



Ministerie van
Sociale Zaken en
Werkgelegenheid

VOORJAARSRAPPORTAGE CAO-AFSPRAKEN 2011

Juni 2011

INHOUDSOPGAVE	BLZ
SAMENVATTING	I
INLEIDING	1
1 DE CONTRACTLOONMUTATIE IN 2010 EN 2011	3
1.1 De stand van zaken in 2010	3
1.2 Een nadere analyse van de contractloonmutatie in 2010	4
1.2.1 De contractloonmutatie naar datum principeakkoord	4
1.2.2 Verschillen tussen markt-, zorg- en overheidssector	4
1.2.3 Verschillen tussen economische sectoren	5
1.3 De stand van zaken in 2011	5
1.3.1 Een macrobeeld	5
1.3.2 De spreiding van de contractloonmutatie	6
1.4 De ontwikkeling sinds 2005	7
2 DE ONDERKANT VAN HET LOONGEBOUW	9
2.1 Opzet van het hoofdstuk	9
2.2 Niveau van de laagste schaalbedragen ultimo 2010	10
2.2.1 Niveaucijfers uitgesplitst naar economische sector	10
2.2.2 De ontwikkeling sinds 2005	10
2.3 Niveau en spreiding van de onderscheiden loonschalen	11
2.3.1 Niveau van de onderscheiden loonschalen	12
2.3.2 Spreiding van de onderscheiden loonschalen	12
2.4 Niveau van het laagste loon behorende bij de vakvolwassen leeftijd	13
2.5 Jeugdlonen	14
2.5.1 Niveaucijfers naar economische sector	15
2.5.2 Niveaucijfers voor op basis van de vakvolwassen leeftijd gegroepeerde cao's	15
3 DOORGROEI IN LOONSCHALEN	17
3.1 Karakteristieken van de loonparagraaf	17
3.1.1 Reguliere loonschalen als uitgangspunt	17
3.1.2 Systeem van salaris aanpassing	18
3.2 Resultaten	19
3.2.1 De beloningssystematiek	19
3.2.2 De laagste loonschaal in cao's	21
3.2.3 De hoogste loonschaal in cao's	23
3.3 Afsluitend	24
4 ARBEIDSPARTICIPATIE GEDEELTELIJK ARBEIDSGESCHIKTEN	27
4.1 Algemene bepalingen over arbeidsparticipatie gedeeltelijk arbeidsgeschikten	27
4.2 Re-integratiebeleid	28
4.2.1 Algemene afspraken op het gebied van re-integratie	28
4.2.2 Re-integratieafspraken in het kader van de Wet Verbetering Poortwachter en de Wet SUWI	29
4.3 Aanpassingsbeleid	31
4.4 Integratiebeleid	32
4.5 De ontwikkeling sinds 2005	34

5	NORMALE ARBEIDSDUUR IN CAO'S	35
5.1	Het begrip normale arbeidsduur	35
5.1.1	Arbeitsduur in cao's	35
5.1.2	Onderzoek naar arbeidsduur	36
5.2	Resultaten	36
5.2.1	Normale arbeidsduur in cao's	36
5.2.2	Normale arbeidsduur per economische sector	38
5.3	De ontwikkeling sinds 2006	38

Bijlagen:

I	Totale contractloonmutatie 2010	43
II	Berekening van de (gemiddelde) contractloonmutatie	47
III	De onderkant van het loongebouw: beschrijving van de onderzoeksopzet	53
IVa	Kenmerken loongebouw per cao	55
IVb	Kenmerken laagste loonschaal per cao	57
IVc	Kenmerken hoogste loonschaal per cao	59
V	Arbeidsparticipatie gedeeltelijk arbeidsgeschikten	61
VI	Normale arbeidsduur per cao	63
VII	Cao's in Nederland	67

SAMENVATTING

In de Voorjaarsrapportage cao-afspraken 2011 wordt voor 2010 een beeld gegeven van de stand van zaken in cao's met betrekking tot de contractloonmutatie, de onderkant van het loongebouw, doorgroei in loonschalen, arbeidsparticipatie gedeeltelijk arbeidsgeschikten, en normale arbeidsduur. Daarnaast is bij een aantal onderwerpen ook de ontwikkeling over de periode vanaf 2005 opgenomen.

De peildatum voor deze rapportage is 1 april 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 (1 juni 2011).

Contractloonmutatie in 2010 en 2011

In 2010 bedraagt de totale contractloonmutatie op niveaubasis gemiddeld 0,8%. Op jaarbasis is dit 1,1%. In de cao's die vóór 1 januari 2010 tot stand zijn gekomen, is de contractloonmutatie op niveaubasis 0,2%-punt lager dan in de cao's die ná 1 januari 2010 zijn afgesloten.

Bezien naar de sectoren markt, zorg en overheid is de contractloonmutatie in 2010 het hoogst in de overheidssector (1,3% op niveaubasis) en het laagst in de marktsector (0,6% op niveaubasis). Naar economische sector bezien is de mutatie het hoogst in de sector overige dienstverlening (1,2% op niveaubasis) en het laagst in de sector bouwnijverheid (-0,8% op niveaubasis).

Voor 2011 is het voorlopige beeld dat de contractlonen op niveaubasis 1,6% hoger liggen dan in 2010. Op jaarbasis is dit 1,4%. Voor 29% van de werknemers is de contractloonmutatie kleiner dan of gelijk aan 1%. Voor ruim 1/3^e van de werknemers ligt dit tussen 1% en 2%.

In de periode 2005-2008 is de contractloonmutatie elk jaar hoger dan in het daaraan voorafgaande jaar. In 2009 en 2010 is dat juist niet het geval. In 2011 laat het voorlopige cijfer zien, dat de mutatie hoger is dan in 2010.

De onderkant van het loongebouw

In 2010 ligt het niveau van de laagste loonschalen (functieschalen en aanloopschalen) gemiddeld 3,4% boven het Wettelijk Minimumloon (WML) (op basis van 70 steekproefakkoorden waarvoor in 2010 het niveau van de laagste loonschaal bekend is). Ten opzichte van 2009 betekent dit een stijging met 0,4%-punt. Naar economische sector bezien is het niveau van de laagste loonschalen het hoogst in de sector bouwnijverheid (6,5% boven het WML) en het laagst in de sector industrie (0,9%).

In 33 van de 70 onderzochte cao's komt een aanloopschaal voor (een loonschaal bedoeld voor nieuwe werknemers in een sector, waarvan het aanvangssalaris lager is dan in de loonschaal die bij een functie hoort). In 10 cao's is sprake van een zogenoemde doelgroepschaal (een loonschaal voor werknemers met een moeilijke positie op de arbeidsmarkt). Het loonniveau in de aanloopschalen en doelgroepschalen ligt gemiddeld lager dan in de functieschalen. In laatstgenoemde loonschalen ligt het laagste loon gemiddeld 7,3% boven het WML. In de aanloopschalen is dit 2,8% en in de doelgroepschalen is het niveau gelijk aan het WML.

Voor jeugdige werknemers is de afstand tussen het jeugdloon in de cao en het Wettelijk Minimumjeugdloon (WMJL) groter dan voor vakvolwassen werknemers. Hierbij is de hoogte van de vakvolwassen leeftijd in cao's van invloed op het niveau

van de jeugdloonschalen ten opzichte van het bijbehorende wettelijk minimumjeugdloon: een lagere vakvolwassenleeftijd gaat gepaard met een hoger niveau van het laagste loon.

In 2010 ligt het niveau van de laagste loonschaal ten opzichte van het WML lager dan in 2005: respectievelijk 3,4% en 3,7%. In de tussenliggende jaren is sprake van een uiteenlopende ontwikkeling. In de periode 2005-2007 neemt de afstand van de laagste loonschaal ten opzichte van het WML jaarlijks toe tot 4,1% in 2007. In 2008 en 2009 is weer sprake van een daling ten opzichte van het jaar daarvoor.

Doorgroei in loonschalen

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

Van de 89 onderzochte cao's zijn er 63 die voor zowel de laagste als de hoogste loonschaal een systematiek van één of meer periodieken kennen. In de laagste loonschaal varieert dit van 1 tot 12 periodieken. In de hoogste loonschaal bedraagt het maximum aantal periodieken 20.

In 18 cao's is sprake van een minimum- en maximumbedrag in de loonschalen. Deze loonschalen kennen dus geen periodieken; loonsverhoging tot aan het maximum vindt plaats op basis van een beoordeling. Tot slot zijn er 8 cao's waarin een gemengde beloningssystematiek voorkomt.

In de laagste loonschaal ligt het maximumbedrag van die schaal gemiddeld bijna 20% boven het laagste bedrag in die schaal. Tussen cao's is er wat dat betreft overigens wel sprake van verschillen: in het ene uiterste is er vrijwel geen verschil tussen begin- en eindloon; in het andere uiterste is het eindloon ca. 2,5 keer zo hoog als het beginloon. De periodiekhogte bedraagt gemiddeld 3,6% van het beginloon.

In de hoogste loonschaal is het eindloon gemiddeld bijna 38% hoger dan het beginloon. Ook hier zijn er verschillen tussen cao's: in het ene uiterste is er (wederom) bijna geen verschil tussen begin- en eindloon; in het andere uiterste ligt het eindloon ruim 80% boven het beginloon. De periodiekhogte bedraagt in deze loonschaal gemiddeld 3,9% van het beginloon.

Arbeidsparticipatie gedeeltelijk arbeidsgeschikten

De cao-afspraken over (re-)integratie van gedeeltelijk arbeidsgeschikten in 2010 zijn in drie categorieën onderverdeeld: re-integratiebeleid, aanpassingsbeleid en integratiebeleid. Re-integratiebeleid heeft betrekking op gedeeltelijk arbeidsgeschikten in dienst van een werkgever. Aanpassingsbeleid gaat over het aanpassen van de fysieke werkplek of het takenpakket van deels arbeidsgeschikten. Ten slotte gaat integratiebeleid over het bevorderen van de arbeidsdeelname van deels arbeidsgeschikten zonder huidige werkgever. Onder integratiebeleid vallen ook afspraken gericht op jongeren.

