



Ministerie van  
Sociale Zaken en  
Werkgelegenheid

## CAO-AFSPRAKEN 2012

OKTOBER 2013



## INHOUDSOPGAVE

BLZ

<b>SAMENVATTING</b>	I
<b>INLEIDING</b>	1
<b>1 DE CONTRACTLOONMUTATIE IN 2012 en 2013</b>	3
1.1 De stand van zaken in 2012	3
1.2 Nadere analyse van de contractloonmutatie in 2012	4
1.2.1 De contractloonmutatie naar datum principeakkoord	4
1.2.2 De spreiding van de contractloonmutatie in 2012	5
1.2.3 Verschillen tussen markt-, overheid- en zorgsector	5
1.2.4 Verschillen tussen economische sectoren	6
1.3 De stand van zaken in 2013	7
1.3.1 Een macrobeeld	7
1.3.2 De spreiding van de contractloonmutatie in 2013	7
1.4 Cumulatieve contractloonmutatie 2003-2012	8
1.5 Relatie structurele – eenmalige component 2008-2012	10
<b>2 DE ONDERKANT VAN HET LOONGEBOUW</b>	13
2.1 Opzet van het hoofdstuk	13
2.2 Niveau van de laagste schaalbedragen ultimo 2012	14
2.2.1 Niveaucijfers uitgesplitst naar economische sector	14
2.2.2 De ontwikkeling sinds 2008	14
2.3 Niveau en spreiding van de onderscheiden loonschalen	15
2.3.1 Niveau van de onderscheiden loonschalen	16
2.3.2 Spreiding van de onderscheiden loonschalen	17
2.4 Niveau van het laagste loon behorende bij de vakvolwassen leeftijd	17
2.5 Jeugdlonen	18
2.5.1 Niveaucijfers naar economische sectoren	18
2.5.2 Jeugdlonen: ontwikkelingen 2012 ten opzichte van 2008	19
2.5.3 Niveaucijfers voor op basis van vakvolwassen leeftijd gegroepeerde cao's	21
<b>3 DOORGROEI IN LOONSCHALEN</b>	23
3.1 Karakteristieken van de loonparagraaf	23
3.1.1 Reguliere loonschalen als uitgangspunt	23
3.1.2 Systemen van salarisaanpassing	24
3.2 Resultaten	24
3.2.1 De beloningssystematiek	25
3.2.2 De laagste loonschaal in cao's	27
3.2.3 De hoogste loonschaal in cao's	29
<b>4 DUURZAME INZETBAARHEID</b>	31
4.1 Totaaloverzicht duurzame inzetbaarheid	31
4.2 Gezondheid	32
4.2.1 Proactief en preventief beleid	34
4.3 Scholing	35
4.3.1 Algemene en individueel gerichte scholingsafspraken	35

4.3.2	Functiegerichte en brede scholingsafspraken	37
4.3.3	Scholing en verlof	38
4.4	Mobiliteit	39
4.5	Oudere werknemers	40
<b>5</b>	<b>AFSTAND TOT DE ARBEIDSMARKT</b>	<b>45</b>
5.1	Algemene afspraken	45
5.2	De instroom van doelgroepen op de arbeidsmarkt	46
5.3	De doorstroom van doelgroepen op de arbeidsmarkt	48
5.4	Uitstroom van doelgroepen op de arbeidsmarkt en evaluatie van afspraken over doelgroepen	48
5.5	Ontwikkelingen in 2012 en 2013	49
<b>6</b>	<b>NORMALE ARBEIDSDUUR IN CAO'S</b>	<b>51</b>
6.1	Het begrip normale arbeidsduur	51
6.1.1	Arbeidsduur in cao's	51
6.1.2	Onderzoek naar arbeidsduur	52
6.2	Resultaten	52
6.2.1	Normale arbeidsduur in cao's	52
6.2.2	Normale arbeidsduur per economische sector	54
6.3	De ontwikkeling sinds 2008	54
6.4	Ontwikkelingen in 2013	55
<b>7</b>	<b>LOONDOORBETALING BIJ ZIEKTE, ARBEIDSONGESCHIKTHEID EN WERKLOOSHEID</b>	<b>57</b>
7.1	Loondoorbetaling gedurende het 1 <sup>e</sup> en 2 <sup>e</sup> ziektejaar	57
7.2	Bovenwettelijke aanvullingen na het 2 <sup>e</sup> ziektejaar	59
7.2.1	Afspraken in cao's	59
7.3	WGA: hiaat, excedent en premieverdeling	61
7.4	De ontwikkeling sinds 2006	63
7.4.1	Loondoorbetaling eerste twee ziektejaren	63
7.4.2	Aanvulling bij arbeidsongeschiktheid na de eerste twee ziektejaren	63
7.4.3	WGA premieverdeling	64
7.5	Bovenwettelijke aanvullingen bij werkloosheid	64
<b>8</b>	<b>FLEXIBELE BELONING</b>	<b>67</b>
8.1	Algemene onderzoeksresultaten	67
8.2	Flexibele beloningsvormen	68
8.2.1	Eenmalige en structurele uitkeringen	68
8.2.2	Resultaatafhankelijke uitkeringen	69
8.3	Ontwikkelingen in 2013	71
8.4	Jaarlijkse salarisaanpassing	71
8.4.1	Systematiek van automatische periodieken	72
8.4.2	Systematiek van beoordelen van individuele werknemers	72
8.4.3	Resultaten	72
8.5	Ontwikkelingen 2008-2012	74

<b>9</b>	<b>DE FINANCIËLE POSITIE VAN CAO-FONDSEN IN 2012</b>	<b>77</b>
9.1	Lasten	78
9.2	Reserves	79
9.3	Het bereik van doelstellingen naar werknemers en economische sectoren	80
9.4	Ontwikkeling van het financiële beeld in de periode 2008-2012	81
9.4.1	De ontwikkeling van de baten, lasten en reserves	81
9.4.2	De premie ontwikkeling	83
<b>10</b>	<b>ARBEIDSOVEREENKOMSTEN VOOR BEPAALDE TIJD</b>	<b>85</b>
10.1	Inleiding	85
10.2	De ketenbepaling in cao's, een algemeen beeld	85
10.3	De ketenbepaling in cao's nader beschouwd	87
10.3.1	De totale periode van arbeidsovereenkomsten voor bepaalde tijd	87
10.3.2	Het aantal arbeidsovereenkomsten voor bepaalde tijd	87
10.3.3	Tussenpozen tussen arbeidsovereenkomsten voor bepaalde tijd	88
10.4	Cao's waarin de ketenbepaling buiten werking is gesteld	88
10.5	Groepen werknemers waarvoor de ketenbepaling is aangepast	89
10.6	Verlenging van één lange arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd	89
10.7	Opvolgend werkgeverschap	89
10.8	Ontwikkelingen in 2013	90

#### **BIJLAGEN:**

Ia	Contractloonmutaties 2012
Ib	Tabellen bij contractloonmutatie 2012
II	Berekening van de (gemiddelde) contractloonmutatie
III	De onderkant van het loongebouw
IVa	Kenmerken loongebouw per cao
IVb	Kenmerken laagste loonschaal per cao
IVc	Kenmerken hoogste loonschaal per cao
V	Duurzame inzetbaarheid
VI	Afstand tot de arbeidsmarkt
VII	Normale Arbeidsduur
VIII	Flexibele beloning
IX	Financieel beeld van cao-fondsen
X	Flexibele arbeidsrelaties
XI	Cao's in Nederland



## SAMENVATTING

De rapportage Cao-afspraken 2012 geeft voor 2012 een beeld van de stand van zaken in cao's met betrekking tot de contractloonontwikkeling, de onderkant van het loongebouw, doorgroei in loonschalen, duurzame inzetbaarheid, afstand tot de arbeidsmarkt, normale arbeidsduur, bovenwettelijke aanvulling bij ziekte, arbeidsongeschiktheid en werkloosheid, flexibele beloning, de financiële positie van cao-fondsen, en flexibele arbeidsrelaties.

Voor deze rapportage zijn in principe 100 cao's onderzocht, van toepassing op ca. 5,4 miljoen werknemers (86% van alle werknemers onder een cao). De peildatum voor deze rapportage is 1 juli 2013. Om een zo actueel mogelijk beeld van de contractloonontwikkeling te kunnen geven, is de peildatum voor dit onderwerp 16 september. Voor het onderwerp duurzame inzetbaarheid is 9 juni 2013 de peildatum om de stand van zaken twee jaar na de tot standkoming van de Beleidsagenda 2020 in beeld te kunnen brengen.

### ***Contractloonontwikkeling in 2012 en 2013***

De totale contractloonmutatie bedraagt in 2012 gemiddeld 1,6% op niveaubasis. In vergelijking met 2011 ligt de gemiddelde contractloonmutatie in 2012 0,1%-punt hoger. Het voorlopige beeld voor 2013 laat een contractloonstijging van 1,5% op niveaubasis zien.

De contractloonontwikkeling is in 2012 in de sectoren markt, zorg en overheid vrijwel gelijk (1,6% voor markt en zorg, en 1,5% voor de overheid). Hierbij zij opgemerkt, dat voor de overheidssectoren nog voor relatief weinig werknemers een akkoord over heel 2012 is afgesloten, zodat voor deze sector sprake is van een zeer voorlopig cijfer. Naar economische sector bezien is de mutatie het hoogst in de sector bouwnijverheid (2,3% op niveaubasis) en het laagst in de sector landbouw en visserij (0,9% op niveaubasis).

In de periode 2003-2012 zijn de contractlonen op niveaubasis met gemiddeld 19,3% gestegen, ofwel gemiddeld 1,8% per jaar. In de sectoren bouwnijverheid en industrie ligt het stijgingspercentage boven dit gemiddelde.

### ***De onderkant van het loongebouw***

In 2012 ligt het niveau van de laagste loonschalen (functieschalen en aanloopschalen) gemiddeld 3,0% boven het Wettelijk Minimumloon (WML) (op basis van 53 steekproefakkoorden waarvoor in 2012 het niveau van de laagste loonschaal bekend is). Ten opzichte van 2008 betekent dit een daling met 0,9%-punt. Naar economische sector bezien is het niveau van de laagste loonschalen het hoogst in de sector vervoer en communicatie (5,9% boven het WML) en het laagst in de sectoren industrie en overige dienstverlening (0,1%).

In 31 van de 53 onderzochte cao's komt een aanloopschaal voor (een loonschaal bedoeld voor nieuwe werknemers in een sector, waarvan het aanvangssalaris lager is dan in de loonschaal die bij een functie hoort). In 8

cao's is sprake van een zogenoemde doelgroepenschaal (een loonschaal voor werknemers met een moeilijke positie op de arbeidsmarkt).

Voor jeugdige werknemers is de afstand tussen het jeugdloon in de cao en het Wettelijk Minimumjeugdloon (WMJL) groter dan voor vakvolwassen werknemers.

### ***Doorgroei in loonschalen***

Er is niet alleen gekeken naar het niveau van de laagste loonschaal ten opzichte van het WML, maar ook naar de doorgroeimogelijkheden in de laagste loonschaal. Om dat in perspectief te kunnen plaatsen is dit ook gedaan voor de hoogste loonschaal.

In de laagste loonschaal ligt het maximumbedrag van die schaal gemiddeld 24,3% boven het laagste bedrag in die schaal. Tussen cao's is er wat dat betreft overigens wel sprake van verschillen: in het ene uiterste is er vrijwel geen verschil tussen begin- en eindloon; in het andere uiterste is het eindloon ca. 2,5 keer zo hoog als het beginloon. De periodiekhogte bedraagt gemiddeld 4,2% van het beginloon.

In de hoogste loonschaal is het eindloon gemiddeld bijna 38% hoger dan het beginloon. Ook hier zijn er verschillen tussen cao's: in het ene uiterste is er (wederom) bijna geen verschil tussen begin- en eindloon; in het andere uiterste ligt het eindloon ruim 80% boven het beginloon. De periodiekhogte bedraagt in deze loonschaal gemiddeld 3,6% van het beginloon.

### ***Duurzame inzetbaarheid***

In het kader van het thema duurzame inzetbaarheid is gekeken naar afspraken in cao's over gezondheid, scholing en mobiliteit. Daarnaast is onderzocht welke specifieke afspraken er zijn gemaakt om te zorgen dat oudere werknemers tot aan de AOW-gerechtigde leeftijd kunnen blijven werken.

Over het thema gezondheid bevatten 89 cao's afspraken (van toepassing op 94% van de werknemers onder de onderzochte cao's). Relatief veel afspraken gaan over proactief en preventief beleid (51 cao's). Hierbij valt te denken aan gezondheidsmanagement, vitaliteitsbeleid, bevorderen van een gezonde levensstijl, en aandacht voor de balans tussen werk-privé.

Bijna alle cao's bevatten afspraken over het thema scholing. Het gaat vooral om afspraken over functiegerichte scholing. 87 cao's bevatten afspraken over verlof voor scholing. Ongeveer de helft van de onderzochte cao's heeft afspraken over een persoonlijk opleidingsplan. Afspraken over EVC komen in 43 cao's voor. Afspraken over sectoroverstijgende scholing of bedrijfstakontwikkelingsplannen komen vrijwel niet voor.

Afspraken over mobiliteit komen in 47 cao's voor. De afspraken gaan onder andere over een mobiliteitscentrum (17 cao's) en over om- en bijscholing (18 cao's). Afspraken over functieverbreding, taakrotatie en een mobiliteitstoelage komen relatief weinig voor.

In het kader van afspraken specifiek voor oudere werknemers is onder meer gekeken naar afspraken over extra verlof, extra arbeidsduurverkortung,



vrijstelling van bepaalde diensten en demotie. Afspraken over één of meer van deze aspecten komen in 88 cao's voor. In 68 cao's zijn afspraken aangetroffen over vrijstelling van diensten. In de meeste gevallen gaat het hier om een vrijstelling van overwerk (48 cao's, op één na alle zonder behoud van toeslag). Afspraken over extra verlof of extra arbeidsduurverkortingen komen in respectievelijk 62 en 44 cao's voor.

Daarnaast is met betrekking tot oudere werknemers ook gekeken naar afspraken over deeltijdpensioen en doorwerken na het bereiken van de 65-jarige leeftijd. In 17 cao's zijn afspraken over deeltijdpensioen aangetroffen. 41 cao's bieden de mogelijkheid om door te werken nadat de werknemer 65 jaar is geworden.

### ***Afstand tot de arbeidsmarkt***

Voor diverse categorieën werknemers is sprake van een kwetsbare positie op de arbeidsmarkt. Daarom is nagegaan welke afspraken cao's bevatten over in- en doorstroom en voorkoming van uitstroom van deze werknemers.

Afspraken over bevordering van de instroom komen in 48 cao's voor. In het algemeen gaat het hierbij om een niet gekwantificeerde inspanningsverplichting. In 21 cao's is aan de inspanningsverplichting een doelstelling gekoppeld om een concreet aantal arbeidsplaatsen voor kwetsbare groepen te creëren. Het gaat hierbij vooral om arbeidsgehandicapten en jongeren.

In 11 cao's zijn afspraken gevonden over specifieke scholingsinspanningen ter bevordering van de doorstroommogelijkheden voor kwetsbare groepen. Afspraken over voorkoming van uitstroom zijn in de onderzochte cao's niet gevonden.

### ***Normale arbeidsduur***

De normale arbeidsduur loopt in cao's uiteen van 36 tot 40 uur per week. Gemiddeld bedraagt deze 37,5 uur per week. Voor bijna de helft van de werknemers onder de onderzochte cao's ligt de normale arbeidsduur tussen 36 en 37 uur. Naar economische sector is de gemiddelde normale arbeidsduur het laagst in de sector overige dienstverlening (36,4 uur per week) en het hoogst in de sector vervoer en communicatie (39,1 uur per week).

### ***Loondoorbetaling bij ziekte, arbeidsongeschiktheid en werkloosheid***

Voor 49% van de werknemers onder de onderzochte cao's is de loondoorbetaling bij ziekte in totaal over de eerste twee ziektejaren kleiner of gelijk aan 170%. Voor 32% van de werknemers kan de loondoorbetaling bij ziekte hoger uitkomen dan 170% als de werknemer zich voldoende inspant voor of meewerkt aan re-integratie. Voor 19% van de werknemers is de loondoorbetaling bij ziekte over de eerste twee ziektejaren zonder meer hoger dan 170%. In 19 van de 24 cao's waarin de loondoorbetaling bij ziekte zonder meer hoger is dan 170%, is in het eerste ziektejaar de loondoorbetaling minder dan 100%. Meestal wordt de eerste zes maanden nog wel 100% doorbetaald; daarna daalt de loondoorbetaling onder 100%.

Bij voortdurende (gedeeltelijke) arbeidsongeschiktheid na de eerste twee ziektejaren kan in cao's ook sprake zijn van een aanvulling op het loon/de uitkering in het kader van de WIA. Hierbij wordt onderscheid gemaakt naar de

mate van arbeidsongeschiktheid. In 50 cao's is een aanvulling afgesproken als het arbeidsongeschiktheidspercentage lager is dan 35%. In 44 cao's zijn afspraken gemaakt over aanvulling van het loon/de uitkering bij een arbeidsongeschiktheidspercentage van 35% - 80%. 33 cao's kennen een aanvulling als het arbeidsongeschiktheidspercentage 80% of hoger is en er geen sprake is van duurzame arbeidsongeschiktheid. In vrijwel alle gevallen bedraagt de aanvulling 75-100% van het "oude" loon. Tot slot zijn er 27 cao's waarin werknemers, voor wie het arbeidsongeschiktheidspercentage 80% of hoger is en die duurzaam arbeidsongeschikt zijn, een aanvulling op de IVA-uitkering krijgen. Uitkering plus aanvulling lopen uiteen van 80% - 100% van het "oude" loon.

Cao's kunnen ook afspraken bevatten over een aanvulling van een uitkering bij werkloosheid. Dat is in 41 cao's het geval. De hoogte varieert van 80-100% van het loon. In 18 cao's is de duur van de aanvulling gekoppeld aan de duur van de WW-uitkering. In 16 cao's loopt de aanvulling vanaf een bepaalde leeftijd door tot aan de pensioengerechtigde leeftijd.

### ***Flexibele beloning***

In deze rapportage zijn twee hoofdvormen van flexibele beloning onderscheiden: eenmalige en structurele uitkeringen en resultaatafhankelijke uitkeringen. Aan eenmalige en structurele uitkeringen zijn geen nadere voorwaarden verbonden. Resultaatafhankelijke uitkeringen worden verstrekt als aan bepaalde voorwaarden is voldaan.

In 69 cao's (van toepassing op 66% van de werknemers) komen afspraken over flexibele beloning voor. De afspraken betreffen vooral eenmalige en structurele uitkeringen: deze komen in 56 van de 69 cao's voor. Afspraken over resultaatafhankelijke uitkeringen komen in 31 van de 69 cao's voor.

In ondernemings-cao's komen afspraken over flexibele beloning vaker voor dan in bedrijfstak-cao's: 96% van de ondernemings-cao's kent één of meer afspraken over flexibele beloning tegen 66% van de bedrijfstak-cao's.

Er is ook onderzocht hoe de jaarlijkse salarisaanpassing van werknemers plaatsvindt: op basis van automatische periodieken of op basis van een systeem van beoordeling. In 49 akkoorden (van toepassing op 54% van de werknemers) vindt de jaarlijkse salarisaanpassing plaats op basis van automatische periodieken, hoewel hier ook flexibiliteit wordt geboden. In 21 akkoorden (van toepassing op 8% van de werknemers) vindt salarisaanpassing plaats op basis van een beoordeling van het functioneren van de werknemer. Tot slot zijn er 20 akkoorden (van toepassing op 26% van de werknemers) waarin de werkgever kan kiezen om de salarisaanpassing te baseren op automatische periodieken of op basis van beoordeling.

### ***De financiële positie van cao-fondsen***

Op basis van de financiële jaarverslagen van 52 algemeen verbindend verklaarde cao-fondsen zijn de baten, lasten en reserves van deze fondsen in 2012 onderzocht.

In 2012 bedroegen de baten van de onderzochte fondsen € 479,7 miljoen. Het grootste deel hiervan is afkomstig uit premieheffing. De lasten bedroegen

€ 437,8 miljoen. 42% hiervan is besteed aan opleiding en ontwikkeling; 11% aan werkgelegenheid; 5% aan arbeidsomstandigheden; 14% aan overige doelstellingen; en 17% aan andere, cao-gerelateerde activiteiten. De overige lasten, waaronder exploitatie, bedroegen 12%. De reserves zijn met € 41,9 miljoen toegenomen tot een bedrag van € 478,5 miljoen. Er zijn vijf fondsen met een reserve van meer dan € 30 miljoen. Deze vijf fondsen bezitten in totaal ruim de helft van de fondsreserves.

In de periode 2008-2011 zijn de reserves van de fondsen jaarlijks gedaald. In 2012 is er voor het eerst sinds vier jaar weer een toename van de reserves te zien. De omvang van de reserves ligt in 2012 desalniettemin ruim een kwart lager dan in 2008.

### ***Arbeidsovereenkomsten voor bepaalde tijd***

Vanaf de dag dat tussen werkgever en werknemer arbeidsovereenkomsten voor bepaalde tijd elkaar met tussenpozen van niet meer dan drie maanden hebben opgevolgd en een periode van 36 maanden, deze tussenpozen inbegrepen, hebben overschreden geldt met ingang van die dag de laatste arbeidsovereenkomst als aangegaan voor onbepaalde tijd. Hetzelfde geldt voor meer dan 3 voor bepaalde tijd aangegane arbeidsovereenkomsten die elkaar hebben opgevolgd met tussenpozen van niet meer dan 3 maanden (de zogenoemde ketenbepaling). Bij cao kan hiervan worden afgeweken.

Afwijking van de ketenbepaling blijkt in 55 cao's voor te komen. In 25 cao's gelden de afwijkingen voor alle werknemers met een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd die onder die cao's vallen; in 38 cao's gelden de afwijkingen voor bepaalde groepen werknemers (bijvoorbeeld leerlingen en 65+-ers). In 14 cao's is de ketenbepaling voor specifieke groepen werknemers buiten werking gesteld. Afspraken over aanpassing van de periode waarbinnen de laatste arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd geacht wordt te zijn aangegaan als een overeenkomst voor onbepaalde tijd, komen het meeste voor. Dit is het geval in 33 cao's; in de meeste gevallen is de periode van 3 jaar ingekort tot 2 jaar. Aanpassing van de ketenbepaling in cao's komt het meest voor in de sectoren landbouw en visserij, bouw en overige dienstverlening.

Eén lange arbeidsovereenkomst (3 jaar of langer) voor bepaalde tijd kan eenmalig opgevolgd worden door een tijdelijke arbeidsovereenkomst van hooguit 3 maanden, zonder dat sprake is van arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd. Ook hiervan kan bij cao worden afgeweken. Dat is in 3 cao's het geval.

Voor arbeidsovereenkomsten tussen een werknemer en verschillende werkgevers, die ten aanzien van de verrichte arbeid redelijkerwijze geacht moeten worden elkaars opvolger te zijn, geldt de ketenbepaling ook. Van dit zogenoemd opvolgend werkgeverschap kan bij cao worden afgeweken. Dat is in 37 cao's het geval. In de meeste gevallen is bepaald, dat meerdere tijdelijke arbeidsovereenkomsten via uitzendbureaus bij dezelfde werkgever als één arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd meetellen.



## INLEIDING

In de rapportage Cao-afspraken 2012 komen tien onderwerpen aan de orde: de contractloonontwikkeling, de onderkant van het loongebouw, doorgroei in loonschalen, duurzame inzetbaarheid, afstand tot de arbeidsmarkt, normale arbeidsduur, bovenwettelijke aanvullingen bij ziekte, arbeidsongeschiktheid en werkloosheid, flexibele beloning, de financiële positie van cao-fondsen, en flexibele arbeidsrelaties. Voor deze onderwerpen wordt de stand van zaken in 2012 gepresenteerd.

Voor deze rapportage zijn in principe 100 cao's onderzocht, van toepassing op ca. 5,4 miljoen werknemers. De peildatum voor deze rapportage is 1 juli 2013. Om een zo actueel mogelijk beeld van de contractloonontwikkeling te kunnen geven, is de peildatum voor dit onderwerp 16 september. Voor het onderwerp duurzame inzetbaarheid is 9 juni de peildatum om de stand van zaken twee jaar na de totstandkoming van de Beleidsagenda 2020 in beeld te kunnen brengen.

### *Steekproef*

SZW stelt driejaarlijks de te onderzoeken cao's (steekproef) vast. In de periode 2011-2013 omvat de steekproef in principe 100 cao's<sup>1</sup>. Het gaat hier om bedrijfstak-cao's van toepassing op 10.000 of meer werknemers, en ondernemings-cao's van toepassing op 3.000 of meer werknemers. Onder deze groep valt 86% van de werknemers die onder een cao vallen. De werknemersaantallen die onder een cao vallen, worden jaarlijks aangepast (op basis van opgave van de cao-partijen bij de aanmelding van een cao/avv-verzoek).

Op basis van de SBI-indeling 2008 van het CBS is in sommige analyses een onderscheid gemaakt naar zeven economische sectoren: landbouw, industrie, bouwnijverheid, handel & horeca, vervoer & communicatie, zakelijke dienstverlening en overige dienstverlening. Onder deze laatste sector vallen ook de zorg- en overheidsakkoorden.

De steekproef naar economische sectoren is opgenomen in tabel 1.

---

<sup>1</sup> Door samenvoeging of splitsing van cao's kan het aantal van 100 cao's in de steekproef overigens in 2012 of 2013 nog wel veranderen.

**Tabel 1 Aantallen cao's, werknemersaantallen en % werknemers onder cao, uitgesplitst naar economische sector en bedrijfstak-/ondernemingscao, 2012**

economische sector	totaal cao's	totaal werknemers <sup>1</sup>	cao's in steekproef	werknemers onder steekproefcao's <sup>1</sup>	% wns
landbouw	11	112.000	3	95.600	85
industrie	295	786.500	16	587.500	75
bouwnijverheid	17	285.500	3	254.200	89
handel & horeca	94	1.495.500	26	1.301.100	87
vervoer & comm.	100	390.500	11	227.900	58
zakelijke dienstverl.	93	796.500	18	615.400	77
overige dienstverl.	90	2.136.500	23	2.055.800	96
<b>Totaal</b>	<b>700</b>	<b>6.002.500</b>	<b>100</b>	<b>5.137.300</b>	<b>86</b>

1 Door afrondingsverschillen (er is afgerond op 100-tallen) kunnen de totaalcijfers afwijken van de som van aantallen werknemers per sector

De tabel laat zien dat 86% van de werknemers die onder een cao vallen, onder de steekproefcao's valt. Dit percentage is hoog genoeg om naar werknemers een goed beeld te geven van de mate waarin in cao's afspraken over de onderzoeksonderwerpen zijn gemaakt. Hetzelfde geldt voor de percentages binnen de zeven onderscheiden economische sectoren.

Voor de meeste onderwerpen (duurzame inzetbaarheid, afstand tot de arbeidsmarkt, normale arbeidsduur, bovenwettelijke aanvullingen bij ziekte, arbeidsongeschiktheid en werkloosheid, flexibele beloning en flexibele arbeidsrelaties) vormen de 100 cao's het uitgangspunt. In het algemeen gaat het om cao's met een expiratedatum op of na 31 december 2012. Van de cao's met een expiratedatum vóór 31 december 2012 wordt verondersteld dat de afspraken ongewijzigd worden voortgezet.

Voor de andere onderwerpen wordt met een wisselend aantal cao's gewerkt. Voor de contractloonmutatie geldt dat alleen met akkoorden (cao's en principeakkoorden) kan worden gewerkt met een looptijd over heel 2012 en 2013. De veronderstelling van ongewijzigde voortzetting kan hier niet worden gehanteerd, omdat in een nieuw akkoord tussen de expiratedatum van de vorige cao en 31 december 2012 of 31 december 2013 nog loonafspraken kunnen worden gemaakt die van invloed zijn op de contractloonontwikkeling in 2012 of 2013. Voor de berekening van de contractloonontwikkeling wordt, in tegenstelling tot de andere onderwerpen, overigens ook gebruik gemaakt van de gegevens van principeakkoorden.

Voor het hoofdstuk over de onderkant van het loongebouw en de doorgroei in loonschalen is alleen gebruik gemaakt van de cao's met een looptijd over heel 2012. Achtergrond hiervan is dezelfde als bij de berekening van de contractloonontwikkeling: in een nieuwe cao kunnen tussen de expiratedatum van de vorige cao en 31 december 2012 nog loonafspraken worden gemaakt die van invloed zijn op het niveau van de loonschalen in die cao.

Het hoofdstuk over de financiële positie van cao-fondsen is gebaseerd op de financiële jaarverslagen van de algemeen verbindend verklaarde fondscao's, die verbonden zijn aan één van de 100 steekproefcao's.

## 1 DE CONTRACTLOONMUTATIE IN 2012 en 2013

In dit hoofdstuk wordt op basis van 79 akkoorden (peildatum 16 september 2013) een beeld geschetst van de gemiddelde contractloonmutatie in 2012.

Voor de onderzochte akkoorden wordt een vergelijking gemaakt tussen de akkoorden die zijn afgesloten vóór 1 januari 2012 en de akkoorden die ná 1 januari 2012 zijn afgesloten. Tevens wordt de spreiding van de gemiddelde contractloonmutatie, de gemiddelde contractloonmutatie in de markt-, overheid- en zorgsector én de gemiddelde contractloonmutatie uitgesplitst naar economische sectoren in beeld gebracht.

Van 52 akkoorden is de contractloonmutatie over 2013 bekend. Op basis van deze akkoorden wordt een voorlopig beeld over 2013 gegeven.

Afgesloten wordt met een beeld van de ontwikkeling van de contractlonen in de periode 2003-2012, gebaseerd op een vast panel cao's in de onderzochte jaren.

### 1.1 De stand van zaken in 2012

Van 79<sup>2</sup> van de 100 steekproefakkoorden zijn de loongegevens over heel 2012 bekend. Deze akkoorden zijn van toepassing op ruim 4,4 miljoen werknemers. Dat is 84% van de werknemers in de steekproef. In tabel 1.1 is de opbouw van de gemiddelde contractloonmutatie opgenomen.

Uit de tabel blijkt dat de gemiddelde contractloonmutatie in 2012 1,6% op niveaubasis en 1,6% op jaarbasis bedraagt. In 2011 bedroeg de gemiddelde contractloonmutatie op niveaubasis 1,5% en op jaarbasis 1,3%. Ten opzichte van 2011 jaar ligt de contractloonmutatie in 2012 op niveaubasis 0,1%-punt hoger en op jaarbasis 0,3%-punt hoger.

---

<sup>2</sup> Bijlage Ia bevat een overzicht van de contractloonmutatie per cao in 2012. Bijlage II geeft een beschrijving van de wijze waarop de (gemiddelde) contractloonmutatie wordt berekend.

**Tabel 1.1 Opbouw gemiddelde contractloonmutatie 2012 in procenten**

componenten contractloonmutatie	mutatie	
- Prijscompensatie-effect <sup>2</sup>		0,0
- Initiële verhoging		1,4
- Mutatie vakantietoeslag		0,0
- Mutatie toeslagen		0,2
- Eenmalige uitkeringen 2012	0,1	
- Eenmalige uitkeringen 2011	0,1	
	-/- ----	
- Mutatie eenmalige uitkeringen		0,0
<b>totale contractloonmutatie op niveaubasis</b>		<b>1,6<sup>1</sup></b>
- Overloop uit 2011	0,5	
- Overloop naar 2013	0,6	
	-/- ----	
- Overloopeffect		- 0,1
<b>totale contractloonmutatie op jaarbasis</b>		<b>1,6<sup>1</sup></b>

- 1 Door afrondingsverschillen kunnen de totalen afwijken van de som van de componenten.  
 2 Het voor de loonontwikkeling relevante definitieve cijfer voor de prijscompensatie bedraagt 0,53% per 1 januari 2012 (referteperiode april 2011/oktober 2011), en 1,59% per 1 juli 2012 (referteperiode oktober 2011/april 2012). De bijdrage aan de contractloonmutatie is 0,0% omdat er bijna geen cao's met afspraken over prijscompensatie zijn.

## 1.2 Nadere analyse van de contractloonmutatie in 2012

### 1.2.1 De contractloonmutatie naar datum principeakkoord

In deze paragraaf wordt een vergelijking gemaakt tussen de gemiddelde contractloonmutatie in cao's afgesloten vóór 1 januari 2012 met cao's die ná 1 januari zijn afgesloten.

**Tabel 1.2 De gemiddelde contractloonmutatie in 2012 naar datum van het principeakkoord**

contractlonen	aantal cao's	werknemers		niveaubasis		jaarbasis	
		%		%		%	
principeakkoord vóór 1/1/12	36	44		1,9		2,0	
principeakkoord ná 1/1/12	43	56		1,4		1,3	
<b> totaal/gemiddelde</b>	<b> 79</b>	<b> 100</b>		<b> 1,6</b>		<b> 1,6</b>	

In de 36 akkoorden die in 2011 zijn afgesloten (principeakkoord vóór 1-1-2012), bedraagt de gemiddelde contractloonmutatie voor 2012 op niveaubasis 1,9% en op jaarbasis 2,0%. De gemiddelde contractloonmutatie in de 43 cao's die in 2012 tot stand zijn gekomen, ligt op niveaubasis 0,5%-punt lager. Op jaarbasis ligt de contractloonmutatie voor 2012 in de akkoorden die in 2012 tot stand zijn gekomen, 0,7%-punt lager dan in de in 2011 afgesloten akkoorden.



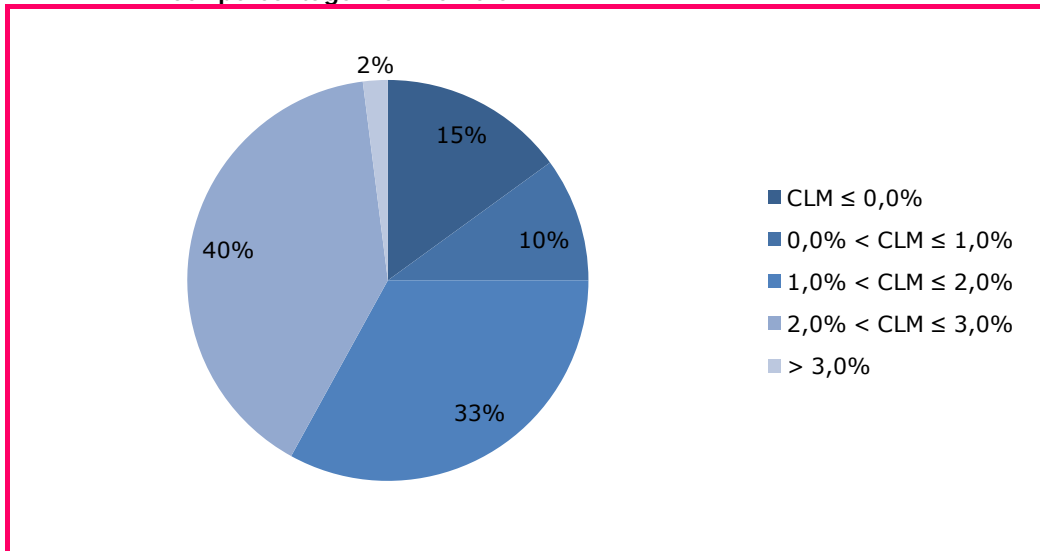
### 1.2.2 De spreiding van de contractloonmutatie in 2012

In de onderzochte cao's met een looptijd over geheel 2012 loopt de contractloonmutatie op niveaubasis uiteen van -0,90% in de cao voor de Sociale Werkvoorziening tot 5,38% in de cao voor het Taxivervoer.

In onderstaande grafiek zijn de 79 cao's aan de hand van de hoogte van de contractloonmutatie op niveaubasis in 5 segmenten ingedeeld (zie ook tabel Ib.1 in bijlage Ib).

Voor 25% van de werknemers waarvoor de gemiddelde contractloonmutatie in 2012 bekend is, is de mutatie kleiner of gelijk aan 1,0%, voor 33% van de werknemers ligt de gemiddelde contractloonmutatie tussen de 1,0 en 2,0% en voor 40% van de werknemers ligt de gemiddelde contractloonmutatie tussen de 2,0 en 3,0%. Voor 2% van de werknemers ligt de gemiddelde contractloonmutatie boven de 3,0%.

Grafiek 1.1 Spreiding van de gemiddelde contractloonmutatie op niveaubasis in 2012, naar percentage werknemers



### 1.2.3 Verschillen tussen markt-, overheid- en zorgsector

In onderstaande tabel wordt de gemiddelde contractloonmutatie voor de markt, de zorg en de overheid in beeld gebracht. Weergegeven zijn de cijfers op niveaubasis en op jaarbasis. Naast het aantal cao's wordt ook het aantal werknemers uitgedrukt als percentage van het totale aantal werknemers in de betreffende sector weergegeven. Voor de overheidsector geldt dat voor de helft van de werknemers voor 2012 nog een cao moet worden afgesloten, zodat het hier om zeer voorlopige cijfers gaat.

Gemiddeld bedraagt de contractloonmutatie in 2012 op niveaubasis 1,6%. In de marktsector en de zorgsector bedraagt de gemiddelde contractloonmutatie op niveaubasis eveneens 1,6%. In de overheidsector is de gemiddelde contractloonmutatie op niveaubasis 1,5%, en is daarmee vrijwel gelijk aan het gemiddelde.

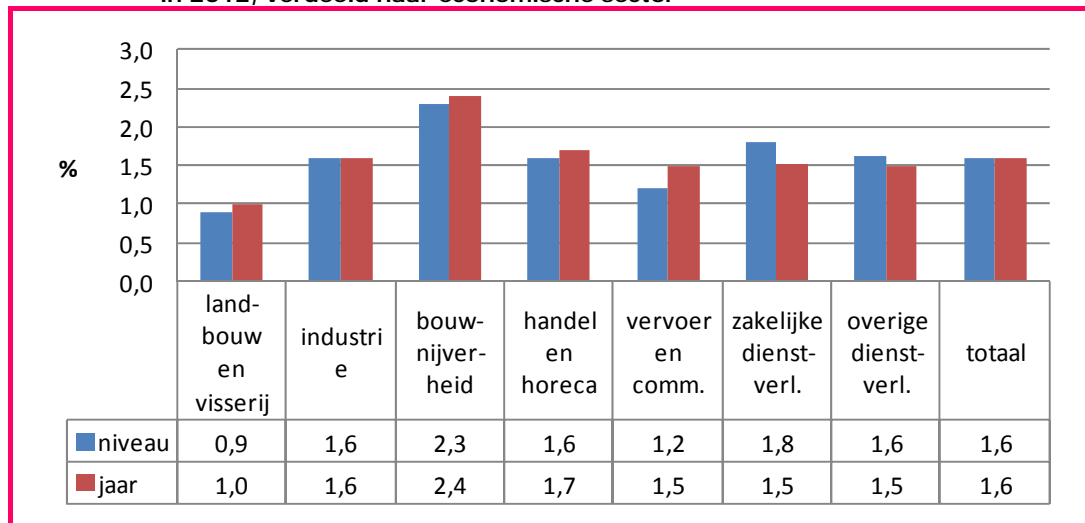
**Tabel 1.3 De gemiddelde contractloonmutatie op niveau- en jaarbasis in 2012, verdeeld naar sector**

sector	niveaubasis	jaarbasis	aantal cao's	% werknemers
markt	1,6	1,6	63	88
overheid	1,5	1,3	8	51
zorg	1,6	1,6	8	100
<b>totaal</b>	<b>1,6</b>	<b>1,6</b>	<b>79</b>	<b>84</b>

#### 1.2.4 Verschillen tussen economische sectoren

Het aantal cao's waarop de contractloonmutatie is gebaseerd varieert naar werknemersaantallen gemeten, van 75% in de sector overige dienstverlening tot 100% in de sectoren landbouw en bouwnijverheid (zie ook tabel Ib.2 in bijlage Ib).

**Grafiek 1.2 De gemiddelde contractloonmutatie in procenten op niveau- en jaarbasis, in 2012, verdeeld naar economische sector**



Grafiek 1.2 laat zien dat de gemiddelde contractloonmutatie op niveaubasis varieert van 0,9% in de landbouw tot 2,3% in de sector bouwnijverheid. De gemiddelde contractloonmutatie op niveaubasis ligt in de landbouw (0,7%-punt) en in de sector vervoer en communicatie (0,4%-punt) onder het totaalgemiddelde van 1,6%. In de sectoren industrie, handel en horeca en de overige dienstverlening is sprake van een gemiddelde contractloonmutatie, in de overige sectoren ligt de gemiddelde contractloonmutatie boven het totaalgemiddelde: zakelijke dienstverlening (0,2%-punt) en bouwnijverheid (0,7%-punt).

### 1.3 De stand van zaken in 2013

#### 1.3.1 Een macrobeeld

Van 52 akkoorden in de steekproef zijn de loongegevens over heel 2013 bekend (peildatum 16 september 2013). Deze akkoorden zijn van toepassing op bijna 2,4 miljoen werknemers. Dat is 46% van de werknemers in de steekproef. Hiermee wordt een voorlopig beeld over 2013 gepresenteerd.

De gemiddelde contractloonmutatie op basis van deze 46 akkoorden bedraagt 1,5% op niveaubasis en 1,6% op jaarbasis. Deze mutaties zijn vrijwel gelijk aan die in 2012.

**Tabel 1.4 Opbouw van de gemiddelde contractloonmutatie 2013 in procenten<sup>1</sup>**

componenten contractloonmutatie	mutatie	
- Prijscompensatie-effect <sup>2</sup>		0,0
- Initiële verhoging		1,5
- Mutatie vakantiebijslag		0,0
- Mutatie toeslagen		-0,1
- Eenmalige uitkeringen 2013	0,2	
- Eenmalige uitkeringen 2012	0,1	
	-/- ----	
- Mutatie eenmalige uitkeringen		0,1
<b>totale contractloonmutatie op niveaubasis</b>		<b>1,5</b>
- Overloop uit 2012	0,5	
- Overloop naar 2014	0,4	
	-/- ----	
- Overloopeffect		0,1
<b>totale contractloonmutatie op jaarbasis</b>		<b>1,6</b>

<sup>1</sup> Als gevolg van afronding kan het totaalcijfer afwijken van de som van de delen.

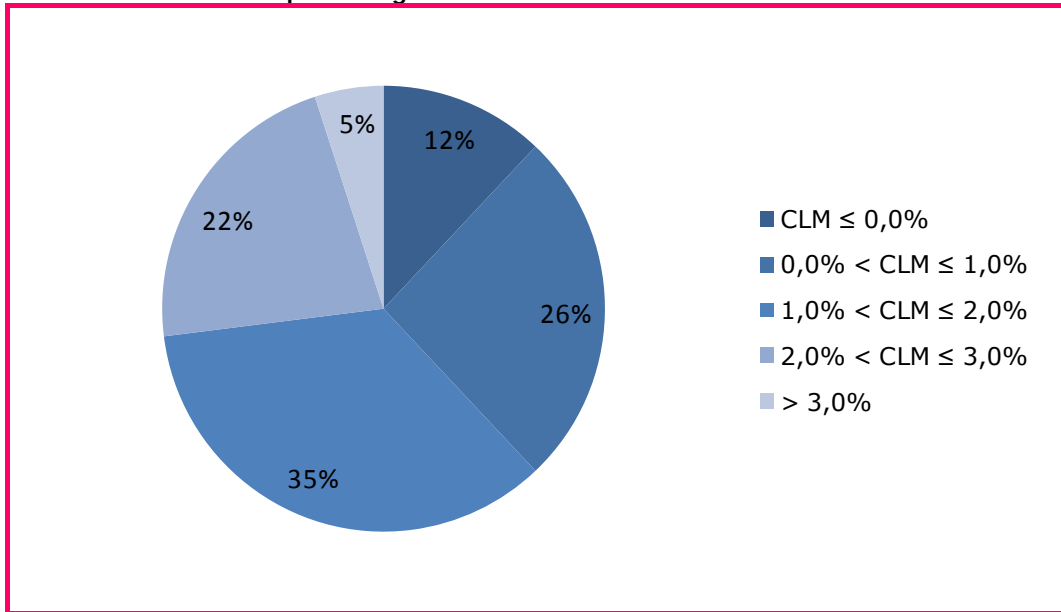
<sup>2</sup> Het voor de loonontwikkeling relevante definitieve cijfer voor de prijscompensatie bedraagt 0,39% per 1 januari 2013. Omdat er vrijwel geen cao's met afspraken over prijscompensatie zijn, is de bijdrage aan de contractloonmutatie 0,0%.

#### 1.3.2 De spreiding van de contractloonmutatie in 2013

Een voorlopig beeld van de spreiding van de gemiddelde contractloonmutatie op niveaubasis in 2013 laat zien dat deze uiteen loopt van -1,60% in de cao voor de Jeugdzorg tot 4,98% in de cao voor het Taxivervoer.

In grafiek 1.3 is van de 52 cao's de gemiddelde contractloonmutatie op niveaubasis in 5 segmenten ingedeeld (zie ook tabel Ib.1a in bijlage Ib voor de achterliggende gegevens).

**Grafiek 1.3 Spreiding van de gemiddelde contractloonmutatie (CLM) op niveaubasis in 2013 naar percentage werknemers**



Voor ruim een derde van de werknemers waarvoor de gemiddelde contractloonmutatie in 2013 bekend is, is de mutatie kleiner of gelijk aan 1%, voor ruim een derde van de werknemers ligt de gemiddelde contractloonmutatie tussen 1 en 2% en voor ruim een kwart van de werknemers bedraagt de contractloonmutatie meer dan 2%.

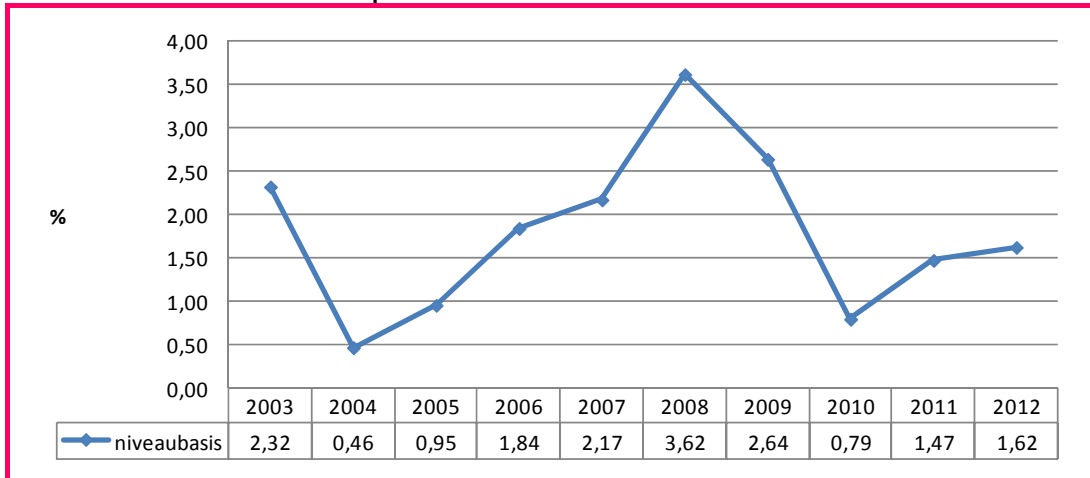
#### **1.4 Cumulatieve contractloonmutatie 2003-2012**

In deze paragraaf wordt een beeld van de contractloonmutatie over de periode 2003 - 2012 gepresenteerd. De cijfers zijn gebaseerd op de loonafspraken in een groep van 68 cao's die in elk van de 10 onderzochte jaren deel uitmaakten van de steekproef en waarvoor de loongegevens bekend zijn.

