



## **TOEPASSING VAN DE CAO VOOR DE SW**

*Opdrachtgever Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid*

Peter van Nes

Arjan de Wit

27 april 2005



*Contactpersoon* Peter van Nes

*Adres* SEOR, Erasmus Universiteit Rotterdam  
Postbus 1738  
3000 DR ROTTERDAM

*Telefoon* +31-10-408 2696

*Fax* +31-10-408 9650

*E-mail* [vannes@few.eur.nl](mailto:vannes@few.eur.nl)

*Website* [www.seor.nl](http://www.seor.nl)



## **VOORWOORD**

In aanvulling op het onderzoek “Kosten per sw-plaats” heeft het Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid SEOR gevraagd onderzoek te doen naar de toepassing van de CAO sociale werkvoorziening (CAO-sw). Signalen dat de CAO-sw duur zou zijn en een belemmering zou vormen voor uitstroom van Wsw-ers naar regulier werk zijn de aanleiding geweest voor het onderzoek.

Het onderzoek is uitgevoerd tussen half februari 2005 en eind april 2005 door Peter van Nes (projectleider), Arjan de Wit, José Gravesteijn, Linda van den Boom en Ellen Schepers. Wij bedanken de sw-bedrijven die aan het onderzoek hebben meegewerkt door gegevens te leveren en door het geven van een interview.



# INHOUD

## Voorwoord

<b>Samenvatting</b>	<b>I</b>
<b>1 Inleiding</b>	<b>1</b>
1.1 Achtergrond	1
1.2 Vraagstelling	2
1.3 Onderzoeksofzet	6
1.4 Structuur van het rapport	7
<b>2 Opbouw arbeidskosten Wsw-ers</b>	<b>9</b>
2.1 Algemeen	9
2.2 Pensioenpremies	12
2.3 Conclusies	13
<b>3 De bruto loonkosten</b>	<b>15</b>
3.1 Inleiding	15
3.2 De bruto beloning uiteengelegd	16
3.2.1 Deel van de bruto loonkosten dat verband houdt met wml-niveau	16
3.2.2 Bruto lonen conform de functiewaardering	17
3.2.3 Bruto lonen boven het maximum functieloon voor de functie	20
3.3 Verklarende analyses voor verschillen tussen bedrijven	24
3.3.1 Data Wsw-monitor	24
3.3.2 Data Wsw-monitor aangevuld met individuele gegevens over functie en maximum functieloon	27
3.4 Conclusies	37

<b>4</b>	<b>Achtergronden van verschillen in primaire beloning</b>	<b>39</b>
4.1	Inleiding	39
4.2	Functiewaardering	39
4.3	Wettelijk minimumloon en inschaling	40
4.4	Garantieloon en loongarantie	40
4.5	Periodieken	41
4.6	Overige elementen van de primaire beloning	41
<b>5</b>	<b>Kwalitatieve informatie overige componenten arbeidskosten Wsw-ers</b>	<b>43</b>
<b>Bijlage 1</b>	<b>Uitkomsten verklarende analyses op individuele gegevens</b>	<b>45</b>
<b>Bijlage 2</b>	<b>Geïnterviewden</b>	<b>50</b>

## SAMENVATTING

Deze samenvatting bevat de belangrijkste resultaten van het onderzoek. We houden daarbij de onderzoeksvragen aan.

### *Opbouw arbeidskosten/loonkosten in de sw-sector*

De arbeidskosten van Wsw-ers bestaan gemiddeld genomen voor 80 procent uit de bruto lonen van Wsw-ers en voor gemiddeld 17 procent uit het werkgeversdeel van de sociale lasten. Het werkgeversdeel in de sociale lasten is door premies direct gekoppeld aan het niveau van de bruto beloning van Wsw-ers. Vervoerskosten en overige personeelskosten (bijvoorbeeld de kosten voor training en opleiding) zijn op het totaal van de arbeidskosten van beperkt belang. Samen maken beide posten nog enkele procenten uit van de totale arbeidskosten voor Wsw-ers.

Tussen 1998 en 2002 is het aandeel van de sociale lasten toegenomen en is het aandeel van de bruto lonen wat afgenomen. Dit is een gecombineerd effect van premiestijgingen in de sociale zekerheid en van een relatieve grote nieuwe instroom van Wsw-ers door de uitbreiding van de macro formatie. Na 2002 zijn de pensioenpremies verder gestegen.

### *Deel van de kosten dat rechtstreeks voortvloeit uit de CAO*

Het wettelijk minimumloonniveau maakt ongeveer 80 procent uit van de totale bruto beloning<sup>1</sup>. Dit betekent overigens niet dat 80 procent van de werknemers minimumloon ontvangt. Dit percentage ligt rond 10 procent.

Gemiddeld heeft 17 procent van de totale bruto beloning te maken met een beloning die boven wettelijk minimumloon ligt maar niet hoger is dan het maximum functieloon. Het aandeel in de bruto beloning dat overeenkomt met wml-niveau is veelal relatief hoog bij sw-bedrijven die relatief veel korte dienstbetrekkingen hebben.

De overige 3 procent van de bruto beloning valt te verklaren door het belonen boven maximum functieloon. De betaling boven maximum functieloon heeft in bijna 90 procent van de gevallen te maken met

---

<sup>1</sup> Dit betekent dat als iedere Wsw'er precies wml zou ontvangen de bruto loonkosten in de sociale werkvoorziening op 80 procent van de huidige bruto loonkosten zouden liggen.

garantielonen of loongarantie. [Ook garantielonen en loongarantie zijn overigens geregeld in de CAO.]

Uiteindelijk betekent dit dat 97 procent van de bruto beloning in overeenstemming is met het gehanteerde functiewaarderingssysteem en de daaraan verbonden beloning.

De uitgevoerde analyses op de individuele gegevens wijzen er op dat er beloningsverschillen bestaan tussen sw-bedrijven. Aan deze beloningsverschillen kunnen verschillende oorzaken ten grondslag liggen. Corrigeren we bijvoorbeeld voor persoonskenmerken en kenmerken van de dienstbetrekking dan worden de verschillen tussen sw-bedrijven in de gemiddelde bruto beloning al veel kleiner. Een deel van de overblijvende beloningsverschillen hangt weer samen met verschillen in de opbouw naar maximum functielonen/loongroepen tussen sw-bedrijven.

De verschillen tussen sw-bedrijven in functiestructuur naar maximum functieloon blijken voor een deel samen te hangen met de mate waarin bepaalde werksoorten aanwezig zijn:

- Bedrijven met gemiddeld de laagste maximum functielonen hebben vaak een relatief hoog percentage van de Wsw-ers in verpakking en assemblage/productie.
- Bedrijven met gemiddeld de hoogste maximum functielonen hebben vaak een beperkter deel van de Wsw-ers in de werksoorten verpakking en assemblage/productie.
- Deze laatste bedrijven hebben soms een relatief groot deel van de Wsw-ers in leidinggevende functies of in de werksoort schoonmaak.

Deels lijken echter ook verschillen tussen sw-bedrijven in maximum functieloon binnen werksoorten een rol te spelen. In de werksoorten groen, verpakking en assemblage/productie blijken er verschillen tussen sw-bedrijven te bestaan in de inschaling van de meest voorkomende functies. Het effect hiervan op de totale loonkosten is door ons niet vast te stellen (ook al omdat functies onderling nog enigszins kunnen verschillen tussen bedrijven), maar dit zal voor de gehele sw niet meer zijn dan enkele procenten van de totale loonkosten<sup>2</sup>.

---

<sup>2</sup> Een aanwijzing hiervoor wordt gegeven door de verandering van de bedrijfspecifieke effecten op de bruto beloning wanneer het maximum functieloon in de analyses wordt opgenomen. Voor tweederde van de sw-bedrijven ligt deze verandering (ten opzichte van het referentiebedrijf) tussen -1,7 en +2,4 procent. En dit wordt dan ook nog deels veroorzaakt door verschillen in aanwezige werksoorten.

De conclusie van dit alles is dat *wanneer* de CAO-sw duur zou zijn ten opzichte van andere CAO's (in de hovenierssector, de schoonmaak of de metaal), dat dit dan vooral opgesloten zit in de systematiek van functiewaardering in de Wsw en de daaraan gekoppelde loongroepen. Er kan op grond van de analyses en de interviews namelijk niet worden geconcludeerd dat sw-bedrijven aanmerkelijk meer loon betalen dan op grond van de functiewaardering gerechtvaardigd is of dat sw-bedrijven de functiewaardering niet correct zouden toepassen. Mogelijk dat enkele bedrijven gemiddeld genomen aan de hoge kant zitten met de inschaling van functies, maar het zou evengoed kunnen dat sw-bedrijven met gemiddeld lage maximum functielonen de FC/SW-systematiek niet helemaal correct (te zuinig) toepassen.

Bedrijven die na correctie voor maximum functieloon gemiddeld meer bruto loon betalen dan het referentiebedrijf hebben vrijwel allemaal een hoog aandeel van garantielonen/loongarantie in de totale bruto beloning. Deze bedrijven hebben tegelijkertijd veelal gemiddeld lage maximum functielonen. Een hoog aandeel van garantielonen/loongarantie gaat dus samen met gemiddeld relatief lage maximum functielonen.

Deze uitkomsten beschouwend, is er zeer weinig grond om aan te nemen dat sw-bedrijven zodanig belonen dat dit leidt tot substantiële kosten die niet rechtstreeks voortvloeien uit de CAO. Dit beeld komt ook uit de interviews naar voren. Dit geldt overigens niet alleen voor de primaire beloning maar ook voor de secundaire beloningscomponenten. Het is wel zo dat veruit de meeste sw-bedrijven de periodieken automatisch toekennen en er geen relatie bestaat met het functioneren van de Wsw-ers.

### ***Elementen die niet rechtstreeks voortvloeien uit de CAO***

Er zijn, op incidentele gevallen na, geen aanwijzingen gevonden voor het toepassen van regelingen of bepalingen die niet op de CAO zijn gebaseerd. Sommige bedrijven geven hun werknemers een dag vrij in verband met carnaval. Verder geven enkele sw-bedrijven nog een kleine gratificatie of een extra vrije dag bij een 12,5-jarig jubileum, maar daarmee houdt het ongeveer wel op.

### ***Functiewaardering en functievereisten***

Het FC/SW-systeem wordt algemeen toegepast binnen de sw. Er zijn geen directe aanwijzingen gevonden dat dit systeem niet of niet correct zou worden toegepast. Wel bestaan er, zoals hierboven vermeld, enige verschillen tussen bedrijven in de inschaling van de meest voorkomende functies in bepaalde werksoorten tussen bedrijven.

Externe toetsing met de marktsector vindt slechts door enkele bedrijven plaats. Toetsing met andere sw-bedrijven vindt plaats door middel van een regionale functiewaarderingscommissie of door het betrekken van een deskundige die ook voor andere sw-bedrijven werkt.

De meeste bedrijven herzien de functieomschrijvingen en de waardering eens in de vijf jaar. Enkele bedrijven doen dit met kortere of langere tussenpozen.

Bij plaatsing in de functie is de aansluiting tussen de functievereisten en de kwaliteit van de Wsw-er volgens de geïnterviewde bedrijven in het algemeen goed. Het komt wel voor dat deze aansluiting na verloop van enige tijd minder goed wordt. Enkele bedrijven geven aan mensen dan over te plaatsen in een andere functie. De helft van de geïnterviewde bedrijven houdt elk jaar een functioneringsgesprek met de medewerkers. De andere helft van de bedrijven doet dat niet.

Garantieloon/loongarantie komen vrij vaak voor: bij ongeveer 30 procent van de Wsw-ers. De belangrijkste reden is de herziening in 1993 van het loongebouw in de sw. Het betreft dan ook vaak wat oudere werknemers die al langer in dienst zijn bij de sw-bedrijven. Het gaat in 93 procent van de gevallen om mensen uit de oude doelgroep. Het systeem van loongarantie is enkele jaren niet in de CAO opgenomen geweest, maar is in 2003 er weer in teruggekeerd.

Lonen boven het maximum loon voor de uitgeoefende functie maken echter maar 3 procent van de totale bruto beloning in de sw uit. Relatief is het effect op de totale bruto loonkosten dus klein. In absolute bedragen gaat het nog altijd om circa € 50 miljoen per jaar.

# 1 INLEIDING

## 1.1 ACHTERGROND

SEOR heeft in 2004 in opdracht van het Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid onderzoek gedaan naar de kosten per plaats in de sociale werkvoorziening (sw). Het eindrapport van dit onderzoek is begin 2005 verschenen<sup>3</sup>.

De arbeidskosten van Wsw-ers zijn de belangrijkste kostenpost binnen de sw. Deze maken, exclusief het directe verbruik, gemiddeld ruim 70 procent van de totale kosten per sw-plaats uit. Tijdens het kostenonderzoek is door verschillende bedrijven aangegeven dat de CAO-sw:

- a. een dure CAO is;
- b. als een obstakel wordt gezien om een groter aantal Wsw-ers via begeleid werken extern te plaatsen in een zo regulier mogelijke omgeving.

Wat betreft het laatste zou het zo zijn dat Wsw-ers die een bepaalde functie uitoefenen meer verdienen dan werknemers met dezelfde of een vergelijkbare functie in andere sectoren, die onder een andere CAO vallen. Dit zou de uitstroom van Wsw-ers naar reguliere werkplekken, al dan niet via begeleid werken, belemmeren. Verder zou het bij detacheringen voorkomen dat een gedetacheerde Wsw-er (veel) meer verdient dan een 'reguliere' werknemer die dezelfde functie heeft of hetzelfde werk uitvoert maar onder een andere CAO valt.

