



Ministerie van
Sociale Zaken en
Werkgelegenheid

CAO-AFSPRAKEN 2011

OKTOBER 2012

INHOUDSOPGAVE	BLZ
SAMENVATTING	I
INLEIDING	1
1 DE CONTRACTLOONMUTATIE IN 2011 en 2012	3
1.1 De stand van zaken in 2011	3
1.2 Nadere analyse van de contractloonmutatie in 2011	4
1.2.1 De contractloonmutatie naar datum principeakkoord	4
1.2.2 De spreiding van de contractloonmutatie in 2011	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 2012	7
1.3.1 Een macrobeeld	7
1.3.2 De spreiding van de contractloonmutatie in 2012	7
1.4 Cumulatieve contractloonmutatie 2001-2011	8
2 DE ONDERKANT VAN HET LOONGEBOUW	11
2.1 Opzet van het hoofdstuk	11
2.2 Niveau van de laagste schaalbedragen ultimo 2011	12
2.2.1 Niveaucijfers uitgesplitst naar economische sector	12
2.2.2 De ontwikkeling sinds 2006	12
2.3 Niveau en spreiding van de onderscheiden loonschalen	13
2.3.1 Niveau van de onderscheiden loonschalen	14
2.3.2 Spreiding van de onderscheiden loonschalen	15
2.4 Niveau van het laagste loon behorende bij de vakvolwassen leeftijd	15
2.5 Jeugdlonen	17
2.5.1 Niveaucijfers naar economische sectoren	17
2.5.2 Niveaucijfers voor op basis van vakvolwassen leeftijd gegroepeerde cao's	17
3 DUURZAME INZETBAARHEID	21
3.1 Totaaloverzicht duurzame inzetbaarheid	21
3.2 Gezondheid	23
3.2.1 Proactief en preventief beleid	24
3.3 Scholing	25
3.3.1 Algemene en individueel gerichte scholingsafspraken	26
3.3.2 Functiegerichte en brede scholingsafspraken	27
3.3.3 Scholing en verlof	29
3.4 Mobiliteit	30
3.5 Oudere werknemers	31
4 AFSTAND TOT DE ARBEIDSMARKT	35
4.1 Algemene bepalingen	35
4.2 De instroom van doelgroepen op de arbeidsmarkt	36
4.3 De doorstroom van doelgroepen op de arbeidsmarkt	41
4.4 Uitstroom van doelgroepen op de arbeidsmarkt en evaluatie van afspraken over doelgroepen	42
4.5 Ontwikkelingen in 2012	43

5	NORMALE ARBEIDSDUUR IN CAO'S	45
5.1	Het begrip normale arbeidsduur	45
5.1.1	Arbeitsduur in cao's	45
5.1.2	Onderzoek naar arbeidsduur	46
5.2	Resultaten	46
5.2.1	Normale arbeidsduur in cao's	46
5.2.2	Normale arbeidsduur per economische sector	48
5.3	De ontwikkeling sinds 2006	48
5.4	Ontwikkelingen in 2012	49
6	LOONDOORBETALING BIJ ZIEKTE EN ARBEIDS- ONGESCHIKTHEID	51
6.1	Loondoorbetaling in het 1 ^e en 2 ^e ziektejaar	51
6.2	Bovenwettelijke aanvullingen na het 1 ^e en 2 ^e ziektejaar	54
6.2.1	Afspraken in cao's	54
6.3	WGA: hiaat, excedent en premieverdeling	57
6.4	Financiële regelingen in geval van beroepsziekten en bedrijfsongevallen	58
6.5	De ontwikkeling sinds 2006	60
6.5.1	Loondoorbetaling eerste twee ziektejaren	60
6.5.2	Aanvulling bij arbeidsongeschiktheid na de eerste twee ziektejaren	61
6.5.3	WGA-premierverdeling	62
6.6	Ontwikkelingen in 2012	62
7	WERKGEVERSBIJDRAGE ZIEKTEKOSTENVERZEKERING	63
7.1	Inleiding	63
7.2	Onderzoeksresultaten	63
7.3	De ontwikkeling sinds 2006	64
7.4	Ontwikkelingen in 2012	65

BIJLAGEN:

Ia	Contractloonmutaties 2011
Ib	Tabellen bij contractloonmutatie 2011
II	Berekening van de (gemiddelde) contractloonmutatie
III	De onderkant van het loongebouw
IV	Duurzame inzetbaarheid
V	Afstand tot de arbeidsmarkt
VI	Normale Arbeidsduur
VII	Tegemoetkoming in de ziektekosten
VIII	Cao's in Nederland

SAMENVATTING

De rapportage Cao-afspraken 2011 geeft voor 2011 een beeld van de stand van zaken in cao's met betrekking tot de contractloonontwikkeling, de onderkant van het loongebouw, duurzame inzetbaarheid, afstand tot de arbeidsmarkt, normale arbeidsduur, loondoorbetaling bij ziekte en arbeidsongeschiktheid, en werkgeversbijdrage voor ziektekosten.

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 april 2012. Om een zo actueel mogelijk beeld van de contractloonontwikkeling te kunnen geven, is de peildatum voor dit onderwerp 1 oktober. Voor het onderwerp duurzame inzetbaarheid is 9 juni de peildatum om de stand van zaken een jaar na de tot standkoming van de Beleidsagenda 2020 in beeld te kunnen brengen.

Contractloonontwikkeling in 2011 en 2012

De totale contractloonmutatie bedraagt in 2011 gemiddeld 1,5% op niveaubasis. In vergelijking met 2010 ligt de gemiddelde contractloonmutatie in 2011 0,7%-punt hoger. Het voorlopige beeld voor 2012 laat een contractloonstijging van 1,8% op niveaubasis zien.

Bezien naar de sectoren markt, zorg en overheid is de contractloonmutatie in 2011 het hoogst in de marktsector (1,8% op niveaubasis) en het laagst in de overheidssector (0,1% op niveaubasis). Bij dit laatste zij opgemerkt, dat voor de overheidssectoren nog voor relatief weinig werknemers een akkoord over heel 2011 is afgesloten, zodat hier sprake is van een zeer voorlopig cijfer. Naar economische sector bezien is de mutatie het hoogst in de sector vervoer en communicatie (2,7% op niveaubasis) en het laagst in de sector overige dienstverlening (0,9% op niveaubasis).

In de periode 2001-2011 zijn de contractlonen op niveaubasis met gemiddeld 27,1% gestegen, ofwel gemiddeld 2,2% per jaar. In de sectoren bouwnijverheid en overige dienstverlening ligt het stijgingspercentage boven dit gemiddelde.

De onderkant van het loongebouw

In 2011 ligt het niveau van de laagste loonschalen (functieschalen en aanloopschalen) gemiddeld 2,9% boven het Wettelijk Minimumloon (WML) (op basis van 62 steekproefakkoorden waarvoor in 2011 het niveau van de laagste loonschaal bekend is). Ten opzichte van 2006 betekent dit een daling met 1,1%-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 sector industrie (0,2%).

In 31 van de 62 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 doelgroepschaal (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.

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 88 cao's afspraken (van toepassing op 93% van de werknemers onder de onderzochte cao's). Relatief veel afspraken gaan over proactief en preventief beleid (47 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. 86 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 39 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 arbeidsduurverkorting, vrijstelling van bepaalde diensten en demotie. Afspraken over één of meer van deze aspecten komen in 89 cao's voor. In 71 cao's zijn afspraken aangetroffen over vrijstelling van diensten. In de meeste gevallen gaat het hier om een vrijstelling van overwerk (49 cao's, op één na alle zonder behoud van toeslag). Afspraken over extra verlof of extra arbeidsduurverkorting komen in respectievelijk 62 en 43 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. 42 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 46 cao's voor. In het algemeen gaat het hierbij om een niet gekwantificeerde inspanningsverplichting. In 20 cao's is aan de inspanningsverplichting een doelstelling

gekoppeld om een concreet genoemd aantal arbeidsplaatsen voor kwetsbare groepen te creëren.

In 11 cao's zijn afspraken gevonden over specifieke scholingsinspanningen ter bevordering van de doorstroommogelijkheden voor kwetsbare groepen gevonden. 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 (39,2 uur per week).

Loondoorbetaling bij ziekte en arbeidsongeschiktheid

Voor 51% van de werknemers onder de onderzochte cao's is de loondoorbetaling bij ziekte in de eerste twee ziektejaren kleiner of gelijk aan 170%. Voor 31% 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 18% van de werknemers is de loondoorbetaling bij ziekte in de eerste twee ziektejaren zonder meer hoger dan 170%. In 17 van de 22 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 49 cao's is een aanvulling afgesproken als het arbeidsongeschiktheidspercentage lager is dan 35%. In 45 akkoorden zijn afspraken gemaakt over aanvulling van het loon/uitkering bij een arbeidsongeschiktheidspercentage van 35% - 80%. 35 akkoorden 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 25 akkoorden 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.

Werkgeversbijdrage ziektekostenverzekering

In het kader van het ziektekostenstelsel zoals dat vóór 1 januari 2006 bestond kenden 61 van de 100 onderzochte akkoorden (van toepassing op 61% van de werknemers) afspraken over een werkgeversbijdrage in de premie voor een particuliere ziektekostenverzekering. In het kader van het nieuwe ziektekostenstelsel kennen 23 akkoorden een (extra) werkgeversbijdrage (van toepassing op 34% van de werknemers onder de onderzochte cao's). Deze bijdrage wordt uitgekeerd in de vorm van een maandelijkse vergoeding (15 akkoorden; hoogte variërend van € 7,50 - € 58

bruto) of in de vorm van een eenmalige uitkering (7 akkoorden; hoogte variërend van € 50 - € 360 bruto).

INLEIDING

In de rapportage Cao-afspraken 2011 komen zeven onderwerpen aan de orde: de contractloonontwikkeling, de onderkant van het loongebouw, duurzame inzetbaarheid, afstand tot de arbeidsmarkt, normale arbeidsduur, bovenwettelijke aanvullingen bij ziekte en arbeidsongeschiktheid, en werkgeversbijdrage ziektekosten. Voor deze onderwerpen wordt de stand van zaken in 2011 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 april 2012. Om een zo actueel mogelijk beeld van de contractloonontwikkeling te kunnen geven, is de peildatum voor dit onderwerp 22 mei. Voor het onderwerp duurzame inzetbaarheid is 9 juni de peildatum om de stand van zaken een jaar na de tot standkoming van de Beleidsagenda 2020 in beeld te kunnen brengen.

Steekproef

SZW stelt driejaarlijks de te onderzoeken cao's (steekproef) vast; deze groep kan zowel qua omvang als samenstelling variëren. In de periode 2011-2013 omvat de steekproef in principe 100 cao's. 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 87% 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). 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.

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.

Tabel 1 Aantallen cao's, werknemersaantallen en % werknemers onder cao, uitgesplitst naar economische sector, 2011

economische sector	totaal cao's	totaal werknemers ¹	cao's in steekproef	werknemers onder steekproefcao's ¹	% wns
landbouw	12	124.120	3	109.480	88
industrie	266	762.970	16	607.020	80
bouwnijverheid	13	338.530	3	310.620	92
handel & horeca	101	1.407.680	26	1.126.080	90
vervoer & comm.	92	353.110	11	240.490	68
zakelijke dienstverl.	105	970.670	18	780.640	80
overige dienstverl.	99	2.171.760	23	2.043.910	94
totaal	688	6.128.550	100	5.361.240	87

1 Door afrondingsverschillen kunnen de totaalcijfers afwijken van de som van aantallen werknemers per sector

De tabel laat zien dat 87% van de werknemers die onder een cao vallen, onder de steekproefcao's valt. Naar economische sectoren is dit percentage soms hoger (landbouw, bouwnijverheid, handel & horeca, en overige dienstverlening), en soms lager (industrie, vervoer & communicatie, en zakelijke dienstverlening). De percentages zijn hoog genoeg om naar werknemers zowel voor het totaal als voor de zeven economische sectoren een goed beeld te geven van de mate waarin in cao's afspraken over de onderzoeksonderwerpen zijn gemaakt.

Voor de meeste onderwerpen (duurzame inzetbaarheid, afstand tot de arbeidsmarkt, normale arbeidsduur, bovenwettelijke aanvullingen bij ziekte en arbeidsongeschiktheid, en werkgeversbijdrage ziektekosten) vormen de 100 cao's het uitgangspunt. In het algemeen gaat het om cao's met een expiratedatum op of na 31 december 2011. Van de cao's met een expiratedatum vóór 31 december 2011 wordt verondersteld dat de afspraken ongewijzigd worden voortgezet.

Voor de twee andere onderwerpen wordt met een wisselend aantal cao's gewerkt. Voor de contractloonmutatie geldt dat alleen met akkoorden kan worden gewerkt met een looptijd over heel 2011 en 2012. 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 2011 of 31 december 2012 nog loonafspraken kunnen worden gemaakt die van invloed zijn op de contractloonontwikkeling in 2011 of 2012. 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 is gebruik gemaakt van de cao's met een looptijd over heel 2011. 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 2011 nog loonafspraken worden gemaakt die van invloed zijn op het niveau van de loonschalen in die cao.

1 DE CONTRACTLOONMUTATIE IN 2011 en 2012

In dit hoofdstuk wordt op basis van 88 akkoorden (peildatum 1 oktober 2012) een beeld geschetst van de gemiddelde contractloonmutatie in 2011.

Voor de onderzochte akkoorden wordt een vergelijking gemaakt tussen de akkoorden die zijn afgesloten vóór 1 januari 2011 en de akkoorden die ná 1 januari 2011 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 60 akkoorden is de contractloonmutatie over 2012 bekend. Op basis van deze akkoorden wordt een voorlopig beeld over 2012 gegeven.

Afgesloten wordt met een beeld van de ontwikkeling van de contractlonen in de periode 2001-2011, gebaseerd op een vast panel cao's in de onderzochte jaren.

1.1 De stand van zaken in 2011

Van 88¹ van de 100 steekproefakkoorden zijn de loongegevens over heel 2011 bekend. Deze akkoorden zijn van toepassing op ruim 4,5 miljoen werknemers. Dat is 88% 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 2011 1,5% op niveaubasis en 1,3% op jaarbasis bedraagt. In 2010 bedroeg de gemiddelde contractloonmutatie op niveaubasis 0,8% en op jaarbasis 1,1%. Ten opzichte van 2010 jaar ligt de contractloonmutatie in 2011 op niveaubasis 0,7%-punt hoger en op jaarbasis 0,2%-punt hoger.

¹ Bijlage Ia bevat een overzicht van de contractloonmutatie per cao in 2011. Bijlage II geeft een beschrijving van de wijze waarop de (gemiddelde) contractloonmutatie wordt berekend.

Tabel 1.1 Opbouw gemiddelde contractloonmutatie 2011 in procenten

componenten contractloonmutatie	mutatie	
- Prijscompensatie-effect ²		0,0
- Initiële verhoging		1,4
- Mutatie vakantiebijslag		0,0
- Mutatie toeslagen		0,1
- Eenmalige uitkeringen 2011	0,1	
- Eenmalige uitkeringen 2010	0,1	
	-/- ----	
- Mutatie eenmalige uitkeringen		0,0
totale contractloonmutatie op niveaubasis		1,5¹
- Overloop uit 2010	0,3	
- Overloop naar 2012	0,5	
	-/- ----	
- Overloopeffect		- 0,2
totale contractloonmutatie op jaarbasis		1,3¹

- 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 0,09% per 1 januari 2011 (referteperiode april 2010/oktober 2010), en 1,84% per 1 juli 2011 (referteperiode oktober 2010/april 2011). 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 2011

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 2011 met cao's die ná 1 januari zijn afgesloten.

Tabel 1.2 De gemiddelde contractloonmutatie in 2011 naar datum van het principeakkoord

contractlonen	aantal cao's	werknemers	niveaubasis	jaarbasis
			%	%
principeakkoord vóór 1/1/11	37	49	1,3	1,2
principeakkoord ná 1/1/11	51	51	1,7	1,3
totaal/gemiddelde	88	100	1,5	1,3

In de 37 akkoorden die in 2010 zijn afgesloten (principeakkoord vóór 1-1-2011), bedraagt de gemiddelde contractloonmutatie voor 2011 op niveaubasis 1,3% en op jaarbasis 1,2%. De gemiddelde contractloonmutatie in de 51 cao's die in 2011 tot stand zijn gekomen, ligt op niveaubasis 0,4%-punt hoger. Op jaarbasis ligt de contractloonmutatie voor 2011 in de akkoorden die in 2011 tot stand zijn gekomen, 0,1%-punt hoger dan in de in 2010 afgesloten akkoorden.

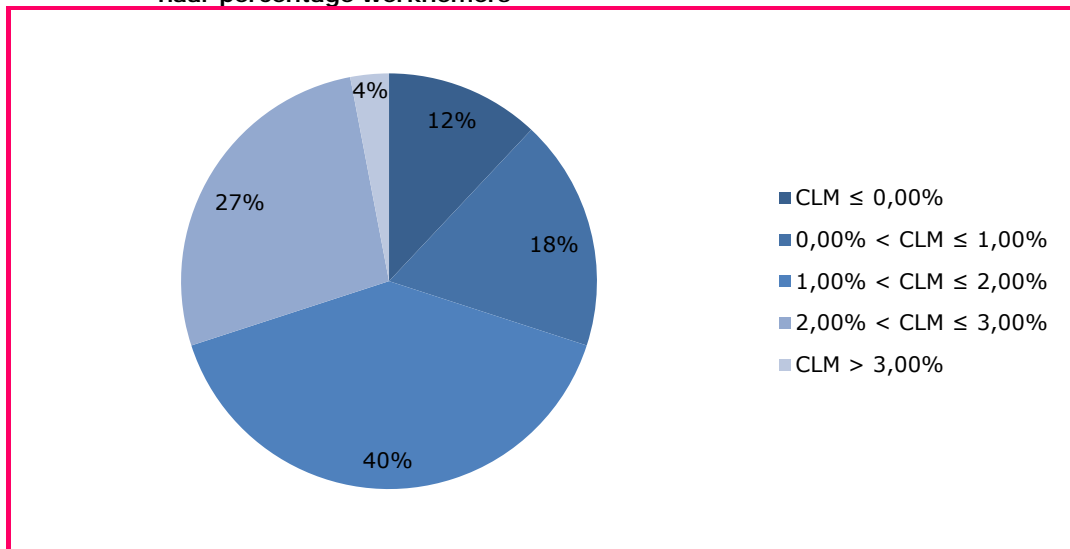
1.2.2 De spreiding van de contractloonmutatie in 2011

In de onderzochte cao's met een looptijd over geheel 2011 loopt de contractloonmutatie op niveaubasis uiteen van -1,25% in de cao voor de jeugdzorg² tot 3,38% in de cao voor het taxivervoer.

In onderstaande grafiek zijn de 88 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 30% van de werknemers waarvoor de gemiddelde contractloonmutatie in 2011 bekend is, is de mutatie kleiner of gelijk aan 1,00%, voor 40% van de werknemers ligt de gemiddelde contractloonmutatie tussen de 1,00 en 2,00% en voor 27% van de werknemers ligt de gemiddelde contractloonmutatie tussen de 2,00 en 3,00%.

Grafiek 1.1 Spreiding van de gemiddelde contractloonmutatie op niveaubasis in 2011, 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 een relatief groot percentage werknemers voor 2011 nog een cao moet worden afgesloten, zodat het hier om zeer voorlopige cijfers gaat.

² Deze cao kent in 2011 geen loonsverhoging, maar nog wel een afboeking van een eenmalige uitkering die in 2010 was afgesproken.

