



Besluit van de Minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid van  
12 augustus 2004, Directie Arbeidsverhoudingen, nr. AV/CAM/04/55433  
tot wijziging van het Toetsingskader Algemeen Verbindend Verklaring  
CAO-bepalingen (AVV)

## **De Minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid**

Gehoord de werkgevers- en werknemersorganisaties zoals vertegenwoordigd in de  
Stichting van de Arbeid.

### **BESLUIT:**

#### **Artikel I**

Het Toetsingskader Algemeen Verbindend Verklaring van CAO-bepalingen (AVV) wordt  
als volgt gewijzigd:

#### **A**

Paragraaf 3 wordt als volgt gewijzigd:

1. De eerste aanduiding “de Arbeidsinspectie” wordt vervangen door “de directie  
Uitvoeringstaken Arbeidsvoorwaardenwetgeving van het Ministerie van Sociale Zaken  
en Werkgelegenheid” en daarna wordt “de Arbeidsinspectie” telkens vervangen door  
“de directie Uitvoeringstaken Arbeidsvoorwaardenwetgeving” .

2. De zesde alinea, derde zin, komt te luiden:

Bedenkingen in verband met een eigen rechtsgeldige ondernemings- of subsector-CAO  
worden normalerwijze niet aan de Stichting van de Arbeid voorgelegd maar in principe  
direct gehonoreerd (zie paragraaf 6.2.).

**B**

Paragraaf 4.3 wordt als volgt gewijzigd:

1. In onderdeel 3, onder a, vierde gedachtestreepje wordt “de Regionaal directeur arbeidsvoorziening” vervangen door “de Centrale organisatie werk en inkomen”.

2. Er wordt een nieuw onderdeel 7 toegevoegd, luidende:

7. CAO-bepalingen die ertoe strekken dat een door de CAO toegestane decentrale afspraak waarmee van een of meer CAO-bepalingen wordt afgeweken, binnen de werkingssfeer ervan bindend zal zijn voor de werkgever(s) en al zijn (hun) werknemers, tenzij de CAO-bepaling slechts afwijking toelaat in de vorm van in de CAO zelf aangegeven alternatieven.

**C**

Paragraaf 5.3, onderdeel d, komt te luiden:

*d. inbreuk maken op het beginsel van gelijke behandeling*

Ongelijke behandeling op grond van godsdienst, levensovertuiging, politieke gezindheid, ras, geslacht, nationaliteit, hetero- of homoseksuele gerichtheid, burgerlijke staat, handicap of chronische ziekte, arbeidsduur (voltijd/deeltijd), aard van het contract (vast/tijdelijk) en leeftijd is verboden.

Er zijn twee soorten onderscheid die tot ongelijke behandeling kunnen leiden: direct en indirect onderscheid.

Van direct onderscheid is sprake wanneer rechtstreeks onderscheid wordt gemaakt op één van de bovengenoemde gronden, bijvoorbeeld tussen mannen en vrouwen of tussen autochtonen en allochtonen.

Van indirect onderscheid is sprake wanneer iedereen ogenschijnlijk gelijk wordt behandeld, maar die behandeling in de praktijk toch leidt tot onderscheid op een van de bovengenoemde gronden. Wanneer door een verwijzing naar een andere hoedanigheid (of gedraging) dan bijvoorbeeld leeftijd in het bijzonder personen van een bepaalde leeftijd worden getroffen, is er sprake van indirect onderscheid. Dit kan bijvoorbeeld het geval zijn bij het gebruik van de termen ‘pas-afgestudeerd’ of ‘aankomend’ in personeelsadvertenties. Wanneer deze termen in een advertentie worden gebruikt, zullen vooral jongeren worden benaderd en relatief weinig ouderen.

Direct onderscheid op grond van de bovengenoemde gronden is verboden, behalve voor zover daarvoor een uitdrukkelijke wettelijke uitzondering is gemaakt. Daarnaast geldt voor

de gronden arbeidsduur, aard van het contract en leeftijd dat direct onderscheid verboden is, tenzij het onderscheid objectief gerechtvaardigd is.

