



Ministerie van
Sociale Zaken en
Werkgelegenheid

NAJAARSRAPPORTAGE CAO-AFSPRAKEN 2011

DECEMBER 2011

INHOUDSOPGAVE

BLZ

SAMENVATTING	I
INLEIDING	1
1 DE CONTRACTLOONMUTATIE IN 2011	3
1.1 De stand van zaken in 2011	3
1.2 Een nadere analyse van de contractloonmutatie in 2011	4
1.2.1 De contractloonmutatie naar datum principeakkoord	4
1.2.2 De spreiding van de contractloonmutatie	4
1.2.3 Verschillen tussen markt-, overheid- en zorgsector	5
1.2.4 Verschillen tussen economische sectoren	6
1.3 Cumulatieve contractloonmutatie 2001-2010	6
2 FLEXIBELE BELONING	9
2.1 Algemene onderzoeksresultaten	9
2.2 Flexibele beloningsvormen	11
2.2.1 Eenmalige en structurele uitkeringen	11
2.2.2 Resultaatafhankelijke uitkeringen	12
2.3 Ontwikkelingen in 2011	14
2.4 Jaarlijkse salarisaanpassing	14
2.4.1 Systematiek van automatische periodieken	15
2.4.2 Systematiek van beoordelen van individuele werknemers	15
2.4.3 Resultaten	16
3 DUURZAME INZETBAARHEID	19
3.1 Totaaloverzicht duurzame inzetbaarheid	19
3.2 Gezondheid	20
3.3 Scholing	23
3.4 Mobiliteit	27
3.5 Oudere werknemers	29
3.5.1 Ontziemaatregelen	29
3.5.2 Pensioen en AOW	32
3.5.3 Werkhervattingskansen oudere werklozen	33
4 AFSTAND TOT DE ARBEIDSMARKT	35
4.1 Algemene bepalingen	35
4.2 De instroom van doelgroepen op de arbeidsmarkt	36
4.3 De doorstroom van doelgroepen op de arbeidsmarkt	39
4.4 Uitstroom van doelgroepen op de arbeidsmarkt en evaluatie van afspraken over doelgroepen	40
5 FINANCIËEL BEELD VAN CAO-FONDSEN IN 2010	43
5.1 Lasten	44
5.2 Reserves	45
5.3 Het bereik van doelstellingen naar werknemers en economische sectoren	46
5.4 Ontwikkeling van het financiële beeld in de periode 2008-2010	47

6	LOONDOORBETALING BIJ ZIEKTE EN ARBEIDS- ONGESCHIKTHEID	49
6.1	Loondoorbetaling in het 1 ^e en 2 ^e ziektejaar	49
6.2	Bovenwettelijke aanvullingen na het 1 ^e en 2 ^e ziektejaar	51
6.3	WGA: hiaat, excedent en premieverdeling	53
6.4	Ontwikkelingen in 2011	55
7	LEVENSLIJPREGELINGEN IN CAO'S	57
7.1	Onderzoeksresultaten	57
7.2	Ontwikkelingen in 2011	60
BIJLAGEN:		
Ia	Contractloonmutaties 2011	63
Ib	Tabellen bij contractloonmutatie 2011	67
II	Berekening van de (gemiddelde) contractloonmutatie	69
III	Flexibele beloning	75
IV	Financiële positie van de onderzochte cao-fondsen	77

SAMENVATTING

De Najaarsrapportage cao-afspraken 2011 geeft voor 2011 een beeld van de stand van zaken in cao's met betrekking tot de contractloonontwikkeling, flexibele beloning, duurzame inzetbaarheid, afstand tot de arbeidsmarkt, loondoorbetaling bij ziekte en arbeidsongeschiktheid, en werkgeversbijdrage voor levensloop. Daarnaast wordt op basis van de financiële jaarverslagen van 56 algemeen verbindend verklaarde cao-fondsen over 2010 ingegaan op de baten, lasten en reserves van deze fondsen.

Voor deze rapportage zijn in principe 100 cao's onderzocht, van toepassing op ca. 5,4 miljoen werknemers. De peildatum voor deze rapportage is 1 oktober 2011. Om een zo actueel mogelijk beeld van de contractloonontwikkeling te kunnen geven, is de peildatum voor dit onderwerp 21 november 2011.

Contractloonontwikkeling in 2011

De totale contractloonmutatie bedraagt in 2011 gemiddeld 1,5% op niveaubasis. In vergelijking met 2010 ligt de gemiddelde contractloonmutatie in 2011 op niveaubasis 0,7%-punt hoger. In de cao's die vóór 1 januari 2011 tot stand zijn gekomen, is de contractloonmutatie op niveaubasis 0,3%-punt lager dan in de cao's die ná 1 januari 2011 zijn afgesloten.

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

In de periode 2001-2010 zijn de contractlonen op niveaubasis met gemiddeld 25,1% gestegen. In de sectoren bouwnijverheid en overige dienstverlening ligt het stijgingspercentage boven dit gemiddelde; in de andere sectoren ligt het eronder.

Flexibele beloning

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

In 74 cao's (van toepassing op 74% van de werknemers) komen afspraken over flexibele beloning voor. De afspraken betreffen vooral eenmalige en structurele uitkeringen: deze komen in 60 van de 74 cao's voor. Afspraken over resultaatafhankelijke uitkeringen komen in 33 van de 74 cao's voor.

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

Er is ook onderzocht hoe de jaarlijkse salarisaanpassing van werknemers plaatsvindt: op basis van automatische periodieken of op basis van een systeem van beoordeling. In 45 akkoorden (van toepassing op 53% van de werknemers) vindt de jaarlijkse salarisaanpassing plaats op basis van automatische periodieken, hoewel hier ook flexibiliteit wordt geboden. In 23 akkoorden (van toepassing op 7% van de werknemers) vindt salarisaanpassing plaats op basis van een beoordeling van het functioneren van de werknemer. Tot slot zijn er 22 akkoorden (van toepassing op 28% van de werknemers) waarin de werkgever kan kiezen om de salarisaanpassing te baseren op automatische periodieken of op basis van beoordeling.

Duurzame inzetbaarheid

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

Over het thema gezondheid bevatten 69 cao's afspraken (van toepassing op 77% van de werknemers onder de onderzochte cao's). De meeste afspraken gaan over proactief en preventief beleid (48 cao's). Hierbij valt te denken aan gezondheidsmanagement, vitaliteitsbeleid, bevorderen van een gezonde levensstijl, en aandacht voor de balans tussen werk-privé. Ook verwijzingen naar een RI&E komen voor (47 cao's). Afspraken over aanpassing van de werkplek of functie komen in respectievelijk in 9 en 4 cao's voor.

Op één na kennen alle cao's afspraken over het thema scholing. In 86 cao's zijn afspraken gemaakt over functiegerichte scholing. 80 cao's bevatten afspraken over verlof voor scholing. Ongeveer de helft van de onderzochte cao's heeft afspraken over een persoonlijk opleidingsplan. Afspraken over EVC komen in 36 cao's voor. 2 cao's kennen een afspraak over sectoroverstijgende scholing en één cao heeft een afspraak over een bedrijfstakontwikkelingsplan.

Afspraken over mobiliteit komen in 37 cao's voor. De afspraken gaan over een mobiliteitscentrum (18 cao's) en over stimulering van mobiliteit (15 cao's). Afspraken over functieverbreding, taakrotatie en een mobiliteitstoelage komen voor in respectievelijk 4, 3 en 1 cao.

In het kader van afspraken specifiek voor ouderen is onder meer gekeken naar ontzietmaatregelen, deeltijdpensioen en doorwerken na 65 jaar.

Wat de ontzietmaatregelen betreft is gekeken naar extra verlof voor oudere werknemers, arbeidsduurverkorting, vrijstelling van diensten en demotie. Afspraken over één of meer van deze aspecten komen in 85 cao's voor. In 70 cao's zijn afspraken aangetroffen over vrijstelling van diensten. In de meeste gevallen gaat het hier om een vrijstelling van overwerk (49 cao's, alle zonder behoud van toeslag). Afspraken over extra verlof of arbeidsduurverkorting komen in respectievelijk 58 en 43 cao's voor.

Wat de andere twee aspecten van afspraken specifiek voor ouderen betreft: afspraken over deeltijdpensioen zijn in 18 cao's gevonden. 38 cao's bieden de mogelijkheid om door te werken na het bereiken van de 65-jarige leeftijd.

Afstand tot de arbeidsmarkt

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

Afspraken over bevordering van de instroom komen in 45 cao's voor. In het algemeen gaat het hierbij om een niet gekwantificeerde inspanningsverplichting. In 17 cao's is aan de inspanningsverplichting een doelstelling gekoppeld om een concreet genoemd aantal arbeidsplaatsen voor kwetsbare groepen te creëren.

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

Financieel beeld van cao-fondsen in 2010

Op basis van de financiële jaarverslagen van 56 algemeen verbindend verklaarde cao-fondsen zijn de baten, lasten en reserves van deze fondsen in 2010 onderzocht.

In 2010 bedroegen de baten van de onderzochte fondsen € 444,3 miljoen. Het grootste deel hiervan is afkomstig uit premieheffing. De lasten bedroegen € 529,5 miljoen. 52% hiervan is besteed aan opleiding en ontwikkeling; 8% aan werkgelegenheid; 5% aan arbeidsomstandigheden; 15% aan overige doelstellingen; en 11% aan andere, cao-gerelateerde activiteiten. De overige lasten, waaronder exploitatie, bedroegen 9%. De reserves zijn met € 85,1 miljoen afgenomen tot een bedrag van € 473,0 miljoen. Er zijn vijf fondsen met een reserve van meer dan € 30 miljoen. Deze vijf fondsen bezitten in totaal 47% van de fondsreserves.

Loondoorbetaling bij ziekte en arbeidsongeschiktheid

Voor 51% van de werknemers onder de onderzochte cao's is de loondoorbetaling bij ziekte in de eerste twee ziektejaren kleiner of gelijk aan 170%. Voor 31% van de werknemers kan de loondoorbetaling bij ziekte hoger uitkomen dan 170% als de werknemer zich voldoende inspant voor of meewerkt aan re-integratie. Voor 18% van de werknemers is de loondoorbetaling bij ziekte in de eerste twee ziektejaren zonder meer hoger dan 170%. In 17 van de 22 cao's waarin de loondoorbetaling bij ziekte zonder meer hoger is dan 170%, is in het eerste ziektejaar de loondoorbetaling minder dan 100%. Meestal wordt de eerste zes maanden nog wel 100% doorbetaald; daarna daalt de loondoorbetaling onder 100%.

Bij voortdurende (gedeeltelijke) arbeidsongeschiktheid na de eerste twee ziektejaren kan in cao's ook sprake zijn van een aanvulling op het loon/de uitkering in het kader van de WIA. Hierbij wordt onderscheid gemaakt naar de mate van arbeidsongeschiktheid. In 49 cao's is een aanvulling afgesproken als het arbeidsongeschiktheidspercentage lager is dan 35%. In 45 akkoorden zijn afspraken gemaakt over aanvulling van het loon/uitkering bij een arbeidsongeschiktheidspercentage van 35% - 80%. 35 akkoorden kennen een aanvulling als het arbeidsongeschiktheidspercentage 80% of hoger is en er geen sprake is van duurzame arbeidsongeschiktheid. In vrijwel alle gevallen bedraagt de aanvulling 75-100% van het "oude" loon. Tot slot zijn er 25 akkoorden waarin werknemers, voor wie het arbeidsongeschiktheidspercentage 80% of hoger is en die duurzaam arbeidsongeschiktheid zijn, een

aanvulling op de IVA-uitkering krijgen. Uitkering plus aanvulling lopen uiteen van 80% - 100% van het "oude" loon.

Levensloopregelingen in cao's

In 74 van de onderzochte cao's zijn afspraken over een levensloopregeling aangetroffen. In 35 cao's (van toepassing op 42% van de werknemers) is afgesproken dat de werkgever een financiële bijdrage aan de regeling zal leveren. Gemiddeld bedraagt de werkgeversbijdrage 0,9% van het salaris. De bijdrage loopt uiteen van 0,4% tot 3,5%. Naar percentage werknemers bezien komt de bijdrage vooral voor in de sectoren overige dienstverlening en bouwnijverheid.

INLEIDING

In deze Najaarsrapportage cao-afspraken 2011 komen zeven onderwerpen aan de orde: de contractloonontwikkeling, flexibele beloning, duurzame inzetbaarheid, afstand tot de arbeidsmarkt, cao-fondsen, bovenwettelijke aanvullingen bij ziekte en arbeidsongeschiktheid, en werkgeversbijdrage levensloop. Voor deze onderwerpen wordt de stand van zaken in 2011 gepresenteerd (voor cao-fondsen de financiële positie in 2010).

De peildatum voor deze rapportage is 1 oktober 2011. Om een zo actueel mogelijk beeld van de contractloonontwikkeling te kunnen geven, wijkt de peildatum voor dit onderwerp af van die voor de andere onderwerpen (21 november 2011).

Steekproef

SZW stelt driejaarlijks de te onderzoeken cao's (steekproef) vast; deze groep kan zowel qua omvang als samenstelling variëren. In de periode 2011-2013 omvat de steekproef in principe 100 cao's. Het gaat hier om bedrijfstak-cao's van toepassing op 10.000 of meer werknemers, en ondernemings-cao's van toepassing op 3.000 of meer werknemers. Onder deze groep valt 88% van de werknemers die onder een cao vallen. De werknemersaantallen die onder een cao vallen, worden jaarlijks aangepast (op basis van opgave van de cao-partijen bij de aanmelding van een cao/avv-verzoek). Door samenvoeging of splitsing van cao's kan het aantal van 100 cao's overigens in 2012 of 2013 nog wel veranderen.

Ten opzichte van 2010 bevat de steekproef netto 14 cao's minder. Een aantal cao's is niet meer in de steekproef opgenomen, omdat ze niet meer aan het getalscriterium voldoen. Voorbeelden hiervan zijn de cao's voor de dierhouderij en Unilever. Ook zijn er cao's uit de steekproef gevallen omdat ze al langere tijd niet meer bij SZW zijn aangemeld. Het gaat hier bijvoorbeeld om de cao's voor KLM-grondpersoneel en TNT-postbezorgers. Aan de andere kant zijn er ook cao's nieuw in de steekproef opgenomen, omdat ze nu wel onder het getalscriterium vallen (bijvoorbeeld de cao's voor de tankstations en het GVB) of omdat ze nu wel weer zijn aangemeld (kappersbedrijf).

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

De steekproef naar economische sectoren is opgenomen in tabel 1.

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

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

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

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

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

Voor de drie andere objecten wordt met een wisselend aantal cao's gewerkt. Voor de contractloonmutatie geldt dat alleen met akkoorden kan worden gewerkt met een looptijd over héél 2011. De veronderstelling van ongewijzigde voortzetting kan hier niet worden gehanteerd, omdat in een nieuw akkoord tussen de expiratedatum van de vorige cao en 31 december 2011 nog loonafspraken kunnen worden gemaakt die van invloed zijn op de contractloonontwikkeling in 2011. Voor de berekening van de contractloonontwikkeling wordt, in tegenstelling tot de andere objecten, overigens ook gebruik gemaakt van de gegevens van principeakkoorden.

Voor het hoofdstuk over duurzame inzetbaarheid is gebruik gemaakt van de 95 akkoorden die zowel in 2010 als in 2011 in de steekproef zijn opgenomen. Hierdoor zijn in de beschrijving van ontwikkelingen in 2011 ten opzichte van 2010 de effecten van verandering van de steekproef uitgesloten.

Voor het hoofdstuk over de financiële positie van cao-fondsen is alleen gekeken naar bedrijfstak-cao's met fondscao's die algemeen verbindend zijn verklaard (avv'd). Voor deze cao's zijn op basis van het financiële jaarverslag over 2010 de baten, lasten en reserves in beeld gebracht. Het gaat hier om 56 avv'de cao-fondsen.

1 DE CONTRACTLOONMUTATIE IN 2011

In dit hoofdstuk wordt op basis van 78 akkoorden (peildatum 21 november) een voorlopig beeld geschetst van de gemiddelde contractloonmutatie in 2011.

Voor de onderzochte akkoorden wordt een vergelijking gemaakt tussen de akkoorden die zijn afgesloten vóór 1 januari 2011 en de akkoorden die ná 1 januari 2011 zijn afgesloten. Tevens wordt de spreiding van de gemiddelde contractloonmutatie, de gemiddelde contractloonmutatie in de markt-, overheid- en zorgsector én de gemiddelde contractloonmutatie uitgesplitst naar economische sectoren in beeld gebracht.

Afgesloten wordt met een beeld van de ontwikkeling van de contractlonen in de periode 2001-2010, gebaseerd op een vast panel cao's in de onderzochte jaren.

1.1 De stand van zaken in 2011

Van 78¹ van de 100 steekproefakkoorden zijn de loongegevens over héél 2011 bekend. Deze akkoorden zijn van toepassing op ruim 3,8 miljoen werknemers. Dat is 77% van de werknemers in de steekproef. In onderstaande tabel is de opbouw van de gemiddelde contractloonmutatie opgenomen.

Tabel 1.1 Opbouw gemiddelde contractloonmutatie 2011 in procenten¹

componenten contractloonmutatie		mutatie
- Prijscompensatie-effect ²		0,0
- Initiële verhoging		1,4
- Mutatie vakantiebijslag		0,0
- Mutatie toeslagen		0,1
- Eenmalige uitkeringen 2011	0,1	
- Eenmalige uitkeringen 2010	0,1	
	-/- ----	
- Mutatie eenmalige uitkeringen		0,0
totale contractloonmutatie op niveaubasis		1,5¹
- Overloop uit 2010	0,3	
- Overloop naar 2012	0,5	
	-/- ----	
- Overloopeffect		-0,2
totale contractloonmutatie op jaarbasis		1,4¹

1 Door afrondingsverschillen kunnen de totalen afwijken van de som van de componenten.

2 Het voor de loonontwikkeling relevante definitieve cijfer voor de prijscompensatie bedraagt 0,09% per 1 januari 2011 (referteperiode april 2010/oktober 2010), en 1,90% per 1 juli 2011 (referteperiode oktober 2010/april 2011). De bijdrage aan de contractloonmutatie is 0,0% omdat er bijna geen cao's met afspraken over prijscompensatie zijn.

¹ Op de peildatum 21 november 2011 zijn 81 van de 100 akkoorden geldig over heel 2011. Van 3 cao's (Getronics Nederland, KPN, NBBU Uitzendkrachten) ontbreken de relevante loongegevens. Deze blijven buiten de berekeningen. Bijlage Ia bevat een overzicht van de contractloonmutatie per cao in 2011. Bijlage II geeft een beschrijving van de wijze waarop de (gemiddelde) contractloonmutatie wordt berekend

De gemiddelde contractloonmutatie in 2011 bedraagt 1,5% op niveaubasis en 1,4% op jaarbasis. In 2010 bedroeg de gemiddelde contractloonmutatie op niveaubasis 0,8% en op jaarbasis 1,1%. Ten opzichte van vorig jaar ligt de contractloonmutatie op niveaubasis 0,7%-punt hoger en op jaarbasis 0,3%-punt hoger.

1.2 Een nadere analyse van de contractloonmutatie in 2011

1.2.1 De contractloonmutatie naar datum principeakkoord

In deze paragraaf wordt een vergelijking gemaakt tussen de gemiddelde contractloonmutatie in cao's afgesloten vóór 1 januari 2011 met cao's die ná 1 januari zijn afgesloten.

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

contractlonen	aantal cao's	werknemers %	niveaubasis %	jaarbasis %
principeakkoord vóór 1/1/11	29	49	1,4	1,4
principeakkoord ná 1/1/11	49	51	1,7	1,3
totaal/gemiddelde	78	100	1,5	1,4

In de 29 akkoorden die in 2010 zijn afgesloten (principeakkoord vóór 1-1-2011), bedraagt de gemiddelde contractloonmutatie voor 2011 op niveaubasis en op jaarbasis 1,4%. De gemiddelde contractloonmutatie in de 49 cao's die in 2011 tot stand zijn gekomen, ligt op niveaubasis 0,3%-punt hoger. Op jaarbasis ligt de contractloonmutatie voor 2011 in de akkoorden die in 2011 tot stand zijn gekomen, 0,1%-punt lager dan in de in 2010 afgesloten akkoorden.

