



**Ministerie van  
Sociale Zaken en  
Werkgelegenheid**

Afdeling Cao-onderzoek en  
Beleidsinformatie

## **VOORJAARSRAPPORTAGE CAO-AFSPRAKEN 2010**

**Juni 2010**



	<b>BLZ</b>
<b>INHOUDSOPGAVE</b>	
SAMENVATTING	I
1 INLEIDING	1
2 DE CONTRACTLOONMUTATIE IN 2009 EN 2010	3
2.1 De stand van zaken in 2009	3
2.2 Een nadere analyse van de contractloonmutatie in 2009	4
2.3 De stand van zaken in 2010	5
2.4 De ontwikkelingen sinds 2002	6
3 DE ONDERKANT VAN HET LOONGEBOUW	9
3.1 Inleiding	9
3.2 Opzet van de rapportage	9
3.3 Niveau van de laagste schaalbedragen ultimo 2009	10
3.3.1 Niveaucijfers uitgesplitst naar economische sector	10
3.3.2 Ontwikkelingen sinds 2002	11
3.4 Niveau en spreiding van de onderscheiden loonschalen	12
3.4.1 Niveau van de onderscheiden loonschalen	12
3.4.2 Spreiding van de onderscheiden loonschalen	13
3.5 Niveau van het laagste loon behorende bij de vakvolwassen leeftijd	14
3.6 Jeugdlonen	15
3.6.1 Niveaucijfers naar sectoren	15
3.6.2 Niveaucijfers voor op basis van de vakvolwassen leeftijd gegroepeerde cao's	16
4 (RE)INTEGRATIE	19
4.1 Inleiding	19
4.2 Algemene bepalingen over (re)integratie	20
4.3 Re-integratiebeleid	20
4.3.1 Algemene afspraken op het gebied van re-integratie	20
4.3.2 Re-integratieafspraken in het kader van de Wet Verbetering Poortwachter en de Wet SUWI	21
4.4 Aanpassingsbeleid	23
4.5 Integratiebeleid	24
4.6 Ontwikkelingen	25
5 EMPLOYABILITY	27
5.1 Totaaloverzicht diverse employability-instrumenten	27
5.2 Scholing	28
5.2.1 Scholing algemeen: de verschillende vormen van scholing	28
5.2.2 Scholing specifiek: enkele bijzondere invalshoeken	29
5.3 Scholingsverlof	30
5.3.1 Scholingsverlof algemeen	30
5.3.2 Scholingsverlof specifiek: het (on)betaalde karakter en de duur van het verlof	30
5.4 Ontwikkelingsplannen	31
5.5 Loopbaanbevordering en mobiliteit	32
5.6 Motiverend beloningsbeleid	34
5.7 Arbeidsmarktgericht employabilitybeleid	34
5.8 Doelgroepen en employabilitybeleid	36
5.9 Ontwikkelingen in de periode 2002 – 2009	38

6	WERKGELEGENHEID	41
6.1	Werkgelegenheidsbepalingen algemeen	41
6.1.1	Aantal arbeidsplaatsen	42
6.1.2	Doelgroepen	42
6.2	Werkervaringsplaatsen	43
6.3	Werkgelegenheidsplannen	43
6.3.1	Werkgelegenheidsplannen en scholing	44
6.4	Stageplaatsen	44
6.5	Arbeidspools en detachering	44
6.6	Ontwikkelingen in de periode 2002 – 2009	44

Bijlagen:

1	Contractloonmutaties 2009
2	Berekening van de (gemiddelde) contractloonmutatie
3	Wijziging SBI-codering
4	(Re)integratie
5	Cao's met afspraken over verlof in verband met scholing
6	Cao-afspraken over werkgelegenheid in 2009
7	Cao's in Nederland

## **SAMENVATTING**

In de Voorjaarsrapportage cao-afspraken 2010 wordt voor 2009 een beeld gegeven van de stand van zaken in cao's met betrekking tot de contractloonontwikkeling, de onderkant van het loongebouw, (re)integratie, employability en werkgelegenheid. Daarnaast is per onderwerp ook de ontwikkeling over de periode 2002 - 2009 opgenomen.

Het beeld over 2009 is in principe gebaseerd op de gegevens van 115 cao's (peildatum 1 april 2010). Als voor een bepaald onderwerp van dit aantal is afgeweken (contractloonontwikkeling, onderkant loongebouw), dan is dat in het betreffende hoofdstuk aangegeven. Het beeld dat over 2010 wordt geschetst, is wat de contractloonontwikkeling betreft gebaseerd op 58 cao's, waaronder 63% van de werknemers in de steekproef valt. De peildatum voor de berekening van de contractloonontwikkeling wijkt af van die voor de andere onderwerpen (1 juni 2010).

### ***Contractloonmutatie***

In 2009 bedraagt de totale contractloonmutatie op niveaubasis gemiddeld 2,5% en op jaarbasis gemiddeld 2,8% (101 akkoorden). Het moment van afsluiten van de akkoorden laat zowel op niveau- als op jaarbasis een verschil zien. De contractloonmutatie in de akkoorden die vóór 1 januari 2009 tot stand zijn gekomen, bedraagt op niveaubasis 2,9% en op jaarbasis 3,2%. In de akkoorden die ná 1 januari 2009 zijn afgesloten is dit respectievelijk 1,9% en 2,4%. In de 79 akkoorden die na het Sociaal Overleg van 24 maart 2009 zijn afgesloten, is de mutatie op basis van het zogenoemde 12-maandsgemiddelde 1,0%.

Naar sectoren bezien is de gemiddelde contractloonmutatie in de overheidssector in 2009 op niveaubasis 0,5%-punt en op jaarbasis 0,3%-punt lager dan het gemiddelde. Naar economische sector bezien loopt de contractloonmutatie op niveaubasis uiteen van 1,4% in de sector landbouw en visserij tot 2,9% in de sector vervoer en communicatie.

Het beeld over 2010 laat een contractloonmutatie op niveaubasis zien van 0,8% en op jaarbasis van 1,1%. Voor tweederde van de werknemers die vallen onder een cao waarvoor de contractloonmutatie over 2010 op de peildatum bekend is, is deze mutatie op niveaubasis kleiner of gelijk aan 1,0%.

In de periode 2002-2005 is de contractloonmutatie op jaarbasis elk jaar lager dan in het voorafgaande jaar. Vanaf 2006 is deze mutatie telkens hoger dan in het voorafgaande jaar. Vanaf 2009 is de mutatie op jaarbasis weer lager dan het jaar daarvoor.

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

In 2009 ligt het niveau van de laagste loonschalen (functieschalen en aanloopschalen) gemiddeld 3,0% boven het Wettelijk Minimumloon (WML) (op basis van 73 akkoorden). Ten opzichte van 2008 betekent dit een daling met 0,9%-punt. Naar economische sector bezien is het niveau van de laagste loonschalen het hoogst in de sector bouwnijverheid (6,4% boven het WML) en het laagst in de sector industrie (0,8%). In 32 van de 73 cao's waarvoor in 2009 het niveau van de laagste loonschaal bekend is, 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 12 cao's is sprake van een zogenoemde doelgroepschaal (een loonschaal voor werknemers met een moeilijke positie op de arbeidsmarkt). Het loonniveau in de aanloopschalen en doelgroepschalen ligt

gemiddeld lager dan in de functieschalen. In laatstgenoemde loonschalen ligt het laagste loon gemiddeld 6,4% boven het WML. In de aanloopschalen is dit 2,7% en in de doelgroepenschalen is het niveau gelijk aan het WML.

Voor jeugdige werknemers is het niveau van de laagste loonschalen ten opzichte van het voor die jeugdigen geldend wettelijk minimumjeugdloon (WMJL) langs twee lijnen onderzocht. In de eerste plaats is, uitgaande van het gegeven dat in ongeveer de helft van de onderzochte cao's de vakvolwassenleeftijd lager dan 23 jaar is, het loon voor vakvolwassenen tot en met 23 jaar afgezet tegen het bijbehorend wettelijk minimum (jeugd)loon. Bij een vakvolwassenleeftijd van 21 jaar (17 cao's) ligt het laagste loon voor een 21-jarige werknemer zo'n 32% boven het WMJL van een 21 jarige. Bij een vakvolwassenleeftijd van 22 jaar (18 cao's) is dit 16%. En bij een vakvolwassenleeftijd van 23 jaar is dit 3%.

In de tweede plaats zijn voor jeugdige werknemers, ongeacht de vakvolwassenleeftijd in cao's, de schaalbedragen vergeleken met het relevante WMJL. Dan blijkt dat voor 15-jarige werknemers het laagste loon gemiddeld 14,7% boven het WMJL voor een 15-jarige werknemer ligt (40 cao's). Voor 19-jarige werknemers loopt dit op tot 22,8% (70 cao's s). Daarna neemt het af tot 11,0% voor werknemers van 22 jaar (70 cao's).

Als wordt gekeken naar de invloed van de vakvolwassenleeftijd op het niveau van de jeugdloonschalen ten opzichte van het bijbehorende wettelijk minimumjeugdloon, dan blijkt een lagere vakvolwassenleeftijd gepaard te gaan met een hoger niveau van het laagste loon.

In 2009 ligt het niveau van de laagste loonschaal ten opzichte van het WML lager dan in 2002: respectievelijk 3,0% en 5,2%. In de periode 2002-2004 is sprake van een geleidelijke daling. Van 2005 tot en met 2007 is vervolgens sprake van een stijging. Vanaf 2008 is weer sprake van een daling ten opzichte van het jaar daarvoor.

### ***(Re-)integratie***

De cao-afspraken over (re-)integratie van gedeeltelijk arbeidsgeschikten in 2009 zijn in drie categorieën onderverdeeld: re-integratiebeleid, aanpassingsbeleid en integratiebeleid. In 107 van de 115 cao's (90% van de werknemers die vallen onder de onderzochte cao's) komen afspraken voor die passen binnen één van deze drie categorieën. De meeste afspraken hebben betrekking op re-integratiebeleid (106 cao's) en op aanpassingsbeleid (47 cao's). De afspraken over integratiebeleid hebben meestal een intentioneel karakter. In 3 cao's is sprake van meer concrete afspraken. Cao-partijen kwamen hier overeen om een bepaald aantal arbeidsplaatsen voor deels arbeidsgeschikten beschikbaar te stellen. Vier cao's bevatten een afspraak over het verbeteren van de arbeidsmarktpositie van Wajongers.

Wat de re-integratieafspraken betreft blijkt een deel een relatie te hebben met de Wet Verbetering Poortwachter en/of met de Wet SUWI. Ten aanzien van de Wet Verbetering Poortwachter zijn relevante afspraken aangetroffen in 70 cao's. De meeste afspraken gaan over de mogelijkheid om een second opinion aan te vragen (61 cao's) en over specifieke eisen aan het plan van aanpak bij re-integratie (40 cao's).

Een ander deel van de re-integratieafspraken heeft te maken met de wet SUWI. In het kader van de wet moet een werkgever voor een gedeeltelijk arbeidsgeschikte werknemer buiten het eigen bedrijf een passende baan zoeken als re-integratie in

het eigen bedrijf niet mogelijk is. In 29 cao's zijn hierover afspraken gemaakt. De meeste afspraken hebben betrekking op de ondersteuning van de werknemer als re-integratie bij de huidige werkgever niet meer mogelijk is (23 cao's) en op de eisen die aan re-integratiebedrijven worden gesteld (16 cao's).

Wat betreft de ontwikkelingen in de periode 2002 – 2009 is te zien dat het percentage van de onderzochte cao's met een afspraak over (re-)integratie is gestegen van 86% naar 93%. In vergelijking met 2008 is het aantal cao's met een of meer afspraken op het gebied van (re-)integratie vrijwel constant. Van de 22 (principe)akkoorden afgesloten tussen 1 januari 2010 en 1 april 2010 staat in 7 een afspraak over verbeteren van de arbeidsmarktpositie van Wajongers.

### **Employability**

Employabilitybeleid is gericht op het realiseren van een brede(re) inzetbaarheid van de werknemer. Vrijwel alle onderzochte cao's kennen traditioneel al afspraken over scholing en/of scholingsverlof. De scholingsafspraken zijn vaak functiegericht, maar 22 van de onderzochte cao's hebben ook afspraken over algemene scholing. En in 27 van de onderzochte cao's komen afspraken voor over Erkenning van Verworven Competenties (EVC). Een ander aspect van scholingsafspraken is dat in diverse cao's voor de werknemers een recht en/of een plicht tot scholing is opgenomen. Dat is in 52 cao's het geval. Werknemers kunnen ook door financiële prikkels worden gestimuleerd om bepaalde kwalificaties te behalen of andere functies te vervullen. Dit is een onderdeel van motiverend beloningsbeleid. In 11 van de onderzochte cao's is een relatie tussen financiële prikkels en een brede inzet van de werknemer nadrukkelijk aanwezig.

Minder traditioneel zijn afspraken over bijvoorbeeld ontwikkelingsplannen en loopbaanbevordering. In 90 van de onderzochte cao's komen afspraken over ontwikkelingsplannen voor. Deze kunnen worden onderscheiden in plannen gericht op de individuele werknemer en plannen gericht op het bedrijf of de bedrijfstak. De ontwikkelingsplannen kunnen worden ondersteund met afspraken over het beschikbaar stellen van een budget. In 22 cao's zijn afspraken gevonden over een persoonlijk opleidingsbudget en in 14 cao's wordt gesproken over een budget ten behoeve van een bedrijfsontwikkelingsplan. Wat loopbaanbevordering betreft komen in cao's vooral afspraken voor over functionerings- en beoordelingsgesprekken (75 van de onderzochte cao's).

Cao-afspraken over employabilitybeleid kunnen ook de belangen van afzonderlijke ondernemingen overstijgen. Dergelijke afspraken (over bijvoorbeeld een employabilityscan en een arbeidsmarktmonitor) komen in 78 van de onderzochte cao's voor. In 48 cao's zijn afspraken gevonden met als strekking bij organisatorische veranderingen werkloosheid te voorkomen door middel van werk-naar-werk trajecten.

De cao-afspraken over employabilitybeleid richten zich in principe op alle werknemers binnen een onderneming of binnen een branche. Maar dat neemt niet weg dat in cao's ook afspraken zijn aangetroffen die zich richten op een specifieke groep werknemers. Employabilitybeleid gericht op jongere en/of oudere werknemers is bijvoorbeeld aangetroffen in 25 van de onderzochte cao's.

Het percentage cao's met employability-afspraken is in de periode 2002 – 2009 vrijwel constant gebleven. In bijna alle cao's komen één of meer van dergelijke afspraken voor. De traditioneel veel voorkomende (en qua ontwikkeling vrij stabiele) afspraken zijn die over scholing en scholingsverlof. Afspraken over persoonlijke opleidingsplannen, functioneringsgesprekken en EVC worden, over de

gehele periode bezien, in toenemende mate gevonden in cao's. Afspraken over persoonlijke opleidingsplannen zijn zowel in 2008 als in 2009 in 50% van de cao's gevonden. Afspraken over een persoonlijk opleidingsbudget zijn in de laatste 2 jaren gestegen van 16% naar 19%.

### ***Werkgelegenheid***

Afspraken over werkgelegenheid (onder meer werkervaringsplaatsen en werkgelegenheidsplannen) komen in 58 van de 115 onderzochte cao's voor. De meeste afspraken hebben betrekking op werkgelegenheidsplannen en werkervaringsplaatsen (respectievelijk in 22 en 29 cao's). In totaal gaat het om ruim 2200 plaatsen (incl. I/D-banen). 1572 plaatsen hebben betrekking op werkervaringsplaatsen en 700 op werkgelegenheidsplannen.

In 48 van de 58 cao's met werkgelegenheidsbepalingen is aangegeven voor welke doelgroepen de betreffende bepalingen zijn bedoeld. De doelgroepen langdurig werklozen en jongeren komen het meest voor, beide namelijk in 19 cao's, gevolgd door de doelgroepen leerlingen en gehandicapten (resp. in 14 en 12 cao's).

Het percentage cao's met afspraken over werkgelegenheid laat in de periode 2002 – 2005 een gestage daling zien. Sinds 2006 is er sprake van een stijging van 42% in 2005 naar 50% in 2009. Het percentage cao's met afspraken over werkgelegenheidsplannen is in de periode 2008 - 2009 gestegen (van 17% naar 19%).



## **1 INLEIDING**

In deze Voorjaarsrapportage cao-afspraken 2010 komen 5 onderwerpen aan de orde: de contractloonontwikkeling, laagste loonschalen, (re)integratie, employability en werkgelegenheid. Voor deze onderwerpen wordt de stand van zaken over 2009 gepresenteerd. Daarnaast is de ontwikkeling in de periode 2002-2009 opgenomen en wordt voor de onderwerpen (re)integratie, employability en werkgelegenheid een beeld gegeven van de eerste ontwikkelingen in 2010.

De peildatum voor het onderzoek ligt op 1 april 2010. Het aantal cao's waarop het onderzoek is gebaseerd, is per onderwerp wisselend. Meestal wordt uitgegaan van de steekproef van 115 cao's die in 2009 voor cao-onderzoek is gebruikt. De rapportage over de contractloonontwikkeling over 2009 is gebaseerd op de 101 akkoorden waarvan op de peildatum de loongegevens over heel 2009 bekend zijn (van toepassing op 97% van de werknemers onder de steekproef). Voor 2010 is de contractloonontwikkeling van 58 akkoorden bekend, van toepassing op 63% van de werknemers onder de onderzochte cao's. Om een zo actueel mogelijk beeld van de contractloonontwikkeling te kunnen geven, wijkt de peildatum voor dit onderwerp (1 juni 2010) af van die voor de andere onderwerpen. Het beeld van de eerste ontwikkelingen in 2010 voor de onderwerpen (re)integratie, employability en werkgelegenheid is gebaseerd op de 22 principe-akkoorden die in de periode 1 januari – 1 april 2010 zijn afgesloten.



## 2 DE CONTRACTLOONMUTATIE IN 2009 EN 2010

In dit hoofdstuk wordt de gemiddelde contractloonmutatie in 2009 en 2010 in beeld gebracht. Op basis van 101 akkoorden wordt ingegaan op de opbouw van de gemiddelde contractloonmutatie in 2009. De akkoorden afgesloten vóór 1 januari 2009 worden vergeleken met de akkoorden die ná 1 januari 2009 zijn afgesloten. Verder wordt de gemiddelde contractloonmutatie per sector weergegeven.

Daarnaast wordt ingegaan op de gemiddelde contractloonmutatie in 2010. Hiervan wordt op basis van 58 akkoorden een eerste beeld gepresenteerd en wordt de spreiding van de gemiddelde contractloonmutatie geschetst.

### 2.1 De stand van zaken in 2009

Van 101 akkoorden uit de steekproef zijn de loongegevens over héél 2009 bekend<sup>1</sup>. Deze akkoorden zijn van toepassing op ruim 4,9 miljoen werknemers. Dat is 97% van de werknemers in de steekproef in 2009. In tabel 2.1 is de opbouw van de gemiddelde contractloonmutatie opgenomen.

Tabel 2.1 Opbouw van de gemiddelde contractloonmutatie 2009 in procenten<sup>a</sup>

componenten contractloonmutatie	mutatie	
- Prijscompensatie-effect <sup>2</sup>		0,0
- Initiële verhoging		2,1
- Mutatie vakantiebijslag		0,0
- Mutatie toeslagen		0,4
- Eenmalige uitkeringen 2008	0,3	
- Eenmalige uitkeringen 2009	0,3	
	-/- ----	
- Mutatie eenmalige uitkeringen		0,0
<b>totale contractloonmutatie op niveaubasis</b>		<b>2,5</b>
- Overloop uit 2008	0,9	
- Overloop naar 2010	0,5	
	-/- ----	
- Overloopeffect		0,4
<b>totale contractloonmutatie op jaarbasis</b>		<b>2,8</b>

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

De totale gemiddelde contractloonmutatie bedraagt op basis van deze 101 onderzochte akkoorden 2,5% op niveaubasis en 2,8% op jaarbasis. Een relatief gering aantal cao's (8) van toepassing op 3% van de werknemers moet nog worden vernieuwd. Dit zal het totaalbeeld niet meer wijzigen.

<sup>1</sup> Op de peildatum 1 juni 2010 zijn 104 akkoorden over heel 2009 geldig, maar van drie cao's ontbreken de relevante loongegevens. Deze blijven buiten de berekeningen (Getronics Nederland, KPN N.V., NBBU Uitzendkrachten).

<sup>2</sup> Het voor de loonontwikkeling relevante definitieve cijfer voor de prijscompensatie bedraagt 0,65% per 1 januari 2009 (referteperiode april 2008/oktober 2008), en 0,75% per 1 juli 2009 (referteperiode oktober 2008/april 2009).

## 2.2 Een nadere analyse van de contractloonmutatie in 2009

### *De contractloonmutatie naar de datum waarop de cao is afgesloten*

Om inzicht te krijgen in de ontwikkeling van de gemiddelde contractloonmutatie, wordt in deze paragraaf een onderscheid gemaakt naar de datum waarop het principeakkoord is afgesloten. In tabel 2.2 zijn de cijfers op niveau- en jaarbasis weergegeven. Hierbij is een onderscheid gemaakt tussen akkoorden die vóór en akkoorden die ná 1 januari 2009 zijn afgesloten.

**Tabel 2.2 De gemiddelde contractloonmutatie in 2009 naar datum van het principeakkoord**

contractlonen	niveaubasis %	jaarbasis %	aantal cao's	werknemers %
principeakkoord vóór 1/1/09	2,9	3,2	51	57
principeakkoord ná 1/1/09	1,9	2,4	59	40
<b>totaal/gemiddelde</b>	<b>2,5</b>	<b>2,8</b>	<b>101</b>	<b>97%</b>

In de akkoorden die ná 1 januari 2009 zijn afgesloten ligt de gemiddelde contract-loonmutatie op niveaubasis 1,0%-punt lager en op jaarbasis 0,8%-punt lager dan in de cao's die vóór 2009 zijn afgesloten.