Gemiddeld bedraagt de contractloonmutatie in 2011 op niveaubasis 1,5%. In de marktsector bedraagt de gemiddelde contractloonmutatie op niveaubasis 1,8%, en ligt daarmee boven de gemiddelde contractloonmutatie. In de overheidsector is de gemiddelde contractloonmutatie op niveaubasis 0,1%, en ligt daarmee onder het gemiddelde. In de zorgsector bedraagt de gemiddelde contractloonmutatie op niveaubasis 1,4% en ligt daarmee tegen het gemiddelde aan.

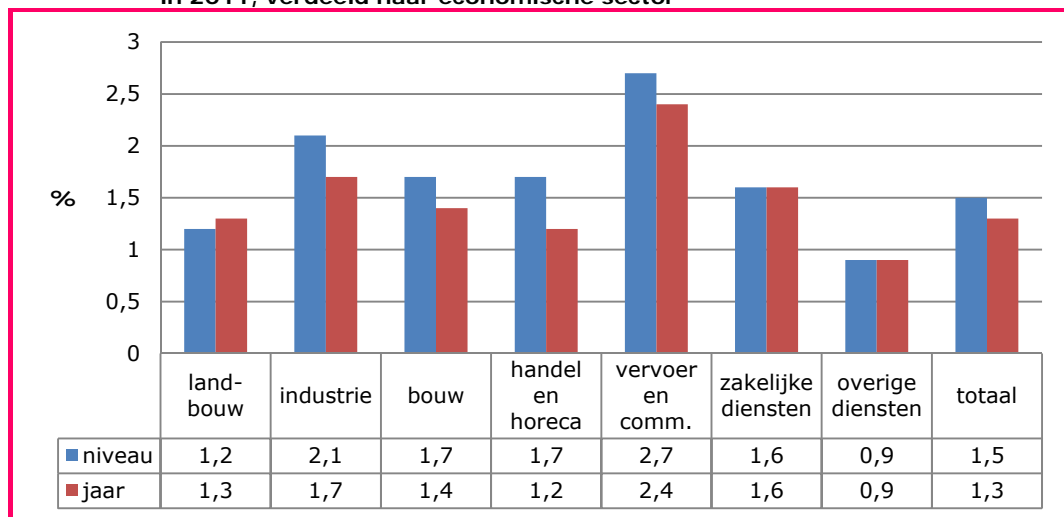
Tabel 1.3 De gemiddelde contractloonmutatie op niveau- en jaarbasis in 2011, verdeeld naar sector

sector	niveaubasis	jaarbasis	aantal cao's	% werknemers
markt	1,8	1,5	70	87
overheid	0,1	0,1	10	62
zorg	1,4	1,4	8	100
totaal	1,5	1,3	88	88

1.2.4 Verschillen tussen economische sectoren

Het aantal cao's waarop de contractloonmutatie is gebaseerd varieert naar werknemersaantallen gemeten, van 79% in de sector industrie 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 2011, verdeeld naar economische sector



Grafiek 1.2 laat zien dat de gemiddelde contractloonontwikkeling op niveaubasis varieert van 0,9% in de overige dienstverlening tot 2,7% in de sector vervoer en communicatie. De gemiddelde contractloonmutatie op niveaubasis ligt in de landbouw (0,3%-punt) en in de overige dienstverlening (0,6%-punt) onder het totaalgemiddelde van 1,5%. In de overige sectoren ligt de gemiddelde contractloonmutatie boven het totaalgemiddelde: zakelijke

dienstverlening (0,1%-punt), bouwnijverheid, handel en horeca (0,2%-punt), industrie (0,6%-punt) en vervoer en communicatie (1,2%-punt).

1.3 De stand van zaken in 2012

1.3.1 Een macrobeeld

Van 60 akkoorden in de steekproef zijn de loongegevens over heel 2012 bekend (peildatum 1 oktober 2012). Deze akkoorden zijn van toepassing op bijna 3,7 miljoen werknemers. Dat is 72% van de werknemers in de steekproef. Hiermee wordt een voorlopig beeld over 2012 gepresenteerd.

De gemiddelde contractloonmutatie op basis van deze 60 akkoorden bedraagt 1,8% op niveaubasis en 1,7% op jaarbasis.

Tabel 1.4 Opbouw van de gemiddelde contractloonmutatie 2012 in procenten¹

componenten contractloonmutatie	mutatie	
- Prijscompensatie-effect ²		0,0
- Initiële verhoging		1,5
- Mutatie vakantiebijslag		0,0
- Mutatie toeslagen		0,2
- Eenmalige uitkeringen 2012	0,1	
- Eenmalige uitkeringen 2011	0,1	
	-/- ----	
- Mutatie eenmalige uitkeringen		0,0
totale contractloonmutatie op niveaubasis		1,8
- Overloop uit 2011	0,5	
- Overloop naar 2013	0,6	
	-/- ----	
- Overloopeffect		-0,1
totale contractloonmutatie op jaarbasis		1,7

¹ Als gevolg van afronding kan het totaalcijfer afwijken van de som van de delen.

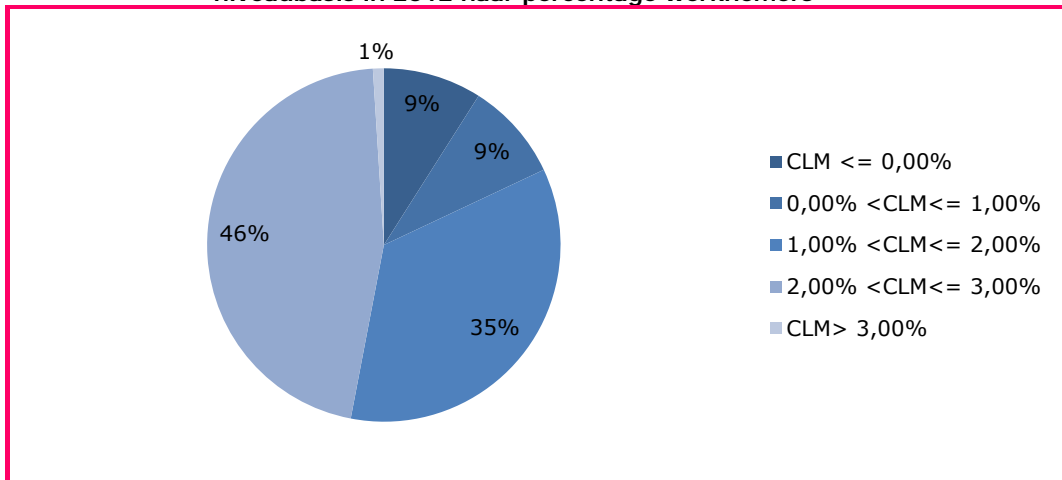
² Het voor de loonontwikkeling relevante definitieve cijfer voor de prijscompensatie bedraagt 0,53% per 1 januari 2012. Omdat er vrijwel geen cao's met afspraken over prijscompensatie zijn, is de bijdrage aan de contractloonmutatie 0,0%.

1.3.2 De spreiding van de contractloonmutatie in 2012

Een voorlopig beeld van de spreiding van de gemiddelde contractloonmutatie op niveaubasis in 2012 laat zien dat deze uiteen loopt van -0,70% in de cao voor het Hoger Beroepsonderwijs tot 3,60% in de cao voor de Jeugdzorg.

In grafiek 1.3 is van de 60 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 2012 naar percentage werknemers



Voor 53% van de werknemers waarvoor de gemiddelde contractloonmutatie in 2012 bekend is, is de mutatie kleiner of gelijk aan 2% en voor 46% van de werknemers ligt de gemiddelde contractloonmutatie tussen 2 en 3%.

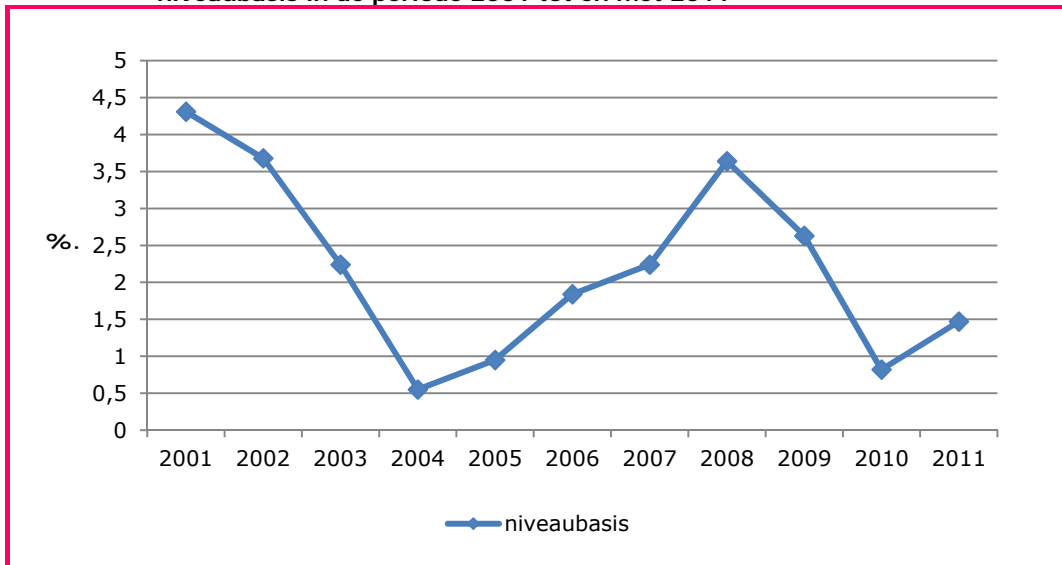
1.4 Cumulatieve contractloonmutatie 2001-2011

In deze paragraaf wordt een beeld van de contractloonontwikkeling over de periode 2001-2011 gepresenteerd. De cijfers zijn gebaseerd op de loonafspraken in een groep van 65 cao's die in elk van de 11 onderzochte jaren deel uitmaakten van de steekproef en waarvoor de loongegevens bekend zijn.

Op basis van de contractloonmutatie in deze 65 onderzochte cao's kan voor de jaren 2001 tot en met 2011 een gewogen gemiddelde van de cumulatieve contractloonmutatie op niveaubasis worden berekend.

In onderstaande grafiek is de ontwikkeling van de gemiddelde contractloonmutatie in de 65 onderzochte cao's voor de periode 2001 tot en met 2011 in beeld gebracht (zie ook tabel Ib.3 in bijlage Ib).

Grafiek 1.4 De ontwikkeling (%) van de gemiddelde contractloonmutatie op niveaubasis in de periode 2001 tot en met 2011

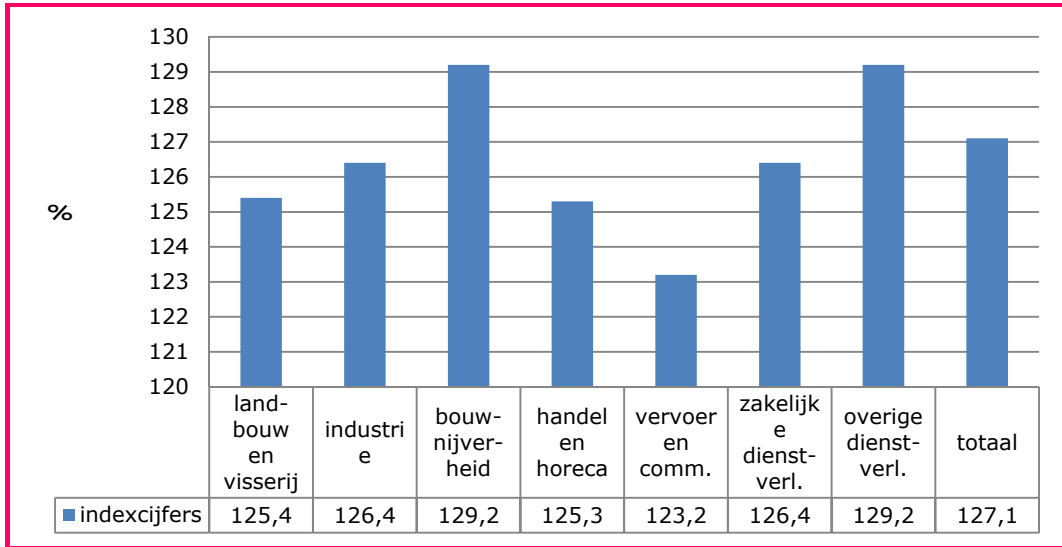


In totaal zijn de contractlonen in de periode 2001-2011 met 27,1% gestegen (gemiddeld 2,2% per jaar). De jaarlijkse stijging is wisselend. De grafiek laat zien dat er twee periodes zijn waarin sprake is van een lagere contractloonstijging dan in het voorafgaande jaar. Dit is het geval in de periodes 2002-2004 en 2009-2010. In de periode 2005-2008 en in 2011 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.4 in bijlage Ib). Dat is in grafiek 1.5 gebeurd.

Uit de grafiek blijkt dat in de bouwnijverheid en de overige dienstverlening de stijging van de contractlonen boven het gemiddelde van 27,1% ligt. In de overige sectoren ligt de ontwikkeling van de contractlonen beneden het gemiddelde.

Grafiek 1.5 De cumulatieve (%) contractloonmutatie op niveaubasis voor de periode 2001 tot en met 2011 in de verschillende economische sectoren



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 2011. Daarnaast wordt voor deze groep per economische sector de ontwikkeling sinds 2006 in beeld gebracht. Tevens wordt verslag gedaan van het niveau van het laagste cao-loon voor de vakvolwassen³ werknemer ultimo 2011 en wordt aandacht besteed aan de in de cao's opgenomen laagste lonen voor werknemers jonger dan 23 jaar.

2.1 Opzet van het hoofdstuk⁴

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 werknemer⁵. De gehanteerde schaalbedragen zijn ontleend aan de reguliere schalen of, voor zover die van toepassing zijn, aan de aanloopschalen.

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's⁶. Voor 2011 zijn de loongegevens van 62 cao's beschikbaar⁷. Deze cao's zijn van toepassing op bijna 3,2 miljoen werknemers. Dit is 63% van het totale aantal werknemers dat onder de steekproefcao's valt.

³ 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.

⁴ Zie bijlage III voor een meer uitgebreide beschrijving van de onderzoeksopzet.

⁵ 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 2011 op € 1435,20 bruto per maand.

⁶ Zie Inleiding, pagina 1.

⁷ Van 29 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 6 cao's zijn nog geen gegevens bekend omdat de expiratedatum vóór de datum van 31-12-2011 ligt. In totaal ontbreken dus van 38 cao's een of meerdere gegevens en deze blijven in de analyse dan ook buiten beschouwing.

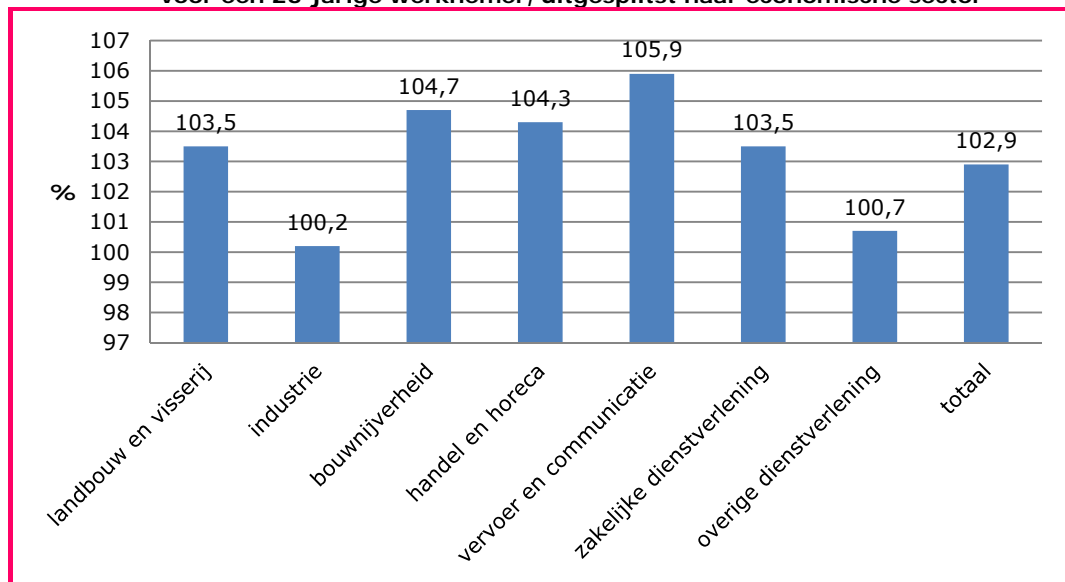
2.2 Niveau van de laagste schaalbedragen ultimo 2011

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 2006.

2.2.1 Niveaucijfers uitgesplitst naar economische sector

Grafiek 2.1 geeft voor 2011 een voorlopig beeld van het laagste schaalbedrag als percentage van het WML. Gemiddeld ligt het laagste schaalbedrag 2,9% 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 schaalbedragen¹ 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 2006

Om een beeld te schetsen van de ontwikkeling van het laagste cao-loon ten opzichte van het WML sinds 2006 zijn in tabel 2.1 de cijfers vanaf 2006 opgenomen⁸. Deze ontwikkeling is gebaseerd op de voor het betreffende jaar actuele steekproef. De vermelde niveaucijfers zijn verkregen door het, op basis van werknemersaantallen, gewogen gemiddelde van de niveaucijfers in de afzonderlijke cao's te berekenen. De resultaten worden uitgesplitst naar economische sector.

⁸ Voor een overzicht van eerdere jaren 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 2006-2011, uitgesplitst naar economische sector⁹

economische sectoren	2006	2007	2008	2009	2010	2011
landbouw en visserij	108,3	106,0	107,7	103,8	103,6	103,5
industrie	102,7	102,7	102,3	101,1	100,9	100,2
bouwnijverheid	107,2	106,7	106,8	106,4	106,5	104,7
handel en horeca	103,7	103,9	103,9	103,5	103,8	104,3
vervoer en communicatie	102,7	102,7	105,9	104,3	104,5	105,9
zakelijke dienstverlening	105,4	105,5	103,7	102,9	102,7	103,5
overige dienstverlening	102,9	103,4	102,2	101,7	101,2	100,7
totaal	104,0	104,1	103,9	103,0	102,9	102,9

Na een stijging van het totaalgemiddelde in 2007, daalt in 2008, 2009 en 2010 het niveau van het laagste cao-loon ten opzichte van het WML. De voorlopige gegevens voor 2011 laten een ten opzichte van 2010 gelijk niveau van het laagste cao-loon zien.

2.3 Niveau en spreiding van de onderscheiden loonschalen

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

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

economische sector	reguliere schalen	aanloopschalen	doelgroepschalen
landbouw en visserij	3	-	3
industrie	9	6	-
bouwnijverheid	3	2	1
handel en horeca	23	15	-
vervoer en communicatie	8	2	-
zakelijke dienstverlening	11	5	2
overige dienstverlening	5	1	2
totaal	62	31	8

Er zijn 31 cao's met een aanloopschaal en 8 cao's met een doelgroepschaal. De helft van de cao's met een aanloopschaal maakt deel uit van de sector handel en horeca. De meeste doelgroepschalen komen voor in sectoren

⁹ 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.

landbouw en visserij en zakelijke en overige dienstverlening. In de sectoren industrie, handel en horeca én vervoer en communicatie 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 aanloopschalen¹⁰. 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	103,5	-	100,0
industrie	106,6	100,0	-
bouwnijverheid	110,6	105,1	100,0
handel en horeca	106,7	104,6	-
vervoer en communicatie	110,1	105,1	-
zakelijke dienstverlening	110,3	102,7	100,0
overige dienstverlening	100,7	100,0	100,0
totaal	106,3	103,3	100,0

Het gemiddelde niveau van de reguliere schalen ligt op 106,3% van het WML. Het niveau van de reguliere schalen loopt uiteen van 100,7% in de overige dienstverlening tot 110,6% in de bouwnijverheid.

Het niveau van de aanloopschalen ligt gemiddeld op 103,3% en loopt uiteen van 100,0% in de sectoren industrie en overige dienstverlening tot 105,1% in de sectoren bouwnijverheid en vervoer en communicatie.

