



Ministerie van Sociale Zaken en  
Werkgelegenheid

## **Toeslagen bijzondere uren in cao's in 2013**

Sept. 2014

N.Y. Kuiper  
J. de la Croix  
A. Machiels  
A. Houtkoop



## Inhoud

<b>Samenvatting</b>	<b>I</b>
<b>1 Inleiding</b>	<b>1</b>
1.1 Aanleiding onderzoek	1
1.2 Achtergrond vraagstelling	1
1.3 Wettelijk kader	3
1.4 Opbouw rapport	3
<b>2 Vraagstelling en opzet</b>	<b>5</b>
2.1 Vraagstelling	5
2.2 Aanpak en afbakening	5
2.3 Methode	6
<b>3 Gebruikelijke arbeidstijden 2013</b>	<b>9</b>
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
<b>4 Toeslagen bijzondere uren 2013</b>	<b>15</b>
4.1 Regeling met betrekking tot toeslag bijzondere uren/dagen	15
4.2 Toeslagen maandag t/m vrijdag	16
4.3 Toeslagen zaterdag	18
4.4 Toeslagen zondag	22
4.5 Toeslagen feestdagen	23
<b>5 Toeslagen bijzondere uren – vergelijking met 2003</b>	<b>25</b>
5.1 Toeslagen maandag t/m vrijdag	25
5.2 Toeslagen zaterdag	26
5.3 Toeslagen zondag	27
5.4 Toeslagen feestdagen	28
5.5 Verdeling wijzigingen regelingen over cao's	28
5.6 Overige ontwikkelingen t.a.v. flexibele arbeidstijden	30
<b>Bijlage I Onderzochte cao's</b>	<b>33</b>
<b>Bijlage II Aanvullingen hoofdstuk 4</b>	<b>37</b>
<b>Bijlage III Toelichting hoofdstuk 5</b>	<b>39</b>



## Samenvatting

### Inleiding

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 2013 in cao's is vastgelegd over bijzondere uren en toeslagen en of er sprake is van wijzigingen ten opzichte van de situatie zo'n tien jaar geleden. Het onderzoek is uitgevoerd op basis van een steekproef van 100 grote bedrijfstak- en ondernemings-cao's in de markt-, zorg- en overheidssector. Onder de steekproef-cao's vallen ruim 5,1 miljoen werknemers; dit is 86% van het totale aantal werknemers vallend onder een cao.

### Resultaten

#### ***Gebruikelijke arbeidstijden in cao's in 2013***

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 21:00 uur. Het dagvenster, dat wil zeggen het aantal uren tussen begin- en eindtijd, bedraagt doorgaans 10 tot 14 uur.

De zaterdag wordt in ruim de helft van de cao's als normale werkdag beschouwd en de zondag in nog geen vijfde 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 2013***

Van de 100 cao's hebben er 86 een regeling aangaande toeslagen voor het werken op bijzondere uren/dagen (geldig voor 86% 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 73 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 72 cao's betreffen de toeslagen de nachtelijke uren, vanaf 0:00 uur tot uiterlijk 8:00 uur. In 49 hiervan geldt één toeslagtarief voor de hele nacht. In de andere 23 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 35 hiervan geldt één toeslagtarief voor de hele avond. In de andere 36 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 64 van de 73 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 25%. De toeslagen voor de nacht en late avond zijn hoger, resp. 47 en 42%.

In 39 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 78 cao's is een toeslagregeling voor het werken op zaterdag opgenomen.

In 22 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 52%.

In 20 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. 50, 34 en 68%.

In de overige 36 cao's gelden alleen toeslagen voor bepaalde uren van de zaterdag. Voor de uren waarvoor wel toeslag gegeven wordt is de hoogte per tijdsblok (nacht, dag, avond) bijna identiek aan die van de cao's waar wel voor alle uren een toeslag geldt. 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.

Geen zaterdagtoeslag of één toeslagtarief voor de hele zaterdag komt vaker voor in cao's waarvoor geldt dat de zaterdag geen normale werkdag is. Als er in deze bedrijven wel op zaterdag moet worden gewerkt, geldt er een vaste toeslag of is er een overwerktoeslag van toepassing. Dit geldt bijvoorbeeld voor de sector bouw en, in iets mindere mate, de sectoren landbouw en industrie. 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 sectoren handel & horeca en zorg. De sector vervoer & communicatie heeft overwegend een toeslag voor de hele zaterdag, al dan niet met gedifferentieerde tarieven.

Hulp- en oproepkrachten worden in zes cao's uitgesloten van een zaterdagtoeslag.

#### *Toeslagen zondag*

Er zijn 76 cao's met een toeslag voor het werken op zondag. In 67 van de cao's geldt één tarief voor de hele zondag en deze toeslag bedraagt gemiddeld 84%. 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.

Het niet voor alle uren (dezelfde) toeslag betalen komt op zondag, net als bij zaterdag, naar verhouding meer voor in bedrijven/ondernemingen waar zondag als normale werkdag geldt. Dit betreft enkele cao's uit de sectoren handel & horeca en vervoer & communicatie. In de sector zorg geldt voor alle uren op zondag een toeslag. Voor de overige sectoren geldt in het algemeen: er wordt niet gewerkt op zondag; is dat een keer wel nodig, dan wordt het betaald als overwerk of er geldt een vast percentage toeslag voor de hele zondag.

#### *Toeslagen feestdagen*

Er zijn 76 cao's met een toeslag voor het werken op feestdagen en de toeslag bedraagt gemiddeld 95%.

### **Vergelijking toeslagen bijzondere uren 2013 – 2003**

Om na te gaan of er sprake is van ontwikkelingen in de afspraken over toeslagen voor bijzondere uren, zijn de cao-afspraken uit 2013 voor zover mogelijk vergeleken met die van 2003. Voor 94 cao's uit 2013 waren gegevens van zo'n tien jaar geleden beschikbaar, de zogenaamde panelcao's.

#### *Toeslagen maandag t/m vrijdag*

Van de 94 panelcao's hebben er 70 in 2003 en/of 2013 een toeslagenregeling voor maandag t/m vrijdag. In 20 van de 70 cao's is een wijziging van de regeling opgetreden ten opzichte van 2003. Achttien keer betreft de wijziging een versoering: minder uren, lagere toeslag of het afschaffen van de regeling. Dit komt naar verhouding het vaakst voor in de sectoren handel & horeca, vervoer & communicatie en zakelijke dienstverlening. Twee keer betreft de wijziging een verruiming van de regeling: meer uren en/of hogere toeslag. Deze cao's behoren tot de sector overige dienstverlening.

#### *Toeslagen zaterdag*

Van de 94 panelcao's hebben er 73 in 2003 en/of 2013 een toeslagenregeling voor het werken op zaterdag. In 13 van de 73 cao's is een wijziging van de regeling opgetreden ten opzichte van 2003. Acht keer is sprake van een versoering van de regeling; dit betreft naar verhouding het vaakst cao's uit de sectoren handel & horeca en vervoer & communicatie. Vijf keer is sprake van een verruiming van de toeslagenregeling; het gaat hier vooral om cao's uit de sector handel & horeca.

#### *Toeslagen zondag*

Van de 94 panelcao's hebben er 71 in 2003 en/of 2013 een toeslagenregeling voor het werken op zondag. In acht van de 71 cao's is een wijziging van de regeling opgetreden ten opzichte van 2003. Vijf keer is sprake van een versoering van de regeling; dit betreft naar verhouding het vaakst cao's uit de sector handel & horeca. Drie keer is sprake van een verruiming van de regeling; hier betreft het vooral cao's uit de sector overige dienstverlening.

*Toeslagen feestdagen*

Van de 94 panelcao's hebben er 73 in 2003 en/of 2013 een toeslagenregeling voor het werken op feestdagen. Hier is vijf keer sprake van een wijziging; twee keer een versobering en drie keer een verruiming van de regeling.

Tabel I Wijzigingen in toeslagenregelingen in cao's uit 2013 t.o.v. 2003

	<b>Maandag t/m vrijdag</b>	<b>Zaterdag</b>	<b>Zondag</b>	<b>Feestdag</b>
Aantal wijzigingen	20	13	8	5
• Waarvan versoberingen	18	8	5	2
• Waarvan verruiming	2	5	3	3
<b>Aantal cao's met regelingen</b>	<b>70</b>	<b>73</b>	<b>71</b>	<b>73</b>

*Verdeling wijzigingen regelingen over cao's*

In totaal zijn in de 94 panelcao's 46 wijzigingen opgetreden, verdeeld over 24 cao's. Cao's in de sectoren bouw, industrie en overige dienstverlening hebben naar verhouding de minste wijzigingen en de sector handel & horeca de meeste.