1.2.2 De spreiding van de contractloonmutatie

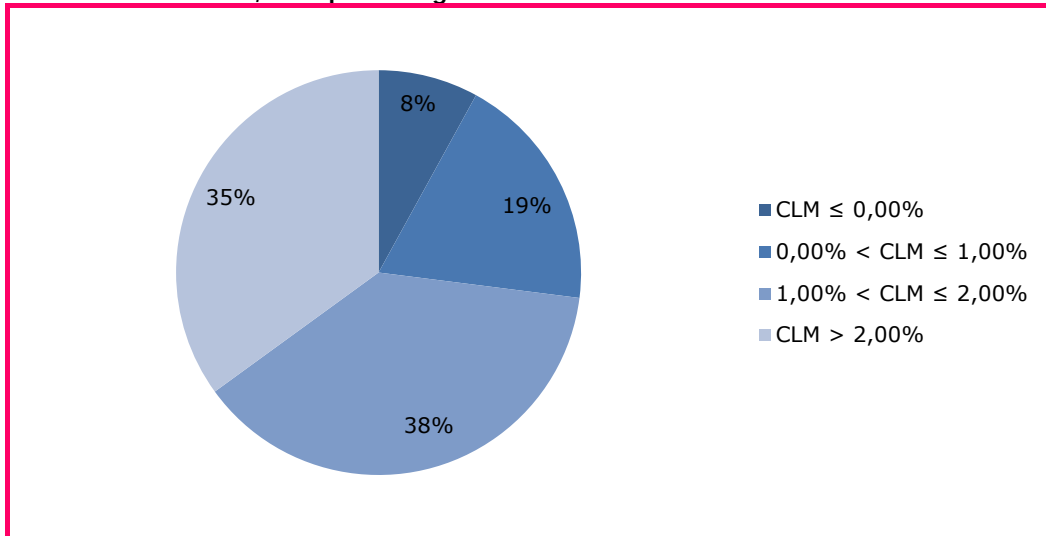
In de onderzochte cao's met een looptijd over geheel 2011 loopt de contractloonmutatie op niveaubasis uiteen van -1,25% in de cao voor de jeugdzorg² tot 3,38% in de cao voor het taxivervoer.

In onderstaande grafiek zijn de 78 cao's aan de hand van de hoogte van de contractloonmutatie op niveaubasis in 4 segmenten ingedeeld (zie ook tabel Ib.1 in bijlage Ib).

Voor 27% van de werknemers waarvoor de gemiddelde contractloonmutatie in 2011 bekend is, is de mutatie kleiner of gelijk aan 1,00%, voor 38% van de werknemers ligt de gemiddelde contractloonmutatie tussen de 1,00 en 2,00% en voor 35% van de werknemers ligt de gemiddelde contractloonmutatie boven de 2%.

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

Grafiek 1.1 Spreiding van de gemiddelde contractloonmutatie op niveaubasis in 2011, naar percentage werknemers



1.2.3 Verschillen tussen markt-, overheid- en zorgsector

In onderstaande tabel wordt de gemiddelde contractloonmutatie voor de markt, de zorg en de overheid in beeld gebracht. Weergegeven zijn de cijfers op niveaubasis en op jaarbasis. Naast het aantal cao's wordt ook het aantal werknemers uitgedrukt als percentage van het totaal aantal werknemers in de betreffende sector weergegeven. Voor de overheidsector geldt dat voor een relatief groot percentage werknemers voor 2011 nog een cao moet worden afgesloten, zodat het hier om zeer voorlopige cijfers gaat.

Gemiddeld bedraagt de contractloonmutatie in 2011 op niveaubasis 1,5%. In de marktsector bedraagt de gemiddelde contractloonmutatie op niveaubasis 1,8%, en ligt daarmee boven de gemiddelde contractloonmutatie. In de overheidsector is de gemiddelde contractloonmutatie op niveaubasis 0,2%, en ligt daarmee onder het gemiddelde. In de zorgsector bedraagt de gemiddelde contractloonmutatie op niveaubasis 1,4% en ligt daarmee tegen het gemiddelde aan.

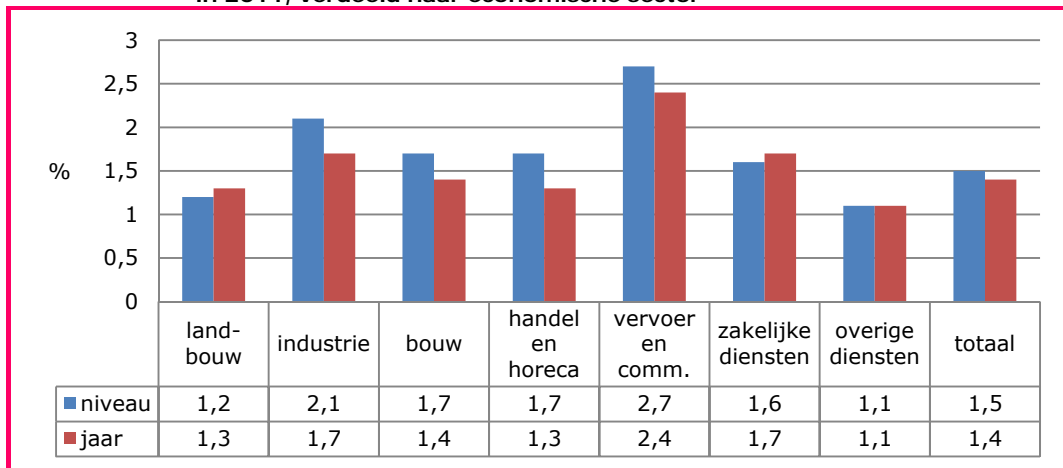
Tabel 1.3 De gemiddelde contractloonmutatie op niveau- en jaarbasis in 2011, verdeeld naar sector

sector	niveaubasis	jaarbasis	aantal cao's	% werknemers
markt	1,8	1,5	64	81
overheid	0,2	0,3	6	41
zorg	1,4	1,4	8	100
totaal	1,5	1,4	78	77

1.2.4 Verschillen tussen economische sectoren

Het aantal cao's waarop de contractloonmutatie is gebaseerd varieert naar werknemersaantallen gemeten, van 70% in de sector overige dienstverlening tot 100% in de sectoren landbouw en bouwnijverheid (zie ook tabel Ib.2 in bijlage Ib).

Grafiek 1.2 De gemiddelde contractloonmutatie in procenten op niveau- en jaarbasis, in 2011, verdeeld naar economische sector



Grafiek 1.2 laat zien dat de gemiddelde contractloonontwikkeling op niveaubasis varieert van 1,1% in de overige dienstverlening tot 2,7% in de sector vervoer en communicatie. De gemiddelde contractloonmutatie op niveaubasis ligt in de landbouw (0,3%-punt) en in de overige dienstverlening (0,4%-punt) onder het totaalgemiddelde van 1,5%.

In de overige sectoren ligt de gemiddelde contractloonmutatie boven het totaalgemiddelde: zakelijke dienstverlening (0,1%-punt), bouwnijverheid, handel en horeca (0,2%-punt), industrie (0,6%-punt) en vervoer en communicatie (1,2%-punt).

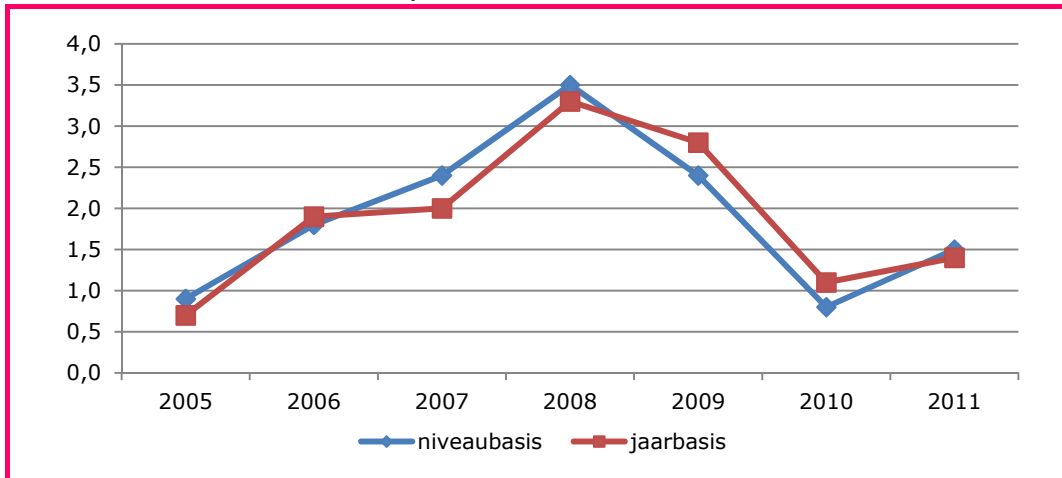
1.3 Cumulatieve contractloonmutatie 2001-2010

In deze paragraaf wordt een beeld van de contractloonontwikkeling over de periode 2001-2010 gepresenteerd. De cijfers zijn gebaseerd op de loonafspraken in een groep van 83 cao's die in elk van de 10 onderzochte jaren deel uitmaakten van de steekproef en waarvoor de loongegevens bekend zijn.

Op basis van de contractloonmutatie in deze 83 onderzochte cao's kan voor de jaren 2001 tot en met 2010 een gewogen gemiddelde van de cumulatieve contractloonmutatie op niveaubasis wordt berekend.

In onderstaande grafiek is de ontwikkeling van de gemiddelde contractloonmutatie in de 83 onderzochte cao's voor de periode 2001 tot en met 2010 in beeld gebracht (zie ook tabel Ib.3 in Ib).

Grafiek 1.3 De ontwikkeling (%) van de gemiddelde contractloonmutatie op niveaubasis in de periode 2001 tot en met 2010

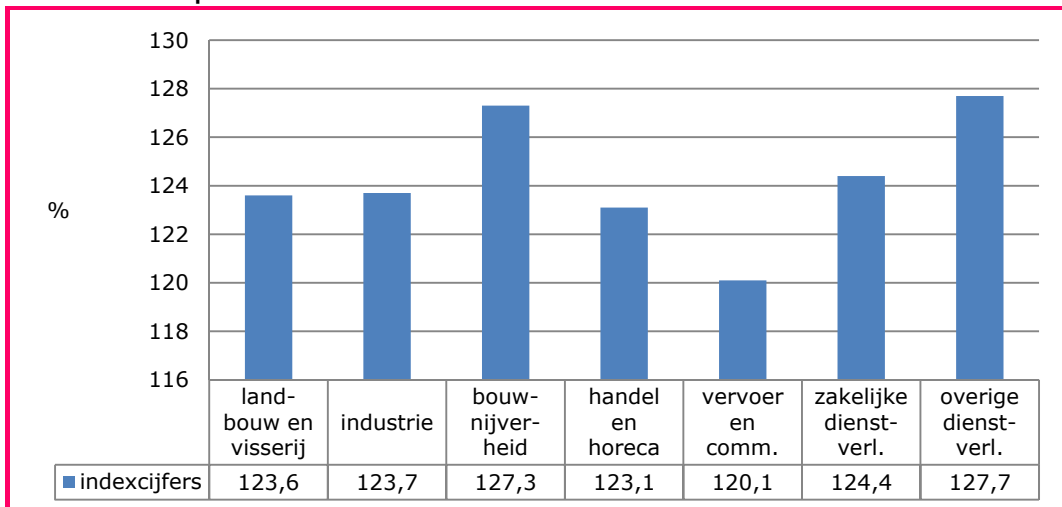


In totaal zijn de contractlonen in de periode 2001-2010 met 25,1% gestegen. De jaarlijkse stijging is wisselend. De grafiek laat zien dat er twee periodes zijn waarin de contractloonstijging jaarlijks lager ligt dan in het voorafgaande jaar. Dit is het geval in de periodes 2002-2004 en 2009-2010. In de periode 2005-2008 is dit andersom.

De gemiddelde contractloonmutatie kan ook voor de verschillende economische sectoren afzonderlijk in beeld worden gebracht waarna de cumulatieve contractloonmutatie per sector berekend kan worden (zie ook tabel Ib.4 in bijlage Ib). Dat is in grafiek 1.4 gebeurd.

Uit de grafiek blijkt dat in de bouwnijverheid en de overige dienstverlening de stijging van de contractlonen boven het gemiddelde van 25,1% ligt. In de overige sectoren ligt de ontwikkeling van de contractlonen beneden het gemiddelde.

Grafiek 1.4 De cumulatieve (%) contractloonmutatie op niveaubasis voor de periode 2001 tot en met 2010 in de verschillende economische sectoren



2 FLEXIBELE BELONING

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

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

In dit hoofdstuk wordt nagegaan hoe vaak deze beloningsvormen in cao's voorkomen. De analyse wordt afgesloten met een toelichting op de ontwikkelingen in 2011 ten opzichte van de onderzochte cao's in 2010.

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

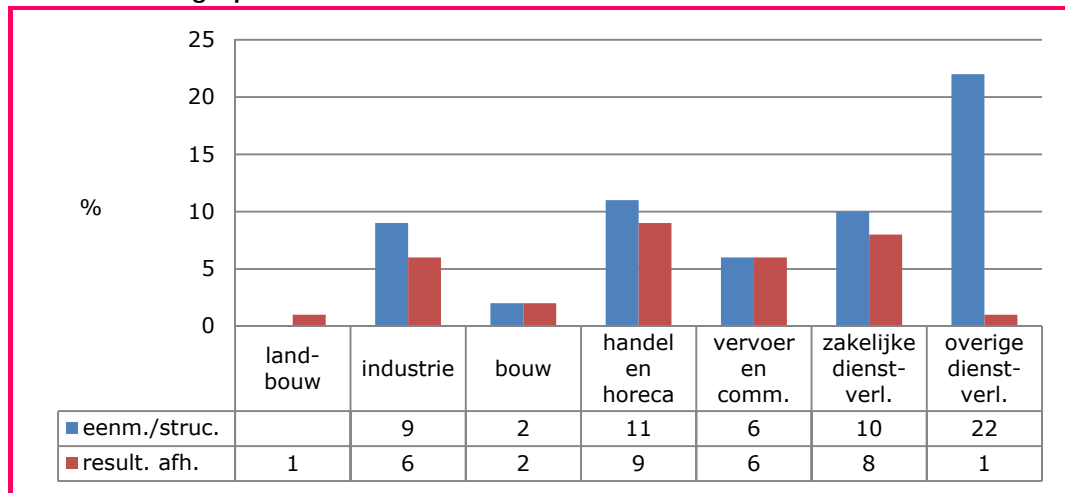
- een systematiek van automatische periodieken, en
- een systematiek van beoordeling van individuele werknemers

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

2.1 Algemene onderzoeksresultaten

In 74 van de 100 onderzochte cao's zijn over een of meer aspecten van flexibele beloning afspraken gemaakt. Deze 74 cao's zijn van toepassing op ruim 3,7 mln. (74%) werknemers. Afspraken over eenmalige en structurele uitkeringen (in 60% van de onderzochte cao's) komen relatief meer voor dan afspraken over resultaatafhankelijke uitkeringen (in 33% van de onderzochte cao's). In 58% van de cao's met een resultaatafhankelijke uitkering ontvangt een werknemer ook een eenmalige uitkering, een jaarlijkse gratificatie en/of 13^e maand.

Grafiek 2.1 Aantal cao's met afspraken over flexibele beloningsvormen in 2011, uitgesplitst naar economische sector¹



¹ Zie ook tabel III.4 in bijlage III

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

In de sector landbouw en visserij is in een cao een afspraak over prestatiebeloning vastgelegd.

In de sector industrie worden relatief veel cao's met daarin afspraken over eenmalige uitkeringen, jaarlijkse gratificaties en prestatiebeloning aangetroffen.

In de bouwsector worden in cao's naast afspraken over jaarlijkse gratificaties ook nog afspraken over prestatiebeloning aangetroffen.

In de sectoren handel en horeca, vervoer en communicatie en zakelijke dienstverlening worden in relatief veel cao's afspraken over jaarlijkse gratificaties en prestatiebeloning aangetroffen.

In de overige dienstverlening worden in relatief veel cao's afspraken over jaarlijkse gratificaties en een dertiende maand aangetroffen³.

Afspraken over flexibele beloning komen vaker in ondernemings-cao's voor dan in bedrijfstak-cao's. In 26 van de 27 ondernemings-cao's (96%) zijn een of meerdere afspraken over flexibele beloning opgenomen. Voor wat betreft de bedrijfstak-cao's zijn in 48 van de 73 onderzochte akkoorden (66%) een of meerdere bepalingen met betrekking tot flexibele beloning aangetroffen⁴.

³ Voor een overzicht van het aantal cao's per beloningsvorm, uitgesplitst naar economische sector, wordt verwezen naar bijlage III

⁴ Voor een uitsplitsing van het aantal cao's met afspraken over flexibele beloning naar ondernemings-cao's en bedrijfstak-cao's wordt verwezen naar bijlage III.

2.2 Flexibele beloningsvormen

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

2.2.1 Eenmalige en structurele uitkeringen

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

Tabel 2.1 Aantal cao's met afspraken over eenmalige en structurele uitkeringen in 2011, uitgesplitst naar economische sector

economische sector	eenmalige uitkering	jaarlijkse gratificatie	13e maand	sub totaal ¹
landbouw en visserij	-	-	-	-
industrie	5	5	3	9
bouwnijverheid	-	2	-	2
handel en horeca	4	6	2	11
vervoer en communicatie	1	5	-	6
zakelijke dienstverlening	2	10	6	10
overige dienstverlening	5	22	10	22
Totaal	17	50	21	60

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

Eenmalige uitkeringen

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

In 17% van de onderzochte cao's (11 bedrijfstak-cao's en 6 ondernemings-cao's van toepassing op ruim 700.000 (14%) werknemers) komen afspraken voor over eenmalige uitkeringen.

De uitkering is een percentage van het jaarsalaris (variërend van 0,3 tot 0,5%), of een vast bedrag (variërend van € 100 tot € 460).

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

Jaarlijkse gratificaties

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

In 50% van de onderzochte cao's (34 bedrijfstak-cao's en 16 ondernemings-cao's met in totaal ruim 3 miljoen (63%) werknemers) komen afspraken voor over jaarlijkse gratificaties.

Bij de jaarlijkse gratificaties gaat het om structurele uitkeringen: uitkeringen die elk jaar worden verstrekt en waarbij aan de verstrekking geen nadere voorwaarden in de sfeer van geleverde prestaties of van behaalde winsten zijn verbonden. De uitkering is een percentage van het salaris (variërend van 0,25 tot 8%⁵) of een vast bedrag (variërend van € 100 tot € 1300). In tien cao's is sprake van een eindejaarsuitkering voor een specifieke groep werknemers: werknemers met een arbeidsongeschiktheidsuitkering dan wel onderwijsondersteunend personeel.

13^e maand

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

In 21% van alle onderzochte cao's (10 bedrijfstak-cao's en 11 ondernemings-cao's met ruim 630.000 (13%) werknemers) is sprake van een 13^e maand. Een 13^e maand komt vooral (16 van de 21 cao's) voor in cao's in de zakelijke en overige dienstverlening. Het percentage varieert van 8,3 tot 8,6%.

2.2.2 Resultaatafhankelijke uitkeringen

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

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

Tabel 2.2 Aantal cao's met afspraken over resultaatafhankelijke uitkeringen in 2011, uitgesplitst naar economische sector

economische sector	winst deling	resultaat uitkering	prestatie beloning	sub totaal ¹
landbouw en visserij	-	-	1	1
industrie	3	-	6	6
bouwnijverheid	-	-	2	2
handel en horeca	2	2	8	9
vervoer en communicatie	2	-	5	6
zakelijke dienstverlening	3	-	7	8
overige dienstverlening	1	-	-	1
Totaal	11	2	29	33

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

Winstdeling

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

Afspraken over winstdelingsregelingen zijn in 11% van alle onderzochte cao's (3 bedrijfstak-cao's en 8 ondernemings-cao's voor in totaal 195.000 (4%) werknemers) aangetroffen.

Het betreft een voorwaardelijke uitkering. Deze voorwaarden hebben betrekking op de winstgevendheid van de onderneming (minimum percentage winst, winstgroei per aandeel, operationeel resultaat, omzet). De uitkering is veelal gemaximeerd (op bijvoorbeeld een percentage van het jaarsalaris, de toegevoegde waarde dan wel de netto winstmarge) en de hoogte van de uitkering is afhankelijk van de mate waarin de doelstelling wordt gerealiseerd. De uitkering is een percentage van de toegevoegde waarde of een percentage van het jaarsalaris (variërend van 2 tot 8%).