Ten aanzien van indirect onderscheid op grond van de bovengenoemde gronden geldt dat onderscheid t.a.v. alle discriminatiegronden verboden is, tenzij het onderscheid objectief gerechtvaardigd is.

Direct en indirect onderscheid ten aanzien waarvan door de internationale rechter of de Hoge Raad is bepaald en/of uit de parlementaire geschiedenis uitdrukkelijk blijkt dat dit in strijd is met het recht, wordt aangemerkt als kennelijk in strijd met de gelijke behandelingswetgeving.

## **D**

Paragraaf 6.1 wordt als volgt gewijzigd:

1. Voor de bestaande tekst van de eerste alinea wordt een a. geplaatst.

2. Na onderdeel a wordt een nieuw onderdeel b toegevoegd, luidende:

b. Een stijging van het contractloon is in strijd met het algemeen belang. Onder het contractloon wordt verstaan: de schaallonen, de vakantiebijslag, toeslagen die verband houden met bepaalde arbeidssituaties (uitgezonderd resultaatafhankelijke uitkeringen), terugkerende uitkeringen en eenmalige uitkeringen.

In dat kader geldt dat CAO-bepalingen die positieve mutaties van contractlooncomponenten inhouden niet in aanmerking komen voor AVV tenzij de som van alle mutaties van de contractlooncomponenten kleiner is dan of gelijk is aan nul. Bij het verzoek om AVV dienen partijen expliciet aan te geven welke contractlooncomponenten voor AVV worden voorgelegd.

In het geval dat een stijging van een of meerdere contractlooncomponenten gepaard gaat met een toename van de arbeidsduur én op voorwaarde dat in het AVV-verzoek expliciet is aangegeven welke contractlooncomponenten toenemen vanwege ophoging van de arbeidsduur, zal bij het vaststellen van de som van de mutaties van de contractlooncomponenten deze aan de arbeidsduur gerelateerde contractlooncomponenten proportioneel worden gecorrigeerd.

In het geval dat een daling van een of meerdere contractlooncomponenten gepaard gaat met een daling van de arbeidsduur én op voorwaarde dat in het AVV-verzoek expliciet is aangegeven welke contractlooncomponenten dalen vanwege daling van de arbeidsduur, zal bij het vaststellen van de som van de mutaties van de contractlooncomponenten deze aan de arbeidsduur gerelateerde contractlooncomponenten proportioneel worden gecorrigeerd.

## **E**

Paragraaf 6.2., onderdeel 1, wordt als volgt gewijzigd:

1. De tiende en elfde volzin komen te luiden:

Op schriftelijke mededeling van bedenkingen tegen AVV wordt in principe dispensatie van het AVV-besluit verleend, aan werkgevers die direct (niet door AVV) gebonden zijn aan een andere rechtsgeldige CAO. Dispensatie wordt in principe verleend, eenmalig en automatisch geldend bij iedere volgende aanmelding van de eigen rechtsgeldige ondernemings- of subsector-CAO met betrekking tot opvolgende AVV-verzoeken van de betreffende bedrijfstak-CAO of bedrijfstak-CAO's.

2. De dertiende en veertiende volzin komen te luiden:

De dispensatie (in principe automatisch verleend) blijft gelden tot 1 jaar na het verstrijken van de einddatum van de eigen rechtsgeldige CAO. (Komt een dergelijke opvolgende CAO tot stand na het verstrijken van deze periode, dan dienen opnieuw bedenkingen ingediend te worden om opnieuw in aanmerking te komen voor dispensatie die in principe automatisch wordt verleend).

## **Artikel II**

Onderdeel D is van toepassing op CAO's die zijn aangemeld na de publicatiedatum van dit besluit in de Staatscourant en waarvoor algemeen verbindendverklaring is verzocht op of na 1 november 2004.

## **Artikel III**

1. Met uitzondering van onderdeel D treedt dit besluit in werking met ingang van 10 september 2004.
2. Onderdeel D treedt in werking met ingang van 1 november 2004 en vervalt met ingang van 1 januari 2006.

Dit besluit zal met toelichting in de Staatscourant worden geplaatst.