De CAO-sw zou dus relatief duur zijn. De vraag is nu of dit met name in de CAO is gelegen of dat het wordt veroorzaakt door de toepassing van de CAO door sw-bedrijven.

Hiervoor is door het ministerie aanvullend onderzoek uitgezet. Een deel van het onderzoek is uitgevoerd door de Arbeidsinspectie en de Directie Uitvoeringstaken Arbeidsvoorwaardenwetgeving (UAW) van het ministerie. De Directie UAW heeft de inhoud van de CAO-sw vergeleken met andere CAO's in de voor de Wsw meest relevante andere sectoren. De Arbeidsinspectie is op basis van de bestanden van hun jaarlijkse

---

<sup>3</sup> Peter van Nes, Hassel Kroes, Jaap de Koning, *Kosten per sw-plaats*, SEOR, Rotterdam, februari 2005.

Arbeidsvoorwaardenonderzoek nagegaan of Wsw-ers feitelijk meer verdienen dan werknemers op een vergelijkbaar functieniveau in andere relevante sectoren.

SEOR is gevraagd aanvullend onderzoek te doen naar de toepassing van de CAO-sw in de sector. Dit rapport doet verslag van de uitkomsten van dit laatste onderzoek.

## 1.2 VRAAGSTELLING

De centrale probleemstelling van het verdiepende onderzoek naar de toepassing van de CAO-sw is de volgende:

*Zijn de in de praktijk gemaakte loonkosten een uitvloeisel van de CAO en de daarin opgenomen functiewaarderingssystematiek? In hoeverre wordt hiervan in de praktijk afgeweken? Welke elementen in de loonkosten worden in aanvulling op de CAO-bepalingen verstrekt (bonussen, vergoedingen, etcetera)?*

Het gaat dus uitsluitend om de loonkosten van Wsw-ers, niet die van het ambtelijke (niet-gesubsidieerde) en het overige gesubsidieerde personeel.

De concrete onderzoeksvragen zijn:

1. Hoe zijn de loonkosten (inclusief alle secundaire kosten) in de sw-sector opgebouwd?
2. Welk deel van deze kosten vloeit rechtstreeks voort uit in de CAO opgenomen elementen?
3. Welke elementen vloeien niet rechtstreeks voort uit de CAO maar zijn een uitkomst van lokale afspraken of eigen invulling door het sw-bedrijf?
4. Hoe verhouden zich de uit de CAO voortvloeiende kosten tot de toepassing van de in de CAO opgenomen bepalingen:
  - a. Wordt het systeem van functiewaardering in de sw-sector juist toegepast en getoetst op externe gelijkwaardigheid?
  - b. Worden met behulp van het systeem van functiewaardering FC/SW de sw-functies regelmatig geactualiseerd en zo ja in welke periodiciteit?
  - c. Sluiten de uitgevoerde werkzaamheden aan bij de functieomschrijving en –vereisten en zo nee, in welke mate niet?

- d. Voldoen de kwaliteiten van de sw-werknemers aan de functievereisten en in zijn ze in overeenstemming met de aangeboden arbeid en wordt dit regelmatig vastgesteld?
- e. Hoe en zo ja in welke mate en om welke reden wordt het systeem van garantielonen toegepast?

Bij de eerste vraag gaat het erom inzicht te geven uit welke componenten de arbeidskosten van Wsw-ers in feite zijn opgebouwd. Componenten zijn onder andere het bruto loon, de pensioenpremies, de overige sociale lasten voor de werkgever, de kosten van opleiding en training, de kosten van werkplekaanpassingen, vervoerskosten, enzovoort.

In de tweede en derde onderzoeksvraag is de kern van het verdiepingsonderzoek verwoord: in welke mate zijn de arbeids- of loonkosten een direct uitvloeisel van de CAO en in welke mate worden de kosten veroorzaakt door de lokale afspraken of de lokale invullingen door sw-bedrijven welke de in de CAO opgenomen bepalingen overstijgen? In theorie is dit een helder onderscheid, maar praktisch is er (in ieder geval wat betreft de primaire beloning) sprake van een schemergebied. Dit heeft te maken met de functiewaarderingssystematiek die in de CAO is opgenomen.

De sw heeft een eigen systeem van functiewaardering: de functieclassificatie sociale werkvoorziening (het FC/SW-systeem)<sup>4</sup>. In deze systematiek zijn de eisen die voortvloeien uit de functie bepalend, en niet de aanwezige capaciteiten van de Wsw-ers, voor het inschalingsniveau. De inschaling van een functie wordt gebaseerd op een functie- en kenmerkomschrijving. De functieomschrijving geeft een beeld van de organisatie, de doelstelling en de werkzaamheden. De kenmerkomschrijving is cruciaal in de systematiek. Het geeft een omschrijving van de elementen welke kenmerkend zijn voor de functie, te weten kennis, samengesteldheid, verantwoordelijkheid, contact, arbeidsomstandigheden én aard en omvang van het toezicht (zie ook hieronder). Vervolgens wordt per kenmerk een waardering in punten toegekend. De som van de waardering over alle kenmerken bepaalt de inschaling van de functie.

---

<sup>4</sup> Zie voor een uitgebreide beschrijving bijlage 2 van de *Collectieve arbeidsovereenkomst voor de sociale werkvoorziening, 1 juli 2003 – 1 juli 2004*.

Het FC/SW-systeem is verder gebaseerd op de volgende uitgangspunten<sup>5</sup>:

1. Een beperking van het aantal kenmerken dat wordt gebruikt, terwijl toch een aanvaardbare rangorde kan worden verkregen.
2. Een aansluiting van de kenmerken op de algemeen gehanteerde selectie-eisen:
  - kennis (opleiding en/of ervaring);
  - samengesteldheid (mate van zelfstandigheid);
  - afbreukrisico (mate van verantwoordelijkheid);
  - contact (eigenschappen vereist voor onderhouden van contacten);
  - arbeidsomstandigheden (omstandigheden waaronder moet worden gewerkt);
  - aard en omvang van het toezicht (vereiste leidinggevende capaciteiten).
3. Een inbreng aan punten per kenmerk ten opzichte van het totaal aantal punten per functie, welke in het algemeen duidelijk overeenkomt met die van andere in Nederland gehanteerde systemen<sup>6</sup>.
4. Een wijze van beschrijven van trappen per kenmerk welke, naar is gebleken, het systeem ook toegankelijk maakt voor niet-deskundigen.
5. Een rangorde van functies, welke overeenkomt met de algemeen aanvaarde verhoudingen.

Volgens een onderzoek van Research voor Beleid geeft de systematiek in principe een goed handvat voor sw-bedrijven om functies te waarderen<sup>7</sup>. Dit laat echter onverlet dat de toepassing van de systematiek ruimte laat voor interpretaties, bijvoorbeeld waar het gaat om de benodigde ervaring en opleiding voor een bepaalde functie, maar ook waar het gaat om de samengesteldheid van de functie. Dit zou er toe kunnen leiden dat twee sw-bedrijven een zelfde functie verschillend waarderen, waardoor het ene sw-bedrijf meer loonkosten voor de functie heeft dan het andere bedrijf. De vraag is dan of dit een uitvloeisel van de CAO is of een uitvloeisel van de lokale invulling. Misschien heeft het bedrijf die de functie het hoogst heeft

---

<sup>5</sup> Zie bijlage 2 CAO-sw.

<sup>6</sup> Kennis is goed voor maximaal 255 punten, samengesteldheid voor maximaal 250 punten, afbreukrisico voor maximaal 125 punten, contact voor maximaal 90 punten, arbeidsomstandigheden voor maximaal 85 punten en aard en omvang van het toezicht voor maximaal 120 punten.

<sup>7</sup> Plooi, P. en E. Mandos, *Evaluatie functieclassificatiesysteem sw*, Research voor Beleid, Leiden, 2003.

gewaardeerd, objectief gezien wel volgens de FC/SW-systematiek in de CAO geopereerd en heeft het andere bedrijf objectief gezien de functie te laag gewaardeerd. Wat betreft de bruto loonkosten en de daaraan verbonden sociale lasten voor werkgevers zal het dus niet altijd mogelijk zijn om het gewenste onderscheid te maken. Wel kunnen tot op zekere hoogte, voorzover de functies niet al te zeer van elkaar verschillen, mogelijke verschillen tussen sw-bedrijven worden blootgelegd.

In de CAO staan verder ondermeer de volgende bepalingen die tot (extra) loonkosten leiden of kunnen leiden:

- Vakantiegeld (het zou kunnen zijn dat bepaalde bedrijven wellicht meer dan 8 procent vakantiegeld betalen).
- Gratificaties bij jubilea (25 of 40 jaar in dienst).
- Inschaling op minimumloonniveau in maximaal de eerste twee jaar van de arbeidsovereenkomst, indien de werknemer een opleiding conform artikel 51 CAO gaat volgen (de vraag is dan of alle bedrijven dit toepassen).
- Eindejaarsuitkering (zou tussen bedrijven kunnen verschillen).
- Loonvaststelling bij aanvang dienstverband in het minimum voor de voor de werknemer geldende loonschaal (niet alle bedrijven hoeven dit persé toe te passen; men zou ook hoger kunnen inschalen bij aanvang dienstverband).
- Toekenning van periodieken (standaard automatisch of is er een relatie met het functioneren?).
- Gratificaties voor bijzondere prestaties.
- Toeslagen voor overwerk en onregelmatige dienst.
- Seniorenregeling (wellicht passen sommige sw-bedrijven deze ruimer toe dan in de CAO aangegeven).

Voor de overige arbeidskosten is het beter mogelijk om onderscheid te maken tussen wat direct uit de CAO voortvloeit en wat een gevolg is van de lokale invulling. In de CAO staan onder andere de volgende bepalingen die kosten met zich mee (kunnen) brengen indien ze worden toegepast en extra kosten met zich mee brengen indien ze ruimer worden toegepast:

- Geen opbouw compensatie-uren tijdens ziekte (leidt tot kosten als men wel compensatie-uren opbouwt).
- Regeling spaarvariant en uitbetaling spaaruren.
- Aanwijzing van extra feestdagen.
- Deelname aan opleiding en training.
- Tegemoetkoming woon-werkverkeer.

- Betaald ouderschapsverlof.
- Regeling Kinderopvang (deze regeling is met ingang van 2005 gewijzigd als gevolg door de nieuwe Wet Kinderopvang).

De vierde onderzoeksvraag betreft vooral mogelijke kwalitatieve achtergronden voor verschillen in de beloning van Wsw-ers tussen sw-bedrijven. Het gaat wat betreft de beloning dan met name om de toepassing van de functiewaarderingssystematiek en de aansluiting tussen de competenties van de medewerkers en de functievereisten. De bepalingen en CAO-elementen die hierboven zijn genoemd, zijn ook meegenomen in het kwalitatieve deel van het onderzoek.

Het aspect van de loongarantie en garantielonen is ook in meer kwantitatieve zin geanalyseerd: welk deel van de loonkosten heeft gemiddeld genomen te maken met garantielonen en loongarantie? Garantielonen hebben te maken met de herziening van het loongebouw in de sw in 1993. Bij mensen die toentertijd de garantie hebben gekregen dat ze hun oude loonschaal zouden behouden, wordt gesproken van garantielonen. Loongarantie heeft te maken met het teruggaan in functie (doordat bijvoorbeeld de handicap verslechterd of door wijzigingen in de organisatie) van Wsw-ers die dan het recht houden op het functieloon in hun oude (hoger gewaardeerde) functie.

### **1.3 ONDERZOEKSOPZET**

De volgende onderzoeksactiviteiten zijn uitgevoerd:

1. Een beperkte aanvullende analyse van gegevens in het CBS microbestand Productiestatistiek sociale werkvoorziening en van gegevens uit de Wsw-monitor.
2. Aanvullende verzameling van relevante gegevens over individuele Wsw-ers bij sw-bedrijven. Het betreft gegevens over de uitgeoefende functie, de bij deze functie behorende maximum loonschaal (loongroep) en over het al dan niet sprake zijn van garantieloon/loongarantie.
3. Kwantitatieve analyse van het opgebouwde databestand van gegevens uit de Wsw-monitor én de daaraan gekoppelde aanvullend verzamelde gegevens.
4. Een beperkt aantal (telefonische) interviews met hoofden P&O of hoofden Sociaal Beleid van sw-bedrijven om in meer kwalitatieve zin informatie te krijgen over:
  - a. de achtergronden van de primaire beloning;
  - b. het gebruik en de toepassing van het functiewaarderingssysteem;

- c. de toepassing van CAO-elementen die geen betrekking hebben op de primaire beloning;
- d. de mogelijke toepassing van regelingen die niet in de CAO zijn opgenomen.

#### **1.4 STRUCTUUR VAN HET RAPPORT**

Hoofdstuk 2 geeft inzicht in de opbouw van de arbeidskosten van Wsw-ers in de periode 1998 – 2002, gemiddeld over alle sw-bedrijven in Nederland. Omdat na 2002 de pensioenlasten sterk zijn toegenomen, wordt in dit hoofdstuk speciaal aandacht besteed aan de ontwikkeling van de pensioenpremies in de sw.

In hoofdstuk 3 wordt ingegaan op de bepalende factoren voor de bruto beloning van Wsw-ers en verschillen tussen sw-bedrijven hierin. Er wordt zowel in beschrijvende als in verklarende zin gekeken naar determinanten van de bruto beloning en van eventuele beloningsverschillen tussen sw-bedrijven.