Op basis van de contractloonmutatie in deze 68 onderzochte cao's kan voor de jaren 2003 tot en met 2012 een gewogen gemiddelde van de cumulatieve contractloonmutatie op niveaubasis worden berekend.

In onderstaande grafiek is de ontwikkeling van de gemiddelde contractloonmutatie in de 68 onderzochte cao's voor de periode 2003 tot en met 2012 in beeld gebracht.

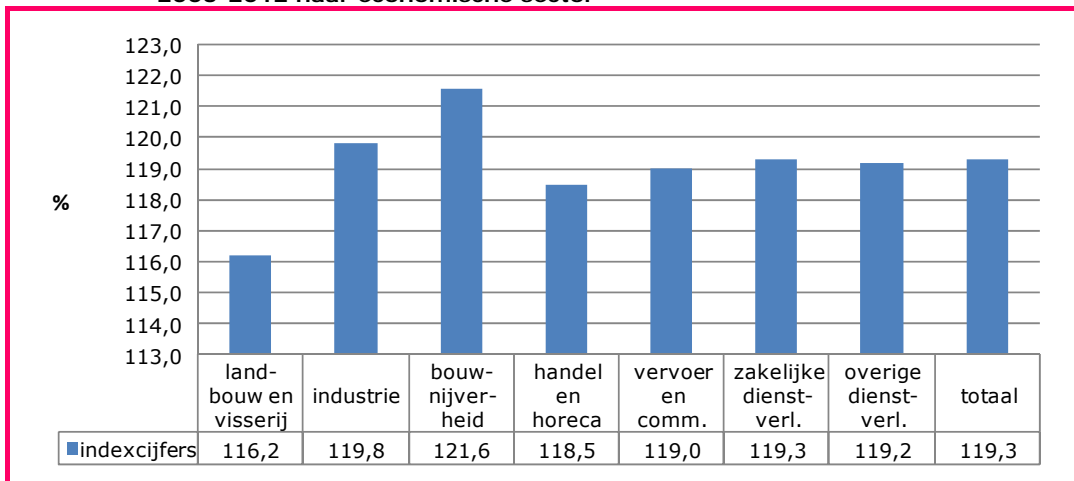
**Grafiek 1.4 De ontwikkeling (%) van de gemiddelde contractloonmutatie op niveaubasis in de periode 2003-2012**



In totaal zijn de contractlonen in de periode 2003-2012 met 19,3% gestegen (gemiddeld 1,8% per jaar). De jaarlijkse stijging is wisselend. De grafiek laat zien dat er twee periodes zijn waarin sprake is van een lagere contractloonstijging dan in het voorafgaande jaar. Dit is het geval in het jaar 2004 en de periode 2009-2010. In de periode 2005-2008 en in 2011-2012 is dit andersom.

De gemiddelde contractloonmutatie kan ook voor de verschillende economische sectoren afzonderlijk in beeld worden gebracht waarna de cumulatieve contractloonmutatie per sector berekend kan worden (zie ook tabel Ib.3 in bijlage Ib). Dat is in grafiek 1.5 gebeurd.

**Grafiek 1.5 De cumulatieve (%) contractloonmutatie op niveaubasis in de periode 2003-2012 naar economische sector**



Uit grafiek 1.5 blijkt dat in de industrie en de bouwnijverheid de stijging van de contractlonen boven het gemiddelde van 19,3% ligt. In de overige sectoren ligt de ontwikkeling van de contractlonen op of beneden het gemiddelde.

### 1.5 Relatie structurele - eenmalige component 2008-2012

In reactie op de huidige economische crisis kunnen ondernemingen onder andere proberen op hun kosten te besparen. Een belangrijke kostenpost vormen de lonen. In cao-onderhandelingen kan worden afgesproken om de contractloonmutatie te beperken. Dit kan bijvoorbeeld door afspraken te maken over eenmalige uitkeringen die niet structureel doorwerken in de loontabellen.

De vraag is of cao's waarin werknemers een eenmalige uitkering ontvangen, een lagere structurele beloning kennen dan de cao's waarin werknemers geen eenmalige beloning krijgen. Dit is onderzocht voor een panel cao's waarvoor over de jaren 2008-2012 gegevens beschikbaar zijn. Deze groep bestaat uit 75 cao's.

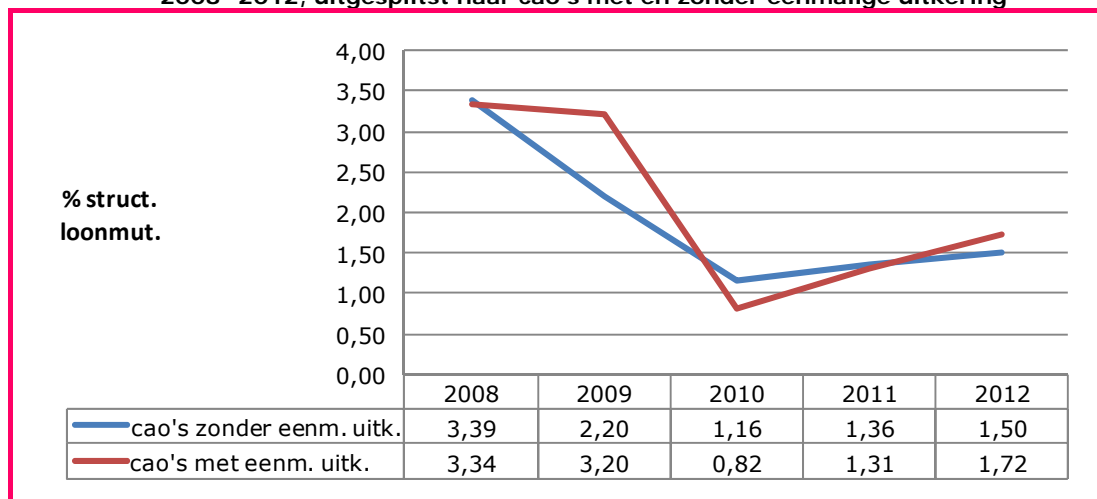
Tabel 1.5 Aantal cao's met en zonder een eenmalige uitkering in de periode 2008-2012

	2008	2009	2010	2011	2012
cao's zonder eenmalige uitkering	54	51	60	61	63
cao's met eenmalige uitkering.	21	24	15	14	12

In 2008 en 2009 groeit het aantal cao's met een eenmalige uitkering naar bijna een derde van het totaal aantal cao's. Vanaf 2010 neemt het aantal cao's met een eenmalige uitkering weer af.

Grafiek 1.6 geeft een beeld van de structurele loonmutatie in de groep cao's met en de groep cao's zonder afspraken over eenmalige uitkeringen.

Grafiek 1.6 De structurele loonmutatie (%) op niveaubasis voor de periode 2008 -2012, uitgesplitst naar cao's met en zonder eenmalige uitkering



Grafiek 1.6 laat een wisselend beeld zien: cao's waarin afspraken zijn gemaakt over een eenmalige uitkering hebben niet per definitie een lagere structurele loonmutatie dan de cao's waarin alleen structurele afspraken zijn vastgelegd. In 2008, 2010 en 2011 ligt de structurele loonmutatie in de cao's met een eenmalige uitkering wel lager dan in de cao's waarin geen afspraken over een eenmalige uitkering zijn gemaakt. In 2009 en 2012 is dit echter niet het geval.

Een bijzondere vorm van beperking van de contractloonmutatie is de zogenoemde 0-lijn: de structurele loonmutatie is in dit geval gelijk aan 0 en er zijn geen afspraken over een eenmalige uitkering. Tabel 1.6 laat zien hoeveel cao's in de periode 2008-2012 geen structurele loonmutatie kenden en hoeveel van deze cao's in die periode al dan niet afspraken bevatten over een eenmalige uitkering.

**Tabel 1.6 Aantal cao's zonder structurele loonmutatie in de periode 2008-2012**

	2008	2009	2010	2011	2012
cao's zonder structurele loonmutatie	1	8	17	11	13
waarvan zonder eenmalige uitkering	1	7	13	9	12
waarvan met eenmalige uitkering	0	1	4	2	1

In totaal zijn in de periode 2008-2012 in 37 cao's in enig jaar geen structurele loonafspraken gemaakt. In het algemeen zijn er deze cao's ook geen eenmalige uitkeringen afgesproken. In 8 van de 37 cao's zijn in meerdere, niet per se in opeenvolgende, jaren geen structurele loonafspraken gemaakt.

In de jaren 2009 en 2010 stijgt het aantal cao's zonder structurele loonmutatie. Het aantal cao's met een eenmalige uitkering in deze periode stijgt eveneens. In 2009 is in één van de 8 cao's zonder structurele loonmutatie een eenmalige uitkering afgesproken. In 2010 kennen 17 cao's geen structurele loonafspraken. In vier van deze cao's is wel een eenmalige uitkering afgesproken.





## 2 DE ONDERKANT VAN HET LOONGEBOUW

In dit hoofdstuk wordt verslag gedaan van het niveau van het laagste cao-loon voor een 23-jarige werknemer ultimo 2012. Daarnaast wordt voor deze groep per economische sector de ontwikkeling sinds 2008 in beeld gebracht. Tevens wordt verslag gedaan van het niveau van het laagste cao-loon voor de vakvolwassen<sup>3</sup> werknemer ultimo 2012 en wordt aandacht besteed aan de in de cao's opgenomen laagste lonen voor werknemers jonger dan 23 jaar.

### 2.1 Opzet van het hoofdstuk<sup>4</sup>

Gerapporteerd wordt over de in de onderzochte cao's vastgelegde laagste schaalbedragen voor een 23-jarige werknemer gerelateerd aan het wettelijk minimumloon (WML) voor een 23-jarige werknemer<sup>5</sup>. De gehanteerde schaalbedragen zijn ontleend aan de reguliere schalen of, voor zover die van toepassing zijn, aan de aanloopschalen. De vermelde niveaucijfers zijn verkregen door het, op basis van werknemersaantallen, gewogen gemiddelde van de niveaucijfers in de afzonderlijke cao's te berekenen.

Uitgangspunt voor de analyse van de onderkant van het loongebouw is de beloning van een 23-jarige werknemer die gedurende de normale arbeidsduur (dus voltijd) in een onderneming reguliere werkzaamheden uitvoert. Hun cao-loon wordt vergeleken met het WML voor een 23-jarige werknemer.

Voor de rapportage wordt gebruik gemaakt van de door SZW gehanteerde groep steekproefcao's<sup>6</sup>. Voor 2012 zijn de loongegevens van 53 cao's beschikbaar<sup>7</sup>. Deze cao's zijn van toepassing op bijna 3,3 miljoen werknemers. Dit is 62% van het totale aantal werknemers dat onder de steekproefcao's valt. De cijfers in dit hoofdstuk zijn op een relatief klein aantal cao's gebaseerd. Naarmate er meer cao's worden aangemeld kunnen de cijfers nog veranderen. Benadrukt wordt dan ook het voorlopige karakter van de cijfers.

---

<sup>3</sup> Met vakvolwassen leeftijd wordt de leeftijd bedoeld waarop de werknemer het in de reguliere loonschalen bepaalde loon krijgt betaald. Voor werknemers die de vakvolwassen leeftijd nog niet hebben bereikt kunnen in cao's jeugdschalen zijn opgenomen. De vakvolwassen leeftijd in de onderzochte cao's varieert van 18 tot en met 23 jaar.

<sup>4</sup> Zie bijlage III voor een meer uitgebreide beschrijving van de onderzoeksopzet.

<sup>5</sup> In 37 van de 100 cao's is de vakvolwassen leeftijd op 23 jaar bepaald. Voor de cao's met een lagere vakvolwassen leeftijd wordt als laagste cao-loon voor een 23-jarige werknemer het bij de vakvolwassen leeftijd behorende laagste schaalbedrag genomen. Indien het bij die leeftijd behorende loon lager is dan het wettelijk minimumloon voor een 23-jarige wordt het WML als laagste schaalbedrag genomen. Het WML voor een 23-jarige werknemer ligt ultimo 2012 op € 1456,20 bruto per maand.

<sup>6</sup> Zie Inleiding, pagina 1.

<sup>7</sup> Van 33 cao's is geen vakvolwassen leeftijd bekend (nodig om onderscheid tussen vakvolwassenen en jeugdigen te kunnen maken) en in 3 cao's zijn geen loontabellen opgenomen. Van 11 cao's zijn nog geen gegevens bekend omdat de expiratedatum vóór de datum van 31-12-2012 ligt. In totaal ontbreken dus van 47 cao's een of meerdere gegevens en deze blijven in de analyse dan ook buiten beschouwing.

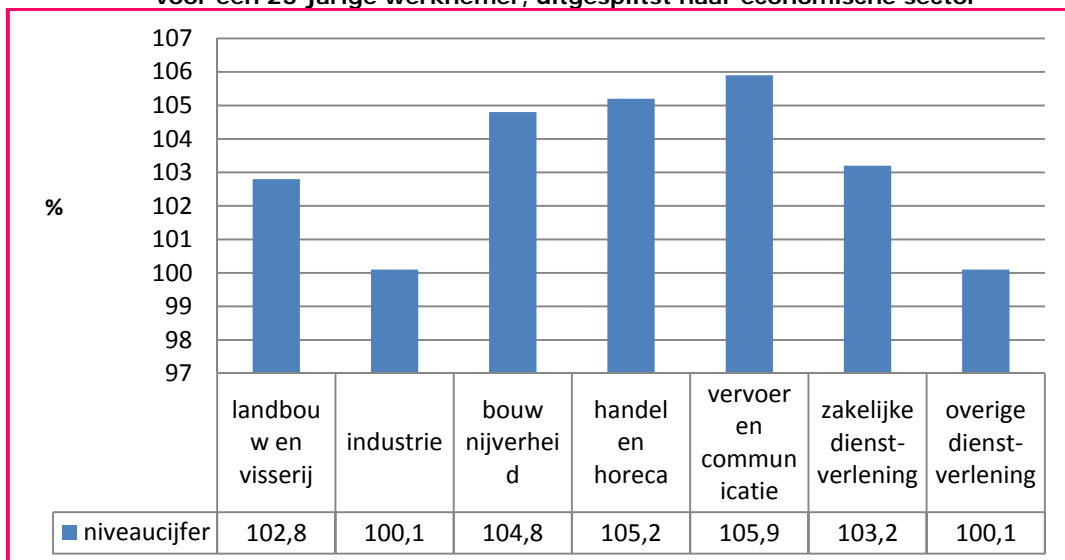
## 2.2 Niveau van de laagste schaalbedragen ultimo 2012

In deze paragraaf wordt, uitgesplitst naar economische sector, bekeken hoe de laagste loonschalen in cao's zich verhouden tot het WML voor een 23-jarige werknemer. Vervolgens wordt ingegaan op de ontwikkeling sinds 2008.

### 2.2.1 Niveaucijfers uitgesplitst naar economische sector

Grafiek 2.1 geeft voor 2012 een voorlopig beeld van het laagste schaalbedrag als percentage van het WML naar economische sector. Het niveau van het laagste schaalbedrag ten opzichte van het WML voor de 53 onderzochte cao's ligt gemiddeld 3,0% boven het WML. In de sectoren industrie en overige dienstverlening ligt het laagste cao-loon onder het gemiddelde. In de overige sectoren ligt het laagste cao-loon boven het gemiddelde. Het hoogst is dit in de sector vervoer en communicatie (5,9% boven het WML).

Grafiek 2.1 Laagste schaalbedragen<sup>1</sup> als percentage van het wettelijk minimum loon voor een 23-jarige werknemer, uitgesplitst naar economische sector



1 Het laagste bedrag van de aanloopschaal dan wel de reguliere schaal voor een werknemer van 23 jaar

### 2.2.2 De ontwikkeling sinds 2008

Om een beeld te schetsen van de ontwikkeling van het laagste cao-loon ten opzichte van het WML zijn in tabel 2.1 de cijfers vanaf 2008 opgenomen<sup>8</sup>. Deze ontwikkeling is gebaseerd op de voor het betreffende jaar actuele steekproef. De resultaten zijn uitgesplitst naar economische sector.

<sup>8</sup> Voor een overzicht voor de jaren vóór 2008 wordt verwezen naar de in voorgaande jaren gepubliceerde Voorjaarsrapportages Cao-afspraken.

**Tabel 2.1** Laagste schaalbedragen als percentage van het wettelijk minimum loon voor een 23-jarige werknemer voor de jaren 2008-2012, uitgesplitst naar economische sector<sup>9</sup>

economische sectoren	2008	2009	2010	2011	2012
landbouw en visserij	107,7	103,8	103,6	103,5	102,8
industrie	102,3	101,1	100,9	100,1	100,1
bouwnijverheid	106,8	106,4	106,5	104,7	104,8
handel en horeca	103,9	103,5	103,8	104,2	105,2
vervoer en communicatie	105,9	104,3	104,5	105,9	105,9
zakelijke dienstverlening	103,7	102,9	102,7	103,5	103,2
overige dienstverlening	102,2	101,7	101,2	100,3	100,1
<b>totaal</b>	<b>103,9</b>	<b>103,0</b>	<b>102,9</b>	<b>102,8</b>	<b>103,0</b>

In het algemeen is sinds 2008 sprake van een daling van het niveau van het laagste cao-loon ten opzichte van het WML. De voorlopige gegevens voor 2012 laten een stijging van het laagste cao-loon zien ten opzichte van 2011 met 0,2%-punt.

### 2.3 Niveau en spreiding van de onderscheiden loonschalen

Tabel 2.2 toont per economische sector het aantal cao's met een reguliere schaal, aanloopschaal en/of doelgroepschaal<sup>10</sup>. De niveaucijfers van deze loonschalen zijn berekend door het laagste schaalbedrag van die schalen te relateren aan het wettelijk minimumloon van een 23-jarige werknemer.

**Tabel 2.2** Aantal cao's waarin naast de reguliere schaal tevens een aanloopschaal en/of doelgroepschaal is opgenomen, uitgesplitst naar economische sector

economische sector	reguliere schalen	aanloopschalen	doelgroepschalen
landbouw en visserij	3	0	3
industrie	10	7	0
bouwnijverheid	3	2	1
handel en horeca	17	14	0
vervoer en communicatie	9	2	0
zakelijke dienstverlening	8	5	2
overige dienstverlening	3	1	2
<b>totaal</b>	<b>53</b>	<b>31</b>	<b>8</b>

<sup>9</sup> De cijfers over voorgaande jaren zijn herberekend op basis van aanvullend cijfermateriaal ontleend aan ná de rapportage afgesloten akkoorden. De cijfers over voorgaande jaren kunnen daarom afwijken van eerder gepubliceerde cijfers in de Voorjaarrapportages.

<sup>10</sup> Met doelgroepschalen wordt getracht de instroom van moeilijk op de arbeidsmarkt plaatsbare werknemers te bevorderen. In deze cao's met een doelgroepschaal ligt de nadruk op langdurig werklozen, maar ook andere groepen worden genoemd zoals jongeren en herintredende vrouwen.

Er zijn 31 cao's met een aanloopschaal en 8 cao's met een doelgroepschaal. Bijna de helft van de cao's met een aanloopschaal maakt deel uit van de sector handel en horeca. Doelgroepschalen komen voor in de sectoren landbouw en visserij, bouwnijverheid, en zakelijke en overige dienstverlening. In de overige sectoren komen geen doelgroepschalen voor.

### 2.3.1 Niveau van de onderscheiden loonschalen

In tabel 2.3 is uitgesplitst naar economische sector het niveau van het laagste cao-loon weergegeven. Uit de vergelijking met grafiek 2.1 blijkt dat het niveau van de laagste lonen substantieel wordt beïnvloed door in de cao's opgenomen aanloopschalen<sup>11</sup>. Dit geldt niet voor de landbouwsector en de overige dienstverlening.

**Tabel 2.3** Laagste schaalbedragen als percentage van het wettelijk minimum loon voor een 23-jarige werknemer, uitgesplitst naar schaalsoort en economische sector

economische sector	reguliere schalen	aanloopschalen	doelgroepschalen
landbouw en visserij	102,8	nvt	100,0
industrie	105,6	100,0	nvt
bouwnijverheid	110,6	105,2	100,0
handel en horeca	107,9	105,4	nvt
vervoer en communicatie	109,5	104,3	nvt
zakelijke dienstverlening	111,5	102,9	100,0
overige dienstverlening	100,1	100,0	100,0
<b>totaal</b>	<b>106,5</b>	<b>103,4</b>	<b>100,0</b>

Het gemiddelde niveau van de reguliere schalen ligt op 106,5% van het WML. Het niveau van de reguliere schalen loopt uiteen van 100,1% in de overige dienstverlening tot 111,5% in de zakelijke dienstverlening.

Het niveau van de aanloopschalen ligt gemiddeld op 103,4% en loopt uiteen van 100,0% in de sectoren industrie en overige dienstverlening tot 105,4% in de sector handel en horeca.

Het niveau van de doelgroepschalen is in alle sectoren 100,0% van het WML.

<sup>11</sup> Ter toelichting het volgende voorbeeld: in de sector industrie ligt het laagste bedrag van de laagste loonschalen (reguliere loonschalen en aanloopschalen) 0,1% boven het WML (zie tabel 2.1). Het laagste bedrag van de reguliere loonschalen ligt 5,6% boven het WML (zie tabel 2.3). Voor de aanloopschalen is dit gelijk aan het WML. Het laagste bedrag in de aanloopschalen heeft dus een drukkend effect op het niveau van de laagste loonschalen in deze sector ten opzichte van het WML.

### 2.3.2 Spreiding van de onderscheiden loonschalen

Afsluitend wordt aandacht besteed aan de spreiding van de laagste lonen en aan de spreiding van de in de cao's opgenomen schaalbedragen van de reguliere schaal, aanloopschaal en doelgroepschaal.

Uit tabel 2.4 blijkt dat in 55% van de cao's (29 cao's) een laagste loon op het niveau van het WML is opgenomen. In 23% van de cao's (12 cao's) ligt het niveau van het laagste loon tussen 100 en 110% van het WML.

**Tabel 2.4 Spreiding van het laagste loon en de laagste schaalbedragen, uitgesplitst naar schaalsoort**

intervallen:	laagste cao-loon	reguliere schalen	aanloopschalen	doelgroepschalen
100% WML	29	17	19	8
100-105% WML	10	8	4	0
105-110% WML	2	8	1	0
110-115% WML	7	9	2	0
115-120% WML	5	4	5	0
>120% WML	-	7	-	0
<b>totaal</b>	<b>53</b>	<b>53</b>	<b>31</b>	<b>8</b>

In 60% van de cao's (19 cao's) met een aanloopschaal ligt het niveau van die aanloopschaal op het niveau van het WML. In alle cao's met een doelgroepschaal (8) is het niveau van deze schaal gelijk aan het WML.

### 2.4 Niveau van het laagste loon behorende bij de vakvolwassen leeftijd<sup>12</sup>

In voorgaande paragrafen werd uitgegaan van het laagste cao-loon voor een 23-jarige werknemer. In deze paragraaf wordt het laagste schaalbedrag behorende bij de vakvolwassen leeftijd en het bij die leeftijd behorende wettelijk minimumjeugdloon (WMJL) als uitgangspunt genomen voor de berekening van de niveaucijfers. In tabel 2.5 is voor de cao's met dezelfde vakvolwassen leeftijd het niveau van het laagste cao-loon weergegeven.

<sup>12</sup> In het overgrote deel van de cao's in deze rapportage zijn lonen voor jeugdige werknemers opgenomen. Onder verwijzing naar leeftijdsdiscriminatie wordt de wens geuit om te komen tot een afschaffing van de jeugdschalen. In de afgelopen jaren zijn in een aantal cao's de jeugdschalen afgeschaft (Gehandicaptenzorg, Voortgezet onderwijs, Zoetwarenindustrie, Politiepersoneel, Heineken, Zorgverzekeraars, Woondiensten, Kinderopvang, UMC). In andere cao's zijn afspraken gemaakt om in de toekomst de jeugdlonen te schrappen (Glastuinbouw, Horeca, Facilitaire Contactcenters, Kleinmetaal, Wonen, Albert Heijn).

**Tabel 2.5 Het in de cao voor de vakvolwassen leeftijd vastgelegde laagste schaalbedrag als percentage van het bij die leeftijd behorende wettelijk minimumloon, uitgesplitst naar economische sector**

economische sector	lalo21	lalo22	lalo23
landbouw en visserij	138,2 (2)	127,6 (1)	nvt
industrie	139,3 (1)	102,7 (3)	100,0 (5)
bouwnijverheid	nvt	125,8 (2)	100,0 (1)
handel en horeca	nvt	117,7 (2)	107,1 (13)
vervoer en communicatie	110,7 (3)	125,0 (4)	106,4 (2)
zakelijke dienstverlening	150,7 (2)	121,4 (1)	nvt
overige dienstverlening	134,1 (2)	115,4 (1)	102,6 (5)
<b>totaal</b>	<b>130,4 (10)</b>	<b>120,7 (14)</b>	<b>104,3 (26)</b>
<b>gemiddelde t.o.v. WML 23-jarige</b>	<b>100,5 (10)</b>	<b>103,5 (14)</b>	<b>104,3 (26)</b>

In 26 cao's is de vakvolwassen leeftijd 23 jaar. In deze cao's ligt het gemiddelde laagste cao-loon 4,3%-punt boven het WML voor een 23-jarige werknemer. In 14 cao's is de vakvolwassen leeftijd 22 jaar. Het niveau van het laagste loon ligt in deze cao's 20,7%-punt boven het WMJL voor een 22-jarige. In 10 cao's is de vakvolwassen leeftijd op 21 jaar bepaald. In deze cao's ligt het niveau van het laagste loon 30,4%-punt boven het bij deze leeftijd behorende WMJL. In de overige leeftijdsklassen zit een te gering aantal cao's (3 cao's) om een gemiddelde per sector te kunnen berekenen.

## 2.5 Jeugdlonen

In 50 van de 53 cao's zijn schaalbedragen voor jeugdige werknemers opgenomen<sup>13</sup>. In 32 cao's zijn loonbedragen opgenomen voor werknemers vanaf 15 jaar, 42 cao's kennen loonbedragen voor werknemers vanaf 16 jaar, 49 cao's bevatten loonbedragen voor werknemers vanaf 17 jaar, in 49 cao's komen voor werknemers vanaf 18 jaar loonbedragen voor en 50 cao's kennen loonbedragen voor werknemers van 19 jaar en ouder.

### 2.5.1 Niveaucijfers naar economische sector

Uitgangspunt in deze paragraaf zijn de in de cao's vastgelegde jeugdlonen: schaalbedragen voor werknemers van 15 tot en met 22 jaar. Deze schaalbedragen worden vervolgens gerelateerd aan het voor de betreffende leeftijd geldende WMJL. In tabel 2.6 is per leeftijdsgroep het gemiddelde van de laagste schaalbedragen weergegeven. Dit alles uitgesplitst naar economische sector. Tussen haakjes wordt het aantal cao's aangegeven waarop de berekening is gebaseerd.

<sup>13</sup> In hoeverre in cao's schaalbedragen voor jeugdige werknemers zijn opgenomen wordt beoordeeld aan de hand van de in de loonschalen opgenomen loonbedragen voor leeftijdsgroepen beneden de vakvolwassen leeftijd. Is bijvoorbeeld in een cao de vakvolwassen leeftijd 18 jaar en zijn er geen schaalbedragen opgenomen voor werknemers beneden de 18 jaar dan wordt deze cao niet meegenomen in de telling. Om vast te stellen of in een cao jeugdlonen zijn opgenomen wordt niet alleen gekeken naar de reguliere schaal maar ook naar de aanloopschaal.

**Tabel 2.6 Het in de cao per leeftijdscategorie vastgelegde laagste schaalbedrag als percentage van het bij die leeftijd behorende wettelijk minimumloon, uitgesplitst naar economische sector<sup>1</sup>**

economische sector	lalo15	lalo16	lalo17	lalo18	lalo19	lalo20	lalo21	lalo22
landbouw en visserij	130,6 (3)	138,5 (3)	142,7 (3)	147,5 (3)	148,3 (3)	144,1 (3)	135,8 (3)	120,9 (3)
industrie	100,0 (5)	101,6 (8)	102,3 (9)	102,4 (9)	102,4 (9)	102,3 (9)	101,6 (9)	101,1 (9)
bouwnijverheid	100,0 (1)	105,9 (3)	105,8 (3)	110,4 (3)	115,2 (3)	116,7 (3)	116,0 (3)	114,4 (3)
handel en horeca	112,0 (13)	110,5 (15)	110,6 (16)	109,1 (16)	108,8 (17)	107,9 (17)	106,9 (17)	111,9 (17)
vervoer en communicatie	141,5 (6)	138,0 (8)	134,5 (8)	132,7 (8)	131,5 (8)	129,6 (8)	125,8 (8)	119,4 (8)
zakelijke dienstverlening	107,3 (3)	108,9 (4)	112,2 (7)	114,7 (7)	115,4 (7)	114,2 (7)	111,6 (7)	110,3 (7)
overige dienstverlening	172,1 (1)	149,7 (1)	146,5 (3)	149,7 (3)	149,1 (3)	144,0 (3)	132,0 (3)	113,5 (3)
<b>totaal</b>	<b>118,8(32)</b>	<b>112,6(42)</b>	<b>119,7(49)</b>	<b>120,8(49)</b>	<b>121,0(50)</b>	<b>119,3(50)</b>	<b>115,3(50)</b>	<b>111,5(50)</b>

<sup>1</sup> Tussen haakjes wordt het aantal cao's aangegeven waarop de berekening is gebaseerd.

Tabel 2.7 laat zien dat de jeugdloonschalen gemiddeld 11,5% (22-jarigen) - 21,0% (19-jarigen) boven het bijbehorende WMJL liggen. In het algemeen liggen de jeugdloonschalen in de sectoren landbouw en visserij, vervoer en communicatie en overige dienstverlening boven het gemiddelde; in de andere sectoren ligt het er onder.

### 2.5.2 Jeugdlonen: ontwikkelingen 2012 ten opzichte van 2008

Ten aanzien van de jeugdlonen spelen een aantal ontwikkelingen waarop in deze paragraaf nader wordt ingegaan.

Allereerst blijkt dat in een aantal cao's de vakvolwassen leeftijd wordt losgelaten. Een werknemer wordt aangenomen en ingedeeld in een functiegroep op basis van zijn kwaliteiten verkregen door opleiding en ervaring. Leeftijd speelt hierbij in steeds mindere mate een rol van betekenis. In vergelijking met 2008 is in 6 cao's de vakvolwassen leeftijd komen te vervallen<sup>14</sup>. Daarmee zijn de jeugdlonen uit de loonschalen verdwenen.

Verder wordt ingegaan op het verminderen van het aantal jeugdlonen in de functieschalen dan wel het geheel afschaffen van deze lonen. Met het oog op leeftijdsdiscriminatie wordt de wens geuit om te komen tot een afschaffing van de jeugdschalen. In sommige cao's worden de jeugdlonen jaarlijks met een leeftijdsjaar verminderd, in andere cao's wordt overwogen om de jeugdloonschalen te schrappen<sup>15</sup>.

Voor het onderzoek is gebruik gemaakt van een panel van 45 cao's die zowel in 2008 als in 2012 in het laagste lonen onderzoek zijn meegenomen (deze zijn van toepassing op 59% van de werknemers onder de onderzochte cao's). Uitgangspunt is de voor een werknemer geldende regulier functieschaal. De aanloopschaal is van toepassing op werknemers die nog niet voldoen aan de gestelde eisen voor het uitoefenen van de functie waarin ze zijn ingedeeld. De in de cao gehanteerde aanloopschaal is in de meeste gevallen het wettelijk

<sup>14</sup> Cao's die in 2008 nog een vakvolwassen leeftijd kenden zijn: Architectenbureaus, Contractcateringbranche, Kinderopvang, Primair Onderwijs, Sociale Verzekeringsbank en Universitair Medische Centra

<sup>15</sup> In enkele cao's die niet tot het hier gebruikte panel behoren zijn de jeugdlonen en daarmee de vakvolwassen leeftijd eveneens afgeschaft: Philips (2010), Facilitaire Contractcenters (2010, 18 jaar; 2011 19 jaar),

minimumloon dat is vastgesteld voor 15 tot en met 23 jarigen. De reguliere schaalnlonen kennen veelal een andere leeftijdsopbouw<sup>16</sup>.

Voor wat betreft het geheel of gedeeltelijk schrappen van jeugdlonen zijn er twee varianten. Enerzijds kan men jeugdige werknemers het startsalaris van een oudere werknemer geven. In de cao is dan vastgelegd dat bijv. een 16-jarige werknemer bij indiensttreding instroomt in de schaal van 17-jarigen. Een voorbeeld hiervan is de cao voor Ikea waarin het jeugdloon voor een 16-jarige in 2011 is komen te vervallen. Verder treft men dit aan in de cao's voor Albert Heijn Logistics waarin het jeugdloon voor een 18-jarige in 2008 werd geschrapt en de cao voor de Ziekenhuizen waarin met ingang van 2012 de jeugdschalen worden afgebouwd. Met ingang van 2012 vervallen alle schalen van 21-jarigen; met ingang van 2013 vervallen alle schalen van 20-jarigen en met ingang van 2014 vervallen alle schalen van 17, 18 en 19-jarigen. In de cao's voor het Levensmiddelenbedrijf en Levensmiddelen (grootwinkelbedrijven) is bepaald dat werknemers van 13 en 14 jaar het loon van een 15-jarige krijgen betaald.

Anderzijds is het mogelijk dat men de vakvolwassen leeftijd verlaagt. In de cao wordt dan aan de bovenkant van de jeugdlonen een leeftijdsgroep geschrapt. In de cao voor de Bloemen en Planten (groothandel) is in 2009 de vakvolwassen leeftijd met een jaar verlaagd van 23 naar 22 jaar. In 2013 wordt de leeftijd wederom aangepast en vervalt het jeugdloon voor de 22-jarige werknemer.

Voor de periode 2008-2012 is de ontwikkeling van de jeugdlonen in beeld gebracht voor de leeftijden 19 tot en met 22 jaar. Gekozen is voor deze leeftijden omdat in alle 45 onderzochte cao's voor deze leeftijden schaalnlonen zijn opgenomen.

In onderstaande tabel wordt voor 2008 en 2012 het niveau van het reguliere schaalloon (loon van een 19-jarige gerelateerd aan het wettelijk minimumloon voor een 19-jarige) voor de verschillende leeftijden weergegeven. In de laatste kolom wordt het niveau van het laagste loon gepresenteerd dat de vakvolwassenen werknemer ontvangt bij instroming in de voor zijn functie geldende reguliere functiegroep<sup>17</sup>.

**Tabel 2.7 Het in de cao per leeftijdscategorie vastgelegde laagste reguliere schaalbedrag als percentage van het bij die leeftijd behorende wettelijk minimumloon, voor 2008 en 2012 evenals de mutatie (N=45)**

jaar	regulier19	regulier20	regulier21	regulier22	regulier vakvolwassen
2008	130,7	128,4	126,0	119,4	123,5
2012	129,9	127,4	124,6	117,1	122,3

<sup>16</sup> Albert Heijn Logistics kent bijv. reguliere schalen waarin lonen vanaf 19 jaar zijn opgenomen. In de cao voor Ikea gelden de reguliere schaalnlonen voor werknemers vanaf 17 jaar. De Metalektro, Meubelindustrie, Mode- en Sportdetailhandel en het Slagersbedrijf kennen een WML-schaal voor 15 t/m 23 jarigen terwijl de reguliere schaal geldt voor werknemers vanaf 16 c.q. 18 jaar.

<sup>17</sup> Het reguliere loon voor de vakvolwassen werknemer wordt vastgesteld door het loon van bijv. een 21-jarige werknemer te relateren aan het bijbehorende wettelijk minimum jeugdloon van een 21 jarige.



Het WML is in de periode 2008-2012 gestegen met 7,3%. Gemiddeld zijn de reguliere schaalloon voor de vakvolwassen werknemers in 2012 met 6,3% ten opzichte van 2008 gestegen<sup>18</sup>. Uit de niveaucijfers in tabel 2.7 blijkt dan ook dat de schaalloon in de cao's in de periode 2008-2012 minder sterk zijn gestegen dan het WML.

### 2.5.3 Niveaucijfers voor op basis van de vakvolwassen leeftijd gegroepeerde cao's

In deze paragraaf wordt voor drie groepen cao's, met een vakvolwassen leeftijd van 21, 22 resp. 23 jaar, een beeld geschetst van het niveau van het laagste loon voor werknemers met een leeftijd van 15 tot en met 23 jaar<sup>19</sup>. Het laagste cao-loon wordt berekend door het laagste schaalbedrag (aanloopschaal c.q. reguliere schaal) voor bijvoorbeeld een 15-jarige werknemer te relateren aan het bij die leeftijd behorende WMJL.

In de groep cao's met een vakvolwassen leeftijd van 23 jaar is het laagste cao-loon, afhankelijk van de leeftijdsgroep, 4,3 tot 6,6%-punt hoger dan het bij die leeftijd behorende WMJL, in de groep cao's met een vakvolwassen leeftijd van 22 jaar 17,3 tot 24,5%-punt en voor de groep cao's met een vakvolwassen leeftijd van 21 jaar 16,0 tot 45,1%-punt.

Tabel 2.8 Het in de cao per leeftijdscategorie vastgelegde laagste schaalbedrag als percentage van het bij die leeftijd behorende WMJL, uitgesplitst naar drie groepen cao's: cao's met een vvl van 21 jaar, 22 jaar, en 23 jaar

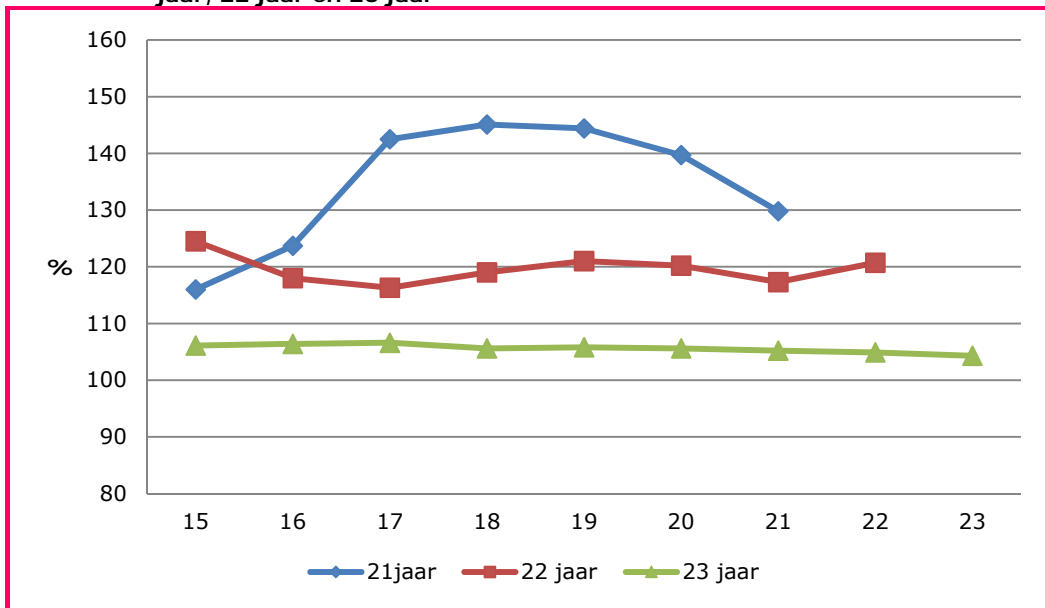
vakvolwassen leeftijd	vvl = 21 jaar	vvl = 22 jaar	vvl = 23 jaar
<b>niveau laagste loon</b>			
15 jaar	116,0	124,5	106,1
16 jaar	123,7	118,0	106,4
17 jaar	142,5	126,3	106,6
18 jaar	145,1	119,0	105,6
19 jaar	144,4	121,0	105,8
20 jaar	139,7	120,2	105,6
21 jaar	129,8	117,3	105,2
22 jaar	nvt	120,7	104,9
23 jaar	nvt	nvt	104,3
<b>Totaal aantal cao's</b>	<b>(10)</b>	<b>(14)</b>	<b>(26)</b>

Uit grafiek 2.2 blijkt dat de in cao's met 23 jaar als vakvolwassen leeftijd het loonniveau van de verschillende leeftijdsgroepen relatief weinig afwijkt van het voor die leeftijd geldende WMJL. Naarmate de vakvolwassen leeftijd in cao's lager ligt (22 en 21 jaar) neemt de afstand van het loonniveau tot het bij de betreffende leeftijd behorende WMJL toe.

<sup>18</sup> In 12 van de 45 onderzochte cao's is het reguliere loon van de vakvolwassen werknemers gelijk aan het minimumloon. In de overige 33 cao's ligt het loon van de reguliere schaal boven het WML. Dat deze lonen minder sterk zijn gestegen dan het WML wordt ondersteund door de initiële loonafspraken in cao's. In een aantal van de cao's zijn als gevolg van de economische tegenwind één of meerdere jaren geen loonafspraken gemaakt door de sociale partners.

<sup>19</sup> In 10 cao's is de vakvolwassen leeftijd 21 jaar maar niet in al deze cao's zijn loonbedragen voor 15 t/m 20 jarigen opgenomen. Dit geldt ook voor de twee groepen cao's met een vakvolwassen leeftijd van 22 dan wel 23 jaar.

**Grafiek 2.2** Het voor de verschillende leeftijden bepaalde niveau van het laagste loon (laagste schaalbedrag per leeftijdsgroep als percentage van het voor die leeftijd geldende WMJL) voor cao's met een vakvolwassen leeftijd van 21 jaar, 22 jaar en 23 jaar



### 3 DOORGROEI IN LOONSCHALEN

In het vorige hoofdstuk is uitvoerig stilgestaan bij het niveau van het laagste bedrag van de laagste loonschaal ten opzichte van het wettelijk minimumloon. In dit hoofdstuk komen de doorgroeimogelijkheden in de laagste en de hoogste loonschaal in cao's aan de orde.

De doorgroeimogelijkheden worden bekeken op basis van de systematiek van de loonschaal (periodieken; minimum-maximum bedragen) en de verhouding tussen het laagste en het hoogste bedrag. Om dit in perspectief te kunnen plaatsen, wordt ook aandacht besteed aan de doorgroeimogelijkheden in de hoogste loonschaal.

#### 3.1 Karakteristieken van de loonparagraaf

Voor de beschrijving van het loongebouw wordt gekeken naar een aantal karakteristieken van de in cao's opgenomen beloningsparagraaf. Hierbij kan gedacht worden aan de in de cao gehanteerde beloningssystematiek:

- systeem van periodieken
- systeem met min-max bedragen (beoordelen)
- een combisysteem van periodieken en beoordeling

Voor de verdere uitwerking van de gehanteerde systematiek wordt aandacht besteed aan:

- het opgenomen aantal schalen
- het verschil tussen laagste en hoogste loon
- het verschil tussen minimum en maximum schaalbedragen in de laagste en hoogste loonschaal
- het aantal periodieken
- de grootte van de periodiek ten opzichte van het schaalminimum

##### 3.1.1 *Reguliere loonschalen als uitgangspunt*

Werknemers worden bij indiensttreding ingedeeld in een functiegroep en ontvangen een salaris in overeenstemming met de aan die functiegroep gekoppelde loonschaal. Een functiegroep omvat een of meerdere gelijkwaardige functies.

Door de differentiatie via functiegroepen zijn in de cao loonschalen voor alle werknemers van hoog tot laag opgenomen. Beperkende factor hierbij is de in de cao opgenomen werkings sfeer waaruit blijkt welke werknemers niet onder de werking van de cao vallen. Hierbij kan gedacht worden aan directeurs, hoger personeel, stagiaires en vakantiekrachten.

Het loongebouw wordt in dit hoofdstuk beschreven aan de hand van de kenmerken van de laagste en de hoogste in de cao opgenomen reguliere loonschalen. Uitgangspunt is de beloning van een werknemer die is ingedeeld in een reguliere functie in de laagste dan wel de hoogste functiegroep.

In cao's worden naast reguliere loonschalen soms ook aanloopschalen en doelgroepschalen onderscheiden. De in cao's opgenomen aanloopschalen

voor werknemers die nog niet over de vereiste kwalificaties beschikken voor de uitoefening van hun functie worden buiten beschouwing gelaten. Dat geldt ook voor de doelgroepenschaal, een beloningsschaal voor specifieke groepen werknemers zoals gehandicapten, langdurig werklozen en herintredende vrouwen.

In de cao's met een vakvolwassen leeftijd worden loonschalen veelal aangevuld met leeftijdsjaren voor werknemers die deze leeftijd nog niet hebben bereikt. In sommige cao's zijn leeftijdsschalen voor jongeren opgenomen die los staan van de aan de functiegroepen gekoppelde loonschalen. Deze zijn dan gekoppeld aan het opleidingsniveau van de werknemer. De jeugdschalen blijven in dit onderzoek buiten beschouwing.

### **3.1.2 Systemen van salarisaanpassing**

Het in cao's opgenomen loongebouw kent een aantal basisvarianten gebaseerd op het te hanteren systeem van salarisverhoging, periodieken en/of beoordeling.

Het loongebouw is opgebouwd uit een aantal aan de in de cao beschreven functiegroepen gerelateerde loonschalen. Een loonschaal kent een beginloon voor een vakvolwassen werknemer, en daarnaast eventueel een of meerdere functiejaren. De werknemer ontvangt dan jaarlijks (bij normaal functioneren) automatisch een periodiek totdat het salarismaximum in de betreffende loonschaal is bereikt.

In een aantal cao's is voor de loonschalen alleen een begin- en een eindloon aangegeven. De periodieke verhoging die de werknemer ontvangt is in dit systeem afhankelijk van een jaarlijkse beoordeling. Deze verhoging kan afhankelijk van de beoordeling een vast percentage van het vastgestelde beginloon bedragen maar ook variabel zijn.

Er zijn ook cao's waarin het loongebouw een combinatie is van beide systemen. Een voorbeeld is een systeem waarin de laagste loonschalen jaarlijks worden aangepast door het toekennen van periodieken terwijl de salarisverhoging van werknemers in de hoogste schaallonen afhankelijk is van een jaarlijkse beoordeling. Een andere variant betreft het, zowel in de laagste als hoogste loonschalen, hanteren van minimum en maximumbedragen per periodiek. De periodieke salarisverhoging voor een werknemer varieert dan binnen deze vastgestelde grenzen.

## **3.2 Resultaten**

Voor de beschrijving van het loongebouw wordt gebruik gemaakt van de cao's met een geldig akkoord op 31 december 2012 en waarvoor de loongegevens bekend zijn<sup>20</sup>.

