



Inhoud

1	Inleiding	3
2	Flexibele beloning in Nederland	4
2.1	Korte geschiedenis van beloningsvormen	4
2.2	Wat is flexibele beloning?	12
2.3	In welke mate komt flexibele beloning voor?	14
2.4	Opvattingen van sociale partners over flexibele beloning	16
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	24
4.3	Stukloon, omzetprovisie, aantal klanten of patiënten, en loonwerk in agrarische sector	25
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	26
5	Enquête: Waar is flexibele beloning van afhankelijk?	28
5.1	Waar is flexibele beloning van afhankelijk?	28
5.2	Resultaatafhankelijke 13 ^e maand	29
5.3	Resultaatafhankelijke bonus	29
6	Enquête: Aandeel van flexibele beloning in de totale beloning	31

7	Enquête: Loonschalen en flexibele beloning	32
7.1	Werknemers aan het einde van hun loonschaal	32
7.2	Beloning van werknemers aan het einde van hun loonschaal	32
7.3	Beloning van werknemers niet aan het einde van hun schaal	34
8	Enquête: Functionerings- en beoordelingsgesprekken	37
9	Enquête: Meningen over flexibele beloning	38
9.1	Hoe verloopt het functionerings- en beoordelingsgesprek?	38
9.2	Over de beoordelingscriteria	39
9.3	Mening: eigen loon meer afhankelijk van prestaties	40
10	Belangrijkste resultaten	43
	Literatuur	47
	Bijlage 1: Definitie sector	49
	Bijlage 2: Definitie etnische groep	50
	Bijlage 3: Tabellen	52
	Bijlage 4: Vragenlijst	64
	Bijlage 5: De onderzoekers	70

1 Inleiding

Dit rapport is geschreven in opdracht van FNV Bouw 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 FNV Bouw. 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 productie, 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 productie, 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 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 resultaatdelingsregelingen, 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:

<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 inconveniëntentoeslagen 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 ziektelastenverzekering</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 (AWVN, 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 leidinggevend, 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 (22%) 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.

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-aias.net/news.asp?news_id=597&taal=ne.

3.2 De uitsplitsingen

In de tekst die volgt worden de resultaten op het terrein van FNV Bouw steeds uitgesplitst naar sector, dat wil zeggen naar de vijf sectoren zoals die binnen FNV Bouw 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 FNV Bouw *gecursiveerd*.

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

	Aantal	Percentage totale beroepsbevolking	Percentage FNV BOUW
Afbouw & onderhoud	235	1.0%	15.4%
Bouw & infra	981	4.1%	64.4%
FNV Waterbouw	22	0.1%	1.4%
Meubel & hout	215	0.9%	14.1%
Woondiensten	70	0.3%	4.6%
FNV BOUW	1523	6.4%	100%
Overige beroepsbevolking	22348	93.6%	
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.

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		
< 25 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 FNV Bouw komt meer dan de hele populatie uit kleinere bedrijven: 55% uit bedrijven met minder dan 50 werknemers tegen 45% voor het totaal. De leeftijdsverdeling verschilt vrijwel niet met de van de totale populatie. De respondenten op het terrein van FNV Bouw komen relatief meer uit de noordelijke en oostelijke provincies. Ze telt relatief minder allochtonen. Meer respondenten op het terrein van FNV Bouw hebben een lagere opleiding (46%, tegen 25% in het totaal), maar het percentage MBO'ers is gelijk (36%). Ten aanzien van het beroepsniveau blijken de elementaire en lagere beroepen sterker vertegenwoordigd (39% om 30% in het totaal), maar dat geldt ook het middenniveau (51% om 43%). De verschillen in de verdeling van de jaarinkomens zijn klein. Zoals te verwachten, zit een groot verschil wel in de verdeling naar geslacht: onder de respondenten op het terrein van FNV KIEM maken de mannen 89% uit, tegen onder alle respondenten 60%.

Tabel 3.3 Aantallen respondenten naar diverse kenmerken, FNV BOUW

	Percentage	Aantal		Percentage	Aantal
Bedrijfsgrootte			Opleiding		
<10 wns	20.9	319	Basis, VMBO, MAVO	45.9	699
10 – 50 wns	34.4	524	HAVO, VWO	3.7	57
50-100 wns	17.9	273	MBO	36.1	550
100-500 wns	20.5	312	HBO	12.0	183
>500 wns	6.2	95	Universiteit	2.2	34
<i>Totaal</i>	<i>100.0</i>	<i>1523</i>	<i>Totaal</i>	<i>100.0</i>	<i>1523</i>
Leeftijd			Beroepsniveau		
< 25 jr	13.1	200	Elementaire beroepen	9.4	143
25-34 jr	29.7	452	Lagere beroepen	29.4	448
35-44 jr	30.0	457	Middelbare beroepen	50.5	769
45-54 jr	19.7	300	Hogere beroepen	8.3	126
>=55 jr	7.5	114	Wetensch. beroepen	2.4	37
<i>Totaal</i>	<i>100.0</i>	<i>1523</i>	<i>Totaal</i>	<i>100.0</i>	<i>1523</i>
Provincie			Jaarinkomensgroep		
Niet ingedeeld	12.5	190	tot 25.000 euro	39.4	600
Gron, Fr, Dr	12.1	185	25 – 35.000	31.2	475
Ov, Geld, Fl	23.7	361	35 – 50.000	15.0	229
Utr, N-H, Z-H	35.8	545	50.000 en hoger	9.1	139
Zld, N-B, Lim	15.9	242	Missend*	5.3	80
<i>Totaal</i>	<i>100.0</i>	<i>1523</i>	<i>Totaal</i>	<i>100.0</i>	<i>1523</i>
Etnische groep			Geslacht		
Autochtoon	89.8	1368	Man	89.0	1355
Carribean	1.1	17	Vrouw	11.0	168
TMAT-EE 1e generatie**	0.5	7	<i>Totaal</i>	<i>100.0</i>	<i>1523</i>
TMAT-EE 2e generatie***	0.7	10			
Overig	7.9	121			
<i>Totaal</i>	<i>100.0</i>	<i>1523</i>			

Bron: Loonwijzer enquête 2007/Q4 en 2008/Q1. N= 1523

* 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

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. Precies twee op de tien werknemers op het terrein van FNV Bouw geeft aan een zo omschreven loon te ontvangen. Vooral in de waterbouw is er sprake van een aldus fluctuerende beloning (33% -- maar denk aan het kleine aantal respondenten hier). Bij de woondiensten is hier nog het minst sprake van (7%).

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

	Loon verschilt van maand tot maand
1 Afbouw & onderhoud	22%
2 Bouw & infra	21%
3 FNV Waterbouw	33%
4 Meubel & hout	14%
5 Woondiensten	7%
Totaal	20%

Bron: Loonwijzer enquête 2007/Q4 en 2008/Q1. N= 1248, missende waarde & weet niet antwoorden betreffen 275 cases

Kijken we iets grondiger welke werknemers een van maand tot maand fluctuerend loon ontvangen (zie voor de cijfers Bijlage 3), dan blijkt dit op het terrein van FNV Bouw veel vaker onder mannen op te treden dan onder vrouwen (21% tegen 11%). Ook onder jongeren komt een fluctuerend loon vaker voor. Naar regio's is er vrijwel geen verschil. Kijken we naar opleidingsniveau, dan blijken de werknemers met basisschool, VMBO en MAVO relatief vaak een fluctuerend loon te ontvangen (25%), en degenen met een HBO- en WO-opleiding relatief weinig (10% en 11%). Nog scherper is dat te zien bij de indeling naar beroepsniveau: werknemers op lagere beroepsniveaus hebben veel vaker een fluctuerend loon dan werknemers op hogere niveaus. Opvallend is dat de bedrijfsgrootte hier nauwelijks van belang blijkt.

4.2 Reden fluctuerend loon

Aan 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 (62% van de gehele groep met een fluctuerend loon, 61% voor de werknemers uit de FNV Bouw-sectoren). 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. De werknemers die het antwoord “anders” hebben aangekruist, hebben ook gemeld waarom hun beloning fluctueert. Opnieuw wordt veruit het meest genoemd dat 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. Zowel in afbouw & onderhoud, bouw & infra als meubel & hout komen deze fluctuaties relatief veel voor.

Als tweede reden voor een fluctuerende beloning komen fluctuaties in toeslagen naar voren. Deze reden wordt alleen genoemd in de sector bouw & infra (15%). Slechts een klein aantal werknemers rapporteert dat hun loon afhangt van omzet, beoordeling of prestaties.