's-Gravenhage, 12 augustus 2004  
de Minister van Sociale Zaken  
en Werkgelegenheid,

(A.J. de Geus)

## Toelichting

### Algemeen

#### 1. Selectief algemeen verbindend verklaren (selectief AVV)

Naar de opvatting van het kabinet is meerjarige loonmatiging van alle inkomens een voorwaarde voor economisch herstel en herstel van de werkgelegenheid in het bijzonder. Dit geldt voor zowel de publieke sector als de marktsector. Ten aanzien van de publieke sector heeft het kabinet zijn verantwoordelijkheid genomen door aanpassing van de beschikbare financiële middelen. Daarnaast is ervoor gekozen de ontwikkeling van het bruto minimumloon (en daarmee de uitkeringen) gelijk op te laten gaan met de contractloonstijging van ambtenaren. Werkgevers en werknemers in de marktsector worden in het Hoofdlijnenakkoord opgeroepen om de contractlonen te matigen tot hetzelfde niveau als dat van de overheid. Tevens is in het Hoofdlijnenakkoord opgenomen dat het algemeen verbindend verklaren (AVV) van CAO-bepalingen niet ter discussie wordt gesteld, ervan uitgaande dat de sociale partners de verantwoordelijkheid nemen om in de Stichting van de Arbeid goede afspraken te maken en deze na te komen.

In de verklaring inzake het arbeidsvoorwaardenoverleg 2004-2005 van 18 november 2003 hebben de in de Stichting van de Arbeid vertegenwoordigde centrale werknemers- en werkgeversorganisaties een dringend beroep gedaan op de CAO-partijen om in de voor 2004 te vernieuwen CAO's geen contractloonstijging en voor 2005 een tot nul naderende contractloonstijging overeen te komen. Na raadpleging van hun leden hebben de centrale werknemersorganisaties het in het Voorjaarsoverleg d.d. 18 mei 2004 door het kabinet aangeboden compromisvoorstel betreffende de fiscale facilitering ten behoeve van VUT, prepensioen en levensloop definitief afgewezen. Als gevolg daarvan is tijdens de vergadering van de Stichting van de Arbeid d.d. 25 juni 2004 door de centrale werknemersorganisaties verklaard dat de genoemde afspraak over de contractloonstijging niet langer van toepassing is op het jaar 2005.

Voor wat betreft de sociale en economische ontwikkelingen sluit het kabinet zich aan bij de constatering die de in de Stichting van de Arbeid vertegenwoordigde centrale organisaties van werkgevers en werknemers in hun verklaring inzake het arbeidsvoorwaardenoverleg 2004-2005 d.d. 18 november 2003 hebben gedaan, namelijk *“dat ons land zich in een onverminderd slechte economische situatie bevindt, hetgeen blijkt uit een afkalvende internationale concurrentiepositie en werkgelegenheid, een achterblijvende innovatiekracht en productiviteit alsmede een onverminderd sterke stijging van de werkloosheid”*.

Bovengenoemde verklaring van de centrale werknemersorganisaties inzake het intrekken van de in november 2003 overeengekomen loonafspraken voor het jaar 2005 herbergt naar de mening van het kabinet risico's voor de contractloonontwikkeling in 2004 en is schadelijk voor de contractloonontwikkeling in 2005.

Het bovenstaand geschetste beeld van de sociale en economische omstandigheden is nog steeds actueel. Loonmatiging is naar de mening van het kabinet van belang om een verdere verslechtering van de concurrentiepositie te voorkomen. Contractloonstijgingen

zijn dan ook schadelijk voor het herstel van de economische groei en de werkgelegenheid. Daarnaast zullen contractloonstijgingen in de marktsector negatieve gevolgen hebben voor de solidariteit tussen marktsector en publieke sector en tussen werkenden en werkzoekenden.

Dit bij elkaar genomen is voor het kabinet aanleiding om het bestaande AVV-beleid zoals vastgelegd in het AVV-Toetsingskader voor de periode van 1 november 2004 tot en met 31 december 2005 te wijzigen. Totstandkoming van contractloonstijgingen zal niet worden ondersteund door middel van het instrument van AVV, aangezien een dergelijke contractloonontwikkeling onder de huidige omstandigheden in strijd is met het algemeen belang.