Voor het onderzoek zijn de gegevens van 75 cao's gebruikt<sup>21</sup>. Er wordt ingegaan op het aantal in de cao opgenomen en aan de functiegroepen

---

<sup>20</sup> Het aantal onderzochte cao's is in dit hoofdstuk hoger dan in het vorige hoofdstuk over de onderkant van het loongebouw, omdat in dat hoofdstuk alleen cao's meegenomen konden worden met informatie over de vakvolwassen leeftijd. Door dit verschil in aantal onderzochte cao's kunnen cijfermatige verschillen tussen beide hoofdstukken ontstaan.

gekoppelde loonschalen. Op basis van deze loonschalen kan het loongebouw gekarakteriseerd worden als een systeem van automatische periodieken, een systeem op basis van beoordeling dan wel een gecombineerd beloningssysteem. De in de cao gehanteerde beloningssystematiek bepaalt de wijze waarop het loon van werknemers jaarlijks wordt aangepast.

### **3.2.1 De beloningssystematiek**

Van de 75 onderzochte cao's kent 53% (40 cao's) een systeem van automatische periodieken. Werknemers krijgen, bij normaal functioneren, jaarlijks een periodiek erbij totdat het eindloon in de functiegroep is bereikt.

In 23% (17 cao's) van de onderzochte cao's is het doorlopen van de loonschaal afhankelijk van een systeem van beoordelen. In de loonschalen wordt veelal alleen een minimumbedrag en maximumbedrag aangegeven. De jaarlijkse toegekende verhoging van het loon kan variëren en is afhankelijk van de beoordeling van de werknemer door de werkgever. Daarnaast is de relatieve salarispositie van de werknemer binnen zijn salarisschaal van invloed op de hoogte van de salarisaanpassing.

Een combinatie van beide systemen komt voor in 24% (18 cao's) van de onderzochte cao's. In deze cao's is de overheersende systematiek die van periodieken. Dit geldt dan zowel voor de onderkant van het loongebouw als voor de hoogste functiegroep. Het toekennen van een periodiek evenals de grootte van die periodiek wordt bepaald op basis van een beoordelingsgesprek.

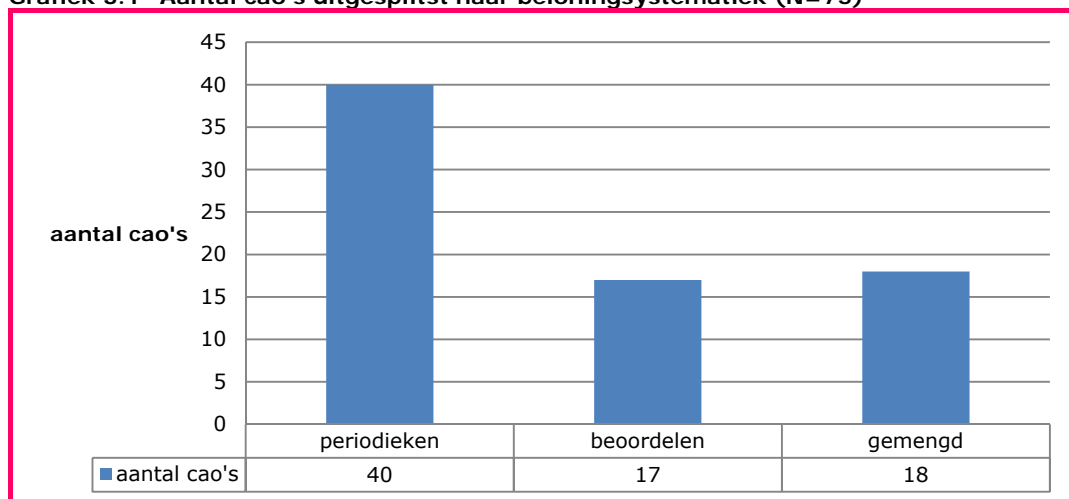
In sommige cao's wordt de keuze voor het te hanteren beloningssysteem overgelaten aan de werkgever. De keuze is dan tussen een systeem van automatische periodieken dan wel een systeem van beoordelen. In het geval dat de werkgever een keuze kan maken dient de werkgever dit samen met de OR of personeelsvereniging af te stemmen. In dergelijk geval is het ook zo dat het gekozen systeem moet gelden voor alle werknemers.

Het komt ook voor dat er in de cao onderscheid wordt gemaakt tussen groepen werknemers. Een variant is dat voor de laagste salarisschalen een salarisaanpassing plaatsvindt via automatische periodieken terwijl voor de hoogste salarisschalen de salarissen jaarlijks worden aangepast op basis van een beoordeling van de werknemers.

---

<sup>21</sup> De bijlagen IVa - IVc bevatten per onderzochte cao informatie over het aantal functiegroepen, het aantal periodieken in de laagste en hoogste loonschaal, en de laagste en hoogste bedragen in de beide loonschalen.

**Grafiek 3.1 Aantal cao's uitgesplitst naar beloningssystematiek (N=75)**



### ***Loonschalen en periodieken***

In de 40 cao's met een systeem van automatische periodieken omvat het loongebouw 1 tot 19 loonschalen.

In de 17 cao's met een beoordelingssysteem omvat het loongebouw 6 tot 20 loonschalen. De loonschalen zijn opgebouwd uit minimum- en maximumbedragen en kennen in het algemeen geen periodieken<sup>22</sup>. In 3 cao's is in de laagste loonschaal alleen een basisloon opgenomen.

In de 18 cao's met een gemengde beloningssystematiek omvat het loongebouw 4 tot 16 loonschalen. De laagste loonschaal is opgebouwd uit schalen met een of meerdere periodieken (2 tot 12 periodieken). In de hoogste loonschaal hebben 11 cao's een systeem van periodieken. Het aantal varieert van 9 tot 18 periodieken.

Naast het systeem van periodieken wordt in cao's de mogelijkheid geboden om bijvoorbeeld in overleg met de ondernemingsraad te kiezen voor een beoordelingssystematiek.

### ***Verskil tussen hoogste en laagste schaalbedrag***

Voor 74 van de 75 onderzochte cao's<sup>23</sup> kan de afstand tussen het hoogste schaalbedrag in de hoogste loonschaal en het laagste schaalbedrag in de laagste loonschaal in loongebouw in beeld worden gebracht. Dit geeft inzicht in de afstand tussen hoogst en laagst betaalde werknemer in een onderneming. In de onderzochte cao's verdient de hoogst betaald werknemer 1,2 tot 14,4 maal zoveel als de laagst betaalde werknemer.

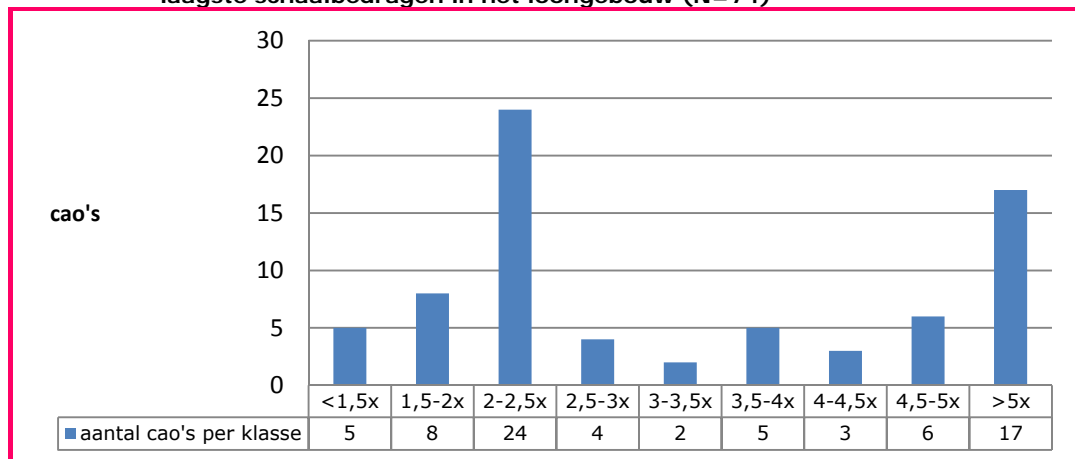
Het hoogste schaalbedrag ligt gemiddeld een factor 3,7 boven het laagste schaalbedrag in het loongebouw. Deze cijfers worden sterk beïnvloed door 10% van de cao's met een relatief groot verschil (6,0 tot 14,4 maal het laagste schaalloon) tussen hoogste en laagste schaalbedrag.

<sup>22</sup> In een enkele cao bevatten de loonschalen periodieken die de jaarlijkse salaristijging aangeven die een werknemer ontvangt bij 'normaal' functioneren.

<sup>23</sup> Van één cao, met in de hoogste loonschaal alleen een basisloon, is het beginloon ook als eindloon gehanteerd. Eén cao kent alleen een laagste schaal zodat uiteindelijk van 74 van de 75 cao's het verschil tussen laagste en hoogste schaalbedrag in beeld gebracht kan worden.

In onderstaande grafiek zijn de onderzochte cao's ingedeeld in klassen op basis van de afstand tussen het hoogste en laagste schaalbedrag in het loongebouw. De grafiek laat bijvoorbeeld zien dat er 24 cao's zijn waarin het hoogste schaalbedrag in de hoogste loonschaal 2-2,5 keer zo hoog is als het laagste schaalbedrag in de laagste loonschaal.

**Grafiek 3.2 Indeling van cao's in klassen op basis van de afstand tussen hoogste en laagste schaalbedragen in het loongebouw (N=74)**



### 3.2.2 De laagste loonschaal in cao's

De laagste loonschaal is van toepassing op werknemers die zijn ingedeeld in de laagste functiegroep. Het betreft vaak eenvoudige, reguliere functies waarin werknemers onder begeleiding werkzaamheden uitoefenen waarvoor geen specifieke ervaring en opleiding is vereist.

Van 66 van de 75 onderzochte cao's bevat de laagste loonschaal een begin- en eindloon. In 9 cao's omvat de laagste loonschaal alleen een basisloon. In 51 van de 66 cao's kent de laagste loonschaal een of meerdere periodieken.

In onderstaande grafieken wordt een beeld gegeven van het verschil tussen hoogste en laagste schaalbedrag als percentage van het beginsalaris. Verder wordt ingegaan op het aantal periodieken in de laagste loonschaal en wordt de periodiek uitgedrukt als percentage van het beginsalaris.

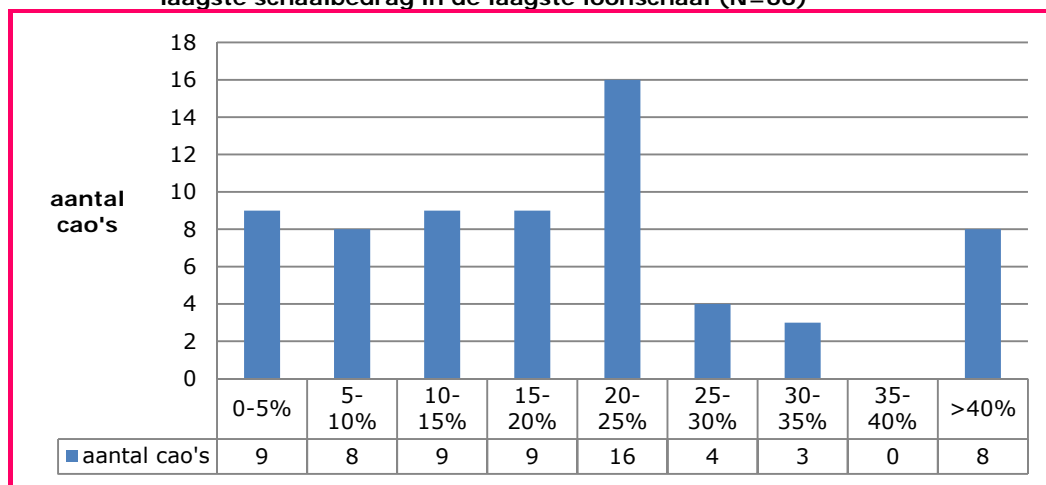
#### **Het verschil tussen beginloon en eindloon**

In de laagste loonschaal ligt het eindloon gemiddelde 24,3% boven het beginsalaris. Het verschil tussen begin- en eindloon in de onderzochte cao's varieert van 1,1 tot 149,8%.

Deze cijfers worden beïnvloed door een aantal cao's waarin sprake is van een relatief groot verschil tussen begin- en eindloon. In 7 cao's is het verschil tussen hoogste en laagste schaalbedrag meer dan 50%.

Grafiek 3.3 geeft een beeld van het verschil tussen het eindloon en het beginloon in de laagste loonschaal. In 16 cao's bijvoorbeeld, ligt het eindloon in de laagste loonschaal 20-25% boven het startloon.

**Grafiek 3.3** Het aantal cao's ingedeeld op basis van het verschil tussen hoogste en laagste schaalbedrag in de laagste loonschaal (N=66)

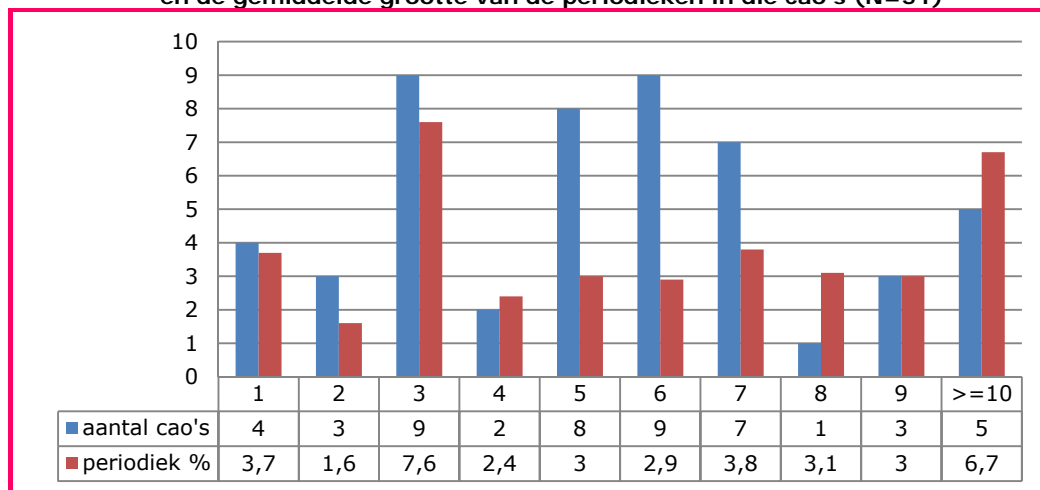


**Het aantal periodieken en de grootte van de periodiek**

In de onderzochte cao's zijn de laagste loonschalen opgebouwd uit 1 tot 12 periodieken met een gemiddelde van 5,5 periodieken.

De gemiddelde periodiek in de 51 onderzochte cao's bedraagt 4,2% van het beginloon. De periodiekgrootte varieert van 0,3 tot 30,8% van het beginloon.

**Grafiek 3.4** Het aantal cao's geordend naar aantal periodieken in de laagste loonschaal én de gemiddelde grootte van de periodieken in die cao's (N=51)



In bovenstaande grafiek zijn de cao's geordend naar het aantal periodieken in de laagste loonschaal. Daarnaast wordt door de hoogte van de rode kolommen de gemiddelde grootte van de periodieken in de bijbehorende cao's weergegeven.

Aan de hand van het eerste en laatste kolommenpaar kan een toelichting worden gegeven op de grafiek. Uit het eerste kolommenpaar blijkt dat in 4 cao's in de laagste loonschaal met één periodiek het eindloon wordt bereikt. De periodiekgrootte in deze cao's is gemiddeld 3,7% van het beginloon. Uit



het laatste kolommenpaar blijkt dat in 5 cao's de laagste loonschaal 10 of meer periodieken kent. De grootte van die periodieken is gemiddeld 6,7% van het beginloon.

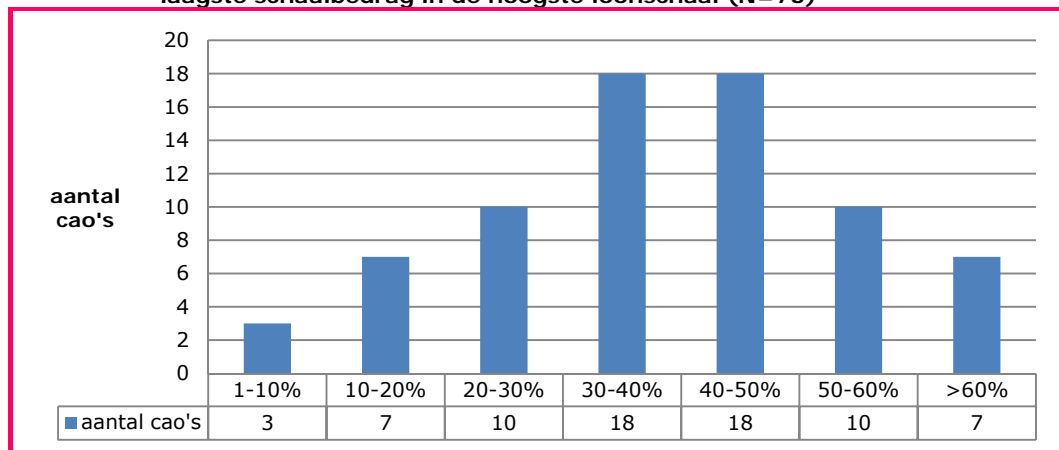
### 3.2.3 De hoogste loonschaal in cao's

In 73 van de 75 onderzochte cao's<sup>24</sup> bevat de hoogste loonschaal een begin- en eindloon. In 51 van deze cao's is de hoogste loonschaal opgebouwd uit een of meerdere periodieken. In onderstaande grafieken wordt een en ander in beeld gebracht.

#### Het verschil tussen beginloon en eindloon

In de hoogste loonschaal varieert het verschil tussen beginloon en eindloon van 2,6 tot 81,5% met een gemiddelde van 37,9% van het beginloon. Grafiek 3.5 geeft een beeld van het verschil tussen het eindloon en het beginloon in de hoogste loonschaal. In 18 cao's bijvoorbeeld, ligt het eindloon in de hoogste loonschaal 40-50% boven het startloon.

Tabel 3.5 Het aantal cao's ingedeeld op basis van het verschil tussen hoogste en laagste schaalbedrag in de hoogste loonschaal (N=73)



Deze cijfers worden, evenals in de laagste loonschaal, beïnvloed door een aantal cao's waarin sprake is van een relatief groot verschil tussen begin- en eindloon. In de hoogste loonschaal blijkt het procentuele verschil tussen begin- en eindloon kleiner dan in de laagste loonschaal maar is het aantal cao's met een relatief groot verschil groter. In 17 cao's bedraagt het verschil met het beginloon meer dan 50%.

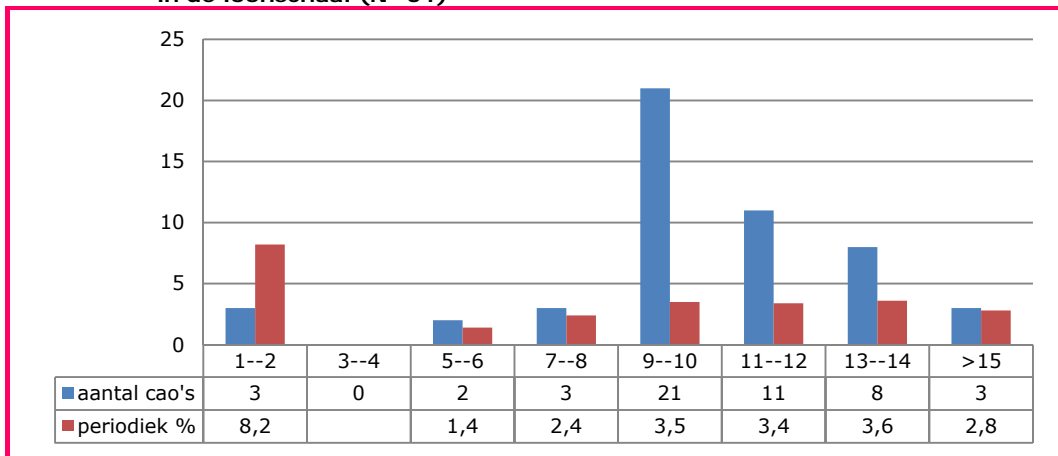
#### Het aantal periodieken en de grootte van de periodiek

In 51 cao's omvat de hoogste loonschaal een of meerdere periodieken. Het aantal periodieken varieert van 1 tot 20. De hoogste loonschaal bevat gemiddeld 10,3 periodieken.

Een periodiek in de hoogste loonschaal bedraagt gemiddeld 3,6% van het beginloon. De periodiekgrootte varieert van 0,8 tot 11% van het beginloon in de hoogste loonschaal.

<sup>24</sup> De twee in noot 21 aangeduide cao's blijven hier beide buiten beschouwing. Eén cao kent in de hoogste loonschaal alleen een basisloon terwijl de andere cao alleen een laagste loonschaal kent. Van de 75 onderzochte cao's kan daarom uiteindelijk met 73 cao's worden gerekend.

**Grafiek 3.6 Het verschil tussen begin- en eindloon in de hoogste loonschaal als percentage van het beginloon én gecorrigeerd voor het aantal periodes in de loonschaal (N=51)**



In bovenstaande grafiek zijn de cao's geordend naar het aantal periodes in de hoogste loonschaal. De cao's zijn ingedeeld in klassen. De rode kolommen geven de gemiddelde grootte van de periodes in de bijbehorende cao's weer.

Het eerste kolommenpaar betreft cao's met 1 of 2 periodes in de hoogste loonschaal. In deze klasse bevinden zich 3 cao's. De periodesgrootte in deze cao's is gemiddeld 8,2% van het beginloon. Uit het laatste kolommenpaar blijkt dat in 3 cao's de hoogste loonschaal 15 of meer periodes kennen. De grootte van die periodes in deze cao's is gemiddeld 2,8% van het beginloon.

Uit de grafiek blijkt dat naarmate het aantal periodes in de hoogste loonschaal toeneemt de grootte van die periode eerst daalt (met een dip in de klasse 5-6 periodes) om vervolgens af te vlakken op een niveau van gemiddeld 3,5% en een daling in de cao's met meer dan 15 periodes.

## 4 DUURZAME INZETBAARHEID

Ontwikkelingen binnen de samenleving en op de arbeidsmarkt, zoals de vergrijzing, maken het noodzakelijk dat werknemers doorwerken tot de AOW-gerechtigde leeftijd en eventueel daarna.

Werknemers dienen duurzaam inzetbaar te zijn op de arbeidsmarkt. Het is daarom belangrijk dat werknemers gezond blijven, zich blijven scholen, en mobiel zijn op de arbeidsmarkt. Onderzocht is of en in hoeverre in cao's afspraken met betrekking tot gezondheid, scholing en mobiliteit zijn gemaakt. Daarnaast is onderzocht in hoeverre er voor oudere werknemers specifieke afspraken zijn gemaakt om ervoor te zorgen dat zij tot aan de AOW-gerechtigde leeftijd kunnen doorwerken. Hierbij kan worden gedacht aan maatregelen die worden getroffen om oudere werknemers aan het werk te houden maar ook aan afspraken om oudere werklozen weer aan het werk te helpen.

In de volgende paragraaf zal eerst een totaaloverzicht worden gegeven van de in cao's gemaakte afspraken over gezondheid, scholing en mobiliteit. In de paragrafen daarna worden de afzonderlijke onderwerpen verder uitgewerkt.

### 4.1 Totaaloverzicht duurzame inzetbaarheid

Gezondheid, scholing en mobiliteit zijn belangrijke thema's in het kader van duurzame inzetbaarheid. In onderstaande tabel 4.1 wordt een totaaloverzicht gepresenteerd van de in cao's op het terrein van gezondheid, scholing en mobiliteit gemaakte afspraken.

**Tabel 4.1 Totaaloverzicht duurzame inzetbaarheid in cao's**

duurzame inzetbaarheid	aantal cao's	% werknemers
gezondheid	89	94
scholing	98	100
mobiliteit	47	46
onderzoek	45	45
<b>totaal<sup>1</sup></b>	<b>100</b>	<b>100</b>

<sup>1</sup> In cao's kunnen meerdere afspraken voorkomen, zodat het totaal niet gelijk is aan de som van alle onderzochte aspecten.

Afspraken over scholing komen in vrijwel alle cao's voor. Afspraken over gezondheid zijn in 89 van de 100 cao's, van toepassing op 94% van de werknemers, opgenomen. In 47 cao's, van toepassing op 46% van de werknemers, zijn afspraken over mobiliteit gemaakt.

Binnen de drie thema's is een wisselend aantal aspecten onderzocht (zie hiervoor de volgende paragrafen). Tabel 4.1 laat zien dat vooral met betrekking tot de thema's gezondheid en scholing de meeste cao's over minimaal één aspect van deze thema's afspraken bevatten. Om de resultaten van tabel 4.1 in perspectief te plaatsen is nagegaan in welke mate cao's over een meer dan gemiddeld aantal aspecten binnen die thema's afspraken hebben gemaakt. Ook is nagegaan in welke mate in cao's op alle drie thema's over een meer dan gemiddeld aantal aspecten afspraken zijn gemaakt.

Binnen het thema gezondheid zijn 9 aspecten onderscheiden (zie paragraaf 4.2). 11 cao's kennen geen afspraken over gezondheid; in de andere 89 cao's zijn afspraken gemaakt over minimaal 1 aspect tot maximaal 6 aspecten. Het gemiddelde komt uit op afspraken over iets meer dan 2 aspecten. Er zijn 41 cao's, van toepassing op 46% van de werknemers, met afspraken over meer dan 2 aspecten binnen het thema gezondheid.

Voor het thema scholing zijn 19 aspecten onderzocht (zie paragraaf 4.3). Er zijn 2 cao's zonder scholingsafspraken. In de andere 98 cao's loopt het aantal aspecten van scholing waarover afspraken zijn gemaakt, uiteen van minimaal 1 tot maximaal 11. Gemiddeld genomen bevatten de onderzochte cao's afspraken over iets meer dan 5 aspecten. Er zijn 40 cao's, van toepassing op 50% van de werknemers, met afspraken over meer dan 5 aspecten binnen het thema scholing.

Het thema mobiliteit (zie paragraaf 4.4) kent 14 aspecten. In 53 cao's komen de onderzochte aspecten binnen dit thema niet voor. In de andere 47 cao's wordt aandacht besteed aan minimaal 1 aspect en maximaal 6 aspecten. Gemiddeld gaat het om 1 aspect waarover afspraken zijn gemaakt. Er zijn 28 cao's die over twee of meer aspecten afspraken bevatten (van toepassing op 26% van de werknemers).

Er zijn 14 cao's, van toepassing op 18% van de werknemers, die op alle 3 thema's (gezondheid, scholing én mobiliteit) een meer dan gemiddeld aantal afspraken over aspecten binnen deze thema's bevatten.

Naast concrete afspraken over (aspecten van) een of meer thema's, kunnen cao's ook afspraken bevatten over onderzoek. Dat is in 45 cao's, van toepassing op 45% van de werknemers, het geval. Soms gaat het om onderzoek naar de ontwikkeling van een levensfase bewust personeelsbeleid. Binnen het thema gezondheid komen onderzoeksafspraken voor met betrekking tot onder meer de ontwikkeling van een arbocatalogus of de mogelijkheden om de balans werk-privé van werknemers te verbeteren. Met betrekking tot scholing komen afspraken voor over onderzoek naar de mogelijkheden om EVC, een scholingsrecht of een persoonlijk opleidingsbudget in te voeren. Bij mobiliteit gaat het onder meer om onderzoek naar mogelijkheden voor functieverbreiding en loopbaanbeleid.

## **4.2 Gezondheid**

Om gedurende de gehele loopbaan goed inzetbaar te blijven, is het belangrijk dat werknemers gezond en vitaal blijven. Er wordt daarbij onderscheid gemaakt tussen algemene afspraken op bedrijfstak/ondernemingsniveau en afspraken die direct betrekking hebben op de werknemer.

Bij de algemene afspraken gaat het om de arbocatalogus en de RI&E. De overige afspraken hebben betrekking op de individuele werknemer. In tabel 4.2 is aangegeven in hoeveel cao's afspraken zijn gemaakt met betrekking tot een aantal gezondheidsaspecten. In totaal zijn in 89 cao's (voor 94% van de werknemers) afspraken gemaakt over gezondheid.

Tabel 4.2 Afspraken over gezondheid in cao's

gezondheid	aantal cao's	% werknemers
<b>Algemene afspraken</b>	<b>55</b>	<b>64</b>
verwijzing RI&E	49	59
verwijzing arbocatalogus	30	43
<b>Individueel gerichte afspraken</b>	<b>80</b>	<b>79</b>
pers. inzetbaarheidscan	3	4
periodiek medisch onderzoek (pago)	21	17
mogelijkheid aanpassing functie	8	6
mogelijkheid aanpassing werkplek	4	1
proactief en preventief beleid	51	50
gezondheidsmanagement	34	38
vitaliteitsbeleid	14	11
bevordering gezonde levensstijl	10	5
werk-privé balans	14	11
deeltijdpensioen	17	6
doorwerken na AOW leeftijd	41	43
<b>totaal<sup>1</sup></b>	<b>89</b>	<b>94</b>

1 In cao's kunnen meerdere afspraken voorkomen, zover dat het totaal niet gelijk is aan de som van alle onderzochte aspecten.

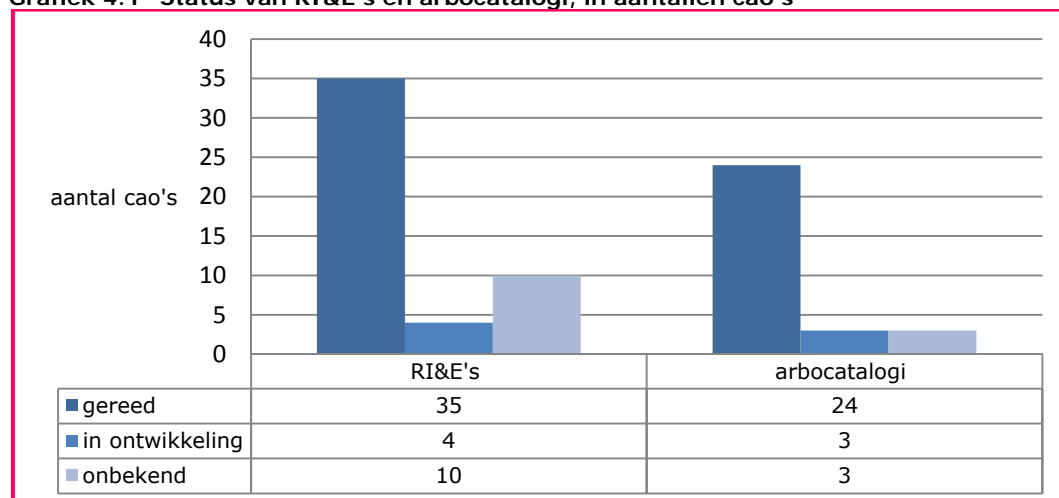
### Algemene afspraken

Om arbeidsrisico's zoveel mogelijk te beperken kunnen sociale partners een risico-inventarisatie en -evaluatie (RI&E) en/of arbocatalogus opstellen. In 49 cao's (voor 59% van de werknemers) wordt verwezen naar een RI&E voor de onderneming/branche en in 30 cao's (geldend voor 43% van de werknemers) wordt verwezen naar een arbocatalogus binnen de branche of onderneming.

In grafiek 4.1 is de status van de arbocatalogi en RI&E's aangegeven.

In 35 van de 49 cao's met een verwijzing naar een RI&E is deze afgerond. In 24 van de 30 cao's met daarin een verwijzing naar een arbocatalogus, is deze gereed. In 16 cao's wordt naar zowel een beschikbare arbocatalogus als naar een beschikbare RI&E verwezen.

Grafiek 4.1 Status van RI&amp;E's en arbocatalogi, in aantallen cao's



### **Individueel gerichte afspraken**

In cao's kan worden afgesproken dat werknemers een Periodiek arbeidsgezondheidskundig onderzoek (PAGO) kunnen laten uitvoeren, dat vooral gericht is op de medische aspecten van de inzetbaarheid. Deze mogelijkheid wordt in 21 cao's (voor 17% van de werknemers) geboden. Werknemers kunnen dergelijk onderzoek periodiek laten uitvoeren waarbij de frequentie veelal afhankelijk is van de leeftijd en varieert van eens in de 5 jaar tot een jaarlijks onderzoek.

Tevens zijn in cao's afspraken gemaakt over het periodiek laten meten van de inzetbaarheid van werknemers door middel van een persoonlijke inzetbaarheidsscan. Deze mogelijkheid is in 3 cao's opgenomen.

In het kader van een vergroting van de inzetbaarheid van werknemers is het van belang dat indien de gezondheid dit vereist, er mogelijkheden zijn om de werkplek van de werknemer aan te passen dan wel om de functie van de werknemer daarop aan te passen.

In 4 cao's (voor 1% van de werknemers) zijn afspraken gemaakt over de mogelijkheden om de werkplek aan te passen.

In 8 cao's (voor 6% van de werknemers) zijn afspraken gemaakt om de functie aan de mogelijkheden van de werknemer aan te passen.

### **4.2.1 Proactief en preventief beleid**

In 51 cao's (voor 50% van de werknemers) staan afspraken over proactief en preventief beleid dat ervoor moet zorgen dat werknemers niet uitvallen. Cao's kunnen afspraken bevatten over meerdere soorten beleid. In tabel 4.3 is weergegeven hoeveel cao's aandacht besteden aan de verschillende soorten beleid.

**Tabel 4.3 Afspraken over proactief en preventief beleid in cao's**

<b>proactief en preventief beleid</b>	<b>aantal cao's</b>	<b>% werknemers</b>
gezondheidsmanagement	34	38
vitaliteitsbeleid	14	11
bevorderen gezonde levensstijl	10	5
aandacht voor de werk-privé balans	14	12
<b>totaal<sup>1</sup></b>	<b>51</b>	<b>50</b>

<sup>1</sup> In sommige cao's komen meerdere afspraken voor, zodat het totaal niet gelijk is aan de som van alle onderzochte aspecten.

In 34 cao's (voor 38% van de werknemers) zijn afspraken gemaakt over gezondheidsmanagement. Bij gezondheidsmanagement gaat het om afspraken gericht op het voorkomen van uitval in de huidige functie. Het gaat daarbij om afspraken die verder gaan dan de wettelijke verplichtingen op het gebied van arbeidsomstandigheden.

Bij vitaliteitsbeleid gaat het om gezondheid binnen de loopbaan die verder gaat dan alleen de functie die op dit moment wordt bekleed. In 14 cao's zijn hierover afspraken gevonden.

Naast beleid gericht op de gezondheid en vitaliteit binnen de loopbaan, kunnen werkgevers ook een gezonde levensstijl in het algemeen bevorderen.

Hierbij kan worden gedacht aan het aanbieden van bedrijfsfitness. In 10 cao's (voor 5% van de werknemers) zijn hierover afspraken gemaakt.

Ten slotte kan uitval ook worden voorkomen door aandacht te besteden aan de werk-privé balans. De mogelijkheid van tijd- en plaatsonafhankelijk werken kan ertoe bijdragen dat werknemers werk en privé optimaal kunnen combineren. In 14 cao's (voor 11% van de werknemers) zijn hierover afspraken gevonden.

### **4.3 Scholing**

Om goed inzetbaar te blijven binnen de eigen functie, maar ook op de arbeidsmarkt als geheel, is scholing gedurende de hele loopbaan belangrijk. Zo blijven werknemers op de hoogte van de ontwikkelingen op hun vakgebied en kunnen ze hun competenties (verder) ontwikkelen.

Er wordt een onderscheid gemaakt tussen algemene scholingsafspraken op het niveau van de bedrijfstak of onderneming, en op de individuele werknemer gerichte scholingsafspraken (tabel 4.4a). In de categorie algemene afspraken vallen bijvoorbeeld de sectoroverstijgende scholingsafspraken, het bedrijfsontwikkelingsplan en verlofafspraken voor algemene scholing. De afspraken op het niveau van de werknemer betreffen onder andere het loopbaangesprek, het functioneringsgesprek, functiegerichte scholing, het persoonlijk ontwikkelingsbudget, het recht op scholing en afspraken over examenverlof.

Naast het onderscheid algemene en individueel gerichte scholingsafspraken wordt ook onderscheid gemaakt tussen functiegerichte scholingsafspraken, brede scholingsafspraken (die de algemene inzetbaarheid van de werknemer kunnen vergroten) en scholingsafspraken die zowel een functiegericht als een breder karakter kunnen hebben (tabel 4.4b). Tot de eerste categorie behoren bijvoorbeeld cao-afspraken over functioneringsgesprekken, verplichte scholing en verlof voor functiegerichte scholing. Onder de brede scholingsafspraken behoren onder meer afspraken over een loopbaangesprek, bedrijfsontwikkelingsplannen, EVC en de inzet van ontslagvergoedingen voor werk-naar-werktrajecten. Onder de categorie functiegerichte/brede scholingsafspraken vallen cao-afspraken over bijvoorbeeld een persoonlijk opleidingsbudget en een persoonlijk opleidingsplan.

#### **4.3.1 Algemene en individueel gerichte scholingsafspraken**

Tabel 4.4a laat zien dat in 54 cao's (voor 51% van de werknemers) algemene scholingsafspraken zijn opgenomen. In 98 cao's (voor 100% van de werknemers) zijn meer individueel gerichte afspraken gemaakt.

##### ***Algemene scholingsafspraken***

In 28 cao's (voor 30% van de werknemers) zijn afspraken over een bedrijfsontwikkelingsplan opgenomen. In deze plannen worden veelal afspraken gemaakt over faciliteiten die de werkgever aanbiedt aan werknemers om zich verder te ontwikkelen.

**Tabel 4.4a Afspraken over algemene of individueel gerichte scholing**

scholing	aantal cao's	% werknemers
<b>Algemene afspraken</b>	<b>54</b>	<b>51</b>
regelingen met sectoroverstijgende scholing	2	7
bedrijfsontwikkelingsplan	28	30
bedrijfstakingontwikkelingsplan	1	0
verlof voor algemene scholing	23	10
arrangementen sociaal plan inzetten voor scholing	19	20
ontslagvergoeding voor terugkeer oudere in baan	0	0
<b>Individueel gerichte afspraken</b>	<b>98</b>	<b>100</b>
loopbaangesprek	34	37
loopbaanscan	24	17
loopbaantraject	4	3
functioneringsgesprekken	54	61
plicht tot scholing	44	49
functiegerichte scholing	88	87
persoonlijk ontwikkelingsbudget	28	37
persoonlijk ontwikkelingsplan (pop)	48	53
verlof voor functiegerichte scholing	66	71
EVC	43	53
recht op scholing	23	28
examenverlof	59	53
tijd sparen voor scholing	18	19
<b>totaal<sup>1</sup></b>	<b>98</b>	<b>100</b>

1 In cao's kunnen meerdere afspraken voorkomen, zodat het totaal niet gelijk is aan de som van alle onderzochte aspecten.

In 23 cao's (voor 10% van de werknemers) zijn afspraken gemaakt waarin is vastgelegd dat werknemers verlof krijgen indien zij deelnemen aan algemene scholingstrajecten. Verder zijn in 19 cao's (voor 20% van de werknemers) afspraken gemaakt voor het inzetten van een sociaal plan voor de scholing van werknemers.

Afspraken over bedrijfstakingontwikkelingsplannen, regelingen met sectoroverstijgende scholing en het gebruiken van de ontslagvergoeding voor de terugkeer van een oudere werknemer in een baan komen relatief weinig voor<sup>25</sup>.

#### **Individueel gerichte scholingsafspraken**

Individueel gerichte scholingsafspraken hebben vooral betrekking op functiegerichte scholing (88 cao's, van toepassing op 87% van de werknemers) en verlof voor functiegerichte scholing (66 cao's, van toepassing op 71% van de werknemers).

De scholingsafspraken zijn niet altijd vrijblijvend. In 44 cao's (voor 49% van de werknemers) is een scholingsplicht opgenomen. Het kan hierbij gaan om het verplicht moeten volgen van scholing als de werkgever dit opdraagt, om een verplichting tot het bijhouden van vakkennis, om zo de werkzaamheden ook in de toekomst goed uit te kunnen blijven voeren, maar ook om scholing om behoud van de eigen werkgelegenheid te verzekeren.

<sup>25</sup> Afspraken zijn gemaakt in de cao's voor het Primair onderwijs, de Uitzendkrachten ABU en de Landbouwwerktuigen exploiterende ondernemingen.



Behalve een scholingsplicht kan er ook sprake zijn van een scholingsrecht. In 23 cao's (voor 28% van de werknemers) is een expliciet recht op scholing opgenomen. In 13 van deze cao's is naast het scholingsrecht ook een plicht tot scholing opgenomen.

Naast deze scholingsafspraken worden in cao's ook afspraken gemaakt over de loopbaanontwikkeling van werknemers. Instrumenten hiervoor zijn onder meer het loopbaangesprek, de loopbaanscan, het persoonlijk opleidingsplan en het persoonlijk opleidingsbudget. Wat dit laatste betreft zijn in 28 cao's (voor 37% van de werknemers) afspraken gemaakt. In 15 cao's bestaat het persoonlijk ontwikkelingsbudget uit een specifiek bedrag. De bedragen variëren van €150 tot €4500<sup>26</sup>. Een persoonlijk opleidingsbudget kan voor een jaar dan wel voor een langere periode worden vastgesteld.

### 4.3.2 Functiegerichte en brede scholingsafspraken

Tabel 4.4b geeft een indeling van de scholingsafspraken in cao's naar functiegerichte afspraken, brede afspraken en afspraken die zowel functiegericht als breed kunnen zijn. Functiegerichte scholingsafspraken blijken het meest voor te komen. Dat is het geval in 96 cao's, van toepassing op 99% van de werknemers.

**Tabel 4.4b Afspraken over functiegerichte of brede scholing of een combinatie van beide vormen**

scholing	aantal cao's	% werknemers
<b>Functiegerichte afspraken</b>	<b>96</b>	<b>99</b>
functioneringsgesprekken	54	61
plicht tot scholing	44	49
recht op functiegerichte scholing	9	6
functiegerichte scholing	88	87
verlof voor functiegerichte scholing	66	71
<b>Brede afspraken</b>	<b>78</b>	<b>86</b>
loopbaangesprek	34	37
loopbaanscan	24	17
loopbaantraject	4	3
regelingen met sectoroverstijgende scholing	2	7
bedrijfsontwikkelingsplan	28	30
bedrijfstakingontwikkelingsplan	1	-
verlof voor algemene scholing	23	10
EVC	43	53
arrangementen sociaal plan inzetten voor scholing	19	20
ontslagvergoeding voor terugkeer oudere in baan	-	-
<b>Zowel functiegerichte als brede afspraken</b>	<b>85</b>	<b>86</b>
recht op brede scholing	14	22
persoonlijk ontwikkelingsbudget	28	37
persoonlijk ontwikkelingsplan (pop)	48	53
examenverlof	59	53
tijd sparen voor scholing	18	19
<b>totaal<sup>1</sup></b>	<b>98</b>	<b>100</b>

1 In cao's kunnen meerdere afspraken voorkomen, zodat het totaal niet gelijk is aan de som van alle onderzochte aspecten.

<sup>26</sup> Voor de in cao's gereserveerde bedragen wordt verwezen naar bijlage V.

### ***Functiegerichte scholingsafspraken***

Bij de functiegerichte afspraken gaat het vooral om afspraken over functiegerichte scholing. Dergelijke afspraken komen voor in 88 cao's (van toepassing op 87% van de werknemers). Ook afspraken over verlof voor deze scholingsvorm komen relatief vaak voor (66 cao's). Daarnaast kent meer dan de helft van de cao's afspraken over het voeren van functioneringsgesprekken. Dergelijke gesprekken kunnen een instrument zijn om er voor te zorgen dat werknemers zich blijven scholen.

### ***Brede scholingsafspraken***

Binnen de brede scholingsafspraken is er relatief veel aandacht voor loopbaanontwikkeling. Instrumenten hiervoor zijn loopbaangesprekken, loopbaanscans en loopbaantrajecten. Ook EVC kan hieraan bijdragen. In 43 cao's, van toepassing op 53% van de werknemers, wordt werknemers de mogelijkheid geboden om eerder verworven competenties te laten erkennen door middel van een EVC-procedure.

### ***Zowel functiegerichte als brede scholingsafspraken***

Een aantal scholingsafspraken in cao's kan zowel betrekking hebben op de functie als op de bredere ontwikkeling van de werknemer. In dit verband gaat het vooral om afspraken over examenverlof (niet alleen voor examens voor functiegerelateerde scholing, maar ook voor scholing die kan bijdragen aan een bredere ontwikkeling van de werknemer). Afspraken over examenverlof komen voor in 59 cao's, van toepassing op 53% van de werknemers. Een ander instrument is het persoonlijk ontwikkelingsplan (POP). In zo'n plan kan worden vastgelegd welke scholingsinspanningen een werknemer gaat ondernemen die bijdragen aan het verbeteren van zijn functioneren in zijn huidige functie of bijdragen aan zijn verdere loopbaanontwikkeling. Afspraken over een POP komen voor in 48 cao's, van toepassing op 53% van de werknemers.

### ***4.3.3 Scholing en verlof***

Naast scholingsafspraken zijn in cao's ook afspraken gemaakt om werknemers in het kader van scholing verlof te geven. Daarnaast zijn afspraken gemaakt waarbij werknemers zelf kunnen sparen voor scholingsverlof. In tabel 4.5 is aangegeven in hoeveel cao's afspraken zijn opgenomen over verlof voor scholing. In een aantal cao's zijn meerdere afspraken opgenomen.

**Tabel 4.5 Afspraken over verlof voor scholing**

<b>verlof voor scholing</b>	<b>aantal cao's</b>	<b>% werknemers</b>
verlof voor algemene scholing	23	10
verlof voor functiegerichte scholing	66	71
examenverlof	59	53
sparen voor verlof voor scholing	18	19
<b>totaal<sup>1</sup></b>	<b>87</b>	<b>81</b>

<sup>1</sup> In cao's kunnen meerdere afspraken voorkomen, zodat het totaal niet gelijk is aan de som van alle onderzochte aspecten.

In 23 cao's (voor 10% van de werknemers) staan afspraken over verlof voor algemene scholing. Het gaat hierbij om scholing die niet direct op het vervullen van de huidige of een toekomstige functie is gericht, maar die wel bruikbaar kan zijn voor de loopbaan van de werknemer. De kosten van deze scholingsvorm worden in negen cao's gedragen door werkgever en

werknemer gezamenlijk. In zeven cao's is bepaald dat de kosten voor rekening komen van de werknemer. In vijf cao's zijn de kosten alleen voor de werkgever en in twee cao is hierover niets bepaald.

In 66 cao's (voor 71% van de werknemers) is vastgelegd dat werknemers verlof voor functiegerichte scholing kunnen krijgen. Bij functiegerichte scholing gaat het om scholing die gericht is op het vervullen van de huidige functie. In 58 cao's wordt dit verlof geheel door de werkgever bekostigd. In vier cao's dragen werkgever en werknemer de kosten van het verlof gezamenlijk. In één cao zijn de kosten van het verlof voor rekening van de werknemer; en in drie cao's wordt niet aangegeven voor wie de kosten van het scholingsverlof zijn.

