



Ministerie van Sociale Zaken en
Werkgelegenheid

TOESLAGEN BIJZONDERE UREN IN CAO'S IN 2016

Mei 2017

J.D. Prostran
L.J. Junger
R.W.J. Jansen

INHOUDSOPGAVE

BLZ

SAMENVATTING		I
1	INLEIDING	1
1.1	Aanleiding onderzoek	1
1.2	Achtergrond vraagstelling	1
1.3	Wettelijk kader	3
1.4	Opbouw rapport	4
2	VRAAGSTELLING EN OPZET	5
2.1	Vraagstelling	5
2.2	Aanpak en afbakening	5
2.3	Methode	6
3	GEBRUIKELIJKE ARBEIDSTIJDEN IN CAO'S IN 2016	9
3.1	Maandag tot en met vrijdag	9
3.2	Zaterdag	10
3.3	Zondag	10
3.4	Feestdagen	11
3.5	Referteperiode	11
3.6	Overwerktoeslag en andere vergoedingen	12
4	TOESLAGEN BIJZONDERE UREN 2016	15
4.1	Regeling met betrekking tot toeslag bijzondere uren/dagen	15
4.2	Toeslagen maandag/vrijdag	16
4.3	Toeslagen zaterdag	18
4.4	Toeslagen zondag	22
4.5	Toeslagen feestdagen	23
5	TOESLAGEN BIJZONDERE UREN - VERGELIJKING MET 2013	25
5.1	Toeslagen maandag/vrijdag	25
5.2	Toeslagen zaterdag	27
5.3	Toeslagen zondag	28
5.4	Toeslagen feestdagen	29
5.5	Verdeling wijzigingen regelingen over cao's	29
5.6	Overige ontwikkelingen t.a.v. flexibele arbeidstijden	30
BIJLAGEN		
I	Onderzochte cao's	35
II	Aanvullingen hoofdstuk 4	39

SAMENVATTING

Dit rapport doet verslag van een onderzoek naar afspraken in cao's over toeslagen voor het werken tijdens bijzondere uren. Met bijzondere uren worden uren bedoeld die buiten de gebruikelijke arbeidstijden vallen en waarvoor om die reden veelal een toeslag wordt betaald. Het betreft met name het werken 's avonds, 's nachts, in het weekend en op feestdagen. De definitie van gebruikelijke arbeidstijden is mede afhankelijk van de economische sector waaronder een bedrijf valt.

De norm ten aanzien van gebruikelijke arbeidstijden lijkt de laatste jaren aan verandering onderhevig te zijn. Sociale partners richten zich in toenemende mate op het flexibiliseren van de arbeidstijd, dat wil zeggen het verruimen van en/of het variabel maken van de arbeidstijden. Gewijzigde opvattingen over wat bijzondere uren zijn kunnen gevolgen hebben voor de uren waarvoor toeslag wordt verkregen en de hoogte van de toeslag.

Nagegaan is wat er in 2016 in cao's is vastgelegd over bijzondere uren en toeslagen en of er sprake is van wijzigingen ten opzichte van de situatie zo'n drie jaar geleden.

Het onderzoek is uitgevoerd op basis van een steekproef van 98 grote bedrijfstak- en ondernemings-cao's in de markt-, zorg- en overheidssector. Onder de steekproef-cao's vallen ruim 4,8 miljoen werknemers; dit is 85% van het totale aantal werknemers vallend onder een cao.

Gebruikelijke arbeidstijden in cao's in 2016

Alvorens te kijken naar de toeslag voor bijzondere uren is het van belang om te weten welke uren en dagen als normale werktijden worden beschouwd. De maandag tot en met vrijdag worden in het algemeen gezien als normale werkdagen. In de meeste cao's is vermeld wat de normale begin- en eindtijden van de doordeweekse werkdag zijn. De begintijden variëren van 6:00 tot 9:00 uur en de eindtijden liggen veelal tussen 18:00 en 22:00 uur. Het dagvenster, dat wil zeggen het aantal uren tussen begin- en eindtijd, bedraagt doorgaans 10 tot 14 uur.

De zaterdag wordt in de helft van de cao's als een normale werkdag beschouwd en de zondag in een tiende van de cao's. In de sectoren handel & horeca, vervoer & communicatie en de zorg is het werken in het weekend gebruikelijker dan in andere sectoren. De erkende christelijke en nationale feestdagen worden in alle cao's als vrije dag genoemd.

Regeling toeslag bijzondere uren/dagen 2016

Van de 98 cao's hebben er 91 een regeling aangaande toeslagen voor het werken op bijzondere uren/dagen (geldig voor 93% van de werknemers in de steekproef). De regelingen betreffen het werken op maandag t/m vrijdag, zaterdag, zondag en/of feestdagen. Deze regelingen worden hieronder achtereenvolgens besproken.

Toeslagen maandag t/m vrijdag

In 74 cao's is een toeslagenregeling voor het werken op bijzondere uren van maandag t/m vrijdag opgenomen. Voor al deze cao's geldt dat er op deze dagen over de uren tussen 8:00 en 18:00 uur géén toeslag wordt betaald.

In 73 cao's betreffen de toeslagen de nachtelijke uren, vanaf 0.00 uur tot uiterlijk 8.00 uur. In 51 hiervan geldt één toeslagtarief voor de hele nacht. In de andere 22 worden twee (of meer) tijdsblokken gehanteerd met verschillende tarieven: bijv. van 0:00 tot 6:00 uur (nacht) 40% toeslag en van 6:00 tot 8:00 uur (vroeg ochtend) 20% toeslag.

In 71 cao's betreffen de toeslagen (ook) de avonduren, vanaf ten vroegste 18:00 tot 24:00 uur. In 38 hiervan geldt één toeslagtarief voor de hele avond. In de andere 33 worden twee (of meer) tijdsblokken gehanteerd met verschillende tarieven: bijv. van 18:00 tot 21:00 uur (vooravond) een lager tarief dan van 21:00 tot 24:00 uur (late avond).

De hoogte van de toeslag wordt in 67 van de 74 cao's uitgedrukt in een percentage van het uurloon. De toeslagen voor de vroege ochtend en de vooravond (de 'randen' van de werkdag) bedragen gemiddeld resp. 25% en 23%. De toeslagen voor de nacht en late avond zijn hoger, resp. 44 en 39%.

In 41 cao's zijn bepaalde werknemers uitgesloten van de toeslagen. Dit gaat vooral om werknemers boven een bepaalde salarisschaal of met functies waarbij het normaal is om tijdens bijzondere uren te werken.

Toeslagen zaterdag

In 87 cao's is een toeslagregeling voor het werken op zaterdag opgenomen.

In 33 van deze cao's is sprake van één toeslagtarief voor de hele zaterdag (van 0:00 tot 24:00 uur). De hoogte van de toeslag is gemiddeld 55%.

In 28 cao's wordt de hele zaterdag toeslag gegeven, maar verschillen de hoogtes naar gelang de uren waarop wordt gewerkt (gedifferentieerde tarieven). In deze cao's is een patroon waarneembaar van drie tijdsblokken: nacht, dag en avond. De gemiddelde toeslag voor deze blokken bedraagt resp. 49, 35 en 70%.

In de overige 26 cao's gelden alleen toeslagen voor bepaalde uren van de zaterdag. Voor het eerste en het laatste blok valt hierbij op dat de gemiddelde percentages lager liggen dan bij betreffende blokken voor de hele zaterdag.

Wat betreft de uren waarvoor géén toeslag geldt, scoren vooral de uren van 8:00 tot 12:00 uur hoog, en in iets mindere mate de uren in de vroege ochtend en de middag.

Eén toeslagtarief voor de hele zaterdag komt vaker voor in cao's waarvoor geldt dat de zaterdag geen normale werkdag is. Toeslagen voor een deel van de zaterdag komen vooral voor in bedrijven waar zaterdag wel een normale werkdag is; het deel van de zaterdag waarvoor geen toeslag geldt valt veelal tussen 6:00 en 18:00 uur. Dit geldt voor de sector handel & horeca in 13 cao's. Hulp- en oproepkrachten worden in vijf cao's uitgesloten van een zaterdagtoeslag.

Toeslagen zondag

Er zijn 86 cao's met een toeslag voor het werken op zondag. In 76 van de cao's geldt één tarief voor de hele zondag en deze toeslag bedraagt gemiddeld 85%. Zowel het aantal cao's met één toeslagtarief voor de hele dag als het percentage toeslag zijn hoger dan bij de zaterdag. Dit duidt erop dat compensatie voor het werken op zondag, ongeacht het tijdstip, normaler wordt gevonden dan compensatie voor het werken op zaterdag.

Handel & horeca, vervoer & communicatie en zorg zijn de enige sectoren waar het in een deel van de cao's gebruikelijk is om op zondag te werken. Bij deze sectoren is over het algemeen een toeslag voor de hele zondag van toepassing.

Toeslagen feestdagen

Er zijn 86¹ cao's met een toeslag voor het werken op feestdagen. In 78 cao's wordt één toeslagpercentage voor de hele feestdag gehanteerd. Dit is gemiddeld 98%.

Vergelijking toeslagen bijzondere uren 2016 – 2013

Om na te gaan of er sprake is van ontwikkelingen in de afspraken over toeslagen voor bijzondere uren, zijn de cao-afspraken uit 2016 voor zover mogelijk vergeleken met die van 2013. Voor 84 cao's uit 2016 waren gegevens van zo'n drie jaar geleden beschikbaar, de zogenaamde panelcao's.

Toeslagen maandag t/m vrijdag

Van de 84 panelcao's hebben er 65 in 2013 en/of 2016 een toeslagenregeling voor maandag t/m vrijdag. In 13 van de 65 cao's is een wijziging van de regeling opgetreden ten opzichte van 2013. Acht keer betreft de wijziging een versobering: minder uren en/of een lagere toeslag. Tevens is drie keer sprake van een uitbreiding in uren en/of verhoging van het percentage ten opzichte van 2013 en twee keer gaat het om een nieuwe regeling.

Toeslagen zaterdag

Van de 84 panelcao's hebben er 76 in 2013 en/of 2016 een toeslagenregeling voor het werken op zaterdag. In negen van de 76 cao's is een wijziging van de regeling opgetreden ten opzichte van 2013. In zes cao's is sprake van meer uren en/of een hogere toeslag. In drie cao's is sprake van een lagere toeslag en/of voor minder uren. Het aantal wijzigingen is lager dan dat met betrekking tot de toeslagen van maandag t/m vrijdag.

¹ De volgende afbakening tussen toeslagen voor overwerk op zaterdag/zondag/feestdagen en toeslagen voor werken op zaterdag/zondag/feestdagen (bijzondere dagen) is gehanteerd:

- 1 als in een cao zowel een overwerktoeslagregeling als een toeslagregeling voor werken voor deze bijzondere dagen voorkomen, dan worden deze meegenomen onder de noemer van toeslag voor bijzondere dagen en overwerk;
- 2 als in een cao alleen een toeslagregeling voor werken op bijzondere dagen voorkomt, dan wordt dit meegenomen onder de noemer van toeslag op bijzondere dagen;
- 3 als in een cao alleen een overwerktoeslagregeling voor werken op bijzondere dagen voorkomt, dan wordt dit meegenomen onder de noemer van toeslag voor bijzondere dagen.

Toeslagen zondag

Van de 84 panelcao's hebben er 73 in 2013 en/of 2016 een toeslagenregeling voor het werken op zondag. In zeven van de 73 cao's is in 2016 een wijziging van de regeling opgetreden ten opzichte van 2013. Drie keer is er sprake van een lagere toeslag ten opzichte van 2013; in vier cao's is sprake van een uitbreiding van de uren en/of een hogere toeslag.

Toeslagen feestdagen

Van de 84 panelcao's hebben er 73 in 2013 en/of 2016 een toeslagenregeling voor het werken op feestdagen. Drie keer is sprake van een wijziging ten opzichte van 2013. Het betreft in deze cao's een verruiming van de regeling.