Bij het Najaarsakkoord van november 2003 is het verwachte macro-economische beeld 2004 en 2005 als vertrekpunt genomen, onder de erkenning dat het sectorale beeld divers is. Naast de loonafspraken voor 2004 en 2005 is in het Najaarsakkoord een aanvullende afspraak gemaakt over de mogelijkheid van resultaatafhankelijke beloningen. Dergelijke beloningen zijn gekoppeld aan door de contractpartijen te bepalen invullingen van 'te behalen resultaat', bijvoorbeeld een in de CAO-periode nog te realiseren productiviteitsgroei of ziekteverzuimreductie. Ze brengen op zichzelf geen nadelige economische effecten met zich mee, terwijl de betrokken sectoren hiermee wel in staat worden gesteld om tegemoet te komen aan de wens bij zowel werkgevers - als werknemersorganisaties eventueel over te kunnen gaan tot loondifferentiatie. Dezelfde visie ligt ten grondslag aan het nieuwe AVV-beleid. Resultaatafhankelijke beloningsvormen worden buiten de definitie van contractloonmutatie en daarmee buiten het nieuwe AVV-beleid gehouden. Het nieuwe AVV-beleid heeft dan ook geen invloed op het overeenkomen van dergelijke loonbepalingen waarmee loondifferentiatie tussen bedrijfstakken c.q. ondernemingen gestalte kan krijgen.

Het bovenbeschreven kabinetsvoornemen moet worden begrepen binnen de context van de *huidige* conjuncturele situatie: het bestaande AVV-beleid wordt voor de periode van 1 november 2004 tot en met 31 december 2005 aangepast opdat via het AVV-instrument niet wordt meegewerkt aan stijgingen van de contractlonen in de genoemde periode. Als zodanig betekent dit een tijdelijke aanpassing van het AVV-beleid.

#### *Uitgangspunten nieuwe AVV-beleid*

- Het uitgangspunt van het beleid is dat het kabinet in de periode van 1 november 2004 tot en met 31 december 2005 niet meewerkt aan contractloonstijgingen door middel van het AVV-instrument.
- Het nieuwe AVV-beleid is van toepassing op alle CAO-bepalingen waarvoor geldt dat enerzijds de aanmeldingsdatum ligt ná de publicatiedatum van het wijzigingsbesluit én anderzijds de datum van indiening van het AVV-verzoek ligt op of na 1 november 2004.
- Binnen het nieuwe AVV-beleid dient beoordeeld te worden of de CAO-bepalingen die voor AVV zijn voorgelegd mutaties van contractloonbepalingen bevatten die al dan niet boven de gestelde norm uitkomen. De norm is vastgelegd op een mutatie van nul procent.

