



Ministerie van Sociale Zaken en
Werkgelegenheid

CAO-AFSPRAKEN 2014

OKTOBER 2015

SAMENVATTING	I
INLEIDING	1
1 DE CONTRACTLOONMUTATIE IN 2014	3
1.1 De stand van zaken in 2014	3
1.2 Nadere analyse van de contractloonmutatie in 2014	4
1.2.1 De contractloonmutatie naar datum principeakkoord	4
1.2.2 De spreiding van de contractloonmutatie in 2014	4
1.2.3 Verschillen tussen markt-, overheid- en zorgsector	5
1.2.4 Verschillen tussen economische sectoren	5
1.3 Cumulatieve contractloonmutatie 2005-2014	6
1.4 Relatie structurele – eenmalige component 2010-2014	8
2 DE ONDERKANT VAN HET LOONGEBOUW	11
2.1 Methodische toelichting	11
2.2 Niveau van de laagste schaalbedragen ultimo 2014	12
2.2.1 Niveaucijfers uitgesplitst naar economische sector	12
2.2.2 De ontwikkeling sinds 2012	13
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 Jeugdlonen	15
2.4.1 Jeugdlonen: de ontwikkeling sinds 2010	16
2.4.2 Niveaucijfers op basis van vakvolwassen leeftijd	17
3 DOORGROEI IN LOONSCHALEN	19
3.1 Karakteristieken van de loonparagraaf	19
3.1.1 Reguliere loonschalen als uitgangspunt	19
3.2 Resultaten	20
3.2.1 De laagste loonschaal in cao's	20
3.2.2 De hoogste loonschaal in cao's	22
4 AFSTAND TOT DE ARBEIDSMARKT	25
4.1 Algemene afspraken	26
4.2 De instroom van doelgroepen op de arbeidsmarkt	27
4.3 De doorstroom van doelgroepen op de arbeidsmarkt	29
4.4 Uitstroom van doelgroepen op de arbeidsmarkt en evaluatie van afspraken over doelgroepen	29
4.5 Ontwikkelingen in 2011 - 2014	31
5 NORMALE ARBEIDSDUUR IN CAO'S	33
5.1 Het begrip normale arbeidsduur	33
5.1.1 Arbeidsduur in cao's	33
5.1.2 Onderzoek naar arbeidsduur	34
5.2 Resultaten	34
5.2.1 Normale arbeidsduur in cao's	34
5.2.2 Normale arbeidsduur en WML	35
5.2.3 Normale arbeidsduur per economische sector	35
5.3 De ontwikkeling sinds 2010	36
5.3.1 Ontwikkelingen in 2014	37

6	BOVENWETTELIJKE AANVULLINGEN BIJ ZIEKTE, ARBEIDSONGESCHIKTHEID EN WERKLOOSHEID	39
6.1	Loondoorbetaling gedurende het 1 ^e en 2 ^e ziektejaar	39
6.2	Bovenwettelijke aanvullingen na het 2 ^e ziektejaar	42
6.2.1	Afspraken in cao's	42
6.2.2	Overzicht aanvullingen en verdeling naar economische sector	43
6.2.3	WGA premieverdeling	44
6.3	WIA-verzekeringen	45
6.4	De ontwikkeling sinds 2010	46
6.4.1	Loondoorbetaling eerste twee ziektejaren	46
6.4.2	Aanvulling bij arbeidsongeschiktheid na de eerste twee ziektejaren	47
6.4.3	WGA premieverdeling	47
6.5	Bovenwettelijke aanvullingen op WW-uitkeringen	48
6.6	Ontwikkelingen in 2014	49
7	FLEXIBELE BELONINGSVORMEN	51
7.1	Algemene onderzoeksresultaten	51
7.2	Flexibele beloningsvormen	52
7.2.1	Eenmalige en structurele uitkeringen	52
7.2.2	Resultaatafhankelijke uitkeringen	54
7.3	Ontwikkelingen in 2014	55
7.4	Jaarlijkse salarisaanpassing	56
7.4.1	Systematiek van automatische periodieken	56
7.4.2	Systematiek van beoordeling van individuele werknemers	56
7.4.3	Resultaten	57
7.5	Ontwikkelingen 2010-2014	58
8	ARBEIDSOVEREENKOMSTEN VOOR BEPAALDE TIJD	61
8.1	Inleiding	61
8.2	De ketenbepaling in cao's, een algemeen beeld	61
8.3	De ketenbepaling in cao's nader beschouwd	63
8.3.1	De totale periode van arbeidsovereenkomsten voor bepaalde tijd	63
8.3.2	Het aantal arbeidsovereenkomsten voor bepaalde tijd	63
8.3.3	Tussenpozen tussen arbeidsovereenkomsten voor bepaalde tijd	64
8.4	Cao's waarin de ketenbepaling buiten werking is gesteld	64
8.5	Groepen werknemers waarvoor de ketenbepaling is aangepast	64
8.6	Verlenging van één lange arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd	65
8.7	Opvolgend werkgeverschap	65
8.8	Ontwikkelingen in 2014	65

9	DE FINANCIËLE POSITIE VAN CAO-FONDSEN IN 2013	67
9.1	Lasten	68
9.2	Reserves	76
9.3	Het bereik van doelstellingen naar werknemers en economische sectoren	78
9.4	Ontwikkeling van het financiële beeld in de periode 2009-2013	80
9.4.1	De ontwikkeling van baten, lasten en reserves	80
9.4.2	De premie-ontwikkeling	82
10	Duurzame inzetbaarheid	83
10.1	Totaaloverzicht duurzame inzetbaarheid	83
10.2	Gezondheid	84
10.2.1	Proactief en preventief beleid	86
10.3	Scholing	86
10.3.1	Algemene en individueel gerichte scholingsafspraken	87
10.3.2	Functiegerichte en brede scholingsafspraken	88
10.3.3	Scholing en verlof	90
10.4	Mobiliteit	91
10.5	Oudere werknemers	92
10.5.1	Afspraken specifiek voor oudere werknemers	92
10.5.2	Pensioen en AOW	94
10.5.3	Werkhervattingskansen oudere werknemers	95
BIJLAGEN:		
I	Contractloonmutaties 2014	99
II	Berekening van de (gemiddelde) contractloonmutatie	103
III	De onderkant van het loonebouw	109
IV	Kenmerken loonebouw per cao	113
V	Afstand tot de arbeidsmarkt	119
VI	Normale Arbeidsduur	125
VII	Flexibele beloning	129
VIII	Arbeidsovereenkomsten voor bepaalde tijd	131
IX	Cao-fondsen	133
X	Cao's in Nederland	139
XI	Duurzame inzetbaarheid	145

SAMENVATTING

In de rapportage Cao-afspraken 2014 komen tien onderwerpen aan de orde: de contractloonontwikkeling, de onderkant van het loongebouw, doorgroei in loonschalen, afstand tot de arbeidsmarkt, normale arbeidsduur, bovenwettelijke aanvullingen bij ziekte, arbeidsongeschiktheid en werkloosheid, flexibele beloning, flexibele arbeidsrelaties, de financiële positie van cao-fondsen, en duurzame inzetbaarheid. Voor deze onderwerpen (met uitzondering van cao-fondsen en duurzame inzetbaarheid) wordt de stand van zaken eind 2014 gepresenteerd.

Voor deze rapportage zijn in principe 100 cao's onderzocht, van toepassing op ca. 5,0 miljoen werknemers (85% van alle werknemers onder een cao). De peildatum voor deze rapportage is 1 januari 2015. Voor de contractloonontwikkeling is de peildatum 10 maart 2015, en voor duurzame inzetbaarheid is dat 10 juni 2015.

Contractloonontwikkeling in 2014

De totale contractloonmutatie bedraagt in 2014 gemiddeld 1,1% op niveaubasis. In vergelijking met 2013 ligt de gemiddelde contractloonmutatie in 2014 0,4%-punt lager. Gegeven het percentage werknemers waarvoor de contractloonontwikkeling over 2014 bekend is (72%), gaat het hier om voorlopige cijfers.

De contractloonontwikkeling in 2014 loopt tussen de sectoren markt, zorg en overheid uiteen van gemiddeld 0,8% in de zorgsector tot gemiddeld 1,4% in de overheidssector (in de marktsector bedraagt de stijging gemiddeld 1,1%). Hierbij kan worden opgemerkt, dat voor de overheidssectoren nog voor relatief weinig werknemers een akkoord over heel 2014 is afgesloten, zodat voor deze sector sprake is van een voorlopig cijfer. Naar economische sector bezien is de mutatie het hoogst in de sector industrie (1,7% op niveaubasis) en het laagst in de sector vervoer en communicatie (0,3% op niveaubasis).

In de periode 2005-2014 zijn de contractlonen op niveaubasis met gemiddeld 19,5% gestegen, ofwel gemiddeld 1,8% per jaar. In de sectoren industrie en bouwnijverheid ligt het stijgingspercentage boven dit gemiddelde.

De onderkant van het loongebouw

In 2014 ligt het niveau van de laagste loonschalen (functieschalen en aanloopschalen) gemiddeld 1,7% boven het Wettelijk Minimumloon (WML) (op basis van 73 steekproefakkoorden waarvoor in 2014 het niveau van de laagste loonschaal bekend is). Ten opzichte van 2013 betekent dit een daling met 0,2%-punt. Naar economische sector bezien is het niveau van de laagste loonschalen het hoogst in de sector vervoer en communicatie (4,2% boven het WML) en het laagst in de sector bouwnijverheid (vrijwel gelijk aan het WML).

In 23 van de 73 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 14 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.

Doorgroei in loonschalen

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

In de laagste loonschaal ligt het maximumbedrag van die schaal gemiddeld 26,7% boven het laagste bedrag in die schaal. Tussen cao's is er wat dat betreft overigens wel sprake van verschillen: in het ene uiterste is er vrijwel geen verschil tussen begin- en eindloon; in het andere uiterste is het eindloon ca. 2,5 keer zo hoog als het beginloon. De periodiekhogte bedraagt gemiddeld 3,9% van het beginloon.

In de hoogste loonschaal is het eindloon gemiddeld 40,3% hoger dan het beginloon. Ook hier zijn er verschillen tussen cao's: in het ene uiterste is er (wederom) bijna geen verschil tussen begin- en eindloon; in het andere uiterste ligt het eindloon ruim 80% van het beginloon. De periodiekhogte bedraagt in deze loonschaal gemiddeld 3,4% van het beginloon.

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 49 cao's voor. In het algemeen gaat het hierbij om een niet gekwantificeerde inspanningsverplichting. In 24 cao's is aan de inspanningsverplichting een doelstelling gekoppeld om een concreet aantal arbeidsplaatsen voor kwetsbare groepen te creëren. Het gaat hierbij vooral om arbeidsgehandicapten en wajongers. Ook de aanwezigheid van een loonschaal met een beginloon op het niveau van het WML kan de instroom van werknemers met een kwetsbare positie op de arbeidsmarkt bevorderen. In 67 cao's komt zo'n loonschaal voor.

In 12 cao's zijn afspraken gevonden over specifieke scholingsinspanningen ter bevordering van de doorstroommogelijkheden voor kwetsbare groepen. Afspraken over voorkoming van uitstroom van de brede groep werknemers met een kwetsbare arbeidsmarktpositie zijn in de onderzochte cao's niet gevonden. Wel komen in 20 cao's afspraken voor om werknemers die minder dan 35% arbeidsongeschikt zijn, in dienst te houden. Ook zijn in 43 cao's afspraken gemaakt over een handicapvriendelijke werkomgeving. Het gaat hierbij om faciliteiten zoals aanpassing van de werkplek, aangepaste werkzaamheden, en aangepaste werktijden.

Normale arbeidsduur

De normale arbeidsduur loopt in cao's uiteen van 36 tot 40 uur per week. Gemiddeld bedraagt deze 37,2 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 (36,3 uur per week) en het hoogst in de sector vervoer en communicatie (39,1 uur per week).

Bovenwettelijke aanvullingen bij ziekte, arbeidsongeschiktheid en werkloosheid

Voor 39% van de werknemers onder de onderzochte cao's is de loondoorbetaling bij ziekte in totaal over de eerste twee ziektejaren kleiner of gelijk aan 170%. Voor 38% 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 23% van de werknemers is de loondoorbetaling bij ziekte over de eerste twee ziektejaren zonder meer hoger dan 170%. In 18 van de 24 cao's waarin de loondoorbetaling bij ziekte zonder meer hoger is dan 170%, is in het eerste ziektejaar de loondoorbetaling minder dan 100%. Meestal wordt de eerste zes maanden nog wel 100% doorbetaald; daarna daalt de loondoorbetaling onder 100%.

Bij voortdurende (gedeeltelijke) arbeidsongeschiktheid na de eerste twee ziektejaren kan in cao's ook sprake zijn van een aanvulling op het loon/de uitkering in het kader van de WIA. Hierbij wordt onderscheid gemaakt naar de mate van arbeidsongeschiktheid. In 53 cao's is een aanvulling afgesproken als het arbeidsongeschiktheidspercentage lager is dan 35%. In 45 cao's zijn afspraken gemaakt over aanvulling van het loon/de uitkering bij een arbeidsongeschiktheidspercentage van 35% - 80%. In vrijwel alle gevallen bedraagt de aanvulling 75-100% van het "oude" loon. Tot slot zijn er 25 cao's waarin werknemers, voor wie het arbeidsongeschiktheidspercentage 80% of hoger is en die duurzaam arbeidsongeschikt zijn, een aanvulling op de IVA-uitkering krijgen. Uitkering plus aanvulling lopen uiteen van 80% - 100% van het "oude" loon.

Cao's kunnen ook afspraken bevatten over een aanvulling van een uitkering bij werkloosheid. Dat is in 40 cao's het geval. De hoogte van de aanvulling neemt vaak in de loop der tijd af. In 16 cao's is de duur van de aanvulling gekoppeld aan de duur van de WW-uitkering. In 13 cao's kan de aanvulling vanaf een bepaalde leeftijd doorlopen tot aan de pensioengerechtigde leeftijd.

Flexibele beloning

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

In 72 cao's (van toepassing op 65% van de werknemers) komen afspraken over flexibele beloning voor. De afspraken betreffen vooral eenmalige en structurele uitkeringen: deze komen in 64 van de 72 cao's voor. Afspraken over resultaatafhankelijke uitkeringen komen in 26 van de 72 cao's voor.

In ondernemings-cao's komen afspraken over flexibele beloning vaker voor dan in bedrijfstak-cao's: 87% van de ondernemings-cao's kent één of meer afspraken over flexibele beloning tegen 65% van de bedrijfstak-cao's.

Er is ook onderzocht hoe de jaarlijkse salarisaanpassing van werknemers plaatsvindt: op basis van automatische periodieken of op basis van een systeem van beoordeling. In 41 cao's (van toepassing op 49% van de werknemers) vindt de jaarlijkse salarisaanpassing plaats op basis van automatische periodieken, hoewel hier ook flexibiliteit wordt geboden. In 28 cao's (van toepassing op 9% van de werknemers) vindt salarisaanpassing plaats op basis van een beoordeling van het functioneren van de werknemer. In 22 cao's (van toepassing op 30% van de

werknemers) kan de werkgever kiezen om de salarisaanpassing te baseren op automatische periodieken of op basis van beoordeling.

Arbeidsovereenkomsten voor bepaalde tijd

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

Afwijking van de ketenbepaling blijkt in 57 cao's voor te komen. In 23 cao's gelden de afwijkingen voor alle werknemers met een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd die onder die cao's vallen; in 41 cao's gelden de afwijkingen voor bepaalde groepen werknemers (bijvoorbeeld leerlingen en 65⁺-ers). In 14 cao's is de ketenbepaling voor specifieke groepen werknemers buiten werking gesteld. Afspraken over aanpassing van de periode waarbinnen de laatste arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd geacht wordt te zijn aangegaan als een overeenkomst voor onbepaalde tijd, komen het meeste voor. Dit is het geval in 32 cao's; in de meeste gevallen is de periode van 3 jaar ingekort tot 2 jaar. Aanpassing van de ketenbepaling in cao's komt het meest voor in de sectoren landbouw en visserij, bouw en overige dienstverlening.

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

Voor arbeidsovereenkomsten tussen een werknemer en verschillende werkgevers, die ten aanzien van de verrichte arbeid redelijkerwijze geacht moeten worden elkaars opvolger te zijn, geldt de ketenbepaling ook. Van dit zogenoemd opvolgend werkgeverschap kan bij cao worden afgeweken. Dat is in 38 cao's het geval. In de meeste gevallen is bepaald, dat meerdere tijdelijke arbeidsovereenkomsten via uitzendbureaus bij dezelfde werkgever als één arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd meetellen.

Cao-fondsen

Op basis van de financiële jaarverslagen van 87 algemeen verbindend verklaarde cao-fondsen zijn de baten, lasten en reserves van deze fondsen in 2013 onderzocht.

In 2013 bedroegen de baten van de onderzochte fondsen € 438,8 miljoen. Het grootste deel hiervan is afkomstig uit premieheffing. De lasten bedroegen € 472,9 miljoen. 40% hiervan is besteed aan opleiding en ontwikkeling; 10% aan werkgelegenheid; 6% aan arbeidsomstandigheden; 13% aan uitkeringen; en 17% aan andere, cao-gerelateerde activiteiten. De overige lasten, waaronder exploitatie, bedroegen 14%. De reserves zijn met € 34,1 miljoen afgenomen tot een bedrag van € 464,8 miljoen. Er zijn 11 fondsen met een reserve van meer dan € 10 miljoen. Deze 11 fondsen bezitten in totaal bijna driekwart van de totale fondsreserves.

In de periode 2009-2013 zijn de reserves van de fondsen met een kwart gedaald, van € 521,6 miljoen in 2009 tot € 395,4 miljoen in 2013 (gebaseerd op de 43 fondsen die in de periode 2009-2013 jaarlijks zijn onderzocht).

Duurzame inzetbaarheid

In het kader van duurzame inzetbaarheid is onderzocht in welke mate cao's afspraken bevatten over gezondheid, scholing en mobiliteit. Hierbij is een onderscheid gemaakt tussen algemene afspraken en individueel gericht afspraken. Daarnaast is ook gekeken naar afspraken specifiek gericht op oudere werknemers.

89 cao's bevatten één of meer afspraken over het aspect gezondheid. In het algemeen gaat het om individueel gerichte afspraken. Dat is het geval in 81 cao's. Het gaat hierbij vooral om pro-actief en preventief beleid (53 cao's), met bijzondere aandacht voor gezondheidsmanagement. Daarnaast bevatten ook relatief veel cao's (42) afspraken over doorwerken na de AOW-leeftijd.

Vrijwel alle cao's bevatten één of meer afspraken over scholing. Ook hier gaat het vooral om individueel gerichte afspraken. De meeste afspraken zijn in dit kader gemaakt over (verlof voor) functiegerichte scholing en examenverlof. Naast het onderscheid tussen algemene en individueel gerichte afspraken is bij dit aspect ook een onderscheid gemaakt tussen functiegerichte afspraken, brede afspraken en een combinatie van beide. Bij de functiegerichte afspraken gaat het vooral weer om afspraken over (verlof voor) functiegerichte scholing. Bij de brede afspraken zijn relatief veel afspraken gemaakt over EVC en loopbaangesprekken. Bij de combinatie van functiegericht en brede afspraken over scholing zijn de meeste afspraken gemaakt over examenverlof en een persoonlijk opleidingsplan (pop).

Over mobiliteit bevatten 47 cao's afspraken. Hier gaat het vooral om algemene afspraken (44 cao's) en in mindere mate om individueel gerichte afspraken (18 cao's). De algemene afspraken hebben vooral betrekking op de stimulering van interne mobiliteit, om-/bijscholing en een mobiliteitscentrum.

Bij de afspraken die specifiek gericht zijn op oudere werknemers is gekeken naar vier aspecten: extra verlof, arbeidsduurverkorting, demotie, en vrijstelling van diensten. Over vrijstelling van diensten en extra verlof zijn de meeste afspraken gemaakt (respectievelijk in 68 en 63 cao's). Bij vrijstelling van diensten gaat het vooral om vrijstelling van overwerk en onregelmatige diensten.

INLEIDING

In de rapportage Cao-afspraken 2014 komen tien onderwerpen aan de orde: de contractloonontwikkeling, de onderkant van het loongebouw, doorgroei in loonschalen, afstand tot de arbeidsmarkt, normale arbeidsduur, bovenwettelijke aanvullingen bij ziekte, arbeidsongeschiktheid en werkloosheid, flexibele beloning, flexibele arbeidsrelaties, de financiële positie van cao-fondsen, en duurzame inzetbaarheid. Voor deze onderwerpen (met uitzondering van cao-fondsen en duurzame inzetbaarheid) wordt de stand van zaken eind 2014 gepresenteerd.

Voor deze rapportage zijn in principe 100 cao's onderzocht, van toepassing op ca. 5,0 miljoen werknemers. De peildatum voor deze rapportage is 1 januari 2015. Voor de contractloonontwikkeling is de peildatum 10 maart 2015, en voor duurzame inzetbaarheid is dit 10 juni 2015.

Methodische toelichting

SZW stelt driejaarlijks de te onderzoeken cao's (steekproef) vast. In de periode 2014-2016 omvat de steekproef in principe 100 cao's¹. Het gaat hier om bedrijfstak-cao's van toepassing op 8.000 of meer werknemers, en ondernemings-cao's van toepassing op 2.500 of meer werknemers. Onder deze groep valt 85% 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).

In 2014 is de steekproef geactualiseerd. De nieuwe steekproef is qua omvang hetzelfde als de steekproef in de periode 2011-2013, maar is qua samenstelling wel verschillend. In het algemeen blijkt de steekproefwijziging geen effect te hebben op de ontwikkeling van cao-afspraken over een bepaald onderwerp. Als er wel sprake is van substantiële verschillen tussen 2013 en 2014, dan kunnen die worden toegeschreven aan veranderingen in cao-afspraken.

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.

1 Door samenvoeging of splitsing van cao's kan het aantal van 100 cao's in de steekproef overigens veranderen.

Tabel 1 Aantallen cao's, werknemersaantallen en % werknemers onder cao, uitgesplitst naar economische sector in 2014

economische sector	totaal aantal cao's	totaal werknemers ¹	cao's in steekproef	werknemers onder steekproefcao's ¹	% wns
landbouw	13	107.500	3	95.400	89
industrie	278	791.000	15	595.000	75
bouwnijverheid	17	314.000	4	297.000	95
handel & horeca	89	1.202.000	20	1.019.100	85
vervoer & comm.	100	399.000	14	288.300	72
zakelijke dienstverl.	106	938.500	18	695.100	74
overige dienstverl.	98	2.143.000	26	2.039.200	95
Totaal	701	5.895.000	100	5.029.100	85

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

De tabel laat zien dat 85% van de werknemers die onder een cao vallen, onder de steekproefcao's valt. Dit percentage is hoog genoeg om naar werknemers een goed beeld te geven van de mate waarin in cao's afspraken over de onderzoeksonderwerpen zijn gemaakt. Hetzelfde geldt voor de percentages binnen de zeven onderscheiden economische sectoren.

Voor de meeste onderwerpen (afstand tot de arbeidsmarkt, normale arbeidsduur, bovenwettelijke aanvullingen bij ziekte, arbeidsongeschiktheid en werkloosheid, flexibele beloning, arbeidsovereenkomsten voor bepaalde tijd en duurzame inzetbaarheid) vormen de 100 cao's het uitgangspunt. In het algemeen gaat het om cao's met een expiratedatum op of na 31 december 2014 (voor duurzame inzetbaarheid zijn dit de cao's met een expiratedatum op of na 10 juni 2015). Van de cao's met een expiratedatum vóór 31 december 2014 (cq. 10 juni 2015) wordt verondersteld dat de afspraken ongewijzigd worden voortgezet.

Voor de andere onderwerpen wordt met een wisselend aantal cao's gewerkt. Voor de contractloonmutatie geldt dat alleen met akkoorden (cao's en principeakkoorden) kan worden gewerkt met een looptijd over heel 2014. 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 2014 nog loonafspraken kunnen worden gemaakt die van invloed zijn op de contractloonontwikkeling in 2014. Voor de berekening van de contractloonontwikkeling wordt, in tegenstelling tot de andere onderwerpen, overigens ook gebruik gemaakt van de gegevens van principeakkoorden.

Voor het hoofdstuk over de onderkant van het loongebouw en de doorgroei in loonschalen is alleen gebruik gemaakt van de cao's met een looptijd over heel 2014. 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 2014 nog loonafspraken worden gemaakt die van invloed zijn op het niveau van de loonschalen in die cao.

Het onderzoek naar de financiële positie van cao-fondsen is gebaseerd op de financiële jaarverslagen van fondsen die algemeen verbindend zijn verklaard en daardoor verplicht zijn om dat jaarverslag naar SZW te sturen. De jaarverslagen over een kalenderjaar moeten uiterlijk 1 juli van het daaropvolgende jaar bij SZW zijn ingediend. Het onderzoek naar de financiële positie van cao-fondsen in deze rapportage heeft daarom, in tegenstelling tot het onderzoek met betrekking tot de hiervoor genoemde onderwerpen, betrekking op het jaar 2013.

1 DE CONTRACTLOONMUTATIE IN 2014

In dit hoofdstuk wordt op basis van 80 akkoorden (peildatum 10 maart 2015) een beeld geschetst van de gemiddelde contractloonmutatie in 2014.

Voor de onderzochte akkoorden wordt een vergelijking gemaakt tussen de akkoorden die zijn afgesloten vóór 1 januari 2014 en de akkoorden die ná 1 januari 2014 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. Daarna wordt een beeld gegeven van de ontwikkeling van de contractlonen in de periode 2005-2014, gebaseerd op een vast panel cao's in de onderzochte jaren. Het hoofdstuk wordt afgesloten met een analyse van de relatie tussen de structurele contractloonontwikkeling en eenmalige uitkeringen in de periode 2010-2014.

1.1 De stand van zaken in 2014

Van 80² van de 100 steekproefakkoorden zijn de loongegevens over heel 2014 bekend. Deze akkoorden zijn van toepassing op bijna 3,6 miljoen werknemers. Dat is 72% van de werknemers in de steekproef. In tabel 1.1 is de opbouw van de gemiddelde contractloonmutatie opgenomen. Het gaat hierbij nog om voorlopige gegevens.

Uit de tabel blijkt dat de gemiddelde contractloonmutatie in 2014 1,1% op niveaubasis en 1,0% op jaarbasis bedraagt. In 2013 bedroeg de gemiddelde contractloonmutatie op niveaubasis 1,5% en op jaarbasis 1,6%. Ten opzichte van 2013 jaar ligt de contractloonmutatie in 2014 op niveaubasis 0,4%-punt lager.

Tabel 1.1 Opbouw gemiddelde contractloonmutatie 2014 in procenten

componenten contractloonmutatie	mutatie	
- Prijscompensatie-effect ²		0,0
- Initiële verhoging		1,0
- Mutatie vakantiebijslag		0,0
- Mutatie toeslagen		0,0
- Eenmalige uitkeringen 2014	0,2	
- Eenmalige uitkeringen 2013	0,2	
	-/- ----	
- Mutatie eenmalige uitkeringen		0,0
totale contractloonmutatie op niveaubasis		1,1¹
- Overloop uit 2013	0,4	
- Overloop naar 2015	0,5	
	-/- ----	
- Overloopeffect		-0,1
totale contractloonmutatie op jaarbasis		1,0¹

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 0,13% per 1 januari 2014 (referteperiode april 2013/oktober 2013), en 0,65% per 1 juli 2014 (referteperiode oktober 2013/april 2014). De bijdrage aan de contractloonmutatie is 0,0% omdat er bijna geen cao's met afspraken over prijscompensatie zijn.

2 Bijlage Ia bevat een overzicht van de contractloonmutatie per cao in 2014. Bijlage II geeft een beschrijving van de wijze waarop de (gemiddelde) contractloonmutatie wordt berekend.

1.2 Nadere analyse van de contractloonmutatie in 2014

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 2014 en cao's die ná 1 januari 2014 zijn afgesloten. Hiermee wordt een beeld gekregen van de invloed die het moment van afsluiten van het principeakkoord heeft op de hoogte van de gemiddelde contractloonmutatie.

Tabel 1.2 De gemiddelde contractloonmutatie in 2014 naar datum van het principeakkoord

contractlonen	aantal cao's	werknemers %	niveaubasis %	jaarbasis %
principeakkoord vóór 1/1/2014	25	32	1,4	1,3
principeakkoord ná 1/1/2014	55	68	1,0	0,8
totaal/gemiddelde	80	100	1,1	1,0

In de 25 akkoorden die in 2013 zijn afgesloten (principeakkoord vóór 1-1-2014), bedraagt de gemiddelde contractloonmutatie voor 2014 op niveaubasis 1,4% en op jaarbasis 1,3%. De gemiddelde contractloonmutatie in de 55 cao's die in 2014 tot stand zijn gekomen, ligt op niveaubasis 0,4%-punt en op jaarbasis 0,5%-punt lager.

1.2.2 De spreiding van de contractloonmutatie in 2014

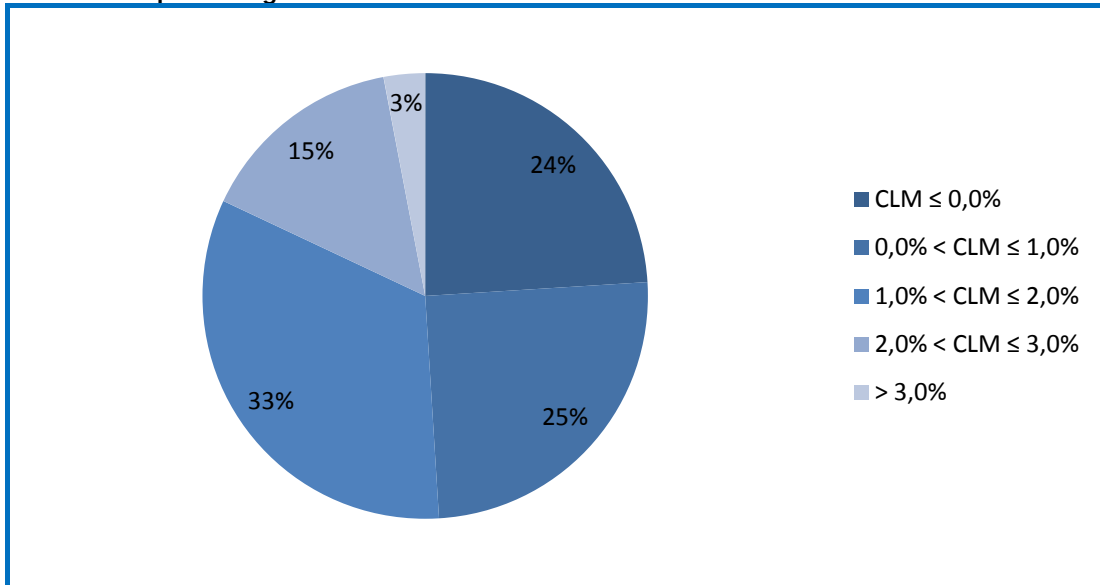
In de onderzochte cao's met een looptijd over geheel 2014 loopt de contractloonmutatie op niveaubasis uiteen van -1,20% in de cao voor de Achmea³ tot 4,36% in de cao voor de RABO-bank.

In onderstaande grafiek zijn de 80 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 33% van de werknemers waarvoor de gemiddelde contractloonmutatie in 2014 bekend is, ligt de mutatie tussen 1% – 2%. Voor 24% van de werknemers is deze kleiner of gelijk aan 0,0%. Voor 3% van de werknemers ligt de gemiddelde contractloonmutatie boven de 3,0%.

3 De cao voor Achmea kende in 2014 geen structurele loonmutatie (zie bijlage II voor een uitleg van dit begrip); een eenmalige uitkering van 1,20% in 2013 is in deze cao in 2014 vervallen en heeft daarom in 2014 een negatieve invloed op de totale contractloonmutatie.

Grafiek 1.1 Spreiding van de gemiddelde contractloonmutatie op niveaubasis in 2014, 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 weergegeven, uitgedrukt als percentage van het totale aantal werknemers in de betreffende sector.

Gemiddeld bedraagt de contractloonmutatie in 2014 op niveaubasis 1,1%. In de marktsector ligt de contractloonmutatie op het gemiddelde, in de overheidssector 0,3%-punt hoger en in de zorgsector 0,3%-punt lager dan het gemiddelde.

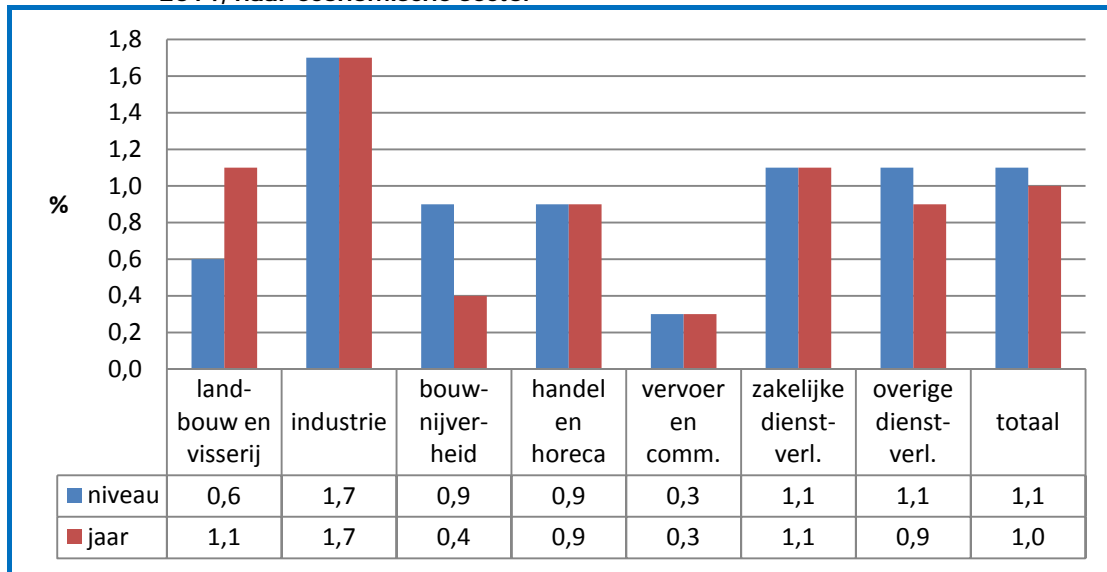
Tabel 1.3 De gemiddelde contractloonmutatie op niveau- en jaarbasis in 2014, verdeeld naar sector

sector	niveaubasis	jaarbasis	aantal cao's	% werknemers
markt	1,1	1,0	60	63
overheid	1,4	0,9	12	79
zorg	0,8	0,9	8	92
totaal	1,1	1,0	80	72

1.2.4 Verschillen tussen economische sectoren

Het percentage werknemers waarvoor naar economische sector de contractloonmutatie bekend is, varieert van 21% in de sector handel en horeca tot 100% in de sector bouwnijverheid (zie ook tabel Ib.2 in bijlage Ib).

Grafiek 1.2 De gemiddelde contractloonmutatie in procenten op niveau- en jaarbasis, in 2014, naar economische sector



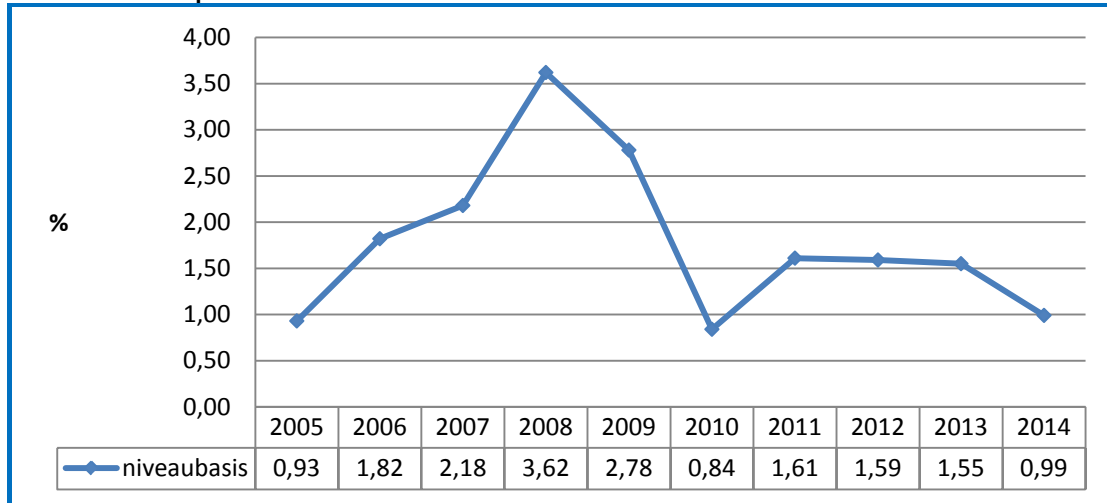
Grafiek 1.2 laat zien dat de gemiddelde contractloonontwikkeling op niveaubasis varieert van 0,3% in de sector vervoer en communicatie tot 1,7% in de sector industrie. De gemiddelde contractloonmutatie op niveaubasis ligt in de landbouw en visserij (0,5%-punt), bouwnijverheid en handel en horeca (0,3%-punt) en in de sector vervoer en communicatie (0,8%-punt) onder het totaalgemiddelde van 1,1%. In de sectoren zakelijke en overige dienstverlening is sprake van een gemiddelde contractloonmutatie. In de sector industrie ligt de gemiddelde contractloonmutatie 0,6%-punt boven het totaalgemiddelde.

1.3 Cumulatieve contractloonmutatie 2005-2014

In deze paragraaf wordt een beeld van de contractloonontwikkeling over de periode 2005-2014 gepresenteerd. De cijfers zijn gebaseerd op de loonafspraken in een groep van 50 cao's die in elk van de 10 onderzochte jaren deel uitmaakten van de steekproef en waarvoor de loongegevens bekend zijn⁴.

Op basis van de contractloonmutatie in deze 50 onderzochte cao's is voor de jaren 2005 tot en met 2014 een gewogen gemiddelde van de contractloonmutatie op niveaubasis berekend. Zie grafiek 1.3 (zie ook tabel Ib.3 in bijlage Ib).

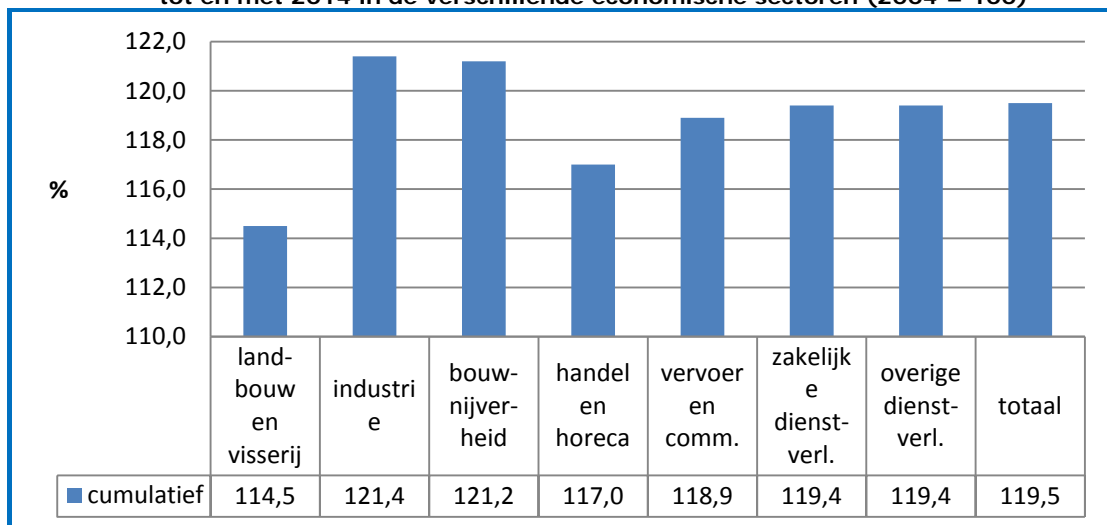
4 De cijfers over de jaren 2005-2013 kunnen afwijken van de cijfers die in Cao-afspraken 2013 zijn gepubliceerd, omdat de samenstelling van het panel is veranderd en na de vorige rapportage nieuwe cao's zijn aangemeld.

Grafiek 1.3 De ontwikkeling (%) van de gemiddelde contractloonmutatie op niveaubasis in de periode 2005 tot en met 2014

In totaal zijn de contractlonen in de periode 2005-2014 met 19,5% gestegen (gemiddeld 1,8% per jaar). De jaarlijkse stijging is wisselend. De grafiek laat zien dat in de periode 2005-2008 de gemiddelde contractloonmutatie jaarlijks hoger is dan in het voorafgaande jaar. Voor de jaren 2009 en 2010 geldt het tegenovergestelde. Vanaf 2011 is de contractloonstijging vrij stabiel met een daling in 2014.

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 1b.4 in bijlage 1b). Dat is in grafiek 1.4 gebeurd.

Uit de grafiek blijkt dat in de industrie en de bouwnijverheid de stijging van de contractlonen boven het gemiddelde van 19,5% ligt. In de overige sectoren ligt de ontwikkeling van de contractlonen beneden het gemiddelde, uiteenlopend van 0,1%-punt (zakelijke en overige dienstverlening) tot 5%-punt (landbouw en visserij).

Grafiek 1.4 De cumulatieve (%) contractloonmutatie op niveaubasis voor de periode 2005 tot en met 2014 in de verschillende economische sectoren (2004 = 100)

1.4 Relatie structurele - eenmalige component 2010-2014

Een belangrijke kostenpost vormen de lonen. In cao-onderhandelingen kan worden afgesproken om de contractloonmutatie te beperken. Dit kan bijvoorbeeld door afspraken te maken over eenmalige uitkeringen die niet structureel doorwerken in de loontabellen.

De vraag is of cao's waarin werknemers een eenmalige uitkering ontvangen, een lagere structurele beloning kennen dan de cao's waarin werknemers geen eenmalige beloning krijgen. Dit is onderzocht voor een panel cao's waarvoor over de jaren 2010-2014 gegevens beschikbaar zijn. Deze groep bestaat uit 59 cao's van toepassing op 62% van de werknemers⁵.

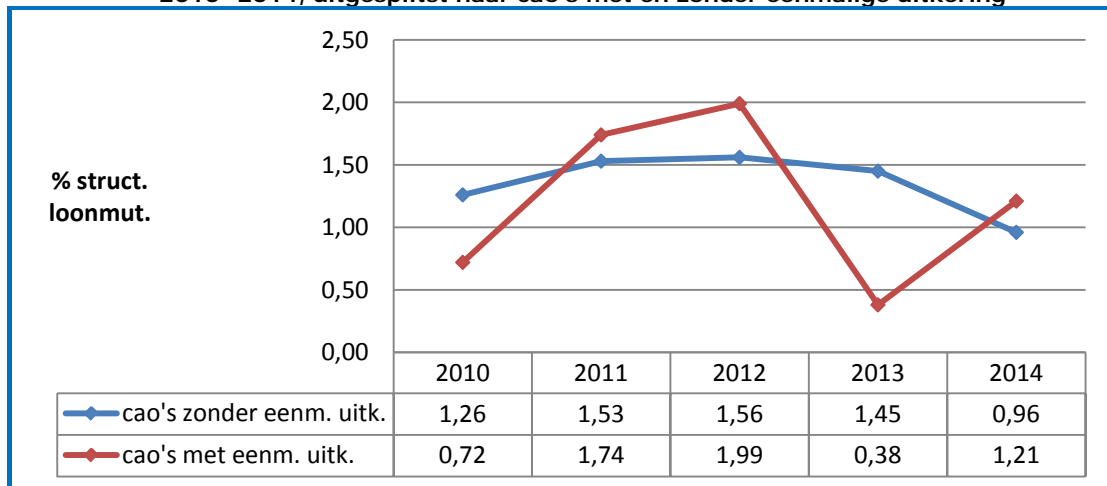
Tabel 1.4 Aantal cao's met en zonder een eenmalige uitkering in de periode 2010-2014

	2010	2011	2012	2013	2014
cao's zonder eenmalige uitkering	47	48	50	47	46
cao's met eenmalige uitkering	12	11	9	12	13

In 2010 en 2013 is het aantal cao's met afspraken over een eenmalige uitkering gelijk. In 2011 ligt het aantal cao's één en in 2012 drie lager en in 2014 ligt het aantal cao's één hoger.

