



Inhoud

1	Inleiding	3
2	Flexibele beloning in Nederland	4
2.1	Korte geschiedenis van beloningsvormen	4
2.1.1	1850-1890	4
2.1.2	1890-1920	5
2.1.3	1920-1945	5
2.1.4	1945-1965	6
2.1.5	1965-1987	7
2.1.6	1987-2008	8
2.2	Wat is flexibele beloning?	12
2.3	In welke mate komt flexibele beloning voor?	14
2.3.1	Enquêtes onder werknemers	15
2.3.2	Enquêtes onder bedrijven	15
2.4	Opvattingen van sociale partners over flexibele beloning	16
2.4.1	AWVN en VNO-NCW	16
2.4.2	FNV	17
3	Onderzoeksmethode	19
3.1	De data	19
3.2	De uitsplitsingen	21
4	Enquête: De vormen van flexibele beloning	24

4.1	Mijn loon verschilt van maand tot maand	24
4.2	Reden fluctuerend loon	25
4.3	Stukloon, omzetprovisie, aantal klanten of patiënten, en loonwerk in agrarische sector	26
4.4	Aandeel van stukloon, omzetprovisie, aantal klanten of patiënten, of loonwerk in agrarische sector in totale loon	26
4.5	Resultaatafhankelijke betaling op jaarbasis	27
5	Enquête: Waar is flexibele beloning van afhankelijk?	29
5.1	Waar is flexibele beloning van afhankelijk?	29
5.2	Resultaatafhankelijke 13 ^e maand	30
5.3	Resultaatafhankelijke bonus	30
6	Enquête: Aandeel van flexibele beloning in de totale beloning	32
7	Enquête: Loonschalen en flexibele beloning	33
7.1	Werknemers aan het einde van hun loonschaal	33
7.2	Beloning van werknemers aan het einde van hun loonschaal	34
7.3	Beloning van werknemers niet aan het einde van hun schaal	35
8	Enquête: Functionerings- en beoordelingsgesprekken	38
9	Enquête: Meningen over flexibele beloning	39
9.1	Hoe verloopt het functionerings- en beoordelingsgesprek?	39
9.2	Over de beoordelingscriteria	40
9.3	Mening: eigen loon meer afhankelijk van prestaties	42
10	Belangrijkste resultaten	44
	Literatuur	48
	Bijlage 1: Definitie sector	50
	Bijlage 2: Definitie etnische groep	54
	Bijlage 3: Tabellen	56
	Bijlage 4: Vragenlijst	68
	Bijlage 5: De onderzoekers	74

1 Inleiding

Dit rapport is geschreven in opdracht van ABVAKABO FNV op basis van gegevens uit de doorlopende Loonwijzer-enquête over oktober 2007 – maart 2008. Het is mede gevolg van een opdracht die FNV Bondgenoten in 2007 aan de Stichting Loonwijzer heeft gegeven om onderzoek te doen naar flexibele beloning in Nederland. De onderzoeksresultaten zijn neergelegd in een onderzoeksrapport “Flexibele Beloning in Nederland”; dit rapport is gepresenteerd en bediscussieerd op de Beloningsconferentie van deze bond van 17 juni 2008. ABVAKABO FNV, FNV Bouw en FNV KIEM hebben gevraagd om een soortgelijke rapportage voor hun sectoren. In dit rapport is het onderzoek naar flexibele beloning gerepliceerd voor het terrein van ABVAKABO FNV. Dit is gedaan onder eindverantwoordelijkheid van de Stichting Loonwijzer, door Maarten van Klaveren (STZ advies & onderzoek, Eindhoven) en Kea Tijdens (Universiteit van Amsterdam/ Amsterdams Instituut voor Arbeidsstudies – AIAS). FNV Bondgenoten heeft belangeloos aan deze replicatie meegewerkt; hiervoor past een woord van dank. Dit geldt in het bijzonder voor de klankbordgroep van Bondgenoten, die het eerder verrichte onderzoek heeft begeleid.

De opzet van het rapport is als volgt. In hoofdstuk 2, over flexibele beloning in Nederland, wordt de basis gelegd. Eerst wordt een historische terugblik gegeven op de ontwikkeling van beloningsvormen. Daaruit blijkt dat voor de Tweede Wereldoorlog in hoge mate sprake was van stukloon en andere vormen van flexibele beloning. Voorzover er per tijdseenheid werd beloond, stond kwalificatie centraal. Na 1945 verdwijnt het stukloon vrijwel geheel en komt, met functieclassificatie en -waardering, de aard van de functie centraal te staan. Vanaf 1975 neemt de druk toe om te gaan in de richting van flexibele beloning. Vervolgens gaat dit hoofdstuk in op de vormen van flexibele beloning die momenteel kunnen worden onderscheiden; de mate waarin flexibele beloning volgens andere onderzoeken voorkomt, en de opvattingen van sociale partners over flexibel belonen. In hoofdstuk 3 leggen we onze onderzoeksmethode – de Loonwijzer-enquête – uit. In de hoofdstukken 4 tot en met 8 komen vervolgens de enquêteresultaten aan de orde: in hoofdstuk 4 de resultaten over vormen van flexibele beloning, in hoofdstuk 5 de resultaten met betrekking tot de vraag van welke factoren flexibele beloning afhankelijk is en in hoofdstuk 6 die met betrekking tot het aandeel van flexibele beloning in de totale beloning. In hoofdstuk 7 gaan we dan in op loonschalen en flexibele beloning, en in hoofdstuk 8 op functionerings- en beoordelingsgesprekken. In hoofdstuk 9 komen de meningen van de respondenten over flexibele beloning aan de orde. In hoofdstuk 10 vatten we onze bevindingen samen.

2 Flexibele beloning in Nederland

2.1 Korte geschiedenis van beloningsvormen

Frank Pot biedt in zijn proefschrift “Zeggenschap over beloningssystemen 1850 – 1987” een periodisering met daarbij per periode de reikwijdte van de toepassing van verschillende typen beloningssystemen in Nederland (Pot, 1988, 35). Pot’s gegevens betreffen voornamelijk de Nederlandse industrie, maar geven toch ook een meer algemeen beeld van de geschiedenis van beloningsvormen in Nederland. Wij nemen zijn schema over en voegen daar de periode 1987-2007 aan toe. Het aantal toegekende plusjes is een grove indicatie van de reikwijdte van de toepassing van de verschillende vormen van beloning. Vervolgens gaan wij kort in op de belangrijkste ontwikkelingen in deze respectievelijke perioden. Evenals Pot nemen we daarbij de perioden 1965-1975 en 1975-1987 samen voor de beschrijving.

Tabel 2.1 Beloningssystemen naar reikwijdte toepassing, Nederlandse industrie, 1850-2007

	1850- 1890	1890- 1920	1920- 1945	1945- 1965	1965- 1975	1975- 1987	1987- 2008
1. Stukwerk	++	+	-	-	-	-	-
2. Kwalificatiebeloning	+++	+++	+++	++	+	+	+
3. Stukloon	+	++	+	-	-	-	-
4. Ervaringstarief	+	++	++	+	-	-	-
5. Gemeten tarief	-	-	+	++	+	+	-
6. Functiebeloning	-	-	+	++	+++	+++	+++
7. Persoonlijke beoordeling	-	-	+	++	++	+	++

2.1.1 1850-1890

Bij de opkomst van het moderne kapitalisme in ons land, vanaf rond 1850, kwamen twee beloningsvormen aanvankelijk het meeste voor: stukwerk, te betalen aan zelfstandige producenten, in thuisarbeid en in werkplaatsen, en kwalificatiebeloning per uur voor loontrekkers: meesters, gezellen en leerlingen kregen een verschillend uurloon op basis van verschillen in ervaring. Blijkens een landelijke enquête van het Algemeen Nederlandsch Werklieden-Verbond (ANWV) uit 1872 ging het bij dat laatste om vaste weeklonen en uurlonen, om combinaties daarvan en soms om een gemengd loon, een combinatie van uur- en stukloon. Erg stabiel was de ontwikkeling van beloningssystemen in deze vroege periode niet: het lijkt erop dat ondernemers vaak met verschillende systemen experimenteerden. Doorgaans beslisten zij eenzijdig over toepassing; uitzonderingen vormden de typografen- en diamantbewerksvakken, waar overleg tussen patroons en vaklieden over de hoogte van de lonen groeide (Pot, 1988, 101-128).

2.1.2 1890-1920

In 1916 was stukloon in vrijwel alle industriële bedrijfstakken ingevoerd. Omdat in deze tijd thuiswerk en werkplaatsen evenwel door fabrieksmatige productie werden vervangen, nam de omvang van *stukwerk* alweer af. In tal van bedrijfstakken begonnen ondernemers met meer verfijnde systemen van stukloon, overgenomen uit het buitenland, te experimenteren. Deze vormen gingen veelal uit van tarieven die gebaseerd werden op een bepaalde hoeveelheid produktie, de normprestatie. Tegen 1920 deed, vooral onder invloed van de ideeën van Taylor over wetenschappelijke bedrijfsvoering, de professionele vaststelling van tarieven zijn intree. Dat gebeurde in grotere bedrijven door het bedrijfsbureau, met behulp van tijdsstudies en stopwatch. Het stukloon begon nu als prestatiebeloning een fundamenteel nieuwe onderbouwing te krijgen. In de vakbeweging werd algemeen het bezwaar gevoeld dat stukloon inspeelde op onderlinge naijver en het arbeidstempo opjoeg. Toch bestond er verdeeldheid tussen beroepsgroepen en bonden die principieel tegen stukloon waren, tegenstanders die om praktische redenen de strijd tegen stukloon hadden opgegeven en voorstanders van bij collectief contract geregeld stukloon. Afschaffing van het stukloon lukte zelden; iets meer succes had het streven naar standaardisatie van lonen en daarmee naar collectieve contracten. De diamantbewerkers slaagden er in zulke contracten in 1894 tot stand te brengen, de typografen in 1914 (Pot, 1988, 134-162).

2.1.3 1920-1945

De ontwikkeling in deze periode wordt gekenmerkt door rationalisatie van de produktie, met snelle vergroting van de productiviteit door concentratie, mechanisering en invoering van de lopende band, bureaucratisering, verdere arbeidsdeling en standaardisatie. Op grote schaal werd overgegaan op tariefbepaling in tijdseenheden: daarmee moest de verhouding tussen loonkosten en rendement worden beheerst. In de industrie werd het Bedaux-systeem populair: bovenop een basisloon, ten eerste bepaald door de soort werkzaamheden en ten tweede door leeftijd, geslacht en gemeenteklasse, kwam een deel prestatiebeloning. De beloning naar soort werkzaamheden was een voorloper van de naoorlogse werk- of functieclassificatie. Minder verfijnde systemen hanteerden grofweg een indeling van beroepen in geschoold, geoefend en ongeschoold. In de vakbeweging groeide de kritiek op het stukloon, terwijl het streven naar collectieve afspraken sterker werd. Het aantal CAO's nam in de jaren '20 toe. In 1928 kende ongeveer 40% van de CAO's alleen tijdloon, tegenover een kleine meerderheid met combinaties van tijd- en stukloon; alleen stukloon werd in minder dan 5% van de CAO's aangetroffen. In 1927 kwam de wet op de CAO's tot stand, in 1937 aangevuld met het mechanisme van Algemeen Verbindend Verklaring (AVV). In de crisissomstandigheden van de jaren '30 werd de invloed van de vakbonden op de toepassing van beloningsvormen eerder kleiner dan groter (Pot, 1988, 177-210).

2.1.4 1945-1965

De ingroei, na de Tweede Wereldoorlog, van de vakbeweging in de instituties van de Nederlandse arbeidsverhoudingen legde de basis voor grotere invloed op de loonontwikkeling en de toepassing van beloningssystemen. Geleide loonontwikkeling, een rechtvaardige inkomensverdeling en het aansporen van de werknemers tot behoorlijke prestaties werden nagestreefd door de lonen te baseren op werk- of functieclassificatiesystemen. In die systemen zou zowel het principe 'gelijk loon voor gelijk werk' tot uitdrukking komen als het prestatieprincipe waar het de verschillen tussen functies betreft. Daarnaast werd, onder meer door het grondloon per regio te laten verschillen naar de kosten van levensonderhoud (gemeenteklassificatie), het behoefte-element geïntroduceerd. De grondslag van de functieclassificatie is dat niet langer de kwalificatie, maar de aard van de functie het centrale criterium is voor de loon-rangorde.

In de jaren '50 achtten regering en sociale partners onder bepaalde voorwaarden prestatiebeloning acceptabel, namelijk in de vorm van prestatiepremies boven het functieloon --werken 'in tarief'--. Aanvankelijk werden de tarieven gebaseerd op metingen van individuele prestaties, maar daartegen groeiden vroeg in de jaren '60 bij de vakbonden bezwaren. Er ontstond behoefte om meer dan alleen kwantitatieve elementen in de beloning te betrekken. Voorts argumenteerde vooral het NVV dat individuele toerekening voor groepen werknemers subjectieve oordelen van 'de bazen' bleef inhouden. Met name voor beampten zou deze individuele toerekening hoe dan ook niet goed mogelijk zijn: omdat zij doorgaans niet op tarief werkten, bleven hun lonen achter bij die van handarbeiders. Ook bij de werkgevers nam de animo voor individuele tijdtarieven af, maar daar ontbraken alternatieven. Aanvankelijk zou het percentage van alle Nederlandse werknemers werkend in tarief zijn toegenomen tot ca. 55% medio jaren '50, waarna een stilstand en vervolgens teruggang optrad. Tevens werd na 1955 het behoefteprincipe teruggedrongen, onder meer door het elimineren van de gemeenteklassificatie (Pot, 1988, 217-278).

Na 1945 waren de drie erkende vakcentrales NVV, NKV en CNV betrokken bij de invoering en toepassing van functieclassificatie en -waardering, zowel op nationaal, bedrijfstak- als ondernemingsniveau. Pot houdt het er op dat de betrokkenheid van werknemersvertegenwoordigers beperkt was: onder werknemers bestonden grote aarzelingen om deel te nemen aan de tariefcommissies, waartoe de sociale partners centraal geadviseerd hadden. Wel concludeert hij dat twintig jaar na de Tweede Wereldoorlog, onder invloed van vakbondsoptreden en met behulp van de medezeggenschap, de beloningsverhoudingen transparanter waren geworden – wij voegen daaraan toe: althans binnen de CAO-trajecten (Pot, 1988, 278).

2.1.5 1965-1987

De 'loonexplosie' van 1964-'65, mede teweeg gebracht door de krapte op de arbeidsmarkt, had geen directe gevolgen voor de toepassing van beloningssystemen. In 1966 gold nog voor rond 30% van de werknemers een vorm van prestatiebeloning, terwijl dat in 1985 tot beneden 10% was gedaald. Zowel onder werkgevers als onder werknemersvertegenwoordigers gold prestatiebeloning meer en meer als achterhaald. Onder werkgevers speelden de grote administratieve rompslomp mee die prestatiebeloning met zich mee bleek te brengen en het feit dat het een dure methode bleek om werknemers in de hoogconjunctuur vast te houden. In de vakbeweging was het streven naar afschaffing van de tariefbeloning unaniem: de willekeur van normstellingen, het gebrek aan meetbaarheid van prestaties en de opjaag-effecten waren voorwerp van kritiek. In het begin van de jaren '70 groeide in de vakbeweging tevens de weerstand tegen verdienstebeloning en persoonlijke beloning. Hoofdbezwaren waren willekeur en vriendjespolitiek bij de beoordeling, resulterend in onzekerheid en verdeeldheid onder werknemers. Toen in de jaren '80 van werkgeverszijde voorstellen werden gedaan om prestatiebeloning weer in te voeren, reageerde de vakbeweging overwegend negatief (Pot, 304-308, 337-342). De FNV stond in 1987 "zeer terughoudend tegenover het flexibel maken van de beloning" (FNV, 1987: 8).

De afschaffing van tarieven werd ook bevorderd door de harmonisatie van arbeidsvoorwaarden tussen groepen werknemers. In het midden van de jaren '60 bestonden er nog belangrijke verschillen tussen de primaire arbeidsvoorwaarden van handarbeiders, vaak aangeduid met uur- of weekloners, en employees of beampten, doorgaans op jaar- of maandsalaris-basis werkend. Vanaf 1966 werden, het eerst in de CAO van Hoogovens, de arbeidsvoorwaarden van deze beide groepen in hoog tempo geharmoniseerd. Systemen van functiewaardering werden uitgebreid naar kantoor- en leidinggevend personeel (al bleven afzonderlijke systemen voor het hoger personeel, zoals dat van Hay, vaak bestaan). Anders dan in Duitsland en België verdwenen hiermee belangrijke rechtspositionele verschillen tussen 'arbeiders' en 'bedienden'. Verder speelde uiteraard de snelle opkomst van de dienstensector een belangrijke rol. Werkte in 1960 23% van de Nederlandse loontrekkers in de commerciële dienstverlening, in 1975 was dat gestegen tot 27% en in 1990 zelfs tot 36%. Tegelijkertijd daalde het percentage werkzaam in de industrie van 31% in 1960, via 26% in 1975, naar 20% in 1990 (CBS, Volkstelling 1960; AKT 1975; EBB 1990).

In de loop van de jaren '70 raakte de arbeidsmarkt stevig in beweging, en werden aanzienlijke kwalitatieve discrepanties daarop zichtbaar. Daarnaast werd op bescheiden schaal de opkomst zichtbaar van post-tayloristische ofwel nieuwe vormen van arbeidsorganisatie, waarin gebroken werd met de klassieke hiërarchie en arbeidsdeling van het Taylorisme. Vooreerst leidden beide ontwikkelingen tot een toename van klachten over de starheid van de gangbare systemen van functieclassificatie en -waardering, ook onder werknemers en in het apparaat van de vakbeweging.

Deze laatste kritiek richtte zich niet alleen op de uitkomsten, met name voor de laagstbetaalden, en de procedures van functiewaardering, maar ook op gezichtspunten, graderingscijfers en afweegfactoren, en soms zelfs –met name vanuit de Industriebond NVV / FNV-- op het principe van beloning naar functie (Pot, 1988, 326-337). In een FNV-nota uit 1984 wordt gesteld dat in de vakbeweging terecht kritiek is uitgeoefend op sommige functiewaarderingssystemen en vooral op de wijze waarop die in praktijk zijn gebracht. Niettemin blijft functiewaardering volgens de nota een goed uitgangspunt om tot rechtvaardige inkomensverhoudingen te komen. Functiewaarderingssystemen zullen volgens de FNV moeten voldoen aan drie belangrijke criteria: integrale toepasbaarheid op alle werknemers; voldoende meetnauwkeurigheid, en voldoende inzichtelijkheid voor alle betrokkenen (FNV, 1984: 2, 14, 38).

Rond 1980 gingen onder werkgevers weer stemmen op om beloning directer te koppelen aan de inzet van werknemers. De oorsprong van deze roep om beloningsdifferentiatie stond enigszins los van arbeidsmarkt- en organisatie-ontwikkelingen: het zou vooral moeten gaan om het beter motiveren van werknemers. Daarbij werd niet meer gesproken over prestatiebeloning, maar over flexibele of variabele beloning. In discussies hierover kwamen onder meer naar voren: premies voor afdelingen, uit te betalen over langere periodes; variabele toeslagen voor medewerkers die op het einde van hun schaal zitten; afspraken over individuele productiviteit en beloning over bijvoorbeeld drie maanden, en systemen van ‘participatie en toerekening’ (voordien productiviteitstoerekening geheten). Al deze voorstellen, en meer, zouden in de volgende twintig jaar terugkomen.

2.1.6 1987-2008

In de loop van de jaren '90 nemen globalisering en internationalisering van het bedrijfsleven een grote vlucht. De snelle ontwikkeling van informatie- en communicatietechnologie (ICT), verlaging van invoerrechten en de groeiende rol van aandeelhouderskapitalisme en speculatieve kapitaalbewegingen spelen daarin mee. Ondersteund door internationaal opererende managementconsultants vergelijken en ‘benchmarken’ multinationale ondernemingen op Europese en soms wereldschaal managementpraktijken, resultaten en arbeidskosten. De verschuiving naar de dienstensector zet in hoog tempo door. Deze trends vormen evenzovele uitdagingen voor de vakbeweging (Van Klaveren & Tijdens, 2008, 1-7). Hetzelfde geldt voor ontwikkelingen binnen de arbeidsorganisaties. Nieuwe organisatievormen, waarin door middel van groeps- of projectwerk gebroken wordt met de strikte arbeidsdeling van het Taylorisme, krijgen veel aandacht, al verloopt de verspreiding van deze vormen vrij langzaam. Deze ontwikkeling zou leiden tot nieuwe managementvraagstukken: bedrijfskundigen signaleerden een groeiende spanning tussen deze flexibele vormen van organisatie en de toepassing van beloningssystemen waarin het bestaan van taakgroepen (teams) niet was verdisconteerd. Wel blijft de vraag waar hier de oplossing gezocht moet worden: bij vormen van (prestatie)beloning die zich primair richten op het individu dan wel op het

team of de hele organisatie, met daarbij de kwestie bij wie de beoordeling en sturing van die prestaties gelegd moet worden (zie bijv. Simonse et al, 1995; Schoemaker, 1999).

In de Nederlandse praktijk worden vooral vanaf 1998 vormen van flexibele beloning op grotere schaal toegepast. Van werkgeverskant worden daartoe overwegend drie soorten argumenten aangedragen: financiële argumenten, arbeidsmarkt-argumenten en motivatie-argumenten. Financiële argumenten stellen dat flexibele beloning aan werkgevers meer mogelijkheden biedt om de arbeidskosten mee te laten bewegen met steeds sneller veranderende marktsituatie: als het tegen zit, is het gemakkelijker om flexibele vormen van beloning te verlagen of af te schaffen dan om het vaste loon te verlagen. Anderzijds kunnen werkgevers hun werknemers, als het meezit, ook extra belonen. Een tweede groep argumenten betoogt dat de in de CAO vastgelegde loonschalen niet meer voldoen; krapte op de arbeidsmarkt speelt hierbij meestal de hoofdrol. Arbeidsmarkttoeslagen of individuele toeslagen worden dan tijdelijk ingezet om werknemers te werven of te voorkomen dat ze naar een andere werkgever gaan. Deze argumentatie is de laatste paar jaren actueel. Het derde argument is dat individuele flexibele beloning werknemers stimuleert tot maximale inzet, ontwikkeling en prestatie. Hier wordt de laatste tijd minder van vernomen; deze argumentatie lijkt ook wat sleets en wetenschappelijk niet sterk.¹

We gaan nu in op de verbreiding van flexibele beloning in de laatste tien jaar, zoals die naar voren komt uit tellingen van regelingen aangetroffen in CAO's. Deze tellingen worden in ons land verricht door de AWWN en door het Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid (SZW). Ze geven nuttige indicaties, maar zeggen lang niet alles over de aantallen werknemers waarvoor vormen van flexibele beloning gelden. In de eerste plaats komt dat omdat in CAO's vastgelegde resultaatafhankelijke uitkeringen voorwaardelijk zijn, dus lang niet altijd of voor kleine groepen werknemers geëffectueerd worden. Een telling van CAO's kan opleveren dat 90% van de bedrijven een regeling over flexibele beloning kent, maar wellicht profiteert slechts 10% van de betrokken werknemers in een bepaald jaar daarvan. Ten tweede wordt, omgekeerd, flexibele beloning nogal eens buiten CAO's c.q. de vakbonden om geregeld. We komen daarom in par. 2.3. terug op de verbreiding van flexibele beloning, en wel door na te gaan naar wat enquêtes onder werknemers en onder bedrijven hierover zeggen. Daarnaast kunnen verschillen in uitkomsten optreden omdat onderzoekers voor flexibele beloning op bedrijfs-, team/afdelings- en individueel niveau verschillende definities hanteren.

De AWWN stelt op basis van een analyse van *nieuw afgesloten* CAO's dat in de periode 1998 - 2000 een doorbraak heeft plaatsvonden met betrekking tot flexibel belonen. In 1997 kende nog minder dan 10%

¹ Er zijn vele wetenschappelijke studies gedaan naar de vraag of de motivatie-effecten van prestatie- of flexibele beloning zo sterk zijn als aan management-kant vaak lijkt (leek?) te worden verondersteld; de uitkomsten lopen sterk uiteen. Zie onder veel meer Van Silfhout, 1995; Langedijk en Ykema-Weinen, 2000; Vinke, 2004; Armstrong en Murlis, 2007.

van de door de AWWN bijgehouden CAO's een afspraak over flexibel belonen, terwijl dat in 2000 was gegroeid tot 30%. Volgens de AWWN waren flexibele beloningsvormen al lang gebruikelijk voor hogere en commerciële functies, maar was toepassing 'op de werkvloer' voordien zeer uitzonderlijk. Tussen 2001 en 2003 nemen (nieuwe) bonusregelingen weer af, maar groeit het percentage resultaatafhankelijk belonen op ondernemingsniveau van 11 naar 27%. De laatste ontwikkeling wordt vooral verklaard door groei van dit soort regelingen bij de semi-overheid. Onderstaande tabel laat de ontwikkeling zien van flexibel belonen in 2000 t/m 2003 (AWVN, 2004: 5).