In 59 cao's (voor 53% van de werknemers) zijn afspraken gemaakt over examenverlof. In vrijwel alle cao's wordt dit verlof betaald door de werkgever. In 39 cao's is afgesproken dat werknemers verlof krijgen voor het noodzakelijk aantal uren. In 20 cao's is het aantal uren waarvoor examenverlof kan worden gekregen specifiek bepaald. Dit varieert van 5 tot maximaal 40 uur per jaar.

Ten slotte zijn er in 18 cao's (voor 19% van de werknemers) afspraken gemaakt waardoor het voor werknemers mogelijk is om te sparen voor scholingsverlof. Hierbij wordt gebruikt gemaakt van bijvoorbeeld een à la carte regeling of een meerkeuzesysteem waardoor werknemers de mogelijkheid hebben om bepaalde arbeidsvoorwaarden in te ruilen tegen educatief of scholingsverlof. Een veelgebruikt middel hierbij zijn de (bovenwettelijke) vakantiedagen.

#### **4.4 Mobiliteit**

Mobiliteit is belangrijk om op de korte en lange termijn inzetbaar te blijven op de arbeidsmarkt. Hierbij wordt onderscheid gemaakt tussen meer algemene maatregelen op het niveau van de bedrijfstak of onderneming, zoals het opzetten van een mobiliteitscentrum of vacaturebank of het in kaart brengen van doorstroom- en loopbaanmogelijkheden dan wel maatregelen die directer betrekking hebben op de individuele werknemer zoals functieverbreding, taakrotatie en stages. In tabel 4.6 wordt weergegeven welke afspraken in cao's worden gemaakt over de mobiliteit van werknemers.

##### ***Algemene afspraken***

In 12 cao's (voor 12% van de werknemers) zijn afspraken gemaakt ten aanzien van de doorstroom- en loopbaanmogelijkheden voor werknemers.

In dit kader zijn in cao's ook afspraken gemaakt om de interne mobiliteit van werknemers te stimuleren. Werknemers krijgen de mogelijkheid zich breder te ontwikkelen maar worden ook breder inzetbaar voor de werkgever. In 14 cao's (voor 11 % van de werknemers) zijn hierover afspraken gemaakt.

Om- en bijscholing kunnen hierbij een rol spelen. In 18 cao's (voor 21% van de werknemers) zijn hierover afspraken gemaakt.

Ter ondersteuning van de interne mobiliteit zijn in 17 cao's (voor 14% van de werknemers) afspraken over een mobiliteitscentrum opgenomen. Het gaat

hierbij om centra die begeleiden bij vrijwillige mobiliteit, gedwongen mobiliteit (bijvoorbeeld bij dreigend baanverlies) of beide.

In 8 cao's (voor 8% van de werknemers) zijn afspraken gemaakt over een vacaturebank binnen de onderneming of branche. In die gevallen is het zo dat vacatures eerst in de vacaturebank moeten worden gemeld of dat ze gelijktijdig met het aanmelden van de vacature bij het UWV moeten worden gemeld.

**Tabel 4.6 Afspraken over mobiliteit in cao's**

<b>mobiliteit</b>	<b>aantal cao's</b>	<b>% werknemers</b>
<b>Algemene afspraken</b>	<b>43</b>	<b>45</b>
doorstroom- en loopbaanmogelijkheden	12	12
stimulering interne mobiliteit	14	11
stimulering externe mobiliteit	4	3
vacaturebank	8	8
mobiliteitscentrum	17	14
om/bijscholing	18	21
samenwerking tussen o&o-fondsen	1	4
begeleiding ouderen naar werk	0	0
<b>Individueel gerichte afspraken</b>	<b>18</b>	<b>10</b>
functieverbreding	4	2
taakrotatie	3	1
interne stage	4	1
externe stage	5	2
functiewisseling	6	5
mobiliteitstoelage	1	1
<b>totaal<sup>1</sup></b>	<b>47</b>	<b>45</b>

<sup>1</sup> In cao's kunnen meerdere afspraken voorkomen, zodat het totaal niet gelijk is aan de som van alle onderzochte aspecten.

#### ***Individueel gerichte afspraken***

Om de mobiliteit van werknemers te faciliteren zijn in 6 cao's (voor 2% van de werknemers) afspraken over stage of detachering opgenomen. Hierbij kan het gaan om zowel interne als externe stages.

Er worden ook andere opties genoemd om te zorgen dat werknemers niet te lang hetzelfde takenpakket vervullen. Het gaat hierbij bijvoorbeeld om functieverbreding (4 cao's van toepassing op 2% van de werknemers), taakrotatie (3 cao's van toepassing op 1% van de werknemers) en functiewisseling (6 cao's van toepassing op 5% van de werknemers).

#### **4.5 Oudere werknemers**

Voor oudere werknemers worden in sommige cao's aparte afspraken gemaakt. Het kan hierbij bijvoorbeeld gaan om maatregelen om te voorkomen dat ouderen uitvallen, maar ook maatregelen om er voor te zorgen dat oudere werklozen gemakkelijker aan een baan komen. In deze paragraaf worden afspraken behandeld die specifiek op ouderen zijn gericht.

**Afspraken specifiek voor oudere werknemers**

In tabel 4.7 is aangegeven in hoeveel cao's er afspraken zijn gemaakt specifiek voor oudere werknemers. Er is onderzocht in hoeveel cao's afspraken zijn gemaakt om ouderen extra verlof of arbeidsduurverkorting toe te kennen, demotie toe te staan of ze vrij te stellen van bepaalde diensten.

**Tabel 4.7 Afspraken specifiek voor oudere werknemers**

Afspraken	aantal cao's	% werknemers
extra verlof	62	50
arbeidsduurverkorting	44	32
demotie	28	27
vrijstelling van diensten	68	61
<b>totaal<sup>1</sup></b>	<b>88</b>	<b>77</b>

1 In cao's kunnen meerdere afspraken voorkomen, zodat het totaal niet gelijk is aan de som van alle onderzochte aspecten.

In 62 cao's (voor 50% van de werknemers) zijn afspraken opgenomen over extra verlof voor oudere werknemers<sup>27</sup>. In deze cao's krijgen werknemers vanaf het bereiken van een bepaalde leeftijd recht op extra vakantiedagen. De meest voorkomende leeftijd om in aanmerking te komen voor extra vakantiedagen is 50 jaar, namelijk in 25 cao's.

Het aantal dagen waarop de werknemer aanspraak maakt stijgt in alle gevallen met het toenemen van de leeftijd. In 49 van de 62 cao's met extra verlof voor oudere werknemers wordt het maximum aantal dagen bereikt op 60-jarige leeftijd. Het aantal extra verlofdagen loopt uiteen van 1 tot 15.

In 44 cao's (voor 32% van de werknemers) zijn afspraken opgenomen over extra arbeidsduurverkorting voor oudere werknemers<sup>28</sup>. De leeftijd waarop werknemers in aanmerking komen voor extra arbeidsduurverkorting varieert van 45 tot en met 64 jaar. De meest voorkomende leeftijd waarop gebruik kan worden gemaakt van extra arbeidsduurverkorting is 55 jaar. In ruim de helft van de cao's kent de regeling een toename van het aantal dagen naarmate de leeftijd van de werknemer stijgt. De extra arbeidsduurverkorting gaat in 28 cao's gepaard met het inleveren van loon. In 22 cao's is vastgelegd dat het salaris minder dan evenredig wordt aangepast aan het aantal uren waarvoor de arbeidsduurverkorting geldt. In 16 cao's hoeft geen loon ingeleverd te worden.

In 28 cao's (voor 27% van de werknemers) zijn expliciet afspraken gemaakt over demotie. In 20 cao's is vanaf de leeftijd van 55 jaar demotie mogelijk. In 11 cao's wordt bij demotie een evenredig deel van het salaris ingeleverd. In 3 cao's wordt wel loon ingeleverd door de werknemer maar is dat een minder dan evenredig deel.

In 68 cao's (voor 61% van de werknemers) zijn ouderen vrijgesteld van bepaalde diensten. Het gaat hierbij om vrijstelling van overwerk, onregelmatige diensten, weekenddiensten en ploegendiensten. In sommige cao's kunnen meerdere vrijstellingen staan.

<sup>27</sup> Voor het aantal extra verlofdagen per cao wordt verwezen naar bijlage V.

<sup>28</sup> Voor het aantal extra uren arbeidsduurverkorting per cao wordt verwezen naar bijlage V.

### **Vrijstelling van diensten**

In tabel 4.8 wordt een overzicht gegeven van het aantal cao's met afspraken over vrijstellingen van bepaalde diensten.

**Tabel 4.8 Aantal cao's met vrijstellingen van bepaalde diensten.**

<b>vrijstelling diensten</b>	<b>met behoud van toeslag</b>	<b>zonder behoud van toeslag</b>	<b>totaal</b>
overwerk	1	47	48
onregelmatige diensten	6	29	36 <sup>1</sup>
weekenddiensten	0	3	3
ploegendiensten	4	11	15
<b>Totaal<sup>2</sup></b>	<b>9</b>	<b>61</b>	<b>68</b>

1 Van 1 cao is niet bekend of de werknemer de toeslag al dan niet kan behouden

2 In cao's kunnen meerdere afspraken voorkomen, zover dat het totaal niet gelijk is aan de som van alle onderzochte aspecten.

De meest genoemde leeftijd voor een vrijstelling van bepaalde diensten is 55 jaar. In 62 cao's zijn afspraken gemaakt over het vrijstellen van een werknemer van bepaalde diensten met inlevering van de bijbehorende toeslag. In 9 cao's blijft de werknemer het recht op de toeslag houden.

### **Pensioen en AOW**

Als werknemers de pensioengerechtigde leeftijd naderen dan wordt in sommige sectoren de mogelijkheid geboden om met deeltijdpensioen te gaan. In 17 cao's (voor 6% van de werknemers) wordt deze mogelijkheid genoemd. In 7 cao's wordt daarbij een minimale leeftijd genoemd, in 3 cao's gaat het om 55 jaar, in 1 cao om 57 jaar en in 3 cao's om 60 jaar.

In 4 cao's wordt aangegeven voor hoeveel uur dit deeltijdpensioen kan worden opgenomen. Het aantal uur varieert van 2 tot 20 uur per week. In 1 cao neemt het aantal uren toe met de leeftijd.

In 41 cao's (voor 43% van de werknemers) wordt de mogelijkheid geboden om na de AOW-gerechtigde leeftijd door te werken. Dit doorwerken kan door verlenging van het huidige contract of het aangaan van een nieuw contract. In 7 cao's is zowel het aangaan van een nieuw contract als het voortzetten van het oude contract als mogelijkheid opgenomen. In 11 cao's wordt uitsluitend het voortzetten van het oude contract als optie genoemd. In 14 cao's wordt het oude contract eerst ontbonden en wordt daarna een nieuw contract aangegaan. Ten slotte zijn er 9 cao's die wel de mogelijkheid geven om door te werken na de AOW-gerechtigde leeftijd, maar die niet aangeven hoe dit contractueel wordt geregeld.

In 6 cao's is een maximale leeftijd tot waarop kan worden doorgewerkt opgenomen. Dit varieert van 66 tot maximaal 70 jaar.

### **Werkhervattingkansen oudere werklozen**

Voor oudere werklozen kan het moeilijk zijn om een baan te vinden. Er is daarom onderzocht in hoeveel cao's aandacht wordt besteed aan de kansen op werkhervatting van deze groep. Daarbij is gekeken naar afspraken over leerbanen, coachingsbanen, stageplaatsen, streefdoelen en gelijke kansen.

Alleen over dit laatste onderwerp zijn in cao's afspraken aangetroffen. 26 cao's (voor 19% van de werknemers) bevatten afspraken die gelijke kansen voor ouderen moeten bevorderen. In 23 cao's gaat het daarbij om algemene afspraken, bijvoorbeeld om afspraken die iedereen, ongeacht leeftijd, gelijke

kansen op arbeid binnen de arbeidsorganisatie biedt. In 3 cao's gaat het om specifieke afspraken. Hierin is expliciet vastgelegd dat leeftijd geen rol mag spelen in de beslissing om een werknemer aan te nemen.





## 5 AFSTAND TOT DE ARBEIDSMARKT

Voor diverse groepen werknemers is sprake van een kwetsbare positie op de arbeidsmarkt. De arbeidsparticipatie van deze groepen is relatief laag. De oorzaak kan liggen in leeftijd, opleidingsniveau en/of ervaring (langdurig werklozen, jeugdige werklozen en personen zonder startkwalificatie) of gezondheid (arbeidsgehandicapten, jonggehandicapten en WSW'ers).

Voor deze groepen wordt actief geprobeerd om de arbeidsmarktpositie te verbeteren. Internationaal was er 3 juli jl. een Europese top in Berlijn over de aanpak van jeugdwerkloosheid. Nationaal hebben kabinet en sociale partners in het sociaal akkoord van april 2013 afspraken gemaakt om de kwetsbare arbeidsmarktpositie van groepen werknemers te verbeteren. Een deel van deze afspraken werkt het kabinet verder uit in het wetsvoorstel Participatiewet. Deze wet is er onder meer op gericht om Wajongers en WSW'ers op weg te helpen naar regulier werk.

Een ander deel van de afspraken wordt door sociale partners opgepakt. Bijvoorbeeld door te stimuleren dat O&O-fondsen intersectoraal gaan samenwerken. Maar ook door in cao's (meer) aandacht aan de kwetsbare groepen te besteden.

Dit onderzoek richt zich op afspraken in cao's die een bijdrage kunnen leveren aan de verbetering van de kwetsbare arbeidsmarktpositie van de genoemde groepen werknemers. In de eerste plaats gaat het hierbij om afspraken met een algemeen karakter, zoals anti-discriminatie-afspraken en afspraken over gelijke behandeling. Daarna wordt achtereenvolgens ingegaan op afspraken die de instroom (paragraaf 5.2) en doorstroom (paragraaf 5.3) van kwetsbare groepen werknemers kunnen bevorderen, dan wel de uitstroom naar werkloosheid (paragraaf 5.4) tegen kunnen gaan. Het hoofdstuk wordt afgesloten met een vergelijking van de onderzoeksresultaten met die van 2011 en met een korte schets van de eerste ontwikkelingen in 2013 (paragraaf 5.5).

### 5.1 Algemene afspraken

De algemene afspraken kunnen in drie categorieën worden onderverdeeld; anti-discriminatie afspraken, afspraken over gelijke behandeling, en afspraken over onderzoek. Anti-discriminatie afspraken in cao's zijn afspraken die de intentie hebben om bij instroom, doorstroom en uitstroom van werknemers geen onderscheid te maken naar bijvoorbeeld leeftijd, geslacht of arbeidsbeperking. Afspraken over gelijke behandeling beogen expliciet gelijke behandeling van groepen werknemers te bevorderen. In deze afspraken gaat het bijvoorbeeld om jongeren, ouderen, vrouwen en mensen met een arbeidsbeperking. De afspraken over onderzoek ten slotte geven de intentie van cao-partijen weer om aandacht te schenken aan groepen met een zwakke arbeidsmarktpositie, bijvoorbeeld door te inventariseren welke initiatieven er binnen een bedrijfstak al zijn om de positie van deze groepen te verbeteren, of door na te gaan welke mogelijkheden er zijn om bijzondere groepen binnen de bedrijfstak in te zetten.

In onderstaande tabel is weergegeven in welke mate de drie onderscheiden algemene afspraken in cao's voorkomen.

**Tabel 5.1 Aantal cao's en % werknemers met algemene afspraken, naar economische sector en soort cao, 2012**

Economische sector	Anti-discriminatie		Gelijke behandeling		Onderzoek		Totaal <sup>1</sup>	
	Aantal cao's	% wns	Aantal cao's	% wns	Aantal cao's	% wns	Aantal cao's	% wns
landbouw	1	39	3	100	0	0	3	100
industrie	3	25	4	25	0	0	5	27
bouwnijverheid	0	0	0	0	1	9	1	9
handel/horeca	7	38	12	38	4	25	16	72
vervoer/comm.	4	13	6	25	0	0	7	30
zak. dienstverl.	6	40	9	47	1	1	10	50
ov. dienstverl.	7	21	2	5	4	35	11	55
<b>Soort cao</b>								
ondernemingscao	11	39	15	42	2	3	18	58
bedrijfstakcao	17	25	21	20	8	23	35	52
<b>Totaal</b>	<b>28</b>	<b>26</b>	<b>36</b>	<b>21</b>	<b>10</b>	<b>22</b>	<b>53</b>	<b>52</b>

1 Cao's kunnen over meerdere aspecten afspraken bevatten, zodat het totaal niet gelijk hoeft te zijn aan de som van de scores op de afzonderlijke aspecten

Tabel 5.1 laat zien dat meer dan de helft van de onderzochte cao's één of meer algemene afspraken bevatten. Naar percentage werknemers bezien komen deze afspraken vooral voor in de landbouw, handel en horeca en overige dienstverlening. Daarnaast laat de tabel zien dat de algemene afspraken vooral afspraken zijn over gelijke behandeling. Dergelijke afspraken komen, naar percentage werknemers bezien, vooral voor in de sectoren landbouw en zakelijke dienstverlening. Ook komen deze afspraken relatief vaker voor in ondernemings-cao's dan in bedrijfstak-cao's.

## 5.2 De instroom van doelgroepen op de arbeidsmarkt

In cao's kunnen afspraken worden gemaakt om mensen uit bepaalde groepen aan het werk te helpen (instroom) of om hen werkervaring op te laten doen via werkervaringsplaatsen, stages en leer-/werktrajecten. Het karakter van de afspraken kan verschillen. In de eerste plaats kan het gaan om een inspanningsverplichting, maar de cao-afspraken kunnen ook een concreet aantal te realiseren plaatsen bevatten. In de tweede plaats kan in algemene zin worden gesproken over groepen met een kwetsbare arbeidsmarktpositie, maar de groepen kunnen ook concreet worden benoemd.

**Tabel 5.2 Aantal cao's met afspraken over instroom per sector (% cao's binnen de sector, % werknemers binnen de sector, % bedrijfstak-cao's en ondernemings-cao's binnen de sector), 2012**

Economische sector	aantal cao's	% cao's	% wns	% bedrijfstakcao's	% ondernemingscao's
landbouw en visserij	1	33%	41%	33%	-
industrie	11	69%	44%	55%	100%
bouwnijverheid	2	67%	93%	67%	-
handel en horeca	11	42%	24%	40%	50%
vervoer en communicatie	7	64%	72%	50%	71%
zakelijke dienstverlening	8	44%	23%	27%	71%
overige dienstverlening	8	35%	50%	35%	33%
<b>totaal</b>	<b>48</b>	<b>48%</b>	<b>43%</b>	<b>36%</b>	<b>68%</b>

Tabel 5.2 laat zien dat in 48 cao's afspraken zijn opgenomen om de instroom van kwetsbare groepen op de arbeidsmarkt te bevorderen. Deze afspraken zijn van toepassing op 43% van de werknemers. Naar % werknemers bezien komen deze afspraken vooral voor in de sectoren bouwnijverheid en vervoer en communicatie. Ook komen ze relatief vaker voor in ondernemings-cao's dan in bedrijfstak-cao's.

In 27 van de 48 cao's hebben de afspraken het karakter van een inspanningsverplichting. In de overige 21 cao's (10% van de werknemers) is aangegeven hoeveel personen zullen worden geplaatst. In totaal gaat het om iets meer dan 1200 arbeidsplaatsen. De vorm waarin de afspraken zijn geconcretiseerd, verschilt. Meestal wordt een aantal te realiseren plaatsen genoemd. Een voorbeeld hiervan is de cao voor Selektvracht. In deze cao is het volgende afgesproken:

*Selektvracht en sociale partners zullen zich maximaal inspannen om gedurende de looptijd van deze CAO, 25 Wajong medewerkers in dienst te nemen.*

Een andere vorm van concretisering is te vinden in de cao voor de woondiensten. In deze cao is afgesproken dat, in het kader van een substantiële vergroting van de instroom van Wajongers in de sector, bij iedere openbare aanbesteding (drempelbedrag € 4.845.000) één of meerdere leer-arbeidsplaatsen overeengekomen dienen te worden.

In 43 van de 48 cao's met afspraken over de bevordering van de instroom zijn de doelgroepen benoemd. Vaak is dit meer dan één groep. De meest genoemde groepen zijn arbeidsgehandicapten en Wajongers.

#### ***Overige afspraken ter bevordering van de instroom***

De instroom in een onderneming of bedrijfstak kan ook langs meer indirecte weg worden bevorderd. Over vijf van de 11 aspecten die in dit verband zijn onderzocht, zijn in één of meerdere cao's afspraken gevonden. Twee van de vijf aspecten hebben te maken met arbeidsvoorwaarden. Het gaat hier om de beloning en de soort arbeidsovereenkomst. In negen cao's zijn afspraken gevonden over beloning voor werknemers uit de doelgroepen. Het loon dat deze werknemers ontvangen, is (vaak) lager dan het loon dat andere werknemers ontvangen. Wat de arbeidsovereenkomst betreft bevatten twee cao's een afspraak dat aan werknemers uit de kwetsbare groepen een contract voor bepaalde tijd wordt aangeboden.

Een derde aspect heeft te maken met de financiering van de plaatsing van werknemers uit de kwetsbare groepen. In acht cao's is hiervoor een centraal budget gecreëerd of wordt geld uit een cao-fonds beschikbaar gesteld.

Het vierde aspect heeft te maken met de begeleiding van mensen uit de kwetsbare groepen. In vier cao's is sprake van een zogenoemde jobcoach die nieuwe werknemers uit de doelgroepen begeleidt.

Het laatste aspect heeft betrekking op samenwerking met maatschappelijke organisaties. In de cao voor het slagersbedrijf is afgesproken dat de stichting voor opleiding in de vleessector in samenwerking met een andere organisatie zich zal inzetten om 75 arbeidsplaatsen te creëren voor jongeren, waarvan 25 voor Wajongers.

Over zes van de 11 aspecten zijn geen afspraken in cao's aangetroffen. Deze zes aspecten zijn aanpassing van de introductie, de werkplek, het takenpakket of de arbeidsduur, het gebruik maken van specifieke wervingskanalen en het in dienst nemen van werknemers uit de doelgroepen door middel van detachering.

### **5.3 De doorstroom van doelgroepen op de arbeidsmarkt**

Naast afspraken over instroom van mensen uit de doelgroepen kunnen in een cao ook afspraken worden gemaakt die de doorstroom van deze mensen bevorderen. Dit kan bijvoorbeeld naar een reguliere functie, maar in bepaalde gevallen kan ook worden ingezet op doorstroom naar een hogere functie. Hiervoor kan het ook nodig zijn dat er extra of aangepaste scholingsafspraken worden gemaakt.

In twee cao's van toepassing op 3% van de werknemers staat een afspraak over doorstroom van werknemers die tot de doelgroep behoren naar reguliere banen. Beide afspraken zijn intentioneel van aard.

In 11 cao's van toepassing op 14% van de werknemers, staan extra of aangepaste scholingsafspraken. In de drie metaalcao's staat een afspraak als doelstelling genoemd van het bij de sector behorende O&O fonds namelijk: het doen verzorgen van werkgelegenheidstrajecten voor arbeidsgehandicapten, mensen zonder werk of met werkloosheid bedreigde werknemers door middel van het aanbieden van een opleiding ter vervulling van vacatures in de bedrijfstak. In twee cao's staat de afspraak dat werknemers met een opleidingsniveau beneden MBO-2 niveau in de gelegenheid worden gesteld om een startkwalificatie te halen (MBO-2 niveau of hoger). De overige afspraken verschillen en gaan respectievelijk over een begeleidingsplan, scholingsmogelijkheden tijdens de periode dat aangepaste betaling mogelijk is, de constatering dat bemiddeling en omscholing van gedeeltelijk arbeidsgeschikten kan worden verbeterd, dat deelnemers aan werkervaringsplaatsen ook een scholingsaanbod krijgen, overleg met de binnen de bedrijfstak werkzame opleidingsorganen over de opstelling van scholingsprogramma's en tot slot het bieden van gelijke opleidingskansen aan gehandicapten.

### **5.4 Uitstroom van doelgroepen op de arbeidsmarkt en de evaluatie van afspraken over doelgroepen**

Naast afspraken over instroom en doorstroom, kunnen in cao's ook afspraken worden gemaakt die beogen de uitstroom van mensen uit de doelgroepen naar werkloosheid te voorkomen. Als uitstroom toch niet voorkomen kan worden, dan is het mogelijk om bijvoorbeeld een hogere ontslagvergoeding of extra begeleiding beschikbaar te stellen. Alleen de cao van Heineken bevat hierover een afspraak:

*.... Na afloop van de looptijd van de CAO zal de toegevoegde waarde van de hierboven bedoelde werkervaringsplaatsen binnen Commercie en de Brouwerij Den Bosch worden geëvalueerd. Hierin zal de arbeidsmarktpositie van de Wajongers/WSW-ers binnen en buiten Heineken worden meegenomen. Dat betekent o.a. dat Heineken zich zal inspannen of er eventuele verdere mogelijkheden voor de*

*Wajongers/WSW-ers aanwezig zijn binnen Heineken of dat Heineken iets kan betekenen voor hen met betrekking tot de externe arbeidsmarkt. Heineken is verantwoordelijk voor de begeleiding van de betrokken personen en draagt de kosten hiervan. Hetzelfde geldt in redelijkheid voor de noodzakelijke (bedrijfs)trainingen teneinde de werkzaamheden goed én veilig te kunnen verrichten.*

Evaluatie van de inzet van de doelgroep komt in 11 cao's voor van toepassing op 12 % van de werknemers. Nieuw is de bepaling in de cao voor de contractcatering waarin partijen zich verbinden tot het monitoren van de afspraak met als uitgangspunt dat er één WSW'er en één Wajonger per honderd werknemers daadwerkelijk een betaalde baan vindt in de contractcateringbranche.

## 5.5 Ontwikkelingen in 2012 en 2013

### ***Ontwikkelingen in 2012***

In 2012 zijn er in diverse cao's nieuwe of gewijzigde afspraken gemaakt om de positie van groepen met een kwetsbare arbeidsmarktpositie te verbeteren. De afspraken richten zich vooral op versterking van de instroommogelijkheden van deze groepen. Het totale aantal cao's met afspraken hierover is gestegen van 46 in 2011 naar 48 in 2012 (qua bereik van de cao's is sprake van een stijging van 35% van de werknemers onder de onderzochte cao's in 2011 naar 43% in 2012). De expliciete aandacht voor de groep Wajongers en WSW'ers is eveneens toegenomen. De groep Wajongers wordt in 2012 in 24 cao's genoemd (was 18 in 2011); voor WSW'ers is dit hert geval in 6 cao's (was 2 in 2011).

### ***Ontwikkelingen in 2013***

In 2013 zijn in zes van de 27 principeakkoorden afspraken gemaakt die de arbeidsmarktpositie van kwetsbare groepen (vooral Wajongers) kunnen versterken<sup>29</sup>.

In drie van de zes gevallen gaat het om continuering van bestaande afspraken. In de andere drie akkoorden zijn bestaande afspraken aangepast. In één daarvan is een concrete afspraak opgenomen om een aantal Wajongers en/of WSW'ers in te laten stromen.

---

<sup>29</sup> Uit aanvullende informatie van cao-partijen blijkt dat naast deze zes akkoorden ook in de onderhandelingen over negen andere akkoorden afspraken zijn gemaakt over verbetering van de arbeidsmarktpositie van kwetsbare groepen. In zes van de negen gaat het om een continuering van bestaande afspraken; in drie gevallen gaat het om een afspraak om onderzoek te doen naar/verder te spreken over de mogelijkheden om de arbeidsmarktpositie van deze groepen te verbeteren.



## **6 NORMALE ARBEIDSDUUR IN CAO'S**

Een werknemer die de leeftijd van 23 jaar heeft bereikt en die arbeid in een dienstbetrekking verricht heeft volgens de Wet minimumloon en minimumvakantiebijslag recht op betaling van het minimumloon. Het in een onderneming of bedrijfstak betaalde minimumuurloon is gerelateerd aan de in de cao overeengekomen normale arbeidsduur. In art. 12 van de Wet minimumloon en minimumvakantiebijslag wordt onder de normale arbeidsduur verstaan de arbeidsduur die geacht wordt een volledige dienstbetrekking te vormen.

### **6.1 Het begrip normale arbeidsduur**

Het begrip arbeidsduur wordt in cao's niet altijd eenduidig gehanteerd. Veelal geven de in de cao gehanteerde begrippen de gewenste duidelijkheid. Soms echter ontbreekt deze duidelijkheid en is het noodzakelijk om op basis van meerdere met de arbeidsduur samenhangende begrippen (arbeidsduur, duur van de werkdag, roostervrije dagen, vakantiedagen, leeftijdsgedagen) en hun onderlinge relaties een min of meer arbitraire beslissing te nemen.

#### **6.1.1 Arbeidsduur in cao's**

De term arbeidsduur wordt in cao's op uiteenlopende wijze ingevuld. Veel gebruikte termen in cao's zijn de normale en gemiddelde arbeidsduur.

Met de term normale arbeidsduur wordt in cao's veelal het aantal uren bedoeld dat een werknemer in de onderneming dagelijks werkzaamheden verricht. Het gaat hierbij om de door de werknemer volgens rooster verrichte uren arbeid. Het bedrijfsproces dient hierbij als uitgangspunt.

Daarnaast wordt in cao's gesproken over de gemiddelde arbeidsduur. In specifieke banen met weekenddiensten of onregelmatige diensten is het mogelijk dat de wekelijkse arbeidsduur van de werknemer varieert. In een dergelijk geval wordt in de cao gesproken over een gemiddelde arbeidsduur die wordt berekend over een langere periode.

Werknemers kunnen verder in overeenstemming met het bepaalde in de cao wekelijks een aantal roostervrije uren opbouwen. De opgebouwde roostervrije uren, de uren die feitelijk wel worden gewerkt maar waarover geen loon wordt betaald, worden door de werknemer als vrije tijd opgespaard. De voor deze roostervrije uren gecorrigeerde arbeidsduur wordt aangeduid als de gemiddelde arbeidsduur. Dit komt overeen met de contractueel overeengekomen arbeidsduur of wel de uren waarvoor een werknemer wordt betaald.

### **6.1.2      *Onderzoek naar arbeidsduur***

Als uitgangspunt wordt de definiëring van de normale arbeidsduur gehanteerd zoals deze is verwoord in art. 12 van de Wet minimumloon en minimumvakantiebijslag.

Het in dit hoofdstuk gehanteerde begrip gemiddelde arbeidsduur komt overeen met de in Wet minimumloon en minimumvakantiebijslag gehanteerde definiëring van het begrip normale arbeidsduur: de contractueel vastgelegde arbeidsduur die geacht wordt een volledig dienstverband te vormen en waarvoor de werknemer loon ontvangt.

Het begrip gemiddelde wekelijkse arbeidsduur wordt berekend aan de hand van de door de werknemer bedongen jaarlijkse arbeidsduur. Dit wil zeggen het aantal uren waarvoor de voltijdwerknemer in dienst is genomen en waarover loon wordt betaald. Anders gezegd, de door een werknemer contractueel overeengekomen arbeidsduur. Tot de jaarlijks bedongen arbeidsduur behoren dan ook de vakantiedagen en doordeweekse feestdagen. Roostervrije dagen bekorten de werkweek en worden dan ook niet gerekend tot de jaarlijks bedongen arbeidsduur. Door de jaarlijks bedongen arbeidsduur te delen door 52,2 weken wordt de gemiddelde wekelijkse arbeidsduur berekend. In dit hoofdstuk wordt verder het op deze wijze gedefinieerde begrip normale arbeidsduur gehanteerd.

## **6.2            Resultaten**

De normale (de gemiddelde wekelijkse) arbeidsduur wordt afgeleid van in de cao opgenomen bepalingen met betrekking tot de arbeidsduur, de duur van de werkdag, de roostervrije dagen en eventueel het aantal uren waarin een vakantiedag of de extra vakantiedagen voor jongere c.q. oudere werknemers worden uitgedrukt.

### **6.2.1        *Normale arbeidsduur in cao's***

De normale arbeidsduur in de onderzochte cao's loopt uiteen van 36 tot 40 uur per week. In onderstaande tabel zijn de cao's ingedeeld in vijf klassen. Op basis van de 97<sup>30</sup> onderzochte cao's blijkt dat de normale arbeidsduur (ongewogen) gemiddeld 37,5 uur bedraagt<sup>31</sup>.

In 37 cao's ligt de normale arbeidsduur tussen 36 en 37 uur per week. De normale wekelijkse arbeidsduur in deze cao's bedraagt gemiddeld 36,2 uur per week. In 40 cao's bedraagt de normale wekelijkse arbeidsduur gemiddelde 38 uur per week en in 10 van de onderzochte cao's bedraagt de normale wekelijkse arbeidsduur gemiddelde 40 uur (tabel 6.1).

---

<sup>30</sup> Voor een drietal cao's zijn geen gegevens bekend: PostNL en de cao's voor de uitzendkrachten ABU en NBBU.

<sup>31</sup> Zie bijlage VII voor een overzicht van de arbeidsduur per onderzochte cao.

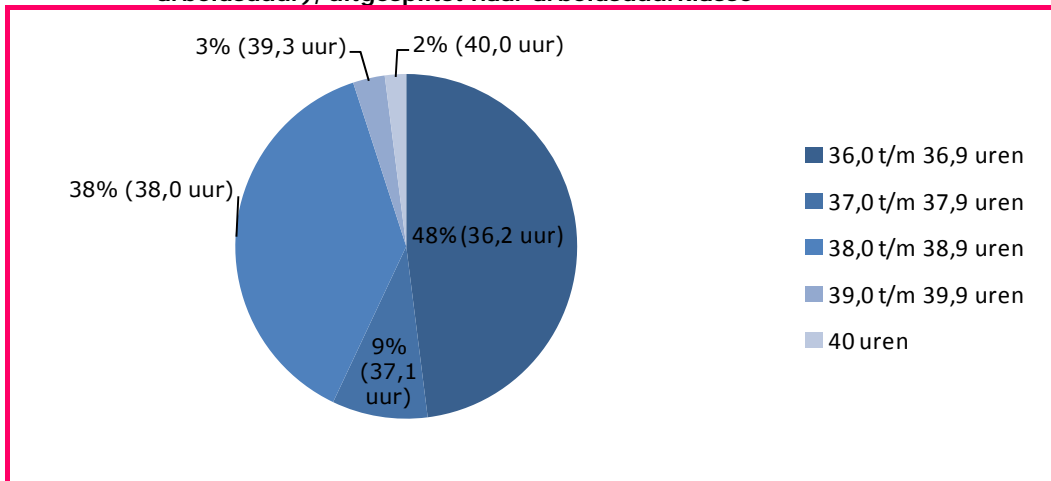


**Tabel 6.1 Aantal cao's en normale wekelijkse arbeidsduur uitgesplitst naar arbeidsduurklasse**

klassen normale arbeidsduur	aantal cao's	% werknemers	klassengemiddelde normale arbeidsduur
36,0 t/m 36,9	37	48	36,2
37,0 t/m 37,9	7	9	37,1
38,0 t/m 38,9	40	38	38,0
39,0 t/m 39,9	3	3	39,3
40,0	10	2	40,0
<b>totaal</b>	<b>97</b>	<b>100</b>	<b>37,5</b>

Indien het aantal cao's wordt vertaald naar aantallen werknemers dan blijkt dat voor werknemers in Nederland onder cao de normale arbeidsduur gemiddeld 37,1 uur per week bedraagt. Dit is een op basis van werknemersaantallen gewogen gemiddelde (zie tabel VII.1 in bijlage VII voor de achterliggende gegevens).

**Grafiek 6.1 Percentage werknemers (en gewogen gemiddelde wekelijkse arbeidsduur), uitgesplitst naar arbeidsduurklasse**



Voor 48% van de werknemers bedraagt de normale arbeidsduur gemiddeld 36,2 uur per week. Voor 38% van de werknemers ligt de normale arbeidsduur tussen de 38 tot 39 uur per week. Voor deze werknemers bedraagt de normale arbeidsduur gemiddeld 38 uur per week. Voor 2% van de werknemers is de normale arbeidsduur 40 uur per week

### 6.2.2 Normale arbeidsduur per economische sector

In onderstaande tabel wordt een overzicht gegeven van de normale arbeidsduur per economische sector. Dit zijn naar werknemersaantallen gewogen cijfers.

Uit onderstaande tabel blijkt dat de normale arbeidsduur in de overige dienstverlening (overheid, onderwijs, zorg) met gemiddeld 36,4 uur het laagst is. In de sector vervoer en communicatie (openbaar vervoer, goederenvervoer, communicatie, informatie) is de normale arbeidsduur met gemiddeld 39,1 uur per week het hoogst. In bijlage VII is een overzicht van de normale arbeidsduur per cao opgenomen.

**Tabel 6.2** Percentage werknemers en gewogen gemiddelde wekelijkse arbeidsduur, uitgesplitst naar economische sector

economische sector	percentage werknemers	klassengemiddelde normale arbeidsduur
landbouw en visserij	2	37,6
industrie	12	37,6
bouwnijverheid	6	37,3
handel en horeca	24	37,6
vervoer en communicatie	4	39,1
zakelijke dienstverlening	9	37,5
overige dienstverlening	43	36,4
<b>totaal</b>	<b>100</b>	<b>37,1</b>

### 6.3 De ontwikkeling sinds 2008

In grafiek 6.2 wordt een beeld gegeven van de ontwikkeling van de normale arbeidsduur per week in de economische sectoren over de periode 2008-2012<sup>32</sup>.

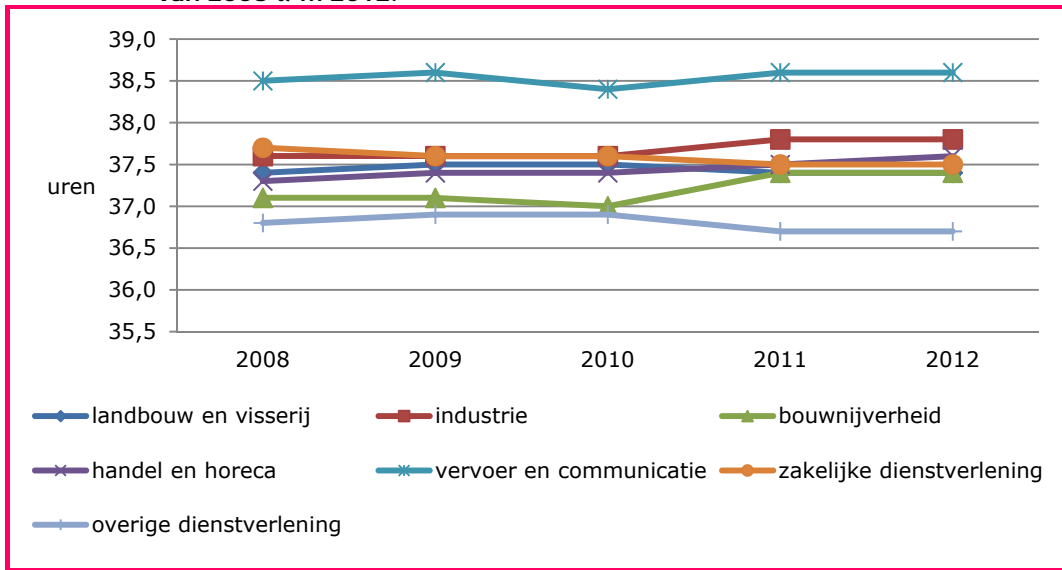
In de sector vervoer en communicatie heeft in één cao<sup>33</sup> een aanpassing van de dagelijkse arbeidsduur plaatsgevonden. Hierdoor is in deze sector de gemiddelde wekelijkse arbeidsduur met 0,1 uur gestegen.

In de overige sectoren zijn de waarden voor de gemiddelde wekelijkse arbeidsduur gelijk gebleven.

<sup>32</sup> De in de grafiek gehanteerde cijfers zijn ontleend aan de Najaarsrapportages uit 2008 tot en met 2011 en de rapportage Cao-afspraken 2011. Dit zijn ongewogen cijfers gebaseerd op een per jaar wisselend aantal cao's.

<sup>33</sup> In de rapportage *Cao-afspraken 2011* is nog gebruik gemaakt van de gegevens van TNT Mail Nederland. In de rapportage over 2012 is deze cao vervangen door de cao PostNL.

Grafiek 6.2 De ontwikkeling van de ongewogen gemiddelde wekelijkse arbeidsduur van 2008 t/m 2012.



#### 6.4 Ontwikkelingen in 2013

Met betrekking tot de gemiddelde wekelijkse arbeidsduur zijn er in de principeakkoorden afgesloten na 1 januari 2013 geen ontwikkelingen.



## 7 BOVENWETTELIJKE AANVULLINGEN BIJ ZIEKTE, ARBEIDSONGESCHIKTHEID EN WERKLOOSHEID

Cao's kunnen afspraken bevatten over een aanvulling op het loon of een uitkering ingeval van ziekte, arbeidsongeschiktheid of werkloosheid. In dit verband is nagegaan hoe de loondoorbetaling bij ziekte gedurende de eerste twee jaren in cao's is vorm gegeven. Daarnaast is gekeken naar afspraken over een bovenwettelijke aanvulling bij arbeidsongeschiktheid ná 2 jaar. Naast de vraag in welke mate afspraken over bovenwettelijke aanvullingen bij arbeidsongeschiktheid voorkomen in cao's, is ook voor verschillende aspecten bekeken hoe de afspraken per economische sector zijn ingevuld. Daarnaast wordt ingegaan op afspraken in de verschillende sectoren over hiaat- en excedentverzekeringen. Verder is onderzocht of in cao's afspraken zijn opgenomen over de mogelijkheid om ten hoogste de helft van de WGA-premie te verhalen op de werknemers. Ook is gekeken naar de ontwikkeling van de loondoorbetaling bij ziekte en arbeidsongeschiktheid in de periode 2006-2012. Tot slot wordt ingegaan op cao-afspraken over een aanvulling op een uitkering bij werkloosheid. Hierbij gaat het om de hoogte en de duur van en de voorwaarden waaronder een aanvulling wordt verstrekt

### 7.1 Loondoorbetaling gedurende het 1<sup>e</sup> en 2<sup>e</sup> ziektejaar

Gedurende de eerste twee ziektejaren is de activering en re-integratie van zieke werknemers primair de verantwoordelijkheid van de werkgever en de werknemer. In deze periode heeft de werknemer recht op loondoorbetaling ter hoogte van 70% van zijn loon, waarbij hij gedurende de eerste 52 weken minimaal recht heeft op het minimumloon<sup>34</sup>.

In tabel 7.1 zijn de cao-afspraken over loondoorbetaling bij ziekte weergegeven. Deze afspraken zijn onderverdeeld in een viertal categorieën: a) minder dan 170%<sup>35</sup>; b) gelijk aan 170%; c) onder bepaalde voorwaarden meer dan 170%; en d) onvoorwaardelijk meer dan 170%. Met betrekking tot de twee laatstgenoemde categorieën wordt onderscheid gemaakt tussen cao-afspraken op basis waarvan de loondoorbetaling hoger uitkomt als de werknemer zich voldoende inspant voor c.q. actief meewerkt aan re-integratie en de afspraken die zonder meer boven 170% uitkomen.

Tabel 7.1 Categorieën loondoorbetaling naar aantal cao's ultimo 2012

cao-afspraken t.a.v. loondoorbetaling tijdens de eerste twee ziektejaren	aantal cao's	cao's met loondoorbetaling = 100% in 1 <sup>e</sup> ziektejaar	cao's met loondoorbetaling < 100% in 1 <sup>e</sup> ziektejaar
a) <170%	2	0	2
b) =170%	36	28	8
c) meer dan 170% i.g.v. re-integratie (anders 170%)	38	23	15
d) meer dan 170%	24	5	19
<b>Totaal</b>	<b>100</b>	<b>56</b>	<b>44</b>

<sup>34</sup> Uitzendkrachten vallen niet onder de loondoorbetalingsplicht van de werkgever. Zij moeten bij ziekte een beroep doen op (het vangnet van) de Ziektewet.

<sup>35</sup> 170% betreft het percentage loondoorbetaling gerekend over de eerste twee ziektejaren.

Tabel 7.1 laat zien dat in 38 van de 100 cao's de loondoorbetaling bij ziekte gedurende de eerste twee ziektejaren kleiner of gelijk is aan 170%. In 38 akkoorden kan de loondoorbetaling over beide ziektejaren hoger dan 170% uitkomen als de werknemer zich voldoende inspant voor of meewerkt (actief) aan re-integratie<sup>36</sup>. In 23 van deze 38 cao's bedraagt de loondoorbetaling gedurende het 1<sup>e</sup> ziektejaar 100%; in 15 cao's is de loonaanvulling gedurende het 1<sup>e</sup> ziektejaar minder dan 100%. Als de werknemer zich voldoende inspant voor of meewerkt (actief) aan re-integratie, dan variëren de aanvullingspercentages van 5% tot 30%. Als de werknemer niet aan de voorwaarden voldoet, dan vindt loondoorbetaling plaats tot 170%.

In 24 akkoorden is de loondoorbetaling bij ziekte gedurende de eerste twee ziektejaren zonder meer hoger dan 170%. In 19 van deze 24 akkoorden is gedurende het 1<sup>e</sup> ziektejaar de loondoorbetaling minder dan 100%. Meestal wordt het loon de eerste zes maanden nog wel volledig doorbetaald; daarna daalt de loondoorbetaling onder 100%.

Tabel 7.2 laat zien om welke percentages werknemers het hier gaat. Daaruit blijkt dat voor 76 van de onderzochte cao's (categorie a + b + c) de afspraken over loondoorbetaling gedurende 2 ziektejaren niet (onvoorwaardelijk) meer dan 170% bedragen. Deze cao's zijn van toepassing op 81% van alle werknemers onder de onderzochte cao's.

**Tabel 7.2 Categorieën loondoorbetaling naar aantal cao's en percentage werknemers 2012**

cao-afspraken over loondoorbetaling tijdens de eerste twee ziektejaren	aantal cao's	% wns	voorbeelden
a) <170%	2	2	contactcenters
b) =170%	36	47	horeca, rijkspers., ziekenhuizen
c) Meer dan 170% i.g.v. re-integratie (anders 170%)	38	32	bouw, beroepsgoederenvervoer, metaalektro, schoonmaak
d) Meer dan 170%	24	19	metaal-en tech.bedr. takken, levensmiddelenbedrijf
<b>Totaal</b>	<b>100</b>	<b>100</b>	

Tabel 7.3 geeft een overzicht van de vier categorieën van loondoorbetaling naar sector en het percentage werknemers per categorie.