Grafiek 1.5 geeft een beeld van de structurele loonmutatie in de groep cao's met en de groep cao's zonder afspraken over eenmalige uitkeringen.

Grafiek 1.5 De structurele loonmutatie (%) op niveaubasis voor de periode 2010 -2014, uitgesplitst naar cao's met en zonder eenmalige uitkering



Grafiek 1.5 laat een wisselend beeld zien: cao's waarin afspraken zijn gemaakt over een eenmalige uitkering hebben niet per definitie een lagere structurele loonmutatie dan de cao's waarin alleen structurele afspraken zijn vastgelegd.

5 Cao's die over één of meer jaren geen looptijd kennen (zoals bijvoorbeeld bij de Rijksoverheid het geval is), zijn hierbij niet meegenomen

In 2011, 2012 en 2014 ligt de structurele loonmutatie in de cao's met een eenmalige uitkering hoger dan in de cao's waarin geen afspraken over een eenmalige uitkering zijn gemaakt. In 2010 en 2013 echter ligt de structurele loonmutatie in de cao's met een eenmalige uitkering lager dan in de cao's waarin geen afspraken over een eenmalige uitkering zijn gemaakt.

Een bijzondere vorm van beperking van de contractloonmutatie is de zogenoemde 0-lijn: de structurele loonmutatie is in dit geval gelijk aan 0 en er zijn geen afspraken over een eenmalige uitkering. Tabel 1.5 laat zien hoeveel cao's in de periode 2010-2014 geen structurele loonmutatie kenden en hoeveel van deze cao's in die periode al dan niet afspraken bevatten over een eenmalige uitkering.

Tabel 1.5 Aantal cao's zonder structurele loonmutatie in de periode 2010-2014

	2010	2011	2012	2013	2014
cao's zonder structurele loonmutatie	13	9	12	16	17
waarvan zonder eenmalige uitkering	10	8	11	13	13
waarvan met eenmalige uitkering	3	1	1	3	1

In totaal zijn in de periode 2010-2014 in 35 cao's in enig jaar geen structurele loonafspraken gemaakt. In 17 van de 35 cao's zijn in meerdere, niet per se in opeenvolgende jaren, geen structurele loonafspraken gemaakt. In het algemeen zijn er in deze cao's in die jaren ook geen eenmalige uitkeringen afgesproken.

In 2011 zijn er relatief weinig cao's zonder een structurele loonmutatie. In de jaren daarna stijgt dit aantal jaarlijks. In 2013 is het aantal cao's zonder structurele loonmutatie ruim een kwart en in 2014 bijna een kwart van de 59 onderzochte cao's. In de andere jaren is dit ongeveer een vijfde van de onderzochte cao's.

Het aantal cao's met een eenmalige uitkering in de periode 2010-2014 varieert eveneens. In 2010 en 2013 is in 3 van de 13 respectievelijk 16 cao's zonder structurele loonmutatie een eenmalige uitkering afgesproken. In de overige jaren is in één van de cao's zonder structurele loonmutatie een eenmalige uitkering afgesproken.

2 DE ONDERKANT VAN HET LOONGEBOUW

In dit hoofdstuk wordt verslag gedaan van het niveau van het laagste cao-loon voor een vakvolwassen⁶ ultimo 2014. Daarnaast wordt voor deze groep per economische sector de ontwikkeling in de laatste drie jaren in beeld gebracht. Tevens wordt aandacht besteed aan de in de cao's opgenomen laagste lonen voor werknemers jonger dan 23 jaar.

2.1 Methodische toelichting

Gerapporteerd wordt over de in de onderzochte cao's vastgelegde laagste schaalbedragen voor een vakvolwassen werknemer gerelateerd aan het wettelijk minimumloon (WML) voor een 23-jarige werknemer⁷. De gehanteerde schaalbedragen zijn ontleend aan de reguliere schalen of, voor zover die van toepassing zijn, aan de aanloopschalen. De vermelde niveaucijfers zijn verkregen door het, op basis van werknemersaantallen, gewogen gemiddelde van de niveaucijfers in de afzonderlijke cao's te berekenen.

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

In tegenstelling tot voorgaande rapportages wordt voor de analyses niet meer uitgegaan van enkel die cao's waarin de vakvolwassen leeftijd is gespecificeerd. Voor de analyses wordt gebruik gemaakt van die cao's die ultimo 2014 looptijd hebben en waarvoor de loongegevens beschikbaar zijn.

In de publicatie *Cao-afspraken 2013* is in een box reeds aandacht besteed aan de wijziging van de systematiek door voor de jaren 2012 en 2013 naast een analyse op basis van de oude systematiek ook de cijfers op basis van de nieuwe systematiek te presenteren waarbij aanvullend cijfermateriaal is gebruikt van cao's waarin de vakvolwassen leeftijd niet is gespecificeerd maar waarin voor de vakvolwassen werknemers wel de lonen ultimo 2014 bekend zijn⁸.

Voor de rapportage wordt gebruik gemaakt van de door SZW gehanteerde groep steekproefcao's⁹. Voor 2014 zijn de loongegevens van 73 cao's beschikbaar¹⁰. Deze

6 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. Van 40 cao's is geen vakvolwassen leeftijd bekend (nodig om onderscheid tussen vakvolwassenen en jeugdigen te kunnen maken).

7 In 32 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 2014 op € 1495,20 bruto per maand.

8 Op pagina 13 en 14 van de rapportage *Cao-afspraken 2013* worden voor de jaren 2012 en 2013 de cijfers volgens de oude en nieuwe systematiek gepresenteerd.

9 Zie Inleiding, pagina 1.

10 In 4 cao's zijn geen loontabellen opgenomen. Van 23 cao's zijn nog geen gegevens bekend omdat de expiratedatum vóór de datum van 31-12-2014 ligt. In totaal ontbreken dus van 27 cao's een of meerdere gegevens en deze blijven in de analyse dan ook buiten beschouwing.

cao's zijn van toepassing op ruim 3,3 miljoen werknemers. Dit is 65% van het totale aantal werknemers dat onder de steekproefcao's valt. De cijfers in dit hoofdstuk zijn op een relatief klein aantal cao's gebaseerd. Van 23 cao's ontbreken nog de gegevens. Naarmate er meer cao's worden aangemeld kunnen de cijfers nog worden aangepast. De cijfers hebben dan ook een voorlopig karakter¹¹.

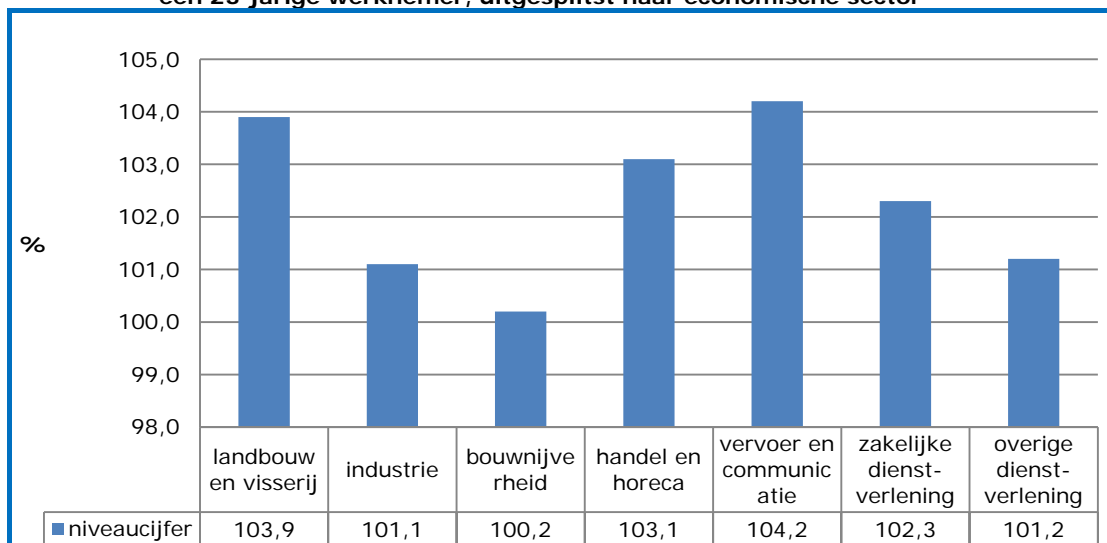
2.2 Niveau van de laagste schaalbedragen ultimo 2014

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 2012.

2.2.1 Niveaucijfers uitgesplitst naar economische sector

Grafiek 2.1 geeft voor 2014 een voorlopig beeld van het laagste schaalbedrag als percentage van het WML. Het niveau van het laagste schaalbedrag ten opzicht van het WML voor de 73 onderzochte cao's bedraagt 101,7%. Gemiddeld ligt het laagste schaalbedrag dus 1,7% boven het WML. In de sector bouwnijverheid ligt het laagste cao-loon tegen het WML aan. In de overige sectoren is de afstand tussen het laagste loon en het WML groter en varieert van 1,1% (industrie) tot 4,2% (vervoer en communicatie) 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

11 Zie bijlage IIIa voor een meer uitgebreide beschrijving van de onderzoeksopzet.

2.2.2 De ontwikkeling sinds 2012

Om een beeld te schetsen van de ontwikkeling van het laagste cao-loon ten opzichte van het WML zijn in tabel 2.1 de cijfers vanaf 2012 opgenomen¹². Deze cijfers zijn gebaseerd op de voor het betreffende jaar actuele steekproef. De resultaten worden uitgesplitst naar economische sector.

Tabel 2.1 Laagste schaalbedragen als percentage van het wettelijk minimum loon voor een 23-jarige werknemer voor de jaren 2012-2014, uitgesplitst naar economische sector¹³

economische sectoren	2012	2013	2014
landbouw en visserij	102,8	103,1	103,9
industrie	100,5	100,4	101,1
bouwnijverheid	104,8	104,0	100,2
handel en horeca	105,2	101,3	103,1
vervoer en communicatie	105,8	105,3	104,2
zakelijke dienstverlening	103,6	103,5	102,3
overige dienstverlening	101,0	101,0	101,2
totaal	102,8	101,9	101,7

In het algemeen is er sinds 2012 sprake van een daling van het niveau van het laagste cao-loon ten opzichte van het WML. De voorlopige gegevens voor 2014 laten een daling van het laagste cao-loon zien ten opzichte van 2013 met 0,2%-punt en ten opzichte van 2012 met 1,1%-punt.

2.3 Niveau en spreiding van de onderscheiden loonschalen

Tabel 2.2 toont per economische sector het aantal cao's met een reguliere schaal, aanloopschaal en/of doelgroepschaal¹⁴.

Er zijn 23 cao's met een aanloopschaal en 14 cao's met een doelgroepschaal. Bijna driekwart van de cao's met een aanloopschaal maakt deel uit van de sectoren handel en horeca, industrie en zakelijke dienstverlening. De doelgroepschalen komen voor in sectoren landbouw en visserij en zakelijke en overige dienstverlening. In de andere sectoren komen geen doelgroepschalen voor.

12 Voor een overzicht van eerdere jaren wordt verwezen naar bijlage IIIb. Hierin zijn voor de jaren 2000 t/m 2013 de cijfers volgens de oude systematiek opgenomen. In Tabel IIIb.4 zijn voor de jaren 2012 t/m 2014 de cijfers berekend volgens de nieuwe methode opgenomen.

13 De cijfers over voorgaande jaren zijn herberekend op basis van aanvullend cijfermateriaal ontleend aan ná de vorige rapportage afgesloten akkoorden. De cijfers over voorgaande jaren kunnen daarom afwijken van eerder gepubliceerde cijfers.

14 Een aanloopschaal is bedoeld voor werknemers die nog niet over de vereiste kwalificaties beschikken voor de uitoefening van de functie. Een doelgroepschaal is een beloningsschaal voor specifieke groepen werknemers, zoals gehandicapten, langdurig werklozen en herinitredende vrouwen.

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	2	-	2
industrie	10	5	-
bouwnijverheid	4	3	-
handel en horeca	8	5	-
vervoer en communicatie	14	3	-
zakelijke dienstverlening	14	7	2
overige dienstverlening	21	-	10
totaal	73	23	14

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. De niveaucijfers van deze loonschalen zijn berekend door het laagste schaalbedrag van die schalen te relateren aan het wettelijk minimumloon van een 23-jarige werknemer. Uit de vergelijking met grafiek 2.1 blijkt dat het niveau van de laagste lonen (met uitzondering van de bouwnijverheid) wordt beïnvloed door in de cao's opgenomen aanloopschalen¹⁵. Dit geldt niet voor de landbouwsector en de overige dienstverlening, omdat in deze sectoren geen aanloopschalen voorkomen.

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	103,9	-	100,0
industrie	108,0	100,0	-
bouwnijverheid	111,4	100,0	-
handel en horeca	105,9	104,6	-
vervoer en communicatie	107,7	104,7	-
zakelijke dienstverlening	108,7	102,8	100,0
overige dienstverlening	101,2	-	100,0
totaal	105,0	101,8	100,0

Het gemiddelde niveau van de reguliere schalen ligt op 105,0% van het WML. Het niveau van de reguliere schalen loopt uiteen van 101,2% in de overige dienstverlening tot 111,4% in de bouwnijverheid.

Het niveau van de aanloopschalen ligt gemiddeld op 101,8% en loopt uiteen van 100,0% in de sectoren industrie en bouwnijverheid tot 104,7% in de sector vervoer en communicatie.

¹⁵ Ter toelichting het volgende voorbeeld: in de sector industrie ligt het laagste bedrag van de laagste loonschalen (reguliere loonschalen en aanloopschalen) in 2014 1,1% boven het WML (zie tabel 2.1). Het laagste bedrag van de reguliere loonschalen ligt 8% boven het WML (zie tabel 2.3). Voor de aanloopschalen is dit gelijk aan het WML. Het laagste bedrag in de aanloopschalen heeft dus een drukkend effect op het niveau van de laagste loonschalen in deze sector ten opzichte van het WML.

Het niveau van de doelgroepenschalen bedraagt in alle gevallen 100,0% van het WML. Met doelgroepenschalen wordt getracht de instroom van moeilijk op de arbeidsmarkt plaatsbare werknemers te bevorderen.

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 doelgroepenschaal.

Uit tabel 2.4 blijkt dat in 48% van de cao's (35 cao's) een laagste loon op het niveau van het WML is opgenomen. In 38% van de cao's (28 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	doelgroepenschalen
100% WML	35	25	14	14
100-105% WML	21	22	2	-
105-110% WML	7	8	3	-
110-115% WML	3	4	2	-
115-120% WML	3	6	1	-
>120% WML	4	8	1	-
totaal	73	73	23	14

In 61% van de cao's (14 cao's) met een aanloopschaal ligt het niveau van die aanloopschaal op het niveau van het WML. In de cao's met een reguliere loonschaal is dit 34% (25 cao's). In alle cao's met een doelgroepenschaal (14) is het niveau van deze schaal gelijk aan het WML.

2.4 Jeugdlonen

In 40 van de 73 cao's zijn schaalbedragen voor jeugdige werknemers opgenomen¹⁶. In 18 cao's zijn loonbedragen opgenomen voor werknemers vanaf 15 jaar, 33 cao's kennen loonbedragen voor werknemers vanaf 16 jaar, 37 cao's bevatten loonbedragen voor werknemers vanaf 17 jaar, 38 cao's bevatten loonbedragen voor werknemers vanaf 18 jaar en 40 cao's kennen loonbedragen voor werknemers van 19 jaar en ouder.

Voor de werknemers van 15 tot en met 22 jaar zijn op basis van de in de cao vastgelegde laagste schaalbedragen en de voor de betreffende leeftijd geldende WMJL-bedragen de niveaucijfers berekend. Deze niveaucijfers uitgesplitst naar economische sector zijn in tabel IIIb.5 in bijlage IIIb opgenomen.

¹⁶ 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.

Uit de cijfers blijkt dat de jeugdloonschalen 11,0% (22-jarigen) tot 35,6% (15-jarigen) boven het bijbehorende WMJL liggen. Met name in de sectoren landbouw, handel en horeca, vervoer en overige dienstverlening liggen de jeugdloonschalen boven het gemiddelde van de betreffende leeftijdscategorieën.

2.4.1 Jeugdlonen: de ontwikkeling sinds 2010

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

Allereerst blijkt dat in een aantal cao's de vakvolwassen leeftijd wordt losgelaten. Een werknemer wordt aangenomen en ingedeeld in een functiegroep op basis van zijn kwaliteiten verkregen door opleiding en ervaring. Leeftijd speelt hierbij in steeds mindere mate een rol van betekenis. De afgelopen jaren is in een aantal cao's de vakvolwassen leeftijd komen te vervallen¹⁷. Daarmee zijn de jeugdlonen uit de loonschalen verdwenen.

Verder wordt ingegaan op het verminderen van het aantal jeugdlonen in de functieschalen dan wel het geheel afschaffen van deze lonen. Met het oog op leeftijdsdiscriminatie wordt de wens geuit om te komen tot een afschaffing van de jeugdschalen. In sommige cao's worden de jeugdlonen (jaarlijks) met een leeftijdsjaar verminderd, in andere cao's wordt overwogen om de jeugdloonschalen te schrappen¹⁸.

Voor wat betreft het geheel of gedeeltelijk schrappen van de jeugdlonen zijn er twee varianten.

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

Anderzijds is het mogelijk dat men de vakvolwassen leeftijd verlaagt. In de cao wordt dan aan de bovenkant van de jeugdlonen een leeftijdsgroep geschrapt. In de cao voor de Bloemen en Planten (groothandel) wordt in 2009 de vakvolwassen leeftijd met een jaar verlaagd van 23 naar 22 jaar. In 2013 is de vakvolwassen leeftijd wederom aangepast en verlaagd naar 21 jaar.

17 Cao's die in 2009 nog een vakvolwassen leeftijd kenden en in 2014 niet meer, zijn Architectenbureaus, Contractcateringbranche, Philips, Primair Onderwijs, Schildersbedrijf, Sociale Verzekeringsbank, Universitair Medische Centra en Verpleeg- en verzorgingstehuizen.

18 Een voorbeeld van een cao waarin de vakvolwassen leeftijd is verlaagd: Bloemen en planten groothandel (vvl van 22 naar 21 jaar verlaagd) Een voorbeeld van een cao waarin de jeugdlonen jaarlijks met een trede worden verminderd, en daarmee op termijn de vakvolwassen leeftijd wordt afgeschaft: Ziekenhuizen (2011, 17-21 jaar; 2012, 17-20 jaar; 2013, 17-19 jaar). In de Reisbranche zijn de leeftijdschalen omgezet in 2 aanlooptreden.

Voor de periode 2010-2014 kan de ontwikkeling van de jeugdlonen in beeld worden gebracht voor de leeftijden 19 tot en met 22 jaar. Gekozen is voor deze leeftijden omdat in alle 29 cao's waarvoor in beide jaren gegevens beschikbaar zijn, voor deze leeftijden schaallonen zijn opgenomen.

In onderstaande tabel wordt voor 2010 en 2014 het niveau van het laagste schaalbedrag (schaalbedrag in de aanloop- dan wel reguliere schaal van een 19-jarige gerelateerd aan het wettelijk minimumloon voor een 19-jarige) voor de verschillende leeftijden weergegeven. In de laatste kolom wordt het niveau van het laagste loon gepresenteerd dat de vakvolwassenen werknemer ontvangt bij instroming in de voor zijn functie geldende reguliere functiegroep. Dit bedrag is gerelateerd aan het WML van een 23-jarige.

Tabel 2.5 Het in de cao per leeftijdscategorie vastgelegde laagste schaalbedrag als percentage van het bij die leeftijd behorende wettelijk minimumloon, voor 2010 en 2014 (N=29)

jaar	Lalo 19	Lalo 20	Lalo 21	lalo 22	lalo 23 jarige
2010	120,5	118,9	115,7	112,1	103,1
2014	120,9	119,5	116,6	110,7	102,7

Het WML is in de periode 2010-2014 gestegen met 6,9%. Uit de niveaucijfers in tabel 2.5 blijkt dat het laagste schaalbedrag van een 23-jarige werknemer ten opzichte van het wettelijk minimumloon van een 23-jarige werknemer in de onderzochte cao's in de periode 2010-2014 is gedaald.

2.4.2 Niveaucijfers op basis van de vakvolwassen leeftijd

In deze paragraaf wordt voor drie groepen cao's, met een vakvolwassen leeftijd van 21, 22 resp. 23 jaar, een beeld geschetst van het niveau van het laagste loon voor werknemers met een leeftijd van 15 tot en met 23 jaar¹⁹. 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, 1,2 tot 4,1%-punt hoger dan het bij die leeftijd behorende WML. In de groep cao's met een vakvolwassen leeftijd van 22 jaar ligt het laagste cao-loon 20,4 tot 69%-punt hoger en voor de groep cao's met een vakvolwassen leeftijd van 21 jaar ligt dat 40,7 tot 61,2%-punt hoger.

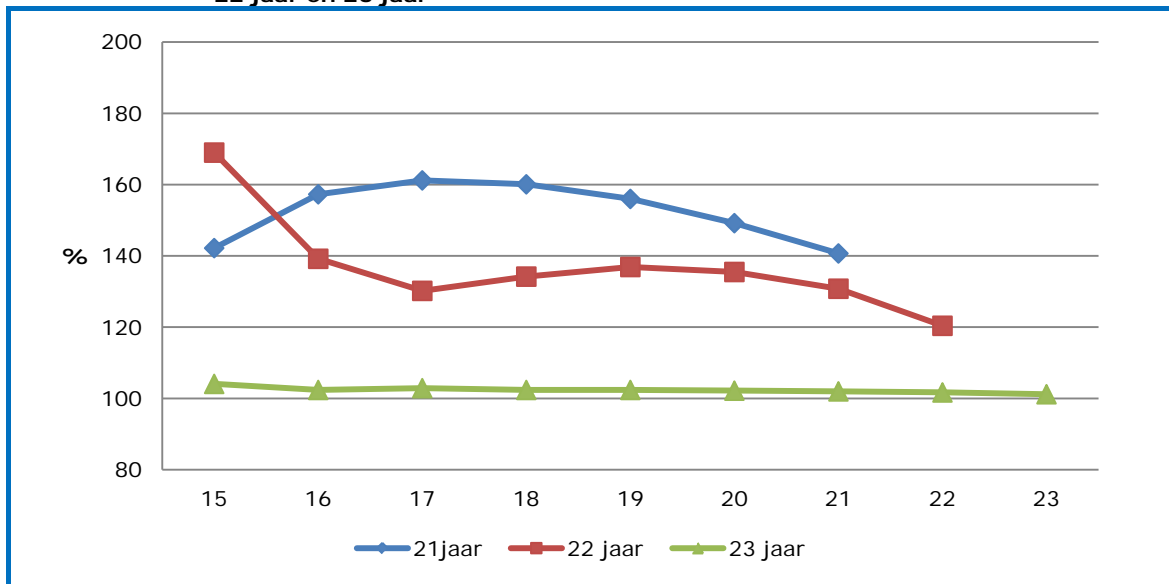
¹⁹ In negen cao's is de vakvolwassen leeftijd 21 jaar, maar niet in al deze cao's zijn loonbedragen voor 15 t/m 20 jarigen opgenomen. Dit geldt ook voor de twee groepen cao's met een vakvolwassen leeftijd van 22 dan wel 23 jaar.

Tabel 2.6 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	142,2	169,0	104,1
16 jaar	157,3	139,2	102,4
17 jaar	161,2	130,2	102,9
18 jaar	160,1	134,2	102,4
19 jaar	156,0	136,9	102,4
20 jaar	149,2	135,5	102,2
21 jaar	140,7	130,8	102,0
22 jaar	-	120,4	101,7
23 jaar	-	-	101,2
Totaal aantal cao's	(9)	(11)	(20)

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.

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



3 DOORGROEI IN LOONSCHALEN

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

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

3.1 Karakteristieken van de loonparagraaf

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

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

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

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

3.1.1 *Reguliere loonschalen als uitgangspunt*

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

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

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

In cao's worden naast reguliere loonschalen soms ook aanloopschalen en doelgroepschalen onderscheiden. De in cao's opgenomen aanloopschalen voor werknemers die nog niet over de vereiste kwalificaties beschikken voor de uitoefening van hun functie worden buiten beschouwing gelaten. Dat geldt ook voor

de doelgroepenschaal, een beloningsschaal voor specifieke groepen werknemers zoals gehandicapten, langdurig werklozen en herintredende vrouwen.

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

3.2 Resultaten

Voor de beschrijving van het loongebouw wordt evenals in het vorige hoofdstuk over de laagste lonen gebruik gemaakt van de cao's met een geldig akkoord op 31 december 2014 en waarvoor de loongegevens bekend zijn.

Voor het onderzoek zijn de gegevens van 73 cao's gebruikt²⁰. Er wordt ingegaan op het aantal in de cao opgenomen en aan de functiegroepen gekoppelde loonschalen. Op basis van deze loonschalen kan het loongebouw gekarakteriseerd worden als een systeem van automatische periodieken, een systeem op basis van beoordeling dan wel een gecombineerd beloningssysteem. De in de cao gehanteerde beloningssystematiek bepaalt de wijze waarop het loon van werknemers jaarlijks wordt aangepast.

3.2.1 De laagste loonschaal in cao's

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

Van 68 van de 73 onderzochte cao's bevat de laagste loonschaal een begin- en eindloon. In vijf cao's omvat de laagste loonschaal alleen een basisloon. In 52 van de 73 cao's kent de laagste loonschaal een of meerdere periodieken. In 16 cao's is de jaarlijkse salarisaanpassing afhankelijk van een beoordeling door de werkgever.

Het verschil tussen beginloon en eindloon

In onderstaande grafieken (3.1 en 3.2) wordt een beeld gegeven van het verschil tussen hoogste en laagste schaalbedrag als percentage van het beginsalaris. Verder wordt ingegaan op het aantal periodieken in de laagste loonschaal en wordt de periodiek uitgedrukt als percentage van het beginsalaris.

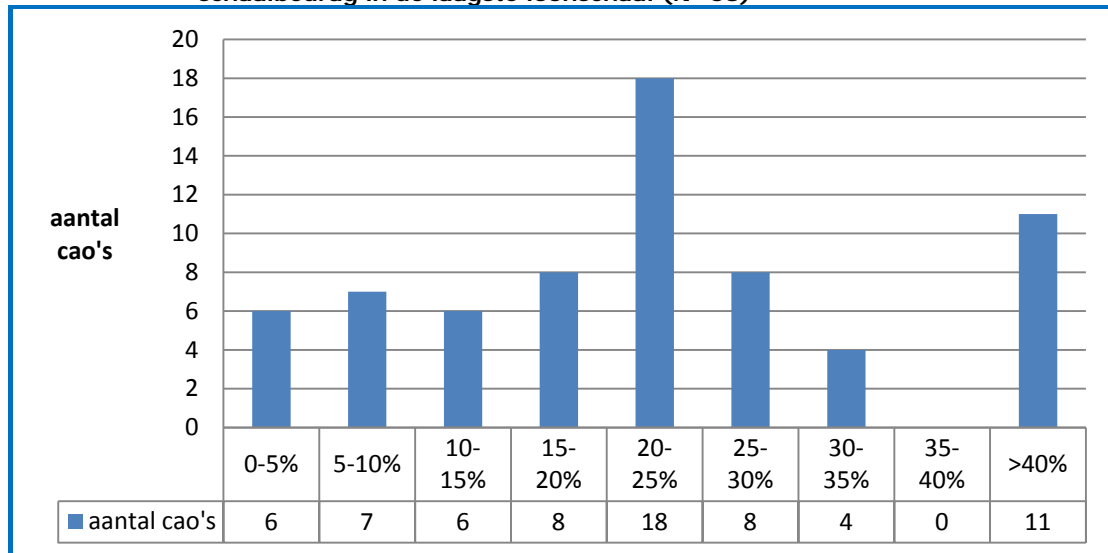
In de laagste loonschaal ligt het eindloon gemiddelde 26,7% boven het beginsalaris. Het verschil tussen begin- en eindloon in de onderzochte cao's varieert van 1,4 tot 149,8%.

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

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

Grafiek 3.1 geeft een beeld van het verschil tussen het eindloon en het beginloon in de laagste loonschaal. In 18 cao's bijvoorbeeld, ligt het eindloon in de laagste loonschaal 20-25% boven het startloon.

Grafiek 3.1 Het aantal cao's ingedeeld op basis van het verschil tussen hoogste en laagste schaalbedrag in de laagste loonschaal (N=68)

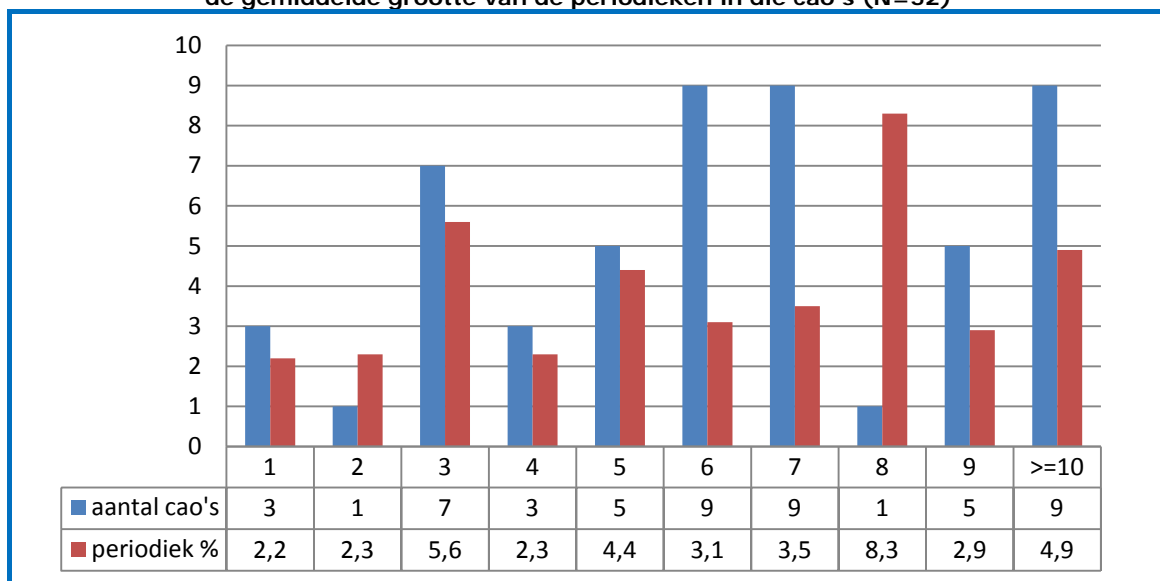


Het aantal periodieken en de grootte van de periodiek

In de onderzochte cao's zijn de laagste loonschalen opgebouwd uit 1 tot 12 periodieken met een gemiddelde van 6,4 periodieken.

De gemiddelde periodiek in de 52 onderzochte cao's bedraagt 3,9% van het beginloon. De periodiekgrootte varieert van 0,3 tot 13,8% van het beginloon.

Grafiek 3.2 Het aantal cao's geordend naar aantal periodieken in de laagste loonschaal én de gemiddelde grootte van de periodieken in die cao's (N=52)



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

Aan de hand van het eerste en laatste kolommenpaar kan een toelichting worden gegeven op de grafiek. Uit het eerste kolommenpaar blijkt dat in drie cao's in de laagste loonschaal met één periodiek het eindloon wordt bereikt. De periodiekgrootte in deze cao's is gemiddeld 2,2% van het beginloon. Uit het laatste kolommenpaar blijkt dat in negen cao's de laagste loonschaal 10 of meer periodieken kent. De grootte van die periodieken is gemiddeld 4,9% van het beginloon.

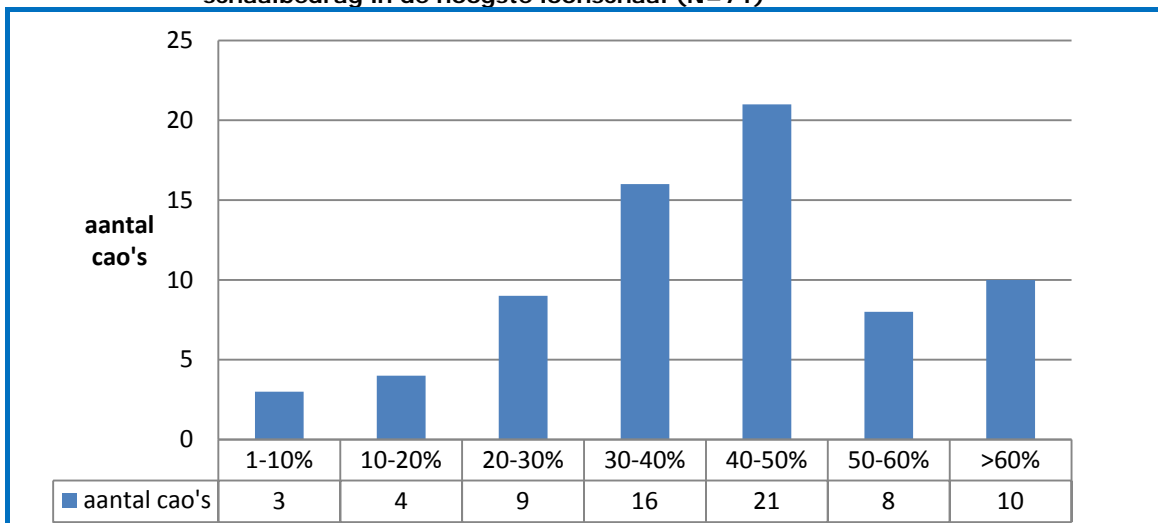
3.2.2 De hoogste loonschaal in cao's

In 71 van de 73 onderzochte cao's²¹ bevat de hoogste loonschaal een begin- en eindloon. In 51 van deze cao's is de hoogste loonschaal opgebouwd uit een of meerdere periodieken. Twee cao's kennen alleen een laagste loonschaal. In onderstaande grafieken wordt een en ander in beeld gebracht. In 20 cao's is de jaarlijkse salarisaanpassing afhankelijk van een beoordeling door de werkgever.

Het verschil tussen beginloon en eindloon

In de hoogste loonschaal varieert het verschil tussen beginloon en eindloon van 2,6 tot 81,8% met een gemiddelde van 40,3% van het beginloon. Grafiek 3.3 geeft een beeld van het verschil tussen het eindloon en het beginloon in de hoogste loonschaal. In 8 cao's bijvoorbeeld, ligt het eindloon in de hoogste loonschaal 50-60% boven het startloon.

Grafiek 3.3 Het aantal cao's ingedeeld op basis van het verschil tussen hoogste en laagste schaalbedrag in de hoogste loonschaal (N=71)



Deze cijfers worden, evenals in de laagste loonschaal, beïnvloed door een aantal cao's waarin sprake is van een relatief groot verschil tussen begin- en eindloon. In de hoogste loonschaal blijkt het procentuele verschil tussen begin- en eindloon

21 Twee cao's blijven hier buiten beschouwing. Die cao's hebben geen hoogste loonschaal. Van de 73 onderzochte cao's kan daarom uiteindelijk met 71 cao's worden gerekend.

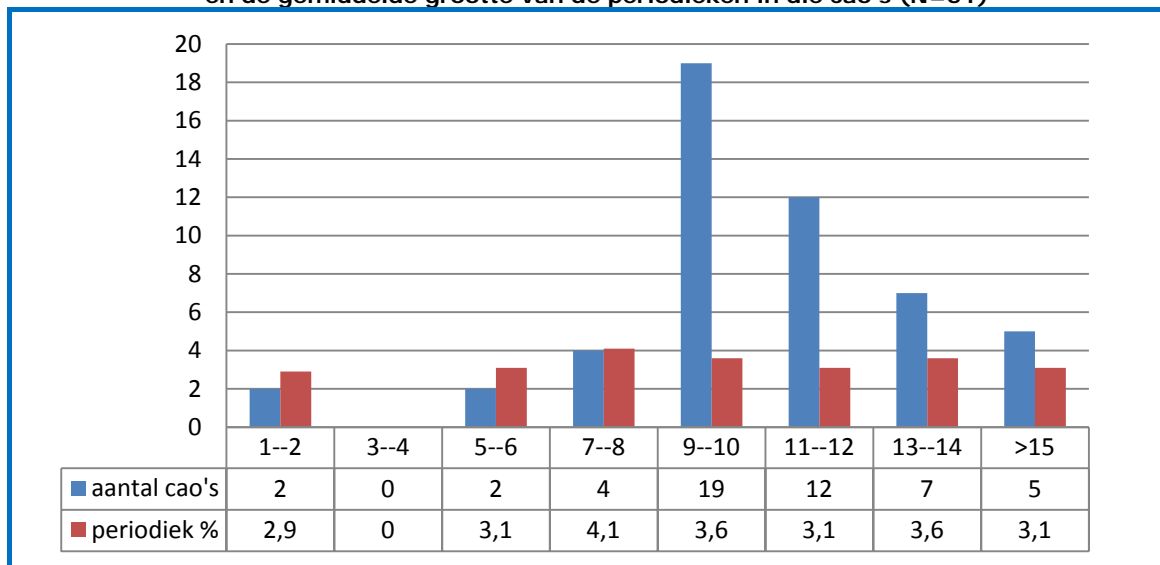
groter dan in de laagste loonschaal. In 18 cao's bedraagt het verschil met het beginloon meer dan 50%.

Het aantal periodieken en de grootte van de periodiek

In 51 cao's omvat de hoogste loonschaal een of meerdere periodieken. Het aantal periodieken varieert van 1 tot 20. De hoogste loonschaal bevat gemiddeld 10,6 periodieken.

Een periodiek in de hoogste loonschaal bedraagt gemiddeld 3,4% van het beginloon. De periodiekgrootte varieert van 0,5 tot 8,3% van het beginloon in de hoogste loonschaal.

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



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

Het eerste kolommenpaar betreft cao's met één of twee periodieken in de hoogste loonschaal. In deze klasse bevinden zich twee cao's. De periodiekgrootte in deze cao's is gemiddeld 2,9% van het beginloon. Uit het laatste kolommenpaar blijkt dat in vijf cao's de hoogste loonschaal 15 of meer periodieken kennen. De grootte van die periodieken in deze cao's is gemiddeld 3,1% van het beginloon.

Uit de grafiek blijkt dat in ruim 84% van de cao's negen of meer periodieken in de hoogste loonschaal voorkomen. De grootte van die periodiek ligt gemiddeld op een niveau van 3,4%.

4 AFSTAND TOT DE ARBEIDSMARKT

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

Kabinet en sociale partners hebben in het sociaal overleg van april 2013 afspraken gemaakt om de kwetsbare arbeidsmarktpositie van groepen werknemers te verbeteren²². Een deel van deze afspraken heeft het kabinet verder uitgewerkt in de Participatiewet en de wet Banenafpraak en quotum arbeidsgehandicapten. In het sociaal overleg is ook afgesproken dat het Kabinet door cofinanciering van sectorplannen ondersteuning zal bieden bij inspanningen om mensen die hun baan dreigen kwijt te raken via (inter-)sectorale mobiliteit en scholing aan de slag te houden. Ook het bieden van kansen aan mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt kan rekenen op steun, evenals het bieden van kansen aan jongeren om werkervaring op te doen. Daarnaast moeten sectorplannen bijdragen aan duurzame inzetbaarheid van werknemers en een betere werking van de arbeidsmarkt binnen en/of tussen sectoren, ook op langere termijn²³.

Met ingang van 1 januari 2015 is de Participatiewet in werking getreden. Het doel van deze wet is om zo veel mogelijk mensen met of zonder arbeidsbeperking werk te laten vinden. Een deel van de doelgroep van de Participatiewet komt overeen met de diverse groepen werknemers waar dit hoofdstuk over gaat. In eerste instantie wordt het overgelaten aan werkgevers en werknemers om afspraken te maken die de instroom van de hierboven genoemde groepen bevorderen. Als blijkt dat er op deze manier onvoldoende arbeidsplaatsen zijn gerealiseerd, dan komt er een wettelijke regeling die werkgevers verplicht om deze mensen aan het werk te helpen (wet Banenafpraak en quotum arbeidsgehandicapten, eveneens in werking getreden op 1 januari 2015).

Voor sociale partners is één van de manieren om afspraken te maken die tot strekking hebben om mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt aan het werk te helpen, door ze vast te leggen in een cao.

Dit onderzoek richt zich op afspraken in cao's die een bijdrage kunnen leveren aan de verbetering van de kwetsbare arbeidsmarktpositie van de genoemde groepen werknemers. In de eerste plaats gaat het hierbij om afspraken met een algemeen karakter, zoals anti-discriminatie-afspraken en afspraken over gelijke behandeling. Daarna wordt achtereenvolgens ingegaan op afspraken die de instroom (paragraaf 4.2) en doorstroom (paragraaf 4.3) van kwetsbare groepen werknemers kunnen bevorderen, dan wel de uitstroom naar werkloosheid (paragraaf 4.4) tegen kunnen gaan. Het hoofdstuk wordt afgesloten met een vergelijking van de onderzoeksresultaten met die van 2012 en met een korte schets van de ontwikkelingen in 2014 (paragraaf 4.5).

22 Brief van de minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid, Tweede Kamer 33 566, nr. 15

23 Brief van minister van SZW aan de Tweede Kamer van 19 juni 2013 betreffende cofinanciering van Sectorplannen

4.1 Algemene afspraken

De algemene afspraken die tot strekking kunnen hebben om kwetsbare groepen aan het werk te helpen of te houden, kunnen in drie categorieën worden onderverdeeld: anti-discriminatie afspraken, afspraken over gelijke behandeling, en afspraken over onderzoek. Anti-discriminatie afspraken in cao's zijn afspraken die de intentie hebben om bij instroom, doorstroom en uitstroom van werknemers geen onderscheid te maken naar bijvoorbeeld leeftijd, geslacht of arbeidsbeperking. Afspraken over gelijke behandeling beogen expliciet gelijke behandeling van groepen werknemers te bevorderen. In deze afspraken gaat het bijvoorbeeld om jongeren, ouderen, vrouwen en mensen met een arbeidsbeperking. De afspraken over onderzoek ten slotte geven de intentie van cao-partijen weer om aandacht te schenken aan groepen met een zwakke arbeidsmarktpositie, bijvoorbeeld door te inventariseren welke initiatieven er binnen een bedrijfstak al zijn om de positie van deze groepen te verbeteren, of door na te gaan welke mogelijkheden er zijn om bijzondere groepen binnen de bedrijfstak in te zetten. De laatst genoemde categorie bestaat uit afspraken zoals bijvoorbeeld dat het doelgroepenbeleid deel uitmaakt van de overlegagenda of dat er een algemeen beleid is aangaande de doelgroepen zonder dit verder te specificeren. Naast deze drie categorieën zijn er enkele algemene afspraken die niet passen in een van deze categorieën.

In onderstaande tabel is weergegeven in welke mate in cao's afspraken voorkomen die de instroom van kwetsbare groepen kunnen bevorderen.

