh. Woningcorporaties)	01-01-02	31-12-03
Zaterdagbestellers	01-03-02	30-04-03
Ziekenhuizen	01-06-02	31-12-03

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

CAO	Definitie parttimer (aantal uren per dag, week, maand of per jaar)	Gehele uitsluiting van (sommige) deeltijders?
Detailhandel (VAD)	>12 and <32 = 12 = hulpkracht per week	Nee
Bijeenkorf	= 782 en max 1825 of = 209 en =781 (A-parttimer) per jaar	Nee
Hema	>782 en max 1825 of >209 en 781 (A-parttimer) per jaar	Nee
Levensmiddelen (GWB)	>12 and <32 =12 hulpkracht per week	Nee
V & D	>12 and <35 =12 = hulpkracht per week	Nee
Drogisterijen	>12 and <29,6 hulpkracht =12 per week	Nee
Schoenen (DH)	>12 and <32 =12 = hulpkracht per week	Nee
Tuincentra	>12 and <32 =12 = hulpkracht per week	Nee
Wonen	>12 and <37 =12 = hulpkracht per week	Nee
Levensmiddelenbedrijf	>12 and <32 = 12 = hulpkracht per week	Nee

Openbaar vervoer	= 55 per maand	Nee
Selektvracht	=40 uur en niet de functie van besteller per week	Nee
Open teelten	= 3 uur per dag .= 6 uur per week 'losse dienstverbanden' geen grenzen	Nee
Glastuinbouw	= 3 uur per dag .= 6 uur per week 'losse dienstverbanden' geen grenzen	Nee
Hoveniers	= 3 uur per dag .= 6 uur per week 'losse dienstverbanden' geen grenzen	Nee
Landbouw Exp. Ondernemingen	= 3 uur per dag .= 6 uur per week 'losse dienstverbanden' geen grenzen	Nee

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

CAO	GEHELE UITSLUITING	GEDEELTELIJKE UITSLUITING	VERSCHIL IN TOEPASSING
Aardappelen groenten fruit		X	X
ABN-AMRO		X	
ABP/Loyalis			
Academische ziekenhuizen			
Achmea B.V.			X
Acordis 1			
Afbouw -			
Akzo Nobel Chemicals			
Akzo Nobel Nederland B.V. (HP)			
Akzo Nobel Pharma B.V.			
ANWB			X
Apotheken		X	X
Arbo Unie Nederland		X	
Atos Origin			
Bakkersbedrijf	X	X	
Beroepsgoederenvervoer over de weg			X
Betonproduktenindustrie			X
Beveiligingsorganisaties			
Bijenkorf B.V.		X	X
Bloemen en planten			
Bloemendetailhandel			
Bouwbedrijf			
Bouwbedrijf UTA-personeel			
Carrosseriebedrijf			X
Confectie-industrie			
Contract-cateringbedrijf			
Corus Staal B.V.			
Detailhandel (VAD)		X	X
Doe het zelf branche		X	X
Drogisterijbranche		X	
DSM Limburg B.V.			
Electrotechnische detailhandel		X	X
Elektrotechnischbedrijf			X
Energie- en nutsbedrijven			X
Fortisbank			X
Geestelijke gezondheidszorg		X	



CAO	GEHELE UITSLUITING	GEDEELTELIJKE UITSLUITING	VERSCHIL IN TOEPASSING
Gehandicaptenzorg			
Gemengde- en speelgoedbranche		X	X
Glastuinbouw			X
Goederenvervoer Nederland			X
Grafi-media			
Heineken Nederland Beheer B.V.			
HEMA		X	X
Holland Casino's		X	
Horeca- en aanverwant bedrijf			X
Hoveniersbedrijf			X
Huisartsenzorg			
Informatie-, Communicatie- en K			
ING-bank			
Jeugdhulpverlening			
Kappersbedrijf			
Kartonnage- en flexibele verpak			
Kinderopvang			
KLM-cabinepersoneel			
KLM-grondpersoneel			
Koninklijke TPG Post		X	
KPN Callcenter Agents			
KPN N.V.		X	
Landbouwwerktuigen			X
Levensmiddelen (grootwinkelbe- drijven)		X	
Levensmiddelen en/of zoetwaren			
Levensmiddelenbedrijf		X	
Loodgieters- fitters- en c.v. b			X
Metaal- en elektrotechnische in			
Metaal- en elektrotechnische in			
Metaalbewerking			X
Meubelindustrie en meubilerings			
Mode- en Sportdetailhandel			
Motorvoertuigen en tweewielerbe- drijven			X
Nedtrain			X
NS Reizigers			
Oce Nederland B.V.			
Open teelten (vh. landbouw)			X
Openbaar vervoer		X	X
Philips (cao A)			
Philips (cao B)			
PinkRoccade			
Postkantoren			
Rabobank			X

CAO	GEHELE UITSLUITING	GEDEELTELIJKE UITSLUITING	VERSCHIL IN TOEPASSING
Reisorganisaties			
Schilders- afwerkingsbedrijven			
Schoenendetailhandel		X	X
Schoonmaak- en glazenwassers- bedrijven			
Selectvracht B.V.		X	
Slagersbedrijf		X	X
SNS Reaal Groep			
Sociale werkvoorziening			
Tandartsassistenten			X
Taxivervoer			
Technische groothandel			
Textiel grootwinkelbedrijven		X	X
Textielgoederen en aanverwanten			
Textielindustrie		X	
Thuiszorg			
Timmerfabrieken			X
Tuincentra		X	X
Uitzendbureaus; vaste medewer- kers			
Uitzendkrachten (ABU)			
Uitzendkrachten (NBBU)			
Unilever	X	X	
Van Gend en Loos B.V.			
Verblijfsrecreatie en Zweminrich- ting			X
Verpleeg- en verzorgingstehuizen			
Verzekeringsbedrijf (binnendienst)			
Vleessector (vh. Vleesgroothan- del)			
Vroom en Dreesmann B.V.		X	
Welzijnswerk			
Wonen		X	X
Woondiensten (vh. Woningcorpo- raties)			
Zaterdagbestellers			
Ziekenhuizen			