- Partijen dienen expliciet aan te geven welke contractlooncomponenten voor AVV worden voorgelegd.
- Bij de mutaties van de contractlooncomponenten van de in de voor AVV voorgelegde CAO-bepalingen geldt dat deze CAO-bepalingen worden vergeleken met alle CAO-bepalingen in:
  - de meest recente CAO waarvoor een AVV-verzoek is ingediend en waarvan het AVV-verzoek is afgedaan op basis van het oude AVV-beleid, dan wel
  - de meest recente CAO waarvoor geen AVV-verzoek is ingediend voor 1 november 2004 en waarvoor geldt dat de CAO is aangemeld voor de publicatiedatum van het wijzigingsbesluit in de Staatscourant.
- Indien in de periode 1 november 2004 tot en met 31 december 2005 bepalingen van niet één maar twee opeenvolgende, al dan niet op elkaar aansluitende CAO's worden voorgelegd voor AVV, dan geldt dat de contractloonmutaties uit de tweede CAO en de contractloonmutaties uit de eerste CAO tezamen worden vergeleken met de voorafgaande (al dan niet AVV'de) CAO zoals bedoeld bij voorgaande gedachtestreepje. Hetzelfde geldt indien binnen de genoemde periode bepalingen van niet twee, maar drie of meer elkaar opvolgende, al dan niet op elkaar aansluitende CAO's voor AVV worden voorgelegd.
- Contractloonafspraken die ingaan ná 31 december 2005 vallen niet onder het nieuwe AVV-beleid. Contractloonafspraken die ingaan vóór of op 31 december 2005 kunnen in aanmerking komen voor AVV voorzover ze de periode m.i.v. 1 januari 2006 betreffen.
- Er wordt gekeken naar de som van de mutaties van de contractlooncomponenten op niveaubasis voor de kalenderjaren 2004 en 2005 zoals opgenomen in de voor AVV voorgelegde CAO-bepalingen.  
Er wordt dus geen rekening gehouden met het moment binnen het kalenderjaar waarop de contractloonafspraken ingaan. Er wordt geen rekening gehouden met overloopeffecten. Het gaat immers om de contractloonstijgingen als zodanig en niet om de kosteneffecten op jaarbasis.
- Een eenmalige uitkering van  $x$  % die tot uitbetaling komt in kalenderjaar  $[t-1]$  leidt tot een contractloonmutatie van  $-x$  % in kalenderjaar  $[t]$  en vergroot daarmee de loonruimte voor kalenderjaar  $[t]$ . Bij het bepalen van de som van de mutaties van de contractlooncomponenten voor het kalenderjaar  $[t]$  wordt rekening gehouden met het afboeken van de eenmalige uitkering die in kalenderjaar  $[t-1]$  tot uitbetaling is gekomen.
- Een logisch gevolg van de gehanteerde systematiek van het berekenen van mutaties van eenmalige uitkeringen is dat de som van de mutaties van de contractlooncomponenten vastgesteld dient te worden voor de afzonderlijke kalenderjaren 2004 en 2005.
- Indien de som van de mutaties van de contractlooncomponenten in kalenderjaar 2004 of kalenderjaar 2005 voor zover opgenomen in het AVV-verzoek kleiner is dan of gelijk is aan nul, dan komen alle contractloonbepalingen in aanmerking voor AVV.
- Indien de som van de mutaties van de contractlooncomponenten in kalenderjaar 2004 of kalenderjaar 2005 voor zover opgenomen in het AVV-verzoek groter is dan

nul, dan komen de contractloonbepalingen met een positieve contractloonmutatie niet in aanmerking voor AVV. De contractloonbepalingen met een negatieve contractloonmutatie en de contractloonbepalingen die geen contractloonmutatie tot gevolg hebben komen wel in aanmerking voor AVV.

- Met betrekking tot de contractloonbepaling waarin een mutatie van de prijscompensatie wordt geregeld aan de hand van het toepassen van een nog in de (nabije) toekomst te publiceren prijsindexcijfer, wordt door het ministerie van SZW een schatting gemaakt om zo de mutatie van deze contractloonbepaling te kunnen kwantificeren. Als schatting wordt de CPB-raming van de variabele 'consumentenprijsindex voor 2005' (bijlage A4 van de meest recente versie van de publicatie Macro Economische Verkenningen) gebruikt.
- Gezien het feit dat de datum van het AVV-besluit ná de datum van het indienen van het AVV-verzoek ligt, wordt bij het vaststellen van de som van de mutaties van de contractlooncomponenten gekeken naar de voor AVV voorliggende bepalingen in de CAO. Afhankelijk van de aanvangsmomenten van de in die tekst opgenomen contractloonbepalingen is het mogelijk dat de contractloonmutatie van het AVV-besluit afwijkt van de contractloonmutatie van de voor AVV voorgelegde bepalingen in de CAO. Dit is een gevolg van het gegeven dat een AVV-besluit geen terugwerkende kracht heeft.
- Het is mogelijk dat een contractloonstijging gepaard gaat met een expliciet daaraan gekoppelde verlenging van de contractuele arbeidsduur. Hiermee zal rekening worden gehouden bij het vaststellen van de som van de mutaties van de contractlooncomponenten mits in het AVV-verzoek expliciet is aangegeven welke contractlooncomponent toeneemt vanwege ophoging van de arbeidsduur. In dat geval wordt bij het vaststellen van de som van de mutaties van de contractlooncomponenten de hoogte van de mutatie van de bewuste contractlooncomponent proportioneel gecorrigeerd voor de toename van de arbeidsduur. Ditzelfde zal geschieden in het geval van een daling van de contractuele arbeidsduur en een expliciet hieraan gekoppelde negatieve mutatie van een contractlooncomponent.
- Resultaatafhankelijke beloningsvormen blijven buiten de definitie van contractloon(mutatie) en hebben derhalve geen invloed op de uitkomst van de som van de mutaties van de contractlooncomponenten.
- Tussentijdse wijzigingen van de meest recente CAO-bepalingen waarvoor een AVV-verzoek is ingediend worden beschouwd als een nieuw AVV-verzoek.
- De wijzigingen in het Toetsingskader m.b.t. contractloonmutaties hebben betrekking op hoofdlijnen. Individuele gevallen zullen op hun merites worden beoordeeld.