**Tabel 7.3 Percentage werknemers onder vier categorieën van loondoorbetaling bij ziekte uitgesplitst naar economische sector (2012)**

economische sector	% werknemers			
	loondoorbetaling 1 <sup>e</sup> twee ziektejaren			>170%
	<170%	=170%	>170% <sup>1)</sup>	
landbouw	0	0	100	0
industrie	0	28	28	43
bouwnijverheid	0	7	48	45
handel en horeca	0	51	5	44
vervoer en communicatie	0	5	75	20
zakelijke dienstverlening	16	7	77	0
overige dienstverlening	0	78	21	2
<b>Totaal</b>	<b>2</b>	<b>47</b>	<b>32</b>	<b>19</b>

<sup>1</sup> Ingeval van re-integratie; anders 170%

<sup>36</sup> In de Najaarsrapportage cao-afspraken 2006 en 2007 zijn voorbeelden van cao-teksten opgenomen.

Voor meer dan driekwart van de werknemers in de sectoren landbouw, vervoer en communicatie en zakelijke dienstverlening is er sprake van een voorwaardelijke loondoorbetaling bij ziekte van meer dan 170%. In de sectoren handel en horeca en overige dienstverlening (waaronder overheid en zorg) bedraagt voor meer dan 50% van de werknemers de loondoorbetaling 170%.

## 7.2 Bovenwettelijke aanvullingen na het 2<sup>e</sup> ziektejaar

Na twee jaar loondoorbetaling bij ziekte wordt de mate van arbeids(on)geschiktheid bepaald. Wat de ontwikkelingen in cao's betreft, is op hoofdlijnen naar een aantal met arbeidsongeschiktheid samenhangende afspraken gekeken. Het gaat hierbij om aanvullingen bij arbeidsongeschiktheid na 2 jaar ziekte in het kader van de wetgeving sinds 1-1-2006, afspraken over het WIA-hiaat/WGA-hiaat en de mogelijkheid van verhaal WGA-premies.

De WIA<sup>37</sup> maakt verschil tussen een aantal situaties:

Als een werknemer minder dan 35% arbeidsongeschikt is, dan komt hij niet in aanmerking voor een uitkering op grond van de WIA en ligt de verantwoordelijkheid voor de inkomensbescherming bij de sociale partners. Deze werknemers moeten behouden worden voor het arbeidsproces, hetzij in het eigen bedrijf, hetzij bij een andere werkgever.

Als een werknemer 35% of meer arbeidsongeschikt is, maar minder dan 80%, dan is hij gedeeltelijk arbeidsgeschikt en gaat de WGA gelden.

Als een werknemer 80% of meer (niet duurzaam) arbeidsongeschikt is, dan is er sprake van 'volledige' maar niet van 'duurzame' arbeidsongeschiktheid en gaat ook de WGA gelden.

Werknemers die volledig (80% of meer) én duurzaam arbeidsongeschikt zijn kunnen aanspraak maken op een IVA-uitkering.

### 7.2.1 Afspraken in cao's

In 68 cao's zijn afspraken opgenomen over bovenwettelijke aanvullingen bij arbeidsongeschiktheid na de eerste twee ziektejaren. Het gaat hier om 46 (63%) van de in de steekproef opgenomen bedrijfstak-cao's respectievelijk 22 (81%) van de in de steekproef opgenomen ondernemings-cao's.

#### **Arbeitsongeschiktheid < 35%**

Deze categorie heeft geen recht op een wettelijke arbeidsongeschiktheidsuitkering<sup>38</sup>. Dit neemt niet weg dat partijen bij cao voor deze categorie afspraken kunnen maken over een uitkering of een aanvulling op het loon.

In 50 cao's staat een afspraak over aanvulling op het loon bij arbeidsongeschiktheid van minder dan 35%. Het loon plus aanvulling varieert van 70% (o.a. zoetwarenindustrie, KPN) tot 100% (o.a. verpleeg- en verzorgingstehuizen en thuiszorg, gehandicaptenzorg) van het "oude" salaris.

<sup>37</sup> Wet werk en inkomen naar arbeidsvermogen (WIA). Deze wet voorziet in de inkomensverzekering voor volledig en duurzaam arbeidsongeschikten (IVA) en de uitkering in verband werkhervatting gedeeltelijk arbeidsongeschikten (WGA).

<sup>38</sup> Zij kunnen wel in aanmerking komen voor een WW-uitkering, mits zij aan de voorwaarden daarvoor, zoals de referte-eis, voldoen.

De duur van dergelijke aanvullingen varieert van 1 tot 5 jaar. In een aantal gevallen (9 cao's) bestaat de aanvulling uit een in tijd afnemend percentage. In 6 cao's is sprake van een zogenoemde "bodemverzekering". Een aanvulling op het "nieuwe" loon bij arbeidsongeschiktheid van minder dan 35% ("bodem") waarvoor geen wettelijke voorziening bestaat is dan verzekerd.

***Arbeidsongeschiktheid 35-80%, 80-100% en WGA-uitkering***

De WGA-uitkering bestaat uit twee fasen. De eerste fase bestaat uit een aanspraak op een loongerelateerde uitkering. De duur van de loongerelateerde uitkering is afhankelijk van het arbeidsverleden, en duurt minimaal 3 maanden en maximaal 38 maanden. De tweede fase daarna heeft men aanspraak op ofwel een loonaanvulling ofwel een vervolgutkering. Dit hangt af van de vraag of men na de loongerelateerde fase meer of minder dan de helft van de resterende verdien capaciteit verdient.

In 44 cao's is een afspraak opgenomen over een aanvulling op de uitkering bij 35% tot 80% arbeidsongeschiktheid. De aanvullingpercentages op de WGA-uitkering lopen uiteen waarmee de uitkering plus aanvulling uit kan komen op 75% (o.a. bakkersbedrijf, levensmiddelenbedrijf) tot 100% (o.a. grafimedia) van het laatstverdiende loon. De duur van de aanvullingen varieert van 2 tot 5 jaar.

In 33 cao's van de 44 cao's wordt de aanvulling op de WGA-uitkering bij arbeidsongeschiktheid van 80% of meer (niet duurzaam) aangevuld.

*Verzekeren aanvullingen WGA*

In totaal staat in 20 cao's (van toepassing op 13% van het totale aantal werknemers onder de onderzochte cao's) dat de werkgever aan de werknemer de mogelijkheid biedt om een aanvullende verzekering af te sluiten.

In 16 van de 20 cao's is bekend wie de premie draagt voor deze verzekering: de werknemer, de werkgever of beide. Van de 16 cao's waarin de premieverdeling bekend is, is het in 10 gevallen de werknemer die de premie betaalt, in 4 cao's is sprake van een verdeling tussen werkgever en werknemer en ten slotte in 2 cao's afgesproken dat de werkgever de premie betaalt.

***Arbeidsongeschiktheid  $\geq$  80% en IVA-uitkering***

Volledig en duurzaam arbeidsongeschikten komen in aanmerking voor een IVA-uitkering. Deze IVA-uitkering bedraagt 75% van het dagloon en duurt in beginsel tot de pensioengerechtigde leeftijd.

Er zijn 27 cao's waar een aanvulling op de IVA-uitkering wordt genoemd. De IVA-uitkering (75%) plus de aanvulling hierop komen in deze cao's uit op een totale uitkering variërend van 80 tot 100% van het maximum dagloon maar ook wel van het laatstverdiende salaris. De duur varieert van 1 tot 5 jaar.

In tabel 7.4 wordt een overzicht gegeven van de percentages werknemers met een aanvulling bij arbeidsongeschiktheid na de eerste 2 ziektejaren uitgesplitst naar economische sector.

Uit de tabel blijkt dat in de sectoren landbouw, industrie en overige dienstverlening ruim meer dan 50% van de werknemers in die sectoren een aanvulling bij arbeidsongeschiktheid van minder dan 35% kent. Aanvulling in



deze categorie van (gedeeltelijke) arbeidsongeschiktheid komt gemiddeld het meest voor (55%). Bij een arbeidsongeschiktheid van 35% tot 80% of meer daalt het totaal gemiddelde percentage werknemers met een aanvulling bij arbeidsongeschiktheid naar 31%. Vervolgens is bij een arbeidsongeschiktheid van 80% of meer bij een IVA-uitkering voor een lager percentage werknemers een aanvulling afgesproken te weten, 14% van de werknemers met een IVA-uitkering.

**Tabel 7.4 Percentage werknemers naar categorie van aanvulling bij arbeidsongeschiktheid uitgesplitst naar economische sector (2012)**

economische sector	% werknemers		
	aanvulling bij arbeidsongeschiktheid na 2 ziektejaren		
	AO < 35%	AO ≥ 35% <sup>1</sup>	AO ≥ 80% <sup>2</sup>
Landbouw	100	100	0
Industrie	95	46	18
bouwnijverheid	45	93 <sup>3</sup>	48 <sup>3</sup>
handel en horeca	38	38	33
vervoer en communicatie	20	15	15
zakelijke dienstverlening	16	32	9
overige dienstverlening	70	13	0
<b>Totaal</b>	<b>55</b>	<b>31</b>	<b>14</b>

1 inclusief niet duurzaam arbeidsongeschikt ≥ 80%

2 duurzaam arbeidsongeschikt (IVA)

3 hierin is rekening gehouden met de eindejaarsuitkering bij arbeidsongeschiktheid van 80% of meer WGA/IVA in de bouwbedrijven

### 7.3 WGA hiaat- en excedentverzekeringen en premieverdeling

#### **WGA-hiaat**

In 24 cao's wordt ultimo 2012 een verzekering ter afdekking van een eventueel WGA-hiaat genoemd<sup>39</sup>. Deze zogeheten WGA-hiaatverzekering voorziet in een aanvulling voor werknemers die een WGA-vervolguitkering ontvangen, bij benutting van minder dan 50% van de resterende verdien capaciteit.

In 14 cao's is de premie voor rekening van de werknemer. In negen cao's vindt een verdeling van de premie plaats tussen werkgever en werknemer. In één cao komt de premie voor rekening van de werkgever.

De cao's in de agrarische sector bieden de mogelijkheid om de financiële risico's die ontstaan door ziekteverzuim van werknemers met een WGA-uitkering af te dekken. Als werkgevers aangesloten zijn bij SAZAS (een onderlinge waarborgmaatschappij voor de agrarische sector), dan kunnen werknemers zich verzekeren. Daarnaast zijn werknemers dan eveneens verzekerd voor het WGA-hiaat. Voor het pluspakket en het WGA-hiaat betalen werknemers een werknemerspremie.

De hoogte van de aanvullingen bij een WGA-hiaat in de cao's levert geen eenduidig beeld op. De aanvullingshoogte is ook niet altijd in de cao beschreven. Zo kan de hoogte van de aanvulling neerkomen op 70% van het laatstverdiende loon of ZW-dagloon maal het arbeidsongeschiktheidspercentage minus de WGA-uitkering (metaal en technische bedrijfstakken en metaalektro). De aanvulling kan ook bepaald zijn op 28% tot 50 of 75%

<sup>39</sup> Het WGA-hiaat betreft het verschil tussen de hoogte van de loonaanvulling en de vervolguitkering.

(maandinkomen - wettelijk minimumloon) met een maximum van 70% van het laatstverdiende loon (agrarische sector).

#### **WGA/IVA-Excedent**

Verzekering van het meerdere loon boven het maximum dagloon voor de sociale verzekeringswetten<sup>40</sup> (excedent) komt voor in 11 cao's. Zo luidt de afspraak in de cao voor het openbaar vervoer:

*".....De Excedent Arbeidsongeschiktheidsverzekering, die conform de polisvoorwaarden de IVA-uitkering boven het maximum dagloon aanvult tot 75% van het jaarsalaris. De verzekering vult daarnaast conform de polisvoorwaarden de loongerelateerde WGA-uitkering boven het maximum dagloon aan tot 70% van het verschil tussen het verzekerd jaarsalaris en het nieuwe salaris....."*

In tabel 7.5 wordt een verdeling van de afspraken over "hiaat- en excedentverzekering" naar economische sector gegeven.

**Tabel 7.5 Aantal cao's en percentage werknemers in de economische sectoren met afspraken over een hiaatverzekering en/of excedentverzekering.**

economische sector	aantal cao's	cao's met "Hiaat"	% wns	cao's met "Excedent"	% wns
landbouw	3	3	100	3	100
industrie	16	7	63	1	0
bouwnijverheid	3	1	45	0	0
handel en horeca	26	6	15	1	0
vervoer en communicatie	11	3	12	2	7
zakelijke dienstverlening	18	3	9	3	7
overige dienstverlening	23	1	1	1	1
<b>Totaal</b>	<b>100</b>	<b>24</b>	<b>17</b>	<b>11</b>	<b>4</b>

Tabel 7.5 laat zien dat voor 17% van de werknemers sprake is van een hiaatverzekering in de onderzochte cao's. In de sectoren landbouw en industrie en landbouw is het hiaat verzekerd voor meer dan 50% van de werknemers. Voor in totaal 4% van de werknemers is er sprake van een excedentverzekering.

#### **WGA premieverdeling**

Over de WGA-lasten zijn de centrale organisaties van werkgevers en werknemers in november 2004 overeengekomen dat deze lasten gezamenlijk door werkgevers en werknemers kunnen worden gedragen op basis van een 50/50-verdeling. Uitwerking door de overheid aan deze overeenstemming is gegeven in de vorm van een wettelijke bevoegdheid van de werkgever om ten hoogste 50% van een deel van de WGA-premielast op het loon van de bij hem in dienst zijnde werknemers te verhalen.<sup>41</sup>

In 41 cao's komt dit onderwerp in 2012 ter sprake. In 29 van deze akkoorden, min of meer gelijk verdeeld over de economische sectoren, is een 50/50 premieverdeling overeengekomen. De andere 12 akkoorden (ook min of meer gelijk verdeeld over de sectoren) zullen de helft van de WGA-premie (vooralsnog) niet verhalen op de werknemer. Dat kan een afspraak zijn om gedurende de looptijd van de betreffende cao de premie niet te verhalen (4

<sup>40</sup> Het maximum loon voor de sociale verzekeringswetten bedraagt voor 2012: € 50.065

<sup>41</sup> Wet financiering sociale verzekeringen, artikel 34 lid 2, artikel 41, en artikel 122b.

cao's). In de overige acht gevallen is expliciet afgesproken de premie niet te verhalen. In de cao voor de ANWB is afgesproken dat voor een periode van vijf jaar de premie vooralsnog niet op de werknemer zal worden verhaald.

## 7.4 De ontwikkeling sinds 2006<sup>42</sup>

### 7.4.1 Loondoorbetaling eerste twee ziektejaren

In deze paragraaf wordt een beeld gegeven van het percentage werknemers dat valt onder een cao met een afspraak over de loondoorbetaling gedurende de eerste twee ziektejaren. In tabel 7.6 zijn deze percentages over de periode 2006–2012 weergegeven.

**Tabel 7.6** Categorieën loondoorbetaling naar percentage werknemers, 2006-2012  
cao-afspraken t.a.v. loondoorbetaling tijdens de eerste twee ziektejaren

	2006	2007	2008	2009	2010	2011 <sup>1</sup>	2012
a) <170%	5	1	1	1	1	1	2
b) =170%	44	44	45	46	46	50	47
c) meer dan 170% i.g.v. re-integratie (anders 170%)	34	38	36	35	35	31	32
d) meer dan 170%	17	17	18	18	18	18	19
<b>Totaal</b>	<b>100</b>	<b>100</b>	<b>100</b>	<b>100</b>	<b>100</b>	<b>100</b>	<b>100</b>

1 De gewijzigde percentages in 2011 vloeien voornamelijk voort uit een steekproefeffect.

Zoals uit tabel 7.6 blijkt zijn de percentages werknemers onder de onderscheiden categorieën loondoorbetaling gedurende eerste 2 ziektejaren min of meer constant. Het percentage werknemers met een afspraak over loondoorbetaling gedurende de eerste twee ziektejaren kleiner of gelijk aan 170%, is in 2012 gelijk aan 2006 te weten 49%.

### 7.4.2 Aanvulling bij arbeidsongeschiktheid na de eerste twee ziektejaren

Voor de bovenwettelijk aanvullingen bij arbeidsongeschiktheid na de eerste twee ziektejaren is voor dezelfde benadering gekozen als hierboven. Tabel 7.7 geeft over de periode 2006-2012 de percentages werknemers weer waarop de gemaakte afspraken in die periode van toepassing zijn.

**Tabel 7.7** Percentage werknemers naar categorie van bovenwettelijke aanvulling bij arbeidsongeschiktheid, 2006-2012

cao-afspraken over aanvulling bij arbeidsong. na twee ziektejaren	percentage werknemers						
AO %	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012
<35 %	14	30	54	51	53	55	55
>= 35 <sup>1</sup>	19	20	30	32	32	32	31
>=80 % <sup>2</sup>	22	19	18	18	17	14	14

1 inclusief niet duurzaam arbeidsongeschikt >= 80%

2 duurzaam arbeidsongeschikt (IVA)

<sup>42</sup> Per 1 januari 2006 is de WIA ingevoerd. Daarom wordt in deze paragraaf de ontwikkeling in cao's vanaf 2006 geschetst.

Tabel 7.7 laat zien dat in de eerste jaren daarna (tot en met 2008) sprake is van introductie/aanpassing van afspraken in cao's over een aanvulling op het loon of de arbeidsongeschiktheidsuitkering. Vanaf 2008 is het percentage werknemers onder een cao met afspraken over een bovenwettelijke aanvulling tussen 2008 – 2012 min of meer constant.

#### 7.4.3 WGA-premieverdeling

Tabel 7.8 geeft een beeld van het percentage werknemers vallend onder een cao waarin een afspraak is opgenomen over een eventuele verdeling van de WGA-werkgeverspremie.

Tabel 7.8 Percentage werknemers bij afspraken over WGA-premieverdeling, 2006-2012

cao-afspraken waarbij wel/geen premieverdeling	percentage werknemers						
	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012
wns. onder cao met afpraak	0	18	43	42	43	44	44
wel verhaal op wns.	0	50	75	75	74	71	71
geen verhaal op wns.	0	50	25	25	26	29	29

Tabel 7.8 laat zien dat cao's in 2006 nog geen afspraken kenden over de verdeling van de WGA-werkgeverspremie. In 2007 geldt voor 18% van de werknemers dat zij onder een cao vallen met afspraken over de verdeling van deze premie. In 2008 is dat gestegen tot 43%. Daarna is dit percentage werknemers vrij stabiel. In 2008 geldt voor driekwart van de werknemers onder een cao met een afspraak over de verdeling van de WGA-werkgeverspremie, dat deze premie op werknemers gedeeltelijk wordt verhaald. Dit percentage is tussen 2008-2012 eveneens vrij stabiel.

#### 7.5 Bovenwettelijke aanvullingen bij werkloosheid

Een werknemer die buiten zijn of haar schuld werkloos wordt en in de laatste 36 weken minimaal 26 weken gewerkt heeft (referte-eis), heeft recht op een uitkering op grond van de Werkloosheidswet (WW).<sup>43</sup> De duur van de WW uitkering is afhankelijk van de duur van het arbeidsverleden en varieert van 3 tot 38 maanden. De hoogte van de WW-uitkering bedraagt de eerste twee maanden 75% van het dagloon, en vervolgens 70% van het dagloon. Cao-partijen kunnen ervoor kiezen om de WW-uitkering aan te vullen.

Tabel 7.9 geeft een beeld van het aantal cao's die een dergelijke aanvulling kennen:

<sup>43</sup> Vanaf 2016 gelden andere regels.

**Tabel 7.9 Bovenwettelijke aanvulling WW**

Bovenwettelijke aanvulling WW	Aantal cao's	% werknemers
Hoogte bekend	36	51
Duur aanvulling bepaald	31	44
Voorwaarden om voor aanvulling in aanmerking te komen	25	32
<b>Totaal<sup>1</sup></b>	<b>41</b>	<b>52</b>

1 Een cao kan meerdere afspraken bevatten, de som van het aantal afzonderlijke afspraken hoeft daarmee niet op te tellen tot het totaal.

In totaal kennen 41 cao's (van toepassing op 52% van de werknemers onder de onderzochte cao's) één of meer afspraken over een bovenwettelijke aanvulling op de WW-uitkering. Hierbij kan het gaan om afspraken over de duur, hoogte en voorwaarden om voor een aanvulling op de WW-uitkering in aanmerking te komen.

#### **Voorwaarden bovenwettelijke aanvulling WW**

In totaal worden in 25 cao's (van toepassing op 32% van de werknemers onder de onderzochte cao's) voorwaarden gesteld aan een bovenwettelijke aanvulling op de WW-uitkering. Een voorbeeld hiervan is te vinden in de cao voor de ziekenhuizen:

*Aan de werknemer wiens arbeidsovereenkomst niet op eigen verzoek eindigt, wordt met ingang van de dag volgend op de dag waarop de dienstbetrekking eindigt een wachtgeld toegekend indien deze beëindiging geschiedt wegens:*

- *gehele of gedeeltelijke opheffing van zijn functie of formatieplaats;*
- *reorganisatie waardoor zijn werkzaamheden geheel of gedeeltelijk overbodig zijn geworden;*
- *fusie, liquidatie, gehele of gedeeltelijke sluiting van de instelling;*
- *onbekwaamheid van de werknemer, welke niet aan zijn schuld of toedoen is te wijten. De werknemer dient tenminste de leeftijd van vijftig jaar te hebben bereikt en vijftien jaar of langer bij de werkgever of diens rechtsvoorganger in dienst te zijn.*

Voorwaarden om voor een bovenwettelijke WW uitkering in aanmerking te komen kunnen verder zijn een ontslag dat niet het gevolg is van onbekwaamheid voor de functie of een bepaald aantal dienstjaren.

#### **Hoogte bovenwettelijke aanvulling**

In 36 cao's (van toepassing op 51% van de werknemers onder de onderzochte cao's) staat de hoogte van de aanvulling aangegeven. De hoogte van de aanvulling varieert van 75-100% van het (laatstverdiende) bruto loon, het 'naar tijdruimte vastgestelde loon' of 'de bezoldiging'.

#### **Duur bovenwettelijke aanvulling**

In 31 cao's is zowel de hoogte als de duur van de aanvulling bepaald. In 18 van deze cao's is de maximum duur gelijk aan de maximale WW-duur van 38 maanden.

In een aantal cao's kan de duur van de aanvulling samenhangen met de leeftijd van een werknemer. In totaal is dit in 11 van de onderzochte cao's het geval. Dit kan in de vorm van een staffel, zoals in de cao voor het Hoger Beroepsonderwijs:

*Artikel 9. Duur en hoogte van de aansluitende uitkering*

*1. De duur van de aansluitende uitkering is voor de betrokkene die op de eerste werkloosheidsdag een diensttijd heeft van ten minste 5 jaar en*

*a. 41 jaar oud is: 6 maanden*

*b. 42 jaar oud is: 1 jaar*

*c. 43 jaar oud is: 1,5 jaar*

*d. 44 jaar of ouder is: 2 jaar*

*2. De duur van de aansluitende uitkering is voor de betrokkene die op de eerste werkloosheidsdag een diensttijd heeft van ten minste 7 jaar en*

*a. 45 jaar oud is: 2,5 jaar*

*b. 46 jaar oud is: 3 jaar*

*c. 47 jaar oud is: 3,5 jaar*

*d. 48 jaar oud is: 4 jaar*

*e. 49 jaar of ouder is: 4,5 jaar*

*3. a. De aansluitende uitkering duurt voor de betrokkene die op de eerste werkloosheidsdag een diensttijd heeft van ten minste 12 jaar en 50 jaar oud is: 10 jaar*

*51 jaar oud is: 9 jaar*

*52 jaar oud is: 10 jaar*

*53 jaar oud is: 8 jaar*

*3.b. De aansluitende uitkering duurt voor de betrokkene die op de eerste werkloosheidsdag een diensttijd heeft van ten minste 12 jaar en 54 jaar of ouder is, tot de eerste dag van de maand waarin hij 65 jaar wordt.*

Een andere vorm is dat in de cao is bepaald dat de aanvulling vanaf een bepaalde leeftijd doorloopt tot aan de pensioengerechtigde leeftijd. Dit is in 16 cao's het geval. Bijvoorbeeld in de cao voor de Geestelijke Gezondheidszorg (GGZ):

*Voor de werknemer die binnen vijf jaren na de datum van het ontslag de pensioengerechtigde leeftijd bereikt en bovendien op de datum van het ontslag ten minste tien dienstjaren bij de instelling heeft volbracht, wordt de duur van het wachtgeld verlengd tot het bereiken van die leeftijd.*

***Uitvoering bovenwettelijke aanvulling WW***

11 cao's bevatten ook afspraken over wie de bovenwettelijke aanvulling uitvoert. Uitvoerders zijn bijvoorbeeld Loyalis Maatwerkadministratie, Syntrus Achmea Pensioenbeheer of KPMG. De enige cao die melding maakt van een premieverdeling tussen werkgever en werknemer voor wat betreft de financiering van de bovenwettelijke aanvulling is de cao voor de Bouwnijverheid. In deze cao staat dat de financiering gelijkelijk verdeeld is tussen werkgever en werknemer en loopt via het Aanvullingsfonds Bouwnijverheid.

## 8 FLEXIBELE BELONING

Bij flexibele beloning gaat het om beloningsvormen die niet structureel doorwerken in de functieschalen. Er worden zes vormen van flexibele beloning onderscheiden. Deze kunnen in twee groepen worden ingedeeld:

- eenmalige en structurele uitkeringen
  - niet-jaarlijkse eenmalige uitkeringen
  - jaarlijkse gratificaties
  - 13<sup>e</sup> maand
- resultaatafhankelijke uitkeringen
  - winstdeling
  - resultaatuitkering
  - prestatiebeloning

In dit hoofdstuk wordt nagegaan hoe vaak deze beloningsvormen in cao's voorkomen. De analyse wordt afgesloten met een toelichting op de ontwikkelingen in 2013 ten opzichte van de onderzochte cao's in 2012.

In de laatste paragraaf wordt aandacht besteed aan de wijze waarop de jaarlijkse salarisaanpassing van werknemers tot stand komt. In cao's worden primair twee vormen van jaarlijkse salarisaanpassing onderscheiden:

- een systematiek van automatische periodieken, en
- een systematiek van beoordeling van individuele werknemers

Daarnaast kunnen in cao's beide vormen van salarisaanpassing naast elkaar worden aangetroffen.

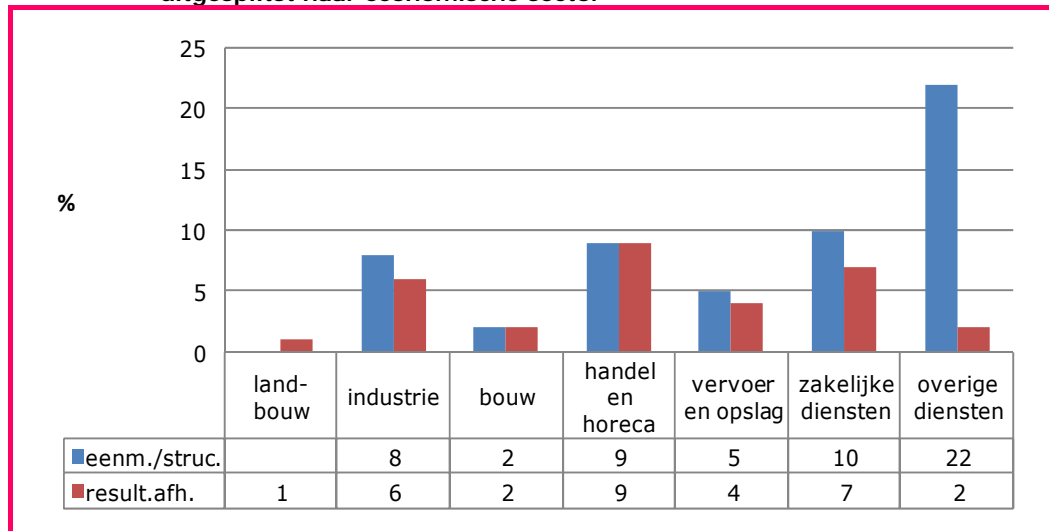
### 8.1 Algemene onderzoeksresultaten

In 69 van de 100 onderzochte cao's zijn over een of meer aspecten van flexibele beloning afspraken gemaakt. Deze 69 cao's zijn van toepassing op ruim 3,3 mln. (66%) werknemers. Afspraken over eenmalige en structurele uitkeringen (in 56% van de onderzochte cao's) komen relatief meer voor dan afspraken over resultaatafhankelijke uitkeringen (in 31% van de onderzochte cao's). In 58% van de cao's met een resultaatafhankelijke uitkering ontvangt een werknemer ook een eenmalige uitkering, een jaarlijkse gratificatie en/of 13<sup>e</sup> maand.

In de sector overige dienstverlening (96%) komen in relatief veel cao's afspraken over flexibele beloning voor terwijl in de sector landbouw en visserij (33%) de minste cao's met dergelijke afspraken worden aangetroffen (zie grafiek 8.1).

Afspraken over flexibele beloning komen vaker in ondernemings-cao's voor dan in bedrijfstak-cao's. In 26 van de 27 ondernemings-cao's (96%) zijn een of meerdere afspraken over flexibele beloning opgenomen. Voor wat betreft de bedrijfstak-cao's zijn in 48 van de 73 onderzochte akkoorden (66%) een of meerdere bepalingen met betrekking tot flexibele beloning aangetroffen<sup>44</sup>.

<sup>44</sup> Voor een uitsplitsing van het aantal cao's met afspraken over flexibele beloning naar ondernemings-cao's en bedrijfstak-cao's wordt verwezen naar bijlage VIII.

**Grafiek 8.1 Aantal cao's met afspraken over flexibele beloningsvormen in 2012, uitgesplitst naar economische sector<sup>1</sup>**

Zie ook tabel VIII.4 in bijlage VIII

## 8.2 Flexibele beloningsvormen

In deze paragraaf worden de verschillende vormen van flexibele beloning in twee groepen ingedeeld. Er wordt een onderscheid gemaakt tussen enerzijds de eenmalige en structurele uitkeringen (2.2.1) en anderzijds de resultaat-afhankelijke uitkeringen (2.2.2) die strikt verbonden zijn met het realiseren van vooraf geformuleerde specifieke doeleinden.

### 8.2.1 Eenmalige en structurele uitkeringen

De eenmalige uitkering, de jaarlijkse gratificatie en de 13<sup>e</sup> maand betreffen uitkeringen die primair niet afhankelijk zijn van de resultaten van de onderneming of prestatie van de werknemers in de zin dat vooraf gestelde doelstellingen moeten worden gerealiseerd.

**Tabel 8.1 Aantal cao's met afspraken over eenmalige en structurele uitkeringen in 2012, uitgesplitst naar economische sector**

economische sector	eenmalige uitkering	jaarlijkse gratificatie	13e maand	sub totaal <sup>1</sup>
landbouw en visserij	0	0	0	0
Industrie	2	5	3	8
bouwnijverheid	0	2	0	2
handel en horeca	3	6	2	9
vervoer en communicatie	3	3	1	5
zakelijke dienstverlening	1	10	6	10
overige dienstverlening	6	21	10	22
<b>Totaal</b>	<b>15</b>	<b>47</b>	<b>22</b>	<b>56</b>

<sup>1</sup> De totaalkolom is niet de som van de score per beloningsvorm maar betreft het aantal cao's met een of meerdere afspraken over eenmalige en structurele uitkeringen.

### **Eenmalige uitkeringen**

Eenmalige uitkeringen zijn uitkeringen zonder structureel karakter. Tijdens cao-overleg wordt steeds opnieuw afgesproken of aan werknemers een



eenmalige uitkering wordt verstrekt. De hoogte van deze uitkering kan jaarlijks fluctueren.

In 15% van de onderzochte cao's (10 bedrijfstak-cao's en 5 ondernemings-cao's van toepassing op 740.000 (15%) werknemers) komen afspraken voor over eenmalige uitkeringen. De uitkering is een percentage van het jaarsalaris (variërend van 0,19% tot 2,08%), of een vast bedrag (variërend van € 100 tot € 400).

De uitkering geldt in principe voor alle werknemers die onder de betreffende cao's vallen. In een enkel geval wordt een eenmalige uitkering aan een beperkte groep werknemers uitgekeerd: werknemers in een bepaalde functiegroep of deelnemers in de pensioenregeling.

### **Jaarlijkse gratificaties**

Kenmerkend voor de jaarlijkse gratificaties is het structurele karakter van de uitkering. Ook de hoogte van de uitkering ligt veelal vast. Een voorbeeld van een jaarlijkse gratificatie is de eindejaarsuitkering.

In 47% van de onderzochte cao's (33 bedrijfstak-cao's en 14 ondernemings-cao's met in totaal ruim 3 miljoen (60%) werknemers) komen afspraken voor over jaarlijkse gratificaties.

Bij de jaarlijkse gratificaties gaat het om structurele uitkeringen: uitkeringen die elk jaar worden verstrekt en waarbij aan de verstrekking geen nadere voorwaarden in de sfeer van geleverde prestaties of van behaalde winsten zijn verbonden. De uitkering is een percentage van het salaris (variërend van 0,25 tot 8%<sup>45</sup>) of een vast bedrag (variërend van € 75 tot € 1200). In tien cao's is sprake van een eindejaarsuitkering voor een specifieke groep werknemers: werknemers met een arbeidsongeschiktheidsuitkering dan wel onderwijsondersteunend personeel.

### **13<sup>e</sup> maand**

De in cao's vastgelegde 13<sup>e</sup> maand is eveneens een uitkering met een structureel karakter.

In 22% van alle onderzochte cao's (10 bedrijfstak-cao's en 12 ondernemings-cao's met ruim 630.000 (13%) werknemers) is sprake van een 13<sup>e</sup> maand. Een 13<sup>e</sup> maand komt vooral (16 van de 22 cao's) voor in cao's in de zakelijke en overige dienstverlening. Het percentage varieert van 8,3 tot 8,6%.

## **8.2.2 Resultaatafhankelijke uitkeringen**

Resultaatafhankelijke uitkeringen worden gekoppeld aan het behalen van vooraf geformuleerde en objectief te verifiëren doelstellingen. Deze doelstellingen kunnen gekoppeld zijn aan het behalen van een bepaald operationeel resultaat, bedrijfsresultaat en/of winstdoelstelling. Daarnaast worden op ondernemingsniveau ook andere doelstellingen geformuleerd zoals het terugdringen van het ziekteverzuim. In deze rapportage wordt daarom onderscheid gemaakt tussen uitkeringen specifiek gerelateerd aan met de financiële resultaten samenhangende doelstellingen (winstdeling) én uitkeringen gerelateerd aan meer immateriële doelstellingen (resultaatuiterkering).

---

40 In sommige cao's wordt de jaarlijkse gratificatie gedurende een aantal jaren verhoogd zodat uiteindelijk een volwaardige 13<sup>e</sup> maanduiterkering wordt gerealiseerd. Deze uitkeringen worden echter vooralsnog tot de categorie jaarlijkse gratificaties gerekend.

**Tabel 8.2 Aantal cao's met afspraken over resultaatafhankelijke uitkeringen in 2012, uitgesplitst naar economische sector**

economische sector	winst deling	resultaat uitkering	prestatie beloning	sub totaal <sup>1</sup>
landbouw en visserij	0	0	1	1
industrie	3	0	6	6
bouwnijverheid	0	0	2	2
handel en horeca	2	2	6	9
vervoer en communicatie	1	0	3	4
zakelijke dienstverlening	2	0	7	7
overige dienstverlening	2	0	0	2
<b>Totaal</b>	<b>10</b>	<b>2</b>	<b>25</b>	<b>31</b>

1 De totaalkolom is niet de som van de score per beloningsvorm maar betreft het aantal cao's met een of meerdere afspraken over resultaatafhankelijke uitkeringen.

### **Winstdeling**

In cao's kunnen afspraken worden gemaakt over aan het bedrijfsproces verbonden, en daardoor geclausuleerde uitkeringen. In deze categorie worden uitsluitend uitkeringen opgenomen die expliciet gerelateerd zijn aan door de onderneming geformuleerde financiële doelstellingen: omzet, operationeel resultaat, bedrijfsresultaat en winst.

Afspraken over winstdelingsregelingen zijn in 10% van alle onderzochte cao's (3 bedrijfstak-cao's en 7 ondernemings-cao's voor in totaal 182.500 (4%) werknemers) aangetroffen. Het betreft een voorwaardelijke uitkering. Deze voorwaarden hebben betrekking op de winstgevendheid van de onderneming (minimum percentage winst, winstgroei per aandeel, operationeel resultaat, omzet). De uitkering is veelal gemaximeerd (op bijvoorbeeld een percentage van het jaarsalaris, de toegevoegde waarde dan wel de netto winstmarge) en de hoogte van de uitkering is afhankelijk van de mate waarin de doelstelling wordt gerealiseerd. De uitkering is een percentage van de toegevoegde waarde of een percentage van het jaarsalaris (variërend van 2 tot 8%).

### **Resultaatuitering**

Een resultaatuitering is een uitkering die is gerelateerd aan op ondernemingsniveau geformuleerde, immateriële doelstellingen. Hierbij kan gedacht worden aan het terugdringen van het ziekteverzuim.

In 2% van alle onderzochte cao's (2 bedrijfstak-cao's voor ruim 150.000 (3%) werknemers) zijn afspraken over zogenaamde doeluitkeringen opgenomen. De doelstelling waaraan de uitkering is gekoppeld wordt in sommige cao's niet genoemd. In 1 cao wordt aangegeven dat de hoogte van de resultaatuitering afhankelijk is van de omzet terwijl in de andere cao bepaald is dat de uitkering 2,05% van het salaris bedraagt.

### **Prestatiebeloning**

Prestatiebeloning is in tegenstelling tot de twee voorgaande categorieën meer individueel bepaald. Deze uitkeringen zijn verbonden met de prestaties van bepaalde groepen (afdelingen) in de onderneming en/of de prestatie van de individuele werknemer. Gedacht kan worden aan het behalen van omzetdoelstellingen van afdelingen dan wel individuele werknemers.

In 25% van alle onderzochte cao's (11 bedrijfstak-cao's en 14 ondernemings-cao's met ruim 750.000 (15%) werknemers) komen afspraken voor over prestatiebeloning (exclusief extra periodieken). De prestatiebeloning is afhankelijk van de individueel geleverde prestatie of het behalen van een meer collectieve doelstelling. Zo kan de werkgever voor commerciële functies, waarbij sprake is van kwantificeerbare omzetdoelstellingen, een systeem van variabele beloning en bonussen toepassen. Verder kan een bonus worden verstrekt als werknemers bijvoorbeeld schadevrij rijden of individuele doelstellingen behalen. In sommige cao's is de hoogte van de bonus een geldbedrag van € 765. In andere cao's is het een percentage dat kan oplopen tot 30% boven het schaalloon.

### **8.3 Ontwikkelingen in 2013**

Sinds 1 januari 2013 zijn 27 nieuwe cao's afgesloten. In 6 cao's komen geen afspraken over flexibele beloning voor. In 8 cao's zijn bestaande afspraken over flexibele beloning ongewijzigd voortgezet.

In 13 cao's zijn met betrekking tot flexibele beloning nieuwe afspraken opgenomen, afspraken gewijzigd dan wel bestaande afspraken vervallen.

In 2 cao's is er een nieuwe afspraak opgenomen. In alle 2 cao's gaat het om afspraken over een eenmalige uitkering.

In 2 cao's zijn bestaande afspraken gewijzigd. Het gaat hier om afspraken over een eenmalige uitkering en/of een jaarlijkse gratificatie.

In 1 cao is de bestaande afspraak vervallen. De vervallen afspraak heeft betrekking op een eenmalige uitkering.

In de overige 8 van de 13 cao's komen combinaties voor van nieuw opgenomen afspraken, vervallen en/of gewijzigde afspraken.

### **8.4 Jaarlijkse salarisaanpassing**

In cao's worden verschillende systemen gehanteerd voor de wijze waarop werkgevers de jaarlijkse salarisaanpassing van individuele werknemers vorm geven. Uit het onderzoek blijkt dat in cao's in principe twee vormen van jaarlijkse salarisaanpassing worden toegepast:

- een systematiek van automatische periodieken, en
- een systematiek van beoordeling van individuele werknemers.

Binnen elk van deze systemen bestaat de mogelijkheid om in specifieke gevallen van de gehanteerde systematiek af te wijken. Daarnaast blijkt dat in een aantal cao's de werkgever de mogelijkheid heeft om een keuze te maken tussen beide systemen van salarisaanpassing. Het gekozen systeem moet dan gelden voor alle werknemers.

#### **8.4.1 Systematiek van automatische periodieken**

In cao's met een systematiek van automatische periodieken wordt expliciet vermeld dat een werknemer die nog niet aan het eind van zijn salarisschaal zit jaarlijks automatisch een periodiek krijgt.

In cao's worden de volgende formuleringen aangetroffen:

- een medewerker ontvangt jaarlijks een periodiek tot het maximum van de schaal is bereikt
- salaris wordt vastgesteld in overeenstemming met de leeftijd van de werknemer dan wel het aantal functie jaren
- er bestaat een recht op een jaarlijkse periodiek bij normaal functioneren

In een deel van deze cao's is voor de werkgever tevens de mogelijkheid opgenomen om een werknemer extra te belonen bij uitzonderlijk presteren. Daarnaast heeft de werkgever de mogelijkheid om de werknemer een periodieke verhoging te onthouden indien deze naar het oordeel van de werkgever onvoldoende presteert. In een enkele cao is de afspraak opgenomen dat de werkgever de mogelijkheid heeft om bij slecht functioneren het loon van een werknemer te verlagen.

Deze aanvullende mogelijkheden voor de werkgever zijn het resultaat van een beoordeling van het functioneren van de werknemer zonder dat in de cao expliciet sprake is van een systeem van beloning op basis van een beoordeling van de werknemer.

#### **8.4.2 Systematiek van beoordeling van individuele werknemers**

De jaarlijkse aanpassing van het salaris kan ook gebaseerd zijn op de systematiek van prestatiebeoordeling van de werknemer. De periodieke verhoging evenals de hoogte van die verhoging is in deze cao's het resultaat van een beoordeling door de werkgever al dan niet in combinatie met de relatieve salarispositie die de werknemer binnen de salarisschaal inneemt.

In cao's worden de volgende formuleringen aangetroffen:

- de salarisgroei is afhankelijk van het functioneren en een beoordeling
- de jaarlijkse herziening is gebaseerd op een beoordeling
- beloning geschiedt op basis van de relatieve salarispositie en een beoordeling

Binnen deze systematiek heeft de werkgever eveneens mogelijkheden voor extra beloning van werknemers, het achterwegen laten van een verhoging of zelfs het verlagen van het salaris van de werknemer.

#### **8.4.3 Resultaten**

Van de 100 onderzochte cao's wordt in 49 cao's (54% van de werknemers) een systematiek van automatische periodieken gehanteerd. In 21 cao's (8% van de werknemers) is de periodieke verhoging afhankelijk van een beoordeling door de werkgever. De mogelijkheid voor de individuele werkgever om voor één van beide systemen te kiezen, bestaat in 20 cao's (26% van de werknemers). In de overige 10 cao's is niet expliciet vastgelegd hoe de jaarlijkse salarisaanpassing van de werknemers tot stand komt.

### ***Automatische periodiek***

In 31 van de 49 cao's met een systematiek van automatische periodieken zijn voor de werkgever mogelijkheden opgenomen om werknemers in het geval van uitzonderlijk presteren extra te belonen. Dit kan zijn in de vorm van een extra periodiek, maar ook in de vorm van een toeslag of gratificatie. Daarnaast bestaat tevens de mogelijkheid om af te zien van het toekennen van de jaarlijkse periodieke salarisverhoging of om het loon te verlagen bij niet goed functioneren. In een cao kunnen meerdere van deze afspraken samen voorkomen.

In twee cao's is opgenomen dat de werkgever de mogelijkheid heeft om een werknemer op basis van zijn functioneren dan wel presteren een extra periodiek of een waarderingstoeslag toe te kennen. Deze toeslagen zijn vaak incidenteel en worden jaarlijks opnieuw overwogen. Daarnaast zijn deze toeslagen vaak gebonden aan een maximum.

In 10 cao's is vastgelegd dat de werkgever de mogelijkheid heeft om op basis van de prestatie van de werknemer te besluiten af te zien van het toekennen van de jaarlijkse periodieke salarisverhoging. Dit kan bijvoorbeeld indien wordt vastgesteld dat de werknemer zich in onvoldoende mate ontwikkelt of onvoldoende uitvoering geeft aan zijn werkzaamheden. In de cao wordt aan een dergelijke bevestiging van de jaarlijkse salarisaanpassing veelal de voorwaarde verbonden dat de werkgever de werknemer van een dergelijk besluit schriftelijk in kennis moet stellen onder opgave van redenen.

In de overige 19 cao's is vastgelegd dat de werkgever naast de mogelijkheid om de werknemer op basis van zijn functioneren extra te belonen, de mogelijkheid heeft om af te zien van het toekennen van de jaarlijkse periodieke salarisverhoging.

### ***Beoordelingsperiodiek***

In 20 van de 21 cao's waarin de aanpassing van het salaris gebaseerd is op een beoordeling van het functioneren, heeft de werkgever tevens de mogelijkheid om extra te belonen, om af te zien van de jaarlijkse salarisverhoging, of om het loon te verlagen bij het niet goed functioneren van de werknemer. In een cao kunnen meerdere afspraken zijn opgenomen.

In acht cao's is voor de werkgever de mogelijkheid opgenomen om op basis van het functioneren van de werknemer de jaarlijkse salarisverhoging niet te geven.

In 11 cao's is opgenomen dat de werkgever de werknemer extra kan belonen maar ook kan afzien van het geven van een jaarlijkse salarisverhoging. Dit laatste indien uit beoordelingen blijkt dat sprake is van onvoldoende of een niet in alle opzichten voldoende functioneren van de werknemer.

Eén cao biedt tot slot alleen de mogelijkheid om extra periodieken toe te kennen.

### ***Automatische en/of beoordelingsperiodiek***

In 20 cao's kan voor de jaarlijkse salarisaanpassing naast de systematiek van automatische periodieken door de werkgever gekozen worden om een systematiek van beoordelingsperiodieken te hanteren. In de onderzochte cao's worden twee varianten aangetroffen:

- de cao biedt de keuze tussen of automatische periodieken of beoordelingsperiodieken
- de cao hanteert voor verschillende groepen werknemers een andere systematiek

In 13 cao's is vastgelegd dat een werknemer per dienstjaar automatisch een periodiek krijgt totdat het maximum in de salarisschaal is bereikt. Daarnaast wordt in de cao aan de individuele onderneming tevens de mogelijkheid geboden om in overleg met de werknemers een beoordelingssysteem in te voeren waardoor het verkrijgen van een periodiek afhankelijk wordt gesteld van de prestaties van de werknemer. Voorwaarde is dat de invoering van een beoordelingssysteem geldt voor alle werknemers. Hierdoor komt dan het automatisme voor het toekennen van een jaarlijkse periodiek te vervallen.

In zeven cao's wordt voor verschillende groepen werknemers een andere systematiek van jaarlijkse salarisaanpassing gehanteerd. De aanpassing van het salaris voor bijvoorbeeld het hogere personeel is gebaseerd op een systematiek van beoordeling terwijl het overige personeel jaarlijks automatisch een periodiek krijgt.

In 16 van de 20 cao's met een systematiek van automatische en/of beoordelingsperiodiek zijn afspraken gemaakt die het mogelijk maken werknemers op basis van hun functioneren extra te belonen dan wel om af te zien van de jaarlijkse salarisaanpassing.