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

	hangt af van omzet	hangt af van beoordeling	hangt af van prest.	verschilt door uren	verschilt door toeslagen	anders	Totaal	Aantal
1 Afbouw & onderhoud				52.2%	-	-	100%	23
2 Bouw & infra	-	-	-	63.0%	15.2%	16.3%	100%	92
3 FNV Waterbouw			-		-	-	100%	3
4 Meubel & hout	-	-		76.9%	-		100%	13
5 Woondiensten				-	-		100%	2
Totaal	2.3%	1.5%	2.3%	60.9%	14.3%	18.8%	100%	133
Totaal	3	2	3	81	19	25	133	

Bron: Loonwijzer enquête 2007/Q4 en 2008/Q1. N= 133 (alleen de werknemers met fluctuerend loon)

Kijken we naar de kenmerken van werknemers (zie tabel Bijlage 3), dan blijkt dat fluctuerend loon als gevolg van fluctuerende uren minder vaak voorkomt onder jongeren; bij hen spelen toeslagen een grotere rol. Naar de andere kenmerken bezien zijn de verschillen klein.

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 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 (92%). Een kleine groep rapporteert dat ze stukloon heeft (ruim 6%). Nog kleinere aantallen rapporteren omzetprovisie, afhankelijkheid van aantal klanten/patiënten, en loonwerk (tesamen 2%).

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

Loon afhankelijk van	Geen van deze	Stukloon	Omzet provisie	Aantal klanten, patiënten	Loonwerk in agrarische sector	Totaal
1 Afbouw & onderhoud	90.2%	6.4%	-	-	-	100%
2 Bouw & infra	91.0%	6.7%	-		1.8%	100%
3 FNV Waterbouw	100.0%					100%
4 Meubel & hout	92.6%	5.6%	-	-		100%
5 Woondiensten	98.6%	-				100%
Totaal	91.6%	6.2%	.6%	.3%	1.3%	100%

Bron: Loonwijzer enquête 2007/Q4 en 2008/Q1. N= 1523

Stukloon komt voor in drie sectoren, namelijk in afbouw & onderhoud, bouw & infra, en meubel & hout, steeds rond 6%. Kijken we naar de kenmerken van werknemers (zie tabel Bijlage 3), dan is te zien dat de werknemers jonger dan 25 jaar en werknemers in elementaire beroepen vaker op stukloon werken.

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 is. Bij twee op de drie is dat tot hooguit 20% van het totale loon. Aan het andere einde van het spectrum geeft 13% aan, voor 80-100% van het totale loon afhankelijk te zijn van deze loonvormen.

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, FNV BOUW

	0 - 20 %	20 - 40 %	40 - 60 %	60 - 80 %	80 - 100 %	Totaal
1 Afbouw & onderhoud	75%	-	-		-	100%
2 Bouw & infra	63%	-	-	-	-	100%
3 FNV Waterbouw	-	-	-	-	-	-
4 Meubel & hout	-		-		-	100%
5 FNV Woondiensten						
Totaal	67%	10%	7%	4%	13%	100%

Bron: Loonwijzer enquête 2007/Q4 en 2008/Q1. N= 84 (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 (volgende bladzijde) geeft aan hoeveel werknemers deze respectievelijke vormen ontvangen.

In totaliteit komt winstdeling (9%) het meest voor, gevolgd door de resultaatafhankelijke bonus (7%), de resultaatafhankelijke 13^e maand (4%), met aandelenopties (1%) als laatste. Bouw & infra en meubel & hout geven ook deze volgorde te zien, waarbij de laatste sector op een hoger niveau zit. Bij waterbouw valt het hoge percentage met een resultaatafhankelijke bonus op (33%).

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 FNV Bouw tenminste een bonus (17%). Waterbouw springt er uit met 48%, terwijl afbouw met 11% onder het gemiddelde blijft.

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

	Resultaatafh 13e mnd	Resultaatafh bonus	Winstdeling	Aandelenopties	Tenminste 1 soort bonus
1 Afbouw & onderhoud	3%	4%	4%	3%	11%
2 Bouw & infra	4%	6%	10%	1%	17%
3 FNV Waterbouw	10%	33%	19%	0%	48%
4 Meubel & hout	4%	8%	13%	1%	21%
5 Woondiensten	10%	10%	9%	2%	25%
Totaal	4%	7%	9%	1%	17%

Bron: Loonwijzer enquête 2007/Q4 en 2008/Q1. N= 1411

Kijken we naar de kenmerken van werknemers (Tabel in Bijlage 3), dan blijkt dat alle vier vormen van resultaatafhankelijke betaling vaker voorkomen naarmate bedrijven groter zijn, dat ouderen ze vaker ontvangen dan jongeren en ouderen, dat in Utrecht, Noord-Holland en Zuid-Holland winstdeling vaker voorkomt, dat drie vormen (winstdeling niet) meer voorkomen onder hen met een hogere opleiding en een hoger beroepsniveau, en dat alle vier vormen vaker voorkomen naarmate het jaarinkomen hoger is.

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. De vervolgvragen 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 doorgaans lager dan de percentages in Tabel 4.5. Dit geldt op het terrein van FNV Bouw nauwelijks voor de resultaatafhankelijke 13^e maand, in de onderzoeksperiode rapporteert 3,8% deze te hebben ontvangen in *het laatste maandloon*, tegen 4% *op jaarbasis*. Het geldt weer wel voor de resultaatafhankelijke bonus: ook 3,8% in het laatste maandloon, maar 7% gerapporteerd op jaarbasis.

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

	Ontving resultaatafh 13e mnd in laatste loon	Ontving resultaatafh bonus in laatste loon
1 Afbouw & onderhoud	5.0%	5.1%
2 Bouw & infra	3.8%	3.8%
3 FNV Waterbouw	9.1%	0.0%
4 Meubel & hout	0.8%	3.3%
5 Woondiensten	6.5%	4.3%
FNV BOUW	3.8%	3.8%
Overige beroepsbev.	3.5%	8.8%
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 54 werknemers op het terrein van FNV Bouw die zo'n 'maand' hebben ontvangen in hun laatste loon, hebben er 14 aangegeven waar de resultaten van afhankelijk zijn: zie tabel 5.2. Dit aantal is te klein om verder uit te splitsen.

Tabel 5.1 Percentage werknemers dat aangeeft waar de resultaatafhankelijke 13^e maand van afhankelijk is, FNV BOUW 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
FNV BOUW	-	-	-	-	100%	14
Overige beroepsbev.	24%	13%	36%	27%	100%	262
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 de werknemers die een resultaatafhankelijke 13^e maand hebben ontvangen, is ook gevraagd welk deel van de maximale bonus zij hebben ontvangen. Acht respondenten hebben dit gedaan (zie Tabel 5.2). Uiteraard leent ook dit kleine aantal zich niet voor verdere uitsplitsing.

Tabel 5.2 Welk deel van de maximale bonus ontvingen, FNV BOUW en totale beroepsbevolking

	< 25%	25 – 50%	50 – 75%	75 – 100%	100%	Totaal	N
FNV BOUW	-	-	-	-	-	100%	8
Overige beroepsbev	27%	10%	13%	17%	33%	100%	165
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 53 werknemers die zo'n bonus hebben ontvangen, hebben er 10 aangegeven waar de resultaten van afhankelijk zijn (Tabel 5.3). Ook dit aantal is te klein om verder uit te splitsen.

Tabel 5.3 Percentage werknemers dat aangeeft waar de resultaatafhankelijke bonus van afhankelijk is, FNV BOUW 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 FNV BOUW	70%	-	-	-	100%	10
2 Overige beroepsbev.	42%	20%	23%	15%	100%	675
Totaal	42%	20%	23%	15%	100%	685

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

Hetzelfde geldt voor het antwoord op de vraag welk deel van de maximale bonus de respondenten hebben ontvangen; dit werd op het terrein van FNV Bouw maar zeven keer gegeven (Tabel 5.4, volgende bladzijde).

Tabel 5.4 Welk deel van de maximale bonus ontvangen, FNV BOUW en totale beroepsbevolking

	< 25%	25 – 50%	50 – 75%	75 – 100%	100%	Totaal	N
Sector							
1 FNV BOUW	-		-	-	-	100	7
2 Overige beroepsbev.	20%	9%	15%	23%	33%	100	514
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 gerapporteert 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 resultaat-afhankelijke 13^e maand in het totale jaarloon. In bouw & infra is dit 4%, voor geheel FNV Bouw 7%. In de vierde kolom van de tabel is het aandeel met betrekking tot de resultaatafhankelijke bonus te zien. Voor bouw & infra is dat 12%, maar de andere sectoren trekken het totaal voor FNV Bouw omlaag tot 9%. Ondanks de kleine aantallen respondenten wijken deze uitkomsten weinig af van die onder de totale beroepsbevolking.

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

Sector	Resultaatafh 13 ^e mnd	N	Resultaatafh bonus	N
	%		%	
1 Afbouw & onderhoud	-	3	-	2
2 Bouw & infra	4%	12	12%	12
3 FNV Waterbouw	-	1		
4 Meubel & hout	-	1	-	4
5 Woondiensten	-	1	-	1
FNV BOUW	7%	18	9%	19
15 Overige beroepsbev.	5%	333	9%	1002
Totaal	5%	351	9%	1021

Bron : Loonwijzer enquête 2007/Q4 en 2008/Q1. N= 351 en 1021, alleen de werknemers die resultaat afhankelijke 13^e 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.