Tabel 1 Wijzigingen in toeslagenregelingen in cao's uit 2016 t.o.v. 2013

	maandag t/m vrijdag	zaterdag	zondag	feestdagen
aantal wijzigingen:	13	9	7	2
waarvan versoeringen	8	3	3	-
waarvan verruimingen	3	6	4	2
nieuwe regeling	2	-	-	-
aantal cao's met regelingen	65	76	73	73

Verdeling wijzigingen regelingen over cao's

In totaal zijn in de 84 panelcao's 31 wijzigingen opgetreden, verdeeld over 16 cao's. De wijzigingen in de 16 cao's betreffen zes keer alleen een of meer versoeringen, zes keer een of meer verruimingen en vier keer zowel versoeringen als verruimingen. Wat het aantal en de aard van de wijzigingen betreft komen deze verspreid over de sectoren voor.

Overige ontwikkelingen t.a.v. flexibele arbeidstijden

Flexibilisering kan ook worden verkregen door het vergroten van de referteperiode waarover de contractuele arbeidsduur moet worden gerealiseerd. In acht van de 84 panelcao's is de referteperiode langer dan drie jaar geleden.

Tot slot kan er sprake zijn van onderzoeken die mogelijk kunnen leiden tot aanpassingen van de afspraken over toeslagen in cao's. In dertien cao's wordt melding gemaakt van onderzoeken naar flexibilisering van de arbeidstijden, maatwerk, zelfroosteren of Het Nieuwe Werken. Dit betreft vooral cao's uit de sector overige dienstverlening.

1 INLEIDING

1.1 Aanleiding onderzoek

Dit rapport doet verslag van een onderzoek naar afspraken in cao's over toeslagen voor bijzondere uren. Met bijzondere uren worden uren bedoeld die buiten de normale arbeidstijden vallen en waarvoor om die reden veelal een toeslag wordt betaald. Ruwweg kan worden gesteld dat werken overdag op weekdays als 'normaal' wordt beschouwd en werken 's avonds, 's nachts, in het weekend en op feestdagen niet.

Werkgevers en werknemers spreken in cao's af voor welke uren welke toeslagen worden betaald. Werknemers willen extra beloond worden voor het werken op bijzondere uren. Werkgevers zijn bereid een toeslag te betalen om ervan verzekerd te zijn dat er voldoende werknemers inzetbaar zijn op die tijden. Vastlegging van de uren en percentages in cao's geeft werknemers duidelijkheid over hun rechten en voorkomt concurrentie tussen werkgevers in dezelfde sector in geval van schaarste aan beschikbare werknemers.

De norm ten aanzien van 'gebruikelijke arbeidstijden' lijkt de laatste jaren aan verandering onderhevig te zijn. Gewijzigde opvattingen over wat bijzondere uren zijn kunnen gevolgen hebben voor de toeslagen voor bijzondere uren, zowel voor de uren waarvoor toeslag wordt verkregen als voor de hoogte van de toeslag.

In dit onderzoek is nagegaan wat er in 2016 in cao's is vastgelegd over bijzondere uren en toeslagen en of er sprake is van wijzigingen ten opzichte van de situatie drie jaar geleden.

1.2 Achtergrond vraagstelling

Wat 'normale arbeidstijden' zijn is deels afhankelijk van het soort bedrijf, onderneming of economische sector. Het meest gebruikelijke is het werken op weekdays overdag. In de detailhandel komen hier veelal een of meerdere (koop)avonden bij, de zaterdag en soms ook de zondag. In sectoren als zorg, horeca, politie, brandweer en bepaalde industrieën is het normaal om (ook) 's avonds, 's nachts en in het weekend te werken.

Afgezien van het verschil tussen sectoren kunnen de opvattingen over arbeidstijden variëren naar gelang het politieke, economische en sociale klimaat dat er heerst. De laatste jaren gaan er stemmen op dat Nederlanders te weinig uren maken in een werkweek en te vroeg stoppen met werken. Voorjaar 2012 heeft de Tweede Kamer besloten dat de pensioenleeftijd geleidelijk omhoog gaat. D66'er Koolmees kwam vervolgens met een plan om de 40-urige werkweek opnieuw in te voeren en Tweede Pinksterdag af te schaffen als collectieve vrije dag².

Sociale partners reageerden afwijzend op het plan om de arbeidstijd te verlengen. Zij richten zich de laatste jaren meer op het flexibiliseren van de arbeidstijd³. Flexibiliseren kan zowel betrekking hebben op het verruimen van de gebruikelijke werktijden (wat eerst bijzonder was, wordt nu normaal) als

² Stellinga en Verlaan; NRC Handelsblad 21-05-2012.

³ Sterk door samen werken; AWWN-Arbeidsvoorwaardennota 2013.

op het variabel maken van de werktijden (de normale werktijden zijn niet meer elke dag/week/maand hetzelfde).

De behoefte aan verruiming van de gebruikelijke arbeidstijden bestaat bij werkgevers die te maken hebben met de opkomst van de 24-uurseconomie. Deze gaat gepaard met een ruimere openstelling van allerlei dienstverlening, zoals in de detailhandel, de zakelijke dienstverlening en gemeentelijke diensten, waardoor werknemers ook op avonden en in weekenden ingezet kunnen worden.

De behoefte aan variabele inzet van de gebruikelijke arbeidstijden bestaat bij werkgevers die te maken hebben met pieken en dalen in het productie- en dienstverleningsproces, zoals in de landbouw. Zij willen werknemers langer kunnen laten werken in drukke tijden en korter in slappe tijden.

Werknemers kunnen belang hebben bij flexibilisering van hun arbeidstijden om bijvoorbeeld arbeid en privé beter te kunnen combineren. Voorwaarde is dan wel dat zij, in overleg met de werkgever, zelf hun tijden kunnen bepalen. Zo'n vijf jaar geleden begon men hier en daar voorzichtig met het invoeren van Het Nieuwe Werken (HNW), waarvan flexibilisering van arbeidstijden deel uitmaakt. Dit wordt ook wel tijd- en plaatsafhankelijk werken genoemd. De grens tussen werk en privé vervaagt hierdoor.

Door invoering van HNW en arbeidstijdmanagement in de vorm van zelfroosteren, een jaar- of kwartaalurennorm of uitbreiding van het dagvenster kunnen werkgevers grotere (interne) flexibiliteit creëren, aldus de AWWN in haar Arbeidsvoorwaardennota 2013. Dit kan arbeidsvoorwaardelijke consequenties hebben. Bepalingen die uitgaan van een aanwezigheid van acht uur per dag en toeslagen voor overwerk of werk op bepaalde tijdstippen, zijn volgens de AWWN door HNW aan vernieuwing toe.

Vakbonden zijn er beducht voor dat werkgevers het zelfroosteren aangrijpen om (rooster-)toeslagen af te schaffen of te verminderen⁴. Wat betreft de zondagtoeslag is deze discussie inderdaad al gaande: de zondag wordt volgens werkgevers steeds meer een normale werkdag, dus waarom zouden werknemers daar een toeslag voor moeten krijgen?⁵

Ter illustratie volgt hieronder een passage van een principeakkoord uit 2016 over de aanpassing van het arbeidstijdenkader:

Toeslagen:

De 100% zaterdagavondtoeslag van 18.00 tot 22.00 uur vervalt. De 100% zaterdagavondtoeslag van 22.00 tot 24.00 uur wordt 50%. Als medewerkers in het jaar 1 juli 2015 t/m 30 juni 2016 meer dan 20 keer op zaterdagavond hebben gewerkt, bereid blijven dit te doen en toeslag hebben ontvangen, wordt de verlaging van de toeslag gecompenseerd in een loonsverhoging of in vrije tijd. De toeslag van 50% op doordeweekse avonden geldt voor werken van 22.00 tot 24.00 uur i.p.v. vanaf 21.00 uur. (Principeakkoord Fashion Sport & Lifestyle, 2016)

Naast verschuiving in de uren waarvoor toeslagen worden betaald en de hoogtes van die toeslagen, kunnen er ook wijzigingen optreden in de doelgroepen die ervoor in aanmerking komen. In de cao Levensmiddelenbedrijf is bijvoorbeeld geregeld dat werknemers met contracten van minder dan 12 uur geen recht hebben op toeslagen voor bijzondere uren. Dit zijn doorgaans jongeren en hulpkrachten. De

⁴ Zelfroosteren: loslaten én vastpakken!; Groen e.a., Zeggenschap sept. 2012.

⁵ Toeslag op arbeid moet weg; interview met MKB-voorzitter Van Straalen; FD 27-1-2014.

achterliggende redenering van de werkgevers is dat hulpkrachten juist alleen 's avonds en op zaterdag kunnen en willen werken, dus daar geen toeslag voor hoeven te hebben. Een voorbeeld hiervan is aangetroffen in het principeakkoord Open teelten, januari 2013:

"Zaterdaghulpen: er wordt een nieuw artikel geformuleerd waarin duidelijk wordt dat de toeslagen voor zaterdaghulpen niet van toepassing zijn".

In de cao is vervolgens een apart artikel opgenomen, 'Zaterdaghulp', waarin o.a. staat:

"De zaterdaghulp maakt geen aanspraak op toeslagen (bijzondere uren) conform artikel 19 zoals in deze cao opgenomen".

1.3 Wettelijk kader

Op het gebied van de arbeidstijden bestaat de Arbeidstijdenwet (ATW) en het Arbeidstijdenbesluit (ATB). De ATW bepaalt onder andere hoe lang een werknemer per dag en per week mag werken en wanneer hij recht heeft op pauze of rusttijd. De ATB behelst enkele uitzonderingen en aanvullingen op de ATW.

De ATW en het ATB zeggen niets over bijzondere uren en toeslag, hier is geen wettelijke grondslag voor, het betreft zuiver afspraken tussen werkgevers en werknemers.

Zondagswerk en nachtdienst

De ATW geeft wel richtlijnen voor het werken op zondag en in nachtdienst.

Een werknemer hoeft niet op zondag te werken, tenzij de werkgever dit met hem heeft afgesproken. Dit mag alleen als het soort werk het noodzakelijk maakt, bijvoorbeeld in de gezondheidszorg. Ook kan het zijn dat bedrijfsomstandigheden zondagswerk, onder bepaalde voorwaarden, noodzakelijk maken.

Er is volgens de ATW sprake van nachtdienst als minimaal 1 uur van de dienst valt tussen 00.00 uur 's nachts en 06.00 uur 's ochtends.

Feestdagen

Nederland kent nationale feestdagen (bv Koningsdag), algemeen erkende (christelijke) feestdagen en overige feestdagen. Er bestaan geen wettelijke regels over op welke feestdagen werknemers verplicht vrij horen te zijn. In de cao moet zijn afgesproken op welke feestdagen wel of niet wordt gewerkt en of werknemers die niet zijn vrijgesteld recht hebben op een toeslag als ze deze dag werken. Feestdagen die alom gelden als vrije dag zijn nieuwjaarsdag, 2^e paasdag, Koningsdag, Hemelvaartsdag, 2^e pinksterdag, 1^e en 2^e kerstdag. 1^e paasdag en 1^e pinksterdag vallen altijd op zondag. In sommige werkkringen gelden Goede Vrijdag als vrije dag. Bevrijdingsdag is in sommige cao's elk jaar een vrije dag en in andere gevallen om de vijf jaar.

Naast christelijke en nationale feestdagen kan in cao's zijn afgesproken dat de werknemer het recht heeft om vrij te nemen op andere (religieuze) feestdagen, bijvoorbeeld het islamitische Suikerfeest.

1.4 Opbouw rapport

In hoofdstuk 2 wordt de vraagstelling, aanpak en methode van dit onderzoek toegelicht. Ook wordt aangegeven hoe de steekproef is samengesteld, welke cao's in de steekproef zitten en hoeveel werknemers hier onder vallen.

In de hoofdstukken 3 t/m 5 worden de belangrijkste resultaten van het onderzoek beschreven. Hoofdstuk 3 schetst de gebruikelijke arbeidstijden in cao's, hoofdstuk 4 gaat in op de toeslagen voor het werken op bijzondere uren en in hoofdstuk 5 wordt de situatie uit 2016 vergeleken met die van 2013.

Bijlage 1 bevat de namen en looptijden van de onderzochte cao's. In bijlage 2 zijn enkele meer gedetailleerde resultaten of toelichtingen opgenomen.

2 VRAAGSTELLING EN OPZET

2.1 Vraagstelling

De centrale vraag van het onderzoek luidt:

Wat is in 2016 in cao's afgesproken over toeslagen voor bijzondere uren en in hoeverre wijkt dit af van de afspraken in 2013?