Tabel 2.2 Nieuwe afspraken over flexibele beloningsvormen in % van de in dat jaar gesloten CAO's, 2000-2003

	2000	2001	2002	2003
• beoordelingsafhankelijke salariscroei	11%	6%	6%	6%
• bonusregelingen (op groeps- of individueel niveau)	6%	11%	6%	3%
• resultaatafhankelijk belonen op ondernemingsniveau	11%	11%	20%	27%

Bron: AWWN

Voor de periode 2004 t/m 2007 volgen we de omvang van flexibele beloning in de CAO's door middel van de Najaarsrapportage CAO-afspraken van het Ministerie van SZW, die ieder jaar in november verschijnt. Het ministerie volgt daarin de inhoud van een selectie van ruim 120 (grote) CAO's, geldend voor ruim 5 miljoen werknemers. Anders dan bij de AWWN gaat het om inventarisatie van een *bestand van CAO's*, hoewel SZW ook aandacht schenkt aan nieuwe ontwikkelingen. SZW verdeelt flexibele beloning in eenmalige en structurele uitkeringen (eenmalige uitkering, jaarlijkse gratificatie, 13^e maand) en resultaatafhankelijke uitkeringen (winstdeling, resultaatuitkering, prestatiebeloning). SZW rekent ook eenmalige collectieve uitkeringen mee als flexibele beloning; in de vakbeweging is dat niet gebruikelijk. Tabel 2.3 (volgende blz.) laat zien dat de door SZW genoemde vormen in de periode 2004-2007 wijder verbreid zijn geraakt in zes van de zeven onderscheiden sectoren: niet in vervoer en communicatie, en overigens van 2006 op 2007 ook niet in de industrie en de overige dienstverlening. Eind 2007 bestaan er relatief veel afspraken over flexibele beloning in de bouw (100% van de CAO's), in de overige dienstverlening (93%) en zakelijke dienstverlening (89%), en relatief weinig in landbouw en visserij (60%) en in handel en horeca (65%).

Tabel 2.3 Aantal CAO's met afspraken over flexibele beloningsvormen, naar sector, 2004-2007

	2004		2005		2006		2007	
	aant.	%	aant.	%	aant.	%	aant.	%
Landbouw en visserij	1	20	2	40	2	40	3	60
Industrie	13	57	16	73	19	90	17	81
Bouwnijverheid	4	67	3	75	4	100	4	100
Handel en horeca	11	41	13	42	12	41	20	65
Vervoer en communicatie	14	93	11	79	11	65	11	73
Zakelijke dienstverlening	14	82	17	89	13	68	16	89
Overige dienstverlening	27	93	26	87	27	96	26	93
TOTAAL	84	69	88	70	88	72	97	80

Bron: Ministerie van SZW, Najaarsrapportage CAO-afspraken 2004-2007

Afspraken over flexibele beloning komen relatief vaker voor in ondernemings-CAO's dan in bedrijfstak-CAO's. In november 2007 waren in 35 van de 39 door SZW 'geturfde' ondernemings-CAO's (90%) een of meer afspraken over flexibele beloning opgenomen, tegen in 62 van de 83 bedrijfstak-CAO's (75%).

Tabel 2.4 geeft een beeld van de verbreiding van de diverse soorten afspraken over flexibele beloning van 2004-2007. In het jaar 2007 is het aantal afspraken over een jaarlijkse gratificatie sterk toegenomen. De groei van het aantal afspraken over prestatiebeloning verliep geleidelijker, maar het aantal is toch bijna verdubbeld ten opzichte van 2004. Daar staat tegenover dat het aantal afspraken over winstdeling is verminderd. De andere elementen zijn constant gebleven.

Tabel 2.4 Aantal CAO's met afspraken over flexibele beloningsvormen, naar soort afspraak, 2004-2007

	2004	2005	2006	2007
eenmalige uitkeringen	32	35	33	33
jaarlijkse gratificatie	42	42	39	60
13e maand	18	23	23	18
(eenmalige en structurele uitkeringen)	[73]	[77]	[74]	[85]
winstdeling	25	19	18	19
resultaatuiterkering	5	7	7	7
prestatiebeloning	19	30	29	37
(resultaatafhankelijke uitkeringen)	[35]	[42]	[41]	[49]
TOTAAL	84	88	88	97
Totaal aantal CAO's	122	125	123	122
Percentage CAO's	69%	70%	72%	80%

Bron: Ministerie van SZW, Najaarsrapportage CAO-afspraken 2004-2007

(De subtotalen tussen [] zijn lager dan de gesommeerde aantallen omdat in een aantal CAO's meerdere afspraken over flexibele beloning zijn gemaakt. In 2004 betrof dat 39 CAO's en in 2005, 2006 en 2007 steeds 48 CAO's).

SZW rapporteert ook over de mate waarin in nieuw (in januari – oktober van het desbetreffende jaar) afgesloten CAO's afspraken over flexibele beloning voor het eerst zijn opgenomen, dan wel vervallen

of gewijzigd zijn. In 2004 ging het hierbij om 26 van de 45 nieuwe CAO's, in 2005 om 45 van de 70, in 2006 om 25 van de 28, en in 2007 om 48 van de 51 CAO's. Nieuwe afspraken werden gemaakt in achtereenvolgens 20, 27, 9 en 32 accoorden, dus per jaar in eenderde tot tweederde van de nieuwe CAO's, terwijl in achtereenvolgens 2, 12, 3 en 5 CAO's afspraken zijn vervallen. De grootste veranderingen treden op bij de eenmalige uitkeringen. In 2004 werden in 3 CAO's eenmalige uitkeringen niet gecontinueerd, in 2005 in 7 en in 2006 ook in 7; voor 2007 vermeldt SZW dit aantal niet. Daar stond tegenover dat in 2004 in 12 CAO's nieuwe afspraken over eenmalige beloning werden gemaakt, in 2005 in 23, in 2006 in 9 en in 2007 in 17 CAO's. In een klein aantal CAO's komt ieder jaar de introductie van diverse vormen van flexibele beloning voor. Combinatie van de twee bovenstaande tabellen laat zien dat winstdelingsregelingen vooral in 2005 zijn verdwenen uit CAO's, met name in vervoer en communicatie. In 2007 zijn jaarlijkse gratificaties zowel als prestatiebeloning geïntroduceerd in een groot aantal CAO's, naar het zich laat aanzien vooral in handel en horeca en in de zakelijke dienstverlening. In 2007 kwamen afspraken over prestatiebeloning (exclusief extra periodieken) voor in 30% van de door SZW onderzochte CAO's: 15 bedrijfstak-CAO's en 22 ondernemings-CAO's, met in totaal 893.000 werknemers, 17% van het totaal (Ministerie van SZW, 2004, 2005, 2006, 2007).

Volgens de AWWN bevat ruim de helft van de 70 CAO's die in de eerste maanden van 2008 zijn afgesloten, afspraken over flexibilisering van de beloning. Betroffen dergelijke afspraken in voorgaande CAO-seizoenen meestal onvoorwaardelijke eenmalige uitkeringen, in 2008 gaan onvoorwaardelijke en voorwaardelijke uitkeringen, zoals resultatendelingsregelingen, ongeveer gelijk op, aldus een analyse van de AWWN. In de CAO-akkoorden met een afspraak over flexibele beloning is de structurele verhoging gemiddeld 2,9%, tegenover 3,2% bij CAO-akkoorden zonder zo'n afspraak (AWWN, 2008).

2.2 Wat is flexibele beloning?

In deze paragraaf komt eerst aan de orde wat we ten behoeve van dit onderzoek verstaan onder flexibele beloning. Flexibele beloning betreft flexibiliteit in de hoogte van de beloning; deze is dus vooraf niet gegarandeerd. Het kan gerelateerd zijn aan verschillende grondslagen: prestaties/resultaten, functioneren, inzetbaarheid, ontwikkeling en marktwaaarde. Flexibele beloning kan, zoals we hieronder laten zien, op verschillende niveaus en in verschillende vormen voorkomen. De meeste vormen die in dit rapport worden onderscheiden, sluiten aan bij het gebruikelijke; daarnaast voegen we een vorm toe.

Het eerste onderscheid betreft een driedeling: flexibele beloning op ondernemingsniveau, flexibele beloning geldend voor teams of afdelingen, en individuele flexibele beloning. Collectieve flexibele beloning hangt af van bijvoorbeeld de winst van het bedrijf of van een vooraf gesteld doel op

bedrijfsniveau, zoals een bepaald minimum-niveau van uitval of productie-stilstand of van bedrijfsongevallen. Ze kan in verschillende vormen voorkomen: zie de tabel bovenaan de volgende bladzijde.

<i>Flexibele beloning (collectief, bedrijfsniveau)</i>
<i>Winstdeling, tantieme, resultatendeling</i>
<i>Resultaatafhankelijke bonus / 13^e maand / eindejaarsuitkering (afhankelijk van bedrijf)</i>
<i>Aandelenregeling, optieregeling</i>

Individuele flexibele beloning geldt voor bepaalde werknemers. Het kan dan enerzijds gaan om beloningen die ontleend zijn aan financiële gegevens uit de administratie van de werkgever, zoals stukloon (aantal goederen) en provisie (afhankelijk van de omzet of winst). Anderzijds kan het gaan om beloningen die afhankelijk zijn van de beoordeling door de leidinggevende van de prestatie of de kwaliteit van het werk van de werknemer. Zoals aangegeven is een tussenvorm dat niet de prestatie van een individuele werknemer wordt beoordeeld maar de prestatie van de afdeling of het team waarin hij/ zij werkt. Zie de tabel voor een overzicht.

<i>Individuele flexibele beloning</i> <i>Wekelijks, maandelijks</i>	<i>Individuele flexibele beloning</i> <i>(Half) jaarlijks</i>
<i>Persoonlijke toeslag, arbeidsmarkttoeslag</i>	<i>Resultaat-afhankelijke bonus / toeslag /</i> <i>13^e maand / eindejaarsuitkering (afhankelijk van individu)</i>
<i>Stukloon</i>	<i>Resultaat-afhankelijke schaal-uitloop-mogelijkheid</i>
<i>Commissie of provisie</i>	<i>Resultaat-afhankelijke toekenning jaarlijkse loonronde</i>
<i>Prestatietoeslag</i>	<i>Resultaat-afhankelijke periodiek</i>

Aan deze vormen hebben wij een vorm van flexibel inkomen toegevoegd die geen directe relatie heeft met bovenstaande vormen van flexibele beloning, namelijk een loon dat van maand tot maand fluctueert. In hoofdstuk 4 zal blijken dat dit vooral terug te voeren is op fluctuaties in het aantal gewerkte uren. Meting van deze categorie is mogelijk geworden omdat in de Loonwijzer-enquête de optie “Mijn loon / salaris verschilt van maand tot maand” kan worden aangevinkt, waaraan vervolgvragen zijn toegevoegd.

Wat is flexibele beloning *niet*? Naast flexibele beloning kennen veel werknemers ook vaste toeslagen of onkostenvergoedingen. Daaronder vallen bijvoorbeeld toeslagen verbonden aan het werken in bepaalde arbeidstijdpatronen en/of inconvenientietoeslagen en/of overwerk; zo ook vakantietoeslagen en een gegarandeerde 13^e of 14^e maand. Deze toeslagen zijn meestal afgesproken in de CAO en de hoogte ervan is doorgaans duidelijk. Wij beschouwen deze toeslagen niet als flexibele beloning. Hetzelfde geldt voor onkostenvergoedingen. Zie het overzicht in de tabel op de volgende bladzijde.

<i>Geen flexibele beloning: Vaste toeslagen</i>	<i>Geen flexibele beloning: Onkostenvergoedingen</i>
<i>Vakantietoelage</i>	<i>Vergoedingen voor opleidingen</i>
<i>Vaste 13^e/14^e maand of eindejaarsuitkering</i>	<i>Vergoeding voor woon-werk verkeer</i>
<i>Ploegen- of onregelmatigheidstoelage</i>	<i>Telefoonvergoedingen</i>
<i>Bereikbaarheids- of consignatie-toelage</i>	<i>Autovergoedingen/auto van de zaak</i>
<i>Overwerkteloelage</i>	<i>Etc.</i>
<i>Ongemakken- of inconvenianten-toelage</i>	
<i>Tegemoetkoming in de particuliere ziektekostenverzekering</i>	
<i>Spaarloon of levensloopregeling</i>	
<i>Structurele diplomatoelage</i>	

Tenslotte zij gememoreerd dat ook het cafetaria-model, met keuzemogelijkheden aangaande de samenstelling van het loon, volgens ons niet tot flexibele beloning gerekend kan worden. Hetzelfde geldt voor beloning op basis van leeftijd en, volgens vaste periodieken, op basis van ervaringsjaren.

2.3 In welke mate komt flexibele beloning voor?

We hebben al aangegeven dat een beeld van de feitelijke verspreiding van flexibele beloning maar ten dele kan worden gebaseerd op de mate waarin deze beloningsvormen in CAO's voorkomen. Daar komt nog bij dat de vraag naar de verspreiding moeilijk te beantwoorden is omdat flexibele beloning zoveel verschillende vormen kan aannemen. Anders dan te verwachten is, vormt het Centraal Bureau voor de Statistiek (CBS) weliswaar een belangrijke bron van informatie als het gaat om beloning en om vaste toeslagen, maar niet met betrekking tot flexibele beloning. Voor brede informatie hierover kwam men tot nu toe uit bij de Organisatie voor Strategisch Arbeidsmarktonderzoek (OSA), verbonden met de Universiteit van Tilburg en de Rijksuniversiteit Utrecht. Daarnaast zijn er onderzoeksinstituten en consultancies die 'salary surveys' houden, bijna steeds in een bepaalde sector of onder een bepaalde beroepsgroep. Deze surveys bevatten analyses van de gegevens uit personeelsbestanden of ze worden gehouden via enquêtes op Internet of via de post. Met betrekking tot deze laatste moeten we enquêtes onder werknemers onderscheiden van enquêtes onder bedrijven, want deze zullen tot verschillende resultaten leiden. Enquêtes onder werknemers hebben als nadeel dat niet alle werknemers weten of zij onder een CAO vallen, in welke salarisschaal zij zitten, onder welke beloningsregelingen zij vallen, of welke regelingen er in hun bedrijf zijn afgesproken ten aanzien van de beloning. Hoe dan ook lopen de onderzochte sectoren en beroepsgroepen, de wijze van enquêteren en de vraagstelling ver uiteen en zijn de resultaten derhalve uiterst moeilijk onderling te vergelijken. Bovendien zijn veel 'salary surveys' gericht aan de opdrachtgever en niet publiek. We vatten hieronder samen wat er buiten ons onderzoek tot nu toe bekend is over de mate waarin flexibele beloning voorkomt: eerst gebaseerd op enquêtes onder werknemers, daarna op enquêtes onder werkgevers/bedrijven.

2.3.1 Enquêtes onder werknemers

De OSA doet tweejaarlijks onderzoek onder de beroepsbevolking, waarin ze onder meer vraagt naar additionele beloningselementen naast het maandloon. Ze onderscheidt a) gratificatie, 13^e maand, eindejaarsuitkering; b) winstdeling en tantieme. Wanneer gekeken wordt naar het totaal van deze additionele beloningen dan blijkt er tussen 1998 en 2004 weinig veranderd te zijn in het percentage werknemers met zo'n beloning. Een uitzondering hierop vormde het percentage werknemers dat een gratificatie of 13^e maand ontvangt. Dit was gestegen van 23% in 1998, via 33% in 2002, naar 51% in 2004. Hierbij moet bedacht worden dat hier in 2004 ook de eindejaarsuitkeringen bij inbegrepen waren. Jongere en laag opgeleide werknemers ontvingen minder vaak een gratificatie, 13^e maand, of eindejaarsuitkering. Tussen 2002 en 2004 daalde het percentage werknemers met een winstdeling of tantieme licht, naar 14% (Fouarge et al, 2006: 75).

Uit de Randstad Werkmonitor van december 2007, door Blauw Research uitgevoerd onder 868 werkenden in Nederland blijkt dat ruim een kwart een eindejaarsbonus verwachtte. Eveneens ruim een kwart ging ervan uit dat er in 2007 een 13^e maand in zat. Eén op de vijf werknemers rekende op een winstuitkering (*Het Financieele Dagblad*, 19-12-2007).

Een Salary Survey onder bedrijfsjuristen (2007) wees uit dat 67% van hen een persoonlijke bonusregeling had, terwijl 12% een tantieme kreeg. 21% zei geen bonus en/of tantieme te ontvangen. 45% van de bedrijfsjuristen had een 13^e maand, waarbij de energiesector en de sector banking/finance bovengemiddeld scoorden, met respectievelijk 76% en 80% (Voxius, 2007).

In 2006 ontvingen 24% van de werknemers van de 125 grootste communicatiebureaus in Nederland een 13^e maand, volgens de Arbeidsvoorwaarden-enquête van hun VEA (VEA, 2006).

In 2005 voorspelde De Breed & partners op basis van een salarisonderzoek in de ICT dat in deze sector het belang van de bonus zou toenemen; deze bedroeg op dat moment zo'n 4% van het inkomen van ICT'ers (Van Hal, 2005).

2.3.2 Enquêtes onder bedrijven

In 2007 onderzocht BDO CampsObers beloningsvormen van 500 bedrijven in het midden- en kleinbedrijf. Hiervan had 59% een bonusregeling. Dat was een verdubbeling van het aantal bedrijven dat bij een vergelijkbaar onderzoek een jaar eerder uit de bus kwam. Van de bedrijven die hun beloningssystemen aantrekkelijker wilden maken, opteerde de helft voor een hoger maandloon terwijl ruim eenderde het in bonussen zocht (Schiffers, 2007).

Uit een AWWN-enquête onder 110 bedrijven in oktober 2006, waarvan 70% uit de industrie, zou blijken dat 93% van deze organisaties tenminste een vorm van flexibel belonen hanteerde. Dat is ten opzichte van andere uitkomsten een zeer hoog percentage.² De AWWN onderscheidt hierbij gedifferentieerde groei van het salaris, individuele bonus, gedifferentieerd schaalmaximum, winstdeling, resultaatdeling, en groeps- of teambonus. De gedifferentieerde salarisgroei en de individuele bonus komen veruit het meest voor, namelijk bij tweederde van de bedrijven met een flexibele beloning. In de industrie hangt gedifferentieerde salarisgroei nauw samen met het jaarsalaris van de medewerkers: des te hoger het jaarsalaris, des te vaker kennen bedrijven een gedifferentieerde salarisgroei toe. Onder het niveau van Euro 50.000 's-jaars is in de industrie overwegend sprake van automatische periodieken. Bij gedifferentieerde salarisgroei hanteren bedrijven meestal een systematiek van open salarisschalen zonder vastgelegde treden, maar soms ook een variabel aantal periodieken. Ook het voorkomen van de individuele bonus neemt flink toe met het jaarsalaris. Een uitzondering op deze regel zijn de commerciële functies, waarvoor bijna de helft van de bedrijven een speciale bonusregeling kent. Winstdeling komt volgens het AWWN-onderzoek bij ongeveer een kwart van de bedrijven voor, collectieve resultaatdeling bij bijna 30%. Bij het laatste kunnen ook andere dan financiële resultaten leiden tot een uitkering, zoals het vermijden van productie-uitval. Individuele bonussen blijken bij jaarsalarissen onder Euro 35.000 ongebruikelijk, maar worden bij salarissen boven Euro 70.000 door tweederde van de bedrijven toegepast. Uit het onderzoek valt tenslotte af te leiden dat bij jaarsalarissen onder de Euro 25.000 het aandeel van de flexibele beloning in het totaal iets meer dan 2% bedroeg, evenals voor de categorie Euro 25.000 – 35.000; voor hen met een salaris van Euro 35.000 - 50.000 bedroeg het aandeel van flexibele beloning 5%, waarna dit geleidelijk opliep tot 14% bij jaarsalarissen van Euro 90.000 - 125.000 (AWWN, 2007).

2.4 Opvattingen van sociale partners over flexibele beloning

2.4.1 AWWN en VNO-NCW

In een handleiding 'Bewust flexibel belonen' uit 2004 breekt de AWWN een lans voor differentiatie in beloning. Tegelijk waarschuwt de dienstverlenende werkgeversvereniging voor eenzijdige aandacht voor vormen van beloning en voor ondoordacht navolgedrag. De AWWN wijst er op dat bij invoering van nieuwe beloningsvormen steeds ook de mogelijke lasten moeten worden meegewogen. Interessant is dat een aantal problemen met flexibele beloning benoemd worden. Het eerste betreft de mogelijkheid van ongewenste interne competitie tussen werknemers: "Chefs schrikken ervoor terug om verschil tussen medewerkers te maken, en als ze dat wel doen dan leidt dat tot veel ongewenste discussies" en "Aandacht voor de individuele prestatie kan medewerkers op de juiste wijze

² De AWWN verschaft geen nader inzicht in de selectie van deze 110 bedrijven; we kunnen ons voorstellen dat het hier vooral grotere bedrijven uit het AWWN-ledenbestand betreft.

medeverantwoordelijk maken, maar kan ook het teamfunctioneren frustreren". Ten tweede wordt gewezen op mogelijke loonopdrijvende mechanismen, zoals: "Toeslagen neigen op den duur naar verworven rechten en geven last bij afbouw". In de derde plaats wordt verwezen naar de extra taken voor P & O-afdelingen en/of leidinggevenden, die immers jaarlijks voor (bijna) alle medewerkers individuele doelen zouden moeten formuleren en een veelheid aan Human Resources (HR)-instrumenten zouden moeten toepassen (AWVN, 2004: 23; zie ook Schouten, 2007: 40). Met name om het laatste probleem in te dammen, biedt de AWWN sinds november 2006 'Performance Management' aan, "een set samenhangende en elkaar versterkende HR-instrumenten (.....) waarmee organisaties en hun individuele medewerkers resultaatgericht leren werken". Het 'nieuwe beloningshuis' dat organisaties nu kunnen betrekken, blijft deels gefundeerd op 'werkinhoud' (taken, verantwoordelijkheden), maar als het aan de AWWN ligt worden dan een of twee beloningselementen bijgemengd, namelijk 'persoon' (persoonlijke kwaliteiten, ontwikkeling, competenties) en 'resultaat' (kwaliteit en kwantiteit van de output).

Het VNO-NCW toont zich in 2006 onverbloemd voorstander van een andere benadering van de jaarlijkse salarisonderhandelingen: minder afspraken over structurele loonsverhogingen en meer over eenmalige uitkeringen en resultaatafhankelijke beloning. Voor overleg over een centrale looneis is volgens de werkgeversorganisatie daarom geen plaats meer. Zij ziet als belangrijkste argumenten voor flexibele beloning dat de structurele looncomponent lager kan zijn, waardoor aanpassing aan het economisch tij gemakkelijker zal gaan, en dat de verschillen tussen bedrijven meer tot hun recht kunnen komen (VNO-NCW, 2006). Directeur Nieuwenhoven van VNO-NCW stelt: "Het verder flexibiliseren van de beloning maakt het voor bedrijven mogelijk te excelleren (...) Ik pleit ervoor om de helft van alle beloningen eenmalig en flexibel te maken". Hoewel hij zegt het in principe eens te zijn met Van Nieuwenhoven, nuanceert Schouten, hoofd Waarderen en belonen van de AWWN, dit laatste: "Natuurlijk is 1 procent variabel niet gelijk aan 1 procent vast (.....) Als je 2 procent van de vaste beloning prestatieafhankelijk wil maken, moet je ervan uitgaan dat er anderhalf keer zoveel te verdienen moet zijn. Dat is al plus 3 procent. In de praktijk komt daar dan nog een procentje bij, omdat er over de meeste prestatiebeloningen geen pensioenpremies of vakantietoeslag wordt betaald" (Zweers, 2006).

Voor het CAO-seizoen 2008 heeft de gezamenlijke arbeidsvoorwaardennota van AWWN, VNO-NCW en MKB Nederland zich uitgesproken voor flexibilisering van beloning (VNO-NCW / AWWN / MKB-Nederland, 2008).

