



Ministerie van
Sociale Zaken en
Werkgelegenheid

LOONDOORBETALING OPLEIDINGSTIJD WERKNEMERS

Een onderzoek naar cao-regelingen over de doorbetaling van loon gedurende de tijd dat BBL-werknemers beroepsonderwijs buiten de werkplek volgen

juni 2014

W. Smits

INHOUDSOPGAVE

BLZ

SAMENVATTING	I
INLEIDING	1
1 Aanleiding onderzoek	3
2 Vraagstelling onderzoek	5
3 Werkwijze beantwoording vragen Raad van Europa	7
4 Resultaten	9
4.1 Cao's met een BBL-opleidingsbepaling	9
4.2 BBL-bepalingen naar economische sector en soort cao	9
4.3 BBL-werknemers naar economische sector	11
BIJLAGEN	
1 Artikel 7, lid 6 ESH	
2 Reactie Nederland aan het ESF-comité	
3 Onderzochte cao's	
4 BBL-werknemers naar economische activiteit	

SAMENVATTING

Het Economic Committee of Social Rights (ECSR) van de Raad van Europa (de Raad) beveelt de lidstaten op basis van het Europees Sociaal Handvest (ESH) aan de nationale regelgeving zó in te richten dat tijd van een werknemer besteed aan een vakopleiding onder de reguliere arbeidsdag valt en dat die tijd ook als normale arbeidstijd wordt beloond. Dat geldt ook ten aanzien van beroepsopleidingen voor werknemers, waarbij één of twee dagen per week de opleiding buiten de reguliere arbeidsplaats gevolgd wordt en waarbij op de overige dagen de normale arbeid wordt verricht.

De opleidingen waar het hier in het Nederlandse systeem om gaat, zijn opleidingen volgens de beroepsbegeleidende leerweg of BBL-opleidingen, die geregeld zijn in de Wet Educatie en Beroepsonderwijs. Volgens cijfers van het Centraal Bureau voor de Statistiek (CBS) volgden in 2012-2013 in Nederland 152.710 werknemers een BBL-opleiding¹.

De Raad heeft Nederland verzocht om in de ESH-rapportage van 2014 aandacht te schenken aan de volgende vragen:

1. In hoeveel cao's en in welke economische sectoren wordt het loon gedurende de tijd van de beroepsopleiding buiten de arbeidsplaats van werknemers doorbetaald? Zijn daarbij leeftijdsaanduidingen gegeven?
2. Voor hoeveel werknemers geldt dit?
3. Hoeveel werknemers krijgen gedurende de opleidingstijd het loon doorbetaald hoewel de cao daartoe niet verplicht?

Voor beantwoording van de eerste vraag over loondoorbetaling aan werknemers die een BBL-opleiding volgen, is informatie beschikbaar uit cao's. Onderzocht is of op basis van de cao het loon gedurende de BBL-opleiding (buiten de reguliere arbeidsplaats) doorbetaald wordt. Over de feitelijke loondoorbetaling zijn geen empirische gegevens beschikbaar.

Voor de beantwoording van de tweede vraag naar het feitelijk aantal werknemers dat een BBL-beroepsopleiding volgt en waarvoor het loon doorbetaald wordt, zijn empirische gegevens nodig die niet bij SZW beschikbaar zijn. Het CBS blijkt evenmin over deze cijfers te beschikken. Het CBS heeft wel cijfers over het aantal BBL-leerlingen naar economische activiteit² maar niet of daarbij ook het loon wordt doorbetaald³.

De beantwoording van de derde vraag naar het aantal werknemers dat gedurende de opleidingstijd het loon krijgt doorbetaald, is evenmin mogelijk. Ook daarover zijn geen cijfers beschikbaar.

¹ Deze opleidingen worden hier in het vervolg als BBL-opleidingen aangeduid.
Statline: <http://statline.cbs.nl/StatWeb/publication/?VW=T&DM=SLNL&PA=71798NED&D1=0-5&D2=4&D3=15-65&D4=O&D6=O&D7=I&HD=131111-0943&HDR=G%,G4,G3,G1,G6,T&STB=G2>.

² De door het CBS gehanteerde indeling van BBL-opleidingen naar economische activiteit kan echter niet naar cao herleid worden.

³ De indeling van de economische activiteit die het CBS daarbij heeft aangehouden is tevens niet herleidbaar naar de in het cao-onderzoek gehanteerde economische sectoren. De gegevens van het CBS zijn in bijlage V opgenomen. Tevens is op basis van een herberekening de verdeling van het aantal BBL-opleidingen 2012-2013 vertaald naar reguliere economische sector weergegeven.

Aangaande de eerste vraag over loondoorbetaling aan werknemers die een BBL-opleiding volgen is de volgende informatie in cao's gevonden.

Tabel I Aantal cao's met afspraken over BBL en loondoorbetaling, 2014

BBL-bepaling		Aantal cao's	
ja		55	
	Met loondoorbetaling	33	
	Volledige loondoorbetaling	25	
	Gedeeltelijke loondoorbetaling	8	
	Zonder loondoorbetaling	22	
nee		45	
Totaal		100	

In 55 cao's van de in totaal 100 onderzochte grootste bedrijfstak- en ondernemings-cao's, behorend tot steekproef van cao's die SZW hanteert bij cao-onderzoek (hieronder vallen bij benadering in totaal 85% van de werknemers onder een cao), komt een BBL-opleidingsbepaling voor. Het betreft 74% van alle werknemers onder cao. In 45 van de 100 onderzochte cao's komt geen BBL-bepaling voor.