#### *Overgangsregime*

De datum van inwerkingtreding van het gewijzigde AVV-beleid m.b.t. contractloonmutaties is vastgelegd op 1 november 2004. Dit biedt contractpartijen de mogelijkheid om bij lopende onderhandelingen rekening te houden met het nieuwe AVV-beleid.



Het nieuwe AVV-beleid zoals opgenomen in onderdeel D wordt toegepast op CAO's die bij het ministerie van SZW zijn aangemeld ná de publicatiedatum van het wijzigingsbesluit én waarvan het AVV-verzoek is ingediend op of ná 1 november 2004.

Het overgangsregime impliceert dat het AVV-beleid zoals geldend tot aan 1 november 2004 van toepassing blijft op:

- CAO-bepalingen waarvan het AVV-verzoek is ingediend vóór 1 november 2004;
- CAO-bepalingen waarvan het AVV-verzoek is ingediend op of ná 1 november 2004, maar waarbij geldt dat de CAO's zijn aangemeld bij het ministerie van SZW vóór of op de datum van publicatie van het wijzigingsbesluit.

## **2. Diversen**

De overige wijzigingen zijn redactionele wijzigingen, wijzigingen die verband houden met de actualiteit en wijzigingen die verband houden met de toepassingspraktijk. Deze wijzigingen treden in werking met ingang van 10 september 2004. Deze datum geeft het parlement nog de mogelijkheid om voorafgaand aan de inwerkingtreding met de minister hierover te overleggen.

### *Artikelsgewijs*

#### *Artikel I, onderdeel A, onder 1*

Met ingang van 1 februari 2004 is een aantal taken van de Arbeidsinspectie ondergebracht in de nieuwe directie Uitvoeringstaken Arbeidsvoorwaardenwetgeving van het Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid. Het gaat onder meer om de taken afhandeling van CAO-aanmeldingen en van AVV-verzoeken en daartegen ingebrachte bedenkingen alsmede het uitvoeren van CAO-onderzoek.

#### *Artikel I, onderdelen A, onder 2, en E*

De Wet AVV biedt de minister de mogelijkheid om op het besluit tot algemeen verbindend verklaring (AVV-besluit) van CAO-bepalingen uitzonderingen te maken. Op grond van het Toetsingskader AVV (paragraaf 6.2.) wordt op schriftelijke mededeling van bedenkingen tegen AVV dispensatie verleend van het AVV-besluit aan werkgevers die direct (niet door AVV) gebonden zijn aan een andere rechtsgeldige CAO. Hiermee kunnen ondernemingen of subsectoren in staat worden gesteld arbeidsvoorwaarden overeen te komen en toe te passen die toegesneden zijn op de desbetreffende onderneming of subsector. Een weging van afzonderlijke arbeidsvoorwaardenpakketten vindt overigens niet plaats.

Het is echter wel van belang dat ook bij de uitzondering van het AVV-besluit een adequate collectieve belangenbehartiging ten behoeve van de werknemers voldoende is gewaarborgd.