2.4.2 FNV

Ook anno 2008 blijven voor de FNV en de aangesloten bonden als uitgangspunten overeind dat beloning rechtszekerheid moet bieden en rechtvaardig moet zijn; zo ook dat beloningssystemen

inzichtelijk, begrijpelijk en consequent moeten zijn. Functiewaardering moet de basis blijven voor het beloningsbeleid. Kern blijft dat functies met behulp van door FNV en bonden erkende functiewaarderingssystemen worden ingedeeld in functiegroepen, waaraan loonschalen zijn verbonden. Werknemers groeien door hun loonschaal van minimum naar maximum op basis van beheersing van de functie. Dat kan gebeuren met vaste periodieken, maar ook met stappen die beoordelingsafhankelijk zijn. Wel moet het om bedrijven gaan waarin de bond het vertrouwen heeft dat men professioneel en fatsoenlijk met beoordeling omgaat en moet het beoordelingssysteem worden afgesproken met vakbond of ondernemingsraad.

3 Onderzoeksmethode

3.1 De data

Dit rapport is geschreven op basis van gegevens uit de doorlopende Loonwijzer-enquête over oktober 2007 – maart 2008. Aan de Loonwijzer-enquête waren vragen over flexibele beloning toegevoegd ten behoeve van dit onderzoek (zie Bijlage 4). Bedacht moet worden dat dit een periode van hoogconjunctuur was, waarin bedrijven vooral in de Randstad een grote krapte aan personeel hadden.

Het Loonwijzer-project bestaat uit een website www.loonwijzer.nl met een salarischek voor de lonen van ruim 450 beroepen toegespitst op de situatie van de bezoeker, beschrijvingen van beroepen, diverse informatie en een doorlopende enquête. Dit rapport geeft een weergave van de resultaten uit deze enquête. De analyses in dit rapport hebben uitsluitend betrekking op werknemers. Alle groepen die geen werknemer zijn, zoals zelfstandigen, werkzoekenden, scholieren met bijbaan, meewerkende gezinsleden en dergelijke, blijven buiten beschouwing. De analyses hebben betrekking op 23.871 werknemers die een enquête hebben ingevuld, waarvan 14.016 (59%) op het terrein van FNV Bondgenoten, 5.142 (21.6%) op het terrein van ABVAKABO FNV, 1.523 (6%) op het terrein van FNV Bouw en 521 (ruim 2%) op het terrein van FNV KIEM. De resterende groep respondenten (11%) valt onder de terreinen van andere FNV-bonden.

De Loonwijzer is een vrijwillige enquête. Er is geen steekproef uit de populatie getrokken. Daarom kunnen we moeilijk de bevindingen generaliseren naar de totale beroepsbevolking. Dat we toch dit rapport durven schrijven is ontleend aan een vergelijking van onze gegevens met cijfers van het CBS aangaande de verdeling van de beroepsbevolking (zie Tabel 3.1). We hebben daarbij de meest recente CBS-gegevens gebruikt, namelijk die van 2006. We vergelijken de verdeling van werknemers over een viertal categorieën, namelijk geslacht, vast/tijdelijk contract, opleiding (3 groepen) en leeftijd (3 groepen) tussen de Loonwijzer-data en de gegevens van het CBS. Het eerste paneel laat de verdeling zien volgens het CBS. Het tweede paneel de verdeling volgens de Loonwijzer. Het derde paneel laat de afwijkingsfactor zien. Een factor 1.0 betekent dat de betreffende groep in de Loonwijzer en bij het CBS een vergelijkbaar aandeel in de totale populatie van werknemers hebben. Te zien valt dat de grote groepen in deze verdeling, zoals de mannen met een vast contract in de leeftijd 25 tot 45 jaar en met een midden-opleiding bij het CBS 12,2% uitmaken en bij Loonwijzer 17,9%, en dat de vrouwen in deze groep bij het CBS 10,8% en bij Loonwijzer 11,1% uitmaken. De mannen met een vast contract in de leeftijd 25 - 45 jaar en met een hoge opleiding vormen bij het CBS 9,0% en bij Loonwijzer 10,9%. De vrouwen in deze groep maken bij het CBS 8,8% en bij Loonwijzer 6,9% uit. De ondervertegenwoordigde groep is vooral te vinden bij de laag opgeleiden. Echter, een representatieve enquête zou

vermoedelijk niet veel minder afwijking laten zien, zoals blijkt uit vergelijkingen van de Loonwijzer data met die uit andere enquêtes.³ Al met al was dit de reden om de Loonwijzer-data voor dit onderzoek te beschouwen als een redelijke afspiegeling van de beroepsbevolking in loondienst en derhalve de data niet te wegen.

Tabel 3.1 Vergelijking Loonwijzer- en CBS gegevens, totaal

Leeftijd	Opleiding		Perm. contr	Perm. contr	Tijd. contr	Tijd. contr
			Mannen	Vrouwen	Mannen	Vrouwen
CBS 2006						
15 - 25 jr	Laag		1.8%	1.0%	1.0%	0.6%
15 - 25 jr	Midden		2.1%	2.0%	0.8%	1.0%
15 - 25 jr	Hoog		0.4%	0.7%	0.1%	0.3%
25 - 45 jr	Laag		5.8%	3.1%	0.5%	0.4%
25 - 45 jr	Midden		12.2%	10.8%	0.8%	0.8%
25 - 45 jr	Hoog		9.0%	8.8%	0.5%	0.6%
45 - 65 jr	Laag		5.2%	3.6%	0.3%	0.3%
45 - 65 jr	Midden		7.8%	5.6%	0.3%	0.4%
45 - 65 jr	Hoog		6.6%	4.4%	0.2%	0.2%
Loonwijzer						
15 - 25 jr	Laag		0.4%	0.1%	0.2%	0.1%
15 - 25 jr	Midden		3.3%	2.2%	1.6%	2.0%
15 - 25 jr	Hoog		0.7%	0.6%	0.2%	0.7%
25 - 45 jr	Laag		2.8%	0.6%	0.4%	0.2%
25 - 45 jr	Midden		17.5%	11.1%	2.5%	3.5%
25 - 45 jr	Hoog		10.9%	6.9%	1.7%	2.6%
45 - 65 jr	Laag		2.4%	0.6%	0.2%	0.1%
45 - 65 jr	Midden		10.1%	5.8%	0.7%	0.9%
45 - 65 jr	Hoog		4.2%	1.7%	0.3%	0.2%
Vershil						
15 - 25 jr	Laag		0.2	0.1	0.2	0.2
15 - 25 jr	Midden		1.6	1.1	1.9	2.1
15 - 25 jr	Hoog		1.7	0.9	1.9	2.6
25 - 45 jr	Laag		0.5	0.2	0.8	0.5
25 - 45 jr	Midden		1.4	1.0	3.1	4.3
25 - 45 jr	Hoog		1.2	0.8	3.7	4.6
45 - 65 jr	Laag		0.5	0.2	0.8	0.4
45 - 65 jr	Midden		1.3	1.0	2.0	2.3
45 - 65 jr	Hoog		0.6	0.4	1.4	1.5

Bron: CBS Statline, d.d. 23-05-2008, en Loonwijzer enquête 2007/Q4 en 2008/Q1. N= 23871

³ Zie de powerpoint-sheets op http://www.uva-aiaas.net/news.asp?news_id=597&taal=ne.

3.2 De uitsplitsingen

In de tekst die volgt worden de resultaten op het terrein van de ABVAKABO FNV steeds uitgesplitst naar sector, dat wil zeggen naar de negen sectoren zoals die binnen ABVAKABO FNV worden onderscheiden. In Bijlage 1 is deze indeling gespecificeerd. Daarnaast is in de tabellen ter vergelijking een categorie ‘Overige beroepsbevolking’ opgenomen. Daar waar het aantal observaties per sector onder de 10 komt, zijn de resultaten niet vermeld, omdat dit te onbetrouwbaar is. In alle navolgende tabellen is de regel met de totalen van ABVAKABO FNV *gecursiveerd*.

Tabel 3.2 Aantallen respondenten naar sector bij ABVAKABO FNV en totale beroepsbevolking

	Aantal	Percentage totale beroepsbevolking	Percentage ABVAKABO FNV
Lagere overheden	647	2.7%	12.6%
Nutsbedrijven	278	1.2%	5.4%
Onderwijs en onderzoek	314	1.3%	6.1%
Openbare markt	257	1.1%	5.0%
Rijk	921	3.9%	17.9%
Telecom	265	1.1%	5.2%
Welzijn	481	2.0%	9.3%
WSW	88	0.4%	1.7%
Zorg	1891	7.9%	36.8%
ABVAKABO FNV	5142	21.6%	100%
Overige beroepsbevolking	18729	78.4%	
Totaal	23871	100%	

Bron: Loonwijzer enquête 2007/Q4 en 2008/Q1. N= 23871

Daarnaast zijn de meeste resultaten uitgeplitst naar bedrijfsgrootte (5 groepen), geslacht, leeftijd (5 groepen), provincie (4 clusters van provincies plus een groep ‘niet ingedeeld’), etnische groep (autochtoon en 4 etnische groepen, zie Bijlage 2 voor een specificatie), opleiding (5 groepen), beroepsniveau (5 groepen), en jaarinkomensgroep⁴ (5 groepen). Het was aanvankelijk de bedoeling om voor de functiesoort ook 5 groepen te maken, maar het bleek ondoenlijk om alle meer dan 2.000 beroepen in de data te clusteren in een schema van vijf. Bijlage 3 bevat de tabellen met uitsplitsingen naar deze groepen, in dezelfde volgorde als waarin de onderwerpen in de volgende hoofdstukken worden besproken. De Tabellen in de bijlage hebben hetzelfde nummer als de overeenkomstige Tabellen in de tekst. Waar relevant is in de tekst van de hoofdstukken een beschrijving opgenomen van de belangrijkste resultaten uit deze tabellen.

We geven hieronder eerst de verdeling van de totale aantallen respondenten naar een aantal kenmerken (Tabel 3.3) en daarna de verdeling van de respondenten op het terrein van ABVAKABO FNV naar dezelfde kenmerken (Tabel 3.4). Tussen de tabellen in vergelijken we deze verdelingen.

⁴ Let op, het gaat hier om jaarinkomens die verdiend zouden worden als de werknemer voltijds en een vol jaar zou werken.

Tabel 3.3 Aantallen respondenten naar diverse kenmerken, totaal

	Percentage	Aantal		Percentage	Aantal
Bedrijfsgrootte			Opleiding		
<10 wns	16.9	4040	Basis, VMBO, MAVO	25.3	6028
10 – 50 wns	27.6	6598	HAVO, VWO	7.9	1892
50-100 wns	13.4	3198	MBO	36.1	8615
100-500 wns	22.7	5422	HBO	21.5	5130
>500 wns	19.3	4610	Universiteit	9.2	2203
Totaal	100.0	23868	Totaal	100.0	23868
Leeftijd			Beroepsniveau		
< 24 jr	12.1	2880	Elementaire beroepen	10.6	2524
25-34 jr	30.1	7191	Lagere beroepen	18.7	4461
35-44 jr	30.5	7278	Middelbare beroepen	42.9	10245
45-54 jr	20.5	4897	Hogere beroepen	20.2	4832
>=55 jr	6.8	1622	Wetensch. beroepen	7.6	1806
Totaal	100.0	23868	Totaal	100.0	23868
Provincie			Jaarinkomensgroep		
Niet ingedeeld	10.0	2384	tot 25.000 euro	41.8	9983
Gron, Fr, Dr	9.4	2246	25 – 35.000	28.5	6803
Ov, Geld, Fl	19.3	4610	35 – 50.000	17.1	4090
Utr, N-H, Z-H	42.3	10095	50.000 en hoger	10.1	2420
Zld, N-B, Lim	19.0	4536	Missend*	2.4	575
Totaal	100.0	23871	Totaal	100.0	23871
Etnische groep			Geslacht		
Autochtoon	85.7	20451	Man	60.0	14333
Carribean	2.8	662	Vrouw	39.9	9536
TMAT-EE 1e generatie**	1.0	232	Totaal	100.0	23869
TMAT-EE 2e generatie***	0.7	174			
Overig	9.9	2352			
Totaal	100.0	23871			

Bron: Loonwijzer enquête 2007/Q4 en 2008/Q1. N= 23871

* Het aantal missende waarden is voor alle kenmerken kleiner dan 10, behalve voor het jaarinkomen.

** TMAT-EE 1e gen: mensen die geboren zijn in Turkije, Marokko, Algiers, Tunesie, of in een voormalig Oostblok-land, dus de 1^e generatie immigranten

*** TMAT-EE 2e gen: mensen waarvan de moeder geboren is in Turkije, Marokko, Algiers, Tunesie, of in een voormalig Oostblok-land, dus de 2^e generatie immigranten

De groep respondenten op het terrein van ABVAKABO FNV komt meer dan de hele populatie uit grotere bedrijven (organisaties): 60% uit organisaties van 100 en meer werknemers tegen 42% voor het totaal. De leeftijdsverdeling verschilt weinig; wel is het percentage jongeren wat lager op het terrein van de ABVAKABO (9 om 12%). Naar regionale herkomst en naar etnische groep zijn de verschillen ook klein. De respondenten op het terrein van ABVAKABO FNV zijn gemiddeld wel hoger opgeleid: 38% heeft een HBO- of universitaire opleiding, tegen 31% voor het totaal. Het percentage lager opgeleiden is evenredig lager: 16% tegen 25%. Hetzelfde verschil zien we bij het beroepsniveau: op het terrein van ABVAKABO FNV werkt 37% van de respondenten in de hogere en wetenschappelijke beroepen, tegen 28% in het totaal. In de inkomensverdeling zijn de verschillen evenwel een stuk kleiner. Op het terrein van ABVAKABO FNV valt 10% in de groep met een jaarinkomen van 50.000 Euro of meer, tegen 8.5% van alle respondenten; 40% van de eerste groep heeft een inkomen van minder dan 25.000 Euro 's-Jaars, tegen 42% van alle respondenten. Een groot verschil zit weer wel in

de verdeling naar geslacht: onder de respondenten op het terrein van ABVAKABO FNV maken de vrouwen maar liefst bijna 62% uit, tegen onder alle respondenten slechts 40%.

Tabel 3.4 Aantallen respondenten naar diverse kenmerken, ABVAKABO FNV

	Percentage	Aantal		Percentage	Aantal
Bedrijfsgrootte			Opleiding		
<10 wns	10.4	535	Basis, VMBO, MAVO	16.1	827
10 – 50 wns	19.1	982	HAVO, VWO	8.6	442
50-100 wns	10.8	555	MBO	36.7	1885
100-500 wns	25.1	1290	HBO	24.7	1272
>500 wns	34.6	1780	Universiteit	13.9	716
<i>Totaal</i>	<i>100.0</i>	<i>5142</i>	<i>Totaal</i>	<i>100.0</i>	<i>5142</i>
Leeftijd			Beroepsniveau		
< 24 jr	9.1	470	Elementaire beroepen	6.8	352
25-34 jr	28.3	1456	Lagere beroepen	13.4	691
35-44 jr	29.0	1491	Middelbare beroepen	43.1	2216
45-54 jr	25.0	1288	Hogere beroepen	24.5	1258
>=55 jr	8.5	437	Wetensch. beroepen	12.2	625
<i>Totaal</i>	<i>100.0</i>	<i>5142</i>	<i>Totaal</i>	<i>100.0</i>	<i>5142</i>
Provincie			Jaarinkomensgroep		
Niet ingedeeld	10.2	526	tot 25.000 euro	39.9	2050
Gron, Fr, Dr	9.9	509	25 – 35.000	28.4	1458
Ov, Geld, Fl	19.0	978	35 – 50.000	18.9	974
Utr, N-H, Z-H	45.0	2313	50.000 en hoger	8.5	439
Zld, N-B, Lim	15.9	816	Missend*	4.3	221
<i>Totaal</i>	<i>100.0</i>	<i>5142</i>	<i>Totaal</i>	<i>100.0</i>	<i>5142</i>
Etnische groep			Geslacht		
Autochtoon	85.3	4387	Man	38.2	1962
Carribean	3.8	195	Vrouw	61.8	3180
TMAT-EE 1e generatie**	0.9	44	<i>Totaal</i>	<i>100.0</i>	<i>5142</i>
TMAT-EE 2e generatie***	0.9	44			
Overig	9.2	472			
<i>Totaal</i>	<i>100.0</i>	<i>5142</i>			

Bron: Loonwijzer enquête 2007/Q4 en 2008/Q1. N= 5142

* Het aantal missende waarden is voor alle kenmerken kleiner dan 10, behalve voor het jaarinkomen.

** TMAT-EE 1e gen: mensen die geboren zijn in Turkije, Marokko, Algiers, Tunesie, of in een voormalig Oostblok-land, dus de 1^e generatie immigranten

*** TMAT-EE 2e gen: mensen waarvan de moeder geboren is in Turkije, Marokko, Algiers, Tunesie, of in een voormalig Oostblok-land, dus de 2^e generatie immigranten om verder uit te splitsaen.

4 Enquête: De vormen van flexibele beloning

4.1 Mijn loon verschilt van maand tot maand

In de Loonwijzer-enquête is op diverse manieren aan werknemers gevraagd of zij een fluctuerend loon ontvangen. De eerste optie is: "Mijn loon / salaris verschilt van maand tot maand". Hierop kan "ja", "nee" of "niet van toepassing" worden geantwoord. Bijna drie op de tien werknemers in de sectoren van ABVAKABO FNV geeft aan een zo omschreven loon te ontvangen (29%). Vooral in de zorg is er sprake van een aldus fluctuerende beloning (43%), gevolgd door de telecom-sector (32%). In onderwijs en onderzoek (4%) en in de WSW (2%) is hier nog het minst sprake van.

Tabel 4.1 Percentage werknemers dat aangeeft dat loon verschilt van maand tot maand, ABVAKABO FNV

	Loon verschilt van maand tot maand
1 Lagere overheden	10%
2 Nutsbedrijven	19%
3 Onderwijs en onderzoek	4%
4 Openbare markt	17%
5 Rijk	28%
6 Telecom	32%
7 Welzijn	27%
8 WSW	2%
9 Zorg	43%
Totaal	29%

Bron: Loonwijzer enquête 2007/Q4 en 2008/Q1. N= 4501, missende waarde & weet niet antwoorden betreffen 641 cases

Kijken we iets grondiger welke werknemers een fluctuerend loon ontvangen (zie voor de cijfers Bijlage 3), dan blijken de verschillen naar bedrijfsgrootte klein. Vrouwen blijken vaker een fluctuerend loon te ontvangen dan mannen: 31% om 24%. Ook blijkt dat alle leeftijdsgroepen ongeveer even vaak een fluctuerend loon ontvangen, met uitzondering van de jonge werknemers tot 25 jaar: zij ontvangen veel vaker een fluctuerend loon (50% onder de 25 jaar versus 27% voor degenen van 25-54 jaar). De ouder dan 54-jarigen krijgen zo'n loon minder vaak (20%). Naar etnische groep zijn er ook aanzienlijke verschillen. Werknemers uit het Caraïbisch gebied ontvangen vaker een fluctuerend loon (31%) dan werknemers van Marokkaanse, Turkse of Oosteuropese herkomst (24%); autochtone werknemers zitten hier tussenin (29%). Naar regio's is er weinig verschil. Kijken we naar opleidingsniveau, dan blijken de werknemers met MBO vaker een fluctuerend loon te ontvangen, gevolgd door hen met basisschool, VMBO en MAVO (41% respectievelijk 39%). Werknemers met een HAVO/VWO- en vooral degenen met een HBO- en WO-opleiding ontvangen minder vaak een fluctuerend loon (24% respectievelijk 16% en 8%). Datzelfde patroon is te zien bij de beroepsniveaus: werknemers op lagere beroepsniveaus hebben vaker een fluctuerend loon dan werknemers op hogere niveaus. Dit beeld komt ook weer terug voor de jaarinkomensniveaus: bij een inkomen tot 25.000 Euro heeft 41% een fluctuerend loon, bij 50.000 Euro en hoger slechts 14%.

4.2 Reden fluctuerend loon

Bij de werknemers die aangaven dat ze een fluctuerend loon ontvangen, is doorgevraagd over deze fluctuaties. Veruit de belangrijkste reden voor een fluctuerende beloning is dat het aantal gewerkte uren verschilt van maand tot maand; op de terreinen van ABVAKABO FNV is dat het geval voor 59% van degenen met een fluctuerend loon, tegen 62% van de gehele groep. Het gaat daarbij dus in feite om een fluctuatie in arbeidstijden, die een fluctuatie in beloning tot gevolg heeft en daarmee de inkomenszekerheid van werknemers raakt. Deze antwoorden komen het meest voor in de sector welzijn (76%). De werknemers die het antwoord “anders” hebben aangekruist, hebben ook gemeld waarom hun beloning fluctueert. Opnieuw wordt weer veruit het meest genoemd dat de uren per maand verschillen. Dit kan zijn omdat het aantal overuren per maand fluctueert, of het aantal gewerkte uren, maar ook omdat het aantal werkdagen per maand fluctueert. Als tweede reden voor een fluctuerende beloning komen fluctuaties in toeslagen naar voren. Dit wordt door bijna de helft (48%) van de respondenten wier loon fluctueert uit de sector rijk genoemd, en door 19% uit de zorg. Slechts een klein aantal werknemers (ruim 1%) rapporteert dat hun loon afhangt van de omzet. Heel weinig wordt gerapporteerd dat een fluctuerend loon afhankelijk is van de beoordeling (0,6%). Evenzo is bij slechts 0,3% van de werknemers met een fluctuerend loon dit afhankelijk van de prestaties.

Tabel 4.2 Percentage werknemers dat aangeeft waarom hun loon fluctueert van maand tot maand, ABVAKABO FNV

	hangt af van omzet	hangt af van beoordeling	hangt af van prest.	verschilt door uren	verschilt door toeslagen	anders	Totaal	Aantal
1 Lagere overheden				53.1%	-	-	100%	32
2 Nutsbedrijven	-	-		60.0%	-	-	100%	25
3 Onderwijs en onderzoek	-	-		-	-		100%	7
4 Openbare markt	-			65.0%	-	-	100%	20
5 Rijk	-	-		37.1%	48.3%	11.9%	100%	151
6 Telecom		-	-	59.6%	-	-	100%	47
7 Welzijn				75.8%	-	-	100%	66
8 WSW			-				100%	1
9 Zorg	-			64.5%	19.4%	15.0%	100%	439
Totaal	1.3%	0.6%	0.3%	59.3%	24.2%	14.3%	100%	788
N	10	5	2	467	191	113	788	

Bron: Loonwijzer enquête 2007/Q4 en 2008/Q1. N= 788 (alleen de werknemers met fluctuerend loon)

Kijken we naar de kenmerken van werknemers (zie tabel Bijlage 3), dan blijkt dat vrouwen, jongeren, werknemers met lagere en middelbare beroepsniveaus, en werknemers uit de lagere inkomensgroepen vaker aangeven dat hun loon fluctueert als gevolg van wisselende uren.

4.3 Stukloon, omzetprovisie, aantal klanten of patiënten, en loonwerk in agrarische sector

Aan alle werknemers is in de Loonwijzer-enquête gevraagd: “Nu willen we vragen stellen over je laatst verdiende loon. Was je laatste loon afhankelijk van ... Stukloon, Omzetprovisie, Aantal klanten of patiënten, Loonwerk in agrarische sector, of Geen van bovenstaande?”. De overgrote meerderheid van de werknemers in de sectoren van ABVAKABO FNV rapporteert dat hun loon geen stukloon is, niet afhankelijk is van omzetprovisie, niet afhankelijk is van het aantal klanten/patiënten, en geen loonwerk in de agrarische sector betreft (95%). Een kleine groep rapporteert dat ze stukloon heeft (bijna 3%). Nog kleinere aantallen rapporteren omzetprovisie, afhankelijkheid van aantal klanten/patiënten, en loonwerk (0-2%).

Tabel 4.3 Percentage werknemers dat aangeeft of laatstverdiende loon afhankelijk is van ..., ABVAKABO FNV

Loon afhankelijk van	Geen van deze	Stukloon	Omzet provisie	Aantal klanten, patiënten	Loonwerk in agrarische sector	Totaal
1 Lagere overheden	97.8%	1.5%		-	-	100%
2 Nutsbedrijven	93.2%	5.0%	-		-	100%
3 Onderwijs en onderzoek	96.5%	-	-	-	-	100%
4 Openbare markt	93.0%	4.3%	-	-	-	100%
5 Rijk	96.4%	2.9%	-	-	-	100%
6 Telecom	91.3%	5.7%	-			100%
7 Welzijn	95.6%	-	-	2.3%	-	100%
8 WSW	88.6%	-	-	-	-	100%
9 Zorg	93.2%	2.5%	-	3.5%	-	100%
Totaal	94.6%	2.7%	0.6%	1.7%	0.4%	100%

Bron: Loonwijzer enquête 2007/Q4 en 2008/Q1. N= 5141

De verschillen tussen de sectoren zijn vrij klein. Stukloon komt nog het meeste voor in de sector telecom (bijna 6%) en bij de nutsbedrijven (5%). Beloning afhankelijk van het aantal klanten/patiënten komt in enige mate voor in zorg (3.5%) en welzijn (ruim 2%), maar elders niet.