In 106 van de 114 cao's (84% van de werknemers onder de onderzochte cao's) komen afspraken voor die passen binnen één van deze drie categorieën. De meeste afspraken hebben betrekking op re-integratiebeleid (104 cao's). In 26 van de 114 onderzochte cao's staat een afspraak over het in dienst houden of in principe niet ontslaan van personen die minder dan 35% arbeidsongeschikt zijn.

Op dit moment staan in 51 van de 114 onderzochte cao's (40% van de werknemers onder de onderzochte cao's) afspraken over aanpassingsbeleid. In 56 van de onderzochte cao's staan afspraken over integratiebeleid. In 18 van deze 56 cao's gaan de afspraken over het verbeteren van de positie van wajongers.

Wat betreft de ontwikkelingen in 2010 is te zien dat cao-partijen vooral op het gebied van integratiebeleid nieuwe afspraken maken. Ten opzichte van 2009 is het aantal cao's met afspraken op het gebied van integratiebeleid met 11%-punt gestegen. Dit komt vooral door nieuwe afspraken over de arbeidsparticipatie van wajongers.

Normale arbeidsduur in cao's

De normale arbeidsduur is de arbeidsduur die in een bedrijf of bedrijfstak als een volledige dienstbetrekking wordt gezien. De normale arbeidsduur is onder meer van belang voor het minimumloon, dat daaraan is gekoppeld. Onderzocht is wat in cao's is afgesproken over deze normale arbeidsduur.

De normale arbeidsduur loopt in cao's uiteen van 34 tot 40 uur per week. Gemiddeld bedraagt deze 37,1 uur per week. Voor bijna de helft van de werknemers onder de onderzochte cao's ligt de normale arbeidsduur tussen 36 en 37 uur per week. Naar economische sector is de gemiddelde normale arbeidsduur het laagste in de sector overige dienstverlening (36,4 uur per week), en het hoogst in de sector vervoer en communicatie (39,2 uur per week).

INLEIDING

In deze Voorjaarsrapportage cao-afspraken 2011 komen vijf onderwerpen aan de orde: de contractloonontwikkeling, de onderkant van het loongebouw, doorgroei in loonschalen, arbeidsparticipatie gedeeltelijk arbeidsgeschikten, en normale arbeidsduur. Voor deze onderwerpen wordt de stand van zaken over 2010 gepresenteerd. Daarnaast is bij een aantal onderwerpen ook de ontwikkeling over de periode vanaf 2005 opgenomen.

De peildatum voor deze rapportage is 1 april 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 (1 juni 2011).

Onderzoeksopzet

SZW stelt jaarlijks de groep te onderzoeken cao's (de steekproef) vast; deze groep kan zowel qua omvang als samenstelling variëren. In 2010 omvat de steekproef 114 cao's. Het gaat hier om de 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 onderzochte cao's valt 85% van de werknemers die onder een cao vallen.

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.

Voor de onderwerpen arbeidsparticipatie gedeeltelijk arbeidsgeschikten en normale arbeidsduur vormen de 114 cao's het uitgangspunt. In het algemeen gaat het om cao's met een expiratedatum op of na 31 december 2010. Van de cao's met een expiratedatum vóór 31 december 2010 wordt verondersteld dat de afspraken ongewijzigd worden voortgezet.

Voor de andere onderwerpen wordt met een wisselend aantal cao's gewerkt, omdat voor die onderwerpen de contractloonmutatie of niveau van de loonschalen over heel 2010 bekend moet zijn. De veronderstelling van ongewijzigde voortzetting kan hier niet worden gehanteerd, omdat in een nieuwe cao tussen de expiratedatum van de vorige cao en 31 december 2010 nog loonafspraken kunnen worden gemaakt die van invloed zijn op de contractloonontwikkeling of het niveau van de loonschalen. Voor de berekening van de contractloonontwikkeling wordt, in tegenstelling tot de andere onderwerpen, overigens ook gebruik gemaakt van de gegevens van principeakkoorden.

1 DE CONTRACTLOONMUTATIE IN 2010 EN 2011

In dit hoofdstuk wordt de gemiddelde contractloonmutatie in 2010 en 2011 in beeld gebracht. Op basis van 100 akkoorden wordt ingegaan op de opbouw van de gemiddelde contractloonmutatie in 2010. De akkoorden afgesloten vóór 1 januari 2010 worden vergeleken met de akkoorden die ná 1 januari 2010 zijn afgesloten. Verder wordt de gemiddelde contractloonmutatie per sector weergegeven.

Daarnaast wordt ingegaan op de gemiddelde contractloonmutatie in 2011. Hiervan wordt op basis van 60 akkoorden een eerste beeld gepresenteerd en wordt de spreiding van de gemiddelde contractloonmutatie geschetst. Tevens wordt een beeld geschetst van de contractloonontwikkeling in de periode 2005-2011.

1.1 De stand van zaken in 2010

Van 100 akkoorden uit de steekproef zijn de loongegevens over héél 2010 bekend¹. Deze akkoorden zijn van toepassing op ruim 4,7 miljoen werknemers. Dat is 92% van de werknemers in de steekproef in 2010. In tabel 1.1 is de opbouw van de gemiddelde contractloonmutatie opgenomen.

Tabel 1.1 Opbouw van de gemiddelde contractloonmutatie 2010 in procenten¹

componenten contractloonmutatie		mutatie
- Prijscompensatie-effect ²		0,0
- Initiële verhoging		0,8
- Mutatie vakantiebijslag		0,0
- Mutatie toeslagen		0,2
- Eenmalige uitkeringen 2010	0,1	
- Eenmalige uitkeringen 2009	0,3	
	-/- ----	
- Mutatie eenmalige uitkeringen		-0,2
totale contractloonmutatie op niveaubasis		0,8
- Overloop uit 2009	0,6	
- Overloop naar 2011	0,3	
	-/- ----	
- Overloopeffect		0,3
totale contractloonmutatie op jaarbasis		1,1

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

² Het voor de loonontwikkeling relevante definitieve cijfer voor de prijscompensatie bedraagt -0,34% per 1 januari 2010 (referteperiode april 2009/oktober 2009), en 1,27% per 1 juli 2010. Omdat er vrijwel geen cao's met afspraken over prijscompensatie zijn, is de bijdrage aan de contractloonmutatie 0,0%.

De totale gemiddelde contractloonmutatie bedraagt op basis van deze 100 onderzochte akkoorden 0,8% op niveaubasis en 1,1% op jaarbasis (houdt rekening met overloop uit 2009 en naar 2011). Van een aantal cao's (10) van toepassing op 8% van de werknemers moeten voor 2010 nog afspraken worden gemaakt. Dit zal het totaalbeeld niet meer wijzigen.

¹ Op de peildatum 1 juni 2011 zijn 104 van de 114 akkoorden over heel 2010 geldig. Van vier cao's ontbreken de relevante loongegevens. Deze blijven buiten de berekeningen (Atos Origin, Getronics Nederland, KPN, NBBU Uitzendkrachten). Bijlage I bevat een overzicht van de contractloonmutatie per cao in 2010. Bijlage II geeft een beschrijving van de wijze waarop de (gemiddelde) contractloonmutatie wordt berekend.

1.2 Een nadere analyse van de contractloonmutatie in 2010

1.2.1 De contractloonmutatie naar de datum principeakkoord

Om inzicht te krijgen in de ontwikkeling van de gemiddelde contractloonmutatie, wordt in deze paragraaf een onderscheid gemaakt naar de datum waarop het principeakkoord is afgesloten. In tabel 1.2 zijn de cijfers op niveau- en jaarbasis weergegeven. Hierbij is een onderscheid gemaakt tussen akkoorden die vóór en akkoorden die ná 1 januari 2010 zijn afgesloten.

Tabel 1.2 De gemiddelde contractloonmutatie in 2010 naar datum van het principeakkoord

contractlonen	niveaubasis %	jaarbasis %	aantal cao's	werknemers %
principeakkoord vóór 1/1/10	0,7	1,1	37	37
principeakkoord ná 1/1/10	0,9	1,1	63	55
totaal	0,8	1,1	100	92%

In de akkoorden die ná 1 januari 2010 zijn afgesloten, ligt de gemiddelde contractloonmutatie op niveaubasis 0,2%-punt hoger dan in de cao's die daarvoor zijn afgesloten. Op jaarbasis is de contractloonmutatie in de cao's die vóór 1 januari 2010 zijn afgesloten, gelijk aan de in 2010 afgesloten cao's.

1.2.2 Verschillen tussen markt-, zorg- en overheidssector

De gemiddelde contractloonmutatie kan ook voor de marktsector, overheidssector en zorgsector afzonderlijk in beeld worden gebracht. In tabel 1.3 zijn de cijfers op niveau- en jaarbasis weergegeven.