Tabel 4.1 Aantal cao's en % werknemers met algemene afspraken, naar economische sector en soort cao, 2014

Economische sector	Anti-discriminatie		Gelijke behandeling		Onderzoek		Totaal ¹	
	Aantal cao's	% wns	Aantal cao's	% wns	Aantal cao's	% wns	Aantal cao's	% wns
landbouw	1	43	3	100	0	0	3	100
industrie	3	25	3	23	0	0	8	66
bouwnijverheid	0	0	0	0	0	0	1 ²	46
handel/horeca	2	31	8	37	2	29	10	73
vervoer/comm.	4	8	6	17	1	7	8	29
zak. dienstverl. ²⁴	7	57	8	58	1	1	13	89
ov. dienstverl.	7	17	2	6	5	41	13	56
Soort cao								
ondernemingscao	10	32	13	36	1	1	19	74
bedrijfstakcao	14	25	17	23	8	24	37	64
Totaal	24	25	30	24	9	23	56	64

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

2 In één van de cao's in de bouwnijverheid komt een afspraak voor die niet past binnen de drie onderscheiden categorieën, maar wel valt onder de algemene afspraken

Tabel 4.1 laat zien dat meer dan de helft van de onderzochte cao's één of meer algemene afspraken bevatten. Naar percentage werknemers bezien komen deze afspraken vooral voor in de sectoren landbouw en zakelijke dienstverlening. Daarnaast laat de tabel zien dat anti-discriminatie afspraken, eveneens naar percentage werknemers bezien, vooral in de zakelijke dienstverlening voorkomen. Afspraken over gelijke behandeling komen vooral voor in de sectoren landbouw en zakelijke dienstverlening. Bezien naar werknemerspercentage komen algemene

24 Door een toename van het aantal werknemers dat onder de uitzendcao van NBBU en ABU volgens de opgave van deze werkgevers valt, zijn de verschillen in werknemerspercentages tussen 2013 en 2014 in deze sector relatief groot, terwijl dit niet het gevolg is van wijzigingen in afspraken.

afspraken meer voor in ondernemingscao's dan in bedrijfstakcao's. Wel komen in ondernemingscao's relatief vaker afspraken voor over anti-discriminatie en gelijke behandeling. Afspraken over het doen van onderzoek naar de inzet van doelgroepen komen meer voor in bedrijfstakcao's. In de cao voor de Jeugdzorg is afgesproken dat partijen gaan onderzoeken welke banen er mogelijk in de Jeugdzorg te creëren zijn en in de cao voor de Postverspreiders staat dat onderzocht wordt op welke wijze nieuwe postverspreiders geworven kunnen worden uit groepen die een zwakke positie op de arbeidsmarkt hebben.

4.2 De instroom van doelgroepen op de arbeidsmarkt

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

Tabel 4.2 Aantal cao's met afspraken over instroom per sector (% cao's binnen de sector, % werknemers binnen de sector, % bedrijfstak-cao's en ondernemings-cao's binnen de sector), 2014

Economische sector	aantal cao's	% cao's	% wns	% bedrijfstakcao's	% ondernemingscao's
landbouw en visserij	1	33	34	33	-
industrie	10	67	43	55	100
bouwnijverheid	3	75	93	67	100
handel en horeca	7	35	14	25	75
vervoer en communicatie	6	43	59	40	50
zakelijke dienstverlening	9	50	20	22	78
overige dienstverlening	13	50	65	52	40
totaal	49	49	46	41	68

Tabel 4.2 laat zien dat in 49 cao's afspraken zijn opgenomen om de instroom van kwetsbare groepen op de arbeidsmarkt te bevorderen. Deze afspraken zijn van toepassing op 46% van de werknemers. Naar percentage werknemers bezien komen deze afspraken vooral voor in de sectoren bouwnijverheid en overige dienstverlening. Ook komen ze relatief vaker voor in ondernemings-cao's dan in bedrijfstak-cao's.

In 25 van de 49 cao's hebben de afspraken het karakter van een inspanningsverplichting. In de overige 24 cao's (15% van de werknemers) is aangegeven hoeveel personen zullen worden geplaatst. In totaal gaat het om circa 2000 werkplekken²⁵. De afspraken gaan niet alleen over reguliere arbeidsplaatsen, maar ook over het bieden van werkervarings- of stageplaatsen of om leer/werkplekken. De vorm waarin de afspraken zijn geconcretiseerd, verschilt. Meestal wordt een aantal te realiseren plaatsen genoemd. In één bedrijfstakcao is het aantal plaatsen afhankelijk van de grootte van het bedrijf. In de cao voor de Woondiensten staat:

25 Afspraken die gaan over instroom van jongeren in het algemeen (dus niet gedefinieerd zoals de doelgroepen in dit hoofdstuk) zijn in dit aantal buiten beschouwing gelaten. In de cao voor beroepsgoederenvervoer is bijvoorbeeld afgesproken dat er middels een sectorarrangement met VNG en UWV ernaar zal worden gestreefd om 2750 additionele leerwerkplaatsen voor jongeren van 18 tot 27 jaar tot stand te brengen.

Evenals in de voorgaande CAO streven partijen naar een substantiële vergroting van de instroom van Wajongeren in de sector. Ook de instroom van WSW-ers in de branche wordt bevorderd. In elke woningcorporatie met 100 werknemers of meer is, gedurende de looptijd van deze CAO, (minimaal) één arbeidsplaats voor een Wajonger of WSW-er gerealiseerd of behouden. Om corporaties te faciliteren bij het realiseren van deze afspraak wordt er bij FLOW een budget gereserveerd van 50.000 euro.

In de cao voor de Gehandicaptenzorg wordt eveneens aandacht besteed aan instroom. In deze afspraak zijn echter geen concrete aantallen genoemd:

CAO-partijen willen conform de bedoeling van de participatiewet bevorderen dat zoveel mogelijk mensen met een arbeidsbeperking deelnemen aan het arbeidsproces.

Overige afspraken ter bevordering van de instroom

De instroom in een onderneming of bedrijfstak kan ook langs meer indirecte weg worden bevorderd. In dit verband zijn vijf aspecten onderscheiden. Twee van de vijf aspecten hebben te maken met arbeidsvoorwaarden. Het gaat hier om de beloning en de soort arbeidsovereenkomst. In 17 cao's van toepassing op 28% van de werknemers zijn afspraken gevonden over beloning voor werknemers uit de doelgroepen. Het loon dat deze werknemers ontvangen, is (vaak) lager dan het loon dat andere werknemers ontvangen. Ook is het mogelijk dat een cao betaling op WML-niveau mogelijk maakt al of niet voor doelgroepen. Van de 49 cao's uit de steekproef die een afspraak hebben over een inspanningsverplichting, is in 33 cao's de mogelijkheid opgenomen om loon te betalen ter hoogte van het wettelijk minimumloon. Van de 51 cao's die geen afspraak hebben over een inspanningsverplichting is in 34 cao's bepaald dat het wettelijk minimumloon betaald kan worden.

Wat de arbeidsovereenkomst betreft bevatten twee cao's een afspraak dat aan werknemers uit de kwetsbare groepen een contract voor bepaalde tijd wordt aangeboden.

Een derde aspect heeft te maken met de financiering van de plaatsing van werknemers uit de kwetsbare groepen. In negen cao's is hiervoor een centraal budget gecreëerd of wordt geld uit een cao-fonds beschikbaar gesteld. De cao voor DSM bevat de afspraak dat er financiële middelen beschikbaar worden gesteld voor werkgelegenheidsprojecten in Limburg. De omvang van deze middelen bedraagt per 1 januari 2014 0,13% van de gemiddelde loonsom van DSM Limburg BV.

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

Het vijfde aspect gaat over de samenwerking met instanties voor het aantrekken van mensen uit de doelgroep. In vier cao's is hierover een afspraak gemaakt. In de cao voor Prorail staat dat de werkgever de instroom wil bevorderen van mensen die op de arbeidsmarkt een zwakke positie innemen. De betreffende vacature moet zich wel lenen voor een dergelijke instroom. De werkgever zal daartoe bij de werving contact onderhouden met UWV WERKbedrijf of daarmee vergelijkbare instellingen zoals re-integratiebedrijven.

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 deze mensen bevorderen. Dit kan bijvoorbeeld naar een reguliere functie, maar in bepaalde gevallen kan ook worden ingezet op doorstroom naar een hogere functie. Hiervoor kan het nodig zijn dat er extra of aangepaste scholingsafspraken worden gemaakt.

In twee cao's van toepassing op 3% van de werknemers staat een afspraak over doorstroom van werknemers die tot de doelgroep behoren, naar reguliere banen. In de cao voor de Sociale Werkvoorziening is een afspraak over een individueel ontwikkelingsplan opgenomen, die onder meer gericht is op doorstroom. De cao voor het Welzijn bevat een aparte loonschaal met de intentie om doelgroepen te laten ontwikkelen en doorstromen naar reguliere functies.

In 12 cao's van toepassing op 13% van de werknemers, staan extra of aangepaste scholingsafspraken. In de drie metaalcao's staat een afspraak als doelstelling genoemd van het bij de sector behorende O&O fonds namelijk: het doen verzorgen van werkgelegenheidstrajecten voor arbeidsgehandicapten, mensen zonder werk of met werkloosheid bedreigde werknemers door middel van het aanbieden van een opleiding ter vervulling van vacatures in de bedrijfstak. In twee cao's staat de afspraak dat werknemers met een opleidingsniveau beneden MBO-2 niveau in de gelegenheid worden gesteld om een startkwalificatie te halen (MBO-2 niveau of hoger). De overige afspraken verschillen en gaan respectievelijk over een begeleidingsplan, scholings- en ontwikkelingsmogelijkheden voor uitzendkrachten met afstand tot de arbeidsmarkt, 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, het bieden van gelijke opleidingskansen aan gehandicapten en tot slot het aanbieden van extra werkervaringsplaatsen met opleidingsmogelijkheden voor ondermeer wajongeren.

In de cao van Flora Holland staat de volgende afspraak die doorstroom kan bevorderen:

Flora Holland doet zijn best om moeilijk plaatsbare werknemers (zoals ouderen, jongeren en gehandicapten) in dienst te nemen en te houden. Alle werknemers zonder diploma (MBO2-niveau) mogen een ervaringsprofiel opstellen. Daarin staan de kwaliteiten van de werknemer. Het profiel maakt de werknemer sterker op de arbeidsmarkt. Het profiel is misschien een opstap naar het ervaringscertificaat. De werkgever kan opleidingen voor het ervaringscertificaat aanbieden aan werknemers met een ervaringsprofiel.

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 naar werkloosheid te voorkomen. Als uitstroom toch niet voorkomen kan worden, dan is het mogelijk om bijvoorbeeld een hogere ontslagvergoeding of extra begeleiding beschikbaar te stellen. Alleen de cao van Heineken bevat hierover een afspraak.

Deze afspraak heeft niet alleen betrekking op de uitstroom van doelgroepen, maar ook op in- en doorstroom.

...Gedurende de looptijd van de CAO worden de bestaande initiatieven gericht op het bieden van werkervaringsplaatsen aan Wajongers/WSW-ers, gecontinueerd. Daar bovenop stelt Heineken in 2013 5 extra werkervaringsplaatsen beschikbaar voor Wajongers/WSW-ers. Er wordt nader onderzocht binnen welke onderdelen van de organisatie de (tijdelijke) tewerkstelling zal plaatsvinden. Doelstelling is om dat zo breed mogelijk binnen de organisatie te realiseren.

Heineken zal daarnaast doorgaan met het aanbieden van werkervaringsplaatsen voor jeugdigen in Den Bosch.

Na afloop van de looptijd van de CAO zal de toegevoegde waarde van de hierboven bedoelde werkervaringsplaatsen binnen Commercie en de Brouwerij Den Bosch worden geëvalueerd. Hierin zal de arbeidsmarktpositie van de Wajongers/WSW-ers/binnen en buiten Heineken worden meegenomen...

De uitstroom is voor dit onderzoek ook op een andere manier benaderd. De vraag of er in algemene zin in de cao afspraken staan over een handicapvriendelijke werkomgeving, maakte eerder deel uit van het onderzoek Preventie en Ziekteverzuimaanpak 2012²⁶. Deze vraag is in dit onderzoek dus niet alleen beantwoord voor de doelgroep. Staan in de cao afspraken die een handicapvriendelijke werkomgeving bevorderen? Het kan dan gaan om faciliteiten zoals aanpassing van de werkplek, aangepaste werkzaamheden, aangepaste werktijden of andere vormen van aanpassingen. In 43 cao's van toepassing op 35% van de werknemers staat een afspraak hierover. In het merendeel van die afspraken (34 cao's) is de afspraak vrij algemeen gehouden zoals het treffen van voorzieningen gericht op het behoud, herstel of bevordering van de arbeidsgeschiktheid.

Bepalingen die de werkgever verplichten om werknemers die minder dan 35% arbeidsongeschikt zijn in dienst te houden, voorkomen ook uitstroom in algemene zin van arbeidsgehandicapten. Het gaat om bepalingen die een ontslagverbod inhouden voor deze groep mensen, bepalingen inhoudende dat deze werknemers in dienst blijven of om intentionele bepalingen die het voornemen van partijen benoemen om aanvullende afspraken te maken voor deze werknemers. In 20 cao's van toepassing op 24% van de werknemers staat een afspraak hierover.

Afspraken over de evaluatie van de inzet van de doelgroep komt in 14 cao's voor van toepassing op 14% van de werknemers. In de cao voor de Jeugdzorg staat bijvoorbeeld de volgende afspraak:

CAO-partijen spreken de intentie uit dat de sector Jeugdzorg een evenredig deel van de garantiebannen voor haar rekening neemt. Werkgevers zullen zich maximaal inspannen om, ondanks de bovengenoemde beperkingen dit evenredige aantal garantiebannen te realiseren. Medio 2016 zal bezien worden hoeveel garantiebannen er in de Jeugdzorg zijn gerealiseerd en zullen indien nodig aanvullende afspraken volgen.

26 Preventie en ziekteverzuimaanpak 2012

4.5 Ontwikkelingen in 2011 - 2014

Onderstaande tabel laat de ontwikkeling zien van afspraken in cao's gericht op de instroom van doelgroepen in de periode 2011 - 2014.

Tabel 4.3 Cao-afspraken over de instroom van doelgroepen in de periode 2011 – 2014, naar aantal cao's en percentage werknemers

jaren	aantal cao's	% werknemers
2011	46	35
2012	46	33
2013	45	39
2014	49	46

Tabel 4.3 laat zien dat in 2014 bijna de helft van de onderzochte cao's afspraken kent over bevordering van de instroom van doelgroepen. Ten opzichte van 2013 is dit een toename van 4 cao's.

De tabel geeft een beperkt beeld van de ontwikkelingen in 2014. Het afgelopen jaar zijn in meer dan de helft van de 50 afgesloten principeakkoorden afspraken gemaakt die de arbeidsmarktpositie van kwetsbare groepen (vooral Wajongers) kunnen versterken²⁷. Deze afspraken gaan voornamelijk over aandacht voor het creëren van extra arbeidsplaatsen voor mensen met een arbeidsbeperking. In de principeakkoorden gaat het in 14 akkoorden over een nieuwe afspraak, in zeven akkoorden om een wijziging van een bestaande afspraak en in zes akkoorden om continuering van bestaande afspraken.

Dat de nieuwe afspraken in 2014 in 14 principeakkoorden nog niet hun weerspiegeling hebben in de ontwikkeling van het aantal cao's met afspraken over instroombevordering van doelgroepen heeft een aantal redenen.

De eerste reden heeft te maken met de onderzoeksmethodiek: voor de stand van zaken eind 2014 wordt alleen gekeken naar afspraken in cao's, en niet naar afspraken in principeakkoorden (die wel worden onderzocht om de ontwikkelingen in 2014 in beeld te brengen). Van de 10 akkoorden met afspraken over bevordering van de instroom van doelgroepen, zijn er in 2014 vier in 2014 ook als cao aangemeld (de afspraken in deze cao's zijn dus ook in tabel 2014 meegenomen; vijf principepakkoorden zijn in 2014 nog niet als cao aangemeld; en in één cao zijn de afspraken in het principeakkoord niet in de cao zelf opgenomen.

De tweede reden is dat de afspraken in de principepakkoorden wel op doelgroepen betrekking hebben, maar niet op bevordering van de instroom. In één akkoord is afgesproken om overleg te voeren over de gevolgen van de Participatiewet; in het andere akkoord is afgesproken om specifieke afspraken te maken over onder andere Wajongers.

De derde reden is dat de afspraken niet direct te maken hebben met bevordering van de instroom, maar meer indirect de instroom kunnen bevorderen. In twee cao's zijn afspraken gemaakt om een aparte loonschaal voor doelgroepen te introduceren.

27 Uit aanvullende informatie van cao-partijen blijkt dat naast deze 27 akkoorden ook in de onderhandelingen over tien andere akkoorden aandacht is besteed aan de kwetsbare groepen. Om verschillende redenen zijn hierover in de principeakkoorden geen afspraken opgenomen, bijvoorbeeld omdat het werk in de sector zich er niet voor leent, omdat het later in overleggen aan bod zal komen of omdat er al verschillende bestaande initiatieven zijn.

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 bedrijfstaking 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. In dit hoofdstuk wordt ingegaan op de omvang van de normale arbeidsduur in cao's.

5.1 Het begrip normale arbeidsduur

Het begrip normale 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 (duur van de werkdag, roostervrije dagen, vakantiedagen, leeftijdsgedagen) en hun onderlinge relaties te bepalen wat de normale arbeidsduur in cao's is²⁸.

5.1.1 *Arbeidsduur in cao's*

De term normale 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.

28 Voor zover afspraken in cao's over de normale arbeidsduur niet eenduidig zijn, kan de interpretatie van SZW afwijken van die van cao-partijen.

5.1.2 **Onderzoek naar arbeidsduur**

Het in dit hoofdstuk gehanteerde begrip gemiddelde arbeidsduur komt overeen met de in Wet minimumloon en minimumvakantiebijslag gehanteerde definitie van het begrip normale arbeidsduur: de contractueel vastgelegde arbeidsduur die geacht wordt een volledig dienstverband te vormen en waarvoor de werknemer loon ontvangt (artikel 12 van de Wet minimumloon en minimumvakantiebijslag).

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 waarvoor 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 (niet betaalde) dagen bekorten de werkweek en worden dan ook niet gerekend tot de jaarlijks bedongen arbeidsduur²⁹. 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 grafiek 5.1 zijn de cao's ingedeeld in vijf klassen. Op basis van de 96³⁰ onderzochte cao's blijkt dat de normale arbeidsduur gemiddeld, gewogen met werknemersaantallen, 37,2 uur bedraagt (zie tabel VI.1 in bijlage VI voor de achterliggende gegevens).

Voor bijna de helft van de werknemers in Nederland, vallend onder 40 cao's, geldt een normale arbeidsduur die ligt tussen de 36 en 37 uur per week. Voor deze werknemers (47%) bedraagt de normale arbeidsduur gemiddeld 36,1 uur per week.

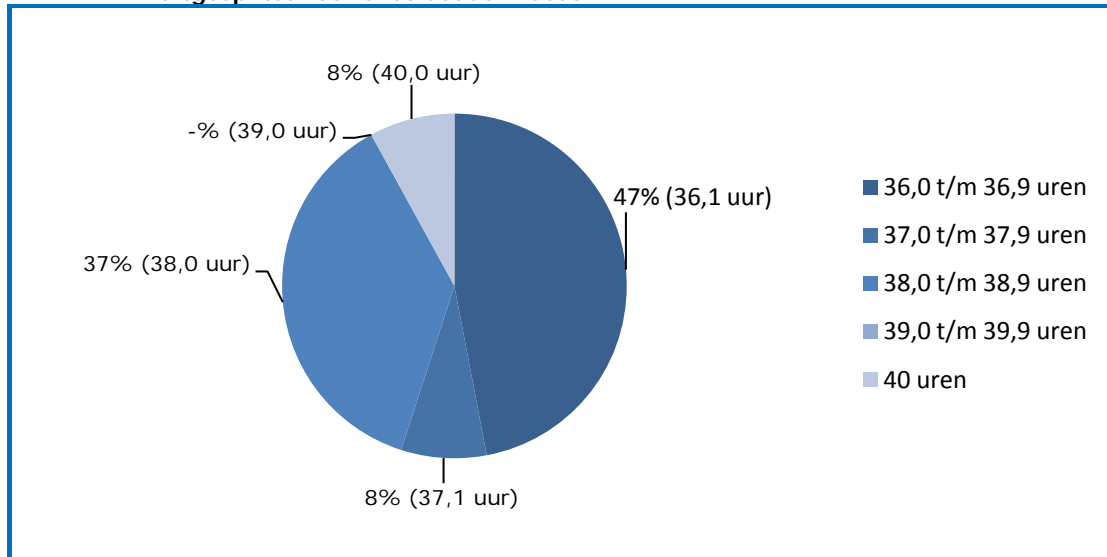
In 37 cao's, die 37% van de werknemers vertegenwoordigen, ligt de normale arbeidsduur tussen de 38 tot 39 uur per week. Voor deze werknemers bedraagt de normale arbeidsduur gemiddeld 38 uur per week.

29 In geval roostervrije dagen in de cao zijn opgenomen waarover de werkgever het loon aan de werknemer doorbetaalt, leidt roostervrije tijd niet tot het bekorten van de arbeidsduur. In deze rapportage is in verband hiermee voor een vijftal cao's de arbeidsduur verhoogd. Deze correcties zijn doorgevoerd in de sectoren landbouw, industrie, bouwnijverheid en vervoer. Hierdoor ligt in vergelijking met vorige rapportage met name in de sectoren landbouw en bouwnijverheid de gemiddelde normale arbeidsduur hoger. In de sectoren industrie en vervoer zijn de gevolgen van de correcties beperkt. De gevolgen van deze correcties zijn ook voor voorgaande jaren doorgerekend en leiden tot een aangepast beeld in paragraaf 5.3 over de ontwikkelingen in de jaren 2010 t/m 2014.

30 Voor een viertal cao's zijn geen gegevens bekend: PostNL voor Postbezorgers, Postverspreiders, Uitzendkrachten ABU en NBBU Uitzendkrachten.

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 11 cao's met een normale arbeidsduur van 40 uur vertegenwoordigen 8% van de werknemers.

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



5.2.2 Normale arbeidsduur en WML

Van 73 cao's, waarover in hoofdstuk 2 is gerapporteerd, zijn ultimo 2014 de loongegevens beschikbaar en daarnaast zijn van 23 cao's loongegevens uit eerdere jaren beschikbaar. In totaal zijn de gegevens van 96 cao's beschikbaar. In bijna 60% van deze cao's (57 cao's³¹) ligt de laagste loonschaal (reguliere of aanloopschaal) op WML-niveau. In de overige 39 cao's ligt het laagste loon hoger dan het WML.

In 18 van deze 57 cao's geldt een normale arbeidsduur van 36 uur, 24 van de 57 cao's kent een normale arbeidsduur van 38 uur en 5 van de 57 cao's heeft een normale arbeidsduur van 40 uur. In de overige 10 cao's komt een afwijkende normale arbeidsduur voor.

5.2.3 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 36,3 uur het laagst is. In de sector vervoer en communicatie (openbaar vervoer, goederenvervoer, communicatie, informatie) is de normale arbeidsduur met gemiddeld 39,0 uur per

31 In het vorige hoofdstuk is sprake van 67 cao's met een afspraak over een laagste loonschaal op WML-niveau. In dat hoofdstuk is, gelet op het onderwerp, ook rekening gehouden met zogenoemde doelgroepschalen. Deze zijn hier buiten beschouwing gelaten.

week het hoogst. In bijlage VI is een overzicht van de normale arbeidsduur per cao opgenomen.

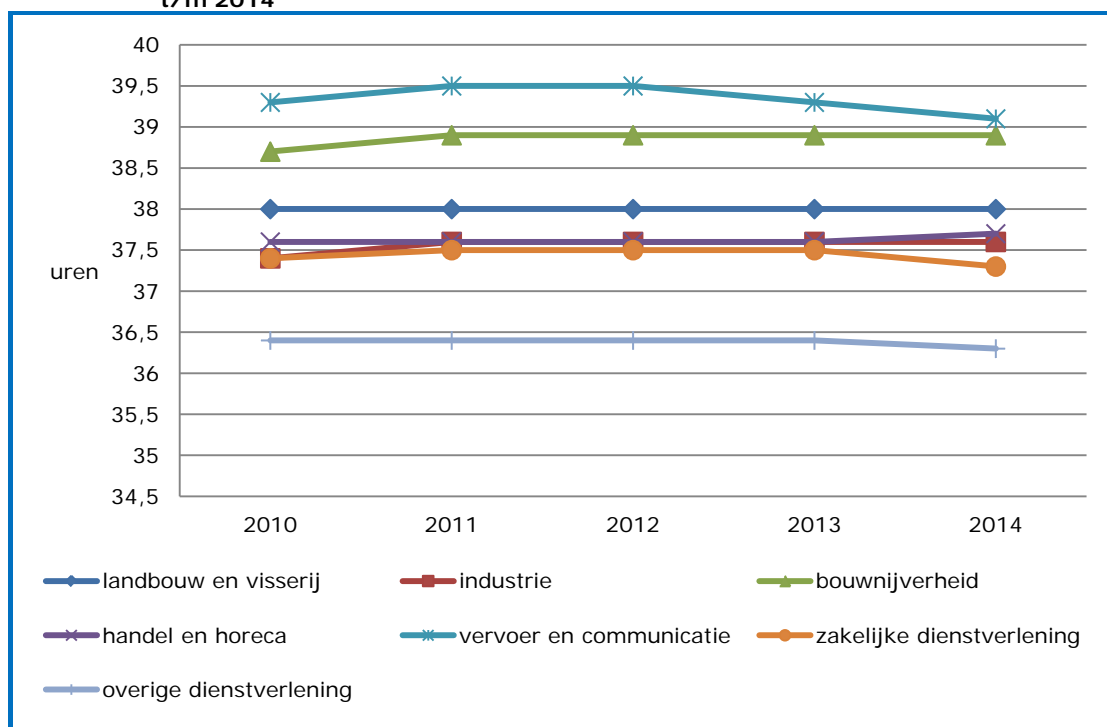
Tabel 5.1 Percentage werknemers en gewogen gemiddelde wekelijkse arbeidsduur, uitgesplitst naar economische sector

economische sector	percentage werknemers	klassengemiddelde normale arbeidsduur
landbouw en visserij	2	38,0
industrie	13	37,6
bouwnijverheid	6	38,9
handel en horeca	22	37,7
vervoer en communicatie	5	39,1
zakelijke dienstverlening	8	37,3
overige dienstverlening	44	36,3
totaal	100	37,2

5.3 De ontwikkeling sinds 2010

In onderstaande grafiek wordt een beeld gegeven van de ontwikkeling van de gewogen gemiddelde normale arbeidsduur per week in de economische sectoren over de periode 2010-2014.

Grafiek 5.2 De ontwikkeling van de gewogen gemiddelde wekelijkse arbeidsduur van 2010 t/m 2014



De grafiek laat zien dat de gemiddelde arbeidsduur per week in de verschillende economische sectoren in het algemeen vanaf 2010 stabiel is. In een aantal sectoren is in de jaren 2011 en 2014 ten opzichte van het jaar daarvoor wel sprake van een verandering van de gemiddelde arbeidsduur per week. Deze veranderingen hangen

vooral samen met de gehanteerde methodiek³²: er is in het algemeen geen sprake van veranderingen in arbeidsduur per week in cao's. In een paar cao's zijn in de afgelopen jaren wel aanpassingen in de arbeidsduur per week doorgevoerd. Zo is in de cao's in de kleinmetaal in 2010 voor één jaar een arbeidsduurverkortung van 3,5 dagen ingevoerd. In de cao voor het GVB is in 2013 de arbeidsduur verhoogd van 36 naar 38 uur. In de cao voor de KPN daarentegen is de arbeidsduur per week verkort van 40 naar 37 uur.

5.3.1 Ontwikkelingen in 2014

Vanaf 2014 is in vergelijking met de voorgaande drie jaren sprake van een aangepaste steekproef. De steekproefwijzigingen hebben een beperkt effect op de cijfers.

In vergelijking met de rapportage *Cao-afspraken 2013* zijn in de industrie en de bouwnijverheid de verschillen nihil. In de handel en horeca stijgt het gemiddelde met 0,1%-punt. Dit is het gevolg van een verandering van het aantal werknemers onder de cao's in deze sector, zodat het gewicht van de afzonderlijke cao's binnen deze sector vernadert. In de sectoren vervoer en communicatie en zakelijke dienstverlening daalt het gemiddelde met 0,2%-punt. In de zakelijke dienstverlening is dit ook een gevolg van veranderende werknemersaantallen onder de cao's in deze sector. In de overige dienstverlening daalt het gemiddelde met 0,1%-punt. Deze daling van het gemiddelde toe te schrijven aan de nieuwe cao's in de steekproef die alle vier een 36-urige werkweek kennen.

32 Wat de methodiek betreft spelen twee factoren een rol. In de eerste plaats de samenstelling van de groep cao's die voor cao-onderzoek wordt gebruikt. In de jaren 2008-2010 is met een deels andere groep cao's gewerkt dan in de jaren 2011-2013 en 2014-2016. In de tweede plaats kan jaarlijks het aantal werknemers dat onder een cao valt, veranderen. Hierdoor verandert ook de factor waarmee wordt gewogen.

6 BOVENWETTELIJKE AANVULLINGEN BIJ ZIEKTE, ARBEIDSONGESCHIKTHEID EN WERKLOOSHEID

Cao's kunnen afspraken bevatten over een aanvulling op het loon of de uitkering ingeval van ziekte, arbeidsongeschiktheid of werkloosheid. Nagegaan is in welke mate dergelijke afspraken voorkomen, wat is afgesproken over de hoogte en duur van en voorwaarden voor de aanvullingen en of de afspraken verschillen per economische sector. Achtereenvolgens komen in dit hoofdstuk de volgende onderwerpen aan de orde:

1. Loondoorbetaling gedurende het 1^e en 2^e ziektejaar
2. Bovenwettelijke aanvullingen na het 2^e ziektejaar
3. Verzekeringen van bovenwettelijke WAIA-aanvullingen
4. De ontwikkeling sinds 2010
5. Bovenwettelijke aanvullingen op WW-uitkeringen
6. Ontwikkelingen in 2014

6.1 Loondoorbetaling gedurende het 1^e en 2^e ziektejaar

Een werknemer heeft de eerste twee ziektejaren recht op loondoorbetaling ter hoogte van 70% van zijn loon³³, waarbij hij gedurende de eerste 52 weken minimaal recht heeft op het minimumloon. Gedurende de eerste twee ziektejaren is de activering en re-integratie van zieke werknemers primair de verantwoordelijkheid van de werkgever en de werknemer. In de cao kan zijn afgesproken dat de werknemer een aanvulling op de wettelijke loondoorbetaling krijgt, al dan niet met als voorwaarde het meewerken aan re-integratie. Sociale partners hebben afgesproken om, gerekend over de eerste twee ziektejaren, in beginsel niet meer dan 170% van het loon door te betalen; alleen in geval van voldoende re-integratie-inspanningen zou meer dan 170% kunnen worden betaald³⁴. Onder re-integratie-inspanningen kan worden verstaan het deels weer werken in de eigen functie, het verrichten van andere (passende) arbeid, het werken op arbeidstherapeutische basis, het volgen van scholing of een re-integratietraject.

Op basis van het bovenstaande worden vijf categorieën loondoorbetaling tijdens de eerste twee ziektejaren onderscheiden:

- a. Minder dan 170%, ongeacht re-integratie-inspanningen.
- b. Gelijk aan 170%, ongeacht re-integratie-inspanningen.
- c. Gelijk aan 170%, maar bij gedeeltelijke werkhervatting meer dan 170% over de gewerkte uren³⁵.
- d. Gelijk aan 170%, maar bij voldoen aan overige re-integratievoorwaarden meer dan 170%.
- e. Meer dan 170%, ongeacht re-integratie-inspanningen.

In tabel 6.1 zijn de cao-afspraken over loondoorbetaling bij ziekte weergegeven.

33 M.u.v. zogenaamde vangnetgevallen, zoals uitzendkrachten met een uitzendbeding; zij kunnen bij ziekte een beroep doen op de Ziektewet.

34 Najaarsakkoord 2004, Stichting van de Arbeid.

35 In voorgaande rapportages werden deze afspraken aan categorie b toegerekend. In deze rapportage zijn ze als een aparte categorie opgenomen, om onderscheid te kunnen maken tussen een specifieke beloning voor gewerkte uren (loon naar werk) en een generieke beloning voor re-integratie-inspanningen.

Tabel 6.1 Categorieën loondoorbetaling naar aantal cao's, 2014

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	0	2
b) = 170%	15	11	4
c) > 170%, mits deels werkhervatting	15	13	2
d) > 170% mits voldaan aan re-integratievoorwaarden	44	26	18
e) > 170%	24	6	18
Totaal	100	56	44

Tabel 6.1 laat zien dat er 2 cao's zijn waarvoor geldt dat de loondoorbetaling bij ziekte gedurende de eerste twee ziektejaren lager is dan 170%, ongeacht re-integratie-inspanningen³⁶. Voor 15 cao's geldt dat de doorbetaling gelijk is aan 170%.

In 59 cao's kan de loondoorbetaling over beide ziektejaren hoger dan 170% uitkomen als de werknemer zijn werk deels hervat of zich anderszins voldoende inspant voor of actief meewerkt aan re-integratie. In 39 van deze 59 cao's bedraagt de loondoorbetaling gedurende het 1^e ziektejaar 100%; in 20 cao's is de loonaanvulling gedurende het 1^e ziektejaar minder dan 100%. Als de werknemer voldoet aan de re-integratievoorwaarden variëren de aanvullingspercentages van 5%- tot 30%-punt.

In 24 cao's is de loondoorbetaling bij ziekte gedurende de eerste twee ziektejaren zonder meer hoger dan 170%. In 18 van deze 24 cao's is gedurende het 1^e ziektejaar de loondoorbetaling minder dan 100%. Meestal wordt het loon de eerste zes maanden nog wel volledig doorbetaald; daarna daalt het percentage loondoorbetaling.

Tabel 6.2 laat zien om welke percentages werknemers het gaat. Voor 20% van de werknemers onder de onderzochte cao's geldt dat ze 170% krijgen doorbetaald, maar dat gewerkte uren een hoger percentage opleveren; voor 38% geldt dat ze bij voldoende re-integratie-inspanningen meer dan 170% krijgen; en voor 23% geldt dat ze onvoorwaardelijk boven de 170% uitkomen.

Tabel 6.2 Categorieën loondoorbetaling naar aantal cao's en percentage werknemers 2014

Loondoorbetaling tijdens de eerste twee ziektejaren	aantal cao's	% wns	voorbeelden
a) < 170%	2	2	Prorail
b) = 170%	15	17	Openbare bibliotheken, HBO
c) > 170%, mits deels werkhervatting	15	20	Universitair Medische Centra, PostNL Grafimedia
d) > 170% mits voldaan aan re-integratievoorwaarden	44	38	Huisartsenzorg, Flora Holland, Textielverzorging
e) > 170%	24	23	Netwerkbedrijven, DSM NL Services
Totaal	100	100	

³⁶ In vijf andere cao's is afgesproken dat de loondoorbetaling over 2 jaar minder dan 170% is, maar hoger wordt ingeval aan re-integratie wordt voldaan. In een van deze cao's wordt het percentage precies 170 (ingedeeld bij categorie b) en in de andere vier wordt het percentage hoger dan 170 (ingedeeld bij categorie d).

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

Tabel 6.3 Percentage werknemers onder vijf categorieën van loondoorbetaling bij ziekte uitgesplitst naar economische sector (2014)

economische sector	% werknemers loondoorbetaling 1 ^e twee ziektejaren				
	<170%	=170%	=170%, hoger igv werk	=170%, hoger igv rein	>170%
landbouw	0	0	0	100	0
industrie	0	0	24	31	45
bouwnijverheid	1	0	0	46	53
handel en horeca	0	45	1	8	46
vervoer en communicatie	0	11	8	70	11
zakelijke dienstverlening	14	3	6	45	32
overige dienstverlening	0	18	37	48	0
Totaal	2	17	20	38	23

In de sectoren handel en horeca en overige dienstverlening (waaronder overheid en zorg) geldt voor ongeveer de helft van de werknemers dat de loondoorbetaling 170% is, eventueel aangevuld met een hoger percentage voor gewerkte uren. Voor de andere sectoren geldt in overwegende mate dat de doorbetaling meer dan 170% bedraagt, al dan niet onder voorwaarde van re-integratie.

Beroepsziekten en arbeidsongevallen: loondoorbetaling en wachtdagen

De loondoorbetaling in de eerste twee ziektejaren kan afwijken als er sprake is van een beroepsziekte of arbeidsongeval. In 38 cao's komt dit onderwerp ter sprake. In 18 hiervan krijgt de werknemer in zo'n situatie 100% loondoorbetaling.

Ook kunnen er met betrekking tot beroepsziekten en arbeidsongevallen afwijkende afspraken gelden voor wachtdagen. Een werkgever mag tijdens de eerste twee ziektedagen van de werknemer het loon inhouden. In 34 cao's zijn afspraken over wachtdagen opgenomen. In 10 hiervan worden in geval van beroepsziekte of arbeidsongeval geen wachtdagen gehanteerd.

Tabel 6.4 Aantal cao's en percentage werknemers met afspraken over wachtdagen bij ziekte, naar economische sector

economische sector	cao's met wachtdagen bij ziekte	% wns	cao's zonder wachtdagen bij ziekte igv beroeps-ongeval/ziekte	% wns
landbouw	0	0	0	0
industrie	7	67	1	1
bouwnijverheid	3	99	0	0
handel en horeca	13	88	6	62
vervoer en communicatie	5	68	2	46
zakelijke dienstverlening	5	70	1	3
overige dienstverlening	1	1	0	0
Totaal	34	45	10	16

Tabel 6.4 laat zien dat er vooral in cao's in de sectoren bouwnijverheid en handel en horeca afspraken over wachtdagen bij ziekte voorkomen. Vooral in laatstgenoemde sector worden geen wachtdagen gehanteerd als ziekte het gevolg is van een arbeidsongeval of een beroepsziekte.

6.2 Bovenwettelijke aanvullingen na het 2^e ziektejaar

Na twee jaar ziekte wordt de mate van arbeids(on)geschiktheid bepaald en kan een werknemer in aanmerking komen voor een uitkering in het kader van de Wet werk en inkomen naar arbeidsvermogen (WIA). In de cao's kunnen afspraken zijn gemaakt over aanvullingen op het resterende loon en/of de eventuele uitkering.

De WIA kent de volgende categorieën:

- Als een werknemer minder dan 35% arbeidsongeschikt is, dan komt hij niet in aanmerking voor een uitkering op grond van de WIA en ligt de verantwoordelijkheid voor de inkomensbescherming bij de sociale partners. Deze werknemers moeten behouden worden voor het arbeidsproces, hetzij in het eigen bedrijf, hetzij bij een andere werkgever.
- Als een werknemer 35% of meer arbeidsongeschikt is, maar minder dan 80%, dan is hij gedeeltelijk arbeidsongeschikt en gaat de Werkhervatting gedeeltelijk arbeidsongeschikten (WGA) gelden.
- Als een werknemer 80% of meer (niet duurzaam) arbeidsongeschikt is, dan is er sprake van 'volledige' maar niet van 'duurzame' arbeidsongeschiktheid en gaat ook de WGA gelden.
- Werknemers die volledig (80% of meer) én duurzaam arbeidsongeschikt zijn kunnen aanspraak maken op een uitkering in het kader van de Inkomensverzekering voor volledig en duurzaam arbeidsongeschikten (IVA).

6.2.1 Afspraken in cao's

In 63 cao's zijn afspraken opgenomen over bovenwettelijke aanvullingen bij arbeidsongeschiktheid na de eerste twee ziektejaren. Het gaat hier om 39 (57%) van de in de steekproef opgenomen bedrijfstak-cao's respectievelijk 24 (75%) van de in de steekproef opgenomen ondernemings-cao's.

Arbeidsongeschiktheid < 35%

Werknemers in deze categorie hebben geen recht op een wettelijke arbeidsongeschiktheidsuitkering³⁷. Dit neemt niet weg dat partijen bij cao voor deze categorie afspraken kunnen maken over een uitkering of een aanvulling op het loon.

In 53 cao's staat een afspraak over aanvulling op het loon bij arbeidsongeschiktheid van minder dan 35%. Deze cao's hebben betrekking op 59% van de werknemers die onder een cao vallen. De aanvullingen variëren van een compensatie van 65% van het verschil tussen het oude en het nieuwe loon gedurende vijf jaar (beroepsonderwijs en volwasseneneducatie) tot 100% van het oude loon indien de werknemer op eigen functieniveau werkzaam is (verpleeg- en verzorgingstehuizen en thuiszorg). In de cao van Tata Steel is afgesproken dat de werknemer die voor minder dan 35% arbeidsongeschikt is, recht heeft op een resultaatafhankelijke uitkering (een uitkering bij een positief bedrijfsresultaat).

In tien van de 53 cao's is (mede) sprake van een al dan niet verplichte verzekering voor een aanvulling in geval van deze mate van arbeidsongeschiktheid, ook wel bodemverzekering genoemd (onder andere in de Metalektro en Selectvracht).

37 Zij kunnen wel in aanmerking komen voor een WW-uitkering, mits zij aan de voorwaarden daarvoor, zoals de referte-eis, voldoen.

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

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

In 45 cao's is een afspraak opgenomen over een aanvulling op de uitkering bij 35% tot 80% arbeidsongeschiktheid. Deze cao's hebben betrekking op 35% van de werknemers. Hieronder vallen ook cao's waarin sprake is van een verplichte/collectieve/automatische verzekering voor een WGA-aanvulling (bijv. binnen de sector landbouw de SAZAS). Ook inbegrepen zijn cao's waarin WGA-gerechtigden een eindejaarsuitkering krijgen (sector bouw). De aanvullingpercentages op de WGA-uitkering lopen uiteen, de uitkering plus aanvulling kan uitkomen op 75% (onder andere bakkersbedrijf, levensmiddelenbedrijf) tot 100% (onder andere grafimedia) van het laatstverdiende loon. De duur van de aanvullingen varieert van een (Flora Holland, V&D, grafimedia) tot vijf jaar (glastuinbouw, open teelten).

In 23 cao's hebben werknemers recht op een aanvulling bij niet duurzame arbeidsongeschiktheid hoger dan 80%. Dit betreft in 19 cao's dezelfde aanvulling en duur als bij een arbeidsongeschiktheid van 35-80%, dus variërend van 75% tot 100% van het laatstverdiende loon met een duur van een tot vijf jaar. In vier cao's (ANWB, ING, Heineken en Delta Lloyd) is de aanvulling anders geregeld. In de cao van Heineken is bijvoorbeeld afgesproken dat in geval van een arbeidsongeschiktheidspercentage van 80% en hoger het dienstverband wordt beëindigd en dat de werknemer zal gaan deelnemen aan de Regeling Arbeidsongeschiktheidspensioen.

Arbeidsongeschiktheid >= 80% en IVA-uitkering

Duurzaam volledig arbeidsongeschikten komen in aanmerking voor een IVA-uitkering. De IVA-uitkering bedraagt 75% van het dagloon en duurt maximaal tot de pensioengerechtigde leeftijd.

Er zijn 25 cao's waar een aanvulling op de IVA-uitkering wordt genoemd. Deze cao's hebben betrekking op 15% van de werknemers. Hieronder vallen ook cao's waarin sprake is van een aanvulling uit een arbeidsongeschiktheidspensioenfonds (bv Heineken, ING en Rabobank). De IVA-uitkering plus de aanvulling hierop komen in deze cao's uit op een totale uitkering variërend van 80 tot 100% van het maximum dagloon maar ook wel van het laatstverdiende salaris, het laatste jaarinkomen of het pensioengevend inkomen. De duur varieert van een tot vijf jaar.