In hoofdstuk 4 wordt, op basis van de resultaten van de interviews, dieper ingegaan op de achtergronden van de bruto loonkosten en mogelijke verschillen in bruto loonkosten tussen bedrijven.

In hoofdstuk 5 wordt tot slot ingegaan op mogelijke secundaire arbeidskosten. In de interviews is nagegaan of sw-bedrijven zich hierbij houden aan de CAO-bepalingen of dat zij ruimer met bepaalde zaken omgaan.

Een samenvatting van de belangrijkste resultaten van het onderzoek is voorin het rapport te vinden.



## **2 OPBOUW ARBEIDSKOSTEN WSW-ERS**

### **2.1 ALGEMEEN**

Tabel 2.1 geeft inzicht in de gemiddelde opbouw van de arbeidskosten van Wsw-ers in de periode 1998 – 2002. De tabel is gebaseerd op de gegevens in het CBS microbestand Productiestatistiek Sociale Werkvoorziening.

Gemiddeld ongeveer 80 procent van de arbeidskosten Wsw-ers bestaat uit het bruto loon van Wsw-ers en gemiddeld 17 procent betreft het werkgeversaandeel in de sociale lasten (voor WW, WAO en pensioen). De vervoerskosten maken gemiddeld 1,7 procent uit van de arbeidskosten en de overige personeelskosten zijn goed voor 2,6 procent. VUT-uitkeringen spelen slechts een marginale rol. De genoemde percentages tellen op tot meer dan 100 procent omdat sw-bedrijven ook ontvangsten hebben op dit gebied (uitbetalingen van verzekeringen voor loondoorbetaling bij ziekte en eigen bijdragen van Wsw-ers in de vervoerskosten). Deze inkomsten bedragen in totaal 1,5 procent van de totale arbeidskosten Wsw-ers.

Het grootste deel (gemiddeld 97 procent) van de arbeidskosten bestaat dus uit de bruto loonkosten en de daarmee direct verbonden sociale lasten voor de werkgever. De omvang van de overige kostencomponenten zijn gemiddeld over alle sw-bedrijven relatief beperkt.

*Tabel 2.1 Opbouw arbeidskosten Wsw-ers (1998 – 2002) per sw-plaats, gedefleerd*

	Jaar <sup>a)</sup>					
	1998	1999	2000	2001	2002	1998 – 2002
Aandeel in totale arbeidskosten Wsw-ers van:						
Bruto loon Wsw-ers	80,9%	80,5%	79,7%	79,1%	78,9%	79,8%
Sociale lasten Wsw-ers	16,2%	16,8%	17,1%	17,5%	17,5%	17,0%
Waaronder:						
ZFW, WW, WAO-premie	11,2%	11,8%	12,2%	11,9%	11,6%	11,7%
Werkgeversaandeel in de pensioenvoorziening	4,9%	5,0%	4,8%	5,6%	5,9%	5,2%
VUT-uitkeringen	0,2%	0,1%	0,4%	0,3%	0,1%	0,0%
Vervoerskosten	1,7%	1,6%	1,7%	1,8%	1,8%	1,7%
Overige personeelskosten	2,3%	2,4%	2,6%	2,8%	3,0%	2,6%
Uitkeringen verzekeringen in verband met loondoorbetaling bij ziekte (negatief)	-0,6%	-0,8%	-0,8%	-0,9%	-0,8%	-0,8%
Eigen bijdrage vervoerskosten Wsw-werknemers (negatief)	-0,7%	-0,6%	-0,6%	-0,5%	-0,4%	-0,6%
Subsidie vervoerskosten	-0,0%	-0,0%	-0,0%	-0,0%	-0,0%	-0,0%
Totaal	100%	100%	100%	100%	100%	100%
Totaal gemiddelde arbeidskosten Wsw-ers per sw-plaats	24.027	24.162	23.726	23.645	23.280	23.766
Aantal waarnemingen	90	90	91	91	91	453

a) In 2001 is de overhevelingstoeslag afgeschaft.

Bron: CBS microbestand Productiestatistiek Sociale werkvoorziening, analyses SEOR.

In de tijd gezien is het aandeel van de bruto lonen in de totale arbeidskosten Wsw-ers tussen 1998 en 2002 met 2 procentpunt gedaald. Ook in absolute bedragen zijn de gemiddelde bruto-lonen (in constante prijzen) wat gedaald. Dit wordt veroorzaakt door de relatief grote instroom van nieuwe Wsw-ers in deze jaren, als gevolg van de uitbreiding van de macro formatie.

Het aandeel van de sociale lasten is met 1,3 procentpunt gestegen. Tussen 1998 en 2000 stegen vooral de werkgeverspremies voor WW, WAO en ZFW. Na 2000 wordt de toename juist veroorzaakt door een stijging van het werkgeversaandeel in de pensioenvoorziening. Na 2002 zal deze laatste, gezien de ontwikkelingen in de pensioenwereld, nog verder zijn toegenomen. Zie hiervoor paragraaf 2.2.

Ook het aandeel van de overige personeelskosten is toegenomen, van 2,3 naar 3 procent van het totaal. In het hoofdonderzoek naar de kostenstructuur is al naar voren gekomen dat de uitgaven aan scholing en training per sw-er tussen 1998 en 2002 zijn toegenomen.

De spreiding in de arbeidskosten Wsw-ers tussen bedrijven is ten opzichte van andere kostencomponenten relatief laag (zie ook het hoofdonderzoek). Een belangrijke reden hiervoor is dat ieder sw-bedrijf zich sowieso heeft te houden aan relevante wet- (wet minimumloon, ww, wao en zfw) en regelgeving (de CAO-sw). Dit legt een bodem in de beloningsstructuur. Ook in de belangrijkste onderdelen binnen de arbeidskosten Wsw-ers is de spreiding tussen sw-bedrijven beperkt. De standaarddeviatie in de bruto lonen bedraagt circa 7 procent van het gemiddelde. In de werkgeverslasten bedraagt de standaarddeviatie 14 procent van het gemiddelde. In de relatief kleine kostenonderdelen vervoerskosten en overige personeelskosten is de spreiding relatief groot, maar deze kostencomponenten zijn dus relatief minder belangrijk. Dit alles is ook op te maken uit onderstaande tabel waarin voor de verschillende kostenonderdelen het gemiddelde en het gemiddelde voor de 10 procent bedrijven met de hoogste en laagste niveaus in de verschillende kostenonderdelen is weergegeven.

**Tabel 2.2 Gemiddelde en spreiding per onderdeel van de arbeidskosten Wsw-ers per sw-plaats, gedefleerd (in €, gemiddeld 1998 – 2002)**

	Gemiddelde	Standaarddeviatie	Gemiddelde voor 10 procent bedrijven met laagste niveau <sup>b)</sup>	Gemiddelde voor 10 procent bedrijven met hoogste niveau <sup>b)</sup>
Bruto loon Wsw-ers	€ 18.970	€ 1.293	€ 16.750	€ 21.180
Sociale lasten Wsw-ers	€ 4.042	€ 558	€ 2.960	€ 4.880
Waaronder:				
ZFW, WW, WAO-premie	€ 2.783	€ 497	€ 1.850	€ 3.560
Werkgeversaandeel in de pensioenvoorziening	€ 1.247	€ 233	€ 890	€ 1.640
VUT-uitkeringen	€ 51	€ 153	€ 0	€ 430
Vervoerskosten	€ 408	€ 231	€ 20	€ 820
Overige personeelskosten	€ 622	€ 258	€ 150	€ 1.110
Uitkeringen verzekeringen in verband met loondoorbetaling bij ziekte (negatief)	€ 182	€ 217	€ 0	€ 640
Eigen bijdrage vervoerskosten Wsw-werknemers (negatief)	€ 139	€ 128	€ 0	€ 400
Subsidie vervoerskosten	€ 5	€ 23	€ 0	€ 50
Totaal arbeidskosten Wsw-ers per sw-plaats	€ 23.766	€ 1.346	€ 21.150	€ 26.280
Aantal waarnemingen <sup>a)</sup>	453	453	453	453

a) Er zijn ruim 90 sw-bedrijven. Over vijf jaar tijd geeft dit circa 450 waarnemingen. In de sw-plaatsen zijn overigens ook de mensen begrepen die begeleid werken en feitelijk dus niet op de loonlijst van het sw-bedrijf staan.

b) Het kan hierbij per onderdeel om steeds verschillende sw-bedrijven gaan. Daarom komt de optelling over de onderdelen van de arbeidskosten in deze kolommen niet overeen met het totaal voor de arbeidskosten.

Bron: CBS microbestand Productiestatistiek Sociale werkvoorziening, analyses SEOR.

## 2.2 PENSIOENPREMIES

In de voorgaande paragraaf is gewag gemaakt van een stijging van de kosten van pensioenpremies in de periode 2000 – 2002. Omdat dit zich na 2002 in versterkte mate heeft doorgezet, wordt in deze paragraaf kort aandacht besteed aan de ontwikkeling van de pensioenlasten voor de werkgevers. Tabel 2.3 geeft inzicht in de ontwikkeling van de

pensioenpremies in de sw. Deze zijn dus na 2002 (net als in andere sectoren) sterk gestegen. De werkgever betaalt in 2005 2,75 procent meer pensioenpremie dan in 2002.

*Tabel 2.3 Pensioenpremies in de sociale werkvoorziening, 2000 - 2005*

Jaar	Totale premie	Premie werkgever	Premie werknemer	Franchise <sup>a)</sup>
2000	5,75% van de geldende vaste schaalsalarissen	5,75% van de geldende vaste schaalsalarissen	0%	n.b.
2001	9,25%	7,5%	1,75% van het bruto loon	n.b.
2002	9,5%	7,75%	1,75%	€ 13.154
2003	10,5%	8,4%	2,1%	€ 13.891
2004	12,5%	9,7%	2,8%	€ 14.349
2005	14,0%	10,5%	3,5%	€ 14.349

a) *De premie wordt geheven over het volledige loon van een Wsw-er. De weergegeven franchise geldt voor de pensioenopbouw.*

*Bron: Website van Stichting Pensioenfonds Werk en (re)Integratie, Amsterdam.*

## 2.3 CONCLUSIES

De bruto loonkosten en het werkgeversdeel van de sociale lasten maken het overgrote deel van de arbeidskosten Wsw-ers uit. De overige componenten (vervoerskosten en overige personeelskosten) vertegenwoordigen slechts enkele procenten van het totaal. Het belang van de sociale lasten voor de werkgever is de afgelopen jaren sterk toegenomen. Na 2000 heeft dit vooral te maken met de stijging van de pensioenpremies. De pensioenpremies zijn ook na 2002 sterk gestegen. In het volgende hoofdstuk ontleden we de belangrijkste component binnen de arbeidskosten Wsw-ers, namelijk de bruto loonkosten. Het werkgeversdeel van de sociale lasten is, door de premies, direct verbonden aan de hoogte van de bruto loonkosten.



## **3 DE BRUTO LOONKOSTEN**

### **3.1 INLEIDING**

De hoofdvraag in dit hoofdstuk is in hoeverre de bruto loonkosten zijn terug te voeren op de CAO en in hoeverre het een uitkomst is van lokale toepassing van de CAO. Deelvragen zijn:

- In welke mate vindt er betaling plaats boven het maximum functieloon voor de functie die wordt uitgeoefend? Overigens merken we op deze plaats reeds op dat ook het betalen van zogenoemde garantielonen onderdeel is van de CAO.
- In hoeverre is de bruto beloning van Wsw-ers terug te voeren op de functiewaarderingssystematiek die in de CAO is opgenomen? In verband hiermee is het verder de vraag of er aanwijzingen zijn dat sw-bedrijven gelijksoortige functies verschillend waarderen of hebben gewaardeerd.

We gebruiken voor de beantwoording van bovenstaande vragen in dit hoofdstuk de uitkomsten van analyses die zijn uitgevoerd op de gegevens uit de Wsw-monitor (het bestand van het eerste halfjaar 2004) en de door ons aanvullend verzamelde gegevens bij sw-bedrijven. Dit laatste betreft individuele gegevens (op het niveau van de individuele Wsw-werknemer) over de uitgeoefende functie, het bij die functie behorende maximum functieloon en het al dan niet van toepassing zijn van garantieloon/loongarantie.

We zullen eerst in beschrijvende zin enkele uitkomsten weergeven. Daarna wordt getracht om verschillen tussen sw-bedrijven in bruto beloning te verklaren. In het volgende hoofdstuk gaan we vervolgens in op de achtergronden. We kijken dan bijvoorbeeld in hoeverre periodieke verhogingen automatisch worden toegepast, wat de achtergronden zijn van de garantielonen, enzovoort.

### **3.2 DE BRUTO BELONING UITEENGELEGD**

In deze paragraaf trachten we het onderscheid te maken tussen:

1. Het deel van de bruto loonkosten dat verband houdt met betaling van lonen op het niveau van het wettelijk minimumloon (wml).
2. Het deel van de bruto loonkosten dat verband houdt met betaling van bruto lonen conform de functiewaarderingssystematiek, ervan uitgaande dat alle bedrijven deze systematiek juist toepassen.
3. Het deel van de bruto loonkosten dat te maken heeft met lonen die boven het maximum functieloon liggen. In hoeverre heeft dit te maken met garantielonen?