In 33 van deze 55 cao's met een BBL-bepaling geldt dat het loon doorbetaald wordt gedurende de BBL-opleidingstijd: in 25 in deze 33 cao's is krachtens de cao de loondoorbetaling volledig en in 8 cao's (24%) is de loondoorbetaling gedeeltelijk. Indien er sprake is van een gedeeltelijke loondoorbetaling, dan is deze gemiddeld 50% (ongewogen). Ten opzichte van 2010 is het percentage cao's met afspraken over (gedeeltelijke) loondoorbetaling gestegen van 25% naar 33%⁴.

In 22 van de 55 cao's met een BBL-bepaling, ontvangen de BBL-werknemers over de scholingsdag(en) geen loon.

Om na te gaan of de verdeling van bepalingen van bedoelde opleidingen en de loondoorbetaling in cao's over economische sectoren en over soort cao (bedrijfstak-cao dan wel ondernemings-cao) verschilt zijn de volgende twee tabellen samengesteld

Tabel II Cao's naar economische sector, BBL en loondoorbetaling (% cao's)

Economische sector	Aantal cao's	Met BBL	Met loondoorbetaling
Landbouw	3	2 (67%)	2 (67%)
Industrie	16	10 (63%)	6 (38%)
Bouw	3	3 (100%)	2 (67%)
Handel & horeca	26	18 (69%)	11 (42%)
Vervoer	11	3 (27%)	1 (9%)
Zakelijke dienstverlening	18	7 (39%)	2 (11%)
Overige dienstverlening	23	12 (52%)	9 (39%)
Totaal	100	55 (55%)	33 (33%)

⁴ Najaarsrapportage Cao-afspraken 2010, p. 33

De sectoren landbouw, industrie, bouw en handel en horeca blijken een bovengemiddelde 'dichtheid' van cao's met een BBL-bepaling te hebben. In de sectoren van vervoer, zakelijke en overige dienstverlening zijn de cao's met een BBL-bepaling ondervertegenwoordigd ten opzichte van het gemiddelde. Op het punt van loon- doorbetaling in cao's met een BBL-bepaling scoren de sectoren vervoer en zakelijke dienstverlening onder het gemiddelde. Op dit punt scoren de landbouw en de bouw het hoogst met 67% van de cao's met een BBL-bepaling die eveneens een loon- doorbetalingsverplichting bevat.

In de volgende tabel is nagegaan of bedrijfstak-cao's en ondernemings-cao's zich onderscheiden op het punt van het aandeel cao's met een BBL-bepaling en de daarmee samenhangende loondoorbetaling.

Tabel III Cao's naar soort cao, BBL en loondoorbetaling (% cao's)

Soort cao	Aantal cao's	Met BBL	Met loondoorbetaling
Bedrijfstak-cao	74	48 (65%)	27 (36%)
Ondernemings-cao	26	7 (27%)	6 (23%)
Totaal	100	55 (55%)	33 (33%)

In bedrijfstak-cao's komen vaker afspraken over BBL voor dan in ondernemings-cao's. In de bedrijfstak-cao's is ook vaker afgesproken dat het loon tijdens de opleidingstijd wordt doorbetaald.

INLEIDING

In het opleidingsjaar 2012-2013 volgden in Nederland 152.710 werknemers een beroepsopleiding volgens het systeem van de beroepsbegeleidende leerweg (BBL-opleiding)^{5, 6}. Daarbij volgen werknemers afhankelijk van het niveau 1 of 2 dagen per week onderwijs buiten de reguliere arbeidsplaats om een beroep te leren, en voor de overige dagen verrichten ze de normale arbeid. Deze opleidingen zijn geregeld in de Wet Educatie en Beroepsonderwijs.

Het Economic Committee of Social Rights (ECSR) van de Raad van Europa (de Raad) beveelt de lidstaten op basis van het Europees Sociaal Handvest (ESH) aan de nationale regelgeving zó in te richten dat tijd van een werknemer besteed aan een vakopleiding onder de reguliere arbeidsdag valt en dat die tijd ook als normale arbeidstijd wordt beloond⁷. De Raad heeft Nederland verzocht om in de ESH-rapportage van 2014 aan te geven in hoeverre het loon wordt doorbetaald gedurende de opleidingstijd buiten de reguliere arbeidsplaats aan werknemers die een BBL-opleiding volgen. In dit onderzoek wordt verslag gedaan in hoeverre daarover afspraken zijn gemaakt.

In hoofdstuk 1 wordt de aanleiding voor dit onderzoek verder toegelicht. In hoofdstuk 2 wordt de hieruit voortvloeiende vraagstelling weergegeven. In hoofdstuk 3 wordt de werkwijze van het onderzoek uitgelegd. Hoofdstuk 4 bevat de resultaten van het onderzoek. De eerste paragraaf (4.1) van dat hoofdstuk gaat over het voorkomen van BBL-bepalingen in cao's en of daarbij loondoorbetaling aan de orde is en of de loondoorbetaling volledig is. In paragraaf 4.2 komt de verdeling van de BBL-opleidingen en de loondoorbetaling per bedrijfstak en soort cao aan de orde. In paragraaf 4.3 worden gegevens van het CBS over het voorkomen van BBL-werknemers weergegeven en worden deze gegevens gekoppeld aan de economische sectoren waartoe de cao's van dit onderzoek te herleiden zijn.

⁵ Deze opleidingen worden hier in het vervolg als BBL-opleidingen aangeduid.
CBS, Statline, 2013.

