

Flexibele krachten warm maken voor de OR



Organisaties werken regelmatig met flexwerkers. Zo kan een organisatie zich makkelijker aanpassen aan veranderingen op de markt. Ook bij uw organisatie zal waarschijnlijk een deel van uw personeelsbestand bestaan uit flexibele krachten. Dit zijn werknemers in alle leeftijden die geen vast dienstverband hebben, maar een tijdelijk contract hebben of ingeleend worden via bijvoorbeeld een uitzendbureau.

Voor flexibele krachten is het de vraag of ze bekend zijn met wat de OR doet en of ze zich al voldoende op hun plek voelen om naast hun gangbare werkzaamheden het OR-werk op te pakken. Misschien dat werknemers die al ervaring hebben met medezeggenschap sneller die stap zullen maken. Voor een groot deel van de groep zal dat waarschijnlijk niet het geval zijn.

Omdat flexkrachten een grote en waardevolle groep zijn, is het belangrijk om de drempel naar de OR voor deze groep zo laag mogelijk te houden. In veel gevallen zijn deze werknemers nog niet heel lang betrokken bij uw organisatie. Soms een wat vergeten groep voor de medezeggenschap, maar laat deze groep niet aan de kant staan!

Wat zijn flexkrachten?

Bij flexwerk werkt een werknemer op tijdelijke basis of op basis van een kortlopend contract. Flexwerkers zijn dus mensen die geen vast dienstverband hebben. De groep flexkrachten is heel divers en flink toegenomen in Nederland. Hieronder vallen onder andere: werknemers met een tijdelijk contract, oproepkrachten, payrollers, uitzendkrachten, gedetacheerden en zzp'ers.



Steeds meer mensen hebben een flexibel contract of werken op oproepbasis. Vergeleken met 2012 is vooral het aantal zzp'ers (van 906.000 naar 1.200.000) en het aantal uitzendkrachten (van 204.000 naar 407.000) gestegen.

Er zijn verschillende soorten flexwerkers:

- **Werknemer met een tijdelijk contract:** een werknemer die op basis van een tijdelijk contract in loondienst is bij een organisatie.
- **Uitzendkracht:** een werknemer die door een uitzendbureau tijdelijk wordt uitgeleend aan een ander bedrijf (de 'inlener').
- **Gedetacheerde:** een werknemer die voor een afgesproken periode en aantal werkuren aan een ander bedrijf wordt uitgeleend. De werknemer blijft in dienst bij zijn eigen werkgever of detacheringsbureau.
- **Payrolling:** een werkgever kan de loonadministratie en het personeelsbeleid uitbesteden aan een payrollbedrijf. De werknemer ('payroller') werkt dan voor deze werkgever, maar is op papier in dienst van het payrollbedrijf.
- **Contracting:** bij contracting worden werkzaamheden overgedragen aan een ander bedrijf (de contractor). Niet de opdrachtgever, maar de contractor heeft de leiding en houdt toezicht op de werknemers.
- **Oproepkracht:** een werknemer die door de werkgever wordt opgeroepen wanneer er werk is. Een oproepkracht met nulurencontract krijgt betaald voor elk uur dat hij werkt. Een nulurencontract is in principe alleen mogelijk in de eerste 26 weken van de arbeidsovereenkomst; daarna alleen als het in een cao is opgenomen. Is er een minimum- en maximaantal uren per week, maand of jaar afgesproken, dan is er sprake van een min-maxcontract.
- **Zzp'er:** een zelfstandige zonder personeel (zzp'er) is iemand die geld verdient door het aanbieden van diensten. Een zzp'er werkt voor één of meer opdrachtgevers en heeft dus geen

vast inkomen.

Rechten van flexkrachten

Flexwerkers en vaste werknemers hebben verschillende contracten. Een vaste werknemer heeft een contract voor onbepaalde tijd, terwijl een flexwerker dit niet heeft. Vaste werknemers hebben vaak betere arbeidsvoorwaarden en meer rechten dan flexwerkers.

Wet Arbeidsmarkt in balans

Sinds 1 januari 2020 zijn de regels over het arbeidscontract en ontslag aangepast. Dit komt door de Wet Arbeidsmarkt in balans (WAB). Deze wet maakt het aantrekkelijk voor werkgevers om werknemers een vast contract aan te bieden. Tegelijkertijd hebben payrollers en oproepkrachten meer zekerheid gekregen. Het doel van de wet is om in de toekomst het verschil tussen vaste werknemers en flexwerkers te verkleinen.