De volgende deelvragen worden onderscheiden:

- Wat is in 2016 in cao's afgesproken over toeslagen voor bijzondere uren?
- Verschillen de uren/dagen die als bijzonder worden beschouwd in 2016 met die van 2013?
- Verschillen de hoogtes van de toeslagen in 2016 met die van 2013?

2.2 Aanpak en afbakening

Per cao is indien mogelijk vastgesteld wat de gebruikelijke werktijden van het bedrijf of de onderneming zijn. De gebruikelijke arbeidstijden zijn ofwel expliciet vermeld in de cao ofwel op te maken uit de toeslagentabellen. In dit laatste geval worden uren waarvoor geen toeslag wordt betaald als gebruikelijke arbeidstijden beschouwd. Ook is bekeken of het om 'vaste' roosters gaat, al dan niet met dagvensters en bloktijden, of om wisselende roosters met verschillende diensten.

Vervolgens is gekeken of er sprake is van toeslagen op het loon voor het werken op bijzondere uren/dagen. Vastgelegd zijn de uren/dagen waarvoor toeslag wordt verkregen, de hoogte van de toeslagen, de doelgroepen die de toeslagen al dan niet krijgen, of de toeslag ook (deels) in vrije tijd kan worden uitgekeerd en eventuele uitzonderingen/bijzonderheden.

Het gaat om toeslag op loon voor gewerkte uren die binnen de normale arbeidsduur van de werknemer vallen, maar buiten de 'normale' uren zoals door bedrijf/onderneming gedefinieerd. Dit zal vooral het werken in de avond en nacht, op zaterdag en zondag en op feestdagen betreffen.

Als een werknemer meer uren werkt dan hij volgens zijn arbeidsduur verplicht is, is er sprake van niet-verplicht overwerk of overwerk op verzoek van de werkgever. Nagegaan is of toeslagen die voor overwerk worden gegeven ook afhankelijk zijn van de uren/dagen waarop het overwerk plaatsvindt. Tevens is nagegaan of er afspraken zijn gemaakt over de samenloop van toeslagen, bijvoorbeeld in geval van overwerk op zaterdag.

Aanleiding voor dit onderzoek naar toeslagen zijn signalen dat de normen over wat bijzondere uren/dagen zijn om te werken de laatste jaren verschuiven. Vergoedingen die niet samenhangen met het werken op bijzondere uren/dagen worden wel geregistreerd maar niet uitgebreid beschreven.

Voorbeelden hiervan zijn:

- Ploegentoeslag of onregelmatigheidstoeslag: beloning voor het structureel werken met wisselende roosters / ploegen; de toeslag geldt voor alle arbeidsuren, ook die tijdens 'normale' uren.
- Toeslag verschoven uren: beloning voor het soms meer en soms minder werken dan de overeengekomen arbeidsduur per periode; t.b.v. continuïteit van het bedrijf (opvangen van pieken en dalen); bijvoorbeeld seizoensarbeid of in geval van jaarurensystematiek.
- Toeslag voor consignatie of bereikbaarheid, ook wel piketdienst: toeslag omdat werknemer zich beschikbaar houdt voor werk.
- Toeslag voor aanwezigheid: m.n. in de zorg, vergoeding voor aanwezigheid 's nachts, slaapdienst.

Niet meegenomen zijn onkostenvergoedingen, bv maaltijdvergoeding in geval van avonddienst.

Tot slot is nagegaan of de cao's aanwijzingen bevatten voor flexibilisering van de arbeidstijden: uitbreiding van het dagvenster, verruimen van de referentieperiode voor de urennorm, introduceren van (deels) zelfroosteren, nieuwe/gewijzigde/vervallen artikelen met betrekking tot toeslagen voor bijzondere uren.

2.3 Methode

Het cao-onderzoek is uitgevoerd op basis van de standaardsteekproef 2016 van 98 cao's in de markt-, zorg- en overheidssector⁶. Het peilmoment van het onderzoek is 1 sept 2016. De steekproef bestaat uit bedrijfstak-cao's die van toepassing zijn op 8.000 of meer werknemers en onderneming-cao's die van toepassing zijn op 2.500 of meer werknemers. Onder de steekproef-cao's vallen ruim 4,8 miljoen werknemers. De werknemers vallend onder de steekproef-cao's vormen 85% van het totale aantal werknemers vallend onder een cao. De cao's zijn geclusterd in zeven economische sectoren. De eerste zes sectoren behoren tot de sector markt; de laatste sector, overige dienstverlening, omvat hoofdzakelijk overheids- en zorgakkoorden. Tabel 2.1 toont het dekkingspercentage van de werknemers onder een cao, naar economische sector.

⁶ Zie Bijlage I voor een overzicht. De steekproef wordt elke drie jaar opnieuw vastgesteld op basis van het op dat moment geldende aantal werknemers waarvoor de cao van toepassing is.

Tabel 2.1 Dekkingspercentage per economische sector in 2016

sector	steekproef cao's	totaal aantal cao's	perc. werknemers in steekproef cao's t.o.v. alle werknemers onder cao
landbouw en visserij	3	12	87
industrie	15	274	77
bouwnijverheid	4	16	92
handel en horeca	19	71	91
vervoer en communicatie	13	92	73
zakelijke dienstverlening	18	109	68
overige dienstverlening	26	105	93
totaal	98	679	85

De uitvoering van het cao-onderzoek heeft plaatsgevonden door middel van deskresearch, waarbij de steekproefcao's en overheidsakkoorden zijn geraadpleegd. De cao's zijn onderzocht aan de hand van een vragenlijst, waarin de eerder besproken onderzoeksonderwerpen aan de orde komen.

De gegevens uit de cao's van 2016 zijn vergeleken met de situatie 3 jaar geleden. De vergelijking tussen beide jaren heeft alleen betrekking op cao's waarvoor vergelijkbare gegevens beschikbaar zijn voor beide jaren. De resultaten worden gerapporteerd naar aantal of percentage cao's en naar percentage werknemers ten opzichte van dit panel.

3 Gebruikelijke arbeidstijden 2016

In dit hoofdstuk wordt beschreven wat volgens de cao's in 2016 gebruikelijke arbeidstijden zijn, door de week, op zaterdag, zondag en op feestdagen. Hoe groot is het dagvenster en hoe groot is de referentieperiode waarover de arbeidsduur wordt berekend. En zijn er, naast toeslagen voor bijzondere uren, nog andere toeslagen voor het werken op bepaalde tijden.

3.1 Maandag tot en met vrijdag

Maandag tot en met vrijdag worden in het algemeen gezien als normale werkdagen. De tijdstippen waartussen normaliter gewerkt wordt, ook wel het dagvenster genoemd, kunnen verschillen per onderneming of bedrijfstak. Hieronder een voorbeeld uit de Cao Heineken.

Artikel 16: Werktijd

- 1 *Het dienstrooster wordt in overleg met de (lokale) Ondernemingsraad vastgesteld volgens de regels van de Arbeidstijdenwet.*
- 2 *De normale werktijd ligt doorgaans tussen 7:00 uur en 18:00 uur op maandag tot en met vrijdag.*
- 3 *De normale werktijd kan eventueel ook buiten deze werktijden liggen: dan kan de gemiddelde arbeidsduur lager zijn dan de overeengekomen contractuele arbeidsduur.*

Van de 98 onderzochte cao's in 2016 worden er in 56 cao's expliciet de arbeidstijden vermeld; in 31 cao's zijn deze tijden af te leiden uit de toeslagentabellen; en in 11 cao's worden geen tijden genoemd. De begintijden van de werkdag variëren van 6:00 tot 9:00 uur. De eindtijden van de werkdag variëren van 17:00 tot 24:00 uur. De meeste eindtijden liggen tussen 18:00 en 22:00 uur.

Het dagvenster, dat wil zeggen het aantal uren tussen begin- en eindtijd, varieert van 8 tot 18 uur. Voor 87% van de werknemers die onder de steekproef vallen geldt dat er een dagvenster bekend is en dit venster ligt in de meeste gevallen tussen de 10 en 14 uur (zie tabel 3.1). Hoe ruimer het dagvenster, hoe meer uur per dag als normale arbeidstijd wordt beschouwd.

Tabel 3.1 Aantal uren in dagvenster in 2016 (in aantal cao's en % werknemers)

dagvenster	aantal cao's	% werknemers
< 10 uur	1	0,5
10 uur	11	11
11 uur	10	10
12 uur	26	19
13 uur	17	25
14 uur	8	3
>14 uur	14	19
Onbekend	11	13
totaal	98	100

3.2 Zaterdag

In 24 cao's (geldig voor 22% van werknemers) wordt de zaterdag als normale werkdag beschouwd en zijn de arbeidstijden vermeld. In 24 cao's (30% van de werknemers) wordt de zaterdag wel als werkdag genoemd, maar zijn geen tijden vermeld. Voor de helft van de cao's (49%) en werknemers (52%) geldt dat de zaterdag geen normale werkdag is.

In de cao's waarin tijden zijn vermeld voor het werken op zaterdag variëren de begintijden van 6:00 tot 9:00 uur en de eindtijden van 12:00 tot 24:00 uur. De dagvensters variëren van 4 tot 18 uur.

In de sectoren handel & horeca en vervoer & communicatie wordt het werken op zaterdag naar verhouding vaker normaal gevonden dan in de andere sectoren, zo is in tabel 3.2 te zien (resp. 15 en 10 cao's). Ook in de sector zorg (onderdeel van overige dienstverlening) is dit in zeven cao's het geval.

Tabel 3.2 Zaterdag wel/geen normale werkdag, naar economische sector (in aantal cao's en % werknemers)

sector	wel normaal		niet normaal		totaal aantal cao's
	aantal cao's	% wns	aantal cao's	% wns	
landbouw	2	77	1	23	3
industrie	3	27	12	73	15
bouwnijverheid	1	2	3	98	4
handel & horeca	15	86	4	14	19
vervoer & communicatie	10	92	3	8	13
zakelijke dienstverlening	7	23	11	77	18
overige dienstverlening:	10	51	16	49	26
waarvan zorg	7	85	3	15	10
totaal %	48	52	50	48	98

3.3 Zondag

In twee cao's (geldig voor 0,4% van werknemers) wordt de zondag als normale werkdag beschouwd en zijn de arbeidstijden vermeld. In 10 cao's (23% van de werknemers) wordt de zondag wel als werkdag genoemd, maar zijn geen tijden vermeld. Voor de meeste cao's (86) en werknemers (77%) geldt dat de zondag geen normale werkdag is. Een voorbeeld uit de Cao Hoveniersbedrijven:

Artikel 16 Arbeid op zaterdagen, zon- en feestdagen

Lid 1 Behoudens het gestelde in Artikel 26 wordt geen arbeid verricht op onderstaande dagen:

- a. op zaterdag en zondag;*
- b. op Nieuwjaarsdag en eerste en tweede Kerstdag;*
- c. op tweede Paasdag, Hemelvaartsdag en tweede Pinksterdag;*
- d. op de dag waarop de verjaardag van de koning wordt gevierd;*

In de cao's waarin tijden zijn vermeld voor het werken op zondag variëren de begintijden van 6:00 tot 7:00 uur en de eindtijden van 19:00 tot 24:00 uur. De dagvensters variëren van 12 tot 18 uur.

De sectoren waarin het werken op zondag in een deel van de cao's normaal wordt gevonden zijn handel & horeca en vervoer & communicatie (resp. vier

en twee). Als de sector zorg (onderdeel overige dienstverlening) apart wordt bekeken blijkt hier in vier cao's het zondagswerk normaal gevonden te worden (bij de overheid, andere deel van overige dienstverlening, komt dit nauwelijks voor).