### *Verschillen tussen markt-, zorg- en overheidssector*

De gemiddelde contractloonmutatie kan ook voor de marktsector, overheidssector en zorgsector afzonderlijk in beeld worden gebracht. In tabel 2.3 zijn de cijfers op niveau- en jaarbasis weergegeven.

**Tabel 2.3 De gemiddelde contractloonmutatie op niveau- en jaarbasis in 2009, verdeeld naar sector**

sector	Niveaubasis %	Jaarbasis %	aantal cao's	Werknemers %
markt	2,5	2,9	80	96
overheid	2,0	2,5	13	99
zorg	3,1	3,0	8	100
<b>totaal/gemiddelde</b>	<b>2,5</b>	<b>2,8</b>	<b>101</b>	<b>97</b>

In de marktsector is de gemiddelde contractloonmutatie in 2009 op niveaubasis gelijk aan het gemiddelde en ligt de gemiddelde contractloonmutatie op jaarbasis 0,1%-punt boven het gemiddelde. In de overheidssector ligt de gemiddelde contractloonmutatie op niveaubasis 0,5%-punt en op jaarbasis 0,3%-punt onder het gemiddelde voor 2009. In de zorgsector ligt de gemiddelde contractloonmutatie op niveaubasis 0,6%-punt en op jaarbasis 0,2%-punt boven het gemiddelde.

### *Verschillen tussen economische sectoren*

Het aantal cao's waarop de gemiddelde contractloonmutatie naar economische sector is gebaseerd loopt, naar werknemersaantallen gemeten, uiteen van 83% in de sector vervoer en communicatie tot 100% in de landbouw en visserij en de bouwnijverheid. In tabel 2.4 wordt voor de verschillende sectoren de gemiddelde contractloonmutatie op niveau- en jaarbasis weergegeven.

**Tabel 2.4 De gemiddelde contractloonmutatie op niveau- en jaarbasis in 2009, verdeeld naar economische sector**

sector	niveaubasis	jaarbasis	aantal cao's	% werknemers
landbouw en visserij	1,4	1,9	4	100
industrie	2,6	2,9	18	97
bouwnijverheid	2,8	3,3	4	100
handel en horeca	2,6	3,1	24	96
vervoer en communicatie	2,9	2,9	9	83
zakelijke dienstverlening	1,8	2,6	20	96
overige dienstverlening	2,5	2,7	22	99
<b>totaal/gemiddelde</b>	<b>2,5</b>	<b>2,8</b>	<b>101</b>	<b>97</b>

In de sectoren landbouw en visserij en de zakelijke dienstverlening is de gemiddelde contractloonmutatie op niveaubasis lager dan het gemiddelde voor 2009. Rekening houdend met de effecten van de overloop uit 2008 en naar 2010 ligt in deze twee sectoren en de overige dienstverlening de gemiddelde contractloonmutatie op jaarbasis beneden het gemiddelde voor 2009.

#### ***Sociaal akkoord van 24 maart 2009***

Op 24 maart 2009 vond het zogenoemde Sociaal Overleg tussen kabinet en de Stichting van de Arbeid plaats over een gezamenlijke aanpak van de economische crisis. Een van de elementen in die aanpak is de inzet op een verantwoorde loonontwikkeling. Op basis van de 79 akkoorden die na 24 maart tot stand zijn gekomen (peildatum 1 juni), is de contractloonmutatie in die nieuwe akkoorden onderzocht. Hierbij is alleen gekeken naar de afspraken in die nieuwe akkoorden zelf, en niet naar de afspraken die nog uit voorgaande akkoorden voortvloeien (met uitzondering van het effect van eenmalige uitkeringen). De afspraken over de contractlonen in die nieuwe akkoorden zijn gecorrigeerd voor de verschillen in looptijd van die akkoorden en teruggerekend naar 12 maanden (het zogenoemde 12-maands gemiddelde). Op basis van deze benadering komt de gemiddelde contractloonmutatie uit op 1,0%.

## **2.3 De stand van zaken in 2010**

### ***Een macrobeeld***

Van 58 akkoorden (stand 1 juni 2010) in de steekproef zijn de loongegevens over héél 2010 bekend. Deze akkoorden zijn van toepassing op ruim 3,2 miljoen werknemers. Dat is circa 63% van de werknemers in de steekproef<sup>3</sup>.

De gemiddelde contractloonmutatie op basis van deze 58 akkoorden bedraagt 0,8% op niveaubasis en 1,1% op jaarbasis.

<sup>3</sup> De steekproef 2010 voor de berekening van de contractloonmutatie omvat op de peildatum in totaal 114 cao's met bijna 5,1 miljoen werknemers. Dit zijn dezelfde cao's als in 2009 met die aantekening dat de cao's voor Philips A en Philips B zijn samengevoegd.

Tabel 2.7 Opbouw van de gemiddelde contractloonmutatie 2010 in procenten<sup>a</sup>

componenten contractloonmutatie	mutatie	
- Prijscompensatie-effect <sup>4</sup>		0,0
- Initiële verhoging		0,8
- Mutatie vakantiebijslag		0,0
- Mutatie toeslagen		0,2
- Eenmalige uitkeringen 2010	0,1	
- Eenmalige uitkeringen 2009	0,4	
	-/- ----	
- Mutatie eenmalige uitkeringen		-0,3
<b>totale contractloonmutatie op niveaubasis</b>		<b>0,8</b>
- Overloop uit 2009	0,5	
- Overloop naar 2011	0,3	
	-/- ----	
- Overloopeffect		0,2
<b>totale contractloonmutatie op jaarbasis</b>		<b>1,1</b>

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

### De spreiding van de contractloonmutatie

Een voorlopig beeld van de spreiding van de gemiddelde contractloonmutatie op niveaubasis in 2010 laat zien dat deze uiteen loopt van -1,38% in de cao's voor de metaalnijverheid tot 4,0% in de cao voor de sector welzijn.

In tabel 2.8 is van de 58 cao's de gemiddelde contractloonmutatie op niveaubasis in 4 segmenten ingedeeld. In de laatste kolom worden enkele voorbeelden gegeven van cao's die in het betreffende segment voorkomen.

Tabel 2.8 Spreiding van de gemiddelde contractloonmutatie (CLM) op niveaubasis in 2010

interval (in %)	aantal werknemers voorbeelden		
	cao's	%	
≤ 0,00	8	15	metaal, motorvoertuigen, woondiensten, wonen
0,00 < CLM ≤ 1,00	26	51	V&D, GGZ, timmerindustrie, ABU, ING, Philips
1,00 < CLM ≤ 2,00	17	23	energie, bouwnijverheid, kinderopvang, Corus
> 2,00	7	11	huisartsenzorg, UMC, welzijn
<b>totaal</b>	<b>58</b>	<b>100</b>	

Voor 66% van de werknemers waarvoor de gemiddelde contractloonmutatie in 2010 bekend is, is de mutatie kleiner of gelijk aan 1%.

## 2.4 De ontwikkelingen sinds 2002

Om een meerjarig perspectief te schetsen wordt in tabel 2.9 een overzicht gegeven van de gemiddelde contractloonmutatie sinds 2002.

<sup>4</sup> Het voor de loonontwikkeling relevante definitieve cijfer voor de prijscompensatie bedraagt -0,34% per 1 januari 2010.

**Tabel 2.9 De ontwikkeling van de gemiddelde contractloonmutatie op niveau- en op jaarbasis sinds 2002**

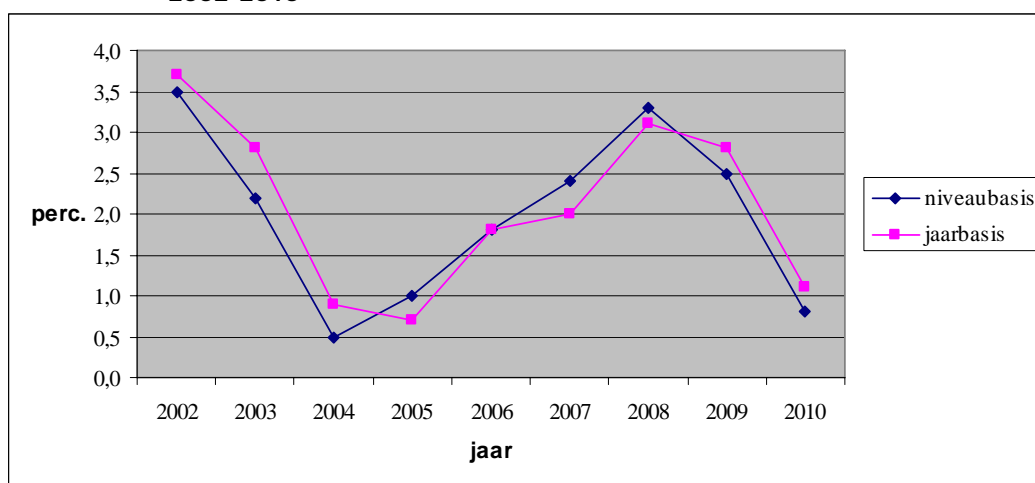
		aantal cao's	niveaubasis	jaarbasis
jaar	2002	115	3,5	3,7
	2003	120	2,2	2,8
	2004	104	0,5	1,0
	2005	112	1,0	0,7
	2006	112	1,8	1,8
	2007	109	2,4	2,0
	2008	109	3,3	3,1
	2009	101	2,5	2,8
	2010 <sup>a</sup>	58	0,8	1,1

a voorlopige cijfers

De gemiddelde contractloonmutatie in het lopende jaar (2010) is gebaseerd op 58 cao's van toepassing op 63% van de werknemers en daarmee een voorlopig cijfer.

In grafiek 2.1 is de ontwikkeling van de gemiddelde contractloonmutatie op niveau- en jaarbasis over de periode 2002 – 2010 grafisch weergegeven.

**Grafiek 2.1 De gemiddelde contractloonmutatie op niveau- en jaarbasis voor de jaren 2002-2010**



Bedroeg de gemiddelde contractloonmutatie in 2002 op niveaubasis nog 3,5%, in 2004 was deze met 0,5%, 3,0%-punten lager. Vanaf 2004 stijgt de gemiddelde contractloonmutatie tot 3,3% in 2008. In 2009 daalt de gemiddelde contractloonmutatie naar 2,5% en in 2010 zet die daling door tot gemiddeld 0,8%. Dit laatste cijfer is een nog voorlopig cijfer.





### **3 DE ONDERKANT VAN HET LOONGEBOUW**

#### **3.1 Inleiding**

In dit hoofdstuk wordt verslag gedaan van het niveau van het laagste cao-loon voor een 23-jarige werknemer ultimo 2009. Daarnaast wordt voor deze groep per economische sector de ontwikkeling sinds 2002 in beeld gebracht.

Tevens wordt verslag gedaan van het niveau van het laagste cao-loon voor de vakvolwassen<sup>5</sup> werknemer ultimo 2009 en wordt aandacht besteed aan de in de cao's opgenomen laagste lonen voor werknemers jonger dan 23 jaar.

#### **3.2 Opzet van de rapportage**

Gerapporteerd wordt over de in de onderzochte cao's vastgelegde laagste schaalbedragen voor een 23-jarige werknemer gerelateerd aan het wettelijk minimumloon (WML) voor een 23-jarige werknemer<sup>6</sup>.

De gehanteerde schaalbedragen zijn ontleend aan de reguliere schalen of, voor zover die van toepassing zijn, aan de aanloopschalen. De in de cao's opgenomen aanloopschalen bieden de werkgever de mogelijkheid om nieuwe werknemers die nog niet over de kennis en/of ervaring beschikken om de functie adequaat te vervullen, gedurende een van te voren vastgestelde periode tegen een lager aanvangssalaris in dienst te nemen. Na afloop van deze periode stromen deze werknemers door naar de reguliere loonschaal die hoger is dan de aanloopschaal<sup>7</sup>. De in cao's voor specifieke groepen (herintredende werknemers, langdurig werklozen) opgenomen doelgroepen-schaal blijft voor de bepaling van het laagste schaalbedrag buiten beschouwing.

Onder het laagste cao-loon (ofwel de onderkant van het loongebouw) wordt verstaan de beloning van een 23-jarige 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.

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

---

<sup>5</sup> Met vakvolwassen leeftijd wordt de leeftijd bedoeld waarop de werknemer het in de reguliere loonschalen bepaalde loon krijgt betaald. Voor werknemers die de vakvolwassen leeftijd nog niet hebben bereikt kunnen in cao's jeugdschalen zijn opgenomen. De vakvolwassen leeftijd in de onderzochte cao's varieert van 18 tot en met 23 jaar.

<sup>6</sup> In 40 van de 115 cao's is de vakvolwassen leeftijd op 23 jaar bepaald. Voor de cao's met een afwijkende vakvolwassen leeftijd wordt als laagste cao-loon voor een 23-jarige werknemer het bij de vakvolwassen leeftijd behorende laagste schaalbedrag genomen. Indien het bij die leeftijd behorende loon lager is dan het wettelijk minimumloon voor een 23-jarige wordt het WML als laagste schaalbedrag genomen. Het WML voor een 23-jarige werknemer ligt ultimo 2009 op € 1398,60 bruto per maand.

<sup>7</sup> De in de aanloopschalen gehanteerde doorstroomtermijn varieert van 2 tot en met 60 maanden.

Voor de rapportage wordt gebruik gemaakt van de door SZW gehanteerde groep steekproef-cao's<sup>8</sup>. Voor 2009 zijn de loongegevens van 73 cao's beschikbaar<sup>9</sup>. Deze cao's zijn van toepassing op bijna 3,6 miljoen werknemers. Dit is 70% van het totaal aantal werknemers dat onder de steekproef-cao's valt.

In tabel 3.1 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.

**Tabel 3.1 Aantal in de steekproef en de in de rapportage opgenomen cao's en het onder deze cao's vallend aantal werknemers, uitgesplitst naar economische sector**

economische sectoren:	steekproef-cao's	cao's in rapportage	Werknemers %
landbouw en visserij	4	4	100
industrie	21	13	84
bouwnijverheid	4	4	100
handel en horeca	27	23	93
vervoer en communicatie	14	11	90
zakelijke dienstverlening	21	11	73
overige dienstverlening	24	7	40
<b>Totaal/gemiddelde</b>	<b>115</b>	<b>73</b>	<b>70</b>

Op basis van deze 73 cao's wordt een voorlopig beeld gegeven van (de ontwikkeling) van de laagste lonen. In een aantal sectoren (industrie, zakelijke dienstverlening, overige dienstverlening) is gezien het percentage werknemers de analyse gebaseerd op een relatief beperkt aantal cao's.

### 3.3 Niveau van de laagste schaalbedragen ultimo 2009

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 2002.

#### 3.3.1 Niveaucijfers uitgesplitst naar economische sector

Het beeld voor de in onderstaande tabellen gepresenteerde jaren wordt geschetst op basis van de voor het betreffende jaar actuele steekproef. De vermelde niveaucijfers zijn verkregen door het, op basis van werknemersaantallen, gewogen gemiddelde van de niveaucijfers in de afzonderlijke cao's te berekenen. De resultaten worden uitgesplitst naar economische sector.

<sup>8</sup> De groep onderzochte cao's (de steekproef) wordt jaarlijks door SZW vastgesteld en kan zowel qua samenstelling als qua omvang variëren. In 2009 omvat de steekproef 115 cao's.

<sup>9</sup> Van 26 cao's is geen vakvolwassen leeftijd bekend, van 3 cao's zijn geen loongegevens bekend, van 5 cao's ontbreken zowel de vakvolwassen leeftijd als de loongegevens en van 8 cao's ligt de expiratedatum vóór de datum van 31-12-2009. In totaal ontbreken van 42 cao's een of meerdere gegevens en deze blijven in de analyse dan ook buiten beschouwing.

**Tabel 3.2 Laagste cao-loon<sup>a</sup> als percentage van het wettelijk minimum loon voor een 23-jarige werknemer , uitgesplitst naar economische sector**

economische sectoren:	2009
landbouw en visserij	103,8
industrie	100,8
bouwnijverheid	106,4
handel en horeca	103,6
vervoer en communicatie	104,3
zakelijke dienstverlening	103,0
overige dienstverlening	101,6
<b>Totaal/gemiddelde</b>	<b>103,0</b>

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

Op basis van tabel 3.2 kan een voorlopig beeld worden geschetst. In de sectoren industrie en overige dienstverlening ligt het laagste cao-loon onder het gemiddelde. In de overige sectoren is het laagste cao-loon gelijk aan of hoger dan het gemiddelde.

### 3.3.2 Ontwikkelingen sinds 2002

Om een beeld te schetsen van de ontwikkelingen in de tijd zijn in tabel 3.3 de cijfers vanaf 2002 opgenomen.

**Tabel 3.3 Laagste cao-loon als percentage van het wettelijk minimum loon voor een 23-jarige werknemer voor de jaren 2002-2009, uitgesplitst naar economische sector<sup>10</sup>**

economische sectoren	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009 <sup>11</sup>
landbouw en visserij	112,0	109,6	107,6	108,3	108,3	106,0	107,7	103,8
industrie	106,5	103,9	104,0	103,4	102,7	102,7	102,3	100,8
bouwnijverheid	111,5	106,5	102,8	105,8	107,2	106,7	106,8	106,4
handel en horeca	105,9	103,2	103,4	104,4	103,7	103,9	103,9	103,6
vervoer en communicatie	105,4	101,8	102,1	103,4	102,7	102,7	105,9	104,3
zakelijke dienstverlening	102,9	101,9	102,7	102,9	105,4	105,5	103,7	103,0
overige dienstverlening	101,1	102,2	102,1	102,2	102,9	103,4	102,2	101,6
<b>Totaal/gemiddelde</b>	<b>105,2</b>	<b>103,3</b>	<b>103,1</b>	<b>103,7</b>	<b>104,0</b>	<b>104,1</b>	<b>103,9</b>	<b>103,0</b>

Na een daling van het totaal gemiddelde in 2003 en 2004, stijgt in de jaren 2005 tot en met 2007 het niveau van het laagste cao-loon ten opzichte van het WML. In 2008 is weer sprake van een daling die zich voortzet in 2009. Een verklaring hiervoor is dat de afstand van het laagste cao-loon tot het wettelijk minimumloon een weerspiegeling is van de ontwikkeling van de contractlonen. In vergelijking met de stijging van het wettelijk minimumloon zijn de loonstijgingen in de onderzochte cao's relatief klein. Daarnaast zijn met het oog op de economische ontwikkelingen in een aantal cao's voor 2009 helemaal geen loonafspraken gemaakt.

<sup>10</sup> Vanaf 2004 worden de cijfers over voorgaande jaren herberekend op basis van aanvullend cijfermateriaal ontleend aan na de rapportage afgesloten akkoorden. De cijfers over voorgaande jaren kunnen daarom afwijken van eerder gepubliceerde cijfers in de Voorjaarrapportages.

<sup>11</sup> De cijfers voor 2009 zijn gebaseerd op de door het ministerie sinds 1 januari 2009 gehanteerde nieuwe SBI-indeling 2008. In bijlage 3 worden de cijfers volgens de oude indeling naar economische sector gepresenteerd.

Verder worden de verschillen tussen 2009 en 2008 binnen economische sectoren beïnvloed door een herschikking van cao's. Deze weliswaar beperkte aanpassingen zijn het gevolg van een herziening van de internationaal gehanteerde indelingen van bedrijven in economische sectoren. Voor een toelichting wordt verwezen naar bijlage 3.

### 3.4 Niveau en spreiding van de onderscheiden loonschalen

De niveaucijfers worden berekend door de in cao's opgenomen schaalbedragen van de reguliere schaal, aanloopschaal en doelgroepschaal te relateren aan het wettelijk minimumloon van een 23-jarige werknemer. Tabel 3.4 toont per economische sector het aantal cao's met een aanloop- en/of doelgroepschaal.

**Tabel 3.4 Aantal cao's waarin naast de reguliere schaal tevens een aanloopschaal en/of doelgroepschaal zijn opgenomen, uitgesplitst naar economische sector**

economische sectoren:	reguliere schalen	aanloopschalen	doelgroepschalen
landbouw en visserij	4	-	4
industrie	13	7	-
bouwnijverheid	4	2	1
handel en horeca	23	16	-
vervoer en communicatie	11	2	-
zakelijke dienstverlening	11	4	2
overige dienstverlening	7	1	5
<b>totaal</b>	<b>73</b>	<b>32</b>	<b>12</b>

Er zijn 32 cao's met een aanloopschaal en 12 cao's met een doelgroepschaal. De helft van de cao's met een aanloopschaal maakt deel uit van de sector handel en horeca en bijna de helft van de cao's met een doelgroepschaal behoort tot de sector overige dienstverlening. In de sectoren industrie, handel en horeca én vervoer en communicatie komen geen doelgroepschalen voor.

#### 3.4.1 Niveau van de onderscheiden loonschalen

In tabel 3.5 is het niveau van het laagste cao-loon uitgesplitst naar economische sector weergegeven. Uit de vergelijking met tabel 3.3 blijkt dat het niveau van de laagste lonen substantieel wordt beïnvloed door in de cao's opgenomen aanloopschalen. Dit geldt niet voor de landbouwsector.

**Tabel 3.5 Laagste cao-loon als percentage van het wettelijk minimum loon voor een 23-jarige werknemer, uitgesplitst naar schaalsoort en economische sector**

economische sectoren	Reguliere schalen	Aanloop-schalen	Doelgroepen-schalen	Gemiddeld
landbouw en visserij	103,8	-	100,0	103,8
industrie	105,9	100,0	-	100,8
bouwnijverheid	112,5	105,5	100,0	106,4
handel en horeca	106,0	103,8	-	103,6
vervoer en communicatie	107,8	104,6	-	104,3
zakelijke dienstverlening	110,3	101,6	100,0	103,0
overige dienstverlening	101,6	100,0	100,0	101,6
<b>Totaal/gemiddelde</b>	<b>106,4</b>	<b>102,7</b>	<b>100,0</b>	<b>103,0</b>

Het gemiddelde niveau van de reguliere schalen ligt op 106,4% van het WML. Het niveau van de reguliere schalen loopt uiteen van 101,6% in de overige dienstverlening tot 112,5% in de bouwnijverheid.