De wijzigingen in de 24 cao's betreffen 16 keer alleen een of meer versoberingen, vier keer een of meer verruiming en eveneens vier keer zowel versoberingen als verruiming. Versoberingen van de regelingen komen naar verhouding het meest voor in de sectoren landbouw, handel & horeca en vervoer & communicatie.

*Overige ontwikkelingen t.a.v. flexibele arbeidstijden*

Door verruiming van het dagvenster kan meer (interne) flexibiliteit in een bedrijf worden gecreëerd. In 19 van de 94 panelcao's is sprake van een uitbreiding van het dagvenster op maandag t/m vrijdag ten opzichte van 2003. Het betreft naar verhouding vaak cao's uit de zakelijke dienstverlening.

Flexibilisering kan ook worden verkregen door het vergroten van de referentieperiode waarover de contractuele arbeidsduur moet worden gerealiseerd. In 17 van de 94 panelcao's is de referentieperiode in 2013 langer dan tien 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 negen 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 2013 in cao's is vastgelegd over bijzondere uren en toeslagen en of er sprake is van wijzigingen ten opzichte van de situatie tien 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 dag<sup>1</sup>.

Sociale partners reageerden afwijzend op het plan om de arbeidstijd te verlengen. Zij richtten zich de laatste jaren meer op het flexibiliseren van de arbeidstijd<sup>2</sup>. Flexibiliseren kan zowel betrekking hebben op het verruimen van de gebruikelijke werktijden (wat eerst bijzonder was, wordt nu normaal) als op het variabel maken van de werktijden (de normale werktijden zijn niet meer elke dag/week/maand hetzelfde).

---

<sup>1</sup> Stellinga en Verlaan; NRC Handelsblad 21-05-2012.

<sup>2</sup> Sterk door samen werken; AWWN-Arbeidsvoorwaardennota 2013.

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 plaatsonafhankelijk 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 verminderen<sup>3</sup>. 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?<sup>4</sup>

Ter illustratie volgt hieronder een passage van een principeakkoord uit 2012, die ook daadwerkelijk heeft geleid tot een aanpassing van het arbeidstijdenkader in de nieuwe cao:

*"Arbeidstijdenkader. Partijen hebben onderkend dat het nieuwe werken leidt tot een bijstelling van het denken over het flexibiliseren van werktijden. In het verlengde is afgesproken dat werktijd op doordeweekse dagen tot 21.00 uur in beginsel als normale werktijd wordt aangemerkt. Dat houdt een verruiming in van het normale arbeidstijdenkader op doordeweekse dagen van 19.00 uur naar 21.00 uur. Dat betekent dat de toeslag voor het werken (anders dan overwerken) op die uren vervalt."*  
(Principeakkoord Verzekeringsbedrijf Binnendienst, maart 2012)

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 supermarkt-cao 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 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

<sup>3</sup> Zelfroosteren: loslaten én vastpakken!; Groen e.a., Zeggenschap sept. 2012.

<sup>4</sup> Toeslag op arbeid moet weg; interview met MKB-voorzitter Van Straalen; FD 27-1-2014.

waarin duidelijk wordt dat de toeslagen voor zaterdaghulp 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 conform artikel 16 zoals in de cao opgenomen".

### **1.3 Wettelijk kader**

Op het gebied van de arbeidstijden kennen we 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, zoals 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<sup>e</sup> paasdag, Koningsdag, Hemelvaartsdag, 2<sup>e</sup> pinksterdag, 1<sup>e</sup> en 2<sup>e</sup> kerstdag. Eerste paasdag en 1<sup>e</sup> pinksterdag vallen altijd op zondag. In sommige werkkringen gelden Goede Vrijdag of oudejaarsdag 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 2013 vergeleken met die van 2003.

Bijlage 1 bevat de namen en looptijden van de onderzochte cao's. In bijlage 2 en 3 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 2013 in cao's afgesproken over toeslagen voor bijzondere uren en in hoeverre wijkt dit af van de afspraken in 2003?

De volgende deelvragen worden onderscheiden:

- Wat is in 2013 in cao's afgesproken over toeslagen voor bijzondere uren?
- Verschillen de uren/dagen die als bijzonder worden beschouwd in 2013 met die van 2003?
- Verschillen de hoogtes van de toeslagen in 2013 met die van 2003?

### **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 referteperiode 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 2013 van 100 cao's in de markt-, zorg- en overheidssector<sup>5</sup>. Het peilmoment van het onderzoek is 1 juli 2013. De steekproef bestaat uit bedrijfstak-cao's die van toepassing zijn op 10.000 of meer werknemers en onderneming-cao's die van toepassing zijn op 3.000 of meer werknemers. Onder de steekproef-cao's vallen ruim 5,1 miljoen werknemers. De werknemers vallend onder de steekproef-cao's vormen 86 % 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.

Tabel 2.1 Dekkingspercentage per economische sector

Sector	Steekproef cao's	Totaal aantal cao's	Perc. werknemers in steekproef cao's t.o.v. alle werknemers onder cao in NL.
Landbouw en visserij	3	10	91
Industrie	16	283	74
Bouwnijverheid	3	17	90
Handel en horeca	26	78	88
Vervoer en communicatie	11	92	62
Zakelijke dienstverlening	18	102	80
Overige dienstverlening	23	92	96
<b>Totaal</b>	<b>100</b>	<b>674</b>	<b>86</b>

De uitvoering van het cao-onderzoek heeft plaatsgevonden door middel van deskresearch, waarbij de steekproef cao'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.

<sup>5</sup> 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.

De gegevens uit de cao's van 2013 zijn vergeleken met de situatie 10 jaar geleden. De vergelijking tussen beide jaren heeft alleen betrekking op cao's waarvoor vergelijkbare gegevens beschikbaar zijn voor beide jaren. Indien geen cao uit 2003 beschikbaar was is gekozen voor 2004 (en in twee gevallen voor 2005). De resultaten worden gerapporteerd naar aantal of percentage cao's en naar percentage werknemers ten opzichte van de gehele steekproef.





### 3 Gebruikelijke arbeidstijden 2013

In dit hoofdstuk wordt beschreven wat volgens de cao's in 2013 gebruikelijke arbeidstijden zijn, door de week, op zaterdag, zondag en op feestdagen. Hoe groot is het dagvenster en hoe groot is de referteperiode 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 Bouwnijverheid.

*Artikel 23: Normale arbeidsduur en arbeidstijden*

1. *De normale arbeidsduur bedraagt veertig uur per werkweek en acht uur per dag. De werkweek loopt van maandag tot en met vrijdag. De zaterdag en zondag worden niet als normale werkdagen beschouwd.*
2. *De dagelijkse arbeidstijd en rusttijden zullen door de werkgever in redelijk overleg met de werknemer in zijn onderneming c.q. op de bouwplaats worden vastgesteld.*
3. *De arbeid voor bouwplaatswerknemers wordt verricht tussen 07.00 en 18.00 uur. De arbeid gedurende de uitvoering van werkzaamheden die onderhevig zijn aan getijde (hoog en laag water als gevolg van eb en vloed) wordt verricht tussen 06.00 en 18.00 uur.*

Van de 100 onderzochte cao's in 2013 worden er in 61 cao's expliciet de arbeidstijden vermeld; in 28 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 21:00 uur. Het dagvenster, dat wil zeggen het aantal uren tussen begin- en eindtijd, varieert van 8 tot 18 uur. Voor 84% 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

Dagvenster	Aantal cao's	Perc. werknemers
< 10 uur	2	0,5
10 uur	12	15
11 uur	15	14
12 uur	23	17
13 uur	11	19
14 uur	16	12
>14 uur	10	7
Onbekend	11	16
<b>Totaal</b>	<b>100</b>	<b>100</b>

### 3.2 Zaterdag

In 21 cao's (geldig voor 12% van werknemers) wordt de zaterdag als normale werkdag beschouwd en zijn de arbeidstijden vermeld. In 31 cao's (40% van de werknemers) wordt de zaterdag wel als werkdag genoemd, maar zijn geen tijden vermeld. Voor bijna de helft van de cao's (48) en werknemers (49%) 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 vaker normaal gevonden dan in de andere sectoren, zo is in tabel 3.2 te zien (resp. 85% en 91%). Ook in de sector zorg (onderdeel van overige dienstverlening) ligt dit percentage boven het gemiddelde, namelijk 63%.