Link: <http://statline.cbs.nl/StatWeb/publication/?VW=T&DM=SLNL&PA=71798NED&D1=05&D2=4&D3=15-65&D4=O&D6=O&D7=I&HD=131111-0943&HDR=G%,G4,G3,G1,G6,T&STB=G2>

⁶ Met beroepsopleiding wordt hier bedoeld op vakgericht onderwijs voor werknemers waarbij zij door de werkgever in de gelegenheid worden gesteld gedurende 1 of 2 dagen per week buiten de reguliere arbeidsplaats een vakopleiding te volgen. Voor de overige tijd verrichten zij de normale arbeid bij de werkgever.

Dergelijke leer-werktrajecten worden in Nederland vaak aangeduid als leerweg, leerlingwezen, beroepsbegeleidende leerweg, duaal leren, ed. De gangbare term voor deze opleiding is de beroepsbegeleidende leerweg of BBL. In het huidige onderzoek wordt met beroepsopleiding of beroepsonderwijs, het onderwijs volgens de beroepsbegeleidende leerweg bedoeld.

De aspecten van erkenning, bekostiging, bestuurlijke inrichting en overige randvoorwaarden ten aanzien van dit onderwijs, zijn geregeld in de Wet Educatie en Beroepsonderwijs (WEB). In de meeste gevallen wordt met deze opleiding beoogd jeugdige werknemers te scholen tot vakbekwame werknemers, maar ook oudere werknemers kunnen van deze opleidingsmogelijkheid gebruik maken: krachtens de WEB zijn deze beroepsopleidingen niet alleen aan jeugdige werknemers voorbehouden.

In het kader van de WEB wordt met deze beroepsopleidingen niet bedoeld op algemene (bij)scholingsmogelijkheden die (geschoolde) werknemers volgen om hun vakkennis bij te houden of op andere algemene opleidings- of vormingsactiviteiten.

⁷ Europees Sociaal Handvest art. 7.6. (zie bijlage I)

De Nederlandse regelgeving ten aanzien van de beroepsopleidingen waarbij werknemers een vak leren en daarbij 1 of 2 dagen een opleiding volgen buiten de reguliere arbeidsplaats en daarnaast de normale arbeid verrichten, is conform de aanbeveling van de Raad in artikel 7.6 van het ESH, waarbij de opleidingstijd beschouwd wordt als behorend tot tijd van de normale werkdag, conform de Arbeidstijdenwet⁸.

De Raad stelt dat artikel 7.6 een aanbeveling is om de werknemer gedurende de opleidingstijd buiten de arbeidsplaats het loon door te betalen en beveelt aan dat te verplichten⁹. In dat artikel staat dat de opleidingstijd tot de normale werkdag behoort. Nederland ziet in artikel 7.6 geen aanwijzing om gedurende de opleidingstijd, de loondoorbetaling te verplichten¹⁰.

Tegen deze achtergrond heeft de Raad Nederland verzocht om in de ESH-rapportage van 2014 aan te geven in hoeverre in Nederland aan BBL-werknemers, het loon wordt doorbetaald gedurende de opleidingstijd buiten de reguliere arbeidsplaats.

Daarover kunnen in cao's afspraken worden gemaakt. In dit onderzoek is nagegaan in hoeverre hiervan sprake is.

⁸ De tijd voor het beroepsonderwijs wordt tot de normale werkdag gerekend in het kader van de Arbeidstijdenwet (zie bijlagen I en II).

⁹ Conclusies 2011 (gepubliceerd door Raad van Europa januari 2012, zie bijlage I)

¹⁰ Zie Reactie Nederland op de 23^e ESH-rapportage Nederland (ingediend bij Raad van Europa januari 2011, zie bijlagen I en II).

2

VRAAGSTELLING ONDERZOEK

De Raad heeft Nederland verzocht om in de ESH-rapportage van 2014 aandacht te schenken aan de volgende vragen:

1. In hoeveel cao's en in welke economische sectoren wordt het loon gedurende de tijd van de beroepsopleiding buiten de arbeidsplaats van werknemers doorbetaald? Zijn daarbij leeftijds aanduidingen gegeven?
2. Voor hoeveel werknemers geldt dit?
3. Hoeveel werknemers krijgen gedurende de opleidingstijd het loon doorbetaald hoewel de cao daartoe niet verplicht?

3 WERKWIJZE BEANTWOORDING VRAGEN VAN DE RAAD VAN EUROPA

Loondoorbetaling in cao

De eerste onderzoeksvraag, of in cao's geregeld is dat het loon doorbetaald wordt gedurende de dag(en) per week dat de werknemer een door de werkgever gefaciliteerde BBL-beroepsopleiding buiten de reguliere arbeidsplaats volgt, kan op basis van de bij SZW beschikbare cao's worden beantwoord. Voor dit soort cao-onderzoek wordt een steekproef van 100 grote bedrijfstak- en ondernemings-cao's gehanteerd¹¹. De cao's van deze steekproef, zoals die op de peildatum van het onderzoek van 1 december 2013 van kracht waren, zijn voor dit onderzoek doorzocht (zie bijlage III). De werkwijze van onderzoek is als volgt.

Van deze cao's is eerst vastgesteld of hierin een BBL-opleiding voor werknemers voorkomt. Indien zo'n regeling is aangetroffen, is vervolgens nagegaan of krachtens de cao het loon gedurende de opleidingstijd buiten de reguliere arbeidsplaats doorbetaald wordt. Daarbij is tevens vastgesteld of het een volledige of gedeeltelijke loondoorbetaling betreft.