Het niveau van de aanloopschalen ligt gemiddeld op 102,7% en loopt uiteen van 100,0% in de sectoren industrie en overige dienstverlening tot 105,5% in de sector bouwnijverheid.

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

### 3.4.2 Spreiding van de onderscheiden loonschalen

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

Uit tabel 3.6 blijkt dat in 45% van de cao's (33 cao's) een laagste loon op het niveau van het WML is opgenomen. In 45% van de cao's (33 cao's) ligt het niveau van het laagste loon tussen 100 en 115% van het WML.

**Tabel 3.6 Spreiding van het laagste loon en de laagste schaalbedragen, uitgesplitst naar schaalsoort**

intervallen:	laagste cao-loon	reguliere schalen	aanloopschalen	doelgroepschalen
100% WML	33	22	19	12
100-105% WML	13	11	6	-
105-110% WML	12	17	3	-
110-115% WML	8	7	4	-
115-120% WML	3	6	-	-
>120% WML	4	10	-	-
<b>totaal</b>	<b>73</b>	<b>73</b>	<b>32</b>	<b>12</b>

In bijna twee van de drie cao's (19 cao's) met een aanloopschaal ligt het niveau van die aanloopschaal op het niveau van het WML. In alle onderzochte cao's (12) ligt de doelgroepenschaal op het niveau van het WML.

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

In voorgaande paragrafen werd uitgegaan van het laagste cao-loon voor een 23-jarige werknemer. In deze paragraaf wordt het laagste schaalbedrag behorende bij de vakvolwassen leeftijd en het bij die leeftijd behorende wettelijk minimumjeugdloon (WMJL) als uitgangspunt genomen voor de berekening van de niveaucijfers. In tabel 3.7 is voor de cao's met dezelfde vakvolwassen leeftijd het niveau van het laagste cao-loon weergegeven.

**Tabel 3.7 Het in de cao voor de vakvolwassen leeftijd vastgelegde laagste schaalbedrag gerelateerd aan het bij die leeftijd behorende wettelijk minimumloon, uitgesplitst naar economische sector**

economische sector	lalo21	lalo22	lalo23
landbouw en visserij	138,0 (2)	128,6 (2)	-
industrie	109,6 (3)	102,8 (2)	100,5 (7)
bouwnijverheid	200,3 (1)	126,3 (2)	100,0 (1)
handel en horeca	138,0 (1)	100,0 (1)	105,6 (19)
vervoer en communicatie	130,1 (4)	124,4 (5)	103,5 (2)
zakelijke dienstverlening	148,0 (4)	121,3 (1)	101,9 (6)
overige dienstverlening	134,9 (2)	118,0 (5)	-
<b>Totaal/gemiddelde</b>	<b>132,5 (17)</b>	<b>116,0 (18)</b>	<b>103,0 (35)</b>
<b>gemiddelde t.o.v. WML 23-jarige</b>	<b>101,7 (17)</b>	<b>103,7 (18)</b>	<b>103,0 (35)</b>

In 35 cao's is de vakvolwassen leeftijd 23 jaar. In deze leeftijdsgroep ligt het gemiddelde laagste cao-loon 3,1%-punt boven het WML voor een 23-jarige werknemer.

In 18 cao's is de vakvolwassen leeftijd 22 jaar. Het niveau van het laagste loon ligt in deze cao's 16,0%-punt boven het WMJL voor een 22-jarige.

In 17 cao's is de vakvolwassen leeftijd op 21 jaar bepaald. In deze cao's ligt het niveau van het laagste loon 32,5%-punt boven het bij deze leeftijd behorende WMJL.

In de overige leeftijdsklassen zit een te gering aantal cao's (3 cao's) om een gemiddelde per sector te kunnen berekenen.

Op basis van de voor de verschillende leeftijdsgroepen bepaalde niveaucijfers (incl. de cao's met een andere dan hierboven gebruikte vakvolwassen leeftijd) wordt in tabel 3.8 per economische sector een totaalcijfer gepresenteerd.

Uit de tabel blijkt dat het gemiddelde niveau van de laagste lonen 114,8% bedraagt. In de sectoren landbouw en visserij, bouwnijverheid, vervoer en

<sup>12</sup> In het overgrote deel van de cao's in deze rapportage zijn lonen voor jeugdige werknemers (in enkele gevallen vanaf 13 jaar) opgenomen. Onder verwijzing naar leeftijdsdiscriminatie wordt de wens geuit om te komen tot een afschaffing van de jeugdschalen. In de afgelopen jaren zijn in een aantal cao's de jeugdschalen afgeschaft (voortgezet onderwijs, zoetwarenindustrie, politiepersoneel, Heineken, Hema, zorgverzekeraars, reisbranche, woondiensten). In enkele cao's worden de leeftijdsschalen in stappen afgeschaft (glastuinbouw, kinderopvang). In een aantal cao's zijn afspraken gemaakt om in de toekomst de jeugdlonen te schrappen (horeca, callcenters, kleinmetaal, wonen, Albert Heijn, UMC).

communicatie en overige dienstverlening is het niveau van het laagste loon relatief hoog, in de overige sectoren ligt het niveau onder het gemiddelde.

**Tabel 3.8 Het gemiddelde niveau van het voor de vakvolwassen werknemer vastgestelde laagste loon, uitgesplitst naar economische sector**

economische sector	laagste loon
landbouw en visserij	134,1 (4)
industrie	105,4 (13)
bouwnijverheid	118,2 (4)
handel en horeca	107,0 (23)
vervoer en communicatie	122,2 (11)
zakelijke dienstverlening	111,9 (11)
overige dienstverlening	126,7 (7)
<b>Totaal/gemiddelde</b>	<b>114,8 (73)</b>

### 3.6 Jeugdlonen

In 70 van de 73 cao's zijn schaalbedragen voor jeugdige werknemers opgenomen<sup>13</sup>.

In 2 cao's zijn expliciet schaalbedragen voor werknemers van 13 en 14 jaar opgenomen. In die cao's is vastgelegd dat werknemers van 13 en 14 jaar hetzelfde loon ontvangen als een 15 jarige werknemer. In 40 cao's zijn loonbedragen opgenomen voor werknemers vanaf 15 jaar, in 59 cao's zijn loonbedragen voor werknemers vanaf 16 jaar opgenomen, in 66 cao's zijn loonbedragen voor werknemers vanaf 17 jaar opgenomen en in 70 cao's komen loonbedragen voor werknemers van 18 jaar en ouder voor.

#### 3.6.1 Niveaucijfers naar sectoren

Uitgangspunt in deze paragraaf zijn de in de cao's vastgelegde jeugdlonen: schaalbedragen voor werknemers van 15 tot en met 22 jaar. Deze schaalbedragen worden vervolgens gerelateerd aan het voor de betreffende leeftijd geldende WMJL.

In tabel 3.9 is per leeftijdsgroep het met werknemersaantallen gewogen gemiddelde van de laagste schaalbedragen weergegeven. Dit alles uitgesplitst naar economische sector. Tussen haakjes wordt het aantal cao's aangegeven waarop de berekening is gebaseerd.

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

**Tabel 3.9** Het in de cao per leeftijdscategorie vastgelegde laagste schaalbedrag gerelateerd aan het bij die leeftijd behorende wettelijk minimumloon, uitgesplitst naar economische sector

economische sector	lalo15	lalo16	lalo17	lalo18	lalo19	lalo20	lalo21	lalo22
landbouw en visserij	133,4	134,4	133,8	139,6	141,5	138,3	137,4	123,0
industrie	100,0	104,8	105,3	105,3	105,2	104,8	103,8	102,6
bouwnijverheid	100,0	108,9	108,6	113,6	118,8	120,2	119,9	117,3
handel en horeca	107,9	108,7	108,7	108,6	108,2	107,4	106,3	105,1
vervoer en communicatie	142,1	141,1	142,0	139,8	137,5	134,1	127,8	119,1
zakelijke dienstverlening	100,0	107,1	113,1	121,2	120,1	116,9	113,4	111,6
overige dienstverlening	172,5	153,6	145,7	149,2	148,9	144,0	131,0	116,5
<b>Totaal/gemiddelde</b>	<b>114,7</b>	<b>115,0</b>	<b>120,5</b>	<b>122,8</b>	<b>122,8</b>	<b>120,7</b>	<b>116,4</b>	<b>111,0</b>

Uit de totaalcijfers blijkt dat het niveau van de laagste jeugdlonen voor werknemers vanaf 15 tot en met 18 jaar toeneemt en varieert van 114,7 tot 122,8% van het WMJL. Voor werknemers van 20 jaar en ouder daalt het niveau van het laagste loon geleidelijk van 120,7 naar 111,0% van het WMJL.

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

In deze paragraaf wordt voor drie groepen cao's, met een vakvolwassen leeftijd van respectievelijk 21, 22 en 23 jaar, een beeld geschetst van het niveau van het laagste loon voor werknemers met een leeftijd van 15 tot en met 23 jaar<sup>14</sup>. Het laagste cao-loon wordt berekend door het laagste schaalbedrag (aanloopschaal c.q. reguliere schaal) voor bijvoorbeeld een 15-jarige werknemer te relateren aan het bij die leeftijd behorende WMJL.

In de groep cao's met een vakvolwassen leeftijd van 23 jaar is het laagste cao-loon, afhankelijk van de leeftijdsgroep, 3,0 tot 5,5%-punt hoger dan het bij die leeftijd behorende WMJL, in de groep cao's met een vakvolwassen leeftijd van 22 jaar 16,0 tot 32,5%-punt en voor de groep cao's met een vakvolwassen leeftijd van 21 jaar 9,1 tot 54,0%-punt.

<sup>14</sup> In 17 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.

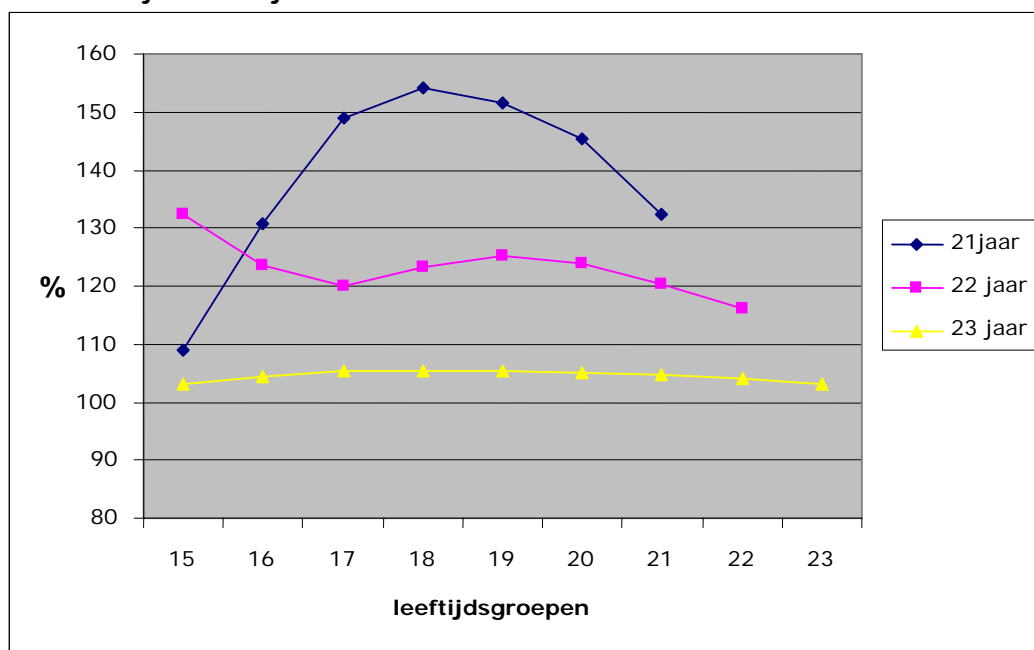


Tabel 3.10 Het in de cao per leeftijdscategorie vastgelegde laagste schaalbedrag gerelateerd aan het bij die leeftijd behorende WMJL, uitgesplitst naar drie groepen cao's: cao's met een vvl van 21 jaar, 22 jaar, en 23 jaar.

vakvolwassen leeftijd	vvl = 21 jaar	vvl = 22 jaar	vvl = 23 jaar
<b>lalo</b>			
lalo 15	109,1	132,5	103,2
lalo 16	130,6	123,6	104,5
lalo 17	149,0	120,0	105,5
lalo 18	154,1	123,4	105,5
lalo 19	151,5	125,3	105,5
lalo 20	145,4	124,0	105,1
lalo 21	132,5	120,4	104,7
lalo 22	-	116,0	104,2
lalo 23	-	-	103,0
<b>Totaal aantal cao's</b>	<b>(17)</b>	<b>(18)</b>	<b>(35)</b>

Uit grafiek 3.1 kan worden geconcludeerd dat een lagere vakvolwassen leeftijd gepaard gaat met een, ten opzichte van het WMJL, hoger niveau van het laagste cao-loon.

Grafiek 3.1 Het voor de verschillende leeftijden bepaalde niveau van het laagste loon (laagste schaalbedrag per leeftijdsgroep afgezet tegen het voor die leeftijd geldende WMJL) voor cao's met een vakvolwassen leeftijd van 21 jaar, 22 jaar en 23 jaar.





## 4 (RE-)INTEGRATIE

### 4.1 Inleiding

Het (re-)integreren van gedeeltelijke arbeidsgeschikten in het arbeidsproces is een onderwerp wat de afgelopen jaren in ontwikkeling is geweest. De overheid heeft in eerste instantie de (re-)integratie van deze groep werknemers geprobeerd te stimuleren door de invoering o.a. de Wet Verbetering Poortwachter (WVP) en de Wet Structuur Uitvoeringsorganisatie Werk en Inkomen (SUWI). Met de invoering van de Wet Verlenging Loondoorbetaling bij Ziekteverzuim (VLZ) en de Wet Werk en Inkomen naar Arbeidsvermogen (WIA) heeft de overheid de verdeling van verantwoordelijkheid tussen overheid enerzijds en werkgever/werknemer anderzijds versterkt.

Ook cao-partijen zelf kunnen afspraken maken om gedeeltelijk arbeidsgeschikte werknemers te (re-)integreren. In dit hoofdstuk wordt ingegaan op de aanwezigheid van afspraken over (re-)integratie in de 115 cao's van de steekproef voor de cao-onderzoeken in 2010. Bepalingen die slechts bestaan uit het citeren van wettelijke teksten worden in principe niet meegenomen. Uitzonderingen hierop vormen de gevallen waarin cao-partijen de wettelijke regeling in een cao-artikel en/of protocol hebben verwerkt. In dit onderzoek zijn de cao-afspraken onderverdeeld in vijf hoofdcategorieën:

I) *(Re-)integratie in het algemeen* – In deze categorie vallen alle afspraken die over één of meer onderwerpen gaan op het gebied van re-integratie-, aanpassingsbeleid-, of integratie.

II) *Re-integratiebeleid* – Deze categorie bevat alle cao-afspraken die bedoeld zijn om een gedeeltelijk arbeidsgeschikte werknemer aan het werk te helpen, onafhankelijk of de werkhervatting binnen het bedrijf (1<sup>e</sup> spoor) of buiten het bedrijf (2<sup>e</sup> spoor) gebeurt. Voorbeelden hiervan zijn cao-afspraken over een actief herplaatsingsbeleid, de Wet Verbetering Poortwachter en de Wet SUWI. Ook van belang in het kader van dit onderzoek zijn de specifieke afspraken over de re-integratie van herbeoordeelde arbeidsongeschikten en afspraken over het in dienst houden of ontslagbescherming van werknemers die minder dan 35% arbeidsongeschikt zijn.

III) *Aanpassingsbeleid* - Deze categorie afspraken heeft betrekking op de afstemming van de werksituatie op de gedeeltelijk arbeidsgeschikte werknemer. Dit betekent onder meer aanpassing van de werkplek, werkorganisatie of het takenpakket van de gedeeltelijk arbeidsgeschikte werknemer.

IV) *Integratiebeleid* - Hieronder vallen alle afspraken die betrekking hebben op het aantrekken van gedeeltelijk arbeidsgeschikte werknemers. Hierbij kan worden gedacht aan afspraken over gelijke kansen bij aanstelling, het aanbieden van deeltijdfuncties aan werknemers met een handicap, het streven naar een bepaald aantal of percentage arbeidsplaatsen, of om afspraken met een meer algemeen karakter.

V) *Ontwikkelingen 2002 - 2009* – Tot slot een analyse van de ontwikkelingen op het gebied van (re-)integratie in cao's in de periode 2002 – 2009

In bijlage 4 staat een overzicht van de belangrijkste resultaten van hoofdstuk 4 uitgesplitst naar economische sector.

## 4.2 Algemene bepalingen over (re-)integratie

Tabel 4.1 laat zien dat in 107 van de 115 onderzochte cao's afspraken voorkomen die binnen één van de eerste drie onderscheiden categorieën vallen: integratie-, re-integratie en aanpassingsbeleid. Deze cao's zijn van toepassing op 90% van de werknemers die onder de onderzochte cao's vallen.

**Tabel 4.1 Aantal cao's met minstens een afspraak over (re-)integratie naar sector en het percentage werknemers met minstens een afspraak**

Economische sector	Aantal cao 's met minstens een bepaling over (re-)integratie	% Werknemers met minstens een afspraak
landbouw en visserij	3	84
industrie	20	94
bouwnijverheid	4	100
handel en horeca	25	95
vervoer en communicatie	13	96
zakelijke dienstverlening	18	44
overige dienstverlening	24	100
<b>Totaal</b>	<b>107</b>	<b>90</b>

Een onderverdeling naar economische sector maakt duidelijk dat vooral in de cao's in de sectoren bouwnijverheid en overige dienstverlening relevante afspraken staan. De cao 's in de sector zakelijke dienstverlening bevatten relatief minder afspraken over (re-)integratie van gedeeltelijk arbeidsgeschikte werknemers.

## 4.3 Re-integratiebeleid

Re-integratiebeleid heeft betrekking op het (her)plaatsen van werknemers die gedeeltelijk arbeidsongeschikt zijn geworden. Dit kan in de eigen functie of in een andere functie binnen of buiten het eigen bedrijf. In 106 van de onderzochte cao's staat minstens één bepaling op het gebied van re-integratiebeleid. Deze 106 cao's hebben betrekking op 89% van het totale aantal werknemers in de steekproef. Onder re-integratiebeleid vallen alle algemene afspraken over re-integratie, cao-bepalingen in het kader van de Wet Verbetering Poortwachter en de Wet SUWI.

### 4.3.1 Algemene afspraken op het gebied van re-integratie

In het kader van dit onderzoek zijn de afspraken over 're-integratie in het algemeen' onderverdeeld in een aantal categorieën. Deze zijn terug te zien in de opzet van tabel 4.2 hieronder.

Tabel 4.2 Aantal cao's met algemene afspraken over re-integratie

Algemene afspraken op het gebied van re-integratie	Aantal cao's <sup>a</sup>	% werknemers
Algemene bepalingen	51	38
Actief herplaatsingsbeleid	72	55
Interne re-integratie (1 <sup>e</sup> spoor)	69	49
Externe re-integratie (2 <sup>e</sup> spoor)	65	49
Tegengaan inkomensachteruitgang bij herplaatsing	19	23
Re-integratievoorzieningen/faciliteiten/ budget:	26	25
Wettelijke voorzieningen (No Risk)	4	2
Wettelijke voorzieningen (anders)	2	1
Niet-wettelijke voorzieningen	22	24
Omscholing van werknemers	18	16
Functievrijhouding van plaats v.d. zieke werknemer	5	1
Ontslagbescherming	10	3
In dienst houden of ontslagbescherming van <35% arbeidsongeschikten	25	31
Bijtscholing van arbeidsongeschikte werknemers	16	16
Bepalingen over de re-integratie van herbeoordeelde arbeidsongeschikten	2	1
Geen nieuwe proeftijd bij herplaatsing	0	0
Anders	54	44
<b>Totaal</b>	<b>100</b>	<b>82</b>

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

Volgens bovenstaande tabel hebben 100 cao's, van toepassing op 82% van de werknemers, minstens één algemene bepaling over re-integratie. Dit geldt in het bijzonder voor cao's uit de sectoren bouwnijverheid en overige dienstverlening waar alle onderzochte cao's minstens één bepaling over re-integratie hebben. De meerderheid van de algemene bepalingen over re-integratie betreft het hebben van een actief herplaatsingsbeleid (72 cao's), in het bijzonder afspraken over interne re-integratie (69 cao's).

Daarnaast zijn in 54 cao's afspraken gevonden die niet binnen een van de onderscheiden categorieën vallen en daardoor in de categorie 'anders' zijn ingedeeld. Voorbeelden hiervan zijn: afspraken over re-integratieprotocollen op bedrijfs- en/of brancheniveau en het instellen van een re-integratiehulpdesk ter ondersteuning van zieke werknemers.

In 25 van de 115 cao's staan afspraken over het in dienst houden van of ontslagbescherming van werknemers met een arbeidsongeschiktheidspercentage van 35% of minder.

#### 4.3.2 Re-integratieafspraken in het kader van de Wet Verbetering Poortwachter en de Wet SUWI

##### *Re-integratie en de Wet Verbetering Poortwachter*

De regels in de Wet Verbetering Poortwachter zijn niet vrijblijvend. Aan zowel werkgever als werknemer kunnen sancties worden opgelegd als zij de regels niet naleven.

Daarnaast kunnen werkgever en werknemer gebruik maken van de arbodienst. Deze dient hen zo goed mogelijk bij te staan, te informeren en te adviseren. Werkgevers mogen daarnaast ook in zee gaan met andere deskundigen, zoals verzekeraars en re-integratiebedrijven. Ten slotte kunnen de werkgever en

werknemer van het UWV een deskundigenoordeel ('second opinion') vragen als bijvoorbeeld verschil van mening bestaat over de te leveren re-integratieinspanningen.