Tabel 1.3 De gemiddelde contractloonmutatie op niveau- en jaarbasis in 2010, verdeeld naar sector

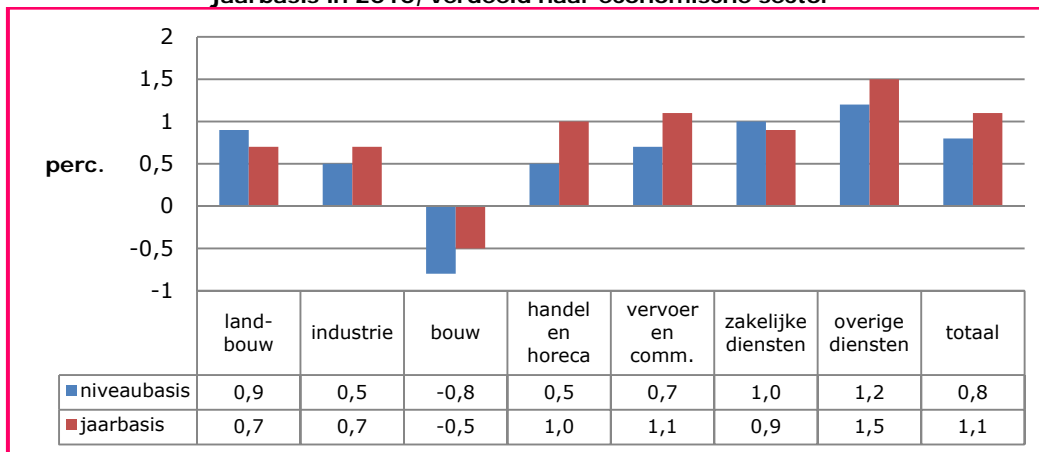
sector	niveaubasis %	jaarbasis %	aantal cao's	werknemers %
markt	0,6	0,9	81	98%
overheid	1,3	1,7	11	73%
zorg	1,1	1,3	8	100%
totaal	0,8	1,1	100	92%

In de marktsector ligt de gemiddelde contractloonmutatie in 2010 zowel op niveau- als op jaarbasis 0,2%-punt onder het gemiddelde. In de overheidssector ligt de gemiddelde contractloonmutatie op niveaubasis 0,5%-punt en op jaarbasis 0,6%-punt boven het gemiddelde in 2010. In de zorgsector ligt de gemiddelde contractloonmutatie op niveaubasis 0,3%-punt en op jaarbasis 0,2%-punt boven het gemiddelde.

1.2.3 Verschillen tussen economische sectoren

Het aantal cao's waarop de gemiddelde contractloonmutatie is gebaseerd varieert, naar werknemersaantallen gemeten, van 51% in de sector bouwnijverheid tot 100% in de landbouw en visserij. In grafiek 1.1 wordt voor de verschillende sectoren de gemiddelde contractloonmutatie op niveau- en jaarbasis weergegeven (zie ook tabel I.1 in bijlage I).

Grafiek 1.1 De gemiddelde contractloonmutatie in procenten op niveau- en jaarbasis in 2010, verdeeld naar economische sector



In de sectoren industrie, bouwnijverheid, handel en horeca en vervoer en communicatie is de gemiddelde contractloonmutatie op niveaubasis lager dan het gemiddelde voor 2010. In alle sectoren behalve in de overige dienstverlening, ligt de gemiddelde contractloonmutatie op jaarbasis op of beneden het gemiddelde voor 2010.

1.3 De stand van zaken in 2011

1.3.1 Een macrobeeld

Van 60 akkoorden in de steekproef zijn de loongegevens over héél 2011 bekend. Deze akkoorden zijn van toepassing op ruim 3,2 miljoen werknemers. Dat is circa 64% van de werknemers in de steekproef². Hiermee wordt een voorlopig beeld over 2011 gepresenteerd.

De gemiddelde contractloonmutatie op basis van deze 60 akkoorden bedraagt 1,6% op niveaubasis en 1,4% op jaarbasis.

² Op de peildatum 1 juni 2011 zijn 63 van de 100 akkoorden over heel 2011 geldig. Van drie cao's ontbreken de relevante loongegevens. Deze blijven buiten de berekeningen (Getronics Nederland, KPN, NBBU Uitzendkrachten).

Tabel 1.4 Opbouw van de gemiddelde contractloonmutatie 2011 in procenten¹

componenten contractloonmutatie		mutatie
- Prijscompensatie-effect ²		0,0
- Initiële verhoging		1,5
- Mutatie vakantiebijslag		0,0
- Mutatie toeslagen		0,1
- Eenmalige uitkeringen 2011	0,0	
- Eenmalige uitkeringen 2010	0,1	
	-/- ----	
- Mutatie eenmalige uitkeringen		-0,1
totale contractloonmutatie op niveaubasis		1,6
- Overloop uit 2010	0,3	
- Overloop naar 2012	0,5	
	-/- ----	
- Overloopeffect		-0,2
totale contractloonmutatie op jaarbasis		1,4

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

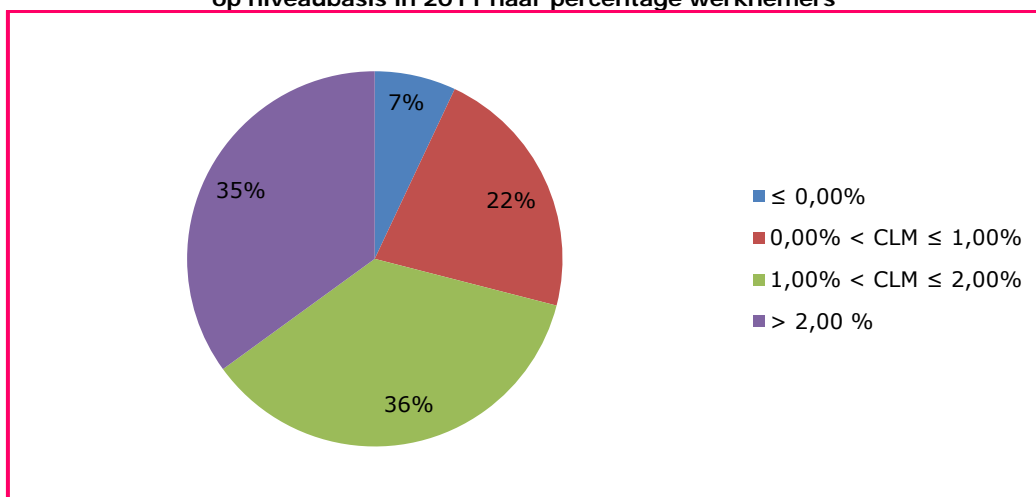
² Het voor de loonontwikkeling relevante definitieve cijfer voor de prijscompensatie bedraagt 0,09% per 1 januari 2011. Omdat er vrijwel geen cao's met afspraken over prijscompensatie zijn, is de bijdrage aan de contractloonmutatie 0,0%.

1.3.2 De spreiding van de contractloonmutatie

Een voorlopig beeld van de spreiding van de gemiddelde contractloonmutatie op niveaubasis in 2011 laat zien dat deze uiteen loopt van -1,25% in de cao voor de jeugdzorg tot 3,38% in de cao voor de cao voor het taxivervoer.

In grafiek 1.2 is van de 60 cao's de gemiddelde contractloonmutatie op niveaubasis in 4 segmenten ingedeeld (zie ook tabel I.2 in bijlage I voor de achterliggende gegevens).

Grafiek 1.2 Spreiding van de gemiddelde contractloonmutatie (CLM) op niveaubasis in 2011 naar percentage werknemers

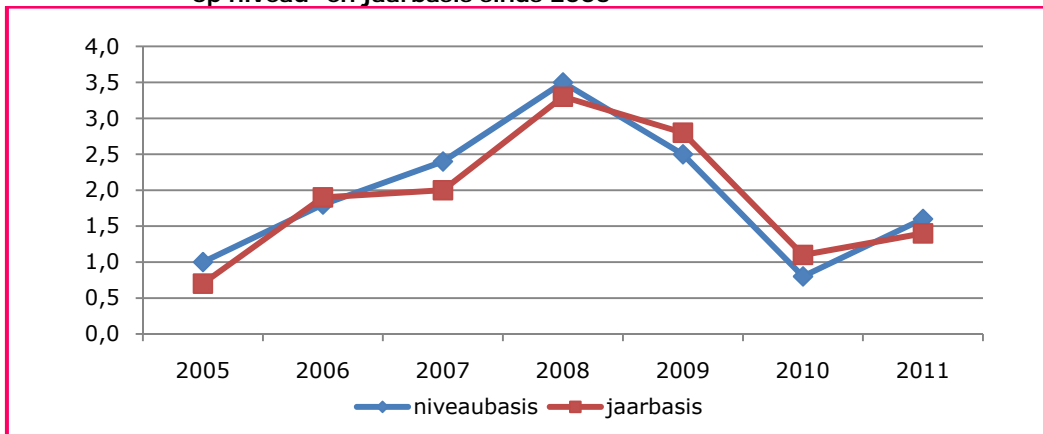


Voor 29% van de werknemers waarvoor de gemiddelde contractloonmutatie in 2011 bekend is, is de mutatie kleiner of gelijk aan 1%, voor 36% van de werknemers ligt de gemiddelde contractloonmutatie tussen 1 en 2% en voor 35% van de werknemers ligt de contractloonmutatie boven de 2%.

1.4 De ontwikkeling sinds 2005

Om een meerjarig perspectief te schetsen wordt in grafiek 1.3 een overzicht gegeven van de gemiddelde contractloonmutatie sinds 2005. Voor 2011 gaat het nog om een voorlopig cijfer (zie tabel I.3 in bijlage I voor de achterliggende gegevens).

Grafiek 1.3 De ontwikkeling van de gemiddelde contractloonmutatie in procenten op niveau- en jaarbasis sinds 2005



De gemiddelde contractloonmutatie bedroeg in 2005 op niveaubasis 1,0%. Vanaf 2005 stijgt de gemiddelde contractloonmutatie tot 3,5% in 2008 waarna een dalende lijn wordt ingezet. In 2010 was de gemiddelde contractloonmutatie gedaald tot 0,8%. Op basis van de 60 cao's die geldig zijn over geheel 2011 stijgt de gemiddelde contractloonmutatie weer naar 1,6%. Dit laatste cijfer is een nog voorlopig cijfer.

2 DE ONDERKANT VAN HET LOONGEBOUW

In dit hoofdstuk wordt verslag gedaan van het niveau van het laagste cao-loon voor een 23-jarige werknemer ultimo 2010. Daarnaast wordt voor deze groep per economische sector de ontwikkeling sinds 2005 in beeld gebracht.

Tevens wordt verslag gedaan van het niveau van het laagste cao-loon voor de vakvolwassen³ werknemer ultimo 2010 en wordt aandacht besteed aan de in de cao's opgenomen laagste lonen voor werknemers jonger dan 23 jaar.

2.1 Opzet van het hoofdstuk⁴

Gerapporteerd wordt over de in de onderzochte cao's vastgelegde laagste schaalbedragen voor een 23-jarige werknemer gerelateerd aan het wettelijk minimumloon (WML) voor een 23-jarige werknemer⁵.