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

Sector	Wel normaal		Niet normaal		Totaal aantal cao's
	% cao's	% werknemers	% cao's	% werknemers	
Landbouw	33	41	67	59	3
Industrie	31	31	69	69	16
Bouwnijverheid	-	-	100	100	3
Handel & horeca	85	86	15	14	26
Vervoer & communicatie	91	95	9	5	11
Zakelijke dienstverlening	33	18	67	82	18
Overige dienstverlening	35	50	65	50	23
• Waarvan zorg	63	84	38	16	8
<b>Totaal %</b>	<b>52</b>	<b>51</b>	<b>48</b>	<b>49</b>	<b>100</b>

### 3.3 Zondag

In 5 cao's (geldig voor 1% van werknemers) wordt de zondag als normale werkdag beschouwd en zijn de arbeidstijden vermeld. In 11 cao's (21% van de werknemers) wordt de zondag wel als werkdag genoemd, maar zijn geen tijden vermeld. Voor de meeste cao's (84) en werknemers (78%) geldt dat de zondag geen normale werkdag is. Een voorbeeld uit de Cao Slagersbedrijf:

#### Arbeidsweek

1. De arbeidsweek loopt van maandag tot en met zaterdag.
2. Geen arbeid wordt verricht op zondag en algemeen erkende feestdagen.
3. Van het bepaalde in het vorige lid kan slechts met instemming van de werknemer worden afgeweken. In dat geval heeft hij recht op een toeslag van 100% van het uurloon.

In de cao's waarin tijden zijn vermeld voor het werken op zondag variëren de begintijden van 6:00 tot 8:00 uur en de eindtijden van 18:00 tot 24:00 uur. De dagvensters variëren van 11 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. 31% en 36%). Als de sector zorg (onderdeel overige dienstverlening) apart wordt bekeken blijkt hier in 38% van de 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  
(in % cao's en % werknemers)

Sector	Wel normaal		Niet normaal		Totaal aantal cao's
	% cao's	% werknemers	% cao's	% werknemers	
Landbouw	-	-	100	100	3
Industrie	-	-	100	100	16
Bouwnijverheid	-	-	100	100	3
Handel & horeca	31	34	69	66	26
Vervoer & communicatie	36	23	64	77	11
Zakelijke dienstverlening	-	-	100	100	18
Overige dienstverlening	17	34	83	66	23
• Waarvan zorg	38	58	63	42	8
<b>Totaal %</b>	<b>16</b>	<b>22</b>	<b>84</b>	<b>78</b>	<b>100</b>

### 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 normale arbeidstijd per volledig kalenderjaar bedraagt 1.976 uren. Dat betekent een gemiddelde arbeidstijd van 38 uren per week. (Cao Horeca)*

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

Tabel 3.4 Omvang referentieperiode arbeidsduur

Periode	Aantal cao's	% werknemers
Week	9	9
Maand	9	12
Kwartaal	10	5
Half jaar	8	13
Jaar	49	49
Variabel	3	3
Onbekend	12	10
<b>Totaal</b>	<b>100</b>	<b>100</b>

### 3.6 Overwerktoeslag en andere vergoedingen

Naast of in plaats van toeslag voor 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.

Op vier na is in alle cao's sprake van overwerktoeslag. In 59 hiervan is het wel of niet krijgen van 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 arbeidsduur*

*2. 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 twee derde van de 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 (40x), werken met verschoven uren (35x), bereikbaarheidsdienst (58x) en aanwezigheidsdienst (11x).



## 4 Toeslagen bijzondere uren 2013

In dit hoofdstuk worden de resultaten met betrekking tot de toeslagen voor het werken op bijzondere uren in de 100 cao's van 2013 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 2013 afwijken van die van 2003.

### 4.1 Regeling met betrekking tot toeslag bijzondere uren/dagen

Van de 100 cao's hebben er 86 een regeling aangaande toeslagen voor het werken op bijzondere uren/dagen. Deze cao's hebben betrekking op 86% van de werknemers. De regelingen kunnen diverse namen hebben, zoals 'Betaling voor uren buiten het dagvenster' (Cao Carrosseriebedrijf), 'Toeslag voor het werken buiten de normale werktijden van de onderneming' (Cao Woondiensten) of 'Arbeid op inconveniënte uren' (Cao Boekhandel en Kantoorvakhandel, zie hieronder):

*Arbeid op de volgende uren wordt geacht inconveniënt te zijn:*

*a. de uren, liggende voor 7:00 uur en na 21:00 uur op maandag tot en met vrijdag, respectievelijk na 18:00 uur op de zaterdag;*

*b. de uren op zondagen en feestdagen, als bedoeld in artikel 1 sub h.*

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

Tabel 4.1 Regeling toeslag bijzondere uren in cao's

Regeling toeslag bijzondere uren	Aantal cao's	% werknemers
Maandag t/m vrijdag	73	79
Zaterdag	78	76
Zondag	76	77
Feestdagen	76	74
<b>Totaal aantal cao's met regeling<sup>1</sup></b>	<b>86</b>	<b>86</b>

<sup>1</sup> Eén cao kan meerdere regelingen bevatten.

Cao's in de sector zorg (8 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. 85% en 86% een regeling toeslag bijzondere uren is.

De sector markt is met 78 cao's in de steekproef de grootste sector. Hierbinnen worden verschillende economische sectoren onderscheiden. Voor handel & horeca en landbouw geldt dat er in alle cao's een regeling toeslag bijzondere uren is. De sectoren vervoer & communicatie en zakelijke dienstverlening schommelen rond het gemiddelde van 86%. De sector industrie zit met een percentage van 63 onder het gemiddelde. De sector bouwnijverheid scoort het laagst, 33% van de cao's heeft een regeling toeslag bijzondere uren.

## 4.2 Toeslagen maandag t/m vrijdag

In 73 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 72 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 drie cao's die alleen een nacht/ochtendblok (2x) of alleen een avondblok (1x) hebben. De nachtelijke en/of de avonduren kunnen in twee tijdsblokken zijn gesplitst met verschillende toeslagen<sup>6</sup>. 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 ochtend- en één avondblok (Selektvracht) en twee ochtend- en twee avondblokken (Sociale Verzekeringsbank)

*De werkgever zal een toeslag toekennen voor het werken op onregelmatige uren.*

*Als onregelmatige uren <door de week> gelden:*

*A maandag t/m vrijdag tussen 18.00 - 24.00 uur*

*B maandag t/m vrijdag tussen 00.00 - 06.00 uur*

*De hoogte van de toeslag wordt vastgesteld op:*

*Ad A 25% van het basisuurloon*

*Ad B 30% van het basisuurloon*

*(Cao Selektvracht)*

*Toelage onregelmatige dienst*

*a. Aan de werknemer, die anders dan bij wijze van overwerk, regelmatig arbeid verricht op andere tijden dan op de dagen maandag tot en met vrijdag tussen 7.00 en 19.00 uur, wordt een toelage toegekend.*

*b. De toelage bedraagt per gewerkt uur een percentage van het voor de werknemer geldende uursalaris en wel <door de week>:*

*1. 20% voor de uren op maandag tot en met vrijdag tussen 6.00 en 7.00 uur en tussen 19.00 en 22.00 uur.*

*2. 40% voor de uren op maandag tot en met vrijdag tussen 0.00 en 6.00 uur en tussen 22.00 en 24.00 uur.*

*(Cao Sociale Verzekeringsbank)*

*Van 0.00 tot 8.00 uur*

Er zijn 72 cao's met een toeslag voor het werken in de nacht en vroege ochtend. In tabel 4.2 is te zien dat er 20 cao's zijn waar tot 6:00 uur een toeslag geldt, 39 cao's waar dit tot 7:00 uur het geval is en 13 cao's waar tot 8:00 uur een toeslag wordt gegeven.

<sup>6</sup> In een enkel geval waar sprake was van nog verdergaande differentiatie zijn tijdsblokken samengevoegd.



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

Toeslag van 0:00 uur tot ..	Aantal cao's
6:00	20
7:00	39
8:00	13
<b>Totaal</b>	<b>72</b>

Van deze 72 cao's hebben er 49 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 23 cao's is sprake van een gedifferentieerde toeslag, dat wil zeggen dat er gewerkt wordt met meerdere tijdsblokken<sup>7</sup>. 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 (19x) 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 (35 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 Cao's met toeslag voor avond uren door de week

Toeslag van .. tot 24:00 uur	Aantal cao's
18:00	35
19:00	11
20:00	11
21:00	9
22:00	4
23:00	1
<b>Totaal</b>	<b>71</b>

Van deze 71 cao's hebben er 35 één toeslagtarief voor alle uren, bijvoorbeeld 40% toeslag voor het werken tussen 20:00 en 24:00 uur. Bij de overige 36 cao's is sprake van een gedifferentieerde toeslag. Bijvoorbeeld: voor het werken van 18:00 tot 21:00 uur geldt een toeslag van 35% en voor het werken van 21:00 tot 24:00 uur een toeslag van 50%. In de cao's met twee tijdsblokken geldt in de meeste gevallen dat er na 21:00 (13x) of 22:00 uur (18x) een andere toeslag geldt dan daarvoor.