6.2.2 Overzicht aanvullingen en verdeling naar economische sector

Tabel 6.5 bevat een overzicht van de percentages werknemers met een aanvulling bij arbeidsongeschiktheid na de eerste twee ziektejaren uitgesplitst naar economische sector. Hieruit blijkt dat voor gemiddeld 59% van de werknemers geldt dat in de cao afspraken zijn gemaakt over een aanvulling in het geval van arbeidsongeschiktheid van minder dan 35%. Dergelijke afspraken komen vooral voor in de sectoren landbouw, industrie en overige dienstverlening: 78 tot 100% van de werknemers in die sectoren kent een aanvulling bij arbeidsongeschiktheid van minder dan 35%.

Bij een arbeidsongeschiktheid van 35% tot 80% (of meer, niet-duurzaam) daalt het totaal gemiddelde percentage werknemers met een aanvulling bij arbeidsongeschiktheid naar 35%. De sectoren landbouw, industrie en bouwnijverheid scoren hier het hoogst.

Bij een arbeidsongeschiktheid van 80% of meer (duurzaam) ten slotte is het percentage werknemers dat volgens de cao een aanvulling kan krijgen het laagst, namelijk 15%. De sector bouwnijverheid scoort hier relatief gezien het hoogst.

Tabel 6.5 Percentage werknemers naar categorie van aanvulling bij arbeidsongeschiktheid uitgesplitst naar economische sector (2014)

economische sector	% werknemers aanvulling bij arbeidsongeschiktheid na 2 ziektejaren		
	AO < 35%	AO ≥ 35% ¹	AO ≥ 80% ²
landbouw	100	100	0
industrie	96	76	17
bouwnijverheid	46	92	46
handel en horeca	40	40	34
vervoer en communicatie	17	13	12
zakelijke dienstverlening	20	30	18
overige dienstverlening	78	14	0
Totaal	59	35	15

1 inclusief niet duurzaam arbeidsongeschikt ≥ 80%

2 duurzaam arbeidsongeschikt (IVA)

Beroepsziekte en arbeidsongevallen

In negen cao's is afgesproken dat alleen een aanvulling op de WIA-uitkering wordt gegeven als er sprake is van een beroepsziekte of arbeidsongeval (beroepsincident, arbeidsongeschiktheid in en door de dienst)³⁸. Naast de cao's van de Nederlandse universiteiten en GVB betreft het allemaal cao's in de sector overheid.

6.2.3 WGA premieverdeling

Werkgevers betalen een basispremie voor de IVA-uitkering en een deel van de WGA-uitkering (na 10 jaar uitkering). Voor de eerste 10 jaar WGA-uitkering (loongerelateerde en vervolgutkering) betaalt de werkgever een gedifferentieerde premie. Met betrekking tot deze premielasten zijn de centrale organisaties van werkgevers en werknemers in 2004 overeengekomen dat ze gezamenlijk door werkgevers en werknemers kunnen worden gedragen. Uitwerking door de overheid aan deze overeenstemming is gegeven in de vorm van een wettelijke bevoegdheid van de werkgever om ten hoogste 50% van een deel van de WGA-premielast op het loon van de bij hem in dienst zijnde werknemers te verhalen³⁹.

In 38 cao's (45% van de werknemers) is sprake van een bepaling over al dan niet verdelen van de WGA-premie. In 29 van deze cao's is afgesproken dat werkgevers de premie voor maximaal 50% op de werknemers mogen verhalen. Dergelijke afspraken komen naar verhouding vaker voor in de sectoren landbouw, bouwnijverheid en vervoer & communicatie en komen in het geheel niet voor in de sector zakelijke dienstverlening.

In de andere negen cao's (naar verhouding het meest in de sector overige dienstverlening) is afgesproken de WGA-premie (vooralsnog) niet te verhalen op de

38 Deze cao's zijn niet meegerekend in voorgaande tellingen.

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

werknemer. In zeven gevallen gaat het om een expliciete afspraak om de premie niet te verhalen en twee keer om de afspraak de verdeling van de premie te herzien bij verhoging van de premie (Flora Holland) danwel de premie niet te verhalen tijdens de looptijd van de cao.

6.3 Verzekeringen van bovenwettelijke WIA-aanvullingen

Naast of in plaats van bovenwettelijke aanvullingen op de WIA-uitkeringen die in de cao zijn afgesproken, kan sprake zijn van verzekeringen voor deze aanvullingen. Het kan gaan om aanvullingen op de uitkering in het algemeen en/of voor bijzondere situaties als het WGA-hiaat en het WGA/IVA-excedent.

Verzekeren aanvullingen WIA

In totaal staat in 21 cao's (van toepassing op 12% van het totale aantal werknemers onder de onderzochte cao's) dat werknemers een verzekering kunnen afsluiten voor (extra) aanvullingen op hun WIA-uitkering (anders dan hiaat- en excedentverzekering). Het gaat dan bijvoorbeeld om een collectieve WIA aanvulling plus-verzekering of een aanvullend arbeidsongeschiktheidspensioen. In de sector landbouw worden deze verzekeringen afgesloten bij SAZAS, de onderlinge waarborgmaatschappij voor de agrarische sector.

In 17 van de 21 cao's is bekend wie de premie draagt voor deze verzekering: de werknemer, de werkgever of beide. Van de 17 cao's waarin de premieverdeling bekend is, is het in tien gevallen de werknemer die de premie betaalt, in zes cao's is sprake van een verdeling tussen werkgever en werknemer en in één cao is afgesproken dat de werkgever de premie betaalt.

Verzekeren WGA-hiaat

In 20 cao's (10% van de werknemers) wordt een verzekering ter afdekking van een eventueel WGA-hiaat genoemd. Een WGA-hiaat kan ontstaan bij werknemers die een vervolguutkering ontvangen; de hiaatverzekering vult het verschil tussen de vervolguutkering en de loonaanvulling aan.

In 16 cao's wordt iets over de premieverdeling gemeld: tien keer is de premie voor rekening van de werknemer, vier keer vindt een verdeling van de premie plaats tussen werkgever en werknemer en twee keer komt de premie voor rekening van de werkgever.

Verzekeren WGA/IVA-Excedent

Verzekering van het meerdere loon boven het maximum-dagloon voor de sociale verzekeringswetten⁴⁰ (excedent) komt voor in acht cao's (2% van de werknemers). Daarnaast is er in de bouw een cao waarin alleen in geval van vroegpensioen een excedentverzekering geldt.

De afspraak in de cao voor KPN Corporate Market BV luidt:

"...De Werkgever heeft ten behoeve van de medewerkers een collectieve verzekering afgesloten voor het gedeelte van het jaarinkomen dat de maximum WGA-uitkeringsgrondslag overstijgt. Deelname aan deze verzekering is verplicht. De aan de verzekering verbonden premie is voor 25% voor rekening van de werknemer."

40 Het maximum loon voor de sociale verzekeringswetten bedraagt voor 2013: € 51.414,-

Overzicht verzekeringen en verdeling naar economische sector

In tabel 6.6 wordt een verdeling van de afspraken over aanvullende, hiaat- en excedentverzekering naar economische sector gegeven.

Tabel 6.6 Aantal cao's en percentage werknemers in de economische sectoren met afspraken over een aanvullende, hiaat of excedentverzekering

economische sector	cao's met aanv verz	% wns	cao's met hiaat verz	% wns	cao's met excedent verz	% wns	totaal aantal cao's
landbouw	3	100	3	100	0	0	3
industrie	2	10	6	37	1	1	15
bouwnijverheid	1	46	0	0	0	0	4
handel en horeca	3	4	3	7	1	2	20
vervoer en communicatie	4	8	3	14	2	6	14
zakelijke dienstverlening	4	12	4	10	3	7	18
overige dienstverlening	4	7	1	1	1	1	26
Totaal	21	12	20	10	8	2	100

Tabel 6.6 laat zien dat voor 12% van de werknemers sprake is van een aanvullende verzekering, voor 10% een hiaatverzekering en voor 2% een excedentverzekering. In de sector landbouw zijn naar verhouding de meeste werknemers verzekerd. Daarnaast scoort de sector bouwnijverheid naar verhouding hoog bij de algemene aanvullende verzekeringen en de sector industrie bij de hiaatverzekeringen.

6.4 De ontwikkeling sinds 2010

6.4.1 Loondoorbetaling eerste twee ziektejaren

In deze paragraaf wordt een beeld gegeven van het percentage werknemers dat valt onder een cao met een afspraak over de loondoorbetaling gedurende de eerste twee ziektejaren. Tabel 6.7 laat zien wat de percentages waren in de jaren sinds 2010⁴¹.

Tabel 6.7 Categorieën loondoorbetaling naar percentage werknemers, 2010-2014

loondoorbetaling tijdens de eerste twee ziektejaren	percentage werknemers				
	2010	2011	2012	2013	2014
a) < 170%	1	1	2	2	2
b) = 170%	46	50	47	19	17
c) > 170%, mits gedeeltelijke werkhervatting	-	-	-	29	20
d) > 170%, mits voldaan aan re-integratievoorwaarden	35	31	32	28	38
e) > 170%	18	18	19	23	23
Totaal	100	100	100	100	100

Zoals uit tabel 6.7 blijkt zijn de percentages werknemers onder de onderscheiden categorieën loondoorbetaling gedurende eerste twee ziektejaren vrijwel constant⁴². Sinds de rapportage 2013 is categorie b gesplitst in de categorieën b en c, waardoor blijkt welke cao's een hoger percentage loondoorbetaling kennen bij gedeeltelijke werkhervatting. Daardoor is ook duidelijk welk percentage

41 Het onderscheid tussen de categorieën b en c werd tot 2013 niet gemaakt.

42 De verschuiving van categorie c en d in 2014 is geen ontwikkeling maar betreft herinterpretatie van 5 cao's. Het onderscheid tussen werkhervatting en overige re-integratie is in bepaalde cao's niet altijd even duidelijk geformuleerd.

werknemers (circa 20%) valt onder een cao met een afspraak over loondoorbetaling gedurende de eerste twee ziektejaren die lager is dan of gelijk aan 170% (categorie a en b). Het percentage werknemers dat valt onder een cao met de bepaling waardoor het percentage loondoorbetaling hoger uit kan komen mits de werknemer gedeeltelijk het werk hervat en/of meewerkt aan re-integratie (categorie c en d), ligt op ruim 50%.

6.4.2 Aanvulling bij arbeidsongeschiktheid na de eerste twee ziektejaren

Van de bovenwettelijk aanvullingen bij arbeidsongeschiktheid na de eerste twee ziektejaren is uit voorgaande rapportages bekend dat de eerste twee jaren na de invoering van de WIA (2006-2007) sprake is van introductie/aanpassing van afspraken in cao's over een aanvulling op het loon of de arbeidsongeschiktheidsuitkering. Vanaf 2008 is het percentage werknemers dat valt onder een cao met afspraken over een bovenwettelijke aanvulling vrijwel constant. Tabel 6.8 geeft de percentages werknemers waarop de gemaakte afspraken van toepassing zijn over de jaren vanaf 2010.

Tabel 6.8 Percentage werknemers naar categorie van bovenwettelijke aanvulling bij arbeidsongeschiktheid, 2010-2014

aanvulling bij arbeidsong. na twee ziektejaren	percentage werknemers					
	AO %	2010	2011	2012	2013	2014
<35 %		53	55	55	57	59
>= 35 ¹		32	32	31	35	35
>=80 % ²		17	14	14	16	15

1 inclusief niet duurzaam arbeidsongeschikt >= 80%

2 duurzaam arbeidsongeschikt (IVA)

Tabel 6.8 laat zien dat het percentage werknemers waarvoor afspraken over bovenwettelijke aanvullingen zijn gemaakt in 2014 nauwelijks afwijkt van dat van de jaren daarvoor.

6.4.3 WGA-premieverdeling

In 2014 is in 38 cao's sprake van premieverdeling (45% van de werknemers). Van deze 38 wordt in 29 cao's de premie deels verhaald op de werknemers en in negen cao's niet.

Tabel 6.9 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 6.9 Percentage werknemers bij afspraken over WGA-premieverdeling, 2010-2014

wel/geen premieverdeling	percentage werknemers				
	2010	2011	2012	2013	2014
wns. onder cao met afspraak	43	44	44	47	45
wel verhaal op wns.	74	71	71	84	84
geen verhaal op wns.	26	29	29	16	16

De laatste jaren schommelt het percentage werknemers dat te maken heeft met afspraken over de verdeling van deze premie rond de 45%. Voor de meerderheid

van deze werknemers (84%) geldt dat er wel sprake is van verhaal van de premie op de werknemers. Sinds 2010 is dit percentage werknemers gestegen met 10%-punt.

6.5 Bovenwettelijke aanvullingen op WW-uitkeringen

Een werknemer die werkloos wordt en in de laatste 36 weken minimaal 26 weken gewerkt heeft (referte-eis), heeft recht op een uitkering op grond van de Werkloosheidswet (WW). De duur van de WW-uitkering is afhankelijk van de duur van het arbeidsverleden en varieerde in 2014 nog van drie tot 38 maanden⁴³. De hoogte van de WW-uitkering bedraagt de eerste twee maanden 75% van het dagloon, en vervolgens 70% van het dagloon. Cao-partijen kunnen ervoor kiezen om de WW-uitkering aan te vullen. Deze aanvulling kan bestaan uit een bepaald percentage gedurende een bepaalde periode, maar ook uit een bedrag ineens in geval van ontslag (ontslagvergoeding).

Naast de hierboven beschreven reguliere WW-uitkering kan ook sprake zijn van een tijdelijke WW-uitkering, namelijk in geval van onwerkbaar weer (hoog water, vorst) of werktijdverkorting (bijvoorbeeld in verband met brand). In cao's kan zijn afgesproken dat werknemers een aanvulling krijgen op deze tijdelijke WW-uitkering.

Tabel 6.10 geeft een beeld van het aantal cao's dat een aanvulling kent op de reguliere dan wel tijdelijke WW-uitkering.

Tabel 6.10 Bovenwettelijke aanvulling WW

Bovenwettelijke aanvulling WW	Aantal cao's	% werknemers
Aanvulling reguliere WW	40	47
Aanvulling tijdelijke WW	14	17
Totaal	54	57

In totaal kennen 54 cao's (van toepassing op 57% van de werknemers onder de onderzochte cao's) afspraken over een bovenwettelijke aanvulling op de WW-uitkering. In 40 van deze cao's gaat het om een aanvulling op de reguliere WW-uitkering; ruim de helft hiervan (24) betreft cao's in de overige dienstverlening. In 14 cao's met een bovenwettelijke aanvulling betreft het een aanvulling op de tijdelijke WW-uitkering; dit komt naar verhouding het meest voor in de sectoren vervoer en industrie.

Hoogte en duur aanvulling op reguliere WW-uitkering

In 28 van de 40 cao's waarin sprake is van aanvulling op de reguliere WW-uitkering wordt iets over de hoogte gezegd. Het betreft veelal aflopende percentages, eerste periode bijvoorbeeld 100% en dan in stappen naar 70% van het laatstverdiende loon. Drie keer wordt een bedrag ineens genoemd, 2 van gemiddeld 350 euro en eenmaal 4000 euro als re-integratiebonus bij ontslag na 2 jaar arbeidsongeschiktheid.

In 24 van de 40 cao's staat iets over de duur van de aanvulling vermeld. De duur is in zeven cao's gelijk aan de WW-duur sec, in één cao korter dan de WW-duur (12 maanden in cao Apotheken), en in 16 cao's wordt de WW-duur als termijn

43 Vanaf 2016 geldt een andere maximale duur.

genoemd, maar is tevens sprake van een aansluitende uitkering, afhankelijk van dienstjaren en leeftijd. In 13 cao's kan de WW-uitkering doorlopen tot de pensioengerechtigde leeftijd.

Verder is in zeven van de 40 cao's sprake van een eenmalige ontslagvergoeding in plaats van een aanvulling gedurende een bepaalde periode. In vier cao's staat dat er alleen een aanvulling is voor oudere werkloze ex-werknemers (regeling SUWAS).

Hoogte en duur aanvulling op tijdelijke WW-uitkering

In 14 cao's is sprake van aanvulling op de tijdelijke WW-uitkering in geval van onderbreking van de werkzaamheden vanwege wateroverlast cq weersomstandigheden of werktijdverkorting. De hoogte van de aanvulling varieert van 85 tot 100% van het salaris. Als duur worden genoemd een of twee weken, zolang de uitkering duurt of maximaal 40 dagen per jaar.

6.6 Ontwikkelingen in 2014

Voor 50 van de 100 cao's in deze rapportage geldt dat in de loop van 2014 een principeakkoord is afgesloten. In 22 van de in 2014 afgesloten principeakkoorden wordt melding gemaakt van mogelijke aanpassingen in verband met de wetwijziging op het gebied van ontslag en WW. Cao-partijen hebben in dit verband vooral afgesproken dat ze gaan onderzoeken hoe ze de uitvoering van een mogelijk 3^e WW-jaar kunnen gaan opzetten. In vier van de 22 akkoorden met afspraken op het gebied van ontslag en WW komt bij de oriëntatie op de nieuwe wetgeving ook de transitievergoeding aan de orde.

In twee principeakkoorden is iets afgesproken over de verdeling van de WGA-premie. In het akkoord van de hoveniers is afgesproken dat de werkgever de werknemer de gelegenheid biedt tot deelname aan een collectieve verzekering voor het WGA-hiaat, voor zo ver en zo lang SAZAS deze regeling aanbiedt. De premie is voor rekening van de werknemer. In het akkoord van DSM is afgesproken dat de werkgever de WGA premie voor de medewerkers blijft betalen.

7 FLEXIBELE BELONINGSVORMEN

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

- eenmalige en structurele uitkeringen
 - niet-jaarlijkse eenmalige uitkeringen
 - jaarlijkse gratificaties
 - 13^e maand
- resultaatafhankelijke uitkeringen
 - winstdeling
 - resultaatuitkering
 - prestatiebeloning

In dit hoofdstuk wordt nagegaan hoe vaak afspraken over deze beloningsvormen in cao's voorkomen. De analyse over beloningsvormen wordt afgesloten met een toelichting op de ontwikkelingen in 2014.

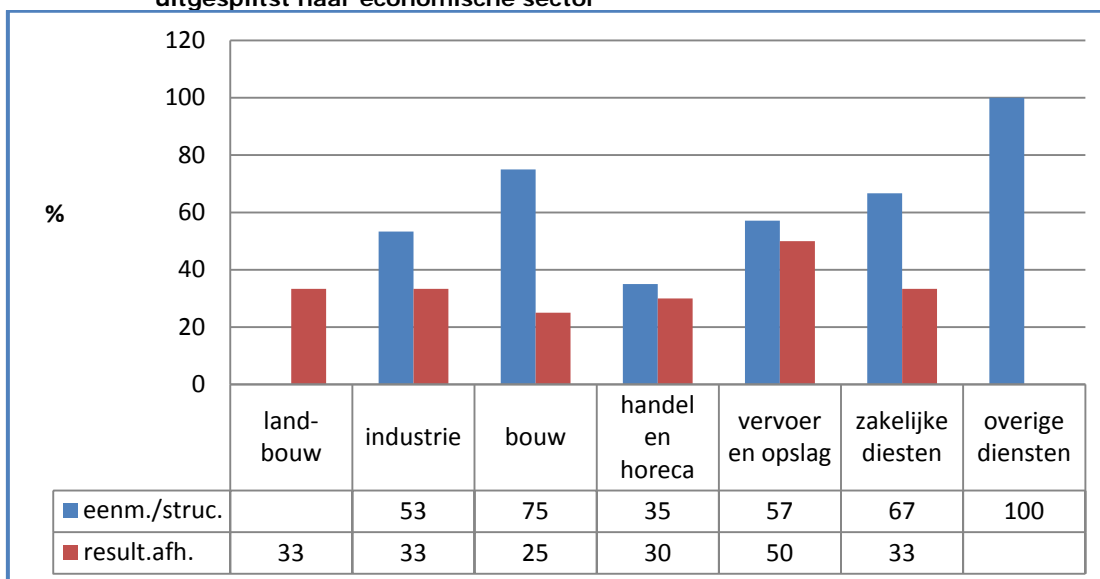
In de laatste paragraaf wordt aandacht besteed aan de wijze waarop de jaarlijkse salarisaanpassing van werknemers tot stand komt. In cao's worden primair twee vormen van jaarlijkse salarisaanpassing onderscheiden:

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

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

7.1 Algemene onderzoeksresultaten

In 72 van de 100 onderzochte cao's zijn over een of meer aspecten van flexibele beloning afspraken gemaakt. Deze 72 cao's zijn van toepassing op ruim 3,3 mln. (65%) werknemers. Afspraken over eenmalige en structurele uitkeringen (in 64 cao's) komen meer voor dan afspraken over resultaatafhankelijke uitkeringen (in 26 cao's). In 18 cao's komen zowel afspraken over eenmalige en structurele uitkeringen als over resultaatafhankelijke uitkeringen voor.

Grafiek 7.1 Percentage cao's met afspraken over flexibele beloningsvormen in 2014, uitgesplitst naar economische sector¹

¹ Zie ook tabel VII.4 in bijlage VII

In de sector overige dienstverlening komen in relatief veel cao's afspraken over eenmalige en structurele uitkeringen voor (100%), terwijl in de sector landbouw de geen cao's met dergelijke afspraken worden aangetroffen⁴⁴. Afspraken over resultaatafhankelijke uitkeringen komen vooral in de sector vervoer en opslag voor (50%) en er zijn geen afspraken in de sector overige dienstverlening.

Afspraken over flexibele beloning komen vaker in ondernemings-cao's voor dan in bedrijfstak-cao's. In 27 van de 31 ondernemings-cao's (87%) zijn een of meerdere afspraken over flexibele beloning opgenomen. Voor wat betreft de bedrijfstak-cao's zijn in 45 van de 69 onderzochte akkoorden (65%) een of meerdere bepalingen met betrekking tot flexibele beloning aangetroffen⁴⁵.

7.2 Flexibele beloningsvormen

In deze paragraaf worden de verschillende vormen van flexibele beloning in twee groepen ingedeeld. Er wordt een onderscheid gemaakt tussen enerzijds de eenmalige en structurele uitkeringen (7.2.1) en anderzijds de resultaat-afhankelijke uitkeringen (7.2.2) die strikt verbonden zijn met het realiseren van vooraf geformuleerde specifieke doeleinden.

7.2.1 Eenmalige en structurele uitkeringen

De eenmalige uitkering en de structurele uitkeringen (jaarlijkse gratificatie en de 13^e maand) betreffen uitkeringen die primair niet afhankelijk zijn van de resultaten van de onderneming of prestatie van de werknemers in de zin dat vooraf gestelde doelstellingen moeten worden gerealiseerd.

44 Voor een overzicht van het aantal cao's per beloningsvorm, uitgesplitst naar economische sector, wordt verwezen naar bijlage VII.

45 Voor een uitsplitsing van het aantal cao's met afspraken over flexibele beloning naar ondernemings-cao's en bedrijfstak-cao's wordt verwezen naar bijlage VII.

Tabel 7.1 Aantal cao's met afspraken over eenmalige en structurele uitkeringen in 2013, uitgesplitst naar economische sector

economische sector	eenmalige uitkering	jaarlijkse gratificatie	13e maand	sub totaal ¹
landbouw en visserij	0	0	0	0
Industrie	1	6	2	8
Bouwnijverheid	0	3	0	3
handel en horeca	1	5	2	7
vervoer en communicatie	4	4	1	8
zakelijke dienstverlening	5	10	6	12
overige dienstverlening	9	19	13	26
Totaal	20	48	23	64

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

Eenmalige uitkeringen

Eenmalige uitkeringen zijn uitkeringen zonder structureel karakter. Tijdens cao-overleg wordt steeds opnieuw afgesproken of aan werknemers een eenmalige uitkering wordt verstrekt. De hoogte van deze uitkering kan jaarlijks fluctueren.

In 20 cao's (11 bedrijfstak-cao's en 9 ondernemings-cao's, van toepassing op 15% van de werknemers) komen afspraken voor over eenmalige uitkeringen. De uitkering is een percentage van het jaarsalaris (variërend van 0,5% tot 1,6%), of een vast bedrag (variërend van € 150 tot € 450).

De uitkering geldt in principe voor alle werknemers die onder de betreffende cao's vallen. In 3 gevallen wordt een eenmalige uitkering aan een beperkte groep werknemers uitgekeerd. In twee cao's geldt de uitkering voor werknemers in een bepaalde functiegroep. In één cao wordt de eenmalige uitkering alleen uitgekeerd in ondernemingen met een positief bedrijfsresultaat over 2014.

Jaarlijkse gratificaties

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

In 47 cao's (32 bedrijfstak-cao's en 15 ondernemings-cao's van toepassing op 52% van de werknemers) komen afspraken voor over jaarlijkse gratificaties. Bij de jaarlijkse gratificaties gaat het om structurele uitkeringen: uitkeringen die elk jaar worden verstrekt en waarbij aan de verstrekking geen nadere voorwaarden in de sfeer van geleverde prestaties of van behaalde winsten zijn verbonden. De uitkering is een percentage van het salaris (variërend van 0,5 tot 8,0%⁴⁶) of een vast bedrag (variërend van € 96 tot € 1750). In 13 cao's is sprake van een eindejaarsuitkering voor een specifieke groep werknemers: werknemers met een arbeidsongeschiktheidsuitkering dan wel onderwijsondersteunend personeel.

46 In sommige cao's wordt de jaarlijkse gratificatie gedurende een aantal jaren verhoogd zodat uiteindelijk een volwaardige 13^e maanduitkering wordt gerealiseerd. Deze uitkeringen worden echter vooralsnog tot de categorie jaarlijkse gratificaties gerekend.

13^e maand

De in cao's vastgelegde 13^e maand is eveneens een uitkering met een structureel karakter.

In 24 cao's (12 bedrijfstak-cao's en 12 ondernemings-cao's van toepassing op 17% van de werknemers) is sprake van een 13^e maand. Een 13^e maand komt vooral (19 van de 24 cao's) voor in cao's in de zakelijke en overige dienstverlening.

7.2.2 Resultaatafhankelijke uitkeringen

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

Tabel 7.2 Aantal cao's met afspraken over resultaatafhankelijke uitkeringen in 2014, uitgesplitst naar economische sector

economische sector	winst deling	resultaat uitkering	prestatie beloning	Sub Totaal ¹
landbouw en visserij	0	0	1	1
Industrie	1	2	3	5
Bouwnijverheid	0	0	1	1
handel en horeca	1	2	4	6
vervoer en communicatie	1	2	4	7
zakelijke dienstverlening	2	0	5	6
overige dienstverlening	0	0	0	0
Totaal	5	6	18	26

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

Winstdeling

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

Afspraken over winstdelingsregelingen zijn in vijf cao's (één bedrijfstak-cao en vier ondernemings-cao's van toepassing op 9% van de werknemers) aangetroffen. Het betreft een voorwaardelijke uitkering. Deze voorwaarden hebben betrekking op de winstgevendheid van de onderneming (minimum percentage winst, winstgroei per aandeel, operationeel resultaat, omzet). De uitkering is veelal gemaximeerd (op bijvoorbeeld een percentage van het jaarsalaris, de toegevoegde waarde dan wel de netto winstmarge) en de hoogte van de uitkering is afhankelijk van de mate waarin de doelstelling wordt gerealiseerd. De uitkering is een percentage van de

toegevoegde waarde of een percentage van het jaarsalaris (variërend van 1,25 tot 7,50%).

Resultaatuiterking

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

In 6 cao's (3 bedrijfstak-cao's en 3 ondernemings-cao's van toepassing op 5% van de werknemers) zijn afspraken over zogenaamde doeluitkeringen opgenomen. De doelstelling waaraan de uitkering is gekoppeld wordt in sommige cao's niet genoemd. In cao's waar de doelstelling wel wordt gekoppeld aan het resultaat gaat het bijvoorbeeld om de hoogte van de omzet of is de resultaatafhankelijke uitkering gerelateerd aan de klanttevredenheidsscore. En in cao's waar de doelstelling niet wordt genoemd staat bijvoorbeeld in één cao dat de doelstelling in het bedrijfsoverleg wordt vastgesteld. Er staat in deze cao dat de uitkering in 2014 2,55% van het salaris bedraagt.

Prestatiebeloning

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

In 18 van alle onderzochte cao's (zes bedrijfstak-cao's en 12 ondernemings-cao's van toepassing op 13% van de werknemers) komen afspraken voor over prestatiebeloning (exclusief extra periodieken). De prestatiebeloning is afhankelijk van de individueel geleverde prestatie of het behalen van een meer collectieve doelstelling. Zo kan de werkgever voor commerciële functies, waarbij sprake is van kwantificeerbare omzetdoelstellingen, een systeem van variabele beloning en bonussen toepassen. Verder kan een bonus worden verstrekt als werknemers bijvoorbeeld schadevrij rijden of individuele doelstellingen behalen. In één cao is de hoogte van de bonus een geldbedrag van € 765. In andere cao's is het een percentage dat kan oplopen tot 30% boven het schaalloon.

7.3 Ontwikkelingen in 2014

Sinds 1 januari 2014 zijn 50 nieuwe cao's afgesloten. In 11 cao's komen geen afspraken over flexibele beloning voor. In acht cao's zijn bestaande afspraken over flexibele beloning ongewijzigd voortgezet.

In 31 cao's zijn met betrekking tot flexibele beloning nieuwe afspraken opgenomen, afspraken gewijzigd dan wel bestaande afspraken vervallen. In twee cao's is er een nieuwe afspraak opgenomen. In beide cao's gaat het om afspraken over een jaarlijkse gratificatie en in één cao ook om een eenmalige uitkering. In drie cao's zijn bestaande afspraken gewijzigd. Het gaat hier in alle drie de gevallen om afspraken over een jaarlijkse gratificatie. In twee cao's zijn bestaande afspraken vervallen. De vervallen afspraken hebben betrekking op een eenmalige uitkering. In de overige 24 van de 31 cao's komen combinaties voor van nieuw opgenomen afspraken, vervallen en/of gewijzigde afspraken.

7.4 Jaarlijkse salarisaanpassing

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

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

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

7.4.1 Systematiek van automatische periodieken

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

In cao's worden de volgende formuleringen aangetroffen:

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

In een deel van deze cao's is voor de werkgever tevens de mogelijkheid opgenomen om een werknemer extra te belonen bij uitzonderlijk presteren. Daarnaast heeft de werkgever de mogelijkheid om de werknemer een periodieke verhoging te onthouden indien deze naar het oordeel van de werkgever onvoldoende presteert. In een enkele cao is de afspraak opgenomen dat de werkgever de mogelijkheid heeft om bij slecht functioneren het loon van een werknemer te verlagen. Deze aanvullende mogelijkheden voor de werkgever zijn het resultaat van een beoordeling van het functioneren van de werknemer zonder dat in de cao expliciet sprake is van een systeem van beloning op basis van een beoordeling van de werknemer.

7.4.2 Systematiek van beoordeling van individuele werknemers

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

In cao's worden de volgende formuleringen aangetroffen:

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

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

7.4.3 Resultaten

Van de 100 onderzochte cao's wordt in 41 cao's (49% van de werknemers) een systematiek van automatische periodieken gehanteerd. In 28 cao's (9% van de werknemers) is de periodieke verhoging afhankelijk van een beoordeling door de werkgever. De mogelijkheid voor de individuele werkgever om voor één van beide systemen te kiezen, bestaat in 22 cao's (30% van de werknemers). In de overige 9 cao's is niet expliciet vastgelegd hoe de jaarlijkse salarisaanpassing van de werknemers tot stand komt.

Automatische periodiek

In 24 van de 41 cao's met een systematiek van automatische periodieken zijn voor de werkgever mogelijkheden opgenomen om werknemers in het geval van uitzonderlijk presteren extra te belonen. Dit kan zijn in de vorm van een extra periodiek, maar ook in de vorm van een toeslag of gratificatie. Daarnaast bestaat tevens de mogelijkheid om af te zien van het toekennen van de jaarlijkse periodieke salarisverhoging of om het loon te verlagen bij niet goed functioneren. In een cao kunnen meerdere van deze afspraken samen voorkomen.

In twee van de 24 cao's is opgenomen dat de werkgever de mogelijkheid heeft om een werknemer op basis van zijn functioneren dan wel presteren een extra periodiek of een waarderingstoeslag toe te kennen. Deze toeslagen zijn incidenteel en worden jaarlijks opnieuw overwogen. Daarnaast zijn deze toeslagen gebonden aan een maximum.

In acht van de 24 cao's is vastgelegd dat de werkgever de mogelijkheid heeft om op basis van de prestatie van de werknemer te besluiten af te zien van het toekennen van de jaarlijkse periodieke salarisverhoging. Dit kan bijvoorbeeld indien wordt vastgesteld dat de werknemer zich in onvoldoende mate ontwikkelt of onvoldoende uitvoering geeft aan zijn werkzaamheden. In de cao wordt aan een dergelijke bevrozing van de jaarlijkse salarisaanpassing veelal de voorwaarde verbonden dat de werkgever de werknemer van een dergelijk besluit schriftelijk in kennis moet stellen onder opgave van redenen.

In de overige 14 cao's is vastgelegd dat de werkgever naast de mogelijkheid om de werknemer op basis van zijn functioneren extra te belonen, de mogelijkheid heeft om af te zien van het toekennen van de jaarlijkse periodieke salarisverhoging.

Beoordelingsperiodiek

In 26 van de 28 cao's waarin de aanpassing van het salaris gebaseerd is op een beoordeling van het functioneren, heeft de werkgever tevens de mogelijkheid om extra te belonen, om af te zien van de jaarlijkse salarisverhoging, of om het loon te verlagen bij het niet goed functioneren van de werknemer. In een cao kunnen meerdere afspraken zijn opgenomen.

In 11 van de 26 cao's is voor de werkgever de mogelijkheid opgenomen om op basis van het functioneren van de werknemer de jaarlijkse salarisverhoging niet te geven.

In 14 van de 26 cao's is opgenomen dat de werkgever de werknemer extra kan belonen maar ook kan afzien van het geven van een jaarlijkse salarisverhoging. Dit laatste indien uit beoordelingen blijkt dat sprake is van onvoldoende of een niet in alle opzichten voldoende functioneren van de werknemer.

In één cao is geen afspraak gemaakt over extra beloning/bevrozing.

Automatische en/of beoordelingsperiodiek

In 22 cao's kan voor de jaarlijkse salarisaanpassing naast de systematiek van automatische periodieken door de werkgever gekozen worden om een systematiek van beoordelingsperiodieken te hanteren. In de onderzochte cao's worden twee varianten aangetroffen:

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

In 12 van de 22 cao's is vastgelegd dat een werknemer per dienstjaar automatisch een periodiek krijgt totdat het maximum in de salarisschaal is bereikt. Daarnaast wordt in de cao aan de individuele onderneming tevens de mogelijkheid geboden om in overleg met de werknemers een beoordelingssysteem in te voeren waardoor het verkrijgen van een periodiek afhankelijk wordt gesteld van de prestaties van de werknemer. Voorwaarde is dat de invoering van een beoordelingssysteem geldt voor alle werknemers. Hierdoor komt dan het automatisme voor het toekennen van een jaarlijkse periodiek te vervallen.

In tien van de 22 cao's wordt voor verschillende groepen werknemers een andere systematiek van jaarlijkse salarisaanpassing gehanteerd. De aanpassing van het salaris wordt bijvoorbeeld in één cao voor functiegroep 1 t/m 59 verhoogd volgens jaarlijkse periodieken. Terwijl de jaarlijkse verhoging voor functiegroep 60 t/m 63 op basis van beoordeling plaatsvindt.

In 18 van de 22 cao's met een systematiek van automatische en/of beoordelingsperiodiek zijn afspraken gemaakt die het mogelijk maken werknemers op basis van hun functioneren extra te belonen dan wel om af te zien van de jaarlijkse salarisaanpassing.

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

In de overige 11 cao's zijn afspraken opgenomen die voorzien in een extra beloning (een extra periodiek of toeslag) voor uitstekend functioneren maar tevens ook de mogelijkheid tot het bevriezen van het loon in geval van onvoldoende presteren.

7.5 Ontwikkelingen 2010 – 2014

In tabel 7.3 is weergegeven hoe afspraken over flexibele beloning zich in de periode 2010 – 2014 hebben ontwikkeld.

Tabel 7.3 Ontwikkeling afspraken flexibele beloning in % werknemers, 2009-2013

	2010	2011	2012	2013	2014
Flexibele beloningsvormen					
Structureel en eenmalig					
Eenmalige uitkeringen	21	14	15	17	15
Jaarlijkse gratificaties	60	63	60	56	56
13 ^e maand	12	13	13	12	12
Resultaatafhankelijke beloningsvormen					
Winstdelingsregelingen	5	4	4	3	1
Resultaatuikeringen	3	3	3	3	5
Prestatiebeloning	17	16	15	15	12
Totaal	80	74	66	65	65
Jaarlijkse salarisaanpassing					
Automatische periodieken	50	53	47	48	49
Beoordelingsperiodieken	11	7	10	9	9
Automatisch en/of beoordeling	26	28	31	31	30

De tabel laat zien dat het percentage werknemers waarvoor in cao's afspraken over flexibele beloningsvormen zijn gemaakt, in de periode 2010 – 2014 in eerste instantie afneemt, om in de jaren 2012 tot en met 2014 te stabiliseren. De afname in de periode 2010-2011 wordt vooral veroorzaakt door de ontwikkeling van het percentage werknemers waarvoor in die jaren een eenmalige uitkering is afgesproken. De afspraken over de jaarlijkse salarisaanpassing ogen in de periode 2010 – 2014 vrij stabiel.

8 ARBEIDSOVEREENKOMSTEN VOOR BEPAALDE TIJD

8.1 Inleiding

Het aandeel van werknemers met een flexibel arbeidscontract in de totale groep werknemers in Nederland neemt toe. In het derde kwartaal van 2014 bedroeg dit aandeel 21%⁴⁷. Het gaat hierbij om uitzendkrachten, oproepkrachten, werknemers met een (al dan niet tijdelijk) dienstverband zonder vaste uren, en werknemers met een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd. Het aandeel van deze laatste groep bedraagt 10%.

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

Vanaf de dag dat tussen dezelfde partijen:

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

Van deze zogenoemde ketenbepaling kan bij cao worden afgeweken. In het verleden is al enkele malen onderzoek uitgevoerd naar de mate waarin in cao's gebruik is gemaakt van deze mogelijkheid om van de wet af te wijken⁴⁸. In dit hoofdstuk worden de resultaten gepresenteerd van eenzelfde onderzoek over 2014. Hierbij wordt aangegeven of de afwijkingen gelden voor alle werknemers (algemene aanpassing) en/of voor groepen werknemers.

Verder wordt in dit hoofdstuk ingegaan op afwijkingen van de wet met betrekking tot de verlenging van één lange arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd en het opvolgend werkgeverschap⁴⁹.

8.2 De ketenbepaling in cao's, een algemeen beeld

In tabel 8.1 is de verdeling weergegeven van het aantal cao's en percentage werknemers naar afwijkingen van de ketenbepaling.

De tabel laat zien dat in meer dan de helft van de onderzochte cao's sprake is van één of meer afwijkingen van de ketenbepaling. Dit is het geval in 57 cao's, van toepassing op 71% werknemers. De afwijkingen zijn vaker van toepassing op groepen werknemers (41 cao's) dan op alle werknemers (23 cao's). De afwijkingen voor alle werknemers hebben het meest betrekking op het aantal tijdelijke arbeidsovereenkomsten die in de periode van 3 jaar kunnen worden afgesloten.

47 Gebaseerd op CBS Statline, Beroepsbevolking, kerncijfers naar geslacht en andere persoonskenmerken 4e kwartaal 2014, 14 november 2014.

48 Bijvoorbeeld *Cao-afspraken 2013* Ministerie SZW, Den Haag, april 2014.

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

Tabel 8.1 Afwijking van de ketenbepaling voor alle en/of groepen werknemers, 2014

Aspecten	Alle werknemers		Groepen werknemers		Totaal ¹	
	Aantal cao's	% wns	Aantal cao's	% wns	Aantal cao's	% wns
Afwijking 3 jaar	10	11	25	37	32	44
Afwijking 3 arb. overeenk.	14	10	18	21	30	30
Afwijking tussenpoos	7	4	4	11	10	14
Buiten werking	0	0	14	18	14	18
Totaal¹	23	17	41	60	57	71

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

Naar economische sector bezien is, op basis van percentage werknemers, vooral in de sectoren landbouw, bouw en overige dienstverlening sprake van afwijkingen van de ketenbepaling (zie bijlage VIII, tabel VIII.4). In de sectoren industrie en handel en horeca komen afwijkingen relatief minder vaak voor. In de bouw en de overige dienstverlening gelden de afwijkingen vooral voor bijzondere groepen werknemers; in de landbouw echter zijn de afgesproken afwijkingen van toepassing op alle werknemers onder de onderzochte cao's in die sector.

Tabel 8.2 geeft een beeld van de ontwikkeling van cao-afspraken die afwijken van de ketenbepaling in de periode 2010-2014.

Tabel 8.2 Ontwikkeling van afwijkingen van de ketenbepaling in de periode 2010-2014 in % werknemers (alle werknemers en of groepen werknemers)

Aspecten	2010	2012	2013	2014
Afwijking 3 jaar	45	52	52	44
Afwijking 3 arbeidsovereenkomsten	40	33	34	30
Afwijking tussenpoos	18	19	20	14
Buiten werking	20	18	18	18
Totaal	70	69	69	71

De tabel laat zien dat in 2014 vooral ten aanzien van de aspecten "afwijking 3 jaar" en "afwijking tussenpoos" in cao's minder afspraken zijn gemaakt die afwijken van de ketenbepaling die in 2014 gold. Uit tabel VIII.1 in bijlage VIII blijkt dat dit vooral is toe te schrijven aan veranderende afspraken voor "alle werknemers" en niet zo zeer voor "groepen werknemers".

In de wet Werk en Zekerheid is onder meer de ketenbepaling aangepast. In plaats van 3 x 3 x 3 (respectievelijk 3 tijdelijke contracten, 3 jaar, 3 maanden tussenpoos) wordt de keten 3 x 2 x 6 (standaard). Daar kan gemotiveerd van worden afgeweken, tot een maximum van 6 x 4 x 6 (afwijking)). Nagegaan is in welke mate de huidige afspraken in cao's al bij de nieuwe standaard ketenbepaling aansluiten. Bij de afspraken die voor alle werknemers gelden, is dat het geval in 45 cao's, van toepassing op 56% van de werknemers onder een cao. Bij de afspraken die van toepassing zijn op sommige groepen werknemers, is dit het geval in 79 cao's, van toepassing op 69% van de werknemers.

8.3 De ketenbepaling in cao's nader beschouwd

8.3.1 De totale periode van arbeidsovereenkomsten voor bepaalde tijd

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

In 32 cao's zijn afspraken gevonden die een afwijking van de ketenbepaling voor de periode van 3 jaar mogelijk maken. In 10 cao's gaat het om een algemene aanpassing (van toepassing op alle werknemers). In deze 10 cao's gaat het in drie cao's om een langere periode dan 3 jaar. Het betreft een periode van max. 6 jaar (bijvoorbeeld cao Recreatie).

In zes cao's zijn afspraken gevonden met een kortere periode dan 3 jaar. In drie cao's betreft het een periode van 1 jaar, waarna een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd overgaat in een overeenkomst voor onbepaalde tijd in. In drie cao's betreft het een periode van 2 jaar waarna een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd overgaat in een overeenkomst voor onbepaalde tijd. In één cao is geen duidelijke limiet gesteld in het aantal jaren.