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

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

Voor de rapportage wordt gebruik gemaakt van de door SZW gehanteerde groep steekproef-cao's⁶. Voor 2010 zijn de loongegevens van 70 cao's beschikbaar⁷. Deze cao's zijn van toepassing op bijna 3,1 miljoen werknemers. Dit is 60% van het totaal aantal werknemers dat onder de steekproef-cao's valt.

³ Met vakvolwassen leeftijd wordt de leeftijd bedoeld waarop de werknemer het in de reguliere loonschalen bepaalde loon krijgt betaald. Voor werknemers die de vakvolwassen leeftijd nog niet hebben bereikt kunnen in cao's jeugdschalen zijn opgenomen. De vakvolwassen leeftijd in de onderzochte cao's varieert van 18 tot en met 23 jaar.

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

⁵ In 39 van de 114 cao's is de vakvolwassen leeftijd op 23 jaar bepaald. Voor de cao's met een afwijkende vakvolwassen leeftijd wordt als laagste cao-loon voor een 23-jarige werknemer het bij de vakvolwassen leeftijd behorende laagste schaalbedrag genomen. Indien het bij die leeftijd behorende loon lager is dan het wettelijk minimumloon voor een 23-jarige wordt het WML als laagste schaalbedrag genomen. Het WML voor een 23-jarige werknemer ligt ultimo 2009 op € 1416,00 bruto per maand.

⁶ Zie Inleiding, pagina 1.

⁷ Van 30 cao's is geen vakvolwassen leeftijd bekend (nodig om onderscheid tussen vakvolwassenen en jeugdigen te kunnen maken), van 4 cao's zijn geen loongegevens bekend en van 10 cao's ligt de expiratedatum vóór de datum van 31-12-2010. In totaal ontbreken van 44 cao's een of meerdere gegevens en deze blijven in de analyse dan ook buiten beschouwing.

Het aantal onderzochte cao's is vooral door het ontbreken van informatie over de vakvolwassen leeftijd in dit hoofdstuk lager dan het aantal dat voor het onderzoek naar doorgroei in loonschalen is gebruikt (hoofdstuk 3). Hierdoor kunnen cijfermatige verschillen tussen beide hoofdstukken ontstaan.

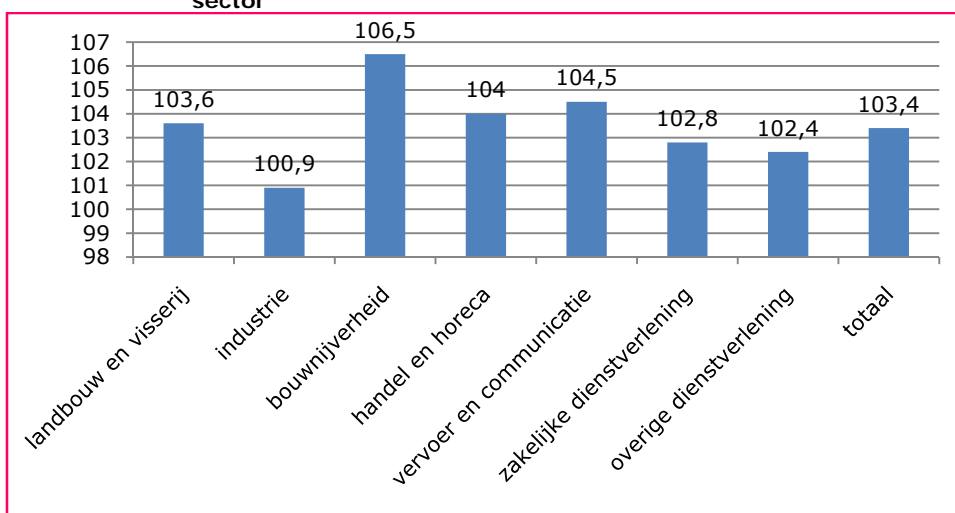
2.2 Niveau van de laagste schaalbedragen ultimo 2010

In deze paragraaf wordt, uitgesplitst naar economische sector, bekeken hoe de laagste loonschalen in cao's zich verhouden tot het WML voor een 23-jarige werknemer. Vervolgens wordt ingegaan op de ontwikkeling sinds 2005.

2.2.1 Niveaucijfers uitgesplitst naar economische sector

Het beeld voor de in onderstaande tabellen gepresenteerde jaren wordt geschetst op basis van de voor het betreffende jaar actuele steekproef. De vermelde niveaucijfers zijn verkregen door het, op basis van werknemersaantallen, gewogen gemiddelde van de niveaucijfers in de afzonderlijke cao's te berekenen. De resultaten worden uitgesplitst naar economische sector (zie tabel III.2 in bijlage III voor de achterliggende gegevens).

Grafiek 2.1 Laagste schaalbedragen¹ als percentage van het wettelijk minimum loon voor een 23-jarige werknemer, uitgesplitst naar economische sector



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

Op basis van grafiek 2.1 kan een voorlopig beeld worden geschetst. In de sectoren industrie, zakelijke en overige dienstverlening ligt het laagste cao-loon onder het gemiddelde. In de overige sectoren ligt het laagste cao-loon boven het gemiddelde.

2.2.2 De ontwikkeling sinds 2005

Om een beeld te schetsen van de ontwikkelingen in de tijd zijn in tabel 2.1 de cijfers vanaf 2005 opgenomen⁸.

⁸ In de Voorjaarsrapportage Cao-afspraken 2010 zijn ook voor de jaren 2002-2004 de laagste schaalbedragen als percentage van het WML opgenomen. In 2002 lag het laagste schaalbedrag gemiddeld 5,2% boven het WML.

Tabel 2.1 Laagste schaalbedragen als percentage van het wettelijk minimum loon voor een 23-jarige werknemer voor de jaren 2005-2010, uitgesplitst naar economische sector

economische sectoren:	2005	2006	2007	2008	2009	2010
landbouw en visserij	108,3	108,3	106,0	107,7	103,8	103,6
industrie	103,4	102,7	102,7	102,3	101,1	100,9
bouwnijverheid	105,8	107,2	106,7	106,8	106,4	106,5
handel en horeca	104,4	103,7	103,9	103,9	103,5	104,0
vervoer en communicatie	103,4	102,7	102,7	105,9	104,3	104,5
zakelijke dienstverlening	102,9	105,4	105,5	103,7	102,9	102,8
overige dienstverlening	102,2	102,9	103,4	102,2	101,7	102,4
totaal	103,7	104,0	104,1	103,9	103,0	103,4

Na een stijging van het totaalgemiddelde in 2006 en 2007, daalt in 2008 en 2009 het niveau van het laagste cao-loon ten opzichte van het WML. De voorlopige gegevens voor 2010 laten een stijging van de laagste schaalbedragen zien.

2.3 Niveau en spreiding van de onderscheiden loonschalen

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

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

economische sector	reguliere schalen	aanloopschalen	doelgroepschalen
landbouw en visserij	4	-	4
industrie	13	7	-
bouwnijverheid	4	2	1
handel en horeca	23	16	-
vervoer en communicatie	10	2	-
zakelijke dienstverlening	11	5	2
overige dienstverlening	5	1	3
totaal	70	33	10

Er zijn 33 cao's met een aanloopschaal en 10 cao's met een doelgroepschaal. Bijna de helft van de cao's met een aanloopschaal maakt deel uit van de sector handel en horeca. De meeste doelgroepschalen komen voor in sectoren landbouw en visserij en overige dienstverlening. In de sectoren industrie, handel en horeca én vervoer en communicatie komen geen doelgroepschalen voor.

2.3.1 Niveau van de onderscheiden loonschalen

In tabel 2.3 is uitgesplitst naar economische sector het niveau van het laagste cao-loon weergegeven. Uit de vergelijking met grafiek 2.1 blijkt dat het niveau van de laagste lonen substantieel wordt beïnvloed door in de cao's opgenomen aanloopschalen⁹. Dit geldt niet voor de landbouwsector en de overige dienstverlening.

Tabel 2.3 Laagste schaalbedragen als percentage van het wettelijk minimum loon voor een 23-jarige werknemer, uitgesplitst naar schaalsoort en economische sector

economische sector	reguliere schalen	aanloopschalen	doelgroepenschalen
landbouw en visserij	103,6	-	100,0
industrie	105,9	100,0	-
bouwnijverheid	112,3	105,7	100,0
handel en horeca	106,6	104,3	-
vervoer en communicatie	107,9	103,6	-
zakelijke dienstverlening	110,4	101,9	100,0
overige dienstverlening	102,4	100,0	100,0
totaal	107,3	102,8	100,0

Het gemiddelde niveau van de reguliere schalen ligt op 107,3% van het WML. Het niveau van de reguliere schalen loopt uiteen van 102,4% in de overige dienstverlening tot 112,3% in de bouwnijverheid.

Het niveau van de aanloopschalen ligt gemiddeld op 102,8% en loopt uiteen van 100,0% in de sectoren industrie en overige dienstverlening tot 105,7% in de sector bouwnijverheid.

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

2.3.2 Spreiding van de onderscheiden loonschalen

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

Uit tabel 2.4 blijkt dat in 44% van de cao's (31 cao's) een laagste loon op het niveau van het WML is opgenomen. In eveneens 44% van de cao's (31 cao's) ligt het niveau van het laagste loon tussen 100 en 115% van het WML.

⁹ Ter toelichting het volgende voorbeeld: in de sector industrie ligt het laagste bedrag van de laagste loonschalen (reguliere loonschalen en aanloopschalen) 0,9% boven het WML. Het laagste bedrag van de reguliere loonschalen ligt 5,9% boven het WML. Voor de aanloopschalen is dit gelijk aan het WML. Het laagste bedrag in de aanloopschalen heeft dus een drukkend effect op het niveau van de laagste loonschalen in deze sector ten opzichte van het WML.