Tabel 3.3 Zondag wel/geen normale werkdag, naar economische sector (aantal cao's en % werknemers)

sector	wel normaal		niet normaal		totaal aantal cao's
	aantal cao's	% wns	aantal cao's	% wns	
landbouw	-	-	3	100	3
industrie	-	-	15	100	15
bouwnijverheid	1	2	3	98	4
handel & horeca	4	35	15	65	19
vervoer & communicatie	2	19	11	81	13
zakelijke dienstverlening	-	-	18	100	18
overige dienstverlening:	5	35	21	65	26
waarvan zorg	4	59	6	41	10
totaal %	12	23	86	77	98

3.4 Feestdagen

Erkende feestdagen zijn per definitie geen normale werkdagen. In alle cao's worden de standaard christelijke en nationale feestdagen benoemd: nieuwjaarsdag, paasdagen, Hemelvaartsdag, pinksterdagen, kerstdagen en Koninginnedag (Koningsdag). Goede vrijdag wordt in 10 cao's als vrije dag genoemd. Als Bevrijdingsdag als vrije dag wordt genoemd is dit veelal alleen in lustrumjaren. Oudejaarsdag wordt niet als vrije dag genoemd, maar er geldt wel in een aantal cao's een extra toeslag voor oudejaarsavond (net als voor kerstavond). Enkele cao's noemen Dag van de Arbeid, islamitische en andere religieuze of nationale feesten als (al dan niet betaalde) feestdag.

3.5 Referteperiode

De arbeidsduur van een fulltimer bedraagt gemiddeld genomen zo'n 36 tot 40 uur per week. In de cao kan zijn afgesproken binnen welke periode de arbeidsduur moet worden gerealiseerd, variërend van één week tot één jaar. Hoe ruimer de periode, hoe groter de flexibiliteit voor werkgever en werknemer. Hieronder twee voorbeelden van referteperiodes van respectievelijk 4 weken en één jaar:

De normale arbeidsduur bedraagt gemiddeld 38 uur per week over een periode van 4 weken. (Cao Schoonmaak- en Glazenwassersbedrijf)

De Bank kent een Basisarbeidsduur van gemiddeld 36 uur per week en 1872 uur op jaarbasis. (Cao ABN-AMRO)

In tabel 3.4 is te zien dat in bijna de helft van de cao's een referteperiode van een jaar is afgesproken, ook wel jaarsystematiek genoemd. In drie cao's kan worden gekozen uit verschillende systematieken. Zo staat in de cao van KPN:

Roosters worden vastgesteld voor een tijdvak van 3, 6 of 12 maanden. De werktijden voor een medewerker met een voltijd arbeidsovereenkomst bedragen minimaal 30 en maximaal 45 uren per week. (Cao KPN)

Tabel 3.4 Referteperiode gemiddelde arbeidsduur (aantal cao's en % wns)

periode	aantal cao's	% werknemers
week	6	2
maand	9	13
kwartaal	8	6
half jaar	7	13
jaar	52	56
variabel	3	2
onbekend	13	8
totaal	98	100

3.6 Overwerktoeslag en andere vergoedingen

Naast of in plaats van een toeslag voor werken op bijzondere uren, waarover meer in hoofdstuk 4, kunnen in cao's afspraken zijn gemaakt over andere toeslagen of vergoedingen voor het werken op bepaalde tijden. Het meest bekende voorbeeld hiervan is de overwerktoeslag. Er is sprake van overwerk als de werknemer meer uren op een dag moet werken dan hij volgens zijn arbeidsduur verplicht is. Dit kan zijn buiten de voor de onderneming geldende arbeidstijd, maar dat hoeft niet.

In 90 is cao's sprake van een overwerktoeslag. In 54 hiervan is het wel of niet krijgen van een toeslag en/of de hoogte van de toeslag afhankelijk van de dag en/of het tijdstip waarop moet worden overgewerkt. 's Nachts en in het weekend geldt doorgaans een hogere toeslag dan op weekdays. De hoogte van de toeslagen varieert van 25 tot 200%; de percentages liggen in de meeste cao's binnen het bereik van 25 tot 100%. In de meeste cao's is sprake van drie of vier verschillende percentages, afhankelijk van het tijdstip en/of de dag. Ter illustratie volgt hieronder het (ingekorte) artikel over de vergoeding voor overwerk uit de cao Gehandicaptenzorg.

Artikel 7:4 Vergoedingsregeling voor werknemer met een voltijds arbeidsduur². De onder 1 genoemde geldelijke beloning (voor overwerk) bestaat uit een percentage van het uurloon en wel:

- *25% voor overwerk verricht tussen 06.00 en 22.00 uur op maandag t/m vrijdag;*
- *50% voor overwerk verricht tussen 22.00 en 06.00 uur op maandag t/m vrijdag;*
- *75% voor overwerk verricht op zaterdag tot 18.00 uur en op vrije dagen;*
- *100% voor overwerk verricht op zaterdag vanaf 18.00 uur, op zon- en feestdagen tussen 00.00 en 24.00 uur en op 24 en 31 december tussen 18.00 en 24.00 uur.*

In 58 cao's geldt de overwerktoeslag niet voor alle werknemers, maar alleen voor die medewerkers die in lagere salarisschalen/functiegroepen zitten, bepaalde functies uitoefenen en/of waarvoor geldt dat de toeslag niet al in het salaris verrekend is.

Naast overwerk komen in de onderzochte cao's de volgende vergoedingen voor die verband houden met het (beschikbaar zijn voor) werk op bepaalde tijden: ploegendienst (35x), werken met verschoven uren (33x), bereikbaarheidsdienst (62x) en aanwezigheidsdienst (12x).

4 TOESLAGEN BIJZONDERE UREN 2016

In dit hoofdstuk worden de resultaten met betrekking tot de toeslagen voor het werken op bijzondere uren in de 98 cao's van 2016 weergegeven. Is er sprake van een toeslag die gebonden is aan het werken op bepaalde uren of dagen? Zo ja, voor welke uren/dagen geldt deze toeslag, wat is de hoogte ervan, geldt deze voor alle werknemers? In hoofdstuk 5 wordt nagegaan of de afspraken in 2016 afwijken van die van 2013.

4.1 Regeling met betrekking tot toeslag bijzondere uren/dagen

Van de 98 cao's hebben er 91 een regeling aangaande toeslagen voor het werken op bijzondere uren/dagen. Deze cao's hebben betrekking op 93% van de werknemers. De regelingen kunnen diverse namen hebben, zoals 'Toeslag werken op bepaalde uren' (Cao Bakkers), 'Beloning bijzondere uren' (Cao Particuliere Beveiliging) of 'Toeslag voor inconveniënte uren' (Cao Ikea en ICK, zie hieronder):

Inconveniënte urentoeslag

Voor het werken op inconveniënte uren ontvangt iedere medewerker een toeslag volgens onderstaande matrix. De toeslag bedraagt een percentage van het uurloon.

Tabel 4.1 laat zien in hoeveel cao's de toeslagregelingen het werken op maandag t/m vrijdag, zaterdag, zondag en/of feestdagen betreffen.

Tabel 4.1 Toeslag bijzondere uren in cao's (aantal cao's en % werknemers)

regeling toeslag bijzondere uren	aantal cao's	% werknemers
maandag t/m vrijdag	74	85
zaterdag	87	92
zondag	86	92
feestdagen	86	90
totaal aantal cao's met regeling¹	91	93

¹ Eén cao kan meerdere regelingen bevatten.

Cao's in de sector zorg (10 cao's in de steekproef) hebben allemaal een regeling toeslag bijzondere uren en deze regelingen hebben betrekking op alle dagen. Voor cao's in de sectoren markt en overheid geldt dat er in resp. 93% en 86% een regeling toeslag bijzondere uren is.

De sector markt is met 79 cao's in de steekproef de grootste sector. Hierbinnen worden verschillende economische sectoren onderscheiden. Voor bouwnijverheid, handel & horeca en landbouw geldt dat er in alle cao's een regeling toeslag bijzondere uren is. De andere sectoren schommelen rond het gemiddelde van 94%. Met een maximum van 94% (zakelijke dienstverlening) en een minimum van 85% voor vervoer & communicatie.

4.2 Toeslagen maandag t/m vrijdag

In 74 cao's is een toeslagenregeling voor het werken op bijzondere uren van maandag t/m vrijdag opgenomen. Voor al deze cao's geldt dat er op deze dagen over de uren tussen 8.00 en 18.00 uur géén toeslag wordt betaald.

In 73 cao's betreffen de toeslagen de nachtelijke uren, vanaf 0.00 uur tot uiterlijk 8.00 uur. In 71 cao's betreffen de toeslagen de avonduren, vanaf ten vroegste 18.00 tot 24.00 uur. Er zijn vier cao's die alleen een nacht/ochtendblok (3x) of alleen een avondblok (1x) hebben. De nachtelijke en/of de avonduren kunnen in twee tijdsblokken zijn gesplitst met verschillende toeslagen⁷. Daarnaast komt het voor dat voor de (late) vrijdagavond en/of de (vroeg) nacht van zondag op maandag (de 'randen' van het weekend) een hogere toeslag geldt dan voor de overige weekdays en -nachten.

Hieronder twee voorbeelden van resp. een regeling met één nacht- en één avondblok (DHL Logistics) en twee ochtend- en twee avondblokken (GGZ)

Artikel 18 Toeslag Onregelmatige Werktijden (TOW)

1. De TOW wordt toegekend voor het feitelijk werken op de volgende onregelmatige tijden:

- maandag t/m vrijdag: 18.00 - 24.00 uur: 30% van het basisuurloon;
- maandag t/m vrijdag: 00.00 - 06.00 uur: 30% van het basisuurloon; (DHL Logistics)

Artikel 4 Berekening vergoeding onregelmatige dienst

- 22% voor onregelmatige dienst op uren tussen 06.00-07.00 uur en tussen 20.00 - 22.00 uur op maandag tot en met vrijdag;
- 44% op uren tussen 00.00 - 06.00 uur en tussen 22.00-24.00 uur op maandag tot en met vrijdag; (GGZ)

Van 0.00 tot 8.00 uur

Er zijn 73 cao's met een toeslag voor het werken in de nacht en vroege ochtend. In tabel 4.2 is te zien dat er 26 cao's zijn waar tot 6:00 uur een toeslag geldt, 39 cao's waar dit tot 7:00 uur het geval is en 8 cao's waar tot 8:00 uur een toeslag wordt gegeven.

Tabel 4.2 Aantal cao's met toeslag voor nacht/ochtend uren door de week

toeslag van 0:00 uur tot ..	aantal cao's
6:00	26
7:00	39
8:00	8
totaal	73

Van deze 73 cao's hebben er 51 één toeslagtarief voor alle uren. Bijvoorbeeld: voor het werken in de periode van 0:00 tot 7:00 geldt een toeslag van 50% van het uurloon. Bij de overige 22 cao's is sprake van een gedifferentieerde

⁷ In een enkel geval waar sprake was van nog verdergaande differentiatie zijn tijdsblokken samengevoegd.

toeslag, dat wil zeggen dat er gewerkt wordt met meerdere tijdsblokken⁸. Bijvoorbeeld: voor het werken in de periode van 0:00 tot 6:00 uur bedraagt de toeslag 40% en voor de periode van 6:00 tot 8:00 uur is de toeslag 20%. In de cao's met twee tijdsblokken geldt in de meeste gevallen (17x) dat er tot 6:00 uur een andere toeslag geldt dan daarna.

Van 18:00 tot 24:00 uur

Er zijn 71 cao's met toeslagen voor de avonduren. In tabel 4.3 is te zien dat de aanvangstijd van de toeslag varieert van 18:00 uur (28 cao's) tot 23:00 uur (1 cao). Die laatste betreft de cao Bloemen en Planten Groothandel; hier geldt een toeslag van 23:00 tot 6:00 uur.

Tabel 4.3 Aantal cao's met toeslag voor avond uren door de week

toeslag van .. tot 24:00 uur	aantal cao's
18:00	28
19:00	19
20:00	10
21:00	7
22:00	6
23:00	1
totaal	71

Van deze 71 cao's hebben er 38 één toeslagtarief voor alle uren, bijvoorbeeld 40% toeslag voor het werken tussen 20:00 en 24:00 uur (cao Nederlandse Universiteiten). Bij de overige 33 cao's is sprake van een gedifferentieerde toeslag. Bijvoorbeeld: voor het werken van 19:00 tot 22:00 uur geldt een toeslag van 35% en voor het werken van 22:00 tot 24:00 uur een toeslag van 50% (cao Glastuinbouw). In de cao's met twee tijdsblokken geldt in de meeste gevallen dat er na 21:00 (6x) of 22:00 uur (21x) een andere toeslag geldt dan daarvoor.

Hoogte toeslagen

De hoogte van de toeslag wordt in 67 van de 74 cao's uitgedrukt in een percentage van het uurloon. Drie keer is sprake van een percentage van het (maand)salaris, twee keer een bedrag aan euro's per uur, één keer toeslag in punten⁹ en één keer is de hoogte niet vermeld in de cao.