Kijken we naar de kenmerken van werknemers (zie tabel Bijlage 3), dan is te zien dat jongeren (9%) en de werknemers van de eerste en tweede generatie van Marokkaanse, Turkse of Oosteuropese herkomst vaker op stukloon werken (14% respectievelijk 11%).

4.4 Aandeel van stukloon, omzetprovisie, aantal klanten of patiënten, of loonwerk in agrarische sector in totale loon

Aan de kleine groep die bevestigend antwoordde op de vraag naar stukloon, omzetprovisie, afhankelijkheid van aantal klanten of patiënten of loonwerk in de agrarische sector is gevraagd welk aandeel deze vormen in hun totale loon heeft. Bij ruim zes op de tien is dat tot hooguit 20% van het totale loon. Aan het andere einde van het spectrum geeft in de zorg 27% van de respondenten aan,

voor 80-100% van hun totale loon afhankelijk te zijn van deze loonvormen. In de andere sectoren komt een percentage afhankelijk voor meer dan 20% helemaal niet voor.

Tabel 4.4 Percentage werknemers met loon afhankelijk van stukloon, omzetprovisie, aantal klanten of patiënten, of loonwerk in agrarische sector dat aangeeft welk deel van het loon afhankelijk is, ABVAKABO FNV

	0 - 20 %	20 - 40 %	40 - 60 %	60 - 80 %	80 - 100 %	Totaal
1 Lagere overheden	-	-	-			100%
2 Nutsbedrijven	-			-	-	100%
3 Onderwijs en onderzoek	-		-			-
4 Openbare markt	-	-			-	100%
5 Rijk	72%	-	-	-	-	100%
6 Telecom	-	-	-		-	-
7 Welzijn	62%	-	-		-	100%
8 WSW	-	-	-		-	100%
9 Zorg	62%	-	-	-	27%	100%
Totaal	63%	8%	6%	4%	20%	100%

Bron: Loonwijzer enquête 2007/Q4 en 2008/Q1. N= 190 (alleen werknemers wier loon afhankelijk is van Stukloon, Omzetprovisie, Aantal klanten of patiënten, Loonwerk in agrarische sector)

4.5 Resultaatafhankelijke betaling op jaarbasis

In de Loonwijzer-enquête kunnen we ook aan de hand van de ontvangen bonussen identificeren of een werknemer een flexibele beloning ontvangt. Het gaat hierbij om flexibele beloningen *op jaarbasis*. We nemen vier vormen in beschouwing: de resultaatafhankelijke 13^e maand, de resultaatafhankelijke bonus / commissie, winstdeling en aandelenopties. Tabel 4.5 geeft aan hoeveel werknemers deze respectievelijke vormen ontvangen.

Tabel 4.5 Percentage werknemers met resultaatafhankelijke 13^e maand / resultaatafhankelijke bonus / winstdeling / aandelenopties, ABVAKABO FNV

	Resultaatafh 13e mnd	Resultaatafh bonus	Winstdeling	Aandelenopties	Tenminste 1 soort bonus
1 Lagere overheden	1%	7%	3%	1%	11%
2 Nutsbedrijven	7%	24%	31%	5%	52%
3 Onderwijs en onderzoek	7%	16%	12%	4%	28%
4 Openbare markt	4%	7%	5%	1%	13%
5 Rijk	4%	7%	2%	1%	11%
6 Telecom	3%	28%	28%	10%	54%
7 Welzijn	10%	8%	2%	1%	19%
8 WSW	8%	45%	21%	3%	56%
9 Zorg	3%	3%	2%	1%	7%
Totaal	4%	9%	6%	2%	17%

Bron: Loonwijzer enquête 2007/Q4 en 2008/Q1. N= 4960

In totaliteit komt op het terrein van ABVAKABO FNV de resultaatafhankelijke bonus (9%) het meest voor, gevolgd door winstdeling (6%) en resultaatafhankelijke 13^e maand (4%), met aandelenopties (2%) als laatste. De meeste sectoren geven ook deze volgorde te zien, met uitzondering van telecom

waar winstdeling evenveel voorkomt als de resultaatafhankelijke bonus en aandelenopties vaker voorkomen dan de resultaatafhankelijke 13^e maand. De omvang waarmee de vier vormen voorkomen, loopt fors uiteen tussen de sectoren. De resultaatafhankelijke bonus scoort het hoogst in de WSW (45%), gevolgd door telecom (28%) en nutsbedrijven (24%). De laatste sector gaat aan kop bij de winstdeling (31%), gevolgd door telecom (28%). Bij de omvang van de resultaatafhankelijke 13^e maand wordt welzijn (10%) gevolgd door de WSW (8%) en de nutsbedrijven (7%). Bij de aandelenopties gaat telecom eenzaam aan kop (10%).

Gaan we kijken hoeveel werknemers tenminste een bonus krijgen, dan is in de laatste kolom van de tabel aangegeven voor welk percentage van de werknemers dat geldt. Gemiddeld krijgt een op de zes werknemers op het terrein van ABVAKABO FNV tenminste een bonus (17%), maar dit percentage verschilt sterk per sector. Tenminste een soort bonus komt naar opgave van de respondenten het meest voor in de WSW (56%), gevolgd door telecom (54%) en nutsbedrijven (52%). Het minst komen bonussen in enigerlei vorm voor in de zorg (7%), gevolgd door de sectoren lagere overheden en rijk (beiden 11%) en de sector openbare markt (13%).

Kijken we naar de kenmerken van werknemers (Tabel in Bijlage 3), dan blijkt dat alle vier vormen van bonussen vaker voorkomen in grotere organisaties, dat mannen ze vaker ontvangen dan vrouwen (21% tegen 14% tenminste een soort bonus), dat 25-34- en 35-44-jarigen ze vaker ontvangen dan jongeren en ouderen (met uitzondering van de resultaatafhankelijke 13^e maand, die het meest ontvangen wordt door ouder dan 54-jarigen), en dat werknemers uit Utrecht, Noord-Holland en Zuid-Holland ze vaker ontvangen. Verder blijkt dat alle vier vormen vaker voorkomen naarmate de opleiding hoger is, naarmate het beroepsniveau hoger is en naarmate het jaarinkomen hoger is. 26% van de werknemers met een jaarinkomen van Euro 50.000 of hoger krijgt tenminste een soort bonus, terwijl dat percentage onder hen met een jaarinkomen tot Euro 25.000 slechts 12% bedraagt. Naar etnische groep is het beeld wisselend: de tweede generatie immigranten ontvangt vaker een resultaatafhankelijke bonus en vaker winstdeling, terwijl de eerste generatie immigranten vaker aandelenopties ontvangt.

5 Enquête: Waar is flexibele beloning van afhankelijk?

5.1 Waar is flexibele beloning van afhankelijk?

Om te analyseren waarvan de flexibele beloning van afhankelijk is, hebben we vervolgvragen gesteld: waar zijn de resultaatafhankelijke elementen van afhankelijk? Deze vervolgvragen zijn niet gesteld aan de werknemers die rapporteerden dat ze op jaarbasis zo'n resultaatafhankelijke 13^e maand of bonus hadden ontvangen, dus de groep waarover we in het vorige hoofdstuk rapporteerden. Ze zijn alleen gesteld aan de werknemers die rapporteerden dat ze in hun laatste maandloon een resultaatafhankelijke 13^e maand of een dito bonus hadden ontvangen. De reden daarvoor is dat Loonwijzer aan alle respondenten vraagt naar het bedrag van het laatste maandloon. Aan de respondenten die een resultaatafhankelijke 13^e maand of bonus ontvangen, is vervolgens ook het bedrag van de bonus gevraagd. Daardoor is het mogelijk om exact het aandeel van de bonus in het loon uit te rekenen. Omdat we voor dit rapport de Loonwijzer-data van oktober 2007 tot en met maart 2008 gebruiken, dus van een half jaar, is het percentage werknemers dat rapporteert zo'n bonus te ontvangen ongeveer de helft lager dan de percentages in Tabel 4.5: in de onderzoeksperiode rapporteert op het terrein van ABVAKABO FNV 2,3% respectievelijk 4,1% een resultaatafhankelijke 13^e maand of een dito bonus te hebben ontvangen *in het laatste maandloon*. Vergelijk dit met de 4% respectievelijk 9% die dit *op jaarbasis* rapporteert in Tabel 4.5.

Tabel 5.1 Percentage werknemers met resultaatafhankelijke 13^e maand / resultaatafhankelijke bonus, ABVAKABO FNV en totale beroepsbevolking

	Ontving resultaatafh 13e mnd in laatste loon	Ontving resultaatafh bonus in laatste loon
1 Lagere overheden	1.2%	1.6%
2 Nutsbedrijven	4.4%	8.5%
3 Onderwijs en onderzoek	2.6%	7.0%
4 Openbare markt	1.3%	5.2%
5 Rijk	3.1%	4.0%
6 Telecom	1.3%	13.7%
7 Welzijn	4.3%	1.9%
8 WSW	4.6%	14.3%
9 Zorg	1.6%	2.0%
ABVAKABO FNV	2.3%	4.1%
Ov.beroepsbevolking	3.8%	9.7%
Totaal	3.5%	8.6%

Bron: Loonwijzer enquête 2007/Q4 en 2008/Q1. N= 14727

In hoofdstuk 6 rapporteren we over het aandeel van de bonus in het totale loon. Dit hoofdstuk gaat in op de vraag waar de resultaatafhankelijke 13^e maand of bonus van afhankelijk is. Bedacht moet bij het hierna volgende worden dat het aantal respondenten steeds heel klein is.

5.2 Resultaatafhankelijke 13^e maand

Waar is de resultaatafhankelijke 13^e maand van afhankelijk? Van de 2,3% ofwel 118 werknemers op het terrein van ABVAKABO FNV die zo'n 'maand' hebben ontvangen in hun laatste loon, hebben er 40 aangegeven *waar* de resultaten van afhankelijk zijn. De respondenten hadden de keuze uit vier mogelijkheden (zie tabel 5.2). Ongeveer een-derde geeft steeds aan dat deze bonus van het individuele presteren, van de prestaties van de organisatie/het bedrijf of van andere aspecten afhankelijk is. De afhankelijkheid van de prestaties van het team/de afdeling/de groep is miniem.

Tabel 5.2 Percentage werknemers dat aangeeft waar de resultaatafhankelijke 13^e maand van afhankelijk is, ABVAKABO FNV en totale beroepsbevolking

	Mijn individuele functioneren of prestaties	De prestaties van mijn team, afdeling of groep	De prestaties van mijn bedrijf of organisatie	Anders	Totaal	N
ABVAKABO FNV	30%	-	32%	30%	100%	40
Overige beroepsbev.	24%	13%	36%	27%	100%	236
Totaal	25%	12%	36%	27%	100%	276

Bron: Loonwijzer enquête 2007/Q4 en 2008/Q1. N=276, alleen werknemers die resultaatafh 13^e maand ontvingen.

Aan hen die op het terrein van ABVAKABO FNV een resultaatafhankelijke 13^e maand hebben ontvangen, is ook gevraagd welk deel van de maximale bonus zij hebben ontvangen. Daarbij hadden ze een keuze uit vijf antwoordmogelijkheden (zie tabel 5.3). Als we degenen die 'weet niet' hebben geantwoord buiten beschouwing laten, houden we 18 respondenten over. De meesten hebben minder dan 25% gekregen, terwijl een kleine groep de maximale 100% heeft gekregen.

Tabel 5.3 Welk deel van de maximale bonus ontvangen, ABVAKABO FNV en totale beroepsbevolking

	< 25%	25 - 50%	50 - 75%	75 - 100%	100%	Totaal	N
ABVAKABO FNV	44%	-	-	-	22%	100%	18
Overige beroepsbev.	26%	9%	14%	18%	32%	100%	155
Totaal	28%	10%	13%	17%	31%	100%	173

Bron: Loonwijzer enquête 2007/Q4 en 2008/Q1. N= 173, alleen werknemers die resultaatafh 13^e maand ontvingen.

5.3 Resultaatafhankelijke bonus

Waar is de resultaatafhankelijke bonus precies van afhankelijk? Van de 221 werknemers op het terrein van ABVAKABO FNV die zo'n bonus hebben ontvangen (4,1%), hebben er 71 aangegeven waar de resultaten van afhankelijk zijn. (Degenen die 'weet niet' hebben geantwoord, zijn weer buiten beschouwing gelaten.) De respondenten hadden de keuze uit vier mogelijkheden: zie Tabel 5.4 (volgende blz.). Vergelijken met de resultaatafhankelijke 13^e maand speelt bij deze bonus het individuele en team-/afdelingspresteren een grotere rol. Bijna vier op de tien geeft aan dat deze bonus van het individuele functioneren/presteren afhankelijk is (38%). Bijna een op de vijf klikt aan dat dit afhangt van de prestaties van het team/de afdeling/de groep (17%).

Tabel 5.4 Percentage werknemers dat aangeeft waar de resultaatafhankelijke bonus van afhankelijk is, ABVAKABO FNV en totale beroepsbevolking

	Mijn individuele functioneren of prestaties	De prestaties van mijn team, afdeling of groep	De prestaties van mijn bedrijf of organisatie	Anders	Totaal	N
Sector						
1 ABVAKABO FNV	38%	17%	28%	17%	100	71
2 Overige beroepsbev.	42%	20%	22%	14%	100	614
Totaal	42%	20%	23%	14%	100	685

Bron: Loonwijzer enquête 2007/Q4 en 2008/Q1. N= 685, alleen de werknemers die resultaatafhankelijke bonus hebben ontvangen.

Aan de werknemers die zo'n bonus hebben ontvangen, is ook gevraagd welk deel van de maximale bonus ze hebben ontvangen. Daarbij hadden ze een keuze uit vijf antwoordmogelijkheden (zie tabel 5.5). Van hen hebben 51 respondenten een antwoord op deze vraag gegeven. (Degenen die 'weet niet' hebben geantwoord, zijn weer buiten beschouwing gelaten) Uit de tabel blijkt dat bijna drie op de tien werknemers met zo'n bonus minder dan een kwart van het maximum hebben ontvangen (29%). Aan de andere kant is te zien dat ruim drie op de tien het maximum van de bonus hebben ontvangen (31%).

Tabel 5.5 Welk deel van de maximale bonus ontvangen, ABVAKABO FNV en totale beroepsbevolking

	< 25%	25 - 50%	50 - 75%	75 - 100%	100%	Totaal	N
Sector							
1 ABVAKABO FNV	29%	-	-	-	31%	100%	51
2 Overige beroepsbev.	19%	8%	15%	24%	34%	100%	470
Totaal	20%	9%	15%	23%	34%	100%	521

Bron: Loonwijzer enquête 2007/Q4 en 2008/Q1. N= 521, alleen de werknemers die resultaatafhankelijke bonus hebben ontvangen en de vraag naar het deel hebben beantwoord.

6 Enquête: Aandeel van flexibele beloning in de totale beloning

Belangrijk is uiteraard het krijgen van een beeld welk aandeel flexibele beloning heeft in de totale beloning van individuen. Tegelijkertijd is het achterhalen hiervan niet eenvoudig. In het vorige hoofdstuk bespraken we het aandeel van de bonus in het loon, zoals de werknemer dat zelf ervaart. In dit hoofdstuk berekenen we het aandeel aan de hand van het bedrag van de bonus en van het loon, zoals gerapporteerd in de enquête. We berekenen dit alleen voor die werknemers die zo'n bonus ontvangen. Bedacht moet voor het hierna volgende opnieuw worden dat het aantal respondenten steeds heel klein is.

Van twee soorten resultaatafhankelijke beloning kunnen we het aandeel ervan in de totale jaarlijkse beloning uitrekenen, omdat we het bedrag van de bonus weten alsook het totale jaarloon van de werknemer. In de tabel hieronder geven we in de tweede kolom het aandeel aan van de resultaatafhankelijke 13e maand in het totale jaarloon. Dat aandeel ligt voor het terrein van ABVAKABO FNV op 4%, ruim onder de aandelen voor de overige en totale beroepsbevolking. Met 12% springt de zorgsector er hier uit. In de vierde kolom van de tabel is het aandeel met betrekking tot de resultaatafhankelijke bonus te zien. Dat varieert tussen 2% van het jaarloon bij het rijk tot 8% in telecom en zorg. Niet alleen ontvangen meer werknemers deze bonus, ook is het gemiddelde aandeel van deze bonus in het loon hoger dan dat van de 13e maand.

Tabel 6.1 Welk deel van het loon is resultaatafhankelijk?, ABVAKABO FNV en totale beroepsbevolking

Sector	Resultaatafh 13e mnd	N	Resultaatafh bonus	N
	%		%	
1 Lagere overheden	-	2	-	5
2 Nutsbedrijven	-	7	7%	11
3 Onderwijs en onderzoek	-	3	5%	12
4 Openbare markt	-	1	-	6
5 Rijk	3%	10	2%	14
6 Telecom	-	1	8%	19
7 Welzijn	-	6	-	5
8 WSW	-	3	-	9
9 Zorg	12%	12	8%	14
ABVAKABO FNV	4%	45	7%	95
14 Overige beroepsbev.	7%	306	11%	926
Totaal	7%	351	10%	1021

Bron: Loonwijzer enquête 2007/Q4 en 2008/Q1. N= 351 en 1021, alleen de werknemers die resultaat afhankelijke 13e maand resp een resultaatafhankelijke bonus hebben ontvangen bij hun laatste loon.

7 Enquête: Loonschalen en flexibele beloning

7.1 Werknemers aan het einde van hun loonschaal

In de Loonwijzer-enquête wordt aan werknemers gevraagd of zij aan het einde van hun loonschaal zitten. Een aanzienlijk deel van de werknemers geeft het antwoord 'weet niet' op deze vraag (10%), en een bijna even groot deel geeft geen antwoord op de vraag (afgerond eveneens 10%). Deze twee groepen zijn niet meegenomen in de analyse.

Ruim een derde van de werknemers op het terrein van ABVAKABO FNV geeft aan dat zij aan het einde van hun schaal zitten (34%). Vooral bij de lagere overheden is dit percentage hoog (44%); zo ook in telecom en bij de nutsbedrijven (beiden 38%) en bij het rijk (37%). Daarentegen is het laag in de WSW (9%) en de welzijnssector (21%).

Tabel 7.1 *Percentage werknemers dat aan het einde van de schaal zit, ABVAKABO FNV en totale beroepsbevolking*

	% aan einde van loonschaal
Sector	
1 Lagere overheden	44.3%
2 Nutsbedrijven	37.6%
3 Onderwijs en onderzoek	27.0%
4 Openbare markt	29.8%
5 Rijk	36.7%
6 Telecom	38.2%
7 Welzijn	20.8%
8 WSW	8.9%
9 Zorg	34.6%
ABVAKABO FNV	34.2%
14 Overige beroepsbevolking	22.6%
Totaal	25.2%

Bron : Loonwijzer enquête 2007/Q4 en 2008/Q1. N= 12438.

Kijken we dieper welke werknemers aan het einde van hun schaal zitten, dan blijkt het volgende (zie voor de cijfers de tabel in Bijlage 3). Naarmate organisaties groter worden, zitten werknemers vaker aan het einde van hun schaal. Mannen zitten vaker aan het einde van hun schaal dan vrouwen (43% tegen 28%). Oudere werknemers zitten veel vaker aan het einde van hun schaal dan jongeren. De regionale verschillen zijn miniem. Autochtone werknemers zitten vaker aan het einde van hun schaal dan werknemers van allochtone herkomst. Naarmate hun opleidingsniveau hoger is, zitten werknemers minder vaak aan het einde van hun schaal. Datzelfde geldt voor het beroepsniveau. Tenslotte zitten werknemers met een jaarinkomen hoger dan Euro 35.000 vaker aan het eind van hun loonschaal dan degenen met een lager inkomen. Dit betreft vooral ouderen die 'uitgegroeid' zijn.

7.2 Beloning van werknemers aan het einde van hun loonschaal

Wat gebeurt er met de lonen van werknemers die aan het einde van hun loonschaal zitten? Aan hen zijn vier vragen gesteld: 1) is er in hun schaal nog een prestatieafhankelijke uitlooptermogelijkheid, 2) krijgen ze een anciënniteitsperiodiek na verloop van tijd, 3) hebben ze een mogelijkheid om in een andere schaal te komen anders dan via promotie, en 4) is het toekennen van de jaarlijkse loonronde afhankelijk van hun prestaties? Bedacht moet worden dat hier elk item afzonderlijk aangekruist kon worden, dus dat zelfs alle vier vragen van toepassing kunnen zijn.

Uit de antwoorden blijkt dat bijna twee op de tien respondenten een prestatieafhankelijke uitlooptermogelijkheid in de schaal hebben (18%); op het terrein van ABVAKABO is dat slechts 14%. Daar komt dit vooral veel voor in de sector openbare markt (35%) en bij de nutsbedrijven (27%). Een op de elf van alle respondenten geeft aan dat zij na verloop van tijd een anciënniteitsperiodiek kunnen krijgen (9%); op het terrein van de ABVAKABO is dat een op de acht (13%). Dit komt het meest voor in de WSW (25%), gevolgd door openbare markt (20%) en onderwijs en onderzoek (18%). Mogelijkheden om buiten promotie in een andere schaal te komen, zijn er voor 15%, zowel in totaal als op het terrein van ABVAKABO FNV. Opvallend is dat op dit punt de verschillen tussen de sectoren niet groot zijn. Tenslotte geeft onder alle respondenten bijna een op de vier aan dat het toekennen van de jaarlijkse loonronde afhankelijk is van hun prestaties (24%), terwijl dit op het terrein van ABVAKABO FNV slechts een op de zeven (14%) is. Bij dit laatste punt zijn de verschillen tussen de sectoren wel groot. Hier springen de scores van de WSW (50%), nutsbedrijven (38%) en openbare markt (46%) er uit, terwijl deze prestatie-afhankelijke toekenning in de zorg juist weinig voorkomt (4%).

Tabel 7.2 Percentage werknemers dat aangeeft welke beloningsmogelijkheden er aan einde schaal zijn, ABVAKABO FNV en totale beroepsbevolking

	Schaal prestatieafhankelijke uitlooptermogelijkheid	Anciënniteits-periodiek na verloop van tijd	Mogelijkheid andere schaal buiten promotie	Toekennen jaarlijkse loonronde afh van prestaties
1 Lagere overheden	24%	15%	22%	19%
2 Nutsbedrijven	27%	2%	15%	38%
3 Onderwijs en onderzoek	15%	18%	12%	20%
4 Openbare markt	35%	20%	11%	36%
5 Rijk	13%	10%	15%	13%
6 Telecom	17%	4%	14%	31%
7 Welzijn	6%	17%	20%	2%
8 WSW	25%	25%	25%	50%
9 Zorg	6%	14%	14%	4%
ABVAKABO FNV	14%	13%	15%	14%
14 Overige beroepsbev.	20%	8%	15%	29%
Totaal	18%	9%	15%	24%

Bron: Loonwijzer enquête 2007/Q4 en 2008/Q1. N= 3136 (alleen werknemers die aan het einde van hun schaal zitten).

Blijkens de tabel in Bijlage 3 bestaat er weinig samenhang tussen het voorkomen van de vier vormen en de grootte van de organisatie; evenmin is dat het geval met regionale herkomst en ethniciteit. Mannen profiteren vaker van vrouwen van de prestatieafhankelijke uitloop en de loonronde afhankelijk van prestaties. Ze komen alle vier veel vaker voor onder werknemers jonger dan 25 jaar. De prestatieafhankelijke uitloop en de loonronde afhankelijk van prestaties komen vaker voor onder hen met een hoger opleidings-, beroeps- en jaarinkomensniveau, bij de andere twee vormen is dat niet zo duidelijk.

7.3 Beloning van werknemers niet aan het einde van hun schaal

Wat gebeurt er met de lonen van werknemers die niet aan het einde van hun loonschaal zitten? Aan hen zijn vier vragen gesteld: 1) krijgen ze automatisch een schaal periodiek toegekend, 2) hangt toekenning van periodieken of van hun prestaties, 3) hebben ze een mogelijkheid om in een andere schaal te komen anders dan via promotie, en 4) is het toekennen van de jaarlijkse loonronde afhankelijk van hun prestaties? Bedacht moet worden dat hier elk item afzonderlijk aangekruist kon worden, dus dat zelfs alle vier vragen van toepassing kunnen zijn.