In 25 cao's⁵⁰ is een niet-algemene afwijking afgesproken (van toepassing op een of meer groepen werknemers)⁵¹. In deze cao's gaat het in 11 cao's om een kortere periode en in negen cao's om een langere periode dan 3 jaar. In 12 cao's is geen of geen duidelijke limiet van 36 maanden gesteld. In drie van deze 12 cao's (onder andere jeugdzorg) wordt bijvoorbeeld met werknemers in opleiding een contract voor bepaalde tijd afgesloten voor de duur van de opleiding.

8.3.2 Het aantal arbeidsovereenkomsten voor bepaalde tijd

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

In 30 cao's is een afspraak aangetroffen, waardoor een afwijking van het wettelijke aantal arbeidsovereenkomsten voor bepaalde tijd mogelijk wordt. In 14 cao's is deze afwijking van toepassing op alle werknemers (algemene aanpassing). Van deze 14 cao's gaat het om twee cao's met een kleiner aantal dan maximaal 3 van dergelijke arbeidsovereenkomsten. In zeven cao's is bepaald dat meer arbeidsovereenkomsten voor bepaalde tijd kunnen worden afgesloten. In drie van deze zeven cao's is een maximum van vier van dergelijke overeenkomsten afgesproken. In twee van de 14 cao's is een bepaling gevonden waaruit niet duidelijk blijkt hoeveel arbeidsovereenkomsten voor bepaalde tijd kunnen worden afgesloten (b.v. Philips). In drie cao's is bepaald dat een onbeperkt aantal arbeidsovereenkomsten voor bepaalde tijd kan worden afgesloten (b.v. Hoger Beroepsonderwijs).

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

51 In sommige cao's zijn voor meerdere groepen werknemers afwijkingen van dit aspect van de ketenbepaling aangetroffen.

In 18 cao's zijn aanpassingen voor specifieke groepen werknemers aangetroffen. Daarbij gaat het in zes cao's met een kleiner maximaal aantal dan 3 arbeidsovereenkomsten voor bepaalde tijd (bij twee cao's gaat het om maximaal één tijdelijke overeenkomst en bij vier cao's om maximaal twee). In vijf cao's is bepaald dat meer arbeidsovereenkomsten voor bepaalde tijd kunnen worden afgesloten. In vijf cao's is een onbeperkt aantal tijdelijke arbeidsovereenkomsten afgesproken. Uit twee cao's blijkt niet duidelijk hoeveel van dergelijke arbeidsovereenkomsten kunnen worden afgesloten (b.v. cao's van de Nederlandse Universiteiten)⁵².

8.3.3 Tussenpozen tussen arbeidsovereenkomsten voor bepaalde tijd

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

In 10 cao's zijn aangepaste tussenpozen tussen arbeidsovereenkomsten voor bepaalde tijd aangetroffen. Het betreft zeven algemene aanpassingen en vier niet-algemene aanpassingen. Bij de meeste (zeven) algemene en niet-algemene aanpassingen gaat het om kortere tussenpozen dan 3 maanden. In de cao van de NS is sprake van aansluitende arbeidsovereenkomsten voor bepaalde tijd (zonder tussenpozen). In één cao geldt een tussenpoos van één week (Landbouwwerktuigen exploiterende ondernemingen).

Van de vier cao's met aanpassingen voor specifieke groepen werknemers wordt in twee cao's een langere (Universiteiten 6 maanden, Bakkersbedrijf 6 maanden) en in één cao een kortere (Verpleeg- en verzorgingshuizen Kraam en gezondheidszorg (één maand) dan de normale tussenpoos aangehouden⁵³. In de vierde cao is sprake van aansluitende arbeidsovereenkomsten voor bepaalde tijd (Ons Middelbaar Onderwijs).

8.4 Cao's waarin de ketenbepaling buiten werking is gesteld

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

8.5 Groepen werknemers waarvoor de ketenbepaling is aangepast

In 41 cao's zijn niet-algemene aanpassingen aangetroffen die voor een bepaalde groep werknemers met een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd of voor bepaalde situaties van tijdelijk werk gelden. Nagegaan is voor welke groepen werknemers dit het geval is. De groepen tijdelijke arbeidskrachten of omstandigheden waarvoor de niet-algemene aanpassingen gelden, zijn in dit onderzoek ingedeeld in vier categorieën, te weten: werknemers in opleiding (aangetroffen in 11 cao's), werknemers aangenomen op tijdelijke basis, ter vervanging of nog op proef (in negen cao's), werknemers die zich onderscheiden

52 Deze afspraken hebben onder meer betrekking op lectoren in het HBO, pedagogische medewerkers in opleiding in de kinderopvang, en werknemers die andere werknemers vervangen.

53 Deze afspraak geldt voor kraamverzorgers.

vanwege de aard van het werk of het bedrijfsproces (negen cao's) en ten slotte voor een bepaald soort werknemers, zoals werknemers in het buitenland of 65+ers (22 cao's).

8.6 Verlengen van één lange arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd

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

Er zijn twee cao's met aanpassingen op het punt van het verlengen van een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd van 3 jaar of langer. In de cao van Philips zijn de voortzettingen gelimiteerd tot 36 maanden. In de cao voor de Horeca kan de arbeidsovereenkomst nog met 1 maand worden verlengd.

8.7 Opvolgend werkgeverschap

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

In 38 cao's is deze bepaling aangepast. In 11 cao's tellen uitzendovereenkomsten voorafgaande aan een tijdelijke arbeidsovereenkomst niet mee in de keten van tijdelijke arbeidsovereenkomsten. In de andere 27 cao's zijn andersoortige afspraken over opvolgend werkgeverschap afgesproken. In de meeste gevallen is bij de telling van het aantal en de duur van arbeidsovereenkomsten voor bepaalde tijd in verband met de ketenbepaling, de meetelling van voorafgaande arbeidsovereenkomsten via uitzendbureaus beperkt: meerdere tijdelijke uitzendovereenkomsten bij hetzelfde bedrijf en voorafgaand aan de arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd rechtstreeks bij het bedrijf, worden in deze cao's als één arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd geteld.

8.8 Ontwikkelingen in 2014

In de periode 1 januari 2014 tot en met 31 december 2014 zijn 50 principe-akkoorden afgesloten. In 6 op de 10 akkoorden zijn afspraken gemaakt over één of meer aspecten van de Wet Werk en Zekerheid (WWZ). 15 akkoorden met afspraken over de WWZ bevatten afspraken over de nieuwe ketenbepaling. In de collectieve arbeidsovereenkomst voor het Hoveniersbedrijf is opgenomen dat naar aanleiding van de wet Flexibiliteit en Zekerheid partijen in overleg treden en bezien of de cao moet worden aangepast. In de collectieve arbeidsovereenkomst voor ABN-AMRO is opgenomen dat aangesloten wordt bij de ketenbepalingen op grond van de op dit moment geldende wet. In de collectieve arbeidsovereenkomst

voor het Bakkersbedrijf is bepaald dat een afwijkende regeling geldt voor leerlingen met een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd:

a. Ten aanzien van een werknemer die aan de vakopleiding deelneemt, geldt in afwijking van artikel 7:668a lid 1 van het Burgerlijk Wetboek de laatste arbeidsovereenkomst als aangegaan voor onbepaalde tijd indien:

- arbeidsovereenkomsten voor bepaalde tijd elkaar met tussenpozen van niet meer dan 6 maanden hebben opgevolgd en een periode van 72 maanden, deze tussenpozen inbegrepen, hebben overschreden;*
- meer dan 6 voor bepaalde tijd aangegane arbeidsovereenkomsten elkaar hebben opgevolgd met tussenpozen van niet meer dan 6 maanden.*

b. Indien redelijkerwijs verwacht mag worden dat de vakopleiding binnen een jaar kan worden afgerond, mag de duur van een af te sluiten arbeidsovereenkomst maximaal één jaar bedragen.

In de collectieve arbeidsovereenkomst voor de contractcateringbranche is bepaald dat de thans geldende wet voor de ketenbepaling geldt. In de collectieve arbeidsovereenkomst voor DSM NL Services is bepaald dat DSM de vakorganisaties eind mei 2014 inzicht zal geven in de verschillende contractvormen die worden gehanteerd en de mate waarin deze worden toegepast. In de collectieve arbeidsovereenkomst voor Gehandicaptenzorg is de volgende bepaling opgenomen:

Wet werk en zekerheid: Partijen komen overeen dat zij in de periode tot 1 januari 2015 door middel van concrete maatregelen nadere invulling geven aan afspraken om "doorgeschoten flexibiliteit" terug te dringen. De bepalingen uit de Wet werk en zekerheid zijn daarbij leidend.

In het principe-akkoord van de Gemeente is afgesproken dat met de inwerkingtreding van de Wet Flex en Zekerheid met ingang van 1 juli 2015 de in de wet opgenomen bepalingen inzake de ketenbepaling in de CAR-UWO zullen worden opgenomen. In de arbeidsvoorwaarden voor Provinciepersoneel (CAP) is opgenomen dat partijen tijdens de looptijd van de overeenkomst onderzoek doen naar de omvang en de noodzaak/wenselijkheid van flexibele arbeidsrelaties.

9 DE FINANCIËLE POSITIE VAN CAO-FONDSEN IN 2013

Cao-fondsen zijn stichtingen die door sociale partners worden bestuurd. Fondsen zijn ruwweg in twee soorten in te delen. Er zijn fondsen met een uitkering als doel, zoals VUT-fondsen of vakantie-fondsen. Het tweede type cao-fondsen heeft als doel de werking van de sectorale arbeidsmarkten te optimaliseren. Hiervoor worden vanuit de fondsen activiteiten gefinancierd met betrekking tot de ontwikkeling en opleiding van werknemers, bevorderen van goede arbeidsomstandigheden en het optimaliseren van de werkgelegenheid voor de bedrijfstak. De inkomsten van de fondsen bestaan voornamelijk uit afdrachten door bedrijven en werknemers uit de sector.

Cao-fondsen kunnen na een verzoek daartoe door de Minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid algemeen verbindend worden verklaard (avv'd). Cao-fondsen die algemeen verbindend zijn verklaard, zijn verplicht hun financieel jaarverslag naar de Minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid te sturen.

In 2013 zijn er 127 bij cao geregelde, avv'de fondsen. Hiervan zijn er 40 met alleen een uitkeringsdoelstelling (25 VUT-fondsen en 15 financiële fondsen). Deze zijn in het onderzoek buiten beschouwing gebleven⁵⁴. De overige 87 fondsen zijn allemaal in dit onderzoek meegenomen⁵⁵.

Het financiële beeld van 2013 van deze 87 cao-fondsen is samengevat in tabel 1. Uit de tabel blijkt dat de baten in 2013 in totaal € 438,8 mln. bedroegen. Hiervan was 94% uit premies afkomstig. De premies bedroegen gemiddeld 0,64% van de loonsom.

De lasten waren in totaal € 472,9 mln. Hiervan was 87% bestemd voor de realisering van de doelstellingen. De reserves bedroegen ultimo 2013 € 464,8 mln. Als gevolg van het negatieve saldo van baten en lasten van € 34,1 mln. is de totale reserve in 2013 met hetzelfde bedrag afgenomen.

54 11 financiële fondsen worden wel meegenomen in een nadere analyse van de exploitatielasten van de cao-fondsen.

55 Voorgaande jaren werden voor deze monitor alleen de cao-fondsen onderzocht die voldoen aan het criterium van meer dan 10.000 werknemers die onder de bedrijfstak-cao vallen (dat zouden voor dit onderzoek 54 cao-fondsen zijn). Voor deze monitor zijn dus alle avv'de cao-fondsen onderzocht met dienstverlenende doelstellingen zoals 'opleiding en ontwikkeling van werknemers' en 'werkgelegenheid'. Om een vergelijking met vorige onderzoeken te kunnen maken is in bijlage IX een overzicht opgenomen van de cijfers op grond van 54 cao-fondsen die wel voldoen aan het criterium van meer dan 10.000 werknemers onder de bedrijfstak-cao.

Tabel 9.1⁵⁶ Overzicht van baten, lasten en reserves van de onderzochte avv'de cao-fondsen in 2013 (x € 1 mln., N=87)^{*}

Baten/lasten	In % van de baten/lasten	Totaalbedragen (x €. mln.)
Baten:	100%	438,8
premiebijdragen van partijen	94%	
subsidies ⁵⁷	1%	
interest	2%	
overige baten	3%	
Lasten A+B:	100%	472,9
A. Doelstellingsgerelateerde lasten:	87%	
- opleiding en ontwikkeling	40%	
- cao-gerelateerd	17%	
- uitkeringen ⁵⁸	13%	
- werkgelegenheid	10%	
- arbeidsomstandigheden	6%	
B. Overige lasten:	14%	
- exploitatie	13%	
- andere lasten	1%	
Saldo baten-lasten		-/-34,1
Reserves:	100%	464,8
gebonden reserve	47%	
vrije reserve	54%	

* In verband met afronden sommeren de percentages in de tabel niet altijd tot het totaal

9.1 Lasten

De totale lasten bedroegen in 2013 € 472,9 mln. Daarvan is € 408,9 mln. bestemd voor realisering van de doelstellingen van de cao-fondsen (87%). De overige € 63,9 mln. zijn merendeels exploitatielasten.

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

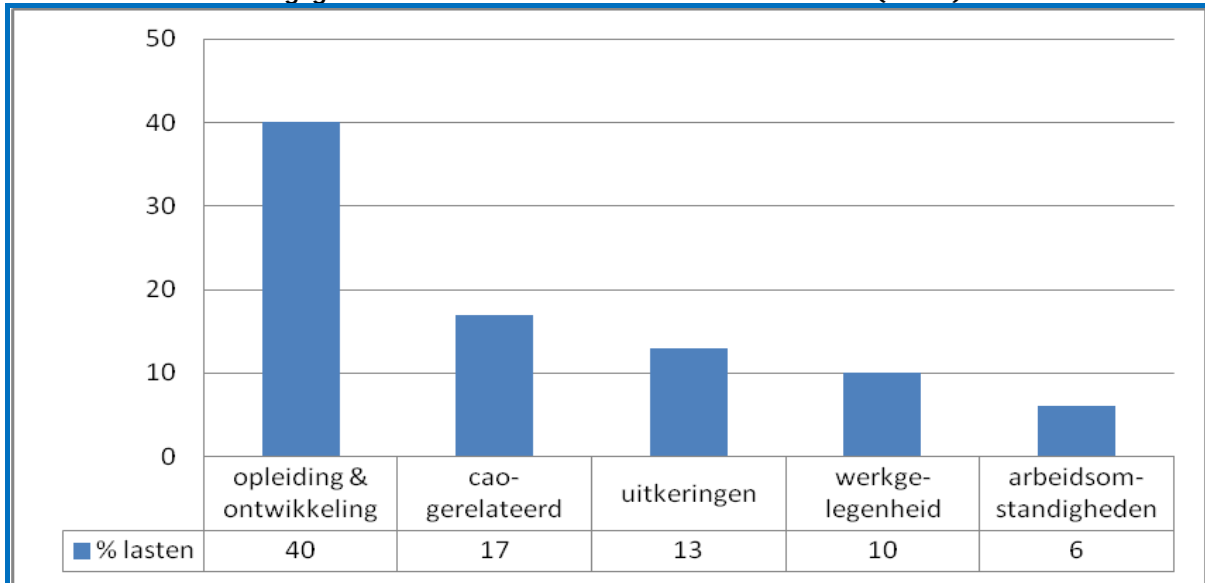
Van de totale lasten wordt 40% besteed aan 'opleiding en ontwikkeling' van werknemers. Aan het verbeteren van de werkgelegenheid en de arbeidsomstandigheden is respectievelijk 10% en 6% besteed. Cao-gerelateerde doelstellingen zijn goed voor 17%. 13% is voor de doelstelling "uitkeringen" bestemd⁵⁹.

56 In bijlage IX, tabel IX.4, is per fonds opgenomen wat de verschillende lasten zijn als percentage van de totale lasten.

57 Subsidies (waaronder ESF-subsidies) worden door cao-fondsen niet op eenduidige manier verwerkt. Sommige fondsen nemen dergelijke subsidies wel in hun financiële jaarverslag op, andere fondsen doen dat niet. De post subsidies geeft daarom geen goed beeld van het totaal aan subsidies waar fondsen mee werken.

58 De fondsen met een uitkering als doel, zijn in dit onderzoek meegenomen omdat zij naast het uitkeringsdoel ook als doel hebben het optimaliseren van de werking van de sectorale arbeidsmarkten. Deze uitkeringsdoelstelling is in vorig onderzoek als 'overige' opgenomen.

Grafiek 9.1 Doelstellingsgerelateerde lasten als % van de totale lasten (N=87)



Doelstellingsgerelateerde lasten

ECBO⁶⁰ heeft onderzoek gedaan naar onder andere de doelen en activiteiten van cao-fondsen. Uit dit onderzoek blijkt dat de volgende afspraken het meest worden genoemd in de cao-fondsen: scholingsafspraken rond de loonsuppletie van de beroepsbegeleidende leerweg, persoonlijke ontwikkelplannen, vergoeding van trainingsverlof, vergoeding van examenverlof, vergoeding van EVC-trajecten, doelgroepen en de participatie van werknemers aan vakbond gerelateerde activiteiten. Kleinere fondsen lijken eerder met de administratieve of beheersfunctie bezig te zijn – het distribueren van geld –, terwijl grotere fondsen meer ruimte hebben om bezig te zijn met beleidsvraagstukken en de positionering van de sector (blz. 95).

Cao-gerelateerde doelstellingen

Hiertoe behoren in dit onderzoek activiteiten als het bevorderen van en het toezien op de naleving van cao's; het geven van voorlichting en informatie over de rechtsgevolgen die voortvloeien uit de cao; het ontwikkelen en implementeren van beleid op het gebied van de arbeidsvoorwaarden en arbeidsmarkt.

In tabel 9.2 is te zien dat bijna de helft wordt besteed aan het ontwikkelen en implementeren van beleid. Bijna een derde wordt uitgegeven aan advies, voorlichting en informatie. Aan naleving wordt ruim 14% uitgegeven en het coördineren en voorbereiden van overleg 8%.

60 Arjan van der Meijden en Marc van der Meer (2013). Sectorfondsen voor opleiding en ontwikkeling: van pepernoten naar spekkoeke, vierde meting van de Monitor O&O-fondsen. ECBO (expertisecentrum beroepsonderwijs).

Tabel 9.2 Specificatie van cao-gerelateerde doelstellingen

Cao-gerelateerde doelstelling	X 1.000	percentage
onderzoek, ontwikkelen en implementeren beleid	37.479	48%
advies, voorlichting en informatie	22.356	29%
naleving	11.234	14%
coördineren/voorbereiden overleg partners	6.280	8%
overig	822	1%
Totaal	78.171	100%

Naleving

SOOB (stichting Opleidings- en Ontwikkelingsfonds Beroepsgoederenvervoer) bevordert onder andere de naleving van de in de bedrijfstak geldende arbeidsvoorwaarden. Door werkgevers- en werknemersorganisaties worden hiertoe diverse activiteiten ondernomen. SOOB financiert de stichting Vervoersbond Naleving cao Beroepsgoederenvervoer over de weg (VNB). VNB richt zich specifiek op dit onderwerp. Er wordt toegezien op naleving en vragen in relatie tot de toepassing van de cao worden beantwoord. Er wordt juridische hulp en advies geboden. VNB heeft het recht om naleving van de cao bij werkgevers te vorderen. **Beroepsgoederenvervoer, Opleidings en Ontwikkelingsfonds**

Onderzoek

De bouwsector laat jaarlijks door het Economisch Instituut voor de Bouw (EIB) onderzoeksprojecten uitvoeren op het gebied van arbeidsvoorwaarden, medezeggenschap, arbeidsmarkt en werkgelegenheid, beroepsonderwijs en scholing, werkmethode en technieken, arbeidsomstandigheden, veiligheid en gezondheid en sociale zekerheid in de bouwnijverheid. **Bouwnijverheid, Opleidings en Ontwikkelingsfonds**

Opleidings- en Ontwikkelingsdoelstelling

De hierop gerichte voorzieningen hebben betrekking op het op peil houden van de vakbekwaamheid van werknemers. Ook loondervinglasten⁶¹ in verband met het volgen van vorming en opleiding behoren tot deze categorie.

Individuele budget rekening

Dankzij de individuele budget regelingen hebben werknemers in de sector de beschikking over een budget dat zij kunnen aanwenden voor het volgen van scholing die verband houdt met hun huidige functie of een eventueel toekomstige functie. Maandelijks draagt de werkgever een bijdrage af ten bate van de individuele budget rekening van werknemers. **Schilders- en Onderhoudsbedrijf, Opleidings en Ontwikkelingsfonds**

Erkenning verworven competenties

De bouwplaatswerknemer heeft recht op een zogenoemd EVC-traject gericht op diplomering. Hierbij is sprake van een maximale financiering uit het O&O-fonds voor de Bouwnijverheid tot tien dagen. De uitvoering van EVC is in handen van Fundeon. **Bouwnijverheid, Opleidings en Ontwikkelingsfonds**

Vakmanschap in stappen

in 2013 is het tweejarige pilotproject Vakmanschap in stappen gestart. Dit project heeft als doel om werknemers van 23 jaar en ouder die nog geen vakdiploma hebben op mbo niveau 2 dit alsnog te laten behalen. Zij volgen daarvoor de opleiding in modules en over meerdere jaren. **Bouwnijverheid, Opleidings en Ontwikkelingsfonds**

61 Een loonkostenvergoeding voor het afwezig zijn van de werknemer in verband met scholing. Deze wordt aan de werknemer of aan de werkgever verstrekt.

Werkgelegenheidsdoelstelling

Tot deze doelstelling behoren voorzieningen waarmee beoogd wordt bedrijven uit de bedrijfstak te voorzien van gekwalificeerd personeel. Daartoe behoren programma's bestaande uit een combinatie van werkervaring en scholing. Deze zijn soms gericht op specifieke groepen zoals werklozen of schoolverlaters, of kansarmen op de arbeidsmarkt zoals herintreders, langdurig werklozen, gedeeltelijk arbeidsgeschikten of allochtonen. Ook de kosten in verband met wervingscampagnes worden tot deze soort gerekend.

Tabel 9.3 geeft aan dat de helft wordt besteed aan het opleiden van jeugdigen/leerlingen in het kader van de beroepsbegeleidende leerweg (BBL). Het bestrijden van de jeugdwerkloosheid is hier ook onderdeel van. Aan instroom wordt 34% uitgegeven. Hieronder worden ook promotie en imagoverbetering van de bedrijfstak verstaan en het doen van onderzoek naar de toekomstige behoefte aan personeel. Onder 'overig' worden activiteiten verstaan die de werking van de arbeidsmarkt bevorderen. Hier wordt bijna 8% van de totale werkgelegenheidslasten aan besteed.

Tabel 9.3 Specificatie werkgelegenheids doelstelling

Werkgelegenheids doelstellingen	X € 1.000	percentage
Opleiding jeugd/leerlingen, jeugdwerkloosheid	24.445	50%
Instroom, promotie/imagoverbetering, onderzoek toekomstige behoefte	16.619	34%
Werkgelegenheidsfonds, ontwikkelen beleid optimale werkgelegenheid	2.701	6%
Mobiliteitscentrum	1.585	3%
overig ⁶²	3.711	8%
Totaal	49.061	100%

Jobstart

Jobstart is een vergoeding voor het opleiden en begeleiden van mensen, die hierdoor geschikt worden gemaakt voor een functie binnen een metaalbewerkingsbedrijf.

Voor Jobstart komen in aanmerking:

- Werknemers uit een andere sector die bij een OOM-bedrijf aan de slag gaan;
- Werkzoekenden die minimaal 3 maanden werkloos zijn;
- Arbeidsgehandicapten met verklaring van UWV of Arbodienst.

Metaalbewerkingsbedrijf, Opleidings- en Ontwikkelingsfonds**Missie OOMT (opleidings en ontwikkelingsfonds)**

Bevorderen dat de branche in de toekomst kan beschikken over voldoende en goed opgeleide/gekwalificeerde medewerkers en werkgevers. Dit gebeurt onder andere door het bevorderen en stimuleren van de opleiding van jeugdigen en anderen in het (beroeps)onderwijs ten behoeve van de bedrijfstak, alsmede het voorlichten hierover.

Motorvoertuigen en tweewielerbedrijven, Opleidings en Ontwikkelingsfonds**Mobiliteitscentrum C3**

Voor werknemers die werkloos worden is het belangrijk om zo snel mogelijk een nieuwe baan te vinden. Of dat nu binnen of buiten de branche is. De sociale partners van de Grafimedia sector en uitgeverij branche hebben daarom in 2010 het Mobiliteitscentrum C3 - Centrum Creatieve Carrières - opgezet, Werknemers die gedwongen ontslagen worden, worden vanuit dit centrum begeleid in het vinden van ander werk. Ook andere branches binnen de creatieve industrie kunnen aanhaken bij dit initiatief. Waar mogelijk worden nationale en Europese subsidieregelingen benut ter financiering van de activiteiten.

Grafische Bedrijven, Sociaal Fonds

62 Bijvoorbeeld: Het bevorderen van een optimale werking van de arbeidsmarkt. Onder andere door het geven van ondersteuning aan het sociaal overleg binnen de sector agrarisch en groen. Zo is het mogelijk om sectoraal arbeidsmarktbeleid te ontwikkelen en in stand te houden. Colland, Arbeidsmarktbeleid.

Arbeidsomstandigheden

Bij de doelstelling arbeidsomstandigheden gaat het om het bevorderen van goede arbeidsomstandigheden. Hier gaat het om het stimuleren van veiligheid, gezondheid en welzijn binnen bedrijven. Dit door onder andere het verbeteren en het bevorderen van een goede kwaliteit van de zorg voor de arbeidsomstandigheden. Ook voorlichting over arbeidsomstandigheden en onderzoek en publicatie op het gebied van arbeidsomstandigheden wordt hiertoe gerekend. Het gaat hier bijvoorbeeld om het tot stand brengen, de implementatie en het onderhoud van een arbocatalogus.

Arbocatalogus

Een belangrijke activiteit van het fonds in 2013 was de verdere Implementatie van de arbocatalogus in de branche.

In 2013 zijn 10 beveiligingsbedrijven bezocht waar de arbocatalogus, de RI&E en andere instrumenten onder de aandacht zijn gebracht in een presentatie met als doel zoveel mogelijk beveiligers en werkgevers te bereiken.

Particuliere beveiliging, Sociaal Fonds

Preventie

Sinds jaar en dag wordt er door de sector veel aandacht besteed aan preventie. Hiervoor heeft de sector haar eigen organisatie, Stigas (Stigas Agrarisch Preventief B.V.). Stigas is het kenniscentrum van de agrarische en groene sectoren op het gebied van arbeidsomstandigheden en preventie van ziekteverzuim en verhoogt het kennisniveau op bedrijven over deze thema's.

Colland, Arbeidsmarktbeleid

Veilige en gezonde werkomgeving

Met het programma Veilige en Gezonde Werkomgeving beoogt Gezond Transport bedrijven in de toekomst meer te faciliteren met een structurele aanpak van het constateren en aanpakken van risicovolle arbeidsomstandigheden.

Bijvoorbeeld medio 2012 is het project containergassen gestart met een doorloop in 2013. Er zijn 70 bedrijven bezocht en begeleid, om te bevorderen dat zij een veilige werkwijze toepassen bij het openen, betreden of lossen van zeecontainers. Het eindrapport is in april 2013 opgeleverd. De bedrijven geven aan dat zij het meest aan de slag zijn gegaan met het stappenplan, en de tipkaarten Voorlichting en Onderricht en Registratie zeecontainer. Bijna alle bedrijven geven aan dat het adviestraject geholpen heeft om veiliger met zeecontainers te werken.

Beroepsgoederenvervoer, Opleidings en Ontwikkelingsfonds

Uitkeringsdoelstelling

De 13% (€ 62,0 mln.) die wordt besteed aan "uitkeringen" is voor 93% door 3 fondsen uitgegeven (Bouwnijverheid, Aanvullingsfonds (€ 43,4 mln.), Schilders- en Onderhoudsbedrijf O&O-fonds (€ 10,6 mln.) en Grafische Bedrijven, Sociaal Fonds (€ 3,5 mln.).

De doelstelling "uitkeringen" heeft betrekking op de bekostiging van financiële uitkeringen. Het aanvullingsfonds Bouwnijverheid bijvoorbeeld verstrekt uiteenlopende uitkeringen, zowel eenmalig als op structurele basis; zowel aan werknemers als aan werkgevers. Het fonds heeft onder andere een tegemoetkoming in loonkosten voor extra verlofdagen van bouwplaatswerknemers van 55 jaar en ouder en een eenmalige uitkering aan de werknemer die werkloos is geworden. En het O&O-fonds Schilders en Onderhoudsbedrijf heeft een aanvullingsregeling met als doel het verstrekken van suppleties op de door werknemers te ontvangen sociale zekerheidsuitkeringen.

Overige lasten

De overige lasten bestaan uit exploitatiekosten (het deel van de lasten dat een organisatie aan de eigen organisatie besteedt) en andere lasten. De andere lasten betreffen voorzieningen voor dubieuze debiteuren. Uit tabel 9.1 is af te lezen dat de

totale exploitatiekosten 13% van de totale lasten zijn (€ 60,6 mln.). De exploitatiekosten zijn in deze rapportage uitgesplitst in: personeelskosten, bestuurskosten, ICT, huisvesting en overig.

Tabel 9.4 laat zien dat 70% van de exploitatiekosten aan personeel wordt uitgegeven. Hieronder wordt onder andere het personeel van de administratie, het secretariaat en financiële afdeling gerekend. Aan bestuurskosten wordt 9% van de totale exploitatiekosten uitgegeven. Hieronder worden onder andere vergader- en bestuurskosten, vacatiegelden en kosten bestuursbureau verstaan. Aan ICT wordt volgens de jaarverslagen het minst uitgegeven. De post overig gaat mede om: accountant, drukwerk, porti- en kopieerkosten, algemene kosten, juridische kosten, abonnementen etc.

Tabel 9.4 Specificatie exploitatiekosten

Exploitatiekosten	x € 1000	percentage
personeel	42.561	70%
bestuur	5.125	9%
huisvesting	2.840	5%
ict	850	1%
overig	9.253	15%
Totaal	60.629	100%

Tabel 9.5 laat zien dat bij 39 fondsen de exploitatiekosten onder de 15% van de totale lasten liggen. Het gaat hier om ruim de helft van de totale exploitatiekosten (€ 32,1 mln.). 16 fondsen hebben exploitatiekosten tussen de 15 en 20% van de totale lasten. Bij de overige 32 fondsen liggen de exploitatiekosten boven de 20% van de totale lasten; het gaat hier om € 16,7 mln. aan exploitatiekosten.

Tabel 9.5 De exploitatiekosten als percentage van de totale lasten per klasse, het aantal fondsen waar dit voor geldt. Totale exploitatie kosten per klasse (X € 1 mln.) en de gemiddelde exploitatiekosten per fonds X 1.000 euro.

Exploitatiekosten als percentage van totale lasten	Aantal fondsen	Exploitatiekosten X € 1 mln.	Gemiddelde exploitatiekosten per fonds X € 1.000
0 - 5%	10	0,5	52,4
5 - 10%	16	8,4	526,0
10-15%	13	23,1	1.779,5
15-20%	16	12,0	753,3
20-25%	8	2,3	284,1
25-30%	4	3,9	971,5
30-35%	3	0,4	127,7
35-40%	3	0,4	115,3
40-45%	3	4,1	1363,7
45-50%	4	3,2	787,8
>50%	7	2,4	339,0
Totaal	87	60,6	697,0

Huijben en Geurtsen hebben onderzoek⁶³ uitgevoerd naar onder andere de omvang van de exploitatie van meer dan 1.000 organisaties. In dit onderzoek wordt aangegeven dat er in de literatuur nauwelijks aandacht is voor benchmarking van exploitatiekosten. Het ontbreekt aan een gemeenschappelijke definitie. Wat de een tot exploitatiekosten rekent, wordt door de andere organisatie weer niet als exploitatie gezien. Een ander kenmerk is dat exploitatie een verzameling omvat van een groot aantal taken, die verspreid over de organisatie plaatsvinden. Uit dit onderzoek bleek dat er tussen sectoren, maar ook tussen organisaties binnen eenzelfde sector grote verschillen bestaan tussen de exploitatiekosten. Dit varieert tussen de circa 12% voor uitvoerende organisaties en ruim 40% voor ministeries.

Wanneer wordt aangesloten bij de bevindingen van Huijben en Geurtsen, is te zien dat 32 fondsen minder dan 12% van de totale lasten aan exploitatiekosten hebben (€ 23,2 mln.). Bij 41 fondsen ligt het percentage van de exploitatiekosten tussen de 12 en 40% (€ 27,8 mln.). Bij de overige 14 fondsen zijn de exploitatiekosten meer dan 40% van de totale lasten (€ 9,6 mln.). Het gaat hier in het algemeen om de kleinere fondsen.

Als de 87 fondsen die in dit onderzoek zijn betrokken, onderverdeeld worden in fondsen met een doelstelling om de 'arbeidsmarkt te optimaliseren' en fondsen die ook een 'uitkeringsdoelstelling' hebben, zijn de beheerskosten als volgt.

Bij de 77 fondsen met een doelstelling om de 'arbeidsmarkt te optimaliseren' zijn de exploitatiekosten 14,7% van de totale lasten. Van de 10 fondsen die naast de doelstelling om de werking van de sectorale arbeidsmarkt te optimaliseren, ook een uitkering als doel hebben, zijn de exploitatiekosten gemiddeld 9,2% van de totale lasten. De 11 uitkeringsfondsen⁶⁴ (fondsen die alleen een uitkering als doelstelling hebben) die verder niet in dit onderzoek zijn meegenomen, hebben 8,4% aan exploitatiekosten als percentage van de totale lasten.

Hieruit blijkt dat fondsen die alleen een doelstelling om de werking van de sectorale arbeidsmarkt te verbeteren, hogere exploitatielasten hebben, dan fondsen die alleen een uitkering als doelstelling of een combinatie hiervan hebben.

Tabel 9.6 Gemiddelde exploitatiekosten als percentage van de totale lasten naar soort doelstelling van een fonds. (X 1.000)

Soort doelstelling	Aantal fondsen	Expl.kosten (x mln. Euro)	Lasten totaal (x mln. Euro)	Expl.kosten als % totale lasten
Optimaliseren arbeidsmarkt	77	45,5	308,4	14,7
Optimaliseren arbeidsmarkt en uitkering	10	15,2	164,4	9,2
uitkering	11	30,5	365,2	8,4
Totaal	98	91,2	838,0	10,8

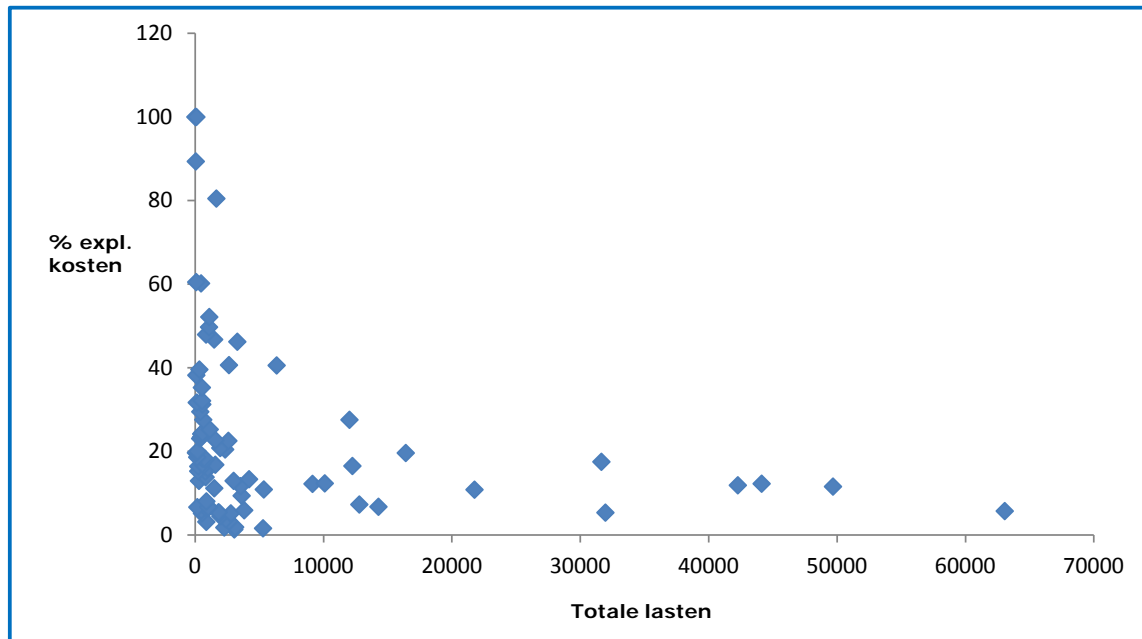
63 M. Huijben en A. Geurtsen, Heeft iemand de overhead gezien?, Den Haag: Academic Service, 2008 en M. Huijben, Overhead gewaardeerd, SOM Research School, Groningen, 2011.

64 In deze berekening zijn 4 uitkeringsfondsen niet meegenomen, omdat de uitkeringen niet in de staat van baten en lasten zijn opgenomen.

Grafiek 9.2 laat zien dat vooral de 16 'kleinere' fondsen (met lasten tussen de € 0 - 0,5 mln.), een hoge spreiding in de exploitatielasten hebben. Deze spreiding loopt tussen 6% en 100%⁶⁵. Zoals tabel 9.7 laat zien zijn de exploitatiekosten, als percentage van de totale lasten, in deze groep gemiddeld ook het hoogst, namelijk 28,0%.

De 13 grootste fondsen, die 76,6% van de totale lasten hebben, hebben een constantere spreiding van de exploitatiekosten: deze spreiding gaat van 5% naar 28% en is gemiddeld 11,3%.

Grafiek 9.2 De exploitatiekosten per fonds als percentage van de totale lasten.



Tabel 9.7 De exploitatiekosten als percentage van de totale lasten, per klasse van de lasten.

Klassen van de totale lasten (x € 1mln.)	Aantal fondsen	Lasten totaal (x € 1mln.)	Expl.kosten (x € 1mln.)	Expl.kosten % lasten
0 – 0,5	16	4,8	1,3	28,0
0,5 – 1	18	12,7	2,4	19,0
1 – 2	15	21,9	5,5	25,0
2 – 3	8	20,6	2,9	13,9
3 – 10	11	50,7	7,5	14,7
10 - 70	13	362,3	41,0	11,3
Totaal	86¹	472,9	60,6	12,8

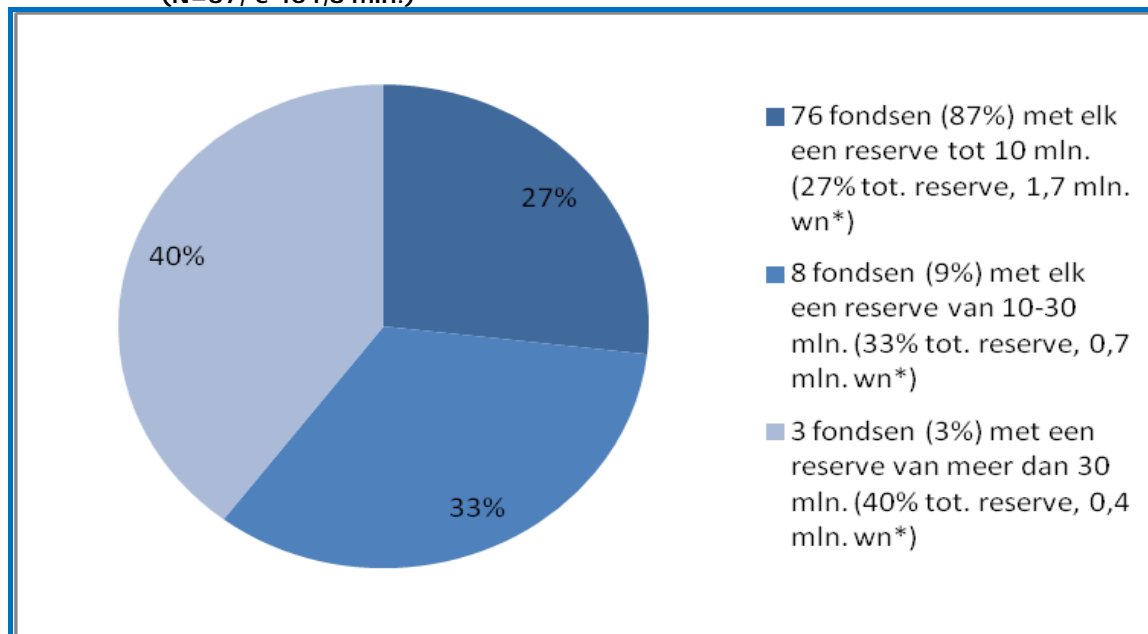
1 Het O&O-fonds voor de Schoonmaak en Glazenwassersbranche is hierbuiten gehouden omdat dit fonds negatieve baten en lasten heeft.

65 Er zijn twee fondsen met een exploitatielast van 100%. Het ene fonds is het fonds Bevordering Arbeidsverhoudingen voor de Contractcateringbranche. Dit fonds heeft als doel het financieren van de Vakraad, het opleidingsfonds en het fonds Kwaliteit van de arbeid voor de Contractcateringsbranche en het beheren van het eigen fonds. De doelstellingsgerelateerde lasten worden bij de andere fondsen verantwoord. Wanneer deze 4 fondsen worden samen genomen zijn de exploitatiekosten 55,6% van de totale lasten. (lasten 1,2 mln., reserve 6,6 mln.). Het andere fonds is het fonds Naleving voor Tentoonstellingsbedrijven. Ook in dit fonds zijn de exploitatiekosten (€ 14.000) even hoog als de totale lasten.

9.2 Reserves

De meeste fondsen (32) hebben een reserve van € 1 – 5 mln. Van alle fondsen hebben er 76 een reserve van minder dan € 10 mln. en 11 hebben een reserve van meer dan € 10 mln. Bijna driekwart van de reserves valt onder deze 11 fondsen. De drie grootste fondsen, met een reserve van € 30 mln. of meer, beschikken over 40% van de totale fondsreserves (zie ook grafiek 9.3).

Grafiek 9.3 Bijdrage aan de totale fondsreserve per reserve grootteklasse (N=87, € 464,8 mln.)



* Het aantal werknemers sommeert niet tot het totale bereik van 2,4 mln. werknemers, omdat sommige sectoren meerdere fondsen hebben met een andere grootte van de reserves, bv: het Bouwnijverheid Scholingfonds heeft een reserve van tot 10 mln. en het O&O-fonds van de Bouwnijverheid heeft een reserve van meer dan 30 mln. de 143.900 werknemers zijn in beide klassen meegeteld.

De reserves van alle onderzochte avv'de fondsen bedragen eind 2013 in totaal € 464,8 mln. Dit is 98,3%⁶⁶ van de totale lasten in 2013 (472,9 mln. euro). Van de reserves is 47% een gebonden reserve (216,3 mln. euro) en 54% een vrije reserve (248,5 mln. euro). Gebonden reserve is het gedeelte van het eigen vermogen waaraan een beperktere bestedingsmogelijkheid is gegeven dan gezien de doelstelling van de stichting is toegestaan en deze beperking door het bestuur is aangebracht.