Minder dan een op de vijf werknemers op het terrein van FNV Bouw geeft aan dat zij aan het einde van hun schaal zitten (18,5%). Afbouw & onderhoud en bouw & infra zitten nog onder dit gemiddelde, de andere drie sectoren erboven en min of meer gelijk aan het nationale gemiddelde.

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

Sector	% aan einde van loonschaal
1 Afbouw & onderhoud	14.7%
2 Bouw & infra	17.3%
3 FNV Waterbouw	25.0%
4 Meubel & hout	24.5%
5 Woondiensten	24.4%
FNV BOUW	18.5%
Overige beroepsbevolking	25.7%
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). Werknemers in grotere bedrijven zitten vaker aan het einde van hun schaal dan werknemers van kleinere bedrijven. Mannen zitten vaker aan het einde van hun schaal dan vrouwen, maar het verschil is niet zo groot. Oudere werknemers zitten veel vaker aan het einde van hun schaal dan jongeren. Werknemers in de oostelijke provincies zitten vaker aan het eind van hun schaal dan hun collega's in de randstad, en voor allochtone werknemers geldt dit vaker dan voor werknemers van autochtone herkomst. Ten aanzien van opleidings- en beroepsniveau zijn geen eenduidige conclusies te trekken. Naarmate werknemers een hoger jaarinkomen hebben, zitten ze vaker aan het eind van hun schaal. Dit betreft hoogstwaarschijnlijk 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 uitlooptmogelijkheid, 2) krijgen ze een ancienniteitsperiodiek 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 op het terrein van FNV Bouw bijna drie op de tien respondenten een prestatieafhankelijke uitlopmogelijkheid in de schaal hebben (27%), aanmerkelijk hoger dan in de totale beroepsbevolking (18%). Echter, in afbouw & onderhoud komt deze uitlopmogelijkheid echter geheel niet voor, in tegenstelling tot in de vier andere sectoren. Een op elf geeft aan dat zij na verloop van tijd een anciënniteitsperiodiek kunnen krijgen (9%, hetzelfde als het aandeel in de totale beroepsbevolking). Dit komt vooral veel voor in de waterbouw (67%). Mogelijkheden om buiten promotie in een andere schaal te komen, zijn er op het terrein van FNV Bouw voor een op de zes (17%). De verschillen tussen de sectoren zijn hier groot: dit komt helemaal niet voor in de waterbouw en redelijk vaak (25%) in de woondiensten. Tenslotte geeft op het terrein van Bouw een op de vier aan dat het toekennen van de jaarlijkse loonronde afhankelijk is van hun prestaties (25%), een fractie hoger dan het nationale gemiddelde. Hier springen de woondiensten er opnieuw uit (57%), gevolgd door bouw & infra (31%).

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

	Schaal prestatieafhankelijke uitlopmogelijkheid	Anciënniteits-periodiek na verloop van tijd	Mogelijkheid andere schaal buiten promotie	Toekennen jaarlijkse loonronde afh van prestaties
1 Afbouw & onderhoud	0%	0%	7%	7%
2 Bouw & infra	30%	7%	18%	31%
3 FNV Waterbouw	33%	67%	0%	0%
4 Meubel & hout	29%	11%	18%	13%
5 Woondiensten	33%	0%	25%	57%
FNV BOUW	27%	9%	17%	25%
Overige beroepsbevolking	18%	9%	15%	24%
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 komen alle vier vormen vaker voor naarmate de bedrijfsgrootte toeneemt, waarbij bedrijven met 100-500 werknemers een uitzondering vormen. Onder jongeren in de bouw komt alleen de prestatieafhankelijke uitlopmogelijkheid in de schaal voor, en dan meteen het meest; verder is het beeld naar leeftijd weinig helder. Hetzelfde geldt voor de verdelingen naar regio's en naar opleidings-, beroeps- en jaarinkomensniveau. Alle vier vormen komen wel weer veel vaker voor onder werknemers afkomstig uit het Caraïbisch gebied dan onder andere etnische groepen.

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 bijna drie op de tien werknemers in de sectoren van FNV Bouw automatisch een periodiek in de schaal krijgt toegekend (29%): een percentage veel lager dan in de totale beroepsbevolking (41%). De woondiensten en meubel & hout scoren hier het hoogst. Een op de vijf respondenten geeft aan dat de toekenning van periodieken afhangt van hun prestaties (20%): opnieuw aanmerkelijk lager dan in de beroepsbevolking als geheel (29%). Deze mogelijkheid komt wel bovengemiddeld voor in de woondiensten (60%) en de waterbouw (33%). Mogelijkheden om buiten promotie in een andere schaal te komen, bestaan in de bouw voor vier op de tien werknemers (40%), iets boven het landelijk gemiddelde. De sectoren ontlopen elkaar hier niet zo veel. Tenslotte geeft ruim een op de drie (36%) aan dat het toekennen van de jaarlijkse loonronde afhankelijk is van hun prestaties; dit ligt weer iets onder het landelijk gemiddelde. Opnieuw scoren de woondiensten (65%) en de waterbouw (67%) hier heel hoog.

Tabel 7.3 Percentage werknemers dat aangeeft welke beloningsmogelijkheden er zijn, FNV BOUW 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 Afbouw & onderhoud	18%	9%	33%	22%
2 Bouw & infra	26%	19%	43%	38%
3 FNV Waterbouw	33%	33%	44%	67%
4 Meubel & hout	37%	15%	35%	22%
5 Woondiensten	59%	60%	32%	65%
FNV BOUW	29%	20%	40%	36%
15 Overige beroepsbev.	42%	30%	36%	40%
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. Twee mogelijkheden (toekenning periodieken en loonronde afhankelijk van prestaties) komen vaker voor naarmate de bedrijfsgrootte toeneemt, de andere twee niet. Met uitzondering van de loonronde afhankelijk van prestatie daalt het voorkomen van drie mogelijkheden vrij snel met het oplopen van de leeftijd. De automatische toekenning van een periodiek komt vaker voor onder vrouwen, de andere drie mogelijkheden onder mannen. Opnieuw met een uitzondering (toekenning periodieken afhankelijk van prestaties) komen drie vormen vaker voor in de oostelijke provincies. Naar etnische groep is het beeld onduidelijk. Het automatische toekennen van periodieken, de afhankelijkheid van prestaties en de loonronde afhankelijk van prestaties komen vaker voor naarmate het opleidings- en beroepsniveau toeneemt; het verband met inkomen is echter minder duidelijk aanwezig.

Drie 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 laat zien dat op het terrein van FNV Bouw het meest meer dan 4% is aangegeven (23%), 2% (22%) en 3% (19%). Meer dan 4% wordt het meest genoemd in bouw & infra (32%).

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

Automatische periodiek van	0%	1%	2%	3%	4%	> 4%	Totaal	Aantal
1 Afbouw & onderhoud		75.0%	25.0%				100%	4
2 Bouw & infra	15.3%	15.3%	11.9%	23.7%	1.7%	32.2%	100%	59
3 FNV Waterbouw	25.0%	25.0%	25.0%			25.0%	-	4
4 Meubel & hout	12.5%	6.3%	31.3%	18.8%	12.5%	18.8%	100%	16
5 Woondiensten	23.5%	5.9%	47.1%	11.8%	11.8%		100%	17
FNV BOUW	16.0%	15.0%	22.0%	19.0%	5.0%	23.0%	100%	100
15 Overige beroepsbev.	8.6%	10.3%	21.6%	24.0%	10.0%	25.4%	-	1947
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 op de vijf werknemers die niet aan het einde van hun schaal zitten, geven 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% en 3% is aangegeven (beiden 24%), gevolgd door 4% en 0% (beiden 14%). Periodieken van meer dan 4% komen voor een op de acht werknemers voor (12%).

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

Automatische periodiek van	0%	1%	2%	3%	4%	> 4%	Totaal	Aantal
1 Afbouw & onderhoud	25%	25%	25%			25%	100%	4
2 Bouw & infra	16%	7%	16%	27%	5%	27%	100%	55
3 FNV Waterbouw		33%			33%	33%	-	3
4 Meubel & hout	17%	8%	33%	17%	8%	17%	100%	12
5 Woondiensten	6%		78%	6%	6%	6%	100%	18
FNV BOUW	14%	8%	24%	24%	14%	12%	100%	92
15 Ov. beroepsbevolking	9%	8%	24%	29%	11%	18%	-	1770
Totaal	9%	8%	24%	28%	11%	18%	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 gehad. Ruim de helft van de respondenten op het terrein van FNV Bouw heeft zo'n gesprek gehad (53%), ten opzichte van de totale beroepsbevolking (64%) een vrij lage score. De woondiensten spannen de kroon (82%), afbouw & onderhoud scoort het laagst (42%).