Het niveau van de doelgroepschalen is in alle sectoren 100,0% van het WML. Met doelgroepschalen wordt getracht de instroom van moeilijk op de arbeidsmarkt plaatsbare werknemers te bevorderen. In het merendeel van de cao's met deze schalen ligt de nadruk op langdurig werklozen, maar ook andere groepen worden genoemd: jongeren, herintredende vrouwen en etnische minderheden.

¹⁰ Ter toelichting het volgende voorbeeld: in de sector industrie ligt het laagste bedrag van de laagste loonschalen (reguliere loonschalen en aanloopschalen) 0,2% boven het WML. Het laagste bedrag van de reguliere loonschalen ligt 6,6% boven het WML. 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 53% van de cao's (33 cao's) een laagste loon op het niveau van het WML is opgenomen. In 31% van de cao's (19 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	33	22	18	8
100-105% WML	10	11	3	-
105-110% WML	9	9	6	-
110-115% WML	4	8	-	-
115-120% WML	6	6	4	-
>120% WML	-	6	-	-
totaal	62	62	31	8

In ruim de helft van de cao's (18 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 leeftijd¹¹

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.

¹¹ In het overgrote deel van de cao's in deze rapportage zijn lonen voor jeugdige werknemers (in enkele gevallen vanaf 13 jaar) 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 (Voortgezet onderwijs, Zoetwarenindustrie, Politiepersoneel, Heineken, HEMA, Zorgverzekeraars, Reisbranche, Woondiensten). In een aantal cao's zijn afspraken gemaakt om in de toekomst de jeugdlonen te schrappen (Glastuinbouw, Kinderopvang, Horeca, Callcenters, Kleinmetaal, Wonen, Albert Heijn, UMC).

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)	-
industrie	139,3 (1)	102,7 (2)	100,0 (5)
bouwnijverheid	-	125,8 (2)	100,0 (1)
handel en horeca	100,0 (1)	117,7 (2)	107,1 (17)
vervoer en communicatie	110,7 (2)	125,0 (4)	106,4 (2)
zakelijke dienstverlening	150,7 (2)	121,4 (1)	102,6 (8)
overige dienstverlening	134,1 (2)	115,4 (3)	-
totaal	134,2 (10)	119,4 (15)	103,8 (33)
gemiddelde t.o.v. WML 23-jarige	100,7 (10)	103,2 (15)	103,8 (33)

In 33 cao's is de vakvolwassen leeftijd 23 jaar. In deze cao's ligt het gemiddelde laagste cao-loon 3,8%-punt boven het WML voor een 23-jarige werknemer.

In 15 cao's is de vakvolwassen leeftijd 22 jaar. Het niveau van het laagste loon ligt in deze cao's 19,4%-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 34,2%-punt boven het bij deze leeftijd behorende WMJL.

In de overige leeftijdsklassen zit een te gering aantal cao's (4 cao's) om een gemiddelde per sector te kunnen berekenen.

Op basis van de voor de verschillende leeftijdsgroepen bepaalde niveaucijfers (incl. de 4 cao's met een andere dan hierboven gebruikte vakvolwassen leeftijd) wordt in tabel 2.6 per economische sector een totaalcijfer gepresenteerd.

Uit de tabel blijkt dat het gemiddelde niveau van de laagste lonen 116,8% bedraagt. In de sectoren landbouw en visserij, vervoer en communicatie en overige dienstverlening is het niveau van het laagste loon relatief hoog, in de overige sectoren ligt het niveau onder het gemiddelde.

Tabel 2.6 Het gemiddelde niveau van het voor de vakvolwassen werknemer vastgestelde laagste loon als percentage van het bijbehorende wettelijk minimum (jeugd)loon, uitgesplitst naar economische sector

economische sector	laagste loon
landbouw en visserij	134,0 (3)
industrie	104,4 (9)
bouwnijverheid	114,5 (3)
handel en horeca	114,3 (23)
vervoer en communicatie	119,8 (8)
zakelijke dienstverlening	114,0 (11)
overige dienstverlening	126,4 (5)
totaal	116,8 (62)

2.5 Jeugdlonen

In 57 van de 62 cao's zijn schaalbedragen voor jeugdige werknemers opgenomen¹². In 2 cao's zijn expliciet schaalbedragen voor werknemers van 13 en 14 jaar opgenomen. In die cao's is vastgelegd dat werknemers van 13 en 14 jaar hetzelfde loon ontvangen als een 15 jarige werknemer. In 39 cao's zijn loonbedragen opgenomen voor werknemers vanaf 15 jaar, 48 cao's kennen loonbedragen voor werknemers vanaf 16 jaar, 55 cao's bevatten loonbedragen voor werknemers vanaf 17 jaar, in 56 cao's komen voor werknemers vanaf 18 jaar loonbedragen voor en 57 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.

Tabel 2.7 Het in de cao per leeftijdscategorie vastgelegde laagste schaalbedrag als percentage van het bij die leeftijd behorende wettelijk minimumloon, uitgesplitst naar economische sector¹

economische sector	lalo15	lalo16	lalo17	lalo18	lalo19	lalo20	lalo21	lalo22
landbouw en visserij	131,1 (3)	139,0 (3)	143,2 (3)	147,9 (3)	148,7 (3)	144,5 (3)	136,8 (3)	121,7 (3)
industrie	100,0 (5)	102,2 (7)	103,0 (8)	103,2 (8)	103,2 (8)	102,9 (8)	102,1 (8)	101,4 (8)
bouwnijverheid	100,0 (1)	105,9 (3)	105,8 (3)	110,4 (3)	115,3 (3)	116,8 (3)	116,1 (3)	114,5 (3)
handel en horeca	108,8 (17)	108,6 (19)	108,9 (20)	108,7 (20)	108,4 (21)	107,4 (21)	106,2 (21)	110,9 (21)
vervoer en communicatie	152,6 (6)	148,4 (8)	144,6 (8)	142,5 (8)	141,3 (8)	139,2 (8)	134,9 (8)	119,4 (8)
zakelijke dienstverlening	109,7 (5)	112,4 (6)	116,0 (9)	118,1 (10)	118,7 (10)	116,9 (10)	113,8 (10)	112,2 (10)
overige dienstverlening	175,3 (2)	152,4 (2)	146,0 (4)	149,3 (4)	149,0 (4)	143,9 (4)	130,0 (4)	114,7 (4)
totaal	116,2(39)	114,9(48)	121,1(55)	122,6(56)	122,9(57)	121,0(57)	116,2(57)	112,1(57)

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

In tabel 2.7 is per leeftijdsgroep het met werknemersaantallen gewogen 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.

2.5.2 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

¹² 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.

laagste loon voor werknemers met een leeftijd van 15 tot en met 23 jaar¹³. 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, 3,8 tot 5,8%-punt hoger dan het bij die leeftijd behorende WMJL, in de groep cao's met een vakvolwassen leeftijd van 22 jaar 19,4 tot 32,2%-punt en voor de groep cao's met een vakvolwassen leeftijd van 21 jaar 27,1 tot 57,1%-punt.

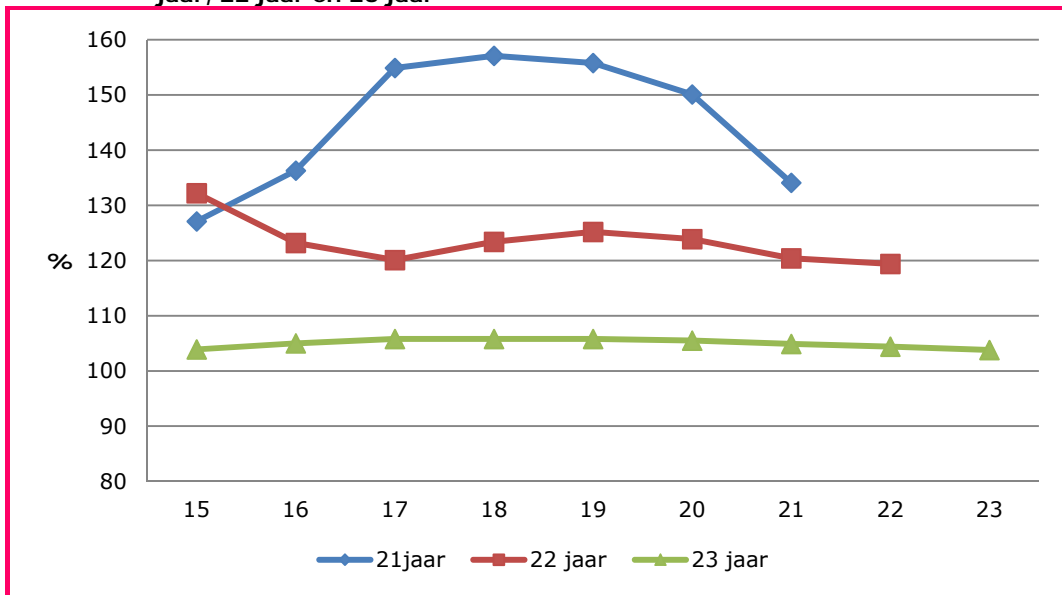
Tabel 2.8 Het in de cao per leeftijdscategorie vastgelegde laagste schaalbedrag als percentage van het bij die leeftijd behorende WMJL, uitgesplitst naar drie groepen cao's: cao's met een vvl van 21 jaar, 22 jaar, en 23 jaar

vakvolwassen leeftijd	vvl = 21 jaar	vvl = 22 jaar	vvl = 23 jaar
niveau laagste loon			
15 jaar	127,1	132,2	103,9
16 jaar	136,3	123,2	105,0
17 jaar	154,9	120,1	105,8
18 jaar	157,1	123,4	105,8
19 jaar	155,8	125,2	105,8
20 jaar	150,1	123,9	105,5
21 jaar	134,1	120,4	104,9
22 jaar	-	119,4	104,4
23 jaar	-	-	103,8
Totaal aantal cao's	(8)	(15)	(33)

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.

¹³ 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 niet 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 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.

3.1 Totaaloverzicht duurzame inzetbaarheid

Gezondheid, scholing en mobiliteit zijn belangrijke thema's in het kader van duurzame inzetbaarheid. In onderstaande tabel 3.1 wordt een totaaloverzicht gepresenteerd van de in cao's op het terrein van gezondheid, scholing en mobiliteit gemaakte afspraken.

Tabel 3.1 Totaaloverzicht duurzame inzetbaarheid in cao's¹⁴

duurzame inzetbaarheid	aantal cao's	% werknemers
gezondheid	88	93
scholing	98	100
mobiliteit	47	47
onderzoek	44	45
totaal¹	100	100

¹ 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 88 van de 100 cao's, van toepassing op 93% van de werknemers, opgenomen. In 47 cao's, van toepassing op 47% van de werknemers, zijn afspraken over mobiliteit gemaakt.

¹⁴ Ten opzichte van de Najaarsrapportage cao-afspraken 2011 is sprake van twee wijzigingen in de opzet van dit hoofdstuk. In de eerste plaats wordt gerapporteerd over 100 in plaats van 95 cao's. In de tweede plaats zijn binnen de thema's gezondheid, scholing en mobiliteit een groter aantal aspecten meegenomen.

Binnen de drie thema's is een wisselend aantal aspecten onderzocht (zie hiervoor de volgende paragrafen). Tabel 3.1 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 3.1 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 3.2). 12 cao's kennen geen afspraken over gezondheid; in de andere 88 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 40 cao's, van toepassing op 48% van de werknemers, met afspraken over meer dan 2 aspecten binnen het thema gezondheid.

Voor het thema scholing zijn 19 aspecten onderzocht (zie paragraaf 3.3). 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. Ook hier zijn er 40 cao's, van toepassing op 49% van de werknemers, met afspraken over meer dan 5 aspecten binnen het thema scholing.

Het thema mobiliteit (zie paragraaf 3.4) 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 28% van de werknemers).

Er zijn 14 cao's, van toepassing op 19% 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 44 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.

3.2 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 3.2 is aangegeven in hoeveel cao's afspraken zijn gemaakt met betrekking tot een aantal gezondheidsaspecten. In totaal zijn in 88 cao's (voor 93% van de werknemers) afspraken gemaakt over gezondheid.

Tabel 3.2 Afspraken over gezondheid in cao's

gezondheid	aantal cao's	% werknemers
Algemene afspraken	54	64
verwijzing RI&E	49	60
verwijzing arbocatalogus	29	43
Individueel gerichte afspraken	79	79
pers. inzetbaarheidsscan	3	4
periodiek medisch onderzoek (pago)	20	18
mogelijkheid aanpassing functie	8	6
mogelijkheid aanpassing werkplek	4	1
proactief en preventief beleid	47	49
gezondheidsmanagement	34	39
vitaliteitsbeleid	10	8
bevordering gezonde levensstijl	10	5
werk-privé balans	14	12
deeltijdpensioen	17	6
doorwerken na AOW leeftijd	42	44
totaal¹	88	93

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

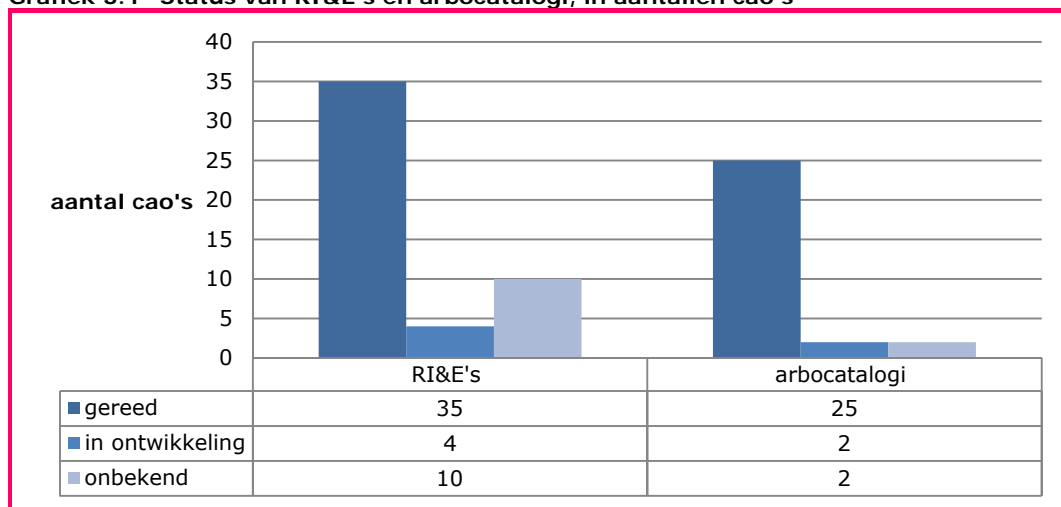
Algemene afspraken

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 60% van de werknemers) wordt verwezen naar een RI&E voor de onderneming/branche en in 29 cao's (geldend voor 43% van de werknemers) wordt verwezen naar een arbocatalogus binnen de branche of onderneming.

In grafiek 3.1 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 25 van de 29 cao's met daarin een verwijzing naar een arbocatalogus, is deze gereed. In 24 cao's wordt naar zowel een beschikbare arbocatalogus als naar een beschikbare RI&E verwezen.

Grafiek 3.1 Status van RI&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 met name gericht is op de medische aspecten van de inzetbaarheid. Deze mogelijkheid wordt in 20 cao's (voor 18% 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 inzetbaarheids-scan. 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.

3.2.1 Proactief en preventief beleid

In 47 cao's (voor 49% 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 3.3 is weergegeven hoeveel cao's aandacht besteden aan de verschillende soorten beleid.

Tabel 3.3 Afspraken over proactief en preventief beleid in cao's

proactief en preventief beleid	aantal cao's	% werknemers
gezondheidsmanagement	34	39
vitaliteitsbeleid	10	8
bevorderen gezonde levensstijl	10	5
aandacht voor de werk-privé balans	14	12
totaal¹	47	49

¹ 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 39% 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 10 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 kan ertoe bijdragen dat werknemers werk en privé optimaal kunnen combineren. In 14 cao's (voor 12% van de werknemers) zijn hierover afspraken gevonden.

3.3 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 3.4a). 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 3.4b). 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.

3.3.1 Algemene en individueel gerichte scholingsafspraken

Tabel 3.4a laat zien dat in 54 cao's (voor 52% van de werknemers) algemene scholingsafspraken zijn opgenomen. In 98 cao's (voor 100% van de werknemers) zijn meer individueel gerichte afspraken gemaakt.

Tabel 3.4a Afspraken over algemene of individueel gerichte scholing

scholing	aantal cao's	% werknemers
Algemene afspraken	54	52
regelingen met sectoroverstijgende scholing	2	6
bedrijfsontwikkelingsplan	28	32
bedrijfstakingontwikkelingsplan	1	-
verlof voor algemene scholing	22	11
arrangementen sociaal plan inzetten voor scholing	19	21
ontslagvergoeding voor terugkeer oudere in baan	-	-
Individueel gerichte afspraken	98	100
loopbaangesprek	34	36
loopbaanscan	22	15
loopbaantraject	4	4
functioneringsgesprekken	54	62
plicht tot scholing	44	51
functiegerichte scholing	88	87
persoonlijk ontwikkelingsbudget	26	29
persoonlijk ontwikkelingsplan (pop)	48	52
verlof voor functiegerichte scholing	66	74
EVC	39	50
recht op scholing	22	27
examenverlof	59	54
tijd sparen voor scholing	18	20
totaal¹	98	100

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

Algemene scholingsafspraken

In 28 cao's (voor 32% 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.

In 22 cao's (voor 11% 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 21% van de werknemers) afspraken gemaakt voor het inzetten van een sociaal plan voor de scholing van werknemers.

Afspraken over bedrijfstakontwikkelingsplannen, regelingen met sectoroverstijgende scholing en het gebruiken van de ontslagvergoeding voor de terugkeer van een oudere werknemer in een baan komen relatief weinig voor¹⁵.

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 74% van de werknemers).

De scholingsafspraken zijn niet altijd vrijblijvend. In 44 cao's (voor 51% 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.

Behalve een scholingsplicht kan er ook sprake zijn van een scholingsrecht. In 22 cao's (voor 27% 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 26 cao's (voor 29% van de werknemers) afspraken gemaakt. In 14 cao's bestaat het persoonlijk ontwikkelingsbudget uit een specifiek bedrag. De bedragen variëren van €150 tot €4500¹⁶. Een persoonlijk opleidingsbudget kan voor een jaar dan wel voor een langere periode worden vastgesteld.

3.3.2 Functiegerichte en brede scholingsafspraken

Tabel 3.4b 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 94 cao's, van toepassing op 99% van de werknemers.

¹⁵ Afspraken zijn gemaakt in de cao's voor het Primair onderwijs, de ANWB, Delta Lloyd, de Bouwnijverheid, de Schilders en de Landbouwwerktuigen exploiterende ondernemingen.

¹⁶ Voor de in cao's gereserveerde bedragen wordt verwezen naar bijlage IV.

Tabel 3.4b Afspraken over functiegerichte of brede scholing of een combinatie van beide vormen

scholing	aantal cao's	% werknemers
Functiegerichte afspraken	94	99
functioneringsgesprekken	54	62
plicht tot scholing	44	51
recht op functiegerichte scholing	7	4
functiegerichte scholing	88	87
verlof voor functiegerichte scholing	66	74
Brede afspraken	74	84
loopbaangesprek	34	36
loopbaanscan	22	15
loopbaantraject	4	4
regelingen met sectoroverstijgende scholing	2	6
bedrijfsontwikkelingsplan	28	32
bedrijfstakingontwikkelingsplan	1	-
verlof voor algemene scholing	22	11
EVC	39	50
arrangementen sociaal plan inzetten voor scholing	19	21
ontslagvergoeding voor terugkeer oudere in baan	-	-
Zowel functiegerichte als brede afspraken	83	77
recht op brede scholing	15	23
persoonlijk ontwikkelingsbudget	26	29
persoonlijk ontwikkelingsplan (pop)	48	52
examenverlof	59	54
tijd sparen voor scholing	18	20
totaal¹	98	100

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

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. 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 39 cao's, van toepassing op 52% 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 54% 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 52% van de werknemers.