Resultaatuitkering

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

In 2% van alle onderzochte cao's (2 bedrijfstak-cao's voor ruim 150.000 (3%) werknemers) zijn afspraken over zogenaamde doeluitkeringen opgenomen.

De doelstelling waaraan de uitkering is gekoppeld wordt in sommige cao's niet genoemd. In 1 cao wordt aangegeven dat de hoogte van de resultaatuitkering afhankelijk is van de omzet terwijl in de andere cao bepaald is dat de uitkering 1,55% van het salaris bedraagt.

Prestatiebeloning

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

In 29% van alle onderzochte cao's (12 bedrijfstak-cao's en 17 ondernemings-cao's met ruim 816.000 (16%) werknemers) komen afspraken voor over prestatiebeloning (exclusief extra periodieken).

De prestatiebeloning is afhankelijk van de individueel geleverde prestatie of het behalen van een meer collectieve doelstelling. Zo kan de werkgever voor commerciële functies, waarbij sprake is van kwantificeerbare omzetdoelstellingen, een systeem van variabele beloning en bonussen toepassen. Verder kan een bonus worden verstrekt als werknemers bijvoorbeeld schadevrij rijden of individuele doelstellingen behalen. In sommige cao's is de hoogte van de bonus een geldbedrag variërend van € 100 tot € 765. In andere cao's is het een percentage dat kan oplopen tot 30% boven het schaalloon.

2.3 Ontwikkelingen in 2011

Sinds 1 januari 2011 zijn 46 nieuwe cao's afgesloten. In 10 cao's komen geen afspraken over flexibele beloning voor. In 12 cao's zijn bestaande afspraken over flexibele beloning ongewijzigd voortgezet.

In 24 cao's zijn met betrekking tot flexibele beloning nieuwe afspraken opgenomen, afspraken gewijzigd dan wel bestaande afspraken vervallen.

In 3 cao's is er een nieuwe afspraak opgenomen. In alle 3 cao's gaat het om afspraken over een eenmalige uitkering.

In 3 cao's zijn bestaande afspraken gewijzigd. Het gaat hier om afspraken over een eenmalige uitkering en/of een jaarlijkse gratificatie.

In 4 cao's zijn bestaande afspraken vervallen. De vervallen afspraken hebben betrekking op een eenmalige uitkering en/of prestatiebeloning.

In de overige 14 van de 24 cao's komen combinaties voor van nieuw opgenomen afspraken, vervallen en/of gewijzigde afspraken.

2.4 Jaarlijkse salarisaanpassing

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

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

Binnen elk van deze systemen bestaat de mogelijkheid om in specifieke gevallen van de gehanteerde systematiek af te wijken. Daarnaast blijkt dat in

een aantal cao's de werkgever de mogelijkheid heeft om een keuze te maken tussen beide systemen van salarisaanpassing. Het gekozen systeem moet dan gelden voor alle werknemers.

2.4.1 Systematiek van automatische periodieken

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

In cao's worden de volgende formuleringen aangetroffen:

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

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

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

2.4.2 Systematiek van beoordeling van individuele werknemers

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

In cao's worden de volgende formuleringen aangetroffen:

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

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

2.4.3 Resultaten

Van de 100 onderzochte cao's wordt in 45 cao's (53% van de werknemers) een systematiek van automatische periodieken gehanteerd. In 23 cao's (7% van de werknemers) is de periodieke verhoging afhankelijk van een beoordeling door de werkgever. De mogelijkheid voor de individuele werkgever om voor één van beide systemen te kiezen, bestaat in 22 cao's (28% van de werknemers). In de overige 10 cao's is niet expliciet vastgelegd hoe de jaarlijkse salarisaanpassing van de werknemers tot stand komt.

Automatische periodiek

In 27 van de 45 cao's met een systematiek van automatische periodieken zijn voor de werkgever mogelijkheden opgenomen om werknemers in het geval van uitzonderlijk presteren extra te belonen. Dit kan zijn in de vorm van een extra periodiek, maar ook in de vorm van een toeslag of gratificatie. Daarnaast bestaat tevens de mogelijkheid om af te zien van het toekennen van de jaarlijkse periodieke salarisverhoging of om het loon te verlagen bij niet goed functioneren. In een cao kunnen meerdere van deze afspraken samen voorkomen.

In 3 cao's is opgenomen dat de werkgever de mogelijkheid heeft om een werknemer op basis van zijn functioneren dan wel presteren een extra periodiek of een waarderingstoeslag toe te kennen. Deze toeslagen zijn vaak incidenteel en worden jaarlijks opnieuw overwogen. Daarnaast zijn deze toeslagen vaak gebonden aan een maximum.

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

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

Beoordelingsperiodiek

In 22 van de 23 cao's waarin de aanpassing van het salaris gebaseerd is op een beoordeling van het functioneren, heeft de werkgever tevens de mogelijkheid om extra te belonen, om af te zien van de jaarlijkse salarisverhoging, of om het loon te verlagen bij het niet goed functioneren van de werknemer. In een cao kunnen meerdere afspraken zijn opgenomen.

In 7 cao's is voor de werkgever de mogelijkheid opgenomen om op basis van het functioneren van de werknemer de jaarlijkse salarisverhoging niet te geven.

In de overige 15 cao's is opgenomen dat de werkgever de werknemer extra kan belonen maar ook kan afzien van het geven van een jaarlijkse salarisverhoging. Dit laatste indien uit beoordelingen blijkt dat sprake is van onvoldoende of een niet in alle opzichten voldoende functioneren van de werknemer.

Automatische en/of beoordelingsperiodiek

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

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

In 14 cao's is vastgelegd dat een werknemer per dienstjaar automatisch een periodiek krijgt totdat het maximum in de salarisschaal is bereikt. Daarnaast wordt in de cao aan de individuele onderneming tevens de mogelijkheid geboden om in overleg met de werknemers een beoordelingssysteem in te voeren waardoor het verkrijgen van een periodiek afhankelijk wordt gesteld van de prestaties van de werknemer. Voorwaarde is dat de invoering van een beoordelingssysteem geldt voor alle werknemers. Hierdoor komt dan het automatisme voor het toekennen van een jaarlijkse periodiek te vervallen.

In 8 cao's wordt voor verschillende groepen werknemers een andere systematiek van jaarlijkse salarisaanpassing gehanteerd. De aanpassing van het salaris voor bijvoorbeeld het hogere personeel is gebaseerd op een systematiek van beoordeling terwijl het overige personeel jaarlijks automatisch een periodiek krijgt.

In 17 van de 22 cao's met een systematiek van automatische en/of beoordelingsperiodiek zijn afspraken gemaakt die het mogelijk maken werknemers op basis van hun functioneren extra te belonen dan wel om af te zien van de jaarlijkse salarisaanpassing.

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

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

3 DUURZAME INZETBAARHEID

Verschillende ontwikkelingen binnen de samenleving en op de arbeidsmarkt, zoals de vergrijzing, zorgen ervoor dat langer doorwerken noodzakelijk is. Om op een goede manier te kunnen doorwerken tot de AOW-gerechtigde leeftijd en eventueel daarna, moeten werknemers duurzaam inzetbaar zijn op de arbeidsmarkt.

Daarom is het belangrijk dat werknemers gezond blijven, zich blijven scholen, en mobiel zijn op de arbeidsmarkt. Er is onderzocht of en in hoeverre over deze onderwerpen (gezondheid, scholing en mobiliteit) in cao's afspraken zijn gemaakt. Daarnaast is onderzocht in hoeverre er voor oudere werknemers specifieke afspraken zijn gemaakt, om te zorgen dat deze tot aan de AOW-gerechtigde leeftijd door kunnen werken. Hierbij kan worden gedacht aan ontsiemaatregelen, maar ook aan afspraken om te zorgen dat oudere werklozen weer aan de slag komen. Daarnaast is de groep van mensen met een arbeidsbeperking belangrijk in het kader van duurzame inzetbaarheid. Aan deze groep zal apart aandacht worden besteed in het volgende hoofdstuk, onderkant van de arbeidsmarkt.

In de volgende paragraaf zal eerst een totaaloverzicht worden gegeven over de aanwezigheid van afspraken over de onderwerpen gezondheid, scholing en mobiliteit in cao's. In de paragrafen daarna wordt een verdere uitwerking gegeven van de afzonderlijke onderwerpen. Waar mogelijk wordt, indien de onderwerpen op een identieke manier zijn onderzocht, voor de verschillende onderwerpen een vergelijking gemaakt met resultaten uit onderzoeken uit het verleden.

3.1 Totaaloverzicht duurzame inzetbaarheid

Gezondheid, scholing en mobiliteit zijn belangrijk in het kader van duurzame inzetbaarheid. In deze paragraaf wordt eerst beschreven in hoeveel cao's deze onderwerpen zijn terug te vinden. In de volgende paragrafen worden de onderwerpen verder uitgewerkt. Het totaaloverzicht is te zien in tabel 3.1.

Tabel 3.1 Totaaloverzicht duurzame inzetbaarheid in cao's

duurzame inzetbaarheid	aantal cao's	% werknemers
gezondheid	69	77
scholing	94	100
mobiliteit	37	35
totaal¹	95	100

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

Het onderwerp scholing komt van de drie onderwerpen het vaakst voor. Er is één cao waarover hier niets is opgenomen; in de overige 94 cao's komen wel afspraken voor. Dit betekent dat afgerond voor 100% van de werknemers ten minste één afspraak over scholing is opgenomen in de onderzochte cao's. Over het onderwerp gezondheid zijn in 69 van de 95 cao's, geldend voor 77% van de werknemers, afspraken opgenomen. 37 cao's, geldend voor 35% van de werknemers, kennen afspraken over mobiliteit.

3.2 Gezondheid

Om gedurende de gehele loopbaan goed inzetbaar te blijven, is het belangrijk dat werknemers gezond en vitaal blijven. Er wordt daarbij onderscheid gemaakt tussen afspraken op het niveau van de bedrijfstak en afspraken die direct betrekking hebben op de werknemer. Bij afspraken op het niveau van de bedrijfstak gaat het om de arbocatalogus en de RI&E. De overige afspraken hebben direct betrekking op de werknemer. In tabel 3.2 is te zien in hoeveel cao's afspraken zijn gemaakt over gezondheid. In totaal bevatten 69 cao's (geldend voor 77% van de werknemers) afspraken over gezondheid.

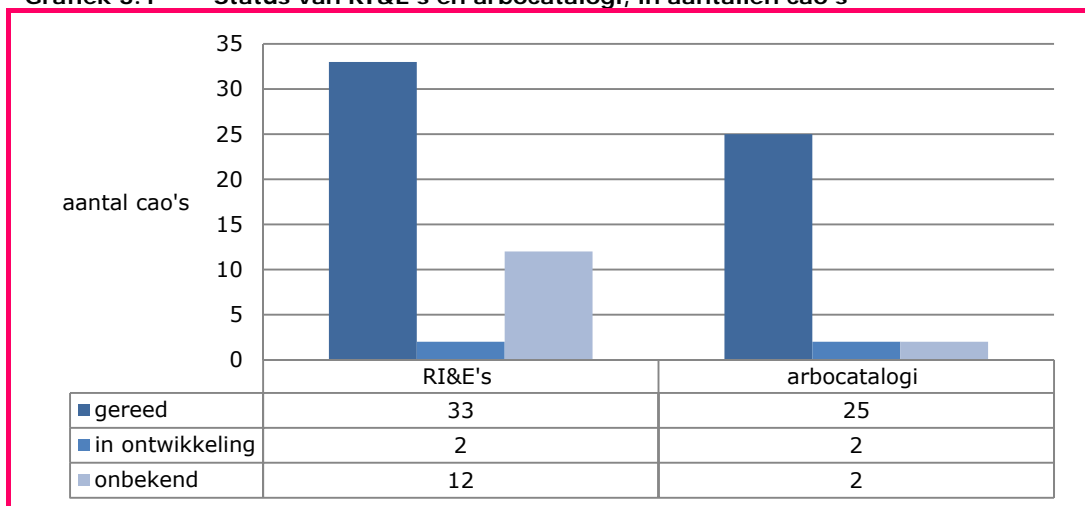
Tabel 3.2 Afspraken over gezondheid in cao's

gezondheid	aantal cao's	% werknemers
verwijzing RI&E	47	60
verwijzing arbocatalogus	29	44
proactief en preventief beleid	48	50
periodiek arbeidsgezondheidskundig onderzoek	18	17
mogelijkheid aanpassing functie	9	6
mogelijkheid aanpassing werkplek	4	1
persoonlijke inzetbaarheidsscan	4	4
totaal¹	69	77

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

Om arbeidsrisico's zoveel mogelijk te beperken kunnen sociale partners een risico-inventarisatie en -evaluatie (RI&E) en/of arbocatalogus opstellen. In 47 cao's (60% van de werknemers) wordt verwezen naar een RI&E, in 29 cao's (geldend voor 44% van de werknemers) is een verwijzing opgenomen naar een arbocatalogus binnen de branche of onderneming. In grafiek 3.1 is te zien wat de status is van de arbocatalogi en RI&E's.

Grafiek 3.1 Status van RI&E's en arbocatalogi, in aantallen cao's



In 33 van de 47 cao's waarin een verwijzing staat naar een RI&E is deze afgerond. In twee cao's staat een afspraak opgenomen waaruit blijkt dat de RI&E in ontwikkeling is. Ten slotte zijn er 12 cao's waarin het onbekend is wat de status is van de RI&E.

Van de 29 cao's waarin een verwijzing is opgenomen naar een arbocatalogus, is deze in 25 cao's gereed. Daarnaast zijn er twee cao's waarin de arbocatalogus in ontwikkeling is, en twee waarin de status onbekend is. Er zijn 24 cao's die zowel een verwijzing naar een arbocatalogus, als naar een RI&E bevatten.

In cao's kan worden afgesproken dat werknemers een Periodiek arbeidsgezondheidskundig onderzoek (PAGO) kunnen laten doen, dat met name gericht is op de medische aspecten van de inzetbaarheid. Deze mogelijkheid wordt in 18 cao's geboden. Een voorbeeld van een cao waarin werknemers een PAGO kunnen laten uitvoeren is de cao van het Hoveniersbedrijf. Daarin staat:

Werknemers kunnen volgens de volgende staffel, voor rekening van de werkgever een gericht arbeidsgezondheidskundig onderzoek laten verrichten door Stigas of een gecertificeerde bedrijfsarts:

- *vanaf 25 tot en met 44 jaar: eenmaal per 3 jaar*
- *vanaf 45 tot en met 49 jaar: eenmaal per 2 jaar*
- *vanaf 50 jaar: jaarlijks.*

Daarnaast kan in cao's de afspraak worden gemaakt dat werknemers periodiek hun inzetbaarheid kunnen laten meten, door middel van een persoonlijke inzetbaarheidsscan, zoals de Work Ability Index (WAI). In 4 cao's is deze mogelijkheid opgenomen.

Naar aanleiding van de genoemde scans of onderzoeken, maar bijvoorbeeld ook naar aanleiding van een gesprek tussen leidinggevende en medewerker, kan worden besloten dat een aanpassing van de functie of werkplek nodig of gewenst is. Over een aanpassing van de functie is in 9 cao's een afspraak gemaakt, over een aanpassing van de werkplek in 4 cao's. Een voorbeeld van een cao waarin het mogelijk wordt gemaakt om de functie aan te passen, is de cao van de Informatie-, communicatie- en kantoortechnologiebranche. Daarin staat:

Mede aan de hand van functioneringsgesprekken kan worden vastgesteld of het gewenst is om een werknemer naar een andere functie over te plaatsen of dat hij een zwaarder, lichter dan wel ander takenpakket dient te krijgen.

Proactief en preventief beleid

In 48 cao's staan afspraken over proactief en preventief beleid, dat ervoor moet zorgen dat werknemers niet uitvallen. Cao's kunnen afspraken bevatten over meerdere soorten beleid. In tabel 3.3 is te zien hoeveel cao's aandacht besteden aan de verschillende soorten beleid.

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

proactief en preventief beleid	aantal cao's	% werknemers
gezondheidsmanagement	33	39
vitaliteitsbeleid	9	8
bevorderen gezonde levensstijl	8	4
aandacht voor de werk-privé balans	12	11
totaal¹	48	50

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

In 33 cao's staan afspraken over gezondheidsmanagement. Bij gezondheidsmanagement gaat het om afspraken gericht op de huidige functie, die uitval moeten voorkomen. Het gaat daarbij om verdergaande afspraken dan de wettelijke verplichtingen op het gebied van arbeidsomstandigheden. Bij vitaliteitsbeleid gaat het om gezondheid binnen de loopbaan die verder gaat dan alleen de functie die op dit moment wordt bekleed. In 9 cao's zijn hierover afspraken gevonden.

Naast beleid gericht op de gezondheid en vitaliteit binnen de loopbaan, kunnen werkgevers ook een gezonde levensstijl in het algemeen bevorderen. Hierbij kan worden gedacht aan het aanbieden van bedrijfsfitness. Hierover zijn in 8 cao's afspraken gemaakt.

Ten slotte kan uitval ook worden voorkomen door aandacht te besteden aan de werk-privé balans. In 12 cao's zijn hierover afspraken gevonden. Er kan bijvoorbeeld worden gedacht aan het mogelijk maken van tijd- en plaatsonafhankelijk werken.

Ontwikkeling

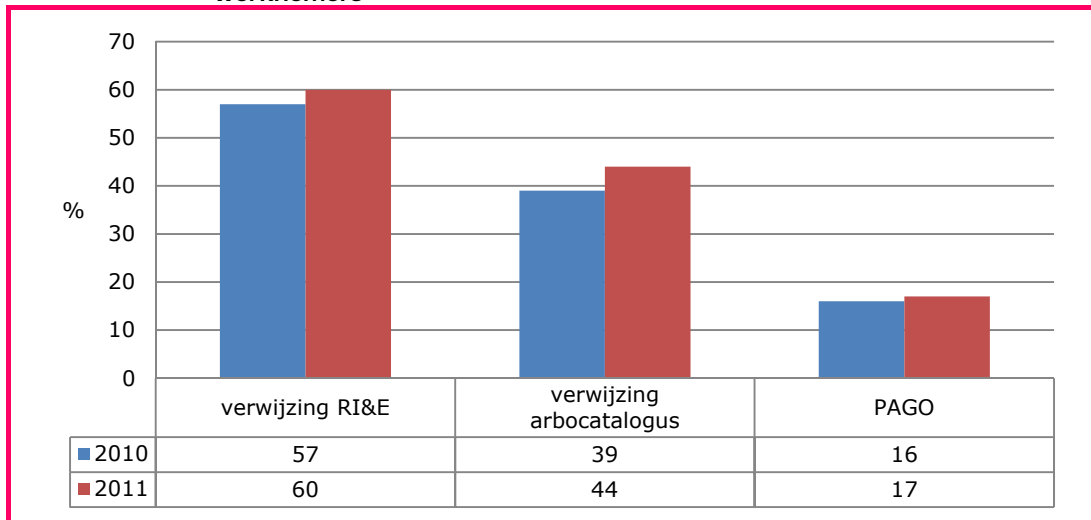
Voor drie onderwerpen is het mogelijk de ontwikkeling ten opzichte van 2010 in beeld te brengen. Dit wordt gedaan door een vergelijking te maken met eerder uitgevoerde onderzoeken, waarin deze drie onderwerpen ook aan bod zijn gekomen. Het gaat voor het onderwerp gezondheid om de onderzoeken Preventie 2010⁶ en Perspectief op langer doorwerken 2010⁷. Hierbij dient te worden bedacht dat de peildatum voor deze beide onderzoeken verschillend is. De peildatum van het onderzoek Preventie 2010 is 1 mei 2010; de peildatum van het onderzoek Perspectief op langer doorwerken 2010 is 1 april 2010.

De vergelijking van de resultaten van vorige onderzoeken en nu, is te zien in grafiek 3.2. Voor de drie onderwerpen waarop een vergelijking mogelijk is, is een stijging te zien gedurende het afgelopen anderhalf jaar.

⁶ Wilms, A.M., P.W. Feenstra & A. Houtkoop, *Preventie en (ziekte)verzuimaanpak 2010*, Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid, januari 2011.

⁷ Smits, J.M.P., M. Beeksma, P.W. Feenstra & E.C. Junger-van Hoorn, *Perspectief op langer doorwerken 2010*, Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid, september 2010.

Grafiek 3.2 Ontwikkeling cao-afspraken over gezondheid, in percentage werknemers¹



¹ De resultaten uit 2010 zijn voor de verwijzing naar een RI&E en arbocatalogus ontleend aan Preventie 2010 en voor het periodiek arbeidsgezondheidskundig onderzoek (PAGO) uit Perspectief op langer doorwerken 2010.