Daarom dienen werkgevers en werknemers onder andere onafhankelijk van elkaar te zijn (zie paragraaf 4.2.). Dit geldt niet alleen voor partijen die verzoeken om een algemeen verbindend verklaring, maar ook voor CAO-partijen die dispensatie verzoeken van de voor AVV voorliggende CAO-bepalingen. In dit kader kan de minister overwegen niet t ot

dispensatie van een AVV-besluit over te gaan, wanneer hij een ernstig vermoeden heeft dat de werkgevers en werknemers betrokken bij een CAO die met een verzoek om dispensatie bij een AVV-besluit voorligt, niet onafhankelijk van elkaar zijn en zij daarmee e bij de totstandkoming van de CAO primair tot oogmerk hebben het AVV-besluit te ontgaan.

De wijzigingen in de paragrafen 3 en 6.2. sluiten aan bij de bestaande toepassingspraktijk m.b.t. het dispensatiebeleid.

*Artikel I, onderdeel B, onder 1*

Het in paragraaf 4.3. onderdeel 3 aangehaalde voorbeeld is met de inwerkingtreding van de Wet Structuur uitvoeringsorganisatie werk en inkomen (Stb 2001, 624) gedateerd aangezien Arbeidsvoorziening Nederland vanaf dat moment is opgehouden te bestaan. Het merendeel van de taken van Arbeidsvoorziening Nederland is overgegaan naar de Centrale organisatie werk en inkomen.

*Artikel I, onderdeel B, onder 2*

In steeds meer CAO's worden bepalingen opgenomen waarin het mogelijk wordt gemaakt om op decentraal niveau af te wijken van de CAO-bepalingen of om tot nadere invulling over te gaan. Deze decentralisatiebepalingen kennen verschillende vormen wat betreft de wijze waarop en de mate waarin van CAO-bepalingen afwijkende afspraken op decentraal niveau kunnen worden gemaakt.

Kenmerkend voor decentralisatiebepalingen in CAO's is, dat CAO-partijen daarmee meer of minder verstrekkende bevoegdheden om nadere of andere arbeidsvoorwaardelijke afspraken te maken overdragen aan partijen op een "lager" niveau. Hierbij gaat het bijvoorbeeld om de mogelijkheid geheel of gedeeltelijk af te wijken van CAO-bepalingen (zowel positief als negatief), tot aan de mogelijkheid een keuze te maken uit vooraf aangegeven alternatieven. Daarbij kunnen CAO-partijen zichzelf, een bedrijfstakorgaan, vakverenigingen, de ondernemer, de ondernemingsraad of de personeelsvertegenwoordiging, aanwijzen als de partijen aan wie de bevoegdheid wordt overgedragen.

Er kan een onderscheid worden gemaakt tussen decentralisatiebepalingen welke een ongeclausuleerde bevoegdheid beogen te geven om op decentraal niveau afwijkende afspraken te maken enerzijds en decentralisatiebepalingen welke een bevoegdheid beogen te geven om afwijkende afspraken te maken met dien verstande dat een keuze moet worden gemaakt uit concreet in de CAO benoemde alternatieven anderzijds.

In beginsel geldt dat niet van AVV'de CAO-bepalingen kan worden afgeweken. Elke werkgever en werknemer in de werkingssfeer van de betreffende CAO wordt door AVV gebonden (artikel 2, eerste lid, Wet AVV), afwijkende bedingen zijn nietig (artikel 3 Wet AVV). Dit laat echter onverlet dat partijen in de CAO zelf kunnen regelen dat afwijking is toegestaan. Het AVV'en van CAO-bepalingen die mogelijkheden bieden tot afwijking van de CAO is in principe mogelijk. Gegeven het wettelijke en regelgevende kader van AVV gelden echter wel enkele condities waaraan decentralisatiebepalingen dienen te voldoen.

CAO-partijen kunnen in de CAO alternatieven opnemen waartussen decentrale partijen een keuze kunnen maken. De overeengekomen keuze kan dan worden vastgelegd in een decentrale regeling. De partijen die de decentralisatie regeling overeen komen kunnen bijvoorbeeld de ondernemer en de ondernemingsraad of de personeelsvertegenwoordiging zijn. De Stichting van de Arbeid blijktens zijn brief van 3 juni 2003 onderschrijft de opvatting dat in geval decentralisatiebepalingen slechts een afwijking toestaan in de vorm van een keuze uit in de CAO concreet benoemde alternatieven, deze bepalingen in ieder geval voor AVV in aanmerking moeten komen<sup>1</sup>.