Tabel 4.4 geeft voor de cao's waarin de toeslag in percentage van het uurloon is vermeld het laagste, het hoogste en het gemiddelde percentage toeslag per tijdsblok. De tijdsblokken betreffen de nacht vanaf 0:00 uur en de avond tot 24:00 uur. Daarnaast zijn er cao's die een apart blok voor de ochtend hebben (bijvoorbeeld van 6:00 tot 8:00 uur) en/of een apart blok voor de vooravond (bijvoorbeeld van 18:00 tot 20:00 uur), de zogenaamde randen van de werkdag. De toeslag voor de uren in de vroege nacht en late avond zijn hoger dan die voor de uren aan de randen van de werkdag. Het gemiddeld percentage voor de vroege nachtelijke uren is hoger dan dat voor de late avond, resp. 44 en 39%.

⁸ Tabellen waarin deze tijdsblokken worden onderscheiden zijn opgenomen in Bijlage II.

⁹ Cao Defensie: voor verschillende uren/dagen gelden verschillende punten; de waarde van de punten in euro's is afhankelijk van de rang van de betreffende militair.

Tabel 4.4 Percentage toeslag per tijdsblok maandag/vrijdag

tijdsblok	minimum %	maximum %	gemiddeld % ¹	aantal cao's
's nachts vanaf 0:00 uur	10	100	44	66
apart blok ochtend	17	50	25	21
apart blok vooravond	10	40	23	28
avond tot 24:00 uur	10	75	39	64

¹ Op cao-niveau, niet gewogen naar aantal werknemers.

In 10 cao's is de toeslag voor (het eerste deel van) de nacht van zondag op maandag hoger dan die voor nachten op overige weekdays. In vier van deze cao's is ook de toeslag voor (het tweede deel van) de vrijdagavond hoger dan die voor overige avonden door de week.

In 41 cao's gelden de toeslagen voor het werken op bijzondere uren niet voor alle werknemers. Het meest genoemd (24x) zijn hier werknemers boven een bepaalde salarisschaal. Ook regelmatig genoemd (18x) zijn werknemers met bepaalde functies, bijvoorbeeld functies waarbij het normaal is om tijdens bijzondere uren te werken en waarbij een toeslag eventueel al in het salaris is verwerkt. In twee cao's worden hulp- en oproepkrachten uitgezonderd van de doordeweekse toeslagen.

In 23 cao's is afgesproken dat de toeslag ook (deels) in vrije tijd kan worden uitgekeerd.

4.3 Toeslagen zaterdag

In 87¹⁰ cao's is een toeslagregeling voor het werken op zaterdag opgenomen. In 33 van deze cao's is sprake van één toeslagtarief voor de hele zaterdag. In 28 cao's wordt de hele zaterdag toeslag gegeven, maar verschillen de hoogtes naar gelang de uren waarop wordt gewerkt. En in de overige 26 cao's gelden alleen toeslagen voor bepaalde uren van de zaterdag.

Eén toeslag voor de hele zaterdag

Er zijn 33 cao's waarvoor geldt dat er voor de hele zaterdag dezelfde toeslag geldt. Deze toeslagen zijn in 30 cao's in percentage van het uurloon vermeld. De percentages variëren van 25 tot 100% en het gemiddelde is 55%.

Als de werknemer in dagdienst conform artikel 16 van dit hoofdstuk roostermatig moet werken op zaterdag ontvangt hij voor ieder gewerkt

¹⁰ De volgende afbakening tussen toeslagen voor overwerk op zaterdag/zondag/feestdagen en toeslagen voor werken op zaterdag/zondag/feestdagen (bijzondere dagen) is gehanteerd:

- 1) als in een cao zowel een overwerktoeslagregeling als een toeslagregeling voor werken voor deze bijzondere dagen voorkomen, dan worden deze meegenomen onder de noemer van toeslag voor bijzondere dagen en overwerk;
- 2) als in een cao alleen een toeslagregeling voor werken op bijzondere dagen voorkomt, dan wordt dit meegenomen onder de noemer van toeslag op bijzondere dagen;
- 3) als in een cao alleen een overwerktoeslagregeling voor werken op bijzondere dagen voorkomt, dan wordt dit meegenomen onder de noemer van toeslag voor bijzondere dagen.

uur op die dag een toeslag van 100% van het uursalaris. (Cao Heineken)

Verschillende toeslagen voor hele zaterdag

In 28 cao's is afgesproken dat er de hele zaterdag toeslag wordt betaald, maar dat de hoogte afhangt van het tijdstip waarop wordt gewerkt. Acht keer wordt de zaterdag in twee tijdsblokken verdeeld en 18 keer in drie tijdsblokken. Twee keer worden vier tijdsblokken gebruikt. Een voorbeeld van twee blokken is dat van 0:00 tot 17:00 uur een toeslag van 50% geldt en van 17:00 tot 24:00 uur een toeslag van 100%. Een voorbeeld van drie blokken is dat van 0:00 tot 6:00 uur een toeslag van 50% geldt, van 6:00 tot 19:00 uur 35% en van 19:00 tot 24:00 uur 50%.

De tijdsblokken variëren per cao, maar de meesten passen binnen het patroon van een nachtblok (0:00 - 8:00 uur), een dagblok (8:00 - 18:00 uur) en een avondblok (18:00 - 24:00 uur). Het eerste tijdsblok loopt voor de meeste cao's (21) tot uiterlijk 8:00 uur (nachtblok). Negentien hiervan hebben een tussenblok (dagblok). Voor 13 cao's ligt de begintijd van het laatste tijdsblok na 18:00 uur (avondblok). Hieronder een voorbeeld van een cao met drie tijdsblokken voor de hele zaterdag.

Zaterdag 00.00 - 07.00 35%
 07.00 - 18.00 20%
 18.00 - 24.00 50%
 (Cao ICK)

Bij 24 van de 28 cao's zijn de toeslagen uitgedrukt in een percentage van het uurloon. Tabel 4.5 geeft deze percentages per tijdsblok. Het gemiddelde percentage voor de uren vanaf 0:00 uur tot veelal 8:00 uur is 49%, voor het tussenblok is dit 35% en voor de zaterdagavond tot 24:00 uur bedraagt toeslag gemiddeld 70%.

Tabel 4.5 Percentage toeslag per tijdsblok hele zaterdag

tijdsblok	minimum %	maximum %	gemiddeld %	aantal cao's
eerste blok	20	100	49	24
tussenblok	10	50	35	17
laatste blok	30	100	70	24

Toeslag voor delen van de zaterdag

In 26 cao's is afgesproken dat er voor het werken op bepaalde uren van de zaterdag toeslagen worden uitgekeerd. Het aantal tijdsblokken varieert van één tot vier. Zeven cao's hebben één tijdsblok, bijvoorbeeld alleen 's nachts, alleen 's avonds of juist alleen overdag. Negen cao's hebben twee tijdsblokken, doorgaans een voor 's nachts en een voor de avond. Zes cao's hebben drie tijdsblokken, bijvoorbeeld nacht, namiddag en avond en vier cao's hebben vier tijdsblokken.

Voor 22 cao's geldt dat ze in elk geval een nachtblok hebben (0:00 - 8:00 uur), 19 cao's hebben een avondblok (18:00 - 24:00 uur) en 13 cao's hebben een of twee 'tussenblokken', doorgaans binnen de tijdspanne van 8:00 tot 18:00 uur. Hieronder een voorbeeld van een cao met drie tijdsblokken voor de zaterdag waarvoor verschillende toeslagen gelden (en een blok waarvoor geen toeslag geldt).

TOESLAGTABEL VOOR HET WERKEN OP BEPAALDE UREN VOOR PRODUCTIEPERSONEEL VOOR ONDERNEMINGEN MET CHARGE-OVENS

	<i>zaterdag</i>
<i>24-6 uur</i>	<i>34%</i>
<i>6-12 uur</i>	
<i>12-18 uur</i>	<i>34%</i>
<i>18-24 uur</i>	<i>100%</i>

(Cao Bakkersbedrijf)

Uit tabel 4.6 blijkt dat de hoogtes van de toeslagen per tijdsblok verschillend zijn aan die van de tijdsblokken waarvoor gold dat er de hele zaterdag diverse toeslagen worden gegeven (zie tabel 4.5): het gemiddelde percentage toeslag voor het eerste blok (v.a. 0:00 uur) is 46%, voor beide tussenblokken 35 à 36% en voor het laatste blok (tot 24:00 uur) 54%. Voor het eerste en het laatste blok valt dus op dat de gemiddelde percentages lager liggen dan bij betreffende blokken voor de hele zaterdag.

Tabel 4.6 Percentage toeslag voor delen zaterdag

tijdsblok	minimum %	maximum %	gemiddeld %	aantal cao's
eerste blok	10	100	46	22
1 ^e Tussenblok	15	50	35	10
2 ^e Tussenblok	25	50	36	8
laatste blok	20	100	54	19

Bij deze cao's is het ook van belang om na te gaan voor welke uren van de zaterdag géén toeslag wordt gegeven. Tabel 4.7 geeft het overzicht. Voor het werken op zaterdagochtend tussen 8:00 en 12:00 uur geldt in 85% van de 26 cao's dat er geen toeslag wordt gegeven. Voor werken in de vroege ochtend en de middag wordt in 54% geen toeslag verleend. In 15% resp. 27% geldt geen toeslag voor de nacht resp. avond. Dit komt in de meeste gevallen omdat er in principe op die uren niet gewerkt wordt in het bedrijf of de onderneming.

Tabel 4.7 Percentage cao's met uren waarvoor op zaterdag géén toeslag geldt

tijdsblok	% cao's (n=26)
0:00 – 6:00 uur	15%
6:00 – 8:00 uur	54%
8:00 – 12:00 uur	85%
12:00 – 18:00 uur	54%
18:00 – 24:00 uur	27%

Uitgezonderd van zaterdagtoeslag

In 56 van de 87 cao's met een regeling voor zaterdagtoeslag is opgenomen dat de toeslag niet voor alle werknemers geldt. De uitzonderingen betreffen meestal werknemers met hogere salarisschalen of met bepaalde functies. In vijf cao's worden hulp- en oproepkrachten uitgesloten van de zaterdagtoeslag.

Zaterdag normale werkdag of niet

Het al dan niet hanteren van een zaterdagtoeslag kan samenhangen met het gegeven of de zaterdag een normale werkdag is in een bedrijf/onderneming of niet. In tabel 4.8 is te zien dat 'hele zaterdag dezelfde toeslag' naar verhouding vaker voorkomt in cao's waarin zaterdag geen normale werkdag is. Werken op zaterdag komt hier blijkbaar weinig voor en als het gebeurt geldt er een toeslag (gemiddeld 55%). Toeslagen voor een deel van de zaterdag komen het naar verhouding vaakst voor in cao's waar zaterdag een normale werkdag is. Het deel van de zaterdag waarvoor geen toeslag geldt valt dan veelal tussen 6:00 en 18:00 uur.

Tabel 4.8 Soort zaterdagtoeslag naar type werkdag (aantal cao's)

zaterdagtoeslag	zaterdag normale werkdag	zaterdag geen normale werkdag	totaal
geen zaterdagtoeslag	6	5	11
hele zaterdag zelfde toeslag	6	27	33
hele zaterdag, verschillende toeslag	14	14	28
deel zaterdag toeslag	22	4	26
totaal	48	50	98

Onderscheid zaterdagtoeslag naar economische sectoren

In hoeverre de zaterdag een normale werkdag is verschilt per economische sector. In de sectoren handel & horeca, vervoer & communicatie en zorg is het gebruikelijker dat op zaterdag wordt gewerkt dan in de andere sectoren, zo bleek in hoofdstuk drie. Daarnaast is hierboven gebleken dat één toeslag voor de hele dag naar verhouding vaker voorkomt bij bedrijven waar zaterdag geen normale werkdag is, en een toeslag alleen voor bepaalde uren op zaterdag bij bedrijven waar in een cao zaterdag een normale werkdag is. Op grond hiervan zou verwacht kunnen worden dat in de genoemde sectoren naar verhouding vaak sprake is van een toeslag voor een deel van de zaterdag. Voor handel & horeca is dit het geval in 13 cao's. Vervoer & communicatie en heeft een toeslag voor de hele zaterdag, al dan niet met verschillende tarieven. In de sector zorg wordt zowel (diverse) toeslag voor de hele zaterdag als voor een deel van de zaterdag gegeven.