3.3.3 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 3.5 is aangegeven in hoeveel cao's afspraken zijn opgenomen over verlof voor scholing. In een aantal cao's zijn meerdere afspraken opgenomen.

Tabel 3.5 Afspraken over verlof voor scholing

verlof voor scholing	aantal cao's	% werknemers
verlof voor algemene scholing	22	11
verlof voor functiegerichte scholing	66	74
examenverlof	59	54
sparen voor verlof voor scholing	18	20
totaal¹	86	83

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

In 66 cao's (voor 74% 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 22 cao's (voor 11% 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 1 cao is hierover niets bepaald.

In 59 cao's (voor 54% van de werknemers) zijn afspraken gemaakt over examenverlof. In vrijwel alle cao's wordt dit verlof betaald door de werkgever. In 40 cao's is afgesproken dat werknemers verlof krijgen voor het noodzakelijk aantal uren. In 19 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 20% 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.

3.4 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 functieverbreiding, taakrotatie en stages. In tabel 3.6 wordt weergegeven welke afspraken in cao's worden gemaakt over de mobiliteit van werknemers.

Algemene afspraken

In 12 cao's (voor 13% 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 22% van de werknemers) zijn hierover afspraken gemaakt.

Ter ondersteuning van de interne mobiliteit zijn in 17 cao's (voor 16% 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 3.6 Afspraken over mobiliteit in cao's

mobiliteit	aantal cao's	% werknemers
Algemene afspraken	43	45
doorstroom- en loopbaanmogelijkheden	12	13
stimulering interne mobiliteit	14	11
stimulering externe mobiliteit	4	3
vacaturebank	8	8
mobiliteitscentrum	17	16
om/bijscholing	18	22
samenwerking tussen o&o-fondsen	1	2
begeleiding ouderen naar werk	-	-
Individueel gerichte afspraken	18	11
functieverbreding	4	2
taakrotatie	3	2
interne stage	4	1
externe stage	5	2
functiewisseling	6	5
mobiliteitstoelage	1	1
totaal¹	47	47

1 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 2% van de werknemers) en functiewisseling (6 cao's van toepassing op 5% van de werknemers).

3.5 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 3.7 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 3.7 Afspraken specifiek voor oudere werknemers

Afspraken	aantal cao's	% werknemers
extra verlof	62	51
arbeidsduurverkorting	43	34
demotie	28	29
vrijstelling van diensten	71	66
totaal¹	89	83

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 51% van de werknemers) zijn afspraken opgenomen over extra verlof voor oudere werknemers¹⁷. 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 53 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 43 cao's (voor 34% van de werknemers) zijn afspraken opgenomen over extra arbeidsduurverkorting voor oudere werknemers¹⁸. 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 27 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 29% 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 71 cao's (voor 66% 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.

Vrijstelling van diensten

In tabel 3.8 wordt een overzicht gegeven van het aantal cao's met afspraken over vrijstellingen van bepaalde diensten.

¹⁷ Voor het aantal extra verlofdagen per cao wordt verwezen naar bijlage IV.

¹⁸ Voor het aantal extra uren arbeidsduurverkorting per cao wordt verwezen naar bijlage IV.

Tabel 3.8 Aantal cao's met vrijstellingen van bepaalde diensten.

vrijstelling diensten	met behoud van toeslag	zonder behoud van toeslag	totaal
overwerk	1	48	49
onregelmatige diensten	6	32	38
weekenddiensten	0	3	3
ploegendiensten	4	11	15
totaal¹	9	62	71

1 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 42 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 15 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. 20 cao's (voor 14% van de werknemers) bevatten afspraken die gelijke kansen voor ouderen moeten bevorderen. In 17 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.

4 AFSTAND TOT DE ARBEIDSMARKT

Voor diverse categorieën werknemers is sprake van een kwetsbare positie op de arbeidsmarkt. De oorzaak hiervan kan liggen in factoren als leeftijd, gezondheid en/of opleidingsniveau. Voor sommige van deze doelgroepen wordt actief getracht om de arbeidsmarktpositie te verbeteren. Dit zijn de doelgroepen van het onderzoek waarvan in dit hoofdstuk een verslag wordt gedaan. Voor zes doelgroepen is nagegaan welke afspraken cao's bevatten over bevordering van in- en doorstroom en voorkoming van uitstroom. Het gaat om de volgende zes doelgroepen:

- langdurig werklozen
- jeugdige werklozen
- wajongeren
- (arbeids)gehandicapten
- WSW'ers
- mensen zonder startkwalificatie

In de volgende paragraaf komen algemene bepalingen aan de orde die bij kunnen dragen aan een betere arbeidsmarktpositie van de onderscheiden groepen. Het gaat hierbij om anti-discriminatiebepalingen en afspraken over bevordering van gelijke behandeling. De tweede paragraaf geeft een overzicht van afspraken die betrekking hebben op de instroom van de doelgroepen op de arbeidsmarkt. Paragraaf drie gaat over doorstroming van werknemers uit de doelgroepen. Paragraaf vier gaat in op afspraken over het in kaart brengen van vertrekredenen van de doelgroepen en de evaluatie van het totaal van afspraken voor doelgroepen. Dit hoofdstuk eindigt met een paragraaf met ontwikkelingen in 2012 ten aanzien van de onderzochte onderwerpen. Deze ontwikkelingen zijn gebaseerd op de principeakkoorden die in 2012 zijn afgesloten.

4.1 Algemene bepalingen

Cao's kunnen algemeen geformuleerde afspraken bevatten die de intentie hebben om bij instroom, doorstroom en uitstroom van werknemers, geen onderscheid te maken. In de eerste plaats valt te denken aan afspraken die discriminatie afwijzen. Dergelijke afspraken komen in 21 cao's voor (van toepassing op 21% van de werknemers onder een cao).

Naast deze anti-discriminatiebepalingen komen in cao's ook afspraken voor die expliciet gelijke behandeling beogen te bevorderen. Dergelijke afspraken zijn gevonden in 33 cao's van toepassing op 20% van de werknemers.

Een voorbeeld van zo'n algemene bepaling staat in de cao voor uitzendondernemingen vaste medewerkers:

"... Met inachtneming van objectief aan de functie verbonden, zal de werkgever alle werknemers gelijke kansen op arbeid en gelijke kansen in de arbeidsorganisatie bieden en geen onderscheid maken op grond van factoren als godsdienst, levensovertuiging, politieke gezindheid, ras,

geslacht, nationaliteit, seksuele gerichtheid, burgerlijke staat, handicap, chronische ziekte en leeftijd..."

Daarnaast staat in 11 cao's van toepassing op 6% van de werknemers een bepaling waarin expliciet gelijke behandeling van mensen met een arbeidshandicap wordt bevorderd. Een voorbeeld van zo'n bepaling staat in de cao voor de drogisterijbranche:

"...Werkgevers, organisaties van werkgevers en organisaties van werknemers hebben tot taak, voor zover dat redelijkerwijs in hun vermogen ligt: gelijke kansen van gehandicapte en niet-gehandicapte werknemers voor wat betreft de deelname aan het arbeidsproces te bevorderen en de nodige voorzieningen te treffen gericht op het behoud, het herstel of de bevordering van de arbeidsgeschiktheid van werknemers..."

Tot slot is ingezoomd op de vraag of er een afspraak is over onderzoek aangaande inzet van één of meerdere doelgroepen. Deze afspraak is in 10 cao's gevonden van toepassing op 17% van de werknemers. In 7 cao's worden één of meerdere doelgroepen expliciet genoemd. De doelgroepen Wajongeren en arbeidsgehandicapten worden vier keer benoemd. De jeugdige- en langdurige werklozen en de wsw'ers zijn elk één keer benoemd.

Allereerst een voorbeeld van een afspraak waarin de doelgroep niet expliciet wordt genoemd, maar die in het algemeen gaat over werkzoekenden met afstand tot de arbeidsmarkt. Deze afspraak staat in de cao voor de grootwinkelbedrijven in levensmiddelen en in de cao voor het levensmiddelenbedrijf:

"...Cao-partijen komen tot een gezamenlijke aanpak om meer werkzoekenden met afstand tot de arbeidsmarkt in de branche aan een baan te helpen door in kaart te brengen welke initiatieven nu al in de branche zijn opgestart..."

Vervolgens een voorbeeld van een afspraak waar expliciet doelgroepen worden benoemd uit de cao voor de Nederlandse universiteiten:

"...In Nederland is een groot aantal wajong-ers, dat niet aan het arbeidsproces deelneemt. De universiteiten beseffen dat zij hier een maatschappelijke verantwoordelijkheid hebben. De instellingen inventariseren daarom de mogelijkheden om wajong-ers en andere arbeidsgehandicapten in te zetten. Ze laten UWV hiertoe een schouw binnen hun organisatie uitvoeren..."

4.2 De instroom van doelgroepen op de arbeidsmarkt

Er kunnen voor de doelgroepen afspraken gemaakt worden over de bevordering van de instroom. Allereerst volgt een overzicht met cao's waarin uitsluitend een inspanningsverplichting wordt genoemd en voor zover aangegeven op welke doelgroep deze verplichting betrekking heeft. Er zijn afspraken waar expliciet een doelgroep wordt genoemd, maar het kan ook om

een algemene bepaling gaan die binnen het kader van dit onderzoek valt en ook beide vormen komen voor.

Daarna wordt een overzicht gegeven van concreet afgesproken plaatsen. Onderzocht is het aantal genoemde reguliere arbeidsplaatsen, werkervaringsplaatsen, stageplaatsen of leer/werktrajecten. Daarna volgen voorbeelden van bepalingen waar de inzet van de expertise van het UWV of Samenwerkingsverbanden worden genoemd. Tot slot wordt ingegaan op aspecten die betrekking hebben op bepaalde aanpassingen voor mensen in de doelgroep, bijvoorbeeld in het takenpakket of de werkomgeving, of het verzorgen van extra begeleiding door een jobcoach.

In 46 cao's van toepassing op 35% van de werknemers is een afspraak gevonden over een inspanningsverplichting. Een voorbeeld van een inspanningsverplichting staat in de cao voor welzijn en maatschappelijke dienstverlening:

"...De bevordering van de arbeidsdeelname van leden van etnische minderheden en arbeidsgehandicapten, onder meer tot uitdrukking komend in een sollicitatiecode..."

Tabel 4.1 Inspanningsverplichting per sector (% cao's binnen de sector, % werknemers binnen de sector, % bedrijfstak-cao's en ondernemings-cao's binnen de sector)

sector	aantal cao's	% cao's	% wns	% bedrijfstak	% onderneming
landbouw en visserij	1	33	39	33	0
industrie	11	69	44	55	100
bouwnijverheid	1	33	44	33	0
handel en horeca	11	42	26	40	50
vervoer en communicatie	5	45	70	50	43
zakelijke dienstverlening	9	50	31	36	71
overige dienstverlening	8	35	33	40	0
totaal	46	46	35	42	57

Uit tabel 4.1 blijkt dat afspraken over inspanningsverplichtingen het meest zijn gemaakt in de sector industrie, namelijk 69% van de cao's binnen die sector. Het minst komen de afspraken voor in de sectoren landbouw en visserij en bouwnijverheid, namelijk 33%.

Ook is waar mogelijk een onderscheid gemaakt tussen bedrijfstak- en ondernemings-cao's (in de steekproef van de sector landbouw en visserij en bouwnijverheid zitten alleen bedrijfstak-cao's). In 42% van de bedrijfstak-cao's en in 57% van de ondernemings-cao's staat een afspraak. In de sector industrie valt op dat in alle ondernemings-cao's een afspraak staat; dit gaat om 5 van de 16 cao's in deze sector.

In 43 cao's van toepassing op 34% van de werknemers is de doelgroep waar de inspanningsverplichting voor geldt, genoemd. In 3 cao's is de groep algemeen aangeduid als "achterstandsgroep" of "zwakke groep". In tabel 4.2 staat een overzicht op welke doelgroep de afspraak betrekking heeft. Uit deze

tabel blijkt dat de doelgroepen arbeidsgehandicapten en wajongeren het meest worden genoemd en wsw-ers en mensen zonder startkwalificatie het minst. Ook blijkt uit de tabel dat het veelal om bedrijfstak-cao's gaat.

Tabel 4.2 Onderscheid inspanningsverplichting naar doelgroep, bedrijfstak of onderneming

doelgroep	aantal cao's	%wns	aantal bedrijfstak	aantal onderneming
langdurig werklozen	7	9	6	1
jeugdig werklozen	12	7	8	4
wajongeren	18	9	11	7
arbeidsgehandicapten	21	22	17	4
wsw-ers	2	<1%	0	2
mensen zonder startkwalificatie	3	<1%	2	1
totaal¹	43	34	30	13

¹ In sommige cao's komen meerdere afspraken voor, zodat het totaal aantal cao's niet gelijk is aan de som van de onderzochte cao's.

Een voorbeeld van een inspanningsverplichting om arbeidsgehandicapten in dienst te nemen staat in de cao wonen:

"...Werkgevers moeten voorzieningen treffen om gedeeltelijk gehandicapten een redelijke kans op werk te bieden..."

In 20 cao's van toepassing op 8% van de werknemers is de verplichting verder ingevuld met het noemen van een doelstelling. Een voorbeeld van een concrete inspanningsverplichting staat in de cao voor de slaggers:

*"...Jeugdwerkloosheid en Wajong
Cao-partijen hebben eerder besloten om in het kader van het centraal akkoord van 25 maart 2009 in samenwerking met SVO en PVV 75 stageplaatsen in de bedrijfstak te organiseren om de jeugdwerkloosheid terug te dringen. Dit project is nog in ontwikkeling.
Cao-partijen hebben thans besloten om 1/3 deel van de beoogde 75 stageplaatsen te reserveren voor Wajongeren. In het project worden ook de mogelijkheden tot het kunnen opleiden van Wajongcoaches meegenomen..."*

In tabel 4.3 volgt een overzicht van de ingevulde inspanningsverplichting per soort arbeidsplaats.

Tabel 4.3 Aantal arbeidsplaatsen, onderscheiden naar soort arbeidsplaats

soort arbeidsplaats	aantal cao's	totaal aantal beschikbare arbeidsplaatsen
Reguliere arbeidsplaatsen	6	485
Werkervaringsplaatsen	10	544
Stageplaatsen/leerwerktrajecten	5	165
totaal¹	20	1194

¹ In sommige cao's komen meerdere afspraken voor, zodat het totaal aantal cao's niet gelijk is aan de som van de onderzochte cao's.

Uit tabel 4.3 blijkt dat er totaal 1194 arbeidsplaatsen beschikbaar worden gesteld. Het gaat daarbij vooral om werkervaringsplaatsen en reguliere arbeidsplaatsen. Stageplaatsen/leer-werktrajecten komen minder vaak voor.

In bijvoorbeeld de cao voor de woondiensten staat een concrete afspraak die echter niet exact is om te zetten naar een aantal plaatsen per doelgroep.

De afspraak in de cao voor woondiensten luidt als volgt:

“...Partijen streven naar een substantiële vergroting van de instroom van Wajongeren in de sector. Elke woningcorporatie met 100 werknemers of meer zal, binnen de looptijd van deze cao, in samenwerking met UWV minimaal één arbeidsplaats voor een Wajonger realiseren dan wel houden. Via FLOW wordt voorlichting en informatie verstrekt. De kosten van de voorlichting en informatieverstrekking komen ten laste van FLOW...”

Een voorbeeld van een afspraak over een concrete inspanningsverplichting staat in de cao voor de drogisterijbranche:

“...Werkgevers zullen voor maximaal 100 werkloze jongeren gedurende de looptijd van de cao een stageplaats creëren in de drogisterijbranche...”

Uitgesplitst per sector laat het onderzoek zien dat in de sector landbouw en visserij en bouwnijverheid geen concrete afspraken zijn gemaakt voor de doelgroepen. Binnen de sector vervoer en communicatie komen de meest concrete afspraken voor (46% van de cao's binnen deze sector van toepassing op 70% van de werknemers binnen de sector).

Tot slot zijn 11 aspecten onderzocht die betrekking hebben op bepaalde aanpassingen voor mensen in de doelgroep. Over 6 aspecten (direct in dienst/detachering, inzet specifieke wervingskanalen, aangepast introductie, werkplek, takenpakket of werkduur) zijn geen afspraken gevonden. Over 5 aspecten (samenwerking instanties om te werven, doelgroepenschaal, contracten voor bepaalde of onbepaalde tijd en begeleiding van doelgroepen) zijn wel afspraken gemaakt. Een afspraak waarin samenwerking met instanties wordt genoemd volgt nu als voorbeeld (de afspraak uit de cao voor de slagers is als voorbeeld opgenomen bij de concrete inspanningsverplichting).

Een voorbeeld uit de cao voor de verpleeg- en verzorgingshuizen en thuiszorg:

*“...WERKGELEGENHEID
Jeugdigen en zij-instromers
Cao-partijen komen overeen om werkgevers, in samenwerking met regionale samenwerkingsverbanden te faciliteren bij het aantrekken van (werkloze) jeugdigen en zij- instromers. Hierbij wordt waar mogelijk gebruikt gemaakt van de resultaten en ervaringen die zijn opgedaan in*

werkgelegenheidsplannen die al lopen (Jeugdwerkgelegenheidsplan in het kader van de jeugdwerkloosheid en Jobhop, in het kader van moeilijke plaatsbare jeugdigen)..."

Afspraken over doelgroepenschaal komen het meeste voor, namelijk in 9 cao's van toepassing op 16% van de werknemers. Een voorbeeld staat in de cao voor het voortgezet onderwijs waarbij de doelgroepenschaal voor de personeelscategorie Wajong in lid 3 is terug te vinden:

- 1. Een werknemer wordt gerekend tot de personeelscategorie wajong indien: - hij een uitkering ontvangt in het kader van de wajong, dan wel - arbeids- en/of inkomensondersteuning ontvangt in het kader van de Wet WAJONG per 1 januari 2010, dan wel - hij de leeftijd van 18 jaar nog niet heeft bereikt maar als jonggehandicapte met een structureel functionele beperking kan worden aangemerkt, -hij een functie vervult die een productieve bijdrage levert aan de organisatie, -bij aanstelling de loonwaarde voor hem wordt vastgesteld door UWV, -de voorziening "persoonlijke ondersteuning" op hem van toepassing is, - voor hem intensieve begeleiding door een jobcoach bij eerste indiensttreding noodzakelijk is. Het jobcoachprotocol van UWV is leidend voor het in te zetten regime.*
- 2. De personeelscategorie wajong is onderdeel van de personeelscategorie onderwijsondersteunend personeel.*
- 3. In afwijking van het gestelde in de hoofdstukken 3 en 12 en bijlage 10 wordt het bruto maandloon vastgesteld op het wettelijke minimumloon.*

In 8 cao's van toepassing op 8% van werknemers staat een afspraak over financiering van plaatsing van mensen uit de doelgroep. De afspraak kan inhouden dat er een centraal budget te besteden is. Een voorbeeld staat in de cao voor DSM Limburg:

"...Met betrekking tot de reeds gedurende een aantal jaren beschikbaar gestelde middelen voor werkgelegenheidsprojecten zal een deel van deze middelen in beginsel worden aangewend ter (co)financiering van adequate arbeidsmarktprojecten ter verbetering van de positie van specifieke (kwetsbare) doelgroepen op de arbeidsmarkt met bijzondere aandacht voor jongeren..."