De stijging in %-punten is het grootste voor de verwijzing naar een arbocatalogus. Waar deze verwijzing in 2010 nog voor 39% van de werknemers gold, is dit inmiddels gestegen tot 44%. Voor de verwijzing van de RI&E geldt een stijging van 57% van de werknemers naar 60%.

Het aantal werknemers dat aanspraak kan maken op een periodiek arbeidsgezondheidskundig onderzoek is met 1%-punt gestegen. Vorig jaar kon 16% van de werknemers hierop aanspraak maken; dit jaar is dit 17%.

3.3 Scholing

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

Er wordt onderscheid gemaakt naar afspraken op het niveau van de bedrijfstak of onderneming en die op het niveau van de werknemer. Onder de eerste categorie vallen bijvoorbeeld de ontwikkelingsplannen, maar ook de samenwerking tussen cao-fondsen en de arrangementen met sector/bedrijfstakoverstijgende scholing. De overige afspraken hebben directer betrekking op de werknemer. In tabel 3.4 is te zien in hoeveel cao's afspraken staan over scholing.

In 28 cao's staan afspraken over bedrijfsontwikkelingsplannen. In deze plannen worden veelal afspraken gemaakt over faciliteiten die de werkgever aanbiedt aan werknemers om zich te ontwikkelen. Daarnaast is er een cao waarin afspraken over een bedrijfstakontwikkelingsplan staat. Er zijn twee cao's waarin arrangementen met sector/bedrijfstakoverstijgende scholing zijn opgenomen. Ten slotte is er een cao waarin afspraken staan over samenwerking met een cao-fonds van een andere sector.

Op het niveau van de werknemer worden meer afspraken gemaakt. Een belangrijk element om te zorgen dat werknemers zich blijven scholen zijn gesprekken tussen leidinggevende en medewerker. In 65 cao's (geldend voor 71% van de werknemers) staan afspraken over een functioneringsgesprek. In 33 van deze cao's staat ook een afspraak over een loopbaangesprek.

Tabel 3.4 Afspraken over scholing in cao's

scholing	aantal cao's	% werknemers
bedrijfsontwikkelingsplan	28	32
arrangementen met sector/bedrijfstakoverstijgende scholing	2	6
bedrijfstakontwikkelingsplan	1	1
samenwerking tussen O&O-fondsen	1	2
functiegerichte scholing	86	88
verlof voor scholing	80	82
functioneringsgesprekken	65	71
persoonlijk ontwikkelingsplan	47	52
persoonlijk ontwikkelingsbudget	25	29
plicht tot scholing	42	52
recht op scholing	20	26
EVC	36	46
loopbaanscan	19	13
loopbaantraject	4	4
arrangementen sociaal plan inzetten voor scholing	17	20
totaal¹	94	100

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

In 47 cao's staan afspraken over een persoonlijk ontwikkelingsplan (POP). In 25 cao's krijgen werknemers de beschikking over een persoonlijk ontwikkelingsbudget. Van de 47 cao's met een POP hebben 19 cao's ook een afspraak over een persoonlijk ontwikkelingsbudget, zes cao's hebben wel een afspraak over een persoonlijk ontwikkelingsbudget, maar niet over een POP. Een voorbeeld van een cao waarin een POP en een persoonlijk ontwikkelingsbudget worden gecombineerd, is de cao van de Energie:

De werkgever faciliteert iedere werknemer door middel van een persoonlijk opleidingsplan waarover jaarlijks afspraken worden gemaakt. In het kader van het persoonlijk opleidingsplan stelt de werkgever aan de werknemer een persoonlijk opleidingsbudget ter beschikking van € 300,- per jaar. Dit budget heeft tot doel bij te dragen aan de verbetering van zijn employability, dus aan het optimaliseren van het functioneren in de huidige functie, dan wel aan de versterking van zijn positie op de in- of externe arbeidsmarkt.

In 13 cao's bestaat het persoonlijk ontwikkelingsbudget uit een specifiek bedrag. De bedragen variëren van € 300 tot € 1500. Het verschilt of in cao's een persoonlijk opleidingsbudget per jaar wordt toegekend, of voor een langere periode. Een voorbeeld van een afspraak waarin een bedrag voor meerdere jaren wordt toegekend, komt uit de cao van Heineken:

Naast de mogelijkheid van het volgen van een opleiding conform de Studieregeling stelt de werkgever met ingang van 1 januari 2010 een Employability Budget van € 750,00 beschikbaar. Dit budget wordt eens per drie jaar ter beschikking gesteld aan de werknemer die ten minste 3 jaar in dienst is van de werkgever. ... De werknemer mag het Employability Budget van € 750,00 binnen 3 jaar na toekenning besteden aan een opleiding, loopbaanscan- en/of assessment, waarmee zijn Employability wordt bevorderd.

In 42 cao's staat een plicht tot scholing opgenomen. Het kan hierbij gaan om het verplicht moeten volgen van scholing als de werkgever dit opdraagt, om een verplichting tot het bijhouden van vakkennis, om zo de werkzaamheden ook in de toekomst goed uit te kunnen blijven voeren, maar ook om scholing om behoud van de eigen werkgelegenheid te verzekeren. Een voorbeeld van een afspraak over een plicht tot scholing komt uit de cao van het Beroepsonderwijs en volwasseneducatie:

De werknemer is verplicht uitvoering te geven aan scholing en professionalisering voor zover zulks naar het oordeel van de werkgever vereist is voor een goede vervulling van de functie dan wel ten behoeve van het behoud van werkgelegenheid.

In 20 cao's is de werknemer een expliciet recht op scholing toebedeeld. In 13 cao's is zowel een plicht als een recht tot scholing opgenomen. Een voorbeeld van deze combinatie is opgenomen in de cao van de Geestelijke gezondheidszorg:

De werknemer heeft recht op en plicht tot scholing. Aan het verzoek van de werknemer zal worden tegemoetgekomen, voor zover dit past binnen het opleidingsbudget/opleidingsplan.

In 36 cao's wordt aan werknemers de mogelijkheid geboden om eerder verworven competenties te laten erkennen door middel van een EVC-procedure. Een voorbeeld hiervan komt uit de cao van de Verpleeg-, Verzorgingshuizen en Thuiszorg, Kraam- en Jeugdgezondheidszorg:

Cao-partijen zullen via het fonds A&O VVT het gebruik van EVC's (voor de kwalificatie voor een beroep en ervaringscertificaten) faciliteren en stimuleren.

In 19 cao's wordt aan werknemers de mogelijkheid geboden om een loopbaanscan te doen, bijvoorbeeld om beter inzicht te krijgen in hun kwaliteiten. In twee van deze cao's kan deze loopbaanscan gevolgd worden door een uitgebreider loopbaantraject. Daarnaast zijn er nog twee andere cao's die de mogelijkheid aanbieden om een loopbaantraject te volgen.

Verlof voor scholing

In cao's kunnen ook afspraken worden gemaakt om werknemers verlof te geven in het kader van scholing. Daarnaast kunnen er bepaalde systemen zijn waarbij werknemers zelf kunnen sparen voor verlof voor scholing. In tabel 3.5 is te zien in hoeveel cao's afspraken zijn opgenomen over verlof voor scholing. In sommige cao's zijn meerdere afspraken opgenomen.

Tabel 3.5 Afspraken over verlof voor scholing

verlof voor scholing	aantal cao's	% werknemers
verlof voor functiegerichte scholing	63	74
verlof voor algemene scholing	21	11
examenverlof	54	53
sparen voor verlof voor scholing	18	20
totaal¹	80	84

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

In 63 cao's kunnen werknemers verlof voor functiegerichte scholing krijgen. Bij functiegerichte scholing gaat het om scholing die is gericht op de huidige of de volgende functie. In 55 cao's wordt dit verlof geheel door de werkgever bekostigd, in vier cao's door de werkgever en de werknemer gezamenlijk, in een door de werknemer, en in drie cao's is dit onbekend. In 38 cao's wordt het benodigde aantal uren voor de functiegerichte scholing geheel door de werkgever bekostigd.

In 21 cao's staan afspraken over algemene scholing. Het gaat hierbij om scholing die niet direct op de huidige of toekomstige functie betrekking heeft, maar die wel bruikbaar kan zijn binnen de loopbaan van de werknemer. In vier cao's is afgesproken dat dit verlof geheel door de werkgever wordt bekostigd, in zeven cao's wordt dit geheel door de werknemer gedaan, en in negen cao's bekostigen de werkgever en de werknemer dit gezamenlijk. In een cao is de bekostiging niet bepaald.

In 54 cao's staat een bepaling over examenverlof. In alle 54 cao's wordt dit verlof bekostigd door de werkgever, het gaat bij deze afspraken over examens in het kader van functiegerichte scholing. In 37 cao's krijgen werknemers verlof voor het noodzakelijk aantal uren, in 17 cao's is het aantal uren waarvoor examenverlof kan worden gekregen specifiek bepaald. Het minimum aantal uur daarbij is 5 per jaar, het maximum 40 uur.

Ten slotte zijn er 18 cao's die het voor werknemers mogelijk maken om te sparen voor verlof. Hierbij gaat het bijvoorbeeld om cao a la carte- of meerkeuzevoorwaardensystemen, die het mogelijk maken om bepaalde arbeidsvoorwaarden in te ruilen tegen educatief of scholingsverlof. Als meest gebruikt inlegement worden (bovenwettelijke) vakantiedagen genoemd.

Ontwikkeling

Ook voor het onderwerp scholing is een vergelijking gemaakt met een eerder onderzoek, voor de onderwerpen waarvoor dit mogelijk is. In dit geval wordt vergeleken met de resultaten die zijn verzameld voor het hoofdstuk Employability uit de Najaarsrapportage 2010⁸. De peildatum van het onderzoek lag daarbij op 1 oktober 2010.

⁸ *Najaarsrapportage cao-afspraken 2010*, Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid, december 2010.

Tabel 3.6 Ontwikkeling cao-afspraken over scholing, in % werknemers

ontwikkeling scholing	2010	2011
bedrijfstakontwikkelingsplan	1	1
bedrijfsontwikkelingsplan	40	32
functioneringsgesprekken	66	71
plicht tot scholing	49	52
recht op scholing	35	26
persoonlijk ontwikkelingsplan	45	52
persoonlijk ontwikkelingsbudget	26	29
EVC	42	46
functiegerichte scholing	88	88

Het percentage werknemers dat op basis van de cao gebruik van kan maken van bedrijfstakontwikkelingsplannen en functiegerichte scholing is gelijk gebleven gedurende het afgelopen jaar.

Het percentage werknemers dat een cao heeft met een bepaling over bedrijfsontwikkelingsplannen en recht op scholing, is gedaald. In beide gevallen heeft deze daling te maken met het wegvallen van afspraken in enkele (soms grote) cao's, en een verschuiving van aantallen werknemers vallend onder een cao in het afgelopen jaar.

Voor de andere onderwerpen is een stijging te zien. Waar in 2010 nog 45% van de werknemers vanwege een afspraak in de cao aanspraak kon maken op een persoonlijk ontwikkelingsplan, is dit in 2011 met 7%-punt gestegen tot 52% van de werknemers. Het percentage werknemers dat aanspraak kan maken op een persoonlijk ontwikkelbudget is gestegen met 3%-punt. Ook cao-afspraken over functioneringsgesprekken, plicht tot scholing en EVC gelden in 2011 voor meer werknemers dan in 2010.

3.4 Mobiliteit

Het wisselen van werkplek zorgt er voor dat werknemers flexibel blijven, wat belangrijk is om op de korte en lange termijn inzetbaar te blijven op de arbeidsmarkt. Hierbij wordt onderscheid gemaakt tussen maatregelen op het niveau van de bedrijfstak of onderneming, zoals het opzetten van een mobiliteitscentrum of vacaturebank of het in kaart brengen van doorstroom- en loopbaanmogelijkheden, en maatregelen die directer betrekking hebben op de werknemer. In tabel 3.7 wordt weergegeven welke afspraken in cao's worden gemaakt over mobiliteit van werknemers.

Tabel 3.7 Afspraken over mobiliteit in cao's

mobiliteit	aantal cao's	% werknemers
mobilitieitscentrum	18	16
doorstroom- en loopbaanmogelijkheden	12	13
vacaturebank	8	9
stimulering mobiliteit	15	14
stage	8	3
functiewisseling	6	5
functieverbreding	4	2
taakrotatie	3	2
mobilitieitstoelage	1	1
Totaal¹	37	35

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

In 18 cao's staat een bepaling over een mobiliteitscentrum. Het gaat hierbij om centra die begeleiden bij vrijwillige mobiliteit, gedwongen mobiliteit, bijvoorbeeld bij dreigend baanverlies, of beide. Een voorbeeld van dit laatste is te vinden in de cao van de gespecialiseerde detailhandel in bloemen en planten:

Niet alleen vanwege de 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.

In acht cao's staat een bepaling over een vacaturebank binnen de onderneming of sector. In die gevallen is het zo dat vacatures eerst in de vacaturebank moeten worden gemeld, of dat ze gelijktijdig met het aanmelden van de vacature bij het UWV moeten worden gemeld.

In 15 cao's wordt mobiliteit gestimuleerd. Het kan hierbij zowel gaan om interne als externe mobiliteit. In drie cao's worden beide gestimuleerd, in een cao alleen externe mobiliteit en in de overige 11 cao's alleen interne mobiliteit.

Acht cao's noemen stage of detachering als een optie. Hierbij kan het zowel gaan om interne als externe stages. In twee cao's zijn beide opties mogelijk, in twee cao's gaat het alleen om externe stages, en in een cao alleen om interne stages. Voor drie cao's is onbekend om wat voor stages het gaat. Een voorbeeld van een cao waarin beide opties mogelijk worden gemaakt is die van de ANWB:

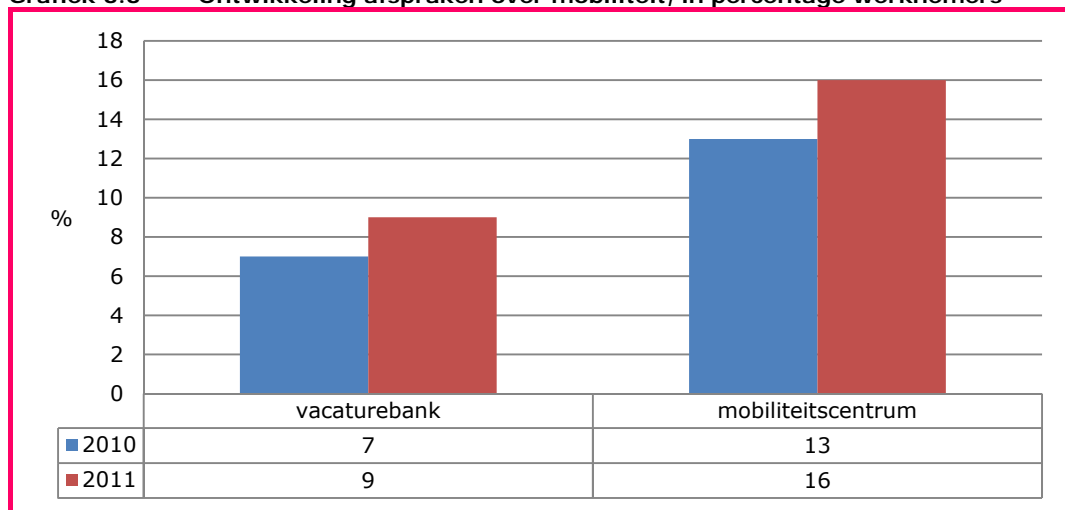
De onderneming biedt de mogelijkheid tot interne detachering naar een andere afdeling en/of externe detachering. Hiervoor geldt het persoonlijk ontwikkelingsplan als uitgangspunt.

Er worden ook andere opties genoemd om te zorgen dat werknemers niet te lang hetzelfde takenpakket vervullen. Het gaat hierbij bijvoorbeeld om functiewisseling (zes cao's), functieverbreiding (vier cao's) en taakrotatie (drie cao's).

Ontwikkeling

Ook voor het onderwerp mobiliteit wordt een vergelijking gemaakt met een eerder onderzoek, voor de onderwerpen waarvoor dit mogelijk is. In dit geval zal worden vergeleken met de resultaten die zijn verzameld voor het hoofdstuk Employability uit de Najaarsrapportage 2010⁹. De peildatum van het onderzoek lag daarbij op 1 oktober 2010. De resultaten van de vergelijking zijn te zien in grafiek 3.3.

Grafiek 3.3 Ontwikkeling afspraken over mobiliteit, in percentage werknemers



Er is een stijging te zien voor zowel het onderwerp vacaturebank als het onderwerp mobiliteitscentrum. Voor beide onderwerpen zijn er meer werknemers die aanspraak kunnen maken op deze faciliteiten. De stijging voor vacaturebank bedraagt 2%-punt, voor mobiliteitscentrum is dit 3%-punt.

3.5 Oudere werknemers

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

3.5.1 Ontziemaatregelen

In tabel 3.8 is te zien hoeveel afspraken er in cao's worden gemaakt om werknemers vanaf een bepaalde leeftijd te ontzien binnen het arbeidsproces.

⁹ Najaarsrapportage cao-afspraken 2010, Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid, december 2010.

Er is onderzocht in hoeveel cao's afspraken zijn gemaakt om ouderen extra verlof of arbeidsduurverkorting toe te kennen, demotie toe te staan of ze vrij te stellen van bepaalde diensten.

Tabel 3.8 Afspraken over ontzien van ouderen

ontziemaatregelen voor ouderen	aantal cao's	% werknemers
extra verlof	58	51
arbeidsduurverkorting	43	36
demotie	26	29
vrijstelling van diensten	70	67
Totaal¹	85	83

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

In 58 cao's zijn afspraken opgenomen over extra verlof vanaf een bepaalde leeftijd. In deze cao's krijgen werknemers vanaf het bereiken van een gegeven leeftijd recht op extra vakantiedagen. In vijf cao's begint het recht op extra vakantiedagen op dertigjarige leeftijd. De meest voorkomende leeftijd voor de aanspraak op extra vakantiedagen is 50 jaar, namelijk in 23 cao's. De hoogste leeftijd waarop het recht op extra vakantiedagen ingaat, is 58 jaar. Het aantal dagen waarop de werknemer aanspraak maakt, stijgt in alle gevallen met het toenemen van de leeftijd. Het maximale aantal dagen wordt in twee cao's op de 50-jarige leeftijd bereikt, in de andere cao's op latere leeftijd.

Het maximale aantal dagen dat in een cao wordt toegekend is 15 dagen per jaar. Het gaat hierbij om één cao. Voor de 60-jarige leeftijd zijn er 15 cao's die 4 extra verlofdagen toekennen, 10 cao's die 5 extra verlofdagen toekennen, en 12 cao's die 6 extra verlofdagen toekennen. Er zijn vijf cao's die meer dan 10 extra verlofdagen toekennen aan werknemers van 60 jaar.

In 43 cao's zijn afspraken opgenomen over extra arbeidsduurverkorting vanaf een bepaalde leeftijd. De laagste leeftijd waarop dit kan ingaan, in een cao, is 45 jaar. De hoogste leeftijd, ook in een cao, is 64 jaar. Ook hierbij is in de meeste gevallen sprake van een opbouw van het aantal uren waarvoor arbeidsduurverkorting kan worden opgenomen. De extra arbeidsduurverkorting gaat in 26 cao's gepaard met het inleveren van loon, in 17 cao's hoeft geen loon ingeleverd te worden. Van de 26 cao's waarin sprake is van inlevering van loon, wordt in vijf cao's het salaris aangepast evenredig aan het aantal uren waarvoor de arbeidsduurverkorting geldt; in de overige 21 cao's wordt een minder dan evenredig gedeelte ingeleverd.

In 26 cao's zijn expliciet afspraken gemaakt over demotie voor ouderen. In 19 van deze cao's wordt de leeftijd van 55 jaar genoemd als minimale leeftijd waarop demotie mogelijk is. In 13 van de 26 cao's moet bij demotie salaris worden ingeleverd, in de andere 13 cao's is dit niet het geval. Van de 13 cao's waarin salaris moet worden ingeleverd, geldt dat in 10 cao's na demotie het salaris wordt verdiend dat bij de nieuwe, lagere functieschaal hoort. In drie cao's wordt na demotie een salaris verdiend dat ligt tussen het salaris dat bij de oorspronkelijke functie hoorde, en het loon dat bij de nieuwe, lagere functie hoort.