Uit de antwoorden (zie Tabel 7.3, volgende bladzijde) blijkt dat onder alle respondenten ruim vier op de tien automatisch een periodiek in de schaal krijgt toegekend (41%); op het terrein van ABVAKABO FNV is dat veel hoger, te weten ruim zeven op de tien (71%). Het hoogst scoren hier de sectoren zorg (80%), rijk (77%) en lagere overheden en welzijn (beiden 75%), het laagst telecom en WSW (ieder 32%). Op het terrein van ABVAKABO geeft ruim een kwart (26%) aan dat de toekenning van periodieken afhangt van hun prestaties, en dat is iets lager dan in de totale beroepsbevolking (29%). Deze prestatie-afhankelijkheid komt het meest voor bij de nutsbedrijven (64%), gevolgd door de WSW (61%), maar bestaat nauwelijks in de zorg (10%) en de welzijnsector (12%). Mogelijkheden om buiten promotie in een andere schaal te komen, bestaan voor bijna vier op de tien werknemers (36%) en voor ruim drie op de tien (32%) op het terrein van ABVAKABO. Deze mogelijkheden komen het meest voor in onderwijs en onderzoek (48%), al zijn verschillen tussen de sectoren hier verder relatief klein. Tenslotte geeft vier op de tien van alle respondenten aan dat het toekennen van de jaarlijkse loonronde afhankelijk is van hun prestaties; dit percentage is op het terrein van ABVAKABO FNV veel lager, namelijk 24%. Hier zijn de verschillen tussen de sectoren weer wel heel groot, van 72% in de WSW en 65% bij de nutsbedrijven tot 9% in de zorg en 8% in de welzijnssector.

Tabel 7.3 *Percentage werknemers dat aangeeft welke beloningsmogelijkheden er zijn, ABVAKABO FNV en totale beroepsbevolking*

	Krijgt automatisch schaal periodiek toegekend	Toekenning periodieken hangt af van prestaties	Mogelijkheid andere schaal buiten promotie	Toekennen jaarlijkse loonronde afhankelijk van prestaties
1 Lagere overheden	75%	35%	34%	26%
2 Nutsbedrijven	43%	64%	35%	65%
3 Onderwijs en onderzoek	50%	49%	48%	46%
4 Openbare markt	46%	33%	25%	38%
5 Rijk	77%	39%	28%	26%
6 Telecom	32%	34%	35%	59%
7 Welzijn	75%	12%	31%	8%
8 WSW	32%	61%	23%	72%
9 Zorg	80%	10%	32%	9%
ABVAKABO FNV	71%	26%	32%	24%
14 Overige beroepsbev.	32%	30%	37%	44%
Totaal	41%	29%	36%	40%

Bron: Loonwijzer enquête 2007/Q4 en 2008/Q1. N= 9302 (alleen werknemers die niet aan einde schaal zitten).

Kijken we naar andere kenmerken van werknemers (tabel in Bijlage 3), dan blijkt het beeld gevarieerd. Het automatisch toekennen van periodieken komt vaker voor naarmate organisaties groter zijn, maar dat geldt niet duidelijk voor de drie andere mogelijkheden. De mogelijkheid van een andere schaal buiten promotie komt veruit het meest voor onder de werknemers jonger dan 25 jaar, de andere drie vormen juist meer onder hen van 25-54 jaar. De automatische toekenning van een periodiek komt vaker voor onder vrouwen, de andere schaal buiten promotie even vaak voor mannen en vrouwen, en de andere twee vormen vaker onder mannen. Naar regio's en naar etnische herkomst komt geen duidelijk beeld naar voren. De prestatie-afhankelijke toekenning van een periodiek en de prestatie-afhankelijke loonronde komen vaker voor naarmate opleidings- en beroepsniveau hoger zijn; dat geldt niet voor de automatische toekenning van periodieken en de andere schaal buiten promotie, waar de verdelingen vlak zijn. Hetzelfde beeld geldt bij de verdeling naar jaarinkomen; de andere schaal buiten promotie komt zelfs het meest voor onder de laagste inkomensgroep.

Ruim zeven op de tien werknemers die niet aan het einde van hun schaal zitten, krijgen automatisch een periodiek toegekend. Aan hen is gevraagd welk percentage van hun loon hun periodiek het afgelopen jaar bedroeg. Tabel 7.4 (volgende blz.) laat zien dat in de sectoren van ABVAKABO FNV het meest 2% is aangegeven (27%), gevolgd door 3% (22%) en meer dan 4% (17%). Meer dan 4% wordt het meest genoemd in de nutsbedrijven (38%). 0-1% komt opgeteld het meeste voor in openbare markt (exact 50%), gevolgd door welzijn (32%) en zorg (30%).

Tabel 7.4 Percentage werknemers dat aangeeft welk percentage van hun loon hun periodiek het afgelopen jaar bedroeg, ABVAKABO FNV en totale beroepsbevolking

Automatische periodiek van	0%	1%	2%	3%	4%	> 4%	Totaal	Aantal
1 Lagere overheden	16.9%	4.2%	18.3%	29.6%	15.5%	15.5%	100%	71
2 Nutsbedrijven			13.5%	35.1%	13.5%	37.8%	100%	37
3 Onderwijs en onderzoek	13.5%	8.1%	29.7%	18.9%	8.1%	21.6%	-	37
4 Openbare markt	18.8%	31.2%	18.8%	12.5%	6.2%	12.5%	100%	16
5 Rijk	6.4%	14.7%	28.4%	28.4%	8.3%	13.8%	100%	109
6 Telecom	15.8%	10.5%	21.1%	15.8%	15.8%	21.1%	-	19
7 Welzijn	9.1%	22.7%	34.1%	15.9%	6.8%	11.4%	100%	44
8 WSW			26.7%	26.7%	26.7%	20.0%	100%	15
9 Zorg	8.5%	21.8%	32.4%	14.8%	8.5%	14.1%	100%	142
ABVAKABO FNV	9.4%	14.3%	26.9%	22.2%	10.4%	16.7%	100%	490
14 Overige beroepsbev.	8.9%	9.4%	20.0%	24.3%	9.6%	27.9%	100%	1557
Totaal	9.0%	10.6%	21.6%	23.8%	9.8%	25.3%	100%	2047

Bron: Loonwijzer enquête 2007/Q4 en 2008/Q1. N= 2047
(alleen werknemers die niet aan het eind van hun schaal zitten en die automatisch een periodiek toegekend krijgen).

Een kwart van de werknemers die niet aan het einde van hun schaal zitten geeft aan dat de toekenning van een periodiek afhangt van prestaties. Aan hen is gevraagd welk percentage van hun loon hun periodiek het afgelopen jaar bedroeg. Tabel 7.5 toont aan dat het meest 2% is aangegeven (25%), 3% (23%) en 0% (16%). Minder dan de helft (48%) geeft aan dat hun (nu prestatie-afhankelijke) periodiek 3% of meer van hun loon bedroeg. Een periodiek van die omvang groter dan 3% komt het meeste voor bij de nutsbedrijven (83%) en de WSW (67%). Aan de onderkant komt 0-1% opgeteld het meeste voor in de zorg (44%), in het welzijn (38%) en bij het rijk (33%).

Tabel 7.5 Percentage werknemers dat aangeeft welk percentage hun prestatie-afhankelijke periodiek het afgelopen jaar was, ABVAKABO FNV en totale beroepsbevolking

Automatische periodiek van	0%	1%	2%	3%	4%	> 4%	Totaal	Aantal
1 Lagere overheden	8.8%	4.4%	20.6%	35.3%	19.1%	11.8%	100%	68
2 Nutsbedrijven			17.1%	45.7%	14.3%	22.9%	100%	35
3 Onderwijs en onderzoek	8.3%	8.3%	27.8%	16.7%	19.4%	19.4%	-	36
4 Openbare markt	13.3%	13.3%	26.7%	33.3%	6.7%	6.7%	100%	15
5 Rijk	19.6%	13.1%	24.3%	24.3%	9.3%	9.3%	100%	107
6 Telecom	5.9%	5.9%	41.2%	35.3%	5.9%	5.9%	-	17
7 Welzijn	16.2%	21.6%	24.3%	13.5%	16.2%	8.1%	100%	37
8 WSW		6.7%	26.7%	20.0%	13.3%	33.3%	100%	15
9 Zorg	27.9%	16.4%	25.4%	10.7%	11.5%	8.2%	100%	122
ABVAKABO FNV	16.2%	11.5%	24.6%	23.0%	13.1%	11.7%	100%	452
14 Overige beroepsbev.	7.1%	7.3%	24.3%	29.9%	10.9%	20.5%	100%	1410
Totaal	9.3%	8.3%	24.3%	28.2%	11.4%	18.4%	100%	1862

Bron: Loonwijzer enquête 2007/Q4 en 2008/Q1. N= 1862
(alleen werknemers die niet aan het eind van hun schaal zitten en die automatisch een periodiek toegekend krijgen).

8 Enquête: Functionerings- en beoordelingsgesprekken

In de Loonwijzer-enquête is aan alle werknemers gevraagd of zij in het afgelopen jaar een functionerings- of beoordelingsgesprek hadden gevoerd. Bijna twee op de drie respondenten heeft zo'n gesprek gehad (65%), in de sectoren van ABVAKABO FNV iets meer dan elders (68%). In de nutsbedrijven en in de telecomsector komt dit het meeste voor (78 resp. 77%), in de zorg het minste (60%); zie Tabel 8.1.

Tabel 8.1 *Percentage werknemers dat afgelopen jaar een functionerings- of beoordelingsgesprek heeft gehad, ABVAKABO FNV en totale beroepsbevolking*

	Afgelopen jaar een functionerings- of beoordelingsgesprek gehad?
1 Lagere overheden	76%
2 Nutsbedrijven	78%
3 Onderwijs en onderzoek	74%
4 Openbare markt	68%
5 Rijk	75%
6 Telecom	77%
7 Welzijn	66%
8 WSW	68%
9 Zorg	60%
ABVAKABO FNV	68%
14 Overige beroepsbev.	64%
Totaal	65%

Bron: Loonwijzer enquête 2007/Q4 en 2008/Q1. N= 19054

Kijken we iets dieper met welke werknemers een functionerings- of beoordelingsgesprek is gevoerd, dan blijken er in grote organisaties vaker gesprekken gehouden te zijn dan in kleine bedrijven (zie de Tabel in Bijlage 3). Er blijken behoorlijke verschillen op te treden tussen mannen en vrouwen: mannen hebben vaker een gesprek gehad dan vrouwen. Naar leeftijd uitgesplitst blijkt dat de leeftijdsgroep tot 25 jaar minder vaak een gesprek heeft gehad dan hun oudere collega's. In de drie noordelijke provincies hebben werknemers minder vaak een gesprek gehad dan elders. Bij de verdeling naar etnische groep blijkt dat de eerste generatie allochtone werknemers minder vaak een gesprek heeft gehad, terwijl bij de tweede generatie allochtonen juist het omgekeerde het geval is. Kijken we naar opleidings- en beroepsniveaus, dan blijken de verschillen gering. Wel vinden functionerings- en beoordelingsgesprekken vaker plaats naarmate het jaarinkomen stijgt.

9 Enquête: Meningen over flexibele beloning

9.1 Hoe verloopt het functionerings- en beoordelingsgesprek?

Aan die werknemers die aangaven een functionerings- of beoordelingsgesprek te hebben gehad, is gevraagd hoe dit gesprek was verlopen en waar het over ging. Tabel 9.1. laat zien dat zo'n gesprek vrijwel altijd met de leidinggevende is gevoerd. Ook blijkt dat vrijwel altijd het gespreksonderwerp het functioneren over het afgelopen jaar betrof. Bij ruim drie op de vier gesprekken werden afspraken over het toekomstig functioneren gemaakt; dit liep tussen de sectoren van ABVAKABO FNV weinig uiteen. Grotere verschillen vertonen de scores op de vraag of de beloning (mede) afhankelijk van het gesprek was. De totaal-score op dit belangrijke punt voor ABVAKABO FNV was 23%, overigens aanmerkelijk lager dan het gemiddelde voor de gehele beroepsbevolking (33%). Op het terrein van ABVAKABO FNV scoorde de WSW het hoogst (58%), gevolgd door de telecomsector (52%). De respondenten uit de nutsbedrijven gaven voor bijna de helft (46%) aan dat het functionerings- of beoordelingsgesprek repercussies voor de beloning had. In de zorg was dit het minst het geval (11%).

Tabel 9.1 Percentage werknemers dat hun functionerings- of beoordelingsgesprek typeert, ABVAKABO FNV en totale beroepsbevolking

	Gesprek met leidinggevende	Gesprek over funct afgelopen periode	Afspraken toekomstig funct	Beloning afhankelijk van gesprek	Kent beoordelings criteria	Func.gesprek > 1x p jaar	Func.gesprek op schrift	Vond func.gesprek nuttig
1 Lagere overheden	98%	98%	79%	24%	82%	46%	92%	71%
2 Nutsbedrijven	99%	99%	80%	46%	86%	61%	91%	71%
3 Onderwijs en onderzoek	97%	97%	82%	36%	83%	46%	84%	79%
4 Openbare markt	97%	93%	73%	29%	84%	52%	82%	73%
5 Rijk	99%	98%	80%	20%	90%	43%	93%	75%
6 Telecom	99%	99%	70%	52%	88%	61%	84%	65%
7 Welzijn	98%	97%	80%	12%	80%	36%	87%	75%
8 WSW	100%	98%	80%	58%	76%	71%	80%	80%
9 Zorg	97%	96%	79%	11%	79%	28%	88%	73%
ABVAKABO FNV	97%	97%	78%	23%	83%	40%	89%	72%
14 Overige beroepsbev.	97%	97%	75%	36%	82%	45%	81%	70%
Totaal	97%	97%	76%	33%	82%	44%	83%	71%

Bron: Loonwijzer enquête 2007/Q4 en 2008/Q1. N= 12248 (alleen de werknemers met een gesprek)

Ruim acht op de tien werknemers gaf aan de beoordelingscriteria te kennen. Hierbij scoort het rijk het hoogst (90%), maar ook hier zijn de verschillen tussen de sectoren gering. Het blijkt dat in vier op de tien gevallen nog een tweede of derde functionerings- of beoordelingsgesprek binnen een jaar plaatsvindt. Dit is vooral het geval in de WSW (71%) en de nutsbedrijven en telecom (beiden 61%). In bijna negen op de tien gevallen (89%) wordt op het terrein van ABVAKABO FNV het gesprek op schrift gesteld: een hoge score vergeleken met het gemiddelde voor de beroepsbevolking (83%). Dit gebeurt het meest bij het rijk (93%) en de lagere overheden (92%), maar de verschillen met de andere

sectoren zijn gering. Tenslotte vond ruim zeven op de tien werknemers met een functionerings- of beoordelingsgesprek dit gesprek nuttig (72%). Deze waardering was het hoogst in de WSW (80%) en in onderwijs en onderzoek (79%), maar de verschillen tussen de sectoren zijn op dit punt opnieuw gering.

Uit de Tabel in Bijlage 3 blijkt dat er zeer weinig verschillen tussen werknemers naar overige kenmerken zijn als het gaat om de vraag of het gesprek met de leidinggevende is gevoerd, of het gesprek het functioneren in de afgelopen periode betrof, of afspraken over het toekomstig functioneren zijn gemaakt en of het gesprek nuttig werd gevonden. Wel zijn er verschillen als het gaat om de beloningsafhankelijkheid van het gesprek. In grotere bedrijven is dit vaker het geval, evenals bij mannen, bij werknemers jonger dan 45 jaar, bij allochtone werknemers, en bij werknemers met HAVO/VWO, HBO en WO. De beloningsafhankelijkheid neemt toe naarmate de beroepsniveaus en de jaarinkomens hoger zijn.

Kijken we iets dieper welke werknemers het gesprek nuttig vinden, dan blijkt dit vooral te gaan om die werknemers met wie afspraken over hun toekomstig functioneren zijn gemaakt, om degenen met wie het gesprek over het functioneren in het afgelopen jaar ging, die de beoordelingscriteria kennen en die vaker dan een keer per jaar een gesprek hebben. De werknemers wier beloning afhankelijk is van het gesprek, zijn vooral werknemers met wie over het functioneren over het afgelopen jaar is gesproken, die vaker de beoordelingscriteria kennen en die vaker meerdere keren per jaar een gesprek hebben.

9.2 Over de beoordelingscriteria

Bij de werknemers die aangaven dat ze de beoordelingscriteria van het gesprek kenden, is doorgevraagd over deze criteria: zie Tabel 9.2 (volgende blz.) Bijna acht op de tien werknemers die de criteria kennen, vinden ze ook duidelijk (79%). In de zorg en de telecomsector zijn de percentages het hoogst (85%), maar de verschillen tussen de sectoren zijn klein. Ruim acht op de tien werknemers die de criteria kennen, vinden ze ook relevant voor hun functie (81%). Nu scoort openbare markt het hoogst (90%), gevolgd door de zorg (85%), maar opnieuw blijven de verschillen beperkt.

Aanzienlijk minder dan de helft van de werknemers geeft aan invloed op de beoordelingscriteria te hebben (42%); een score die ook laag is ten opzichte van die in de gehele beroepsbevolking (48%). Het aandeel van degenen met invloed op de criteria is opmerkelijk hoog in welzijn (71%), maar al veel lager in de zorg (53%) en de nutsbedrijven (45%) als daarop volgende sectoren. Het laagst scoort openbare markt (29%).

Op het terrein van ABVAKABO FNV zegt bijna zeven op de tien werknemers die de criteria kennen, elk jaar opnieuw op basis van de zelfde criteria beoordeeld te worden (69%). De zorgsector heeft hier de hoogste score (87%), de nutsbedrijven (62%) de laagste.

Tabel 9.2 *Percentage werknemers die criteria kennen dat beoordelingscriteria van hun functionerings- of beoordelingsgesprek typeert, ABVAKABO FNV en totale beroepsbevolking*

	Criteria duidelijk	Criteria relevant voor functie	Invloed op keuze criteria	Elk jaar op basis zelfde beloningscriteria beoordeeld	Door beoordelaar ondersteund	Tussentijds geïnformeerd	Beoordelaar eerlijke beoordeling	Eens met beoordeling	% loon afh van beoordeling
1 Lagere overheden	74%	74%	38%	71%	63%	43%	71%	79%	4
2 Nutsbedrijven	81%	76%	45%	62%	75%	64%	71%	76%	4
3 Onderwijs en onderzoek	73%	82%	32%	69%	63%	43%	63%	71%	4
4 Openbare markt	74%	90%	29%	81%	71%	39%	63%	90%	4
5 Rijk	81%	84%	35%	68%	73%	39%	66%	93%	3
6 Telecom	85%	80%	42%	59%	73%	59%	66%	78%	4
7 Welzijn	82%	79%	71%	81%	67%	60%	61%	82%	3
8 WSW	72%	75%	38%	65%	59%	65%	71%	88%	5
9 Zorg	85%	85%	53%	87%	78%	56%	78%	86%	3
ABVAKABO FNV	79%	81%	42%	69%	70%	49%	68%	83%	4
14 Overige beroepsbev.	79%	81%	49%	70%	71%	50%	73%	80%	4
Totaal	79%	81%	48%	70%	71%	50%	72%	81%	4

Bron : Loonwijzer enquête 2007/Q4 en 2008/Q1. N= 3008

Precies zeven op de tien werknemers die de criteria kennen, zeggen door de beoordelaar ondersteund te worden. Ook hier scoort de zorg hoog (78%), gevolgd door de nutsbedrijven (75%), maar het verschil tussen de sectoren is vrij klein. Tussentijdse rapportage over de criteria vindt bij bijna de helft van de werknemers plaats (49%), het meest in de WSW (65%) en de nutsbedrijven (64%) en het minst in openbare markt en bij het rijk (39%). Gevraagd of de beoordelaar in staat is een eerlijke beoordeling te geven, zegt bijna zeven op de tien werknemers op het terrein van ABVAKABO FNV dat dit het geval is (68%): duidelijk lager dan onder alle respondenten (72%). Op dit punt scoort de zorg hoog (78%), terwijl welzijn het laagste percentage oplevert (61%). Ruim acht op de tien werknemers die de criteria kennen, zijn het eens met de beoordeling (83%). Dat is, zeker ook afgezet tegen de scores op vorige punten (ondersteuning door beoordelaar; beoordelaar in staat tot eerlijke beoordeling), een hoog percentage. Hier scoort het rijk zeer hoog (93%), gevolgd door openbare markt (90%), terwijl onderwijs en onderzoek duidelijk het laagst uit de bus komt (71%).

Tenslotte is gevraagd aan de werknemers wier loon afhankelijk is van de beoordeling, welk percentage van het loon dat betreft. De uitkomst schommelt tussen de 3 en 5%, met een gemiddelde van 4%. Het hoogste percentage (5%) scoort de WSW, het laagste (3%) vinden we bij rijk, welzijn en zorg.

Kijken we iets dieper hoe werknemers die de criteria kennen het functionerings- of beoordelingsgesprek typeren, dan blijken vrij weinig verschillen naar bedrijfsgrootte en andere kenmerken op te treden (zie de Tabel in Bijlage 3). Dat geldt met name bij de vragen of de criteria duidelijk en relevant zijn. De invloed op de criteria wordt groter genoemd door hen werkend in kleine organisaties, door jongeren, allochtone werknemers en werknemers met lager opleidings-, beroeps- en inkomensniveau. Bij de vraag naar ieder jaar dezelfde criteria scoren mannen, degenen met

universitaire opleiding, wetenschappelijk beroep en hoger jaarinkomen duidelijk lager. Bij de vragen naar steun van de beoordelaar, tussentijdse informatie en eerlijkheid van de beoordeling komen geen grote verschillen aan het licht. Ouderen zijn het wat minder vaak eens met de beoordeling, degenen met universitaire opleiding, een wetenschappelijk beroep en een relatief hoog inkomen juist weer vaker.

9.3 Mening: eigen loon meer afhankelijk van prestaties

In de Loonwijzer-enquête is aan alle werknemers de stelling voorgelegd “Ik zou willen dat mijn loon meer afhankelijk is van mijn prestaties”. Er kon geantwoord worden met ‘Ja’, ‘Nee’ of ‘Geen mening/Niet van toepassing’. Omdat de stelling roterend op het scherm getoond is, hebben 11.648 van in totaal 23.871 respondenten en 2.391 van de 5.142 respondenten op het terrein van ABVAKABO FNV een antwoord gegeven op de stelling.

In de sectoren van ABVAKABO FNV zijn de groepen werknemers die het eens dan wel niet eens zijn met de stelling even groot (beiden 45%). Nog eens 10% geeft aan geen antwoord te kunnen geven. Opvallend is dat een duidelijke meerderheid van werknemers in de WSW en de nutsbedrijven zich tegen de stelling keert (60% respectievelijk 58%). Daarentegen zijn werknemers in de zorg het meest voor de stelling, al blijft toch ook hier het percentage ‘ja’ steken op de helft.

Tabel 9.3 Verdeling over de drie antwoordcategorieën van de stelling “Ik zou willen dat mijn loon meer afhankelijk is van mijn prestaties”, ABVAKABO FNV en totale beroepsbevolking

	Nee	Ja	Weet niet / nvt	Totaal	Aantal
1 Lagere overheden	49%	43%	8%	100%	319
2 Nutsbedrijven	58%	34%	8%	100%	124
3 Onderwijs en onderzoek	50%	35%	15%	100%	134
4 Openbare markt	46%	45%	9%	100%	110
5 Rijk	45%	44%	12%	100%	487
6 Telecom	45%	48%	7%	100%	130
7 Welzijn	46%	45%	9%	100%	247
8 WSW	60%	31%	-	100%	48
9 Zorg	41%	50%	9%	100%	792
ABVAKABO FNV	45%	45%	10%	100%	2391
14 Overige beroepsbev.	43%	47%	10%	100%	9258
Totaal	44%	46%	10%	100%	11649

Bron: Loonwijzer enquête 2007/Q4 en 2008/Q1. N= 11649
nb Cellen met minder dan 10 observaties worden niet getoond

Kijken we iets dieper welke werknemers het met de stelling eens of oneens zijn, dan blijken mannen het er iets vaker mee eens te zijn dan vrouwen (zie de Tabel in Bijlage 3). Naar leeftijd uitgesplitst blijken de oudere leeftijdsgroepen het vaker eens te zijn met de stelling dan de jongeren. Allochtone werknemers zijn het in meerderheid er mee eens dat het eigen loon meer afhankelijk zou zijn van

prestaties, onder de autochtone werknemers is dit een minderheid. Ook naar regio's blijkt er enig verschil: in de drie noordelijke provincies zijn werknemers het iets minder vaak eens met de stelling, in de zuidelijke provincies juist vaker. Kijken we naar opleidingsniveau, dan komt naar voren dat de werknemers met basisschool, VMBO en MAVO en met HAVO / VWO het vaker eens zijn met de stelling (54 en 55%), waarna de steun voor de stelling daalt met het opleidingsniveau: onder hen met een universitaire opleiding zegt 36% 'ja'. Hetzelfde patroon is te zien bij het beroepsniveau: naarmate dat stijgt, daalt de steun voor de stelling. Werknemers in de jaarinkomensgroep 25.000-35.000 Euro zijn het meest met de stelling eens; bij de lagere en hogere inkomensgroepen is de steun ervoor minder. Tenslotte blijkt bij hen werkend in kleine organisaties de steun voor de stelling minder.