Maar de afspraak kan ook inhouden dat er geld uit een fonds beschikbaar wordt gesteld of dat er middels een collectieve aanpak binnen de sector subsidies van ESF of Ministerie van SZW verkregen kunnen worden. Een voorbeeld staat in de cao voor mode-, interieur-, tapijt- en textielindustrie:

Cao-partijen onderkennen de noodzaak om te investeren in het behoud van werkgelegenheid. Hierbij is bijzondere aandacht nodig voor de groepen met een grotere afstand tot de arbeidsmarkt, waaronder jongeren en arbeidsgehandicapten. Partijen bij de cao bevelen werkgevers aan een bijdrage te leveren aan het verhogen van de arbeidsparticipatie van Wajongers. In dit kader hebben werkgevers de inspanningsverplichting om ondanks de extreem moeilijke marktomstandigheden, er voor te zorgen dat in de branche 50 extra

werkplekken voor jeugdige werklozen en 10 jonggehandicapten worden aangeboden. Daarnaast zal van werkgevers extra aandacht worden gevraagd voor de mogelijkheden van het werken met stagiaires. De Vakraad MITT zal initiatief nemen voor een collectieve aanpak terzake, waarbij ESF-subsidiemogelijkheden en de Wet WIJ (Wet Investeren in Jongeren) zo veel mogelijk worden betrokken.

In 5 cao's van toepassing op 4% van de werknemers, staat een afspraak over begeleiding van de werknemers uit de doelgroep door bijvoorbeeld een jobcoach of een Steunpunt. Een voorbeeld staat in de cao voor de glastuinbouw:

"...Een werknemer wordt gerekend tot de personeelscategorie wajong indien:

- hij een uitkering ontvangt in het kader van de wajong-regeling, dan wel hij de leeftijd van 18 jaar nog niet heeft bereikt maar als jonggehandicapte in het kader van de wajong kan worden aangemerkt,*
- hij een functie vervult die een productieve bijdrage levert aan de organisatie,*
- bij aanstelling de loonwaarde voor hem wordt vastgesteld door het UWV,*
- de voorziening 'persoonlijke ondersteuning' op hem van toepassing is,*
- voor hem begeleiding door een jobcoach bij eerste indiensttreding noodzakelijk is. Hierbij is het jobcoachprotocol van het UWV van toepassing...."*

In 2 cao's van toepassing op 1% van de werknemers staat een afspraak over het aanbieden van een contract voor bepaalde tijd.

"...KPN zal zich inspannen om de positie van zwakke groepen op de arbeidsmarkt te verbeteren. KPN doet dit door nieuwe medewerkers ook binnen deze groepen te werven. KPN stelt 20 tijdelijke arbeidsplaatsen beschikbaar aan personen uit zwakke groepen op de arbeidsmarkt. Dit kunnen personen zijn op wie de Wet Wajong of de Wet Sociale Werkvoorziening van toepassing is..."

4.3 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 mensen uit de doelgroepen 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 2 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.

Hieronder volgt een voorbeeld uit de cao voor de contractcateringbranche van een bepaling over doorstroming naar hogere functies:

"...De werkgever is gehouden het in het bedrijf van werkgever geldende promotiebeleid op normale wijze van toepassing te laten zijn op gehandicapte werknemer..."

In 11 cao's van toepassing op 13% van de werknemers, staan extra of aangepaste scholingsafspraken. In 3 cao'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 2 cao's staat de afspraak dat werknemers met een opleidingsniveau beneden MBO 2 niveau in de gelegenheid worden gesteld om een startkwalificatie te halen. De overige afspraken zijn verschillend 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.

Tot slot volgt nog een voorbeeld van bepalingen die te maken hebben met doorstroming van werknemers uit de doelgroep. De cao voor energie bevat de volgende afspraak:

Partijen spreken af om in het kader van het bestrijden van de werkloosheid op bedrijfsniveau extra werkervaringsplaatsen te creëren. Jongeren met een Wajong-uitkering worden daarbij als een bijzondere doelgroep gezien. Voor de deelnemers aan dit project zal aan het einde van deze werkervaringsperiode, met inachtneming van het geldende aannamebeleid, worden bezien of er instrooming op reguliere arbeidsplaatsen mogelijk is;

4.4 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 te voorkomen. Als uitstroom toch niet voorkomen kan worden, dan is het mogelijk om een hogere ontslagvergoeding of extra begeleiding beschikbaar te stellen.

Afspraken over het voorkomen van uitstroom zijn in geen van de onderzochte cao's aangetroffen. Wel is in 11 cao's van toepassing op 11% van de werknemers een afspraak gevonden die betrekking heeft op de evaluatie van de inzet van werknemers uit de doelgroep, zoals bv in de drie cao's voor de kleinmetaal:

"... In het kader van en ter ondersteuning van het overleg in de Vakraad dienen de Bedrijfsraden zich ondermeer te richten op:

- a. het verkrijgen van meer inzichten in de economische en werkgelegenheidsontwikkeling in de eigen branche;*
- b. het verschaffen van inzicht aan de Vakraad omtrent produktiviteit, produktiviteitsontwikkeling, werkgelegenheid, opleiding, waaronder scholing en her-, om- en bijscholing, veiligheid en veiligheidsverbetering, het scheppen van werkgelegenheid voor jeugdige werknemers en voor kwetsbare groepen, de ontwikkeling van de branche ..."*

4.5 Ontwikkelingen in 2012

Ten aanzien van de meeste onderwerpen zijn er in 2012 nauwelijks of geen ontwikkelingen zichtbaar in aantal afspraken. Wel is het aantal cao's met een bepaling over onderzoek verdubbeld (van vijf naar tien). Het percentage werknemers waarop een afspraak over onderzoek van toepassing is, is toegenomen is van 3% naar 17%. Dit komt doordat onder andere drie grote bedrijfstakken een nieuwe afspraak hebben gemaakt.

In de principe akkoorden zijn 10 afspraken gevonden die betrekking hebben op onderwerpen uit dit onderzoek, waarbij de aandacht in de meeste gevallen uitgaat naar wajongeren. In 6 principeakkoorden gaat het om continuering van al eerder gemaakte afspraken. In 4 van deze akkoorden is een concrete inspanningsverplichting opgenomen, en in 2 gaat het om globalere afspraken. Daarnaast is in 3 principeakkoorden een nieuwe afspraak opgenomen. Het gaat om cao's die tijdens het vorige onderzoek geen afspraken hadden staan. In 2 akkoorden gaat het om het starten van een pilot en in 1 akkoord om een globale inspanningsverplichting. Tot slot is 1 akkoord waarin het gaat om een gewijzigde afspraak ten opzichte van het vorige onderzoek. De aandacht voor wajongeren is in deze cao dus niet nieuw. Bijlage V bevat een overzicht van de betreffende afspraken in de principeakkoorden.

5 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.

5.1 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, leeftijdsdagen) en hun onderlinge relaties een min of meer arbitraire beslissing te nemen.

5.1.1 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.

5.1.2 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.

5.2 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.

5.2.1 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 97¹⁹ onderzochte cao's blijkt dat de normale arbeidsduur gemiddeld 37,5 uur bedraagt²⁰.

In 38 cao's ligt de normale arbeidsduur tussen 36 en 37 uur per week. De normale arbeidsduur in deze cao's bedraagt gemiddeld 36,2 uur per week. In 39 cao's bedraagt de gemiddelde normale arbeidsduur 38 uur per week en in 10 van de onderzochte cao's bedraagt de gemiddelde normale wekelijkse arbeidsduur 40 uur (tabel 5.1).

¹⁹ Voor een drietal cao's zijn geen gegevens bekend: PostNL en de cao's voor de uitzendkrachten ABU en NBBU.

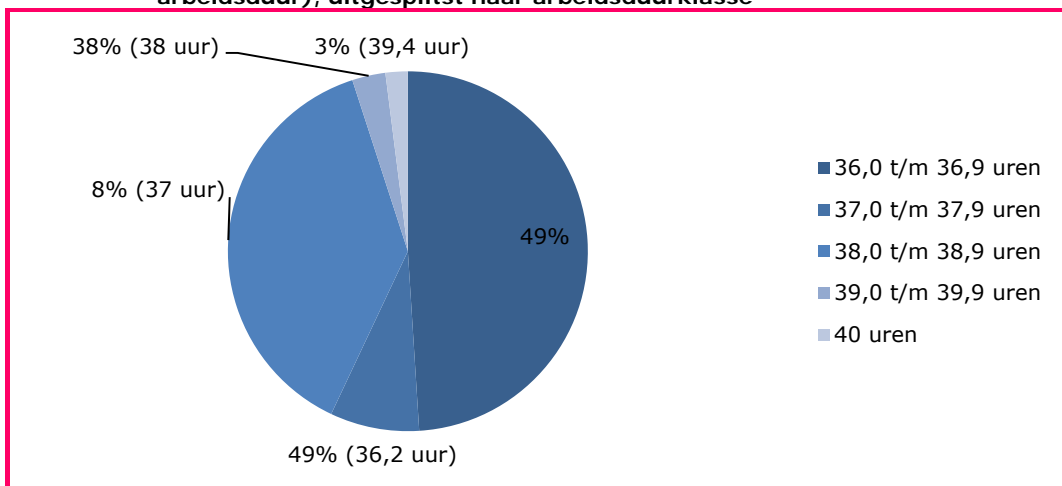
²⁰ Zie bijlage VI voor een overzicht van de arbeidsduur per onderzochte cao.

Tabel 5.1 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	38	49	36,2
37,0 t/m 37,9	7	8	37,1
38,0 t/m 38,9	39	38	38,0
39,0 t/m 39,9	3	3	39,3
40,0	10	2	40,0
totaal	97	100	37,5

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 VI.1 in bijlage VI voor de achterliggende gegevens).

Grafiek 5.1 Percentage werknemers (en gewogen gemiddelde arbeidsduur), uitgesplitst naar arbeidsduurklasse



Voor bijna de helft van de werknemers in Nederland vallend onder 38 cao's geldt een normale arbeidsduur die ligt tussen de 36 en 37 uur per week. Voor deze werknemers (49%) bedraagt de normale arbeidsduur gemiddeld 36,2 uur per week.

In 39 cao's, die 38% van de werknemers vertegenwoordigen, ligt de normale arbeidsduur tussen de 38 tot 39 uur per week. Voor deze werknemers bedraagt de normale arbeidsduur 38 uur per week.

Het aantal cao's met een normale arbeidsduur van 40 uur per week heeft naar werknemersaantallen gemeten een minder zwaar gewicht in het totaalcijfer. De 10 cao's met een normale arbeidsduur van 40 uur vertegenwoordigen 2% van de werknemers.

5.2.2 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 39,2 uur per week het hoogst. In bijlage VI is een overzicht van de normale arbeidsduur per cao opgenomen.

Tabel 5.2 Percentage werknemers en gewogen gemiddelde wekelijkse arbeidsduur, uitgesplitst naar economische sector

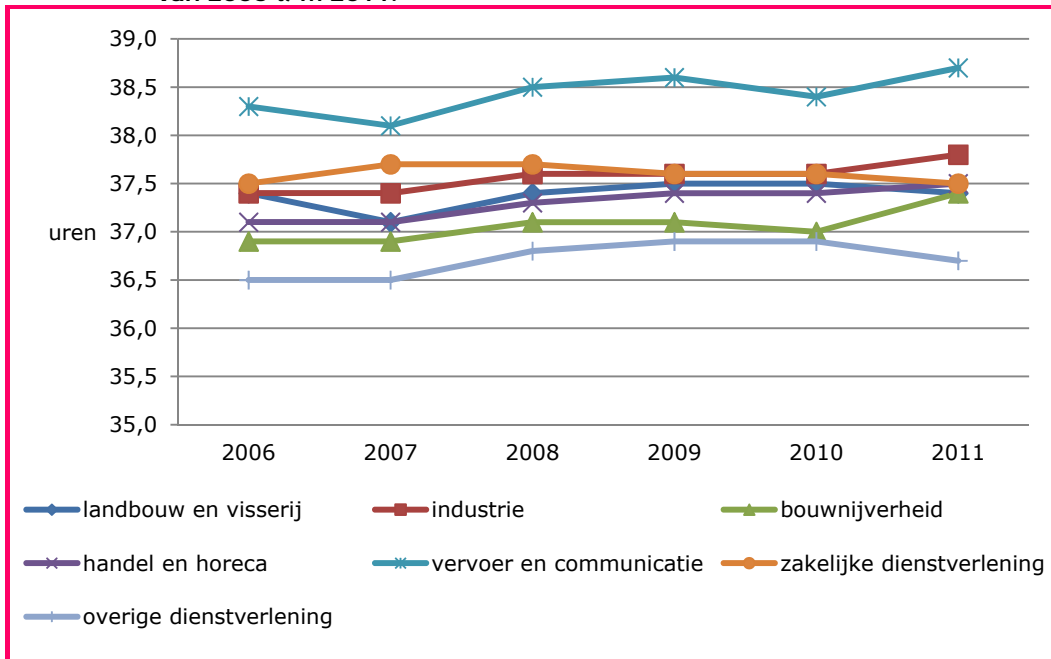
economische sector	percentage werknemers	klassengemiddelde normale arbeidsduur
landbouw en visserij	2	37,6
industrie	12	37,6
bouwnijverheid	6	37,3
handel en horeca	23	37,6
vervoer en communicatie	5	39,2
zakelijke dienstverlening	9	37,5
overige dienstverlening	43	36,4
totaal	100	37,1

5.3 De ontwikkeling sinds 2006

In onderstaande grafiek wordt een beeld gegeven van de ontwikkeling van de normale arbeidsduur per week in de economische sectoren over de periode 2006-2011²¹.

²¹ De in de grafiek gehanteerde cijfers zijn ontleend aan de Najaarsrapportages uit 2006 tot en met 2011. Dit zijn ongewogen cijfers gebaseerd op een per jaar wisselend aantal cao's.

Grafiek 5.2 De ontwikkeling van de ongewogen gemiddelde wekelijkse arbeidsduur van 2006 t/m 2011.



In de industrie en de bouwnijverheid laat de gemiddelde wekelijkse arbeidsduur in 2011 een stijging zien. Dit wordt deels verklaard door de metaal-cao's waarin partijen voor 2010 3,5 extra roostervrije dagen hebben afgesproken in verband met de economische omstandigheden. In 2011 kwamen deze dagen te vervallen. Verder zijn ten opzichte van 2010 enkele cao's met een 36-urige werkweek niet meer in de berekeningen meegenomen. Dit verklaart de stijging van de gemiddelde wekelijkse arbeidsduur met 0,2%-punt in de industrie resp. 0,4%-punt in de bouwnijverheid.

In de sector vervoer en communicatie zijn ten opzichte van 2010 enkele cao's met een 36 en 37-urige werkweek komen te vervallen en is in een andere cao de gemiddelde wekelijkse arbeidsduur verhoogd waardoor de gemiddelde wekelijkse arbeidsduur met 0,3%-punt stijgt.

In de overige dienstverlening is een aantal cao's met een 38 en 40-urige werkweek buiten de steekproef gevallen waardoor de gemiddelde wekelijkse arbeidsduur met 0,2%-punt daalt.

5.4 Ontwikkelingen in 2012

Met betrekking tot de gemiddelde wekelijkse arbeidsduur zijn er in de principeakkoorden afgesloten na 1 januari 2012 geen ontwikkelingen.

6 LOONDOORBETALING BIJ ZIEKTE EN ARBEIDSONGESCHIKTHEID

Dit hoofdstuk bevat een overzicht van cao-afspraken in 2011 over loondoorbetaling gedurende de eerste twee ziektejaren. 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. Ook wordt ingegaan op afspraken in de verschillende sectoren over aanvullingen met betrekking tot 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. Tot slot is gekeken naar de ontwikkeling van de loondoorbetaling bij ziekte en arbeidsongeschiktheid in de periode 2006-2011.

6.1 Loondoorbetaling in het 1^e en 2^e 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 voor de eerste 52 weken minimaal recht heeft op het minimumloon²².

Onderzocht zijn 100 steekproefcao's. In tabel 6.1 zijn de cao-afspraken over loondoorbetaling bij ziekte weergegeven. Deze afspraken zijn onderverdeeld in een viertal categorieën:

a) minder dan 170%; b) gelijk aan 170%; c) meer dan 170% met een voorwaardelijke aanvulling 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.

In tabel 6.1 is de hoogte van de loondoorbetaling in het 1^e ziektejaar in beeld gebracht.

Tabel 6.1 Categorieën loondoorbetaling naar aantal cao's ultimo 2011

cao-afspraken t.a.v. loondoorbetaling tijdens de eerste twee ziektejaren	aantal cao's	cao's met loondoorbetaling = 100% in 1 ^e ziektejaar	cao's met loondoorbetaling < 100% in 1 ^e ziektejaar
a) <170%	2	-	2
b) =170%	40	30	10
c) meer dan 170% i.g.v. re-integratie (anders 170%)	36	22	14
d) meer dan 170%	22	5	17
totaal	100	57	43

²² Uitzendkrachten vallen niet onder de loondoorbetalingsplicht van de werkgever. Zij moeten bij ziekte een beroep doen op (het vangnet van) de Ziektewet.

Tabel 6.1 laat zien dat in 42 van de 100 cao's de loondoorbetaling bij ziekte in de eerste twee ziektejaren kleiner of gelijk is aan 170%. In 36 akkoorden kan de loondoorbetaling over beide ziektejaren hoger dan 170% uitkomen als de werknemer zich voldoende inspant voor of meewerkt (actief) aan re-integratie²³. In 22 van deze 36 cao's bedraagt de loondoorbetaling in het 1^e ziektejaar 100%; in 14 cao's is de loonaanvulling in het 1^e 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 22 akkoorden is de loondoorbetaling bij ziekte in de eerste twee ziektejaren zonder meer hoger dan 170%. In 17 van deze 22 akkoorden is in het 1^e ziektejaar de loondoorbetaling minder dan 100%. Meestal wordt de uitkering de eerste zes maanden nog wel tot 100% aangevuld; daarna daalt de loondoorbetaling onder 100%.

Tabel 6.2 laat zien om welke percentages werknemers het hier gaat. Daaruit blijkt dat voor 78 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 82% van alle werknemers onder de onderzochte cao's.

Tabel 6.2 Categorieën loondoorbetaling naar aantal cao's en percentage werknemers 2011

cao-afspraken t.a.v. loondoorbetaling tijdens de eerste twee ziektejaren	aantal cao's	% wns	voorbeelden
a) <170%	2	1	contactcenters,
b) =170%	40	50	horeca, rijkspers., ziekenhuis, onderwijs
c) Meer dan 170% i.g.v. re-integratie (anders 170%)	36	31	bouw, beroepsgoederenvervoer, metaalektro, schoonmaak
d) Meer dan 170%	22	18	metaal-en tech.bedr. takken, levensmiddelenbedrijf
totaal	100	100	

Tabel 6.3 geeft een overzicht van de vier categorieën van loondoorbetaling naar sector en het percentage werknemers per categorie.

²³ In de rapportages 2006 en 2007 zijn voorbeelden cao-teksten opgenomen.

Tabel 6.3 Percentage werknemers onder vier categorieën van loondoorbetaling bij ziekte uitgesplitst naar economische sector (2011)

economische sector	% werknemers loondoorbetaling 1 ^e twee ziektejaren			
	<170%	=170%	>170% ¹⁾	>170%
landbouw			100	
industrie		29	28	43
bouwnijverheid		8	49	43
handel en horeca		56	5	39
vervoer en communicatie		7	76	17
zakelijke dienstverlening	11	16	74	
overige dienstverlening		77	22	1
totaal	1	50	31	18

¹ Ingeval van re-integratie; anders 170%

Voor iets minder dan 50% van de werknemers onder cao is er sprake van een voorwaardelijke loondoorbetaling bij ziekte van meer dan 170% (mits medewerking aan re-integratie). In de sectoren handel en horeca en overige dienstverlening (waaronder werknemers bij de overheid en in de zorg), bedraagt voor meer dan 50% van de werknemers de loondoorbetaling 170%.