Tabel 2.4 Spreiding van het laagste loon en de laagste schaalbedragen, uitgesplitst naar schaalsoort

intervallen:	laagste cao-loon	reguliere schalen	aanloopschalen	doelgroepenschalen
100% WML	31	20	19	10
100-105% WML	12	12	5	-
105-110% WML	13	16	3	-
110-115% WML	6	6	5	-
115-120% WML	4	6	1	-
>120% WML	4	10	-	-
totaal	70	70	33	10

In ruim de helft van de cao's (19 cao's) met een aanloopschaal ligt het niveau van die aanloopschaal op het niveau van het WML. In alle onderzochte cao's (10) ligt de doelgroepschaal op het niveau van het WML.

2.4 Niveau van het laagste loon behorende bij de vakvolwassen leeftijd¹⁰

In voorgaande paragrafen werd uitgegaan van het laagste cao-loon voor een 23-jarige werknemer. In deze paragraaf wordt het laagste schaalbedrag behorende bij de vakvolwassen leeftijd en het bij die leeftijd behorende wettelijk minimumjeugdloon (WMJL) als uitgangspunt genomen voor de berekening van de niveaucijfers. In tabel 2.5 is voor de cao's met dezelfde vakvolwassen leeftijd het niveau van het laagste cao-loon weergegeven.

Tabel 2.5 Het in de cao voor de vakvolwassen leeftijd vastgelegde laagste schaalbedrag als percentage van het bij die leeftijd behorende wettelijk minimumloon, uitgesplitst naar economische sector

economische sector	lalo21	lalo22	lalo23
landbouw en visserij	137,8 (2)	128,1 (2)	-
industrie	109,6 (3)	108,9 (3)	100,3 (6)
bouwnijverheid	198,8 (1)	126,6 (2)	100,0 (1)
handel en horeca	100,0 (1)	117,7 (2)	106,9 (17)
vervoer en communicatie	129,6 (4)	123,5 (5)	107,8 (1)
zakelijke dienstverlening	151,5 (3)	120,9 (1)	101,8 (7)
overige dienstverlening	145,3 (1)	116,7 (5)	-
totaal	127,7 (15)	119,9 (19)	103,3 (32)
gemiddelde t.o.v. WML 23-jarige	103,7 (15)	103,5 (19)	103,3 (32)

¹⁰ In het overgrote deel van de cao's in deze rapportage zijn lonen voor jeugdige werknemers (in enkele gevallen vanaf 13 jaar) opgenomen. Onder verwijzing naar leeftijdsdiscriminatie wordt de wens geuit om te komen tot een afschaffing van de jeugdschalen. In de afgelopen jaren zijn in een aantal cao's de jeugdschalen afgeschaft (Voortgezet onderwijs, Zoetwarenindustrie, Politiepersoneel, Heineken, HEMA, Zorgverzekeraars, Reisbranche, Woondiensten). In enkele cao's worden de leeftijdsschalen in stappen afgeschaft (Glastuinbouw, Kinderopvang). In een aantal cao's zijn afspraken gemaakt om in de toekomst de jeugdlonen te schrappen (Horeca, Callcenters, Kleinmetaal, Wonen, Albert Heijn, UMC).

In 32 cao's is de vakvolwassen leeftijd 23 jaar. In deze cao's ligt het gemiddelde laagste cao-loon 3,3%-punt boven het WML voor een 23-jarige werknemer.

In 19 cao's is de vakvolwassen leeftijd 22 jaar. Het niveau van het laagste loon ligt in deze cao's 19,9%-punt boven het WMJL voor een 22-jarige.

In 15 cao's is de vakvolwassen leeftijd op 21 jaar bepaald. In deze cao's ligt het niveau van het laagste loon 27,7%-punt boven het bij deze leeftijd behorende WMJL.

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

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

Uit de tabel blijkt dat het gemiddelde niveau van de laagste lonen 114,7% bedraagt. In de sectoren landbouw en visserij, bouwnijverheid, vervoer en communicatie en overige dienstverlening is het niveau van het laagste loon relatief hoog, in de overige sectoren ligt het niveau onder het gemiddelde.

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

economische sector	laagste loon
landbouw en visserij	133,9 (4)
industrie	105,7 (13)
bouwnijverheid	118,3 (4)
handel en horeca	114,9 (23)
vervoer en communicatie	122,7 (10)
zakelijke dienstverlening	111,6 (11)
overige dienstverlening	117,0 (5)
totaal	114,7 (70)

2.5 Jeugdlonen

In 68 van de 70 cao's zijn schaalbedragen voor jeugdige werknemers opgenomen¹¹. In 2 cao's zijn expliciet schaalbedragen voor werknemers van 13 en 14 jaar opgenomen. In die cao's is vastgelegd dat werknemers van 13 en 14 jaar hetzelfde loon ontvangen als een 15 jarige werknemer. In 38 cao's zijn loonbedragen opgenomen voor werknemers vanaf 15 jaar, 58 cao's kennen loonbedragen voor werknemers vanaf 16 jaar, 64 cao's bevatten loonbedragen voor werknemers vanaf 17 jaar, in 67 cao's komen voor werknemers vanaf 18 jaar loonbedragen voor en 68 cao's kennen loonbedragen voor werknemers van 19 jaar en ouder voor.

¹¹ In hoeverre in cao's schaalbedragen voor jeugdige werknemers zijn opgenomen wordt beoordeeld aan de hand van de in de loonschalen opgenomen loonbedragen voor leeftijdsgroepen beneden de vakvolwassen leeftijd. Is bijvoorbeeld in een cao de vakvolwassen leeftijd 18 jaar en zijn er geen schaalbedragen opgenomen voor werknemers beneden de 18 jaar dat wordt deze cao niet meegenomen in de telling. Om vast te stellen of in een cao jeugdlonen zijn opgenomen wordt niet alleen gekeken naar de reguliere schaal maar ook naar de aanloopschaal.

2.5.1 Niveaucijfers naar economische sector

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

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

economische sector	lalo15	lalo16	lalo17	lalo18	lalo19	lalo20	lalo21	lalo22
landbouw en visserij	133,4 (4)	140,3 (4)	144,3 (4)	148,8 (4)	149,3 (4)	144,8 (4)	137,1 (4)	121,9 (4)
industrie	100,0 (6)	105,3 (11)	105,9 (12)	108,3 (13)	106,9 (13)	105,4 (13)	104,0 (13)	102,7 (13)
bouwnijverheid	100,0 (1)	109,0 (4)	108,7 (4)	113,7 (4)	118,9 (4)	120,3 (4)	120,0 (4)	117,4 (4)
handel en horeca	109,4 (16)	111,0 (22)	111,1 (22)	110,6 (22)	110,1 (23)	108,5 (23)	106,9 (23)	111,6 (23)
vervoer en communicatie	142,6 (5)	141,5 (9)	142,3 (10)	140,1 (10)	137,7 (10)	133,9 (10)	127,9 (10)	119,1 (10)
zakelijke dienstverlening	100,0 (3)	104,9 (5)	112,0 (8)	114,7 (10)	115,1 (10)	113,5 (10)	111,0 (10)	109,6 (10)
overige dienstverlening	178,8 (3)	155,5 (3)	129,3 (4)	134,2 (4)	134,4 (4)	131,8 (4)	125,7 (4)	116,7 (4)
totaal	115,4(38)	115,9(54)	116,4(64)	118,0(67)	118,2(68)	116,4(68)	113,7(68)	112,0(68)

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

In tabel 2.7 is per leeftijdsgroep het met werknemersaantallen gewogen gemiddelde van de laagste schaalbedragen weergegeven. Dit alles uitgesplitst naar economische sector. Tussen haakjes wordt het aantal cao's aangegeven waarop de berekening is gebaseerd.

2.5.2 Niveaucijfers voor op basis van de vakvolwassen leeftijd gegroepeerde cao's

In deze paragraaf wordt voor drie groepen cao's, met een vakvolwassen leeftijd van 21, 22 resp. 23 jaar, een beeld geschetst van het niveau van het laagste loon voor werknemers met een leeftijd van 15 tot en met 23 jaar¹². Het laagste cao-loon wordt berekend door het laagste schaalbedrag (aanloopschaal c.q. reguliere schaal) voor bijvoorbeeld een 15-jarige werknemer te relateren aan het bij die leeftijd behorende WMJL.

In de groep cao's met een vakvolwassen leeftijd van 23 jaar is het laagste cao-loon, afhankelijk van de leeftijdsgroep, 3,3 tot 5,7%-punt hoger dan het bij die leeftijd behorende WMJL, in de groep cao's met een vakvolwassen leeftijd van 22 jaar 19,9 tot 32,8%-punt en voor de groep cao's met een vakvolwassen leeftijd van 21 jaar 8,5 tot 36,9%-punt.

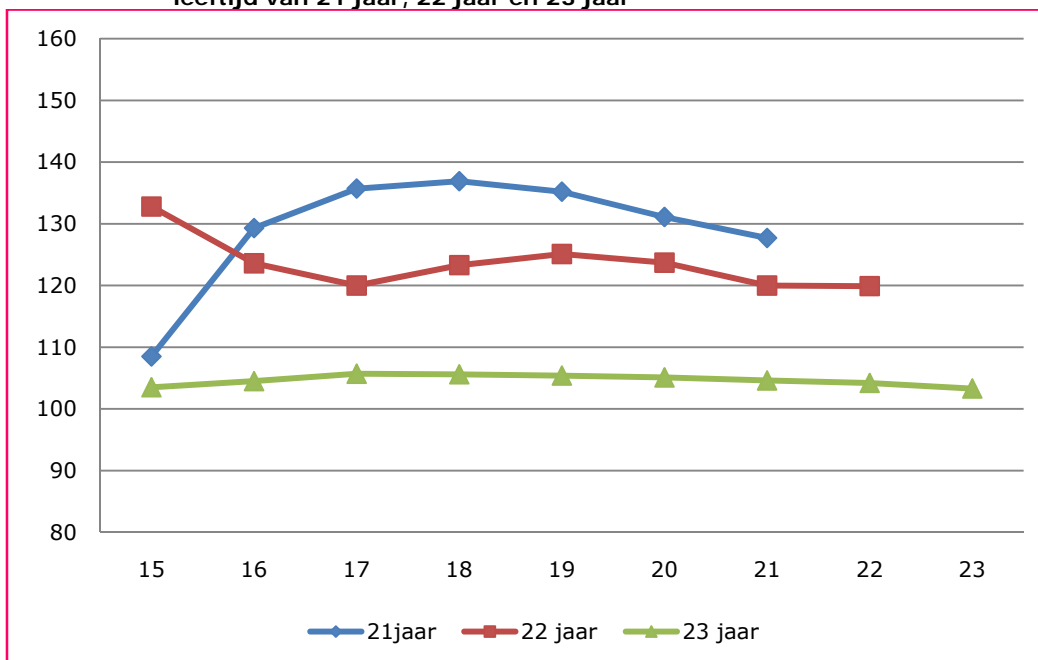
¹² In 17 cao's is de vakvolwassen leeftijd 21 jaar maar niet in al deze cao's zijn loonbedragen voor 15 t/m 20 jarigen opgenomen. Dit geldt ook voor de twee groepen cao's met een vakvolwassen leeftijd van 22 dan wel 23 jaar.