#### **3.2.1 DEEL VAN DE BRUTO LOONKOSTEN DAT VERBAND HOUDT MET WML-NIVEAU**

Stel, als dat zou kunnen, dat elk sw-bedrijf precies het wml zou betalen aan alle Wsw-ers. Uit de analyses op de gegevens uit de Wsw-monitor blijkt dat in dat geval uitgekomen zou worden op 80 procent van het niveau van de huidige bruto loonsom. Dit klopt met het gegeven dat de gemiddelde lonen in de sw gemiddeld op 120 tot 125 procent van het wml liggen.

Alhoewel voor de meeste sw-bedrijven geldt dat het aandeel van wml-niveau in de feitelijke bruto loonsom in de buurt van deze 80 procent ligt, zijn er enkele bedrijven die een afwijkend beeld laten zien. Tabel 3.1 geeft aan dat bij 12 bedrijven het wml-niveau minder dan 78 procent van de totale bruto loonsom uitmaakt en dat bij 24 bedrijven het wml goed is voor meer dan 82 procent van de totale bruto loonsom.

De eerste groep bedrijven bestaat uit gemiddeld wat grotere bedrijven, terwijl de tweede groep gemiddeld kleinere bedrijven omvat. Dit zou verband kunnen houden met het feit dat juist de laatste groep bedrijven de afgelopen jaren wat sterker in omvang is gegroeid dan de eerste groep bedrijven. Er bestaat namelijk een samenhang tussen het aandeel van wml-niveau in de bruto loonkosten van het sw-bedrijf en het aandeel van dienstbetrekkingen van korter dan 5 jaar in het totale aantal dienstbetrekkingen bij dat bedrijf. Het aandeel van wml-niveau in de totale bruto loonkosten in een bedrijf is veelal hoger als het aandeel van kortere diensbetrekkingen hoger is. Deze samenhang is echter geenszins perfect, wat betekent dat ook andere factoren invloed hebben en dat er ook uitzonderingen op deze regel bestaan.

**Tabel 3.1 Verdeling van sw-bedrijven naar aandeel van wml in feitelijke bruto loonsom**

Aandeel wml-niveau in feitelijke bruto loonsom	Aantal bedrijven <sup>a)</sup>	Percentage
< 78 procent	12	13%
78 – 82 procent	54	60%
Meer dan 82 procent	24	27%
Totaal	90	100%

a) De cijfers hebben betrekking op alle sw-bedrijven die meedoen aan de Wsw-monitor. Deze bedrijven hebben in totaal circa 96.000 Wsw-ers in dienst.

Bron: Analyses SEOR op bestand Wsw-monitor eerste half jaar 2004.

### 3.2.2 BRUTO LONEN CONFORM DE FUNCTIEWAARDERING

In de voorgaande paragraaf is geconstateerd dat gemiddeld 80 procent van de bruto loonkosten in de sw te maken heeft met betaling van lonen op op wml-niveau. De overige 20 procent komt voort uit maximum functielonen die hoger liggen dan wml en met betaling van loon boven het maximum functieloon voor de uitgeoefende functie. In het laatste geval is dan vervolgens de vraag waardoor dit wordt veroorzaakt.

Uit de gegevens van 34 sw-bedrijven die aanvullende individuele gegevens hebben verstrekt over de uitgeoefende functie en de maximum loonschaal behorende bij die functie blijkt dat gemiddeld<sup>8</sup>:

- 79,4 procent van de bruto loonkosten te maken heeft met het betalen van loon op wml-niveau.
- 17,8 procent van de bruto loonkosten te maken heeft met bruto lonen die hoger liggen dan wml, maar lager zijn dan of gelijk zijn aan het maximum voor de uitgeoefende functie. Dit zijn dus bruto lonen die overeenkomen met de maximum functielonen volgens de functiewaardering.

---

<sup>8</sup> In totaal hebben 47 sw-bedrijven aan ons verzoek voldaan om aanvullende individuele gegevens te leveren. De gegevens van 13 sw-bedrijven waren om verschillende redenen echter niet goed bruikbaar, bijvoorbeeld omdat het maximum functieloon ontbrak. De gegevens van de 34 sw-bedrijven zijn in voldoende mate representatief voor alle sw-bedrijven. De verdeling van de Wsw-ers naar geslacht, leeftijd, duur dienstbetrekking en aard van de handicap komt voor deze 34 bedrijven zeer goed overeen met de opbouw van de Wsw-populatie bij alle sw-bedrijven. Zie hiervoor de laatste twee kolommen van tabel 3.5.

- 2,8 procent te maken heeft met het betalen van lonen boven het maximum functieloon voor de uitgeoefende functie.

Het blijkt dus dat het grootste deel van de bruto loonkosten die boven het wml-niveau uitgaan, wordt verklaard door de functiewaardering in de sw. Slechts 3 procent van de totale bruto loonkosten heeft te maken met lonen die uitgaan boven het maximum voor de uitgeoefende functie. Dit wijst er dus op dat indien de CAO-sw duur mocht zijn, dat dat dan vooral wordt veroorzaakt door de functiewaardering in de sw en niet doordat sw-bedrijven gemiddeld aanmerkelijk meer loon betalen dan volgens de functiewaardering gerechtvaardigd zou zijn.

In deze paragraaf gaan we verder in op verschillen tussen sw-bedrijven in de omvang van de tweede onderdeel van de bruto loonkosten, namelijk de betaling van bruto lonen binnen de maximum loonschalen die voortvloeien uit de functiewaardering.

Tabel 3.2 geeft voor deze component de frequentieverdeling van bedrijven.

***Tabel 3.2 Deel van de bruto loonkosten dat te maken heeft met betaling boven wml-niveau, maar binnen het maximum functieloon voor de uitgeoefende functie***

Gemiddeld aandeel (per bedrijf) in gemiddelde bruto loonkosten per Wsw-er	Aantal bedrijven <sup>a)</sup>	Percentage
Minder dan 15 procent	10	29%
15 tot 17 procent	8	24%
17 tot 19 procent	6	18%
19 procent of meer	10	29%
Totaal	34	100%

a) *Dit betreft de bedrijven die SEOR aanvullende individuele gegevens hebben geleverd. Deze sw-bedrijven hebben bijna 35.000 Wsw-ers in dienst.*

*Bron: SEOR-analyses gegevens Wsw-monitor én door sw-bedrijven verstrekte aanvullende gegevens.*

Er bestaan dus verschillen tussen sw-bedrijven in het aandeel van de bruto loonkosten dat samenhangt met betaling van lonen volgens de functie-waardering. Het blijkt, en dat is natuurlijk logisch, dat deze verschillen heel sterk samenhangen met verschillen tussen bedrijven in het gemiddelde (over alle Wsw-ers in het bedrijf) maximum functieloon. De verschillen tussen sw-bedrijven in gemiddeld maximum functieloon kunnen te maken hebben met:

- a. verschillen in functiestructuur tussen bedrijven, doordat er bijvoorbeeld verschillen bestaan in werksoorten of dat bepaalde bedrijven relatief meer Wsw-ers in leidinggevende en staffuncties hebben dan andere bedrijven;
- b. dat het ene bedrijf een bepaalde functie hoger heeft gewaardeerd dan het andere bedrijf. Er zouden tussen sw-bedrijven verschillen kunnen bestaan in de toepassing van de functiewaardering. Die zouden er toe kunnen leiden dat er verschillen tussen sw-bedrijven bestaan in de inschaling van gelijksoortige functies.

Later in dit hoofdstuk, bij de uitkomsten van de verklarende analyses in paragraaf 3.3, komen we hierop terug.

Afgezien van de functiewaardering, staat in de CAO aangegeven dat nieuwe werknemers in de eerste twee jaar van de dienstbetrekking het wml kan worden betaald. Dit mag echter alleen wanneer de werkgever ten behoeve van de werknemer (artikel 26 CAO-sw):

- a. een scholings- en begeleidingstraject vaststelt, en;
- b. een plan gericht op uitstroom, doorstroom en/of ontwikkeling opstelt.

Wij zijn nagegaan of ook daadwerkelijk het wml wordt betaald. Wij hebben daarvoor gekeken naar de totale groep Wsw-ers die korter dan twee jaar in dienst zijn van het sw-bedrijf. Bij deze analyses zijn mensen die via overdracht van een andere gemeente in dienst zijn getreden of die via een terugkeergarantie weer zijn ingestroomd buiten beschouwing gelaten.

Het blijkt dat enkele sw-bedrijven alle werknemers die korter dan twee jaar in dienst zijn gemiddeld wml betalen. Zie hiervoor tabel 3.3: er zijn zes bedrijven waarvoor de afwijking tussen het feitelijke bruto loon en wml voor Wsw-ers die korter dan twee jaar in dienst zijn gemiddeld minder dan 1 procent is.

De meeste bedrijven betalen gemiddeld (aanmerkelijk) meer dan wml. Het is vanuit de Wsw-monitor niet bekend of dit mogelijk wordt veroorzaakt doordat een aantal sw-bedrijven geen trajecten en ontwikkelingsplannen

opstelt. In het volgende hoofdstuk gaan we, op basis van de interviews, in op de achtergronden.

**Tabel 3.3** *Verdeling van sw-bedrijven naar gemiddeld verschil tussen feitelijk brutoloon en wml voor Wsw-ers die korter dan 2 jaar in dienst zijn<sup>a)</sup>*

Gemiddeld verschil tussen feitelijk bruto loon en wml	Aantal bedrijven <sup>b)</sup>	Percentage
< 1 procent	6	7%
1 tot 3 procent	13	14%
3 tot 5 procent	21	23%
5 tot 7 procent	21	23%
7 tot 9 procent	15	17%
9 procent of meer	14	16%
Totaal	90	100%

a) *Exclusief diegenen die zijn overgedragen vanuit een andere gemeente en diegenen die gebruik hebben gemaakt van een terugkeergarantie.*

a) *De cijfers hebben betrekking op alle sw-bedrijven die meedoen aan de Wsw-monitor. Deze bedrijven hebben in totaal circa 96.000 Wsw-ers in dienst.*

*Bron: Analyses SEOR op bestand Wsw-monitor eerste half jaar 2004.*

### **3.2.3 BRUTO LONEN BOVEN HET MAXIMUM FUNCTIELOON VOOR DE FUNCTIE**

We hebben reeds vastgesteld dat maar een klein deel van de totale bruto loonkosten te maken heeft met betaling van lonen boven het maximum functieloon voor de uitgeoefende functie. Dit is een opmerkelijk resultaat, want uit de door sw-bedrijven geleverde gegevens blijkt dat bijna 29 procent van de daar werkzame Wsw-ers een bepaalde vorm van garantieloon of loongarantie heeft. De variatie tussen sw-bedrijven hierin is groot. Bij één bedrijf is maar bij enkele procenten van de Wsw-ers sprake van garantieloon. Bij een aantal andere bedrijven ligt het percentage Wsw-ers met garantieloon boven de 40 procent.

Tabel 3.4 geeft de verdeling van de sw-bedrijven weer naar het aandeel van de bruto loonkosten dat wordt veroorzaakt door lonen die boven het maximum functieloon liggen. Er is een grote middengroep van bedrijven waarvoor dit aandeel (verband houdende met bruto lonen die boven het maximum functieloon liggen) tussen 1,5 en 4,5 procent van de totale bruto loonkosten ligt. Slechts enkele bedrijven zitten daaronder of daarboven.

Het aandeel van de bruto beloning dat te maken heeft met beloning boven de maximum functieschaal hangt negatief samen met de hoogte van het gemiddelde maximum functieloon. Des te hoger het gemiddelde maximum functieloon in het bedrijf, des te lager het aandeel van de garantielonen in de totale bruto beloning.

**Tabel 3.4 Aandeel in bruto loonkosten van beloning boven de maximum loonschaal voor de uitgeoefende functie**

Gemiddeld aandeel (per bedrijf) in gemiddelde bruto loonkosten per Wsw-er	Aantal bedrijven <sup>a)</sup>	Percentage
Minder dan 1,5 procent	4	12%
1,5 tot 3 procent	14	41%
3 tot 4,5 procent	11	32%
4,5 procent of meer	5	15%
Totaal	34	100%

a) Dit betreft de bedrijven die SEOR aanvullende individuele gegevens hebben geleverd. Deze sw-bedrijven hebben bijna 35.000 Wsw-ers in dienst. Zie voor opmerkingen over de representativiteit van de gegevens voetnoot 8 op bladzijde 13.

Bron: SEOR-analyses gegevens Wsw-monitor én door sw-bedrijven verstrekte aanvullende gegevens.

Voorzover sw-bedrijven zowel gegevens hebben geleverd over het betalen van garantielonen en over de maximum loonschaal per functie (functieschaal) is ook na te gaan in hoeverre de gevallen waarin meer wordt betaald dan het voor de functie geldende maximum functieloon verband houden met garantieloon. Het blijkt dat in ruim 87 procent van de gevallen het meer betalen dan het bij de functie behorende maximum loon samengaat met garantieloon. In 13 procent is dat niet het geval.

Men mag verwachten dat garantieloon/loongarantie met name wordt toegepast op mensen die al enige tijd in het sw-bedrijf werken en wat ouder zijn. In onderstaande tabel worden enkele kenmerken van de Wsw-ers die meer loon betaald krijgen dan het maximum functieloon, afgezet tegen alle Wsw-ers in de betreffende bedrijven en tegen alle Wsw-ers (per eind juni 2004) in Nederland.