De BBL-opleidingen kunnen in het geval van een bedrijfstak-cao, zowel in de reguliere cao als in een eventueel aan de bedrijfstak gerelateerd cao-fonds geregeld zijn¹². Dat laatste is bijvoorbeeld zo als in de reguliere bedrijfstak-cao alleen de primaire arbeidsvoorwaarden zijn geregeld, zoals loon en arbeidstijden, zoals in de bedrijfstak van de Metalektro. Hier is de BBL-bepaling in een aparte fondscao opgenomen.

Daarom is, indien bij het onderzoek van een bedrijfstak-cao twijfel of onduidelijkheid bestond of er een BBL-opleidingregeling was en of het loon daarbij werd doorbetaald, nagegaan of er een algemeen verbindend verklaard (avv'd) cao-fonds aan deze bedrijfstak verbonden is en of dit cao-fonds (1) deze bedrijfsopleidingen financiert en (2) of dit fonds de loondoorbetaling van de opleidingstijd buiten de reguliere arbeidsplaats financiert¹³. In die gevallen zijn de jaarverslagen van de cao-fondsen over 2012 onderzocht¹⁴.

Indien na onderzoek van de cao en van eventueel het jaarverslag van het cao-fonds, nog twijfel omtrent het van kracht zijn van een BBL-opleidingregeling en loondoorbetaling bleef bestaan, is telefonisch contact met de bedrijfstak of onderneming gezocht.

Aantal werknemers met loondoorbetaling in opleidingstijd van BBL

¹¹ SZW hanteert voor cao-onderzoek een steekproef van 100 grote bedrijfstak- (meer dan 10.000 werknemers) en ondernemings-cao's (meer dan 3.000 werknemers), waaronder ongeveer 85% van de werknemers, die onder een cao werken, vallen.

¹² Aan ondernemings-cao's zijn geen cao-fondsen verbonden.

¹³ Indien het cao-fonds avv'd is dan beschikt SZW over het jaarverslag van het cao-fonds en in dat geval is nagegaan of het fonds de hier bedoelde opleidingsvorm ondersteunt en of het cao-fonds in aanvulling daarop ook de loondoorbetaling financiert. De jaarverslagen van deze avv'de fondsen worden jaarlijks onderzocht in het kader van de cao-fondsenmonitor. Uit de cao-fondsenmonitor van 2013, over de financiële positie in 2012 van avv'de cao-fondsen, blijkt dat 72% van de fondsen beroepsgerelateerd onderwijs ondersteunen (alle soorten): hiermee was €176 mln. gemoeid (uit: 'De Financiële Positie van Cao-fondsen in 2012.' In: 'Cao Afspraken 2012, SZW, 2013).

¹⁴ Alhoewel de peildatum van de onderzochte cao's 1 juni 2014 is en die van de fondsdata 31 december 2012, ligt de feitelijke ingangsdatum van de meeste cao's vóór deze peildatum van 1 december 2013, zodat het verschil met de datum van de fondsdata van 31 december 2012, in de meeste gevallen korter is dan 11 maanden.

Voor de beantwoording van de tweede vraag naar het feitelijk aantal werknemers dat een BBL-beroepsopleiding volgt en waarvoor het loon doorbetaald wordt, zijn empirische gegevens nodig die niet bij SZW beschikbaar zijn. Daarnaast is bij het CBS geïnformeerd. Het CBS publiceert cijfers over het aantal BBL-leerlingen naar economische activiteit¹⁵ maar niet of daarbij ook het loon wordt betaald.¹⁶ Het CBS deelde mee dat deze cijfers niet beschikbaar zijn.

Aantal werknemers met loondoorbetaling opleidingstijd zonder cao-verplichting

De beantwoording van de derde vraag wordt op basis van beschikbare cijfers eveneens niet mogelijk geacht. Noch het ministerie van Sociale zaken en Werkgelegenheid noch het CBS heeft hierover gegevens beschikbaar.

¹⁵ De door het CBS gehanteerde indeling van BBL-opleidingen naar economische activiteit kan echter niet naar cao herleid worden.

¹⁶ De indeling van de economische activiteit die het CBS daarbij heeft aangehouden is tevens niet herleidbaar naar de in het cao-onderzoek gehanteerde economische sectoren. De gegevens van het CBS zijn in bijlage V opgenomen. Tevens is op basis van een herberekening de verdeling van het aantal BBL-opleidingen 2012-2013 vertaald naar reguliere economische sector weergegeven.

4 RESULTATEN

4.1 Cao's met een BBL-opleidingsbepaling

In de onderstaande tabel is weergegeven in hoeveel cao's een BBL-bepaling is aangetroffen. In de tweede gegevenskolom is weergegeven hoe vaak daarbij krachtens de cao het loon doorbetaald wordt. Loondoorbetaling gedurende de tijd dat een BBL-opleiding gevolgd wordt buiten de reguliere arbeidsplaats, is volgens de Nederlandse wetgeving niet verplicht. Of het loon doorbetaald wordt is afhankelijk wat daarover in de cao geregeld is.

Tabel 4.1 Aantal cao's met afspraken over BBL en loondoorbetaling, 2014

BBL-bepaling		Aantal cao's	
Ja		55	
	Met loondoorbetaling	33	
	Volledige loondoorbetaling		25
	Gedeeltelijke loondoorbetaling		8
	Zonder loondoorbetaling	22	
nee		45	
Totaal		100	

Het blijkt dat een meerderheid van de cao's (55) een BBL-bepaling heeft. In 33 van deze cao's wordt het loon gedurende de opleidingstijd doorbetaald. Ten opzichte van 2010 is het percentage cao's met afspraken over (gedeeltelijke loondoorbetaling gestegen van 25% naar 33%¹⁷.