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

	Afgelopen jaar een functionerings- of beoordelingsgesprek gehad?
1 Afbouw & onderhoud	42%
2 Bouw & infra	53%
3 FNV Waterbouw	53%
4 Meubel & hout	56%
5 Woondiensten	81%
FNV BOUW	53%
15 Overige beroepsbev.	65%
Totaal	64%

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 bedrijven vaker gesprekken gehouden te zijn dan in kleine bedrijven (zie de Tabel in Bijlage 3). Naar leeftijd treden er weinig verschillen op. Werknemers in de drie noordelijke provincies rapporteren minder vaak functionerings- of beoordelingsgesprekken. Naar etnische groep kunnen we geen uitspraken doen, want de dataset heeft te weinig allochtonen. Kijken we naar opleidingsniveau, dan komt naar voren dat de werknemers met basisschool, VMBO en MAVO minder vaak een gesprek krijgen (43%). Daarentegen krijgen werknemers met een HBO- of WO-opleiding vaker een gesprek (72% en 77%). Hetzelfde patroon is te zien bij de beroepsniveaus: werknemers in elementaire beroepen hebben minder vaak een gesprek gehad dan werknemers in hogere beroepen. Tenslotte vinden functionerings- en beoordelingsgesprekken minder vaak plaats in de laagste inkomensgroep, en veel vaker in de inkomensgroepen van 35.000 euro en meer.

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 drie op de vier gesprekken (73%) werden afspraken over het toekomstig functioneren gemaakt. Ruim acht op de tien werknemers (81%) geeft aan de beoordelingscriteria te kennen. Bij deze vier onderwerpen waren de verschillen tussen de sectoren van FNV Bouw vrij beperkt. Belangrijk is de uitkomst dat in bijna een op drie gevallen de beloning afhankelijk van dit gesprek was (27%). Dit wordt vooral in de woondiensten gerapporteerd (39%), in meubel & hout daarentegen veel minder (22%).

Het blijkt dat in een-derde van de gevallen (34%) nog een tweede of derde functionerings- of beoordelingsgesprek binnen een jaar plaatsvindt. Ook dit is vooral het geval in de woondiensten (65%), gevolgd door afbouw & onderhoud (38%). In vier op de vijf gevallen wordt het gesprek op schrift gesteld (80%), het meest in de waterbouw (89%) en de woondiensten (86%). Tenslotte vond ruim zeven op de tien werknemers met een functionerings- of beoordelingsgesprek dit gesprek nuttig. Behalve voor waterbouw (100%, maar denk aan de kleine aantallen!) lopen de scores voor de sectoren hier weinig uiteen.

Tabel 9.1 Percentage werknemers dat hun functionerings- of beoordelingsgesprek typeert, FNV BOUW 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 Afbouw & onderhoud	95%	98%	63%	23%	71%	38%	68%	66%
2 Bouw & infra	97%	98%	75%	30%	78%	29%	82%	69%
3 FNV Waterbouw	100%	100%	67%	33%	100%	33%	89%	100%
4 Meubel & hout	92%	97%	64%	22%	77%	31%	75%	74%
5 Woondiensten	100%	98%	81%	39%	87%	65%	86%	71%
FNV BOUW	96%	98%	73%	27%	81%	34%	80%	71%
15 Overige beroepsbev.	97%	97%	76%	33%	83%	45%	83%	71%
Totaal	97%	97%	76%	32%	82%	44%	83%	71%

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

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 was. Wel zijn er enkele verschillen als het gaat om

de beloningsafhankelijkheid van het gesprek: met name in grotere bedrijven en bij de laagste en hoogste beroepsniveaus is dit vaker het geval.

Kijken we iets dieper welke werknemers het gesprek nuttig vinden, dan blijkt dit vooral het geval te zijn bij werknemers met wie afspraken over hun toekomstig functioneren zijn gemaakt, bij werknemers wier beloning afhankelijk is van het gesprek, bij werknemers die beoordelingscriteria kennen, en bij werknemers die vaker dan een keer per jaar een gesprek hebben. De werknemers wier beloning afhankelijk is van het gesprek, maken vaker afspraken over het toekomstig functioneren, kennen vaker beoordelingscriteria, en ervaren het gesprek vaker als nuttig.

9.2 Over de beoordelingscriteria

Bij de werknemers op het terrein van FNV Bouw die aangaven dat ze de beoordelingscriteria van het gesprek kenden, is doorgevraagd over deze criteria: zie Tabel 9.2. Bijna acht op de tien werknemers die de criteria kennen, vinden ze ook duidelijk (79%). Vooral in bouw & infra is dit percentage hoog (86%), in meubel & hout is het daarentegen relatief laag (63%). Bijna drie op de vier werknemers die de criteria kennen, vinden ze ook relevant voor hun functie (74%). Dit percentage is vooral hoog bij de woondiensten (93%) en in afbouw & onderhoud (89%). Iets meer dan de helft van de werknemers geeft aan invloed op de criteria te hebben (54%), een percentage dat iets hoger is dan dat voor de gehele beroepsbevolking. (48%). Hier springt afbouw & onderhoud eruit (78% invloed). Ruim zeven op de tien werknemers (73%) die de criteria kennen, zegt elk jaar opnieuw op basis van de zelfde criteria beoordeeld te worden. Woondiensten (92%) en bouw & infra (81%) scoren op dit punt het hoogst.

Tabel 9.2 *Percentage werknemers die criteria kennen dat beoordelingscriteria van hun functionerings- of beoordelingsgesprek typeert, FNV BOUW 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 beoordeeling	% loon afh van beoordeling
1 Afbouw & onderhoud	70%	89%	78%	75%	88%	56%	89%	89%	4
2 Bouw & infra	86%	84%	55%	81%	74%	38%	74%	83%	5
3 FNV Waterbouw	67%	67%	33%	33%	67%	67%	67%	100%	6
4 Meubel & hout	63%	75%	50%	63%	69%	44%	80%	81%	4
5 Woondiensten	71%	93%	43%	92%	64%	57%	71%	93%	4
FNV BOUW	79%	74%	54%	73%	73%	50%	82%	87%	4
15 Overige beroepsbev.	79%	80%	48%	69%	71%	50%	72%	81%	4
Totaal	79%	81%	48%	70%	71%	50%	72%	81%	4

Bron : Loonwijzer enquête 2007/Q4 en 2008/Q1. N= 3008 (alleen de werknemers die criteria kennen)

Ruim zeven op de tien werknemers die de criteria kennen zegt door de beoordelaar ondersteund te worden (73%). Hier scoort afbouw & onderhoud hoog (88%). Tussentijdse rapportage over de criteria vindt bij de helft van de werknemers plaats (50%), het meest in de waterbouw (67%) en het minst in bouw & infra (38%). Gevraagd of de beoordelaar in staat is een eerlijke beoordeling te geven, zegt

ruim acht op de tien werknemers dat dit het geval is (82%), een relatief hoge score ten opzichte van het nationale gemiddelde (72%). Op dit punt scoort afbouw & onderhoud opnieuw hoog (89%). Bijna negen op de tien werknemers die de criteria kennen, zijn het eens met de beoordeling (87%). Dat is, zeker ook afgezet tegen de scores op vorige punten (ondersteuning door beoordelaar; beoordelaar in staat tot eerlijke beoordeling), een hoog percentage.

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 4 en 6%, met een gemiddelde van 4%. Het hoogste percentage (6%) scoort de waterbouw, gevolgd door bouw & infra met 5%.

Kijken we iets dieper hoe werknemers het functionerings- of beoordelingsgesprek typeren, dan blijken vrij weinig verschillen naar bedrijfsgrootte en andere kenmerken op te treden (zie de Tabel in Bijlage 3).

Steun door de beoordelaar en tussentijdse informatie scoren wel duidelijk hoger in kleinere bedrijven. Naarmate de leeftijd oploopt, wordt de beoordeling vaker eerlijk en terecht ('eens') gevonden, al zeggen jongeren en de oudste groep vaker steun van de beoordelaar te ondervinden. Het beeld naar regio is niet duidelijk; dat geldt ook voor de verdeling naar opleidings- en beroepsniveau. Wel nemen, naarmate het jaarinkomen toeneemt, nemen de positieve scores op een aantal criteria (criteria duidelijk, criteria relevant, eerlijke beoordeling, eens met beoordeling) toe.

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 de in totaal 23.871 respondenten en 692 van de 1.523 respondenten op het terrein van FNV Bouw in de enquête een antwoord gegeven op de stelling.

In de sectoren van FNV Bouw is de groep werknemers die het eens is met de stelling aanmerkelijk groter (52%) dan de tegenstanders (37%); 11% geeft aan geen antwoord te kunnen geven (zie Tabel 9.3, volgende bladzijde). Tussen de sectoren zit weinig verschil.