In 70 cao's zijn ouderen vrijgesteld van bepaalde diensten. Het gaat hierbij om vrijstelling van overwerk, onregelmatige diensten, weekenddiensten en ploegendiensten. In sommige cao's kunnen meerdere vrijstellingen staan. In tabel 3.9 is een overzicht te zien van cao's met vrijstellingen van bepaalde diensten.

Uit de tabel blijkt dat de meeste vrijstellingen worden gegeven zonder behoud van toeslag. In 61 cao's krijgt een werknemer op een bepaalde leeftijd wel vrijstelling van (ten minste) een dienst, maar hij moet hiervoor wel de toeslag die ervoor wordt betaald inleveren. Zeven cao's bevatten afspraken voor vrijstelling van bepaalde diensten, waarin het recht op de toeslag wel blijft bestaan. Het gaat hierbij om vrijstelling voor onregelmatige diensten en ploegendiensten.

Tabel 3.9 Aantal cao's met vrijstellingen van bepaalde diensten.

vrijstelling diensten	met behoud van toeslag	zonder behoud van toeslag	totaal
overwerk	0	49	49
onregelmatige diensten	5	33	38
weekenddiensten	0	3	3
ploegendiensten	4	11	15
totaal¹	7	63	70

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

De meest genoemde leeftijden voor een vrijstelling is 55 jaar. Van de 49 cao's die een vrijstelling toekennen voor overwerk, gaat in 36 cao's de vrijstelling in op 55. Voor de vrijstelling van onregelmatige diensten gaat in 26 cao's van de totaal 38 cao's de vrijstelling in op 55 jaar. De hoogste leeftijd waarop de vrijstelling ingaat, is 60 jaar voor overwerk, onregelmatige diensten en ploegendiensten, en 55 jaar voor weekenddiensten.

Ontwikkeling

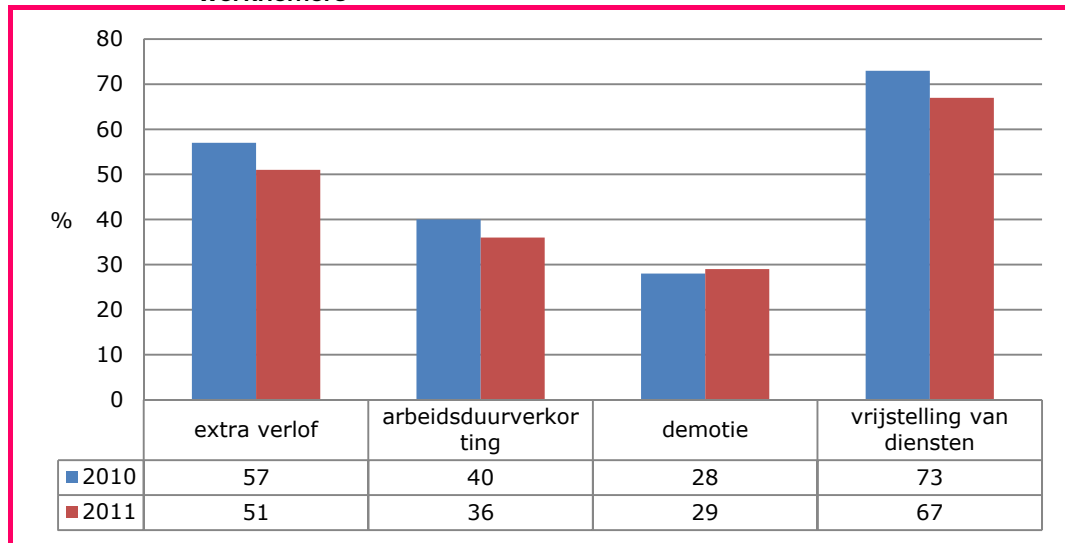
Ook voor afspraken over het ontzien van ouderen kan een vergelijking worden gemaakt met de resultaten van een eerder onderzoek. Het gaat in dit geval om het onderzoek *Perspectief op langer doorwerken 2010*¹⁰. De peildatum van dit onderzoek is 1 april 2010. De vergelijking is te zien in grafiek 3.4.

Voor drie van de vier onderwerpen is het percentage werknemers dat er aanspraak op kan maken via de cao, afgenomen sinds april 2010. De daling is 6%-punt voor extra verlof, 4%-punt voor arbeidsduurverkorting, en 7%-punt voor vrijstelling van bepaalde diensten.

Het percentage werknemers waarvoor afspraken over demotie is opgenomen, is met 1%-punt gestegen: van 28% in 2010 tot 29% in 2011. Het percentage werknemers waarvoor afspraken gelden over demotie met evenredige inlevering van salaris, is eveneens gestegen: van 8% in 2010 tot 12% in 2011.

¹⁰ Smits, J.M.P., M. Beekma, P.W. Feenstra & E.C. Junger-van Hoorn, *Perspectief op langer doorwerken 2010*, Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid, september 2010.

Grafiek 3.4 **Ontwikkeling maatregelen om ouderen te ontzien, in percentage werknemers**



3.5.2 *Pensioen en AOW*

Als werknemers de pensioengerechtigde leeftijd naderen, dan wordt in sommige sectoren de mogelijkheid geboden om met deeltijdpensioen te gaan. In 18 cao's wordt deze mogelijkheid genoemd. In acht cao's wordt daarbij een minimale leeftijd genoemd, in drie cao's gaat het om 55 jaar, in een cao om 57 jaar en in vier cao's om 60 jaar. In vier cao's wordt aangegeven voor hoeveel uur dit deeltijdpensioen kan worden opgenomen, in drie cao's is dit een vast aantal uren en in een cao is het aantal uren oplopend met de leeftijd.

In 38 cao's wordt de mogelijkheid geboden om na de AOW-gerechtigde leeftijd door te werken. Dit doorwerken kan door verlenging van het huidige contract of het aangaan van een nieuw contract. In zeven cao's is zowel het aangaan van een nieuw contract als het voortzetten van het oude contract als mogelijkheid opgenomen. In 10 cao's wordt uitsluitend het voortzetten van het oude contract als optie genoemd, en in 12 cao's wordt het oude contract eerst ontbonden, en wordt daarna een nieuw contract aangegaan. Ten slotte zijn er negen cao's die wel de mogelijkheid geven om door te werken na de AOW-gerechtigde leeftijd, maar die niet aangeven hoe dit contractueel wordt geregeld.

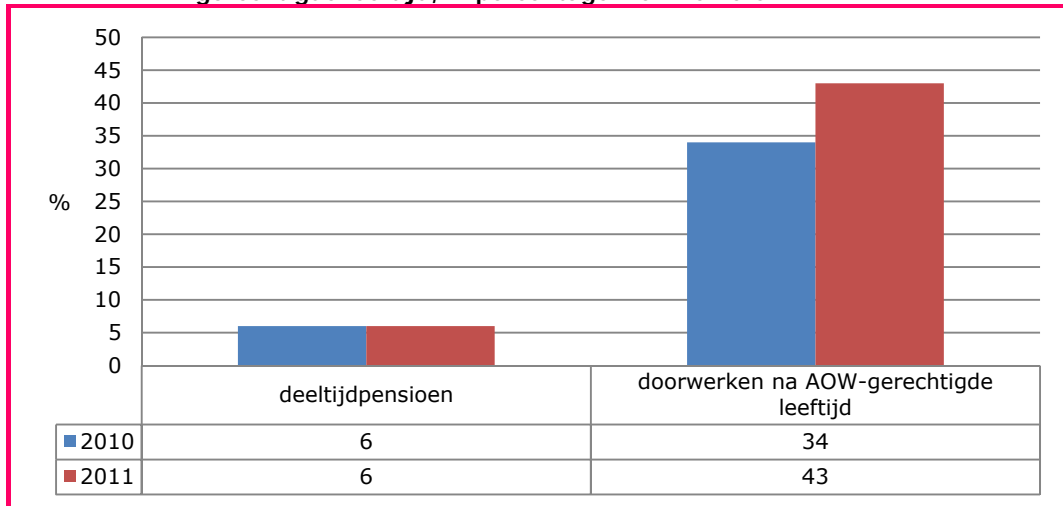
In zeven cao's is een maximale leeftijd opgenomen tot waarop kan worden doorgewerkt. In een cao is dat 66, in twee cao's 67 en in vier cao's kan tot maximaal 70 jaar worden doorgewerkt. Een voorbeeld van dit laatste staat in de cao van de Rabobank:

Medewerkers kunnen het ouderdomspensioen eerder (vanaf hun 55^{ste} jaar) of later (uiterlijk met hun 70^{ste} jaar) laten ingaan. Uitstel van de ingang van het pensioen is alleen mogelijk voor zover de arbeidsovereenkomst – met instemming van de werkgever- na het 65^{ste} jaar wordt voortgezet.

Ontwikkeling

Voor de aanwezigheid van afspraken over deeltijdpensioen en doorwerken na de AOW-gerechtigde leeftijd, kunnen de huidige resultaten worden vergeleken met de resultaten uit het onderzoek *Perspectief op langer doorwerken 2010*¹¹. De peildatum van dit onderzoek is 1 april 2010. De vergelijking is te zien in grafiek 3.5.

Grafiek 3.5 Ontwikkeling mogelijkheden deeltijdpensioen en doorwerken na AOW-gerechtigde leeftijd, in percentage werknemers



Het percentage werknemers dat in de cao de mogelijkheid krijgt van deeltijdpensioen is gelijk gebleven gedurende de afgelopen periode. Het percentage werknemers dat in de cao de mogelijkheid wordt geboden om door te werken na de AOW-gerechtigde leeftijd is tussen april 2010 en oktober 2011 gestegen met 9%-punt, namelijk van 34% naar 43%.

3.5.3 Werkhervattingskansen oudere werklozen

Voor oudere werklozen kan het moeilijk zijn om een baan te vinden. Er is daarom onderzocht in hoeveel cao's aandacht wordt besteed aan de werkherhvattingkansen van deze groep. In tabel 3.10 zijn de resultaten te zien.

Tabel 3.10 Afspraken over werkherhvattingkansen voor oudere werklozen

werkherhvattingkansen oudere werklozen	aantal cao's	% werknemers
leerbanen	0	0
coachingsbanen	0	0
stages	0	0
streefdoelen geformuleerd	0	0
bevorderen gelijke kansen	18	13
Totaal	18	13

¹¹ Smits, J.M.P, M. Beekma, P.W. Feenstra & E.C. Junger-van Hoorn, *Perspectief op langer doorwerken 2010*, Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid, september 2010.

Er zijn geen cao's waarin leerbanen, coachingsbanen of stageplaatsen specifiek voor ouderen worden gecreëerd. Er zijn ook geen cao's waarin streefdoelen worden geformuleerd.

In 18 cao's zijn afspraken opgenomen die gelijke kansen voor ouderen moeten bevorderen. In 15 cao's gaat het daarbij om algemene afspraken. Bij algemene afspraken gaat het bijvoorbeeld om afspraken die iedereen gelijke kansen op arbeid en binnen de arbeidsorganisatie bieden, ongeacht leeftijd. In drie cao's gaat het om specifieke afspraken. Dit zijn afspraken die expliciet aangeven dat leeftijd geen rol mag spelen in de beslissing om een werknemer aan te nemen. Een voorbeeld hiervan kan worden gevonden in de cao van de technische groothandel, waarin staat

Leeftijdscdiscriminatie zal bij het werving en selectiebeleid geen rol spelen.

4 AFSTAND TOT DE ARBEIDSMARKT

Voor diverse categorieën werknemers is sprake van een kwetsbare positie op de arbeidsmarkt. De oorzaak hiervan kan liggen in factoren als leeftijd, gezondheid en/of opleidingsniveau. Voor zes doelgroepen wordt in dit hoofdstuk nagegaan welke afspraken cao's bevatten over bevordering van in- en doorstroom en voorkoming van uitstroom. Het gaat om de volgende zes doelgroepen:

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

In de volgende paragraaf komen algemene bepalingen aan de orde die bij kunnen dragen aan een betere arbeidsmarktpositie van de onderscheiden groepen. Het gaat hierbij om anti-discriminatiebepalingen en afspraken over bevordering van gelijke behandeling. De tweede paragraaf geeft een overzicht van afspraken die betrekking hebben op de instroom van de doelgroepen op de arbeidsmarkt. Paragraaf drie gaat over doorstroming van werknemers uit de doelgroepen. De slotparagraaf gaat in op afspraken die gaan over het in kaart brengen van vertrekredenen van de doelgroepen en de evaluatie van het totaal van afspraken voor doelgroepen.

4.1 Algemene bepalingen

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

Een voorbeeld van zo'n bepaling staat in de cao voor de Meubelindustrie en Meubileringsbedrijven":

"...De werkgever zal noch bij de werving en selectie van personeel, noch bij enig ander onderdeel van het personeelsbeleid onderscheid maken op grond van leeftijd, sekse, seksuele geaardheid, burgerlijke staat, levens- of geloofsovertuiging, huidskleur, ras, etnische afkomst, nationaliteit of politieke keuze. ..."

Naast deze anti-discriminatiebepalingen komen in cao's ook afspraken voor die expliciet gelijke behandeling beogen te bevorderen. Deze afspraken zijn gevonden in 34 cao's, van toepassing op 21% van de werknemers.

Een voorbeeld van zo'n algemene bepaling staat in de cao voor Ikea:

“...Het beleid van de werkgever is erop gericht aan gelijkwaardige medewerkers gelijke kansen op arbeid en gelijke kansen in de arbeidsorganisatie te geven, ongeacht sekse, seksuele geaardheid, burgerlijke staat, leeftijd, ras, geloof, politieke overtuiging of etnische afkomst. ...”

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

“...De werkgever neemt op zich gelijke kansen van gehandicapte (in de zin van art. 1 van de Wet Arbeid Gehandicapte Werknemers) en niet-gehandicapte werknemers voor wat betreft de deelname aan het arbeidsproces te bevorderen en de nodige voorzieningen te treffen, gericht op het behoud, herstel of de bevordering van de arbeidsgeschiktheid van de werknemers...”

Tot slot is ingezoomd op de vraag of er een afspraak is over onderzoek naar de inzet van één of meerdere doelgroepen. Deze afspraak is in 5 cao's gevonden, van toepassing op 3% van de werknemers. Een voorbeeld van zo'n bepaling staat in de cao voor de Kinderopvang:

“...Partijen voelen zich maatschappelijk betrokken bij het bieden van werkgelegenheid aan onder andere WSW-ers en Wajongers. Daarom zullen partijen de recent gestarte pilot Participatiebanen in Den Haag nauwlettend volgen om te bekijken of deze kan bijdragen aan duurzame instroom van de doelgroep in de sector...”

4.2 De instroom van doelgroepen op de arbeidsmarkt

Er kunnen voor de doelgroepen afspraken gemaakt worden over de bevordering van de instroom. Allereerst volgt een overzicht met cao's waarin uitsluitend een inspanningsverplichting wordt genoemd. Daarna wordt een overzicht gegeven van concreet afgesproken plaatsen. Onderzocht is het aantal genoemde reguliere arbeidsplaatsen, werkervaringsplaatsen, stageplaatsen of leer/werktrajecten. Tot slot wordt ingegaan op aspecten die betrekking hebben op bepaalde aanpassingen voor mensen in de doelgroep, bijvoorbeeld in het takenpakket of de werkomgeving, of het verzorgen van extra begeleiding door een jobcoach.

In 45 cao's van toepassing op 37% van de werknemers is een afspraak gevonden over een inspanningsverplichting. Een voorbeeld van een inspanningsverplichting staat in de drie cao's voor de kleinmetaal:

“...Partijen bij deze cao vragen bijzondere aandacht van de werkgevers voor het scheppen van (her)plaatsingsmogelijkheden ten behoeve van kwetsbare groepen op de arbeidsmarkt alsmede voor gehandicapte werknemers. Daarnaast is het de bedoeling dat in de onderneming preventieve maatregelen worden getroffen om te voorkomen dat werknemers uitvallen wegens arbeidsongeschiktheid. Nadere informatie omtrent reïntegratie en/of preventie kan worden verkregen bij de werkgevers- en werknemersorganisaties betrokken bij deze cao...”

Tabel 4.1 Inspanningsverplichting per sector (% cao's binnen de sector)

economische sector	algemene inspanningsverplichting
landbouw en visserij	1 (33%)
industrie	10 (63%)
bouwnijverheid	1 (33%)
handel en horeca	11 (42%)
vervoer en communicatie	5 (45%)
zakelijke dienstverlening	9 (50%)
overige dienstverlening	8 (35%)
Totaal	45 (45%)

Uit tabel 4.1 blijkt dat afspraken over inspanningsverplichtingen het meest zijn gemaakt in de sector industrie, namelijk in 63% van de cao's binnen die sector. Het minst komen dergelijke afspraken voor in de sectoren landbouw en visserij en bouwnijverheid, namelijk 33%. In 42% van de onderzochte bedrijfstak-cao's staat een afspraak over een inspanningsverplichting en in 54% van de ondernemings-cao's.

In 17 cao's van toepassing op 7% van de werknemers, is de verplichting ingevuld met het noemen van een doelstelling. Een voorbeeld van een concrete inspanningsverplichting staat in de cao voor het beroepsgoederenvervoer over de weg en de verhuur van mobiele kranen:

“...Er zal naar worden gestreefd om voor 100 jongeren met een beperking (Wajongers) een leerwerkplek in de sector te creëren...”

En in de cao voor de contractcateringbranche:

“...Ten aanzien van het doelgroepenbeleid geldt dat werkgevers zich ervoor inspannen om 250 werknemers met een achterstandpositie op de arbeidsmarkt in te laten stromen in de Contractcateringbranche...”

In de onderstaande tabel is een onderverdeling gemaakt naar reguliere arbeidsplaatsen, werkervaringsplaatsen en stageplaatsen/leerwerktrajecten.

Tabel 4.2 Aantal arbeidsplaatsen, onderscheiden naar soort arbeidsplaats

soort arbeidsplaats	Aantal cao's	Totaal aantal beschikbare arbeidsplaatsen
Reguliere arbeidsplaatsen	8	635
Werkervaringsplaatsen	8	529
Stageplaatsen/leerwerktrajecten	4	356
Totaal	17¹	1520

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

Uit tabel 4.2 blijkt dat er totaal 1520 arbeidsplaatsen beschikbaar worden gesteld. Het gaat meestal om reguliere arbeidsplaatsen, namelijk in totaal 635. Daarnaast staat in de cao voor de woondiensten een concrete afspraak over leer-arbeidsplaatsen, maar deze afspraak is niet exact om te zetten in aantal plaatsen per doelgroep. Deze afspraak luidt als volgt:

"...Bij iedere openbare aanbesteding (drempelbedrag 4.845.000 euro) dienen één of meerdere leer-arbeidsplaatsen overeengekomen te worden...."

Uitgesplitst per sector laat het onderzoek zien dat in de sectoren landbouw en visserij en bouwnijverheid geen concrete afspraken zijn gemaakt voor de doelgroepen. In de sector handel en horeca zijn 350 reguliere arbeidsplaatsen beschikbaar gesteld.

Tot slot zijn 11 aspecten onderzocht die betrekking hebben op bepaalde aanpassingen voor mensen in de doelgroep. Over zeven aspecten zijn geen afspraken gevonden (direct in dienst/detachering, samenwerking instanties om te werven, inzet specifieke wervingskanalen, aangepaste introductie/werkplek/takenpakket/werkduur). Over vier aspecten (doelgroepenschaal, financiering van plaatsing van doelgroepen, contracten voor bepaalde of onbepaalde tijd en begeleiding van doelgroepen) zijn wel afspraken gevonden. Deze aspecten worden hieronder weergegeven en geïllustreerd aan de hand van een voorbeeld.

Afspraken over een doelgroepenschaal komen in negen cao's voor, van toepassing op 17% van de werknemers. Een voorbeeld staat in de cao voor Uitzendkrachten ABU:

"...Uitzendkrachten kunnen maximaal 52 gewerkte weken worden ingedeeld in de instroomtabel indien zij geen werkervaring hebben; hiervoor komen in aanmerking langdurig werklozen (overeenskomstig de gebruikelijke definities; op dit moment meestal langer dan één jaar), re-integratiedoelgroepen (overeenskomstig de gebruikelijke definities en regelingen), schoolverlaters, uitzendkrachten zonder startkwalificatie (conform artikel 43 lid 11 van de cao), herintreders en vakantiewerkers (conform artikel 39 van de cao)..."