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

vakvolwassen leeftijd	vvl = 21 jaar	vvl = 22 jaar	vvl = 23 jaar
niveau laagste loon			
15 jaar	108,5	132,8	103,5
16 jaar	129,3	123,6	104,5
17 jaar	135,7	120,0	105,7
18 jaar	136,9	123,3	105,6
19 jaar	135,2	125,1	105,4
20 jaar	131,1	123,7	105,1
21 jaar	127,7	120,0	104,6
22 jaar	-	119,9	104,2
23 jaar	-	-	103,3
totaalaantal cao's	(15)	(19)	(32)

Uit grafiek 2.2 blijkt dat de in cao's met 23 jaar als vakvolwassen leeftijd het loonniveau van de verschillende leeftijdsgroepen relatief weinig afwijkt van het voor die leeftijd geldende WMJL. Naarmate de vakvolwassen leeftijd in cao's lager ligt (22 en 21 jaar) neemt de afstand van het loonniveau tot het bij de betreffende leeftijd behorende WMJL toe.

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



3 DOORGROEI IN LOONSCHALEN

In het vorige hoofdstuk is uitvoerig stilgestaan bij het niveau van het laagste bedrag van de laagste loonschaal ten opzichte van het Wettelijk minimumloon. Daarbij is gekeken naar reguliere loonschalen, aanloopschalen en doelgroepenschalen; de invloed van de vakvolwassen leeftijd; en naar de jeugdlonen. In dit hoofdstuk komen de doorgroeimogelijkheden in de laagste loonschaal in cao's aan de orde.

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

3.1 Karakteristieken van de loonparagraaf

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

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

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

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

3.1.1 *Reguliere loonschalen als uitgangspunt*

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

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

Het loongebouw wordt in dit hoofdstuk beschreven aan de hand van de kenmerken van de laagste en de hoogste in de cao opgenomen reguliere

loonschalen. Uitgangspunt is de beloning van een werknemer die is ingedeeld in een reguliere functie in de laagste dan wel de hoogste functiegroep.

In cao's worden naast reguliere loonschalen soms ook aanloopschalen en doelgroepenschalen onderscheiden. De in cao's opgenomen aanloopschalen voor werknemers die nog niet over de vereiste kwalificaties beschikken voor de uitoefening van hun functie worden buiten beschouwing gelaten. Dat geldt ook voor de doelgroepenschaal, een beloningsschaal voor specifieke groepen werknemers zoals gehandicapten, langdurig werklozen en herintredende vrouwen.

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

3.1.2 Systemen van salarisaanpassing

Het in cao's opgenomen loongebouw kent een aantal basisvarianten gebaseerd op het te hanteren systeem van salarisverhoging, periodieken en/of beoordeling.

Het loongebouw is opgebouwd uit een aantal aan de in de cao beschreven functiegroepen gerelateerde loonschalen. Een loonschaal kent een nullijn, het beginloon voor een vakvolwassen werknemer, en daarnaast eventueel een of meerdere functiejaren. De werknemer ontvangt dan jaarlijks (bij normaal functioneren) automatisch een periodiek totdat het salarismaximum in de betreffende loonschaal is bereikt.

In een aantal cao's is voor de loonschalen alleen een begin- en een eindloon aangegeven. De periodieke verhoging die de werknemer ontvangt is in dit systeem afhankelijk van een jaarlijkse beoordeling. Deze verhoging kan afhankelijk van de beoordeling een vast percentage van het vastgestelde beginloon bedragen maar ook variabel zijn.

Er zijn ook cao's waarin het loongebouw een combinatie is van beide systemen. Een voorbeeld is een systeem waarin de laagste loonschalen jaarlijks worden aangepast door het toekennen van periodieken terwijl de salarisverhoging van werknemers in de hoogste schaalonen afhankelijk is van een jaarlijkse beoordeling. Een andere variant betreft het, zowel in de laagste als hoogste loonschalen, hanteren van minimum en maximumbedragen per periodiek. De periodieke salarisverhoging voor een werknemer varieert dan binnen deze vastgestelde grenzen.

3.2 Resultaten

Voor de beschrijving van het loongebouw wordt gebruik gemaakt van de cao's met een geldig akkoord op 31 december 2010 en waarvoor de loongegevens bekend zijn¹³.

Voor het onderzoek zijn de gegevens van 89 cao's gebruikt¹⁴. Er wordt ingegaan op het aantal in de cao opgenomen en aan de functiegroepen gekoppelde loonschalen. Op basis van deze loonschalen kan het loongebouw gekarakteriseerd worden als een systeem van automatische periodieken, een systeem op basis van beoordeling dan wel een gecombineerd beloningssysteem. De in de cao gehanteerde beloningssystematiek bepaalt de wijze waarop het loon van werknemers jaarlijks wordt aangepast.

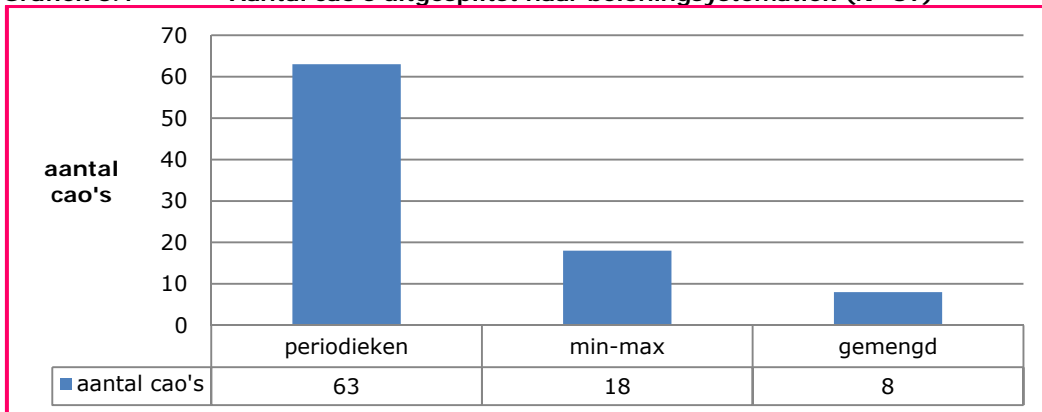
3.2.1 De beloningssystematiek

Van de 89 onderzochte cao's kent 71% (63 cao's) een systeem van automatische periodieken. Werknemers krijgen, bij normaal functioneren, jaarlijks een periodiek erbij totdat het eindloon in de functiegroep is bereikt.

In 20% (18 cao's) van de onderzochte cao's wordt in de loonschalen alleen een minimumbedrag en maximumbedrag aangegeven. De jaarlijkse toegekende verhoging van het loon kan variëren en is afhankelijk van de beoordeling van de werknemer door de werkgever.

Beide systemen komen in 9% (8 cao's) van de onderzochte cao's gecombineerd voor. In die gevallen is de overheersende systematiek die van periodieken. Dit geldt dan voor de onderkant van het loongebouw. In de hoogste functiegroepen kan het zo zijn dat het toekennen van een periodiek evenals de grootte van die periodiek bepaald wordt op basis van een beoordelingsgesprek.

Grafiek 3.1 Aantal cao's uitgesplitst naar beloningssystematiek (N=89)



¹³ Het aantal onderzochte cao's is in dit hoofdstuk hoger dan in het vorige hoofdstuk over de onderkant van het loongebouw, omdat in dat hoofdstuk alleen cao's meegenomen konden worden met informatie over de vakvolwassen leeftijd. Door dit verschil in aantal onderzochte cao's kunnen cijfermatige verschillen tussen beide hoofdstukken ontstaan.

¹⁴ De bijlagen IVa - IVc bevatten per onderzochte cao informatie over het aantal functiegroepen, het aantal periodieken in de laagste en hoogste loonschaal, en de laagste en hoogste bedragen in de beide loonschalen.

Loonschalen en periodieken

In de 63 cao's met een systeem van automatische periodieken omvat het loongebouw 3 tot 19 loonschalen. In 70% van de cao's bestaat het loongebouw uit maximaal 10 loonschalen, 90% van de cao's heeft maximaal 15 loonschalen.

In de 18 cao's met een beoordelingssysteem omvat het loongebouw 6 tot 20 loonschalen. Ruim 70% van de cao's heeft maximaal 12 loonschalen, bijna 90% van de cao's maximaal 15 loonschalen.

De loonschalen zijn opgebouwd uit minimum- en maximumbedragen en kennen geen periodieken. In 2 cao's is in de laagste loonschaal alleen een basisloon opgenomen.

In de 8 cao's met een gemengde beloningssystematiek omvat het loongebouw 4 tot 16 loonschalen. De laagste loonschaal is opgebouwd uit schalen met een of meerdere periodieken (2 tot 11 periodieken). In de hoogste loonschaal hebben 4 cao's een systeem van periodieken. Het aantal varieert van 8 tot 12 periodieken.

Naast het systeem van periodieken wordt in de cao de mogelijkheid geboden om bijvoorbeeld in overleg met de ondernemingsraad voor alle werknemers te kiezen voor een systeem van beoordeling.