Het blijkt dat de groep Wsw-ers met een hoger loon dan het maximum functieloon op enkele punten sterk afwijkt van de totale populatie Wsw-ers die bij de betreffende sw-bedrijven werken. De eerste groep bestaat uit relatief wat meer 40-plussers. Het voornaamste verschil heeft echter betrekking op de duur van de dienstbetrekking. Van de groep met een loon

boven maximum functieloon is circa de helft 20 jaar of langer in dienst en 88 procent is 10 jaar of langer in dienst. Voor de totale groep Wsw-ers is dat een kwart respectievelijk 58 procent. Het is daarom ook niet verwonderlijk dat de eerste groep vrijwel uitsluitend bestaat uit Wsw-ers die voor 1998 zijn ingestroomd, de 'oude doelgroep'. Dit heeft met name te maken met de herziening van het loonebouw in 1993 waardoor veel mensen garantieloon kregen.

Wat betreft aard van de handicap zijn verstandelijk gehandicapten sterk vertegenwoordigd in deze groep (verstandelijk gehandicapten verdienen, ondanks de garantielonen, gemiddeld dus nog steeds minder dan Wsw-ers met een andere handicap). Psychisch gehandicapten zijn wat ondervetegenwoordigd (grotere instroom van psychisch gehandicapten na 1998, in vergelijking met (met name) lichamelijk gehandicapten).

Overigens blijkt uit de tabel ook dat de populatie Wsw-ers bij bedrijven waarvan we aanvullende gegevens hebben gekregen, wat de beschouwde kenmerken betreft nauwelijks afwijkt van de totale populatie Wsw-ers met een dienstbetrekking in Nederland.

**Tabel 3.5 Kenmerken van Wsw-ers met een boven het maximum functieloon liggend bruto loon ten opzichte van de kenmerken van de gehele Wsw-populatie**

Kenmerken	Wsw-ers met loon boven maximum functieloon	Alle Wsw-ers bij de betreffende bedrijven (dienstbetrekking per eind juni 2004)	Alle Wsw-ers met dienstbetrekking per eind juni 2004 in Nederland
<i>Geslacht</i>			
Aandeel mannen	75,8%	75,7%	74,5%
<i>Leeftijd</i>			
< 25 jaar	0,3%	5,6%	5,8%
25 tot 40 jaar	18,1%	26,7%	27,0%
40 tot 50 jaar	38,1%	32,4%	32,1%
50 tot 60 jaar	37,9%	31,3%	30,8%
60 jaar of ouder	5,5%	4,0%	4,3%
<i>Duur dienstbetrekking</i>			
Korter dan 2 jaar	1,7%	11,9%	12,8%
2 tot 5 jaar	3,3%	14,3%	14,8%
5 tot 10 jaar	7,0%	15,9%	16,8%
10 tot 20 jaar	38,2%	31,8%	30,0%
20 tot 30 jaar	37,2%	20,8%	20,2%
30 jaar of langer	12,6%	5,2%	5,3%
Aandeel oude doelgroep (instroom voor het jaar 1998)	93,7%	70,7%	69,0%
<i>Aard handicap</i>			
Lichamelijk	35,4%	36,1%	36,7%
Verstandelijk	43,0%	33,2%	33,5%
Psychisch	15,1%	24,5%	24,1%
Overig	6,5%	6,2%	5,8%
Totaal	100% (N=11.622)	100% (N=34.745)	100% (N=96.341)

*Bron: SEOR-analyses gegevens Wsw-monitor én door sw-bedrijven verstrekte aanvullende gegevens.*

### **3.3 VERKLARENDE ANALYSES VOOR VERSCHILLEN TUSSEN BEDRIJVEN**

#### **3.3.1 DATA WSW-MONITOR**

Om te bekijken in hoeverre sw-bedrijven “zelfde typen arbeid” verschillend belonen zijn er verklarende analyses uitgevoerd op de data uit de Wsw-monitor (eerste helft 2004). Het bruto loon van de Wsw-ers die per eind juni 2004 in dienst waren van een sw-bedrijf is in verband gebracht met persoonskenmerken, kenmerken van de dienstbetrekking en zogenoemde bedrijfsdummies. Deze laatste geven dan aan in hoeverre er, na correctie voor kenmerken die in de analyse zijn meegenomen, verschillen bestaan in de beloning tussen sw-bedrijven van “dezelfde soort arbeid”.

De uitkomsten van deze analyses zijn in tabelvorm opgenomen in bijlage 1.

Het blijkt dat de bruto beloning op fulltime-basis van een Wsw-er samenhangt met:

- De leeftijd van de Wsw-er. De bruto beloning neemt toe met de leeftijd, maar deze toename zwakt af naarmate de leeftijd hoger is. Dit laatste blijkt uit het negatieve teken voor leeftijd in het kwadraat.
- Het geslacht. Mannen verdienen, gecorrigeerd voor andere kenmerken, meer dan vrouwen.
- De duur van de dienstbetrekking. De bruto beloning neemt toe met het toenemen van de lengte van de dienstbetrekking. Ook hier geldt dat de toename afneemt naarmate de lengte van de dienstbetrekking langer is.
- Het al of niet behoren tot de oude doelgroep (ingestroomd voor of vanaf 1998). Personen die voor 1998 zijn ingestroomd (de oude doelgroep) hebben een significant hoger loon dan personen die vanaf 1998 zijn ingestroomd. Dit geldt dus ook na correctie voor de duur van de dienstbetrekking.
- De aard van de handicap: lichamelijk gehandicapten hebben de hoogste beloning, gevolgd door overig gehandicapten en psychisch gehandicapten. Verstandelijk gehandicapten verdienen aanmerkelijk minder dan lichamelijk gehandicapten.
- De omvang in uren van het dienstverband. Fulltimers die 36 uur per week werken hebben een hogere beloning dan mensen die niet full-time werken; mensen met een parttime dienstbetrekking van 20 of

- meer uur per week hebben weer een hogere beloning dan mensen met een kleine parttime baan (van minder dan 20 uur per week).
- Personen die in een dienstbetrekking zijn gestroomd vanuit overdracht van een andere gemeente of via een terugkeergarantie verdienen significant meer dan andere Wsw-ers.
  - Het sw-bedrijf. Het blijkt dat sw-bedrijven "hetzelfde type arbeid" verschillend belonen. Dit blijkt uit het feit dat een groot deel van de bedrijfsdummies significant is ten opzichte van het sw-bedrijf dat als referentiebedrijf is gebruikt. Dit zou men bedrijfsspecifieke effecten kunnen noemen.

We zetten eerst op een rijtje hoe groot de verschillen in bruto beloning tussen sw-bedrijven feitelijk zijn, zowel voor als na correctie voor andere kenmerken die in de vergelijking zijn opgenomen. Zie hiervoor tabel 3.6.

Voor de totale populatie van sw-bedrijven geldt dat, na correctie voor persoonskenmerken en kenmerken van de dienstbetrekking, bij 9 procent van de sw-bedrijven de bruto lonen meer dan 3 procent hoger zijn dan bij het referentiebedrijf. Bij 11 procent van de sw-bedrijven zijn de bruto lonen gemiddeld meer dan 3 procent lager dan bij het referentiebedrijf. Het maximale verschil (tussen het bedrijf met de laagste en het bedrijf met de hoogste beloning na correctie voor de andere kenmerken) is bijna 13 procent van de gemiddelde bruto beloning bij het referentiebedrijf.

Door vergelijking van de tweede en derde kolom zien we dat de beloningsverschillen tussen bedrijven door de correctie voor persoons- en dienstbetrekkingskenmerken zijn verminderd. De gemiddelde afwijking van het referentiebedrijf is veranderd van  $-1,5$  procent naar  $-0,2$  procent (er is voor een bedrijf gekozen dat na correctie voor kenmerken ongeveer een gemiddelde beloning kent). Wat belangrijker is, is dat de standaarddeviatie lager is geworden: 2,4 procent in plaats van 3,4 procent. Dit betekent dat voor correctie tweederde van de sw-bedrijven wat betreft gemiddelde beloning tussen  $-4,9$  tot  $+1,9$  procent van het referentiebedrijf afzit. Na correctie zit tweederde van de bedrijven tussen  $-2,6$  procent tot  $+2,2$  procent van het referentiebedrijf. De spreiding tussen bedrijven is dus aanmerkelijk verminderd.

Persoonskenmerken en kenmerken van de dienstbetrekking verklaren dus een aanzienlijk deel van de beloningsverschillen tussen bedrijven.

**Tabel 3.6** *Frequentieverdeling bedrijven voor de afwijking van de gemiddelde bruto beloning van de bruto beloning bij referentiebedrijf, zowel ongecorrigeerd als gecorrigeerd voor de invloed van persoonskenmerken en kenmerken van de dienstbetrekking*

Afwijking gemiddelde bruto beloning van dat bij referentiebedrijf	Totale populatie (ongecorrigeerd)	Totale populatie (na correctie voor de invloed van persoonskenmerken en kenmerken van de dienstbetrekking)
Meer dan 3 procent onder referentiebedrijf	26 (29%)	10 (11%)
2 tot 3 procent onder referentiebedrijf	14 (16%)	7 (8%)
1 tot 2 procent onder referentiebedrijf	11 (12%)	14 (16%)
1 procent onder tot 1 procent boven referentiebedrijf	20 (22%)	32 (36%)
1 tot 2 procent boven referentiebedrijf	5 (6%)	11 (12%)
2 tot 3 procent boven referentiebedrijf	6 (7%)	7 (8%)
Meer dan 3 procent boven referentiebedrijf	7 (8%)	8 (9%)
Totaal	89 (100%)	89 (100%)
Gemiddelde afwijking	-1,5%	-0,2%
Standaarddeviatie	3,4%	2,4%
Gemiddelde +/- de standaarddeviatie	-4,9% tot 1,9%	-2,6% tot 2,2%
Maximale afwijking tussen bedrijven	19,3%	12,8%

*Bron: SEOR-analyses gegevens Wsw-monitor én door sw-bedrijven verstrekte aanvullende gegevens.*

### **3.3.2 DATA WSW-MONITOR AANGEVULD MET INDIVIDUELE GEGEVENS OVER FUNCTIE EN MAXIMUM FUNCTIELOON**

De vraag is of de beloningsverschillen tussen sw-bedrijven voor hetzelfde type arbeid voortkomen uit:

1. Verschillen tussen bedrijven in de aanwezigheid van werksoorten. In het hoofdonderzoek is door verschillende bedrijven aangegeven dat bepaalde werksoorten (met name kapitaalintensieve werksoorten) hoger gewaardeerde functies kennen dan andere werksoorten (zoals verpakking).
2. Verschillen tussen bedrijven in maximum functielonen voor gelijksoortige functies.
3. Het meer betalen dan het maximum functieloon, onder andere vanwege het voorkomen van garantieloon.

Het eerste en tweede punt kunnen allebei leiden tot verschillen in de verdeling van de aanwezige Wsw-ers naar maximum loonschaal tussen bedrijven. Aan zulke verschillen kunnen ook verschillen tussen sw-bedrijven in de mate waarin Wsw-ers leidinggevende functies (werkleiders, voormannen, etcetera) of staffuncties bekleden, bijdragen. Het derde punt leidt op zichzelf niet tot verschillen in maximum functieschalen tussen bedrijven, maar tot verschillen in feitelijk betaalde lonen.

Om te bepalen wat de invloed is van de functiestructuur naar maximum functieloon (de verdeling van alle Wsw-ers met een diensbetrekking met het bedrijf naar maximum functieloon) van sw-bedrijven op de beloningsverschillen tussen bedrijven, hebben we in de vergelijking voor elk individu als extra verklarende variabele de natuurlijke logaritme van het maximum functieloon opgenomen. Dit kan vanzelfsprekend alleen voor de bedrijven die ons aanvullende gegevens hebben geleverd. De uitgebreide resultaten staan wederom vermeld in bijlage 1.

Tabel 3.7 laat zien dat na correctie voor het maximum functieloon er inderdaad veel minder verschillen bestaan tussen sw-bedrijven in de bruto beloning. De resultaten van de oorspronkelijke vergelijking voor de bedrijven die de aanvullende gegevens hebben geleverd staan als eerste weergegeven in de tabel. Deze resultaten zijn dus direct te vergelijken met de resultaten die in tabel 3.6 voor de gehele populatie van sw-bedrijven zijn weergegeven. Het blijkt dat de resultaten voor de totale populatie en de deelpopulatie ongeveer overeenkomen.

In de derde kolom staan de resultaten wanneer voor elk individu ook het maximum functieloon wordt opgenomen in de vergelijking. Het blijkt dus dat na correctie voor het maximum functieloon er minder verschillen in

bruto beloning tussen bedrijven bestaan. Het aantal bedrijven met een gemiddelde bruto beloning die meer dan 2 procent onder de beloning van het referentiebedrijf ligt is afgenomen van 6 naar 2. Het aantal bedrijven dat meer dan 2 procent boven het referentiebedrijf zit, is afgenomen van 7 naar 2. De standaarddeviatie is afgenomen van 2,2 naar 1,3 procent. Het maximale verschil tussen sw-bedrijven in gemiddelde bruto beloning neemt af van 8,3 procent naar 6,2 procent.

Dit alles duidt er dus op dat verschillen in functieopbouw naar maximum loonschaal een vrij grote invloed heeft op de beloningsverschillen tussen sw-bedrijven.