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

	Nee	Ja	Weet niet / nvt	Totaal	Aantal
1 Afbouw & onderhoud	35%	54%	11%	100%	108
2 Bouw & infra	37%	52%	11%	100%	450
3 FNV Waterbouw	-	-	-	100%	14
4 Meubel & hout	40%	53%	-	100%	93
5 Woondiensten	37%	56%	-	100%	27
FNV BOUW	38%	52%	10%	100%	692
15 Overige beroepsbev.	44%	46%	10%	100%	10957
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 de werknemers in grotere bedrijven en de oudere leeftijdsgroepen het vaker eens te zijn met de stelling. Hetzelfde geldt voor de werknemers in de drie zuidelijke provincies. Kijken we naar opleidingsniveau, dan komt naar voren dat de werknemers met basisschool, VMBO en MAVO en HAVO-VWO het vaker het eens zijn met de stelling dan MBO'ers en HBO'ers (58-61 % tegen 45-48%). Daarentegen zijn werknemers met een HBO- of WO-opleiding het er juist minder vaak mee eens (37-38%). Hetzelfde patroon is te zien bij de beroepsniveaus: werknemers op lagere niveaus zijn het er vaker mee eens dan werknemers op hogere niveaus. Bij de jaarinkomens zijn de verschillen echter veel kleiner.

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 (FNV Bouw in vergelijking met de overige beroepsbevolking), geslacht, leeftijd, opleidingsniveau, en jaarinkomensgroep de standpunten over de stelling beïnvloeden. Bedrijfsomvang, regio, en beroepsniveau doen niet ter zake.

Werknemers in de sectoren van FNV Bouw vinden niet vaker of minder vaak 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 FNV Bouw.

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 Bondgenoten 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 twee op de tien werknemers voor, waarbij dit vaker voorkomt voor mannen, onge werknemers, werknemers met basisschool, VMBO en MAVO en werknemers op lagere beroepsniveaus;

- de belangrijkste reden voor een van maand tot maand fluctuerend loon is dat het aantal gewerkte uren per maand verschilt; een tweede reden betreft verschillen in toeslagen. Bij kleine aantallen werknemers is de verklaring gelegen in afhankelijkheid van de omzet, van de beoordeling of van prestaties;
- ruim negen van de 10 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 twee op de drie werknemers minder dan 20% van het loon, maar ook bij 13% van de werknemers 80-100% van hun loon;
- onder de onderscheiden vier vormen van flexibele beloning *op jaarbasis* kwam winstdeling (9%) het meeste voor, gevolgd door de resultaatafhankelijke bonus (7%) en resultaatafhankelijke 13^e maand (4%), met aandelenopties (1%) als laatste. 17% van alle 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, scoorde waterbouw veruit het hoogst, gevolgd door woondiensten.

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

- volgens de Loonwijzer-enquête ontvingen een op de 14 werknemers *het afgelopen jaar* een resultaatafhankelijke bonus en een op de 25 een resultaatafhankelijke 13^e maand; gekeken naar *het laatste loon* gold dat in beide gevallen voor 3.8% van alle werknemers.

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

- voor degenen die een resultaatafhankelijke 13^e maand ontvingen, bedroeg deze gemiddeld 7% van het jaarloon;
- voor degenen die een resultaatafhankelijke bonus ontvingen, bedroeg deze gemiddeld 9% van het jaarloon;

Hoofdstuk 7 (Enquête: Loonschalen en flexibele beloning):

- volgens de Loonwijzer-enquête bevond minder dan op de vijf werknemers zich aan het eind van hun loonschaal; dit was vaker het geval in waterbouw, meubel & hout en woondiensten, voor werknemers in grote bedrijven, voor mannen, oudere werknemers, allochtone werknemers, en werknemers in het oosten des lands;
- ruim een kwart van de werknemers op het einde van hun schaal had een prestatieafhankelijke uitlooptermijn, een op de 11 kon na verloop van tijd een anciënniteitsperiodiek krijgen, en een op de zes had mogelijkheden om buiten promotie in een andere schaal te komen; voor een op de vier werknemers op het einde van hun schaal was het toekennen van de jaarlijkse loonronde afhankelijk van prestaties;
- bijna drie op de tien werknemers die niet op het einde van hun loonschaal zaten, kregen automatisch een periodiek toegekend; voor een op de vijf was die toekenning afhankelijk

van prestaties; hier bestond de mogelijkheid om buiten promotie in een andere schaal te komen voor vier op de tien, maar wel was voorruim een op de drie 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):

- blijkens de Loonwijzer-enquête heeft ruim de helft van de werknemers het afgelopen jaar een functionerings- of beoordelingsgesprek gevoerd, het meest inde woondiensten en in meubel & hout; werknemers in grotere bedrijven en op hogere opleidings- en beroepsniveaus hebben vaker zo'n gesprek gehad.

Hoofdstuk 9 (Enquête: Meninge over flexibele beloning):

- ruim zeven op de tien werknemers met een functionerings- of beoordelingsgesprek vond dit gesprek nuttig; 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 lager deel vond ze relevant voor hun functie. Wel gaf slechts iets meer dan de helft aan invloed op de criteria te hebben en zei ruim zeven op de tien ieder jaar op basis van dezelfde criteria beoordeeld te worden;
- ruim zeven op de tien werknemers die de criteria kennen zei door de beoordelaar ondersteund te worden, en ruim acht op de tien antwoordde dat de beoordelaar in staat is een eerlijke beoordeling te geven; opmerkelijk is dat een nog wat groter deel, namelijk 87%, zei het eens te zijn met de beoordeling;
- de groep werknemers is duidelijk groter die het eens is met de stelling "Ik zou willen dat mijn loon meer afhankelijk is van mijn prestatie" dan de groep die het daarmee oneens is (52% tegen 38%); degenen met een lager opleidings- en beroepsniveau zijn het vaker met de stelling eens.

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 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 FNV Bouw een op de drie werknemers een of andere vorm van flexibel loon ontvangen (33%); onder de totale beroepsbevolking is dat aandeel hoger, namelijk 42%. Waterbouw (55%) en woondiensten (47%) scoren het hoogst, bouw & infra en meubel & hout zitten ongeveer op het gemiddelde voor de bouw, en afbouw & onderhoud blijft met 23% achter.

Tabel 10.1 Percentage werknemers dat een vorm van flexibel loon ontvangt, alsmede het percentage dat tenminste een van de vier vormen ontvangt, FNV BOUW 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 Afbouw & onderhoud	10%	11%	19%	5%	23%
2 Bouw & infra	9%	17%	37%	12%	34%
3 FNV Waterbouw	0%	48%	50%	19%	55%
4 Meubel & hout	7%	21%	19%	7%	32%
5 Woondiensten	1%	25%	63%	24%	47%
<i>FNV BOUW</i>	8%	17%	34%	13%	33%
15 Overige beroepsbev.	8%	30%	35%	20%	42%
Totaal	8%	29%	35%	20%	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/PW*, 25-11-2006

Bijlage 1: Definitie sector

In dit rapport zijn een vijftal sectoren gedefinieerd, overeenkomstig de indeling die FNV Bouw 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 5 sectoren behoren, maar dat deze groep wel vergeleken wordt met de 5 sectoren. Omdat enkele groepen zowel bij FNV Bouw als bij FNV Bondgenoten georganiseerd kunnen zijn, zijn de in de laatste kolom met 'ja' aangeduide groepen ook geïnccludeerd in de tellingen voor FNV Bondgenoten.

SBI	SBI-Sector	uitgesplitst naar Bouw sector	Ook geïnccludeerd bij FNV Bondgenoten
454100	stucadoorsbedrijf	Afbouw & onderhoud	
454200	timmerbedrijf, plaatsen systeemplafonds en -wanden	Afbouw & onderhoud	
454300	parket, tegels, terrazzo, marmer, wandafwerking	Afbouw & onderhoud	
454400	schilders-, glaszettersbedrijf	Afbouw & onderhoud	
454501	zandstralen of impregneren gevels	Afbouw & onderhoud	
454502	installatiebedrijf van zonweringen, rolluiken	Afbouw & onderhoud	
372000	verwerking van puin of lompen, recycling niet-metaal	Bouw & infra	
451110	sloopbedrijf	Bouw & infra	
451120	grondverzet, grondwerk, cultuurtechnische werken	Bouw & infra	
451200	landmeet-, sondeerbedrijf, proefboren	Bouw & infra	
452110	aannemersbedrijf, bouwbedrijf	Bouw & infra	
452120	bouw bruggen, viaducten, tunnels	Bouw & infra	
452130	leggen van kabels, buizen, hoogspanning	Bouw & infra	
452200	dakdekkersbedrijf, bouw dakconstructies	Bouw & infra	
452311	aanleg wegen, spoorwegen, luchthavens	Bouw & infra	
452312	spoorwegbouw (portalen en bovenleidingen inbegrepen)	Bouw & infra	
452320	stratenmakersbedrijf	Bouw & infra	
452510	heien, betonvlechten	Bouw & infra	
452520	vlechten van betonstaal	Bouw & infra	
452530	metsel- en tegelwerk, voegen	Bouw & infra	
452541	betonrenovatie-, betonstortbedrijf, gevelrestauratie	Bouw & infra	
452542	steigerbouw	Bouw & infra	
455000	verhuur bouw- en sloopmachines met personeel	Bouw & infra	
452400	baggerwerk, opspuiten, natte waterbouw	FNV Waterbouw	
201000	houtzagerij, verduurzamen van hout, houtbewerking	Meubel & hout	
202000	fabriek voor fineer en plaatmaterialen	Meubel & hout	
203000	timmerbedrijf (ramen, deuren, kozijnen, trappen ed)	Meubel & hout	
204000	fabriek voor houten emballage	Meubel & hout	
205100	fabriek voor overige houten producten of meer van bovenstaande	Meubel & hout	
205200	fabriek voor overige artikelen van kurk, riet, vlechtwerk of meer van bovenstaande	Meubel & hout	
361100	meubelmakerij	Meubel & hout	
361200	fabriek voor interieurbouw, keukens	Meubel & hout	
366200	fabriek voor borstelwaren	Meubel & hout	
702010	woningbouwcorporatie, -stichting	Woondiensten	ja
702020	gemeentelijk woningbedrijf	Woondiensten	ja