#### *Hoogte toeslagen*

De hoogte van de toeslag wordt in 64 van de 73 cao's uitgedrukt in een percentage van het uurloon. Vijf keer is sprake van een percentage van het (maand)salaris, twee keer een bedrag aan euro's per uur, één keer toeslag in punten<sup>8</sup> en één keer is de hoogte niet vermeld in de cao.

<sup>7</sup> Tabellen waarin deze tijdsblokken worden onderscheiden zijn opgenomen in Bijlage II.

<sup>8</sup> 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 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. 47 en 42%.

Tabel 4.4 Percentage toeslag per tijdsblok maandag/vrijdag

Tijdsblok	Minimum %	Maximum %	Gemiddeld % <sup>1</sup>	Aantal cao's
's Nachts vanaf 0:00 uur	10	100	47	63
Apart blok ochtend	19	50	25	22
Apart blok vooravond	10	42	25	32
Avond tot 24:00 uur	10	100	42	62

<sup>1</sup> Op cao-niveau, niet gewogen naar aantal werknemers.

In 11 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 negen cao's wordt alleen een toeslag gegeven als minstens twee of drie van de gewerkte uren buiten de dagspiegel valt.

In 39 cao's gelden de toeslagen voor het werken op bijzondere uren niet voor alle werknemers. Het meest genoemd (25x) 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 vier cao's worden hulp- en oproepkrachten uitgezonderd van de doordeweekse toeslagen.

In 28 cao's is afgesproken dat de toeslag ook (deels) in vrije tijd kan worden uitgekeerd.

### 4.3 Toeslagen zaterdag

In 78 cao's is een toeslagregeling voor het werken op zaterdag opgenomen. In 22 van deze cao's is sprake van één toeslagtarief voor de hele zaterdag. In 20 cao's wordt de hele zaterdag toeslag gegeven, maar verschillen de hoogtes naar gelang de uren waarop wordt gewerkt. En in de overige 36 cao's gelden alleen toeslagen voor bepaalde uren van de zaterdag.

#### *Eén toeslag voor de hele zaterdag*

Er zijn 22 cao's waarvoor geldt dat er voor de hele zaterdag dezelfde toeslag geldt. Deze toeslagen zijn allemaal in percentage van het uurloon vermeld (in een geval onbekend). De percentages variëren van 25 tot 100% en het gemiddelde is 52%.

*Vergoeding werkzaamheden buiten gebruikelijke werktijden*

*De werknemer die doorgaans gedurende daguren werkzaam is, ontvangt indien hij werkt op onderstaande uren, de navolgende vergoeding:*

*- <weekdagen>*

*- 100% voor ieder uur, verricht op een zaterdag, zondag en algemeen erkende feestdagen.*

*(Cao Huisartsenzorg)*

*Verschillende toeslagen voor hele zaterdag*

In 20 cao's is afgesproken dat er de hele zaterdag toeslag wordt betaald, maar dat de hoogte afhangt van het tijdstip waarop wordt gewerkt. Zes keer wordt de zaterdag in twee tijdsblokken verdeeld en 14 keer in drie tijdsblokken. 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 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 (16) tot uiterlijk 8:00 uur (nachtblok). Veertien hiervan hebben een tussenblok (dagblok) en twee gaan in een stap naar 24:00 uur. Voor 12 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.

*Afwijkende werktijden*

*Als u afwijkende werktijden hebt door <o.a.> werken op zaterdag krijgt u een Roostertoeslag.*

<i>Zaterdag</i>	<i>Roostertoeslag als % van het uurloon</i>
<i>Uren van 00.00 tot 08.00 uur</i>	<i>75</i>
<i>Uren van 08.00 tot 17.00 uur</i>	<i>50</i>
<i>Uren van 17.00 tot 24.00 uur</i>	<i>100</i>

*(Cao ABN Amro)*

Bij 17 van de 20 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 50%, voor het tussenblok is dit 34% en voor de zaterdagavond tot 24:00 uur bedraagt toeslag gemiddeld 68%.

Tabel 4.5 Percentage toeslag per tijdsblok hele zaterdag

<b>Tijdsblok</b>	<b>Minimum %</b>	<b>Maximum %</b>	<b>Gemiddeld %</b>	<b>Aantal cao's</b>
Eerste blok	25	100	50	17
Tussenblok	20	50	34	11
Laatste blok	30	100	68	17

*Toeslag voor delen van de zaterdag*

In 36 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. Tien cao's hebben één tijdsblok, bijvoorbeeld alleen 's nachts, alleen 's avonds of juist alleen overdag. Twaalf cao's hebben twee tijdsblokken, doorgaans een voor 's

nachts en een voor de avond. Negen cao's hebben drie tijdsblokken, bijvoorbeeld nacht, namiddag en avond. Vijf cao's ten slotte hebben vier tijdsblokken. Voor 27 cao's geldt dat ze in elk geval een nachtblok hebben (0:00 – 8:00 uur), 28 cao's hebben een avondblok (18:00 – 24:00 uur) en 21 cao's hebben een of twee 'tussenblokken', doorgaans binnen de tijdsperiode 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 bijna identiek 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 49%, voor beide tussenblokken 35 a 36% en voor het laatste blok (tot 24:00 uur) 65%.

Tabel 4.6 Percentage toeslag voor delen zaterdag

<b>Tijdsblok</b>	<b>Minimum %</b>	<b>Maximum %</b>	<b>Gemiddeld %</b>	<b>Aantal cao's</b>
Eerste blok	10	100	49	27
1 <sup>e</sup> Tussenblok	15	50	36	13
2 <sup>e</sup> Tussenblok	25	50	35	13
Laatste blok	20	100	65	28

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 89% van de 36 cao's dat er geen toeslag wordt gegeven. Voor werken in de vroege ochtend en de middag wordt in 61% geen toeslag verleend. In 25% resp. 31% 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 Uren waarvoor op zaterdag géén toeslag geldt

<b>Tijdsblok</b>	<b>% cao's dat deze uren uitsluit van toeslag (n=36)</b>
0:00 – 6:00 uur	25%
6:00 – 8:00 uur	61%
8:00 – 12:00 uur	89%
12:00 – 18:00 uur	61%
18:00 – 24:00 uur	31%

*Toeslag voor zaterdaghulpen*

In 47 van de 78 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 zes 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 'geen zaterdagtoeslag' en 'één toeslag voor hele zaterdag' vaker voorkomen 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 52%) of is er een overwerktoeslag van toepassing. Toeslagen voor een deel van de zaterdag komen het vaakst voor in bedrijven/ondernemingen waar zaterdag wel 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

Zaterdagtoeslag	Zaterdag normale werkdag	Zaterdag geen normale werkdag	Aantal cao's
Geen zaterdagtoeslag	5	17	22
Hele zaterdag zelfde toeslag	6	16	22
Hele zaterdag, verschillende toeslag	11	9	20
Deel zaterdag toeslag	30	6	36
<b>Totaal</b>	<b>52</b>	<b>48</b>	<b>100</b>

*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 geen zaterdagtoeslag of één toeslag voor de hele dag vaker voorkomt bij bedrijven waar zaterdag geen normale werkdag is, en een toeslag alleen voor bepaalde uren op zaterdag bij bedrijven waar zaterdag wel 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 en zorg klopt dit, in resp. 77 en 50% van de cao's is dit het geval. Vervoer & communicatie heeft overwegend een toeslag voor de hele zaterdag, al dan niet met verschillende tarieven.

In de sector bouw (drie cao's in de steekproef) wordt normaliter niet op zaterdag gewerkt en geldt ook geen zaterdagtoeslag, zo is te zien in tabel 4.9. Als er in deze sector wel gewerkt moet worden op zaterdag wordt dit uitbetaald als overwerk. In de sectoren industrie en landbouw is de zaterdagtoeslag ook niet erg gebruikelijk, resp. 50% en 33% van de cao's hebben deze toeslag niet.

Tabel 4.9 Percentage cao's en zaterdagtoeslag naar economische sector

Sector	Geen zaterdag toeslag	Hele zaterdag zelfde toeslag	Hele zaterdag diverse toeslag	Deel zaterdag toeslag	Totaal aantal cao's
Landbouw	33	-	33	33	3
Industrie	50	25	19	6	16
Bouwnijverheid	100	-	-	-	3
Handel & horeca	4	4	15	77	26
Vervoer & communicatie	18	36	36	9	11
Zakelijke dienstverlening	22	22	22	33	18
Overige dienstverlening	13	39	17	30	23
• Waarvan zorg	-	13	38	50	8
<b>Totaal %</b>	<b>22</b>	<b>22</b>	<b>20</b>	<b>36</b>	<b>100</b>

#### 4.4 Toeslagen zondag

Er zijn 76 cao's met een toeslag voor het werken op zondag.