*Tabel 3.7 Frequentieverdeling bedrijven voor de afwijking van de gemiddelde bruto beloning van de bruto beloning bij referentiebedrijf, na correctie voor andere in de vergelijking opgenomen factoren*

Afwijking gemiddelde bruto beloning van dat bij referentiebedrijf	Alleen bedrijven die aanvullende gegevens hebben geleverd, zonder maximum functieloon in de vergelijking	Idem, met maximum functieloon in de vergelijking
Meer dan 3 procent onder referentiebedrijf	3 (9%)	2 (6%)
2 tot 3 procent onder referentiebedrijf	3 (9%)	
1 tot 2 procent onder referentiebedrijf	2 (6%)	4 (10%)
1 procent onder tot 1 procent boven referentiebedrijf	14 (42%)	21 (64%)
1 tot 2 procent boven referentiebedrijf	4 (10%)	4 (10%)
2 tot 3 procent boven referentiebedrijf	2 (6%)	2 (6%)
Meer dan 3 procent boven referentiebedrijf	5 (15%)	-
Totaal	33 (100%)	33 (100%)
Gemiddelde afwijking	0,3%	-0,1%
Standaarddeviatie	2,2%	1,3%
Gemiddelde +/- de standaarddeviatie	-1,9% tot 2,5%	-1,4% tot 1,2%
Maximale afwijking tussen bedrijven	8,3%	6,2%

*Bron: SEOR-analyses gegevens Wsw-monitor én door sw-bedrijven verstrekte aanvullende gegevens.*

Het verschil in bedrijfsspecifieke effecten op de bruto lonen tussen beide vergelijkingen wordt voor een groot deel veroorzaakt door verschillen

tussen bedrijven in de functiestructuur naar maximum loonschaal. Bedrijven waarvoor het bedrijfsspecifieke effect in de vergelijking met maximum functieloon hoger is dan in de eerste vergelijking hebben ten opzichte van het referentiebedrijf veelal een relatief laag gemiddeld maximum functieloon en bedrijven waarvoor het bedrijfsspecifieke effect kleiner wordt hebben een relatief hoog gemiddeld maximum functieloon. In tabel 3.8 zijn voor de sw-bedrijven met de hoogste en de bedrijven met de laagste gemiddelde maximum functielonen (gemiddeld over alle Wsw-ers met een dienstbetrekking) de veranderingen in het bedrijfsspecifieke effect (in de tweede ten opzichte van de eerste vergelijking) weergegeven.

Verder is weergegeven het percentage van de Wsw-ers dat een maximum functieloon heeft dat hoger ligt dan schaal D2. Hierin verschillen beide groepen bedrijven aanzienlijk. Wat verder blijkt (dit is niet in de tabel opgenomen) is dat bij sw-bedrijven met de gemiddeld hoogste maximum functielonen de meest voorkomende functies in het algemeen in de schalen B1/B2 tot en met C2/D1 voorkomen. Bij de bedrijven met de laagste gemiddelde maximum functielonen vallen de meest voorkomende functies veelal in de schalen A tot en met C1.

**Tabel 3.8 Bedrijven met de hoogste en laagste gemiddelde maximum functielonen en verandering van bedrijfsspecifiek effect op de bruto lonen door opname van maximum functieloon in de vergelijking**

Bedrijf	Gemiddeld maximum functieloon t.o.v. referentiebedrijf	Aandeel maximum functielonen boven schaal D2 (referentiebedrijf: 8,4%)	Verandering in bedrijfsspecifiek effect
<i>Hoogste</i>			
A	6,3%	11,9%	-4,5 procentpunt
B	5,8%	15,0%	-1,5 procentpunt
C	4,1%	11,7%	-3,1 procentpunt
D	3,9%	8,8%	-1,9 procentpunt
E	3,4%	10,6%	-3,1 procentpunt
F	3,2%	9,0%	-3,1 procentpunt
G	3,1%	11,9%	-3,0 procentpunt
H	2,5%	12,2%	-1,7 procentpunt
<i>Laagste</i>			
I	-3,9%	4,6%	2,6 procentpunt
J	-4,3%	6,2%	0,5 procentpunt
K	-4,9%	6,1%	2,5 procentpunt
L	-5,0%	3,3%	1,8 procentpunt
M	-5,2%	5,4%	2,6 procentpunt
N	-6,3%	1,9%	0,2 procentpunt
O	-7,4%	3,8%	3,0 procentpunt
P	-9,0%	3,1%	4,1 procentpunt

*Bron: SEOR-analyses gegevens Wsw-monitor én door sw-bedrijven verstrekte aanvullende gegevens.*

Dan rest de vraag waarmee de verschillen in gemiddeld maximum functieloon samenhangen: verschillen in aanwezige werksoorten, verschillen in de mate waarin Wsw-ers leidinggevende posities en staffuncties bekleden of verschillen in de waardering van gelijksoortige functies. Om hierin inzicht te krijgen, zijn drie benaderingen gevolgd:

1. We hebben de sw-bedrijven in bovenstaande tabel direct vergeleken op verschillen in aanwezige werksoorten/types functies.
2. We hebben de sw-bedrijven vergeleken wat betreft de inschaling van de meest voorkomende functies in een aantal veel voorkomende werksoorten.

3. We hebben gekeken wat de mogelijke oorzaken zijn van het feit dat de bedrijven met gemiddeld hoge maximum functielonen een veel hoger deel van de Wsw-ers boven schaal D heeft zitten dan de bedrijven met gemiddeld lage maximum functielonen.

Voor de eerste benadering is gebruik gemaakt van gegevens uit de Wsw-monitor (aandeel gedetacheerden) en de aanvullende gegevens over de functie die Wsw-ers hebben. We hebben de functies ingedeeld naar werksoorten/functietypen. In een aanzienlijk deel van de gevallen was het niet mogelijk om een functie toe te delen naar werksoort/functietype.

Uit het hoofdonderzoek is naar voren gekomen dat individueel gedetacheerden en Wsw-ers die een ‘ambtelijke’ positie innemen in het algemeen meer zouden verdienen dan andere Wsw-ers en bovendien zou gelden dat bepaalde kapitaalintensieve werksoorten samengaan met relatief hoog beloonde functies. Voor de sw-bedrijven uit tabel 3.8 is in tabel 3.9 weergegeven:

- Het aandeel individueel gedetacheerde Wsw-ers (Wsw-monitor).
- Het aandeel Wsw-ers op leidinggevende functies (werkleider, voorman, meewerkend voorman, etcetera).
- Het aandeel Wsw-ers in de werksoorten metaal/bouw/hout/grafisch, verpakking/assemblage/productie, groenvoorziening en schoonmaak.
- Het aandeel Wsw-ers in administratieve functies.

Uit de tabel blijken enkele samenhangen tussen het hebben van gemiddeld hoge of gemiddeld lage maximum functielonen en de opbouw van de Wsw-ers naar deze kenmerken:

1. Er bestaan geen opmerkelijke verschillen tussen beide groepen sw-bedrijven in het percentage individueel gedetacheerden.
2. Enkele bedrijven met gemiddeld hoge maximum functielonen hebben een relatief groot deel van de Wsw-ers op leidinggevende functies.
3. Vijf van de acht bedrijven met gemiddeld lage maximum functielonen hebben minimaal 39 procent van de Wsw-ers in de werksoort verpakking, assemblage en productie. Vier van de acht bedrijven met hoge maximum functielonen hebben niet meer dan 30 procent in de verpakking, assemblage of productie.
4. De sw-bedrijven met gemiddeld lage functielonen hebben gemiddeld genomen ook een groot deel van de Wsw-ers in metaal, bouw, hout of grafisch.
5. Drie van de bedrijven met gemiddeld hoge functielonen hebben een aanzienlijk deel van de Wsw-ers in de werksoort schoonmaak. Dit geldt maar voor één bedrijf met gemiddeld lage functielonen.

Al met al lijken met name het aandeel Wsw-ers op leidinggevende functies, het aandeel van de Wsw-ers in verpakking, assemblage en productie en het aandeel van de Wsw-ers in de werksoort schoonmaak samenhang te vertonen met de gemiddelde hoogte van de maximum functielonen.

Wat verder blijkt is dat de bedrijven met de gemiddeld hoogste maximum functielonen gemiddeld aanmerkelijk groter van omvang zijn dan de bedrijven met de gemiddeld laagste maximum functielonen. Van de eerste groep bedrijven zijn er vier met 1.000 of meer Wsw-ers in dienst. Voor de tweede groep bedrijven geldt dat maar voor één bedrijf.

Bovendien geldt dat zeven van de acht bedrijven met gemiddeld hoge maximum functielonen in het Noorden, Oosten of Zuiden van het land zijn gevestigd. Van de acht bedrijven met gemiddeld lage maximum functielonen zijn er vier te vinden in het Westen en Midden van Nederland.

**Tabel 3.9 Bedrijven met de hoogste en laagste gemiddelde maximum functielonen en verdeling van Wsw-ers naar verschillende aspecten**

Bedrijf	Percentage van de Wsw-ers met een dienstbetrekking:						
	Individueel gedetacheerd	Op leidinggevende functies	In functies in verpakking, assemblage of productie	In functies in metaal, bouw, hout of grafisch	In functies in groen	In functies in schoonmaak	Administratieve functies
<i>Hoogste</i>							
A	3,6%	9%	36%	2%	10%	13%	5%
B	0%	Nb	Nb	Nb	Nb	Nb	Nb
C	5,4%	3%	37%	5%	16%	1%	5%
D	15,1%	6%	29%	24%	13%	8%	3%
E	10,0%	5%	20%	9%	13%	11%	1%
F	17,6%	6%	33%	3%	14%	4%	3%
G	4,2%	14%	17%	22%	27%	0%	3%
H	7,0%	Nb	Nb	Nb	Nb	Nb	Nb
<i>Laagste</i>							
I	9,9%	5%	39%	10%	10%	3%	3%
J	2,9%	6%	54%	19%	6%	0%	4%
K	17,4%	Nb	Nb	Nb	Nb	Nb	Nb
L	0%	5%	22%	28%	28%	0%	0%
M	23,1%	6%	35%	14%	21%	0%	4%
N	11,0%	2%	56%	5%	18%	14%	0%
O	3,7%	6%	64%	1%	10%	2%	2%
P	0,9%	5%	42%	16%	18%	0%	2%

Bron: SEOR-analyses gegevens Wsw-monitor én door sw-bedrijven verstrekte aanvullende gegevens.

De mate van aanwezigheid van bepaalde werksoorten en de mate waarin Wsw-ers leidinggevende posities bekleden blijken dus samen te hangen met de gemiddelde hoogte van de maximum functielonen. De gevonden samenhangen zijn echter geenszins perfect.

Daarom hebben we ook gekeken naar mogelijke verschillen in de inschaling van functies tussen sw-bedrijven. Voor dezelfde 16 sw-bedrijven hebben we gekeken naar de inschaling van de meest voorkomende functies in groen, verpakking/assemblage en schoonmaak. Alhoewel de functies niet overeen behoeven te komen wat betreft de kenmerkomschrijving geeft dit wel een indicatie voor mogelijke verschillen.

Wat bijvoorbeeld opvalt in de groenvoorziening is dat bij de groep bedrijven met gemiddeld hoge maximumloonschalen de meest voorkomende functie in schaal C1 of C2 is ingeschaald. Bij de groep bedrijven met gemiddelde lage functielonen geldt dat de meest voorkomende functie in het groen veelal in B1 of B2 valt.

Voor verpakking valt iets soortgelijks waar te nemen: bij de eerste groep bedrijven heeft de meest voorkomende functie de inschaling B1, B2 of C1. Voor de tweede groep bedrijven is dat veelal A en voor twee bedrijven B1. Ook voor assemblage/productie zien we een dergelijk beeld (meest voorkomende functie in C1 of C2 versus meest voorkomende functie in (veelal) A en B1).

Ook bij leidinggevendens zien we verschillen. De groep bedrijven met de gemiddeld laagste maximum functielonen kennen veelal leidinggevende functies in de loonschalen D1 en D2. Bij de groep bedrijven met gemiddeld hoge maximum functielonen is dat veel minder vaak het geval en is de meest voorkomende leidinggevende functie voor Wsw-ers veelal ingeschaald in schaal E.

Er zijn dus ook wel aanwijzingen dat in ieder geval een deel van de verschillen in de opbouw van de functielonen zijn terug te voeren op verschillen binnen werksoorten en soorten functies. Het is niet aan te geven in hoeverre dit is terug te voeren op verschillen in de functiekenmerken.