Wachtdagen bij ziekte

In 30 van de onderzochte cao's is sprake van het toepassen van wachtdagen in geval van arbeidsongeschiktheid door ziekte of ongeval. Deze cao's zijn van toepassing op 32% van alle werknemers die onder de onderzochte cao's vallen. Het zijn allemaal cao's uit de sector markt en het betreft vooral werknemers uit de handel & horeca en vervoer & communicatie en in iets mindere mate uit de bouwnijverheid en zakelijke dienstverlening.

In het merendeel van de cao's wordt één wachtdag gehanteerd bij ziekmelding. In ruim de helft van de cao's is het toepassen van de wachtdag afhankelijk van het aantal ziekmeldingen van de werknemer in een jaar. In 12 cao's is sprake van een maximum aantal wachtdagen per jaar per werknemer. In 6 cao's is vermeld dat er maximaal 1 wachtdag per 4 weken mag worden toegepast op de werknemer, ongeacht het aantal ziekmeldingen in die 4 weken.

Naast voorschriften over de precieze toepassing van wachtdagen kan in de cao aan de werkgever de bevoegdheid worden gegeven om de wachtdagen al dan niet toe te passen. Dit is in 18 cao's het geval.

Tevens kunnen er in cao's bepaalde personen en situaties worden uitgezonderd van het toepassen van wachtdagen. Dit is in 15 van de 30 cao's het geval. In deze cao's wordt in totaal 35 keer een uitzondering genoemd waarin wordt afgezien van het toepassen van wachtdagen: chronische ziekte (10x), bedrijfsongeval (9x), overval (5), zwangerschap (5x), orgaandonatie (2x), beroepsziekte (1x), arbeidsongeschiktheid 10 dagen of langer (1x), arbeidsgehandicapte werknemers (1x) en werknemers 50 jaar of ouder (1x).

Tabel 6.4 Aantal cao's en percentage werknemers in de economische sectoren met afspraken over toepassen van wachtdagen bij ziekte en aantal cao's met uitzonderingen daarop

Economische sector	Aantal cao's	Cao's met wachtdagen	% wns	Cao's met uitzonderingen
landbouw	3	-	-	-
industrie	16	2	4	2
bouwnijverheid	3	2	56	-
handel en horeca	26	16	79	10
vervoer en communicatie	11	5	79	1
zakelijke dienstverlening	18	5	58	2
overige dienstverlening	23	-	-	-
Totaal	100	30	32	15

6.2 Bovenwettelijke aanvullingen na het 1^e en 2^e ziektejaar

Na de maximale periode van 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 WIA²⁴ maakt verschil tussen een aantal situaties:

Als een werknemer minder dan 35% arbeidsongeschikt is, dan komt hij niet in aanmerking voor een uitkering in het kader 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 meer dan 35% (niet duurzaam) arbeidsongeschikt is, maar minder dan 80%, dan is hij gedeeltelijk arbeidsongeschikt 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 én duurzaam 80% of meer arbeidsongeschikt zijn kunnen aanspraak maken op de IVA.

6.2.1 Afspraken in cao's

In 65 cao's zijn afspraken opgenomen over bovenwettelijke aanvullingen bij arbeidsongeschiktheid na de eerste twee ziektejaren. Het gaat hier om 42 (63%) van de in de steekproef opgenomen bedrijfstak-cao's respectievelijk 23 (89%) van de in de steekproef opgenomen ondernemings-cao's.

²⁴ 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).

In 25 van de 65 cao's zijn ook afspraken gemaakt over verzekering van aanvulling op de WGA-uitkeringen. Daarmee worden werknemers in de gelegenheid gesteld om deel te nemen aan een al of niet collectieve WGA-verzekering ter afdekking van het financiële risico bij arbeidsongeschiktheid.

Arbeitsongeschiktheid < 35%

Voor deze categorie bestaat geen wettelijke uitkering. Dit neemt niet weg dat partijen bij cao voor deze categorie afspraken kunnen maken over een aanvulling op het loon.

In 49 cao's staat een afspraak over aanvulling op het loon bij arbeidsongeschiktheid van minder dan 35%. Het verschil tussen het "nieuwe" en "oude" loon wordt aangevuld tot een percentage van het "oude" loon. De aanvulling loopt uiteen van 70% (o.a. zoetwarenindustrie, KPN) tot 100% (o.a. verpleeg- en verzorgingstehuizen en thuiszorg, gehandicaptenzorg) tot maximaal het "oude" salaris. De duur van dergelijke aanvullingen varieert van 1 tot 5 jaar. In een aantal gevallen (7 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.

Arbeitsongeschiktheid 35-80% 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 vervolguitkering. 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 45 cao's is een afspraak opgenomen over 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 salaris. De duur van de aanvullingen varieert van 2 tot 5 jaar.

Arbeitsongeschiktheid >= 80% en WGA uitkering

Volledig arbeidsongeschikten die niet duurzaam arbeidsongeschikt zijn, krijgen een uitkering van 70% van het dagloon.

In 35 cao's wordt de aanvulling op de WGA-uitkering bij arbeidsongeschiktheid van 80% of meer geregeld. Ook hier blijkt dat de duur van de aanvullingen bij dit arbeidsongeschiktheidspercentage, zoals eerder bij een lager percentage arbeidsongeschiktheid te zien is, 2 tot 5 jaar is. De uitkering plus de aanvulling kunnen daarmee uitkomen op 75% (NS) tot 100% (Océ, grafimedia) van het salaris.

Arbeidsongeschiktheid \geq 80% en IVA-uitkering

Volledig en duurzaam arbeidsongeschikten komen in aanmerking voor een uitkering in gevolge de IVA. De IVA-uitkering bedraagt 75% van het dagloon en duurt in beginsel tot de leeftijd van 65 jaar.

Er zijn 25 cao's waar een aanvulling op de IVA-uitkering wordt genoemd. Hierbij wordt dan aangehaakt bij een volledige en duurzame arbeidsongeschiktheid van meer dan 80%. 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 salaris. De duur varieert van 1 tot 5 jaar.

In tabel 6.5 wordt een overzicht gegeven van de percentages werknemers met een aanvulling bij arbeidsongeschiktheid na de eerste 2 ziektejaren uitgesplitst naar economische sector.

Tabel 6.5 Percentage werknemers naar categorie van aanvulling bij arbeidsongeschiktheid uitgesplitst naar economische sector (2011)

economische sector	% werknemers			
	aanvulling bij arbeidsongeschiktheid na 2 ziektejaren			
	AO < 35%	35 ≤ AO < 80%	AO ≥ 80% ¹	AO ≥ 80% ²
landbouw	100%	100%	100%	-
industrie	91%	51%	20%	25%
bouwnijverheid	43%	92%	49%	49%
handel en horeca	33%	36%	25%	30%
vervoer en communicatie	20%	10%	10%	3% ²⁵
zakelijke dienstverlening	24%	40%	38%	9%
overige dienstverlening	68%	-	-	-
totaal	55%	32%	18%	13%

- 1 niet duurzaam (WGA)
- 2 duurzaam (IVA)

Uit de tabel blijkt dat in de sectoren landbouw, industrie en overige dienstverlening 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% daalt het totaal gemiddelde percentage werknemers met een aanvulling bij arbeidsongeschiktheid naar 32%. Vervolgens is bij een arbeidsongeschiktheid van 80% of meer voor een lager percentage werknemers een aanvulling afgesproken te weten, 18% van de werknemers bij een WGA-uitkering respectievelijk 13% van de werknemers bij een IVA-uitkering.

²⁵ In de najaarsrapportage cao-afspraken 2010 was er nog sprake van een protocol in de cao's voor het beroepsgoederen- en het goederenvervoer waarin een tijdelijke aanvulling op de IVA-uitkering was afgesproken. Deze afspraak is in de latere aanmelding van de huidige cao's komen te vervallen.

6.3 WGA: hiaat, excedent en premieverdeling

WGA-hiaat

In 24 cao's wordt ultimo 2011 in meer of mindere mate verwezen naar een eventueel WGA-hiaat. 19 van deze cao's benoemen concreet het afsluiten van een verzekering ter afdekking van een eventueel WGA-hiaat. 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 13 cao's is de premie voor rekening van de werknemer. In 9 cao's vindt een verdeling van de premie plaats tussen werkgever en werknemer. In 2 cao's 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 jaarsalaris of ZW-dagloon maal het arbeidsongeschiktheidspercentage minus de WGA-uitkering (metaal en technische bedrijfstakken en metaalektro). Ook komt voor 70% van het laatstverdiende loon (groente en fruit groothandel). De aanvulling kan ook bepaald zijn op 28% tot 50 of 75% (maandinkomen - wettelijk minimumloon) met een maximum van 70% van het laatstverdiende loon (agrarische sector).

WGA/IVA-Excedent

Verzekering of aanvulling van het meerdere (excedent) loon boven het maximum loon voor de sociale verzekeringswetten²⁶ komt voor in 12 cao's. In 6 daarvan is expliciet sprake van een excedentverzekering. 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 6.6 wordt een overzicht geboden van verdeling van de afspraken over "hiaat en excedent" naar economische sector.

²⁶ Het maximum loon voor de sociale verzekeringswetten bedraagt voor 2010: € 49.297

Tabel 6.6 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		
industrie	16	7	63	1	1
bouwnijverheid	3	1	43		
handel en horeca	26	5	15	4	2
vervoer en communicatie	11	2	10	2	9
zakelijke dienstverlening	18	5	16	4	11
overige dienstverlening	23	1	1	1	1
totaal	100	24	17	12	3

Tabel 6.6 laat zien dat voor 17% van de werknemers sprake is van een hiaatverzekering in de onderzochte cao's. In de sectoren landbouw en industrie is het hiaat verzekerd voor meer dan 50% tot respectievelijk 100% van de werknemers. Voor 3% van de werknemers is er sprake van een excedentverzekering.

Over de WGA-lasten zijn de centrale organisaties van werkgevers en werknemers in november 2004 overeengekomen dat deze lasten gezamenlijk door werkgevers en werknemers zullen 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 de WGA-premielast op het loon van de bij hem in dienst zijnde werknemers te verhalen.²⁷

In 41 cao's komt dit onderwerp in 2011 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 cao's). In de overige 8 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.

6.4 Financiële regelingen in geval van beroepsziekten en bedrijfsongevallen

In 29 van de 100 onderzochte cao's komen afspraken voor met betrekking tot beroepsziekte en/of bedrijfsongevallen (of beschrijvingen hiervan). Het begrip bedrijfsongevallen komt vaker voor dan het begrip beroepsziekte, resp. 25 en 14 keer.

In cao's van de sector overheid is naar verhouding het vaakst sprake van afspraken met betrekking tot beroepsziekte en/of bedrijfsongevallen (43%). In de sector markt bedraagt dit percentage 27% en de nadruk ligt hier op bedrijfsongevallen. Bij de sector zorg is het percentage 25% en dit betreft alleen beroepsziekte.

²⁷ Wet financiering sociale verzekeringen, artikel 34 lid 2, artikel 41, en artikel 122b.

Cao's kunnen afspraken over financiële regelingen bevatten ten gunste van werknemers die te maken krijgen met beroepsziekte en/of bedrijfsongevallen. Mogelijke regelingen zijn:

- Extra aanvulling op de uitkering tijdens eerste twee ziektejaren
- Extra aanvulling op de uitkering bij arbeidsongeschiktheid na twee ziektejaren
- Het niet toepassen van wachtdagen bij ziekmelding
- Een regeling om persoonlijke schade van de werknemer te vergoeden

Financiële regelingen i.g.v. beroepsziekte

Van de 14 cao's waarin sprake is van beroepsziekte, bevatten er 9 een of meer afspraken over financiële compensatie in geval van beroepsziekte. In de overige 5 cao's wordt beroepsziekte genoemd in verband met preventie en onderzoek. De financiële regelingen hebben betrekking op schadevergoeding (6x), extra uitkering bij ziekte (4x), extra uitkering bij arbeidsongeschiktheid (3x) en het afzien van wachtdagen bij ziekte (1x).

Financiële regelingen i.g.v. bedrijfsongevallen

Van de 25 cao's waarin sprake is van bedrijfsongevallen bevatten er 20 een of meer afspraken over financiële compensatie in geval van bedrijfsongevallen. In de overige 5 cao's wordt bijvoorbeeld gemeld dat in geval van bedrijfsongeval doktersbezoek geheel in werktijd mag, dat er wel een functieperiodiek wordt toegekend en dat eventueel ontslag wordt uitgesteld. De financiële regelingen hebben betrekking op extra uitkering bij ziekte (11x), het afzien van wachtdagen bij ziekte (8x), schadevergoeding (8x) en extra uitkering bij arbeidsongeschiktheid (6x).

Overige financiële bepalingen i.v.m. beroepsziekte en/of bedrijfsongevallen

Er zijn ook bepalingen die hier niet als 'financiële regeling' zijn beschouwd, maar wel een financiële component hebben. Een voorbeeld hiervan is dat de werkgever de kosten van noodzakelijke inentingen tegen beroepsziekten moet betalen of dat nabestaanden van een slachtoffer van een bedrijfsongeval een aanvulling op het nabestaandenpensioen ontvangen.

Tabel 6.7 Het vóórkomen van beroepsziekte en bedrijfsongevallen in cao's en het daaraan gekoppeld zijn van een of meer financiële regelingen (niet zijnde ongevallenverzekeringen), naar aantal cao's en naar percentage werknemers

	Aantal cao's	% werknemers
Beroepsziekte en/of bedrijfsongevallen genoemd	29	27%
• Waarvan beroepsziekte	14	14%
➤ Met financiële regeling(en)	9	12%
• Waarvan bedrijfsongeval	25	24%
➤ Met financiële regeling(en)	20	22%

Collectieve ongefallenverzekering

Los van het voorkomen van de termen beroepsziekte of bedrijfsongevallen, kunnen in cao's afspraken zijn gemaakt over een collectieve ongefallenverzekering.

In 17 van de 100 onderzochte cao's is afgesproken dat de werkgever een collectieve ongefallenverzekering voor de werknemers afsluit. Het betreft allemaal cao's in de sector markt. In 1 van deze 17 cao's is bovendien bepaald dat de uitkering van de ongefallenverzekering in geval van volledige of gedeeltelijke invaliditeit ten gevolge van een bedrijfsongeval hoger is dan wanneer er sprake is van een 'gewoon' ongeval.

In drie cao's in de bedrijfstak metaal & techniek is geen sprake van een 'gewone' collectieve ongefallenverzekering, maar is de afspraak opgenomen dat de werkgever een extra verzekering kan afsluiten als er sprake is van een hoog ongefallenrisico.

Onderstaande tabel geeft een overzicht van het totaal aantal aangetroffen financiële regelingen in de 100 cao's.

Tabel 6.8 Soort financiële regeling naar aantal cao's en naar percentage werknemers²⁸

Financiële regeling	Aantal cao's	Percentage werknemers
Extra aanvulling bij ziekte i.g.v. bz/bo	12	16%
Extra aanvulling bij arbeidsongeschiktheid i.g.v. bz/bo	6	9%
Geen wachtdagen bij ziekte i.g.v. bz/bo	9	7%
Vergoeding van schade i.g.v. bz/bo	10	12%
Ongevallenverzekering	17	9%
Extra verzekering bij hoog risico	3	6%

(i.g.v. bz/bo = in geval van beroepsziekte en/of bedrijfsongevallen; betreft 29 van de 100 cao's)

6.5 De ontwikkeling sinds 2006

6.5.1 Loondoorbetaling eerste twee ziektejaren

In deze paragraaf wordt een beeld gegeven van het percentage werknemers onder cao's met een afspraak over de loondoorbetaling gedurende de eerste twee ziektejaren. In tabel 6.9 zijn deze percentages over de periode 2006–2011 weergegeven.

²⁸ Eén cao kan meerdere van de financiële regelingen bevatten.

Tabel 6.9 Categorieën loondoorbetaling naar percentage werknemers, 2006-2011

cao-afspraken t.a.v. loondoorbetaling tijdens de eerste twee ziektejaren	percentage werknemers					
	2006	2007	2008	2009	2010	2011 ¹
a) <170%	5%	1%	1%	1%	1%	1%
b) =170%	44%	44%	45%	46%	46%	50%
c) meer dan 170% i.g.v. re-integratie (anders 170%)	34%	38%	36%	35%	35%	31%
d) meer dan 170%	17%	17%	18%	18%	18%	18%
totaal	100%	100%	100%	100%	100%	100%

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

Zoals uit tabel 6.9 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 jaren ziekte kleiner of gelijk aan 170%, varieert tussen 49% in 2006 tot 51% in 2011. Het percentage werknemers met een loondoorbetaling van meer dan 170% over de eerste twee ziektejaren varieert in die periode tussen 51% in 2006 en 49% in 2011.

6.5.2 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 6.7 geeft over de periode 2006-2011 de percentages werknemers weer waarop de gemaakte afspraken in die periode van toepassing zijn.

Tabel 6.10 Percentage werknemers naar categorie van bovenwettelijke aanvulling bij arbeidsongeschiktheid, 2006-2011

cao-afspraken t.a.v. aanvulling bij arbeidsong. na twee ziektejaren	percentage werknemers					
AO %	2006	2007	2008	2009	2010	2011
<35 %	14%	30%	54%	51%	53%	55%
35-80 %	19%	20%	30%	32%	32%	32%
>=80 % ¹	8%	9%	12%	13%	14%	18%
>=80 % ²	22%	19%	18%	18%	17%	14%

¹ Niet duurzaam (WGA)

² Duurzaam (IVA)

Tabel 6.10 laat zien dat het percentage werknemers onder een cao met afspraken over een bovenwettelijke aanvulling bij een arbeidsongeschiktheidspercentage <35% is gestegen van 14% in 2006 tot 55% in 2011. De grootste stijging heeft zich voorgedaan in de jaren 2007 en 2008. Vanaf 2008 is dit percentage redelijk stabiel. Hetzelfde geldt voor het percentage werknemers onder cao's met een bovenwettelijke aanvulling bij een arbeidsongeschiktheidspercentage van 35-80%. Ingeval van duurzame arbeidsongeschiktheid is het percentage werknemers onder een cao met afspraken over een bovenwettelijke aanvulling in de periode 2006-2011 gedaald van 22% naar 14%.

6.5.3 WGA-premieverdeling

Tabel 6.11 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 6.11 Percentage werknemers bij afspraken over WGA-premieverdeling, 2006-2011

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

Tabel 6.11 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 2008-2011 eveneens vrij stabiel.

6.6 Ontwikkelingen in 2012

In de tot nu toe vanaf 1 januari 2012 afgesloten akkoorden zijn geen afspraken waargenomen over bovenwettelijke aanvullingen bij ziekte en/of arbeidongeschiktheid na de eerste 2 ziektejaren.

7 WERKGEVERSBIJDRAGE ZIEKTEKOSTENVERZEKERING

7.1 Inleiding

Naar aanleiding van de invoering van het nieuwe ziektekostenstelsel per 1 januari 2006 is onderzocht in welke mate in cao's afspraken zijn gemaakt over een (extra) werkgeversbijdrage in de ziektekosten.

Onder het "oude" (vóór 1-1-2006) ziektekostenstelsel betaalden werkgevers voor werknemers die verplicht verzekerd waren in het kader van de Ziekenfondswet een deel van de ziekenfondspremie. Voor de overige werknemers was in meerdere cao's sprake van een werkgeversbijdrage in de kosten van de particuliere ziektekostenverzekering. Het "nieuwe" (vanaf 1-1-2006) zorgstelsel kent een inkomensafhankelijke bijdrage als percentage²⁹ van het brutoloon (tot aan een bepaald maximum) voor de financiering van de kosten van de gezondheidszorg. Deze bijdrage wordt door de werkgever vergoedt. Daarnaast kan de werkgever de werknemer een (extra) tegemoetkoming in de zorgkosten geven.