Dit zijn de belangrijkste punten uit de Wet Arbeidsmarkt in balans:

- Voor werkgevers is het aantrekkelijker om werknemers een vast contract te bieden.
- Een werkgever mag met een werknemer in drie jaar tijd maximaal drie tijdelijke contracten aangaan.
- Payrollwerknemers krijgen minimaal dezelfde rechtspositie en arbeidsvoorwaarden als vaste werknemers.
- Oproepkrachten hebben na 12 maanden dienstverband recht op een aanbieding voor een vaste aanstelling.

Meer gelijkwaardige positie uitzendkrachten

Werkgevers en vakbonden hebben eind 2022 een onderhandelaarsakkoord bereikt over de nieuwe cao voor uitzendkrachten. Dit heeft de positie van uitzendkrachten verbeterd en het verschil met werknemers verkleind. De belangrijkste punten uit het akkoord: ervaring telt mee bij inschaling, betere vergoedingen, toeslagen en periodieken en een langere termijn voor het opeisen van een transitievergoeding.



Sinds 1 juli 2023 eindigt het uitzendcontract niet meer automatisch bij ziekte. Ook het einde van rechtswege, als de opdrachtgever aangeeft dat hij de uitzendkracht niet langer wil of kan inlenen, is niet meer van toepassing bij ziekte. Meer informatie leest u in het [nieuwsartikel Hoge Raad oordeelt over uitzendbeding bij ziekte](#).

Basiscontract in plaats van oproepcontract

Er zijn alweer nieuwe plannen om de arbeidsmarkt te hervormen. In plaats van het nulurencontract en het min-maxcontract moeten er vaste basiscontracten met een minimumaantal uren komen waarvoor werkgevers de werknemers moeten inroosteren. Werknemers moeten daarnaast beschikbaar zijn voor maximaal 30% extra uren. Voor bijbanen blijft een oproepcontract wel toegestaan. Uitzendkrachten moeten na 52 gewerkte weken een contract met meer zekerheid krijgen.



De andere geplande maatregelen leest u in het [nieuwsartikel Plannen voor wijzigingen in arbeidswetgeving op een rij](#). Door de val van het kabinet is het mogelijk dat de wetsvoorstellen voor het beter reguleren van flexibele contractvormen – die in 2024 naar de Tweede Kamer zouden worden gestuurd – enige vertraging oplopen.

Wijzigingen WOR kiesrechten

Sinds 1 januari 2022 is in de WOR de positie van flexwerkers in de medezeggenschap versterkt. Het doel van de wetwijziging was om flexwerkers eerder bij de medezeggenschap te (kunnen) betrekken, onder meer door het instellen van kortere kiesrechttermijnen en belemmeringen die werknemers ervaren om zitting te nemen in de OR te verkleinen.

Termijnen actief en passief kiesrecht verkort

De wijziging van de WOR houdt in dat de termijnen voor het actief kiesrecht (stemmen voor de OR) en passief kiesrecht (zich verkiesbaar stellen) zijn verkort van respectievelijk 6 en 12 gewerkte maanden naar 3 gewerkte maanden ([artikel 6, lid 2 en 3 WOR](#)). Dat wil zeggen dat werknemers in loondienst, waaronder dus werknemers met een tijdelijk contract, nu eerder kiesrechten hebben. Ook worden uitzendkrachten na 15 gewerkte maanden (eerder: 24 maanden) beschouwd als personen die in de onderneming werkzaam zijn ([artikel 1, lid 3a WOR](#)). Uitzendkrachten bouwen dus eerder medezeggenschapsrechten op. Zij krijgen na $(15+3=)$ 18 gewerkte maanden actief en passief kiesrecht.

Reikwijdte

Deze wijziging geldt niet voor andere ingeleende krachten, zoals zzp'ers, gedetacheerden en payrollers. Let wel: de WOR biedt ruimte om ook deze flexwerkers kiesrechten te geven. Dit kan door de reikwijdte van het begrip 'in de onderneming werkzame personen' te vergroten ([artikel 6, lid 4 WOR](#)).

Nut en noodzaak betrekken van flexkrachten

De OR vertegenwoordigt de werknemers. In die rol is het belangrijk om goed op de hoogte te zijn van wat er onder het personeel speelt. Aangezien de groep flexwerkers flink is gegroeid in veel organisaties, is het van belang om ook deze groep actief te betrekken bij de medezeggenschap van uw organisatie. Wat zijn redenen om flexwerkers te betrekken vanuit het perspectief van uw OR?