Uit het cao-onderzoek blijkt dat er in BBL-bepalingen naar loondoorbetaling soms onderscheid gemaakt wordt naar volledige en gedeeltelijke doorbetaling. In de meerderheid van 25 van deze 33 cao's met loondoorbetaling wordt het loon volledig doorbetaald en in 8 cao's wordt het loon gedeeltelijk doorbetaald gedurende de externe opleiding. Gemiddeld bedraagt het loon in deze gevallen 50%.

4.2 BBL-bepalingen naar economische sector en soort cao

Om na te gaan of de verdeling van bepalingen van BBL-opleidingen en de loondoorbetaling in cao's over economische sectoren en over soort cao (bedrijfstak-cao dan wel ondernemings-cao) verschilt zijn de volgende twee tabellen samengesteld

¹⁷ Najaarsrapportage Cao-afspraken 2010, p. 33

Tabel 4.2 Cao's naar economische sector, BBL en loondoorbetaling (% cao's)

Economische sector	Aantal cao's	Met BBL	Met loondoorbetaling
Landbouw	3	2 (67%)	2 (67%)
Industrie	16	10 (63%)	6 (38%)
Bouw	3	3 (100%)	2 (67%)
Handel & horeca	26	18 (69%)	11 (42%)
Vervoer	11	3 (27%)	1 (9%)
Zakelijke dienstverlening	18	7 (39%)	2 (11%)
Overige dienstverlening	23	12 (52%)	9 (39%)
Totaal	100	55 (55%)	33 (33%)

De sectoren landbouw, industrie, bouw en handel en horeca blijken een bovengemiddelde 'dichtheid' van cao's met een BBL-bepaling te hebben. In de sectoren van vervoer, zakelijke en overige dienstverlening zijn de cao's met een BBL-bepaling ondervertegenwoordigd ten opzichte van het gemiddelde¹⁸. Op het punt van loondoorbetaling in cao's met een BBL-bepaling scoren de sectoren vervoer en zakelijke dienstverlening onder het gemiddelde. Op dit punt scoren de landbouw en de bouw het hoogst met 67% van de cao's met een BBL-bepaling waarin eveneens is een loondoorbetalingsverplichting is afgesproken.

In de volgende tabel is nagegaan of bedrijfstak-cao's en ondernemings-cao's zich onderscheiden op het punt van het aandeel cao's met een BBL-bepaling en de daarmee samenhangende loondoorbetaling.

Tabel 4.3 Cao's naar soort cao, BBL en loondoorbetaling (% cao's)

Soort cao	Aantal cao's	Met BBL	Met loondoorbetaling
Bedrijfstak-cao	74	48 (65%)	27 (36%)
Ondernemings-cao	26	7 (27%)	6 (23%)
Totaal	100	55 (55%)	33 (33%)

In bedrijfstak-cao's komen vaker afspraken over BBL voor dan in ondernemings-cao's¹⁹. In de bedrijfstak-cao's is ook vaker afgesproken dat het loon tijdens de opleidingstijd wordt doorbetaald.

¹⁸ Het betreft een verschil dat met name historisch gegroeid is.

¹⁹ Opleidingen in ondernemingen met eigen cao worden vaker door de onderneming zelf geregeld, dan in cao-verband.

4.3 BBL-werknemers 2012-2013 naar economische sector

Het Statline-bestand van het CBS (zie noot 3, p.1) bevat gegevens over werknemers die een BBL-opleiding volgen. Voor het opleidingsjaar 2012-2013 telde het CBS 152.710 BBL-werknemers. De verdeling naar economische sector was als volgt.

Tabel 4.4 BBL-werknemers 2012-2013; BBL-werknemers per economische sector (CBS Statline 2013, herberekening SZW)

Economische sector	BBL-werknemers
Landbouw	8.005 (5%)
Industrie	36.179 (24%)
Bouw	17.546 (11%)
Handel en Horeca	23.909 (16%)
Vervoer	12.765 (8%)
Zakelijke Dienstverlening	14.034 (9%)
Overige Dienstverlening	37.001 (24%)
onbekend	3.271 (2%)
totaal	152.710 (100%)

Het blijkt dat in sectoren van industrie, handel & horeca en overige dienstverlening de meeste BBL-werknemers voorkomen; hier is 64% van de BBL-populatie te vinden.

BIJLAGEN

BIJLAGE I

ARTIKEL 7, LID 6 ESH

Tekst 23° ESH-rapportage Nederland (ingediend bij Raad van Europa januari 2011)

Article 7 – The right of children and young persons to protection

With a view to ensuring the effective exercise of the right of children and young persons to protection, the Parties undertake:

1. to provide that the minimum age of admission to employment shall be 15 years, subject to exceptions for children employed in prescribed light work without harm to their health, morals or education;
2. to provide that the minimum age of admission to employment shall be 18 years with respect to prescribed occupations regarded as dangerous or unhealthy;
3. to provide that persons who are still subject to compulsory education shall not be employed in such work as would deprive them of the full benefit of their education;
4. to provide that the working hours of persons under 18 years of age shall be limited in accordance with the needs of their development, and particularly with their need for vocational training;
5. to recognise the right of young workers and apprentices to a fair wage or other appropriate allowances;
6. to provide that the time spent by young persons in vocational training during the normal working hours with the consent of the employer shall be treated as forming part of the working day;
7. to provide that employed persons of under 18 years of age shall be entitled to a minimum of four weeks' annual holiday with pay;
8. to provide that persons under 18 years of age shall not be employed in night work with the exception of certain occupations provided for by national laws or regulations;
9. to provide that persons under 18 years of age employed in occupations prescribed by national laws or regulations shall be subject to regular medical control;
10. to ensure special protection against physical and moral dangers to which children and young persons are exposed, and particularly against those resulting directly or indirectly from their work.