In 67 van de cao's geldt één toeslagtarief voor de hele zondag. Van deze cao's is de toeslag 65 keer uitgedrukt als percentage van het uurloon. De hoogte van de zondagtoeslag varieert van 25 tot 200% en het gemiddelde is 84%. Voor de zaterdag was het aantal cao's met één toeslagtarief voor de hele dag lager (22x) en het vaste percentage toeslag gemiddeld lager (52%). Dit duidt erop dat compensatie voor het werken op zondag, ongeacht het tijdstip, normaler wordt gevonden dan compensatie voor het werken op zaterdag.

Tabel 4.10 Soort zondagtoeslag naar type werkdag

Zondagtoeslag	Zondag normale werkdag	Zondag geen normale werkdag	Aantal cao's
Geen zondagtoeslag	2	22	24
Hele zondag zelfde toeslag	9	58	67
Diverse toeslagen zondag	5	4	9
<b>Totaal</b>	<b>16</b>	<b>84</b>	<b>100</b>

Het hanteren van diverse toeslagen voor de zondag komt, net als bij zaterdag, naar verhouding meer voor in bedrijven/ondernemingen waar zondag als normale werkdag geldt. In zes cao's geldt wel een toeslag voor de hele zondag, maar is het percentage overdag iets lager dan 's nachts en 's avonds. Voor één cao geldt de zondagtoeslag niet voor de vroege nacht, maar dat wordt opgevangen door de nachttoeslag. Twee cao's tot slot kennen alleen een zondagtoeslag voor de nacht.

In 40 van de 76 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. Twee keer wordt expliciet gemeld dat hulpkrachten wel zondagtoeslag krijgen.

#### *Onderscheid zondagtoeslag naar economische sectoren*

De sectoren die eruit sprongen bij het werken op zaterdag, namelijk handel & horeca, vervoer & communicatie en zorg, zijn tevens de enige sectoren waar het in ongeveer een derde van de cao's gebruikelijk is om op zondag te werken. Het niet voor alle uren (dezelfde) toeslag betalen komt naar verhouding vaker voor wanneer de zondag als normale werkdag wordt beschouwd. Er zijn vijf cao's uit de handel & horeca en twee uit vervoer & communicatie waarvoor geldt dat niet voor alle uren op zondag (dezelfde) toeslag wordt betaald; voor de zorg geldt dit wel in alle gevallen.

Voor de overige sectoren geldt in het algemeen: er wordt niet gewerkt op zondag; is dat een keer wel nodig, dan wordt het betaald als overwerk of er geldt een vast percentage toeslag voor de hele zondag.

Tabel 4.11 Percentage cao's en zondagtoeslag naar economische sector

Sector	Geen zondag toeslag	Hele zondag zelfde toeslag	Diverse toeslag zondag	Totaal aantal cao's
Landbouw	-	100	-	3
Industrie	50	50	-	16
Bouwnijverheid	100	-	-	3
Handel & horeca	8	73	19	26
Vervoer & communicatie	18	64	18	11
Zakelijke dienstverlening	39	56	6	18
Overige dienstverlening	9	87	4	23
• Waarvan zorg	-	100	-	8
<b>Totaal %</b>	<b>24</b>	<b>67</b>	<b>9</b>	<b>100</b>

## 4.5 Toeslagen feestdagen

Er zijn 76 cao's met een toeslag voor het werken op feestdagen. Op twee na wordt in alle gevallen één toeslagpercentage voor de hele feestdag gehanteerd. Dit percentage varieert van 25 tot 200% en is gemiddeld 95%. De toeslag is doorgaans gelijk voor alle in de cao benoemde feestdagen. Een paar keer wordt aangegeven dat ook toeslag geldt voor kerstavond en oudejaarsavond. Ook is een paar keer de toeslag voor christelijke feestdagen hoger dan die voor nationale feestdagen. Verder maakt het soms uit of een feestdag in het weekend valt of niet of geldt er ook een toeslag voor de avond vóór of de nacht ná een feestdag.





## 5 Toeslagen bijzondere uren – vergelijking met 2003

In het vorige hoofdstuk is beschreven welke afspraken er in 2013 in cao's zijn gemaakt over toeslagen voor bijzondere uren. In dit hoofdstuk wordt nagegaan of die afspraken afwijken van de situatie tien jaar geleden. Om de afspraken over toeslagen in 2013 met die van 2003 te kunnen vergelijken, dienen er voor beide jaren dezelfde cao's beschikbaar te zijn. Dit blijkt voor 94 cao's te gelden. Deze cao's vormen het onderzoekspanel voor dit vergelijkende hoofdstuk<sup>9</sup>.

### 5.1 Toeslagen maandag t/m vrijdag

Van de 94 panelcao's hebben er 70 in 2003 en/of 2013 een toeslagenregeling voor maandag t/m vrijdag. In 20 van de 70 cao's is in 2013 een wijziging van de regeling opgetreden ten opzichte van 2003.

Achttien keer is sprake van minder uren, een lagere toeslag of het afschaffen van de regeling. In negen 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 vijf cao's zijn de uren gelijk gebleven maar de percentages gedaald en één keer zijn zowel de uren als het percentage verminderd. In één cao geldt een deel van de toeslagen voor week- en zaterdag alleen voor personeel dat voor een bepaalde datum in dienst was. De versoering van de toeslagenregels komt naar verhouding het vaakst voor in de sectoren handel & horeca, vervoer & communicatie en zakelijke dienstverlening.

Twee keer ten slotte is sprake van een uitbreiding in uren en/of verhoging van het percentage ten opzichte van 2003 (sector zorg en overheid).

Tabel 5.1 Wijziging in toeslagenregeling maandag/vrijdag in periode 2003 - 2013

Toeslag maandag t/m vrijdag	Aantal cao's	% werknemers
Regeling in de cao afgeschaft	3	1
Minder uren	9	14
Lagere toeslag	5	2
Minder uren en lagere toeslag	1	3
Meer uren en/of hogere toeslag	2	2
Geen wijziging	50	57
Geen regeling	24	22
<b>Totaal</b>	<b>94</b>	<b>100</b>

Een voorbeeld van een regeling waar de toeslag voor maandag t/m vrijdag is afgeschaft is te vinden in de Cao Verzekeringsbedrijf Binnendienst (maandag t/m vrijdag tussen 19:00 en 21:00 uur geldt in 2013 niet meer als verlengd arbeidstijdenkader):

2003: *Artikel 4.4 Compensatie voor werken tijdens het verlengde arbeidstijdenkader (maandag tot en met vrijdag tussen 19.00 uur en 21.00 uur en zaterdag tussen 8.00 uur en 17.00 uur)*

<sup>9</sup> Nadere toelichting op de samenstelling van dit panel wordt gegeven in Bijlage III.

2013: Artikel 4.4 Compensatie voor werken tijdens het verlengde arbeidstijdenkader (zaterdag tussen 8.00 uur en 17.00 uur)

Een voorbeeld van een regeling waar het aantal uren waarvoor een toeslag wordt verkregen op maandag t/m vrijdag is verminderd is te vinden in de Cao Mode- en Sportdetailhandel (voor de uren van 18:00 tot 21:00 uur geldt in 2013 geen toeslag meer):

2003: De werknemer heeft voor werk op door-de-weekse bijzondere uren recht op een toeslag. De toeslagpercentages voor de bijzondere uren zijn:

- 33,3 procent voor werk op maandag tot en met vrijdag tussen 18.00 en 21.00 uur,
- 50 procent voor werk op maandag tot en met vrijdag tussen 21.00 en 7.00 uur.

2013: De toeslagpercentages zijn voor het werk op maandag tot en met vrijdag:

- van 00.00 uur tot 07.00 uur: 50%,
- van 21.00 tot 24.00 uur: 50%.

## 5.2 Toeslagen zaterdag

Van de 94 panelcao's hebben er 73 in 2003 en/of 2013 een toeslagenregeling voor het werken op zaterdag. In 13 van de 73 cao's is in 2013 een wijziging van de regeling opgetreden ten opzichte van 2003.

In acht cao's is sprake van een lagere toeslag, minder uren of het afschaffen van de regeling. Dit aantal wijzigingen is lager dan dat met betrekking tot de toeslagen van maandag t/m vrijdag. Het gaat om kleine aantallen, maar de versoeringen zitten naar verhouding het vaakst in de sectoren handel & horeca en vervoer & communicatie. In vijf cao's is sprake van meer uren en/of een hogere toeslag. Deze wijzigingen zitten vooral in de sector handel & horeca.

Het uitsluiten van zaterdaghulp van de zaterdagtoeslag is niet veranderd, in beide jaren komt dit in zes cao's voor.