- Flexwerkers zijn onderdeel van de onderneming.
- Flexwerkers hebben een andere blik op de organisatie en brengen specifieke of nieuwe kennis in.
- Uw OR kan de belangen van flexwerkers meenemen in de besluitvorming; dat zorgt voor meer draagvlak voor de besluiten.
- Flexwerkers voelen zich gehoord en kunnen invloed hebben; daardoor voelen zij zich meer betrokken.



Voor uw bestuurder kunnen bovenstaande redenen ook spelen. Bovendien kan hij zich hierdoor beter profileren als een goed werkgever.

Uiteraard moet u het ook vanuit de kant van de flexwerkers bekijken. Wat zijn redenen voor deze groep zelf om actief te zijn in de medezeggenschap? Met onderstaande argumenten kunt u hen motiveren en over de streep trekken om deel te nemen aan de OR:

- Je wordt gehoord en serieus genomen.

- Je kunt invloed hebben op je werk(omstandigheden).
- Je kunt ervaringen en know-how vanuit andere organisaties delen.
- Het is goed voor je persoonlijke ontwikkeling.

Welke mogelijkheden biedt de WOR?

Ook de Sociaal-Economische Raad (SER) vindt het belangrijk dat flexwerkers worden betrokken bij de medezeggenschap. De SER heeft een aantal aanknopingspunten in de WOR uitgewerkt om flexwerkers actief te betrekken bij medezeggenschap (SER, 2022). In die aanknopingspunten benadrukt de SER het karakter van de WOR als 'kaderwet'. Een kaderwet biedt veel ruimte voor een eigen invulling, passend bij uw organisatie en OR. Maak daar dus slim gebruik van en betrek ook andere flexwerkers bij het OR-werk!

Hieronder staan de aanknopingspunten in de WOR om flexwerkers te betrekken bij de medezeggenschap. Het toepassen van de onderstaande punten kan leiden tot een aanpassing van het OR-reglement. Het advies is om dit in goed overleg te doen met de bestuurder. Welke mogelijkheden kunt u oppakken die de wet biedt?

- Samenstelling OR ([artikel 6, lid 4 WOR](#))

OR en bestuurder kunnen samen de definitie van het begrip 'in de onderneming werkzame personen' uitbreiden met bijvoorbeeld (een bepaalde groep) flexwerkers.

- Verkiezingen OR ([artikel 9, lid 3 WOR](#))

U kunt in het reglement bepalen dat voor de verkiezing van OR-leden gewerkt wordt met kiesgroepen, bijvoorbeeld een kiesgroep voor (een bepaalde groep) flexwerkers.

- Verkiezingen OR ([artikel 9, lid 4 WOR](#))

U kunt in het reglement bepalen dat uw OR gaat werken met een geormerkte zetel voor (een bepaalde groep) flexwerkers.

- Zittingsduur OR ([artikel 12 WOR](#))

U kunt in uw reglement afwijken van de reguliere zittingstermijn van drie jaar en een termijn bepalen van twee of vier jaar, bijvoorbeeld om voor bepaalde groepen flexwerkers deelname in de OR mogelijk te maken.

- OR-commissies ([artikel 15 WOR](#))

U kunt commissies instellen voor bepaalde onderwerpen of voor een bepaald onderdeel van de onderneming, bijvoorbeeld voor het thema flexwerkers of voor een (bepaalde) groep flexwerkers.

- Initiatiefrecht ([artikel 23 WOR](#))

Uw OR kan de bestuurder zelf voorstellen doen voor het betrekken van flexwerkers bij of in medezeggenschap.

Stappenplan: hoe krijg je flexkrachten in de OR?

Uw OR wil aan de slag om flexkrachten te betrekken en naar de OR te krijgen. Hoe kunt u dat het beste aanpakken? Hierboven heeft u gelezen dat de WOR volop mogelijkheden daarvoor biedt. Daarnaast is de arbeidspositie van flexwerkers aan bod gekomen en de redenen om flexibele krachten te verbinden aan de medezeggenschap. Met de volgende stappen kunt u in actie komen. Stel daarin eigen prioriteiten met uw OR en informeer ook uw bestuurder over uw inzet om flexkrachten te betrekken bij uw OR.

Speel in op motieven van flexkrachten

Waarom willen flexkrachten lid worden van de OR? Spelen er in dit geval andere dingen mee dan bij andere werknemers? Het is daarbij belangrijk om zicht te krijgen op de belangen en de belevingswereld van flexwerkers. Denk hierbij aan onderwerpen als het meedenken over de flexstrategie van de organisatie (visie op de uit- en aanbesteding van werk). Of de aanpak van het betrekken van flexwerkers in de medezeggenschap.