In 6 cao's zijn enkel afspraken gemaakt over het bevriezen van het salaris.

In de overige 10 cao's zijn afspraken opgenomen die voorzien in een extra beloning (een extra periodiek of toeslag) voor uitstekend functioneren maar tevens ook de mogelijkheid tot het bevriezen van het loon in geval van onvoldoende presteren.

## 8.5 Ontwikkelingen 2008-2012

In tabel 8.3 is weergegeven hoe afspraken over flexibele beloning zich in de periode 2008 – 2012 hebben ontwikkeld.

**Tabel 8.3 Ontwikkeling afspraken flexibele beloning in % werknemers, 2008-2012**

	2008	2009	2010	2011	2012
<b>Flexibele beloningsvormen</b>					
<i>Structureel en eenmalig</i>					
Eenmalige uitkeringen	26	39	21	14	15
Jaarlijkse gratificaties	52	61	60	63	60
13 <sup>e</sup> maand	5	7	12	13	13
<i>Resultaatafhankelijk</i>					
Winstdelingsregelingen	4	5	5	4	4
Resultaatuutkeringen	4	3	3	3	3
Prestatiebeloning	18	18	17	16	15
<b>Totaal</b>	<b>71</b>	<b>85</b>	<b>80</b>	<b>74</b>	<b>66</b>
<b>Jaarlijkse salarisaanpassing</b>					
Automatische periodieken	51	50	50	53	47
Beoordelingsperiodieken	11	11	11	7	10
Automatisch en/of beoordeling	24	26	26	28	31

De tabel laat zien dat het percentage werknemers waarvoor in cao's afspraken over flexibele beloningsvormen zijn gemaakt, in de periode 2008 – 2012 schommelt. Dit wordt vooral veroorzaakt door het wisselende percentage werknemers waarvoor in die jaren een eenmalige uitkering is afgesproken. Het percentage werknemers waarvoor afspraken over jaarlijkse gratificaties gelden, is in 2009 ten opzichte van 2008 toegenomen. Daarna stabiliseert zich dit percentage. Met betrekking tot een 13<sup>e</sup> maand is vooral in de jaren 2009 en 2010 het percentage werknemers toegenomen, waarvoor afspraken hierover zijn gemaakt. Vanaf 2010 is sprake van een stabilisatie.

Het percentage werknemers waarvoor in cao's afspraken over resultaatafhankelijke beloningsvormen zijn opgenomen, is tussen 2008 – 2012 vrij stabiel. Dat geldt min of meer ook voor de vormen voor de jaarlijkse salarisaanpassing. Alleen lijken werkgevers vaker een keuzemogelijkheid te hebben om in plaats van of naast het systeem van automatische periodieken, een systeem van beoordelingsperiodieken in te voeren.





## 9 DE FINANCIËLE POSITIE VAN CAO-FONDSEN IN 2012

Cao-fondsen zijn stichtingen die door sociale partners worden bestuurd en die tot doel hebben de werking van de sectorale arbeidsmarkten te optimaliseren. Cao-fondsen verrichten onder meer activiteiten gericht op de opleiding en ontwikkeling van werknemers, arbeidsomstandigheden en werkgelegenheid. De inkomsten van de fondsen bestaan voornamelijk uit afdrachten door bedrijven en werknemers uit de sector.

Cao-fondsen kunnen na een verzoek daartoe door de Minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid algemeen verbindend worden verklaard (avv'd). Cao-fondsen die algemeen verbindend zijn verklaard, zijn verplicht hun financieel jaarverslag naar de Minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid te sturen. Op grond van een selectie van de ontvangen verslagen wordt tweejaarlijks een financiële monitor samengesteld.

De 52 cao-fondsen die in dit kader zijn onderzocht, komen uit een groep van in totaal 131 fondsen die in avv'de cao's geregeld zijn. Daarvan behoren er 44 tot de categorie van financiële fondsen, zoals VUT- of Vakantiefondsen; deze blijven in dit onderzoek buiten beschouwing. Van de resterende 87 avv'de cao-fondsen zijn er 52 die aan het criterium van dit onderzoek voldoen (behorend tot bedrijfstak met meer dan 10.000 werknemers). In bijlage IX is een overzicht van de onderzochte cao-fondsen opgenomen.

Het financiële beeld van 2012 van deze 52 cao-fondsen is samengevat in tabel 9.1. Uit de tabel blijkt dat de baten in 2012 in totaal € 479,7 mln. bedroegen. Hiervan was 89% uit premies afkomstig. De premies bedroegen gemiddeld 0,69%<sup>46</sup> van de loonsom. Dat is een stijging van 0,02%-punt ten opzichte van 2011.

De lasten waren in totaal € 437,8 mln. Hiervan was 88% bestemd voor de realisering van de doelstellingen. De reserves bedroegen € 478,5 mln. Als gevolg van het positieve saldo van baten en lasten van € 41,9 mln. is de totale reserve in 2012 met hetzelfde bedrag toegenomen.

---

<sup>46</sup> De gemiddelde premie is berekend door de premies van de fondsen te wegen met de werknemersaantallen onder de fondsen.

**Tabel 9.1**    **Overzicht van baten, lasten en reserves van de onderzochte avv'de cao-fondsen in 2012 (x € 1 mln., N=52)<sup>1</sup>**

<b>Baten/lasten</b>	<b>In % van de baten/lasten</b>	<b>Totaalbedragen (x € mln.)</b>
<b>Baten:</b>	<b>100%</b>	<b>479,7</b>
premiebijdragen van partijen	89%	
subsidies <sup>47</sup>	5%	
interest	3%	
overige baten	4%	
<b>Lasten A+B:</b>	<b>100%</b>	<b>437,8</b>
<b>A. Doelstellingsgerelateerde lasten:</b>	<b>88%</b>	
- cao-gerelateerd	17%	
- opleiding en ontwikkeling	42%	
- werkgelegenheid	11%	
- arbeidsomstandigheden	5%	
- overige doelstellingen	14%	
<b>B. Overige lasten:</b>	<b>12%</b>	
- exploitatie	12%	
- andere lasten	0%	
Saldo baten-lasten		<b>41,9</b>
<b>Reserves:</b>	<b>100%</b>	<b>478,5</b>
gebonden reserve	36%	
vrije reserve	64%	

<sup>1</sup> De percentages in de tabel sommeren niet altijd tot het totaal in verband met afronden.

## 9.1 Lasten

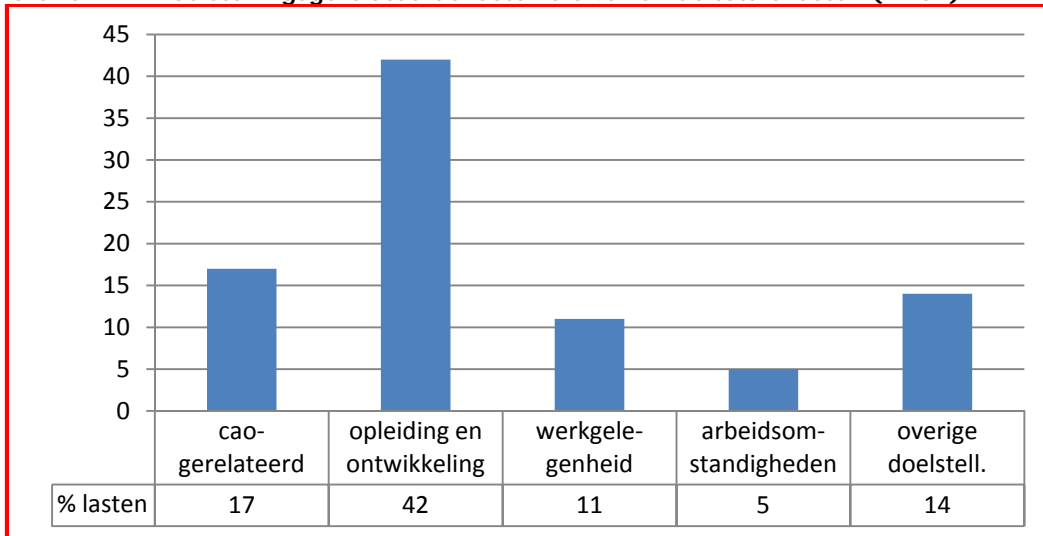
De totale lasten bedroegen in 2012 € 437,8 miljoen. Daarvan is € 385 miljoen bestemd voor realisering van de doelstellingen van de cao-fondsen (88%). De overige € 52 miljoen zijn merendeels exploitatielasten.

De verdeling van de lasten naar de fondsdoelstellingen wordt in grafiek 9.1 getoond.

Van de totale lasten wordt 42% besteed aan "opleiding en ontwikkeling" van werknemers. Aan het verbeteren van de werkgelegenheid en de arbeidsomstandigheden is respectievelijk 11% en 5% besteed. Cao-gerelateerde doelstellingen zijn goed voor 17%. 14% is voor de "overige doelstellingen" bestemd. Deze overige doelstellingen hebben betrekking op de bekostiging van financiële uitkeringen zoals aanvullende uitkeringen in verband met ziekte (Grafimedia) of aanvullingen op een sociale uitkering (Aanvullingsfonds Bouwnijverheid).

<sup>47</sup> Omdat cao-fondsen subsidies (b.v. van ESF) niet in alle gevallen in het jaarverslag verantwoorden, vormen subsidiebaten in dit onderzoek geen goede afspiegeling. De subsidies kunnen op een andere plaats zijn verantwoord.

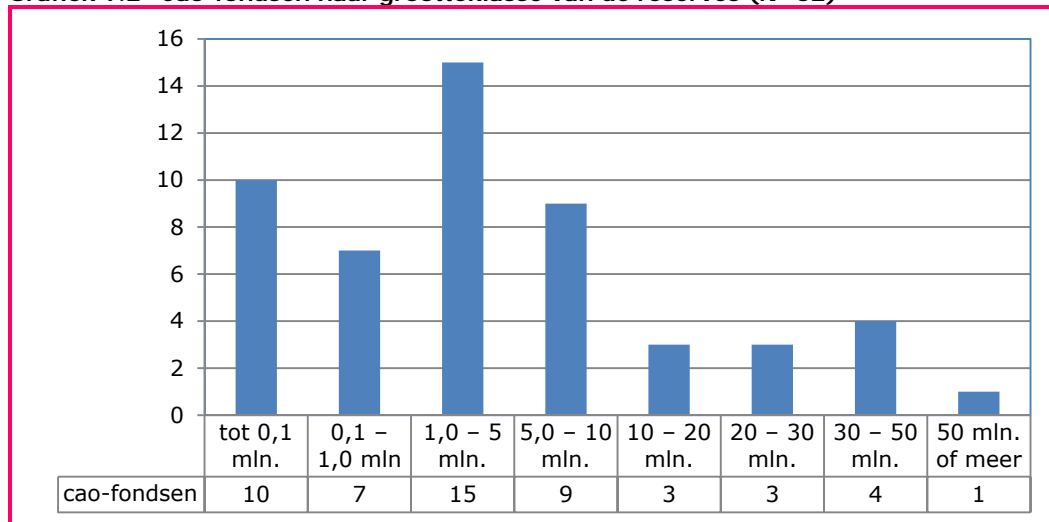
Grafiek 9.1 Doelstellingsgerelateerde lasten als % van de totale lasten (N=52)



## 9.2 Reserves

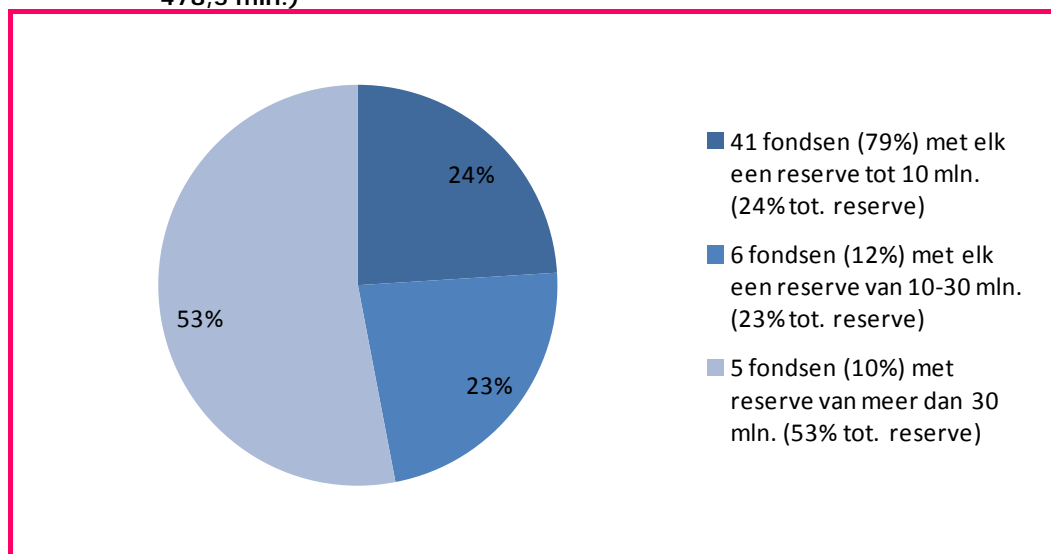
De reserves van alle onderzochte avv'de fondsen bedragen eind 2012 in totaal € 478,5 miljoen. De indeling van de reserves van de individuele fondsen naar grootteklasse is in de volgende grafiek weergegeven (zie voor de achterliggende cijfers tabel IX.2 in bijlage IX).

Grafiek 9.2 Cao-fondsen naar grootteklasse van de reserves (N=52)



De meeste fondsen (15) hebben een reserve van € 1 – 5 miljoen. Van alle fondsen hebben er 41 een reserve van minder dan € 10 miljoen en 11 hebben een reserve van meer dan € 10 miljoen. Ruim driekwart van de reserves valt onder deze 11 fondsen. De vijf grootste fondsen, met een reserve van € 30 miljoen of meer, beschikken over meer dan de helft van de totale fondsreserves (zie ook grafiek 9.3).

**Grafiek 9.3 Bijdrage aan de totale fondsreserve per reserve grootteklasse (N=52, € 478,5 mln.)**



### 9.3 Het bereik van doelstellingen naar werknemers en economische sectoren

De 52 onderzochte fondsen zijn van toepassing op 41% van de werknemers onder een bedrijfstak-cao in de steekproef. Voor deze werknemers toont de volgende tabel de lasten per doelstelling en het aantal werknemers waarop de doelstellingen betrekking hebben.

**Tabel 9.2 Lasten van avv 'de cao-fondsen naar doelstellingen en het aantal werknemers waarop de lasten betrekking hebben**

doelstelling	aantal avv 'de fondsen	Lasten <sup>1</sup> X € 1 mln.	aantal werknemers x 1 mln.
cao-gerelateerd	40 (77%)	76,4 (20%)	1,8 (86%)
opleiding en ontwikkeling	38 (73%)	175,6 (46%)	2,0 (98%)
werkgelegenheid	27 (52%)	48,8 (13%)	1,6 (77%)
arbeidsomstandigheden	22 (42%)	21,6 (6%)	1,2 (56%)
overig	11 (21%)	62,9 (16%)	0,7 (34%)
<b>Totaal<sup>2</sup></b>	<b>52 (100%)</b>	<b>385,3 (100%)</b>	<b>2,1 (100%)</b>

1 De percentages die hier zijn vermeld, wijken af van die in tabel 9.1, omdat in tabel 9.2 is gepercenteerd op de som van de lasten gerelateerd aan de doelstellingen (€ 385,3 mln.) en in tabel 9.1 is gepercenteerd op basis van de som van alle lasten (€ 437,8 mln.).

2 De optelling van het aantal fondsen en werknemers is groter dan de som van de aantallen in de cellen, omdat fondsen en werknemers aan meer dan 1 doelstelling gerelateerd kunnen zijn.

Bovenstaande tabel laat zien dat, gemeten naar het aantal fondsen en naar de lasten per doelstelling, de O&O-doelstelling de meest prominente doelstelling van de cao-fondsen is. Aan opleiding en ontwikkeling van werknemers is in 2012 een bedrag van € 175,6 mln. besteed. Hiermee wordt 98% van de werknemers in de betrokken cao's bereikt.

De verdeling van cao-fondsen over de economische sectoren is als volgt.

**Tabel 9.3** Avv ́ de cao-fondsen in 2010 naar economische sector (bedragen x € 1 mln.; werknemers x 1.000)<sup>48</sup>.

economische sector	aantal fondsen	aantal werknemers onder fonds	Baten	Lasten	Reserve
landbouw	1	126	17,6	14,3	40,7
industrie	14	456	123,1	122,1	131,4
bouwnijverheid	5	311	217,0	188,7	153,4
handel en horeca	19	594	48,3	49,3	62,2
vervoer	2	140	44,2	32,4	35,4
zakelijke dienstverlening	9	375	20,1	19,8	30,8
overige dienstverlening	2	98	9,5	11,3	24,6
<b>totaal</b>	<b>52</b>	<b>2.101</b>	<b>479,7</b>	<b>437,8</b>	<b>478,5</b>

In de sectoren industrie, handel en horeca en zakelijke dienstverlening worden de meeste cao-fondsen aangetroffen. De sectoren bouwnijverheid en industrie zijn de sectoren waarin de cao-fondsen met de grootste financiële omvang zijn aangetroffen. Deze sectoren hebben 71% van de lasten en 60% van de reserves van de onderzochte fondsen.

#### 9.4 Ontwikkeling van het financiële beeld in de periode 2008-2012

Het financiële beeld van de cao-fondsen over de periode 2008-2012 is gebaseerd op het cohort aan cao-fondsen dat gedurende 2008-2012 deel heeft uitgemaakt van het jaarlijkse onderzoek naar cao-fondsen. Het gaat hier om 43 cao-fondsen. De reserves van deze fondsen bedragen in deze periode 86-98% van de reserves van de fondsen die voor 2008-2012 zijn onderzocht. Met dit cohort wordt daarom een goed beeld gegeven van de ontwikkelingen van de fondsen met betrekking tot baten, lasten en reserves en de premies die door deze fondsen worden geheven.

##### 9.4.1 De ontwikkeling van baten, lasten en reserves

De ontwikkeling van de baten, lasten en reserves in de periode 2008-2012 is in tabel 9.4 weergegeven. Het basisjaar is 2008; het niveau van de baten, lasten en reserves is tegen dit basisjaar afgezet (2008 = 100)<sup>49</sup>.

<sup>48</sup> De ontwikkeling van de reserve is niet ieder jaar gelijk aan het saldo. In voorkomende gevallen is (een deel van) het saldo ondergebracht bij voorzieningen of zijn ontvangen reserves van cao-fondsen van dezelfde bedrijfstak niet geboekt als baten.

<sup>49</sup> In bijlage IX zijn de bedragen en aantallen nominaal weergegeven. Uit deze tabel blijkt dat in 2012 voor het eerst in deze periode 2008-2012 een positief saldo wordt bereikt.

**Tabel 9.4 Financieel beeld cao-fondsen 2008-2012 (basis 2008= 100%, N=43)**

Jaar	Baten	Lasten	Reserve
2008	100,0	100,0	100,0
2009	101,5	110,0	87,3
2010	95,4	100,0	72,9
2011	98,1	94,5	67,1
2012	102,1	81,3	73,1

De tabel laat zien dat de baten de afgelopen jaren vrij constant zijn gebleven. In 2012 hebben de baten ongeveer het zelfde niveau als in 2008. In de tussengelegen jaren is het verschil met 2008 het grootst in 2010: de baten zijn in dat jaar bijna 5%-punt lager dan in 2008.

De ontwikkeling van de lasten laat in de periode 2008-2012 een ander beeld zien. In 2009 liggen de lasten 10%-punt boven die in 2008. In 2010-2012 is het niveau van de lasten jaarlijks lager dan in het voorafgaande jaar. In 2012 zijn de lasten bijna 20%-punt lager dan in 2008.

De ontwikkeling van de baten en lasten weerspiegelt zich in de ontwikkeling van de reserves. In de periode 2009 - 2011 is de reserve telkens lager dan in het voorafgaande jaar. In 2012 is sprake van een stijging, maar de reserves van de cao-fondsen zijn in 2012 ruim een kwart lager dan in 2008.

In Bijlage IX is een tabel opgenomen waarin per fonds de ontwikkeling van het saldo van baten en lasten in de periode 2008-2012 is weergegeven. Uit die tabel blijkt dat in 2008 en 2009 meer dan de helft van de fondsen een negatief saldo heeft. In de jaren daarna heeft iets minder dan de helft een negatief saldo. De fondsen met een negatief saldo zijn zowel grotere fondsen (zoals het O&O-fonds voor het bouwbedrijf) als kleinere fondsen (bijvoorbeeld het Sociaal fonds voor de gemengde en speelgoedbranche). In 2008-2012 hadden 2 cao-fondsen over de hele periode een negatief saldo ((het O&O-fonds voor het schildersbedrijf en het Scholings- en werkgelegenheidsfonds voor de timmerfabrieken) en 3 cao-fondsen hadden over de hele periode een positief saldo (het Arbofonds voor de uitzendbranche, het fonds Arbeidsmarktbeleid Colland, en het fonds Kwaliteit van de arbeid van de contractcatering).

Achtergrond van de verslechtering van de financiële positie van de cao-fondsen is de economische crisis. In de toelichting op de jaarverslagen wordt dit meermalen als reden genoemd. In dat verband wordt ook gesteld dat de premiedruk beperkt moest blijven. Daarnaast geven een aantal fondsen ook aan (bijvoorbeeld bouw en metaal) dat terugvallende productie is opgevangen met een anticyclisch scholingsbeleid.

### 9.4.2 De premie-ontwikkeling

Tabel 9.5 De ontwikkeling van de premie van avv'de cao-fondsen (N=43)

	2008	2009	2010	2011	2012
Gemiddelde fondspremie	0,72%	0,59%	0,63%	0,67%	0,69%
Premieontwikkeling basis 2008	100	81,9	87,5	93,1	95,8

De gemiddelde fondspremie<sup>50</sup> is in 2012 vrijwel gelijk aan die in 2008. Dat neemt niet weg dat in 2009 de premie relatief sterk is gedaald, van 0,72% naar 0,59%. In de jaren daarna is sprake van een geleidelijke stijging. 1/3<sup>e</sup> van de fondsen kent over de periode 2008-2012 een gelijkblijvende premie. De overige fondsen laten een wisselend beeld zien. In 2009 en 2010 is ten opzichte van het voorafgaande jaar vaker sprake van een premiedaling dan van een premiestijging. In 2011 is juist vaker sprake van een premiestijging ten opzichte van het jaar daarvoor. In 2012 is het aantal fondsen dat een premiestijging/-daling kent min of meer gelijk.

<sup>50</sup> De gemiddelde premie is gewogen: premies zijn naar het werknemersaantal per bedrijfstak gewogen. Daardoor telt de premie van een cao-fonds bij de berekening van het gemiddelde van een grote bedrijfstak zwaarder mee dan de premie van een cao-fonds van een kleinere bedrijfstak. Tot de grote cao-fondsen die het premiegemiddelde met name beïnvloeden behoren ondermeer het O&O-fonds, Scholingsfonds, Aanvullingsfonds in de Bouw, met een premietotaal van 4,74% met 151.300 werknemers. Ook de grote bedrijfstakken van het Technisch Installatiebedrijf (1,0%, 136.300 werknemers), het Beroepsgoederenvervoer (0,86%, 109.900 werknemers), en de Schoonmaak- en Glazenwassersbranche (0,75%, 150.700 werknemers) dragen aan dit effect bij. De gemiddelde ongewogen premie, waarbij de premie van elk fonds even zwaar meeweegt, bedraagt 0,46%.





## 10 ARBEIDSOVEREENKOMSTEN VOOR BEPAALDE TIJD

### 10.1 Inleiding

Het aandeel van werknemers met een flexibel arbeidscontract in de totale groep werknemers in Nederland neemt toe. In het 1<sup>e</sup> kwartaal van 2013 bedroeg dit aandeel 19%<sup>51</sup>. Het gaat hierbij om uitzendkrachten, oproepkrachten, werknemers met een (al dan niet tijdelijk) dienstverband zonder vaste uren, en werknemers met een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd. Het aandeel van deze laatste groep bedraagt 10%.

Ten aanzien van werknemers met een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd regelt het BW, artikel 668a, lid 1 het volgende:

Vanaf de dag dat tussen dezelfde partijen:

- a arbeidsovereenkomsten voor bepaalde tijd elkaar met tussenpozen van niet meer dan drie maanden hebben opgevolgd en een periode van 36 maanden, deze tussenpozen inbegrepen, hebben overschreden, geldt met ingang van die dag de laatste arbeidsovereenkomst als aangegaan voor onbepaalde tijd;
- b meer dan 3 voor bepaalde tijd aangegane arbeidsovereenkomsten elkaar hebben opgevolgd met tussenpozen van niet meer dan 3 maanden, geldt de laatste arbeidsovereenkomst als aangegaan voor onbepaalde tijd.

Van deze zogenoemde ketenbepaling kan bij cao worden afgeweken. In het verleden is al enkele malen onderzoek uitgevoerd naar de mate waarin in cao's gebruik is gemaakt van deze mogelijkheid om van de wet af te wijken<sup>52</sup>. In dit hoofdstuk worden de resultaten gepresenteerd van eenzelfde onderzoek over 2012. Hierbij wordt aangegeven of de afwijkingen gelden voor alle werknemers (algemene aanpassing) en/of voor groepen werknemers.

Verder wordt in dit hoofdstuk ingegaan op afwijkingen van de wet met betrekking tot de verlenging van één lange arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd en het opvolgend werkgeverschap<sup>53</sup>.

### 10.2 De ketenbepaling in cao's, een algemeen beeld

In tabel 10.1 is de verdeling weergegeven van het aantal cao's en percentage werknemers naar afwijkingen van de ketenbepaling.

De tabel laat zien dat in meer dan de helft van de onderzochte cao's sprake is van één of meer afwijkingen van de ketenbepaling. Dit is het geval in 55

<sup>51</sup> Gebaseerd op CBS Statline, Beroepsbevolking, kerncijfers naar geslacht en andere persoonskenmerken 1<sup>e</sup> kwartaal 2013, 21 juni 2013.

<sup>52</sup> *Najaarsrapportage cao-afspraken 2009*, Ministerie SZW, Den Haag, december 2009; en *Najaarsrapportage cao-afspraken 2010*, Ministerie SZW, Den Haag, december 2010

<sup>53</sup> Opvolgend werkgeverschap heeft betrekking op elkaar opvolgende arbeidsovereenkomsten voor bepaalde tijd tussen een werknemer en verschillende werkgevers die ten aanzien van de verrichte arbeid redelijkerwijs geacht moeten worden elkaars opvolger te zijn. Met deze bepaling wordt voorkomen dat zogenoemde 'draaideurovereenkomsten' kunnen worden afgesloten. Door afwisselend via de werkgever en een uitzendbureau een werknemer op basis van contracten voor bepaalde tijd hetzelfde werk te laten uitvoeren, wordt door dergelijke overeenkomsten verhinderd dat een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd ontstaat.

cao's, van toepassing op 69% werknemers. De afwijkingen zijn vaker van toepassing op groepen werknemers (38 cao's) dan op alle werknemers (25 cao's). De afwijkingen hebben het meest betrekking op de periode van 3 jaar waarbinnen opeenvolgende arbeidsovereenkomsten voor bepaalde tijd kunnen worden afgesloten.

**Tabel 10.1 Afwijking van de ketenbepaling voor alle en/of groepen werknemers, 2012**

aspecten	Alle werknemers		Groepen werknemers		Totaal <sup>1</sup>	
	Aantal cao's	% wns	Aantal cao's	% wns	Aantal cao's	% wns
Afwijking 3 jaar	16	16	22	40	33	52
Afwijking 3 arb. overeenk.	11	13	16	21	25	33
Afwijking tussenpoos	8	11	3	10	10	19
Buiten werking	0	0	14	18	14	18
<b>Totaal<sup>1</sup></b>	<b>25</b>	<b>21</b>	<b>38</b>	<b>60</b>	<b>55</b>	<b>69</b>

1 cao's kunnen afspraken bevatten over meerdere aspecten van de ketenbepaling. Ook kunnen cao's afspraken bevatten die ten aanzien van een aspect van de ketenbepaling afwijkend is voor alle werknemers en voor groepen werknemers. Het totaal kan daarom afwijken van de som van de afspraken over aspecten of de som van de afspraken voor alle werknemers en groepen werknemers.

Naar economische sector bezien is, op basis van percentage werknemers, vooral in de sectoren landbouw, bouw en overige dienstverlening sprake van afwijkingen van de ketenbepaling (zie bijlage X, tabel X.3). In de sectoren industrie en handel en horeca komen afwijkingen relatief minder vaak voor. In de bouw en de overige dienstverlening gelden de afwijkingen vooral voor bijzondere groepen werknemers; in de landbouw echter zijn de afgesproken afwijkingen van toepassing op alle werknemers onder de onderzochte cao's in die sector.

Tabel 10.2 bevat een vergelijking van de resultaten van het onderzoek over 2012 met die van eerdere onderzoeken.

**Tabel 10.2 Ontwikkeling van afwijkingen van de ketenbepaling vanaf 2006, in % werknemers (alle werknemers en/of groepen werknemers)**

aspecten	2009	2010	2012
Afwijking 3 jaar	44	45	52
Afwijking 3 arbeidsovereenkomsten	27	40	33
Afwijking tussenpoos	18	18	19
Buiten werking	30	20	18
<b>Totaal</b>	<b>70</b>	<b>70</b>	<b>69</b>

Het percentage werknemers waarvoor één of meer cao-afspraken gelden waarin wordt afgeweken van de ketenbepaling, is de afgelopen jaren constant. Naar aspecten bezien wordt in de loop der tijd vaker afgeweken van de periode van 3 jaar. Dit is vooral toe te schrijven aan de toename van afspraken hierover voor bepaalde groepen werknemers. Het percentage werknemers waarvoor in cao's sprake is van een afwijking van het aantal tijdelijke arbeidsovereenkomsten, is ten opzichte van 2010 gedaald naar 33%.

In het sociaal akkoord van 11 april jl. is onder meer afgesproken om de ketenbepaling aan te passen. In plaats van 3 x 3 x 3 (respectievelijk 3 jaar, 3 tijdelijke contracten, 3 maanden tussenpoos) wordt de keten 3 x 2 x 6 (standaard. Daar kan gemotiveerd van worden afgeweken, tot een maximum van 6 x 4 x 6 (afwijking)). Nagegaan is in welke mate de huidige afspraken in cao's al bij de nieuwe standaard keten aansluiten. Bij de afspraken die voor alle werknemers gelden, is dat het geval in 51 cao's, van toepassing op 48% van de werknemers onder een cao. Bij de afspraken die van toepassing zijn op sommige groepen werknemers, is dit het geval in 80 cao's, van toepassing op 69% van de werknemers. Als uit wordt gegaan van mogelijke afwijking van de nieuwe keten (dus 6 x 4 x 6) dan veranderen deze aantallen en percentages nauwelijks

### **10.3 De ketenbepaling in cao's nader beschouwd**

#### **10.3.1 De totale periode van arbeidsovereenkomsten voor bepaalde tijd**

Volgens de ketenbepaling in art. 7:668a lid 1 BW ontstaat na een periode van 36 maanden aan opvolgende arbeidsovereenkomsten voor bepaalde tijd een arbeidscontract voor onbepaalde tijd.

In 33 cao's zijn afspraken gevonden die een afwijking van de ketenbepaling voor de periode van 3 jaar mogelijk maken. In 16 cao's gaat het om een algemene aanpassing (van toepassing op alle werknemers). In deze 16 cao's gaat het in de meeste gevallen (13 cao's) om een kortere periode dan 3 jaar. In 3 cao's gaat het om een langere periode van max. 6 jaar (bijvoorbeeld cao Recreatie). In ruim de helft van de cao's met een kortere periode betreft het een periode van 2 jaar, waarna een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd overgaat in een overeenkomst voor onbepaalde tijd.

In 22 cao's<sup>54</sup> is een niet-algemene afwijking afgesproken (van toepassing op een of meer groepen werknemers)<sup>55</sup>. In deze cao's gaat het in 12 cao's om een kortere periode en in 8 cao's om een langere periode dan 3 jaar. In 9 cao's is geen of geen duidelijke limiet van 36 maanden gesteld. In 3 van deze 9 cao's (onder andere jeugdzorg) wordt bijvoorbeeld met werknemers in opleiding een contract voor bepaalde tijd afgesloten voor de duur van de opleiding. In 7 cao's komen voor meerdere soorten werknemers afwijkingen van de limiet van 3 jaar voor.

#### **10.3.2 Het aantal arbeidsovereenkomsten voor bepaalde tijd**

Op basis van art. 7:668a lid 1b BW geldt bij meer dan 3 arbeidsovereenkomsten voor bepaalde tijd (die elkaar hebben opgevolgd met tussenpozen van niet meer dan 3 maanden) de laatste arbeidsovereenkomst als aangegaan voor onbepaalde tijd. Bij cao kan hiervan worden afgeweken.

In 25 cao's is een afspraak aangetroffen, waardoor een afwijking van het wettelijke aantal arbeidsovereenkomsten voor bepaalde tijd mogelijk wordt. In 11 cao's is deze afwijking van toepassing op alle werknemers (algemene aanpassing). Van deze 11 cao's gaat het om 2 cao's met een kleiner aantal dan maximaal 3 van dergelijke arbeidsovereenkomsten (in 1 cao gaat het om maximaal 1 arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd en bij 1 cao om 2). In de

<sup>54</sup> In cao's kunnen zowel aanpassingen voorkomen die voor alle werknemers gelden, als aanpassingen die voor een of meer groepen werknemers gelden. De som van beide categorieën is dan niet gelijk aan het totale aantal cao's met afspraken over aanpassingen. Dit geldt ook voor andere onderdelen van dit hoofdstuk.

<sup>55</sup> In sommige cao's zijn voor meerdere groepen werknemers afwijkingen van dit aspect van de ketenbepaling aangetroffen.

overige 9 cao's is bepaald dat meer arbeidsovereenkomsten voor bepaalde tijd kunnen worden afgesloten. In 4 van deze 9 cao's is een maximum van 4 van dergelijke overeenkomsten afgesproken. In 1 van de 11 cao's is een bepaling gevonden waaruit niet duidelijk blijkt hoeveel arbeidsovereenkomsten voor bepaalde tijd kunnen worden afgesloten (Philips). In de cao voor het HBO is bepaald dat een onbeperkt aantal arbeidsovereenkomsten voor bepaalde tijd kan worden afgesloten.

In 16 cao's is een niet-algemene aanpassing aangetroffen. Daarbij gaat het om 6 cao's met een kleiner maximaal aantal dan 3 arbeidsovereenkomsten voor bepaalde tijd (bij 1 cao gaat het om maximaal 1 tijdelijke overeenkomst en bij 5 cao's om 2). In 5 cao's is bepaald dat meer arbeidsovereenkomsten voor bepaalde tijd kunnen worden afgesloten. In één cao is een bepaling gevonden waaruit niet duidelijk blijkt hoeveel van dergelijke arbeidsovereenkomsten kunnen worden afgesloten (cao's van de Nederlandse Universiteiten). Ten slotte is in 4 van de 16 cao's bepaald dat een onbeperkt aantal arbeidsovereenkomsten voor bepaalde tijd kan worden afgesloten<sup>56</sup>.

### **10.3.3 Tussenpozen tussen arbeidsovereenkomsten voor bepaalde tijd**

Arbeidsovereenkomsten voor bepaalde tijd die elkaar met een tussenpoos van niet meer dan 3 maanden opvolgen, tellen mee bij het bepalen van het aantal tijdelijke contracten en bij het bepalen van de totale duur van de elkaar opvolgende, arbeidsovereenkomsten voor bepaalde tijd.

In 10 cao's zijn aangepaste tussenpozen tussen arbeidsovereenkomsten voor bepaalde tijd aangetroffen. Het betreft 8 algemene aanpassingen en 3 niet-algemene aanpassingen. Bij de meeste (8) algemene en niet-algemene aanpassingen gaat het om kortere tussenpozen dan drie maanden. In de cao van de NS is sprake van aansluitende arbeidsovereenkomsten voor bepaalde tijd (zonder tussenpozen). Ook zijn er cao's waarin één maand als tussenpoos wordt aangehouden (Horeca- en Aanverwant bedrijf en cao's in de sector Landbouw). In 1 cao geldt een tussenpoos van 1 week (Landbouwwerktuigen exploiterende ondernemingen).

Van de 3 cao's met een niet-algemene aanpassing wordt in 1 cao een langere (Universiteiten, 6 maanden) en in 1 cao een kortere (Verpleeg- en verzorgingstehuizen etc., 1 maand) dan de normale tussenpoos aangehouden<sup>57</sup>. In de derde cao is sprake van aansluitende arbeidsovereenkomsten voor bepaalde tijd (Ons Middelbaar Onderwijs).

## **10.4 Cao's waarin de ketenbepaling buiten werking is gesteld**

De ketenbepaling is in 14 cao's buiten werking gesteld. In alle 14 cao's is dit het geval ten aanzien van bepaalde groepen werknemers met zo'n arbeidsovereenkomst. Het gaat hierbij bijvoorbeeld om 65+'ers, werknemers in het buitenland, seizoenwerkers en leerling-werknemers.

---

<sup>56</sup> Deze afspraken hebben onder meer betrekking op lectoren in het HBO, pedagogische medewerkers in opleiding in de kinderopvang, en werknemers die andere werknemers vervangen.

<sup>57</sup> Deze afspraak geldt voor kraamverzorgers.

### **10.5 Groepen werknemers waarvoor de ketenbepaling is aangepast**

In 38 cao's zijn niet-algemene aanpassingen aangetroffen die voor een bepaalde groep werknemers met een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd of voor bepaalde situaties van tijdelijk werk gelden. Nagegaan is voor welke groepen werknemers dit het geval is. De groepen tijdelijke arbeidskrachten of omstandigheden waarvoor de niet-algemene aanpassingen gelden, zijn in dit onderzoek ingedeeld in 4 categorieën, te weten: werknemers in opleiding (aangetroffen in 12 cao's), werknemers aangenomen op tijdelijke basis, ter vervanging of nog op proef (in 9 cao's), werknemers die zich onderscheiden vanwege de aard van het werk of het bedrijfsproces (7 cao's) en ten slotte voor een bepaald soort werknemers, zoals werknemers in buitenland of 65+ers (19 cao's).

### **10.6 Verlengen van één lange arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd**

In art. 7:668a lid 3 BW is bepaald dat één arbeidsovereenkomst van langer dan 3 jaar, die aansluitend opgevolgd (verlengd) wordt door een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd van hooguit 3 maanden, niet van rechtswege overgaat in een arbeidsovereenkomst van onbepaalde duur. Bij cao kan van de maximale duur van de verlenging worden afgeweken.

Er zijn 3 cao's met aanpassingen op het punt van het verlengen van een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd van 3 jaar of langer. In de cao van Philips zijn de voortzettingen gelimiteerd tot 36 maanden. In de cao voor de Horeca kan de arbeidsovereenkomst nog met 1 maand worden verlengd. In het akkoord voor de Politie is afgesproken dat voor aspirant-agenten het tijdelijke contract voor de opleiding van 2 jaar in bijzondere gevallen met één jaar kan worden verlengd.

### **10.7 Opvolgend werkgeverschap**

Art. 7:668a lid 2 BW heeft betrekking op elkaar opvolgende arbeidsovereenkomsten tussen een werknemer en verschillende werkgevers die ten aanzien van de verrichte arbeid redelijkerwijs geacht moeten worden elkaars opvolger te zijn. Met deze bepaling wordt voorkomen dat zogenoemde 'draaideurovereenkomsten' kunnen worden afgesloten: door afwisselend via de werkgever en een uitzendbureau op basis van tijdelijke arbeidsovereenkomsten een werknemer hetzelfde werk te laten uitvoeren, werd verhinderd dat een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd zou ontstaan. In het 5<sup>e</sup> lid is echter bepaald dat van deze bepaling ten nadele van de werknemer kan worden afgeweken.

In 37 cao's is deze bepaling aangepast. In 12 cao's tellen uitzendovereenkomsten voorafgaande aan een tijdelijke arbeidsovereenkomst niet mee in de keten van tijdelijke arbeidsovereenkomsten. In de andere 25 cao's zijn andersoortige afspraken over opvolgend werkgeverschap afgesproken. In de meeste gevallen is bij de telling van het aantal en de duur van arbeidsovereenkomsten voor bepaalde tijd in verband met de ketenbepaling, de meetelling van voorafgaande arbeidsovereenkomsten via uitzendbureaus beperkt: meerdere tijdelijke uitzendovereenkomsten bij

hetzelfde bedrijf en voorafgaand aan de arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd rechtstreeks bij het bedrijf, worden in deze cao's als één arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd geteld.

## **10.8 Ontwikkelingen in 2013**

In twee van de 27 principeakkoorden die tussen 1 januari en 1 juli 2013 zijn afgesloten, zijn afspraken in het kader van de ketenbepaling gemaakt. In het akkoord voor de architectenbureaus is afgesproken dat het aantal tijdelijke contracten wordt teruggebracht van 4 naar 3 contracten in een periode van 36 maanden. In het akkoord voor de ANWB geldt voor arbeidsovereenkomsten die zijn aangegaan of verlengd vanaf 1 mei 2013, dat uitzend- en/of detacheringperiodes als één contract voor bepaalde tijd worden aangemerkt.

Daarnaast zijn er in twee akkoorden meer algemene afspraken gemaakt die meer betrekking hebben op tijdelijke arbeidsovereenkomsten. In de cao voor de contractcatering is een afspraak gemaakt met het oog op de mogelijke hypotheekverstrekking aan jonge medewerkers met een tijdelijk contract. In de Vakraad zal de medewerking van werkgevers aan een "perspectiefverklaring" voor deze groep medewerkers worden besproken: deze medewerkers hebben uitzicht op contractverlenging. In het akkoord voor Ons Middelbaar Onderwijs is afgesproken dat de tijdelijke arbeidsovereenkomst wegens vervanging duurt tot het moment waarop de vervangen medewerker zijn/haar werkzaamheden hervat.