Article 7§6

- 1) *Please describe the general legal framework. Please specify the nature of, reasons for and extent of any reforms.*
- 2) *Please indicate the measures taken (administrative arrangements, programmes, action plans, projects, etc.) to implement the legal framework.*
- 3) *Please provide pertinent figures, statistics or any other relevant information, if appropriate.*

No new developments.

C. The Committee concludes that the situation in the Netherlands is not in conformity with Article 7§6 of the Charter because there is no evidence that the great majority of young workers and apprentices have a right to remuneration for time spent on vocational training with the consent of the employer.

Reactie Nederland:

As already indicated in the previous report, the Working Hours Act provides that the work performed by young workers must be arranged in such a way that they are able to participate in education or training as required by law and that any time

spent by them in education or training is treated as working time (Working Hours Act, section 4:4, subsections 1 and 2). The aim of the section is to ensure that young workers are able to take a vocational training course insofar as they are obliged to do so by law. As it has now been provided that time spent in education or training is treated as working time, young workers are also protected from stress and an excessive workload. The Netherlands has thus now fulfilled the obligation under article 7§6 of the Charter.

Various collective agreements in industries in which many apprentices get their workplace training contain a supplementary and more general provision that time spent on training should be treated as working time. The training time is not linked to the training days required by law and can therefore also relate to training that goes beyond the statutory minimum.

Current Dutch legislation does not oblige employers to continue paying wages when employees receive vocational training outside the workplace. However, the social partners may agree in the collective agreement for the industry or business concerned that training time will be remunerated. A 2008 survey by the Labour Inspectorate shows that 104 of the 115 collective agreements examined contained agreements about training. 26 of the collective agreements dealt specifically with block or day releases and provided that the training time would be wholly or partly remunerated. Although time spent on vocational training is deemed to be working time, this does not necessarily mean it should also be remunerated. This is not required by article 7§6 of the ESC. The remuneration of young workers and apprentices is dealt with in article 7§5.

Conclusies 2011 (gepubliceerd door Raad van Europa januari 2012)

Article 7§6 - Inclusion of time spent on vocational training in the normal working time

RESC 7§6 NETHERLANDS

The Committee concludes that the situation in the Netherlands is not in conformity with Article 7§6 of the Charter on the ground that it has not been established that the great majority of young workers have a right to remuneration for time spent on vocational training with the consent of the employer.

Ground of non-conformity

The report states that there are no new developments to the situation which the Committee, in its previous conclusion, found not to be in conformity with Article 7§6 of the Charter on the ground that there is no evidence that the great majority of young workers have a right to remuneration for time spent on vocational training with the consent of the employer.

The report states that current Dutch legislation does not oblige employers to continue paying wages when employees receive vocational training outside the workplace. However, the social partners may agree in the collective agreement for the industry or business concerned that training time will be remunerated. A 2008 survey by the Labour Inspectorate showed that 104 of the 115 collective agreements examined contained agreements about training. 26 of the collective agreements dealt specifically with block or day releases and provided that the training time would be wholly or partly remunerated. The report adds that although time spent on vocational training is deemed to be working time, it does not necessarily mean it should also be remunerated.

The Committee considers that the situation continues to be unsatisfactory under the requirements of Article 7§6 and therefore renews its conclusion of non conformity.

The situation is not in conformity since Conclusions XVII-2 (2005).

On the previous occasion, the Dutch delegate announced that in order to establish whether the vast majority of young workers have a right to remuneration for time spent on vocational training, a study will shortly be launched by the Ministry of Social Affairs and Employment. On the basis of the results of this study the Ministry will consider whether the situation is in conformity with the Charter and whether measures will have to be implemented in this respect. (Detailed report concerning Conclusions XVII-2, § 109).

The Governmental Committee took note of the Government's intention to carry out a study with the aim to determine what is the proportion of young workers having a right to remuneration for time spent on vocational training and to take the appropriate steps to react to the outcome of such study (ibidem, § 110).

The Governmental Committee invited the Government to provide all the relevant information in its next report and decided to await the next assessment of the ESCR(ibidem, § 111).

The ECSR confirmed its finding of non-conformity, it is therefore for the Governmental Committee to take the most appropriate steps so that the Netherlands bring the situation into conformity with Article 7§6 of the Charter.