Tabel 5.2 Wijziging in toeslagenregeling zaterdag in de periode 2003 - 2013

Toeslag zaterdag	Aantal cao's	% werknemers
Regeling afgeschaft	1	1
Minder uren	2	9
Lagere toeslag	4	4
Minder uren en lagere toeslag	1	0,2
Meer uren en/of hogere toeslag	5	3
Geen wijziging	60	59
Geen regeling	21	25
<b>Totaal</b>	<b>73</b>	<b>100</b>

Een voorbeeld van een regeling waarin op zaterdag het aantal uren en de hoogte van de toeslag is verruimd is te vinden in de Cao van Ikea (in 2013 van 6:00 tot 7:00 uur ook toeslag; zaterdagmiddagtoeslag verruimd van 18:00 naar 19:00 uur en toeslag verhoogd van 33,3 naar 50%):

2003: De inconveniënte-urentoeslag geldt voor de volgende uren:

a. zaterdag van 0.00 uur tot en met 06.00 uur: 50% op het uurloon.

b. zaterdag: vanaf 18.00 uur tot en met 24.00 uur: 100% op het uurloon.

Zaterdagmiddagtoeslag:

De zaterdagmiddagtoeslag geldt voor alle medewerkers die werken vanaf 14.00 uur tot en met 18.00 uur. De toeslag bedraagt: 33,3% op het uurloon.

2013: Tabel inconveniënte urentoeslag voor medewerkers

	0:00 – 7:00	7:00 – 14:00	14:00 – 19:00 (zaterdagmiddag- toeslag)	18:00 – 24:00
zaterdag	50%	0%	50%	100%

### 5.3 Toeslagen zondag

Van de 94 panelcao's hebben er 71 in 2003 en/of 2013 een toeslagenregeling voor het werken op zondag. In acht van de 71 cao's is in 2013 een wijziging van de regeling opgetreden ten opzichte van 2003. Vijf keer is er sprake van minder uren, lagere toeslag of afschaffing van de regeling ten opzichte van 2003; in drie cao's is sprake van een uitbreiding van de uren en/of een hogere toeslag. In één cao geldt de zondagtoeslag alleen voor personeel dat voor een bepaalde datum in dienst was. Ook hier geldt, net als bij de zaterdagtoeslag, dat er in vergelijking met de wijzigingen in de toeslagen van maandag t/m vrijdag sprake is van minder wijzigingen. Het gaat om kleine aantallen, maar de versoeringen zitten naar verhouding het vaakst in de sector handel & horeca en de uitbreiding in uren of verhoging van toeslag in de sector overige dienstverlening.

Tabel 5.3 Wijziging in toeslagenregeling zondag in de periode 2003 - 2013

Toeslag zondag	Aantal cao's	% werknemers
Regeling afgeschaft	1	1
Minder uren	1	7
Lagere toeslag	3	4
Meer uren en/of hogere toeslag	3	3
Geen wijziging	63	62
Geen regeling	23	24
<b>Totaal</b>	<b>71</b>	<b>100</b>

Een voorbeeld van een regeling waarin het percentage toeslag voor het werken op zondag is verminderd is te vinden in de Cao Recreatie (van 50% naar 25%):

2003: De werknemer ontvangt voor de gewerkte uren op zondag vanaf 02.00 tot en met 02.00 uur van de daaropvolgende dag, per gewerkt uur een toeslag van 50%.

2013: De werknemer ontvangt voor de gewerkte uren op zondag vanaf 02.00 tot en met 02.00 uur van de daaropvolgende dag, per gewerkt uur een toeslag van 25%.

## 5.4 Toeslagen feestdagen

Van de 94 panelcao's hebben er 73 in 2003 en/of 2013 een toeslagenregeling voor het werken op feestdagen. Vijf keer is sprake van een wijziging ten opzichte van 2003. Twee keer betreft het een versobering van de regeling en in drie cao's is sprake van een verruiming.

Een voorbeeld van een regeling waarin de toeslag voor het werken op feestdagen is verhoogd is te vinden in de Cao Schoonmaak- en Glazenwassersbedrijf (van 115% naar 150%):

*2003: Voor feestdagen geldt steeds een toeslag van 115% op het basisloon in zowel de 'incidentele' als 'permanente' omstandigheden.*

*2013: Werknemers die op feestdagen werken, krijgen de volgende toeslag (in procenten) over het basisuurloon: 150.*

## 5.5 Verdeling wijzigingen regelingen over cao's

In de toeslagenregelingen van resp. maandag t/m vrijdag, zaterdag, zondag en feestdagen zijn in totaal 46 wijzigingen opgetreden in de 94 panelcao's. Deze wijzigingen zijn verdeeld over 24 cao's, in de overige 70 cao's hebben zich geen wijzigingen voorgedaan. Van de werknemers die onder de panelcao's vallen heeft 23% te maken met een of meer wijzigingen in de toeslagenregelingen.

Tabel 5.4 Verdeling aantal wijzigingen in toeslagenregelingen over cao's

Aantal wijzigingen	Aantal cao's	% werknemers
0	70	77
1	11	4
2	6	5
3	5	12
4	2	2
<b>Totaal</b>	<b>94</b>	<b>100</b>

Wijzigingen in toeslagenregelingen kunnen een versobering of een verruiming van de regeling betreffen. Bij meerdere wijzigingen in één cao kan beide het geval zijn, bijvoorbeeld een versobering van de regeling voor maandag t/m vrijdag en een verruiming van de feestdagenregeling. Er zijn 16 cao's met alleen een of meer versoberende wijzigingen, vier met alleen verruimende wijzigingen en eveneens vier met zowel versoberingen als verruimingen in de toeslagenregelingen.

Tabel 5.5 Verdeling versoberingen en verruimingen in toeslagenregelingen

Aantal wijzigingen	Versobering	Verruiming	Versobering en verruiming	Aantal cao's
1	9	2	-	11
2	4	-	2	6
3	2	2	1	5
4	1	-	1	2
<b>Totaal</b>	<b>16</b>	<b>4</b>	<b>4</b>	<b>24</b>

Een voorbeeld waar zowel sprake is van een versobering (maandag t/m vrijdag, zaterdag tot 18:00 uur) als van een verruiming (zaterdag na 18:00 uur) van de toeslagenregeling is de Cao Bakkersbedrijf:

Jaar	Uren	Maandag/vrijdag	Zaterdag
2003	0:00 – 6:00	35%	35%
	12:00 – 18:00	-	35%
	18:00 – 24:00	35%	50%
2013	0:00 – 6:00	34%	34%
	12:00 – 18:00	-	34%
	18:00 – 24:00	34%	100%

In de Cao van de Nederlandse Universiteiten is de regeling voor maandag t/m vrijdag en voor zaterdag versoberd en de regeling voor zon- en feestdagen verruimd:

Jaar	Uren Ma/vrij	Maandag/ vrijdag	Zaterdag (alle uren)	Zondag / Feestdagen (alle uren)
2003	0:00 – 6:00	41%	41%	67%
	6:00 – 8:00	21%		
	18:00 – 22:00	21%		
	22:00 – 24:00	41%		
2013	0:00 – 7:00	40%	40%	75%
	20:00 – 24:00	40%		

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). Wat het aantal wijzigingen betreft, er zijn geen wijzigingen opgetreden in regelingen in cao's in de sector bouw en weinig in de sectoren industrie en overige dienstverlening (12 tot 15%). In de sector handel & horeca is het percentage gewijzigde toeslagenregelingen in cao's het hoogst, 44%. Wat de aard van de wijzigingen betreft komen versoberingen van de regelingen vooral voor in cao's uit de sectoren landbouw, handel & horeca en vervoer & communicatie (30 tot 33%).

Tabel 5.6 Wijzigingen in toeslagenregelingen naar economische sector (in % cao's; n=94)

Sector	Geen wijziging	Verruiming	Versobering	Verruiming en versobering	Totaal aantal cao's
Landbouw	67	0	33	0	3
Industrie	88	0	6	6	16
Bouwnijverheid	100	0	0	0	3
Handel & horeca	56	8	32	4	25
Vervoer & communicatie	70	0	30	0	10
Zakelijke dienstverlening	77	0	18	6	17
Overige dienstverlening	85	10	0	5	20
<b>Totaal %</b>	<b>75</b>	<b>4</b>	<b>17</b>	<b>4</b>	<b>100</b>

## 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 tien 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 94 panelcao's is in 2013 in 19 gevallen sprake van een (mogelijkheid tot) uitbreiding van het dagvenster op maandag t/m vrijdag ten opzichte van 2003. Het gaat zes keer om verruiming in de tijdsspanne van 6.00 tot 8.00 uur en 17 keer om verruiming in de tijdsspanne van 18.00 tot 22.00 uur. Verruiming van het dagvenster komt naar verhouding het vaakst voor in de sector zakelijke dienstverlening. Hieronder een voorbeeld uit de cao Hoveniersbedrijf:

#### *Artikel 17 Arbeidstijd en tijdstippen van aanvang en einde van de werkdag*

2003: ... de normale bedrijfstijd tussen 07.00 uur en 18.00 uur is;

2013: ... de normale bedrijfstijd tussen 06.00 uur en 19.00 uur is;

Uitbreiding van het dagvenster kan samengaan met wijzigingen in de toeslagenregeling voor het werken op maandag t/m vrijdag. In negen van de 19 cao's is dit het geval. Acht keer is sprake van een versobering van de toeslag (minder uren, lagere toeslag of regeling afgeschaft) en een keer van een hogere toeslag dan in 2003. Vier keer is de toeslagenregeling ongewijzigd en in de overige zes gevallen was in beide jaren geen toeslagenregeling voor door de week.