## **BIJLAGEN**





## Ia CONTRACTLOONMUTATIES 2012

Sbi	Naam	Ingangsdatum	Expiratiedatum	Niveau-basis	Jaar-basis
<b>Landbouw en visserij</b>					
11	Glastuinbouw	1-7-2012	1-7-2014	1,50	1,21
11	Open Teelten	1-7-2012	1-7-2014	0,00	0,50
16	Landbouwwerktuigen expl. ondernemingen	1-1-2012	1-7-2013	1,50	1,73
<b>Industrie</b>					
107	Bakkersbedrijf	1-3-2012	1-11-2013	1,50	1,30
110	Heineken Nederland Beheer	1-1-2011	1-1-2013	2,18	2,18
131	Mode-; interieur-; tapijt- en textielindustrie	1-7-2012	1-7-2014	1,75	1,63
162	Timmerindustrie	1-1-2011	1-1-2013	2,34	2,80
181	Grafi-media	1-2-2012	1-8-2013	2,50	1,75
201	DSM Limburg	1-7-2012	1-1-2014	2,50	1,51
240	Metalektro	1-5-2011	1-7-2013	2,10	2,12
240	Metalektro HP	1-5-2011	1-7-2013	2,10	2,12
250	Metaalbewerking (metaal)	1-4-2011	1-5-2013	2,30	2,41
260	Philips	1-7-2011	1-1-2013	3,00	1,83
282	Océ Nederland	1-1-2012	1-1-2013	1,65	1,05
292	Carrosseriebedrijf (metaal)	1-4-2011	1-5-2013	2,30	2,41
310	Meubelindustrie en meubileringsbedrijven	1-7-2012	1-1-2015	0,69	0,80
329	Sociale werkvoorziening	1-12-2012	1-1-2014	-0,90	-0,90
<b>Bouwnijverheid</b>					
410	Bouwnijverheid	1-1-2012	1-1-2014	2,00	1,56
432	Technische installatiebedrijven (metaal)	1-4-2011	1-5-2013	2,30	2,41
433	Schilders- afwerkings- en glaszetbedrijf	1-3-2011	5-4-2013	2,00	2,00
<b>Handel en horeca</b>					
452	Motorvoertuigen en tweewielerbedrijven	1-10-2012	1-11-2014	2,05	2,34
462	Bloemen en planten (groothandel)	1-7-2012	1-7-2014	0,00	0,50
463	Albert Heijn Logistics	15-10-2012	15-10-2014	2,00	2,01
464	Technische groothandel	1-7-2011	1-1-2013	2,16	1,60
466	Informatie-; communicatie- en kantoortechnologiebranche	1-1-2012	1-1-2013	1,75	1,75
471	Hema	1-4-2012	1-4-2013	0,36	1,10
471	La Place	1-7-2011	1-2-2013	1,67	1,62
471	V&D	1-7-2011	1-2-2013	1,67	1,62
472	Levensmiddelen (grootwinkelbedrijven)	1-4-2011	1-4-2013	2,40	2,58
472	Levensmiddelenbedrijf	1-4-2011	1-4-2013	2,40	2,58
472	Slagersbedrijf	1-4-2011	1-4-2013	1,85	1,47
473	Tankstations en wasbedrijven	1-9-2011	1-11-2013	1,74	1,26
475	IKEA Nederland	1-10-2012	1-10-2013	2,86	2,86
476	Boekhandel en Kantoorvakhandel	1-4-2012	1-4-2014	0,00	0,50
477	Apotheken	1-4-2012	1-1-2014	-0,50	-0,32
477	Mode- en sportdetailhandel	1-7-2012	1-10-2013	2,00	2,82
551	Horeca- en aanverwant bedrijf	1-8-2012	1-1-2014	0,86	0,81
552	Recreatie	1-7-2010	1-7-2013	0,00	1,12
562	Contractcateringbedrijf	1-4-2012	1-4-2013	1,75	1,69

Sbi	Naam	Ingangsdatum	Expiratiedatum	Niveau-basis	Jaar-basis
<b>Vervoer en communicatie</b>					
491	Nederlandse Spoorwegen	1-11-2010	1-2-2013	1,50	1,50
493	Gemeentelijk vervoersbedrijf (GVB)	1-1-2011	1-1-2013	2,66	2,66
493	Openbaar vervoer	1-1-2011	1-1-2013	2,00	2,50
493	Taxivervoer	1-3-2009	1-1-2014	5,38	5,38
494	Beroepsgoederenvervoer over de weg (NOB)	1-1-2012	1-1-2014	0,00	0,50
494	DHL Express Nederland	1-1-2012	1-1-2013	0,50	0,37
494	Goederenvervoer Nederland (KNV)	1-1-2012	1-1-2014	0,00	0,50
494	Selektvracht	1-1-2011	1-1-2013	2,00	2,99
531	PostNL (voor postbezorgers)	1-1-2012	1-1-2013	0,65	0,50
<b>Zakelijke dienstverlening</b>					
641	ABNAMRO	1-3-2010	1-1-2013	2,00	1,01
641	ING	1-1-2012	1-1-2015	2,00	1,17
641	Rabobank	1-5-2011	1-7-2013	0,00	0,74
641	SNS Reaal	1-6-2012	1-1-2014	1,00	1,00
643	Achmea	1-6-2012	1-6-2013	0,00	1,31
651	Delta Lloyd	1-1-2012	1-1-2014	1,75	1,02
651	Verzekeringsbedrijf (binnendienst)	1-6-2011	1-1-2013	1,75	1,36
682	Woondiensten	1-1-2012	1-1-2013	1,90	1,58
711	Architectenbureaus	1-4-2011	1-3-2013	2,00	2,00
782	Uitzendkrachten (ABU)	5-11-2012	5-11-2017	1,54	1,05
791	Reisbranche	1-4-2012	1-11-2013	2,00	1,33
799	ANWB	1-4-2012	1-4-2014	0,00	0,02
801	Beveiligingsorganisaties (particuliere)	1-7-2012	1-10-2013	2,30	2,30
812	Schoonmaak- en glazenwassersbedrijf	1-1-2012	1-1-2014	2,78	2,49
813	Hoveniersbedrijf	1-3-2011	1-3-2013	1,75	1,62
<b>Overige dienstverlening</b>					
841	Gemeente-ambtenaren	1-6-2011	1-1-2013	2,75	2,50
842	Defensiepersoneel	1-3-2010	1-3-2013	1,66	1,50
842	Politiepersoneel	1-1-2012	1-1-2015	0,00	0,00
843	Sociale Verzekeringsbank	1-10-2011	1-7-2014	1,01	0,26
843	UWV	1-8-2011	1-2-2014	1,75	1,17
854	Hoger beroepsonderwijs (HBO)	1-2-2012	1-10-2013	-0,06	-0,06
854	Nederlandse universiteiten	1-1-2011	1-1-2014	0,00	0,00
861	Universitair Medische Centra	1-3-2011	1-4-2013	1,81	1,46
861	Ziekenhuizen	1-3-2011	1-3-2014	1,67	1,61
862	Geestelijke Gezondheidszorg (GGZ)	1-3-2011	1-1-2013	1,44	1,38
862	Huisartsenzorg	1-4-2011	1-1-2013	1,25	1,25
871	VVT	1-3-2012	1-9-2013	2,09	1,96
872	Gehandicaptenzorg	1-3-2011	1-3-2014	1,28	1,47
879	Jeugdzorg	1-5-2011	1-5-2014	3,60	2,94
889	Kinderopvang	1-1-2012	1-1-2015	0,00	0,33
889	Welzijn en maatschappelijke dienstverlening	1-1-2012	1-1-2014	1,00	0,08

**Ib TABELLEN BIJ CONTRACTLOONMUTATIE 2012****Tabel Ib.1 Spreiding van de gemiddelde contractloonmutatie (CLM) op niveaubasis in 2012**

interval (in %)	aantal	% werknemers	voorbeelden
CLM ≤ 0,00	15	15	Apotheken, Goederenvervoer, Kinderopvang
0,00 < CLM ≤ 1,00	7	10	HEMA, Horeca, PostNL, Welzijn
1,00 < CLM ≤ 2,00	35	33	Huisartsen, Glastuinbouw, NS, Océ Nederland
2,00 < CLM ≤ 3,00	20	40	Bouw, ING, Metaal, DSM, Grafi, Schoonmaak
CLM > 3,00	2	2	Philips, Jeugdzorg, Taxivervoer
<b>totaal</b>	<b>79</b>	<b>100</b>	

**Tabel Ib.1a Spreiding van de gemiddelde contractloonmutatie (CLM) op niveaubasis in 2013**

interval (in %)	aantal	% werknemers	Voorbeelden
CLM ≤ 0,00	7	12	Jeugdzorg, Bouw, RABO, Politie
0,00 < CLM ≤ 1,00	10	26	Timmerindustrie, UWV, Horeca
1,00 < CLM ≤ 2,00	23	35	ICK, ABN, DSM, Huisartsen, Recreatie
2,00 < CLM ≤ 3,00	7	22	Gehandicapten, Motorvoertuigen, Ziekenhuizen
CLM > 3,00	5	5	PostNL, ING, Taxivervoer
<b>totaal</b>	<b>52</b>	<b>100</b>	

**Tabel Ib.2 De gemiddelde contractloonmutatie op niveaubasis en jaarbasis in 2012, verdeeld naar economische sector**

economische sector	contractloonmutatie			
	niveaubasis	jaarbasis	aantal cao's	% wns
landbouw en visserij	0,9	1,0	3	100
industrie	1,6	1,6	14	95
bouwnijverheid	2,1	2,0	3	100
handel en horeca	1,6	1,7	19	87
vervoer en communicatie	1,2	1,5	9	93
zakelijke dienstverlening	1,8	1,5	15	80
overige dienstverlening	1,6	1,5	16	75
<b>gemiddelde/totaal</b>	<b>1,6</b>	<b>1,6</b>	<b>79</b>	<b>84</b>

**Tabel Ib.3 De ontwikkeling (%) van de gemiddelde contractloonmutatie op niveaubasis sinds 2003, uitgesplitst naar economische sector**

	landbouw	industrie	bouw nijverheid	handel en horeca	vervoer en comm.	zakelijke dienstverl.	overige dienstver.
2003	2,36	2,11	2,09	2,31	2,22	2,59	2,36
2004	1,11	1,41	1,16	0,48	0,69	0,37	-0,19
2005	0,31	1,18	1,87	0,74	-0,13	1,13	0,90
2006	1,52	1,38	2,23	1,42	2,43	1,78	2,09
2007	3,00	1,70	1,79	1,77	3,21	2,17	2,44
2008	2,70	3,93	4,02	3,88	1,73	3,20	3,78
2009	1,30	2,77	2,77	2,99	3,05	2,00	2,58
2010	0,91	0,40	0,21	0,49	0,64	0,95	1,19
2011	1,16	1,81	1,67	1,64	2,67	1,66	0,99
2012	0,53	1,59	2,14	1,54	1,16	1,80	1,61
<b>cum</b>	<b>16,2</b>	<b>19,8</b>	<b>21,6</b>	<b>18,5</b>	<b>19,0</b>	<b>19,3</b>	<b>19,2</b>

## II BEREKENING VAN DE (GEMIDDELDE) CONTRACT- LOONMUTATIE

De gemiddelde contractloonmutatie per kalenderjaar wordt berekend door voor alle cao 's waarvoor de contractloonmutatie voor dat jaar bekend is, de contractloonmutatie per cao voor dat jaar te wegen met het aandeel van het aantal werknemers onder die cao in het totale aantal werknemers waarvoor de contractloonmutatie bekend is. Als voor een groep werknemers binnen een cao sprake is van een andere loonontwikkeling dan voor een andere groep werknemers, dan wordt binnen die cao een soortgelijke weging toegepast. Het kan hier bijvoorbeeld gaan om werknemers die het Wettelijk Minimumloon (WML) verdienen; of om een loonontwikkeling die voor sommige groepen werknemers (bijvoorbeeld jeugdigen of werknemers in een bepaalde functiegroep/loonschaal) afwijkt van die voor andere groepen werknemers.

### Ter toelichting twee voorbeelden:

Stel er zijn twee cao's waarvoor de contractloonmutatie bekend is. Onder de ene cao vallen 10.000 werknemers en onder de andere vallen 90.000 werknemers. Stel verder dat de contractloonmutatie in de eerste cao 2% bedraagt en in de andere 1%. Dan is de gemiddelde contractloonmutatie:

$$2\% \times 10.000 / (10.000 + 90.000) + 1\% \times 90.000 / (10.000 + 90.000) = 1,1\%$$

Stel, in een cao stijgt voor één groep werknemers het loon met 1% en voor een andere groep werknemers met 2%. Stel verder dat 25% van de werknemers onder de cao tot de eerste groep behoort en dat 75% tot de andere groep behoort. Dan bedraagt de contractloonmutatie van die cao:  $1\% \times 0,25 + 2\% \times 0,75 = 1,75\%$

De contractloonmutatie is opgebouwd uit een aantal componenten. Deze componenten worden onderstaand toegelicht. Vooraf zij opgemerkt, dat de kosten van *salarisherstructurering* niet in de berekening worden meegenomen. Voorbeelden van vormen van salarisherstructurering zijn: verandering van de vakvolwassen leeftijd; veranderingen in functie-indeling/functiewaardering; uitbreiding van het aantal periodieken aan de onderkant (het aanvangssalaris wordt daardoor verlaagd) of bovenkant (het maximaal te verdienen salaris wordt daardoor verhoogd) van een loonschaal.

Ook *resultaatafhankelijke beloningscomponenten* maken geen onderdeel uit van de berekening van de contractloonmutatie. Bij resultaatafhankelijke beloning gaat het om uitkeringen waarvan vooraf niet bekend is of uitbetaling inderdaad plaats vindt. Voorbeelden hiervan zijn uitkeringen die afhankelijk zijn van bijvoorbeeld persoonlijke verrichte prestaties (prestatiebeloning), van het bedrijfsresultaat of van het verloop van het ziekteverzuim.

Op het uitgangspunt dat resultaatafhankelijke beloning niet wordt meegenomen in de berekening van de contractloonmutatie, bestaan een aantal uitzonderingen. Deze beloning wordt wel meegenomen als:

- op het moment dat cao-afspraken over resultaatafhankelijke beloning worden gemaakt, het resultaat al bekend is;

- een voorschot op de resultaatafhankelijke beloning wordt uitgekeerd, waarvan op basis van de cao niet duidelijk is dat dit voorschot op een later moment kan worden teruggevorderd dan wel worden verrekend met andere beloningscomponenten;
- sprake is van een vloer in de uitkering zodat iedere medewerker, ongeacht het resultaat, in ieder geval een bepaald bedrag ontvangt.

In dit soort gevallen zal de resultaatafhankelijke beloning veelal worden meeberekend in de component "mutatie eenmalige uitkeringen". Als de resultaatafhankelijke beloning een structureel karakter heeft, dan worden de gevolgen van de invoering of verandering van een voorschot of een vloer in de component "mutatie toeslagen" opgenomen.

### ***Prijscompensatie-effect***

In een aantal cao 's is afgesproken dat de loonschalen en/of de feitelijk betaalde lonen worden verhoogd met de prijsstijging in een voorafgaande periode. Dit gebeurt meestal per 1 januari en 1 juli van jaar t. In het cao-overleg worden procedurele afspraken gemaakt over de loonsverhoging: welk prijsindexcijfer vormt het uitgangspunt; over welke periode wordt het berekend; en wanneer wordt het uitbetaald. De precieze hoogte van de prijscompensatie is tijdens het cao-overleg niet aan de orde, maar hangt af van de gekozen methodiek.

Meestal wordt aangesloten bij de methodiek van het Centraal Bureau voor de Statistiek (CBS). Het voor de prijscompensatie relevante prijsindexcijfer is dan het afgeleide consumentenprijsindexcijfer voor alle huishoudens. Uitgegaan wordt van de prijsontwikkeling in respectievelijk de periode april t-1/oktober t-1 en de periode oktober t-1/april t.

### ***Initiële verhoging***

In de meeste cao 's worden de loonschalen en/of de feitelijk betaalde lonen verhoogd met een percentage dat in het cao-overleg expliciet wordt afgesproken: de initiële loonsverhoging. In diverse cao 's is sprake van een laagste loonschaal (reguliere schaal of aanloopschaal) die is gekoppeld aan het WML. Voor de werknemers die conform deze loonschalen het WML verdienen, is de initiële loonsverhoging gelijk aan de wettelijke verhoging van het WML per 1 januari en 1 juli van een jaar.

### ***Mutatie vakantietoeslag***

De vakantietoeslag bedraagt wettelijk 8%. Als in een cao wordt afgesproken om dit percentage te verhogen, dan wordt de mutatie onder deze post opgenomen. Daarnaast bestaat in sommige cao 's een zogenoemde vloer in de vakantietoeslag. Het effect hiervan is dat voor de laagstbetaalde werknemers de vakantietoeslag hoger is dan 8% is. Als deze vloer verandert kan dat een kosteneffect met zich meebrengen. Dit effect wordt hier eveneens geboekt.

### ***Mutatie toeslagen***

Onder deze categorie vallen kostenmutaties in toeslagen afhankelijk van de arbeidstijd, diensttijd of prestatie. De toeslagen hebben een structureel karakter en worden vaak op meerdere momenten in een jaar betaald. Voorbeelden zijn de toeslagen voor ploegendienst, diploma's, consignatie, overwerk, en vuil/gevaarlijk werk. Ook mutaties in eindejaarsuitkeringen (of

andere vormen van *structurele* uitkeringen, bijvoorbeeld een bijdrage van de werkgever voor een levensloopregeling) worden onder de toeslagen meegenomen.

Toeslagen zijn te onderscheiden van vergoedingen. Ook vergoedingen hebben een structureel karakter en worden vaak op meerdere momenten in een jaar betaald. Maar kenmerkend voor een vergoeding is dat daar onkosten tegenover staan. Voorbeelden van vergoedingen zijn tegemoetkomingen in de kosten voor woon-werkverkeer, voor de ziektekostenverzekering, en voor een studie die niet in opdracht van de werkgever wordt verricht. Vergoedingen worden niet meegenomen in de berekening van de contractloonmutatie.

### **Mutatie eenmalige uitkeringen**

Eenmalige uitkeringen zijn uitkeringen die (meestal) één keer per jaar worden betaald en geen structureel karakter hebben (dit in tegenstelling tot de eindejaarsuitkeringen die in de regel wel een structureel karakter hebben). Dat laatste wil zeggen, dat in cao-overleg telkens opnieuw moet worden bepaald of aan werknemers een eenmalige uitkering zal worden verstrekt en zo ja, hoe hoog die zal zijn. Een ander kenmerk van eenmalige uitkeringen is dat de kosten vooraf bekend zijn.

Het verstrekken van een eenmalige uitkering heeft een positief effect op de contractloonmutatie in hetzelfde jaar dat de uitkering wordt verstrekt, maar een negatief effect op de contractloonmutatie in het daaropvolgende jaar. Daarom wordt in de berekening van de contractloonmutatie in een jaar het effect van de eenmalige uitkering in dat jaar gesaldeerd met de eenmalige uitkering in het voorafgaande jaar: de mutatie eenmalige uitkeringen.

**Ter toelichting het volgende voorbeeld (waarbij wordt geabstraheerd van andere loonmutaties):**

Stel in jaar  $t$  loonniveau = 100 en er was in dat jaar geen sprake van een eenmalige uitkering. In jaar  $t+1$  wordt een eenmalige uitkering verstrekt van 1%. Het loonniveau in jaar  $t+1$  wordt dan 101. Dat wil zeggen dat de contractloonmutatie in jaar  $t+1$  1% bedraagt:  $(101 - 100)/100$ . In jaar  $t+2$  vervalt de eenmalige uitkering, zodat het loonniveau weer op 100 uitkomt. De contractloonmutatie in jaar  $t+2$  bedraagt dan -1%:  $(100 - 101)/101$ <sup>58</sup>. De mutatie eenmalige uitkeringen in jaar  $t+2$  bedraagt dan:  
eenmalige uitkering  $t+2$  minus eenmalige uitkering  $t+1$  =  $0 - 1\% = -1\%$ .

### **De overloop**

Als rekening wordt gehouden met de ingangsdatum van een loonmutatie dan drukt een deel van de loonafpraak op het lopende jaar, en drukt een ander deel op het daaropvolgende jaar (tenzij de loonmutatie op 1 januari van een jaar ingaat). Dit is de zogenoemde overloop. Deze wordt alleen berekend voor prijscompensatie en initiële loonsverhogingen en niet voor mutatie vakantiebijslag en mutatie toeslagen.

<sup>58</sup> Eenvoudigheids halve wordt verondersteld dat de afboeking van de eenmalige uitkering in een bepaald jaar gelijk is aan de bijtelling ervan in het jaar daarvoor.

**Ook hier een voorbeeld ter toelichting:**

Stel dat in jaar t geen loonmutaties zijn afgesproken en dat het loonniveau maandelijks 100 is. In jaar t+1 is vervolgens sprake van een initiële loonsverhoging van 4% per 1 april. Deze loonsverhoging drukt voor  $\frac{3}{4}$ <sup>e</sup> deel op jaar t+1 en voor  $\frac{1}{4}$ <sup>e</sup> deel op jaar t+2. Immers: gedurende de eerste drie maanden van jaar t+1 blijft het loonniveau 100 en gedurende de andere 9 maanden is dat 104. Gemiddeld komt dat in jaar t+1 uit op 103  $((3 \times 100 + 9 \times 104) / 12$ ; de resterende 1% loopt over naar t+2). In jaar t+2 drukt de loonmutatie op het hele jaar en komt het loonniveau dus uit op 104 (als er in jaar t+2 geen andere loonmutaties zijn). Het overloopeffect in jaar t+1 is dan: overloop uit jaar t minus overloop naar jaar t+2 =  $0 - 1\% = -1\%$

**Structurele contractloonmutatie en totale contractloonmutatie op niveaubasis en op jaarbasis**

De structurele contractloonmutatie op niveaubasis is de som van het prijscompensatie-effect, de initiële loonsverhoging, de mutatie vakantiebijslag en de mutatie toeslagen. De totale contractloonmutatie op niveaubasis is gelijk aan de som van de structurele contractloonmutatie en de mutatie eenmalige uitkeringen. Bij de berekening van de contractloonmutatie op niveaubasis wordt geen rekening gehouden met het moment waarop de loonmutaties ingaan. Wordt wel rekening gehouden met de ingangsdatum van een loonmutatie, dan ontstaat de structurele respectievelijk totale contractloonmutatie op jaarbasis. Dit is de som van de structurele/totale contractloonmutatie op niveaubasis plus het overloopeffect.

**Ter toelichting een rekenvoorbeeld, dat aansluit bij het rekenvoorbeeld gegeven bij de uitleg van het overloopeffect (alleen een initiële loonsverhoging per 1 april jaar t+1 van 4%):**

De totale contractloonmutatie op niveaubasis bedraagt in jaar t+1 4%. De totale contractloonmutatie op jaarbasis is: Totale contractloonmutatie op niveaubasis jaar t+1 plus het overloopeffect =  $4\% - 1\% = 3\%$

**Een totaalbeeld**

In het bovenstaande is per component van de contractloonmutatie aangegeven hoe er in de berekening van de contractloonmutatie mee om wordt gegaan. Onderstaand wordt aan de hand van twee fictieve voorbeelden, een integrale benadering gepresenteerd.

voorbeeld I (cao van toepassing op 10.000 werknemers)	niveaubasis			jaarbasis		
	t-1	t	t+1	t-1	t	t+1
Prijscompensatie ad. 2% per 1/7 jaar t-1	2,0			1,0	1,0	
Prijscompensatie ad. 1% per 1/1 jaar t		1,0			1,0	
Prijscompensatie ad. 1% per 1/7 jaar t		1,0			0,5	0,5
Initiële loonsverhoging ad. 0,5% per 1/7 jaar t		0,5			0,25	0,25
Mutatie vakantiebijslag		0,0			0,0	
Mutatie toeslagen	2,0	-2,0		2,0	-2,0	
Eenmalige uitkering ad. 2% jaar t-1		1,0	- 1,0		1,0	-1,0
Eenmalige uitkering ad 1% jaar t						
<b>totaal</b>		<b>1,5</b>			<b>1,75</b>	



voorbeeld II (cao van toepassing op 90.000 werknemers, waarvan 45.000 WML verdienen)	niveaubasis			jaarbasis		
	t-1	t	t+1	t-1	t	t+1
Verhoging WML ad. 1% per 1/7 jaar t-1	0,5 <sup>1</sup>			0,25	0,25	
Verhoging WML ad. 1% per 1/1 jaar t		0,5			0,5	
Verhoging WML ad 1% per 1/7 jaar t		0,5			0,25	0,25
Initiële verhoging ad 2% per 1/1 jaar t-1	1,0			1,0		
Initiële verhoging ad. 2% per 1/7 jaar t		1,0			0,5	0,5
Mutatie vakantiebijslag		0,0			0,0	
Mutatie toeslagen ad 1% jaar t		0,5			0,5	
Eenmalige uitkering ad. 0% jaar t-1	0,0	-0,0		0,0	-0,0	
Eenmalige uitkering ad. 1%jaar t		0,5	- 0,5		0,5	-0,5
<b>totaal</b>		<b>3,0</b>			<b>2,5</b>	

<sup>1</sup> In dit voorbeeld verdient de helft van de werknemers onder de cao het WML. Gevolg is dat bijvoorbeeld de verhoging van het WML ad. 1% per 1/7 jaar t-1 ook maar voor de helft (0,5%) doorwerkt in de contractloonmutatie. Voor deze groep WML'ers is tevens verondersteld dat er geen sprake is van toeslagen en eenmalige uitkeringen.



### III DE ONDERKANT VAN HET LOONGEBOUW: BESCHRIJVING VAN DE ONDERZOEKSOPZET

In hoofdstuk 2 wordt verslag gedaan van het niveau van het laagste cao-loon voor de vakvolwassen<sup>59</sup> werknemer ultimo 2012 en wordt aandacht besteed aan de in de cao's opgenomen laagste lonen voor werknemers jonger dan 23 jaar.

Gerapporteerd wordt over de in de onderzochte cao's vastgelegde laagste schaalbedragen voor een 23-jarige werknemer gerelateerd aan het wettelijk minimumloon (WML) voor een 23-jarige werknemer<sup>60</sup>.

De gehanteerde schaalbedragen zijn ontleend aan de reguliere schalen of, voor zover die van toepassing zijn, aan de aanloopschalen. De in de cao's opgenomen aanloopschalen bieden de werkgever de mogelijkheid om nieuwe werknemers die nog niet over de kennis en/of ervaring beschikken om de functie adequaat te vervullen, gedurende een van te voren vastgestelde periode tegen een lager aanvangssalaris in dienst te nemen. Na afloop van deze periode stromen deze werknemers door naar de reguliere loonschaal die hoger is dan de aanloopschaal. De in cao's voor specifieke groepen (herintredende werknemers, langdurig werklozen) opgenomen doelgroepschaal blijft voor de bepaling van het laagste schaalbedrag buiten beschouwing.

Uitgangspunt voor de analyse van de onderkant van het loongebouw is de beloning van een 23-jarige werknemer die gedurende de normale arbeidsduur (dus voltijd) in een onderneming reguliere werkzaamheden uitvoert. Hun cao-loon wordt vergeleken met het WML voor een 23-jarige werknemer.

Wordt de in de cao vastgelegde vakvolwassen leeftijd als uitgangspunt genomen, dan wordt het laagste loon bepaald door het bij die leeftijd vastgelegde laagste schaalbedrag te relateren aan het bij de betreffende leeftijd behorende wettelijk minimum(jeugd)loon (WM(J)L). Dit wordt uitgewerkt voor cao's met een vakvolwassen leeftijd van 21, 22 en 23 jaar.

---

<sup>59</sup> Met vakvolwassen leeftijd wordt de leeftijd bedoeld waarop de werknemer het in de reguliere loonschalen bepaalde loon krijgt betaald. Voor werknemers die de vakvolwassen leeftijd nog niet hebben bereikt kunnen in cao's jeugdschalen zijn opgenomen. De vakvolwassen leeftijd in de onderzochte cao's varieert van 18 tot en met 23 jaar.

<sup>60</sup> In 37 van de 100 cao's is de vakvolwassen leeftijd op 23 jaar bepaald. Voor de cao's met een afwijkende vakvolwassen leeftijd wordt als laagste cao-loon voor een 23-jarige werknemer het bij de vakvolwassen leeftijd behorende laagste schaalbedrag genomen. Indien het bij die leeftijd behorende loon lager is dan het wettelijk minimumloon voor een 23-jarige wordt het WML als laagste schaalbedrag genomen. Het WML voor een 23-jarige werknemer ligt ultimo 2012 op € 1456,20 bruto per maand.

Voor de rapportage wordt gebruik gemaakt van de door SZW gehanteerde groep steekproefcao's. Voor 2012 zijn de loongegevens van 53 cao's beschikbaar<sup>61</sup>. Deze cao's zijn van toepassing op bijna 3,3 miljoen werknemers. Dit is 62% van het totale aantal werknemers dat onder de steekproefcao's valt.

In tabel III.1 is per economische sector het aantal cao's in de steekproef respectievelijk rapportage weergegeven evenals het percentage werknemers waarop deze cao's van toepassing zijn. Op basis van deze 53 cao's wordt een voorlopig beeld gegeven van (de ontwikkeling) van de laagste lonen. In een aantal sectoren (industrie, zakelijke dienstverlening, overige dienstverlening) is, gezien het percentage werknemers, de analyse gebaseerd op een relatief beperkt aantal cao's.

**Tabel III.1 Aantal in de steekproef en de in de rapportage opgenomen cao's en het onder deze cao's vallend percentage werknemers, uitgesplitst naar economische sector**

economische sector	steekproef-cao's	cao's in rapportage	werknemers-percentage
landbouw en visserij	3	3	100%
industrie	16	10	85%
bouwnijverheid	3	3	100%
handel en horeca	26	17	83%
vervoer en communicatie	11	9	96%
zakelijke dienstverlening	18	8	60%
overige dienstverlening	23	3	34%
<b>totaal</b>	<b>100</b>	<b>53</b>	<b>62%</b>

<sup>61</sup> Van 33 cao's is geen vakvolwassen leeftijd bekend, van 3 cao's zijn geen loongegevens bekend en van 11 cao's ligt de expiratedatum vóór de datum van 31-12-2012. In totaal ontbreken van 47 cao's een of meerdere gegevens en deze blijven in de analyse dan ook buiten beschouwing.

## IVa KENMERKEN LOONGEBOUW PER CAO

sbi	naam	loonsysteem	aantal functie- groepen	aantal periodieken laag	aantal periodieken hoog
11	Open teelten	periodieken	7	4	10
11	Glastuinbouw	periodieken	7	6	10
16	Landbouwwerktuigen expl. ondernemingen	periodieken	6	6	7
107	Bakkersbedrijf	periodieken	4	0	6
110	Heineken Nederlands beheer	beoordelen	13	.	.
131	Mode- interieur- tapijt- en textielindustrie	gemengd	11	2	11
162	Timmerindustrie	periodieken	9	3	12
181	Grafimedia	gemengd	11	5	12
201	DSM Limburg	beoordelen	10	.	.
240	Metalektro	periodieken	10	1	10
250	Metaalbewerkingsbedrijf (metaal)	periodieken	10	3	10
260	Philips	beoordelen	15	.	.
282	Océ technologies bv	beoordelen	20	.	.
292	Carrosseriebedrijf (metaal)	periodieken	10	3	10
411	Bouwnijverheid	beoordelen	6	.	.
432	Technisch installatiebedrijf (metaal)	periodieken	10	3	10
433	Schilders-, afwerkings en glaszetbedrijf	periodieken	3	4	.
452	Motorvoertuigenbedrijf en tweewielerbedrijf	periodieken	10	3	10
462	Bloemen en planten, groothandel	gemengd	6	.	.
463	Albert Heijn logistics	periodieken	11	5	11
464	Technische groothandel	periodieken	6	1	7
471	La Place	gemengd	9	3	10
471	V&D	gemengd	9	3	10
471	HEMA	gemengd	9	6	10
472	Levensmiddelen, grootwinkelbedrijven vgl	periodieken	9	0	1
472	Levensmiddelenbedrijf	periodieken	9	0	1
472	Slagersbedrijf	periodieken	12	.	5
473	Tankstations en wasbedrijven	periodieken	5	3	8
475	Ikea Nederland	beoordelen	14	.	.
476	Boekhandel en kantoorvakhandel	periodieken	9	0	12
477	Fashion en sport inretail	gemengd	4	2	4
477	Apotheken	gemengd	9	7	9
551	Horeca- en aanverwante bedrijf	gemengd	11	.	.
552	Recreatie	gemengd	8	7	11
562	Contractcateringbranche	gemengd	8	12	16
491	Nederlandse spoorwegen regulier	gemengd	16	6	0
493	Openbaar vervoer	periodieken	19	7	10
493	GVB	periodieken	18	11	11
493	Taxivervoer	periodieken	4	5	12
494	Goederenvervoer Nederland	periodieken	8	5	9
494	Beroepsgoederenvervoer over de weg	periodieken	8	5	9
494	Selektvracht	periodieken	8	5	10
494	DHL express Nederland	gemengd	10	.	.
531	Postnl (postbezorgers)	periodieken	1	2	0

<b>sbi</b>	<b>naam</b>	<b>loonsysteem</b>	<b>aantal functie- groepen</b>	<b>aantal periodieken laag</b>	<b>aantal periodieken hoog</b>
611	Koninklijke KPN	beoordelen	11	.	.
620	KPN corporate market	beoordelen	13	.	.
641	ABNAMRO	periodieken	15	12	12
641	ING	beoordelen	12	.	.
641	SNS Reaal	beoordelen	13	.	.
641	Rabobank	beoordelen	11	.	.
643	Achmea	beoordelen	11	.	.
651	Verzekeringsbedrijf binnendienst	periodieken	4	5	13
651	Delta Lloyd groep	beoordelen	11	.	.
682	Woondiensten	gemengd	15	.	.
711	Qrchitectenbureaus	gemengd	12	6	9
782	Uitzendkrachten ABU	periodieken	9	9	20
791	Reisbranche	beoordelen	6	.	.
799	ANWB	beoordelen	16	.	.
801	Beveiligingsorganisaties, particuliere	periodieken	6	1	10
812	Schoonmaak- en glazenwassersbedrijf	periodieken	3	1	1
813	Hoveniersbedrijf in Nederland	periodieken	6	7	9
843	Sociale verzekeringsbank	periodieken	14	10	13
843	UWV	beoordelen	11	10	11
853	Voortgezet onderwijs	periodieken	17	6	11
854	Nederlandse universiteiten	periodieken	18	6	9
854	Hoger beroepsonderwijs	beoordelen	17	.	.
861	Universitair medische centra	periodieken	5	6	10
861	Ziekenhuizen	periodieken	16	7	14
862	Geestelijke gezondheidszorg (ggz)	periodieken	15	8	14
862	Huisartsenzorg	gemengd	11	6	10
871	Verpleeg- en verzorgingshuizen en thuiszorg (vvt)	gemengd	15	4	18
872	Gehandicaptenzorg	gemengd	16	7	14
879	Jeugdzorg	periodieken	15	9	13
889	Kinderopvang	periodieken	15	7	13
889	Welzijn en maatschappelijke dienstverlening	periodieken	15	9	13

## IVb KENMERKEN LAAGSTE LOONSCHAAL PER CAO

sbi	naam	laagste schaalbedrag	hoogste schaalbedrag	% verschil	% periodiek grootte
11	Open teelten	1557,13	1667,88	7,11	1,78
11	Glastuinbouw	1456,20	1788,55	22,82	3,80
16	Landbouwwerktuigen exploiterende ondernemingen	1464,40	1767,20	20,68	3,45
107	Bakkersbedrijf	1237,75	.	.	.
110	Heineken Nederlands beheer	2027,00	2385,00	17,66	3,53
131	Mode- interieur- tapijt- en textielindustrie	1788,55	1808,38	1,11	0,55
162	Timmerindustrie	1478,14	1566,85	6,00	2,00
181	Grafimedia	1566,29	1781,20	13,72	2,74
201	DSM Limburg	1676,00	1929,00	15,10	.
240	Metalektro	1689,04	1712,09	1,36	1,36
250	Metaalbewerkingsbedrijf (metaal)	1424,40	1758,00	23,42	7,81
260	Philips	1084,00	1807,00	66,70	.
282	Océ technologies	1669,00	.	.	.
292	Carrosseriebedrijf (metaal)	1424,40	1758,00	23,42	7,81
411	Bouwnijverheid	1749,99	2302,66	31,58	.
432	Technisch installatiebedrijf (metaal)	1424,40	1758,00	23,42	7,81
433	Schilders-, afwerkings en glaszetbedrijf	1299,64	2499,02	92,29	30,76
452	Motorvoertuigenbedrijf en tweewielerbedrijf	1456,20	1755,00	20,52	6,84
462	Bloemen en planten, groothandel	1456,50	.	.	.
463	Albert Heijn logistics	1906,00	2080,00	9,13	1,83
464	Technische groothandel	1574,72	1702,39	8,11	8,11
471	La Place	1617,24	1689,96	4,50	1,50
471	V&D	1617,24	1689,96	4,50	1,50
471	HEMA	1535,04	1654,81	7,80	1,30
472	Levensmiddelen, grootwinkelbedrijven vgl	1770,08	.	.	.
472	Levensmiddelenbedrijf	1770,08	.	.	.
472	Slagersbedrijf	1783,34	.	.	.
473	Tankstations en wasbedrijven	1569,00	1699,00	8,29	2,76
475	Ikea Nederland	1474,20	1669,20	13,23	.
476	Boekhandel en kantoorvakhandel	1469,40	.	.	.
477	Fashion en sport inretail	1463,90	1519,60	3,80	1,90
477	Apotheken	1466,59	1760,06	20,01	2,86
551	Horeca- en aanverwante bedrijf	1456,20	1674,52	14,99	.
552	Recreatie	1570,53	1855,69	18,16	2,59
562	contractcateringbranche	1525,13	1901,97	24,71	2,06
491	Nederlandse spoorwegen regulier	1674,36	1700,28	1,55	0,26
493	Openbaar vervoer	1055,75	1790,69	69,61	9,94
493	GVB	1442,00	1849,00	28,22	2,57
493	Taxivervoer	1662,24	1853,49	11,51	2,30
494	Goederenvervoer Nederland	1576,06	1881,51	19,38	3,88
494	Beroepsgoederenvervoer over de weg	1614,98	1929,03	19,45	3,89
494	Selektvracht	1584,00	1904,00	20,20	4,04
494	DHL express Nederland	1507,36	1725,94	14,50	.

<b>sbi</b>	<b>naam</b>	<b>laagste schaalbedrag</b>	<b>hoogste schaalbedrag</b>	<b>% verschil</b>	<b>% periodiek grootte</b>
531	Postnl (postbezorgers)	1456,20	1528,10	4,94	2,47
611	Koninklijke KPN	1523,00	1991,00	30,73	.
620	KPN corporate market	1103,00	1839,00	66,73	.
641	ABNAMRO	661,91	1653,42	149,80	12,48
641	ING	1456,20	.	.	.
641	SNS Reaal	1711,82	.	.	.
641	Rabobank	1129,61	1612,76	42,77	.
643	Achmea	1669,05	1780,39	6,67	.
651	Verzekeringsbedrijf binnendienst	1750,00	1869,50	6,83	1,37
651	Delta Lloyd groep	1295,15	1972,04	52,26	.
682	Woondiensten	1846,00	2097,00	13,60	.
711	Architectenbureaus	1558,00	1870,00	20,03	3,34
782	Uitzendkrachten ABU	1543,38	1948,80	26,27	2,92
791	Reisbranche	1474,41	1709,68	15,96	.
799	ANWB	1456,20	1650,97	13,38	.
801	Beveiligingsorganisaties, particuliere	1796,12	1836,07	2,22	2,22
812	Schoonmaak- en glazenwassersbedrijf	1734,00	1785,24	2,96	2,96
813	Hoveniersbedrijf in Nederland	1646,20	1874,15	13,85	1,98
843	Sociale Verzekeringsbank	1514,00	1868,00	23,38	2,34
843	UWV	800,62	1904,81	137,92	13,79
853	Voortgezet onderwijs	1512,00	1765,00	16,73	2,79
854	Nederlandse universiteiten	1477,23	1750,50	18,50	3,08
854	Hoger beroepsonderwijs	1509,23	1929,23	27,83	.
861	Universitair medische centra	1538,00	1829,00	18,92	3,15
861	Ziekenhuizen	1421,00	1733,00	21,96	3,14
862	Geestelijke gezondheidszorg (ggz)	1481,00	1846,00	24,65	3,08
862	Huisartsenzorg	1493,00	1928,00	29,14	4,86
871	Verpleeg- en verzorgingshuizen en thuiszorg (vvt)	1411,27	1577,35	11,77	2,94
872	Gehandicaptenzorg	1432,00	1748,00	22,07	3,15
879	Jeugdzorg	1504,55	1963,34	30,49	3,39
889	Kinderopvang	1485,00	1791,00	20,61	2,94
889	Welzijn en maatschappelijke dienstverlening	1560,00	1936,00	24,10	2,68



## IVc KENMERKEN HOOGSTE LOONSCHAAL PER CAO

sbi	naam	laagste schaalbedrag	hoogste schaalbedrag	% verschil	% periodiek grootte
11	Open teelten	2173,70	3107,64	42,97	4,30
11	Glastuinbouw	2087,74	3096,07	48,30	4,83
16	Landbouwwerktuigen exploiterende ondernemingen	2575,40	2928,20	13,70	1,96
107	Bakkersbedrijf	2443,13	2558,84	4,74	0,79
110	Heineken Nederlands beheer	4930,92	7586,00	53,85	.
131	Mode- interieur- tapijt- en textielindustrie	2813,41	4256,48	51,29	4,66
162	Timmerindustrie	3364,67	4109,57	22,14	1,84
181	grafimedia	3115,18	4684,82	50,39	4,20
201	DSM Limburg	4269,00	5581,00	30,73	.
240	Metalektro	2486,33	3276,86	31,80	3,18
250	Metaalbewerkingsbedrijf (metaal)	2904,00	3520,00	21,21	2,12
260	Philips	4963,00	8271,00	66,65	.
282	Océ technologies	5310,20	7586,00	42,86	.
292	Carrosseriebedrijf (metaal)	2904,00	3520,00	21,21	2,12
411	Bouwnijverheid	3307,01	4648,42	40,56	.
432	Technisch installatiebedrijf (metaal)	2904,00	3520,00	21,21	2,12
433	Schilders-, afwerkings en glaszetbedrijf	3030,86	3030,86	.	.
452	Motorvoertuigenbedrijf en tweewielerbedrijf	2898,00	3514,00	21,26	2,13
462	Bloemen en planten, groothandel	1823,84	2385,84	30,81	.
463	Albert Heijn logistics	2944,93	4447,73	51,03	4,64
464	Technische groothandel	1878,64	2317,95	23,38	3,34
471	La Place	2755,48	3702,77	34,38	3,44
471	V&D.	2755,48	3702,77	34,38	3,44
471	HEMA	2718,83	3800,82	39,80	3,98
472	Levensmiddelen, grootwinkelbedrijven vgl	3673,70	4076,35	10,96	10,96
472	Levensmiddelenbedrijf	3673,70	4076,35	10,96	10,96
472	Slagersbedrijf	2865,81	3154,62	10,08	2,02
473	Tankstations en wasbedrijven	1955,00	2257,00	15,45	1,93
475	Ikea Nederland	3397,68	5305,56	56,15	.
476	Boekhandel en kantoorvakhandel	2025,78	2734,96	35,01	2,92
477	Fashion en sport inretail	1531,30	1681,74	9,82	.
477	Apotheken	2568,55	3596,20	40,01	4,45
551	Horeca- en aanverwante bedrijf	3010,45	3850,50	27,90	.
552	Recreatie	2855,83	3451,31	20,85	1,90
562	Contractcateringbranche	2553,28	3527,63	38,16	2,39
491	Nederlandse spoorwegen regulier	4638,60	7809,84	68,37	.
493	Openbaar vervoer	7205,48	9754,25	35,37	3,54
493	GVB	6497,00	9234,00	42,13	3,83
493	Taxivervoer	1816,86	2405,44	32,40	2,70
494	Goederenvervoer Nederland	2186,57	3187,56	45,78	5,09
494	Beroepsgoederenvervoer over de weg	2208,74	3219,91	45,78	5,09
494	Selektvracht	2058,00	3206,00	55,78	5,58
494	DHL express Nederland	2704,70	3718,95	37,50	.

<b>sbi</b>	<b>naam</b>	<b>laagste schaalbedrag</b>	<b>hoogste schaalbedrag</b>	<b>% verschil</b>	<b>% periodiek grootte</b>
531	Postnl (postbezorgers)	.	.	.	.
611	Koninklijke KPN	4225,00	6299,00	49,09	.
620	KPN corporate market	3941,00	7153,00	81,50	.
641	ABNAMRO	6436,67	9194,67	42,85	3,57
641	ING	4803,18	6862,00	42,86	.
641	SNS Reaal	5100,82	7847,42	53,85	.
641	Rabobank	5143,80	7348,29	42,86	.
643	Achmea	4510,46	6282,01	39,28	.
651	Verzekeringsbedrijf binnendienst	1868,42	3064,00	63,99	4,92
651	Delta Lloyd groep	4130,06	6279,71	52,05	.
682	Woondiensten	5809,00	8067,00	38,87	.
711	Architectenbureaus	4102,00	5331,00	29,96	3,33
782	Uitzendkrachten ABU	2349,00	3850,62	63,93	3,20
791	Reisbranche	1882,28	3015,05	60,18	.
799	ANWB	5158,54	7909,87	53,34	.
801	Beveiligingsorganisaties, particuliere	2275,13	2678,11	17,71	1,77
812	Schoonmaak- en glazenwassersbedrijf	2191,88	2248,08	2,56	2,56
813	Hoveniersbedrijf in Nederland	2297,81	2714,76	18,15	2,02
843	Sociale Verzekeringsbank	6096,00	8135,00	33,45	2,57
843	UWV	4134,16	5376,66	30,05	2,73
853	Voortgezet onderwijs	5455,00	7842,00	43,76	3,98
854	Nederlandse universiteiten	6501,98	8621,78	32,60	3,62
854	Hoger beroepsonderwijs	6499,89	8625,89	32,71	.
861	Universitair medische centra	1707,00	2436,00	42,71	4,27
861	Ziekenhuizen	5818,00	8222,00	41,32	2,95
862	Geestelijke gezondheidszorg (ggz)	5833,00	8244,00	41,33	2,95
862	Huisartsenzorg	4225,00	5409,00	28,02	2,80
871	Verpleeg- en verzorgingshuizen en thuiszorg (vvt)	5678,97	8466,33	49,08	2,73
872	Gehandicaptenzorg	5890,00	8324,00	41,32	2,95
879	Jeugdzorg	3617,71	5729,19	58,37	4,49
889	Kinderopvang	5063,00	6789,00	34,09	2,62
889	Welzijn en maatschappelijke dienstverlening	4056,00	6880,00	69,63	5,36

## V DUURZAME INZETBAARHEID

In het onderzoek is ervoor gekozen om uit te gaan van de rechten van oudere werknemers op 60-jarige leeftijd voor wat betreft het extra aantal verlofdagen evenals het extra aantal uren arbeidsduurverkorting waarvan zij gebruik kunnen maken.

### *Extra verlof en extra adv voor oudere werknemers*

In 62 cao's zijn in het kader van ontzietmaatregelen afspraken gemaakt over extra verlofdagen voor oudere werknemers. In bijna driekwart van deze cao's wordt het maximum aantal extra verlofdagen bereikt op 60-jarige leeftijd.

Het aantal extra verlof varieert van 1 tot 15 dagen. Gemiddeld kunnen werknemers aanspraak maken op iets meer dan 5 extra dagen verlof. In onderstaande tabel is aangegeven hoeveel extra verlofdagen in de cao's zijn afgesproken.

**Tabel V.1 Het aantal cao's uitgesplitst naar het aantal afgesproken extra verlofdagen voor oudere werknemers**

aantal dagen extra verlof (60 jaar)	aantal cao's
1	2
2	4
3	7
4	16
5	11
6	12
7	1
8	2
9	1
10	2
11	1
13	2
15	1
<b>totaal</b>	<b>62</b>

Naast extra verlof kunnen oudere werknemers ook gebruik maken van extra arbeidsduurverkorting (adv). In 44 cao's zijn hierover afspraken gemaakt. Het maximum aantal uren arbeidsduurverkorting wordt in ruim een kwart van de cao's al bereikt voor de 60-jarige leeftijd van werknemers.

Het aantal uren extra arbeidsduurverkorting varieert van 1 tot 18 uur. Gemiddeld krijgen werknemers bijna 6 uur extra adv.

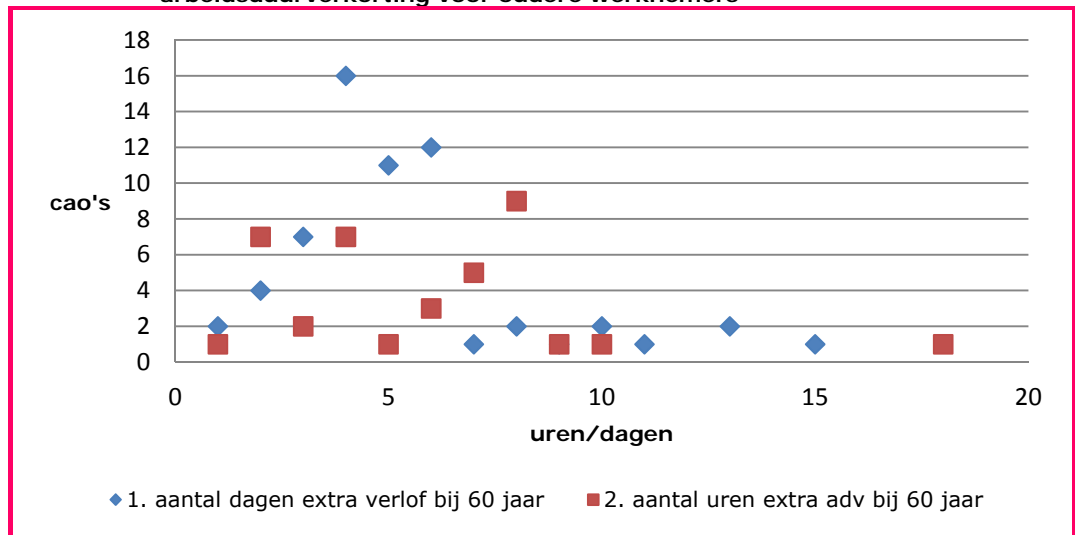
De tabel is gebaseerd op 39 cao's. In 5 cao's ontbreken gegevens over het aantal adv-uren dat een 60-jarige werknemer kan opnemen.

**Tabel V.2 Het aantal cao's uitgesplitst naar het aantal afgesproken extra uren arbeidsduurverkorting voor oudere werknemers**

aantal uren extra adv (60 jaar)	aantal cao's
1	1
2	7
3	2
4	7
5	1
6	3
7	5
8	9
9	1
10	1
13	1
18	1
<b>totaal</b>	<b>39</b>

Beide bovenstaande tabellen kunnen worden samengebracht in een spreidingsgrafiek de spreiding weergegeven van de extra verlofdagen en de extra adv-dagen voor werknemers van 60 jaar en ouder.

**Grafiek V.1 Het aantal in cao's afgesproken extra verlofdagen en extra uren arbeidsduurverkorting voor oudere werknemers**



- 1 extra verlof: gemiddelde 5,3
- 2 extra adv: gemiddelde 5,8

**Bedragen persoonlijk ontwikkelingsbudget**

In 28 cao's zijn afspraken gemaakt over een persoonlijk opleidingsbudget voor werknemers. Deze afspraken gelden voor alle werknemers en niet voor specifiek oudere werknemers. In 15 cao's is ook de hoogte van het budget vastgelegd.

Het persoonlijk opleidingsbudget varieert van 150 tot 4500 euro per jaar. Gemiddeld bedraagt het budget 1745 euro. Dit is een op basis van werknemers gewogen gemiddelde.