66 In bijlage IX tabel IX.1 is per fonds de reserve als percentage van de totale lasten vermeld.

Bestemmingsreserve

Het uitgangspunt voor het aanhouden van reserves is dat als de inkomsten (tijdelijk) stoppen, er nog wel projecten en vaste lasten door lopen. De algemene reserve dient dan ter financiering van de vaste lasten. De bestemmingsreserve Bedrijfstakheffing dient ter financiering van projecten.

Motorvoertuigen en Tweewielerbedrijven, O&O-Fonds**Reserves fondsen**

Het O&O-fonds maakt gebruik van een indeling in verschillende deelfondsen, met per deelfonds een of meer afzonderlijke statutaire doelstellingen of bestedingsdoelen. In de jaarrekening is 86,2 mln. euro van de reserves bestemd voor: het bevorderen van de kwaliteit van vak- en beroepsopleidingen, het bevorderen van voldoende instroom van werknemers en het bevorderen van opleiding, bij-, om en nascholing. En 31,2 mln. euro voor: het loopbaantraject Bouw & Infra, de bedrijfstakinfrastructuur EVC en verletkosten van leerlingen. **Bouwnijverheid, O&O-fonds**

Bestemmingsreserve

Metaalbewerkingsbedrijf heeft een bestemmingsreserve van 30,0 mln. euro. Deze reserve is bestemd voor activiteiten betreffende 'Jeugdplan en bijscholing'. **Metaalbewerkingsbedrijf, O&O-fonds**

Een cao-fonds moet reserves aanhouden zodat het in periodes waarin geen premies worden ontvangen (vanwege het ontbreken van een lopende cao of omdat het fonds een premieloze periode hanteert), het wel zijn vaste lasten en activiteiten kan financieren. In de literatuur is evenwel geen norm gevonden voor de hoogte van reserves van een stichting. Boek 2 Titel 9 BW67 geeft geen regels over de hoogte van een reserve en ook in de richtlijnen voor de jaarverslaggeving zijn geen normen opgenomen. De hoogte van de reserves van de fondsen kunnen daarom niet worden vergeleken met een bestaande norm. Daarom zijn in onderstaande tabel de reserves als percentage van de totale lasten in een aantal klassen onderverdeeld.

Van de 87 fondsen zijn er 40 met een reserve boven de klasse van 0 - 100% en 47 met een reserve binnen de klasse 0 - 100%. De 40 fondsen met een reserve van meer dan 100% van de totale lasten, hebben in totaal een reserve van 294,9 mln. euro (63%), (waarvan € 142,3 mln. vrij en € 152,7 mln. gebonden). De 47 fondsen met een reserve minder dan 100%, hebben in totaal een reserve van 170,0 mln. euro (37%), (waarvan € 106,3 mln. vrij en € 63,6 mln. gebonden).

In onderstaande tabel is per klasse aangeven om hoeveel reserves (vrije en gebonden reserve) het gaat.

Tabel 9.8 Aantal fondsen per klasse van de norm en het bedrag van de reserves en de gemiddelde reserve per fonds. (x € 1 mln., N=87)

Norm percentage	Aantal fondsen	Reserves X € 1 mln.	Vrije reserves	Gebonden reserves	Gemiddelde reserve per fonds X € 1 mln.
0% - 100%	47	170,0 (36,0%)	106,3	63,6	3,5
100% - 150%	13	41,9 (9,1%)	29,6	12,2	3,2
150% - 200%	7	139,1 (30,2%)	22,8	116,3	19,9 ⁶⁸
200 - 300%	8	65,4 (14,2%)	56,9	8,6	8,2 ⁶⁹
> 300%	12	48,5 (10,5%)	33,0	15,6	4,0
	87	464,8 (100%)	248,6	216,3	5,3

67 Boek 2: rechtspersonen, titel 9: de jaarrekening en het jaarverslag.

68 De reserves van de zeven fondsen binnen de klasse 150-200% (139,1 mln.), worden voor een groot deel bepaald door het O&O fonds van de Bouwnijverheid (114,9 mln.). Wanneer dit fonds buiten beschouwing wordt gelaten is het gemiddelde reserve per fonds in deze klasse: 4,0 mln.

69 De reserves van de acht fondsen binnen de klasse 200-300% (65,4 mln.), worden voor een groot deel bepaald door Colland, Arbeidsmarktbeleid (36,9 mln.). Wanneer dit fonds buiten beschouwing wordt gelaten is het gemiddelde reserve per fonds in deze klasse: 4,1 mln.

Van de 40 fondsen met een reserve hoger dan 100%, hebben de meeste fondsen (13) een reserve tussen de 100 en 150% van de totale lasten. 7 fondsen hebben een reserve tussen de 150 en 200%; deze fondsen hebben 139 mln. euro aan reserve, waarvan 116 mln. euro gebonden. 12 fondsen hebben reserve van boven de 300% van de totale lasten, het gaat hier om 48,5 mln. aan reserves.

Tabel 9.9 laat de reserves, gesplitst in vrije reserve en gebonden reserve, per economische sector en de gemiddelde reserve per werknemer zien. De bouwnijverheid heeft met € 496 het hoogste gemiddelde reserve per werknemer, gevolgd door landbouw (€ 347) en vervoer (€ 256).

Tabel 9.9 Avond de cao-fondsen in 2013 naar economische sector (bedragen x € 1 mln.; werknemers x 1.000). Reserve gesplitst in vrije en gebonden en de gemiddelde reserve per werknemer.

Economische sector	Aantal fondsen	Aantal werknemers onder fonds (x 1.000)	Reserve (x € 1 mln.)	Vrije reserve (x € 1 mln.)	Gebonden reserve (x € 1 mln.)	Reserve per werknemer in euro
landbouw	1	106	36,9	36,9	-	347,6
industrie	24	481	108,9	62,8	46,1	226,2
bouwnijverheid	11	320	158,9	31,0	127,8	496,7
Handel/horeca	29	678	63,4	30,9	32,6	93,5
vervoer	4	164	42,0	42,0	-	256,0
zak. dienst.	12	503	29,1	20,7	8,4	87,8
overige dienst.	6	151	25,6	24,2	1,4	169,6
totaal	87	2.404	464,8	248,5	216,3	193,3

9.3 Het bereik van doelstellingen naar werknemers en economische sectoren

De 87 onderzochte fondsen hebben een bereik van 2,4 mln. werknemers. Voor deze werknemers toont de volgende tabel de lasten per doelstelling en het aantal werknemers waarop de doelstellingen betrekking hebben. Ook laat de tabel zien welk bedrag gemiddeld per werknemer, per doelstelling wordt uitgegeven.

Tabel 9.10 Lasten van avv ´de cao-fondsen in totalen per doelstellingen het bereik naar werknemers en het gemiddelde bedrag per werknemer per doelstelling.

doelstelling	aantal avv ´de fondsen	lasten X € 1 mln.	aantal werknemers x 1 mln.	Bedrag per werknemer In euro
cao-gerelateerd	69 (79%)	78,8 (19%)	2,2 ⁷⁰ (92%)	35,2
opleiding en ontwikkeling	62 (71%)	191,0 (47%)	2,2 (92%)	85,2
werkgelegenheid	38 (44%)	49,1 (12%)	1,6 (67%)	30,9
arbeidsomstandigheden	46 (53%)	28,2 (7%)	1,6 (67%)	17,5
uitkering	10 (12%)	62,0 (15%)	0,3 (13%)	198,5
overig	3 (3%)	0,0 (0%)	0,1 (4%)	0,0
Totaal²	87 (100%)	408,3 (100%)	2,4 (100%)	168,8

1 De percentages die hier zijn vermeld, wijken af van die in tabel 1, omdat in tabel 10 is gepercenteerd op de som van de lasten gerelateerd aan de doelstellingen (€ 408,3 mln.) en in tabel 1 is gepercenteerd op basis van de som van alle lasten (€ 472,9 mln.).

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

Bovenstaande tabel laat zien dat de O&O-doelstelling, gemeten naar lasten, de meest prominente doelstelling is. Aan opleiding en ontwikkeling van werknemers is in 2013 een bedrag van € 191,0 mln. besteed (gemiddeld € 85,20 per werknemer). Hiermee wordt 92% van de werknemers onder de betrokken cao's bereikt. De cao-gerelateerde doelstelling heeft een iets groter bereik naar fondsen (79%) en heeft ruim de helft minder aan lasten dan de O&O-doelstelling, namelijk € 78,8 mln. euro (gemiddeld € 35,20 per werknemer); het aantal werknemers dat wordt bereikt is gelijk aan het bereik bij de O&O-doelstelling (92%).

De verdeling van cao-fondsen over de economische sectoren is in tabel 9.11 weergegeven.

Tabel 9.11 Avv ´de cao-fondsen in 2013 naar economische sector (bedragen x € 1 mln.; werknemers x 1.000).

economische sector	aantal fondsen	aantal werknemers onder fonds	Baten	Lasten	Reserve
landbouw	1	106,2	17,5	12,8	36,9
industrie	24	481,3	86,8	114,4	108,9
bouwnijverheid	11	319,9	213,9	215,5	158,9
handel en horeca	29	678,2	44,9	53,6	63,4
vervoer	4	164,0	41,7	36,7	42,0
zakelijke dienstverlening	12	503,7	23,3	26,1	29,1
overige dienstverlening	6	150,8	10,6	13,8	25,6
totaal	87	2.404,1	438,8	472,9	464,8

Uit tabel 9.11 blijkt dat in de sectoren industrie en handel en horeca de meeste cao-fondsen worden aangetroffen. De sectoren bouwnijverheid en industrie zijn de sectoren waarin de cao-fondsen met de grootste financiële omvang zijn

70 De reden dat het bereik naar werknemers bij de doelstellingen 'cao-gerelateerd' en 'opleiding en ontwikkeling' allebei 2,2 mln. is (terwijl er meer fondsen zijn met een cao-gerelateerde doelstelling), is dat er een aantal fondsen met minder werknemers zijn die een 'cao-gerelateerde doelstelling' hebben (en geen 'opleiding en ontwikkeling') en een aantal fondsen met meer werknemers die een 'opleiding en ontwikkeling' doelstelling hebben (en geen cao-gerelateerde doelstelling). Dit zelfde geldt voor de doelstellingen 'werkgelegenheid' en 'arbeidsomstandigheden'.

aangetroffen. Deze sectoren hebben 70% van de lasten en 58% van de reserves van de onderzochte fondsen.

In tabel 9.12 is te zien dat in de sector bouw ook het meest aan doelstellingsgerelateerde lasten gemiddeld per werknemer wordt uitgegeven (€ 598,8), met als prominente doelstelling opleiding en ontwikkeling (€ 288,6). In de sector Industrie wordt per werknemer het minst aan doelstellingsgerelateerde lasten wordt uitgegeven (€ 24,0).

Tabel 9.12 De gemiddelde lasten per werknemer per doelstelling in euro naar economische sector (Werknemersaantallen x 1.000, doelstellingslasten in euro)

Economische sector	Werk. aantal	Cao	O&O	Werkg.	Arbo	Uitkeringen	Totaal
landbouw	106	8,9	33,7	22,6	28,7	18,3	112,2
industrie	481	25,5	89,8	62,4	12,2	3,0	24,0
bouw	320	66,1	288,6	25,1	43,4	175,5	598,8
handel en horeca	678	33,4	21,3	10,9	2,1	-	67,7
vervoer en communicatie	164	58,0	119,5	2,5	19,8	-	199,8
zakelijke dienstverlening	504	11,4	26,4	0,7	1,2	0,2	39,9
overige dienstverlening	151	44,0	29,9	3,0	1,0	-	77,9
Totaal	2.404	79,5	32,8	20,4	11,7	25,8	170,1

9.4 Ontwikkeling van het financiële beeld in de periode 2009-2013

Het financiële beeld van de cao-fondsen over de periode 2009-2013 is gebaseerd op het cohort aan cao-fondsen dat gedurende 2009-2013 deel heeft uitgemaakt van het jaarlijkse onderzoek naar cao-fondsen. Het gaat hier om 43 cao-fondsen. De reserves van deze 43 fondsen bedragen in deze periode 86-97% van de totale reserves van de fondsen die in de jaren 2009-2013 afzonderlijk zijn onderzocht. Met dit cohort wordt daarom een goed beeld gegeven van de ontwikkelingen van de fondsen met betrekking tot baten, lasten en reserves en de premies die door deze fondsen worden geheven.

9.4.1 De ontwikkeling van baten, lasten en reserves

De ontwikkeling van de baten, lasten en reserves in de periode 2009-2013 is in tabel 9.13 weergegeven. Het basisjaar is 2009: het niveau van de baten, lasten en reserves is tegen dit basisjaar afgezet (2009 = 100)⁷¹.

71 In tabel 9.13 zijn de bedragen absoluut en als indexcijfer weergegeven. Uit deze tabel blijkt dat 2012 het enige jaar in de periode 2009-2013 is, waarin een positief saldo wordt bereikt.

Tabel 9.13 Financieel beeld cao-fondsen 2009-2013 (bedragen x € 1 mln. daarachter tussen haakjes bedragen als percentage met basisjaar 2009= 100%, N=43)

Jaar	Baten	Lasten	Reserve
2009	452,3 (100,0)	562,8 (100,0)	521,6 (100,0)
2010	425,1 (94,0)	512,1 (91,0)	434,0 (83,2)
2011	437,2 (96,7)	483,5 (85,9)	399,1 (76,5)
2012	456,8 (101,0)	416,9 (74,1)	438,1 (84,0)
2013	373,1 (82,5)	407,7 (72,4)	395,4 (75,8)

De tabel laat zien dat de baten in 2013 met € 83,7 mln. zijn afgenomen ten opzichte van 2012. Deze afname van de baten is voornamelijk toe te rekenen aan de volgende fondsen: de O&O-fondsen voor het Bouwbedrijf (-€ 26,0 mln.), het Technisch Installatiebedrijf (-€ 12,1 mln.) en het Metaalbewerkingsbedrijf (-€ 10,9 mln.) en de sociale fondsen voor het Grafisch bedrijf (-€ 8,7 mln.) en de Mode- en Sportdetailhandel (-€ 7,5 mln.).

Voor het afnemen van de baten wordt in deze jaarverslagen een aantal redenen genoemd. Een eerste reden is gelegen in de dalende werkgelegenheid in diverse sectoren. Hierdoor is de loonsom waarover premie kan worden geheven, ook gedaald (Bouwbedrijf, O&O-fonds, Technisch Installatiebedrijf, O&O-fonds en Metaal-bewerkingsbedrijf, O&O-fonds). Een andere oorzaak van de lagere inkomsten is dat sommige fondsen gedurende een kwartaal geen premie konden heffen door het ontbreken van een actuele cao (Technisch Installatiebedrijf, O&O-fonds, Metaalbewerkingsbedrijf, O&O-fonds). Een derde reden die wordt genoemd, is waardedaling van beleggingen (Metaalbewerkingsbedrijf, O&O-fonds).

In 2013 zijn de lasten bijna 28%-punt lager dan in 2009. Het beeld van de ontwikkeling van de lasten in de periode 2009-2013 laat een dalende trend zien.

De ontwikkeling van de baten en lasten weerspiegelt zich in de ontwikkeling van de reserves. In 2010 en 2011 is de reserve telkens lager dan in het voorafgaande jaar. In 2012 is sprake van een stijging van de reserve waardoor deze boven het niveau van 2010 stijgt. In 2013 daalt de reserve weer: de reserve in 2013 is bijna 25%-punt lager dan in 2009. Naast boven genoemde oorzaken van lagere baten is dit deels ook het gevolg van hogere uitgaven in enkele fondsen aan uitkeringen in aanvulling op een WW-uitkering

Als naar het saldo van baten en lasten in de periode 2009-2013 wordt gekeken, dan blijkt dat in 2009 de helft van de fondsen een negatief saldo heeft⁷². In de jaren 2010-2012 heeft iets minder dan de helft een negatief saldo. In 2013 heeft de helft van de fondsen een negatief saldo. De fondsen met een negatief saldo zijn zowel grotere fondsen (zoals het O&O-fonds Metaalbewerkingsbedrijf) als kleinere fondsen (bijvoorbeeld het Sociaal fonds Fashion en Sport Inretail).

72 In tabel IX.2 in bijlage IX is een tabel opgenomen waarin per fonds de ontwikkeling van het saldo van baten en lasten in de periode 2009-2013 is weergegeven.

9.4.2 De premie-ontwikkeling

Tabel 9.14 De ontwikkeling van de premie van avv'de cao-fondsen (N=43)

	2009	2010	2011	2012	2013
Gemiddelde fondspremie	0,65%	0,59%	0,66%	0,67%	0,64%
Premieontwikkeling basis 2009	100	90,8	101,3	103,1	98,5

Tabel 9.14 laat zien dat de gemiddelde fondspremie⁷³ in 2013 op bijna hetzelfde niveau is als in 2009. In 2010 is de premie relatief sterk gedaald, van 0,65% naar 0,59% en in het jaar 2011 is de premie relatief sterk gestegen, van 0,59% naar 0,66%. In de jaren daarna is er sprake van een geleidelijke ontwikkeling. 40% van de fondsen kent over de periode 2009-2013 een gelijkblijvende premie. De overige fondsen laten een wisselend beeld zien.

Het bestuur van twee fondsen heeft in 2013 de aan de stichting af te dragen bijdrage vastgesteld op 0,0%: het sociaal fonds Fashion & Sport Inretail (2012: 0,30%), en het Fonds Bevordering Arbeidsverhoudingen Contractcatering (2012: 0,52%).

73 De gemiddelde premie is gewogen: premies zijn naar het werknemersaantal per bedrijfstak gewogen. Daardoor telt de premie van een cao-fonds bij de berekening van het gemiddelde van een grote bedrijfstak zwaarder mee dan de premie van een cao-fonds van een kleinere bedrijfstak. Tot de grote cao-fondsen die het premiegemiddelde met name beïnvloeden behoren ondermeer het O&O-fonds, en Aanvullingsfonds in de Bouw, met een premietotaal van 4,98% met 143.900 werknemers. Ook de grote bedrijfstakken van het Technisch Installatiebedrijf (1,0%, 136.300 werknemers) en het Beroepsgoederenvervoer (0,86%, 110.000 werknemers), dragen aan dit effect bij. De gemiddelde ongewogen premie, waarbij de premie van elk fonds even zwaar meeweegt, bedraagt 0,55%.

10 DUURZAME INZETBAARHEID

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.

De volgende paragraaf bevat een totaaloverzicht van de in cao's gemaakte afspraken over gezondheid, scholing en mobiliteit. In de paragrafen daarna worden de afzonderlijke onderwerpen verder uitgewerkt. De peildatum voor het onderzoek is 10 juni 2015.

10.1 Totaaloverzicht duurzame inzetbaarheid

Gezondheid, scholing en mobiliteit zijn belangrijke thema's in het kader van duurzame inzetbaarheid. Tabel 10.1 bevat een totaaloverzicht van de in cao's op het terrein van gezondheid, scholing en mobiliteit gemaakte afspraken.

Tabel 10.1 Totaaloverzicht duurzame inzetbaarheid in cao's

duurzame inzetbaarheid	aantal cao's	% werknemers
gezondheid	89	93
scholing	98	100
mobiliteit	47	46
onderzoek	54	48
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 89 van de 100 cao's, van toepassing op 93% van de werknemers, opgenomen. In 47 cao's, van toepassing op 46% van de werknemers, zijn afspraken over mobiliteit gemaakt.

Binnen de drie thema's is een wisselend aantal aspecten onderzocht (zie hiervoor de volgende paragrafen). Tabel 10.1 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 10.1 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 10.2). 11 cao's kennen geen afspraken over gezondheid; in de andere 89 cao's zijn afspraken gemaakt over minimaal 1 aspect tot maximaal 6 aspecten. Het gemiddelde komt uit op afspraken over iets meer dan 2 aspecten. Er zijn 41 cao's, van toepassing op 46% van de werknemers, met afspraken over meer dan 2 aspecten binnen het thema gezondheid.

Voor het thema scholing zijn 19 aspecten onderzocht (zie paragraaf 10.3). Er zijn 2 cao's zonder scholingsafspraken. In de andere 98 cao's loopt het aantal aspecten van scholing waarover afspraken zijn gemaakt, uiteen van minimaal 1 tot maximaal 11. Gemiddeld genomen bevatten de onderzochte cao's afspraken over iets meer dan 5 aspecten. Er zijn 41 cao's, van toepassing op 50% van de werknemers, met afspraken over meer dan 5 aspecten binnen het thema scholing.

Het thema mobiliteit (zie paragraaf 10.4) 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 iets meer dan 1 aspect waarover afspraken zijn gemaakt. Er zijn 29 cao's die over twee of meer aspecten afspraken bevatten (van toepassing op 26% van de werknemers).

Er zijn 15 cao's, van toepassing op 17% 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 54 cao's, van toepassing op 48% van de werknemers, het geval. Soms gaat het om onderzoek naar de ontwikkeling van een leeftijdsbewust personeelsbeleid. Binnen het thema gezondheid komen onderzoeksafspraken voor met betrekking tot onder meer de ontwikkeling van een programma ter voorkoming van ziekteverzuim, de effecten van het vitaliteitsbeleid, en het gezond aan het werk houden van oudere werknemers. 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 de consequenties van de verhoging van de AOW-leeftijd voor de branche.

10.2 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 10.2 is aangegeven in hoeveel cao's afspraken zijn gemaakt met betrekking tot een aantal gezondheidsaspecten. In totaal zijn in 89 cao's (voor 93% van de werknemers) afspraken gemaakt over gezondheid.

Tabel 10.2 Afspraken over gezondheid in cao's

gezondheid	aantal cao's	% werknemers
Algemene afspraken	55	64
verwijzing RI&E	49	60
verwijzing arbocatalogus	32	44
Individueel gerichte afspraken	81	79
pers. inzetbaarheidsscan	3	4
periodiek medisch onderzoek (pago)	21	17
mogelijkheid aanpassing functie	8	6
mogelijkheid aanpassing werkplek	4	1
proactief en preventief beleid	53	52
gezondheidsmanagement	35	39
vitaliteitsbeleid	15	12
bevordering gezonde levensstijl	10	5
werk-privé balans	14	11
deeltijdpensioen	17	6
doorwerken na AOW leeftijd	42	44
totaal¹	89	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 32 cao's (geldend voor 44% van de werknemers) wordt verwezen naar een arbocatalogus binnen de branche of onderneming.

In 32 van de 49 cao's met een verwijzing naar een RI&E is deze afgerond. In 24 van de 32 cao's met daarin een verwijzing naar een arbocatalogus, is deze gereed. In 15 cao's wordt naar zowel een beschikbare arbocatalogus als naar een beschikbare RI&E verwezen.

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 21 cao's (voor 17% van de werknemers) geboden. Werknemers kunnen dergelijk onderzoek periodiek laten uitvoeren waarbij de frequentie veelal afhankelijk is van de leeftijd en varieert van eens in de 5 jaar tot een jaarlijks onderzoek.

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

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

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

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

10.2.1 Proactief en preventief beleid

In 53 cao's (voor 52% 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 10.3 is weergegeven hoeveel cao's aandacht besteden aan de verschillende soorten beleid.

Tabel 10.3 Afspraken over proactief en preventief beleid in cao's

proactief en preventief beleid	aantal cao's	% werknemers
gezondheidsmanagement	35	39
vitaliteitsbeleid	15	12
bevorderen gezonde levensstijl	10	5
aandacht voor de werk-privé balans	14	11
totaal¹	53	52

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

In 35 cao's (voor 40% 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 15 cao's zijn hierover afspraken gevonden (voor 12% van de werknemers).

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. In 14 cao's (voor 11% van de werknemers) zijn afspraken gevonden die bijdragen aan een duurzame inzetbaarheid van de werknemer door te zorgen voor een juiste balans tussen werk en privé.

10.3 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 10.4a). 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 10.4b). 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.

10.3.1 Algemene en individueel gerichte scholingsafspraken

Tabel 10.4a laat zien dat in 54 cao's (voor 51% van de werknemers) algemene scholingsafspraken zijn opgenomen. In 98 cao's (voor 100% van de werknemers) zijn meer individueel gerichte afspraken gemaakt.

Tabel 10.4a Afspraken over algemene of individueel gerichte scholing

scholing	aantal cao's	% werknemers
Algemene afspraken	54	51
regelingen met sectoroverstijgende scholing	2	8
bedrijfsontwikkelingsplan	28	30
bedrijfstakontwikkelingsplan	1	-
verlof voor algemene scholing	23	11
arrangementen sociaal plan inzetten voor scholing	20	21
ontslagvergoeding voor terugkeer oudere in baan	-	-
Individueel gerichte afspraken	98	100
loopbaangesprek	34	38
loopbaanscan	24	17
loopbaantraject	4	3
functioneringsgesprekken	54	61
plicht tot scholing	45	49
functiegerichte scholing	88	87
persoonlijk ontwikkelingsbudget	30	38
persoonlijk ontwikkelingsplan (pop)	48	53
verlof voor functiegerichte scholing	66	71
EVC	43	53
recht op scholing	26	33
examenverlof	59	53
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 30% van de werknemers) zijn afspraken over een bedrijfsontwikkelingsplan opgenomen. In deze plannen worden veelal afspraken gemaakt over faciliteiten die de werkgever aanbiedt aan werknemers om zich verder te ontwikkelen.

In 23 cao's (voor 11% van de werknemers) zijn afspraken gemaakt waarin is vastgelegd dat werknemers verlof krijgen als zij deelnemen aan algemene scholingstrajecten.

Verder zijn in 20 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 voor⁷⁴.

Individueel gerichte scholingsafspraken

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

De scholingsafspraken zijn niet altijd vrijblijvend. In 45 cao's (voor 49% van de werknemers) is een scholingsplicht opgenomen. Het kan hierbij gaan om het verplicht moeten volgen van scholing als de werkgever dit opdraagt, om een verplichting tot het bijhouden van vakkennis, om zo de werkzaamheden ook in de toekomst goed uit te kunnen blijven voeren, maar ook om scholing om behoud van de eigen werkgelegenheid te verzekeren.

Behalve een scholingsplicht kan er ook sprake zijn van een scholingsrecht. In 26 cao's (voor 33% van de werknemers) is een expliciet recht op scholing opgenomen. In 14 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 30 cao's (voor 38% van de werknemers) afspraken gemaakt. In 15 cao's bestaat het persoonlijk ontwikkelingsbudget uit een specifiek bedrag. De bedragen variëren van € 200 tot € 4500⁷⁵. Een persoonlijk opleidingsbudget kan voor een jaar dan wel voor een langere periode worden vastgesteld.

10.3.2 Functiegerichte en brede scholingsafspraken

Tabel 10.4b 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 98 cao's, van toepassing op 99% van de werknemers.

⁷⁴ Afspraken zijn gemaakt in de cao's voor het Primair onderwijs, de Uitzendkrachten ABU en de Landbouwwerktuigen exploiterende ondernemingen.

⁷⁵ Voor de in cao's gereserveerde bedragen wordt verwezen naar bijlage XI.

Tabel 10.4b Afspraken over functiegerichte of brede scholing of een combinatie van beide vormen

scholing	aantal cao's	% werknemers
Functiegerichte afspraken	96	99
functioneringsgesprekken	54	61
plicht tot scholing	45	49
recht op functiegerichte scholing	9	6
functiegerichte scholing	88	87
verlof voor functiegerichte scholing	66	71
Brede afspraken	78	86
loopbaangesprek	34	38
loopbaanscan	24	17
loopbaantraject	4	3
regelingen met sectoroverstijgende scholing	2	8
bedrijfsontwikkelingsplan	28	30
bedrijfstakontwikkelingsplan	1	-
verlof voor algemene scholing	23	11
EVC	43	53
arrangementen sociaal plan inzetten voor scholing	20	21
ontslagvergoeding voor terugkeer oudere in baan	-	-
Zowel functiegerichte als brede afspraken	85	86
recht op brede scholing	17	27
persoonlijk ontwikkelingsbudget	30	38
persoonlijk ontwikkelingsplan (pop)	48	53
examenverlof	59	53
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 (66 cao's). Daarnaast kent meer dan de helft van de cao's afspraken over het voeren van functioneringsgesprekken. Dergelijke gesprekken kunnen een instrument zijn om er voor te zorgen dat werknemers zich blijven scholen.

Brede scholingsafspraken

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

Zowel functiegerichte als brede scholingsafspraken

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

10.3.3 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 10.5 is aangegeven in hoeveel cao's afspraken zijn opgenomen over verlof voor scholing. In een aantal cao's zijn meerdere afspraken opgenomen.

Tabel 10.5 Afspraken over verlof voor scholing

verlof voor scholing	aantal cao's	% werknemers
verlof voor algemene scholing	23	11
verlof voor functiegerichte scholing	66	71
examenverlof	59	53
sparen voor verlof voor scholing	18	20
totaal¹	87	81

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

In 23 cao's (voor 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 tien 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 één cao is hierover niets bepaald.

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

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

Ten slotte zijn er in 18 cao's (voor 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.

10.4 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 10.6 wordt weergegeven welke afspraken in cao's worden gemaakt over de mobiliteit van werknemers.

Algemene afspraken

In 13 cao's (voor 16% 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 18 cao's (voor 14 % van de werknemers) zijn hierover afspraken gemaakt.

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

Ter ondersteuning van de interne mobiliteit zijn in 17 cao's (voor 14% van de werknemers) afspraken over een mobiliteitscentrum opgenomen. Het gaat hierbij om centra die begeleiden bij vrijwillige mobiliteit, gedwongen mobiliteit (bijvoorbeeld bij dreigend baanverlies) of beide.

In 8 cao's (voor 7% 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 10.6 Afspraken over mobiliteit in cao's

mobiliteit	aantal cao's	% werknemers
Algemene afspraken	44	46
doorstroom- en loopbaanmogelijkheden	13	16
stimulering interne mobiliteit	18	14
stimulering externe mobiliteit	7	6
vacaturebank	8	7
mobiliteitscentrum	17	14
om/bijscholing	18	21
samenwerking tussen o&o-fondsen	1	4
begeleiding ouderen naar werk	-	-
Individueel gerichte afspraken	18	10
functieverbreding	4	2
taakroulatie	3	2
interne stage	4	1
externe stage	5	2
functiewisseling	6	5
mobiliteitstoelage	1	1
totaal¹	47	46

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 5 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), taakroulatie (3 cao's van toepassing op 2% van de werknemers) en functiewisseling (6 cao's van toepassing op 5% van de werknemers).

10.5 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.

10.5.1 Afspraken specifiek voor oudere werknemers

In tabel 10.7 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 10.7 Afspraken specifiek voor oudere werknemers

Afspraken	aantal cao's	% werknemers
extra verlof	63	51
arbeidsduurverkorting	43	29
demotie	28	27
vrijstelling van diensten	68	62
totaal¹	88	77

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

In 63 cao's (voor 51% van de werknemers) zijn afspraken opgenomen over extra verlof voor oudere werknemers⁷⁶. 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 24 cao's.

Het aantal dagen waarop de werknemer aanspraak maakt stijgt in alle gevallen met het toenemen van de leeftijd. In 52 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 voor 60-jarigen loopt uiteen van 1 tot 15.

In 43 cao's (voor 29% van de werknemers) zijn afspraken opgenomen over extra arbeidsduurverkorting voor oudere werknemers⁷⁷. De leeftijd waarop werknemers in aanmerking komen voor extra arbeidsduurverkorting varieert van 45 tot en met 64 jaar. De meest voorkomende leeftijd waarop gebruik kan worden gemaakt van extra arbeidsduurverkorting is 55 jaar. In ruim de helft van de cao's kent de regeling een toename van het aantal dagen naarmate de leeftijd van de werknemer stijgt. De extra arbeidsduurverkorting gaat in 28 cao's gepaard met het inleveren van loon. In 21 cao's is vastgelegd dat het salaris minder dan evenredig wordt aangepast aan het aantal uren waarvoor de arbeidsduurverkorting geldt. In zes cao's wordt het salaris evenredig gekort en in 15 cao's hoeft geen loon ingeleverd te worden.

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

In 68 cao's (voor 62% 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.

⁷⁶ Voor het aantal extra verlofdagen per cao wordt verwezen naar bijlage XI.

⁷⁷ Voor het aantal extra uren arbeidsduurverkorting per cao wordt verwezen naar bijlage XI.

Vrijstelling van diensten

In tabel 10.8 wordt een overzicht gegeven van het aantal cao's met afspraken over vrijstellingen van bepaalde diensten.

Tabel 10.8 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	7	28	36 ¹
weekenddiensten	0	3	3
ploegendiensten	4	11	15
Totaal²	10	58	68

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

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

De meest genoemde leeftijd voor een vrijstelling van bepaalde diensten is 55 jaar. In 58 cao's zijn afspraken gemaakt over het vrijstellen van een werknemer van bepaalde diensten met inlevering van de bijbehorende toeslag. In 10 cao's blijft de werknemer het recht op de toeslag houden.

10.5.2 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 3,6 tot 20 uur per week. In 1 cao neemt het aantal uren toe met de leeftijd.

In 42 cao's (voor 44% 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 negen 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.

10.5.3 Werkhervattingkansen oudere werklozen

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

Alleen over dit laatste onderwerp zijn in cao's afspraken aangetroffen. 26 cao's (voor 20% van de werknemers) bevatten afspraken die gelijke kansen voor ouderen moeten bevorderen. In 23 cao's gaat het daarbij om algemene afspraken, bijvoorbeeld om afspraken die iedereen, ongeacht leeftijd, gelijke kansen op arbeid binnen de arbeidsorganisatie biedt. In 3 cao's gaat het om specifieke afspraken. Hierin is expliciet vastgelegd dat leeftijd geen rol mag spelen in de beslissing om een werknemer aan te nemen.

BIJLAGEN

BIJLAGE Ia CONTRACTLOONMUTATIES 2014

Sbi	Naam	Ingangs- datum	Expiratie- datum	Niveau- basis	Jaar- basis
Landbouw en visserij					
11	Glastuinbouw	1-7-2014	1-7-2015	0,75	1,25
11	Open Teelten	1-7-2014	1-7-2015	0,31	0,84
Industrie					
107	Bakkersbedrijf	1-4-2014	1-4-2015	3,35	2,02
110	Heineken Nederland Beheer B.V.	1-1-2014	1-10-2015	3,38	3,38
131	Mode-; interieur-; tapijt- en textielindustrie	1-7-2014	1-7-2016	0,00	0,99
162	Timmerindustrie	1-1-2014	1-1-2015	0,74	-0,19
201	DSM Limburg B.V.	1-4-2014	1-1-2015	1,00	1,13
240	Metalektro	1-7-2013	1-5-2015	1,50	2,78
240	Metalektro HP	1-7-2013	1-5-2015	1,50	2,78
241	TATA Steel	1-4-2014	1-4-2015	2,31	1,75
250	Metaalbewerking (metaal)	1-5-2013	1-3-2015	1,65	0,63
260	Philips	1-1-2013	1-1-2015	3,00	4,62
292	Carrosseriebedrijf (metaal)	1-5-2013	1-3-2015	1,65	0,63
310	Meubelindustrie en meubileringsbedrijven	1-7-2012	1-1-2015	0,75	1,25
351	Netwerkbedrijven	1-5-2013	1-11-2015	1,20	1,20
Bouwnijverheid					
411	Bouwnijverheid	1-1-2014	1-1-2015	0,00	0,00
421	Prorail	1-3-2013	1-3-2015	3,00	2,52
432	Technische installatiebedrijven (metaal)	1-5-2013	1-3-2015	1,65	0,63
433	Schilders- afwerkings- en glaszetbedrijf in Ned.	6-4-2013	1-1-2015	0,60	0,27
Handel en horeca					
462	Bloemen en planten (groothandel)	1-7-2014	1-7-2016	1,71	1,71
463	Albert Heijn Logistics	15-10-2014	15-10-2015	2,00	1,77
463	Vleessector	1-4-2014	1-3-2016	2,50	1,78
464	Technische groothandel	1-1-2014	1-7-2016	0,00	0,00
466	Informatie-; communicatie- en kantoortech.n.branche	1-1-2014	1-1-2015	1,66	1,66
472	Slagersbedrijf	1-4-2014	1-4-2015	1,00	1,00
473	Tankstations en wasbedrijven	1-11-2013	1-11-2015	0,75	0,94
476	Boekhandel en Kantoortvakhandel	1-4-2014	1-4-2016	0,45	0,82
477	Apotheken	1-1-2014	1-1-2015	1,00	0,75
Vervoer en communicatie					
491	Nederlandse Spoorwegen	1-2-2013	1-5-2015	0,00	0,25
493	Gemeentelijk vervoersbedrijf (GVB)	1-1-2014	1-1-2015	2,40	2,65
493	Openbaar vervoer	1-1-2014	1-1-2016	1,10	0,60
493	Taxivervoer	1-1-2014	1-1-2016	0,00	0,00
494	Beroepsgoederenvervoer over de weg	1-1-2014	1-1-2017	0,00	0,25
494	DHL Express Nederland	1-1-2013	1-1-2015	1,65	1,65
494	DHL Logistics Nederland	1-4-2013	1-4-2015	1,79	1,54

Sbi	Naam	Ingangsdatum	Expiratiedatum	Niveaubasis	Jaarbasis
494	Goederenvervoer Nederland (KNV)	1-1-2014	1-1-2017	0,00	0,25
494	Selektvracht B.V.	1-1-2014	1-1-2015	3,00	3,00
531	PostNL (voor postbezorgers)	1-1-2014	1-10-2015	-0,38	-0,48
531	PostNL (voor postnl)	1-4-2013	1-1-2015	1,15	0,68
532	Postverspreiders	1-1-2014	1-1-2017	1,18	1,14
552	Recreatie	1-7-2014	1-7-2016	0,00	0,75
562	Contractcateringbedrijf	1-4-2014	1-7-2015	1,50	1,25
Zakelijke dienstverlening					
641	ABN-AMRO	1-1-2014	1-1-2016	0,00	0,00
641	ING	1-1-2012	1-1-2015	3,50	3,50
641	Rabobank	1-7-2013	1-1-2016	4,36	4,36
641	SNS Reaal	1-1-2014	1-1-2016	0,00	0,00
643	Achmea	1-6-2014	1-12-2015	-1,20	-1,20
651	AEGON Nederland N.V.	1-1-2014	1-7-2015	-0,22	-0,46
651	Delta Lloyd N.V.	1-1-2014	1-1-2017	0,86	0,86
651	Verzekeringsbedrijf (binnendienst)	1-1-2014	1-1-2015	0,75	0,69
711	Architectenbureaus	1-3-2013	1-3-2015	1,00	0,50
782	Uitzendkrachten (ABU)	5-11-2012	5-11-2017	0,09	0,74
791	Reisbranche	1-11-2013	1-11-2015	1,50	0,63
799	ANWB	1-4-2014	1-4-2015	0,71	0,71
801	Beveiliging, Particuliere	1-10-2014	1-7-2015	0,00	0,00
812	Schoonmaak- en glazenwassersbedrijf	1-1-2014	1-1-2017	2,18	1,19
813	Hoveniersbedrijf	1-1-2014	1-3-2016	1,00	0,90
829	Flora Holland	1-7-2013	1-7-2015	2,61	2,61
Overige dienstverlening					
841	Gemeenteambtenaren	1-1-2013	1-1-2016	2,21	1,46
841	Provinciepersoneel	1-6-2012	1-1-2016	1,56	1,56
842	Politiepersoneel	1-1-2012	1-1-2015	0,00	0,00
843	Sociale Verzekeringsbank	1-7-2014	1-1-2017	1,00	1,00
843	UWV	1-2-2014	1-8-2016	1,03	0,78
852	Primair Onderwijs	1-7-2014	1-7-2015	1,20	0,40
853	Beroepsonderwijs en volwasseneneducatie	1-8-2014	1-7-2015	1,20	0,50
853	Ons Middelbaar Onderwijs	1-8-2014	1-8-2015	1,20	0,50
853	Voortgezet Onderwijs	1-8-2014	1-8-2015	1,90	1,20
854	Hoger beroepsonderwijs (HBO)	1-10-2014	1-4-2016	2,00	0,17
854	Nederlandse universiteiten	1-1-2014	1-1-2015	0,00	0,67
861	Universitair Medische Centra	1-4-2013	1-4-2015	2,04	2,21
861	Ziekenhuizen	1-3-2014	1-1-2017	0,00	0,99
862	Huisartsenzorg	1-1-2014	1-3-2015	2,34	2,77
871	VVT	1-9-2014	1-4-2016	0,49	0,49
872	FOKUS Exploitatie; Stichting	1-1-2014	1-1-2015	2,16	2,16
872	Gehandicaptenzorg	1-3-2014	1-3-2015	1,87	2,11
879	Jeugdzorg	1-5-2014	1-5-2015	2,50	1,00
889	Kinderopvang	1-1-2012	1-1-2015	2,25	0,92
889	Welzijn en maatschappelijke dienstverlening	1-1-2014	1-4-2016	-0,04	-0,83
910	Bibliotheken; Openbare	1-1-2014	1-1-2015	1,25	1,25
960	Textielverzorging	1-7-2013	1-7-2015	1,50	1,50

BIJLAGE Ib TABELLEN BIJ CONTRACTLOONMUTATIE 2014

Tabel Ib.1 Spreiding van de gemiddelde contractloonmutatie (CLM) op niveaubasis in 2014

interval (in)	aantal	% werk- nemers	voorbeelden
CLM ≤ 0,00	18	24	Achmea, Welzijn, Bouwnijverheid, Taxi, ABN
0,00 < CLM ≤ 1,00	17	25	Open teelten, VVT, Delta Lloyd, DSM, Apotheken
1,00 < CLM ≤ 2,00	27	33	UWV, PO, Metalektro, Kleinmetaal, DHL, HBO ,VO
2,00 < CLM ≤ 3,00	14	15	Schoonmaak, Gemeente, Kinderopvang, Jeugdzorg
CLM > 3,00	4	3	Philips, Bakkers, Heineken, ING, RABO
totaal	80	100	

Tabel Ib.2 De gemiddelde contractloonmutatie op niveaubasis en jaarbasis in 2014, verdeeld naar economische sector

economische sector	contractloonmutatie		aantal cao's	% wns
	niveaubasis	jaarbasis		
landbouw en visserij	0,6	1,1	2	76
industrie	1,7	1,7	13	77
bouwnijverheid	0,9	0,4	4	100
handel en horeca	0,9	0,9	9	17
vervoer en communicatie	0,3	0,3	14	100
zakelijke dienstverlening	1,1	1,1	17	95
overige dienstverlening	1,1	0,9	21	87
gemiddelde/totaal	1,1	1,0	80	72

Tabel Ib.3 De ontwikkeling (%) van de gemiddelde contractloonmutatie op niveaubasis sinds 2005

		niveaubasis
jaar	2005	0,93
	2006	1,82
	2007	2,18
	2008	3,62
	2009	2,78
	2010	0,84
	2011	1,61
	2012	1,59
	2013	1,55
	2014	0,99
	cumulatief	19,45

Tabel Ib.4 De ontwikkeling (%) van de gemiddelde contractloonmutatie op niveaubasis sinds 2005, uitgesplitst naar economische sector

	landbouw	industrie	bouw nijverheid	handel en horeca	vervoer en comm.	zakelijke dienstverl.	overige dienstver.
2005	0,81	1,31	2,20	0,74	-0,14	1,10	0,84
2006	1,35	1,33	1,00	1,92	2,46	1,80	2,01
2007	3,00	1,41	1,25	2,06	3,21	2,22	2,25
2008	2,47	4,25	5,88	3,34	1,72	3,32	3,81
2009	1,26	3,15	3,00	2,26	3,09	2,01	3,09
2010	1,00	0,17	-1,38	1,07	0,61	1,00	1,25
2011	0,87	2,21	2,50	1,28	2,69	1,65	1,22
2012	0,75	2,15	2,30	1,07	1,15	1,80	1,45
2013	1,64	2,16	1,15	1,22	2,67	1,58	1,23
2014	0,55	1,55	1,65	1,08	0,03	1,12	0,87
cum	14,5	21,4	21,2	17,0	18,9	19,4	19,4

BIJLAGE II BEREKENING VAN DE (GEMIDDELTE) CONTRACTLOONMUTATIE

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

Ter toelichting twee voorbeelden:

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

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

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

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

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

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

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

- c sprake is van een vloer in de uitkering zodat iedere medewerker, ongeacht het resultaat, in ieder geval een bepaald bedrag ontvangt.