Tabel 4.3 laat zien dat in 70 cao's, van toepassing op 52% van de werknemers, minstens één afspraak staat op het gebied van de Wet Verbetering Poortwachter. Hiermee worden alle cao-afspraken bedoeld waar een concrete invulling aan de wettelijke verplichtingen van werkgevers en werknemers worden gegeven. Een nadere analyse naar sector laat zien dat in cao's uit de sector handel en horeca relatief de meeste afspraken staan (78% van de cao's uit deze sector bevat één of meerdere afspraken op het gebied van de Wet Verbetering Poortwachter). De meeste afspraken gaan over de aanvraag van een second opinion (61 cao's) en het plan van aanpak bij re-integratie (40 cao's).

**Tabel 4.3 Aantal cao's met afspraken in het kader van de Wet Verbetering Poortwachter**

Wet Verbetering Poortwachter	Aantal cao's <sup>a</sup>	% werknemers
2nd opinion:	61	46
door werknemer	57	44
door werkgever	21	12
Verlenging Wachtijd WAO of WIA	16	8
Plan van aanpak	40	26
Re-integratiedossier	8	7
Re-integratieverslag	18	17
Studie/overleg/onderzoek	0	0
Anders	7	6
<b>Totaal</b>	<b>70</b>	<b>52</b>

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

#### *Re-integratie en de Wet SUWI*

In het kader van de Wet SUWI hebben werkgevers sinds 1 januari 2003 een externe re-integratieverplichting voor zieke werknemers. De werkgever kreeg hierdoor verantwoordelijkheid voor het zoeken naar een andere baan voor gedeeltelijk arbeidsgeschikte werknemers, die niet terug kunnen keren in het eigen bedrijf. De Wet Verbetering Poortwachter regelt de rechten en plichten van de werkgever en de zieke werknemer. Er wordt in eerste instantie gekeken of de zieke werknemer terug kan keren in het eigen bedrijf (1<sup>e</sup> spoor). Kan dat niet in de eigen functie, dan wellicht in een andere functie. Is dat ook niet mogelijk (een andere functie is bijvoorbeeld niet beschikbaar), dan komt externe (2<sup>e</sup> spoor) re-integratie aan de orde. De werkgever kan in het re-integratietraject een re-integratiebedrijf inschakelen. Over dit opdrachtgeverschap moet overeenstemming zijn met de ondernemingsraad, de personeelsvertegenwoordiging of de vakbonden. Doel van de inzet van het re-integratiebedrijf is dat de werknemer een passende baan vindt in een ander bedrijf.

**Tabel 4.4 Aantal cao's met afspraken in het kader van de Wet SUWI**

Wet SUWI	Aantal cao's <sup>a</sup>	% werknemers
Ondersteuning aan werknemer als re-integratie bij huidige werkgever niet meer mogelijk is	23	20
Concrete eisen re-integratiebedrijven	16	13
Studie/overleg/onderzoek naar de wet SUWI binnen het bedrijf/branche	0	0
Ontslagcommissie (art. 41, invoeringswet SUWI)	0	0
Anders	0	0
<b>Totaal</b>	<b>29</b>	<b>23</b>

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

Tabel 4.4 laat zien dat in 29 cao's, van toepassing op 23% van de werknemers, minstens één afspraak staat op het gebied van de Wet SUWI. De sector handel en horeca heeft relatief gezien de meeste afspraken hierover (41% van de cao's uit deze sector bevat één of meerdere afspraken op het gebied van de Wet SUWI).

#### 4.4 Aanpassingsbeleid

Om re-integratie succesvol te laten zijn, kan aanpassing van de werksituatie nodig zijn. Het kan hierbij gaan om aanpassing van de werkplek, de werkorganisatie, het takenpakket, de werktijden, en/of bijscholing, aansluitend bij artikel 3, lid 1c van de Arbeidsomstandighedenwet.

**Tabel 4.5 Aantal cao's met afspraken over aanpassingsbeleid**

Aanpassingsbeleid	Aantal cao's <sup>a</sup>	% werknemers <sup>b</sup>
Algemene bepalingen	35	29
Aanpassing van de werkplek	12	10
Aanpassing takenpakket	9	10
Aanpassing werkorganisatie	6	6
Aanpassing van de werktijden	7	1
Revalidatie	0	0
Bijscholing	0	0
Anders	1	0
<b>Totaal</b>	<b>47</b>	<b>36</b>

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

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

In 47 cao's, van toepassing op 36% van de werknemers, zijn afspraken op het gebied van aanpassingsbeleid opgenomen. Uitgesplitst naar economische sector komen relatief gezien de meeste afspraken voor in de sector landbouw en industrie (respectievelijk 75% en 62% van de cao's uit deze sector bevat één of meerdere afspraken hierover), terwijl in 14% van de cao's uit de sector zakelijke dienstverlening een afspraak staat. Over het algemeen gaat het om aanpassingsafspraken met een algemeen karakter (35 cao's). In enkele gevallen is een meer specifieke afspraak gemaakt.

In de cao voor de Informatie- communicatie- en kantoortechologiebranche (ICK) staat de volgende afspraak:

*Tijdens het re-integratieproces is werkgever verplicht zich in te spannen om de betrokken werknemer (rekening houdend met diens beperkingen) te herplaatsen in de eigen functie, ook als dat technische aanpassingen van de werkplek of een aanpassing in de organisatie (andere taakverdeling) vereist.*

#### 4.5 Integratiebeleid

Integratiebeleid is erop gericht gedeeltelijk arbeidsgeschikte werknemers aan betaald werk te helpen. Dit beleid bestaat uit verschillende aspecten. Het gaat hier bijvoorbeeld om het reserveren van een bepaald aantal of bepaald percentage arbeidsplaatsen voor deze groep werknemers, het bieden van gelijke kansen op aanstelling bij werving en selectie van personeel, het bieden van een voorkeurspositie bij gelijke geschiktheid, het aanbieden van deeltijdfuncties of het aanbieden van scholing aan gedeeltelijk arbeidsgeschikten. Daarnaast zijn er meer algemene afspraken over het te voeren integratiebeleid binnen ondernemingen.

In 44 cao's staan afspraken over een of andere vorm van integratiebeleid. Onder deze cao's vallen 34% van de werknemers. In de sectoren landbouw en bouwnijverheid worden relatief de meeste afspraken gemaakt over integratiebeleid, 75% van de cao's bevat één of meer afspraken.

**Tabel 4.6 Aantal cao's met afspraken over integratiebeleid**

Integratiebeleid	Aantal cao's <sup>a</sup>	% werknemers <sup>b</sup>
Algemene bepalingen	24	24
Gelijke kansen op aanstelling bij werving en selectie nieuw personeel	16	5
Creatie van functies	5	8
Voorkeurspositie bij geschiktheid bij werving en selectie	8	9
Expliciet aanbod arbeidsplaatsen:	3	1
Als streefnorm	1	0
Als verplichting	2	1
Reservering van functies	1	0
Aanbieden van deeltijdfuncties	0	0
Toepassing van wettelijke maatregelen (vergoedingen en voorzieningen)	3	2
(Vak)opleiding/scholing	2	1
Proefplaatsingen herbeoordeelde arbeidsongeschikten	0	0
Overige bepalingen	5	2
<b>Totaal</b>	<b>44</b>	<b>34</b>

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

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

Tabel 4.6 laat zien dat over een tweetal aspecten van het integratiebeleid meer afspraken zijn gemaakt dan over andere deelaspecten. Dit zijn algemene afspraken over integratiebeleid (24 cao's) en afspraken over gelijke kansen op aanstelling bij werving en selectie (16 cao's). Voorbeelden van 'algemene afspraken' in het kader van het integratiebeleid van gedeeltelijk arbeidsgeschikten zijn intentionele cao-bepalingen waarin partijen met elkaar afspreken om de integratie van deze groep werknemers te gaan bevorderen.



Waar het bij de meeste bepalingen gaat om intentieafspraken, zijn er ook concrete afspraken over een expliciet aanbod aan arbeidsplaatsen die beschikbaar worden gesteld voor gedeeltelijk arbeidsgeschikte werknemers. In 3 cao's in dit onderzoek is een expliciet aanbod aan arbeidsplaatsen voor deze groep werknemers aangetroffen. In de cao voor de afbouw gaat het om de afspraak om het totale personeelsbestand van bedrijven binnen een bedrijfstak te laten bestaan uit 5% gedeeltelijk arbeidsgeschikte werknemers. In de andere cao met een expliciet aanbod arbeidsplaatsen (groothandel aardappelen, groente en fruit) gaat het om een streefnorm voor een aantal arbeidsplaatsen bestemd voor deze groep werknemers. In de cao voor de vaste medewerkers uitzendbureaus staat ten slotte de volgende afspraak:

*Gedurende de looptijd van deze CAO zullen uitzendondernemingen aangesloten bij de ABU gezamenlijk ten minste 50 Wajongers plaatsen en/of werk & leertrajecten (BBL) realiseren.*

Naast de cao voor de vaste medewerkers uitzendbureaus staan ook in de cao's voor de NBBU uitzendkrachten, kinderopvang en informatie- communicatie- en kantoortechologiebranche (ICK) afspraken over het verhogen van de arbeidsparticipatie van jonge, gedeeltelijk arbeidsgeschikte werknemers. Zo bevat de cao ICK de volgende bepaling:

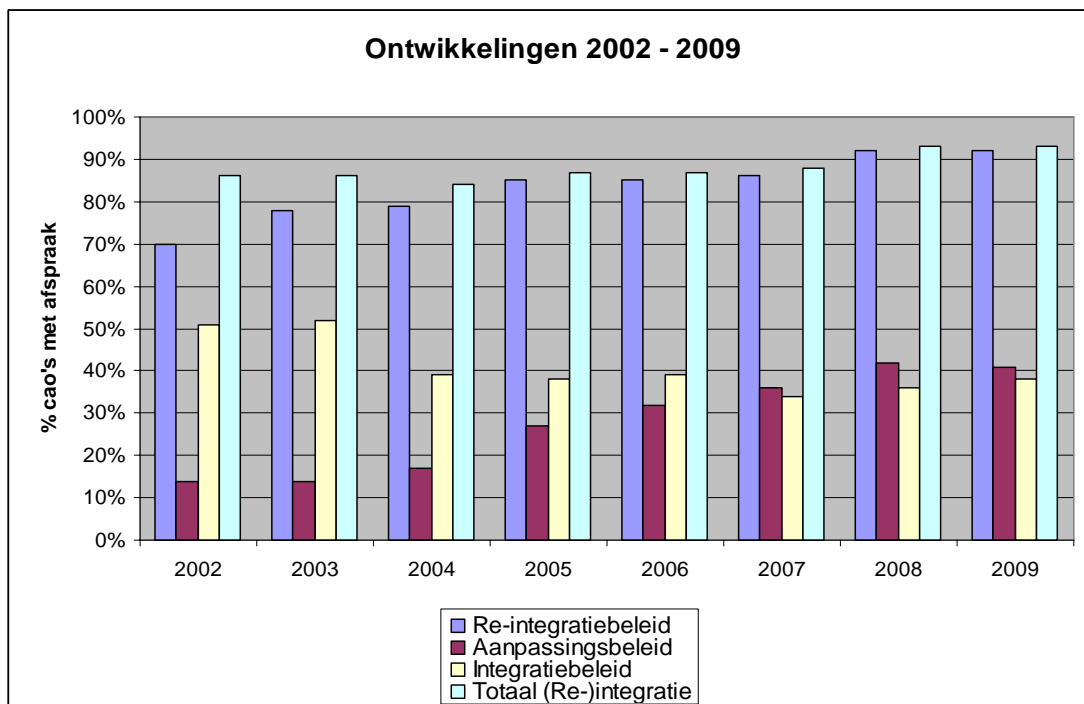
*Partijen bij de CAO bevelen werkgevers aan een bijdrage te leveren aan het verhogen van de arbeidsparticipatie van Wajongers (jonggehandicapten). Werkgevers kunnen daarbij gebruik maken van diverse faciliteiten en voorbeelden van instroomafspraken die omschreven worden in het Protocol Wajongers. Partijen zullen het betreffende protocol publiceren op hun websites.*

## **4.6 Ontwikkelingen**

*Algemene ontwikkelingen in de periode 2002 - 2009*

In figuur 4.1 staat het percentage cao's met een afspraak over (re-)integratie in de periode 2002 tot en met 2009. Het totale aantal afspraken over (re-)integratie is sinds 2002 licht toegenomen. In 2002 stond in 86% van de onderzochte cao's een afspraak over (re-)integratie, terwijl in 2009 in 93% van de onderzochte cao's een afspraak staat. In vergelijking met het vorige jaar lijkt het aantal afspraken stabiel.

Figuur 4.1 Ontwikkelingen (re-)integratie 2002 - 2009



#### Specifieke ontwikkelingen 2010

In de periode 1 januari – 1 april 2010 zijn 22 principe-akkoorden afgesloten. In 7 hiervan staan nieuwe afspraken op het gebied van (re-) integratie. Al deze afspraken hebben betrekking op integratiebeleid en gaan over werkervaringsplaatsen voor Wajongers. Deze afspraken variëren van meer intentionele afspraken tot concrete aantallen werkervaringsplaatsen.

Zo staat bijvoorbeeld in het principeakkoord voor de grootwinkelbedrijven levensmiddelen en het principeakkoord voor het levensmiddelenbedrijf de volgende afspraak:

*Er komt een inspanningsverplichting om meer Wajongers aan te nemen en werkgevers rapporteren over de voortgang.*

Ook in het principeakkoord voor de cao Heineken staat een dergelijke afspraak. In het principeakkoord voor DSM staat de volgende afspraak:

*Tevens biedt DSM 5 Wajong-ers een stageplaats aan. Indien er aan het einde van deze stageperiode ruimte is zal, bij gebleken geschiktheid, de stageovereenkomst worden omgezet in een dienstverband.*

Ook in het principeakkoord voor de binnen- en buitendienst van het verzekeringsbedrijf spreken partijen over 5 plaatsen. In de principeakkoorden voor de cao's van Delta Lloyd en Unilever ten slotte biedt de werkgever 10 plekken aan.

## 5 EMPLOYABILITY

Veranderende sociaaleconomische en technologische omstandigheden vergen van de werknemer een brede en duurzame inzetbaarheid binnen de onderneming en een grotere wendbaarheid op de arbeidsmarkt (ook wel employability genoemd). Dit is een gemeenschappelijk belang van werkgevers en werknemers. Sinds een aantal jaren hebben werkgevers- en werknemersorganisaties in de Stichting van de Arbeid hun aandacht gericht op de stimulering van (een) employability(beleid)<sup>15</sup>. In de tripartiete werktop van 1 december 2005 (overleg van Kabinet en sociale partners) is gewezen op het belang van (elementen van) employability voor economische groei en werkgelegenheid<sup>16</sup>. In vervolg op de werktop van december 2005 is in de Participatietop van medio 2007 opnieuw een aantal doelstellingen uit de werktop benadrukt, met name op het gebied van inzetbaarheid en werkgelegenheid van diverse doelgroepen<sup>17</sup>. Ook in het sociaal overleg tussen sociale partners en het kabinet van 25 maart 2009 zijn deze thema's aan de orde gekomen.

In dit hoofdstuk wordt ingegaan op afspraken die in cao's over employability zijn gemaakt. Begonnen wordt met een totaaloverzicht van employability-afspraken in cao's. Vervolgens wordt aandacht besteed aan cao-afspraken over verschillende vormen van scholing (inclusief erkenning van verworven competenties: EVC), scholingsverlof, ontwikkelingsplannen, loopbaanbevordering en mobiliteit, motiverend beloningsbeleid, arbeidsmarktgericht employabilitybeleid, en doelgroepen binnen employabilitybeleid.

### 5.1 Totaaloverzicht diverse employability-instrumenten

In bijna alle onderzochte cao's (114 van de 115) komen één of meer van de in dit onderzoek naar employability-aspecten onderscheiden bepalingen voor. In 41 cao's gaat het om een samenhangend pakket aan employability-instrumenten, dat wil zeggen dat de te onderscheiden onderwerpen in onderlinge samenhang onder de noemer 'employability' of 'inzetbaarheid' in een specifiek hoofdstuk of bijlage worden vermeld. Dit in tegenstelling tot cao's, waarin bepaalde onderwerpen (vooral de van oudsher bekende onderwerpen als scholing en functioneringsgesprekken) wel voorkomen, maar er geen (onderlinge) relatie wordt gelegd met het begrip employability. In tabel 5.1 worden de verschillende aspecten weergegeven naar aantal cao's en percentage werknemers. Scholing en scholingsverlof blijken de employability-aspecten te zijn, waarover het meest in cao's afspraken worden gemaakt.

<sup>15</sup> Stichting van de Arbeid: *Werken aan je werkring* (1996), *Een leven lang lerend werken* (1998), *Werk maken van employabilitybeleid* (2001), *Agenda 2002* (1997), *Er is meer nodig; Aanbevelingen voor het arbeidsvoorwaardenoverleg 2001* (2001), *Naar brede en duurzame inzetbaarheid op de arbeidsmarkt, Aanbevelingen over scholing en employabilitybeleid* (2007).

<sup>16</sup> Stichting van de Arbeid, *Werktop van kabinet en Stichting van de Arbeid d.d. 1 december 2005*, Publicatienr. 8/05

<sup>17</sup> Akkoord participatietop: Tripartiete beleidsinzet d.d. 27 juni 2007

Tabel 5.1 Cao's met diverse afspraken over employabilitybeleid in 2009

Employability-aspecten	Aantal cao's	% Werknemer <sup>a</sup>
Scholing	113	99
Scholingsverlof	104	86
Ontwikkelingsplannen	90	81
Loopbaanbevordering	91	84
Motiverend beloningsbeleid	11	11
Arbeidsmarktgericht employabilitybeleid	60	56
Doelgroepen	47	38
<b>Totaal<sup>b</sup></b>	<b>114</b>	<b>99</b>

<sup>a</sup> Percentage van het totale aantal werknemers onder de 115 onderzochte cao's.

<sup>b</sup> In sommige cao's komen meerdere bepalingen voor, waardoor het totaal niet gelijk is aan de som van de onderscheiden soorten bepalingen.

## 5.2 Scholing

### 5.2.1 Scholing algemeen: de verschillende vormen van scholing

De afspraken over scholing zijn in vijf categorieën onderverdeeld: functiegerichte scholing, Beroepsbegeleidende Leerweg (BBL), algemene scholing, EVC en cursussen Nederlands voor allochtone werknemers.

In tabel 5.2 is weergegeven in welke mate afspraken over de hiervoor genoemde vormen van scholing in cao's zijn aangetroffen.

Tabel 5.2 Cao's met afspraken over scholing in 2009

Scholingsaspecten	Aantal cao's	% Werknemers <sup>a</sup>
Functiegerichte scholing	106	91
BBL	53	61
Algemene scholing	22	15
EVC	27	35
Cursussen Nederlands	8	4
<b>Totaal<sup>b</sup></b>	<b>113</b>	<b>99</b>

<sup>a</sup> Percentage van het totale aantal werknemers onder de 115 onderzochte cao's.

<sup>b</sup> In sommige cao's komen meerdere bepalingen voor, waardoor het totaal niet gelijk is aan de som van de onderscheiden soorten bepalingen.

In vrijwel alle onderzochte cao's komen bepalingen over scholing voor (113 cao's). Het merendeel van de cao-afspraken heeft betrekking op functiegerichte scholing (106 cao's, van toepassing op 91% van de werknemers onder de onderzochte cao's). Functiegerichte scholing richt zich op de huidige of toekomstige functie van de werknemer.

BBL is een combinatie van werken en leren, waarbij de deelnemers (meestal) vier dagen per week werken en een dag naar school gaan. In bijna de helft van de onderzochte cao's (61% van de werknemers) komen afspraken voor over scholing in het kader van de Beroepsbegeleidende Leerweg (BBL). In 5 cao's is BBL een scholingscomponent in werkgelegenheidsafspraken.

EVC is in het kader van scholing een relatief nieuw instrument. Door middel van EVC worden verworven competenties omgezet in een certificaat. Werknemers kunnen voor een bepaalde functie geschikt worden geacht op basis van al opgedane ervaring en kennis (door ander werk en opleiding), zonder in het bezit te zijn van de vereiste diploma's voor deze functie. Het hanteren van het EVC-instrument houdt in dat die competenties tot certificaten, diploma's of vrijstellingen voor vervolgonderwijs leiden. In 27 cao's zijn afspraken over EVC opgenomen. Een voorbeeld van een dergelijke afspraak is aangetroffen in de cao voor het slagersbedrijf. Werknemers met

een dienstverband voor onbepaalde tijd hebben het recht om tijdens werktijd een EVC-procedure te volgen. De kosten van een EVC-procedure komen voor rekening van de werkgever. Aan de werknemer met een dienstverband voor onbepaalde tijd wordt voor het volgen van een EVC-procedure in totaal maximaal 5 dagen per 2 jaar verlof met behoud van brutoloon verleend. Dit verlof van in totaal maximaal 5 dagen kan ook in één jaar worden genoten. Dit betreft een nieuwe afspraak in deze cao.

De scholingsafspraken in cao's hebben vaak een niet-verplichtend karakter. Dat neemt niet weg dat in 52 cao's een verplichting tot en/of een recht op scholing bestaat. In 40 cao's (48% van de werknemers) gaat het om een verplichting tot scholing. Een voorbeeld hiervan is te vinden in de cao voor het taxivervoer. Hierin is afgesproken dat:

*indien de werkgever scholing noodzakelijk acht vanwege opleidingsvereisten van opdrachtgevers of vanwege de uitoefening van de functie door de werknemer, dan is de werknemer verplicht aan deze scholing mee te werken c.q. deel te nemen.*

In 26 cao's (38% van de werknemers) is sprake van een recht op scholing. Een combinatie van plicht tot en recht op scholing is in 14 cao's aangetroffen. Een voorbeeld hiervan is de cao voor de gehandicaptenzorg. In deze cao is afgesproken dat:

*de werknemer, ongeacht de omvang van zijn dienstverband, recht op scholing en plicht tot het volgen van scholingsactiviteiten heeft.*

## **5.2.2 Scholing specifiek: enkele bijzondere invalshoeken**

Scholing wordt in cao's vaak in een specifieke context geplaatst.