Ongeclausuleerde decentralisatiebepalingen die een bindende werking van decentrale afspraken beogen (anders dan overeengekomen met in de CAO zelf aangegeven alternatieven), kunnen door de minister niet worden AVV'd.

Door AVV van deze decentralisatiebepalingen zou de onjuiste indruk kunnen worden gewerkt dat niet rechtstreeks aan de CAO gebonden werkgevers en werknemers aan op grond van deze bepalingen overeengekomen decentrale regelingen zouden zijn gebonden op een wijze van artikel 3 Wet AVV (afwijkende bedingen zijn nietig).

Voorts zou de minister door AVV van dergelijke bepalingen aan de individuele werkgever en zijn ondernemingsraad als het ware de bevoegdheid geven om regelingen tot stand te brengen die niet alleen verbindend zijn voor die werkgever maar ook voor al zijn werknemers hetgeen niet de bedoeling is van de Wet AVV.

*Artikel I, onderdeel C*

Het betreft hier een redactionele wijziging. De onderwerpen m.b.t. gelijke behandeling zijn in algemene termen weergegeven. Er wordt niet meer gerefereerd aan concrete wetten.

*Artikel I, onderdeel D*

In het nieuwe onderdeel b van paragraaf 6.1. wordt onder het contractloon verstaan de schaalloon, de vakantiebijslag, toeslagen, terugkerende uitkeringen en eenmalige uitkeringen (uitgezonderd resultaatafhankelijke uitkeringen).

Het schaalloon betreft de overeengekomen standaardbeloning, veelal in de vorm van een maand- of vierwekelijkse salaris (ook wel functie- of basisloon genoemd). Schaalloon kunnen muteren via prijscompensatie en/of via initiële loonstijging. Prijscompensatie betreft de procentuele loonsverhoging in verband met de prijsstijging gedurende een bepaalde periode.

De initiële loonsverhoging betreft een expliciet in het CAO-overleg afgesproken percentage waarmee schaalloon worden verhoogd.

Onder toeslagen vallen contractlooncomponenten waarvan de hoogte afhankelijk is van de arbeidstijd, diensttijd of prestatie. Voorbeelden van dergelijke toeslagen zijn: ploegentoeslag, waarnemertoeslag, diplomatoeslag, consignatietoeslag,

---

<sup>1</sup> S.A.047.55 EB/JS d.d. 3 juni 2003

overwerktoeslag/-vergoeding en toeslag voor vuil/gevaarlijk werk. Deze toeslagen behoren tot het contractloon.

Toeslagen waar onkosten tegenover staan (i.p.v. een specifieke arbeidssituatie), worden beschouwd als vergoedingen en worden als zodanig niet tot het contractloon gerekend.

Terugkerende uitkeringen zijn uitkeringen met een structureel karakter, zoals bijvoorbeeld de structurele eindejaarsuitkering en de 13<sup>e</sup>/14<sup>e</sup> maand.

De laatste contractlooncomponent betreft eenmalige uitkeringen, zijnde uitkeringen met een eenmalig en onvoorwaardelijk karakter.

Resultaatafhankelijke beloningen behoren overigens niet tot het contractloon. Onder resultaatafhankelijke beloningen worden eenmalige uitkeringen met een voorwaardelijk karakter verstaan; eventuele uitbetalingen van eenmalige uitkeringen zijn in dat geval afhankelijk van de nog te behalen resultaten.

Echter, resultaatafhankelijke beloning met een onvoorwaardelijk, gegarandeerd karakter (onder meer voorschotten en bodembedragen) wordt opgevat als een eenmalige uitkering en wordt als zodanig wel tot het contractloon gerekend.

's-Gravenhage,  
de Minister van Sociale Zaken  
en Werkgelegenheid,

(A.J. de Geus)