In acht cao's van toepassing op 7% van de werknemers, staat een afspraak over financiering van plaatsing van mensen uit de doelgroep. De afspraak kan inhouden dat er een centraal budget te besteden is. Een voorbeeld hiervan staat in de cao voor ABN AMRO:

“...De Bank zal voor het verbeteren van de arbeidsmarktpositie van achterstandsgroepen een budget beschikbaar houden van maximaal 0,25% van het totaal van het in een jaar aan iedere Medewerker betaalde Salaris...”

Maar de afspraak kan ook inhouden dat er geld uit een fonds beschikbaar wordt gesteld of dat er bekeken wordt of dat er middels een collectieve aanpak binnen de sector subsidies van het Europees Sociaal Fonds (ESF) of het Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid (SZW) verkregen kunnen worden. In de cao voor de politie staat hier een voorbeeld van:

“...Partijen spreken een gecoördineerde aanpak door BZK af ten behoeve van de korpsen om regionaal een aanvraag te doen voor een deel van de gelden die het ministerie van SZW beschikbaar heeft gesteld voor de bestrijding van jeugdwerkloosheid...”

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

“...Aan deze inspanningsverplichting zal uitvoering worden gegeven door het Steunpunt Doelgroepenbeleid. Het Steunpunt dient in het kader van de aan haar opgedragen taak optimaal gebruik te maken van overheidsvoorzieningen in het kader van arbeidsinpassing. Het steunpunt zal de aandacht extra richten op (gedeeltelijk) arbeidsgehandicapten. Tenminste 2 maal per jaar (1 januari en 1 juli) zal aan het Vakraadbestuur mededeling worden gedaan omtrent de resultaten van de inspanningsverplichting ten aanzien van vorengenoemde doelgroepen...”

In drie cao's van toepassing op 1% van de werknemers, staat een afspraak over het aanbieden van een contract voor bepaalde tijd. Een voorbeeld hiervan staat in de cao voor Achmea:

“...de werkervaringsplaatsen worden gerealiseerd door het afsluiten van arbeidsovereenkomsten voor de duur van één jaar. Bij gebleken geschiktheid zullen deze arbeidsovereenkomsten worden verlengd...”

4.3 De doorstroom van doelgroepen op de arbeidsmarkt

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

In twee cao's (waaronder die voor de sociale werkvoorziening) staat een afspraak over doorstroom van werknemers die tot de doelgroep behoren naar reguliere banen. Beide afspraken zijn intentioneel van aard. In de cao voor Welzijn en maatschappelijke dienstverlening gaat het om een

inspanningsverplichting naar reguliere arbeidsplaatsen. Deze afspraak luidt als volgt:

"...De werkgever spant zich in om de werknemer te laten doorstromen naar een reguliere arbeidsplaats. ..."

In één cao staat een bepaling die gaat over doorstroming van medewerkers uit een doelgroep naar hogere functies. Het gaat om de cao voor de Contractcatering:

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

In elf cao's van toepassing op 13% van de werknemers, staan extra of aangepaste scholingsafspraken. In drie cao's staat een afspraak als doelstelling genoemd van het bij de sector behorende O&O fonds namelijk: het doen verzorgen van werkgelegenheidstrajecten voor arbeidsgehandicapten, mensen zonder werk of met werkloosheid bedreigde werknemers door middel van het aanbieden van een opleiding ter vervulling van vacatures in de bedrijfstak. In twee cao's staat de afspraak dat werknemers met een opleidingsniveau beneden MBO 2 niveau in de gelegenheid worden gesteld om een startkwalificatie te halen. De overige afspraken zijn verschillend en gaan respectievelijk over een begeleidingsplan, scholingsmogelijkheden tijdens de periode dat aangepaste betaling mogelijk is, de constatering dat bemiddeling en omscholing van gedeeltelijk arbeidsgeschikten kan worden verbeterd, dat deelnemers aan werkervaringsplaatsen ook een scholingsaanbod krijgen, overleg met de binnen de bedrijfstak werkzame opleidingsorganen over de opstelling van scholingsprogramma's en tot slot het bieden van gelijke opleidingskansen aan gehandicapten.

4.4 Uitstroom van doelgroepen op de arbeidsmarkt en de evaluatie van afspraken over doelgroepen

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

Afspraken over het voorkomen van uitstroom zijn in geen van de onderzochte cao's aangetroffen. Evenmin zijn afspraken gevonden over bijvoorbeeld het in kaart brengen, het monitoren van vertrekredenen of het houden van zogenaamde exitgesprekken met werknemers uit de doelgroep. Wel is in tien cao's, van toepassing op 12% van de werknemers, een afspraak gevonden die betrekking heeft op de evaluatie van de inzet van werknemers uit de doelgroepen zoals bijvoorbeeld in de cao voor de ANWB:

“...Binnen het arbeidsmarktbeleid zal gedurende de looptijd van de cao specifiek aandacht worden besteed aan nog niet in dienst zijnde, weer (gedeeltelijk) arbeidsgeschikten. Daarbij zal worden gezien of en hoe deze groep op de arbeidsmarkt benaderd en in de onderneming ingezet kan worden.

Eens per jaar zal over deze materie overleg plaatsvinden tussen deskundigen van onderneming en vakorganisaties. Jaarlijks wordt voorafgaand aan dit overleg door de onderneming een rapportage opgesteld over de ontwikkelingen in het afgelopen jaar. Deze rapportage wordt in het overleg besproken...”

5 FINANCIEEL BEELD VAN CAO-FONDSEN IN 2010

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

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

De 56 cao-fondsen die in dit kader zijn onderzocht, komen uit een groep van in totaal 143 fondsen die in avv'de cao's geregeld zijn. Daarvan behoren er 58 tot de categorie van financiële fondsen, zoals VUT- of Vakantiefondsen; deze blijven in dit onderzoek buiten beschouwing. Van de resterende 85 avv'de cao-fondsen zijn er 56 die aan het criterium van dit onderzoek voldoen (behorend tot bedrijfstak met meer dan 10.000 werknemers). In bijlage IV is een overzicht van de onderzochte cao-fondsen opgenomen.

Het financiële beeld van 2010 van avv'de cao-fondsen is samengevat in tabel 5.1. Uit de tabel blijkt dat de baten in 2010 in totaal € 444,3 mln. bedroegen. Hiervan was 89% uit premies afkomstig. De premies bedroegen gemiddeld 0,41% van de loonsom. Dat is een daling van 0,02%-punt ten opzichte van 2009. Enkele fondsen hebben over 2010 geen of over een deel van het jaar premie geheven.

De lasten waren in totaal € 529,5 mln. Hiervan was 91% bestemd voor de realisering van de doelstellingen. De reserves bedroegen € 473,0 mln. Als gevolg van het negatieve saldo van baten en lasten van € 85,1 mln. is de totale reserve in 2010 met hetzelfde bedrag gedaald.

Tabel 5.1 Overzicht van baten, lasten en reserves van de onderzochte avv'de cao-fondsen in 2010 (x € 1 mln., N=56)¹

baten/lasten	in % van de baten/lasten	totaalbedragen (x €. mln.)
baten:	100	444,3
premiebijdragen van partijen	89	
subsidies	5	
interest	2	
overige baten	4	
lasten A+B:	100	529,5
A. Doelstellingsgerelateerde lasten:	91	
- cao-gerelateerd	11	
- opleiding en ontwikkeling	52	
- werkgelegenheid	8	
- arbeidsomstandigheden	5	
- overige doelstellingen	15	
B. Overige lasten:	9	
- exploitatie	8	
- andere lasten	1	
Saldo baten-lasten		-/-85,1
reserves:	100	473,0
gebonden reserve	44	
vrije reserve	56	

1 Door afrondingsverschillen tellen de afzonderlijke percentages niet altijd op tot het totaal van 100%.

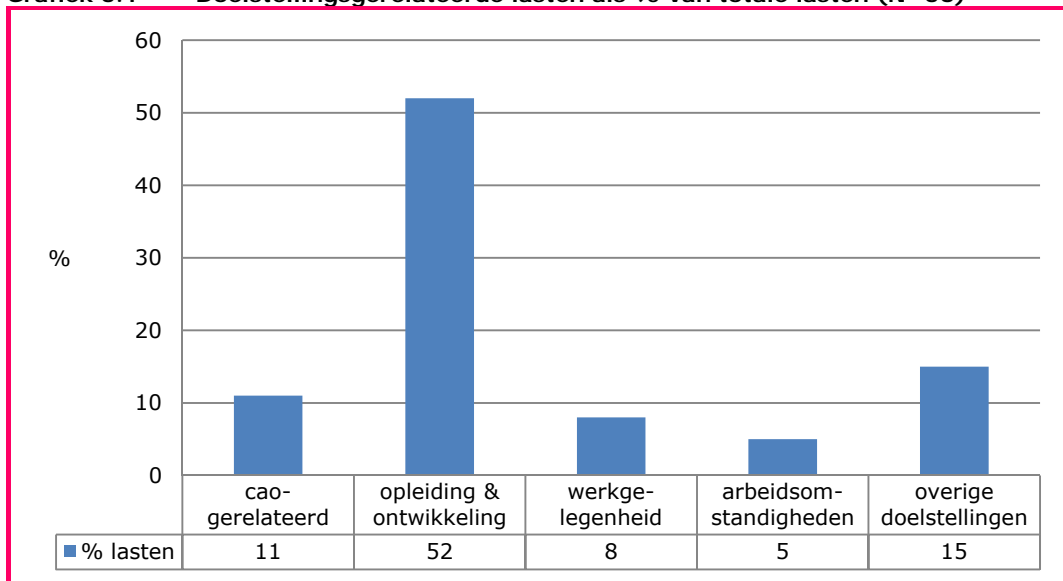
5.1 Lasten

De totale lasten bedroegen in 2010 € 529,5 miljoen. Daarvan is € 481,0 miljoen bestemd voor realisering van de doelstellingen van de cao-fondsen (91%). De overige € 48,5 miljoen zijn merendeels exploitatielasten.

De verdeling van de lasten naar de fondsdoelstellingen wordt in grafiek 5.1 getoond.

Van de totale lasten wordt 52% besteed aan "opleiding en ontwikkeling" van werknemers. Aan doelstellingen gerelateerd aan het verbeteren van de werkgelegenheid en de arbeidsomstandigheden is respectievelijk 8% en 5% besteed. Andere cao-gerelateerde doelstellingen zijn goed voor 11%. 15% is voor "overige doelstellingen" bestemd. Deze overige doelstellingen hebben betrekking op de bekostiging van financiële uitkeringen zoals aanvullende uitkeringen in verband met ziekte (grafimedia) of aanvullingen op een sociale uitkering (Aanvullingsfonds Bouwnijverheid).

Grafiek 5.1 Doelstellingsgerelateerde lasten als % van totale lasten (N=56)



5.2 Reserves

De reserves van alle onderzochte avv' de cao-fondsen samen bedragen eind 2010 in totaal € 473,0 mln. De indeling van de reserves van de individuele fondsen naar grootteklasse is in de volgende tabel weergegeven.

Tabel 5.2 AVV'de cao-fondsen naar fondsreserve en aandeel in de totale reserve in 2010 (N=56)

grootteklasse reserves	aantal fondsen	% van het aantal fondsen	omvang reserves (x € 1 miljoen)	% van de totale reserve
tot 0,1 mln.	9	16 %	0,0*	0 %
0,1 – 1,0 mln	9	16 %	4,2	1 %
1,0 – 5 mln.	18	33 %	46,8	10 %
5,0 – 10 mln.	8	14 %	57,8	12 %
10 – 20 mln.	4	7 %	55,0	12 %
20 – 30 mln.	3	5 %	85,3	18 %
30 – 50 mln.	4	7 %	153,1	32 %
50 mln. of meer	1	2 %	70,6	15 %
Totaal	56	100 %	473,0	100 %

*totaal was minder dan € 0,04 mln.

De meeste cao-fondsen (18) hebben een reserve van € 1 – 5 mln. Van alle fondsen hebben er 44 (79%) een reserve van minder dan € 10 mln. en 12 (21%) hebben een reserve van meer dan € 10 mln. Ruim driekwart van de reserves valt onder deze 12 fondsen. De vijf grootste fondsen, met een reserve van € 30 miljoen of meer, beschikken over bijna de helft van de totale fondsreserves.

5.3 Het bereik van doelstellingen naar werknemers en economische sectoren

Op grond van de steekproef blijkt dat voor 43% van de werknemers onder een bedrijfstak-cao een cao-fonds van kracht is. Voor deze werknemers toont de volgende tabel de lasten per doelstelling en het aantal werknemers waarop de doelstellingen betrekking hebben.

Tabel 5.3 Avv ´de cao-fondsen naar doelstellingen, lasten en het aantal werknemers waarop de doelstellingen betrekking hebben

doelstelling	aantal avv ´de fondsen	Lasten ¹ X € 1 mln.	aantal werknemers x 1 mln.
cao-gerelateerd	42 (75%)	60,8 (13%)	1,8 (78%)
opleiding en ontwikkeling	44 (79%)	273,3 (57%)	1,7 (77%)
werkgelegenheid	35 (63%)	41,3 (9%)	1,5 (68%)
arbeidsomstandigheden	32 (57%)	25,8 (5%)	1,2 (55%)
overig	10 (18%)	79,8 (17%)	0,4 (19%)
Totaal²	56 (100%)	481,0 (100%)	2,3 (100%)

1 De percentages die hier zijn vermeld, wijken af van die in tabel 5.1, omdat in tabel 5.3 is gepercenteerd op de som van de lasten gerelateerd aan de doelstellingen (€ 481,0 miljoen). In tabel 5.1 is gepercenteerd op basis van de som van alle lasten (€ 529,5 miljoen).

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

Bovenstaande tabel laat zien dat, gemeten naar het aantal fondsen en naar de lasten per doelstelling, de O&O-doelstelling de meest prominente doelstelling van de cao-fondsen is. Aan opleiding en ontwikkeling van werknemers is in 2010 een bedrag van € 273,3 mln. besteed. Hiermee wordt 77% van de werknemers in de betrokken cao's bereikt.

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

Tabel 5.4 Avv ´de cao-fondsen in 2010 naar economische sector (bedragen x € 1 mln.; werknemers x 1.000).

economische sector	fondsen	aantal werknemers	Baten	Lasten	Reserve
landbouw	1	132	19,7	15,0	33,9
industrie	15	477	115,4	115,0	139,8
bouwnijverheid	5	343	195,7	295,6	174,8
handel en horeca	21	574	46,4	46,7	71,3
vervoer	2	159	40,5	42,0	11,2
zakelijke dienstverlening	11	504	21,2	14,4	29,3
overige dienstverlening	1	67	5,6	0,7	12,5
totaal	56	2.255	444,3	529,5	472,9

In de sectoren industrie, handel en horeca en zakelijke dienstverlening worden de meeste cao-fondsen aangetroffen. De sectoren bouwnijverheid en industrie zijn de sectoren waarin de cao-fondsen met de grootste financiële

omvang zijn aangetroffen. Deze sectoren hebben 78% van de lasten en 67% van de reserves van de onderzochte fondsen. Deze sectoren hebben betrekking op 36% van de werknemers waarop een ideëel fonds van kracht is.

5.4 Ontwikkeling van het financiële beeld in de periode 2008-2010

Van de cao-fondsen die vanaf 2008 deel uitmaakten van de monitor (49 fondsen) is de ontwikkeling nagegaan van de baten, lasten, het jaarsaldo en de reserve. Dat geeft het volgende beeld (tabel 5.5).

Tabel 5.5 De ontwikkeling van de baten, lasten en reserves in % van het voorafgaande jaar; saldo in % van de baten van het betreffende jaar (N=49)

jaar	baten	lasten	saldo als % van baten	reserve
2008	100,0	100,0	-10,1	100,0
2009	97,4	109,7	-24,0	82,9
2010	91,5	99,8	-20,2	69,4

In bovenstaande tabel is het jaar 2008 als uitgangspunt genomen (de baten in 2008 waren € 468,4 mln., de lasten € 515,7 mln. en de reserves € 644,5 mln.).

Het blijkt dat zowel in 2009 als in 2010 de baten daalden: in 2009 waren de baten met 2,6% gedaald ten opzichte van die van 2008 en in 2010 waren de baten ten opzichte van 2008 gedaald met 8,5%. In 2009 stegen de lasten ten opzichte van die van 2008 met 9,7%. In 2010 waren de lasten vrijwel gelijk aan die in 2008.

Evenals in 2008, verminderde de reservepositie van de totale fondspopulatie in 2009 en 2010: in 2009 daalden de reserves met 17,1% ten opzichte van die van 2008 en in 2010 daalden die met 30,6% ten opzichte van die van 2008.

Niet alle fondsreserves daalden: de helft van het aantal fondsen droeg bij aan de daling in deze periode. De andere helft had een positieve ontwikkeling van de reserve. Echter, omdat zich onder de fondsen met een daling enkele zeer grote fondsen bevinden, is de totale reserve voor alle 49 fondsen samen in 2010 30,6% lager dan in 2008.

6 LOONDOORBETALING BIJ ZIEKTE EN ARBEIDSONGESCHIKTHEID

Dit hoofdstuk bevat een overzicht van cao-afspraken in 2011 van cao-afspraken over loondoorbetaling gedurende de eerste twee ziektejaren. Daarnaast is gekeken naar afspraken over een bovenwettelijke aanvulling bij arbeidsongeschiktheid ná 2 jaar. Naast de vraag in welke mate afspraken bovenwettelijke aanvullingen bij arbeidsongeschiktheid voorkomen in cao's wordt tevens bekeken voor verschillende aspecten hoe de afspraken per economische sector zijn ingevuld. Ook wordt nader ingegaan op afspraken over aanvullingen in de verschillende sectoren waar het betreft hiaat- en excedentverzekeringen. Verder is onderzocht of in cao's afspraken zijn opgenomen naar de mogelijkheid om ten hoogste de helft van de WGA-premie te verhalen op de werknemers.

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

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

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

a) minder dan 170%; **b)** gelijk aan 170%; **c)** meer dan 170% met een voorwaardelijke aanvulling en **d)** onvoorwaardelijk meer dan 170%. Met betrekking tot de twee laatstgenoemde categorieën wordt onderscheid gemaakt tussen cao-afspraken op basis waarvan de loondoorbetaling hoger uitkomt als de werknemer zich voldoende inspant voor c.q. actief meewerkt aan re-integratie en de afspraken die zonder meer boven 170% uitkomen. In tabel 6.1 is de hoogte van de loondoorbetaling in het 1^e ziektejaar in beeld gebracht.

Tabel 6.1 Categorieën loondoorbetaling naar aantal cao's ultimo 2011

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

Tabel 6.1 laat zien dat in 42 van de 100 cao's de loondoorbetaling bij ziekte in de eerste twee ziektejaren kleiner of gelijk is aan 170%. In 36 akkoorden kan de loondoorbetaling over beide ziektejaren hoger dan 170% uitkomen als de

werknemer zich voldoende inspant voor of meewerkt (actief) aan re-integratie¹². In 22 van deze 36 cao's bedraagt de loondoorbetaling in het 1^e ziektejaar 100%; in 14 cao's is de loonaanvulling in het 1^e ziektejaar minder dan 100%. Als de werknemer zich voldoende inspant voor of meewerkt (actief) aan re-integratie, dan variëren de aanvullingspercentages van 5% tot 30%. Als de werknemer niet aan de voorwaarden voldoet, dan vindt loondoorbetaling plaats tot 170%.

In 22 akkoorden is de loondoorbetaling bij ziekte in de eerste twee ziektejaren zonder meer hoger dan 170%. In 17 van deze 22 akkoorden is in het 1^e ziektejaar de loondoorbetaling minder dan 100%. Meestal wordt de uitkering de eerste zes maanden nog wel tot 100% aangevuld; daarna daalt de loondoorbetaling onder 100%.

Tabel 6.2 laat zien om welke percentages werknemers het hier gaat. Daaruit blijkt dat voor 78 van de onderzochte cao's (categorie a + b + c) de afspraken over loondoorbetaling gedurende 2 ziektejaren niet (onvoorwaardelijk) meer dan 170% bedragen. Deze cao's zijn van toepassing op 82% van alle werknemers onder de onderzochte cao's.

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

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

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

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

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

1) ingeval van re-integratie; anders 170%

¹² In de cao-rapportages 2006 en 2007 zijn voorbeelden opgenomen van cao-teksten in dit kader.