In de eerste plaats blijkt het scholingsinstrument expliciet genoemd te worden in verband met situaties die gevolgen kunnen hebben voor het functioneren van werknemers, zoals technologische veranderingen.

Een tweede invalshoek is scholing in het kader van reorganisaties en fusies. Als gevolg hiervan kan in flankerend sociaal beleid aan werknemers om-, her- of bijscholing worden aangeboden.

In de derde plaats wordt scholing specifiek genoemd om de inzetbaarheid van de werknemer, zowel binnen als buiten de organisatie, te vergroten.

In de vierde plaats wordt scholing in cao's genoemd bij het voeren van een leeftijdsbewust personeelsbeleid, waarbij de werknemer de mogelijkheid wordt geboden zich gedurende de gehele loopbaan, van begin tot eind, te kunnen ontplooiën en kwalificeren<sup>18</sup>.

In de vijfde plaats wordt scholing in een aantal cao's expliciet verbonden met loopbaanontwikkeling<sup>19</sup>.

In onderstaande tabel zijn de diverse vormen van specifieke scholingsafspraken weergegeven.

<sup>18</sup> Deze vorm van scholing wordt ook behandeld in de paragraaf over doelgroepen.

<sup>19</sup> Zie ook paragraaf 5.5 over loopbaanbevordering.

**Tabel 5.3 Specifieke scholingsafspraken in 2009**

Specifieke scholingsaspecten	Aantal cao's	% Werknemers <sup>a</sup>
Loopbaanontwikkeling	55	41
Inzetbaarheid	57	46
Technologische ontwikkelingen	35	34
Reorganisaties en fusies	43	39
Leeftijdsbewust P-beleid	26	13
<b>Totaal<sup>b</sup></b>	<b>86</b>	<b>73</b>

<sup>a</sup> Percentage van het totale aantal werknemers onder de 115 onderzochte cao's.

<sup>b</sup> In sommige cao's komen meerdere bepalingen voor, waardoor het totaal niet gelijk is aan de som van de onderscheiden soorten bepalingen.

In 86 cao's van toepassing op 73% van de werknemers, zijn bepalingen opgenomen waarin scholing in een specifieke context is geplaatst. Het meest voorkomend zijn scholingsafspraken in relatie tot inzetbaarheid (57 cao's, 46% van de werknemers). De andere vier onderscheiden vormen van specifieke scholingsafspraken variëren, naar aantallen cao's met dergelijke afspraken, van 26 cao's (leeftijdsbewust personeelsbeleid) tot 55 cao's (loopbaanontwikkeling).

## 5.3 Scholingsverlof

### 5.3.1 Scholingsverlof algemeen

In 104 cao's (86% van de werknemers) zijn afspraken gemaakt over scholingsverlof. De meeste afspraken hebben betrekking op verlof voor de functiegerichte scholing (80 cao's) en voor de voorbereiding of het afleggen van examens (74 cao's). Afspraken over verlof voor algemene scholing komen het minst vaak voor (14 cao's).

**Tabel 5.4 Cao's met afspraken over verlof in verband met scholing in 2009**

Scholingsverlof	Aantal cao's	% Werknemers <sup>a</sup>
Verlof voor functiegerichte scholing	80	74
Examenverlof	74	59
Scholingsdag BBL	27	27
Verlof voor algemene scholing	14	5
Tijd sparen voor scholing	19	15
<b>Totaal<sup>b</sup></b>	<b>104</b>	<b>86</b>

<sup>a</sup> Percentage van het totale aantal werknemers onder de 115 onderzochte cao's.

<sup>b</sup> In sommige cao's komen meerdere bepalingen voor, waardoor het totaal niet gelijk is aan de som van de onderscheiden soorten bepalingen.

Afspraken over tijd sparen voor scholing zijn in 19 cao's opgenomen. De dagen die (over een aantal jaren) kunnen worden gespaard, zijn in de eerste plaats de scholingsdagen zelf. Dat is in 3 cao's het geval. Daarnaast zijn er ook andere vormen van tijd die voor scholingsverlof kunnen worden gebruikt. Hierbij kan worden gedacht aan uren in verband met arbeidsduurverkorting (8 cao's), overwerk (6 cao's) en vakantiedagen (10 cao's).

### 5.3.2 Scholingsverlof specifiek: het (on)betaalde karakter en de duur van het verlof

Het scholingsverlof is in het algemeen betaald verlof (zie ook bijlage 5). Examenverlof is in bijna alle gevallen betaald verlof. Verlof voor functiegerichte scholing heeft in 78 van de 80 cao's met afspraken over deze verlofvorm, een

betaald karakter. In 7 cao's is in dit verband een mengvorm gevonden, waarin het scholingsverlof voor de helft voor rekening van de werkgever en voor de helft voor rekening van de werknemer komt. In 28 van de 53 cao's met afspraken over BBL is bepaald dat het caoloon voor de scholingsdag geheel of gedeeltelijk wordt doorbetaald. In de overige cao's is de doorbetaling van de scholingsdag niet (duidelijk) geregeld. Met betrekking tot algemene scholing is in 7 van de 22 cao's met afspraken over verlof hiervoor, sprake van betaald verlof.

De duur van het scholingsverlof wordt in cao's niet altijd gespecificeerd. In 46 van de 80 cao's met afspraken over verlof voor functiegerichte scholing is de duur van het verlof niet geregeld. Als over de duur van het verlof wel nadere afspraken zijn gemaakt, dan kunnen globaal twee varianten worden onderscheiden. In de eerste variant is in de cao vastgelegd voor hoeveel dagen per jaar scholingsverlof wordt gegeven. Dit varieert van ruwweg 1 tot 28 dagen per jaar. In de tweede variant wordt verlof gegeven voor de benodigde tijd. Deze variant komt vooral voor in afspraken over examenverlof.

#### **5.4 Ontwikkelingsplannen**

Ontwikkelingsplannen (ook wel opleidingsplannen) kunnen gericht zijn op de individuele werknemer, maar ook op het bedrijf of de bedrijfstak. De realisering van de ontwikkelingsplannen kan worden bevorderd door in de cao ook afspraken te maken over het beschikbaar stellen van een budget. De realisering van individuele ontwikkelingsplannen kan daarnaast worden ondersteund door een studiefaciliteitenregeling (de financiële vergoeding van scholing).

In 90 cao's (81% van de werknemers) zijn afspraken over ontwikkelingsplannen c.q. een studiefaciliteitenregeling aangetroffen. In 63 cao's gaat het specifiek om individu- dan wel bedrijfsgerichte ontwikkelingsplannen (respectievelijk 57 en 40 cao's). In 34 cao's komen deze plannen naast elkaar voor (o.a. Corus Staal en de kinderopvang). In 71 cao's zijn afspraken over een studiefaciliteitenregeling opgenomen.

Wat de beschikbaarstelling van een budget betreft is in 22 cao's afgesproken dat een individuele werknemer over een persoonlijk opleidingsbudget kan beschikken, wat overigens niet automatisch inhoudt dat voor de werknemer ook een opleidingsplan is opgesteld. De combinatie van een plan en een budget is aangetroffen in 12 van de 22 genoemde cao's. Daarnaast zijn in 14 cao's afspraken aangetroffen, op basis waarvan een budget voor bedrijfsopleidingsplannen dient te worden gereserveerd. Activiteiten die uit deze plannen voortvloeien, kunnen in aanmerking komen voor subsidie vanuit een opleidingsfonds.

Afspraken over bedrijfstakontwikkelingsplannen zijn in 1 cao gevonden. Het gaat om de cao voor groothandel in levensmiddelen en/of zoetwaren. Een dergelijke afspraak duidt op een arbeidsmarktgericht employabilitybeleid (zie ook paragraaf 5.7). Een belangrijk doel van bedrijfstakontwikkelingsplannen is te voorzien in de behoefte van werkgevers aan vakbekwaam personeel.

Tabel 5.5 Cao's met afspraken over ontwikkelingsplannen in 2009

Ontwikkelingsplannen	Aantal cao's	% Werknemers <sup>a</sup>
Studiefaciliteitenregeling	71	62
Persoonlijk ontwikkelingsplan	57	48
Persoonlijk opleidingsbudget	22	29
Bedrijfsontwikkelingsplan	40	40
- OR/PV en bop	29	33
- budget tbv bop	14	30
Bedrijfstakontwikkelingsplan	1	1
<b>Totaal<sup>b</sup></b>	<b>90</b>	<b>81</b>

<sup>a</sup> Percentage van het totale aantal werknemers onder de 115 onderzochte cao's.

<sup>b</sup> In sommige cao's komen meerdere bepalingen voor, waardoor het totaal niet gelijk is aan de som van de onderscheiden soorten bepalingen.

### Betrokkenheid van de OR/PV

Het opstellen van bedrijfsontwikkelingsplannen raakt de belangen van alle werknemers in een bedrijf. Betrokkenheid van een ondernemingsraad of personeelsvertegenwoordiging ligt dan ook in de rede. In 29 van de 40 cao's met afspraken over bedrijfsontwikkelingsplannen wordt aandacht besteed aan deze betrokkenheid van OR/PV. Daarbij gaat het voornamelijk om de sector overige dienstverlening (13 van de 29 cao's).

## 5.5 Loopbaanbevordering en mobiliteit

De cao-afspraken over loopbaanbevordering en mobiliteit zijn onderscheiden in een aantal instrumenten: de expliciete inzet van scholing voor loopbaanbevordering; functionerings- en beoordelingsgesprekken; loopbaanadvisering; prikkels om de mobiliteit te stimuleren; en de oprichting van een mobiliteitscentrum.

Afspraken over loopbaanbevordering komen voor in 91 cao's (84% van de werknemers). De meeste afspraken zijn gericht op de expliciete inzet van scholing voor loopbaanbevordering (55 cao's) en op functionerings- en beoordelingsgesprekken 75 cao's). Afspraken over de andere drie onderscheiden instrumenten komen in mindere mate voor.

Tabel 5.6 Cao's met afspraken over loopbaan-/mobiliteitsbevordering in 2009

Loopbaan-/mobiliteitsbevordering	Aantal cao's	% Werknemers <sup>a</sup>
Functioneringsgesprekken	75	66
Scholing in relatie tot loopbaanbevordering	55	41
Loopbaanadvisering	43	46
budget tbv loopbaanadvisering	6	1
Mobiliteitsprikkels	19	15
Mobiliteitscentrum (bemiddeling)	22	10
<b>Totaal<sup>b</sup></b>	<b>91</b>	<b>84</b>

<sup>a</sup> Percentage van het totale aantal werknemers onder de 115 onderzochte cao's.

<sup>b</sup> In sommige cao's komen meerdere bepalingen voor, waardoor het totaal niet gelijk is aan de som van de onderscheiden soorten bepalingen.

### Loopbaanadvisering

In 43 cao's (46% van de werknemers) zijn afspraken gemaakt op basis waarvan de werknemer advies kan inwinnen over de richting of ontwikkeling van zijn loopbaan. In 6 van deze 43 cao's met bepalingen over loopbaanadvisering, wordt een budget voor het inwinnen van een advies genoemd. Volgens een afspraak in de cao voor Organon Biosciences kan



*de werknemer zich met betrekking tot behoud en ontwikkeling van zijn inzetbaarheid na overleg met de werkgever door een erkend instituut laten adviseren. De in redelijkheid daarvoor gemaakte kosten worden eenmaal per drie jaar door de werkgever vergoed aan de werknemer.*

#### *Mobiliteitsprikkel en mobiliteitscentrum*

In 33 cao's zijn afspraken opgenomen die de mobiliteit van werknemers moeten stimuleren door mobiliteitsprikkel (19 cao's) en/of door middel van een mobiliteitscentrum (22 cao's). De mobiliteitsprikkel kennen twee vormen: het bieden van een mobiliteitstoelage dan wel het aanbieden van functiewisseling/stages. Afspraken over een mobiliteitscentrum zijn vooral gevonden in de zakelijke dienstverlening, de overige dienstverlening en de industrie. In 8 cao's komen beide instrumenten (mobiliteitsprikkel en een mobiliteitscentrum) aan de orde. In de cao voor de gespecialiseerde detailhandel in bloemen en planten is de volgende nieuwe afspraak opgenomen.

*Niet alleen vanwege huidige economische omstandigheden, maar ook gericht op de toekomst, zijn sociale partners overeengekomen een (digitaal) mobiliteitscentrum te ontwikkelen en in te richten. In dit mobiliteitscentrum kunnen allereerst huidige medewerkers voor de branche behouden blijven, door begeleiding van werk-naar-werk. Tegelijkertijd biedt het mobiliteitscentrum instroomkansen aan nieuwe en toekomstige medewerkers, door ook stageplaatsen aan te bieden. Ten slotte ondersteunt het mobiliteitscentrum werkgevers in het vinden van nieuwe medewerkers en het begeleiden van werk-naar-werk bij boventallige capaciteit.*

#### *Functionerings- en beoordelingsgesprekken*

In functionerings- en beoordelingsgesprekken<sup>20</sup> komt het functioneren van een werknemer in zijn huidige functie aan de orde. Daarnaast bieden deze gesprekken de werkgever en de werknemer ook de mogelijkheid om het huidige functioneren van de werknemer in het perspectief te plaatsen van toekomstige mogelijkheden in de onderneming, inzetbaarheid en opleidingsbehoeften van een werknemer.

**Tabel 5.7 Cao's met afspraken over functionerings- en beoordelingsgesprekken in 2009**

Onderwerpen	Aantal cao's	% Werknemers <sup>a</sup>
Scholing	51	46
Loopbaan	45	32
Beloning	44	33
Geen specifieke onderwerpen	4	9
<b>Totaal<sup>b</sup></b>	<b>75</b>	<b>66</b>

<sup>a</sup> Percentage van het totale aantal werknemers onder de 115 onderzochte cao's.

<sup>b</sup> In sommige cao's komen meerdere bepalingen voor, waardoor het totaal niet gelijk is aan de som van de onderscheiden soorten bepalingen.

Afspraken over functionerings- en beoordelingsgesprekken komen voor in 75 cao's (66% van de werknemers). In 65 cao's is sprake van een directe relatie met andere employability-aspecten, omdat als onderwerp van de te houden gesprekken scholing c.q. loopbaan (ontwikkeling) aan de orde komt. Vooral scholing zou in de gesprekken aandacht moeten krijgen: in 51 cao's wordt

<sup>20</sup> In een enkel geval wordt ook de term loopbaangesprek gebruikt.

expliciet aangegeven dat scholing een onderdeel moet zijn van de functioneringsgesprekken.

In 44 cao's met bepalingen over functionerings- en beoordelingsgesprekken komt beloning aan de orde. Daarin is onder meer afgesproken dat aan het toekennen van een periodiek of loonsverhoging een beoordeling(sgesprek) vooraf dient te gaan.

## 5.6 Motiverend beloningsbeleid

In het kader van motiverend beloningsbeleid zijn afspraken onderzocht waarin nadrukkelijk een relatie wordt gelegd met de employability van de werknemer. In totaal zijn in 11 cao's (11% van de werknemers) afspraken aangetroffen over motiverend beloningsbeleid. Daarin is een relatie tussen beloningsafspraken en een bredere inzetbaarheid van de werknemer aanwezig. Het betreft in deze cao's afspraken over het door de werknemer combineren van meerdere functies en de daaraan gerelateerde beloning. Voorbeeld van een cao met bepalingen over motiverend beloningsbeleid in het kader van een bredere inzetbaarheid is de cao van de HEMA. Daarin is afgesproken dat indien een werknemer beschikt over een bredere kennis, ervaring en/of inzetbaarheid dan voor de functie vereist is, en indien hieraan vanuit de bedrijfsvoering behoefte bestaat, de werkgever kan bepalen dat die medewerker boven het standaardmaximum aanspraak heeft op toekenning van periodieken tot het bijzonder maximum.

**Tabel 5.8 Cao's met afspraken over motiverend beloningsbeleid in 2009**

Motiverend beloningsbeleid	Aantal cao's	% Werknemers <sup>a</sup>
Relatie met employability	11	11

<sup>a</sup> Percentage van het totale aantal werknemers onder de 115 onderzochte cao's.

## 5.7 Arbeidsmarktgericht employabilitybeleid

In cao's komen ook afspraken voor die duiden op een employabilitybeleid dat het belang van de afzonderlijke ondernemingen overstijgt.

In de eerste plaats is onderzocht of partijen afspraken hebben gemaakt over diagnosticerend onderzoek, waarin bijvoorbeeld wordt bekeken of het aanbod van en de behoefte aan vakopleiding voldoende op elkaar aansluiten (arbeidsmarktmonitor).

In de tweede plaats kan in afzonderlijke bedrijven door middel van een employabilityscan onderzoek worden verricht naar de naleving en het effect van het in de diverse cao-afspraken voorgeschreven employabilitybeleid, waardoor kan worden besloten tot bijsturing of nadere uitwerking.

In de derde plaats is onderzocht of door partijen voorlichting wordt gegeven over de verschillende mogelijkheden van vooral beroeps-/vakonderwijs binnen een sector en of werkgevers zich kunnen wenden tot een adviserende persoon of instantie bij het uitvoeren van het employabilitybeleid op ondernemingsniveau (bijvoorbeeld bij het opstellen van opleidingsplannen).

In de vierde plaats is gekeken of partijen in cao's bepalingen hebben opgenomen over bemiddeling van vraag en aanbod van gekwalificeerd personeel, bijvoorbeeld door het oprichten van een vacaturebank op sectorniveau.

In de vijfde plaats vormen O&O-fondsen (Opleidings- en Ontwikkelingsfondsen) in een aantal sectoren de basis voor een arbeidsmarktgericht employabilitybeleid. In de zesde plaats zijn cao-afspraken over bedrijfstak-scholingsplannen (zie ook paragraaf 5.5) en employability-afspraken voor de doelgroep werkzoekenden (zie ook paragraaf 5.9) meegenomen, omdat deze onderwerpen ook in de lijn liggen van arbeidsmarktgericht beleid.

Tot slot hebben afspraken die tijdens de Participatietop zijn gemaakt, er toe geleid dat cao-afspraken over werk-naar-werk-trajecten in kaart zijn gebracht (naast de reeds onderzochte afspraken over scholing in het kader van reorganisaties en fusies)<sup>21</sup>.

In totaal zijn in 78 cao's (69% van de werknemers) afspraken over arbeidsmarktgericht employabilitybeleid gemaakt. De meeste afspraken hebben betrekking op O&O-fondsen (51 cao's) en werk-naar-werk trajecten (48 cao's). Afspraken over employability-adviseurs, bedrijfstak-scholingsplannen, vacature-banken en een employabilityscan komen het minst voor.

**Tabel 5.9 Cao's met afspraken over arbeidsmarktgericht employabilitybeleid in 2009**

Arbeidsmarktgericht employabilitybeleid	Aantal cao's	% Werknemers <sup>a</sup>
O&O/O&A-fonds	51	49
Werkzoekenden	5	8
Voorlichting	13	17
Employabilityscan	5	4
Arbeidsmarktmonitor	9	10
Vacaturebank/arbeidsbestand	5	7
Employability-adviseurs/adviserende instantie	1	1
Bedrijfstak-scholingsplan	1	1
Werk-naar-werk traject	48	43
<b>Totaal<sup>b</sup></b>	<b>78</b>	<b>69</b>

<sup>a</sup> Percentage van het totale aantal werknemers onder de 115 onderzochte cao's.

<sup>b</sup> In sommige cao's komen meerdere bepalingen voor, waardoor het totaal niet gelijk is aan de som van de onderscheiden soorten bepalingen.

#### *Arbeidsmarktmonitor/employabilityscan*

Afspraken over onderzoek naar de behoefte aan ontwikkeling c.q. het effect van instrumenten van employabilitybeleid binnen een sector, de zogenoemde arbeidsmarktmonitor en employabilityscan komen voor in respectievelijk 9 en 5 cao's. Een voorbeeld van een cao met bepalingen over dergelijke onderzoeken is de cao voor de informatie-, communicatie en kantoortechologiebranche.

*Een paritaire samengestelde werkgroep zal een studie uitvoeren naar methoden om de employability van werknemers in de ICK-sector te bevorderen in het licht van leeftijdsfasebewust personeelsbeleid.*

#### *Voorlichting*

In 13 cao's is een bepaling opgenomen over door partijen georganiseerde voorlichting op het gebied van employability (vooral scholingsmogelijkheden). In de cao voor het cateringbranche is afgesproken dat "de stichting opleidingen voor de cateringbranche een opleidingsbeleid stimuleert door

<sup>21</sup> Er is in het kader van de Participatietop ook gericht gezocht naar employability-afspraken die ondernemerschap bevorderen en afspraken welke specifiek voor allochtone werknemers (naast de reeds onderzochte afspraken over 'Nederlands op de werkvloer') en laaggeletterde werknemers gelden. Deze afspraken zijn echter niet gevonden in de onderzochte cao's.

inventarisatie van de opleidingsmogelijkheden en het geven van adviezen en voorlichting aan alle betrokkenen binnen de cateringbranche”.

#### *Vacaturebank*

Er zijn 5 cao's met afspraken over een vacaturebank, te weten de cao's voor bouwnijverheid, de timmerfabrieken, het bakkersbedrijf, het rijk en Ons Middelbaar Onderwijs.