In dit hoofdstuk wordt de stand van zaken ultimo 2011 gegeven van afspraken over tegemoetkoming in zorgkosten onder het nieuwe zorgstelsel in cao's. Daarbij worden ook in het kort de afspraken betrokken die vóór de invoering van het nieuwe zorgstelsel in cao's waren opgenomen.

7.2 Onderzoeksresultaten

Afspraken voor 1 januari 2006

Vóór 1-1-2006 was in 61 van de nu onderzochte cao's een werkgeversbijdrage geregeld in de premie van een particuliere ziektekostenverzekering. Deze cao's waren van toepassing op ruim 3 miljoen werknemers (61% van de werknemers onder de onderzochte cao's). Bij zo'n tegemoetkoming ging het veelal (47 cao's) om een percentage van de ziektekostenpremie. Dit percentage varieerde van 40% tot 60%.

Afspraken vanaf 1 januari 2006

In het kader van het "nieuwe" zorgstelsel zijn eind 2011 in 41 cao's afspraken opgenomen. In 23 daarvan gaat het om een (extra) werkgeversbijdrage in de zorgkosten. Deze 23 cao's zijn van toepassing op 34% van de werknemers onder de onderzochte cao's. In 18 van deze akkoorden is daarnaast tevens sprake van een collectieve verzekering waar werknemers vallende onder die cao's gebruik van kunnen maken. In 18 van de 41 cao's is uitsluitend sprake van een collectieve regeling zonder dat er een nominale werkgeversbijdrage in de ziektekosten wordt genoemd.

In tabel 7.1 zijn de uitkomsten over 2011 weergegeven.

²⁹ De inkomensafhankelijke bijdrage is in 2012 : 7,1% (was 2011:7,75%).

Tabel 7.1 Inhoud afspraken zorgverzekering naar aantal cao's en percentage werknemers, 2011

soort afspraak	aantal cao's	percentage werknemers
Afspraken over zorgverzekering w.v.	41	45%
Tegemoetkoming+evt. coll.verz.	23	34%
Uitsluitend collectieve regeling	18	11%
Geen afspraken gevonden	59	55%
totaal	100	100%

In 23 akkoorden is sprake van een werkgeversbijdrage in de ziektekosten. In 16 van deze 23 akkoorden was in het kader van het "oude" ziektekostenstelsel ook een werkgeversbijdrage geregeld. De 23 akkoorden kennen een tegemoetkoming die in 15 cao's is uitgedrukt in een maandelijks bedrag. Deze bedragen variëren van € 7,50 tot € 58 per maand. Daarnaast is er ook sprake van uitkeringen per jaar (7 cao's). Deze uitkeringen variëren van € 50 tot € 360 bruto. In de resterende cao is de hoogte van de tegemoetkoming niet bekend (zie bijlage VII).

Economische sectoren

Als naar de economische sectoren wordt gekeken dan blijkt dat meer dan de helft van de 23 cao's met afspraken over een (extra) werkgeversbijdrage in de ziektekosten afkomstig is uit de zakelijke dienstverlening en de overige dienstverlening (17 cao's). Van de 23 cao's behoren 8 cao's tot de marktsector en 15 cao's tot de zorg- en overheidssectoren. Van de afspraken die uitsluitend gaan over een collectieve regeling behoren 15 cao's tot de marktsector en 3 tot de overheidssector en zorgsector.

7.3 De ontwikkeling sinds 2006

In tabel 7.2 wordt een overzicht gegeven over de ontwikkeling in cao's van afspraken over tegemoetkoming in een zorgverzekering, naar aantal werknemers in procenten vallend onder die cao's met een afspraak. Het overzicht geeft een samenvattend beeld over de periode 2006 tot en met 2011.

Tabel 7.2 Percentage werknemers onder cao's met afspraken over tegemoetkoming ziektekosten periode 2006-2011

soort afspraak	% wns. 2006	% wns. 2007	% wns. 2008	% wns. 2009	% wns. 2010	% wns. 2011
tegemoetkoming + evt. coll.verz.	38%	40%	40%	42%	35%	34%
uitsluitend collectieve regeling	10%	10%	18%	16%	16%	11%
totaal percentage wns.	48%	50%	58%	58%	51%	45%

Zoals uit de tabel blijkt neemt het percentage werknemers onder cao's met een afspraak over een (extra-) werkgeversbijdrage als een tegemoetkoming in de kosten van een zorgverzekering af. In 2009 is dit nog 42%, ultimo 2011 is dit gedaald naar 34%. Het percentage werknemers onder cao's met uitsluitend een afspraak over een collectieve zorgverzekering daalt van 18% in 2008 tot 11% ultimo 2011.

Voorwaarden

Aan de tegemoetkoming kunnen voorwaarden zijn gesteld. In 11 cao's is dat het geval. Hiermee wordt bedoeld dat de tegemoetkoming geldt indien men gebruik heeft gemaakt van de door de werkgever aangeboden collectieve basisverzekering en/of aanvullende verzekering. In enkele cao's in de zorgsector wordt extra benadrukt dat alleen bij deelname in genoemde ziektekostenregeling recht bestaat op een werkgeversbijdrage. Overigens is in geen enkele cao expliciet sprake van een verplichting tot deelname.

7.4 Ontwikkelingen in 2012

De tot nu toe tot stand gekomen akkoorden op of na 1 januari 2012 kennen praktisch geen wijzigingen of nieuwe afspraken op het gebied van een extra vergoeding in de ziektekosten. In 2 akkoorden is tot nu toe een wijziging in de afspraken bekend. In de cao voor de bouwsector wordt met ingang van 1 april 2012 de werkgeversbijdrage in de ziektekostenverzekering verhoogd. Deze gaat van € 7,50 naar € 12,50 per maand. Partijen bij de cao voor de jeugdzorg zullen zich aansluiten bij de Stichting IZZ. Daarmee kunnen de werkgevers het verzekeringspakket van IZZ als collectiviteit aanbieden aan hun werknemers.

BIJLAGEN

BIJLAGE Ia CONTRACTLOONMUTATIES 2011

Sbi	Naam	Ingangsdatum	Expiratiedatum	Niveau-basis	Jaar-basis
Landbouw en visserij					
11	Glastuinbouw	1-7-2010	1-7-2012	0,75	1,13
11	Open Teelten	1-7-2010	1-7-2012	1,00	1,25
16	Landbouwwerktuigen exploiterende	1-4-2010	1-1-2012	2,25	1,77
Industrie					
107	Bakkersbedrijf	1-8-2011	1-3-2012	2,15	2,15
110	Heineken Nederland Beheer BV	1-1-2011	1-1-2013	2,55	2,80
131	Mode-; interieur-; tapijt- en	1-7-2010	1-7-2012	1,25	0,96
162	Timmerindustrie	1-1-2011	1-1-2013	1,04	-0,08
181	Grafi-media	1-2-2010	1-2-2012	0,50	0,25
201	DSM Limburg B.V.	1-1-2011	1-7-2012	2,00	2,17
240	Metalektro	1-5-2011	1-7-2013	2,30	1,98
240	Metalektro HP	1-5-2011	1-7-2013	2,30	1,98
250	Metaalbewerking (metaal)	1-4-2011	1-5-2013	2,50	1,63
260	Philips	1-7-2011	1-1-2013	0,75	1,34
282	Oce Nederland B.V.	1-1-2011	1-1-2012	2,10	2,15
292	Carrosseriebedrijf (metaal)	1-4-2011	1-5-2013	2,50	1,63
310	Meubelindustrie en meubileringsbedrijven	1-7-2010	1-7-2012	1,31	1,53
Bouwnijverheid					
410	Bouwnijverheid	1-1-2011	1-1-2012	1,00	1,19
432	Technische installatiebedrijven (metaal)	1-4-2011	1-5-2013	2,50	1,63
433	Schilders- afwerkings- en glaszetbedrijf	1-3-2011	1-3-2013	1,09	0,84
Handel en horeca					
452	Motorvoertuigen en tweewielerbedrijven	1-6-2011	1-10-2012	2,20	1,70
462	Bloemen en planten (groothandel)	1-7-2009	1-7-2012	0,75	1,18
463	Albert Heijn (distributie org.)	15-10-2010	15-10-2012	2,00	1,99
463	Levensmiddelen en/of zoetwaren (groothandel)	1-10-2010	1-4-2012	1,04	0,79
464	Technische groothandel	1-7-2011	1-1-2013	0,50	1,00
466	Informatie-; communicatie- en	1-1-2011	1-1-2012	1,25	1,25
471	Hema	1-2-2011	1-4-2012	1,76	1,30
471	La Place B.V.	1-7-2011	1-2-2013	1,04	0,70
471	Vroom en Dreesmann B.V. (nw)	1-7-2011	1-2-2013	1,04	0,70
472	Levensmiddelen (grootwinkelbedrijven)	1-4-2011	1-4-2013	1,80	0,95
472	Levensmiddelenbedrijf	1-4-2011	1-4-2013	1,80	0,95
472	Slagersbedrijf	1-4-2011	1-4-2013	2,15	1,96
473	Tankstations en wasbedrijven	1-9-2011	1-11-2013	1,41	1,50
475	Electrotechnische detailhandel	1-1-2009	1-1-2012	2,23	1,82
475	Gemengde- en speelgoedbranche	1-1-2011	1-4-2012	2,00	1,99
475	IKEA Nederland b.v.	1-10-2011	1-10-2012	2,00	1,25

Sbi	Naam	Ingangsdatum	Expiratiedatum	Niveau-basis	Jaar-basis
475	Praxis group	1-2-2011	1-3-2012	1,66	0,97
476	Boekhandel en Kantoorvakhandel	1-2-2010	1-4-2012	1,00	0,50
477	Apotheken	1-4-2010	1-4-2012	0,75	1,06
477	Bloemen- en Plantendetailhandel	1-4-2011	1-4-2012	1,35	1,78
477	Drogisterijbranche	1-10-2010	1-4-2012	2,88	1,79
477	Mode- en sportdetailhandel	1-7-2010	1-7-2012	2,00	1,01
551	Horeca- en aanverwant bedrijf	1-4-2010	1-4-2012	1,69	1,26
552	Recreatie	1-7-2010	1-7-2012	1,50	1,13
562	Contract-cateringbedrijf	1-4-2010	1-4-2012	1,00	0,75
Vervoer en communicatie					
491	Nederlandse Spoorwegen (nieuw)	1-11-2010	1-2-2013	0,00	1,50
493	Gemeentelijk vervoersbedrijf (GVB)	1-1-2011	1-1-2013	2,95	2,95
493	Openbaar vervoer	1-1-2011	1-1-2013	1,50	0,26
493	Taxivervoer	1-3-2009	1-1-2014	3,38	3,38
494	Beroepsgoederenvervoer over de weg (NOB)	1-1-2010	1-1-2012	3,10	2,60
494	DHL Express Nederland	1-1-2011	1-1-2012	1,96	1,46
494	Goederenvervoer Nederland (KNV)	1-1-2010	1-1-2012	3,10	2,60
494	Selectvracht B.V.	1-1-2011	1-1-2013	1,07	0,08
531	TNT Mail Nederland	1-4-2010	1-1-2012	1,20	1,05
Zakelijke dienstverlening					
641	ABN-AMRO	1-3-2010	1-1-2013	1,00	1,00
641	ING	1-7-2008	1-1-2012	1,00	0,33
641	RABO-bank	1-5-2011	1-7-2012	1,87	1,85
641	SNS Reaal	1-11-2010	1-6-2012	1,00	1,00
643	Achmea	1-6-2011	1-6-2012	2,00	1,31
651	Delta Lloyd n.v.	1-12-2010	1-1-2012	0,50	0,70
651	Verzekeringsbedrijf (binnendienst)	1-6-2011	1-1-2013	0,50	0,60
682	Woondiensten	1-1-2011	1-1-2012	1,50	1,50
711	Architectenbureaus	1-4-2011	1-3-2013	2,00	1,01
782	Uitzendbureaus; vaste medewerkers	1-4-2011	1-10-2012	1,00	2,37
782	Uitzendkrachten (ABU)	29-3-2009	30-3-2014	1,49	1,49
791	Reisbranche	1-4-2011	1-4-2012	2,00	1,50
799	ANWB	1-4-2011	1-4-2012	2,25	2,14
801	Beveiligingsorganisaties (particuliere)	1-7-2011	1-7-2012	0,00	0,00
812	Schoonmaak- en glazenwassersbedrijf	1-1-2010	1-1-2012	2,44	2,56
813	Hoveniersbedrijf	1-3-2011	1-3-2013	0,50	0,92
822	Facilitaire Contactcenters	1-5-2010	1-5-2012	0,96	0,96
Overige dienstverlening					
841	Gemeente-ambtenaren	1-6-2011	1-1-2013	-0,39	-0,39
841	Provinciepersoneel	1-6-2011	1-6-2012	1,47	0,97
842	Defensie-personeel	1-3-2010	1-3-2013	0,00	0,00
842	Politie-personeel	1-1-2008	1-1-2012	0,00	0,00
843	Sociale Verzekeringsbank	1-10-2011	1-7-2014	-0,14	-0,14
843	UWV	1-8-2011	1-2-2014	0,00	0,00
853	Voortgezet Onderwijs	1-8-2011	1-8-2012	0,06	0,06

Sbi	Naam	Ingangs- datum	Expiratie- datum	Niveau- basis	Jaar- basis
854	Hoger beroepsonderwijs (HBO)	1-8-2010	1-2-2013	1,10	2,29
854	Nederlandse universiteiten	1-3-2010	1-1-2012	-0,70	-0,70
861	Universitair Medische Centra	1-3-2011	1-4-2013	1,00	0,73
861	Ziekenhuizen	1-3-2011	1-3-2014	2,03	1,84
862	Geestelijke Gezondheidszorg (GGZ)	1-3-2011	1-1-2013	1,41	1,56
862	Huisartsenzorg	1-4-2011	1-1-2013	1,73	1,42
879	Jeugdzorg	1-5-2011	1-5-2013	-1,25	-0,21
889	Kinderopvang	1-5-2010	1-1-2012	0,95	1,03
871	VVT	1-3-2010	1-3-2012	1,41	1,37
872	Gehandicaptenzorg	1-3-2011	1-3-2014	2,13	1,69
889	Welzijn en maatschappelijke dienstverlening	1-5-2008	1-1-2013	0,00	0,66

BIJLAGE Ib TABELLEN BIJ CONTRACTLOONMUTATIE 2011**Tabel Ib.1 Spreiding van de gemiddelde contractloonmutatie (CLM) op niveaubasis in 2011**

interval (in)	aantal'	% werk-nemers	voorbeelden
CLM ≤ 0,00	10	12	Jeugdzorg, Ned. Universiteiten, NS, SVB
0,00 < CLM ≤ 1,00	21	18	Grafi-media, Delta Lloyd, Bouw, UMC
1,00 < CLM ≤ 2,00	37	40	Schilders, HBO, VVT, DSM, RABO, Achmea
2,00 < CLM ≤ 3,00	17	27	Oce, Slagers, Metalektro, Heineken
CLM > 3,00	3	3	Beroepsgoederenvervoer, Taxivervoer
totaal	88	100	

Tabel Ib.1a Spreiding van de gemiddelde contractloonmutatie (CLM) op niveaubasis in 2012

interval (in %)	aantal'	% werk-nemers	Voorbeelden
CLM ≤ 0,00	6	9	HBO, Welzijn, Beroepsgoederenvervoer, Politie
0,00 < CLM ≤ 1,00	1	9	Horeca
1,00 < CLM ≤ 2,00	33	35	Gehandicapten, GGZ, NS, ICK, Uitzendkrachten Levensmidd.bedr., Bouw, ABN
2,00 < CLM ≤ 3,00	19	46	VVT, Metalektro, Metaalcao's, Schoonmaak
CLM > 3,00	1	1	Jeugdzorg
totaal	60	100	

Tabel Ib.2 De gemiddelde contractloonmutatie op niveaubasis en jaarbasis in 2011, verdeeld naar economische sector

economische sector	contractloonmutatie			
	niveaubasis	jaarbasis	aantal cao's	% wns
landbouw en visserij	1,2	1,3	3	100
industrie	2,1	1,7	13	79
bouwnijverheid	1,7	1,4	3	100
handel en horeca	1,7	1,2	25	97
vervoer en communicatie	2,7	2,4	9	89
zakelijke dienstverlening	1,6	1,6	17	92
overige dienstverlening	0,9	0,9	18	81
gemiddelde/totaal	1,5	1,3	88	88

Tabel Ib.3 De ontwikkeling (%) van de gemiddelde contractloonmutatie op niveaubasis sinds 2001

		niveaubasis
jaar	2001	4,31
	2002	3,68
	2003	2,24
	2004	0,55
	2005	0,95
	2006	1,84
	2007	2,24
	2008	3,64
	2009	2,63
	2010	0,82
	2011	1,47
cumulatief		27,1

Tabel Ib.4 De ontwikkeling (%) van de gemiddelde contractloonmutatie op niveaubasis sinds 2001, uitgesplitst naar economische sector

	landbouw	industrie	bouw nijverheid	handel en horeca	vervoer en comm.	zakelijke dienstverl.	overige dienstver.
2001	4,29	4,08	4,84	4,35	2,21	3,85	5,05
2002	4,14	2,38	3,50	2,95	2,82	4,07	4,79
2003	2,36	1,90	2,09	2,36	2,22	2,49	2,20
2004	1,11	1,64	1,16	0,55	0,69	0,41	-0,04
2005	0,31	1,36	1,87	0,70	-0,13	1,13	0,89
2006	1,52	1,33	2,23	1,41	2,43	1,80	2,13
2007	3,00	1,71	1,79	1,89	3,21	2,20	2,56
2008	2,70	4,14	4,02	3,78	1,73	3,17	3,86
2009	1,30	2,81	2,77	2,76	3,05	1,92	2,71
2010	0,91	0,37	0,21	0,58	0,64	1,02	1,22
2011	1,16	2,13	1,67	1,70	2,67	1,64	0,84
cum	25,2	26,5	29,4	25,5	23,7	26,3	29,4

BIJLAGE 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 vakvolwassenleeftijd; 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 consumenten-prijsindexcijfer 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 vakantiebijslag

De vakantiebijslag 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 vakantiebijslag hoger 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%: $(100 - 101)/101$ ³⁰. 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.

³⁰ Eenvoudigheidshalve 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 $\frac{3}{4}$ ^e deel op jaar t+1 en voor $\frac{1}{4}$ ^e 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		0,0			0,0	
Eenmalige uitkering ad. 2% jaar t-1	2,0	-2,0		2,0	-2,0	
Eenmalige uitkering ad 1% jaar t		1,0	-1,0		1,0	-1,0
totaal		1,5			1,75	

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 ¹			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
totaal		3,0			2,5	

¹ 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.

BIJLAGE 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 vakvolwassen³¹ werknemer ultimo 2011 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 werknemer³².

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 doelgroepen-schaal 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.

³¹ 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.

³² 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 2009 op € 1435,20 bruto per maand.

Voor de rapportage wordt gebruik gemaakt van de door SZW gehanteerde groep steekproefcao's. Voor 2011 zijn de loongegevens van 62 cao's beschikbaar³³. Deze cao's zijn van toepassing op bijna 3,2 miljoen werknemers. Dit is 63% 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 62 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	9	69%
bouwnijverheid	3	3	100%
handel en horeca	26	23	89%
vervoer en communicatie	11	8	89%
zakelijke dienstverlening	18	11	69%
overige dienstverlening	23	5	36%
totaal	100	62	63%

Tabel III.2 Laagste schaalbedragen¹ als percentage van het wettelijk minimum loon voor een 23-jarige werknemer, uitgesplitst naar economische sector

economische sector	2011
landbouw en visserij	103,5
industrie	100,2
bouwnijverheid	104,7
handel en horeca	104,3
vervoer en communicatie	105,9
zakelijke dienstverlening	103,5
overige dienstverlening	100,7
totaal	102,9

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

³³ Van 29 cao's is geen vakvolwassen leeftijd bekend, van 3 cao's zijn geen loongegevens bekend en van 6 cao's ligt de expiratiedatum vóór de datum van 31-12-2011. In totaal ontbreken van 38 cao's een of meerdere gegevens en deze blijven in de analyse dan ook buiten beschouwing.