Welke werknemers vinden nu vooral dat hun eigen loon meer afhankelijk van hun eigen prestaties zou moeten zijn? We hebben een regressie-analyse uitgevoerd om te onderzoeken welke werknemers het eens dan wel oneens zijn met de stelling. De 'weet niet' groep is hier buiten beschouwing gelaten. De analyses zijn uitgevoerd op de data van 9.057 werknemers. Zie Tabel 9.4 in Bijlage 3 voor de cijfermatige resultaten.

Allereerst hebben we onderzocht of de kenmerken van de werknemers relevant zijn. Uit de resultaten blijkt dat de sector (ABVAKABO FNV in vergelijking met de overige beroepsbevolking), geslacht, leeftijd, opleidingsniveau, en jaarinkomensgroep de standpunten over de stelling beïnvloeden.

Bedrijfsgrootte, regio, en beroepsniveau doen niet ter zake.

Werknemers in de sectoren van ABVAKABO vinden vaker dat hun eigen loon meer afhankelijk van hun eigen prestaties zou moeten zijn dan werknemers in de overige sectoren. Mannen vinden dit vaker dan vrouwen, en ouderen vaker dan jongeren. Laagopgeleiden vinden vaker dat hun eigen loon meer afhankelijk van hun eigen prestaties zou moeten zijn dan hoger opgeleiden. Werknemers met een lager jaarinkomen vinden vaker dat hun eigen loon meer afhankelijk van hun eigen prestaties zou moeten zijn dan werknemers met een hoger jaarinkomen. Werknemers bij wie de beloning afhankelijk is van het functioneringsgesprek vinden minder vaak dat hun eigen loon meer afhankelijk van hun eigen prestaties zou moeten zijn dan werknemers voor wie dit niet het geval is. Werknemers die stukloon, omzetprovisie, of loonwerk krijgen, vinden juist vaker dat hun eigen loon meer afhankelijk van hun eigen prestaties zou moeten zijn. Tenslotte denken werknemers die een resultaatafhankelijke bonus/13^e maand, winstdeling of aandelenopties krijgen, juist minder vaak dat hun eigen loon meer afhankelijk van hun eigen prestaties zou moeten zijn.

10 Belangrijkste resultaten

Wij vatten hieronder per hoofdstuk onze belangrijkste resultaten samen. Voor de hoofdstukken 4 tot en met 9 richten we ons geheel op de sectoren van ABVAKABO FNV.

Hoofdstuk 2 (Flexibele beloning in Nederland):

- de geschiedenis van beloningsvormen in Nederland wordt voor de Tweede Wereldoorlog gekarakteriseerd door het verdwijnen van stukloon, overgaand in werken ‘op tarief’ op een tijdsbasis, alsook door het terugdringen van kwalificatiebeloning;
- na de Tweede Wereldoorlog komt functiebeloning, op basis van functiewaardering en werk- of functieclassificatiesystemen, centraal te staan, en dit verdrijft een tijdlang vormen van prestatiebeloning: rond 1990 is flexibele beloning vergaand teruggedrongen;
- voor de FNV blijft functiebeloning op basis van functiewaardering de belangrijkste pijler in het beloningsbeleid;
- in de jaren ‘90 neemt van werkgeverskant de druk toe op het toepassen van flexibele beloning, en vanaf 1998 wordt grotere toepassing daadwerkelijk zichtbaar. Wel is die omvang aanmerkelijk beperkter dan deze lijkt op basis van afspraken over flexibele beloningsvormen in CAOs, mede omdat veel van die afspraken voorwaardelijk c.q. resultaatafhankelijk zijn;
- het VNO-NCW wil zover gaan om de helft van alle beloningen te flexibiliseren, terwijl de AWWN een genuanceerder standpunt inneemt: bij een pleidooi voor flexibele beloning wordt aandacht besteed aan de belasting die dat voor personeelsafdelingen impliceert. In 2006 benadrukt de AWWN ook beloning naar competentieniveau, hetgeen tot uitdrukking zou moeten komen in beoordelingsafhankelijke groei in de loonschaal.

Hoofdstuk 3 (Onderzoeksmethode):

- het rapport is gebaseerd op Loonwijzer-data over de periode oktober 2007-maart 2008, een periode van hoogconjunctuur. De Loonwijzer is een vrijwillige enquête, waarbij geen steekproef uit de beroepsbevolking getrokken is. Niettemin laat vergelijking tussen de Loonwijzer-data en CBS-gegevens over 2006 aangaande de beroepsbevolking voor vier categorieën, slechts beperkte afwijkingen zien, zodat geconcludeerd mag worden dat de Loonwijzer-data een redelijke afspiegeling van de beroepsbevolking in loondienst vormen.

Hoofdstuk 4 (Enquête: De vormen van flexibele beloning):

- volgens de Loonwijzer-enquête kwam een loon dat van maand tot maand fluctueert voor bijna drie op de tien werknemers voor, waarbij dit vaker voorkomt voor vrouwen, jonge werknemers, werknemers uit het Caraïbisch gebied, en werknemers op lagere beroeps-, opleidings- en inkomensniveaus;

- de belangrijkste reden voor een van maand tot maand fluctuerend loon is dat het aantal gewerkte uren per maand verschilt; bij het rijk en in de zorg spelen daarnaast verschillen in toeslagen een rol; bij minieme percentages werknemers ligt de verklaring in afhankelijkheid van de omzet, van de beoordeling of van prestaties;
- bijna 19 van de 20 werknemers rapporteerde dat hun loon geen stukloon was, niet afhankelijk was van omzetprovisie, idem van het aantal klanten/patiënten, en geen loonwerk in de agrarische sector betrof; voorzover dat wel het geval was, betrof het aandeel van deze vormen bij ruim zes op de tien werknemers minder dan 20% van het loon, maar ook bij een op de vijf werknemers 80-100% van hun loon; deze laatste groep was uitsluitend in de zorg te vinden;
- onder de onderscheiden vier vormen van flexibele beloning *op jaarbasis* kwam de resultaatafhankelijke bonus (9%) het meeste voor, gevolgd door winstdeling (6%) en resultaatafhankelijke 13^e maand (4%), met aandelenopties (2%) als laatste. Een op de zes werknemers ontving tenminste een soort bonus;
- zowel gezien naar de vier vormen opgeteld als gezien naar het deel van de werknemers met tenminste een bonus, scoorden WSW, telecom en nutsbedrijven het hoogst, en lagere overheden, rijk en zorg het laagst.

Hoofdstuk 5 (Enquête: Waar is flexibele beloning van afhankelijk?):

- volgens de Loonwijzer-enquête ontvingen een op de elf werknemers (8.6%) in *het laatste loon* een resultaatafhankelijke bonus en een op de 30 (3.5%) een resultaatafhankelijke 13^e maand;
- volgens ruim drie op de 10 werknemers die een resultaatafhankelijke 13^e maand ontvingen, was deze bonus afhankelijk van de prestaties van het bedrijf / de organisatie, en volgens drie op de 10 van het individuele presteren;
- volgens bijna vier op de 10 werknemers die een resultaatafhankelijke bonus ontvingen, was deze bonus afhankelijk van het individuele presteren, en volgens bijna drie op de 10 van de prestaties van het bedrijf / de organisatie.

Hoofdstuk 6 (Enquête: Aandeel van flexibele beloning in de totale beloning):

- voor degenen die een resultaatafhankelijke 13^e maand ontvingen, bedroeg deze gemiddeld 4% van het jaarloon;
- voor degenen die een resultaatafhankelijke bonus ontvingen, bedroeg deze gemiddeld 7% van het jaarloon;

Hoofdstuk 7 (Enquête: Loonschalen en flexibele beloning):

- volgens de Loonwijzer-enquête bevond ruim een op de drie werknemers zich aan het eind van hun loonschaal; dit was vaker het geval bij de lagere overheden, telecom, nutsbedrijven en bij het rijk, voor werknemers in grote organisaties, voor mannen, oudere

werknemers, autochtone werknemers, voor werknemers met een lager opleidings- en beroepsniveau, maar ook voor werknemers met een hoger jaarinkomen;

- een op de zeven werknemers op het einde van hun schaal had een prestatieafhankelijke uitlooptermijn, een op de acht kon na verloop van tijd een anciënniteitsperiodiek krijgen, en een op de zeven had mogelijkheden om buiten promotie in een andere schaal te komen; eveneens voor een op de zeven werknemers op het einde van hun schaal was het toekennen van de jaarlijkse loonronde afhankelijk van prestaties;
- ruim zeven op de tien werknemers die niet op het einde van hun loonschaal zaten, kregen automatisch een periodiek toegekend; voor ruim een kwart was die toekenning afhankelijk van prestaties; de mogelijkheid om buiten promotie in een andere schaal te komen bestond voor bijna vier op de tien, maar wel was voor een op de vier werknemers die niet op het einde van hun loonschaal zaten het toekennen van de jaarlijkse loonronde afhankelijk van prestaties.

Hoofdstuk 8 (Enquête: functionerings- en beoordelingsgesprekken):

- blijkt de Loonwijzer-enquête heeft bijna zeven op de tien werknemers het afgelopen jaar een functionerings- of beoordelingsgesprek gevoerd, het meest in de nutsbedrijven en de telecomsector; verschillen in de mate waarin zo'n gesprek is gevoerd, bestaan behalve naar sector naar sexe, leeftijd, ethniciteit en regio.

Hoofdstuk 9 (Enquête: Mening over flexibele beloning):

- ruim zeven op de tien werknemers met een functionerings- of beoordelingsgesprek vond dit gesprek nuttig; de uitkomsten verschilden weinig naar sector, maar werknemers met wie afspraken over hun toekomstig functioneren werden gemaakt, werknemers die de beoordelingscriteria kenden en werknemers die vaker dan een keer per jaar zo'n gesprek hadden gaven een hogere waardering dan gemiddeld;
- bijna acht op de tien werknemers die aangaven dat ze de beoordelingscriteria van het gesprek kenden, vonden deze criteria ook duidelijk, en een iets hoger deel vond ze relevant voor hun functie. Wel gaf minder dan de helft aan invloed op de criteria te hebben en zei zeven op de tien ieder jaar op basis van dezelfde criteria beoordeeld te worden;
- zeven op de tien werknemers die de criteria kennen zei door de beoordelaar ondersteund te worden, en vrijwel hetzelfde percentage antwoordde dat de beoordelaar in staat is een eerlijke beoordeling te geven; opmerkelijk is dat een nog wat groter deel, namelijk ruim acht op de tien, het eens zei te zijn met de beoordeling.
- de groepen werknemers zijn even groot (45% ieder) die het eens dan wel oneens zijn met de stelling "Ik zou willen dat mijn loon meer afhankelijk is van mijn prestatie"; hierop zijn geslacht, grootte van de organisatie, leeftijd, ethniciteit, regio, beroeps- en opleidingsniveau en jaarinkomen van invloed.

Tenslotte maken we de eindstand op: hoeveel werknemers in Nederland hebben te maken met flexibele beloning? We onderzoeken hoeveel werknemers tenminste te maken hebben met

- 1) stukloon, omzetprovisie, aantal klanten/patiënten, of loonwerk in de agrarische sector zoals besproken in Hoofdstuk 4;
- 2) een van de vier vormen van flexibele beloning *op jaarbasis* ontvangen, te weten de de resultaatafhankelijke bonus, de resultaatafhankelijke 13^e maand, de winstdeling of de aandelenopties, zoals besproken in Hoofdstuk 4;
- 3) het toekennen van de jaarlijkse loonronde afhankelijk is van prestaties, zoals besproken in Hoofdstuk 7;
- 4) de beloning afhankelijk van het functionerings- of beoordelingsgesprek was, zoals besproken in Hoofdstuk 8.

De resultaten van deze analyse staan in Tabel 10.1. Hieruit blijkt dat in de sectoren van ABVAKABO FNV iets minder dan drie op de tien werknemers een of andere vorm van flexibel loon ontvangen (28%); in de totale beroepsbevolking is dat aandeel veel hoger, namelijk 42%. Drie sectoren komen ver uit boven het gemiddelde voor ABVAKABO: WSW (66%), telecom (64%) en nutsbedrijven (62%), en twee sectoren licht: onderwijs en onderzoek (39%) en openbare markt (31%). Daar staat tegenover dat het aandeel van degenen die enigerlei flexibele beloning ontvangen in de zorg slechts 17% bedraagt.

Tabel 10.1 Percentage werknemers dat een vorm van flexibel loon ontvangt, alsmede het percentage dat tenminste een van de vier vormen ontvangt, ABVAKABO FNV en totale beroepsbevolking

	stukloon, omzet loon, provisie. loonwerk	resultaatafh. bonus/13e mnd, winstd, aandelen	toekennen jaarlijkse loonronde afh van prestaties	beloning afh gesprek, geen gesprek =0	flex totaal (tenminste 1 vorm)
1 Lagere overheden	2%	11%	23%	14%	26%
2 Nutsbedrijven	7%	52%	54%	30%	62%
3 Onderwijs en onderzoek	4%	28%	38%	22%	39%
4 Openbare markt	7%	13%	37%	16%	31%
5 Rijk	4%	11%	20%	13%	26%
6 Telecom	9%	54%	47%	32%	64%
7 Welzijn	4%	19%	7%	7%	26%
8 WSW	11%	56%	69%	36%	66%
9 Zorg	7%	7%	7%	6%	17%
ABVAKABO FNV	5%	17%	20%	14%	28%
14 Overige beroepsbev.	9%	32%	40%	18%	45%
Totaal	8%	29%	35%	17%	42%
N	23866	22845	9391	15438	23866

Bron: Loonwijzer enquête 2007/Q4 en 2008/Q1.

Literatuur

- Armstrong, M., H. Murlis, in association with HayGroup (2007) *Reward Management. A Handbook of Remuneration Strategy and Practice. Revised 5th Edition*. London/Philadelphia: Kogan Page
- AWVN (2004) *Bewust flexibel belonen. Een handreiking bij discussies over nieuw beloningsbeleid en differentiatie in beloning*. Haarlem (www.awvn.nl/smartsite.shtml?id=809)
- AWVN (2006) *Performance Management. Resultaatgericht presteren en ontwikkelen*. Haarlem
- AWVN (2007) Flexibele beloning in vrijwel elk bedrijf courant, *Werk Geven*, 1, 20-21
(http://www.awvn.nl/Docs/WERKGEVEN_2007_1_ARTIKEL_FLEXBELONING.pdf)
- AWVN (2008) CAO-partijen investeren in wendbaarheid, *Werk Geven*, 2, 24-25
(<http://www.awvn.nl/Docs/WERKGEVEN-2008-2-PAG-24-25-26-CAO-SEIZOEN-2008.pdf>)
- CBS, *Volkstelling 1960. Deel 10 B*. Den Haag
- CBS, *Arbeidskrachtentelling (AKT) 1975*. Den Haag
- CBS, *Enquête Beroepsbevolking (EBB) 1990*. Den Haag
- FNV (1984) *Werk en beloning. Functiewaardering als instrument voor rechtvaardige beloningsverhoudingen*. FNV-discussienota maart 1984. Amsterdam
- FNV (1987) *Werken in 2000. Nota voor het FNV-congres op 30 november en 1 december 1987*. Amsterdam
- Fouarge, D., A. Gielen, R. Grim, M. Kerkhofs, A. Román, J. Schippers, T. Wilthagen, m.m.v. M. de Voogd-Hamelink en A. van Liempt (2006) *Trendrapport Aanbod van Arbeid 2005*. Tilburg: OSA.
- Hal, T. van (2005) *Onderzoek: ICT-salarissen gestegen*. Breda: De Breed & Partners, persbericht 12-07-2005
- Klaveren, M. van, K. Tijdens (2008) Introduction, in Van Klaveren, M., K. Tijdens (eds) *Bargaining issues in Europe: comparing countries and industries*. Brussels: ETUI-REHS/AIAS-UvA/WageIndicator, 1-14
- Langedijk, M.C., P.M.L. Ykema-Weinen (2000) *Belonen in strategisch perspectief*. Assen: Van Gorcum / Stichting Management Studies
- Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid (2004) *Najaarsrapportage CAO-afspraken 2004*. Den Haag
- Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid (2005) *Najaarsrapportage CAO-afspraken 2005*. Den Haag
- Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid (2006) *Najaarsrapportage CAO-afspraken 2006*. Den Haag
- Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid (2007) *Najaarsrapportage CAO-afspraken 2007*. Den Haag
- Pot, F. (1988) *Zeggenschap over beloningssystemen 1850-1987*. diss. Leiden: NIPG TNO
- Schiffers, M. (2007) Prestatieloon rukt op in MKB, *Het Financieel Dagblad*, 06-10-2007
- Schoemaker, M. (1999) Prestatie, beloning en beoordeling, in Doorewaard, H., W. de Nijs (eds) *Organisatieontwikkeling en human resource management*. Utrecht: LEMMA, 219-235
- Schouten, E. (2007) Resultaat staat centraal. AWVN koppelt hr-instrumenten, in *Zeggenschap*, (18)2, 38-40
- Silfhout, R.K. van (1995) De effectiviteit van prestatiebeloning, *Gedrag en Organisatie*, 8(6): 399-418
- Simonse, L., G. Scholtes, P. van Amelsvoort (1995) *Loont het? Beoordelen en belonen van zelfsturende teams*. Vlijmen: ST-Groep
- Tijdens, K.G. (2001) *De Vrouwenloonwijzer. Werk, lonen en beroepen van vrouwen*. Amsterdam: AIAS, research report 7 (<http://www.uva-aias.net/files/aias/RR7.pdf>)
- VEA (2006) *Onderzoek Arbeidsvoorwaarden*
(<http://www.vea.nl/adviesbureau/bureauamangement/arbeidsvoorwaarden/>, geraadpleegd 5-4-2008)
- Vinke, H.P.W. (2004) *Zoeken naar intrinsieke motivatie*. Amsterdam: Reed Business Information
- VNO-NCW (2006) Hoger loon in eigen hand, *FORUM*, 05-10-2006 (<http://www.vno-ncw.nl/web/show/id=94744/framenoid=158903/articlecode=5697/articletype=forum>, geraadpleegd 03-04-2008)

- VNO-NCW / AWWN / MKB-Nederland (2008) Nota arbeidsvoorwaarden 2008 : investeren in wendbare organisaties en medewerkers : informatie voor CAO-onderhandelaars. *Den Haag / Haarlem*
- Voxius (2007) *Salary Survey onder bedrijfsjuristen (2007)*. Rotterdam/ Amsterdam: Voxius voor juristen vast en interim
- Werknemer schroeft eisenpakket drastisch omhoog, *Het Financieele Dagblad*, 19-12-2007
- Zweers, A. (2006) Pleidooi voor prestatiebeloning in de CAO. Variabele loondroom, *Intermediair/PWW*, 25-11-2006

Bijlage 1: Definitie sector

In dit rapport zijn een 9-tal sectoren gedefinieerd, overeenkomstig de indeling die ABVAKABO FNV hanteert. De tabel geeft aan hoe de indeling is gemaakt aan de hand van de SBI-classificatie (6 digits) van het CBS. De aanduiding 'Overige beroepsbevolking' betekent dat deze sector niet tot een van deze 9 sectoren behoren, maar dat deze groep wel vergeleken wordt met de 9 sectoren. Tot de sector 'Overige beroepsbevolking' behoren vooral werknemers in de industrie, zakelijke dienstverlening, transport, bouw en horeca. Omdat een aantal groepen zowel bij ABVAKABO FNV als bij FNV Bondgenoten georganiseerd kan zijn, zijn de in de laatste kolom met 'ja' aangeduide groepen ook geïnccludeerd in de tellingen voor FNV Bondgenoten. De overlap bij 'telecom' is partieel: op het terrein van ABVAKABO FNV zijn werknemers uit telecom-apparatuur producerende bedrijven niet meegeteld, bij FNV Bondgenoten wel.

SBI	SBI-Sector	uitgesplitst naar ABVAKABO sector	Ook geïnccludeerd bij FNV Bondgenoten
748733	veemarkt	Lagere overheden	ja
751101	gemeentebestuur, -raad, bestuursinformatie	Lagere overheden	
751102	provinciebestuur, -raad, bestuursinformatie	Lagere overheden	
751103	bouw- en woningtoezicht	Lagere overheden	
751104	burgerzaken, burgerlijke stand	Lagere overheden	
751105	openbare werken	Lagere overheden	
751106	stadswacht	Lagere overheden	
751107	sociale dienst	Lagere overheden	
751108	afdeling afdeling verkeer, waterstaat, ruimtelijke ordening, milieu	Lagere overheden	
751111	marktwezen	Lagere overheden	
751116	waterschap	Lagere overheden	
751118	overige provinciale of regionale diensten	Lagere overheden	
751119	overige gemeentelijke diensten	Lagere overheden	
752500	brandweer, rampenbestrijding	Lagere overheden	
851720	ambulancedienst	Lagere overheden	
400000	overige productie en distributie van energie, water of meer van bovenstaande	Nutsbedrijven	
400011	kolencentrale, kernenergiecentrale	Nutsbedrijven	
400012	stadsverwarming, warmtekrachtcentrale	Nutsbedrijven	
400020	windmolenpark	Nutsbedrijven	
400030	biogaswinning, zonnecellen	Nutsbedrijven	
400040	exploitatie van transportnetten	Nutsbedrijven	
400050	verkoop en distributie van electriciteit, aardgas, warmte	Nutsbedrijven	
410000	waterleidingbedrijf	Nutsbedrijven	
900100	afvalwaterzuivering, rioolreiniging	Nutsbedrijven	ja
900210	vuilnisophaaldienst, afvalinzameling	Nutsbedrijven	ja
900220	afvalcompostering, stortplaats, huisvuilscheidingsinstallatie	Nutsbedrijven	ja
900300	bodemsanering, asbestverwijdering	Nutsbedrijven	ja
731011	landbouw-economisch onderzoek	Onderwijs en onderzoek	
731012	agrarisch onderzoek, visserij onderzoek, biotechnologie	Onderwijs en onderzoek	
731020	technisch onderzoek	Onderwijs en onderzoek	
731030	medisch of farmacologisch onderzoek	Onderwijs en onderzoek	
731040	onderzoek op het gebied van atmosfeer en ruimtelijke straling	Onderwijs en onderzoek	
732001	maatschappijwetenschappelijk onderzoek	Onderwijs en onderzoek	
732002	historisch -, oudheidkundig bodemonderzoek	Onderwijs en onderzoek	