Een vragenlijst onder flexwerkers in uw organisatie informeert hen over de rol van de OR en zij kunnen aangeven welke vraagstukken hun aanspreken. Profileer de OR als een kans om meer te leren over de organisatie en andere werknemers te leren kennen.

Maak duidelijk wat uw OR doet

Net als voor jongeren, is het ook voor flexwerkers heel belangrijk om te laten zien wat uw ondernemingsraad doet en vooral wat de resultaten daarvan zijn. Wat is de meerwaarde van de OR voor de organisatie?



Communiceer duidelijk naar werknemers wat uw OR belangrijke thema's vindt en waarom. En op welke manier uw OR invloed heeft uitgeoefend. Zet daarbij verschillende communicatiekanalen in, zoals nieuwsbrieven, het OR-jaarverslag en presentaties van uw OR.

Het is daarbij heel bepalend of u concreet kunt omschrijven welke rol uw OR heeft vervuld. Geef voorbeelden van recente organisatievraagstukken en geef daarbij aan wat uw OR heeft gedaan. Wees daarin niet te bescheiden.

Benader flexwerkers in uw organisatie voor een kort gesprek om uit te leggen wat de OR doet. Geef aan wat de OR belangrijk vindt en hoe jullie de doelen willen bereiken. Ook kunt u een speciale bijeenkomst organiseren voor flexwerkers.



Besprek op de themabijeenkomst in elk geval twee thema's: wat doet uw OR en welke vraagstukken vinden flexwerkers belangrijk (input ophalen, bijvoorbeeld via stellingen)?

Breid de kiesrechten uit voor flexwerkers

Eerder in dit artikel heeft u gelezen op welke manier u in de WOR de kiesrechten van flexwerkers kunt versterken. De mogelijkheden voor flexibele krachten om actief deel te nemen aan medezeggenschap worden dan vergroot. Stel, uw OR wil ook gedetacheerden en payrollers actief betrekken bij de OR. In het reglement kunt u dan vaststellen dat ook zij, net als uitzendkrachten, na anderhalf jaar (15+3 maanden) kiesrechten krijgen.

Laat flexibele krachten meedenken

De drempel om als volwaardig OR-lid deel te nemen aan de OR te hoog? Flexwerkers kunnen ook een belangrijke bijdrage leveren aan medezeggenschap door deel te nemen aan een denktank, klankbordgroep of themagroep. Bijkomend voordeel is dat zij op deze laagdrempelige manier kennismaken met het 'meedenken en meebeslissen'. Misschien motiveert dit hen om zich op een later moment kandidaat te stellen voor uw OR!

Dit is een artikel van de redactie van OR Rendement

OR Rendement is dé informatiebron voor leden van de ondernemingsraad (OR) of de personeelsvertegenwoordiging (PVT), ambtelijk secretarissen, vakbondsbestuurders en externe adviseurs. Wat zijn de voor de medezeggenschap relevante wijzigingen in wet- en regelgeving, en hoe kun je dit op beleidsmatig en strategisch niveau uitwerken? Daarnaast moet je op de hoogte zijn van de klassieke OR-thema's, zoals de OR-verkiezingen, het OR-jaarverslag, het instemmingsrecht en communicatie met de achterban.

De onafhankelijke en ervaren redactie van OR Rendement zit bovenop het nieuws en vertelt jou als eerste wat deze ontwikkelingen zijn. Altijd in heldere taal en met een praktische insteek, zodat je de informatie direct kunt vertalen naar je eigen werksituatie. OR Rendement is daarnaast multimediaal. De voor jouw vakgebied relevante informatie verschijnt:

- ✓ dagelijks op het digitale platform Rendement Online, waar je onder meer het laatste nieuws, checklists, rekentools, maatwerkbrieven en verdiepingsartikelen tot je beschikking hebt;
- ✓ wekelijks gebundeld in een e-mailnieuwsbrief;
- ✓ maandelijks in het vakblad OR Rendement, boordevol nieuws en achtergrondartikelen, digitaal en op de mat;
- ✓ tweemaandelijks in een handzaam themadossier: een pocketboekje dat iedere editie een complex onderwerp uitdiept.



Rendement is een succesvolle uitgeverij van met name praktische vakbladen en digitale ondersteuning.

Het assortiment bestaat uit een crossmediaal portfolio: van printuitgaven zoals magazines en themadossiers tot online ondersteuning in de vorm van digitale naslagwerken, e-nieuwsbrieven, een vragenservice en tools.

www.rendementuitgeverij.nl