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
		Suriname
CARRIBEAN	Nederland	Nederlandse Antillen
		Aruba
TMAT-EE 1e gen	of	
	Suriname	nvt
	Nederlandse Antillen	nvt
	Aruba	nvt
	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, FNV BOUW

	Loon verschilt van maand tot maand
Bedrijfsgrootte	
<10 wns	24%
10 - 50 wns	21%
50-100 wns	13%
100-500 wns	19%
>500 wns	20%
Geslacht	
Man	21%
Vrouw	11%
Leeftijd	
< 25 jr	26%
25-34 jr	20%
35-44 jr	20%
45-54 jr	17%
>=55 jr	15%
Provincie	
Niet ingedeeld	24%
Gron, Fr, Dr	20%
Ov, Geld, Fl	17%
Utr, N-H, Z-H	20%
Zld, N-B, Lim	19%
Etnische groep	
Autochtoon	19%
Carribean	46%
TMAT-EE 1e generatie	
TM-EE 2e generatie	14%
Overig	30%
Opleiding	
Basis, VMBO, MAVO	25%
HAVO, VWO	16%
MBO	17%
HBO	10%
Universiteit	11%
Beroepsniveau	
Elementaire beroepen	37%
Lagere beroepen	25%
Middelbare beroepen	16%
Hogere beroepen	6%
Wetensch. beroepen	14%
Jaarinkomensgroep	
tot 25.000	21%
25 - 35.000	20%
35 - 50.000	15%
50.000 en hoger	15%
Totaal	20%

Bron: Loonwijzer enquête 2007/Q4 en 2008/Q1. N= 1248

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, FNV BOUW

	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	3	3	3	56	9	25	100
10 – 50 wns		2	2	59	20	16	100
50-100 wns	11			63	11	16	100
100-500 wns				62	19	19	100
>500 wns			8	75		17	100
Geslacht							
Man	2	2	2	59	15	20	100
Vrouw				100			100
Leeftijd							
< 25 jr				42	26	32	100
25-34 jr	3	3	3	56	13	23	100
35-44 jr	2	2		73	9	13	100
45-54 jr	5		9	64	14	9	100
>=55 jr				50	25	25	100
Provincie							
Niet ingedeeld	14		14	29		43	100
Gron, Fr, Dr	9			59	14	18	100
Ov, Geld, Fl		7	3	63	10	17	100
Utr, N-H, Z-H			2	62	13	23	100
Zld, N-B, Lim				67	26	7	100
Etnische groep							
Autochtoon	2	2	1	63	14	18	100
Carribean			33		33	33	100
TMAT-EE 1e generatie							100
TM-EE 2e generatie							100
Overig			14	43	14	29	100
Opleiding							
Basis, VMBO, MAVO	1	1	1	61	14	21	100
HAVO, VWO				100			100
MBO	2	2	2	62	13	18	100
HBO	11		11	56	22		100
Universiteit						100	100
Beroepsniveau							
Elementaire beroepen			4	64	18	14	100
Lagere beroepen	5	2		57	14	23	100
Middelbare beroepen	2	2	3	60	14	19	100
Hogere beroepen				100			100
Wetensch. beroepen				100			100
Jaarinkomensgroep							
tot 25.000	2	2		58	14	25	100
25 – 35.000	2	2	2	67	15	13	100
35 – 50.000			7	60	13	20	100
50.000 en hoger	11		11	78			100
Totaal	2	2	2	63	13	18	100

Bron: Loonwijzer enquête 2007/Q4 en 2008/Q1. N= 133 (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 ..., FNV BOUW

Loon afhankelijk van	Geen	Stukloon	Omzet provisie	Aantal klan- ten, patiënten	Loonwerk agra- rische sector	Totaal
Bedrijfsgrootte						
<10 wns	93	5	0	0	2	100
10 – 50 wns	89	9	0	0	2	100
50-100 wns	93	4	1	0	1	100
100-500 wns	93	5	1			100
>500 wns	93	4		2	1	100
Geslacht						
Man	91	7	1	0	1	100
Vrouw	99	1				100
Leeftijd						
< 25 jr	80	14	1	1	4	100
25-34 jr	94	4	1	0	2	100
35-44 jr	92	6	1		1	100
45-54 jr	92	7	0	0	0	100
>=55 jr	98	2				100
Provincie						
Niet ingedeeld	91	7	1	1	1	100
Gron, Fr, Dr	92	6	1		1	100
Ov, Geld, Fl	91	7	1	0	1	100
Utr, N-H, Z-H	92	5	1	0	2	100
Zld, N-B, Lim	93	6		0	1	100
Etnische groep						
Autochtoon	92	6	1	0	1	100
Carribean	76		12		12	100
TMAT-EE 1e generatie	100					100
TM-EE 2e generatie	80				20	100
Overig	91	8		1		100
Opleiding						
Basis, VMBO, MAVO	90	8	0	0	1	100
HAVO, VWO	93	4	2		2	100
MBO	92	6	0	0	1	100
HBO	95	2	2	1		100
Universiteit	91	6			3	100
Beroepsniveau						
Elementaire beroepen	90	9			1	100
Lagere beroepen	91	7	1		2	100
Middelbare beroepen	91	6	1	1	1	100
Hogere beroepen	98	2				100
Wetensch. beroepen	97	3				100
Jaarinkomensgroep						
tot 25.000	90	7	1	0	2	100
25 – 35.000	93	6	0	0	0	100
35 – 50.000	97	3	0			100
50.000 en hoger	91	4	2	1	1	100
Totaal	92	6	1	0	1	100

Bron: Loonwijzer enquête 2007/Q4 en 2008/Q1. N= 1523

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

T 4.5 Percentage werknemers met resultaatafh 13^e maand/ resultaatafh bonus/ winstdeling/ aandelenopties, FNV BOUW

	Resultaat afh 13e mnd	Resultaat afh bonus	Winstdeling	Aandelen opties	Tenminste 1 srt bonus
Bedrijfsgrootte					
<10 wns	2%	3%	2%	0%	7%
10 – 50 wns	4%	5%	9%	1%	16%
50-100 wns	5%	7%	10%	1%	19%
100-500 wns	7%	10%	16%	1%	26%
>500 wns	6%	15%	11%	3%	26%
Geslacht					
Man	4%	7%	9%	1%	17%
Vrouw	8%	6%	9%	0%	18%
Leeftijd					
< 25 jr	5%	4%	4%	2%	12%
25-34 jr	3%	6%	10%	0%	17%
35-44 jr	5%	8%	10%	2%	19%
45-54 jr	4%	7%	10%	1%	18%
>=55 jr	7%	8%	13%	2%	18%
Provincie					
Niet ingedeeld	2%	5%	7%	0%	12%
Gron, Fr, Dr	4%	5%	9%	4%	15%
Ov, Geld, Fl	4%	6%	9%	1%	17%
Utr, N-H, Z-H	6%	8%	12%	1%	22%
Zld, N-B, Lim	4%	6%	7%	0%	13%
Etnische groep					
Autochtoon	4%	6%	10%	1%	17%
Carribean	12%	18%	18%	33%	29%
TMAT-EE 1e generatie	0%	14%	0%	0%	14%
TM-EE 2e generatie	0%	0%	0%	0%	0%
Overig	8%	8%	6%	0%	19%
Opleiding					
Basis, VMBO, MAVO	3%	4%	7%	1%	12%
HAVO, VWO	6%	7%	17%	3%	22%
MBO	4%	6%	9%	2%	17%
HBO	8%	15%	18%	1%	32%
Universiteit	19%	19%	16%	0%	42%
Beroepsniveau					
Elementaire beroepen	4%	4%	9%	2%	12%
Lagere beroepen	4%	3%	5%	1%	11%
Middelbare beroepen	4%	7%	10%	1%	18%
Hogere beroepen	8%	16%	20%	1%	34%
Wetensch. beroepen	15%	12%	12%	0%	32%
Jaarinkomensgroep					
tot 25.000	3%	4%	6%	1%	12%
25 – 35.000	4%	5%	8%	1%	15%
35 – 50.000	5%	7%	14%	0%	22%
50.000 en hoger	10%	21%	21%	3%	38%
Totaal	4%	7%	9%	1%	17%