**Tabel 3.10** *Bedrijven met de hoogste en laagste gemiddelde maximum functielonen en de inschaling van de meest voorkomende functies in een aantal werksoorten binnen deze bedrijven<sup>a)</sup>*

	Groen	Verpakking	Assemblage/productie	Schoonmaak	Leidinggevend
<i>Hoogste</i>					
A	C2, C1, B2	C1	C2, B2, A	C2, C1, B2	E, E, D1
B	C1, B2, C2	-	-	-	E, E, D1
C	C1, C2, B1	B2, B1, C1	-	-	E, G
D	C2, D1, B2	B1, C1, C2	-	B2, D1, C1	E, E, E
E	C1, B1, C2	B1, A, D2	C1, B2, C2	C1, C2, D2	E, E, E
F	C1, B2, D1	-	C1, B2, B1 (productie)	B2, C1, D1	E, E, D2
G	C2, C1, D1	-	B1, A, B2	-	D2, F, D2
H	-	-	-	-	E, F, E
<i>Laagste</i>					
I	B1, C1, C2	-	B1, A, C1	C1, B1, D1	E, D1, E
J	B1, C2, D1	B1, A, C1	B1, A, C1	-	F
K	C1, B2, D1	A, B1, C1	-	-	D2, E, F
L	B2, C1, C2	A, B1, B2	-	-	D2
M	B1, C1, A	-	A, B1, C1 (productie)	-	D1, E, D2
N	B1, C1, B2	B1, A, B2	C1, B1, A	C1, B2, C2	F
O	B1, C1, B2	A, B1, B2	A, B1, C1	-	D2, F, E
P	A, B1, C1	A, B1, C1	-	-	D2, G, D2

a) *Eerst is de maximum loonschaal voor de meest voorkomende functie weergegeven, daarna die voor de op één na meest voorkomende functie.*

*Bron: SEOR-analyses gegevens Wsw-monitor én door sw-bedrijven verstrekte aanvullende gegevens.*

Tot slot hebben we per sw-bedrijf bekeken welke functies boven schaal D2 zijn ingeschaald. Dit geeft mogelijk ook indicaties voor oorzaken van verschillen tussen sw-bedrijven in gemiddeld maximum functieloon. Uit de

onderstaande tabel blijkt dat het met name de leidinggevende functies betreft. We zagen eerder al dat de sw-bedrijven met de gemiddeld laagste maximum functielonen leidinggevende posities in het algemeen minder hoog inschalen dan de groep bedrijven met de gemiddeld hoogste maximum functielonen. Vandaar dat er minder grote verschillen tussen beide groepen bedrijven bestaan in het aandeel van de Wsw-ers in leidinggevende functies (zie tabel 3.9) dan in het aandeel van de Wsw-ers met een functieschaal boven schaal D2.

**Tabel 3.11 Bedrijven met de hoogste en laagste gemiddelde maximum functielonen en functies die een maximum functieschaal boven schaal D2 hebben**

	% van Wsw-ers met een functie met max. functieschaal hoger dan D2	Functies
<i>Hoogste</i>		
A	11,9%	Leidinggevend (50%), werkvoorbereiding e.d., overig stafpersoneel, administratief
B	15,0%	Uitsluitend leidinggevend (100%)
C	11,7%	Zeer divers, leidinggevend (22%), staf, maar ook gedetacheerden
D	8,8%	Met name leidinggevend (68%), staf (18%)
E	10,6%	Leidinggevende (46%) en staffuncties, gedetacheerden
F	9,0%	Met name leidinggevend, ook administratief
G	11,9%	Met name leidinggevend
H	12,2%	Met name leidinggevend, staffuncties en administratief
<i>Laagste</i>		
I	4,6%	Met name leidinggevend, staffuncties
J	6,2%	Leidinggevend
K	6,1%	Leidinggevende en staffuncties
L	3,3%	Leidinggevend
M	5,4%	Leidinggevend, staf en administratief
N	1,9%	Leidinggevend
O	3,8%	Leidinggevend, werkvoorbereiding
P	3,1%	Met name leidinggevend

a) *Eerst is de maximum loonschaal voor de meest voorkomende functie weergegeven, daarna die voor de op één na meest voorkomende functie.*

*Bron: SEOR-analyses gegevens Wsw-monitor én door sw-bedrijven verstrekte aanvullende gegevens.*

Na correctie voor maximum functielonen is er nog een aantal bedrijven dat gemiddeld minder of meer bruto loon betaald dan het referentiebedrijf (zie tabel 3.7). Dit heeft wat betreft bedrijven die gemiddeld meer betalen dan het referentiebedrijf in vrijwel alle gevallen te maken met het relatief vaak betalen van lonen die boven de maximum functielonen liggen. Deze bedrijven hebben echter overwegend wel gemiddeld lage maximum functielonen. Dit lijkt dus samen te gaan. Maximum functielonen die gemiddeld relatief laag liggen gaan samen met een vrij hoog aandeel van bruto beloning boven maximum functieloon in de totale loonsom.

### **3.4 CONCLUSIES**

Een groot deel van de bruto beloning van Wsw-ers hangt samen met het betalen van bruto lonen die overeenkomen met de functieschalen die volgens de Wsw-functiewaardering tot stand zijn gekomen. Ongeveer 80 procent heeft te maken met betaling tegen wml-niveau (dus zelfs als op wml-niveau zou worden betaald zou 80 procent van de huidige loonkosten van Wsw-ers gehandhaafd blijven) en 17 procent houdt verband met de betaling van lonen die boven wml liggen, maar niet hoger liggen dan het maximum functieloon voor de uitgeoefende functie.

Het betalen van loon boven het maximum functieloon is goed voor gemiddeld 3 procent van de totale bruto lonen. Dit geeft aan dat maar een beperkt deel van de bruto lonen (en dus ook de sociale lasten voor werkgevers) betrekking heeft op de toepassing van de garantiebepalingen uit de CAO-sw. Het betreft bovendien voor het merendeel mensen die voor 1998 zijn ingestroomd in de Wsw.

De uitgevoerde analyses op de individuele gegevens wijzen er op dat er beloningsverschillen bestaan tussen sw-bedrijven. Dit kan verschillende redenen hebben. Corrigeren we voor persoonskenmerken en kenmerken van de dienstbetrekking dan worden de verschillen tussen sw-bedrijven in de gemiddelde beloning al veel kleiner. Een deel van de overblijvende beloningsverschillen hangt weer samen met verschillen in maximum functielonen.

De verschillen tussen sw-bedrijven in functiestructuur naar maximum functieloon blijken voor een deel samen te hangen met de mate waarin bepaalde werksoorten aanwezig zijn. Bedrijven met gemiddeld lage maximum functielonen hebben vaak een heel hoog percentage van de Wsw-ers in verpakking en assemblage/productie zitten. Bedrijven met gemiddeld hoge maximum functielonen hebben vaak een beperkter deel van de Wsw-

ers in deze werksoorten en hebben soms een relatief groot deel van de Wsw-ers in leidinggevende functies of in de werksoort schoonmaak.

Deels lijken echter ook verschillen tussen sw-bedrijven in maximum functieloon binnen werksoorten een rol te spelen. In de werksoorten groen, verpakking en assemblage/productie blijken er verschillen tussen bedrijven te bestaan in de inschaling van de meest voorkomende functies.

De conclusie van dit alles is dat wanneer de CAO-sw duur is ten opzichte van andere CAO's (in de hovenierssector, de schoonmaak of de metaal), dat dit dan ligt aan de functiewaardering in de Wsw. Er kan op grond van de analyses namelijk niet worden geconcludeerd dat een groot deel van de bedrijven de functiewaardering niet juist zou toepassen. Dit blijkt ook niet uit de interviews (zie hoofdstuk 4). Wel zijn er verschillen in de gemiddelde maximum functielonen tussen bedrijven, maar deze zijn voor een deel terug te voeren op verschillen in aanwezige werksoorten en typen functies die Wsw-ers bekleden.

Bedrijven die na correctie voor maximum functieloon gemiddeld meer bruto loon betalen dan het referentiebedrijf hebben vrijwel allemaal een hoog aandeel van garantielonen in de totale beloning. Deze bedrijven hebben veelal wel gemiddeld lage maximum functielonen.

## **4 ACHTERGRONDEN VAN VERSCHILLEN IN PRIMAIRE BELONING**

### **4.1 INLEIDING**

In dit hoofdstuk worden de uitkomsten van twaalf gehouden interviews besproken. Uiteraard is het beeld dat hier geschetst wordt niet representatief voor alle sw-bedrijven. Toch vallen er wel enkele conclusies te trekken op basis van deze interviews.

### **4.2 FUNCTIEWAARDERING**

Het systeem van functiewaardering wordt in alle twaalf bedrijven toegepast, er bestaan echter wel verschillen wat betreft de toetsing en herziening. Zo komt het bij één bedrijf voor dat een medewerker volledig verantwoordelijk voor de functiewaardering en de toetsing en herziening hiervan. Bij acht bedrijven worden functies intern gewaardeerd maar met medewerking van minimaal één deskundige die zich ook bij andere sw-bedrijven bezig houdt met het waarderen van functies. Er is ook een bedrijf waar de functies intern gewaardeerd worden zonder dat men een deskundige inschakelt die ook buiten het bedrijf functies waardeert. Bij twee bedrijven is de functiewaardering regionaal geregeld. In dat geval sturen bedrijven uit een regio functiebeschrijvingen in naar een waarderingscommissie. Die commissie bepaalt vervolgens de waardering van de verschillende functies. De beschrijvingen die een dergelijke commissie ontvangt, worden in dat geval ook zoveel mogelijk op elkaar afgestemd. Er is in dit geval dus sprake van externe toetsing tussen sw-bedrijven, externe toetsing met bedrijven uit de marktsector ontbreekt.

Onder alle geïnterviewde bedrijven waren er twee bedrijven die de waardering van functies spiegelde aan de ontwikkelingen binnen de marktsector.

Het beeld bij de geïnterviewden is dat, ten opzichte van andere sw-bedrijven, de waardering van functies overeenkomt. De uitkomsten van de analyses die zijn gepresenteerd in het vorige hoofdstuk geven echter aanleiding om de mogelijkheid open te houden dat verschillen in waardering van gelijksoortige functies wel voorkomen. De effecten hiervan op de totale loonkosten in de sw zijn echter niet heel erg groot, in ieder geval niet groter dan enkele procenten van de totale loonkosten.

De meeste bedrijven herzien de functiewaardering eenmaal in de vijf jaar. Enkele bedrijven doen dit met wat langere tussenpozen (zeven en tien jaar zijn genoemd). In één geval is er sprake van jaarlijkse herzieningen.

#### **4.3 WETTELIJK MINIMUMLOON EN INSCHALING**

Voor elf bedrijven geldt dat men voor nieuwe werknemers een individueel ontwikkelingsplan maakt. Van deze elf bedrijven is er één bedrijf dat ook voor alle huidige werknemers een IOP heeft. De andere tien bedrijven hebben nog niet voor alle huidige werknemers een IOP, maar zijn wel van plan er een op te stellen. Binnen deze elf bedrijven worden werknemers de eerste twee jaar ingeschaald op wettelijk minimumloon. Er is een bedrijf waar men niet altijd een IOP gebruikt om een werknemer op minimumloon te zetten. Dit gebeurt niet wanneer een werknemer te veel inkomsten misloopt ten opzichte van zijn vorige situatie (zoals eerder werk of een WAO uitkering) Wanneer een werknemer na twee jaar terecht komt in een functieschaal wordt hij door alle bedrijven ingeschaald op het minimum van de voor hem geldende loonschaal.

#### **4.4 GARANTIELOON EN LOONGARANTIE**

Garantieloon heeft betrekking op de groep werknemers die voor 1993 is ingestroomd. In verband met de herziening van het loonschalensysteem is deze groep werknemers beschermd tegen een terugval in loon.

Tot 1998 bestond er ook de loongarantie regeling. Deze bepaling is vanaf 1998 tot aan 2003 verdwenen uit de CAO maar is inmiddels weer opgenomen. In artikel 26a, lid 1 staat beschreven:

*“Werknemer heeft een loongarantie op zijn oorspronkelijke loonschaal, inclusief de mogelijkheid om binnen die schaal in salaris door te groeien in de situaties dat:*

- *De uitkomst van een (her)functiewaardering tot gevolg heeft dat hij lager ingeschaald wordt.*
- *Hij een lagere functie moet aanvaarden dan waarop hij werkzaam is.”*

Het gebruik van artikel kan leiden tot verschillen tussen bedrijven door lid 2 in het genoemde artikel. In lid 2 van artikel 26a wordt namelijk aangegeven dat de bepaling in lid 1 niet van toepassing is in geval van verwijtbaarheid of disfunctioneren. Door een geïnterviewde werd hierbij opgemerkt dat het moeilijk is om te bepalen wanneer sprake is van verwijtbaarheid of disfunctioneren. Bij alle bedrijven komt het dan ook slechts in een zeer

beperkt aantal gevallen voor dat een werknemer het recht op zijn huidige loonschaal verliest.

Alle bedrijven geven aan dat het onvermijdelijk is dat de kwaliteiten van een sw-werknemer en de functievereisten uit elkaar gaan lopen. Dit houdt voornamelijk verband met toenemende beperkingen aan de kant van de werknemer. Bij plaatsing is de aansluiting vrijwel altijd goed. Sommige bedrijven geven aan dat Wsw-ers in een andere functie worden geplaatst als een werknemer niet meer aan de vereisten kan voldoen.

De match tussen uitgevoerde werkzaamheden en functieomschrijvingen wordt duidelijk in functioneringsgesprekken. In zes van de twaalf bedrijven worden die gesprekken in ieder geval eenmaal per jaar gevoerd. In de vijf andere bedrijven worden geen functioneringsgesprekken gehouden. Van een bedrijf is het niet duidelijk of er functioneringsgesprekken gehouden worden.

#### **4.5 PERIODIEKEN**

Periodieken worden door elf bedrijven automatisch toegekend en staan daarmee dus los van het functioneren van een werknemer. Slechts wanneer werknemers duidelijk slechter presteren dan verwacht wordt in een zeer beperkt aantal gevallen besloten de periodiek niet toe te kennen. De meningen over het automatisch toekennen van periodieken verschillen sterk. Bij tien bedrijven bestaat er geen behoefte aan verandering in dit systeem, terwijl men in de overige twee bedrijven graag toe wil naar een systeem waarin de toekenning afhankelijk gemaakt wordt van het functioneren van een werknemer. Bij één van deze bedrijven is men al bezig met de invoering van een dergelijk systeem. Het automatisch ontvangen van een periodiek is hier niet meer van toepassing, maar hangt af van de uitkomsten van een functioneringsgesprek. Bij het andere bedrijf staat men op het punt een soortgelijk systeem in te voeren.