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

Prijscompensatie-effect

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

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

Initiële verhoging

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

Mutatie 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 is dan 8% is. Als deze vloer verandert kan dat een kosteneffect met zich meebrengen. Dit effect wordt hier eveneens geboekt.

Mutatie toeslagen

Onder deze categorie vallen kostenmutaties in toeslagen afhankelijk van de arbeidstijd, diensttijd of prestatie. De toeslagen hebben een structureel karakter en worden vaak op meerdere momenten in een jaar betaald. Voorbeelden zijn de toeslagen voor ploegendienst, diploma's, consignatie, overwerk, en vuil/gevaarlijk werk. Ook mutaties in eindejaarsuitkeringen (of andere vormen van *structurele* uitkeringen, bijvoorbeeld een bijdrage van de werkgever voor een levensloopregeling) worden onder de toeslagen meegenomen.

Toeslagen zijn te onderscheiden van vergoedingen. Ook vergoedingen hebben een structureel karakter en worden vaak op meerdere momenten in een jaar betaald. Maar kenmerkend voor een vergoeding is dat daar onkosten tegenover staan. Voorbeelden van vergoedingen zijn tegemoetkomingen in de kosten voor woonwerkverkeer, 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%: $(100 - 101)/101^{78}$. 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.

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 $t+2$ = $0 - 1\% = -1\%$

78 Eenvoudigheids halve wordt verondersteld dat de afboeking van de eenmalige uitkering in een bepaald jaar gelijk is aan de bijtelling ervan in het jaar daarvoor.

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.

	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 IIIa DE ONDERKANT VAN HET LOONGEBOUW: BESCHRIJVING VAN DE ONDERZOEKSOPZET

In hoofdstuk 2 is verslag gedaan van het niveau van het laagste cao-loon voor de vakvolwassen⁷⁹ werknemer ultimo 2014 en is aandacht besteed aan de in de cao's opgenomen laagste lonen voor werknemers die de vakvolwassen leeftijd nog niet hebben bereikt. Gerapporteerd is over de in de onderzochte cao's vastgelegde laagste schaalbedragen voor een vakvolwassen werknemer gerelateerd aan het wettelijk minimumloon (WML) voor een 23-jarige werknemer⁸⁰.

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 doelgroepenschaal 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 vakvolwassen 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.

79 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.

80 In 32 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 2014 op €1495,20 bruto per maand.

Voor de rapportage wordt gebruik gemaakt van de door SZW gehanteerde groep steekproefcao's. Voor 2014 zijn de loongegevens van 73 cao's beschikbaar⁸¹. Deze cao's zijn van toepassing op ruim 3,3 miljoen werknemers. Dit is 65% van het totale aantal werknemers dat onder de steekproefcao's valt.

In tabel IIIa.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 73 cao's wordt een voorlopig beeld gegeven van (de ontwikkeling) van de laagste lonen. In een aantal sectoren (industrie en handel en horeca) is, gezien het percentage werknemers, de analyse gebaseerd op een relatief beperkt aantal cao's.

Tabel IIIa.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	2	77%
industrie	15	10	66%
bouwnijverheid	4	4	100%
handel en horeca	20	8	11%
vervoer en communicatie	14	14	100%
zakelijke dienstverlening	18	14	78%
overige dienstverlening	26	21	77%
totaal	100	73	65%

81 Van 4 cao's zijn geen loongegevens bekend en van 23 cao's ligt de expiratiedatum vóór de datum van 31-12-2014. In totaal ontbreken van 27 cao's een of meerdere gegevens en deze blijven in de analyse dan ook buiten beschouwing.

BIJLAGE IIIb ONTWIKKELING LAAGSTE LOON 2000-2014**Tabel IIIb.1 Laagste schaalbedragen als percentage van het wettelijk minimum loon voor een 23-jarige werknemer voor de jaren 2000-2004, uitgesplitst naar economische sector**

economische sectoren	2000	2001	2002	2003	2004
landbouw en visserij	112,5	111,6	112,0	109,6	107,6
industrie	104,9	107,9	106,5	103,9	104,0
bouwnijverheid	116,5	109,0	111,5	106,5	102,8
handel en horeca	108,4	103,4	105,9	103,2	103,4
vervoer en communicatie	109,3	105,4	105,4	101,8	102,1
zakelijke dienstverlening	103,1	103,0	102,9	101,9	102,7
overige dienstverlening	102,3	101,1	101,1	102,2	102,1
totaal	106,3	104,5	105,2	103,3	103,1

Tabel IIIb.2 Laagste schaalbedragen als percentage van het wettelijk minimum loon voor een 23-jarige werknemer voor de jaren 2005-2009, uitgesplitst naar economische sector

economische sectoren	2005	2006	2007	2008	2009
landbouw en visserij	108,3	108,3	106,0	107,7	103,8
industrie	103,4	102,7	102,7	102,3	101,1
bouwnijverheid	105,8	107,2	106,7	106,8	106,4
handel en horeca	104,4	103,7	103,9	103,9	103,5
vervoer en communicatie	103,4	102,7	102,8	105,9	104,3
zakelijke dienstverlening	102,9	105,4	105,5	103,7	102,9
overige dienstverlening	102,2	102,9	103,4	102,2	101,7
totaal	103,7	104,0	104,1	103,9	103,0

Tabel IIIb.3 Laagste schaalbedragen als percentage van het wettelijk minimum loon voor een 23-jarige werknemer voor de jaren 2010-2014, uitgesplitst naar economische sector

economische sectoren	2010	2011	2012	2013
landbouw en visserij	103,6	103,5	102,8	103,1
industrie	100,9	100,1	100,1	100,1
bouwnijverheid	106,5	104,7	104,8	100,0
handel en horeca	103,8	104,2	105,3	101,3
vervoer en communicatie	104,5	105,9	105,9	105,5
zakelijke dienstverlening	102,7	103,5	103,2	103,0
overige dienstverlening	101,2	100,3	100,1	100,2
totaal	102,9	102,8	103,0	101,4

Tabel IIIb.4 Laagste schaalbedragen als percentage van het wettelijk minimum loon voor een 23-jarige werknemer voor de jaren 2012-2014, uitgesplitst naar economische sector

economische sectoren	2012	2013	2014
landbouw en visserij	102,2	103,1	103,9
industrie	100,4	100,5	101,1
bouwnijverheid	104,0	100,0	100,2
handel en horeca	104,5	101,3	103,1
vervoer en communicatie	104,4	105,3	104,2
zakelijke dienstverlening	103,0	103,4	102,3
overige dienstverlening	100,5	101,0	101,2
totaal	102,4	101,7	101,7

Tabel IIIb.5 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	138,5 (2)	143,5 (2)	145,5 (2)	149,2 (2)	149,1 (2)	144,1 (2)	136,6 (2)	122,2 (2)
industrie	100,0 (1)	109,4 (6)	109,3 (6)	106,0 (7)	105,8 (7)	105,5 (7)	104,3 (7)	103,2 (7)
bouwnijverheid	-	104,4 (2)	104,3 (2)	108,9 (2)	113,8 (2)	115,3 (2)	114,6 (2)	107,5 (2)
handel en horeca	132,9 (4)	133,3 (6)	135,2 (6)	136,2 (6)	129,3 (7)	122,2 (7)	115,8 (7)	109,3 (7)
vervoer en communicatie	149,7 (7)	147,7 (10)	147,0 (11)	144,8 (11)	142,7 (11)	139,4 (11)	134,4 (11)	118,6 (11)
zakelijke dienstverlening	106,7 (3)	105,1 (4)	110,9 (6)	113,6 (6)	114,6 (6)	114,1 (6)	111,6 (6)	110,4 (6)
overige dienstverlening	172,2 (4)	151,8 (4)	151,8 (5)	153,9 (5)	172,4 (5)	150,3 (5)	130,2 (5)	113,3 (5)
totaal	135,6(21)	122,3(34)	129,5(38)	129,3(39)	134,7(40)	127,6(40)	119,9(40)	111,0(40)

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

BIJLAGE IVa KENMERKEN LOONGEBOUW PER CAO

sbi	naam	aantal functie- groepen	aantal periodieken laag	aantal periodieken hoog
11	Glastuinbouw	7	6	10
11	Open teelten	7	4	10
16	Bakkersbedrijf	9	3	5
110	Heineken Nederlands Beheer	13	.	.
162	Timmerindustrie	9	3	12
201	DSM Limburg	10	.	.
240	Metalektro	10	1	10
241	TATA Steel	17	7	13
250	Metaalbewerkingsbedrijf (metaal)	10	3	10
260	Philips	15	8	8
292	Carrosseriebedrijf (metaal)	10	3	10
310	Meubelindustrie en meubileringsbedrijven	5	.	1
410	Bouwnijverheid	6	.	.
421	Prorail	11	.	.
432	Technisch installatiebedrijf (metaal)	10	3	10
452	Schilders-, Afwerkings- en Glasbedrijf	9	6	8
462	Bloemen en planten (groothandel)	6	.	.
463	Albert Heijn logistics	11	4	10
463	Vleessector	5	7	12
472	Slagersbedrijf	12	.	5
473	Tankstations en wasbedrijven	4	3	8
476	Boekhandel en kantoorvakhandel	9	.	12
477	Apotheken	9	7	9
491	Nederlandse Spoorwegen regulier	16	6	.
493	GVB	18	11	11
493	Openbaar vervoer	18	7	10
493	Taxivervoer	4	5	12
494	Beroepsgoederenvervoer over de weg	8	5	9
494	DHL Express Nederland	10	.	.
494	DHL Logistics Nederland	11	.	.
494	Goederenvervoer Nederland	8	5	9
494	Selektvracht	8	5	10
531	POSTNL voor Postbezorgers	1	2	.
531	POSTNL voor Postnl	13	10	.
551	Postverspreiders	1	.	.
562	Contractcateringbranche	8	12	16
611	Koninklijke KPN N.V.	11	.	.
620	KPN Corporate Market B.V.	13	.	.
641	ABN-Amro	15	12	12
641	ING cao	12	.	.
641	Rabobank	11	.	.
641	AEGON Nederland N.V.	12	.	.
651	Delta Lloyd groep	11	.	.
651	Verzekeringsbedrijf binnendienst	4	5	13
711	Architectenbureaus	12	6	9
782	Uitzendkrachten ABU	9	9	20
791	Reisbranche	6	.	.

Bijlage IV Kenmerken loongebouw per cao

sbi	naam	aantal functie- groepen	aantal periodieken laag	aantal periodieken hoog
799	ANWB	16	.	.
801	Beveiliging, Particuliere	6	1	10
812	Schoonmaak- en glazenwassersbedrijf	3	1	1
813	Hoveniersbedrijf in Nederland	6	7	9
829	FLORA Holland	6	3	.
841	Gemeentebambtenaren	20	11	11
841	Provincies	18	.	.
842	Politiepersoneel	18	10	15
843	Sociale Verzekeringsbank	14	10	13
843	UWV	11	10	11
852	Primair Onderwijs	16	6	11
853	Beroepsonderwijs en Volwasseneneducatie	18	7	13
853	Ons Middelbaar Onderwijs	16	7	11
853	Voortgezet Onderwijs	17	6	11
854	Hoger Beroepsonderwijs	18	.	.
854	Nederlandse universiteiten	18	6	9
861	Universitair medische centra	18	6	9
862	Huisartsenzorg	11	6	10
871	VVT	15	4	18
872	Fokus Exploitatie, Stichting	14	9	10
872	Gehandicaptenzorg	16	9	16
879	Jeugdzorg	15	9	13
889	Kinderopvang	14	7	13
889	Welzijn en maatschappelijke dienstverlening	12	9	13
910	Bibliotheken, Openbare	14	7	8
960	Textielverzorging	4	12	12

BIJLAGE IVb KENMERKEN LAAGSTE LOONSCHAAL PER CAO

sbi	naam	laagste schaalbedrag	hoogste schaalbedrag	% verschil	% periodiek grootte
11	Glastuinbouw	1495,20	1838,14	22,94	3,82
11	Open teelten	1624,90	1740,61	7,12	1,78
16	Bakkersbedrijf	1532,43	1780,97	16,22	5,41
110	Heineken Nederlands Beheer	2109,36	2481,66	17,65	
162	Timmerindustrie	1496,67	1586,49	6,00	2,00
201	DSM Limburg	1640,43	2343,44	42,86	
240	Metalektro	1772,21	1796,40	1,36	1,36
241	TATA Steel	1899,58	2054,17	8,14	1,16
250	Metaalbewerkingsbedrijf (metaal)	1495,20	1805,00	20,72	6,91
260	Philips	1150,00	1917,00	66,70	8,34
292	Carrosseriebedrijf (metaal)	1495,20	1805,00	20,72	6,91
310	Meubelindustrie en meubileringsbedrijven	1750,64			
410	Bouwnijverheid	1780,75	2343,13	31,58	
421	Prorail	1682,52	2131,20	26,67	
432	Technisch installatiebedrijf (metaal)	1495,20	1805,00	20,72	6,91
452	Schilders-, Afwerkings- en Glasbedrijf	2008,50	2509,00	24,92	4,15
462	Bloemen en planten (groothandel)	1496,52	1544,06	3,18	
463	Albert Heijn logistics	2017,47	2194,33	8,77	2,19
463	Vleessector	1495,20	1855,50	24,10	3,44
472	Slagersbedrijf	1801,45			
473	Tankstations en wasbedrijven	1613,00	1746,00	8,25	2,75
476	Boekhandel en kantoorvakhandel	1495,20			
477	Apotheken	1488,66	1786,55	20,01	2,86
491	Nederlandse Spoorwegen regulier	1733,12	1759,82	1,54	,26
493	GVB	1812,00	2347,00	29,53	2,68
493	Openbaar vervoer	1084,00	1843,60	70,07	10,01
493	Taxivervoer	1705,20	1946,16	14,13	2,83
494	Beroepsgoederenvervoer over de weg	1647,41	1967,73	19,44	3,89
494	DHL Express Nederland	1541,28	1764,77	14,50	
494	DHL Logistics Nederland	1536,00	2012,00	30,99	
494	Goederenvervoer Nederland	1607,72	2412,28	50,04	10,01
494	Selektvracht	1653,00	1987,00	20,21	4,04
531	POSTNL voor Postbezorgers	1495,20	1564,44	4,63	2,32
531	POSTNL voor Postnl	1542,61	1877,42	21,70	2,17
551	Postverspreiders	1495,20			
562	Contractcateringbranche	1571,24	1959,46	24,71	2,06
611	Koninklijke KPN N.V.	1496,00	2019,00	34,96	
620	KPN Corporate Market B.V.	1155,00	1923,00	66,49	
641	ABN-Amro	683,58	1707,58	149,80	12,48
641	ING cao	1495,20			
641	Rabobank	1146,55	1636,95	42,77	
641	AEGON Nederland N.V.	1541,79	2202,55	42,86	
651	Delta Lloyd groep	1311,34	1996,70	52,26	
651	Verzekeringsbedrijf binnendienst	1771,92	1892,90	6,83	1,37
711	Architectenbureaus	1558,00	1870,00	20,03	3,34
782	Uitzendkrachten ABU	1560,00	1969,07	26,22	2,91

sbi	naam	laagste schaalbedrag	hoogste schaalbedrag	% verschil	% periodiek grootte
791	Reisbranche	1496,53	1735,33	15,96	
799	ANWB	1495,20	1650,97	10,42	
801	Beveiliging, Particuliere	1796,61	1836,07	2,20	2,20
812	Schoonmaak- en glazenwassersbedrijf	1796,51	1850,85	3,02	3,02
813	Hoveniersbedrijf in Nederland	1684,36	1917,61	13,85	1,98
829	FLORA Holland	1506,78	1877,44	24,60	8,20
841	Gemeenteambtenaren	1398,00	1794,00	28,33	2,58
841	Provincies	1346,16	1704,00	26,58	
842	Politiepersoneel	1312,00	2036,00	55,18	5,52
843	Sociale Verzekeringsbank	1552,37	1914,96	23,36	2,34
843	UWV	821,62	1954,76	137,92	13,79
852	Primair Onderwijs	1495,20	1694,08	13,30	2,22
853	Beroepsonderwijs en Volwasseneneducatie	1541,00	1803,00	17,00	2,43
853	Ons Middelbaar Onderwijs	1564,00	1951,00	24,74	3,53
853	Voortgezet Onderwijs	1530,00	1786,00	16,73	2,79
854	Hoger Beroepsonderwijs	1539,41	1967,82	27,83	
854	Nederlandse universiteiten	1507,00	1786,00	18,51	3,09
861	Universitair medische centra	1580,00	1879,00	18,92	3,15
862	Huisartsenzorg	1534,00	1982,00	29,20	4,87
871	VVT	1425,38	1593,12	11,77	2,94
872	Fokus Exploitatie, Stichting	1494,00	1840,00	23,16	2,57
872	Gehandicaptenzorg	1424,00	1801,00	26,47	2,94
879	Jeugdzorg	1534,64	2002,60	30,49	3,39
889	Kinderopvang	1545,00	1864,00	20,65	2,95
889	Welzijn en maatschappelijke dienstverlening	1599,00	1985,00	24,14	2,68
910	Bibliotheken, Openbare	1508,00	1873,00	24,20	3,46
960	Textielverzorging	1542,84	1634,88	5,97	,50

BIJLAGE IVc KENMERKEN HOOGSTE LOONSCHAAL PER CAO

sbi	naam	laagste schaalbedrag	hoogste schaalbedrag	% verschil	% periodiek grootte
11	Glastuinbouw	2147,25	3182,03	48,19	4,82
11	Open teelten	2266,26	3241,53	43,03	4,30
16	Bakkersbedrijf	2206,53	2665,95	20,82	4,16
110	Heineken Nederlands Beheer	5130,26	7892,76	53,85	
162	Timmerindustrie	3406,85	4161,10	22,14	1,84
201	DSM Limburg	4443,13	6347,38	42,86	
240	Metalektro	2570,20	3387,41	31,80	3,18
241	TATA Steel	6278,33	8464,50	34,82	2,68
250	Metaalbewerkingsbedrijf (metaal)	2981,00	3613,00	21,20	2,12
260	Philips	5265,48	8776,49	66,68	8,33
292	Carrosseriebedrijf (metaal)	2981,00	3613,00	21,20	2,12
310	Meubelindustrie en meubileringsbedrijven	2221,35	2290,18	3,10	3,10
410	Bouwnijverheid	3365,13	4730,11	40,56	
421	Prorail	4586,13	7614,36	66,03	
432	Technisch installatiebedrijf (metaal)	2981,00	3613,00	21,20	2,12
452	Schilders-, Afwerkings- en Glasbedrijf	3217,50	4018,65	24,90	3,11
462	Bloemen en planten (groothandel)	1873,34	2451,90	30,88	
463	Albert Heijn logistics	3047,20	4603,73	51,08	5,11
463	Vleessector	1755,88	2468,20	40,57	3,38
472	Slagersbedrijf	2893,76	3186,30	10,11	2,02
473	Tankstations en wasbedrijven	2010,00	2320,00	15,42	1,93
476	Boekhandel en kantoorvakhandel	2056,28	2776,14	35,01	2,92
477	Apotheken	2607,21	3650,32	40,01	4,45
491	Nederlandse Spoorwegen regulier	4801,86	8084,55	68,36	
493	GVB	6750,00	9573,00	41,82	3,80
493	Openbaar vervoer	7312,88	9887,14	35,20	3,52
493	Taxivervoer	1863,59	2525,71	35,53	2,96
494	Beroepsgoederenvervoer over de weg	2253,13	3284,65	45,78	5,09
494	DHL Express Nederland	2765,56	3802,63	37,50	
494	DHL Logistics Nederland	2909,00	4773,00	64,08	
494	Goederenvervoer Nederland	2197,61	3203,69	45,78	5,09
494	Selektvracht	2148,00	3345,00	55,73	5,57
531	POSTNL voor Postbezorgers				
531	POSTNL voor Postnl	4427,75	6591,96	48,88	
551	Postverspreiders				
562	Contractcateringbranche	2630,46	3634,26	38,16	2,39
611	Koninklijke KPN N.V.	4285,00	6388,00	49,08	
620	KPN Corporate Market B.V.	3796,00	6901,00	81,80	
641	ABN-Amro	6647,50	9495,83	42,85	3,57
641	ING cao	5148,51	7355,00	42,86	
641	Rabobank	5220,96	7458,51	42,86	
641	AEGON Nederland N.V.	5559,97	9266,61	66,67	
651	Delta Lloyd groep	4181,69	6358,21	52,05	
651	Verzekeringsbedrijf binnendienst	1891,83	3102,39	63,99	4,92
711	Architectenbureaus	4102,00	5331,00	29,96	3,33
782	Uitzendkrachten ABU	2294,49	3888,85	69,49	3,47

sbi	naam	laagste schaalbedrag	hoogste schaalbedrag	% verschil	% periodiek grootte
791	Reisbranche	1910,51	3060,28	60,18	
799	ANWB	5158,54	7909,87	53,34	
801	Beveiliging, Particuliere	2275,13	2678,11	17,71	1,77
812	Schoonmaak- en glazenwassersbedrijf	2269,83	2329,09	2,61	2,61
813	Hoveniersbedrijf in Nederland	2351,09	2777,70	18,15	2,02
829	FLORA Holland	1775,82	2535,27	42,77	
841	Gemeenteambtenaren	6305,00	8961,00	42,13	3,83
841	Provincies	6203,06	8861,52	42,86	
842	Politiepersoneel	5617,00	8700,00	54,89	3,66
843	Sociale Verzekeringsbank	6248,87	8339,57	33,46	2,57
843	UWV	4242,56	5517,64	30,05	2,73
852	Primair Onderwijs	4949,69	6853,75	38,47	3,50
853	Beroepsonderwijs en Volwasseneneducatie	5842,00	8503,00	45,55	3,50
853	Ons Middelbaar Onderwijs	5520,00	7936,00	43,77	3,98
853	Voortgezet Onderwijs	5520,00	7936,00	43,77	3,98
854	Hoger Beroepsonderwijs	6629,89	8798,41	32,71	
854	Nederlandse universiteiten	6633,00	8795,00	32,59	3,62
861	Universitair medische centra	7068,00	9380,00	32,71	3,63
862	Huisartsenzorg	4342,00	5559,00	28,03	2,80
871	VVT	5735,76	8550,99	49,08	2,73
872	Fokus Exploitatie, Stichting	5017,00	6847,00	36,48	3,65
872	Gehandicaptenzorg	5593,00	8575,00	53,32	3,33
879	Jeugdzorg	5373,00	8616,52	60,37	4,64
889	Kinderopvang	5114,00	6857,00	34,08	2,62
889	Welzijn en maatschappelijke dienstverlening	3293,61	5122,72	55,54	4,27
910	Bibliotheken, Openbare	5210,00	6542,00	25,57	3,20
960	Textielverzorging	1761,24	1867,32	6,02	,50

BIJLAGE V AFSTAND TOT DE ARBEIDSMARKT

Wijziging bestaande afspraken

ABN AMRO	<p>Werkgelegenheid</p> <p>De bank gaat bij leveranciers de mogelijkheden van bovenformatieve leer-/werkplekken na. Dit zal worden besproken in het periodieke overleg tussen cao-partijen. De bank heeft een budget beschikbaar gesteld voor de instroom van 25 CAP-100 medewerkers in 2014. Zodra nieuwe wetgeving over het in dienst nemen van medewerkers met een afstand tot de arbeidsmarkt een feit is, zullen de gevolgen daarvan voor het jaar 2015 in het periodieke overleg tussen partijen besproken worden.</p> <p>In het Uitgesproken Talent traject behoren snuffelstages binnen en buiten de bank tot de mogelijkheden.</p>
Aegon Nederland	<p>Mensen met een arbeidsbelemmering</p> <p>Aegon zal zich inspannen om tijdens de looptijd van de cao vier personen met een arbeidsbelemmering, bijvoorbeeld chronisch zieken of gehandicapten, bij Aegon aan het werk te krijgen (twee in Den Haag en twee in Leeuwarden).</p> <p>In het eerste kwartaal van 2014 zal Aegon met de vakorganisaties de resultaten bespreken van de afspraak die vorig jaar is gemaakt in de cao. Daarbij zullen ook de resultaten worden besproken van het onderzoek dat is uitgevoerd door het adviesbureau Onbegrensd Talent.</p>
DSM	<p>Wajong /mensen met een beperking</p> <p>DSM Nederland zal, zo evenwichtig mogelijk verdeeld over de diverse bedrijfsonderdelen in Nederland, aan 30 Wajong-ers in 2014 een (proef)plaatsing aan bieden. Het is de intentie om aan het einde van deze periode bij gebleken geschiktheid de overeenkomst, afhankelijk van de mogelijkheden in de betreffende organisatie, om te zetten in een dienstverband. Gelet op de voorgenomen verandering in specifieke wetgeving (Wajong, participatiewet) zullen partijen de mogelijkheden tot verbreding van de doelgroep verder onderzoeken.</p>
Gemeenteambtenaren	<p>Kansen voor mensen met een beperking.</p> <p>Ter stimulering van de werkgelegenheid en als uitvloeisel van de afspraken in het Sociaal Akkoord betreffende de Participatiewet zullen in de sector Gemeenten jaarlijks 525 banen opengesteld worden voor mensen met een arbeidsbeperking. Per 31-12-2015 zullen in totaal 630 banen moeten zijn gerealiseerd voor deze groep. Dit bovenop de mensen met een beperking die al in dienst zijn bij gemeenten.</p>
Hoger Beroepsonderwijs	<p>De Participatiewet heeft tot doel mensen met een arbeidsbeperking kansen te bieden op regulier werk. Hogescholen voelen zich als werkgevers met een publieke taak maatschappelijk verantwoordelijk om zich intensief in te spannen om de arbeidsorganisatie zo inclusief mogelijk te maken.</p> <p>De taakstelling van het hbo is om in de periode 2014-2024 jaarlijks 99 extra arbeidsplaatsen te realiseren voor mensen met een arbeidsbeperking als bedoeld in de Participatiewet, die zelf niet het wettelijk minimumloon (WML) kunnen verdienen. Het realiseren van deze taakstelling zal veel vergen van hogescholen en van hun werknemers, alleen al op het punt van coaching en begeleiding.</p> <p>Vakbonden en werkgevers nemen deze gezamenlijke verantwoordelijkheid serieus en zullen in de cao-hbo bepalingen opnemen die de doelstellingen van de Participatiewet bevorderen. Zij spreken af dat mensen met een arbeidsbeperking zullen worden beloond conform schaal 1 van de cao hbo.</p>
Sociale Verzekeringsbank	<p>Mensen met verminderd arbeidsvermogen</p> <p>De SVB is voornemens om over te gaan tot plaatsing van 23 mensen met verminderd arbeidsvermogen gedurende de looptijd van deze cao.</p>
Tatasteel	<p>Tata Steel en de vakbonden zullen gezamenlijk het initiatief nemen om</p>

een regionale activiteit op te zetten met als doel om minimaal 20 Wajongers/ personen die behoren tot de UWV categorie 'grote afstand tot de arbeidsmarkt' een tijdelijke werkervaringsplaats met begeleiding aan te bieden binnen Tata Steel en/of een ander bedrijf of organisatie binnen de regio IJmond. Het streven is om deze personen daar waar mogelijk een vast dienstverband aan te bieden.

Voortzetting bestaande afspraken

Flora Holland	<p>Opleiding en ontplooiing.</p> <p>Partijen komen overeen de bestaande afspraken in het protocol te actualiseren en voort te zetten. De scholing- en ontplooiingsafspraken worden meer gericht op het vergroten van interne en externe mobiliteit. tijdens de dialoog gesprekken worden de opleidingswensen geïnventariseerd. Flora Holland blijft BBL opleidingen aanbieden. Ook wordt het programma voor bloeiend leiderschap voortgezet. Het aantal stageplaatsen (boven formatie) van 75 wordt gehandhaafd. Flora Holland zet haar inspanningen voort om, gedurende de looptijd van deze cao, 10 Wajongers aan te trekken en te begeleiden.</p>
KPN Corporate	<p>Jobcarving</p> <p>KPN ITS zal gaan onderzoeken wat de mogelijkheden zijn van jobcarving binnen KPN ITS om daarmee functies geschikt te maken voor Wajongeren.</p>
Timmerindustrie	<p>Bevordering werkgelegenheid & scholing</p> <p>-Werkgevers zullen 20 extra arbeidsplaatsen beschikbaar stellen aan Wajongeren. Het O&O fonds zal hierbij extra ondersteuning bieden aan de bedrijven door hen te adviseren over de bestaande wettelijke faciliteiten. De resultaten worden opgenomen in de periodieke arbeidsmonitor.</p>
Uitzendkrachten ABU	<p>Cao-partijen erkennen dat uitzendondernemingen een belangrijke rol hebben bij de toegang en transitie op de arbeidsmarkt. Om het plaatsen van mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt of van mensen met onvoldoende kwalificaties blijvend mogelijk te maken, zijn partijen in 2012 reeds overeengekomen het ABU-loongebouw te handhaven. In het onderhavige akkoord is verder invulling gegeven aan de voorwaarden waaronder het ABU-loongebouw voor deze groepen toegepast kan blijven worden.</p>
Uitzendkrachten NBBU	<p>Verhogen arbeidsparticipatie</p> <p>Partijen zien het belang van de verhoging van de arbeidsparticipatie van mensen met afstand tot de arbeidsmarkt, in het bijzonder de groepen zonder startkwalificatie en Wajongers. Hiervoor hebben partijen extra stimulerende maatregelen afgesproken waardoor het aantrekkelijker wordt om deze doelgroepen te kunnen bemiddelen en voor bedrijven om deze groepen in te lenen. Voorts zijn er duidelijkere afspraken gemaakt over het verder ontwikkelen en opleiden van deze groepen. Hiermee hopen partijen dat de arbeidsparticipatie van deze groepen op een verantwoorde manier wordt gestimuleerd en tegelijkertijd hun positie op de arbeidsmarkt wordt versterkt.</p>
Verzekeringsbedrijf Binnendienst	<p>Projecten</p> <p>Over de lopende projecten 'Samenhangend Inzetbaarheidsbeleid' en het werkervaringsproject voor Wajong'ers worden nadere afspraken gemaakt in het kwartaaloverleg.</p>

Nieuwe Afspraken

<p>Bloemen en Planten Groothandel</p>	<p>Wajong Tijdens de looptijd zullen werkgevers zich inspannen om 25 wajongers in de sector aan te trekken. Ter stimulering daarvan zal een salarisschaal worden ingevoerd op minimumloon niveau tot maximaal 130% wet minimum (jeugd)loon. De normale beoordelingsprocedure zal worden toegepast.</p> <p>Agenda voor de toekomst Periodiek zullen partijen overleggen m.b.t. de volgende onderwerpen:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Wajong
<p>Gehandicaptenzorg</p>	<p>Participatiewet Cao-partijen willen conform de bedoeling van de participatiewet bevorderen dat zoveel mogelijk mensen met een arbeidsbeperking deelnemen aan het arbeidsproces. Partijen komen het volgende overeen: De werknemer van wie is vastgesteld dat hij vanwege een arbeidsbeperking niet in staat is met voltijdse arbeid 100 procent van het WML te verdienen maar die wel arbeidsmogelijkheden heeft, ontvangt het voor hem geldende WML. Voor mensen met een arbeidsbeperking die me een bepaalde aanpassing op de werkplek in staat zijn om meer dan 100% WML te verdienen – en dus niet in aanmerking komen voor een loonkostensubsidie (of loonsuppletie) – blijven de reguliere loonschalen van toepassing.</p>
<p>Hoveniers</p>	<p>Paritaire werkgroep SW Er zal gedurende de looptijd van de cao een paritaire werkgroep Sociale Werkvoorziening ingericht worden die de regelgeving, beloning en dergelijke gaat onderzoeken.</p> <p>Protocollen <input type="checkbox"/> Gedurende de looptijd van de cao wordt overleg gevoerd inzake de aanpassingen van de ketenbepalingen naar aanleiding van wijzigingen van de wet Flexibiliteit en Zekerheid. <input type="checkbox"/> Gedurende de looptijd van de cao wordt overleg gevoerd over de gevolgen van de Participatiewet, zodra contouren van de nieuwe wet helder zijn.</p> <p>Oudere werknemers <input type="checkbox"/> Er zal voorlichting gegeven worden over de subsidiemogelijkheden bij indienstneming oudere werknemers.</p>
<p>ICK</p>	<p>Partijen zullen tijdens de looptijd van de cao een projectgroep Bewustwording Participatiewetgeving inrichten. Met dit project worden bedrijven in de sector gestimuleerd om extra banen te creëren voor personen met een arbeidsbeperking.</p>
<p>Jeugdzorg</p>	<p>Partijen bij de CAO Jeugdzorg willen een verantwoordelijkheid nemen bij het realiseren van garantiebannen in de Jeugdzorg. Daarbij onderkennen partijen dat dit een forse uitdaging zal zijn gezien de te voorziene daling van de werkgelegenheid in de Jeugdzorg en het feit dat in de Jeugdzorg weinig werkgelegenheid is voor mensen met een lage opleiding.</p> <p>CAO-partijen spreken de intentie uit dat de sector Jeugdzorg een evenredig deel van de garantiebannen voor haar rekening neemt. Werkgevers zullen zich maximaal inspannen om, ondanks de bovengenoemde beperkingen dit evenredige aantal garantiebannen te realiseren. Medio 2016 zal bezien worden hoeveel garantiebannen er in de Jeugdzorg zijn gerealiseerd en zullen indien nodig aanvullende afspraken volgen.</p> <p>CAO-partijen spreken daarnaast af dat, om te onderzoeken welke banen er mogelijk in de Jeugdzorg te creëren zijn, in 2014 een functiecreatie-onderzoek zal worden uitgevoerd in samenwerking met het sectorfonds Sociale werkvoorziening (SBCM).</p>

	<p>Voor de werknemers van wie is vastgesteld dat zij vanwege een arbeidsbeperking niet in staat zijn met voltijdse arbeid 100 procent van het Wettelijk minimumloon (WML) te verdienen maar die wel arbeidsmogelijkheden hebben - Wajongers, SW'ers op de wachtlijst en de doelgroep van de Participatiewet vanaf 2015 - wordt een aparte loonschaal naast het bestaande loongebouw opgenomen. Daartoe zal de huidige aparte loonschaal voor ID-banen (bijlage VIII artikel 2) worden gehanteerd met dien verstande dat deze loonschaal voor de garantiebannen wordt gemaximeerd op 120% WML. Deze loonschaal is nadrukkelijk alleen bedoeld voor de in deze bepaling omschreven doelgroep.</p>
Nederlandse universiteiten	<p>In het Sociaal Akkoord van 11 april 2013 zijn afspraken gemaakt over de inzet van arbeidsgehandicapten bij werkgevers in Nederland. Partijen komen overeen dat universiteiten volop uitvoering geven aan de in het kader van de Participatiewet binnen het Verbond Sectorwerkgevers Overheid overeengekomen afspraken over het aantal te creëren arbeidsplaatsen per jaar. Conform de Participatiewet komen deze afspraken bovenop de huidige inspanningen.</p> <p>Om te faciliteren dat universiteiten in staat zijn arbeidsplaatsen te creëren voor werkzoekenden met een beperking is tevens overeengekomen om in Bijlage A passende loonschalen op te nemen tussen 100% en 120% van de Wet op het Minimumloon. Hiertoe wordt artikel 3.5 lid 2 van de cao aangepast (zie bijlage). Partijen besluiten samen het initiatief te nemen om te onderzoeken of samen met de onderzoeksinstellingen en de universitair medische centra werkgelegenheid in de sociale werkvoorziening overeind kan worden gehouden en om gezamenlijk structurele arbeidsplaatsen te creëren bij de verschillende daarvoor in aanmerking komende organisaties.</p> <p>Conform de aanbevelingen in het eindrapport dat de UWV en de Universiteit Maastricht hierover hebben uitgebracht, wordt uiterlijk 1 januari 2015 een begin gemaakt met het creëren van structurele arbeidsplaatsen voor Wajongers, ook als deze niet onder de definitie van de Participatiewet vallen.</p>
Provincies	<p>Provincies geven uitvoering aan de landelijke afspraken over extra banen voor arbeidsgehandicapten, overeenkomstig de afgesproken fasering. Voor provincies betreffen dat in totaal 340 extra banen in 10 jaar, te weten per ultimo van jaren 2015, 2016, 2017, 2018, 2019, 2020, 2021, 2022 en 2023 achtereenvolgens (cumulatief): 41, 88, 136, 170, 204, 238, 272, 306 en 340 extra banen.</p>
Reisbranche	<p>CAO partijen vragen Reiswerk projectvoorstellen cq inhoudelijke voorstellen te ontwikkelen op de navolgende terreinen gedurende de looptijd van de CAO en de resultaten daarvan uiterlijk 1 november 2015 terug te leveren aan CAO partijen:</p> <p>....</p> <p>- Ontwikkeling pilotproject plaatsing Wajongers;</p>
Schoonmaak	<p>Voor de werknemers van wie is vastgesteld dat zij met voltijdse arbeid niet in staat zijn tot het verdienen van het wettelijke minimum loon (WML), doch wel het vermogen tot arbeidsparticipatie hebben en behoren tot de doelgroep voor loonkostensubsidie op grond van de in 2014 vormgegeven participatiewet, wordt een aparte loonschaal naast het bestaande loongebouw opgenomen. *</p> <p>Deze loonschaal begint op 100% WML en sluit aan op het schaalminimum voor werknemers zoals bedoeld in artikel 1 lid 3 van de cao die zijn ingedeeld in Functiegroep 1.</p> <p>* Nadrukkelijk is deze loonschaal exclusief en alleen voor de doelgroep van de participatiewet (inclusief WAJONG) en niet voor andere werknemers zoals:</p> <ul style="list-style-type: none"> o Werknemers met een arbeidshandicap die wel zelfstandig het minimumloon kunnen verdienen o Andere groepen werknemers met een afstand tot de arbeidsmarkt

	o Uitzendkrachten die niet tot de doelgroep behoren.
Technische groothandel	CAO-partijen spreken af dat zij gedurende de looptijd van de CAO activiteiten zullen ontplooiën om er trachten er voor te zorgen dat tijdens de looptijd van deze CAO 25 wajongers in de Technische Groothandel worden aangenomen.
Uitvoeringsinstituut Werknemersverenigingen	Op basis van de eerder verrichte cao-studies wordt in de cao een aantal afspraken vastgelegd om duurzame inzetbaarheid in de HRM-cyclus te versterken. Ook worden specifieke afspraken gemaakt over jongeren, 60plus-medewerkers, UWV inclusief (Wajongers) en SLIM werken.
Vleessector	<p>Samen met de vakbonden is een sectorplan gemaakt, waarin de speerpunten voor de komende 3 jaar zijn benoemd. Partijen willen in deze cao afspraken maken om deze speerpunten stevig te verankeren in de activiteiten van sociale partners en het fonds collectieve belangen vleessector. Dit zal nader worden uitgewerkt in het Georganiseerd Overleg en daarbij zullen afspraken worden gemaakt over:</p> <ul style="list-style-type: none"> <input type="checkbox"/> Afspraak voor (snuffel(stages voor werknemers in overleg tussen werkgever en werknemer voor 4-12 weken met loonsuppletie en terugkeergarantie. Om dit te faciliteren wordt gebruik gemaakt c.q. aangesloten op regionale transitiehuizen. <input type="checkbox"/> Afspraak inzake instroom 200 jongeren en werknemers met een achterstandspositie op de arbeidsmarkt <input type="checkbox"/> Afspraken inzake coaching van nieuwe werknemers en flexkrachten door 25 oudere vakkrachten <input type="checkbox"/> Uitbreiden van regeling employability met mogelijkheid voor loopbaanonderzoek en EVC trajecten.
Voortgezet Onderwijs	<p>De sector is verplicht om de komende jaren jaarlijks werknemers aan te nemen met een afstand tot de arbeidsmarkt. Deze afspraak is conform het door het kabinet met sociale partners gesloten Sociaal Akkoord. Uiterlijk voor 31 december 2015 dient de sector 315 fte aan werkgelegenheid voor werknemers met afstand tot de arbeidsmarkt te creëren. Voor de verdeling over besturen wordt als vuistregel uitgegaan van 1 werknemer per jaar met een arbeidsbeperking op 264 fte. Op bestuursniveau wordt deze afspraak met de P(G)MR uitgewerkt in het overleg over het formatieplan.</p> <p>Ter ondersteuning hiervan wordt artikel 10.2 van de huidige cao aangepast zodat dit voor alle categorieën werknemers, met een afstand tot de arbeidsmarkt, gaat gelden. Voor de begeleiding en monitoring van deze afspraak wordt VOION verzocht een voorstel te doen. Indien de sector hieraan niet voldoet, zal de overheid de quotumwet invoeren.</p>
Welzijn	De branche WMD neemt haar verantwoordelijkheid t.a.v. sociaal ondernemen. Het creëren van participatiebanen is hiervan onderdeel. Opgenomen wordt dat voor de werknemers van wie is vastgesteld dat zij vanwege een arbeidsbeperking niet in staat zijn met voltijdse arbeid 100 procent van het WML te verdienen maar die wel arbeidsmogelijkheden hebben (wajongers, en andere doelgroepen van de participatiewet) een aparte loonschaal naast het bestaande loongebouw wordt opgenomen. De 100%-WML-schaal dient daarbij als opstap. De intentie is hen te laten doorstromen en door te ontwikkelen naar reguliere functies. Gedurende de looptijd van de cao willen we uitwerken op welke wijze dit kan worden ondersteund en ook op welke manier er met een beoordelingssystematiek een eventuele doorgroei in deze schaal mogelijk wordt tot 120% WML.