#### *Werk-naar-werk trajecten*

In 48 cao's zijn afspraken gevonden met als strekking bij organisatorische veranderingen werkloosheid te voorkomen door middel van werk-naar-werk trajecten. In 16 cao's gaat het om een algemene afspraak zonder dat daar een instrument bij genoemd wordt. Zo staat er in de cao voor de technische groothandel dat

*ingeval van een activiteit welke leidt tot negatieve effecten op de werkgelegenheid, de werkgever en de vakverenigingen regelingen moeten uitwerken, die erop gericht zijn om de voor de werknemers uit deze activiteiten voortvloeiende nadelige gevolgen zoveel mogelijk te beperken. Van die regelingen dient het zoeken naar vervangende werkgelegenheid een onderdeel uit te maken.*

In 31 cao's gaat het om afspraken waarbij een instrument genoemd wordt om het traject verder te ondersteunen. In 26 cao's gaat het om een vorm van bemiddeling. In 22 cao's wordt in het kader van een werk-naar-werk traject verwezen naar om-, her- en bijscholing. In de cao's in de metaal en techniek worden verschillende voorbeelden van onderwerpen genoemd, waaraan in het kader van bijvoorbeeld fusie met betrekking tot de positie van het personeel aandacht zou kunnen worden besteed. In gevallen waarbij herplaatsing binnen de onderneming of het concern mogelijk is, kan gedacht worden aan her-, om- en bijscholing en studiekostenregelingen. In geval beëindiging van het dienstverband onvermijdelijk is kan bemiddeling bij een andere werkgever worden ingezet.

**Tabel 5.10 Cao's met afspraken over werk-naar-werktrajecten in 2009**

Werk-naar-werktrajecten	Aantal cao's	% Werknemers <sup>a</sup>
Algemeen	16	11
Trajecten met instrument	31	32
Bemiddeling	26	26
Scholing	22	27
<b>Totaal<sup>b</sup></b>	<b>48</b>	<b>43</b>

<sup>a</sup> Percentage van het totale aantal werknemers onder de 115 onderzochte cao's.

<sup>b</sup> In sommige cao's komen meerdere bepalingen voor, waardoor het totaal niet gelijk is aan de som van de onderscheiden soorten bepalingen.

## 5.8 Doelgroepen en employabilitybeleid

Employabilitybeleid richt zich in principe op alle werknemers binnen een onderneming of binnen een branche. In cao's kunnen naast de algemeen geldende employability afspraken ook afspraken voorkomen waarmee extra aandacht aan de employability van specifieke groepen werknemers wordt gegeven. Hierbij kan bijvoorbeeld worden gedacht aan werknemers of werkzoekenden die onvoldoende gekwalificeerd zijn.

In tabel 5.11 worden de onderscheiden doelgroepen naar aantal cao's en percentage werknemers weergegeven.

**Tabel 5.11 Cao's met afspraken over doelgroepen en employabilitybeleid in 2009**

Doelgroepen	Aantal cao's	% Werknemers <sup>a</sup>
Bijzondere employabilitybepalingen ten behoeve van:		
Onderscheid naar leeftijd	25	14
Werknemers onvoldoende gekwalificeerd	11	6
Onderscheid naar functieniveau/-groep	10	10
Onderscheid naar opleidingsniveau	2	1
Werknemers met tijdelijk dienstverband	1	1
Werkzoekenden onvoldoende gekwalificeerd <sup>b</sup>	8	9
- tbv reguliere instroom	2	4
- op extra arbeidsplaatsen	6	8
- tbv regulier instroom + op extra arbeidsplaatsen	2	4
<b>Totaal<sup>b</sup></b>	<b>47</b>	<b>38</b>

<sup>a</sup> Percentage van het totale aantal werknemers onder de 115 onderzochte cao's.

<sup>b</sup> In sommige cao's komen meerdere bepalingen voor, waardoor het totaal niet gelijk is aan de som van de onderscheiden soorten bepalingen.

In 47 cao's (38% van de werknemers) zijn afspraken aangetroffen, waarin employability-instrumenten specifiek worden ingezet voor speciale doelgroepen. Hierbij gaat het vooral om werknemers van een bepaalde leeftijd (vaak ouderen, maar soms ook jongeren) en werkzoekenden die onvoldoende gekwalificeerd zijn.

#### *Enkele nader onderscheiden doelgroepen*

In 11 cao's komen employability-afspraken voor gericht op werknemers die onvoldoende zijn gekwalificeerd voor het uitvoeren van hun huidige of toekomstige functie en daarom aanvullende scholing nodig hebben. Het gaat hier bijvoorbeeld om werknemers die niet over een noodzakelijke branche-opleiding beschikken of om werknemers in de laagste functiegroepen met een achterstandspositie.

In 25 cao's komen employability-afspraken voor waarin een relatie wordt gelegd met de leeftijd van de werknemer. In de meeste gevallen gaat het, in het kader van leeftijdsbewust personeelsbeleid, om oudere werknemers.

Aan employabilitybeleid voor werkzoekenden zonder voldoende kwalificaties wordt in 8 cao's aandacht besteed. Het employabilitybeleid verbreedt zich voor deze doelgroep door een combinatie van employability- en werkgelegenheidsbeleid. Werkzoekenden worden bijvoorbeeld door het aanbieden van scholing of training, dan wel door instroom in de beroepsbegeleidende leerweg, opgeleid voor het vervullen van reguliere arbeidsplaatsen (2 cao's). Zo is in de cao voor de bouwnijverheid sprake van een aantal stimuleringsmaatregelen om instroom van doelgroepen (waaronder langdurig werklozen, inclusief schoolverlaters) in de beroepsopleiding te bevorderen. Een andere mogelijkheid is om dergelijke werkzoekenden in het kader van werkgelegenheidsprojecten in te zetten op extra arbeidsplaatsen (6 cao's). Voorbeelden hiervan zijn onder andere de cao's met bepalingen over in-/ en doorstroombanen, waarbij nadrukkelijk in de bepalingen is aangegeven dat voor begeleiding en training zal worden gezorgd.

## 5.9 Ontwikkeling in de periode 2002 – 2009 en de eerste ontwikkelingen in 2010

In tabel 5.12 is weergegeven hoe het percentage cao's met employability-afspraken in de periode 2002 – 2009 zich heeft ontwikkeld.

**Tabel 5.12 Percentage cao's met employability-afspraken in de periode 2002 - 2009**

Onderwerp	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009
Scholing	96	98	99	98	98	98	98	98
Scholingsverlof	92	94	93	91	92	91	90	90
EVC	10	10	10	10	15	19	24	23
Bedrijfsopleidingsplannen	27	27	29	31	38	36	35	38
Persoonlijke opleidingsplannen	36	44	48	50	48	51	50	50
Persoonlijk opleidingsbudget	8	7	8	7	7	11	16	19
Functioneringsgesprekken	53	56	57	64	63	70	66	65
Motiverend beloningsbeleid	13	11	13	11	8	11	10	10
<b>Totaal</b>	<b>99</b>	<b>100</b>	<b>100</b>	<b>99</b>	<b>99</b>	<b>99</b>	<b>99</b>	<b>99</b>

Het percentage cao's met afspraken over employability is in de periode 2002 – 2009 vrijwel constant gebleven. Dit komt vooral omdat cao's traditioneel al vaak afspraken bevatten over scholing en scholingsverlof. Ten aanzien van deze twee aspecten is in de beschouwde periode nauwelijks sprake van een toename van het percentage cao's met afspraken. Afspraken over persoonlijke opleidingsplannen, functioneringsgesprekken en EVC worden, over de gehele periode bezien, in toenemende mate gevonden in cao's. Afspraken over persoonlijke opleidingsplannen zijn zowel in 2008 als in 2009 in 50% van de cao's gevonden. Afspraken over een persoonlijk opleidingsbudget zijn in de laatste 2 jaren gestegen van 16% naar 19%. Het percentage cao's met afspraken over bedrijfsopleidingsplannen is in die periode 2002 – 2006 gestegen van 27% naar 38%. In de jaren 2007 en 2008 daalde dit percentage respectievelijk naar 36% en 35%. In 2009 zijn bedrijfsopleidingsplannen in 38% van de onderzochte cao's gevonden.

### *Ontwikkelingen in 2010*

Sinds 1 januari 2010 tot de peildatum van dit onderzoek zijn 22 (principe)akkoorden afgesloten. In 14 van de 22 (principe)akkoorden zijn één of meer afspraken in het kader van employability gemaakt. In 8 van deze akkoorden worden de afspraken nadrukkelijk gemaakt in het licht van de huidige economische crisis. Binnen deze akkoorden worden voornamelijk bestaande afspraken over scholing, scholingsverlof, loopbaanbeleid en EVC extra benadrukt. Zo staat er in akkoorden voor de metalectro het volgende:

*De huidige economische situatie is wezenlijk verschillend met de hoogconjunctuur waarin partijen de vernieuwende CAO 2007-2010 hebben gesloten. De Metalectro is in 2008 overvallen door de financiële crisis en geconfronteerd met een sterk verslechterde economische situatie. ... Niettemin zal de economie zich op enig moment structureel herstellen. Dan is het belangrijk dat er voldoende gekwalificeerde vakmensen werkzaam zijn in de sector. Het gebruik van de deeltijd-WW*

*in de Metalektro is een duidelijk voorbeeld van het belang dat in de sector wordt gehecht aan het behoud van werkgelegenheid en vakmensen. ... De komende CAO-periode zal het bij CAO-afspraken 2007-2010 ingezette beleid gericht op ondermeer innovaties in het beroepsonderwijs, het modulair opleiden, EVC en het imago van de sector worden voortgezet.*

In 5 van de 8 akkoorden worden nieuwe afspraken gemaakt. In de cao's voor de groothandel aardappelen, groenten en fruit en de groothandel in bloemen en planten worden nieuwe werk-naar-werk-afspraken gemaakt en er wordt een mobiliteitscentrum geïntroduceerd. Deze centra kunnen huidige medewerkers in de branches behouden, door begeleiding van werk-naar-werk, en instroomkansen voor nieuwe medewerkers bieden. De overige nieuwe afspraken in de akkoorden die afspraken bevatten in het licht van de economische situatie gaan over scholing, scholingsverlof, loopbaanbeleid en arbeidsmarktgericht employabilitybeleid.

In de overige 4 akkoorden met afspraken over employability gaat het om 2 nieuwe en 2 ongewijzigde afspraken over EVC. Zo is in het akkoord van Delta Lloyd afgesproken dat:

*... Vanuit het oogpunt van inzetbaarheid zal Delta Lloyd bezien of het voor medewerkers op HBO niveau mogelijk is door middel van een EVC-procedure (Elders Verworven Competenties) hun kennis en ervaring officieel te laten erkennen en vast te laten leggen in een Ervaringscertificaat.*





## 6 WERKGELEGENHEID

In de meeste gevallen staan cao-afspraken ter bevordering van de werkgelegenheid in het teken van de positieverbetering van kansarme groepen op de arbeidsmarkt. Partijen achten deze afspraken ook van belang in het kader van een te voeren arbeidsmarktbeleid. Daarbij wordt de instroom dan wel doorstroom van bepaalde doelgroepen bevorderd, teneinde ze te mobiliseren voor moeilijk te vervullen vacatures in bepaalde sectoren. Verder is er in dit onderzoek gekeken naar cao-afspraken op het gebied van behoud van werkgelegenheid, waardoor meer flexibel kan worden omgegaan met de vraag naar en het aanbod van personeel. Bij veranderingen in organisaties (b.v. fusie of reorganisatie) kan personeel door bemiddeling c.q. plaatsing in een arbeidspool, of anderszins voor de bedrijfstak of onderneming behouden blijven.

In dit hoofdstuk wordt ingegaan op de diverse afspraken die in cao's zijn gemaakt ter bevordering van de werkgelegenheid in de vorm van werkervaringsplaatsen en werkgelegenheidsplannen<sup>22</sup>. Een afzonderlijk element hierin zijn afspraken over arbeids- of banenpools en uitzendconstructies c.q. georganiseerde bemiddeling ten behoeve van behoud van werkgelegenheid. Verder is gekeken naar de mate waarin in cao's afspraken over gesubsidieerde arbeid voorkomen (Instroom- en Doorstroom (I/D-)banen). In geval van een I/D-baan is de werknemer in dienst van een werkgever. Ten slotte is een paragraaf opgenomen over de mate waarin concrete afspraken in cao's zijn opgenomen over het aanbieden en organiseren van stageplaatsen.<sup>23</sup>

### 6.1 Werkgelegenheidsbepalingen algemeen

In 58 van de 115 onderzochte cao's komen één of meerdere afspraken voor over de voornoemde categorieën. Deze cao's hebben betrekking op 48% van de werknemers. Afspraken in de categorie 'werkervaringsplaatsen' komen het meest voor (in 29 cao's). In 22 cao's komen afspraken voor over werkgelegenheidsplannen en in 11 cao's afspraken over banen in het kader van I/D-banenregeling. In 19 cao's komen bepalingen voor over een vorm van bemiddeling bij werkgelegenheid. In 6 cao's worden banenpools genoemd en in 9 cao's de mogelijkheid van detachering. In 13 cao's wordt bemiddeling (door b.v. een mobiliteitscentrum en/of vacaturebank) aangeboden in het kader van sociaal beleid.

In 36 van de 58 cao's met werkgelegenheidsafspraken gaat het om één van de hierboven genoemde bepalingen. In de overige cao's gaat het om meerdere

<sup>22</sup> Onder de categorie werkervaringsplaatsen vallen alle cao-afspraken gericht op het, met behulp van tijdelijke contracten, verbeteren van de positie van kansarmen op de arbeidsmarkt, maar ook concrete afspraken over het realiseren van stageplaatsen. Het scholingseffect van de werkervaringsperiode staat hierbij centraal. Met werkgelegenheidsplannen worden plannen bedoeld die gericht zijn op het bevorderen van de instroom van bepaalde doelgroepen in de bedrijfstak of onderneming. Hieronder worden ook de afspraken in het kader van de regeling extra werkgelegenheid langdurig werklozen en subsidieregeling experimenten activering van uitkeringsgelden (ook wel I/D-banen genoemd) gerekend, evenals afspraken over arbeidspools en detachering/uitzendconstructies.

<sup>23</sup> Er is in het kader van de Participatietop ook gericht gezocht naar afspraken over samenwerking met instanties op regionaal niveau om werkloosheid te bestrijden, werkgelegenheidsafspraken over arbeidsplaatsen in het kader van werk-naar-werk trajecten en paraprofessionele en samengestelde functies. Deze afspraken zijn echter niet gevonden in de onderzochte cao's.

soorten werkgelegenheidsbepalingen, afspraken die in de meerderheid betrekking hebben op werkgelegenheidsplannen.

**Tabel 6.1 Aantal cao's met werkgelegenheidsbepalingen in 2009 naar economische sector**

Sectoren	Wep <sup>a</sup>	Wgp <sup>b</sup>	I/D banen <sup>c</sup>	Bemiddeling <sup>d</sup>	Totaal <sup>e</sup>	
					cao's	%wns
landbouw	0	1	0	0	1	17
industrie	8	4	0	6	14	69
bouwnijverheid	1	2	0	0	3	97
handel en horeca	9	8	0	2	12	27
vervoer en communicatie	2	2	1	2	5	29
zakelijke dienstverlening	5	3	1	5	9	23
overige dienstverlening	4	2	9	4	14	59
<b>Totaal</b>	<b>29</b>	<b>22</b>	<b>11</b>	<b>19</b>	<b>58</b>	<b>48</b>

a Werkervaringsplaatsen

b Werkgelegenheidsplaatsen

c Instroom-/doorstroombanen

d Bemiddeling vraag/aanbod werkgelegenheid (arbeidspools, detachering, mobiliteitscentra, vacaturebanken)

e In sommige cao's komen meerdere bepalingen voor, waardoor het totaal niet gelijk is aan de som van de onderscheiden soorten werkgelegenheidsbepalingen.

De cao's in de sector bouwnijverheid bevatten, gezien naar het percentage werknemers, relatief het meeste werkgelegenheidsbepalingen (97%). In de sectoren zakelijke dienstverlening (23%) en de landbouw (17%) komen dergelijke afspraken relatief weinig voor.

### 6.1.1 Aantal arbeidsplaatsen

In 10 van de 58 cao's wordt concreet aangegeven hoeveel plaatsen zouden moeten worden gecreëerd. In totaal gaat het om ruim 2200 plaatsen (incl. I/D-banen). 1572 plaatsen hebben betrekking op werkervaringsplaatsen en 700 op werkgelegenheidsplannen. Het aantal plaatsen genoemd in cao's loopt uiteen van 10 in de cao voor Albert Heijn tot 500 in de cao's voor het voortgezet onderwijs en de schilders-, afwerkings- en glaszettersbranche. De verhouding tussen het aantal te creëren arbeidsplaatsen en het aantal werknemers dat onder de cao valt, verschilt eveneens per cao. Gemiddeld is sprake van 1 werkgelegenheidsplaats per 175 werknemers. Deze verhouding loopt uiteen van 1 werkgelegenheidsplaats per 23 werknemers in de cao voor de landbouwwerktuigen exploiterende ondernemingen tot 1 op 564 in de cao van Achmea (zie bijlage 6, tabel 3).

### 6.1.2 Doelgroepen

In 48 van de 58 cao's met werkgelegenheidsbepalingen (werkervaringsplaatsen en werkgelegenheidsplannen) is aangegeven voor welke doelgroepen de betreffende bepalingen zijn bedoeld. De doelgroepen langdurig werklozen en jongeren komt het meest voor, beide namelijk in 18 cao's, gevolgd door de doelgroepen leerlingen en gehandicapten (resp. in 14 en 12 cao's). Werkgelegenheidsbepalingen voor jongeren zijn voornamelijk gevonden in cao's uit de handel en horeca, namelijk in 9 van de 18 cao's. In de cao voor de schilders-, afwerkings- en glaszettersbranche is het volgende afgesproken. "In het licht van de gevolgen van de financiële crisis voor de werkgelegenheid in de bedrijfstak, vinden partijen het van belang dat vakmanschap behouden

blijft en ook op de korte termijn de instroom van leerlingen op peil blijft. Partijen streven naar instroom van 500 leerlingen in de reguliere opleiding.”

In 9 cao's wordt concreet aangegeven hoeveel plaatsen per doelgroep worden gecreëerd. In bijlage 6 (tabel 4) wordt het aantal arbeidsplaatsen genoemd, verdeeld naar doelgroep en soort arbeidsplaats. Van het totale aantal arbeidsplaatsen (2272) is van 1862 plaatsen aangegeven voor welke doelgroep deze zijn bestemd. Het grootste deel daarvan is bestemd voor leerlingen, gevolgd door plaatsen voor jongeren en etnische minderheden (resp. ca. 1155, 510 en 202). In de meeste cao's, waarin een doelgroepenbeleid wordt genoemd, betreft het afspraken zonder hierbij aantallen arbeidsplaatsen te vermelden. Voor de doelgroepen langdurig werklozen, (her)intredende vrouwen en gehandicapten zijn geen bepalingen met een concreet aantal arbeidsplaatsen aangetroffen.

## **6.2 Werkervaringsplaatsen**

In 29 cao's zijn afspraken gemaakt over het creëren van werkervaringsplaatsen. In 7 cao's is een concreet aantal werkervaringsplaatsen afgesproken, waarbij het in totaal gaat om 1572 plaatsen. In 22 cao's zijn afspraken over werkervaringsplaatsen aangetroffen, zonder de vermelding van een streefcijfer.

In de 29 cao's die bepalingen over werkervaringsplaatsen bevatten, worden in de meeste gevallen de doelgroepen jongeren en leerlingen (resp. in 10 en 14 cao's) genoemd. In 10 cao's worden de werkervaringsplaatsen beschikbaar gesteld voor één specifieke doelgroep, waarbij de doelgroepen jongeren c.q. leerlingen worden genoemd. In de cao's voor de meubelindustrie en meubelbedrijven komen meerdere doelgroepen voor werkervaringsplaatsen naast elkaar voor.

## **6.3 Werkgelegenheidsplannen**

Afspraken over werkgelegenheidsplannen, in de vorm van bepalingen ter bevordering van de instroom van bepaalde groepen op reguliere plaatsen als ook op extra gecreëerde arbeidsplaatsen komen voor in 32<sup>24</sup> cao's. In 22 cao's betreffen deze afspraken werkgelegenheidsprojecten en in 11 cao's bepalingen over I/D-banen (deze komen vooral voor in de zorgsectoren, vervoer, onderwijs en overheidssectoren). In 1 cao komen beide soorten afspraken naast elkaar voor. In 3 cao's zijn afspraken gemaakt over het aantal arbeidsplaatsen dat hiermee zou moeten worden gecreëerd: 700 plaatsen. In de overige 29 cao's worden werkgelegenheidsplannen genoemd, zonder dat daarbij een aantal arbeidsplaatsen wordt vermeld. Van alle 32 cao's met werkgelegenheidsplannen (incl. I/D banen) is de meerderheid bestemd voor de doelgroepen langdurig werklozen en jongeren (beide in 18 cao's). In 16 cao's wordt 1 doelgroep genoemd, waarvan het in 10 cao's de doelgroep langdurig werklozen betreft. In 8 cao's worden meerdere doelgroepen naast elkaar genoemd. In 8 cao's wordt geen doelgroep genoemd.

---

<sup>24</sup> Deze cao's bevatten afspraken over werkgelegenheidsplannen inclusief afspraken over I/D-banen.

### 6.3.1 Werkgelegenheidsplannen en scholing

In 3 van de 32 cao's met daarin bepalingen over werkgelegenheidsplannen wordt ook scholing genoemd. Hierbij moet o.a. worden gedacht aan de combinatie leren/werken, al dan niet in de vorm van het leerlingwezen, als ook training en begeleiding bij de invulling van I/D-banen.