In de sector bouw (vier cao's in de steekproef) wordt normaliter niet op zaterdag gewerkt en geldt er een toeslag voor de hele zaterdag of is deze gedifferentieerd, zo is te zien in tabel 4.9.

Tabel 4.9 Zaterdagtoeslag naar economische sector (aantal cao's)

sector	geen zaterdag toeslag	hele zaterdag zelfde toeslag	hele zaterdag diverse toeslag	deel zaterdag toeslag	totaal aantal cao's
landbouw	1	-	1	1	3
industrie	2	7	5	1	15
bouwnijverheid	-	2	2	-	4
handel & horeca	-	3	3	13	19
vervoer & communicatie	3	5	4	1	13
zakelijke dienstverlening	2	6	5	5	18
overige dienstverlening:	3	10	8	5	26
waarvan zorg	-	2	4	4	10
totaal	11	33	28	26	98

4.4 Toeslagen zondag

Er zijn 86¹¹ cao's met een toeslag voor het werken op zondag. In 76 van de cao's geldt één toeslagtarief voor de hele zondag. Van deze cao's is de toeslag 70 keer uitgedrukt als percentage van het uurloon. De hoogte van de zondagtoeslag varieert van 35 tot 150% en het gemiddelde is 85%. Voor de zaterdag was het aantal cao's met één toeslagtarief voor de hele dag lager (33x) en het vaste percentage toeslag gemiddeld lager (55%). Dit duidt erop dat compensatie voor het werken op zondag, ongeacht het tijdstip, gebruikelijker wordt gevonden dan compensatie voor het werken op zaterdag.

Tabel 4.10 Soort zondagtoeslag naar type werkdag (aantal cao's)

toeslag	zondag normale werkdag	zondag geen normale werkdag	totaal
geen zondagtoeslag	1	11	12
hele zondag zelfde toeslag	7	69	76
diverse toeslagen zondag	4	6	10
totaal	12	86	98

Het hanteren van een toeslag voor de hele zondag komt naar verhouding meer voor in cao's waar zondag als geen normale werkdag geldt (69). In zeven cao's geldt een toeslag voor de hele zondag als normale werkdag.

In 49 van de 86 cao's met een regeling voor zondagtoeslag is opgenomen dat de toeslag niet voor alle werknemers geldt. De uitzonderingen betreffen meestal werknemers met hogere salarisschalen of met bepaalde functies. In twee cao's betreft de uitzondering hulp- en oproepkrachten. Een keer wordt expliciet gemeld dat hulpkrachten wel zondagtoeslag krijgen.

Onderscheid zondagtoeslag naar economische sectoren

Handel & horeca, vervoer & communicatie en zorg zijn de enige sectoren waar het in een deel van de cao's gebruikelijk is om op zondag te werken. Bij deze sectoren is over het algemeen een toeslag voor de hele zondag van toepassing. Het niet voor alle uren (dezelfde) toeslag betalen komt naar verhouding vaker voor wanneer de zondag als geen normale werkdag wordt beschouwd.

¹¹ De volgende afbakening tussen toeslagen voor overwerk op zaterdag/zondag/feestdagen en toeslagen voor werken op zaterdag/zondag/feestdagen (bijzondere dagen) is gehanteerd:

- 1) als in een cao zowel een overwerktoeslagregeling als een toeslagregeling voor werken voor deze bijzondere dagen voorkomen, dan worden deze meegenomen onder de noemer van toeslag voor bijzondere dagen en overwerk;
- 2) als in een cao alleen een toeslagregeling voor werken op bijzondere dagen voorkomt, dan wordt dit meegenomen onder de noemer van toeslag op bijzondere dagen;
- 3) als in een cao alleen een overwerktoeslagregeling voor werken op bijzondere dagen voorkomt, dan wordt dit meegenomen onder de noemer van toeslag voor bijzondere dagen.

Tabel 4.11 Zondagtoeslag naar economische sector (aantal cao's)

sector	geen zondag toeslag	hele zondag zelfde toeslag	diverse toeslag zondag	totaal aantal cao's
landbouw	-	3	-	3
industrie	2	13	-	15
bouwnijverheid	-	3	1	4
handel & horeca	1	14	4	19
vervoer & communicatie	2	9	2	13
zakelijke dienstverlening	5	12	1	18
overige dienstverlening: waarvan zorg	2 -	22 10	2 -	26 10
totaal	12	76	10	98

4.5 Toeslagen feestdagen

Er zijn 86¹² cao's met een toeslag voor het werken op feestdagen. In 78 cao's wordt één toeslagpercentage voor de hele feestdag gehanteerd. Dit percentage varieert van 45 tot 250% en is gemiddeld 98% (ongewogen). De toeslag is doorgaans gelijk voor alle in de cao benoemde feestdagen.

¹² De volgende afbakening tussen toeslagen voor overwerk op zaterdag/zondag/feestdagen en toeslagen voor werken op zaterdag/zondag/feestdagen (bijzondere dagen) is gehanteerd:

- 1) als in een cao zowel een overwerktoeslagregeling als een toeslagregeling voor werken voor deze bijzondere dagen voorkomen, dan worden deze meegenomen onder de noemer van toeslag voor bijzondere dagen en overwerk;
- 2) als in een cao alleen een toeslagregeling voor werken op bijzondere dagen voorkomt, dan wordt dit meegenomen onder de noemer van toeslag op bijzondere dagen;
- 3) als in een cao alleen een overwerktoeslagregeling voor werken op bijzondere dagen voorkomt, dan wordt dit meegenomen onder de noemer van toeslag voor bijzondere dagen.

5 TOESLAGEN BIJZONDERE UREN – VERGELIJKING MET 2013

In het vorige hoofdstuk is beschreven welke afspraken cao's in 2016 bevatten over toeslagen voor bijzondere uren. In dit hoofdstuk wordt nagegaan of die afspraken afwijken van de situatie drie jaar geleden. Om de afspraken over toeslagen in 2016 met die van 2013 te kunnen vergelijken, dienen er voor beide jaren dezelfde cao's beschikbaar te zijn. Dit blijkt voor 84 cao's te gelden. Deze cao's vormen het onderzoekspanel voor dit vergelijkende hoofdstuk.

De volgende afbakening tussen toeslagen voor overwerk op zaterdag/zondag/feestdagen en toeslagen voor werken op zaterdag/zondag/feestdagen (bijzondere dagen) is gehanteerd:

- 1) als in een cao zowel een overwerktoeslagregeling als een toeslagregeling voor werken voor deze bijzondere dagen voorkomen, dan worden deze meegenomen onder de noemer van toeslag voor bijzondere dagen *en* overwerk;
- 2) als in een cao alleen een toeslagregeling voor werken op bijzondere dagen voorkomt, dan wordt dit meegenomen onder de noemer van toeslag op bijzondere dagen;
- 3) als in een cao alleen een overwerktoeslagregeling voor werken op bijzondere dagen voorkomt, dan wordt dit meegenomen onder de noemer van toeslag voor bijzondere dagen.

Door deze aanpak bestaat er geen onderscheid tussen een "gewone" toeslagregeling en de overwerktoeslag voor werken op bijzondere dagen. Daarnaast is bij de onderwijscao's (5) gekeken naar de toeslagen die voor het onderwijsgevende personeel gelden en dus niet voor andere groepen zoals het ondersteunende personeel. Door deze gewijzigde methode heeft er een correctie van de cijfers uit het onderzoek van 2013 plaatsgevonden.

5.1 Toeslagen maandag t/m vrijdag

Van de 84 panelcao's hebben er 65 in 2013 en/of 2016 een toeslagenregeling voor maandag t/m vrijdag. In 13 van de 65 cao's is in 2016 een wijziging van de regeling opgetreden ten opzichte van 2013.

Acht keer is sprake van minder uren en/of een lagere toeslag. In zes cao's is het aantal uren waarvoor toeslag wordt verkregen verminderd. Dit gaat veelal om uren in de vroege ochtend (6:00 – 8:00 uur) en/of in de vroege avond (18:00 – 20:00 uur). In één cao's zijn de uren gelijk gebleven maar is de toeslag lager en één keer zijn zowel de uren als het percentage verminderd. Drie keer is sprake van een uitbreiding in uren en/of verhoging van het percentage ten opzichte van 2013 en twee keer gaat het om een nieuwe regeling.

Tabel 5.1 Wijziging toeslagenregeling maandag/vrijdag in periode 2013 - 2016

toeslag maandag t/m vrijdag	aantal cao's	% werknemers
regeling in de cao afgeschaft	0	0
minder uren	6	13
lagere toeslag	1	1
minder uren en lagere toeslag	1	1
meer uren en/of hogere toeslag	3	0
nieuwe regeling	2	3
geen wijziging	52	68
geen regeling	19	14
totaal	84	100

Een voorbeeld van een regeling waarbij de toeslag voor maandag t/m vrijdag voor minder uren is gaan gelden is te vinden in de Cao Levensmiddelenbedrijf:

2013: Toeslagen op door-de-weekse dagen

Aan de werknemer in volledige of onvolledige dienst wordt voor elk gewerkt uur het uurloon betaald, verhoogd met een toeslag van:

Van maandag tot en met vrijdag

- tussen 0.00 en 06.00 uur 50%*
- tussen 20.00 en 21.00 uur 33,3%*
- tussen 21.00 en 24.00 uur 50%*

2016: Toeslagen op door-de-weekse dagen per 1 juli 2016 (..)

Aan de werknemer in volledige of onvolledige dienst wordt voor elk gewerkt uur het uurloon betaald, verhoogd met een toeslag van: op maandag tot en met zaterdag - tussen 22.00 en 06.00 uur 50%

Een voorbeeld van een regeling waarbij de toeslag in 2016 hoger is en/of voor meer uren geldt is te vinden in de Cao van de ANWB. Zo is de toeslag voor de tijdspanne 18:00 – 24:00 van maandag t/m donderdag verhoogd van 12,7% naar 21%. Voor de vrijdagavond is er een toename van 25,4% naar 42%. De nacht van zondag op maandag is verhoogd van 28,5% naar 47%. Voor de nacht (00:00 – 08:00) van dinsdag t/m vrijdag is het percentage gewijzigd van 19% naar 31%.

2013:R

Met ingang van 1 juli 1992 gelden de volgende vergoedingspercentages per type uur:

- week/avond (van maandag t/m donderdag van 18.00 tot 24.00 uur): 0,127%(12,7%)*
- week/nacht (op maandag van 06.00 tot 08.00 uur en van dinsdag t/m vrijdag van 00.00 tot 08.00 uur): 0,190% (19%)*
- weekend/dag (op zaterdag en zondag): 0,142% (14,2%)*
- weekend/avond (van vrijdag t/m zondag van 18.00 tot 24.00 uur): 0,254% (25,4%)*
- weekend/nacht (op zaterdag en zondag van 00.00 tot 08.00 uur en op maandag van 00.00 tot 06.00 uur): 0,285% (28,5%)*

2016:

Onregelmatigheidstoelage als percentage per onregelmatig gewerkt uur							
	ma	di	wo	do	vr	za	zo
00:00 - 01:00							
01:00 - 02:00							
02:00 - 03:00	47%	31%					47%
03:00 - 04:00							
04:00 - 05:00							
05:00 - 06:00							
06:00 - 07:00							
07:00 - 08:00							
08:00 - 09:00	0%					23%	
09:00 - 10:00							
10:00 - 11:00							
11:00 - 12:00							
12:00 - 13:00							
13:00 - 14:00							
14:00 - 15:00							
15:00 - 16:00	21%		42%				
16:00 - 17:00							
17:00 - 18:00							
18:00 - 19:00							
19:00 - 20:00							
20:00 - 21:00							
21:00 - 22:00							
22:00 - 23:00							
23:00 - 24:00							

5.2 Toeslagen zaterdag

Van de 84 panelcao's hebben er 76 in 2013 en/of 2016 een toeslagenregeling voor het werken op zaterdag. In 9 van de 76 cao's is in 2016 een wijziging van de regeling opgetreden ten opzichte van 2013.