#### 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
Landbouw	0
Industrie	2
Bouwnijverheid	0
Handel en horeca	0
Transport en communicatie	0
Zakelijke dienstverlening	0
Overige dienstverlening	0
<b>Totaal</b>	<b>2 van 111</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
Landbouw	0
Industrie	3
Bouwnijverheid	0
Handel en horeca	17
Transport en communicatie	4
Zakelijke dienstverlening	1
Overige dienstverlening	3
<b>Totaal</b>	<b>28 van 111</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</b> <b>per sector met een verschil in toepassing van specifieke arbeidsvoorwaarden</b>
Landbouw	4
Industrie	5
Bouwnijverheid	2
Handel en horeca	16
Transport en communicatie	5
Zakelijke dienstverlening	3
Overige dienstverlening	1
<b>Totaal</b>	<b>36 van 111</b>

**V OVERZICHT VAN BEPALINGEN VAN VERSCHIL IN TOEPASSING VOOR WAT BETREFT (MEERWERK) OVERWERK OP BIJZONDERE UREN EN (MEERWERK) OVERWERK IN HET ALGEMEEN**

**V.I Tabel met een overzicht van bepalingen van verschil in toepassing m.b.t. (meerwerk) overwerk op bijzondere uren**

Soort bepaling van (meerwerk) Overwerk op bijzondere uren	Aantal CAO's waar bepaling is aangetroffen
<ul style="list-style-type: none"> <li>(Sommige) deeltijders hebben recht op een toeslag voor (meerwerk) overwerk op de uren boven de normale werkdag van de deeltijder op de zaterdag, de zondag, en de feest en gedenkdagen die niet op zondag zijn - er gelden in dit geval meerdere drempels voor het recht op de toeslag afhankelijk van hoeveel uren de deeltijders werken. (o.a Open Teelten en Glastuinbouw)</li> </ul>	2
<ul style="list-style-type: none"> <li>(Sommige) Deeltijders hebben recht op een toeslag voor (meerwerk) overwerk op de uren boven de normale werkdag van de deeltijder - er gelden in dit geval meerdere drempels voor het recht op de toeslag afhankelijk van hoeveel uren de deeltijders werken. (Landbouw Exploiterende ondernemingen)</li> </ul>	1
<b>Totaal</b>	<b>3</b>

**V.II Tabel met een overzicht van bepalingen van verschil in toepassing m.b.t. (meerwerk) overwerk in het algemeen**

Soort bepaling van (meerwerk) Overwerk	Aantal CAO's waar bepaling is aangetroffen
<ul style="list-style-type: none"> <li>• (Sommige) deeltijders hebben recht op een meerwerk vergoeding voor alle 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 de CAO's van de Metaalnijverheid)</li> </ul>	8
<ul style="list-style-type: none"> <li>• (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. (Bijvoorbeeld in de cao van de Hoveniers)</li> </ul>	4
<ul style="list-style-type: none"> <li>• 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 (naar beneden) van de vergoeding die de voltijder krijgt bij overschrijding van de normale arbeidsduur voor de organisatie/branche. (o.a. ANWB)</li> </ul>	4
<b>Totaal</b>	<b>16</b>

## LITERATUURLIJST

Asscher-Vonk I.P., *Arbeidswetgeving 2003/2004*, 2003, 21<sup>e</sup> druk, Kluwer, Deventer.

Dienst Collectieve Arbeidsvoorwaarden, *Deeltijd in CAO's*, Dienst Collectieve Arbeidsvoorwaarden, Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid, 1986, Den Haag.

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).

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

Ministerie van Sociale Zaken en werkgelegenheid, *Beleidsnota Deeltijdarbeid*, Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid, 1986, Den Haag.

Portegijs W., Boelens A. en Keuzenkamp S., *Emancipatiemonitor 2002*, 2002, Sociaal en Cultureel Planbureau & Centraal Bureau voor de Statistiek, Den Haag.

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

Schaeps, M., Schrama, J.J.H. en van den Aamele A., *Wet aanpassing arbeidsduur: een onderzoek naar in CAO's vastgelegde afspraken om de arbeidsduur te verminderen of vermeerderen*, Arbeidsinspectie, Den Haag 2003.

Smits W. en Samadhan J.A., *Flexibiliteit en Zekerheid*, 2001, Arbeidsinspectie, Den Haag.

Stichting van de Arbeid, *Nota Deeltijdwerk*, Stichting van de Arbeid, 1989, Den Haag.

Stichting van de Arbeid, *Evaluatie van de Nota inzake deeltijdarbeid en differentiatie van arbeidsduurpatronen*, Stichting van de Arbeid, 1997, Den Haag.

Venema P. , Faas A. en J.A. Samadhan, *Arbeidsvoorwaardenontwikkelingen in 2002*, 2003, Arbeidsinspectie, Den Haag.

Wiggers, G. , *Onderscheid in CAO's tussen deeltijders en voltijders in 2001*, 2001, Arbeidsinspectie, Den Haag.