The Netherlands

Article 7.6: To provide that the time spent by young persons in vocational training during the normal working hours with the consent of the employer shall be treated as forming part of the working day;

- The Working Hours Act provides that the work performed by young workers must be arranged in such a way that they are able to participate in education or training as required by law and that any time spent by them in education or training is treated as working time (Working Hours Act, section 4:4, subsections 1 and 2). The aim of the law is to ensure that young workers are able to take a vocational training course insofar as they are obliged to do so by law. As it has now been provided that time spent in education or training is treated as working time, young workers are also protected from stress and an excessive daily or weekly workload. In our view the Netherlands has thus fulfilled the obligation under article 7§6 of the Charter.
- Various collective labour agreements in industries in which many apprentices get their workplace training, contain a supplementary and more general provision that time spent on training should be treated as working time. The training time is not linked to the training days required by law and can therefore also relate to training that goes beyond the statutory minimum.
- Current Dutch legislation does not oblige employers to continue paying wages when employees receive vocational training outside the workplace. However, the social partners may agree in the collective agreement for the industry or business concerned that training time will be remunerated.
- On a previous occasion the Dutch delegate announced a study. This study was carried out at the end of 2010 by the Ministry of Social Affairs and Employment. It showed that 52% of the collective labour agreements contain provisions on vocational training under worktime. In 26% of the large collective labour agreements time spent on vocational training (also outside the workplace) was paid as normal working time. This does not necessarily mean that the other workers are not getting paid for their time spent on vocational training: individual employers can decide to pay this time or part of this time, although the collective labour agreement does not compel them to do so.
- Although time spent on vocational training is deemed to be working time, this does not necessarily mean it should also be remunerated as working time. This is not required by article 7§6 of the ESC.

To conclude: the Netherlands does not share the interpretation of the Social Charter by the ECSR that time spent on vocational training should in all cases (also in case of training outside the work place) be paid as normal working time.

We are therefore convinced that the situation in the Netherlands is in compliance with article 7.6 of the ESC.

BIJLAGE III**ONDERZOCHE CAO'S**

CAO naam	Ingangs datum	Expiratie datum
Glastuinbouw	1-7-2012	1-7-2014
Open teelten	1-7-2012	1-7-2014
Landbouwwerktuigen exploiterende ondernemingen	2-1-2012	1-7-2013
Bakkersbedrijf	1-3-2012	1-5-2013
Heineken	1-1-2011	1-1-2013
Mode- interieur- tapijt- en textielindustrie	1-7-2012	1-7-2014
Timmerindustrie	1-1-2011	1-1-2013
Grafimedia	1-2-2012	1-8-2013
DSM Limburg	1-7-2012	1-1-2014
Organon biosciences Nederland	1-4-2007	1-4-2009
Metalektro	1-5-2011	1-7-2013
Metalektro voor het hoger personeel (hp)	1-5-2011	1-7-2013
Metaalbewerkingsbedrijf (metaal)	1-4-2011	1-5-2013
Philips	1-7-2011	1-1-2013
Canon Nederland (Océ technology)	1-1-2012	1-1-2013
Carrosseriebedrijf (metaal)	1-4-2011	1-5-2013
Meubelindustrie en meubileringsbedrijven	1-7-2010	1-7-2012
Sociale werkvoorziening	1-3-2010	1-12-2012
Energie	1-5-2010	1-5-2011
Bouwnijverheid	1-1-2012	1-1-2014
Technisch installatiebedrijf (metaal)	1-4-2011	1-5-2013
Schilders-, afwerkings en glaszetbedrijf	1-3-2011	6-4-2013
Motorvoertuigenbedrijf en tweewielerbedrijf (metaal)	1-10-2012	1-11-2014
Bloemen en planten, groothandel	1-7-2012	1-7-2014
Albert Heijn logistics	15-10-2010	15-10-2012
Levensmiddelen en/of zoetwaren, groothandel	1-10-2010	1-4-2012
Technische groothandel	1-7-2011	1-1-2013
Informatie-, communicatie- en kantoortechnologiebranche (ICK)	1-1-2013	1-1-2014
Hema	1-2-2011	1-4-2012

CAO naam	Ingangs datum	Expiratie datum
La Place	1-7-2011	1-2-2013
V&D	1-7-2011	1-2-2013
Levensmiddelen, grootwinkelbedrijven vgl	1-4-2011	1-4-2013
Levensmiddelenbedrijf	1-4-2011	1-4-2013
Slagersbedrijf	1-4-2011	1-4-2013
Tankstations en wasbedrijven	1-9-2011	1-11-2013
Elektrotechnische detailhandel	1-1-2009	1-1-2012
Gemengde branche en speelgoedbranche	1-1-2011	1-4-2012
IKEA Nederland	1-10-2012	1-10-2013
Praxis groep	1-2-2007	1-2-2009
Wonen	1-1-2010	1-1-2011
Boekhandel en kantoorvakhandel	1-4-2012	1-4-2014
Apotheken	1-4-2012	1-1-2014
Bloemen en planten, gespecialiseerde (detailhandel)	1-4-2011	1-4-2012
Drogisterijbranche	1-10-2010	1-4-2012
Fashion en sport inretail (mode en sport detailh)	1-7-2012	1-10-2013
Horeca- en aanverwante bedrijf	1-8-2012	1-1-2014
Recreatie	1-7-2012	1-7-2013
Contractcateringbranche	1-4-2013	1-4-2014
NS	1-11-2010	1-2-2013
GVB	1-1-2011	1-1-2013
Openbaar vervoer	1-1-2013	1-1-2014
Taxivervoer	1-1-2009	1-1-2014
Beroepsgoederenvervoer over de weg	1-1-2012	1-1-2014
DHL express Nederland	1-1-2012	1-1-2013
Goederenvervoer nederland	1-1-2012	1-1-2014
Selektvracht	1-1-2011	1-1-2013
Postnl (postbezorgers)	1-1-2013	1-1-2014
Koninklijke KPN	1-4-2012	1-6-2013
KPN corporate market b.v.	1-4-2012	1-1-2013
ABNAMRO	1-1-2013	1-1-2014
ING	1-7-2008	1-1-2012
Rabobank	1-5-2011	1-7-2013