Een variant is dat voor de laagste salarisschalen een salarisaanpassing plaatsvindt via automatische periodieken terwijl voor de hoogste salarisschalen de salarissen jaarlijks worden aangepast op basis van een beoordeling van de werknemers.

Verskil tussen hoogste en laagste schaalbedrag

Voor de 89 onderzochte cao's¹⁵ kan de afstand tussen het hoogste schaalbedrag in de hoogste loonschaal en het laagste schaalbedrag in de laagste loonschaal in loongebouw in beeld worden gebracht. Dit geeft inzicht in de afstand tussen hoogst en laagst betaalde werknemer in een onderneming. In de onderzochte cao's verdient de hoogst betaald werknemer 1,2 tot 13,9 maal zoveel als de laagst betaalde werknemer.

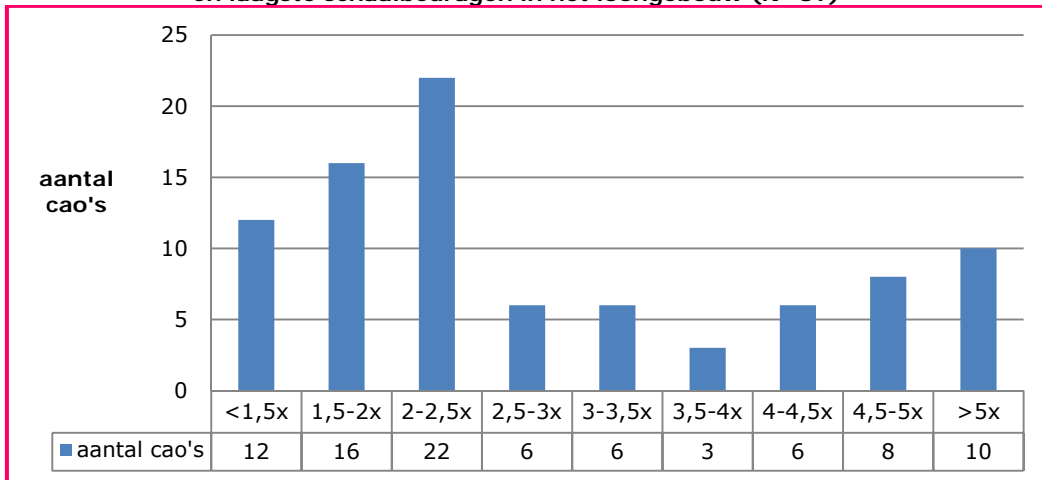
Het hoogste schaalbedrag ligt gemiddeld een factor 3,1 boven het laagste schaalbedrag in het loongebouw. Deze cijfers worden sterk beïnvloed door enkele cao's met een relatief groot verschil (7,5 tot 14 maal het laagste schaalloon) tussen hoogste en laagste schaalbedrag.

In bijna een derde van de cao's is het hoogste schaalloon maximaal 2,0 maal zo hoog als het beginloon in de laagste loonschaal. In bijna tweederde van de cao's verdient een werknemer in de hoogste loonschaal maximaal 3 maal zo veel als een werknemer in de laagste loonschaal.

In onderstaande grafiek zijn de onderzochte cao's ingedeeld in klassen op basis van de afstand tussen het hoogste en laagste schaalbedrag in het loongebouw. De grafiek laat bijvoorbeeld zien dat er 22 cao's zijn waarin het hoogste schaalbedrag in de hoogste loonschaal 2-2,5 keer zo hoog is als het laagste schaalbedrag in de laagste loonschaal.

¹⁵ Van één cao, met in de hoogste loonschaal alleen een basisloon, is het beginloon ook als eindloon gehanteerd.

Grafiek 3.2 Indeling van cao's in klassen op basis van de afstand tussen hoogste en laagste schaalbedragen in het loongebouw (N=89)



3.2.2 De laagste loonschaal in cao's

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

Van 79 van de 89 onderzochte cao's bevat de laagste loonschaal een begin- en eindloon. In 10 cao's omvat de laagste loonschaal alleen een basisloon. In 63 van de 79 cao's kent de laagste loonschaal een of meerdere periodieken.

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

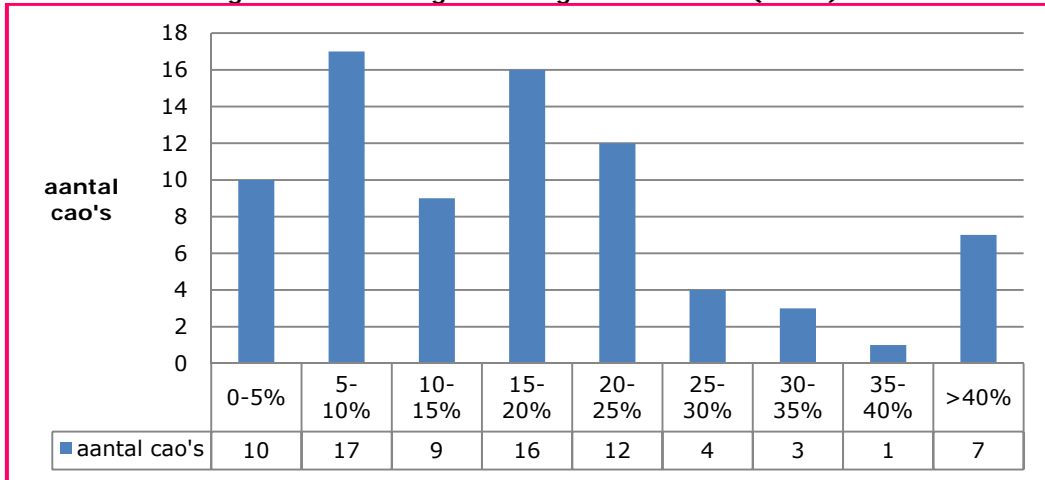
Het verschil tussen beginloon en eindloon

In de laagste loonschaal ligt het eindloon gemiddelde 19,7% boven het beginsalaris. Het verschil tussen begin- en eindloon in de onderzochte cao's varieert van 1,1 tot 149,8%.

Deze cijfers worden beïnvloed door een aantal cao's waarin sprake is van een relatief groot verschil tussen begin- en eindloon. Een zevental cao's kent een verschil dat groter is dan 40% is.

Grafiek 3.3 geeft een beeld van het verschil tussen het eindloon en het startloon in de laagste loonschaal. In 17 cao's bijvoorbeeld, ligt het eindloon in de laagste loonschaal 5-10% boven het startloon.

Grafiek 3.3 Het aantal cao's ingedeeld op basis van het verschil tussen hoogste en laagste schaalbedrag in de laagste loonschaal (N=79)

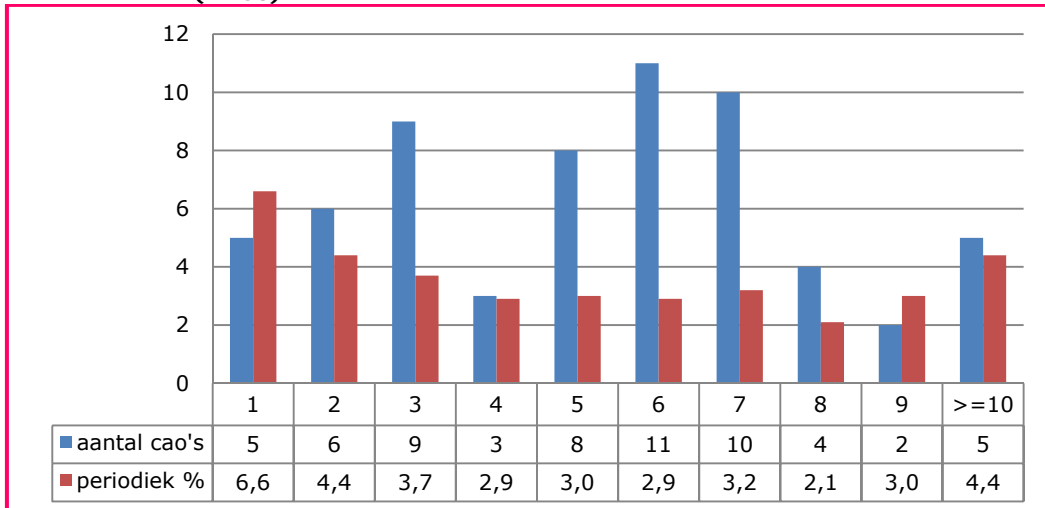


Het aantal periodieken en de grootte van de periodiek

In de onderzochte cao's zijn de laagste loonschalen opgebouwd uit 1 tot 12 periodieken met een gemiddelde van 5,4 periodieken.

De gemiddelde periodiek in de 63 onderzochte cao's bedraagt 3,6% van het beginloon. De periodiekgrootte varieert van 0,5 tot 19% van het beginloon.

Grafiek 3.4 Het aantal cao's geordend naar aantal periodieken in de laagste loonschaal én de gemiddelde grootte van de periodieken in die cao's (N=63)



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

Aan de hand van het eerste en laatste kolommenpaar kan een toelichting worden gegeven op de grafiek. Uit het eerste kolommenpaar blijkt dat in 5

cao's in de laagste loonschaal na één periodiek het eindloon wordt bereikt. De periodiekgrootte in deze cao's is gemiddeld 6,6% van het beginloon. Uit het laatste kolommenpaar blijkt dat in 5 cao's de laagste loonschaal 10 of meer periodieken kent. De grootte van die periodieken is gemiddeld 4,4% van het beginloon.

Uit de grafiek blijkt dat naarmate het aantal periodieken in de laagste loonschaal toeneemt de grootte van die periodiek eerst daalt om vervolgens (met een dip in de cao's met 8 periodieken) weer te stijgen.