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

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

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

De WIA¹³ maakt verschil tussen een aantal situaties:

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

Afspraken in cao's

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

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

Arbeitsongeschiktheid < 35%

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

In 49 cao's staat een afspraak over aanvulling op het loon bij arbeidsongeschiktheid van minder dan 35%. Het verschil tussen het "nieuwe" en "oude" loon wordt aangevuld tot een percentage van het "oude" loon. De

¹³ Wet werk en inkomen naar arbeidsvermogen (WIA). Deze wet voorziet in de inkomensverzekering voor volledig en duurzaam arbeidsgeschikten (IVA) en de uitkering in verband werkhervatting gedeeltelijk arbeidsgeschikten (WGA).

aanvulling loopt uiteen van 70% (o.a. zoetwarenindustrie, KPN) tot 100% (o.a. verpleeg- en verzorgingstehuizen en thuiszorg, gehandicaptenzorg) tot maximaal het "oude" salaris. De duur van dergelijke aanvullingen varieert van 1 tot 5 jaar. In een aantal gevallen (7 cao's) bestaat de aanvulling uit een in tijd afnemend percentage. In 6 cao's is sprake van een zogenoemde "bodemverzekering". Een aanvulling op het "nieuwe" loon bij arbeidsongeschiktheid van minder dan 35% ("bodem") waarvoor geen wettelijke voorziening bestaat is dan verzekerd.

Arbeitsongeschiktheid 35-80% en WGA-uitkering

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

In 45 cao's is een afspraak opgenomen over aanvulling op de uitkering bij 35% tot 80% arbeidsongeschiktheid. De aanvullingpercentages op de WGA-uitkering lopen uiteen waarmee de uitkering plus aanvulling uit kan komen op 75% (o.a. bakkersbedrijf, levensmiddelenbedrijf) tot 100% (o.a. grafimedia) van het salaris. De duur van de aanvullingen varieert van 2 tot 5 jaar.

Arbeitsongeschiktheid \geq 80% en WGA uitkering

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

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

Arbeitsongeschiktheid \geq 80% en IVA-uitkering

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

Er zijn 25 cao's waar een aanvulling op de IVA-uitkering wordt genoemd. Hierbij wordt dan aangehaakt bij een volledige en duurzame arbeidsongeschiktheid van meer dan 80%. De IVA-uitkering (75%) plus de aanvulling hierop komen in deze cao's uit op een totale uitkering variërend van 80 tot 100% van het salaris. De duur varieert van 1 tot 5 jaar.

In tabel 6.4 wordt een overzicht gegeven van de percentages werknemers met een aanvulling bij arbeidsongeschiktheid na de eerste 2 ziektejaren uitgesplitst naar economische sector.

Tabel 6.4 Percentage werknemers naar categorie van aanvulling bij arbeidsongeschiktheid uitgesplitst naar economische sector (2011).

economische sector	% werknemers aanvulling bij arbeidsongeschiktheid na 2 ziektejaren			
	AO < 35%	AO >= 35 < 80%	AO >= 80% ¹	AO >= 80% ²
landbouw	100%	100%	100%	-
industrie	91%	51%	20%	25%
bouwnijverheid	43%	92%	49%	49%
handel en horeca	33%	36%	25%	30%
vervoer en communicatie	20%	10%	10%	3% ¹⁴
zakelijke dienstverlening	24%	40%	38%	9%
overige dienstverlening	68%	-	-	-
Totaal	55%	32%	18%	13%

1 niet duurzaam (WGA)

2 duurzaam (IVA)

Uit de tabel blijkt dat in de sectoren landbouw, industrie en overige dienstverlening meer dan 50% van de werknemers in die sectoren een aanvulling bij arbeidsongeschiktheid van minder dan 35% kent. Aanvulling in deze categorie van (gedeeltelijke) arbeidsongeschiktheid komt gemiddeld het meest voor (55%). Bij een arbeidsongeschiktheid van 35% tot 80% daalt het totaal gemiddelde percentage werknemers met een aanvulling bij arbeidsongeschiktheid naar 32%. Vervolgens is bij een arbeidsongeschiktheid van 80% of meer voor een lager percentage werknemers een aanvulling afgesproken te weten, 18% van de werknemers bij een WGA-uitkering respectievelijk 13% van de werknemers bij een IVA-uitkering.

6.3 WGA: hiaat, excedent en premieverdeling

WGA-hiaat

In 24 cao's wordt ultimo 2011 in meer of mindere mate verwezen naar een eventueel WGA-hiaat. 19 van deze cao's benoemen concreet het afsluiten van een verzekering ter afdekking van een eventueel WGA-hiaat. Deze zogeheten WGA-hiaatverzekering voorziet in een aanvulling voor werknemers die een WGA-vervolguitkering ontvangen, bij benutting van minder dan 50% van de resterende verdien capaciteit.

In 13 cao's is de premie voor rekening van de werknemer. In negen cao's vindt een verdeling van de premie plaats tussen werkgever en werknemer. In twee cao's komt de premie voor rekening van de werkgever.

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

¹⁴ In de najaarsrapportage cao-afspraken 2010 was er nog sprake van een protocol in de cao's voor het beroepsgoederen- en het goederenvervoer waarin een tijdelijke aanvulling op de IVA-uitkering was afgesproken. Deze afspraak is in de latere aanmelding van de huidige cao's komen te vervallen.

De hoogte van de aanvullingen bij een WGA-hiaat in de cao's levert geen eenduidig beeld op. De aanvullingshoogte is ook niet altijd in de cao beschreven. Zo kan de hoogte van de aanvulling neerkomen op 70% van het jaarsalaris of ZW-dagloon maal het arbeidsongeschiktheidspercentage minus de WGA-uitkering (metaal en technische bedrijfstakken en metalektro). Ook komt voor 70% van het laatstverdiende loon (groente en fruit groothandel). De aanvulling kan ook bepaald zijn op 28% tot 50 of 75% (maandinkomen - wettelijk minimumloon) met een maximum van 70% van het laatstverdiende loon (agrarische sector).

WGA/IVA-Excedent

Verzekering of aanvulling van het meerdere (excedent) loon boven het maximum loon voor de sociale verzekeringswetten¹⁵ komt voor in 12 cao's. In 6 daarvan is expliciet sprake van een excedentverzekering. Zo luidt de afspraak in de cao voor het openbaar vervoer:

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

In tabel 6.5 wordt een overzicht geboden van verdeling van de afspraken over "hiaat en excedent" naar economische sector.

Tabel 6.5 Aantal cao's en percentage werknemers in de economische sectoren met afspraken over een hiaatverzekering en/of excedentverzekering.

economische sectoren	aantal cao's	cao's met "Hiaat"	% wns	cao's met "Excedent"	% wns
landbouw	3	3	100		
industrie	16	7	63	1	1
bouwnijverheid	3	1	43		
handel en horeca	26	5	15	4	2
vervoer en communicatie	11	2	10	2	9
zakelijke dienstverlening	18	5	16	4	11
overige dienstverlening	23	1	1	1	1
Totaal	100	24	17	12	3

Tabel 6.5 laat zien dat in dat voor 17% van de werknemers er sprake is van een hiaatverzekering in de onderzochte cao's. In de sectoren landbouw en industrie is het hiaat verzekerd voor meer dan 50% tot respectievelijk 100% van de werknemers. Voor 3% van de werknemers is er sprake van een excedentverzekering.

WGA-premieverdeling

Over de WGA-lasten zijn de centrale organisaties van werkgevers en werknemers in november 2004 overeengekomen dat deze lasten gezamenlijk door werkgevers en werknemers zullen kunnen worden gedragen op basis van een 50/50-verdeling. Uitwerking door de overheid aan deze overeenstemming

¹⁵ Het maximum loon voor de sociale verzekeringswetten bedraagt voor 2010: € 49.297

is gegeven in de vorm van een wettelijke bevoegdheid van de werkgever om ten hoogste 50% van de WGA-premielast op het loon van de bij hem in dienst zijnde werknemers te verhalen.¹⁶

In 41 cao's komt dit onderwerp in 2011 ter sprake. In 29 van deze akkoorden, min of meer gelijk verdeeld over de economische sectoren, is een 50/50 premieverdeling overeengekomen. De andere 12 akkoorden (ook min of meer gelijk verdeeld over de sectoren) zullen de helft van de WGA-premie (vooralsnog) niet verhalen op de werknemer. Dat kan een afspraak zijn om gedurende de looptijd van de betreffende cao de premie niet te verhalen (4 cao's). In de overige 8 gevallen is expliciet afgesproken de premie niet te verhalen. In de cao voor de ANWB is afgesproken dat voor een periode van vijf jaar de premie vooralsnog niet op de werknemer zal worden verhaald.

6.4 Ontwikkelingen in 2011

In cao's afgesloten in 2011 komen, net als in 2010, vrijwel geen nieuwe of gewijzigde afspraken voor over bovenwettelijke uitkeringen bij ziekte gedurende de eerste 2 ziektejaren en arbeidsongeschiktheid daarna.

De sinds 1 januari 2011 voor het eerst in de steekproef opgenomen cao's (5 cao's) kennen alle een aanvulling tijdens de eerste 2 ziektejaren. Bij arbeidsongeschiktheid na de eerste twee ziektejaren is in één van deze cao's een aanvulling op de WGA/IVA-uitkering afgesproken.

Vermeldenswaard zijn de afspraken in de principeakkoorden van de in de steekproef opgenomen cao's van de metalektro (2 cao's) en de metaal- en techniek (3 cao's). Partijen betrokken bij deze akkoorden hebben de intentie respectievelijk besloten het zogeheten WIA-excedent mogelijk te maken. Het principe akkoord van de metalektro vermeldt verder de verzekeringen WIA-bodem, WGA-hiaat (standaard- en aanvullend) voort te zetten, te verbeteren en uit te breiden.

¹⁶ Wet financiering sociale verzekeringen, artikel 34 lid 2, artikel 41, en artikel 122b.

7 LEVENSLLOOPREGELINGEN IN CAO'S

Vanaf 1 januari 2006 werd het voor werknemers mogelijk te sparen in een levensloopregeling om in de toekomst een periode van onbetaald verlof te financieren. Bij deelname aan een levensloopregeling wordt van het brutoloon een bedrag ingehouden voor het treffen van een voorziening voor een periode van extra verlof. Dit geld wordt gestort op een speciale rekening op naam.

Per jaar kan maximaal 12% van het brutoloon worden gespaard. In totaal mag maximaal 210% van het bruto jaarloon worden gespaard¹⁷. De levensloopregeling is na ruim drie jaar (2009) geëvalueerd¹⁸.

De werkgever kan financieel bijdragen aan de levensloopregeling, dit is echter niet verplicht. In overleg met de werkgever kan gespaarde tijd ook worden omgezet in geld. Het gaat dan bijvoorbeeld om extra vakantiedagen, overwerkuren en adv-dagen. Het bedrag kan op de levenslooptrekening worden gestort.

In dit hoofdstuk worden de resultaten weergegeven van afspraken in cao's over levensloopregelingen.

7.1 Onderzoekresultaten

In 74 van de 100 onderzochte steekproefcao's zijn afspraken over de levensloopregeling opgenomen. Deze afspraken zijn van toepassing op ruim 3,8 miljoen werknemers. Dat is 76% van het aantal werknemers onder de onderzochte cao's.

In cao's wordt vaak geattendeerd op het bestaan van de levensloopregeling of gewezen op het recht of mogelijkheid van deelname aan de levensloopregeling. Soms zijn de afspraken uitgebreider in de cao neergelegd; daarbij gaat men dan verder in op de mogelijkheden en procedures van het opnemen van (onbetaald) verlof. Daarnaast kennen cao's afspraken over een werkgeversbijdrage.

Werkgeversbijdrage

In 35 cao's is sprake van een werkgeversbijdrage. Deze akkoorden zijn van toepassing op 2,1 miljoen werknemers. In alle gevallen is de werkgeversbijdrage uitgedrukt in een percentage. In 28 gevallen kan worden opgemaakt dat het gaat om een percentage van het salaris. De bijdragen variëren van 0,4% (kinderopvang) tot 3,5% (ING). In tabel 7.1 is de gewogen gemiddelde bijdrage per werknemer en sector weergegeven.

¹⁷ Zie www.levensloopregeling.szw.nl

¹⁸ Evaluatie levensloopregeling, Ministerie van Sociale zaken en Werkgelegenheid, Den Haag, 4 juli 2011, www.rijksoverheid.nl

Tabel 7.1 Gemiddelde werkgeversbijdrage in de levensloopregeling naar aantal cao's met werkgeversbijdrage en naar sector, ultimo 2011

economische sector	aantal cao's met bijdrage	% wns. met een bijdrage	gewogen gemiddelde bijdrage per werknemer
landbouw	-	-	-
industrie	2	6%	1,4
bouwnijverheid	2	56%	1,3
handel en horeca	2	6 %	1,5
vervoer en communicatie	4	17%	1,2
zakelijke dienstverlening	5	19%	1,9
overige dienstverlening	20	81%	0,8
Totaal	35	42%	0,9

Naar economische sector bezien is vooral in de cao's in de sector "overige dienstverlening" (81% van de werknemers) en de sector "bouwnijverheid" (56% van de werknemers) een werkgeversbijdrage in de levensloopregeling opgenomen. Onder de overige dienstverlening vallen vooral de cao's voor de overheidssectoren en de zorgsector. Gemiddeld loopt de werkgeversbijdrage uiteen van 0,8% in de sector overige dienstverlening tot 1,9% in de zakelijke dienstverlening.

Verlof

Een onderwerp dat relatief vaak in het kader van levensloopafspraken in cao's genoemd wordt is verlof. In 55 akkoorden wordt dit onderwerp genoemd. In de afspraken over de levensloopregeling kunnen in een cao meerdere vormen van verlof ter sprake komen. Het kan daarbij gaan over de vorm van (onbetaald) verlof zoals zorgverlof, sabbatical, ouderschapsverlof, educatief verlof of verlof voorafgaand aan pensionering. Gewezen wordt op de mogelijkheid van het sparen voor een periode van onbetaald verlof. De aanvraag, de voorwaarden, duur en consequenties van het verlof zijn aspecten die globaal worden genoemd.

In 28 akkoorden wordt globaal het onderwerp pensioen genoemd. In 20 van deze cao's gaat het om afspraken, die in het kader van de levensloopregeling het verlof noemen als mogelijkheid voorafgaand aan het pensioen of de pensioendatum. In 8 cao's is afgesproken dat het verlof gebruikt kan worden om eerder met pensioen te gaan. Zo is bijvoorbeeld in de cao voor de ziekenhuizen opgenomen dat het verzoek tot aanwending van het levenslooptegoed ten behoeve van volledig vervroegd pensioen zal worden gehonoreerd.

In 14 van deze 28 cao's is een werkgeversbijdrage opgenomen. De gemiddelde bijdrage in die cao's komt uit op 1,3%. De gemiddelde werkgeversbijdrage in cao's waarbij het onderwerp pensioen in het kader van de levensloopregeling niet wordt genoemd komt uit op 0,8%.

In 27 cao's wordt de levensloopregeling aangehaald bij de afspraken over een meerkeuzesysteem in arbeidsvoorwaarden.

Voorbeelden van afspraken

In 18 cao's wordt uitgebreider stilgestaan bij de levensloopregeling. In bijvoorbeeld de cao's voor de metaal- en technische bedrijfstakken wordt in een bijlage de betreffende levensloopregeling uitgebreid beschreven. Na de definities en algemene bepalingen in die cao's komen de opbouw van het levenslooptegoed, de levenslooptrekening, de beschikking over het tegoed en een verhoging van de maximale opbouw (voor 51 jarigen t/m 55 jarigen, de leeftijd die gold op 31-12-2005) ter sprake.

In de cao voor de technische groothandel is een zogenoemde kaderregeling opgenomen. Daarin komen een aantal aspecten aan de orde zoals de duur (maximaal 13 weken), de aanvraag/goedkeuring van het verlof, de opname (voltijd of deeltijd) en arbeidsongeschiktheid tijdens de verlofperiode. Voor het overige wordt verwezen naar de wettelijke regelingen betreffende levensloopverlof.

In de cao van TNT is een reglement levensloopregeling opgenomen. Na artikelen over het doel, deelneming en regels over de te sparen bedragen volgen verder verschillende aspecten. Het gaat daarbij dan om de levensloopinstelling (kredietinstelling, of verzekeraar) waarnaar de bedragen dienen te worden overgemaakt dan wel een premie wordt gestort. Het opnemen van bedragen ten behoeve van onbetaald verlof, aanvraag duur en consequenties (ten aanzien van pensioenopbouw, opleidingsfaciliteiten, kinderopvang en overige personeelsfaciliteiten) komt ook aan de orde.

In de cao voor architectenbureaus wordt vooral het aspect verlof genoemd. Na regels over de aanwending van het gespaarde levensloopsaldo en de aanvraag van het verlof wordt aangegeven dat:

- *tijdens de verlofperiode geen salarisverhogingen c.q. salarisaanpassingen worden toegekend*
- *het opnemen van een verlofperiode geen consequenties heeft voor de pensioenopbouw*
- *er opbouw van vakantiedagen plaatsvindt*
- *eventuele deelname aan een collectieve ziektekostenverzekering ongewijzigd kan worden voortgezet*
- *ziekte tijdens een verlofperiode schort het verlof niet op*
- *afspraken op bureauniveau over secundaire arbeidsvoorwaarden (waaronder vergoeding, gebruik lease-auto, gsm. e.d.)*
- *afspraken over een combinatie van levensloopverlof met een periode van (on) betaald verlof mogelijk*
- *recht op terugkeer in de functie of eventueel een gelijkwaardige functie*

Een volgend voorbeeld van een wat uitgebreidere afspraak is opgenomen in de cao voor huisartsenzorg. In deze cao wordt in een bijlage de werkgeversbijdrage geregeld, de keuze als het gaat om deelname aan een collectieve of individuele regeling. Verder gaat het over de bronnen waar van de werknemer gebruik kan maken (werkgeversbijdrage, salaris, bovenwettelijke vakantie-uren, jubileumgratificatie en eindejaarsuitkering). De verlofmogelijkheden en termijnen waar het de aanvraag betreft, verder regels over het weigeren, intrekken, onderbreken en aanvullende voorwaarden over het verlof.

Onderzocht is of in de 18 cao's waarin uitgebreider op de levensloopregeling wordt ingegaan, een maximum en/of minimum aan de verlofperiode wordt gesteld. Dat blijkt in 12 cao's het geval te zijn. Het maximum op te nemen verlof per keer loopt in 3 van deze 12 cao's uiteen van 3 tot 6 maanden. In een enkel geval geldt: tenzij die periode direct voorafgaand aan het pensioen ligt, dan is een langere periode mogelijk. In 7 cao's wordt een maximum afgesproken van 1 tot 3 jaar. Daarbij wordt expliciet opgemerkt dat genoemd maximum geldt voor de periode voorafgaand aan het pensioen. In 1 cao verwijst men naar het wettelijke maximum. Ten slotte is in 1 cao is alleen een minimum van 3 weken afgesproken.

7.2 Ontwikkelingen in 2011

Er zijn in 2011 evenals in 2010 over levensloopregelingen in cao's nauwelijks afspraken gemaakt of gewijzigd. In die cao's waarin wel een gewijzigde afspraak is gemaakt gaat het in 6 cao's over de werkgeversbijdrage. In 4 cao's is de bijdrage niet meer in de cao opgenomen (Philips, Océ, ICK-branche, en ziekenhuizen). Verlaging van de bijdrage vond plaats in de cao voor de geestelijke gezondheidszorg. In 1 cao werd de premie verhoogd (provincies).

In de cao voor de SNS Reaalgroep is afgesproken dat een werkgroep de pensioenopbouw gaat regelen bij onbetaald verlof; ook de levensloopregeling wordt hierbij betrokken.