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		1983,6	38,0
Industrie				
Bakkersbedrijf	7,6		1983,6	38,0
Heineken Nederland Beheer	8,0	26,0	1880,0	36,0
Mode-; interieur-; tapijt- en textielindustrie	7,6		1983,6	38,0
Timmerindustrie	7,5	7,0	1905,0	36,5
Grafimedia	7,2		1879,2	36,0
DSM Limburg	8,0		2088,0	40,0
Metalektro	8,0	13,0	1984,0	38,0
Metalektro HP	8,0	13,0	1984,0	38,0
Tata Steel	8,0	26,0	1880,0	36,0
Metaalbewerking (metaal)	8,0	13,0	1984,0	38,0
Philips	8,0		2088,0	40,0
Carrosseriebedrijf (metaal)	8,0	13,0	1984,0	38,0
Meubelindustrie en meubileringsbedrijven	7,5		1957,5	37,5
Sociale werkvoorziening	7,2		1879,2	36,0
Netwerkbedrijven	8,0	13,0	1984,0	38,0
Bouwnijverheid				
Bouwnijverheid	8,0		1912,0	36,6
Prorail	8,0	26,0	1880,0	36,0
Technische installatiebedrijven (metaal)	8,0	13,0	1984,0	38,0
Schilders- afwerkings- en glaszetbedrijf	7,5		1957,5	37,5
Handel en horeca				
Motorvoertuigen en tweewielerbedrijven	8,0	13,0	1984,0	38,0
Bloemen en planten (groothandel)	8,0		2088,0	40,0
Albert Heijn Logistics	8,0	23,0	1904,0	36,5
Vleessector	7,2		1879,2	36,0
Technische groothandel	7,6		1983,6	38,0
Informatie-; comm.- en kantoortech.n.branche	8,0	12,0	1992,0	38,2
La Place	7,6		1983,6	38,0
Vroom en Dreesmann	7,6		1983,6	38,0
Levensmiddelen (grootwinkelbedrijven)	8,0	19,5	1932,0	37,0
Levensmiddelenbedrijf	8,0	19,5	1932,0	37,0
Slagersbedrijf	7,6		1983,6	38,0
Tankstations en wasbedrijven	7,6		1983,6	38,0
Doe-het-zelfbranche	7,6		1983,6	38,0
IKEA Nederland	7,2		1879,2	36,0
Boekhandel en Kantoorvakhandel	7,6		1983,6	38,0
Apotheken	7,2		1879,2	36,0
Fashion en Sport Inretail	7,6		1983,6	38,0
Horeca- en aanverwant bedrijf	7,6		1983,6	38,0
Recreatie	7,6		1983,6	38,0

naam	duur werkdag	roostervrije dagen	jaarlijks bedongen arbeidsduur	normale arbeidsduur
Contractcateringbedrijf	8,0	13,0	1984,0	38,0
Vervoer en communicatie				
Nederlandse Spoorwegen	8,0	26,0	1880,0	36,0
GVB	7,2		1879,2	36,0
Openbaar vervoer	8,0	17,0	1952,0	37,4
Taxivervoer	8,0		2088,0	40,0
Beroepsgoederenvervoer over de weg (NOB)	8,0		2088,0	40,0
DHL Express Nederland	8,0		2088,0	40,0
DHL Logistics Nederland	8,0		2088,0	40,0
Goederenvervoer Nederland (KNV)	8,0		2088,0	40,0
Selectvracht	8,0	12,5	1988,0	38,1
PostNL (voor postbezorgers)	8,0		2088,0	---
PostNL (voor PostNL)	7,4		1931,4	37,0
Postverspreiders	8,0		2088,0	---
KPN	7,4		1931,4	37,0
KPN Corporate Market	8,0		2088,0	40,0
Zakelijke dienstverlening				
ABN-AMRO	7,2		1879,2	36,0
ING	7,2		1879,2	36,0
Rabobank	7,2		1879,2	36,0
SNS Reaal	7,2		1879,2	36,0
Achmea	7,2		1879,2	36,0
AEGON Nederland N.V.	8,0	13,0	1984,0	38,0
Delta Lloyd	7,6		1983,6	38,0
Verzekeringsbedrijf (binnendienst)	7,6		1983,6	38,0
Woondiensten	7,2		1879,2	36,0
Architectenbureaus	8,0		2088,0	40,0
Uitzendkrachten (ABU)	8,0		2088,0	---
Uitzendkrachten (NBBU)	8,0		2088,0	---
Reisbranche	7,8		2035,8	39,0
ANWB	8,0	13,0	1984,0	38,0
Beveiligingsorganisaties (particuliere)	7,6		1983,6	38,0
Schoonmaak- en glazenwassersbedrijf	7,6		1983,6	38,0
Hoveniersbedrijf	8,0	20,0	1928,0	36,9
Flora Holland	8,0	13,0	1984,0	38,0
Overige dienstverlening				
Gemeenteambtenaren	7,2		1879,2	36,0
Provinciepersoneel	7,2		1879,2	36,0
Rijkspersoneel	7,2		1879,2	36,0
Defensiepersoneel	7,6		1983,6	38,0
Politiepersoneel	7,2		1879,2	36,0
Sociale Verzekeringsbank	7,2		1879,2	36,0
UWV	7,6		1983,6	38,0
Primair Onderwijs	7,4		1923,6	36,9
Beroepsonderwijs en Volwasseneneducatie	8,0	13,0	1984,0	38,0
Ons Middelbaar Onderwijs	7,4		1923,6	36,9
Voortgezet Onderwijs	7,4		1923,6	36,9
Hoger beroepsonderwijs (HBO)	7,2		1659,0	36,0

naam	duur werkdag	roostervrije dagen	jaarlijks bedongen arbeidsduur	normale arbeidsduur
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
Sanquin Bloedvoorziening	7,2		1879,2	36,0
VVT	7,2		1879,2	36,0
Gehandicaptenzorg	7,2		1879,2	36,0
Jeugdzorg	7,2		1879,2	36,0
Kinderopvang	7,2		1879,2	36,0
Welzijn en maatschappelijke dienstverlening	7,2		1879,2	36,0
Bibliotheken, Openbare	7,2		1879,2	36,0
Textielverzorging	7,2		1879,2	36,0

Tabel VI.1 Percentage werknemers en gewogen gemiddelde wekelijkse arbeidsduur, uitgesplitst naar arbeidsduurklasse

klassen normale arbeidsduur	percentage werknemers	klassengemiddelde normale arbeidsduur
36,0 t/m 36,9	47	36,1
37,0 t/m 37,9	8	37,1
38,0 t/m 38,9	37	38,0
39,0 t/m 39,9	-	39,0
40,0	8	40,0
	100	37,2

BIJLAGE VII FLEXIBELE BELONING

Tabel VII.1 Cao's met afspraken over flexibele beloningsvormen naar economische sector en soort cao: bedrijfstak-cao (B) en ondernemings-cao (O), in absolute aantallen (2014)

economische sector	eenmalige uitkering		jaarlijkse gratificatie		13e maand		winstdeling		resultaat uitkering		prestatie-beloning		totaal-aantal cao's met flexibele belonings-afspraken		totaal-aantal cao's in steekproef	
	B	O	B	O	B	O	B	O	B	O	B	O	B	O	B	O
landbouw en visserij	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0	1	0	3	0
industrie	1	0	4	2	0	2	0	1	1	1	2	1	5	3	11	4
bouwnijverheid	0	0	2	1	0	0	0	0	0	0	1	0	2	1	3	1
handel en horeca	1	0	5	0	1	1	0	1	2	0	2	2	9	3	16	4
vervoer en comm.	0	4	2	2	0	1	0	1	0	2	0	4	2	8	5	9
zakelijke dienstverl.	1	4	3	7	0	6	1	1	0	0	0	5	4	8	9	9
overige dienstverl.	8	1	16	3	11	2	0	0	0	0	0	0	22	4	22	4
Totaal	11	9	32	15	12	12	1	4	3	3	6	12	45	27	69	31

Tabel VII.2 Cao's met afspraken over flexibele beloningsvormen naar economische sector en soort cao: bedrijfstak-cao (B) en ondernemings-cao (O), in procenten⁸² (2014)

economische sector	eenmalige uitkering		jaarlijkse gratificatie		13e maand		winstdeling		resultaat uitkering		prestatie-beloning		totaal-aantal cao's met flexibele belonings-afspraken	
	B	O	B	O	B	O	B	O	B	O	B	O	B	O
landbouw en visserij	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	33	0	33	0
Industrie	9	0	36	50	0	50	0	25	9	25	18	25	45	75
Bouwnijverheid	0	0	67	100	0	0	0	0	0	0	33	0	67	100
handel en horeca	6	0	31	0	6	25	0	25	13	0	13	50	56	75
vervoer en comm.	0	44	40	22	0	11	0	11	0	22	0	44	40	89
zakelijke dienstverl.	11	44	33	78	0	66	11	11	0	0	0	56	44	89
overige dienstverl.	36	25	73	75	50	50	0	0	0	0	0	0	100	100
Totaal	16	29	48	48	16	39	2	13	4	10	9	39	65	87

82 Leesvoorbeeld: in 1 van de in totaal 11 bedrijfstak-cao's in de sector industrie (=9%) is een afspraak over een eenmalige uitkering vastgelegd.

Tabel VII.3 Cao's met afspraken over flexibele beloningsvormen naar economische sector: aantal cao's en tussen haakjes het aantal cao's als percentage van het totaal aantal cao's (2014)

economische sector	eenmalige uitkering	jaarlijkse gratificatie	13e maand	winstdeling	resultaat uitkering	prestatie-beloning	totaal-aantal cao's in steekproef
landbouw en visserij	0	0	0	0	0	1 (33)	3
industrie	1 (7)	6 (40)	2 (13)	1 (7)	2 (13)	3 (20)	15
Bouwnijverheid	0	3 (75)	0	0	0	1 (25)	4
handel en horeca	1 (5)	5 (25)	2 (10)	1 (5)	2 (10)	4 (20)	20
vervoer en comm.	4 (29)	4 (29)	1 (7)	1 (7)	2 (14)	4 (29)	14
zakelijke dienstverl.	5(28)	10 (56)	6 (33)	2 (11)	0	5 (28)	18
overige dienstverl.	9 (35)	19 (73)	13 (50)	0	0	0	26
Totaal	20	47	24	5	6	25	100

Tabel VII.4 Aantal cao's met afspraken over flexibele beloningsvormen in 2014, uitgesplitst naar economische sector

economische sector	eenm. en struct. uitkeringen	result. afhank. Uitkeringen	Totaal ¹
landbouw en visserij	0	1	1 (33%)
industrie	8	5	8 (53%)
bouwnijverheid	3	1	3 (75%)
handel en horeca	7	6	12 (60%)
vervoer en communicatie	8	7	10 (71%)
zakelijke dienstverlening	12	6	12 (67%)
overige dienstverlening	26	0	26 (100%)
Totaal	64	26	72 (72%)

In de eerste twee kolommen gepresenteerde aantallen cao's met beloningsafspraken. Het aantal cao's in een sector met een bepaalde beloningsvorm wordt afgezet tegen het totaal aantal cao's in die sector. Het aantal cao's waarin een eenmalige en/of structurele uitkering is opgenomen kan ook afspraken over een resultaatafhankelijke uitkering bevatten. De laatste totaalkolom is als gevolg hiervan dan ook geen optelling van de eerste twee kolommen.

BIJLAGE VIII ARBEIDSOVEREENKOMSTEN VOOR BEPAALDE TIJD

In 2014 is de steekproef gewijzigd. Dit heeft gevolgen voor de resultaten over 2014. Tabel VIII.1 geeft de resultaten weer van de afwijkingen van de ketenbepaling over 2014 ten opzichte van 2013 (op basis van een panel van 85 cao's die beide jaren in de steekproef zijn meegenomen). De resultaten over 2013 zijn de getallen tussen haakjes. De tabel laat zien dat vooral ten aanzien van de groep "alle werknemers" in cao's minder afspraken zijn gemaakt die afwijken van de ketenbepaling die in 2014 gold.

Tabel VIII.1 **Overzicht afwijking van de ketenbepaling op basis van een panel van 85 cao's die zowel in 2013 als in 2014 in de steekproef zitten**

aspecten	Alle werknemers		Groepen werknemers		Totaal ¹	
	aantal cao's	% wns	aantal cao's	% wns	aantal cao's	% wns
Afwijking 3 jaar	9 (13)	12 (19)	21 (20)	38 (40)	27 (30)	45 (54)
Afwijking 3 arb. overeenk.	9 (10)	9 (16)	15 (15)	21 (21)	23 (24)	29 (36)
Afwijking tussenpoos	7 (8)	4 (10)	4 (3)	11 (11)	10 (10)	15 (20)
Buiten werking	0 (0)	0 (0)	14 (14)	18 (18)	14 (14)	18 (18)
Totaal¹	18 (20)	16 (23)	37 (36)	61 (61)	49 (50)	71 (72)

¹ Omdat in cao's zowel afspraken voor alle werknemers als voor groepen werknemers kunnen voorkomen, en omdat in cao's afspraken over meerdere aspecten kunnen voorkomen, is het totaal niet altijd gelijk aan de som van de onderscheiden groepen werknemers en/of aspecten.

Tabel VIII.2 **Aanleidingen voor niet-algemene aanpassingen en buitenwerkinstelling van de ketenbepaling in art. 7:668a BW**

niet-algemene aanpassing heeft betrekking op:	aantal
werk-opleiding trajecten	11
tijdelijke werkzaamheden/vervanging/op proef	9
aard werk/bedrijfsproces	9
bepaalde soorten werknemers	22
Totaal	41¹

¹ De som van het soort niet-algemene aanpassingen is groter dan het totaal van 41 cao's met niet-algemene aanpassingen omdat cao's soms meerdere soorten niet-algemene aanpassingen bevatten.

Tabel VIII.3 Cao's met aanpassingen van de ketenbepaling

Aanpassingen per cao	cao's met algemene aanpassingen		cao's met niet-algemene aanpassingen		cao's met algemene en/of niet-algemene aanpassingen ¹⁾	
	aantal cao's	% wns	aantal cao's	% wns	aantal cao's	% wns
1	15	8	12	17	23	21
2	8	9	14	24	21	32
3 (of meer)	0	0	2	1	2	1
668a buiten werking ²⁾	0	0	14	18	14	18
Totaal³⁾	23	17	41	60	57	71

¹⁾ Het aantal cao's uit de derde kolom is geen sommatie van het aantal cao's van de twee voorafgaande kolommen (van de overeenkomstige rij) omdat het aantal algemene en niet-algemene aanpassingen in een cao samen hoger is dan het aantal algemene aanpassingen en niet-algemene aanpassingen afzonderlijk, als beide soorten aanpassingen in een cao voorkomen.

²⁾ Het aantal cao's met artikel 668a buiten werking is in deze tabel apart vermeld, maar zijn ook meegeteld in de scores van aanpassingen per cao in de kolom van cao's met niet-algemene aanpassingen.

³⁾ Het aantal cao's sommeert niet tot het totaal aantal cao's met algemene of/ en niet algemene aanpassingen omdat er bij deze cao's zowel aanpassingen en buitenwerking stellingen van de ketenbepaling kunnen optreden.

Tabel VIII.4 Afwijking van de ketenbepaling voor alle en/of groepen werknemers, 2014

aspecten	Alle werknemers		Groepen werknemers		Totaal ¹⁾	
	aantal cao's	% wns	aantal cao's	% wns	aantal cao's	% wns
landbouw	3	100	0	0	3	100
industrie	2	5	7	41	9	46
bouwnijverheid	0	0	2	92	2	92
handel en horeca	4	7	5	44	8	48
vervoer en communicatie	3	14	7	63	9	76
zakelijke dienstverlening	6	71	3	26	7	75
overige dienstverlening	5	6	17	82	19	83
Totaal¹⁾	23	17	41	60	57	71

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

BIJLAGE IX CAO-FONDSEN

Tabel IX.1 Baten, lasten en reserves per fonds in 2013 (x €1000)

Fonds	Baten	Lasten	Reserves	Reserves als % totale lasten
Aardappelen Groenten en Fruit Detailhandel, SF	3524	873	3074	352
Afbouw, O&O-Fonds	3614	3818	1839	48
Apotheken, Bedrijfsfonds	4091	6345	7242	114
Architecten, Fonds	447	386	450	117
Bakkersbedrijf, SF	7176	5344	11020	206
Banden en Wielenbranche, FKB	2466	2390	2768	116
Beroepsgoederenvervoer, O&O-Fonds	35156	31952	29031	91
Besloten Busvervoer, Fonds Scholing en Ordening	1588	1478	1988	135
Beveiliging, Particuliere, SF	976	976	2045	210
Beveiligingsbranche, Opleidingsfonds	861	547	1664	304
Bitumineuze en Kunststof Dakbedekkingsbedr, SF	3427	3618	922	25
Bouwnijverheid O&O-Fonds	81193	63054	114905	182
Bouwnijverheid, Scholingfonds	12017	12017	0	0
Bouwnijverheid, Aanvullingsfonds	45363	49677	-1452 ⁸³	-3
Colland, Arbeidsmarkt	17498	12785	36911	289
Contractcateringbranche, Kw. vd Arbeid	47	47	0	0
Contractcateringbranche, FBK	-3523 ⁸⁴	93	6644	7144
Contractcateringbranche, O&O-Fonds	457	457	0	0
Contractcateringbranche, Vakraad	554	554	0	0
Doe het zelf branche, SF	282	156	1366	876
Elektrotechnische Detailhandel, O&O-Fonds	1230	1487	766	52
Fashion en sport inretail, SF	216	5285	3534	67
Gemaksvoedingindustrie, SF	166	166	0	0
Gemengde Branche en Speelgoedbranche, SF	2717	786	2121	270
Gespecialiseerde bloemendetailhandel, SF	848	2267	2243	99
Goud- en Zilvernijverheid, O&O-Fonds	37	81	83	102
Grafische Bedrijven, SF	7041	12245	15828	129
Groenten en Fruit, Groothandelsfonds	721	811	1259	155
Handel in Bouwmaterialen, FCB	701	468	667	143
Houten en Kunstst. Jachtbouw, SF	142	120	46	38
Houthandel, Fonds voor Onderz. Opl. en Arbeidsv.	167	1020	722	71
Houtverwerkende Industrie, SF	521	524	349	67
Huisartsenzorg, SF	2458	1097	1361	124
Kappers, SF voor Opleiding	2199	1915	4355	15
Kartonnage en Flexibele Verpakkingenbedrijf, FCB	468	326	1848	567
Levensmiddelenbedrijf, SF	2746	3113	6456	207
Linnenverhuur en Wasserijbedrijven, O&O-Fonds	236	236	0	0
Linnenverhuur en Wasserijbedrijven, St. R v Arbeidsverh.	531	536	2463	460
M en T Carrosseriebedrijf, O&O-Fonds	2916	3534	2318	66
M en T Isolatiebedrijf, O&O-Fonds	1130	1078	-1304	-121
M en T Technisch Installatiebedrijf, O&O-Fonds	34618	44120	31040	70
Metaal en Techniek, SF SFM	14410	14275	3429	24
Metaalbewerkingsbedrijf, O&O-Fonds	25497	42265	29991	71
Metalektro, Raad van Overleg	1859	1650	6378	387
Metalektro, SF	3188	3049	424	14
Metalektro, Arbeidsmarkt en Opleiding	27676	31639	25427	80
Meubelindustrie en Meubileringsbedrijven, SF	3783	2775	4339	156
Mode interieur tapijt & textiel, Vakraad	519	519	0	0
Mode Interieur Tapijt en Textielindustrie, Opleidingsfonds	31	180	58	32
Mode Interieur Tapijt en Textielindustrie, SF	-38	798	2793	350
Motorvoertuigen en Tweewielerbedrijven, O&O-Fonds	10957	10093	9205	91
Motorvoertuigen en Tweewielerbedrijf, Fonds	4376	4196	1165	28
Natuursteenbedrijf, SF	687	474	1027	217
Parket, SF	52	56	22	39

83 Fondszen kunnen een negatief eigen vermogen hebben. Dit wordt dan gefinancierd met vreemd vermogen. Ook als de lasten in een jaar lager zijn dan de baten kan het vermogen nog steeds negatief zijn, zij het minder negatief dan in het jaar ervoor.

84 Negatieve baten hebben als oorzaak: geen premie geheven, restitutie premie, kruisfinanciering ander cao-fonds. Met kruisfinanciering wordt bedoeld dat sommige fondsen andere fondsen financieren. In dit onderzoek worden deze baten dan geboekt bij het ontvangende fonds om te voorkomen dat de baten dubbel worden geteld.

Fonds	Baten	Lasten	Reserves	Reserves als % totale lasten
Pluimvee-industrie, FCB	789	810	-304	-38
Postverspreiders, SF	0	0	0	
Recreatie, SF	2258	2585	2815	109
Reisbranche, SF voor Opleiding en Ontwikkeling	719	1073	661	62
Samenwerkende Branches Detailhandel, SF	592	866	1383	160
Schilders- en Onderhoudsbedrijf O&O-Fonds	16103	21756	6628	30
Schoonmaak en Glazenwassers, R voor Arbeidsverh.	13597	16401	15954	97
Schoonmaak en Glazenwassers, O&O-Fonds	-65	-65 ⁸⁵	0	0
Slagersbedrijf, Vormings- en Ontwikkelingsfonds	2276	2641	810	31
Tandtechniek, SF	374	397	1495	377
Tankstations en wasbedrijven, bijdrage fonds	715	715	30	4
Tankstations en Wasbedrijven, O&O-Fonds	659	568	222	39
Taxi, SF	4987	3282	10968	334
Technische Groothandel, FKB	1689	1133	2556	226
Tentoonstellingsbedrijven, SF	261	238	158	66
Tentoonstellingsbedrijven, St. Naleving	14	14	0	0
Textielgoederen en Aanver. Art., Groothandel, FKB	621	628	1939	309
Timmerfabrieken, O&O-Fonds	1219	2994	3602	120
Timmerfabrieken, Scholings en werkgel.fonds	1023	2334	-207	-9
Tuincentrumbranche, SF	430	477	168	35
Uitzendbranche, Arbo Flexbranche	849	849	38	4
Uitzendbranche, Fonds	913	1106	7884	713
Uitzendbranche, Opleiding en Ontwikkeling	2053	1953	210	11
Uitzendkrachten, Naleving	2642	2631	68	3
Vishandel, SF	243	294	185	63
Vlaktglasbranche, O&O-Fonds	464	580	1002	173
Vleessector, FCB	1179	1566	3293	210
Vleeswarenindustrie, FCB	459	707	1002	142
Waterbouw, O&O-Fonds	1379	1569	1842	117
Welzijn en Maatsch. Dvl. Jeugd. en Kinderopv., FCB	4626	9138	16007	175
Wonen, SF	1817	1960	1154	59
Zeilmakers, dakkleden en Scheepsbenod., O&A	101	89	174	196
Zoetwaren Industrie, SF	1772	1823	2204	121
Totaal	438778	472863	464771	

85 De negatieve lasten worden veroorzaakt door een storting vanuit Glazenwassersbranche, O&O-fonds, naar Glazenwassersbranche, Raad voor Arbeidsverhoudingen, ter dekking van personeelskosten van ESF subsidie die de Raad voor Arbeidsverhoudingen in het ESF project heeft gemaakt.

Tabel IX.2 Saldo 2009-2013 panel 43 fondsen : positief, negatief, financiering ander
fonds (x € 1.000)

cao-fonds	2009	2010	2011	2012	2013
Apotheken, bedrijfsfonds	165,3	-2856,2	-5271,2	-3623,3	-2254
Architecten, Fonds	-217,5	-177,7	-173,9	55,9	61
Bakkersbedrijf, SF	1365,3	-5919,7	139,4	1795,3	1832
Beroepsgoederenvervoer, O&O fonds	-27586	-150	10120	10711	3204
Beveiliging, SF	639	904,5	617,1	-438	0
Beveiligingsbranche, O&O	176	190,4	143,1	-241	314
Bloemendetailhandel, SF	-12,7	-193,7	4086,4	-801,5	-1419
Bouwbedrijf, Aanvullingsfonds	-29456	-26722	-21853	-5824	-4314
Bouwbedrijf, O&O	-37746	-71208	-23265	33531	18139
Carrosseriebedrijf, O&O fonds	405	325,7	315,2	-2079	-618
Colland, Arbeidsmarktbeleid	2513	4686	3479	3314	4713
Contractcatering, O&O	0	0	0	0	0
Contractcatering, FBA	1273,3	1144,5	1206	1017,3	-3616
Contractcatering, Kwaliteit van de Arbeid	0	0	0	0	0
Contractcatering, Vakraad	0	0	0	0	0
Elektronische Detailhandel, O&O	-111,8	428,1	254,5	168,9	-257
Gemengde Branche en Speelgoedbranche, SF	-278,2	26,5	-4,9	-83	1931
Grafische bedrijven, SF	-162	5366	-8080	-1223	-5204
Levensmiddelenbedrijf, SF	-993,3	1161	74,2	434	-367
Metaal en Technische bedrijfstakken, SF	513,6	111,4	-282,1	378,2	135
Metaalbewerkingsbedrijf, O&O	-12833,2	9020,7	7557,8	983,4	-16768
Metalektro, A&O	-4012,2	-2838	-3648,4	1581,3	-3963
Metalektro, RvO	-110,2	262,3	157,2	1771,8	209
Metalektro, SF	-268,3	-301,1	-96,9	278	139
Meubelindustrie en Meubileringsbedrijven, SF	-2010	-1863	417	1,3	1008
Mode- en Sportdetailhandel, SF	177	-153,7	-269,7	2260	-5069
MITT, Vakraad	0	0	0	0	0
Motorvoertuigenbedrijf Tweewielerbedrijf, Fonds	-66,4	-257,4	225	435	180
Motorvoertuigenbedrijf Tweewielerbedrijf, O&O	-80,8	-196,1	-2080,8	6	864
Recreatie, Fonds	-112,2	438,6	643,6	111	-327
Reisbranche, O&O	118,3	-51,6	-170,7	-437,8	-354
Schilders- en Onderhoudsbedrijf, O&O	-609	-6505	-12179	-2976	-5653
Slagersbedrijf, Vorming en Ontwikkeling	177	113,7	166,3	-199	-365
Technisch Installatiebedrijf, O&O	-8855,5	4958,1	8061,4	3551	-9502
Technische Groothandel, FKB	-1304	-1248	141	614	556
Timmerfabrieken, Schol. Werkgel. Fonds	-920,7	-3244,6	-3519,4	-2528	-1311
Timmerfabrieken, O&O	573,8	-224,8	-510	-500	-1775
Uitzendbranche, O&O	0	0	-548	110,1	100
Uitzendbranche, Fonds	6224	2446	-1290,7	-184,4	-193
Uitzendbranche, Arbofonds	0	12,3	13,4	11,5	0
Uitzendkrachten, st. Naleving	0	0	22,3	34,6	11
Welzijn en Maatsch. Dienstverl., FCB	2769,6	4868,9	123,8	-1779,7	-4512
Wonen, SF	96,2	693,2	-1018	-371	-143

Tabel IX.3 Overzicht van baten, lasten en reserves van de onderzochte avv'de cao-fondsen in 2013 (x € 1 mln., N=54)¹

Baten/lasten	In % van de baten/lasten	Totaalbedragen (x €. mln.)
Baten:	100%	409,6
premiebijdragen van partijen	94%	
subsidies ⁸⁶	1%	
interest	2%	
overige baten	3%	
Lasten A+B:	100%	444,6
A. Doelstellingsgerelateerde lasten:	87%	
- cao-gerelateerd	15%	
- opleiding en ontwikkeling	42%	
- werkgelegenheid	11%	
- arbeidsomstandigheden	6%	
- overige doelstellingen	14%	
B. Overige lasten:	14%	
- exploitatie	13%	
- andere lasten	1%	
Saldo baten-lasten		-/-35,0
Reserves:	100%	427,0
gebonden reserve	49%	
vrije reserve	52%	

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

86 Subsidies (waaronder ESF-subsidies) worden door cao-fondsen niet op eenduidige manier verwerkt. Sommige fondsen nemen dergelijke subsidies wel in hun financiële jaarverslag op, andere fondsen doen dat niet. De post subsidies geeft daarom geen goed beeld van het totaal aan subsidies waar fondsen mee werken.

Tabel IX.4 Per fonds de doelstellingslasten als percentage van de totale lasten

Fonds	o&o	cao	werkg	arbo	uitk	expl
Aardappelen Groenten en Fruit Detailhandel, SF	47	44	0	0	0	8
Afbouw, O&O	1	88	0	4	0	6
Apotheken, Bedrijfsfonds	21	24	15	0	0	41
Architecten, Fonds	0	66	10	2	0	23
Bakkersbedrijf, SF	54	23	9	3	0	11
Banden en Wielenbranche, FKB	0	96	0	0	0	4
Beroepsgoederenvervoer, O&O	61	23	1	9	0	5
Besloten Busvervoer, Fonds Scholing en Ordening	0	39	0	12	0	47
Beveiliging, Particuliere, SF	0	52	18	14	0	16
Beveiligingsbranche, Opleidingsfonds	69	11	3	0	0	17
Bitumineuze en Kunststof Dakbedekkingsbedrijven, SF	46	6	-1	19	20	9
Bouwnijverheid, O&O	62	12	1	17	2	6
Bouwnijverheid, Scholingsfonds	72	0	0	0	0	28
Bouwnijverheid, Aanvullingsfonds	0	0	0	0	87	12
Colland, Arbeidsmarkt	28	7	19	24	15	7
Contractcateringbranche, Kwaliteit van de Arbeid	0	0	0	11	0	89
Contractcateringbranche, FBK	0	0	0	0	0	100
Contractcateringbranche, O&O	40	0	0	0	0	60
Contractcateringbranche, Vakraad	0	61	7	0	0	31
Doe het zelf branche, SF	0	81	0	0	0	19
Elektrotechnische Detailhandel, O&O	85	4	0	0	0	11
Fashion en sport inretail, SF	72	21	0	5	0	2
Gemaksvoedingindustrie, SF	1	83	1	7	0	7
Gemengde Branche en Speelgoedbranche, SF	38	54	0	2	0	7
Gespecialiseerde bloemendetailhandel, SF	5	93	0	0	0	2
Goud- en Zilvernijverheid, O&O	40	0	0	0	0	60
Grafische Bedrijven, SF	0	24	13	18	29	16
Groenten en Fruit, Groothandelsfonds	52	29	0	5	0	14
Handel in Bouwmaterialen, FKB	33	43	0	0	0	24
Houten en Kunststoffen Jachtbouw, HISWA SF	0	62	4	3	0	32
Houthandel, Fonds voor Onderzoek Opl en Arb.verh	11	82	0	0	0	7
Houtverwerkende Industrie, SF	11	36	2	8	38	5
Huisartsenzorg, SF	0	0	41	7	0	52
Kappers, SF voor Opleiding	33	61	0	0	0	5
Kartonnage en Flexibele Verpakkingenbedrijf, FCB	1	32	0	28	0	40
Levensmiddelenbedrijf, SF	2	96	0	0	0	2
Linnenverhuur en Wasserijbedrijven, O&O	84	0	0	0	0	15
Linnenverhuur en Wasserijbedrijven, R v Arb.verh	25	29	0	14	0	32
M en T Carrosseriebedrijf, O&O	48	4	37	0	0	12
M en T Isolatiebedrijf, O&O	48	2	0	0	0	50
M en T Technisch Installatiebedrijf, O&O	77	0	10	0	0	12
Metaal en Techniek, SFM	12	55	18	8	0	7
Metaalbewerkingsbedrijf, O&O	31	1	49	2	0	12
Metalektro, Raad van Overleg	0	20	0	0	0	80
Metalektro, SF	14	50	28	6	0	1
Metalektro, Arbeidsmarkt en Opleiding	61	0	15	5	0	17
Meubelindustrie en Meubileringsbedrijven, SF	71	23	0	0	0	5
Mode Interieur Tapijt en Textielindustrie, O&O	80	0	0	0	0	20
Mode Interieur Tapijt en Textielindustrie, SF	0	85	0	0	0	15
Motorvoertuigen en Tweewielerbedrijven, O&O	41	3	43	0	0	12
Motorvoertuigen en Tweewielerbedrijf, Fonds	9	54	15	8	0	13
Natuursteenbedrijf, SF	4	43	0	8	7	23
Parket, SF	0	57	0	0	21	20
Pluimvee-industrie, Fonds Collectieve Belangen	9	69	0	4	0	18
Postverspreiders, SF	0	0	0	0	0	0
Recreatie, SF	27	44	6	0	0	23
Reisbranche, SF voor Opleiding en Ontwikkeling	8	75	10	0	0	7
Samenwerkende Branches Detailhandel, SF	0	97	0	0	0	3
Schilders- en Onderhoudsbedrijf, O&O	27	9	0	5	49	11
Schoonmaak en Glazenwassersbranche, R v Arb.verh	69	11	0	0	0	20
Schoonmaak en Glazenwassersbranche, O&O	0	120	0	0	0	-20
Slagersbedrijf, Vormings- en Ontwikkelingsfonds	0	81	16	0	0	3
Tandtechniek, SF	6	10	49	6	0	29
Tankstations en wasbedrijven, bijdrage fonds	8	51	13	11	0	17
Tankstations en Wasbedrijven, O&O	50	20	6	0	0	24

Bijlage IX Cao-fondsen

Fonds	o&o	cao	werkg	arbo	uitk	expl
Taxi, SF	1	45	4	3	0	46
Technische Groothandel, FCB	2	33	10	30	0	25
Tentoonstellingsbedrijven, SF	-2	34	0	4	47	16
Tentoonstellingsbedrijven, Naleving	0	0	0	0	0	100
Textielgoederen en Aanverwante, Groothandel, FKB	26	43	0	0	0	28
Timmerfabrieken, O&O	26	54	0	7	0	13
Timmerfabrieken, Scholings en werkgelegenheidsfonds	78	0	1	0	0	20
Tuincentrumbranche, SF	10	69	0	15	0	6
Uitzendbranche, Arbo Flexbranche	0	0	0	52	0	48
Uitzendbranche, Fonds	0	59	0	0	0	41
Uitzendbranche, O&O	77	0	2	0	0	21
Uitzendkrachten, Naleving	0	59	0	0	0	41
Vishandel, SF	0	62	0	24	0	13
Vlakglasbranche, O&O	78	0	0	4	0	18
Vleessector, FCB	0	45	37	1	0	17
Vleeswarenindustrie, FCB	45	27	9	1	0	18
Waterbouw, O&O	55	12	7	4	0	23
Welzijn en Maatsch D.verl Jeugd en Kinderopv, FCB	39	49	0	0	0	12
Wonen, SF	1	94	0	9	0	4
Zeilmakers, dakkleden en Scheepsbenod, O&A	62	0	0	0	0	38
Zoetwaren Industrie, SF	0	76	1	17	0	5

BIJLAGE X CAO'S IN NEDERLAND

In deze rapportage wordt een overzicht gepresenteerd van de bij het Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid aangemelde cao's⁸⁷. Deze cao's zijn ingedeeld naar soort en type cao, economische sector en aantallen werknemers.

X.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.

X.2 Analyse januari 2015

In deze paragraaf wordt de analyse voor begin 2015 gepresenteerd. Er wordt gebruik gemaakt van cao's met een expiratiedatum op of ná 31 december 2013.

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 X.1 Aantal cao's, uitgesplitst naar soort en naar type, januari 2015

type	soort		totaal
	Bedrijfstak-cao's	Ondernemings-cao's	
REG	177	503	680
VUT	29	-	29
O&O	16	-	16
SF	68	-	68
OVE	3	307	310
totaal	293	810	1103

Het bestand omvat 1103 cao's: 177 regulier bedrijfstak-cao's met daarnaast 116 overige regelingen (vervroegde uittreding, opleiding, sociaal fonds, overige) en 503 reguliere ondernemings-cao's met daarnaast 307 overige regelingen.

⁸⁷ 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.

X.3.1 Ondernemings-cao's: aantal cao's en aantal werknemers

De in totaal 503 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 307 andersoortige cao's overeengekomen. In onderstaande tabel is aangegeven op hoeveel werknemers de verschillende regelingen betrekking hebben.

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

type	aantal cao's	werknemers onder cao
REG	503	522.600
VUT	-	-
O&O	-	-
SF	-	-
OVE	307	433.400
totaal¹	839	

¹ 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.

X.3.2 Bedrijfstak-cao's: aantal cao's en aantal werknemers

Onderstaande tabel heeft betrekking op de bedrijfstak-cao's. Van de 296 bedrijfstak-cao's zijn 182 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 X.3 Totaal aantal werknemers vallend onder bedrijfstak-cao's, uitgesplitst naar type

type	aantal cao's	werknemers		totaal ¹
		onder cao	onder avv	
REG	177	4.327.800	636.000	4.963.800
VUT	29	776.700	102.600	879.300
O&O	16	580.200	137.800	718.000
SF	68	2.756.400	499.300	3.255.600
OVE	3	1.200	0	1.200
Totaal²	293			

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

² 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 bedrijfstak kunnen daarnaast op een verschillend aantal werknemers betrekking hebben.

Naast de reguliere cao's zijn nog 116 andersoortige cao's met daarin afspraken op het terrein van vervroegde uittreding, scholing en sociale regelingen.

X.3.3 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 680 reguliere cao's aangemeld waaronder bijna 5,5 miljoen werknemers vallen. Het betreft 177 bedrijfstak-cao's met bijna 5 mln. werknemers en 503 ondernemings-cao's met ruim 0,5 mln. werknemers.

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

Economische sector	Bedrijfstak-cao's		Ondernemings-cao's		Totaal aantal	
	cao's	werknemers	cao's	werknemers	cao's	werknemers
landbouw en visserij	8	103.500	4	1.400	12	104.900
industrie	39	648.300	235	104.100	274	752.400
bouwnijverheid	11	279.100	5	4.900	16	284.000
handel en horeca	30	940.200	42	42.300	72	982.500
vervoer en communicatie	18	234.000	74	123.400	92	357.300
zakelijke dienstverlening	21	721.300	88	196.900	109	918.300
overige dienstverlening	50	2.038.000	55	49.600	105	2.087.000
totaal	177	4.963.800	503	522.600	680	5.486.400

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 4,3 mln. werknemers vallen rechtstreeks onder de werking van een bedrijfstak-cao en ruim 0,6 mln. werknemers worden door het algemeen verbindend verklaren van deze cao's gebonden.

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

Economische sector	aantal		werknemers	
	cao's	cao	avv	totaal
landbouw en visserij	8	72.100	31.300	103.500
industrie	39	543.000	105.300	648.300
bouwnijverheid	11	209.000	70.100	279.100
handel en horeca	30	838.200	102.000	940.200
vervoer en communicatie	18	183.700	50.300	234.000
zakelijke dienstverlening	21	581.100	140.200	721.300
overige dienstverlening	50	1.900.700	136.700	2.038.000
totaal	177	4.327.800	636.000	4.963.800

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 12% 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 X.6a)

Tabel X.6a **Overzicht van het aantal ondernemings-cao's, bedrijfstak-cao's met en zonder avv, uitgesplitst naar economische sector**

Economische sector	aantal cao's		
	ondernemings-cao's	bedrijfstak-cao's zonder avv	bedrijfstak-cao's met avv
landbouw en visserij	4	4	4
industrie	235	15	24
bouwnijverheid	5	3	8
handel en horeca	42	10	20
vervoer en communicatie	74	10	8
zakelijke dienstverlening	88	12	9
overige dienstverlening	55	36	14
	503	90	87

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

Tabel X.6b **Overzicht van het aantal werknemers onder ondernemings-cao's, bedrijfstak-cao's met en zonder avv, uitgesplitst naar economische sector**

Economische sector	aantal werknemers onder cao		
	ondernemings-cao's	bedrijfstak-cao's zonder avv	bedrijfstak-cao's met avv
landbouw en visserij	1.400	8.300	95.200
industrie	104.100	151.900	496.300
bouwnijverheid	4.900	6.500	272.600
handel en horeca	42.300	510.600	429.600
vervoer en communicatie	123.400	57.100	176.800
zakelijke dienstverlening	196.900	293.400	427.900
overige dienstverlening	49.600	1.061.400	976.000
	522.600	2.089.300	2.874.500

X.4 Ontwikkelingen 2008-2015

Afgesloten wordt met een schets van de ontwikkelingen sinds 2008. In de tabel wordt naast het aantal cao's⁸⁸ ook het aantal werknemers weergegeven.

Tabel X.7 Aantal reguliere cao's en bijbehorende aantal werknemers, 2008-2015

	cao's	werknemers
2008	716	5.863.500
2009	748	6.149.500
2010	709	6.372.100
2011	688	6.128.500
2012	700	6.002.500
2013	674	5.953.000
2014	701	5.895.000
2015	680	5.486.400

Het aantal cao's laat in de periode 2008-2015 een wisselend beeld zien. Soms stijgt het aantal cao's ten opzichte van het voorafgaande jaar (2009, 2012 en 2014), soms is het aantal cao's lager dan in het voorafgaande jaar (2010, 2011, 2013 en 2015). Het aantal werknemers dat onder de aangemelde cao's valt, daalt sinds 2010. Dit kan wellicht worden toegeschreven aan de economische omstandigheden en de daaruit volgend krimp op de arbeidsmarkt.

Ontwikkelingen in 2015

Het aantal cao's in Nederland is begin 2015 21 minder dan begin 2014. Dit is een netto-resultaat van 101 cao's waarvan de expiratiedatum van de laatst aangemelde cao vóór 31 december 2012 ligt (en dus in 2014 wel, en in 2015 niet meetellen), en 80 cao's die in 2015 nieuw zijn ten opzichte 2014. Het gaat hier deels om cao's die voor het eerst zijn aangemeld, en deels om cao's die in het verleden wel eerder zijn aangemeld, maar waarvan de expiratiedatum in het overzicht over 2014 meer dan een jaar was geleden (en in 2014 dus niet meetelden). De vervallen cao's komen vooral voor in de industrie, handel en horeca, en vervoer en communicatie. De nieuwe cao's komen vooral voor in de industrie en de overige dienstverlening.

Evenals het aantal cao's is ook het aantal werknemers onder een cao in 2015 lager dan in 2014. Het verschil bedraagt ruim 400.000 werknemers. De oorzaak is tweeledig. In de eerste plaats de verandering van het aantal cao's. Onder de 101 cao's die in 2014 wel, en in 2015 niet meetellen in het aantal cao's, vallen ruim 435.000 werknemers. Onder de 80 cao's die in 2015 wel meetellen, maar in 2014 niet, vallen zo'n 125.000 werknemers. In de tweede plaats zijn er cao's waarvoor het aantal werknemers in 2014 en 2015 ongelijk aan elkaar is. In 80 cao's is het aantal werknemers onder cao in 2015 hoger dan in 2014. Onder deze groep cao's vallen in 2015 bijna 125.000 werknemers meer dan in 2014. Enkele voorbeelden van cao's die onder deze groep vallen zijn de cao's voor het uitzendwezen (NBBU) en de particuliere beveiliging. Aan de andere kant zijn er 106 cao's waar in 2015 in totaal zo'n 220.000 werknemers minder onder vallen dan in 2014. Voorbeelden van cao's met minder werknemers dan in 2014 zijn de cao's voor fashion en sport inretail, de bouwnijverheid en welzijn.

88 Bij het bepalen van het aantal cao's zijn de cao's meegenomen waarvan de expiratiedatum maximaal een jaar voor de peildatum ligt.

BIJLAGE XI DUURZAME INZETBAARHEID

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

Extra verlof en extra adv voor oudere werknemers

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

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

Tabel XI.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 arbeidsduurverkorting (adv). In 37 cao's zijn hierover afspraken gemaakt. Het maximum aantal uren arbeidsduurverkorting wordt in ruim een kwart van de cao's al bereikt voor de 60-jarige leeftijd van werknemers.

Het aantal uren extra arbeidsduurverkorting varieert van 1 tot 15 uur. Gemiddeld krijgen werknemers iets meer dan 5 uur extra adv.

De tabel is gebaseerd op 33 cao's. In 4 cao's ontbreken gegevens over het aantal adv-uren dat een 60-jarige werknemer kan opnemen.

Tabel XI.2 Het aantal cao's uitgesplitst naar het aantal afgesproken extra uren arbeidsduurverkorting voor oudere werknemers

aantal uren extra adv (60 jaar)	aantal cao's
1	1
2	7
3	2
4	7
5	1
6	3
7	5
8	9
9	1
10	1
13	1
totaal	39

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.

Bedragen persoonlijk ontwikkelingsbudget

In 29 cao's zijn afspraken gemaakt over een persoonlijk opleidingsbudget voor werknemers. Deze afspraken gelden voor alle werknemers en niet voor specifiek oudere werknemers. In 15 cao's is ook de hoogte van het budget vastgelegd.

Het persoonlijk opleidingsbudget varieert van 200 tot 4500 euro per jaar. Gemiddeld bedraagt het budget € 782. Dit is een op basis van werknemers gewogen gemiddelde.

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

persoonlijk ontwikkelingsbudget	aantal cao's
200	1
300	3
500	3
720	1
750	2
1000	1
1200	2
1500	1
4500	1
totaal	15