Bron: Loonwijzer enquête 2007/Q4 en 2008/Q1. N= 1411

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, FNV BOUW

	% aan einde van loonschaal
Bedrijfsgrootte	
<10 wns	13%
10 - 50 wns	18%
50-100 wns	15%
100-500 wns	27%
>500 wns	19%
Geslacht	
Man	19%
Vrouw	16%
Leeftijd	
< 25 jr	4%
25-34 jr	8%
35-44 jr	20%
45-54 jr	29%
>=55 jr	44%
Provincie	
Niet ingedeeld	11%
Gron, Fr, Dr	20%
Ov, Geld, Fl	24%
Utr, N-H, Z-H	16%
Zld, N-B, Lim	19%
Etnische groep	
Autochtoon	19%
Carribean	38%
TMAT-EE 1e generatie	0%
TM-EE 2e generatie	25%
Overig	6%
Opleiding	
Basis, VMBO, MAVO	22%
HAVO, VWO	19%
MBO	15%
HBO	15%
Universiteit	24%
Beroepsniveau	
Elementaire beroepen	28%
Lagere beroepen	21%
Middelbare beroepen	15%
Hogere beroepen	22%
Wetensch. beroepen	12%
Jaarinkomensgroep	
tot 25.000	15%
25 - 35.000	19%
35 - 50.000	22%
50.000 en hoger	25%
Totaal	18%

Bron: Loonwijzer enquête 2007/Q4 en 2008/Q1. N= 758

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, FNV BOUW

	Schaal prestatieafh uitloop	Ancienniteits periodiek	andere schaal buiten promotie	loonronde afh van prestaties
Bedrijfsgrootte				
<10 wns	15%	0%	7%	13%
10 – 50 wns	20%	9%	13%	15%
50-100 wns	41%	0%	28%	47%
100-500 wns	26%	12%	18%	21%
>500 wns	44%	20%	25%	56%
Geslacht				
Man	27%	10%	16%	22%
Vrouw	20%	0%	27%	55%
Leeftijd				
< 25 jr	33%	0%	0%	0%
25-34 jr	25%	10%	25%	43%
35-44 jr	29%	9%	21%	22%
45-54 jr	29%	14%	18%	24%
>=55 jr	20%	0%	4%	24%
Provincie				
Niet ingedeeld	0%	0%	0%	17%
Gron, Fr, Dr	19%	0%	13%	17%
Ov, Geld, Fl	32%	7%	14%	17%
Utr, N-H, Z-H	26%	15%	24%	41%
Zld, N-B, Lim	33%	7%	18%	16%
Etnische groep				
Autochtoon	25%	8%	16%	24%
Carribean	67%	33%	67%	67%
TMAT-EE 1e generatie				
TM-EE 2e generatie				
Overig	67%	0%	0%	0%
Opleiding				
Basis, VMBO, MAVO	24%	0%	16%	14%
HAVO, VWO	0%	0%	33%	50%
MBO	31%	11%	21%	27%
HBO	27%	22%	0%	38%
Universiteit	50%	50%	25%	100%
Beroepsniveau				
Elementaire beroepen	41%	8%	29%	24%
Lagere beroepen	15%	0%	9%	18%
Middelbare beroepen	32%	11%	20%	22%
Hogere beroepen	9%	10%	8%	46%
Wetensch. beroepen	50%	50%	0%	100%
Jaarinkomensgroep				
tot 25.000	29%	0%	16%	18%
25 – 35.000	30%	4%	19%	13%
35 – 50.000	21%	14%	12%	31%
50.000 en hoger	22%	17%	19%	45%
Totaal	27%	8%	16%	24%

Bron: Loonwijzer enquête 2007/Q4 en 2008/Q1. N= 116 (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, FNV BOUW

	Krijgt automatisch schaal periodiek toegekend	Toekenning periodieken hangt af van prestaties	andere schaal buiten promotie	loonronde afh van prestaties
Bedrijfsgrootte				
<10 wns	27%	11%	39%	14%
10 - 50 wns	33%	15%	40%	23%
50-100 wns	22%	23%	42%	48%
100-500 wns	29%	29%	34%	50%
>500 wns	29%	26%	54%	68%
Geslacht				
Man	29%	19%	41%	36%
Vrouw	25%	25%	32%	33%
Leeftijd				
< 25 jr	49%	24%	57%	17%
25-34 jr	32%	21%	44%	42%
35-44 jr	28%	21%	35%	39%
45-54 jr	13%	15%	33%	37%
>=55 jr	25%	12%	32%	14%
Provincie				
Niet ingedeeld	28%	26%	52%	48%
Gron, Fr, Dr	29%	13%	33%	24%
Ov, Geld, Fl	35%	19%	44%	41%
Utr, N-H, Z-H	24%	21%	41%	39%
Zld, N-B, Lim	30%	18%	33%	25%
Etnische groep				
Autochtoon	29%	20%	40%	36%
Carribean	50%	33%	67%	33%
TMAT-EE 1e generatie	0%	0%	0%	50%
TM-EE 2e generatie	0%	0%	100%	50%
Overig	28%	16%	38%	42%
Opleiding				
Basis, VMBO, MAVO	27%	12%	34%	19%
HAVO, VWO	27%	25%	27%	44%
MBO	26%	22%	43%	38%
HBO	33%	30%	51%	66%
Universiteit	67%	50%	33%	80%
Beroepsniveau				
Elementaire beroepen	30%	13%	31%	17%
Lagere beroepen	29%	12%	30%	17%
Middelbare beroepen	24%	21%	45%	38%
Hogere beroepen	37%	37%	43%	83%
Wetensch. beroepen	69%	31%	44%	50%
Jaarinkomensgroep				
tot 25.000	32%	15%	41%	17%
25 - 35.000	24%	13%	30%	38%
35 - 50.000	27%	31%	48%	58%
50.000 en hoger	27%	29%	43%	56%
Totaal	28%	19%	39%	35%

Bron: Loonwijzer enquête 2007/Q4 en 2008/Q1. N= 464 (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, FNV BOUW

	%
Bedrijfsgrootte	
<10 wns	33.3%
10 – 50 wns	46.2%
50-100 wns	63.7%
100-500 wns	68.0%
>500 wns	71.8%
Geslacht	
Man	52.1%
Vrouw	61.7%
Leeftijd	
< 25 jr	46.7%
25-34 jr	59.0%
35-44 jr	52.7%
45-54 jr	49.6%
>=55 jr	50.6%
Provincie	
Niet ingedeeld	51.5%
Gron, Fr, Dr	38.6%
Ov, Geld, Fl	54.8%
Utr, N-H, Z-H	55.8%
Zld, N-B, Lim	56.6%
Etnische groep	
Autochtoon	52.7%
Carribean	45.5%
TMAT-EE 1e generatie	75.0%
TM-EE 2e generatie	44.4%
Overig	59.1%
Opleiding	
Basis, VMBO, MAVO	43.3%
HAVO, VWO	61.9%
MBO	56.8%
HBO	71.4%
Universiteit	77.3%
Beroepsniveau	
Elementaire beroepen	44.6%
Lagere beroepen	44.6%
Middelbare beroepen	54.5%
Hogere beroepen	76.8%
Wetensch. beroepen	71.0%
Jaarinkomensgroep	
tot 25.000	44.4%
25 – 35.000	54.5%
35 – 50.000	65.1%
50.000 en hoger	68.1%
Totaal	53.6%

Bron: Loonwijzer enquête 2007/Q4 en 2008/Q1. N= 1194

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

T 9.1 Percentage werknemers dat hun functionerings- of beoordelingsgesprek typeert, FNV BOUW