732003	onderwijskundig onderzoek	Onderwijs en onderzoek	
803020	universiteit	Onderwijs en onderzoek	
804210	afstandsonderwijs, schriftelijk onderwijs	Onderwijs en onderzoek	
804220	basisonderwijs voor volwassenen	Onderwijs en onderzoek	
804231	bureau voor bedrijfsopleidingen, trainingen	Onderwijs en onderzoek	
804232	volkshogeschool, volksuniversiteit, vormingscentrum	Onderwijs en onderzoek	
804233	studiebegeleiding, huiswerkinstituut	Onderwijs en onderzoek	
632200	loods- of seinwezen, havenwezen, bergingsdienst scheepvaart	Openbare markt	ja
632301	exploitatie van luchthaven	Openbare markt	ja
632302	exploitatie van hangars, platforms, terminals	Openbare markt	ja
632303	luchtverkeersleiding	Openbare markt	ja
753020	uitvoering WIW- of WW-verzekeringen, UWV	Openbare markt	
753030	uitvoering AOW- of AWW-verzekeringen, SVB	Openbare markt	
851610	arbodienst, bedrijfsgezondheidszorg	Openbare markt	
852001	dierenartspraktijk, -kliniek	Openbare markt	
852002	dierenambulance	Openbare markt	
923210	theater, schouwburg, concertgebouw	Openbare markt	
923220	evenementenhal	Openbare markt	
923230	organisatie van evenementen, kaartverkoop, decorontwerpers	Openbare markt	
923310	pretpark, kermisattractie, sprookjestuin, miniatuurpark	Openbare markt	
923320	recreatiecentrum	Openbare markt	
923410	dansschool	Openbare markt	
923420	creativiteitscursus, muziekschool	Openbare markt	
925110	bibliotheek	Openbare markt	
925120	kunsttieleencentrum	Openbare markt	
925130	openbaar archief	Openbare markt	
925210	kunstgalerie, expositieruimte	Openbare markt	
925220	museum	Openbare markt	
925230	monumentenzorg	Openbare markt	
925310	dierentuin, plantentuin, kinderboerderij	Openbare markt	
925320	beheer natuurgebied, landschap, natuurmonumenten	Openbare markt	
926110	zwembad	Openbare markt	
926120	exploitatie van sporthal, sportzaal, ijsbaan	Openbare markt	
926130	voetbalstadion, exploitatie van sportveld	Openbare markt	
926140	bowling-, pool-, dartcentrum, renbaan, kartbaan, skihelling	Openbare markt	
930500	dierenasiel, -pension, trimsalon	Openbare markt	
742082	kadaster, kaartenmakerij, technische handleidingen	Rijk	ja
751100	overige overheidsdiensten	Rijk	
751109	douane	Rijk	
751112	keuring en controle van vee en vlees	Rijk	
751113	rekenkamer, voorlichtings- en emigratiedienst, CBS, RVD	Rijk	
751114	inspectie voor onderwijs, verkeer, arbeid, gezondheidszorg ed	Rijk	
751115	belastingdienst	Rijk	
751300	bedrijfs- en productschap, SER	Rijk	
752000	overig ministerie	Rijk	
752100	ministerie van buitenlandse zaken	Rijk	
752201	landmacht	Rijk	
752202	luchtmacht	Rijk	
752203	marechaussee	Rijk	
752204	marine	Rijk	
752205	ministerie van defensie (burgerpersoneel)	Rijk	
752311	rechtspraak, raden van beroep	Rijk	
752321	ministerie van justitie	Rijk	
752322	gevangeniswezen	Rijk	
752410	politie, recherche, rijksrecherche	Rijk	
752420	politie: haven-, milieu-, rivier-, water-, visserijpolitie	Rijk	
911102	winkeliersorganisatie, KvK	Rijk	ja
990000	buitenlandse ambassade, internationaal gemeenschapsorgaan	Rijk	
641101	posterijen, postdienst	Telecom	ja

641102	postkantoor, postagentschap	Telecom	ja
642003	telefoonbedrijf vast en mobiel	Telecom	ja
752312	reclassering	Welzijn	
853161	internaat schipperskinderen, kermiskinderen	Welzijn	
853162	asielzoekerscentrum	Welzijn	
853210	dagopvang gehandicapten	Welzijn	
853220	dagverblijven niet-gehandicapte jeugd, Boddaert centrum	Welzijn	
853230	bureau voor jeugdzorg, gezinsvoogdij, pleegzorg, vertrouwensartsen	Welzijn	
853311	kinderdagverblijf	Welzijn	
853312	peuterspeelzaal, bso, nso, gastouder	Welzijn	
853320	algemeen maatschappelijk werk	Welzijn	
853330	specifiek maatschappelijk werk, FIOM-huis	Welzijn	
853340	sociaal-pedagogische dienst	Welzijn	
853350	ouderenvoerwerk, tafeltje-dek-je, wijkpost voor ouderen	Welzijn	
853361	club- en buurthuiswerk, emancipatiewerk	Welzijn	
853362	jeugd- en jongerenwerk	Welzijn	
853363	speeltuinwerk, vluchtelingenwerk, scouting	Welzijn	
853364	plattelandjongeren, -vrouwen	Welzijn	
853370	brede welzijnsinstelling	Welzijn	
853381	schuldhulpverlening, budgetvoorlichting	Welzijn	
853382	voedingsvoorlichting, sociaal raadslieden	Welzijn	
853410	vereniging van patiënten, ouders, aa	Welzijn	
853420	exploitatie van dorps huis, wijkcentrum, jeugdgebouw	Welzijn	
853430	koepelorganisatie, adviesorgaan, steunfonds	Welzijn	
853440	schooladviesdienst, advisering voor school- of beroepskeuze	Welzijn	
366310	wsw, sociale werkvoorziening	WSW	
366319	anders of meer van bovenstaande	WSW	
851100	overige intramurale gezondheidszorg	Zorg	
851110	academisch ziekenhuis	Zorg	
851120	algemeen ziekenhuis	Zorg	
851130	kliniek voor revalidatie met overnachting	Zorg	
851140	categoraal ziekenhuis, kraamkliniek, kraamhotel	Zorg	
851150	psychiatrische kliniek, RIBW, kliniek voor alcohol, drugs, tbs	Zorg	
851210	huisartspraktijk	Zorg	
851220	praktijk van psychiaters	Zorg	
851230	specialistenpraktijk	Zorg	
851300	tandartspraktijk, orthodontist, kaakchirurg	Zorg	
851410	verloskundigenpraktijk	Zorg	
851420	praktijk voor fysiotherapie	Zorg	
851430	praktijk van oefentherapeuten Cesar en Mensendieck	Zorg	
851440	praktijk van psychotherapeuten en psychologen	Zorg	
851450	praktijk voor logopedie, mondhygiëne, dieten, altern geneesw	Zorg	
851500	overige ambulante, semi-murale gezondheidszorg	Zorg	
851510	kliniek voor afbreking zwangerschap	Zorg	
851520	oncologisch of radiotherapeutisch instituut	Zorg	
851530	laserbehandeling, privekliniek	Zorg	
851540	gezondheidscentrum	Zorg	
851550	dagbehandeling voor revalidatie, psychiatrie, nierdialyse	Zorg	
851560	riagg, bureau voor verslavingsziekten	Zorg	
851620	ggd, consultatiebureau, bevolkingsonderzoek, voorlichting	Zorg	
851710	bloedbank, trombosedienst, artsenlaboratorium	Zorg	
851730	koepelorganisatie op gebied van gezondheidszorg	Zorg	
851740	transplantatiedienst, ehbo-cursussen	Zorg	
853100	overig verzorging en verpleging	Zorg	
853110	verpleeghuis	Zorg	
853121	blinden-, doveninstituut, gezinsvervangend tehuis voor gehandicapten	Zorg	
853122	inrichting voor gehandicapten	Zorg	

853130	verzorgingshuis voor bejaarden, woon-zorg-complex	Zorg	
853140	kindertehuis, begeleid wonen, justitiële jeugdopvang	Zorg	
853150	opvang daklozen, blijf-van-mijn-lijfhuis, Leger des Heils opvang	Zorg	
853241	thuiszorg	Zorg	
853242	kraamzorg	Zorg	

Bijlage 2: Definitie etnische groep

De vijf etnische groepen uit dit rapport zijn gedefinieerd aan de hand van hun geboorteland en het geboorteland van hun moeder. In de tabel is te zien om welke groepen het gaat:

- 1) Autochtonen: mensen die geboren zijn in Nederland; hun moeder is geboren in Nederland of in de landen van West-Europa
- 2) CARRIBEAN: mensen die geboren zijn in Suriname of de Nederlandse Antillen, of die in Nederland geboren zijn en hun moeder in Suriname of de Nederlandse Antillen
- 3) TMAT-EE 1e gen: mensen die geboren zijn in Turkije, Marokko, Algiers, Tunesie, of in een voormalig Oostblok-land, dus de 1^e generatie immigranten
- 4) TMAT-EE 2e gen: mensen waarvan de moeder geboren is in Turkije, Marokko, Algiers, Tunesie, of in een voormalig Oostblok-land, dus de 2^e generatie immigranten
- 5) Overigen: hieronder vallen alle respondenten die niet aan een van de vier bovenstaande definities voldoen.

<i>Etnische groep</i>	<i>Persoon is geboren in</i>	<i>Moeder is geboren in</i>
Autochtoon	Nederland	Nederland Duitsland Belgie Frankrijk UK Denemarken Noorwegen Zweden Finland
CARRIBEAN	Nederland	Suriname Nederlandse Antillen Aruba
	of	
	Suriname	nvt
	Nederlandse Antillen	nvt
	Aruba	nvt
TMAT-EE 1e gen	Albania	nvt
	Armenia	nvt
	Belarus	nvt
	Bosnia and Herzegovina	nvt
	Bulgaria	nvt
	Croatia	nvt
	Czech Republic	nvt
	Estonia	nvt
	Hungary	nvt
	Latvia	nvt
	Lithuania	nvt
	Macedonia	nvt
	Moldova	nvt
	Poland	nvt
	Romania	nvt
	Russian Federation	nvt
	Slovakia	nvt
	Slovenia	nvt
	Tajikistan	nvt
	Uzbekistan	nvt
	Algeria	nvt
	Morocco	nvt
	Tunisia	nvt

TMAT-EE 2e gen	Turkey	nvt
	Nederland	Albania
	Nederland	Armenia
	Nederland	Belarus
	Nederland	Bosnia and Herzegovina
	Nederland	Bulgaria
	Nederland	Croatia
	Nederland	Czech Republic
	Nederland	Estonia
	Nederland	Hungary
	Nederland	Latvia
	Nederland	Lithuania
	Nederland	Macedonia
	Nederland	Moldova
	Nederland	Poland
	Nederland	Romania
	Nederland	Russian Federation
	Nederland	Slovakia
	Nederland	Slovenia
	Nederland	Tajikistan
	Nederland	Uzbekistan
	Nederland	Algeria
	Nederland	Morocco
	Nederland	Tunisia
	Nederland	Turkey
Overigen		

Bijlage 3: Tabellen

T 4.1 Percentage werknemers dat aangeeft dat loon verschilt van maand tot maand, ABVAKABO FNV

	Loon verschilt van maand tot maand
Bedrijfsgrootte	
<10 wns	26%
10 - 50 wns	32%
50-100 wns	30%
100-500 wns	27%
>500 wns	28%
Geslacht	
Man	24%
Vrouw	31%
Leeftijd	
< 25 jr	50%
25-34 jr	27%
35-44 jr	27%
45-54 jr	27%
>=55 jr	20%
Provincie	
Niet ingedeeld	32%
Gron, Fr, Dr	31%
Ov, Geld, Fl	30%
Utr, N-H, Z-H	27%
Zld, N-B, Lim	28%
Etnische groep	
Autochtoon	29%
Carribean	31%
TMAT-EE 1e generatie	24%
TM-EE 2e generatie	24%
Overig	27%
Opleiding	
Basis, VMBO, MAVO	39%
HAVO, VWO	24%
MBO	41%
HBO	16%
Universiteit	08%
Beroepsniveau	
Elementaire beroepen	29%
Lagere beroepen	39%
Middelbare beroepen	37%
Hogere beroepen	18%
Wetensch. beroepen	08%
Jaarinkomensgroep	
tot 25.000	41%
25 - 35.000	24%
35 - 50.000	16%
50.000 en hoger	14%
Totaal	28%

Bron: Loonwijzer enquête 2007/Q4 en 2008/Q1. N= 4.501

NB Alle cellen worden getoond, ook die met minder dan 10 observaties

T 4.2 Percentage werknemers dat aangeeft waarom hun loon fluctueert van maand tot maand, ABVAKABO FNV

	Loon hangt af van omzet	Loon hangt af van beoor deling	Loon hangt af van prestaties	Loon verschilt door verschil lende uren	De ene keer toeslagen, de andere keer niet	Anders	Totaal
Bedrijfsgrootte							
<10 wns	4			77	10	9	100
10 – 50 wns	1	1		66	19	12	100
50-100 wns	1			61	20	18	100
100-500 wns			1	64	22	14	100
>500 wns	1	1	0	47	33	17	100
Geslacht							
Man	2	2	1	45	35	15	100
Vrouw	1			67	19	14	100
Leeftijd							
< 25 jr			1	73	20	6	100
25-34 jr	3	2		51	34	11	100
35-44 jr	1	0	0	54	24	19	100
45-54 jr	1	0		65	18	16	100
>=55 jr				66	19	15	100
Provincie							
Niet ingedeeld	2			64	17	17	100
Gron, Fr, Dr	1		1	58	25	14	100
Ov, Geld, Fl	1	1		54	28	16	100
Utr, N-H, Z-H	1	1		60	25	13	100
Zld, N-B, Lim	2	2	1	63	20	13	100
Etnische groep							
Autochtoon	1	1	0	60	25	13	100
Carribean				52	18	30	100
TMAT-EE 1e generatie				67		33	100
TM-EE 2e generatie				20	60	20	100
Overig	4	2	2	54	18	21	100
Beroepsniveau							
Elementaire beroepen	2	2		56	20	20	100
Lagere beroepen	1			61	24	13	100
Middelbare beroepen		1	0	61	25	13	100
Hogere beroepen	4	1	1	52	23	20	100
Wetensch. beroepen	11			52	22	15	100
Jaarinkomensgroep							
tot 25.000	1	0	0	61	24	13	100
25 – 35.000		1		58	23	18	100
35 – 50.000	3	1		50	34	12	100
50.000 en hoger	4	2		56	24	13	100
Totaal	1	1	0	59	25	14	100

Bron: Loonwijzer enquête 2007/Q4 en 2008/Q1. N= 788 (alleen de werknemers met fluctuerend loon)
NB Alle cellen worden getoond, ook die met minder dan 10 observaties

T 4.3 Percentage werknemers dat aangeeft of laatstverdiende loon afhankelijk is van...., ABVAKABO FNV

Loon afhankelijk van	Geen	Stukloon	Omzet provisie	Aantal klan- ten, patiënten	Loonwerk agra- rische sector	Totaal
Bedrijfsgrootte						
<10 wns	91	2	2	4	1	100
10 – 50 wns	93	4	1	2	1	100
50-100 wns	94	3	0	3	0	100
100-500 wns	96	2	1	1	0	100
>500 wns	96	2	1	1	0	100
Geslacht						
Man	95	3	1	1	0	100
Vrouw	95	2	0	2	0	100
Leeftijd						
< 25 jr	85	9	1	4	1	100
25-34 jr	95	3	1	1	0	100
35-44 jr	96	2	1	1	1	100
45-54 jr	95	2	0	2	0	100
>=55 jr	98	0	0	1	0	100
Provincie						
Niet ingedeeld	93	3	1	2	1	100
Gron, Fr, Dr	95	2	0	3	0	100
Ov, Geld, Fl	96	2	0	2	0	100
Utr, N-H, Z-H	94	3	1	1	0	100
Zld, N-B, Lim	95	2	1	2	0	100
Etnische groep						
Autochtoon	95	2	1	2	0	100
Carribean	92	3	1	4	1	100
TMAT-EE 1e generatie	84	14			2	100
TM-EE 2e generatie	84	11		2	2	100
Overig	92	4	1	2	1	100
Opleiding						
Basis, VMBO, MAVO	94	3		3	1	100
HAVO, VWO	95	2	1	1	0	100
MBO	94	3	0	2	0	100
HBO	95	2	1	1	0	100
Universiteit	96	2	1	1	1	100
Beroepsniveau						
Elementaire beroepen	94	3		2	1	100
Lagere beroepen	92	4	1	3	1	100
Middelbare beroepen	95	3	0	1	0	100
Hogere beroepen	96	2	1	1	0	100
Wetensch. beroepen	95	2	1	1	0	100
Jaarinkomensgroep						
tot 25.000	93	3	0	3	1	100
25 – 35.000	97	2	0	1	0	100
35 – 50.000	96	2	1	1		100
50.000 en hoger	95	3	1	1		100
Totaal	95	3	1	2	0	100

Bron: Loonwijzer enquête 2007/Q4 en 2008/Q1. N= 5141

NB Alle cellen worden getoond, ook die met minder dan 10 observaties

T 4.5 Percentage werknemers met resultaatfh 13e maand / resultaatfh bonus / winstdeling / aandelenopties, ABVAKABO FNV

	Resultaat afh 13e mnd	Resultaat afh bonus	Winstdeling	Aandelen opties	Tenminste 1 srt bonus
Bedrijfsgrootte					
<10 wns	4%	8%	3%	2%	14%
10 – 50 wns	4%	8%	6%	1%	16%
50-100 wns	4%	7%	7%	1%	15%
100-500 wns	5%	10%	7%	2%	19%
>500 wns	4%	9%	6%	3%	17%
Geslacht					
Man	4%	12%	9%	3%	21%
Vrouw	4%	7%	4%	1%	14%
Leeftijd					
< 25 jr	5%	9%	5%	2%	15%
25-34 jr	4%	11%	7%	2%	19%
35-44 jr	5%	10%	7%	3%	19%
45-54 jr	3%	6%	5%	1%	13%
>=55 jr	6%	6%	3%	0%	13%
Provincie					
Niet ingedeeld	4%	6%	5%	3%	12%
Gron, Fr, Dr	4%	6%	5%	2%	14%
Ov, Geld, Fl	5%	8%	7%	1%	17%
Utr, N-H, Z-H	4%	11%	6%	2%	18%
Zld, N-B, Lim	4%	8%	6%	2%	16%
Etnische groep					
Autochtoon	4%	9%	6%	2%	17%
Carribean	6%	7%	5%	0%	16%
TMAT-EE 1e generatie	9%	9%	5%	6%	16%
TM-EE 2e generatie	3%	13%	5%	0%	13%
Overig	5%	10%	4%	2%	16%
Opleiding					
Basis, VMBO, MAVO	4%	6%	7%	1%	15%
HAVO, VWO	3%	10%	6%	1%	16%
MBO	4%	7%	5%	1%	15%
HBO	4%	11%	6%	2%	18%
Universiteit	6%	14%	8%	3%	22%
Beroepsniveau					
Elementaire beroepen	4%	6%	7%	1%	14%
Lagere beroepen	5%	6%	9%	1%	17%
Middelbare beroepen	4%	8%	5%	2%	14%
Hogere beroepen	5%	11%	5%	2%	19%
Wetensch. beroepen	5%	13%	8%	3%	22%
Jaarinkomensgroep					
tot 25.000	4%	6%	4%	1%	12%
25 – 35.000	4%	9%	8%	2%	18%
35 – 50.000	5%	11%	7%	2%	20%
50.000 en hoger	4%	19%	7%	5%	26%
Totaal	4%	9%	6%	2%	17%

Bron: Loonwijzer enquête 2007/Q4 en 2008/Q1. N= 4960

NB Alle cellen worden getoond, ook die met minder dan 10 observaties

T 7.1 Percentage werknemers dat aan het einde van de schaal zit, ABVAKABO FNV

	% aan einde van loonschaal
Bedrijfsgrootte	
<10 wns	23%
10 – 50 wns	29%
50-100 wns	32%
100-500 wns	37%
>500 wns	39%
Geslacht	
Man	43%
Vrouw	28%
Leeftijd	
< 25 jr	3%
25-34 jr	8%
35-44 jr	36%
45-54 jr	56%
>=55 jr	73%
Provincie	
Niet ingedeeld	25%
Gron, Fr, Dr	35%
Ov, Geld, Fl	37%
Utr, N-H, Z-H	35%
Zld, N-B, Lim	33%
Etnische groep	
Autochtoon	36%
Carribean	23%
TMAT-EE 1e generatie	9%
TM-EE 2e generatie	27%
Overig	27%
Opleiding	
Basis, VMBO, MAVO	46%
HAVO, VWO	45%
MBO	31%
HBO	32%
Universiteit	26%
Beroepsniveau	
Elementaire beroepen	44%
Lagere beroepen	38%
Middelbare beroepen	33%
Hogere beroepen	35%
Wetensch. beroepen	26%
Jaarinkomensgroep	
tot 25.000	23%
25 – 35.000	39%
35 – 50.000	44%
50.000 en hoger	47%
Totaal	34%

Bron: Loonwijzer enquête 2007/Q4 en 2008/Q1. N= 2811

NB Alle cellen worden getoond, ook die met minder dan 10 observaties

T 7.2 Percentage werknemers dat aangeeft welke beloningsmogelijkheden er aan einde schaal zijn, ABVAKABO FN

	Schaal prestatieafh uitloop	Ancienniteits periodiek	andere schaal buiten promotie	loonronde afh van prestaties
Bedrijfsgrootte				
<10 wns	9%	10%	18%	9%
10 – 50 wns	11%	13%	13%	16%
50-100 wns	16%	12%	18%	15%
100-500 wns	17%	9%	16%	16%
>500 wns	13%	15%	15%	12%
Geslacht				
Man	16%	13%	14%	16%
Vrouw	11%	13%	17%	12%
Leeftijd				
< 25 jr	40%	50%	50%	50%
25-34 jr	18%	13%	23%	15%
35-44 jr	14%	12%	18%	18%
45-54 jr	14%	10%	15%	13%
>=55 jr	12%	16%	10%	8%
Provincie				
Niet ingedeeld	16%	12%	16%	16%
Gron, Fr, Dr	9%	13%	16%	10%
Ov, Geld, Fl	12%	7%	12%	13%
Utr, N-H, Z-H	14%	15%	16%	15%
Zld, N-B, Lim	19%	14%	18%	14%
Etnische groep				
Autochtoon	14%	12%	15%	14%
Carribean	18%	11%	26%	14%
TMAT-EE 1e generatie	0%	0%	100%	50%
TM-EE 2e generatie	17%	17%	33%	0%
Overig	14%	18%	13%	16%
Opleiding				
Basis, VMBO, MAVO	11%	5%	14%	8%
HAVO, VWO	13%	19%	18%	18%
MBO	12%	11%	16%	10%
HBO	18%	15%	17%	16%
Universiteit	17%	21%	13%	28%
Beroepsniveau				
Elementaire beroepen	10%	10%	20%	11%
Lagere beroepen	11%	12%	12%	6%
Middelbare beroepen	12%	9%	16%	13%
Hogere beroepen	18%	18%	16%	18%
Wetensch. beroepen	16%	14%	13%	21%
Jaarinkomensgroep				
tot 25.000	8%	13%	15%	8%
25 – 35.000	15%	10%	17%	14%
35 – 50.000	16%	13%	14%	13%
50.000 en hoger	19%	16%	14%	25%
Totaal	14%	12%	15%	14%

Bron: Loonwijzer enquête 2007/Q4 en 2008/Q1. N= 887 (alleen werknemers die aan het einde van hun schaal zitten).
NB Alle cellen worden getoond, ook die met minder dan 10 observaties

T 7.3 Percentage werknemers dat aangeeft welke beloningsmogelijkheden er zijn, ABVAKABO FNV

	Krijgt automatisch schaal periodiek toegekend	Toekenning periodieken hangt af van prestaties	andere schaal buiten promotie	loonronde afh van prestaties
Bedrijfsgrootte				
<10 wns	46%	16%	36%	16%
10 – 50 wns	66%	23%	34%	21%
50-100 wns	65%	30%	32%	29%
100-500 wns	75%	28%	34%	27%
>500 wns	79%	28%	28%	24%
Geslacht				
Man	68%	37%	32%	32%
Vrouw	72%	21%	32%	19%
Leeftijd				
< 25 jr	60%	17%	52%	14%
25-34 jr	74%	27%	31%	26%
35-44 jr	71%	31%	31%	26%
45-54 jr	71%	23%	26%	21%
>=55 jr	66%	25%	19%	16%
Provincie				
Niet ingedeeld	69%	24%	33%	18%
Gron, Fr, Dr	73%	25%	31%	19%
Ov, Geld, Fl	70%	21%	30%	24%
Utr, N-H, Z-H	71%	28%	33%	24%
Zld, N-B, Lim	71%	27%	31%	25%
Etnische groep				
Autochtoon	72%	25%	31%	23%
Carribean	68%	28%	36%	26%
TMAT-EE 1e generatie	67%	38%	50%	14%
TM-EE 2e generatie	50%	20%	40%	22%
Overig	59%	36%	38%	37%
Opleiding				
Basis, VMBO, MAVO	66%	18%	42%	15%
HAVO, VWO	74%	27%	22%	25%
MBO	72%	20%	34%	18%
HBO	72%	30%	30%	29%
Universiteit	69%	43%	26%	37%
Beroepsniveau				
Elementaire beroepen	66%	15%	34%	17%
Lagere beroepen	64%	22%	38%	16%
Middelbare beroepen	73%	21%	33%	19%
Hogere beroepen	72%	31%	29%	28%
Wetensch. beroepen	66%	46%	27%	42%
Jaarinkomensgroep				
tot 25.000	68%	16%	38%	14%
25 – 35.000	75%	30%	28%	30%
35 – 50.000	71%	37%	23%	32%
50.000 en hoger	73%	47%	29%	41%
Totaal	71%	26%	32%	24%