CAO naam	Ingangs datum	Expiratie datum
SNS Reaal	1-11-2010	1-6-2012
Achmea	1-6-2012	1-6-2013
Delta Lloyd groep	1-1-2012	1-1-2014
Verzekeringsbedrijf binnendienst	2-1-2013	1-1-2014
Woondiensten	1-1-2013	1-7-2013
Architectenbureaus	1-3-2013	1-3-2015
Uitzendkrachten NBBU	1-4-2009	1-1-2014
Uitzendkrachten ABU	5-1-2012	5-11-2017
Uitzendondernemingen vaste medewerkers	1-4-2011	1-10-2012
Reisbranche	1-4-2012	1-11-2013
ANWB	1-4-2011	1-4-2012
Beveiligingsorganisaties, particuliere	1-7-2012	1-10-2013
Schoonmaak- en glazenwassersbedrijf	1-1-2012	1-1-2014
Hoveniersbedrijf in Nederland	1-3-2013	1-1-2014
Facilitaire contactcenters	1-5-2010	1-5-2012
Gemeente-ambtenaren	1-6-2011	1-1-2013
Provincies	1-6-2011	1-6-2012
Rijkspersoneel	1-1-2007	1-1-2011
Defensiepersoneel	1-3-2010	1-3-2013
Politiepersoneel	1-1-2012	1-1-2015
Sociale Verzekeringsbank	1-10-2011	1-7-2014
UWV	1-8-2011	1-2-2014
Primair onderwijs	1-1-2013	1-1-2014
Beroepsonderwijs en Volwasseneneducatie	1-11-2010	1-4-2011
Ons Middelbaar onderwijs	1-7-2008	1-8-2010
Voortgezt onderwijs	1-8-2011	1-8-2012
Hoger Beroepsonderwijs	1-2-2012	1-10-2013
Nederlandse Universiteiten	1-1-2011	1-1-2014
Universitair Medische Centra	1-3-2011	1-4-2013
Ziekenhuizen	1-3-2011	1-3-2014
Geestelijke gezondheidszorg (GGZ)	1-3-2011	1-1-2013
Huisartsenzorg	1-4-2011	1-1-2013
Verpleeg- en verzorgingshuizen en thuiszorg (VVT)	1-3-2012	1-9-2013
Gehandicaptenzorg	1-3-2011	1-3-2014

CAO naam	Ingangs datum	Expiratie datum
Jeugdzorg	1-5-2011	1-5-2014
Kinderopvang	1-5-2010	1-1-2012
Welzijn en maatschappelijke dienstverlening	1-1-2012	1-1-2014
Kappersbedrijf	1-7-2010	1-7-2011

BIJLAGE IV BBL-WERKNEMERS NAAR ECONOMISCHE SECTOR

Herberekening tbv tabel 4.4

BBL-werknemers naar richting BBL-opleiding en herberekening naar economische sector, 2012-2013 (CBS, Statline 2013, herberekening SZW/COB).

Leerweg	Bbl		
Perioden	2012/'13*		
Opleidingsrichting en sector	aantal	Herindeling	Economische sector
Totaal opleidingsrichting en sector	152710		I= Landbouw
1a Ondersteuning in het onderwijs	818	od	b= Bouw
			i= Industrie
2a Kunst, ruimtelijke presentatie en ...	10	hh	
2b Grafische vormgeving	118	i	hh= Handel en Horeca
2c Audiovisuele productie	12	zd	v= Vervoer
3a Groothandel	675	hh	zd= Zakelijke Dienstverlening
3b Detailhandel	14517	hh	od= Overige Dienstverlening
3c Marketing en communicatie	1116	zd	
3d Financiële dienstverlening	232	zd	
3e Boekhouding en bedrijfsadministratie	1119	zd	
3f Managementondersteuning	883	zd	
3g Secretarieel werk en informatiedie...	1606	zd	
3h Juridische ondersteuning	159	zd	
4a ICT	1032	zd	
5a Werktuigbouwkunde	1050	zd	
5b Productietechniek	2540	i	
5c Metaalproductie	4446	i	
5d Elektrotechniek	7171	i	
5e Installatietechniek	6002	b	
5f Proces- en chemische laboratoriumt...	6226	i	
5g Auto-, vliegtuig- en scheepvaartin...	8928	i	
5h Brood- en banketbakkerij en overig...	4440	i	
5i Kleding- en schoenenindustrie	107	i	
5j Hout- en meubelindustrie	478	i	

5k Bouw	9680	b
5l Grond-, weg-, en waterbouw	1864	b
6a Landbouw en natuurlijke omgeving	7285	l
6b Dierhouderij en diervverzorging	720	l
7a Verpleging	7379	od
7b Verzorging	14750	od
7c Hulp bij zorg en welzijn	3914	od
7d Medische ondersteuning	1136	od
7e Medische techniek	1725	i
7f Sociaal-pedagogisch werk	2252	od
7g Maatschappelijke en sociaal-juridi...	6672	od
7h Sociaal-cultureel werk	80	od
8a Horeca: management en bediening	3609	hh
8b Horeca: bereiding van maaltijden	5098	hh
8c Toerisme	48	v
8d Recreatie	212	zd
8e Sport en bewegen	260	zd
8f Facilitaire dienstverlening	667	zd
8g Haarverzorging	3008	zd
8i Vervoer	7405	v
8j Logistiek	5312	v
8k Veiligheid en milieu	2678	zd
9a Algemeen	3271	-
Totaal bbl	152710	