#### **4.6 OVERIGE ELEMENTEN VAN DE PRIMAIRE BELONING**

Voor alle geïnterviewde bedrijven geldt dat ze allemaal 8 procent vakantietoeslag en 2,75 procent eindejaaruitkering betalen.

Er wordt heel verschillend gebruik gemaakt van de seniorenregeling. Bij twee bedrijven maakt bijna iedereen er gebruik van, bij één ander bedrijf ongeveer tachtig procent van de werknemers. Bij negen bedrijven maakt ongeveer de helft van de werknemers van deze regeling gebruik. Er is ook nog een bedrijf waarin een kwart van de desbetreffende werknemers

gebruik maakt van de seniorenregeling. Bijna alle bedrijven merken deze regeling aan als riant. Sommige bedrijven juichen het gebruik ervan dan ook niet toe, maar werknemers worden altijd op de hoogte gebracht van het bestaan ervan. Dat er veel verschil bestaat in het gebruik ervan hangt samen met de waardering ervan door werknemers. Sommige werknemers geven er de voorkeur aan om gewoon te blijven werken omdat het anders toch een vermindering van hun loon betekent.

Wat betreft de primaire beloning lijkt de voorlopige conclusie te zijn dat veel bepalingen uitgevoerd worden conform de CAO.

## **5 KWALITATIEVE INFORMATIE OVERIGE COMPONENTEN ARBEIDSKOSTEN WSW-ERS**

Over elementen in de loonkosten buiten de primaire belonings sfeer kan opgemerkt worden dat er geen aanwijzingen zijn dat bedrijven hierin sterk afwijken van bepalingen in de CAO.

Binnen alle sw-bedrijven bouwen werknemers geen compensatie-uren op tijdens ziekte. Daarmee handelen de sw-bedrijven conform de CAO. Het gebruik van de regeling spaarvariant en uitbetaling spaaruren blijft bij alle sw-bedrijven beperkt. Werknemers worden altijd op de hoogte gebracht van het bestaan van deze regeling maar het gebruik van deze regeling wordt niet gestimuleerd.

Naast de mogelijkheden voor religieuze feestdagen zijn er nauwelijks extra vrije dagen. Voor twee bedrijven bestaat er een vrije dag in verband met carnaval, voor een ander bedrijf is er een dag vrij wanneer de Elfstedentocht gehouden wordt. Naast de jubileadagen zoals die in de CAO worden genoemd is er bij vijf bedrijven nog sprake van een gratificatie in verband met een 12,5 jarig jubileum. Het hier dan om een kleine attentie zoals een horloge of 10 procent van een maandsalaris. Dit CAO element is in het verleden geschrapt, maar door deze bedrijven is het in stand gehouden. Er is een bedrijf dat bij 25- en 40-jarig jubileum een extra vrije dag toekent.

Bij tien bedrijven kent men de vervangingstoelage, maar bij twee bedrijven wordt deze ook regelmatig toegekend. Van een gratificatie op grond van bijzondere omstandigheden is eigenlijk nooit sprake.

Overwerk komt bij alle bedrijven slechts beperkt voor en er wordt in dat geval bijna altijd gecompenseerd in tijd. Een aanvullende toeslag in geval van overwerk is altijd gelijk aan de minimale hoogte zoals bepaald in de CAO. Ook onregelmatige diensten en ploegdiensten komen bij alle bedrijven niet vaak voor. De hoogte van de toeslag is in overeenstemming met de minimale hoogte zoals bepaald in de CAO.

Het aantal werknemers dat een tegemoetkoming krijgt in hun particuliere ziektekosten is bij alle bedrijven zeer beperkt. Dit was te verwachten aangezien vrijwel alle sw-werknemers in het ziekenfonds zitten. De tegemoetkoming is in dat geval conform de CAO.

De tegemoetkoming in kosten voor woon-werkverkeer wordt gebaseerd op de kosten van openbaar vervoer. Daarmee handelen de bedrijven conform de CAO. Bij vijf bedrijven is er nog sprake van een vergoeding voor andere

reis- en verblijfskosten. Dit is vaak incidenteel en de kosten staan niet in verhouding tot de vergoeding woon-werkverkeer. Van een tegemoetkoming in bijzondere omstandigheden is nooit sprake. Wel heeft één bedrijf aanzienlijke kosten voor het vervoer omdat men zelf busjes en taxi's laat rijden om het personeel op te halen en weer weg te brengen.

Er wordt bij alle bedrijven nauwelijks gebruik gemaakt van de ouderschapsverlofregeling. De uitbetaling is in alle gevallen conform CAO.

Binnen elf bedrijven betaalt men 1/6 deel van de kinderopvangkosten. Slechts één bedrijf komt werknemers die daarvoor in aanmerking zouden komen (nog) niet tegemoet in de kosten voor kinderopvang. Wanneer het een alleenstaande werknemer betreft betalen twee bedrijven 1/3 deel van deze kosten.

De kleine verschillen die tussen bedrijven in de toepassing van CAO-bepalingen in de secundaire sfeer optreden vormen, gezien het belang van de secundaire personeelskosten in de totale kosten arbeidskosten, geen belangrijke oorzaak voor verschillen in arbeidskosten Wsw-ers tussen sw-bedrijven. Veelal houden bedrijven zich aan wat in de CAO staat aangegeven.

## **BIJLAGE 1 UITKOMSTEN VERKLARENDE ANALYSES OP INDIVIDUELE GEGEVENS**

Tabel b1.1 bevat de uitkomsten van de analyse op de individuele gegevens uit de Wsw-monitor waar het gaat om de factoren en kenmerken die samenhangen met de hoogte van de bruto beloning van Wsw-ers. De natuurlijke logaritme van het bruto loon is in verband gebracht met persoonskenmerken en kenmerken van de dienstbetrekking. De uitkomsten

De uitkomsten staan in woorden beschreven in de hoofdtekst.

*Tabel B1.1 Uitkomsten analyses voor bruto loon (op fulltime basis)  
Wsw-ers*

	Model 1, zonder bedrijfsdummies	Model 2, met bedrijfsdummies
Constante	6,613 *	6,610 *
Leeftijd in jaren	0,023 *	0,023 *
Leeftijd in jaren kwadraat	-0,0002 *	-0,0002 *
Man	0,024 *	0,023 *
Vrouw	Referentiecategorie	Referentiecategorie
Verstandelijk gehandicapt	-0,087 *	-0,086 *
Psychisch gehandicapt	-0,029 *	-0,030 *
Overig gehandicapt	-0,012 *	-0,011 *
Lichamelijk gehandicapt	Referentiecategorie	Referentiecategorie
Duur dienstbetrekking in jaren	0,017 *	0,017 *
Duur dienstbetrekking in kwadraat	-0,0004 *	-0,0004 *
Overdracht van andere gemeente of terugkeer via terugkeergarantie	0,104 *	0,104 *
Geen overdracht of terugkeergarantie	Referentiecategorie	Referentiecategorie
Fulltime baan	0,051 *	0,049 *
Grote parttime baan	0,014 *	0,013 *
Kleine parttime baan (< 20 uur)	Referentiecategorie	Referentiecategorie
Oude doelgroep (ja=1)	0,041 *	0,043 *
Geen oude doelgroep	Referentiecategorie	Referentiecategorie
Bedrijfsdummies	-	Bij 62 procent van de sw- bedrijven wijkt de bruto beloning (in positieve of negatieve zin) significant af van dat bij het referentiebedrijf
Aantal waarnemingen	95.812	95.812
R <sup>2</sup> adjusted	0,518	0,534

\* = betrouwbaar op 99 percentsniveau.

Bron: SEOR analyses op gegevens uit Wsw-monitor.

Dezelfde basismodellen zijn ook toegepast op alleen die sw-bedrijven die aan SEOR ook de aanvullende individuele gegevens hebben geleverd over functie en bijbehorende maximum loonschaal. De uitkomsten daarvan staan in tabel B1.2. De coëfficiënten van de ‘echte’ verklarende variabelen zijn niet veel anders dan in de analyses op de gehele Wsw-populatie.

**Tabel B1.2 Uitkomsten analyses voor bruto loon (op fulltime basis)  
Wsw-ers voor alleen bedrijven met bruikbare  
aanvullende respons**

	Model 1, zonder bedrijfsdummies	Model 2, met bedrijfsdummies
Constante	6,671 *	6,657 *
Leeftijd in jaren	0,020 *	0,021 *
Leeftijd in jaren kwadraat	-0,0002 *	-0,0002 *
Man	0,025 *	0,024 *
Vrouw	Referentiecategorie	Referentiecategorie
Verstandelijk gehandicapt	-0,092 *	-0,087 *
Psychisch gehandicapt	-0,032 *	-0,032 *
Overig gehandicapt	-0,024 *	-0,017 *
Lichamelijk gehandicapt	Referentiecategorie	Referentiecategorie
Duur dienstbetrekking in jaren	0,018 *	0,017 *
Duur dienstbetrekking in kwadraat	-0,0004 *	-0,0004 *
Overdracht van andere gemeente of terugkeer via terugkeergarantie	0,076 *	0,085 *
Geen overdracht of terugkeergarantie	Referentiecategorie	Referentiecategorie
Fulltime baan	0,049 *	0,047 *
Grote parttime baan	0,014 *	0,017 *
Kleine parttime baan (< 20 uur)	Referentiecategorie	Referentiecategorie
Oude doelgroep (ja=1)	0,044 *	0,048 *
Geen oude doelgroep	Referentiecategorie	Referentiecategorie
Bedrijfsdummies	-	Bij 55 procent van de betreffende sw-bedrijven wijkt de bruto beloning (in positieve of negatieve zin) significant af van dat bij het referentiebedrijf. Zelfde onderlinge verschillen als in analyses op totale populatie
Aantal waarnemingen	34.517	34.517
R <sup>2</sup> adjusted	0,534	0,548

\* betrouwbaar op 99-procentsniveau.

Bron: SEOR analyses op gegevens uit Wsw-monitor.

Tabel B1.3 geeft de resultaten wanneer ook het maximum functieloon in de vergelijking wordt opgenomen. De verklaringsgraad is veel groter dan in het basismodel. Het blijkt verder dat door opname van het maximum

functieloon de invloed van bijvoorbeeld geslacht en aard van de handicap sterk veranderen. Dit betekent voor mannen bijvoorbeeld dat zij vaker in relatief hoog gewaardeerde functies werken dan vrouwen (de samenhang die bestond tussen geslacht en bruto loon valt na opname van het maximum functieloon namelijk weg). En verstandelijk gehandicapten bijvoorbeeld werken relatief vaak in laag gewaardeerde functies (een groot deel van het lagere bruto loon van verstandelijk gehandicapten wordt weggenomen door het maximum functieloon). Dit is ook iets dat in het hoofdonderzoek tijdens de interviews naar voren is gekomen.

**Tabel B1.3** *Uitkomsten analyses voor bruto loon (op fulltime basis) Wsw-ers voor alleen bedrijven met bruikbare aanvullende respons met opname van het maximum functieloon in de vergelijking*

	Model 1, zonder bedrijfsdummies	Model 2, met bedrijfsdummies
Constante	1,480 *	1,462 *
Maximum functieloon	0,726 *	0,728 *
Leeftijd in jaren	0,019 *	0,019 *
Leeftijd in jaren kwadraat	-0,0002 *	-0,0002 *
Man	0,001	0,000
Vrouw	Referentiecategorie	Referentiecategorie
Verstandelijk gehandicapt	-0,016 *	-0,015 *
Psychisch gehandicapt	-0,005 *	-0,005 *
Overig gehandicapt	-0,000	-0,000
Lichamelijk gehandicapt	Referentiecategorie	Referentiecategorie
Duur dienstbetrekking in jaren	0,011 *	0,011 *
Duur dienstbetrekking in kwadraat	-0,0002 *	-0,0002 *
Overdracht van andere gemeente of terugkeer via terugkeergarantie	0,057 *	0,063 *
Geen overdracht of terugkeergarantie	Referentiecategorie	Referentiecategorie
Fulltime baan	0,006 *	0,005 *
Grote parttime baan	-0,006 *	-0,006 *
Kleine parttime baan (< 20 uur)	Referentiecategorie	Referentiecategorie
Oude doelgroep (ja=1)	0,013 *	0,013 *
Geen oude doelgroep	Referentiecategorie	Referentiecategorie
Bedrijfsdummies	-	Bij 50 procent van de betreffende sw-bedrijven wijkt de bruto beloning (in positieve of negatieve zin) significant af van dat bij het referentiebedrijf. Onderlinge verhoudingen zijn anders dan zonder opname van maximum functieloon
Aantal waarnemingen	31.473	31.473
R <sup>2</sup> adjusted	0,788	0,791

\* betrouwbaar op 99-procentsniveau.

Bron: SEOR analyses op gegevens uit Wsw-monitor.

## BIJLAGE 2 GEÏNTERVIEWDEN

Naam geïnterviewde	Bedrijf	Plaats
Dhr. Van der Veer	Webego	Middelharnis
Dhr Wietsma	Trion	Kollum
Dhr Rademaker	Trio	Sappemeer
Mevr. Donker	Weener	's-Hertogenbosch
Dhr Möhlman	De Welplaat	Spijkenisse
Dhr Tittulaer	NLW	Venray
Dhr Manders	IBN	Uden
Dhr Leenders	Ergon	Eindhoven
Dhr Blom	Felua Groep	Apeldoorn
Dhr Jansen	DCW	Enschede
Mevr. Daams	WVK	Bladel
Dhr Strelzyn	DZB	Leiden