**Tabel V.3 Het aantal cao's uitgesplitst naar de hoogte van het in de cao vastgelegde persoonlijke opleidingsbudget.**

<b>persoonlijk ontwikkelingsbudget</b>	<b>aantal cao's</b>
150	1
300	3
500	2
720	1
750	2
1000	1
1200	2
4000	1
1500	1
4500	1
<b>totaal</b>	<b>15</b>



## VI AFSTAND TOT DE ARBEIDSMARKT 2013

Naam cao	
Informatie uit principeakkoorden	
<i>Wijziging bestaande afspraken</i>	
HEINEKEN NEDERLANDS BEHEER	<p>Werkervaringsplaatsen</p> <p>HEINEKEN zoekt aansluiting bij de maatschappelijke ontwikkelingen om mensen met een beperking werkervaring en kennis te laten opdoen, teneinde hun perspectief op een baan c.q. hun kansen op de arbeidsmarkt te vergroten. Gedurende de looptijd van de CAO worden de bestaande initiatieven gericht op het bieden van werkervaringsplaatsen aan Wajongers/WSW-ers, gecontinueerd. Daar bovenop stelt HEINEKEN in 2013 5 extra werkervaringsplaatsen beschikbaar voor Wajongers/WSW-ers. Er wordt nader onderzocht binnen welke onderdelen van de organisatie de (tijdelijke) tewerkstelling zal plaatsvinden. Doelstelling is om dat zo breed mogelijk binnen de organisatie te realiseren. HEINEKEN zal daarnaast doorgaan met het aanbieden van werkervaringsplaatsen voor jeugdigen in Den Bosch. Na afloop van de looptijd van de CAO zal de toegevoegde waarde van de hierboven bedoelde werkervaringsplaatsen binnen Commercie en de Brouwerij Den Bosch worden geëvalueerd. Hierin zal de arbeidsmarktpositie van de Wajongers/WSW-ers/binnen en buiten HEINEKEN worden meegenomen. Dat betekent o.a. dat HEINEKEN zich zal inspannen of er eventuele verdere mogelijkheden voor de Wajongers/WSW-ers aanwezig zijn binnen HEINEKEN of dat HEINEKEN iets kan betekenen voor hen met betrekking tot de externe arbeidsmarkt. HEINEKEN is verantwoordelijk voor de begeleiding van de betrokken personen en draagt de kosten hiervan. Hetzelfde geldt in redelijkheid voor de noodzakelijke (bedrijfs)trainingen teneinde de werkzaamheden goed én veilig te kunnen verrichten.</p>
KINDEROPVANG	<p><b>Scholing, instroom en doorstroom</b></p> <p>Cao-partijen hebben afspraken gemaakt over werkgelegenheid, mogelijkheden voor loopbaanontwikkeling en arbeidsmarktfitheid:</p> <p>Er komt een procedureafpraak om te streven naar het introduceren van 100 wajongers in de branche, met name in ondersteunende functies.</p>
NS REGULIER	<p>Partijen herkennen de maatschappelijke verantwoordelijkheid van NS om als grote werkgever aandacht te geven aan specifieke groepen in de arbeidsmarkt. NS neemt deze verantwoordelijkheid ten aanzien van eigen medewerkers die als gevolg van ao-heid het eigen werk niet meer (volledig) kunnen uitvoeren. Het gaat hierbij om drie doelgroepen:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>-medewerkers met een beperking: het is sinds jaar en dag een vast onderdeel van het sociaal beleid van NS</li> <li>medewerkers met beperkingen die niet meer in staat zijn regulier werk uit te voeren zoveel mogelijk aan het werk te houden, als het even kan binnen NS. Inzet in de komende jaren is om dit beleid voort te zetten en zo mogelijk uit te breiden door kansen te bieden aan mensen die gebruik maken van de Wajong of WSW. Hiertoe zal NS een drietal pilots 'medewerkers met een beperking' bij NS Stations, NS Reizigers en Nedtrain uitvoeren, waarbij zal worden samengewerkt met Locus en de Universiteit van Maastricht.</li> </ul>

	Deze pilots zijn erop gericht om 50 mensen de gelegenheid te geven werkervaring op te doen. Hierbij wordt rekening gehouden met zaken als de geschiktheid voor het werk en de bestaande bezetting. NS-medewerkers met een functiebeperking zullen nadrukkelijk in de pilot betrokken worden.
<i>Continuering bestaande afspraken</i>	
CONTRACTCATERINGBRANCHE	<b>Doelgroepenbeleid</b> De afspraak inzake doelgroepen wordt gecontinueerd.
Aanvullende informatie cao-partijen	Daarnaast is in het onderhandelingsresultaat opgenomen dat de afspraken over doelgroepen van toepassing blijven. Uitgangspunt hierbij is dat er één WSW'er en één Wajonger per 100 werknemers een betaalde baan vindt in de contractcatering.
MOTORVOERTUIGENBEDRIJF ETC	Ook wordt het project gecontinueerd waarmee bedrijven worden ondersteund om mensen met een Wajongachtergrond in dienst te nemen.
Aanvullende informatie cao-partijen	Dit betreft een pilot waarin maximaal 25 jongeren met een beperking worden geplaatst bij geschikte bedrijven, met als doel hen op te leiden tot vakman/vrouw in de sector
VERZEKERINGSBEDR. BINNENDIENST	<b>Projecten</b> Over de lopende projecten 'Samenhangend Inzetbaarheidsbeleid', het werkervaringsproject voor Wajong'ers, Het Nieuwe Werken en de vergroting van het pensioenbewustzijn van werknemers worden nadere afspraken gemaakt in het kwartaaloverleg.
Aanvullende informatie cao-partijen	Het afgelopen jaar zijn met behulp van jobcoach-organisatie USG Restart 18 werkervaringsplaatsen voor Wajongers opgevuld. De werving wordt actief voortgezet, maar er is geen streefaantal vastgesteld.
<b>Informatie van cao-partijen</b>	
<i>Nieuwe afspraken</i>	
ANWB	Over het aantal in dienst te nemen Wajongers vindt nog nader overleg plaats.
FASHION EN SPORT INRETAIL voorheen mode en sport	In dit onderhandelingsresultaat zijn geen specifieke afspraken zijn opgenomen ten aanzien van wajongers. Men vindt dat deze doelgroep dermate aandacht verdient dat hierover op een later tijdstip door partijen nog over wordt doorgepraat.
HUISARTSENZORG	Huisartsenposten onderzoeken de mogelijkheid om arbeidsgehandicapten werk te bieden.
<i>Continuering bestaande afspraken</i>	
ALBERT HEIJN LOGISTICS	Albert Heijn voert al een geruime tijd beleid dat gericht is op gelijke kansen voor gehandicapten en niet-gehandicapten op het gebied van bevordering van deelname aan het arbeidsproces. In dit akkoord zijn geen nieuwe afspraken over de instroom van Wajongers gemaakt.
KONINKLIJKE KPN N.V.	<b>Arbeidsgehandicapten</b> Sinds 2010 heeft KPN met de vakorganisaties de afspraak gemaakt dat KPN per kalenderjaar 20 arbeidsplaatsen ter beschikking stelt aan groepen met een zwakke positie op de arbeidsmarkt als gevolg van een fysieke en/of psychische beperking, waaronder Wajongers. Deze afspraak wordt gecontinueerd. Ook zal KPN zich inzetten om de social return-eisen naar zijn leveranciers door te vertalen met als doel de instroom van arbeidsbeperkten te stimuleren.



<p>OPEN TEELTEN</p>	<p>De per 1 juli 2012 geëxpireerde cao bepaalde al dat de werkgever bij aanstelling en de tewerkstelling zoveel als redelijkerwijs mogelijk is gelijke kansen zal bieden aan arbeidsgehandicapten en niet-arbeidsgehandicapten en er naar zal streven arbeidsgehandicapte werknemers op passende wijze te werk te stellen. Hierover zijn thans geen nadere afspraken gemaakt. Hoeveel Wajongers thans in de sector werkzaam zijn is onbekend.</p>
<p>RECREATIE</p>	<p>In het onderhandelingsresultaat voor een nieuwe cao Recreatie zijn geen nieuwe afspraken overeengekomen ten aanzien van arbeidsgehandicapten, maar wordt voortgeborduurd op eerder gemaakte afspraken. Zo is in het onderhandelingsresultaat t.b.v. de vorige cao afgesproken dat een werkgroep wordt opgericht die zich specifiek gaat bezig houden met de instroom van bepaalde doelgroepen (WSW-ers en Wajongers) in de sector.</p>
<p>RABOBANK</p>	<p>Tot slot schenkt Rabobank al geruime tijd aandacht aan bevordering van arbeidsparticipatie voor mensen met een achterstand op de arbeidsmarkt. Rabobank doet dit door kansen te bieden aan potentiële nieuwe medewerkers uit deze doelgroepen die binnen een redelijke termijn kunnen voldoen aan de functie-eisen bij een vacature. Middels adequate begeleiding, eventueel extra ondersteuning en met behulp van overheidsmaatregelen wordt dit gerealiseerd. Tevens participeert Rabobank in scholings- en werkervaringsprojecten binnen en buiten het concern. In dit akkoord zijn verder geen nieuwe, specifieke afspraken over de instroom van Wajongers gemaakt.</p>
<p>WOONDIENSTEN</p>	<p>De cao Woondiensten 2012 is voor de tweede maal ongewijzigd verlengd (tot en met 31 december 2013). Bij de cao is afgesproken dat elke woningcorporatie met honderd of meer werknemers gedurende de looptijd van de cao (minimaal) één arbeidsplaats realiseert of behoudt voor een Wajonger of WSW-er. Om de corporaties te faciliteren bij het realiseren van deze afspraak wordt er bij het Fonds Leren en Ontwikkelen Woningcorporaties een budget gereserveerd van 50.000 euro.</p>



## VII NORMALE ARBEIDSDUUR

naam	duur werkdag	roostervrije dagen	jaarlijks bedongen arbeidsduur	normale arbeidsduur
<b>Landbouw en visserij</b>				
Glastuinbouw	7,6		1983,6	38,0
Open Teelten	7,6		1983,6	38,0
Landbouwwerktuigen expl. ondernemingen	7,6	13,0	1884,8	36,1
<b>Industrie</b>				
Bakkersbedrijf	7,6		1983,6	38,0
Heineken Nederland Beheer	8,0	26,0	1880,0	36,0
Mode-; interieur-; tapijt- en textielindustrie	7,6		1983,6	38,0
Timmerindustrie	7,5	7,0	1905,0	36,5
Grafi-media	7,2		1879,2	36,0
DSM Limburg	8,0		2088,0	40,0
Organon Biosciences Nederland	8,0		2088,0	40,0
Metalektro	8,0	13,0	1984,0	38,0
Metalektro HP	8,0	13,0	1984,0	38,0
Metaalbewerking (metaal)	8,0	13,0	1984,0	38,0
Philips	8,0		2088,0	40,0
Océ Nederland	8,0	12,8	1986,0	38,0
Carrosseriebedrijf (metaal)	8,0	13,0	1984,0	38,0
Meubelindustrie en meubileringsbedrijven	7,5	5,0	1920,0	36,8
Sociale werkvoorziening	7,2		1879,2	36,0
Energie	8,0	13,0	1984,0	38,0
<b>Bouwnijverheid</b>				
Bouwnijverheid	8,0	22,0	1912,0	36,6
Technische installatiebedrijven (metaal)	8,0	13,0	1984,0	38,0
Schilders- afwerkings- en glaszetbedrijf	7,5		1957,5	37,5
<b>Handel en horeca</b>				
Motorvoertuigen en tweewielerbedrijven	8,0	13,0	1984,0	38,0
Bloemen- en Plantendetailhandel	8,0		2088,0	40,0
Albert Heijn Logistics	8,0	23,0	1904,0	36,5
Levensmiddelen en/of zoetwaren (groothandel)	7,2		1879,2	36,0
Technische groothandel	7,6		1983,6	38,0
Informatie-; comm.- en kantoortech.n.branche	8,0	12,0	1992,0	38,2
Hema	7,6		1983,6	38,0
La Place	7,6		1983,6	38,0
V&D	7,6		1983,6	38,0
Levensmiddelen (grootwinkelbedrijven)	8,0	19,5	1932,0	37,0
Levensmiddelenbedrijf	8,0	19,5	1932,0	37,0
Slagersbedrijf	7,6		1983,6	38,0
Tankstations en wasbedrijven	7,6		1983,6	38,0
Elektrotechnische detailhandel	8,0	13,0	1984,0	38,0
Gemengde- en speelgoedbranche	7,6		1983,6	38,0
Ikea Nederland	7,2		1879,2	36,0

naam	duur werkdag	roostervrije dagen	jaarlijks bedongen arbeidsduur	normale arbeidsduur
Praxis group	7,6		1983,6	38,0
Wonen	7,4		1931,4	37,0
Boekhandel en Kantoorvakhandel	7,6		1983,6	38,0
Apotheken	7,2		1879,2	36,0
Bloemen en planten (groothandel)	7,2		1879,2	36,0
Drogisterijbranche	7,4		1931,4	37,0
Mode- en sportdetailhandel	7,6		1983,6	38,0
Horeca- en aanverwant bedrijf	7,6		1983,6	38,0
Recreatie	7,6		1983,6	38,0
Contractcateringbedrijf	8,0	13,0	1984,0	38,0
<b>Vervoer en communicatie</b>				
Nederlandse Spoorwegen	8,0	26,0	1880,0	36,0
GVB	7,2		1879,2	36,0
Openbaar vervoer	8,0	17,0	1952,0	37,4
Taxivervoer	8,0		2088,0	40,0
Beroepsgoederenvervoer over de weg (NOB)	8,0	3,5	2060,0	39,5
DHL Express Nederland	8,0		2088,0	40,0
Goederenvervoer Nederland (KNV)	8,0	3,5	2060,0	39,5
Selektvracht	8,0	12,5	1988,0	38,1
PostNL (postbezorgers)	8,0		2088,0	---
KPN	8,0		2088,0	40,0
KPN Corporate Market	8,0		2088,0	40,0
<b>Zakelijke dienstverlening</b>				
ABNAMRO	7,2		1879,2	36,0
ING	7,2		1879,2	36,0
Rabobank	7,2		1879,2	36,0
SNS Reaal	7,2		1879,2	36,0
Achmea	7,2		1879,2	36,0
Delta Lloyd	7,6		1983,6	38,0
Verzekeringsbedrijf (binnendienst)	7,6		1983,6	38,0
Woondiensten	7,2		1879,2	36,0
Architectenbureaus	8,0		2088,0	40,0
Uitzendbureaus; vaste medewerkers	8,0	13,0	1984,0	38,0
Uitzendkrachten (ABU)	8,0		2088,0	---
Uitzendkrachten (NBBU)	8,0		2088,0	---
Reisbranche	7,8		2035,8	39,0
ANWB	8,0	13,0	1984,0	38,0
Beveiligingsorganisaties (particuliere)	8,0	13,0	1984,0	38,0
Schoonmaak- en glazenwassersbedrijf	7,6		1983,6	38,0
Hoveniersbedrijf	8,0	20,0	1928,0	36,9
Facilitaire Contactcenters	8,0		2088,0	40,0
<b>Overige dienstverlening</b>				
Gemeente-ambtenaren	7,2		1879,2	36,0
Provinciepersoneel	7,2		1879,2	36,0
Rijkspersoneel	7,2		1879,2	36,0
Defensiepersoneel	7,6		1983,6	38,0

naam	duur werkdag	roostervrije dagen	jaarlijks bedongen arbeidsduur	normale arbeidsduur
Politiepersoneel	7,2		1879,2	36,0
Sociale Verzekeringsbank	7,2		1879,2	36,0
UWV	7,6		1983,6	38,0
Primair Onderwijs	7,4		1923,6	36,9
Beroepsonderwijs en Volwasseneneducatie	8,0	13,0	1984,0	38,0
Ons Middelbaar Onderwijs	7,4		1923,6	36,9
Voortgezet Onderwijs	7,4		1923,6	36,9
Hoger beroepsonderwijs (HBO)	7,4		1931,4	37,0
Nederlandse universiteiten	7,6		1983,6	38,0
Universitair Medische Centra	7,2		1879,2	36,0
Ziekenhuizen	7,2		1879,2	36,0
Geestelijke Gezondheidszorg (GGZ)	7,2		1879,2	36,0
Huisartsenzorg	7,6		1983,6	38,0
VVT	7,2		1879,2	36,0
Gehandicaptenzorg	7,2		1879,2	36,0
Jeugdzorg	7,2		1879,2	36,0
Kinderopvang	7,2		1879,2	36,0
Welzijn en maatschappelijke dienstverlening	7,2		1879,2	36,0
Kappersbedrijf	7,6		1983,6	38,0

**Tabel VII.1 Percentage werknemers en gewogen gemiddelde wekelijkse arbeidsduur, uitgesplitst naar arbeidsduurklasse**

klassen normale arbeidsduur	percentage werknemers	klassengemiddelde normale arbeidsduur
<36,0	0	nvt
36,0 t/m 36,9	48	36,2
37,0 t/m 37,9	9	37,0
38,0 t/m 38,9	38	38,0
39,0 t/m 39,9	3	39,4
40,0	2	40,0
	<b>100</b>	<b>37,1</b>



## VIII FLEXIBELE BELONING

Tabel VIII.1 Cao's met afspraken over flexibele beloningsvormen naar economische sector en soort cao: bedrijfstak-cao (B) en ondernemings-cao (O), in absolute aantallen (2012)

economische sector	eenmalige uitkering		jaarlijkse gratificatie		13e maand winstdeling		resultaat uitkering		prestatie-beloning		totaal-aantal cao's met flexibele belonings-afspraken		totaal-aantal cao's in steekproef			
	B	O	B	O	B	O	B	O	B	O	B	O	B	O		
landbouw en visserij	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0	1	0	3	0
industrie	1	1	4	1	0	3	0	3	0	0	3	3	5	5	11	5
bouwnijverheid	0	0	2	0	0	0	0	0	0	0	2	0	2	0	3	0
handel en horeca	2	1	4	2	1	1	0	2	2	0	4	2	11	5	20	6
vervoer en comm.	0	3	1	2	0	1	0	1	0	0	0	3	1	5	4	7
zakelijke dienstverl.	1	0	3	7	0	6	1	1	0	0	1	6	4	7	10	7
overige dienstverl.	6	0	19	2	9	1	2	0	0	0	0	0	21	2	22	2
<b>Totaal</b>	<b>10</b>	<b>5</b>	<b>33</b>	<b>14</b>	<b>10</b>	<b>12</b>	<b>3</b>	<b>7</b>	<b>2</b>	<b>0</b>	<b>11</b>	<b>14</b>	<b>45</b>	<b>24</b>	<b>73</b>	<b>27</b>

Tabel VIII.2 Cao's met afspraken over flexibele beloningsvormen naar economische sector en soort cao: bedrijfstak-cao (B) en ondernemings-cao (O), in procenten<sup>62</sup> (2012)

economische sector	eenmalige uitkering		jaarlijkse gratificatie		13e maand winstdeling		resultaat uitkering		prestatie-beloning		totaal-aantal cao's met flexibele belonings-afspraken			
	B	O	B	O	B	O	B	O	B	O	B	O		
landbouw en visserij	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	33	0	33	0
industrie	9	20	36	20	0	60	0	60	0	0	27	60	45	100
bouwnijverheid	0	0	67	0	0	0	0	0	0	0	67	0	67	0
handel en horeca	10	17	20	33	5	17	0	33	10	0	20	33	55	83
vervoer en comm.	0	43	25	29	0	14	0	14	0	0	0	43	25	71
zakelijke dienstverl.	10	0	30	100	0	86	10	14	0	0	10	86	40	100
overige dienstverl.	27	0	86	100	41	50	9	0	0	0	0	0	95	100
<b>Totaal</b>	<b>14</b>	<b>19</b>	<b>45</b>	<b>52</b>	<b>14</b>	<b>44</b>	<b>4</b>	<b>26</b>	<b>3</b>	<b>0</b>	<b>15</b>	<b>52</b>	<b>62</b>	<b>96</b>

<sup>62</sup> Leesvoorbeeld: in 1 van de in totaal 11 bedrijfstak-cao's in de sector industrie (=9%) zijn afspraken over een eenmalige uitkering vastgelegd.

**Tabel VIII.3 Cao's met afspraken over flexibele beloningsvormen naar economische sector: aantal cao's en tussen haakjes het aantal cao's als percentage van het totaal aantal cao's (2012)**

economische sector	eenmalige uitkering	jaarlijkse gratificatie	13e maand winstdeling	resultaat uitkering	prestatie-beloning	totaal-aantal cao's in steekproef
landbouw en visserij	0	0	0	0	1 (33)	3
industrie	5 (31)	5 (31)	3 (19)	3 (19)	0	16
bouwnijverheid	0	2 (67)	0	0	2 (67)	3
handel en horeca	3 (15)	6 (23)	1 (8)	2 (8)	6 (31)	26
vervoer en comm.	3 (9)	3 (45)	0	1 (18)	3 (45)	11
zakelijke dienstverl.	1(11)	10 (55)	6 (33)	2(17)	7 (67)	17
overige dienstverl.	6 (22)	21 (96)	10 (43)	2 (4)	0	24
<b>Totaal</b>	<b>15</b>	<b>47</b>	<b>22</b>	<b>10</b>	<b>25</b>	<b>100</b>

**Tabel VIII.4 Aantal cao's met afspraken over flexibele beloningsvormen in 2012, uitgesplitst naar economische sector**

economische sector	eenm. en struct. uitkeringen	result. afhank. uitkeringen	Totaal <sup>1</sup>
landbouw en visserij	0	1	1 (33%)
industrie	8	6	10 (63%)
bouwnijverheid	2	2	2 (67%)
handel en horeca	9	9	16 (62%)
vervoer en communicatie	5	4	6 (55%)
zakelijke dienstverlening	10	7	11 (65%)
overige dienstverlening	22	2	23 (96%)
<b>Totaal</b>	<b>56</b>	<b>31</b>	<b>69 (96%)</b>

1 In de eerste twee kolommen gepresenteerde aantallen cao's met beloningsafspraken. Het aantal cao's in een sector met een bepaalde beloningsvorm wordt afgezet tegen het totaal aantal cao's in die sector. Het aantal cao's waarin een eenmalige en/of structurele uitkering is opgenomen kan ook afspraken over een resultaatafhankelijke uitkering bevatten. De laatste totaalkolom is als gevolg hiervan dan ook geen optelling van de eerste twee kolommen.



## IX FINANCIËEL BEELD VAN CAO-FONDSEN

**Tabel IX.1 Baten, lasten en reserves per fonds in 2012 (x €1000)**

Fonds	Baten	Lasten	Reserves
Apotheken, Bedrijfsfonds	4598,8	8222,0	9495,9
Architectenbureau's, Fonds	430,1	374,2	389,2
Bakkersbedrijf, Sociaal Fonds	7450,5	5655,2	9188,0
Beroepsgoederenvervoer, O&O-fonds	39178,0	28467,0	25827,0
Beveiligingsbranche, O&O-fonds	262,0	503,0	1351,0
Beveiligingsbranche, Sociaal Fonds	398,0	836,0	2045,0
Bloemendetailhandel Gespecialiseerde, Sociaal Fonds	890,3	1691,8	3661,8
Bouwnijverheid, Aanvullingsfonds	45890,0	51714,0	2862,0
Bouwnijverheid, O&O-fonds	107235,0	73704,0	97712,0
Bouwnijverheid, Scholingsfonds	14983,0	14983,0	0,0
Carrosseriebedrijf, O&O-fonds	1920,0	3999,0	2937,0
Colland, Arbeidsmarktbeleid	17576,0	14262,0	40712,0
Contractcatering, FBA-fonds, Kwaliteit van de Arbeid	1149,0	131,7	10260,0
Contractcatering, O&O-fonds	515,9	515,9	0,0
Contractcatering, Vakraad	239,6	239,6	0,0
Drogisterijbranche, Sociaal Fonds	425,0	961,0	4176,0
Elektrotechnische Detailhandel, O&O-fonds	1261,5	1092,6	1023,5
Gemengde Branche en Speelgoedbranche, Sociaal Fonds	521,0	604,0	189,0
Grafische bedrijven, Sociaal Fonds	15732,0	16955,0	21032,0
Kappersbedrijf, O&O-fonds	2200,0	2138,0	4071,0
Levensmiddelenbedrijf, Sociaal Fonds	2607,0	2173,0	6823,0
Metaal en Techniek, Sociaal Fonds	19455,1	19076,9	3293,3
Metaalbewerkingsbedrijf, O&O-fonds	36399,3	35415,9	46759,3
Metalektro, Arbeidsmarkt en Opleiding	29746,6	28165,4	31585,4
Metalektro, Raad van overleg	3257,4	1485,6	6168,6
Metalektro, Sociaal Fonds	3326,0	3048,0	285,0
Meubelindustrie en Meubileringsbedrijven, Sociaal Fonds	4,1	2,8	3,3
MITT, Sociaal Fonds	1145,3	789,3	3629,2
MITT, Textielindustrie, O&O-fonds	193,6	66,1	206,7
MITT, Vakraad	365,3	365,3	0,0
Mode- en Sportdetailhandel, Sociaal Fonds	7762,0	5502,0	8603,0
Motorvoertuigenbedrijf en tweewielerbedrijf, Fonds	3834,0	3399,0	985,0
Motorvoertuigenbedrijf en Tweewielerbedrijf, O&O-fonds	14134,0	14128,0	8341,0
Recreatie, Sociaal Fonds	2671,0	2560,0	3142,0
Reisbranche, Opleidingen	872,8	1310,7	1015,1
Schilders- en Onderhoudsbedrijf, O&O-fonds	17119,0	20095,0	12281,0
Schoonmaak- en Glazenwassersbranche, O&O-fonds	95,8	95,8	0,0
Schoonmaak- en Glazenwassersbranche, RvA	13085,2	12107,4	18758,1
Slagersbedrijf, V&O	2324,0	2523,0	1175,0
Tankstations en Wasbedrijven, Fonds	722,5	722,5	30,4
Taxi, Sociaal Fonds	5006,0	3886,0	9558,0
Technisch Installatiebedrijf, O&O-fonds	46683,4	43132,4	40542,0
Technische Groothandel, Fonds Collectieve Belangen	1894,0	1280,0	2000,0
Timmerfabrieken, O&O-fonds	1479,0	1979,0	5377,0
Timmerfabrieken, S&W	2599,0	5127,0	901,0
Uitzendbranche, O&O fonds	1673,8	1563,6	110,1
Uitzendbranche, Sociaal Fonds	759,0	978,0	8077,0
Uitzendbranche, St. Arbo	729,2	717,8	37,7
Uitzendbranche, St. Naleving CAO voor Uitzendkrachten	2641,1	2606,5	56,9

Fonds	Baten	Lasten	Reserves
Welzijn, Jeugdhulpverlening en Kinderopvang, FCB	7342,7	9122,4	20519,2
Wonen, Sociaal Fonds	1853,0	2224,0	1297,0
<b>Totaal</b>	<b>494636,1</b>	<b>452697,3</b>	<b>478493,0</b>

Tabel IX.2 AVV'de cao-fondsen naar fondsreserve en aandeel in de totale reserve in 2012 (N=52)

grootteklasse reserves	aantal fondsen	% van het aantal fondsen	omvang reserves (x € 1 mln.)	% van de totale reserve
tot 0,1 mln.	10	19 %	0,1*	0 %
0,1 - 1,0 mln	7	14 %	3,1	1 %
1,0 - 5 mln.	15	29 %	37,7	8 %
5,0 - 10 mln.	9	17 %	71,6	15 %
10 - 20 mln.	3	6 %	41,3	9 %
20 - 30 mln.	3	6 %	67,4	14 %
30 - 50 mln.	4	8 %	159,6	33 %
50 mln. of meer	1	2 %	97,7	20 %
<b>Totaal</b>	<b>52</b>	<b>100 %</b>	<b>478,5</b>	<b>100 %</b>

Tabel IX.3 Financieel beeld cao-fondsen 2008-2012 (N=43, € in 1.000)

Jaar	Baten	Lasten	Reserve <sup>1</sup>	Saldo
2008	447,9	513,9	605,1	-66,0
2009	454,4	565,0	528,3	-110,5
2010	427,1	513,9	440,9	-86,8
2011	439,3	485,6	405,9	-46,4
2012	457,2	417,9	442,2	49,3

1 omdat in voorkomende gevallen cao-fondsen (1) het baten-lasten saldo (deels) verwerken in 'voorzieningen' en (2) ontvangsten rechtstreeks in de reserve boeken, wijken saldi en reserveontwikkeling soms van elkaar af.

Tabel IX.4 Saldo 2008-2012: positief, negatief, financiering ander fonds (€ 1.000)

cao-fonds	2008	2009	2010	2011	2012
Apotheken, bedrijfsfonds	1310,3	165,3	-2856,2	-5271,2	-3623,3
Architecten, Fonds	-106,7	-217,5	-177,7	-173,9	55,9
Bakkersbedrijf, SF	-150,4	1365,3	-5919,7	139,4	1795,3
Beroepsgoederenvervoer, O&O fonds	-15995,0	-27586,0	-150,0	10120,0	10711,0
Beveiliging, SF	356,2	639,0	904,5	617,1	-438,0
Beveiligingsbranche, O&O	188,1	176,0	190,4	143,1	-241,0
Bloemendetailhandel, SF	66,6	-12,7	-193,7	4086,4	-801,5
Bouwbedrijf, Aanvullingsfonds	12099,0	-29456,0	-26722,0	-21853,0	-5824,0
Bouwbedrijf, O&O	-18858,0	-37746,0	-71208,0	-23265,0	33531,0
Carrosseriebedrijf, O&O fonds	-1263,2	405,0	325,7	315,2	-2079,0
Colland, Arbeidsmarktbeleid	2572,0	2513,0	4686,0	3479,0	3314,0
Contractcatering, O&O	0	0	0	0	0
Contractcatering, FBA, KvA	695,6	1273,3	1144,5	1206,0	1017,3
Contractcatering, Vakraad	0	0	0	0	0
Drogisterijbranche, SF	-106,6	-97,9	65,6	-139,9	-536,0
Elektronische Detailhandel, O&O	-1525,1	-111,8	428,1	254,5	168,9
Gemengde Branche en Speelgoedbranche, SF	-85,1	-278,2	26,5	-4,9	-83,0
Grafische bedrijven, SF	5188,0	-162,0	5366,0	-8080,0	-1223,0
Levensmiddelenbedrijf, SF	-154,5	-993,3	1161,0	74,2	434,0
Metaal en Technische bedrijfstakken, SF	-955,0	513,6	111,4	-282,1	378,2
Metaalbewerkingsbedrijf, O&O	-15310,7	-12833,2	9020,7	7557,8	983,4
Metalektro, A&O	-7071,8	-4012,2	-2838,0	-3648,4	1581,3
Metalektro, RvO	-1008,5	-110,2	262,3	157,2	1771,8
Metalektro, SF	352,7	-268,3	-301,1	-96,9	278,0
Meubelindustrie en Meubileringsbedrijven, SF	-1474,0	-2010,0	-1863,0	417,0	1,3
Mode- en Sportdetailhandel, SF	484,5	177,0	-153,7	-269,7	2260,0
MITT, Vakraad	0	0	0	0	0
Motorvoertuigenbedrijf en het Tweewielerbedrijf, Fonds	83,4	-66,4	-257,4	225,0	435,0
Motorvoertuigenbedrijf en het Tweewielerbedrijf, O&O	733,2	-80,8	-196,1	-2080,8	6,0
Recreatie, Fonds	-33,0	-112,2	438,6	643,6	111,0
Reisbranche, O&O	-306,9	118,3	-51,6	-170,7	-437,8
Schilders- en Onderhoudsbedrijf, O&O	-2741,7	-609,0	-6505,0	-12179,0	-2976,0
Slagersbedrijf, Vorming en Ontwikkeling	378,5	177,0	113,7	166,3	-199,0
Technisch Installatiebedrijf, O&O	-24068,1	-8855,5	4958,1	8061,4	3551,0
Technische Groothandel, FKB	-861,0	-1304,0	-1248,0	141,0	614,0
Timmerfabrieken, Schol. Werkgel. Fonds	-375,2	-920,7	-3244,6	-3519,4	-2528,0
Timmerfabrieken, O&O	-202,1	573,8	-224,8	-510,0	-500,0
Uitzendbranche, O&O	-513,2	0,0	0,0	-548,0	110,1
Uitzendbranche, Fonds, St. Nal.	657,0	6224,0	2446,0	-1313,0	-219,0
Uitzendbranche, Arbofonds	456,8	0,0	12,3	13,4	11,5
Welzijn en Maatsch. Dienstverl., FCB	2141,6	2769,6	4868,9	123,8	-1779,7
Wonen, SF	-351,5	96,2	693,2	-1018,0	-371,0
Uitzendkrachten, St. Naleving	-318,6	0	0	22,3	34,6



## X ARBEIDSOVEREENKOMSTEN VOOR BEPAALDE TIJD

**Tabel X.1 Aanleidingen voor niet-algemene aanpassingen en buitenwerkinstelling van de ketenbepaling in art. 7:668a BW**

niet-algemene aanpassing heeft betrekking op:	aantal
werk-opleiding trajecten	12
tijdelijke werkzaamheden/vervanging/op proef	9
aard werk/bedrijfsproces	7
bepaalde soorten werknemers	20
<b>Totaal</b>	<b>38<sup>1</sup></b>

<sup>1</sup> De som van het soort niet-algemene aanpassingen is groter dan het totaal van 36 cao's met niet-algemene aanpassingen omdat cao's soms meerdere soorten niet-algemene aanpassingen bevatten.

**Tabel X.2 Cao's met aanpassingen van de ketenbepaling**

aanpassingen per cao	cao's met algemene aanpassingen		cao's met niet-algemene aanpassingen		cao's met algemene en/of niet-algemene aanpassingen <sup>1)</sup>	
	Aantal	% wns	Aantal	% wns	Aantal	% wns
1	16	9	11	15	23	20
2	8	6	12	26	18	31
3 (of meer)	1	6	2	1	3	8
668a buiten werking <sup>2)</sup>	0	0	14	18	14	18
<b>Totaal<sup>3)</sup></b>	<b>25</b>	<b>18</b>	<b>38</b>	<b>52</b>	<b>55</b>	<b>69</b>

<sup>1</sup> Het aantal cao's uit de derde kolom is geen sommatie van het aantal cao's van de twee voorafgaande kolommen (van de overeenkomstige rij) omdat het aantal algemene en niet-algemene aanpassingen in een cao samen hoger is dan het aantal algemene aanpassingen en niet-algemene aanpassingen afzonderlijk, als beide soorten aanpassingen in een cao voorkomen.

<sup>2</sup> Het aantal cao's met artikel 668a buiten werking is in deze tabel apart vermeld, maar zijn ook meegeteld in de scores van aanpassingen per cao in de kolom van cao's met niet-algemene aanpassingen.

<sup>3</sup> Het aantal cao's sommeert niet tot het totaal aantal cao's met algemene of/en niet algemene aanpassingen omdat er bij deze cao's zowel aanpassingen en buitenwerking stellingen van de ketenbepaling kunnen optreden.

**Tabel X.3 Afwijking van de ketenbepaling voor alle en/of groepen werknemers, 2012**

aspecten	Alle werknemers		Groepen werknemers		Totaal <sup>1</sup>	
	Aantal cao's	% wns	Aantal cao's	% wns	Aantal cao's	% wns
landbouw	3	100	0	0	3	100
industrie	3	8	7	41	9	48
bouwnijverheid	0	0	2	92	2	92
handel en horeca	7	38	6	44	10	49
vervoer en communicatie	1	7	6	67	7	73
zakelijke dienstverlening	8	62	3	32	9	66
overige dienstverlening	3	6	14	81	15	82
<b>Totaal<sup>1</sup></b>	<b>25</b>	<b>21</b>	<b>38</b>	<b>60</b>	<b>55</b>	<b>69</b>

<sup>1</sup> cao's kunnen afspraken bevatten over meerdere aspecten van de ketenbepaling. Ook kunnen cao's afspraken bevatten die ten aanzien van een aspect van de ketenbepaling afwijkend is voor alle werknemers en voor groepen werknemers. Het totaal kan daarom afwijken van de som van de afspraken over aspecten of de som van de afspraken voor alle werknemers en groepen werknemers.



## XI CAO'S IN NEDERLAND

In deze rapportage wordt een overzicht gepresenteerd van de bij het Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid aangemelde cao's<sup>63</sup>. Deze cao's zijn ingedeeld naar soort en type cao, economische sector en aantallen werknemers.

### *Indelingscriteria*

Cao's worden aan de hand van een tweetal criteria ingedeeld. Op de eerste plaats kan een onderscheid gemaakt worden op basis van het soort cao (bedrijfstak-cao's en ondernemings-cao's) en op de tweede plaats wordt een indeling gemaakt op basis van het type cao (een reguliere regeling, een regeling voor vervroegde uittreding, een fonds voor opleiding en ontwikkeling, een sociaal fonds, een overige regeling).

Naast het aantal cao's per soort en per type wordt gerapporteerd over het aantal werknemers dat onder de cao's valt. Hierbij wordt een beeld gegeven van het aantal werknemers dat direct onder de werking van de cao's valt en, voor zover het bedrijfstak-cao's betreft, van het aantal werknemers dat door het algemeen verbindend verklaren onder de werking van de cao's valt.

### *Analyse voorjaar 2013*

In deze paragraaf wordt de analyse voor 2013 gepresenteerd. Er wordt gebruik gemaakt van cao's met een expiratedatum op of ná 1 februari 2012.

In onderstaande tabel is een onderscheid gemaakt tussen bedrijfstak-cao's en ondernemings-cao's. Voor beide groepen is een uitsplitsing naar type cao gemaakt.

**Tabel XI.1 Aantal cao's uitgesplitst naar soort en naar type**

type	soort		
	bedrijfstakken	ondernemingen	totaal
REG	183	491	674
VUT	32	0	32
O&O	13	0	13
SF	62	0	62
OVE	3	269	272
<b>totaal</b>	<b>293</b>	<b>760</b>	<b>1053</b>

Het bestand omvat 1053 cao's: 183 regulier bedrijfstak-cao's met daarnaast 110 overige regelingen (vervroegde uittreding, opleiding, sociaal fonds, overige) en 491 reguliere ondernemings-cao's met daarnaast 269 overige regelingen.

<sup>63</sup> Het overzicht is gebaseerd op alle bij het ministerie van SZW aangemelde cao's, inclusief de overheidsakkoorden. De werknemersaantallen zijn gebaseerd op de door de cao-partijen aangeleverde gegevens en kunnen daarom verschillen van de door het CBS gepubliceerde cijfers over aantallen werknemers in Nederland.

**Ondernemings-cao's: aantal cao's en aantal werknemers**

De in totaal 491 door ondernemingen aangemelde reguliere cao's zijn van toepassing op ruim 0,5 miljoen werknemers. Naast de reguliere cao's zijn door ondernemingen ook nog 269 andersoortige cao's overeengekomen. In onderstaande tabel is aangegeven op hoeveel werknemers de verschillende regelingen betrekking hebben.

**Tabel XI.2 Totaalaantal werknemers vallend onder ondernemings-cao's uitgesplitst naar type**

ondernemingen		
	aantal cao's	werknemers onder cao
REG	491	534.500
VUT	0	0
O&O	0	0
SF	0	0
OVE	269	458.000
	<b>760</b>	

De werknemersaantallen kunnen niet bij elkaar worden opgeteld omdat de regelingen elkaar, qua werkingssfeer geheel of gedeeltelijk, overlappen. De verschillende regelingen met betrekking tot de werknemers van één onderneming kunnen daarnaast op een verschillend aantal werknemers betrekking hebben.

**Bedrijfstak-cao's: aantal cao's en aantal werknemers**

Onderstaande tabel heeft betrekking op de bedrijfstak-cao's. Van de 293 bedrijfstak-cao's zijn 183 akkoorden reguliere cao's. Voor de verschillende soorten cao's is aangegeven op hoeveel werknemers deze van toepassing zijn.

Voor de bedrijfstak-cao's kan een onderscheid gemaakt worden tussen werknemers die direct onder de werking van een cao vallen én werknemers die via het algemeen verbindend verklaren onder de werking van een cao vallen.



**Tabel XI.3** Totaalaantal werknemers vallend onder bedrijfstak-cao's uitgesplitst naar type<sup>1</sup>

bedrijfstakken	aantal cao's	werknemers		
		onder cao	onder avv	totaal
REG	183	4.722.000	697.000	5.419.000
VUT	32	836.500	253.000	1.089.500
O&O	13	588.500	145.500	733.500
SF	62	2.168.000	577.500	2.745.500
OVE	3	6.000	0	6.000
	<b>293</b>			

<sup>1</sup> Door het afronden van de werknemersaantallen kunnen de totalen afwijken van de som van de delen.

Naast de reguliere cao's zijn nog 110 andersoortige cao's met daarin afspraken op het terrein van vervroegde uittreding, scholing en sociale regelingen. Ook hier geldt dat de werknemersaantallen niet mogen worden opgeteld.

#### **Overzicht van alleen de reguliere cao's**

In onderstaande tabel wordt voor uitsluitend de reguliere cao's een uitsplitsing gemaakt naar soort cao en naar economische sector. Naast het aantal cao's wordt ook het aantal werknemers vermeld.

In totaal zijn er 674 reguliere cao's aangemeld waaronder bijna 6,0 miljoen werknemers vallen. Het betreft 183 bedrijfstak-cao's met ruim 5,4 mln. werknemers en 491 ondernemings-cao's met ruim 0,5 mln. werknemers.

**Tabel XI.4** Overzicht van reguliere cao's naar soort en economische sector<sup>1</sup>

	bedrijfstakken		ondernemingen		totaalaantal	
	cao's	werknemers	cao's	werknemers	cao's	werknemers
landbouw en visserij	8	118.500	2	-	10	118.500
industrie	37	699.500	246	117.500	283	817.000
bouwnijverheid	11	330.000	6	5.000	17	335.000
handel en horeca	37	1.155.500	41	59.000	78	1.214.000
vervoer en communicatie	14	260.000	78	140.500	92	400.000
zakelijke dienstverlening	29	755.000	73	163.000	102	918.000
overige dienstverlening	47	2.101.000	45	49.500	92	2.150.500
<b>totaal</b>	<b>183</b>	<b>5.419.000</b>	<b>491</b>	<b>534.500</b>	<b>674</b>	<b>5.953.000</b>

<sup>1</sup> Door het afronden van de werknemersaantallen kunnen de totalen afwijken van de som van de delen.

In onderstaande tabel wordt voor de reguliere bedrijfstak-cao's het aantal werknemers uitgesplitst naar het aantal werknemers dat direct onder de werking van een cao valt én het aantal werknemers dat als gevolg van het algemeen verbindend verklaren onder de werking van de cao valt.

Ruim 4,7 mln. werknemers vallen rechtstreeks onder de werking van een bedrijfstak-cao en bijna 0,7 mln. werknemers worden door het algemeen verbindend verklaren van deze cao's gebonden.

**Tabel XI.5** Overzicht van werknemers onder cao en avv voor de reguliere bedrijfstak-cao's uitgesplitst naar economische sector<sup>1</sup>

	aantal	werknemers		
		cao	avv	totaal
landbouw en visserij	8	84.000	34.000	118.500
industrie	37	581.000	118.500	699.500
bouwnijverheid	11	244.000	86.000	330.000
handel en horeca	37	972.500	182.500	1.155.500
vervoer en communicatie	14	201.500	58.500	260.000
zakelijke dienstverlening	29	606.500	148.500	755.000
overige dienstverlening	47	2.032.000	69.000	2.101.000
	<b>183</b>	<b>4.722.000</b>	<b>697.000</b>	<b>5.419.000</b>

<sup>1</sup> Door het afronden van de werknemersaantallen kunnen de totalen afwijken van de som van de delen.

Uit de cijfers kan worden geconcludeerd dat gemiddeld 13% van de werknemers onder bedrijfstak-cao's werkzaam is in bedrijven die geen partij zijn in de cao-onderhandelingen. Deze werknemers vallen onder de cao als gevolg van het algemeen verbindend verklaren.

Bovenstaande cijfers kunnen ook vanuit de soort cao (ondernemings-cao's, bedrijfstak-cao's zonder avv, bedrijfstak-cao's met avv) benaderd worden. In onderstaande tabel wordt een overzicht gegeven van het aantal cao's in deze drie groepen cao's, uitgesplitst naar economische sector (Tabel VII.6a)

**Tabel XI.6a** Overzicht van het aantal ondernemings-cao's, bedrijfstak-cao's met en zonder avv uitgesplitst naar economische sector

	aantal cao's		
	ondernemings-cao's	bedrijfstak-cao's zonder avv	bedrijfstak-cao's met avv
landbouw en visserij	2	5	3
industrie	246	13	24
bouwnijverheid	6	1	10
handel en horeca	41	8	29
vervoer en communicatie	78	5	9
zakelijke dienstverlening	73	17	12
overige dienstverlening	45	32	15
	<b>491</b>	<b>81</b>	<b>102</b>

In tabel XI.6b worden de aantallen cao's uit bovenstaande tabel vertaald naar werknemersaantallen.

**Tabel XI.6b Overzicht van het aantal werknemers onder ondernemings-cao's, bedrijfstak-cao's met en zonder avv, uitgesplitst naar economische sector**

	aantal werknemers onder cao		
	ondernemings-cao's	bedrijfstak-cao's zonder avv	bedrijfstak-cao's met avv
landbouw en visserij	-	10.500	107.500
industrie	117.500	165.500	533.500
bouwnijverheid	5.000	2.500	327.500
handel en horeca	59.000	427.000	728.000
vervoer en communicatie	140.500	35.000	224.500
zakelijke dienstverlening	163.000	267.500	487.500
overige dienstverlening	49.500	1.037.000	1.064.000
	<b>534.500</b>	<b>1.946.000</b>	<b>3.473.000</b>

### **Ontwikkelingen 2008-2013**

Afgesloten wordt met een schets van de ontwikkelingen sinds 2008. In de tabel worden naast het aantal cao's ook het aantal werknemers weergegeven.

**Tabel XI.7 Aantal reguliere cao's en bijbehorende aantal werknemers**

	cao's	werknemers
2008	716	5.863.500
2009	748	6.149.500
2010	709	6.372.100
2011	688	6.128.500
2012	700	6.002.500
2013	674	5.953.000

In 2009 stijgt het aantal aangemelde cao's in vergelijking met 2008. Vanaf 2010 daalt het aantal aangemelde cao's, uitgezonderd 2012 waarin meer cao's zijn aangemeld dan in het voorgaande jaar. In 2013 daalt het aantal cao's verder.

De oorzaak hiervan is gelegen in de voor het bedrijfsleven economisch onzekere tijden. Dit heeft zijn neerslag op de cao-onderhandelingen die daardoor langer duren om tot een akkoord te komen.

Ook het aantal werknemers dat valt onder de aangemelde cao's daalt sinds 2010. Ook hier geldt dat de economische omstandigheden en de daaruit volgende krimp op de arbeidsmarkt ertoe leidt dat het aantal werknemers onder cao daalt.