In zes cao's is sprake van meer uren en/of een hogere toeslag. In drie cao's is sprake van een lagere toeslag en/of voor minder uren. Het uitsluiten van zaterdaghulp van de zaterdagtoeslag is niet veranderd; in beide jaren komt dit voor.

Tabel 5.2 Wijziging in toeslagenregeling zaterdag in de periode 2013 - 2016

toeslag zaterdag	aantal cao's	% werknemers
regeling afgeschaft	-	-
minder uren	-	-
lagere toeslag	2	4
minder uren en lagere toeslag	1	2
meer uren en/of hogere toeslag	6	11
nieuwe regeling	-	-
geen wijziging	67	76
geen regeling	8	8
totaal	84	100

Een voorbeeld van een regeling waarin op zaterdag het aantal uren is verruimd, is te vinden in de Cao Beroepsonderwijs en Volwasseneducatie (in 2016 verruiming van toeslag voor deel van de zaterdag naar toeslag voor de hele zaterdag):

*2013: Toelage onregelmatige dienst OP (onderwijsgevend personeel)
 (..) Zaterdag: 45% voor de gewerkte uren op zaterdag tussen 6.00 en 22.00 uur, met dienverstande dat genoemd percentage wordt berekend over ten hoogste het salaris per uur dat is afgeleid van het salaris behorend bij salarisnummer 10 van schaal 7.*

*2016: Toelage onregelmatige dienst OP (onderwijsgevend personeel)
 (..) Het percentage, bedoeld in het tweede lid, bedraagt:
 a. 45 voor de gewerkte uren op zaterdag;
 b. 70 voor de gewerkte uren op zondag;
 c. 100 voor de gewerkte uren op een feestdag.*

5.3 Toeslagen zondag

Van de 84 panelcao's hebben er 73 in 2013 en/of 2016 een toeslagenregeling voor het werken op zondag. In zeven van de 73 cao's is in 2016 een wijziging van de regeling opgetreden ten opzichte van 2013. Drie keer is er sprake van een lagere toeslag ten opzichte van 2013; in vier cao's is sprake van een uitbreiding van de uren en/of een hogere toeslag.

Tabel 5.3 Wijziging in toeslagenregeling zondag in de periode 2013 - 2016

toeslag zondag	aantal cao's	% werknemers
regeling afgeschaft	-	-
minder uren	-	-
lagere toeslag	3	5
minder uren en lagere toeslag	-	-
meer uren en/of hogere toeslag	4	4
nieuwe regeling	-	-
geen wijziging	66	83
geen regeling	11	8
totaal	84	100

Een voorbeeld van een regeling waarin het percentage toeslag voor het werken op zondag is verminderd, is te vinden in de Cao Fashion Sport en Lifestyle (van 100% naar 50%):

*2013: 7.4 Toeslag voor bepaalde uren op zon- en feestdagen
 (..) De toeslagpercentages zijn voor het werk op zon- en feestdagen van 00.00 tot 24.00 uur: 100%.*

*2016: 7.4 Toeslag voor bepaalde uren op zon- en feestdagen
 (..)*

- De toeslag voor het werk op zondag is 50%*
- De toeslag voor het werk op feestdagen is 100%.*

5.4 Toeslagen feestdagen

Van de 84 panelcao's hebben er 73 een toeslagenregeling voor het werken op feestdagen. Twee keer is sprake van een wijziging ten opzichte van 2013; het betreft in deze cao's een verruiming van de regeling.

Een voorbeeld van een regeling waarin de toeslag voor het werken op feestdagen is verhoogd is te vinden in de Cao van de Nederlandse spoorwegen. Het bedrag per uur is verhoogd van €8,46 naar €9,05 per uur.

5.5 Verdeling wijzigingen regelingen over cao's

In de toeslagenregelingen van de 84 panelcao's zijn in totaal 31 wijzigingen opgetreden. 13 wijzigingen hebben zich voorgedaan in de toeslagenregeling van maandag t/m vrijdag, negen in regelingen voor de zaterdag, zeven in de regelingen voor de zondag en twee in de feestdagenregelingen. Daarbij gaat het in de regeling voor maandag t/m vrijdag voornamelijk om versoeringen en in de regeling voor zaterdag, zondag en feestdagen voornamelijk om verruimingen. (tabel 5.4).

Tabel 5.4 Wijzigingen in toeslagenregelingen in cao's uit 2016 t.o.v. 2013

	maandag t/m vrijdag	zaterdag	zondag	feestagen
aantal wijzigingen:	13	9	7	2
waarvan versoeringen	8	3	3	-
waarvan verruimingen	3	6	4	2
nieuwe regeling	2	-	-	-
aantal cao's met regelingen	65	76	73	73

Deze wijzigingen zijn verdeeld over 16 cao's, in de overige 68 cao's hebben zich geen wijzigingen voorgedaan. Van de werknemers die onder de panelcao's vallen heeft 19% te maken met een of meer wijzigingen in de toeslagenregelingen (tabel 5.5).

Tabel 5.5 Verdeling aantal wijzigingen in toeslagenregelingen over cao's

aantal wijzigingen	aantal cao's	% werknemers
0	68	81
1	6	4
2	6	8
3	3	8
4	1	0
totaal	84	100

Wijzigingen in toeslagenregelingen kunnen een versoering of een verruiming van de regeling betreffen. Bij meerdere wijzigingen in één cao kan beide het geval zijn, bijvoorbeeld een versoering van de regeling voor maandag t/m vrijdag en een verruiming van de feestdagenregeling. Er zijn zes cao's met alleen een of meer versoerende wijzigingen, zes met alleen verruimende wijzigingen en vier met zowel versoeringen als verruimingen in de toeslagenregelingen (tabel 5.6).

Tabel 5.6 Verdeling versoeringen en verruimingen in toeslagenregelingen

aantal wijzigingen	versoering	verruiming	versoering en verruiming	aantal cao's
1	4	2	-	6
2	1	3	2	6
3	1	-	2	3
4	-	1	-	1
totaal	6	6	4	16

Een cao waar zowel sprake is van een versoering (maandag t/m vrijdag, zaterdag tot 18:00 uur) als van een verruiming (zaterdag na 18:00 uur) van de toeslagenregeling is in de cao Levensmiddelenbedrijf:

jaar	uren	maandag/vrijdag	zaterdag
2013	0:00 – 6:00	50%	35%
	20:00 – 21:00	33 1/3%	35%
	21:00 – 24:00	50%	50%
	18:00 – 24:00		50%
2016	22:00 – 6:00	50%	50%

Tot slot is nagegaan of er samenhang bestaat tussen het aantal en de aard van de wijzigingen in toeslagenregelingen en de economische sector (tabel 5.6). Te zien is dat de wijzigingen verspreid over de sectoren voorkomen.

Tabel 5.6 Wijzigingen in toeslagenregelingen naar economische sector (aantal cao's; n=84)

sector	geen wijziging	verruiming	versoering	verruiming en versoering	totaal aantal cao's
landbouw	2	-	1	-	3
industrie	12	1	-	-	13
bouwnijverheid	2	-	-	1	3
handel & horeca	13	1	1	2	17
vervoer & communicatie	9	1	-	-	10
zakelijke dienstverlening	13	2	1	-	16
overige dienstverlening	17	1	3	1	22
totaal	68	6	6	4	84

5.6 Overige ontwikkelingen t.a.v. flexibele arbeidstijden

Naast ontwikkelingen in toeslagen voor bijzondere uren is bekeken of er in cao's nog andere aanwijzingen zijn dat er nu meer aandacht is voor flexibilisering van de arbeidstijden dan zo'n drie jaar geleden.

Uitbreiding dagvenster

Door het dagvenster, de periode van begin- tot eindtijd waartussen normaal gesproken gewerkt wordt, te verruimen, kan meer (interne) flexibiliteit worden gecreëerd.

Bij de 84 panelcao's is in 2013 in zes gevallen sprake van een (mogelijkheid tot) uitbreiding van het dagvenster op maandag t/m vrijdag ten opzichte van 2013. Het gaat vier keer om verruiming en twee keer om verkleining van het dagvenster. Hieronder een voorbeeld van een verruiming uit de cao Glastuinbouw:

2013: In de basisregeling is de bedrijfstijd van maandag tot en met vrijdag tussen 07.00 en 18.00 uur (..)

2016: De bedrijfstijd is van maandag tot en met vrijdag tussen 06.00 uur en 19.00 uur is (..)

Uitbreiding referteperiode

Flexibilisering kan ook worden verkregen door de periode waarover de contractuele arbeidsduur moet worden gerealiseerd, de referteperiode, te vergroten. De referteperiode kan variëren van een week tot een jaar. Bij een jaarsystematiek moet het totaal aantal te werken uren binnen een jaar gemaakt worden, maar kan de arbeidsduur per dag/week/maand verschillen. Bij de 84 panelcao's is in acht gevallen sprake van een uitbreiding van de referteperiode waarover de arbeidsduur wordt gemeten. In 2013 hadden 39 van de 84 cao's een jaarsystematiek, in 2016 zijn dat er 46. Er zijn diverse varianten, waaronder uitbreiding naar een heel jaar (7x), en uitbreiding naar een half jaar (1x). Een voorbeeld van een cao waarin de referteperiode naar een jaar is uitgebreid is de Cao Apotheken:

2013: Met ingang van 1 juli 1996 bedraagt de normale werkweek van een fulltime werknemer maximaal vijf werkdagen en gemiddeld 36 arbeidsuren en van een parttime werknemer maximaal vijf werkdagen en gemiddeld het contractueel overeengekomen aantal arbeidsuren. Met ingang van 1 januari 2008 wordt dit gemiddelde telkens berekend per kalenderkwartaal (..)

2016: De arbeidsduur bedraagt bij een voltijd dienstverband 1.878 uur per jaar (gemiddeld 36 uur per week = voltijdnorm) van maximaal vijf werkdagen per week.

Uitbreiding van de referteperiode zou gevolgen kunnen hebben voor de overwerkregeling, in die zin dat wat voorheen als overwerk werd beschouwd nu wordt gezien als uren die later in de referteperiode worden gecompenseerd. Dit is echter in geen van de betreffende cao's het geval.

Onderzoek naar flexibilisering arbeidstijden

In 13 cao's is in 2016 sprake van (onderzoek naar) flexibilisering van de arbeidstijden, maatwerk, zelfroosteren of Het Nieuwe Werken. Hieronder enkele voorbeelden.

*Agenda voor de toekomst Sector en CAO
Gedurende de looptijd van de CAO zullen partijen periodiek overleggen over de volgende thema's.*

- Loopbaanontwikkeling*
- Arbobeleid*
- Flexibilisering*

- Naleving CAO
(Cao Bloemen en Planten Groothandel)

Plaats- en tijd onafhankelijk werken

- a. Werkgevers en werknemers hebben steeds meer behoefte aan flexibele werkvormen die plaats- en tijdonafhankelijk zijn. De werkgever en de OR of PVT stellen in een ondernemingsregeling vast onder welke voorwaarden plaats- en tijd-onafhankelijk gewerkt kan worden. In deze ondernemingsregeling staat ook omschreven welke groepen werknemers een verzoek kunnen indienen om structureel een deel van hun werktijd thuis te werken.
- b. Indien de werkgever de werknemer opdracht geeft om werkzaamheden tijd en plaats-onafhankelijk te verrichten maakt een vergoedingsregeling onderdeel van de ondernemingsregeling (Cao Jeugdzorg)

Werken volgens het model "Het Nieuwe Leven & Werken"

CAO-partijen streven ernaar te onderzoeken of de invoering van het model "Zelfroostering" mogelijk en wenselijk is op afdelingen waar "Het Nieuwe Leven & Werken" niet kan worden toegepast. (Cao KPN)