### *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 94 panelcao's is in 17 gevallen sprake van een uitbreiding van de referteperiode waarover de arbeidsduur wordt gemeten. In 2003 hadden 35 van de 94 cao's een verplichte jaarsystematiek, in 2013 zijn dat er 44. Er zijn diverse varianten, waaronder uitbreiding van een half naar een heel jaar (4x), van een maand naar een kwartaal (2x) en van een week naar een jaar (2x). Ook zijn er cao's waarin een variabele referteperiode verandert in een voorgeschreven periode (bijvoorbeeld van keuze tussen maand of jaar naar verplicht een jaar) of andersom (bijvoorbeeld van één week naar keuze tussen een week of een maand).

Een voorbeeld van een cao waarin de referteperiode van één week naar één jaar is gegaan is de Cao Bloemen en Planten Detailhandel:

*Artikel 9. Jaarurenmodel*

*Ter bevordering van de kwaliteit van samenwerking tussen werkgevers en werknemers zal met ingang van 1 januari 2010 het jaarurenmodel worden gehanteerd, in lijn met een eerder uitgebrachte advies van de werkgroep van bloemisten en werknemers uit de branche. Doel is enerzijds een optimale afstemming van de inzet van medewerkers op momenten van pieken en dalen in productie en verkoop en anderzijds om voor medewerkers een betere afstemming tussen werk en privé mogelijk te maken. Er is sprake van een duidelijk wederzijds belang.*

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 negen cao's is in 2013 sprake van (onderzoek naar) flexibilisering van de arbeidstijden, maatwerk, zelfroosteren of Het Nieuwe Werken. Dit betreft vooral cao's uit de sector zorg en overheid. Hieronder enkele voorbeelden.

**Studie-afspraken**

*Het 'Nieuwe Werken': partijen spreken af te onderzoeken welke mogelijkheden er zijn binnen de instellingen vallend onder de Cao Ziekenhuizen om het 'nieuwe werken' (tijd en plaats onafhankelijk) beter onder de aandacht te brengen op basis van een inventarisatie van good-practices. Partijen stimuleren hiermee dat de dialoog over het bevorderen van mogelijkheden voor het creëren van deze vorm van werken binnen de instellingen op gang wordt gebracht. (Cao Ziekenhuizen)*

**Innovatie**

*'Het nieuwe werken' (HNW) heeft zijn intrede gedaan in de jeugdzorg. Werknemers werken steeds vaker niet meer plaats- en tijdgebonden. De cao biedt hiervoor ruimte. Cao-partijen willen Sociale Innovatie stimuleren en zullen dit ondersteunen met informatie over de verschillende aspecten van HNW en de praktische toepassing hiervan binnen de cao.*

*Tijdens de looptijd van de cao zullen partijen onderzoek verrichten naar de ORT (onregelmatigheidstoeslag) in relatie tot 'Het nieuwe werken'. (Cao Jeugdzorg)*

**Afspraken**

*De reeds overeengekomen pilot zelfroosteren wordt uiterlijk 1 januari 2014 afgerond en op basis van de resultaten maken partijen voor de komende CAO afspraken. (Cao Huisartsenzorg)*

**ATW/LAR**

*Ter vergroting van een flexibele inzet van personeel, waarbij meer op basis van het werkaanbod wordt gepland en minder op basis van de beschikbaarheid van personeel, hebben partijen afspraken gemaakt over de flexibilisering van het arbeidstijdenregime bij de politie. Hierdoor moet een betere balans ontstaan tussen het belang van de organisatie en het belang van de medewerker. De politie wordt in staat gesteld om inzet te plannen op die momenten waarop dat nodig is. De minimale en maximale arbeid- en rusttijden op grond van de Arbeidstijdenwet (ATW) /Landelijke arbeidstijdenregeling (LAR) zijn daarbij altijd leidend. (Akkoord Politie)*



## Bijlage I Onderzochte cao's

Cao naam	werknemers	ingangsdatum	expiratedatum
GLASTUINBOUW	40800	1-7-2012	1-7-2014
OPEN TEELTEN	43200	1-7-2012	1-7-2014
LANDBOUWWERKTUIGEN EXPLOITERENDE ONDERNEMINGEN	22200	2-1-2012	1-7-2013
BAKKERSBEDRIJF	40100	1-3-2012	1-5-2013
HEINEKEN NEDERLANDS BEHEER	2800	1-1-2013	1-1-2014
MODE- INTERIEUR- TAPIJT- EN TEXTIELINDUSTRIE	13000	1-7-2012	1-7-2014
TIMMERINDUSTRIE	10200	1-1-2013	1-1-2014
GRAFIMEDIA	28300	1-2-2012	1-8-2013
DSM LIMBURG	4000	1-7-2012	1-1-2014
ORGANON BIOSCIENCES NEDERLAND	4300	1-4-2007	1-4-2009
METALEKTRO	127300	1-5-2011	1-7-2013
METALEKTRO VOOR HET HOGER PERSONEEL (HP)	40900	1-5-2011	1-7-2013
METAALBEWERKINGSBEDRIJF (metaal)	151700	1-4-2011	1-5-2013
PHILIPS	14000	1-7-2011	1-1-2013
CANON NEDERLAND N.V.	3700	1-1-2013	1-1-2014
CARROSSERIEBEDRIJF (metaal)	18100	1-4-2011	1-5-2013
MEUBELINDUSTRIE EN MEUBILERINGSBEDRIJVEN	18600	1-7-2012	1-1-2015
SOCIALE WERKVOORZIENING	100000	1-12-2012	1-1-2014
ENERGIE	27600	1-5-2010	1-5-2011
BOUWNIJVERHEID	143900	1-1-2012	1-1-2014
TECHNISCH INSTALLATIEBEDRIJF (metaal)	136300	1-4-2011	1-5-2013
SCHILDERS-, AFWERKINGS EN GLASZETBEDRIJF	21100	1-3-2011	6-4-2013
MOTORVOERTUIGENBEDRIJF EN TWEEWIELERBEDRIJF (metaal)	78300	1-10-2012	1-11-2014
BLOEMEN EN PLANTEN, GROOTHANDEL	7100	1-7-2012	1-7-2014
ALBERT HEIJN LOGISTICS	3000	15-10-2012	15-10-2014
LEVENS MIDDELEN EN/OF ZOETWAREN, GROOTHANDEL	27500	1-10-2010	1-4-2012
TECHNISCHE GROOTHANDEL	44200	1-7-2011	1-1-2013
INFORMATIE-, COMMUNICATIE- EN KANTOORTECHNOLOGIEBRANCHE (ICK)	31600	1-1-2013	1-1-2014
HEMA	9400	1-4-2012	1-4-2013
LA PLACE B.V.	4700	1-7-2011	1-2-2013
V&D B.V.	5200	1-7-2011	1-2-2013
LEVENS MIDDELEN, GROOTWINKELBEDRIJVEN VGL	140000	1-4-2011	1-4-2013
LEVENS MIDDELENBEDRIJF	152900	1-4-2011	1-4-2013
SLAGERSBEDRIJF	16900	1-4-2011	1-4-2013
TANKSTATIONS EN WASBEDRIJVEN	17200	1-9-2011	1-11-2013
ELEKTROTECHNISCHE DETAILHANDEL	17600	1-1-2009	1-1-2012
GEMENGDE BRANCHE EN SPEELGOEDBRANCHE	28200	1-1-2011	1-4-2012
IKEA NEDERLAND B.V.	5500	1-10-2012	1-10-2013
PRAXIS GROEP	3800	1-2-2011	1-3-2012
WONEN	44800	1-1-2010	1-1-2011
BOEKHANDEL EN KANTOORVAKHANDEL	21000	1-4-2012	1-4-2014
APOTHEKEN	23600	1-4-2012	1-1-2014