### 6.4 Stageplaatsen

Stageplaatsen zijn in het kader van dit onderzoek werkervaringsplaatsen en werkgelegenheidsplannen specifiek voor jongeren en/of leerlingen. In 25 cao's zijn afspraken aangetroffen die duiden op het beschikbaar stellen van stageplaatsen. In 18 daarvan gaat het om expliciete afspraken over werkervaringsplaatsen c.q. stageplaatsen voor jongeren/leerlingen. Daarnaast gaat het ook om afspraken over werkgelegenheidsplannen betreffende het creëren van leerplaatsen voor (jeugdige) werklozen, of over instroom-/arbeidsplaatsen voor leerlingen. In 8 van de 25 cao's met afspraken over stageplaatsen voor jongeren wordt een concreet aantal plaatsen genoemd (zie bijlage 6, tabel 4).

### 6.5 Arbeidspools en detachering

Cao-bepalingen ter bevordering van een meer flexibele omgang met de vraag naar werknemers binnen een bedrijfstak zijn aangetroffen in de vorm van afspraken over zogenoemde banenpools of uitzendconstructies. Dergelijke afspraken zijn in 19 cao's gevonden: in 6 cao's worden banenpools genoemd, in 9 cao's wordt de mogelijkheid tot detachering genoemd en in 13 cao's wordt de bemiddeling ondersteund door een instantie, b.v. door een mobiliteitscentrum of vacaturebank. De afspraken over een mobiliteitscentrum of een vacaturebank zijn gevonden in cao's uit de industrie (5 cao's), de overige dienstverlening (3 cao's), de zakelijke dienstverlening (3 cao's) en de horeca en de vervoer en communicatie (beide 1 cao).

### 6.6 Ontwikkeling in de periode 2002 – 2009 en de eerste ontwikkelingen in 2010

In tabel 6.2 is de ontwikkeling van het percentage cao's met afspraken over werkgelegenheid in de periode 2002 – 2009 weergegeven.

Tabel 6.2 Percentage cao's met werkgelegenheidsafspraken in de periode 2000 - 2009

Onderwerp	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009
Werkervaringsplaatsen	20	19	17	15	20	25	24	25
Werkg. plannen	26	33	21	13	14	13	17	19
ID-banen	14	13	14	11	12	11	10	10
Banenpools/bemiddeling	21	21	22	17	16	16	15	17
<b>Totaal</b>	<b>55</b>	<b>53</b>	<b>52</b>	<b>42</b>	<b>45</b>	<b>46</b>	<b>47</b>	<b>50</b>

Het percentage cao's met afspraken over werkgelegenheid laat in de periode 2002 – 2005 een gestage daling zien. Sinds 2006 is er sprake van een stijging

van 42% in 2005 naar 50% in 2009. Het percentage cao's met afspraken over werkgelegenheidsplannen is in de periode 2008 - 2009 gestegen (van 17% naar 19%).

#### *Ontwikkelingen in 2010*

Sinds 1 januari 2010 tot de peildatum van dit onderzoek zijn 22 (principe)akkoorden afgesloten. In 7 van de 22 (principe)akkoorden zijn één of meer afspraken in het kader van werkgelegenheid opgenomen. In alle 7 akkoorden zijn afspraken gemaakt over stageplaatsen. In 2 van deze akkoorden gaat het om voortzetting van eerder gemaakte afspraken. In 3 akkoorden worden bestaande afspraken uitgebreid met extra plaatsen. Zo staat er in het akkoord voor de timmerindustrie het volgende:

*... het tweede element omvat het ter beschikking stellen van een budget aan de scholings- en werkgelegenheidsstichtingen voor het creëren van extra stageplaatsen om de bedrijfstak aantrekkelijk te houden ook voor hoger opgeleiden.*

In de akkoorden voor de drogisterijbranche en Unilever zijn nieuwe afspraken gevonden.

*Werkgevers zullen voor maximaal 100 werkloze jongeren gedurende de looptijd van de cao een stageplaats creëren in de drogisterijbranche met als doel ze in dienst te nemen.*

Unilever heeft een toezegging gedaan om 50 stageplekken in te vullen. de stageplaatsen zijn onderdeel van een beroepsopleiding en dienen niet ter vervanging van plekken waarop uitzendkrachten worden ingezet.



**BIJLAGEN**





**BIJLAGE 1 TOTALE CONTRACTLOONMUTATIE 2009**

bik	naam	ingangs datum	expiratie datum	niveau basis	jaar basis
<b>Landbouw en visserij</b>					
11	glastuinbouw	1-7-2007	1-7-2010	1,50	2,00
11	open Teelten	1-1-2009	1-7-2010	1,00	1,83
14	dierhouderij	1-7-2007	1-1-2010	1,75	2,58
16	landbouwwerktuigen exploiterende ondernemingen	1-4-2009	1-4-2010	2,00	1,75
<b>Industrie</b>					
104	Unilever	1-3-2009	1-5-2010	1,75	2,32
107	bakkersbedrijf	1-8-2009	1-8-2011	0,00	1,45
108	zoetwarenindustrie	1-7-2009	1-4-2011	1,75	1,93
110	Heineken Nederland Beheer BV	1-10-2009	1-1-2011	2,46	3,46
131	mode-; interieur-; tapijt- en textielindustrie	1-5-2008	1-7-2010	3,00	3,17
162	timmerindustrie	1-7-2009	1-1-2010	1,25	2,36
181	grafi-media	1-2-2007	1-2-2010	2,75	2,75
201	DSM Limburg B.V.	1-6-2009	1-1-2011	-0,50	0,95
240	metalektro	1-11-2007	1-2-2010	3,50	3,25
240	metalektro HP	1-11-2007	1-2-2010	3,50	3,25
241	Corus Staal B.V.	1-4-2009	1-4-2010	0,50	1,62
250	metaalbewerking (metaal)	1-12-2009	1-4-2011	3,00	3,62
260	Philips (cao A)	1-1-2008	1-1-2010	3,50	3,50
260	Philips (cao B)	1-1-2008	1-1-2010	3,50	3,50
292	carrosseriebedrijf (metaal)	1-12-2009	1-4-2011	3,00	3,62
310	meubelindustrie en meubileringsbedrijven	1-7-2008	1-7-2010	3,50	3,36
329	sociale werkvoorziening	1-11-2007	1-3-2010	2,50	2,59
351	energie	1-7-2009	1-5-2010	-0,13	0,39
<b>Bouwnijverheid</b>					
410	bouwnijverheid	1-7-2009	1-1-2011	2,75	3,12
432	technische installatiebedrijven (metaal)	1-12-2009	1-4-2011	3,00	3,62
433	aAfbouw	1-1-2008	1-1-2010	3,50	3,37
433	schilders- afwerkings- en glaszetbedrijf	1-3-2009	1-3-2011	1,65	2,58
<b>Handel en horeca</b>					
452	motorvoertuigen en tweewielerbedrijven	1-12-2009	1-6-2011	3,00	3,62
462	bloemen en planten (groothandel)	1-1-2008	1-7-2010	1,00	1,75
463	AGF (aardappelen groenten fruit groothandel)	1-4-2009	1-4-2010	1,00	2,89
463	Albert Heijn (distributie org.)	15-10-2009	15-10-2010	3,00	3,11
463	levensmiddelen en/of zoetwaren (groothandel)	1-7-2009	1-10-2010	-0,46	0,99
463	vleessector	1-4-2009	1-4-2011	1,00	1,25
464	technische groothandel	1-1-2008	1-4-2010	3,00	3,81
466	informatie-; communicatie- en kantoortech.branche	1-1-2008	1-1-2010	3,00	3,00
471	Hema	1-2-2009	1-2-2010	3,02	3,07
471	Vroom en Dreesmann Food	1-2-2008	1-2-2010	2,90	2,91
471	Vroom en Dreesmann Non Food	1-2-2008	1-2-2010	2,90	2,91
472	lLevensmiddelen (grootwinkelbedrijven)	1-4-2008	1-4-2010	3,50	3,67
472	lLevensmiddelenbedrijf	1-4-2008	1-4-2010	3,50	3,67
472	sSlagersbedrijf	1-4-2009	1-4-2011	1,40	2,82
475	gemengde- en speelgoedbranche	1-1-2009	1-1-2011	0,00	1,60
475	IKEA Nederland b.v.	1-10-2009	1-10-2010	1,00	2,69
475	wonen	1-1-2008	1-1-2010	3,00	3,68

naam	ingangs datum	expiratie datum	niveau basis	jaar basis
477 apotheken	1-4-2008	1-4-2010	3,35	3,35
477 bloemen- en Plantendetailhandel	1-1-2009	1-4-2011	1,59	1,79
477 drogisterijbranche	1-4-2009	1-10-2010	1,00	2,14
477 mode- en sportdetailhandel	1-1-2008	1-7-2010	2,00	0,50
551 horeca- en aanverwant bedrijf	1-4-2008	1-4-2010	2,99	3,74
552 recreatie	1-7-2009	1-7-2010	0,75	2,81
562 contract-cateringbedrijf	1-4-2008	1-4-2010	3,50	3,26
<b>Vervoer en communicatie</b>				
491 Nederlandse Spoorwegen (nieuw)	1-5-2009	1-11-2010	1,10	1,29
493 openbaar vervoer	1-7-2009	1-1-2011	1,50	1,50
493 taxivervoer	1-3-2009	1-1-2014	2,20	2,08
494 beroepsgoederenvervoer over de weg (NOB)	1-10-2008	1-1-2010	4,40	4,10
494 goederenvervoer Nederland (KNV)	1-10-2008	1-1-2010	4,40	4,10
494 Selectvracht B.V.	1-4-2009	1-1-2011	0,00	1,75
522 KLM-grondpersoneel	1-4-2009	1-4-2010	1,50	2,25
531 postkantoren	1-4-2009	1-1-2010	1,00	2,00
531 TNT N.V.	1-4-2009	1-1-2012	-0,51	0,24
<b>Zakelijke dienstverlening</b>				
641 ABN-AMRO	1-1-2009	1-3-2010	3,50	3,50
641 Fortis-bank	1-1-2009	1-3-2010	4,36	4,89
641 ING	1-7-2008	1-4-2010	3,40	3,40
641 RABO-bank	1-5-2009	1-2-2010	1,50	1,33
641 SNS Reaal	1-6-2009	1-11-2010	0,50	1,85
643 Achmea	1-6-2009	1-6-2010	1,00	1,60
651 Delta Lloyd n.v.	1-6-2009	1-12-2010	-0,25	1,00
651 verzekeringsbedrijf (binnendienst)	1-12-2009	1-6-2011	1,50	2,13
651 zorgverzekeraars	1-6-2009	1-6-2010	1,75	2,04
682 wWoondiensten	1-1-2009	1-1-2011	2,20	1,58
711 architectenbureaus (nieuw)	1-4-2009	1-4-2010	1,00	2,00
782 uitzendbureaus; vaste medewerkers	1-1-2009	1-4-2011	0,00	0,00
782 uitzendkrachten (ABU)	29-3-2009	30-3-2014	0,25	1,74
791 reisbranche	1-4-2009	1-4-2011	0,00	1,74
799 ANWB	1-4-2008	1-4-2010	3,30	3,29
801 beveiligingsorganisaties (particuliere)	1-8-2008	1-7-2010	3,25	3,25
812 schoonmaak- en glazenwassersbedrijf	1-4-2008	1-1-2010	3,46	4,33
813 hoveniersbedrijf	1-3-2009	1-3-2010	2,00	2,50
822 callcenter branche	1-5-2008	1-5-2010	1,32	1,44
822 KPN Contact	1-7-2008	1-1-2010	1,50	2,49
841 gemeente-ambtenaren	1-6-2009	1-6-2011	0,00	0,91
841 rijkspersoneel	1-1-2007	1-1-2011	3,25	3,25
842 defensie-personeel	1-3-2009	1-3-2010	2,21	3,04
842 politie-personeel	1-1-2008	1-1-2011	0,57	0,87
843 Sociale Verzekeringsbank	1-4-2008	1-4-2010	3,74	3,81
843 UWV WERKbedrijf	1-5-2007	1-5-2010	3,85	4,29
852 primair onderwijs	1-1-2009	1-1-2010	0,89	2,17
853 beroepsonderwijs en volwasseneducatie	1-2-2009	1-11-2010	1,18	2,37
853 Ons Middelbaar Onderwijs	1-7-2008	1-8-2010	4,16	3,41
853 voortgezet Onderwijs	1-7-2008	1-8-2010	4,16	3,41
854 hoger beroepsonderwijs (HBO)	1-8-2007	1-8-2010	2,82	2,82
854 Nederlandse universiteiten	1-9-2007	1-3-2010	3,76	3,76
861 universitair medische centra	1-1-2008	1-3-2011	3,27	3,30

	<b>naam</b>	<b>ingangs datum</b>	<b>expiratie datum</b>	<b>niveau basis</b>	<b>jaar basis</b>
861	ziekenhuizen	1-3-2009	1-3-2011	1,26	2,11
862	geestelijke gezondheidszorg (GGZ)	1-4-2009	1-3-2011	1,35	2,22
862	huisartsenzorg	1-1-2009	1-4-2010	4,50	4,50
871	VVT	1-1-2008	1-3-2010	3,64	3,15
872	gehandicaptenzorg	1-1-2009	1-3-2011	2,77	1,83
879	jeugdzorg	1-5-2008	1-5-2010	5,78	5,95
889	kinderopvang (nieuw)	1-5-2009	1-5-2010	4,45	4,83
889	welzijn en maatschappelijke dienstverlening	1-5-2008	1-1-2011	4,37	4,54
920	Holland Casino's	1-4-2009	1-1-2011	-0,85	-0,10



## BIJLAGE 2                    BEREKENING VAN DE (GEMIDDELDE) CONTRACTLOONMUTATIE

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

### Ter toelichting twee voorbeelden:

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

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

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

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

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

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

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

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

#### Prijscompensatie-effect

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

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

#### Initiële verhoging

In de meeste cao 's worden de loonschalen en/of de feitelijk betaalde lonen verhoogd met een percentage dat in het cao -overleg expliciet wordt afgesproken: de initiële loonsverhoging. In diverse cao 's is sprake van een laagste loonschaal (reguliere schaal of aanloopschaal) die is gekoppeld aan het WML (zie hoofdstuk 3). Voor de werknemers die conform deze loonschalen het WML verdienen, is de initiële loonsverhoging gelijk aan de wettelijke verhoging van het WML per 1 januari en 1 juli van een jaar.

#### Mutatie vakantietoeslag

De vakantietoeslag bedraagt wettelijk 8%. Als in een cao wordt afgesproken om dit percentage te verhogen, dan wordt de mutatie onder deze post opgenomen. Daarnaast bestaat in sommige cao 's een zogenoemde vloer in de vakantietoeslag. Het effect hiervan is dat voor de laagstbetaalde werknemers de vakantietoeslag hoger 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 van een vergoeding is dat daar onkosten tegenover staan. Voorbeelden van vergoedingen zijn tegemoetkomingen in de kosten voor woon-werkverkeer, voor de ziektekostenverzekering, en voor een studie die niet in opdracht van de werkgever wordt verricht. Vergoedingen worden niet meegenomen in de berekening van de contractloonmutatie.

### Mutatie eenmalige uitkeringen

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

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

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

Stel in jaar  $t$  loonniveau = 100 en er was in dat jaar geen sprake van een eenmalige uitkering. In jaar  $t+1$  wordt een eenmalige uitkering verstrekt van 1%. Het loonniveau in jaar  $t+1$  wordt dan 101. Dat wil zeggen dat de contractloonmutatie in jaar  $t+1$  1% bedraagt:  $(101 - 100)/100$ . In jaar  $t+2$  vervalt de eenmalige uitkering, zodat het loonniveau weer op 100 uitkomt. De contractloonmutatie in jaar  $t+2$  bedraagt dan -1%:  $(100 - 101)/101^{25}$ . 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

<sup>25</sup> Eenvoudigheidshalve wordt verondersteld dat de afboeking van de eenmalige uitkering in een bepaald jaar gelijk is aan de bijtelling ervan in het jaar daarvoor.

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  $\frac{3}{4}$ ° deel op jaar t+1 en voor  $\frac{1}{4}$ ° deel op jaar t+2. Immers: gedurende de eerste drie maanden van jaar t+1 blijft het loonniveau 100 en gedurende de andere 9 maanden is dat 104. Gemiddeld komt dat in jaar t+1 uit op 103  $((3 \times 100 + 9 \times 104) / 12)$ ; de resterende 1% loopt over naar t+2). In jaar t+2 drukt de loonmutatie op het hele jaar en komt het loonniveau dus uit op 104 (als er in jaar t+2 geen andere loonmutaties zijn).

Het overloopeffect in jaar t+1 is dan: overloop uit jaar t minus overloop naar jaar t+2 =  $0 - 1\% = -1\%$

Structurele contractloonmutatie en totale contractloonmutatie op niveaubasis en op jaarbasis

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

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

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

Een totaalbeeld

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



<b>Voorbeeld I (cao van toepassing op 10.000 werknemers)</b>						
	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 vakantietoeslag		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
<b>Totaal</b>		<b>1,5</b>			<b>1,75</b>	

<b>Voorbeeld II (cao van toepassing op 90.000 werknemers, waarvan 45.000 WML verdienen)</b>						
	niveaubasis			jaarbasis		
	t-1	t	t+1	t-1	t	t+1
Verhoging WML ad. 1% per 1/7 jaar t-1	0,5			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 vakantietoeslag		0,0			0,0	
Mutatie toeslagen ad 1% jaar t		0,5			0,5	
Eenmalige uitkering ad. 0% jaar t-1	0,0	- 0,0		0,0	- 0,0	
Eenmalige uitkering ad. 1%jaar t		0,5	- 0,5		0,5	- 0,5
<b>Totaal</b>		<b>3,0</b>			<b>2,5</b>	

NB: 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 contractloonsmutatie. Voor deze groep WML'ers is tevens verondersteld dat er geen sprake is van toeslagen en eenmalige uitkeringen.



## **BIJLAGE 3                      WIJZIGING SBI-CODERING**

De door het CBS gehanteerde classificatie om bedrijven naar hun economische activiteiten in te delen is in 2008 herzien. Deze herziening is het gevolg van een aanpassing van de internationale indelingen zoals gehanteerd door de Europese Unie en de Verenigde Naties. De wijzigingen hebben gevolgen voor de sectorindelingen in de door het ministerie uitgevoerde onderzoeken.

Het ministerie hanteert per 1 januari 2009 de nieuwe SBI-indeling 2008. In de nu gepubliceerde *Voorjaarsrapportage cao-afspraken 2010* is de nieuwe indeling van ondernemingen toegepast. De wijzigingen worden in deze bijlage toegelicht.

De wijzigingen worden tevens inzichtelijk gemaakt door de kerncijfers uit de hoofdstukken *De contractloonmutatie in 2009 en 2010*, *De onderkant van het loongebouw* en *(Re-)integratie* ook op basis van de oude SBI-indeling te tonen.

### **Specifieke wijzigingen in de door het ministerie gebruikte onderzoeksgroep**

De gevolgen van de hierboven beschreven veranderingen in economische klassen voor het door het ministerie uitgevoerde onderzoek zijn beperkt. De cao voor het Hoveniersbedrijf uit de sector landbouw en visserij is ondergebracht in de sector zakelijke dienstverlening. De cao's voor de ANWB, Reisbranche en de Callcenter branche uit de sector vervoer en communicatie zijn ondergebracht in de sector zakelijke dienstverlening terwijl de cao's voor Atos Origin en Getronics PinkRocade (zakelijke dienstverlening) zijn ondergebracht in de sector vervoer en communicatie.

### **Kerncijfers volgens oude SBI-indeling**

In onderstaande tabellen worden de cijfers voor de contractloonmutatie en de onderkant van het loongebouw volgens zowel de oude SBI-indeling 1993 als de nieuwe SBI-indeling 2008 in beeld gebracht.

#### ***Contractloonmutatie 2009***

Door de analyses te baseren op de oude SBI-indeling kan het effect van de herschikking van cao's op de cijfers inzichtelijk worden gemaakt. In de eerste twee kolommen is gebruik gemaakt van de oude SBI-indeling terwijl in de derde en vierde kolom de nieuwe SBI-indeling is gehanteerd om cao's in economische sectoren in te delen.

**Tabel 3.1 De gemiddelde contractloonmutatie op niveau- en jaarbasis in 2009, verdeeld naar economische sector**

sector	contractloonmutatie oud		contractloonmutatie nieuw	
	niveaubasis	jaarbasis	niveaubasis	jaarbasis
landbouw en visserij	1,5	2,0	1,4	1,9
industrie	2,6	2,9	2,6	2,9
bouwnijverheid	2,8	3,3	2,8	3,3
handel en horeca	2,6	3,1	2,6	3,1
vervoer en communicatie	2,7	2,8	2,9	2,9
zakelijke dienstverlening	1,9	2,6	1,8	2,6
overige dienstverlening	2,5	2,7	2,5	2,7
<b>totaal</b>	<b>2,5</b>	<b>2,8</b>	<b>2,5</b>	<b>2,8</b>

Uit de cijfers blijkt dat de effecten gering zijn. Door het onderbrengen van het Hoveniersbedrijf (clm 2,0%) in de sector zakelijke dienstverlening daalt de gemiddelde contractloonmutatie in de sector landbouw en visserij met 0,1-procentpunt. Het effect op het niveaucijfer in de zakelijke dienstverlening is minimaal.

Het overhevelen van de ANWB (clm 3,3%), Reisbranche (clm 0,0%) en de Callcenter branche (clm 1,3%) heeft tot gevolg dat de gemiddelde contractloonmutatie in de sector vervoer en communicatie met 0,2-procentpunt stijgt terwijl de gemiddelde contractloonmutatie in de sector zakelijke dienstverlening met 0,1-procentpunt daalt. Dit is toe te schrijven aan het niveau van de contractloonmutatie voor de Reisbranche en de Callcenter branche. Qua werknemersaantallen legt de ANWB met een gemiddelde contractloonmutatie van 3,3% te weinig gewicht in de schaal om het effect van de Reisbranche en de Callcenter branche te neutraliseren.

Het overbrengen van Atos Origin en Getronics PinkRocade van de zakelijke dienstverlening naar de sector vervoer en communicatie heeft geen effect op de gemiddelde contractloonmutatie in die sectoren omdat door het gehanteerde systeem van beoordelingsbeloning voor deze cao's geen contractloonmutatie bekend is en beide cao's dus niet in de berekeningen kunnen worden meegenomen.