BIJLAGE IV 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 arbeidsduurverkortings 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 ruim 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 IV.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
totaal	62

Naast extra verlof kunnen oudere werknemers ook gebruik maken van extra arbeidsduurverkortings (adv). In 43 cao's zijn hierover afspraken gemaakt. Het maximum aantal uren arbeidsduurverkortings wordt in tweederde van de cao's al bereikt voor de 60-jarige leeftijd van werknemers.

Het aantal uren extra arbeidsduurverkortings varieert van 1 tot 18 uur. Gemiddeld krijgen werknemers 6 uur extra adv.

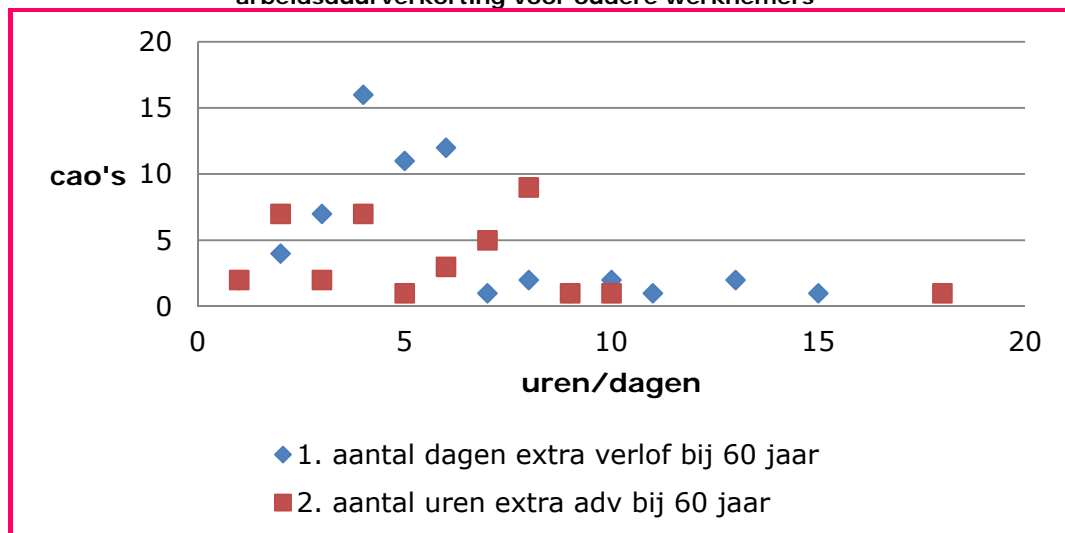
De tabel is gebaseerd op 40 cao's. In 3 cao's ontbreken gegevens over het aantal adv-uren dat een 60-jarige werknemer kan opnemen.

Tabel IV.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	2
2	7
3	2
4	7
5	1
6	3
7	5
8	9
9	1
10	1
13	1
18	1
totaal	40

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 IV.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 4,1

Bedragen persoonlijk ontwikkelingsbudget

In 26 cao's zijn afspraken gemaakt over een persoonlijk opleidingsbudget voor werknemers. Deze afspraken gelden voor alle werknemers en niet voor specifiek oudere werknemers. In 14 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 901 euro. Dit is een op basis van werknemers gewogen gemiddelde.

Tabel IV.3 Het aantal cao's uitgesplitst naar de hoogte van het in de cao vastgelegde persoonlijke opleidingsbudget.

persoonlijk ontwikkelingsbudget	aantal cao's
150	1
300	3
500	2
720	1
750	2
1000	1
1200	2
1500	1
4500	1
totaal	14

BIJLAGE V AFSTAND TOT DE ARBEIDSMARKT

verlenging bestaande afspraken	
Contractcatering	Doelgroepenbeleid Eerder gemaakte afspraken in de cao over doelgroepenbeleid worden voortgezet, waarbij speciale aandacht komt voor WSW'ers en Wajongers. Uitgangspunt hierbij is dat er één WSW'er en één Wajonger per honderd werknemers daadwerkelijk een betaalde baan vindt in de contractcatering.
Delta Lloyd	Wajongers Delta Lloyd blijft zich ook gedurende de looptijd van de CAO inzetten om in ieder geval 10 Wajonggerechtigden een werkplek aan te bieden binnen Delta Lloyd Groep. Hiertoe heeft Delta Lloyd specifiek iemand aangesteld die zelf ook een Wajong-status heeft.
ICK	Partijen bij de cao bevelen werkgevers aan een bijdrage te leveren aan het verhogen van de arbeidsparticipatie van Wajongers (jonggehandicapten). Werkgevers kunnen daarbij gebruik maken van diverse faciliteiten en voorbeelden van instroomafspraken die omschreven worden in het Protocol Wajongers. Partijen zullen het betreffende protocol publiceren op hun websites.
NS	In vervolg op "Werktoer" zal NS een vijftal extra zgn. Wajong-ers een werkervaringsplaats bieden
Verzekeringsbedrijf binnendienst	Het succesvolle project "Samenhangend Inzetbaarheidsbeleid" wordt verlengd, evenals het werkervaringsproject voor wajongers
Woondiensten	Werkgelegenheid en Scholing De afspraak die cao-partijen vorig jaar maakten over de vergroting van de instroom van Wajongeren in de branche is gedurende de looptijd van deze CAO verlengd. Daarnaast wordt de instroom van wsw-ers in de branche bevorderd. In elke corporatie met 100 werknemers of meer is gedurende de looptijd van de cao minimaal één arbeidsplaats voor een Wajonger of WSW'er gerealiseerd. Om corporaties te faciliteren bij het realiseren van deze afspraak wordt er bij FLOW een budget gereserveerd van €50.000,-
nieuwe afspraken	
Bouwnijverheid	WAJONG/WSW Partijen zullen projecten opzetten met het doel 100 Wajongers en/of WSW-ers voor eind 2013 geschikt te maken om aan de slag te gaan in de bouwnijverheid. Begeleiding en opleiding maakt onderdeel uit van deze projecten.
SVB	Arbeidsgehandicapten: De SVB spant zich zoveel mogelijk in om mensen met een arbeidshandicap in dienst te nemen. Periodiek zullen de vakorganisaties door de SVB op de hoogte worden gehouden van de inspanningen.
UWV	Aanvullende (werk)afspraken: Wajong-inspanning: UWV voert in de loop van 2012 een pilot uit voor het creëren van duurzame arbeidsplaatsen. Over de uitkomsten van deze pilot zal UWV de vakbonden informeren.
gewijzigde afspraak	
Technische Groothandel	Wajongers CAO-partijen zullen een interne presentatie over Wajongers krijgen.

BIJLAGE VI NORMALE ARBEIDSDUUR

naam	duur werkdag	roostervrije dagen	jaarlijks bedongen arbeidsduur	normale arbeidsduur
Landbouw en visserij				
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
Industrie				
Bakkersbedrijf	7,6		1983,6	38,0
Heineken Nederlands 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
Grafimedia	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 voor het hoger personeel (hp)	8,0	13,0	1984,0	38,0
Metaalbewerkingsbedrijf (metaal)	8,0	13,0	1984,0	38,0
Philips	8,0		2088,0	40,0
Oce technologies bv	8,0	12,8	1985,6	38,0
Carrosseriebedrijf (metaal)	8,0	13,0	1984,0	38,0
Meubelindustrie en meubileringsbedrijven	7,5	4,0	1927,5	36,9
Sociale werkvoorziening	7,2		1879,2	36,0
Energie	8,0	13,0	1984,0	38,0
Bouwnijverheid				
Bouwnijverheid	8,0	22,0	1912,0	36,6
Technisch installatiebedrijf (metaal)	8,0	13,0	1984,0	38,0
Schilders-, afwerkings en glaszetbedrijf	7,5		1957,5	37,5
Handel en horeca				
Motorvoertuigen- en tweewielerbedrijf (metaal)	8,0	13,0	1984,0	38,0
Bloemen en planten, groothandel	8,0		2088,0	40,0
Albert Heijn distributie-organisatie	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 (ick)	8,0	12,0	1992,0	38,2
Hema	7,6		1983,6	38,0
Vroom & Dreesmann b.v.	7,6		1983,6	38,0
La place b.v.	7,6		1983,6	38,0
Levensmiddelen, grootwinkelbedrijven vgl	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	7,6	13,0	1884,8	36,1
Gemengde branche en speelgoedbranche	7,6		1983,6	38,0
Ikea Nederland b.v.	7,2		1879,2	36,0

naam	duur werkdag	roostervrije dagen	jaarlijks bedongen arbeidsduur	normale arbeidsduur
Praxis groep	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, gesp. (detailhandel)	7,2		1879,2	36,0
Drogisterijbranche	7,4		1931,4	37,0
Mode- en sportdetailhandel	7,6		1983,6	38,0
Horeca- en aanverwante bedrijf	7,6		1983,6	38,0
Recreatie	7,6		1983,6	38,0
Contractcateringbranche	8,0	13,0	1984,0	38,0
Vervoer en communicatie				
NS / Nederlandse spoorwegen regulier	8,0	26,0	1880,0	36,0
Gemeentelijk vervoersbedrijf	7,2		1979,2	36,0
Openbaar vervoer	8,0	17,0	1952,0	37,4
Taxivervoer	8,0		2088,0	40,0
Beroepsgoederenvervoer over de weg	8,0	3,5	2060,0	39,5
DHL express Nederland	8,0		2088,0	40,0
Goederenvervoer Nederland	8,0	3,5	2060,0	39,5
Selektvracht	8,0	12,5	1988,0	38,1
TNT mail Nederland	7,4		1931,4	--
KPN n.v.	8,0		2088,0	40,0
Getronics Nederland bv	8,0		2088,0	40,0
Zakelijke dienstverlening				
ABNAMRO	7,2		1879,2	36,0
ING cao	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 nv	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
Uitzendkrachten NBBU	8,0		2088,0	--
Uitzendkrachten ABU	8,0		2088,0	--
Uitzendondernemingen vaste medewerkers	8,0	13,0	1984,0	38,0
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 in Nederland	8,0	20,0	1928,0	36,9
Facilitaire contactcenters	8,0		2088,0	40,0
Overige dienstverlening				
Gemeenteambtenaren	7,2		1879,2	36,0
Provincies	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 werkbedrijf	7,6		1983,6	38,0
Primair onderwijs	7,4		1923,6	36,9
Beroepsonderwijs en volwasseneneducatie (BVE)	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	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
Verpleeg- en verzorgingshuizen en thuiszorg	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 VI.1 Percentage werknemers en gewogen gemiddelde wekelijkse arbeidsduur, uitgesplitst naar arbeidsduurklasse

klassen normale arbeidsduur	percentage werknemers	klassengemiddelde normale arbeidsduur
<36,0	--	--
36,0 t/m 36,9	49	36,2
37,0 t/m 37,9	8	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
	100	37,1

BIJLAGE VII TEGEMOETKOMING IN DE ZIEKTEKOSTEN

naam	wns.	ingangs- datum	expiratie- datum	bijdrage in €	
Timmerindustrie	11200	1-1-2011	1-1-2013	8,00	maand
Energie	27600	1-5-2010	1-5-2011	360,00	jaar
Bouwnijverheid	151300	1-1-2012	1-1-2013	12,50	maand
Schilders- afwerkings- en glaszetbedrijf	24300	1-3-2011	1-3-2013	10,00	maand
Nederlandse Spoorwegen	15300	1-11-2010	1-2-2013	50,00	jaar
GVB	4200	1-1-2010	1-1-2011	58,16	maand
SNS Reaal Groep	7500	1-6-2009	1-11-2010	15,00	maand
Achmea B.V.	17200	1-6-2010	1-6-2011	130,00	jaar
Gemeentambtenaren	175000	1-6-2009	1-6-2011	168 à 296	jaar
Provinciepersoneel	13000	1-6-2009	1-6-2011	23,72/15,26	maand*
Defensiepersoneel	69000	1-3-2010	1-3-2013	n.b.	
Sociale Verzekeringsbank	3300	1-4-2010	1-10-2011	45,00	maand
UWV Werkbedrijf	21000	1-5-2010	1-8-2011	20,00	maand
BVE	57000	1-11-2010	1-4-2011	27,66/14,49	maand**
Hoger Beroepsonderwijs	42000	1-8-2010	1-2-2013	300+55	jaar***
Ziekenhuizen	187000	1-3-2009	1-3-2011	19,97	maand
GGZ	81600	1-3-2011	1-1-2013	19,97	maand
Huisartsenzorg	21100	1-4-2011	1-1-2013	120,00	jaar
VVT	435000	1-3-2010	1-3-2012	19,97	maand
Gehandicaptenzorg	164000	1-3-2011	1-3-2014	13,67	maand
Jeugdzorg	32500	1-5-2011	1-5-2013	20,00	maand
Kinderopvang	88000	1-5-2010	1-1-2012	8 à 16	maand****
Welzijnswerk	67200	1-5-2008	1-1-2013	10,00	maand

- *) Prov.pers.: sal.schaal < 7: € 23,72, schaal >=7 € 15,26
 **) BVE: € 27,66 en indien aanvullend verzekerd + € 14,49
 ***) HBO: indien aanvullend verzekerd + €55
 ****) Kinderopvang: € 8 en indien aanvullend verzekerd. + € 8

BIJLAGE VIII CAO'S IN NEDERLAND

In deze rapportage wordt een overzicht gepresenteerd van de bij het Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid aangemelde cao's³⁴. Deze cao's zijn ingedeeld naar soort en type cao, economische sector en aantallen werknemers.

VIII.1 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.

VIII.2 Analyse voorjaar 2012

In deze paragraaf wordt de analyse voor 2012 gepresenteerd. Er wordt gebruik gemaakt van cao's met een expiratedatum op of ná 1 april 2011.

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 VIII.1 Aantal cao's uitgesplitst naar soort en naar type

type	soort		
	bedrijfstakken	ondernemingen	totaal
REG	196	504	700
VUT	26	2	28
O&O	15	-	15
SF	58	-	58
OVE	8	225	233
totaal	303	731	1034

³⁴ 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.

Het bestand omvat 1034 cao's: 196 regulier bedrijfstak-cao's met daarnaast 107 overige regelingen (vervroegde uittreding, opleiding, sociaal fonds, overige) en 504 reguliere ondernemings-cao's met daarnaast 227 overige regelingen.

VIII.2.1 Ondernemings-cao's: aantal cao's en aantal werknemers

De in totaal 504 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 227 andersoortige cao's overeengekomen. In onderstaande tabel is aangegeven op hoeveel werknemers de verschillende regelingen betrekking hebben.

Tabel VIII.2 Totaal aantal werknemers vallend onder ondernemings-cao's uitgesplitst naar type

ondernemingen	aantal cao's	werknemers onder cao
REG	504	550.500
VUT	2	40.000
O&O	-	-
SF	-	-
OVE	225	310.000
totaal	731	

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.

VIII.2.2 Bedrijfstak-cao's: aantal cao's en aantal werknemers

Onderstaande tabel heeft betrekking op de bedrijfstak-cao's. Van de 303 bedrijfstak-cao's zijn 196 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 VIII.3 Totaal aantal werknemers vallend onder bedrijfstak-cao's uitgesplitst naar type¹

bedrijfstakken	aantal cao's	werknemers		
		onder cao	onder avv	totaal
		REG	196	4.951.000
VUT	26	682.500	120.500	803.000
O&O	15	629.000	118.000	747.000
SF	58	1.620.000	288.000	1.908.500
OVE	8	642.500	3.000	646.000
totaal	303			

¹ Door het afronden van de werknemersaantallen kunnen de totalen afwijken van de som van de delen.

Naast de reguliere cao's zijn nog 107 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.

VIII.2.3 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 700 reguliere cao's aangemeld waaronder ruim 6,0 miljoen werknemers vallen. Het betreft 196 bedrijfstak-cao's met ruim 5,4 mln. werknemers en 504 ondernemings-cao's met ruim 0,5 mln. werknemers.

Tabel VIII.4 Overzicht van reguliere cao's naar soort en economische sector¹

	bedrijfstakken		ondernemingen		totaal aantal	
	cao's	werkn.	cao's	werkn.	cao's	werkn.
landbouw en visserij	9	112.000	2	500	11	112.000
industrie	40	666.500	255	119.500	293	786.500
bouwnijverheid	11	281.000	6	4.500	17	285.500
handel en horeca	48	1.434.500	46	61.000	92	1.495.500
vervoer en communicatie	15	239.500	85	151.000	97	390.500
zakelijke dienstverlening	26	627.000	67	169.500	93	796.500
overige dienstverlening	47	2.092.000	43	44.000	87	2.136.500
totaal	196	5.452.000	504	550.500	700	6.002.500

¹ 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 4,5 mln. werknemers vallen rechtstreeks onder de werking van een bedrijfstak-cao en ruim 0,5 mln. werknemers worden door het algemeen verbindend verklaren van deze cao's gebonden.

Tabel VIII.5 **Overzicht van werknemers onder cao en avv voor de reguliere bedrijfstak-cao's uitgesplitst naar economische sector¹**

	aantal	werknemers		totaal
		cao	avv	
landbouw en visserij	9	91.500	20.500	112.000
industrie	40	584.500	82.000	666.500
bouwnijverheid	11	241.500	39.500	281.000
handel en horeca	48	1.152.500	282.000	1.434.500
vervoer en communicatie	15	215.500	24.000	239.500
zakelijke dienstverlening	26	603.000	24.000	627.000
overige dienstverlening	47	2.062.500	29.500	2.092.000
totaal	196	4.951.000	501.500	5.452.000

¹ Door het afronden van de werknemersaantallen kunnen de totalen afwijken van de som van de delen.

Uit de cijfers kan worden geconcludeerd dat gemiddeld 9 procent 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 VIII.6a)

Tabel VIII.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	7	2
industrie	255	20	20
bouwnijverheid	6	6	5
handel en horeca	46	21	27
vervoer en communicatie	85	10	5
zakelijke dienstverlening	67	18	8
overige dienstverlening	43	40	7
totaal	504	122	74

In tabel VIII.6b worden de aantallen cao's uit bovenstaande tabel vertaald naar werknemersaantallen.

Tabel VIII.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	500	45.500	66.000
industrie	119.500	231.500	435.500
bouwnijverheid	4.500	127.500	153.500
handel en horeca	61.000	375.000	1.059.500
vervoer en communicatie	151.000	80.500	159.000
zakelijke dienstverlening	169.500	531.500	95.500
overige dienstverlening	44.000	1.901.500	190.500
totaal	550.500	3.292.000	2.160.000

VIII.4 **Ontwikkelingen 2006-2012**

Afgesloten wordt met een schets van de ontwikkelingen sinds 2006. In de tabel worden naast het aantal cao's ook het aantal werknemers weergegeven.

Tabel VIII.7 **Aantal reguliere cao's en bijbehorende aantal werknemers**

	cao's	werknemers
2006	538	4.814.000
2007	715	5.808.000
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

Het aantal cao's in 2006 ligt beneden het aantal in andere jaren. De oorzaak hiervan is het overleg tussen het kabinet en de sociale partners over een sociaal akkoord. Dit heeft geleid tot een vertraging in het maken van nieuwe cao-afspraken en dus de aanmelding bij het ministerie van nieuw overeengekomen akkoorden. Dit geldt in zeker mate ook voor de cao-jaren 2009-2010, 2010-2011 en 2011-2012 waarin als gevolg van de economische crisis en onderhandelingen over het pensioenstelsel de cao-onderhandelingen langer duren om tot een akkoord te komen.