BIJLAGEN

BIJLAGE I ONDERZOCHE CAO'S

NAAM	INGANGDATUM	EXPIRATIEDATUM
ABN-AMRO	01.01.2016	01.01.2018
ACHMEA	01.06.2014	01.12.2015
AEGON NEDERLAND N.V.	01.07.2015	01.07.2018
ALBERT HEIJN LOGISTICS	15.10.2015	14.04.2017
ANWB	01.04.2015	01.04.2016
APOTHEKEN	01.01.2014	01.01.2015
ARCHITECTENBUREAUS	01.03.2015	01.03.2017
BAKKERSBEDRIJF	01.04.2015	01.10.2016
BEROEPSGOEDERENVERVOER OVER DE WEG	01.01.2014	01.01.2017
BEROEPSONDERWIJS EN VOLWASSENENEDUCATIE (BVE)	01.07.2016	01.10.2017
BEVEILIGINGSORGANISATIES, PARTICULIERE	01.10.2014	01.07.2015
BIBLIOTHEKEN, OPENBARE	15.06.2015	01.07.2019
BLOEMEN EN PLANTEN, GROOTHANDEL	01.07.2014	01.07.2016
BOEKHANDEL EN KANTOORVAKHANDEL	01.04.2014	01.04.2016
BOUWNIJVERHEID	01.01.2015	01.02.2017
CARROSSERIEBEDRIJF (metaal)	01.03.2015	01.05.2017
CONTRACTCATERINGBRANCHE	01.07.2016	01.01.2018
DEFENSIE-PERSONEEL	01.01.2015	01.01.2017
DELTA LLOYD NV	01.01.2014	01.01.2017
DHL EXPRESS NEDERLAND	01.01.2013	01.01.2015
DHL LOGISTICS NEDERLAND	01.04.2015	01.04.2017
DOE-HET-ZELFBRANCHE	01.01.2016	01.05.2017
DSM LIMBURG	01.01.2015	01.01.2017
FASHION SPORT IEN LIFESTYLE	01.07.2016	01.07.2018
FLORA HOLLAND	01.07.2015	01.07.2017
FOKUS EXPLOITATIE, STICHTING	01.01.2015	01.01.2017
GEESTELIJKE GEZONDHEIDSZORG (GGZ)	01.07.2015	01.03.2017
GEHANDICAPTENZORG	01.01.2016	01.01.2017
GEMEENTE-AMBTENAREN	01.01.2016	01.05.2017
GLASTUINBOUW	02.07.2015	01.07.2018
GOEDERENVERVOER NEDERLAND	01.01.2014	01.01.2017
GRAFIMEDIA	01.11.2015	01.04.2018
GVB	01.01.2016	01.01.2017
HEINEKEN NEDERLANDS BEHEER	01.10.2015	01.01.2018
HOGER BEROEPSONDERWIJS	01.04.2016	01.04.2017
HORECA- EN AANVERWANTE BEDRIJF	01.08.2012	01.01.2014
HOVENIERSBEDRIJF IN NEDERLAND	01.07.2016	01.03.2018
HUISARTSENZORG	01.03.2015	01.03.2017

NAAM	INGANGDATUM	EXPIRATIEDATUM
IKEA NEDERLAND B.V.	01.10.2014	01.10.2016
INFORM.-, COMM.- EN KANTOORTECHNOLOGIEBRANCHE (ICK)	01.01.2016	01.01.2017
ING CAO	01.01.2015	01.01.2018
JEUGDZORG	01.05.2015	01.01.2017
KINDEROPVANG	01.01.2016	01.01.2018
KONINKLIJKE KPN N.V.	02.01.2016	01.01.2018
LA PLACE B.V.	01.07.2011	01.02.2013
LANDBOUWWERKTUIGEN EXPLOITERENDE ONDERNEMINGEN	01.05.2016	01.07.2017
LEVENS MIDDELEN, GROOTWINKELBEDRIJVEN VGL	01.04.2013	01.04.2017
LEVENS MIDDELENBEDRIJF	01.04.2013	01.04.2017
METAALBEWERKINGSBEDRIJF (metaal)	01.03.2015	01.05.2017
METALEKTRO	01.05.2015	15.08.2018
METALEKTRO VOOR HET HOGER PERSONEEL (HP)	01.01.2015	15.08.2018
MEUBELINDUSTRIE EN MEUBILERINGSBEDRIJVEN	01.01.2015	01.01.2017
MODE- INTERIEUR- TAPIJT- EN TEXTIELINDUSTRIE	01.07.2014	01.07.2016
MOTORVOERTUIGENBEDRIJF EN TWEEWIELERBEDRIJF	01.10.2012	01.11.2014
NEDERLANDSE UNIVERSITEITEN	01.01.2015	01.07.2016
NETWERKBEDRIJVEN	01.11.2015	01.05.2018
NS / NEDERLANDSE SPOORWEGEN	01.02.2013	01.05.2015
ONS MIDDELBAAR ONDERWIJS	01.08.2014	01.08.2015
OPEN TEELTEN	01.07.2015	01.04.2017
OPENBAAR VERVOER	01.01.2014	01.01.2016
PHILIPS	01.01.2015	01.01.2017
POLITIE-PERSONEEL	01.01.2012	01.01.2015
POSTBEZORGERS	01.10.2015	01.10.2017
POSTNL CAO VOOR POSTNL	01.01.2016	01.04.2017
POSTVERSPREIDERS	01.01.2014	01.01.2017
PRIMAIR ONDERWIJS	01.07.2016	01.10.2017
PRORAIL	01.03.2015	01.03.2017
PROVINCIES	01.06.2012	01.01.2016
RABOBANK	01.01.2016	01.01.2017
RECREATIE	01.07.2016	01.07.2017
REISBRANCHE	01.11.2013	01.11.2015
RIJKSPERSONEEL	01.09.2015	01.01.2017
SANQUIN BLOEDVOORZIENING	01.03.2014	01.01.2017
SCHILDERS-, AFWERKINGS EN GLASZETBEDRIJF	06.04.2013	01.01.2015
SCHOONMAAK- EN GLAZENWASSERSBEDRIJF	01.01.2014	01.01.2017
SELEKTVRACHT	01.01.2014	01.01.2015
SLAGERSBEDRIJF	01.04.2016	01.10.2017
SNS REAAL	01.01.2016	01.01.2017
SOCIALE VERZEKERINGSBANK	01.07.2014	01.01.2017

NAAM	INGANGDATUM	EXPIRATIEDATUM
SOCIALE WERKVOORZIENING	01.12.2012	01.01.2014
TANKSTATIONS EN WASBEDRIJVEN	01.11.2015	01.01.2018
TATA STEEL	01.04.2015	01.04.2017
TAXIVERVOER	01.01.2016	01.07.2017
TECHNISCH INSTALLATIEBEDRIJF (metaal)	01.03.2015	01.05.2017
TECHNISCHE GROOTHANDEL	01.01.2014	01.07.2016
TEXTIELVERZORGING	01.07.2015	01.01.2018
TIMMERINDUSTRIE	01.01.2015	01.04.2017
UITZENDKRACHTEN ABU	05.11.2012	05.11.2017
UITZENDKRACHTEN NBBU	01.06.2014	01.06.2019
UNIVERSITAIR MEDISCHE CENTRA	01.04.2015	01.01.2018
UWV	01.02.2014	01.08.2016
VVT	01.09.2014	01.04.2016
VERZEKERINGSBEDRIJF BINNENDIENST	01.01.2015	01.07.2016
VLEESSECTOR	01.03.2016	01.11.2017
VOORTGEZET ONDERWIJS	01.07.2016	01.10.2017
WELZIJN EN MAATSCHAPPELIJKE DIENSTVERLENING	01.04.2016	01.04.2017
WOONDIENSTEN	02.01.2014	01.01.2017
ZIEKENHUIZEN	01.03.2014	01.01.2017

Ad 4.2 Toeslagen maandag t/m vrijdag***Van 0:00 tot 8:00 uur***

Er zijn 73 cao's met een toeslag voor het werken in de nacht en vroege ochtend op maandag t/m vrijdag (zie tabel 4.2 in de hoofdtekst en 4.a hieronder).

Voor 51 van deze cao's geldt één toeslagtarief voor deze uren, oftewel er is sprake van één tijdsblok. Dit blok loopt van 0:00 tot 6:00 uur (23x), tot 7:00 uur (26x) of tot 8:00 uur (4x). In de andere 22 cao's is sprake van twee tijdsblokken. Het eerste blok loopt van 0:00 uur tot op zijn vroegst 4:00 uur (2x) en op zijn laatst 6:00 uur (17x). Het tweede blok loopt tot op zijn vroegst tot 6:00 uur (2x) en op zijn laatst tot 8:00 uur (6x).

Tabel 4.a Cao's met toeslag voor nacht/ochtend uren op maandag/vrijdag, naar eindtijdstip

tijdstip	1 tijdsblok	2 tijdsblokken v.a. 0:00 uur:		totaal aantal cao's toeslag tot dit tijdstip
	van 0:00 uur tot ...	1 ^e blok tot ...	2 ^e blok tot ...	
3:00	-	-	-	-
4:00	-	2	-	-
5:00	-	3	-	-
6:00	24	17	2	26
7:00	25	-	14	39
8:00	2	-	6	8
totaal	51		22	73

Van 18:00 tot 24:00 uur

Er zijn 71 cao's met toeslagen voor het werken op de avonduren van maandag t/m vrijdag (zie tabel 4.3 in de hoofdtekst en 4.b hieronder).

Voor 38 van deze cao's geldt één toeslagtarief voor deze uren, oftewel er is sprake van één tijdsblok. Dit blok loopt vanaf op zijn vroegst 18:00 uur (12x) en op zijn laatst 23:00 uur (1x) tot 24:00 uur. In de andere 33 cao's is sprake van twee tijdsblokken. Het eerste blok begint op zijn vroegst om 18:00 uur (16x) en op zijn laatst om 20:00 uur (6x). Het tweede blok loopt op zijn vroegst van 20:00 tot 24:00 uur (4x) en op zijn laatst van 23:00 tot 24:00 (2x).

Tabel 4.b Cao's met toeslag voor avond uren op maandag/vrijdag, naar begintijdstip

tijdstip	1 tijdsblok	2 tijdsblokken tot 24:00 uur		totaal aantal cao's toeslag vanaf dit tijdstip
	van ... tot 24:00 uur	1 ^e blok vanaf ...	2 ^e blok vanaf ...	
18:00	12	16	-	28
19:00	8	11	-	19
20:00	4	6	4	10
21:00	7	-	6	7
22:00	6	-	21	6
23:00	1	-	2	1
totaal	38		33	71

Ad 4.3 Toeslagen zaterdag

Verschillende toeslagen voor hele zaterdag

Er zijn 28 cao's waarvoor geldt dat de hele zaterdag toeslag wordt betaald, maar dat de hoogte afhangt van het tijdstip waarop wordt gewerkt (zie tabel 4c).

In acht cao's worden twee tijdsblokken onderscheiden, die gaan van het eerste blok (bijv. van 0:00 tot 18:00 uur) direct naar het laatste blok (in dit voorbeeld van 18:00 tot 24:00 uur).. In deze cao's loopt het eerste blok bijvoorbeeld van 0:00 tot 6:00 of 7:00 uur, het tweede (tussen-) blok vanaf dan tot 17:00 of 20:00 uur en het laatste blok vanaf dan tot 24:00 uur. Tot slot worden twee keer vier tijdsblokken gebruikt.

Tabel 4.c Cao's met verschillende toeslagen voor de hele zaterdag

begin/eind-tijd	eerste blok	1 ^e tussenblok		2 ^e tussenblok		laatste blok
	van 0:00 u tot ...	van ...	tot ...	van ...	tot ...	van .. tot 24:00 u
0:00 – 8:00 uur	21	19	2	2	-	2
8:00 – 18:00 uur	4	-	8	1	1	9
18:00 – 24:00 uur	3	-	9	-	2	17
totaal cao's	28	19	19	3	3	28

Toeslag voor delen van de zaterdag

Voor 26 cao's geldt dat er niet voor alle uren van de zaterdag toeslag wordt betaald (zie tabel 4.d). Het aantal tijdsblokken per cao varieert van één tot vier. Toeslagen komen het meest voor in het eerste (nacht-) blok en het laatste (avond-) blok.

Tabel 4.d Cao's met verschillende toeslagen voor delen van de zaterdag

begin/eind-tijd	eerste blok	1 ^e tussenblok		2 ^e tussenblok		laatste blok
	van 0:00 u tot ...	van ...	tot ...	van ...	tot ...	van .. tot 24:00 u
0:00 – 8:00 uur	22	8	6	-	-	-
8:00 – 18:00 uur	-	2	4	7	-	1
18:00 – 24:00 uur	-	-	-	1	8	18
totaal cao's	22	10	10	8	8	19