### **Onderkant van het loongebouw 2009**

In onderstaande tabel zijn voor zowel de oude als de nieuwe SBI-indeling de laagste cao-lonen per economische sector weergegeven.

**Tabel 3.2 Laagste cao-lonen<sup>a</sup> als percentage van het wettelijk minimum loon voor een 23-jarige werknemer, uitgesplitst naar economische sector.**

economische sectoren:	lalo oud	lalo nieuw
landbouw en visserij	105,0	103,8
industrie	100,8	100,8
bouwnijverheid	106,4	106,4
handel en horeca	103,6	103,6
vervoer en communicatie	104,3	104,3
zakelijke dienstverlening	102,7	103,0
overige dienstverlening	101,6	101,6
<b>totaal</b>	<b>103,0</b>	<b>103,0</b>

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

De effecten op de cijfers zijn gering. Door het onderbrengen van het Hoveniersbedrijf (niveau 113,3% wml) in de sector zakelijke dienstverlening

daalt het niveau van het laagste schaalbedrag als percentage van het wettelijk minimumloon in de sector landbouw en visserij met 1,2-procentpunt. Het effect hiervan op het niveaucijfer in de zakelijke dienstverlening bedraagt 0,3-procentpunt (het effect van het overhevelen van de ANWB en Callcenter branche is hierin opgenomen).

Het overhevelen van de ANWB (niveau 100% wml) en de Callcenter branche (niveau 100% wml) heeft tot gevolg dat het laagste schaalbedrag als percentage van het wettelijk minimumloon in de sector vervoer en communicatie beperkt (0,06-procentpunt) stijgt. Het overhevelen van beide cao's naar de zakelijke dienstverlening heeft echter een beperkt effect (0,02-procentpunt) op het niveau van het laagste schaalbedrag als percentage van het wettelijk minimumloon in die sector vanwege het geringe gewicht van beide cao's in de berekening van het gewogen niveaucijfer in deze sector.

Het overbrengen van Atos Origin en Getronics PinkRocade van de zakelijke dienstverlening naar de sector vervoer en communicatie heeft geen effect omdat voor beide cao's geen loongegevens beschikbaar zijn en deze cao's dus niet in de berekeningen kunnen worden meegenomen.

### ***(Re-)integratie 2009***

In onderstaande tabel is het aantal cao's met een of meer afspraken over (re-)integratie en het percentage werknemers dat onder deze cao's valt, weergegeven op basis van de oude en de nieuwe SBI-indeling.

**Tabel 3.3 Aantal cao's en % werknemers met afspraken over (re-)integratie in 2009**

sector	(re-)integratie oud		(re-)integratie nieuw	
	aantal cao's	% wns.	aantal cao's	% wns
landbouw en visserij	3	74	3	84
industrie	20	94	20	94
bouwnijverheid	4	100	4	100
handel en horeca	25	95	25	95
vervoer en communicatie	14	97	13	96
zakelijke dienstverlening	17	43	18	44
overige dienstverlening	24	100	24	100
<b>totaal</b>	<b>107</b>	<b>90</b>	<b>107</b>	<b>90</b>

Uit tabel 3.3 blijkt dat het effect van de verandering in SBI-codes in het algemeen gering is. Het grootste effect doet zich voor in de sector landbouw en visserij. De cao voor het hoveniersbedrijf kent geen afspraken over (re-)integratie. Deze cao behoorde op basis van de oude SBI-indeling tot de sector landbouw en visserij, maar op basis van de nieuwe indeling tot de sector zakelijke dienstverlening. Voor de sector landbouw en visserij betekent deze verschuiving dat het percentage werknemers waarvoor cao-afspraken over (re-)integratie van toepassing zijn, stijgt van 74% naar 84%. Voor de andere sectoren zijn de effecten beperkt omdat de 5 andere cao's in het onderzoek die van sector zijn veranderd, alle een of meer afspraken over (re-)integratie kennen. De som van de werknemersaantallen van de cao's die van de sector vervoer en communicatie verschuiven naar de sector zakelijke dienstverlening (gecorrigeerd met het werknemers aantal van de Hoveniers, omdat deze cao geen relevante bepalingen kent) is groter dan de som van de werknemersaantallen van de cao's die van de sector zakelijke dienstverlening naar de sector vervoer en communicatie verschuiven. Dit

betekent dat het percentage werknemers dat onder een cao valt met een of meer bepalingen op het gebied van arbeidsongeschiktheid in de sector zakelijke dienstverlening stijgt, terwijl dit percentage in de sector vervoer en communicatie daalt.

## BIJLAGE 4 (RE-)INTEGRATIE

Tabel 4.1 Aantal cao's met minstens één afspraak over re-integratiebeleid (incl. afspraken i.h.k.v. de Wet verbetering Poortwachter en de Wet SUWI) naar sector

Economische sector	Aantal cao's in de steekproef	Aantal cao 's met minstens één bepaling over re-integratie (incl. <u>Wet Verbetering Poortwachter</u> en <u>Wet SUWI</u> )
landbouw en visserij	4	3
industrie	21	20
bouwnijverheid	4	4
handel en horeca	27	25
vervoer en communicatie	14	13
zakelijke dienstverlening	21	17
overige dienstverlening	24	24
<b>Totaal</b>	<b>115</b>	<b>106</b>

Tabel 4.2 Aantal cao's met minstens één afspraak over de Wet Verbetering Poortwachter en de Wet SUWI naar sector

Economische sector	Aantal cao's in de steekproef	Wet verbetering poortwachter	Wet SUWI
landbouw en visserij	4	1	0
industrie	21	13	6
bouwnijverheid	4	2	1
handel en horeca	27	21	11
vervoer en communicatie	14	8	3
zakelijke dienstverlening	21	16	5
overige dienstverlening	24	9	3
<b>Totaal</b>	<b>115</b>	<b>70</b>	<b>29</b>

Tabel 4.3 Aantal cao's met minstens één afspraak over aanpassingsbeleid naar sector

Economische sector	Aantal cao's in de steekproef	Aantal cao 's met minstens één bepaling over aanpassingsbeleid
landbouw en visserij	4	3
industrie	21	13
bouwnijverheid	4	2
handel en horeca	27	11
vervoer en communicatie	14	5
zakelijke dienstverlening	21	3
overige dienstverlening	24	10
<b>Totaal</b>	<b>115</b>	<b>47</b>

**Tabel 4.4 Aantal cao's met minstens één afspraak over integratiebeleid naar sector**

Economische sector	Aantal cao's in de steekproef	Aantal cao 's met minstens één bepaling over integratiebeleid
landbouw en visserij	4	3
industrie	21	8
bouwnijverheid	4	3
handel en horeca	27	11
vervoer en communicatie	14	5
zakelijke dienstverlening	21	4
overige dienstverlening	24	10
<b>Totaal</b>	<b>115</b>	<b>44</b>

**Tabel 4.5 Ontwikkelingen cao-afspraken 2002-2009 op het gebied van (re-) integratie, percentage onderzochte cao's met bepalingen**

Onderwerp	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009
Re-integratiebeleid	70	78	79	85	85	86	92	92
Aanpassingsbeleid	14	14	17	27	32	36	42	41
Integratiebeleid	51	52	39	38	39	34	36	38
<b>Totaal (re-)integratie</b>	<b>86</b>	<b>86</b>	<b>84</b>	<b>87</b>	<b>87</b>	<b>88</b>	<b>93</b>	<b>93</b>



**BIJLAGE 5 CAO'S MET AFSPRAKEN OVER VERLOF IN VERBAND MET SCHOLING**

Soort scholing	aantal cao's <sup>a</sup>	betaald verlof	betaald verlof (% wns <sup>b</sup> )	onbetaald verlof	betaling verlof n.b.
Scholing (totaal) <sup>c</sup>	113				
-algemene scholing	22	7	3	10	5
-functiegerichte scholing	106	78	73	8	20
-BBL	53	28	28	-	25
-examen	72	71	56	1	-

a het aantal cao's met afspraken over de soort scholing

b percentage van het totale aantal werknemers onder de 115 onderzochte cao's, waarvoor betaald verlof is geregeld.

c in sommige cao's komen meerdere soorten scholing voor, waardoor het totaal in deze kolom niet gelijk is aan de som van de onderscheiden soorten



## BIJLAGE 6 CAO-AFSPRAKEN OVER WERKGELEGENHEID IN 2009

**Tabel 6.1 Cao's met afspraken over werkgelegenheidsbepalingen naar soort afspraak**

Werkgelegenheidsbepalingen	Aantal cao's	% Werknemers <sup>a</sup>
Werkervaringsplaatsen	29	17%
Werkgelegenheidsprojecten	22	18%
I/D-banen	11	18%
Banenpools/bemiddeling	19	11%
<b>Totaal<sup>b</sup></b>	<b>58</b>	<b>48%</b>

<sup>a</sup> Percentage van het totale aantal werknemers onder de 115 onderzochte cao's.

<sup>b</sup> In sommige cao's komen meerdere bepalingen voor, waardoor het totaal niet gelijk is aan de som van de onderscheiden soorten werkgelegenheidsbepalingen.

**Tabel 6.2 Cao's met werkgelegenheidsbepalingen naar doelgroep**

Doelgroepen	Aantal cao's	% Werknemers <sup>a</sup>
Algemeen <sup>b</sup>	12	10
Langdurig werklozen	18 <sup>c</sup>	23
Vrouwen	6	5
Gehandicapten	12	8
Minderheden	11	7
Jongeren	18	9
Leerlingen	14	8
<b>Totaal<sup>d</sup></b>	<b>48</b>	<b>44</b>

<sup>a</sup> Percentage van het totaal aantal werknemers onder de 115 onderzochte cao's.

<sup>b</sup> Doelgroepenbeleid zonder limitatieve opsomming (bv 'kwetsbare' groepen)

<sup>c</sup> In deze rapportage zijn afspraken over I/D-banen meegeteld met afspraken voor langdurig werklozen.

<sup>d</sup> In sommige cao's komen meerdere doelgroepen voor, waardoor het totaal afwijkt van de som van de onderscheiden doelgroepen.

**Tabel 6.3 Cao's naar soort en aantal arbeidsplaatsen**

cao	WEP <sup>a</sup>	WGP <sup>b</sup>	WEP + WGP	Totaal aantal wns	Verhouding <sup>c</sup>
Achmea B.V.	22	0	22	12.400	564
Albert Heijn (distributie-organisatie)	10	0	10	3.400	340
landbouwwerktuigen exploiterende ondernemingen	0	250	250	19.100	23
metalektro	0	350	350	134.300	384
Nederlandse Spoorwegen	0	100	100	15.300	153
recreatie	300	0	300	27.200	91
schilders-, afwerkings- en glaszettersbranche	500	0	500	23.300	47
TNT N.V.	190	0	190	34.000	179
uitzendbureaus vaste medewerkers	50	0	50	23.000	460
voortgezet onderwijs	500	0	500	106.400	213
<b>totaal</b>	<b>1572</b>	<b>700</b>	<b>2272</b>	<b>398.400</b>	<b>175</b>

<sup>a</sup> Werkervaringsplaatsen

<sup>b</sup> Werkgelegenheidsplaatsen (incl. Melkert-/ID-banen)

<sup>c</sup> Verhouding aantal arbeidsplaatsen / aantal werknemers onder cao

**Tabel 6.4 Aantal en soort arbeidsplaatsen per doelgroep**

Doelgroep	WEP <sup>a</sup>	WGP <sup>b</sup>	Totaal	Aantal cao's
Langdurig werklozen	0	0	0	0
Vrouwen	0	0	0	0
Gehandicapten	0	0	0	0
Minderheden	202	0	202	2
Jongeren	160	350	510	5
Leerlingen	800	350	1150	3
<b>Totaal</b>	<b>1162</b>	<b>700</b>	<b>1862</b>	<b>9<sup>c</sup></b>

<sup>a</sup> Werkervaringsplaatsen

<sup>b</sup> Werkgelegenheidsplannen (bij de doelgroep langdurig werklozen zijn het aantal I/D-banen meegeteld)

<sup>c</sup> In sommige cao's komen meerdere doelgroepen voor, waardoor het totaal afwijkt van de som van de onderscheiden doelgroepen.

**Tabel 6.5 Cao's naar soort en aantal arbeidsplaatsen voor de doelgroep etnische minderheden**

CAO	WEP <sup>a</sup>	WGP <sup>b</sup>	Totaal
Achmea B.V.	12	0	12
TNT N.V.	190	0	190
<b>Totaal</b>	<b>202</b>	<b>0</b>	<b>202</b>

<sup>a</sup> Werkervaringsplaatsen

<sup>b</sup> Werkgelegenheidsplaatsen

## **BIJLAGE 7      CAO'S IN NEDERLAND**

### **1      Inleiding**

In deze rapportage wordt een overzicht gepresenteerd van de bij het Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid aangemelde cao's<sup>26</sup>. Deze cao's zijn ingedeeld naar soort en type cao, economische sector en aantallen werknemers.

#### **1.1    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 uittrekking, 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.

#### **1.2    Verantwoording**

Voor de rapportage wordt sinds 2004 gebruik gemaakt van cao's die niet langer dan één jaar geleden zijn geëxpireerd. De keuze voor de termijn van één jaar hangt samen met het feit dat een cao die door partijen niet wordt opgezegd van rechtswege ten hoogste met één jaar kan worden verlengd<sup>27</sup>.

### **2      Analyse Voorjaar 2010**

In deze paragraaf wordt de analyse voor 2010 gepresenteerd. Er wordt gebruik gemaakt van cao's met een expiratedatum op of ná 1 februari 2009.

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.

---

<sup>26</sup> Het overzicht is gebaseerd op alle bij het ministerie van SZW aangemelde cao's, inclusief de overheidsakkoorden. De werknemersaantallen zijn gebaseerd op de door de cao-partijen aangeleverde gegevens en kunnen daarom verschillen van de door het CBS gepubliceerde cijfers over aantallen werknemers in Nederland.

<sup>27</sup> Zie artikel 19 lid 1 Wet CAO.

Tabel 7.1 Aantal cao's uitgesplitst naar soort en naar type

type	soort		totaal
	bedrijfstakken	ondernemingen	
REG	188	521	709
VUT	37	5	42
O&O	14	-	14
SF	57	-	57
OVE	15	274	289
<b>totaal</b>	<b>311</b>	<b>800</b>	<b>1111</b>

Het bestand omvat 1111 cao's: 188 regulier bedrijfstak-cao's met daarnaast 123 overige regelingen (vervroegde uittreding, opleiding, sociaal fonds, overige) en 521 reguliere ondernemings-cao's met daarnaast 279 overige regelingen.

## 2.1 Ondernemings-cao's: aantal cao's en aantal werknemers

De in totaal 521 door ondernemingen aangemelde reguliere cao's zijn van toepassing op bijna 0,6 miljoen werknemers. Naast de reguliere cao's zijn door ondernemingen ook nog 279 andersoortige cao's overeengekomen. In onderstaande tabel is aangegeven op hoeveel werknemers de verschillende regelingen betrekking hebben.

Tabel 7.2 Totaal aantal werknemers vallend onder ondernemings-cao's uitgesplitst naar type<sup>28</sup>

ondernemingen	aantal cao's	werknemers onder cao
REG	521	574.100
VUT	5	78.500
O&O	-	-
SF	-	-
OVE	274	344.100
<b>Totaal</b>	<b>800</b>	

De werknemersaantallen kunnen niet bij elkaar worden opgeteld omdat de regelingen elkaar, qua werkings sfeer geheel of gedeeltelijk, overlappen. De verschillende regelingen met betrekking tot de werknemers van één onderneming kunnen daarnaast op een verschillend aantal werknemers betrekking hebben.

<sup>28</sup> In de Voorjaarrapportage 2009 was in de sector vervoer een groot aantal sociale fonds-cao's opgenomen. Deze fonds-cao's expireerden ultimo 2008 en zijn niet opnieuw aangemeld.

## 2.2 Bedrijfstak-cao's: aantal cao's en aantal werknemers

Onderstaande tabel heeft betrekking op de bedrijfstak-cao's. Van de 311 bedrijfstak-cao's zijn 188 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 7.3 Totaal aantal werknemers vallend onder bedrijfstak-cao's uitgesplitst naar type<sup>a</sup>**

bedrijfstakken	aantal cao's	werknemers		
		onder cao	onder avv	totaal
REG	188	4.954.200	843.800	5.798.000
VUT	37	1.815.600	461.200	2.276.800
O&O	14	625.900	128.100	754.000
SF	57	1.898.200	530.300	2.428.500
OVE	15	538.300	16.200	554.500
<b>Totaal</b>	<b>311</b>			

<sup>a</sup> Door het afronden van de werknemersaantallen kunnen de totalen afwijken van de som van de delen.

Naast de reguliere cao's zijn nog 123 andersoortige cao's met daarin afspraken op het terrein van vervroegde uittreding, scholing en sociale regelingen. Ook hier geldt dat de werknemersaantallen niet mogen worden opgeteld.

## 2.3 Overzicht van alleen de reguliere cao's

In onderstaande tabel wordt voor uitsluitend de reguliere cao's een uitsplitsing gemaakt naar soort cao en naar economische sector. Naast het aantal cao's wordt ook het aantal werknemers vermeld.

In totaal zijn er 709 reguliere cao's aangemeld waaronder bijna 6,4 miljoen werknemers vallen. Het betreft 188 bedrijfstak-cao's met bijna 5,8 mln. werknemers en 521 ondernemings-cao's met bijna 0,6 mln. werknemers.

**Tabel 7.4 Overzicht van reguliere cao's naar soort en economische sector<sup>a</sup>**

	bedrijfstakken		ondernemingen		Totaal aantal	
	cao's	werknemers	cao's	werknemers	cao's	werknemers
landbouw en visserij	10	133.500	2	200	12	133.600
industrie	38	675.500	251	119.600	289	795.100
bouwnijverheid	8	350.900	5	3.600	13	354.500
handel en horeca	45	1.347.800	56	54.900	101	1.402.700
vervoer en communicatie	14	280.700	75	161.400	89	442.000
zakelijke dienstverlening	25	802.800	76	173.800	101	976.600
overige dienstverlening	48	2.206.700	56	60.800	104	2.267.500
<b>totaal</b>	<b>188</b>	<b>5.798.000</b>	<b>521</b>	<b>574.100</b>	<b>709</b>	<b>6.372.100</b>

<sup>a</sup> Door het afronden van de werknemersaantallen kunnen de totalen afwijken van de som van de delen.

In onderstaande tabel wordt voor de reguliere bedrijfstak-cao's het aantal werknemers uitgesplitst naar het aantal werknemers dat direct onder de

werking van een cao valt én het aantal werknemers dat als gevolg van het algemeen verbindend verklaren onder de werking van de cao valt.

Bijna 4,9 mln. werknemers vallen rechtstreeks onder de werking van een bedrijfstak-cao en ruim 0,8 mln. werknemers worden door het algemeen verbindend verklaren van deze cao's gebonden.

**Tabel 7.5** Overzicht van werknemers onder cao en avv voor de reguliere bedrijfstak-cao's uitgesplitst naar economische sector<sup>a</sup>

	aantal	werknemers		totaal
	cao's	cao	avv	
landbouw en visserij	10	90.100	43.400	133.500
industrie	38	570.600	104.900	675.500
bouwnijverheid	8	257.800	93.100	350.900
handel en horeca	45	1.002.900	344.900	1.347.800
vervoer en communicatie	14	230.000	50.600	280.700
zakelijke dienstverlening	25	665.300	137.600	802.800
overige dienstverlening	48	2.137.400	69.300	2.206.700
<b>totaal</b>	<b>188</b>	<b>4.954.200</b>	<b>843.800</b>	<b>5.798.000</b>

<sup>a</sup> Door het afronden van de werknemersaantallen kunnen de totalen afwijken van de som van de delen.

Uit de cijfers kan worden geconcludeerd dat gemiddeld 15 procent van de werknemers onder bedrijfstak-cao's werkzaam is in bedrijven die geen partij zijn in de cao-onderhandelingen. Deze werknemers vallen onder de cao als gevolg van het algemeen verbindend verklaren.

### 3 Ontwikkelingen

Afgesloten wordt met een schets van de ontwikkelingen sinds 2000. In de tabel worden naast het aantal cao's ook het aantal werknemers weergegeven. Hierbij worden voor de jaren 2000-2003 de cijfers berekend volgens de oude systematiek (cao's niet langer dan 5 jaar geëxpireerd) en voor de jaren 2003-2010 de cijfers berekend op basis van de nieuwe systematiek (niet langer dan één jaar geëxpireerd) weergegeven.



**Tabel 7.6a**      **Aantal reguliere cao's en bijbehorende aantal werknemers sinds 2000-2003**

	cao's	werknemers
2000	952	5.695.000
2001	963	6.122.500
2002	1026	6.687.000
2003	1067	6.838.000

**Tabel 7.6b**      **Aantal reguliere cao's en bijbehorende aantal werknemers sinds 2003-2010**

	cao's	werknemers
2003	712	5.768.000
2004	759	6.052.000
2005	748	6.166.000
2006	538	4.814.000
2007	715	5.808.000
2008	716	5.863.500
2009	748	6.149.500
2010	709	6.372.100

Het aantal cao's in 2006 ligt beneden het aantal in eerdere rapportages. De oorzaak hiervoor is dat de ontwikkelingen in de voorafgaande jaren (de tussen het kabinet en sociale partners overeengekomen sociale akkoorden voor 2004 en 2005 en de vertaling hiervan naar cao-teksten) hebben geleid tot een vertraging in het maken van nieuwe cao-afspraken en dus de aanmelding bij het ministerie van nieuw overeengekomen akkoorden. Dit geldt ook in zekere mate voor het cao-jaar 2009-2010 waarin als gevolg van de economische crisis de cao-onderhandelingen langer duren om tot een akkoord te komen.