Bijlage I Onderzochte cao's

Cao naam	werknemers	ingangsdatum	expiratedatum
BLOEMEN EN PLANTEN, GESPECIALISEERDE (DETAILHANDEL)	11300	1-4-2011	1-4-2012
DROGISTERIJBRANCHE	25400	1-10-2010	1-4-2012
FASHION EN SPORT INRETAIL	97600	1-7-2012	1-10-2013
HORECA- EN AANVERWANTE BEDRIJF	328000	1-8-2012	1-1-2014
RECREATIE	27400	1-7-2013	1-7-2014
CONTRACTCATERINGBRANCHE	17000	1-4-2013	1-4-2014
NS / NEDERLANDSE SPOORWEGEN REGULIER	14800	1-2-2013	1-5-2015
GVB	4200	1-1-2011	1-1-2013
OPENBAAR VERVOER	12500	1-1-2013	1-1-2014
TAXIVERVOER	30400	1-1-2009	1-1-2014
BEROEPSGOEDERENVERVOER OVER DE WEG	110000	1-1-2012	1-1-2014
DHL EXPRESS NEDERLAND	3500	1-1-2012	1-1-2013
GOEDERENVERVOER NEDERLAND	20000	1-1-2012	1-1-2014
SELEKTVRACHT	3000	1-1-2011	1-1-2013
POSTNL (Postbezorgers)	17000	1-1-2013	1-1-2014
KONINKLIJKE KPN N.V.	12000	1-6-2013	1-4-2014
KPN CORPORATE MARKET B.V.	4100	1-1-2013	1-1-2014
ABN-AMRO	20700	1-1-2013	1-1-2014
ING CAO	28000	1-1-2012	1-1-2015
RABOBANK	40000	1-7-2013	1-1-2016
SNS REAAL	7500	1-6-2012	1-1-2014
ACHMEA	15500	1-6-2012	1-6-2013
DELTA LLOYD GROEP	4400	1-1-2012	1-1-2014
VERZEKERINGSBEDRIJF BINNENDIENST	14500	2-1-2013	1-1-2014
WOONDIENSTEN	31700	1-7-2013	1-1-2014
ARCHITECTENBUREAUS	12400	1-3-2013	1-3-2015
UITZENDKRACHTEN NBBU	100000	1-4-2009	1-1-2014
UITZENDKRACHTEN ABU	206700	5-11-2012	5-11-2017
UITZENDONDERNEMINGEN VASTE MEDEWERKERS	31200	1-4-2011	1-10-2012
REISBRANCHE	19400	1-4-2012	1-11-2013
ANWB	3600	1-4-2012	1-4-2014
BEVEILIGINGSORGANISATIES, PARTICULIERE	24200	1-7-2012	1-10-2013
SCHOONMAAK- EN GLAZENWASSERSBEDRIJF	137000	1-1-2012	1-1-2014
HOVENIERSBEDRIJF IN NEDERLAND	16600	1-3-2013	1-1-2014
FACILITAIRE CONTACTCENTERS	18100	1-5-2010	1-5-2012
GEMEENTE-AMBTENAREN	170100	1-6-2011	1-1-2013
PROVINCIES	12600	1-6-2011	1-6-2012
RIJKSPERONEEL	119000	1-1-2007	1-1-2011
DEFENSIE-PERONEEL	65000	1-3-2010	1-3-2013
POLITIE-PERONEEL	62600	1-1-2012	1-1-2015
SOCIALE VERZEKERINGSBANK	3200	1-10-2011	1-7-2014
UWV	18900	1-8-2011	1-2-2014
PRIMAIR ONDERWIJS	184400	1-1-2013	1-1-2014
BEROEPSONDERWIJS EN VOLWASSENENEDUCATIE (BVE)	56000	1-11-2010	1-4-2011
ONS MIDDELBAAR ONDERWIJS	6700	1-8-2012	1-8-2013
VOORTGEZET ONDERWIJS	106900	1-8-2011	1-8-2012
HOGER BEROEPSONDERWIJS	42900	1-2-2012	1-10-2013
NEDERLANDSE UNIVERSITEITEN	54500	1-1-2011	1-1-2014

Cao naam	werknemers	ingangsdatum	expiratedatum
UNIVERSITAIR MEDISCHE CENTRA	66000	1-3-2011	1-4-2013
ZIEKENHUIZEN	203700	1-3-2011	1-3-2014
GEESTELIJKE GEZONDHEIDSZORG (GGZ)	78500	1-3-2011	1-1-2013
HUISARTSENZORG	21100	1-1-2013	1-1-2014
VERPLEEG- EN VERZORGINGSHUIZEN EN THUISZORG (VVT)	453200	1-3-2012	1-9-2013
GEHANDICAPTENZORG	158400	1-3-2011	1-3-2014
JEUGDZORG	31000	1-5-2011	1-5-2014
KINDEROPVANG	88800	1-1-2012	1-1-2015
WELZIJN EN MAATSCHAPPELIJKE DIENSTVERLENING	66600	1-1-2012	1-1-2014
KAPPERSBEDRIJF	30800	1-7-2010	1-7-2011
<b>TOTAAL</b>	<b>5.265.200</b>		



## Bijlage II      Aanvullingen hoofdstuk 4

### Ad 4.2 Toeslagen maandag t/m vrijdag

#### Van 0:00 tot 8:00 uur

Er zijn 72 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 49 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 (19x), tot 7:00 uur (26x) of tot 8:00 uur (4x). In de andere 23 cao's is sprake van twee tijdsblokken. Het eerste blok loopt van 0:00 uur tot op zijn vroegst 3:00 uur (1x) en op zijn laatst 6:00 uur (19x). Het tweede blok loopt tot op zijn vroegst tot 6:00 uur (1x) en op zijn laatst tot 8:00 uur (9x).

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 <sup>e</sup> blok tot ...	2 <sup>e</sup> blok tot ...	
3:00	-	1	-	-
4:00	-	1	-	-
5:00	-	2	-	-
6:00	19	19	1	20
7:00	26	-	13	39
8:00	4	-	9	13
<b>Totaal</b>	<b>49</b>		<b>23</b>	<b>72</b>

#### 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 35 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 (11x) en op zijn laatst 23:00 uur (1x) tot 24:00 uur. In de andere 36 cao's is sprake van twee tijdsblokken. Het eerste blok begint op zijn vroegst om 18:00 uur (24x) en op zijn laatst om 20:00 uur (7x). Het tweede blok loopt op zijn vroegst van 20:00 tot 24:00 uur (3x) 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 <sup>e</sup> blok vanaf ...	2 <sup>e</sup> blok vanaf ...	
18:00	11	24	-	35
19:00	6	5	-	11
20:00	4	7	3	11
21:00	9	-	13	9
22:00	4	-	18	4
23:00	1	-	2	1
<b>Totaal</b>	<b>35</b>		<b>36</b>	<b>71</b>

### Ad 4.3 Toeslagen zaterdag

#### *Verschillende toeslagen voor hele zaterdag*

Er zijn 20 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 zes 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). De andere 14 cao's hebben nog een tussenblok. 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.

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

Begin/eind-tijd	Eerste blok	Tussenblok		Laatste blok
	Van 0:00 u tot ...	Van ...	Tot ...	Van .. tot 24:00 u
0:00 – 8:00 uur	16	14	-	2
8:00 – 18:00 uur	3	-	6	6
18:00 – 24:00 uur	1	-	8	12
<b>Totaal cao's</b>	<b>20</b>	<b>14</b>	<b>14</b>	<b>20</b>

#### *Toeslag voor delen van de zaterdag*

Voor 36 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° Tussenblok		2° Tussenblok		Laatste blok
	Van 0:00 u tot ...	Van ...	Tot ...	Van ...	Tot ...	Van .. tot 24:00 u
0:00 – 8:00 uur	27	9	8	-	-	-
8:00 – 18:00 uur	-	4	4	11	-	1
18:00 – 24:00 uur	-	-	1	2	13	27
<b>Totaal cao's</b>	<b>27</b>	<b>13</b>	<b>13</b>	<b>13</b>	<b>13</b>	<b>28</b>

## **Bijlage III Toelichting hoofdstuk 5**

### *Toelichting onderzoekspanel*

Van de 100 cao's uit 2013 vallen drie overheidsakkoorden af omdat er geen gegevens uit 2003 bekend zijn (Rijk, gemeenten, defensie). De cao's van V&D en La Place uit 2013 worden ten behoeve van de analyse samengevoegd omdat er in 2003 één cao voor Vroom & Dreesman was. De cao's van de ANWB en KPN Corporated Market (in 2003: Getronics) worden buiten beschouwing gelaten omdat er in 2003 sprake was van raamcao's en afspraken over toeslagen waren opgenomen in regelingen op ondernemingsniveau. Uit voorgaande volgt dat er 94 cao's zijn waarvoor gegevens beschikbaar zijn van zowel 2013 als (omstreeks) 2003.