Bron: Loonwijzer enquête 2007/Q4 en 2008/Q1. N= 1554 (alleen werknemers niet aan het einde van hun schaal).
NB Alle cellen worden getoond, ook die met minder dan 10 observaties

T 8.1 Percentage werknemers dat afgelopen jaar een functionerings- of beoordelingsgesprek heeft gehad, ABVAKABO FNV

	%
Bedrijfsgrootte	
<10 wns	56.1%
10 – 50 wns	65.9%
50-100 wns	68.2%
100-500 wns	72.4%
>500 wns	69.9%
Geslacht	
Man	73.4%
Vrouw	64.9%
Leeftijd	
< 25 jr	55.9%
25-34 jr	69.4%
35-44 jr	70.1%
45-54 jr	68.9%
>=55 jr	68.8%
Provincie	
Niet ingedeeld	67.0%
Gron, Fr, Dr	63.5%
Ov, Geld, Fl	70.7%
Utr, N-H, Z-H	68.0%
Zld, N-B, Lim	69.5%
Etnische groep	
Autochtoon	68.9%
Carribean	63.3%
TMAT-EE 1e generatie	45.9%
TM-EE 2e generatie	71.9%
Overig	66.1%
Opleiding	
Basis, VMBO, MAVO	66.1%
HAVO, VWO	67.4%
MBO	67.0%
HBO	69.7%
Universiteit	72.6%
Beroepsniveau	
Elementaire beroepen	68.6%
Lagere beroepen	62.4%
Middelbare beroepen	68.1%
Hogere beroepen	69.1%
Wetensch. beroepen	73.9%
Jaarinkomensgroep	
tot 25.000	62.9%
25 – 35.000	70.2%
35 – 50.000	73.5%
50.000 en hoger	78.6%
Totaal	68.0%

Bron: Loonwijzer enquête 2007/Q4 en 2008/Q1. N= 4069

NB Alle cellen worden getoond, ook die met minder dan 10 observaties

T 9.1 Percentage werknemers dat hun functionerings- of beoordelingsgesprek typeert, ABVAKABO FN

	Gesprek met leiding gevende	Gesprek over funct afgelopen periode	Afspraken toekomstig funct	Beloning afhankelijk van gesprek	Kent beoor delings criteria	Func. gesprek > 1* p jaar	Func. gesprek op schrift	Vond func. gesprek nuttig
Sector								
Bedrijfs grootte								
<10 wns	98%	95%	77%	20%	74%	40%	71%	70%
10 – 50 wns	96%	97%	76%	19%	81%	35%	84%	72%
50-100 wns	98%	98%	81%	24%	81%	35%	92%	75%
100-500 wns	98%	97%	80%	23%	83%	45%	92%	73%
>500 wns	98%	97%	79%	24%	87%	44%	92%	73%
Geslacht								
Man	98%	97%	79%	26%	86%	44%	91%	71%
Vrouw	97%	97%	79%	19%	81%	39%	87%	75%
Leeftijd								
< 25 jr	96%	98%	80%	25%	79%	54%	81%	78%
25-34 jr	97%	98%	81%	26%	82%	48%	86%	76%
35-44 jr	98%	97%	79%	24%	85%	41%	91%	74%
45-54 jr	98%	97%	77%	19%	84%	35%	91%	69%
>=55 jr	99%	97%	77%	14%	86%	25%	92%	68%
Provincie								
Niet ingedeeld	98%	98%	77%	20%	80%	40%	88%	74%
Gron, Fr, Dr	99%	97%	80%	21%	85%	35%	91%	76%
Ov, Geld, Fl	99%	96%	79%	22%	81%	42%	90%	72%
Utr, N-H, Z-H	97%	97%	79%	24%	84%	42%	89%	73%
Zld, N-B, Lim	98%	97%	77%	22%	84%	42%	88%	72%
Etnische groep								
Autochtoon	98%	97%	79%	21%	83%	41%	89%	73%
Carribean	98%	96%	77%	33%	87%	42%	89%	84%
TMAT-EE 1e generatie	100%	100%	86%	25%	88%	43%	71%	50%
TM-EE 2e generatie	100%	100%	77%	38%	83%	57%	74%	73%
Overig	97%	95%	79%	30%	80%	41%	86%	73%
Opleiding								
Basis, VMBO, MAVO	98%	97%	75%	18%	84%	33%	89%	65%
HAVO, VWO	99%	96%	77%	27%	83%	45%	89%	72%
MBO	98%	97%	79%	20%	85%	37%	89%	73%
HBO	98%	97%	80%	25%	83%	46%	90%	76%
Universiteit	97%	97%	81%	27%	79%	52%	85%	77%
Beroepsniveau								
Elementaire beroepen	98%	96%	76%	19%	81%	32%	90%	65%
Lagere beroepen	98%	96%	77%	19%	80%	37%	85%	67%
Middelbare beroepen	98%	97%	78%	20%	85%	38%	90%	74%
Hogere beroepen	97%	97%	79%	24%	82%	44%	90%	74%
Wetensch. beroepen	98%	98%	85%	31%	83%	55%	87%	79%
Jaarinkomensgroep								
tot 25.000	98%	97%	77%	18%	82%	38%	85%	71%
25 – 35.000	98%	97%	80%	23%	82%	40%	90%	73%
35 – 50.000	99%	98%	79%	26%	86%	46%	93%	76%
50.000 en hoger	97%	96%	83%	28%	86%	42%	91%	74%
Totaal	98%	97%	79%	22%	83%	41%	89%	73%

Bron: Loonwijzer enquête 2007/Q4 en 2008/Q1. N= 2619 (alleen de werknemers met een gesprek (ABVAKABO FNV))
NB Alle cellen worden getoond, ook die met minder dan 10 observaties

T 9.2 Percentage werknemers die de criteria kennen dat beoordelingscriteria van functionerings- of beoordelingsgesprek typeert, ABVAKABO FNV

	Criteria duide- lijk	Criteria relevant	Invl. op criteria	zelf de belo- nings criteria	beoor- delaar steun	Tus.t. geinfor- meerd	Beoorde- laar eerlijke beoordeling	Eens beoor- deling	% loon afh beoor- deling
Bedrijfsgrootte									
<10 wns	78%	72%	56%	77%	61%	39%	67%	78%	4
10 – 50 wns	85%	79%	57%	75%	61%	42%	68%	85%	4
50-100 wns	79%	80%	38%	81%	74%	56%	67%	82%	4
100-500 wns	78%	82%	36%	70%	70%	48%	67%	81%	4
>500 wns	79%	82%	40%	67%	75%	55%	70%	84%	4
Geslacht									
Man	78%	80%	42%	66%	69%	52%	66%	81%	4
Vrouw	80%	81%	42%	77%	71%	48%	71%	85%	4
Leeftijd									
< 25 jr	87%	87%	57%	68%	83%	71%	72%	82%	3
25-34 jr	83%	84%	45%	70%	76%	50%	70%	88%	4
35-44 jr	80%	80%	44%	70%	70%	48%	72%	83%	4
45-54 jr	72%	74%	27%	76%	61%	44%	61%	77%	4
>=55 jr	83%	81%	57%	69%	62%	55%	69%	78%	4
Provincie									
Niet ingedeeld	75%	81%	52%	77%	64%	54%	73%	81%	4
Gron, Fr, Dr	76%	75%	31%	63%	72%	40%	76%	90%	3
Ov, Geld, Fl	76%	78%	39%	76%	69%	58%	66%	78%	4
Utr, N-H, Z-H	82%	80%	44%	70%	71%	50%	67%	82%	4
Zld, N-B, Lim	78%	86%	43%	72%	72%	46%	71%	87%	4
Etnische groep									
Autochtoon	79%	81%	40%	70%	70%	50%	67%	83%	4
Carribean	88%	92%	60%	74%	76%	48%	83%	88%	4
TMAT-EE 1e generatie	100%	75%	50%	100%	100%	50%	100%	75%	7
TM-EE 2e generatie	100%	88%	71%	86%	71%	50%	83%	71%	4
Overig	72%	71%	48%	74%	70%	54%	71%	84%	4
Opleiding									
Basis, VMBO, MAVO	88%	73%	57%	71%	77%	61%	78%	84%	3
HAVO, VWO	82%	82%	42%	76%	70%	45%	71%	84%	3
MBO	77%	79%	41%	74%	66%	50%	62%	76%	3
HBO	75%	80%	37%	73%	68%	49%	63%	85%	4
Universiteit	84%	91%	41%	59%	78%	49%	84%	92%	4
Beroepsniveau									
Elementaire beroepen	89%	78%	48%	74%	85%	64%	79%	81%	3
Lagere beroepen	69%	79%	43%	80%	60%	47%	69%	83%	3
Middelbare beroepen	81%	81%	45%	73%	73%	51%	68%	83%	3
Hogere beroepen	79%	78%	38%	71%	66%	49%	62%	81%	4
Wetensch. beroepen	80%	86%	39%	60%	72%	46%	77%	87%	4
Jaarinkomensgroep									
tot 25.000	76%	78%	45%	74%	68%	47%	65%	81%	3
25 – 35.000	82%	78%	40%	74%	72%	49%	69%	80%	4
35 – 50.000	79%	81%	39%	72%	75%	55%	69%	85%	4
50.000 en hoger	85%	91%	42%	58%	65%	48%	73%	88%	4
Totaal	80%	81%	42%	71%	71%	50%	69%	83%	4

Bron: Loonwijzer enquête 2007/Q4 en 2008/Q1. N= 487 (alleen de werknemers die criteria kennen)

NB Alle cellen worden getoond, ook die met minder dan 10 observaties

T 9.3 Verdeling over de drie antwoordcategorieën van de stelling “Ik zou willen dat mijn loon meer afhankelijk is van mijn prestaties”, ABVAKABO FNV

	Nee	Ja	Weet niet / nvt	Totaal
Bedrijfsgrootte				
<10 wns	37	48	16	100
10 – 50 wns	45	47	8	100
50-100 wns	45	44	11	100
100-500 wns	48	42	10	100
>500 wns	47	45	8	100
Geslacht				
Man	45	46	9	100
Vrouw	46	44	10	100
Leeftijd				
< 25 jr	53	34	13	100
25-34 jr	55	37	7	100
35-44 jr	43	47	10	100
45-54 jr	37	53	9	100
>=55 jr	35	53	12	100
Provincie				
Niet ingedeeld	42	47	12	100
Gron, Fr, Dr	50	38	12	100
Ov, Geld, Fl	44	44	11	100
Utr, N-H, Z-H	46	45	9	100
Zld, N-B, Lim	44	49	8	100
Etnische groep				
Autochtoon	48	44	9	100
Carribean	30	59	11	100
TMAT-EE 1e generatie	25	64	11	100
TM-EE 2e generatie	21	63	17	100
Overig	40	45	15	100
Opleiding				
Basis, VMBO, MAVO	35	54	12	100
HAVO, VWO	38	55	8	100
MBO	43	45	12	100
HBO	53	40	7	100
Universiteit	58	36	6	100
Beroepsniveau				
Elementaire beroepen	30	55	15	100
Lagere beroepen	41	48	12	100
Middelbare beroepen	44	46	10	100
Hogere beroepen	51	43	6	100
Wetensch. beroepen	57	35	8	100
Jaarinkomensgroep				
tot 25.000	44	45	11	100
25 – 35.000	44	48	8	100
35 – 50.000	47	45	8	100
50.000 en hoger	55	36	9	100
Totaal	46	45	9	100

Bron: Loonwijzer enquête 2007/Q4 en 2008/Q1. N= 2391

NB Alle cellen worden getoond, ook die met minder dan 10 observaties

T 9.4 Resultaten van de logistische regressie om te voorspellen wie ja dan wel nee zegt bij de stelling "Ik zou willen dat mijn loon meer afhankelijk is van mijn prestaties" (weet niet antwoorden zijn uitgesloten), ABVAKABO FNV

	B	S.E.	Sig.	Exp(B)
Sector ABVAKABO FNV	0.120	0.056	0.031	1.128
Vrouw	-0.209	0.048	0.000	0.812
Leeftijd 55+ (ref)			0.000	
< 25 jr	-0.754	0.110	0.000	0.471
25-34 jr	-0.445	0.094	0.000	0.641
35-44 jr	-0.203	0.092	0.027	0.816
45-54 jr	-0.028	0.095	0.771	0.973
Opleiding Univ (ref)			0.000	
Basis, VMBO, MAVO	0.486	0.099	0.000	1.626
HAVO, VWO	0.157	0.111	0.156	1.170
MBO	0.184	0.091	0.043	1.202
HBO	-0.105	0.092	0.254	0.901
Jaarinkomen 50.000 en hoger (ref)			0.000	
tot 25.000	0.540	0.091	0.000	1.716
25 - 35.000	0.368	0.086	0.000	1.445
35 - 50.000	0.136	0.087	0.121	1.145
Beloning afh van gesprek, geen gesprek =0	-0.014	0.055	0.799	0.986
Ontvangt stukloon, omzet loon, provisie, loonwerk	0.157	0.054	0.004	1.170
Ontv resultaatafh. bonus, 13e mnd, aandelen, winstdeling	-0.355	0.050	0.000	0.702
Constant	-0.232	0.154	0.132	0.793
Chi-square (df) sig	440.106	16	0.000	
-2 Log likelihood	12107.570			

Bron: Loonwijzer enquête 2007/Q4 en 2008/Q1. N= 9057

Bijlage 4: Vragenlijst

<	vorige	volgende	>
Jouw arbeidsgeschiedenis			

Heb je in het afgelopen jaar een functionerings- of beoordelingsgesprek gehad?  Verplicht

☒ Ja
☐ Nee
☐ N.v.t

<	vorige	volgende	>
<	vorige	volgende	>
Jouw arbeidsgeschiedenis			

Jouw mening over het functionerings- of beoordelingsgesprek

	Ja	Nee	N.v.t	
Was dat gesprek met je leidinggevende?	☒	☐	☐	
Ging dat gesprek over je functioneren in de afgelopen periode?	☒	☐	☐	
Werden afspraken gemaakt over je toekomstige functioneren?	☒	☐	☐	
Was je beloning afhankelijk van het gesprek?	☒	☐	☐	 Verplicht
Ken je de criteria waarop je beoordeeld wordt?	☒	☐	☐	 Verplicht
Heb je vaker dan 1x per jaar gesprekken over je functioneren?	☒	☐	☐	
Is het functioneringsgesprek op schrift gesteld?	☒	☐	☐	
Vond je het gesprek nuttig?	☒	☐	☐	

<	vorige	volgende	>
<	vorige	volgende	>
Jouw arbeidsgeschiedenis			

Jouw mening over de beloningscriteria

	Ja	Nee	N.v.t
Vindt je de criteria duidelijk?	☒	☐	☐
Vindt je deze criteria relevant voor jouw functie?	☒	☐	☐
Heb je invloed op de keuze van deze criteria?	☒	☐	☐
Wordt je elk jaar op dezelfde criteria beoordeeld?	☒	☐	☐
Wordt je door je beoordelaar ondersteund bij het bereiken van de criteria?	☒	☐	☐
Wordt je tussentijds geïnformeerd in hoeverre je de criteria hebt bereikt?	☒	☐	☐
Is je beoordelaar goed in staat jouw functioneren te beoordelen?	☒	☐	☐
Was je het eens met je beoordeling?	☒	☐	☐

<	vorige	volgende	>
---	--------	----------	---

<

vorige

volgende

>

Jouw arbeidsgeschiedenis

Welk percentage van je loon hangt af van de beoordeling?

- ☐ 0 %
- ☐ 0% - 1%
- ☒ 1% - 3%
- ☐ 3% - 5%
- ☐ 5% - 10%
- ☐ 10% - 20%
- ☐ Meer dan 20%
- ☐ Weet ik niet

<

vorige

volgende

>

<

vorige

volgende

>

Jouw arbeidscontract en salaris

Nu willen we vragen stellen over je laatst verdiende loon. Was je laatste loon afhankelijk van ...  Verplicht

- ☐ Stukloon
- ☐ Omzetprovisie
- ☐ Aantal klanten, patienten
- ☐ Loonwerk in agrarische sector
- ☐ Geen van bovenstaande

<

vorige

volgende

>

<

vorige

volgende

>

Jouw arbeidscontract en salaris

Waren in je laatste salaris de volgende bonussen opgenomen?

	Ja	Nee	N.v.t
Onregelmatigheidstoeslag	☐	☒	☐
Resultaatafhankelijke bonus of commissie	☒	☐	☐
Gegarandeerde eindejaarsuitkering	☐	☒	☐
Resultaatafhankelijke 13e maand	☒	☐	☐
Gegarandeerde 13e maand of 14e periode	☐	☒	☐
Vakantietoeslag	☐	☒	☐
Winstdeling	☐	☒	☐
Andere bonussen of toeslagen	☐	☒	☐

<

vorige

volgende

>

<	vorige	volgende	>
Jouw arbeidscontract en salaris			

Ontving je het afgelopen jaar ook andere financiële voordelen?

- ☐ Aandelen of opties
- ☐ Lease-auto, auto van de zaak
- ☐ Onkosten- of representatiekostenvergoeding
- ☐ Bijdrage aan ziektekostenverzekering
- ☐ Bijdrage aan werkloosheidsvoorziening
- ☐ Bijdrage aan spaarloonregeling
- ☐ Bijdrage huisvestingskosten
- ☐ Bijdrage telefoonkosten thuis
- ☐ Mobiele telefoon van de zaak
- ☐ Bijdrage aan kosten kinderopvang
- ☐ Terugbetaling openbaar vervoer
- ☐ Laptop / PC thuis
- ☐ Goederen of loon in natura
- ☐ Lagere hypotheekrente
- ☐ Bijdrage studiekosten kinderen
- ☐ Bijdrage aan pensioenverzekering
- ☐ Anders
- ☐ Geen

<	vorige	volgende	>
<	vorige	volgende	>
Jouw arbeidscontract en salaris			

Over je jaarlijkse bonussen en toeslagen

- ☐ Vakantietoeslag
- ☐ Gegarandeerde eindejaarsuitkering/gratificatie
- ☐ Resultaatafhankelijke 13e maand
- ☐ Gegarandeerde 13e maand of 14e periode
- ☐ Winstdeling
- ☐ Resultaatafhankelijke bonus
- ☐ Andere jaarlijkse bonussen
- ☐ Geen andere jaarlijkse bonussen

<	vorige	volgende	>
---	--------	----------	---

Jouw arbeidscontract en salaris

Jouw mening over je loon / salaris

	Ja	Nee	N.v.t	
Ik vind het belangrijk om onder een cao te vallen	☒	☐	☐	
Mijn loon / salaris verschilt van maand tot maand	☒	☐	☐	
Ik zou gemakkelijk een andere baan kunnen vinden	☒	☐	☐	
Ik zou bij een andere werkgever meer kunnen verdienen	☒	☐	☐	
Ik heb om een hoger salaris gevraagd in de afgelopen 12 maanden	☒	☐	☐	
Ik heb een salarisverhoging gekregen in de afgelopen 12 maanden	☒	☐	☐	
Ik heb met mijn baas discussies gehad over mijn loon / salaris in de afgelopen 12 maanden	☒	☐	☐	
Ik heb het einde van mijn loonschaal bereikt	☒	☐	☐	
Ik zou willen dat mijn loon meer afhankelijk is van mijn prestaties	☒	☐	☐	

Jouw arbeidscontract en salaris

Waarom verschilt je loon van maand tot maand?

 Verplicht

- ☐ Mijn loon hangt af van mijn omzet
- ☐ Mijn loon hangt af van een beoordeling
- ☐ Mijn loon hangt af van mijn prestaties
- ☐ Mijn loon verschilt omdat ik steeds verschillende uren werk
- ☐ De ene keer krijg ik toeslagen, de andere keer niet
- ☐ Andere reden

Jouw arbeidscontract en salaris

Over het einde van je loonschaal

	Ja	Nee	Weet ik niet
Is er in je schaal nog een prestatieafhankelijke uitlooptermijn?	☐	☐	☐
Krijg je na verloop van tijd een ancienniteitsperiodiek?	☐	☐	☐
Heb je een mogelijkheid om in een hogere schaal te komen, anders dan door promotie?	☐	☐	☐
Is het toekennen van de jaarlijkse loonronde afhankelijk van je prestaties?	☐	☐	☐

<

vorige

volgende

>

Jouw arbeidscontract en salaris

Over de periodieken in je loonschaal

	Ja	Nee	Weet ik niet	
Krijg je in je schaal automatisch een periodiek toegekend?	☐	☐	☐	 Verplicht
Hangt de toekenning van periodieken af van je prestaties?	☐	☐	☐	 Verplicht
Heb je een mogelijkheid om in een hogere schaal te komen, anders dan door promotie?	☐	☐	☐	
Is het toekennen van de jaarlijkse loonronde afhankelijk van je prestaties?	☐	☐	☐	

<

vorige

volgende

>

Jouw arbeidscontract en salaris

Hoe groot was je periodiek het afgelopen jaar?

☐ 0%

☐ 1%

☐ 2%

☐ 3%

☐ 4%

☐ Meer dan 4%

☐ Weet ik niet

Als jouw beoordeling normaal/goed is, hoe hoog is dan je periodiek?

☐ 0%

☐ 1%

☐ 2%

☐ 3%

☐ 4%

☐ Meer dan 4%

☐ Weet ik niet

<

vorige

volgende

>

Bijlage 5: De onderzoekers

Maarten van Klaveren (1947) studeerde economie aan de Universiteit van Amsterdam. Vanaf 1969 werkte hij als onderzoeker bij de FNV en haar voorganger het NVV. Deed daar onderzoek naar onder meer vrouwenarbeid, arbeidsmarktproblemen, medezeggenschap en multinationale ondernemingen. Was in 1985 mede-oprichter van STZ advies & onderzoek, waar hij nog steeds als onderzoeker/adviseur actief is. STZ geeft advies aan ondernemingsraden en doet beleidsondersteunend onderzoek voor vakbonden, ministeries en de Europese Commissie. Van Klaveren is gespecialiseerd in advisering en onderzoek met betrekking tot grote organisatieveranderingen, zoals fusies/overnames, reorganisaties, invoering van teamwork, idem van nieuwe technologie, (her)ontwerp van functiestructuren, opleidingen, beloning, en invoering van telewerken. Sinds enkele jaren is Van Klaveren tevens verbonden aan AIAS/Universiteit van Amsterdam. Daar is hij betrokken bij de achtereenvolgende WIBAR-onderzoeken ten behoeve van de Europese vakbeweging, en redigeert hij de maandelijkse *Collective Bargaining Newsletter* van ETUI-REHS, het Europese vakbonds-onderzoeksinstituut.

Adres: STZ advies & onderzoek, Postbus 80, 5600 AB Eindhoven
tel. 040 2460195 / 020 5254347 e-mail: m.vanklaveren@uva.nl

Kea Tijdens (1951) behaalde het kandidaatsexamen sociologie en is afgestudeerd als arbeids- en organisatiepsycholoog (RijksUniversiteit Groningen). Werkte vanaf 1979 als ambtelijk secretaris van een ondernemingsraad bij een grote bank. Werd eind 1982 onderzoeker bij de Universiteit van Amsterdam. Promoveerde in 1989 op "Automatisering en vrouwenarbeid". Is momenteel hoofddocent aan de Faculteit Economie en Bedrijfskunde van de Universiteit van Amsterdam, onderzoekscoördinator bij AIAS en hoogleraar Vrouwenstudies aan de Faculteit Sociale Wetenschappen van de Erasmus Universiteit Rotterdam. Het onderzoeksterrein van Tijdens beslaat vrouwenarbeid, arbeidstijden, vraag naar arbeid, gelijke beloning V/M en interne arbeidsmarkten. Ze heeft ervaring met het opzetten, uitvoeren en analyseren van grote surveys in bedrijven en onder werknemers, en voerde diverse enquêtes uit in samenwerking met FNV-bonden. Vanuit AIAS verzorgt Tijdens de wetenschappelijke coordinatie van de *Loonwijzer (WageIndicator)* en de hierop gebaseerde WIBAR-onderzoeken. Redigeerde in 2008 samen met Van Klaveren op basis van het WIBAR-1 onderzoek: *Bargaining Issues in Europe: comparing countries and industries*. Brussel: ETUI-REHS (Ook in Duits en Spaans).

Adres: AIAS/Universiteit van Amsterdam, Plantage Muidergracht 12, 1018 TV Amsterdam
tel. 020 5254347 fax: 020 5254254 e-mail: k.g.tijdens@uva.nl