BIJLAGEN

BIJLAGE Ia CONTRACTLOONMUTATIES 2011

sbi	naam	ingangsdatum	expiratie datum	niveau-basis	jaar-basis
Landbouw en visserij					
11	Glastuinbouw	1-7-2010	1-7-2012	0,75	1,13
11	Open Teelten	1-7-2010	1-7-2012	1,00	1,25
16	Landbouwwerktuigen exploiterende ondernemingen	1-4-2010	1-1-2012	2,25	1,77
Industrie					
107	Bakkersbedrijf	1-8-2011	1-3-2012	2,15	2,14
110	Heineken Nederland Beheer BV	1-1-2011	1-1-2013	3,04	3,29
131	Mode-; interieur-; tapijt- en textielindustrie	1-7-2010	1-7-2012	1,25	0,96
162	Timmerindustrie	1-1-2011	1-1-2013	1,04	-0,08
181	Grafimedia	1-2-2010	1-2-2012	0,50	0,25
201	DSM Limburg.	1-1-2011	1-7-2012	2,00	2,17
240	Metalektro	1-5-2011	1-7-2013	2,30	1,98
240	Metalektro HP	1-5-2011	1-7-2013	2,30	1,98
250	Metaalbewerking (metaal)	1-4-2011	1-5-2013	2,50	1,62
282	Océ Nederland	1-1-2011	1-1-2012	2,10	2,15
292	Carrosseriebedrijf (metaal)	1-4-2011	1-5-2013	2,50	1,62
310	Meubelindustrie en meubileringsbedrijven	1-7-2010	1-7-2012	1,31	1,53
Bouwnijverheid					
410	Bouwnijverheid	1-1-2011	1-1-2012	1,00	1,19
432	Technische installatiebedrijven (metaal)	1-4-2011	1-5-2013	2,50	1,62
433	Schilders- afwerkings- en glaszetbedrijf	1-3-2011	1-3-2013	1,09	0,84
Handel en horeca					
452	Motorvoertuigen en tweewielerbedrijven (metaal)	1-6-2011	1-10-2012	2,20	1,70
462	Bloemen en planten (groothandel)	1-7-2009	1-7-2012	0,75	1,18
463	Albert Heijn (distributie org.)	15-10-2010	15-10-2012	2,00	1,99
463	Levensmiddelen en/of zoetwaren, grth.	1-10-2010	1-4-2012	1,04	0,79
466	Informatie-; communicatie- en kantoortech.branche	1-1-2011	1-1-2012	1,25	1,25
471	Hema	1-2-2011	1-4-2012	1,76	1,30
471	La Place	1-7-2011	1-2-2013	1,04	0,70
471	Vroom en Dreesmann	1-7-2011	1-2-2013	1,04	0,70
472	Slagersbedrijf	1-4-2011	1-4-2013	2,15	1,96
473	Tankstations en wasbedrijven	1-9-2011	1-11-2013	1,41	1,50
475	Elektrotechnische detailhandel	1-1-2009	1-1-2012	2,04	1,73
475	Gemengde- en speelgoedbranche	1-1-2011	1-4-2012	2,00	1,99
475	IKEA Nederland	1-10-2011	1-10-2012	2,00	1,25
475	Praxis group	1-2-2011	1-3-2012	1,66	0,97
476	Boekhandel en Kantoorvakhandel	1-2-2010	1-4-2012	1,00	0,50
477	Apotheken	1-4-2010	1-4-2012	0,75	1,06

sbi	naam	ingangsdatum	expiratie datum	niveau-basis	jaar-basis
477	Bloemen- en Plantendetailhandel	1-4-2011	1-4-2012	1,35	1,78
477	Drogisterijbranche	1-10-2010	1-4-2012	2,88	1,79
477	Mode- en sportdetailhandel	1-7-2010	1-7-2012	2,00	1,01
Vervoer en communicatie					
491	Nederlandse Spoorwegen (nieuw)	1-11-2010	1-2-2013	0,00	1,50
493	Openbaar vervoer	1-1-2011	1-1-2013	1,50	0,26
493	Taxivervoer	1-3-2009	1-1-2014	3,38	3,38
494	Beroepsgoederenvervoer over de weg (NOB)	1-1-2010	1-1-2012	3,10	2,60
494	DHL Express Nederland	1-1-2011	1-1-2012	1,96	1,46
494	Goederenvervoer Nederland (KNV)	1-1-2010	1-1-2012	3,10	2,60
494	Selectvracht	1-1-2011	1-1-2013	1,07	0,08
531	TNT Mail Nederland	1-4-2010	1-1-2012	1,20	1,05
551	Horeca- en aanverwant bedrijf	1-4-2010	1-4-2012	1,58	1,20
552	Recreatie	1-7-2010	1-7-2012	1,50	1,13
562	Contractcateringbedrijf	1-4-2010	1-4-2012	1,00	0,75
Zakelijke dienstverlening					
641	ABNAMRO	1-3-2010	1-1-2013	1,00	1,00
641	ING	1-7-2008	1-1-2012	1,00	0,33
641	Rabobank	1-5-2011	1-7-2012	1,87	1,85
641	SNS Reaal	1-11-2010	1-6-2012	1,00	1,00
643	Achmea	1-6-2011	1-6-2012	2,00	1,31
651	Delta Lloyd	1-12-2010	1-1-2012	0,50	0,70
682	Woondiensten	1-1-2011	1-1-2012	1,50	1,50
711	Architectenbureaus (nieuw)	1-4-2011	1-3-2013	2,00	1,01
782	Uitzendbureaus; vaste medewerkers	1-4-2011	1-10-2012	1,00	2,37
782	Uitzendkrachten (ABU)	29-3-2009	30-3-2014	1,49	1,49
791	Reisbranche	1-4-2011	1-4-2012	2,00	1,50
799	ANWB	1-4-2011	1-4-2012	2,25	2,14
801	Beveiligingsorganisaties (particuliere)	1-8-2008	1-1-2012	0,00	0,00
812	Schoonmaak- en glazenwassersbedrijf	1-1-2010	1-1-2012	2,44	2,56
813	Hoveniersbedrijf	1-3-2011	1-3-2013	0,50	0,92
822	Facilitaire Contactcenters	1-5-2010	1-5-2012	0,96	0,96
Overige dienstverlening					
842	Defensiepersoneel	1-3-2010	1-3-2013	0,00	0,00
842	Politiepersoneel	1-1-2008	1-1-2012	0,00	0,00
853	Voortgezet Onderwijs	1-8-2011	1-8-2012	0,06	0,06
854	Hoger beroepsonderwijs (HBO)	1-8-2010	1-2-2012	1,10	2,29
854	Nederlandse universiteiten	1-3-2010	1-1-2012	-0,70	-0,70
861	Universitair Medische Centra	1-3-2011	1-4-2013	1,00	0,73
861	Ziekenhuizen	1-3-2011	1-3-2014	2,03	1,84
862	Geestelijke Gezondheidszorg (GGZ)	1-3-2011	1-1-2013	1,41	1,56
862	Huisartsenzorg	1-4-2011	1-1-2013	1,73	1,42

sbi	naam	ingangs- datum	expiratie- datum	niveau- basis	jaar- basis
871	VVT	1-3-2010	1-3-2012	1,41	1,37
872	Gehandicaptenzorg	1-3-2011	1-3-2014	2,13	1,69
879	Jeugdzorg	1-5-2011	1-5-2012	-1,25	-0,21
889	Kinderopvang (nieuw)	1-5-2010	1-1-2012	0,95	1,03
889	Welzijn en maatschappelijke dienstverlening	1-5-2008	1-1-2012	0,00	0,66

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

interval (in %)	aantal cao's	% werknemers	voorbeelden
CLM ≤ 0,00	7	8	Jeugdzorg, Ned. Universiteiten
0,00 < CLM ≤ 1,00	18	19	Beveiliging, Politie, Welzijn, Glastuinbouw
1,00 < CLM ≤ 2,00	33	38	UMC, Open Teelten, ICK, VVT, Hema
CLM > 2,00	20	35	Architecten, Bakkersbedrijf, Metalektro
totaal	78	100	

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

economische sector	contractloonmutatie			
	niveaubasis	jaarbasis	aantal cao's	% wns
landbouw en visserij	1,2	1,3	3	100
industrie	2,1	1,7	12	76
bouwnijverheid	1,7	1,4	3	100
handel en horeca	1,7	1,3	22	72
vervoer en communicatie	2,7	2,4	8	89
zakelijke dienstverlening	1,6	1,7	16	90
overige dienstverlening	1,1	1,1	14	70
gemiddelde/totaal	1,5	1,4	78	77

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

jaar	niveaubasis
2001	4,31
2002	3,60
2003	2,30
2004	0,48
2005	0,92
2006	1,88
2007	2,29
2008	3,56
2009	2,59
2010	0,83
cumulatief	25,1

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

	landbouw en visserij	industrie	bouw- nijverheid	handel en horeca	vervoer en comm.	Zakelijke dienstverl.	Overige dienstverl.
2001	4,29	3,83	4,88	4,33	2,14	3,85	5,09
2002	4,14	2,84	3,56	3,01	2,93	4,05	4,24
2003	2,36	2,14	2,13	2,22	2,11	2,50	2,41
2004	1,11	1,38	1,17	0,52	0,82	0,42	-0,14
2005	0,31	1,14	1,83	0,76	-0,08	1,11	0,87
2006	1,52	1,49	2,22	1,39	2,32	1,84	2,19
2007	3,00	1,79	1,79	1,89	3,25	2,20	2,63
2008	2,70	3,89	4,00	3,72	1,72	3,16	3,72
2009	1,30	2,57	2,80	2,72	2,95	1,95	2,67
2010	0,92	0,48	0,24	0,55	0,64	0,99	1,21
cum	23,6	23,7	27,3	23,1	20,1	24,4	27,7

BIJLAGE II BEREKENING VAN DE (GEMIDDELDE) CONTRACTLOONMUTATIE

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

Ter toelichting twee voorbeelden:

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

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

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

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

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

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

- op het moment dat cao-afspraken over resultaatafhankelijke beloning worden gemaakt, het resultaat al bekend is;
- een voorschot op de resultaatafhankelijke beloning wordt uitgekeerd, waarvan op basis van de cao niet duidelijk is dat dit voorschot op een later moment kan worden teruggevorderd dan wel worden verrekend met andere beloningscomponenten;

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

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

Prijscompensatie-effect

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

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

Initiële verhoging

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

Mutatie vakantiebijslag

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

Mutatie toeslagen

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

Toeslagen zijn te onderscheiden van vergoedingen. Ook vergoedingen hebben een structureel karakter en worden vaak op meerdere momenten in een jaar betaald. Maar kenmerkend voor een vergoeding is dat daar onkosten

tegenover staan. Voorbeelden van vergoedingen zijn tegemoetkomingen in de kosten voor woon-werkverkeer, voor de ziektekostenverzekering, en voor een studie die niet in opdracht van de werkgever wordt verricht. Vergoedingen worden niet meegenomen in de berekening van de contractloonmutatie.

Mutatie eenmalige uitkeringen

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

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

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

Stel in jaar t loonniveau = 100 en er was in dat jaar geen sprake van een eenmalige uitkering. In jaar $t+1$ wordt een eenmalige uitkering verstrekt van 1%. Het loonniveau in jaar $t+1$ wordt dan 101. Dat wil zeggen dat de contractloonmutatie in jaar $t+1$ 1% bedraagt: $(101 - 100)/100$. In jaar $t+2$ vervalt de eenmalige uitkering, zodat het loonniveau weer op 100 uitkomt. De contractloonmutatie in jaar $t+2$ bedraagt dan -1%: $(100 - 101)/101$ ¹⁹. 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 loonafspraken op het lopende jaar, en drukt een ander deel op het daaropvolgende jaar (tenzij de loonmutatie op 1 januari van een jaar ingaat). Dit is de zogenoemde overloop. Deze wordt alleen berekend voor prijscompensatie en initiële loonsverhogingen en niet voor mutatie vakantiebijslag en mutatie toeslagen.

Ook hier een voorbeeld ter toelichting:

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

¹⁹ Eenvoudigheidshalve wordt verondersteld dat de afboeking van de eenmalige uitkering in een bepaald jaar gelijk is aan de bijtelling ervan in het jaar daarvoor.

Structurele contractloonmutatie en totale contractloonmutatie op niveaubasis en op jaarbasis

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

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

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

Een totaalbeeld

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

	niveaubasis			jaarbasis		
	t-1	t	t+1	t-1	t	t+1
Prijscompensatie ad. 2% per 1/7 jaar t-1	2,0			1,0	1,0	
Prijscompensatie ad. 1% per 1/1 jaar t		1,0			1,0	
Prijscompensatie ad. 1% per 1/7 jaar t		1,0			0,5	0,5
Initiële loonsverhoging ad. 0,5% per 1/7 jaar t		0,5			0,25	0,25
Mutatie vakantiebijslag		0,0			0,0	
Mutatie toeslagen		0,0			0,0	
Eenmalige uitkering ad. 2% jaar t-1	2,0	- 2,0		2,0	- 2,0	
Eenmalige uitkering ad 1% jaar t		1,0	- 1,0		1,0	- 1,0
Totaal		1,5			1,75	

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

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

BIJLAGE III FLEXIBELE BELONING

Tabel III.1 Cao's met afspraken over flexibele beloningsvormen naar economische sector en soort cao: bedrijfstak-cao (B) en ondernemings-cao (O), in absolute aantallen (2011)

economische sector	eenmalige uitkering		jaarlijkse gratificatie		13e maand winstdeling		resultaat uitkering		prestatie-beloning		totaal-aantal cao's met flexibele belonings-afspraken		totaal-aantal cao's in steekproef			
	B	O	B	O	B	O	B	O	B	O	B	O	B	O		
landbouw en visserij											1	1		3		
industrie	2	3	4	1		3		3		3	3	6	5	11	5	
bouwnijverheid			2							2		2		3		
handel en horeca	4		4	2	1	1		2	2	5	3	13	5	20	6	
vervoer en comm.		1	1	4				2			5	1	7	4	7	
zakelijke dienstverl.	1	1	3	7		6	2	1		1	6	5	7	11	7	
overige dienstverl.	4	1	20	2	9	1	1					20	2	21	2	
Totaal	11	6	34	16	10	11	3	8	2	-	12	17	48	26	73	27

Tabel III.2 Cao's met afspraken over flexibele beloningsvormen naar economische sector en soort cao: bedrijfstak-cao (B) en ondernemings-cao (O), in procenten²⁰ (2011)

economische sector	eenmalige uitkering		jaarlijkse gratificatie		13e maand winstdeling		resultaat uitkering		prestatie-beloning		totaal-aantal cao's met flexibele belonings-afspraken			
	B	O	B	O	B	O	B	O	B	O	B	O		
landbouw en visserij											33	25		
industrie	18	60	36	20		60		60		27	60	55	100	
bouwnijverheid			67							67		67		
handel en horeca	20		20	33	5	17		33	10	25	50	65	83	
vervoer en comm.		14	25	57				26			71	25	100	
zakelijke dienstverl.	9	14	27	100		86	18	14		55	86	45	100	
overige dienstverl.	19	50	95	100	43	50	5					95	100	
Totaal	15	22	47	59	14	41	4	30	3	-	16	63	66	96

²⁰ Leesvoorbeeld: in 2 van de in totaal 11 bedrijfstak-cao's in de sector industrie (=18%) zijn afspraken over een eenmalige uitkering vastgelegd.

Tabel III.3 Cao's met afspraken over flexibele beloningsvormen naar economische sector: aantal cao's en tussen haakjes het aantal cao's als percentage van het totaal aantal cao's (2011)

economische sector	eenmalige uitkering	jaarlijkse gratificatie	13e maand winstdeling	resultaat uitkering	prestatie-beloning	totaal-aantal cao's in steekproef
landbouw en visserij					1 (33)	3
industrie	5 (31)	5 (31)	3 (19)	3 (19)	6 (38)	16
bouwnijverheid		2 (67)			2 (67)	3
handel en horeca	4 (15)	6 (23)	2 (8)	2 (8)	8 (31)	26
vervoer en comm.	1 (9)	5 (45)		2 (18)	5 (45)	11
zakelijke dienstverl.	2 (11)	10 (55)	6 (33)	3 (17)	12 (67)	18
overige dienstverl.	5 (22)	22 (96)	10 (43)	1 (4)		23
Totaal	17	50	21	11	2	100

Tabel III.4 Aantal cao's met afspraken over flexibele beloningsvormen in 2011, uitgesplitst naar economische sector

economische sector	eenm. en struct. uitkeringen	result. afhank. uitkeringen	Totaal ¹
landbouw en visserij	-	1	1 (33%)
industrie	9	6	11 (69%)
bouwnijverheid	2	2	2 (67%)
handel en horeca	11	9	18 (69%)
vervoer en communicatie	6	6	8 (73%)
zakelijke dienstverlening	10	8	12 (67%)
overige dienstverlening	22	1	22 (96%)
Totaal	60	33	74 (74%)

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

BIJLAGE IV FINANCIËLE POSITIE VAN DE ONDERZOCHE IDEËLE FONDSEN

fonds	baten X € 1.000	lasten X € 1.000	reserves X € 1 mln.
Afbouw, O&O fonds	1404,0	1833,0	519,0
AGF, Groothandelsfonds	845,0	831,0	1558,0
Apotheken, bedrijfsfonds	6762,1	9618,3	18390,3
Architecten, Fonds	347,4	525,1	507,2
Bakkersbedrijf, SF	1048,5	6968,1	6740,6
Beroepsgoederenvervoer, O&O fonds	38313,0	38463,0	4029,0
Beveiliging, SF	1494,3	589,8	1865,7
Beveiligingsbranche, O&O fonds	795,1	604,7	1448,4
Bloemendetailhandel, SF	913,4	1107,0	361,2
Bouwbedrijf, O&O fonds	98221,0	169429,0	70644,0
Bouwbedrijf, Aanvullingsfonds	32788,0	59510,0	47339,0
Carrosseriebedrijf, O&O fonds	4236,0	3910,2	4700,5
Colland, Arbeidsmarktbeleid	19701,0	15015,0	33919,0
Contractcatering, Kwaliteit van de Arbeid	99,5	99,5	0,0
Contractcatering, FBA	1241,4	96,9	8036,7
Contractcatering, O&O fonds	529,3	529,3	0,0
Contractcatering, Vakraad	234,1	234,1	0,0
Doe het zelf, SF	313,2	179,6	1858,4
Drogisterijbranche, SF	393,7	328,1	4851,5
Elektronische Detailhandel, O&O fonds	1253,8	825,7	600,1
Gemengde Branche en Speelgoedbranche, SF	420,2	393,8	276,5
Grafische bedrijven, SF	19641,0	14275,0	28986,0
Levensmiddelengroothandel, FKB	499,0	693,0	975,0
Levensmiddelenbedrijf, SF	2651,4	1490,4	6315,1
Metaal en Technische bedrijfstukken, SF	18965,7	18854,3	3197,2
Metaalbewerkingsbedrijf, O&O fonds	33189,5	24168,7	38218,2
Metalektro, A&O	23296,3	26134,3	33652,5
Metalektro, RvO	2547,1	2284,8	4239,5
Metalektro, SF	3040,0	3341,1	104,4
Meubelindustrie en Meubileringsbedrijven, SF	2247,0	4110,0	1619,0
MITT, Confectie-Industrie, O&O fonds	130,4	130,4	0,0
MITT, SF	381,1	804,3	3037,7
MITT, Vakraad	1058,4	1058,4	0,0
Mode- en Sportdetailhandel, SF	3692,3	3846,0	6612,4
Motorvoertuigenbedrijf en het Tweewielerbedrijf, Fonds	3361,0	3618,4	325,0
Motorvoertuigenbedrijf en het Tweewielerbedrijf, O&O fonds	13785,5	13981,6	10415,6
Recreatie, Fonds	2954,5	2515,9	2387,0
Reisbranche, O&O fonds	712,1	763,8	1623,7
Schilders- en Onderhoudsbedrijf, O&O fonds	15351,0	21856,0	27399,0
Schoonmaak- en Glazenwassersbranche, Controle Orgaan	175,1	175,1	0,0
Schoonmaak- en Glazenwassersbranche, O&O fonds	597,6	597,6	0,0
Schoonmaak- en Glazenwassersbranche, RvA	8903,1	5480,7	13729,5
Slagersbedrijf, Vorming en Ontwikkeling	2273,8	2160,1	1207,6
Taxi, SF	2156,0	3568,0	7131,0
Technisch Installatiebedrijf, O&O fonds	47905,6	42947,5	28929,6
Technische Groothandel, FKB	170,0	1418,0	1245,0
Timmerfabrieken, O&O fonds	1969,5	2194,4	6387,1
Timmerfabrieken, Schol. Werkgel. Fonds	2121,4	5366,0	6948,0
Uitzendbranche, Fonds	3414,6	968,6	9609,0
Uitzendbranche, O&O fonds	2343,8	2343,8	548,1
Uitzendbranche, Arbofonds	613,1	600,9	12,9
Vleessector, FCB	1887,9	1292,4	3290,5

Bijlage IV Financiële positie van de onderzochte ideële fondsen

fonds	baten X € 1.000	lasten X € 1.000	reserves X € 1 mln.
Welzijn en Maatsch. Dienstverl., FCB	5577,9	709,0	12507,6
Wonen, SF	2098,6	1405,3	2685,9
Zoetwarenindustrie, SF	1516,2	1450,6	1978,6
Totaal	444347,9	529462,2	472962,7