	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	92%	93%	75%	28%	75%	42%	51%	72%
10 – 50 wns	95%	98%	69%	27%	77%	31%	75%	66%
50-100 wns	97%	98%	74%	29%	75%	30%	81%	72%
100-500 wns	99%	99%	72%	29%	80%	31%	91%	69%
>500 wns	98%	100%	72%	41%	89%	48%	96%	78%
Geslacht	96%	98%	72%	29%	78%	33%	80%	70%
Man								
Vrouw	96%	98%	71%	29%	78%	32%	79%	70%
Leeftijd	97%	99%	79%	33%	79%	45%	84%	72%
< 25 jr								
25-34 jr	94%	90%	76%	25%	81%	60%	62%	80%
35-44 jr	95%	99%	77%	34%	80%	41%	76%	74%
45-54 jr	96%	97%	70%	27%	79%	31%	80%	70%
>=55 jr	99%	99%	66%	31%	76%	15%	89%	63%
Provincie	100%	98%	68%	15%	71%	27%	93%	60%
Niet ingedeeld								
Gron, Fr, Dr	95%	97%	82%	37%	72%	29%	84%	81%
Ov, Geld, Fl	98%	98%	67%	27%	80%	28%	79%	57%
Utr, N-H, Z-H	95%	97%	68%	27%	75%	31%	74%	71%
Zld, N-B, Lim	97%	98%	72%	28%	79%	37%	83%	70%
Etnische groep	97%	98%	78%	31%	85%	33%	80%	73%
Autochtoon								
Carribean	96%	98%	72%	28%	79%	33%	80%	70%
TMAT-EE 1e generatie	100%	100%	80%	80%	80%	60%	80%	60%
TM-EE 2e generatie	100%	100%	67%	0%	67%	33%	100%	67%
Overig	100%	100%	33%	50%	50%	50%	100%	0%
Opleiding	90%	97%	80%	37%	75%	33%	74%	76%
Basis, VMBO, MAVO								
HAVO, VWO	96%	96%	63%	24%	75%	20%	77%	62%
MBO	100%	100%	82%	33%	88%	48%	82%	77%
HBO	95%	98%	74%	29%	78%	36%	79%	73%
Universiteit	98%	100%	81%	37%	83%	46%	85%	77%
Beroepsniveau	100%	100%	87%	38%	82%	73%	93%	73%
Elementaire beroepen								
Lagere beroepen	98%	100%	67%	39%	73%	30%	80%	68%
Middelbare beroepen	91%	95%	65%	25%	78%	30%	69%	64%
Hogere beroepen	97%	98%	72%	27%	77%	29%	82%	71%
Wetensch. beroepen	99%	100%	89%	40%	89%	50%	91%	80%
Jaarinkomensgroep	100%	100%	75%	20%	77%	65%	80%	70%
tot 25.000								
25 – 35.000	92%	96%	67%	23%	75%	33%	69%	70%
35 – 50.000	97%	98%	70%	32%	78%	32%	82%	67%
50.000 en hoger	99%	98%	78%	31%	81%	34%	90%	73%
	99%	100%	77%	33%	89%	37%	84%	77%
Totaal								

Bron: Loonwijzer enquête 2007/Q4 en 2008/Q1. N= 580 (alleen de werknemers met een gesprek (FNV BOUW))

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, FNV BOUW*

	Criteria duide lijk	Criteria relevant	In vl. 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	69%	75%	67%	73%	100%	69%	71%	77%	3
10 – 50 wns	83%	85%	70%	90%	74%	39%	71%	84%	5
50-100 wns	76%	78%	35%	82%	63%	35%	77%	75%	4
100-500 wns	81%	91%	68%	72%	84%	45%	75%	94%	5
>500 wns	89%	83%	28%	67%	53%	39%	82%	89%	4
Geslacht									
Man	80%	82%	54%	78%	72%	40%	75%	83%	4
Vrouw	79%	94%	56%	79%	78%	58%	74%	89%	4
Leeftijd									
< 25 jr	75%	71%	71%	71%	88%	75%	67%	75%	4
25-34 jr	79%	83%	52%	78%	73%	32%	72%	81%	4
35-44 jr	82%	92%	44%	82%	69%	41%	76%	92%	4
45-54 jr	81%	81%	65%	77%	69%	46%	81%	79%	4
>=55 jr	83%	50%	75%	75%	100%	100%	80%	100%	4
Provincie									
Niet ingedeeld	90%	89%	44%	89%	100%	44%	89%	89%	4
Gron, Fr, Dr	75%	91%	42%	75%	64%	27%	70%	73%	3
Ov, Geld, Fl	79%	68%	50%	85%	73%	47%	73%	82%	4
Utr, N-H, Z-H	78%	92%	60%	79%	75%	46%	74%	89%	5
Zld, N-B, Lim	84%	84%	58%	67%	65%	38%	77%	81%	4
Etnische groep									
Autochtoon	81%	83%	52%	79%	72%	42%	74%	84%	4
Carribean	33%	67%	100%	67%	100%	67%	67%	67%	2
TMAT-EE 1e generatie									7
TM-EE 2e generatie	90%	100%	67%	78%	89%	44%	89%	89%	4
Overig	80%	83%	54%	78%	73%	43%	75%	84%	4
Opleiding									
Basis, VMBO, MAVO	78%	74%	44%	79%	71%	47%	78%	81%	4
HAVO, VWO	75%	100%	71%	86%	86%	57%	88%	100%	5
MBO	86%	86%	61%	81%	74%	41%	73%	77%	4
HBO	70%	81%	48%	74%	78%	39%	78%	100%	5
Universiteit	80%	100%	40%	60%	40%	40%	40%	80%	4
Beroepsniveau									
Elementaire beroepen	94%	80%	60%	86%	75%	40%	75%	93%	4
Lagere beroepen	76%	90%	50%	61%	68%	43%	75%	82%	4
Middelbare beroepen	85%	80%	55%	82%	77%	45%	79%	80%	5
Hogere beroepen	58%	87%	48%	79%	71%	38%	65%	91%	5
Wetensch. beroepen	100%	100%	67%	67%	33%	67%	67%	100%	4
Jaarinkomensgroep									
tot 25.000	86%	79%	69%	67%	77%	53%	73%	77%	5
25 – 35.000	70%	76%	40%	84%	62%	29%	69%	85%	4
35 – 50.000	83%	90%	54%	93%	79%	43%	83%	90%	4
50.000 en hoger	88%	96%	61%	70%	83%	61%	86%	96%	4
Totaal	80%	84%	54%	79%	73%	44%	76%	86%	4

Bron: Loonwijzer enquête 2007/Q4 en 2008/Q1. N= 131 (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”, FNV BOUW

	Nee	Ja	Weet niet / nvt	Totaal
Bedrijfsgrootte				
<10 wns	39	48	13	100
10 – 50 wns	35	54	11	100
50-100 wns	38	48	14	100
100-500 wns	40	54	6	100
>500 wns	35	62	3	100
Geslacht				
Man	36	53	11	100
Vrouw	43	47	10	100
Leeftijd				
< 25 jr	48	37	15	100
25-34 jr	40	50	10	100
35-44 jr	34	56	10	100
45-54 jr	35	56	9	100
>=55 jr	24	65	10	100
Provincie				
Niet ingedeeld	43	38	20	100
Gron, Fr, Dr	41	53	7	100
Ov, Geld, Fl	39	53	9	100
Utr, N-H, Z-H	36	50	14	100
Zld, N-B, Lim	33	61	6	100
Etnische groep				
Autochtoon	37	53	10	100
Carribean	67	17	17	100
TMAT-EE 1e generatie	33	33	33	100
TM-EE 2e generatie		83	17	100
Overig	42	48	10	100
Opleiding				
Basis, VMBO, MAVO	31	58	11	100
HAVO, VWO	29	61	10	100
MBO	43	48	9	100
HBO	43	45	13	100
Universiteit	50	50		100
Beroepsniveau				
Elementaire beroepen	33	63	4	100
Lagere beroepen	32	53	15	100
Middelbare beroepen	41	51	9	100
Hogere beroepen	41	48	11	100
Wetensch. beroepen	38	50	13	100
Jaarinkomensgroep				
tot 25.000	35	51	13	100
25 – 35.000	35	54	11	100
35 – 50.000	44	50	6	100
50.000 en hoger	43	50	7	100
Totaal	37	52	11	100

Bron: Loonwijzer enquête 2007/Q4 en 2008/Q1. N= 692

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), FNV BOUW

	B	S.E.	Sig.	Exp(B)
Sector FNV BOUW	-0.130	0.097	0.180	0.878
Vrouw	-0.220	0.047	0.000	0.802
Leeftijd 55+ (ref)			0.000	
< 25 jr	-0.743	0.109	0.000	0.476
25-34 jr	-0.437	0.094	0.000	0.646
35-44 jr	-0.197	0.092	0.032	0.821
45-54 jr	-0.029	0.095	0.761	0.972
Opleiding Univ (ref)			0.000	
Basis, VMBO, MAVO	0.504	0.099	0.000	1.656
HAVO, VWO	0.172	0.110	0.119	1.188
MBO	0.196	0.091	0.031	1.216
HBO	-0.097	0.092	0.288	0.907
Jaarinkomen 50.000 en hoger (ref)			0.000	
tot 25.000	0.549	0.091	0.000	1.731
25 - 35.000	0.369	0.086	0.000	1.446
35 - 50.000	0.134	0.087	0.126	1.143
Beloning afh van gesprek, geen gesprek =0	-0.009	0.055	0.875	0.991
Ontvangt stukloon, omzet loon, provisie. loonwerk	0.143	0.054	0.008	1.153
Ontv resultaatafh. bonus, 13e mnd, aandelen, winstdeling	-0.335	0.049	0.000	0.715
Constant	0.216	0.227	0.343	1.241
Chi-square (df) sig	437.253	16	0.000	
-2 Log likelihood	12110.424			

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

>

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 maandelijks *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 Muidersgracht 12, 1018 TV Amsterdam
tel. 020 5254347 fax: 020 5254254 e-mail: k.g.tijdens@uva.nl