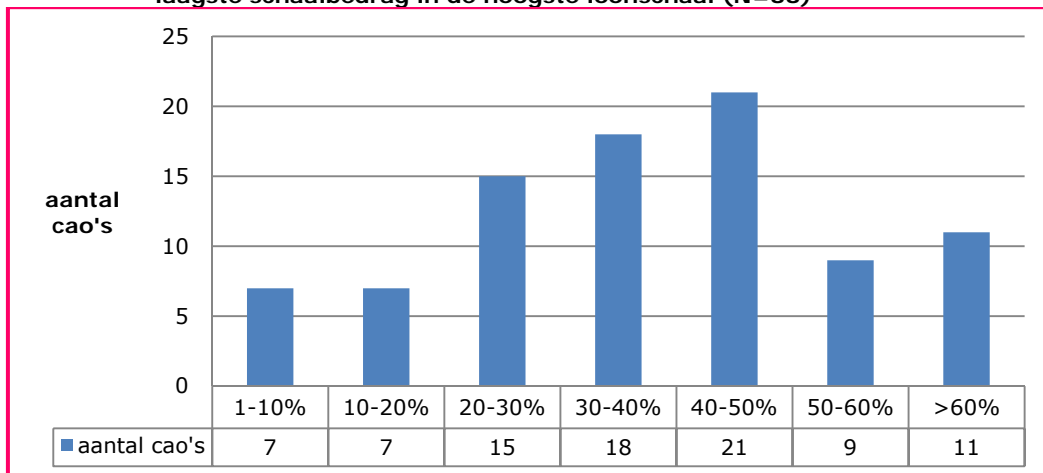
3.2.3 De hoogste loonschaal in cao's

In 88 van de 89 onderzochte cao's bevat de hoogste loonschaal een begin- en eindloon. In 66 van deze cao's is de hoogste loonschaal opgebouwd uit een of meerdere periodieken. In 1 cao is sprake van alleen een basissalaris. In onderstaande grafieken wordt een en ander in beeld gebracht.

Het verschil tussen beginloon en eindloon

In de hoogste loonschaal varieert het verschil tussen beginloon en eindloon van 2,6 tot 81,8% met een gemiddelde van 37,6% van het beginloon. Grafiek 3.5 geeft een beeld van het verschil tussen het eindloon en het startloon in de hoogste loonschaal. In 21 cao's bijvoorbeeld, ligt het eindloon in de hoogste loonschaal 40-50% boven het startloon.

Tabel 3.5 Het aantal cao's ingedeeld op basis van het verschil tussen hoogste en laagste schaalbedrag in de hoogste loonschaal (N=88)



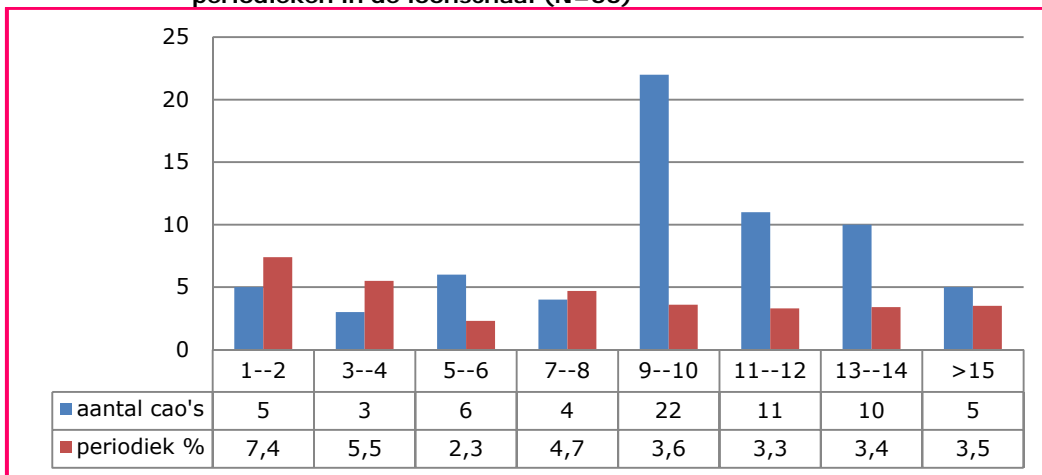
Deze cijfers worden, evenals in de laagste loonschaal, beïnvloed door een aantal cao's waarin sprake is van een relatief groot verschil tussen begin- en eindloon. In de hoogste loonschaal blijkt het procentuele verschil tussen begin- en eindloon kleiner dan in de laagste loonschaal maar is het aantal cao's met een relatief groot verschil groter. In 11 cao's bedraagt het verschil met het beginloon meer dan 60%.

Het aantal periodieken en de grootte van de periodiek

In 66 cao's omvat de hoogste loonschaal een of meerdere periodieken. Het aantal periodieken varieert van 1 tot 20. De hoogste loonschaal bevat gemiddeld 9,7 periodieken.

Een periodiek in de hoogste loonschaal bedraagt gemiddeld 3,9% van het beginloon. De periodiekgrootte varieert van 0,8 tot 11% van het beginloon in de hoogste loonschaal.

Grafiek 3.6 Het verschil tussen begin- en eindloon in de hoogste loonschaal als percentage van het beginloon én gecorrigeerd voor het aantal periodieken in de loonschaal (N=66)



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

Het eerste kolommenpaar betreft cao's met 1 of 2 periodieken in de hoogste loonschaal. In deze klasse bevinden zich 5 cao's. De periodiekgrootte in deze cao's is gemiddeld 7,4% van het beginloon. Uit het laatste kolommenpaar blijkt dat in 5 cao's de hoogste loonschaal 15 of meer periodieken kennen. De grootte van die periodieken in deze cao's is gemiddeld 3,5% van het beginloon.

Uit de grafiek blijkt dat naarmate het aantal periodieken in de hoogste loonschaal toeneemt de grootte van die periodiek eerst daalt (met een dip in de klasse 5-6 periodieken) om vervolgens af te vlakken op een niveau van gemiddeld 3,4%.

3.3 Afsluitend

Het eindloon in de laagste loonschaal ligt 1,1 tot 149,8% hoger dan het beginloon in die loonschaal. Gemiddeld ligt het eindloon in de laagste loonschaal 19,7% hoger dan het beginloon. Met een gemiddelde van 5,4 periodieken zal een werknemer bij een normaal functioneren na vijf tot zes jaar zijn salarismaximum en daarmee het eindloon in de loonschaal bereiken.

In de hoogste loonschaal is het verschil tussen begin- en eindloon groter en varieert van 2,6 tot 81,8%. Het eindloon in de hoogste loonschaal ligt gemiddeld 37,6% hoger dan het beginloon. Met een gemiddeld aantal periodieken van 9,7 zal een werknemer in de hoogste loonschaal er bijna twee maal zo lang over doen om het eindloon in zijn schaal te bereiken.

Het verschil tussen begin- en eindloon is in de hoogste loonschaal bijna twee maal zo groot als in de laagste loonschaal. De grootte van de gemiddelde periodiek in beide loonschalen ligt dicht bij elkaar: 3,6% tegen 3,9% van het laagste schaalbedrag in respectievelijk de laagste en hoogste loonschaal. Dit impliceert dat een werknemer in de hoogste loonschaal er langer over zal doen om zijn eindloon te bereiken.

4 ARBEIDSPARTICIPATIE GEDEELTELIJK ARBEIDSGESCHIKTEN

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

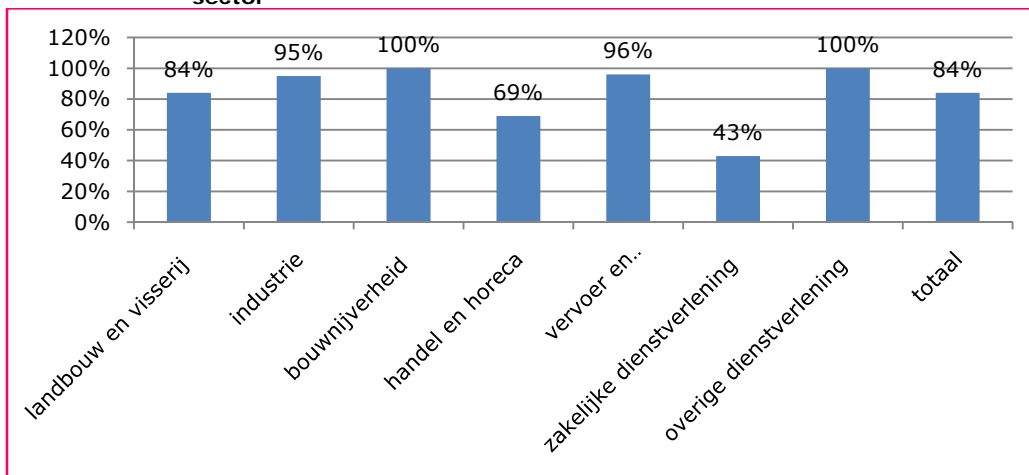
Ook cao-partijen zelf kunnen afspraken maken om gedeeltelijk arbeidsgeschikten te (re-) integreren. Dit hoofdstuk gaat in op de aanwezigheid van afspraken over arbeidsparticipatie gedeeltelijk arbeidsgeschikten in de 114 cao's van de steekproef voor cao-onderzoek in 2010. Bepalingen die slechts bestaan uit het citeren van wettelijke teksten worden in principe niet meegenomen. Uitzonderingen hierop vormen de gevallen waarin cao-partijen de wettelijke regeling in een cao-artikel en/of protocol hebben verwerkt.

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

4.1 Algemene bepalingen over de arbeidsparticipatie gedeeltelijk arbeidsgeschikten

In 106 van de 114 onderzochte cao's komen afspraken voor over integratiebeleid, re-integratiebeleid en/of aanpassingsbeleid. Deze cao's zijn van toepassing op 84% van de werknemers die onder de onderzochte cao's vallen.

Grafiek 4.1 Percentage werknemers onder cao met minstens een afspraak over arbeidsparticipatie gedeeltelijk arbeidsgeschikten, naar economische sector



Een onderverdeling naar economische sector maakt duidelijk dat vooral in de cao's in de sectoren bouwnijverheid en overige dienstverlening relevante afspraken staan. De cao 's in de sector zakelijke dienstverlening bevatten relatief minder afspraken over de arbeidsparticipatie van gedeeltelijk arbeidsgeschikte werknemers (zie tabel V.1 in bijlage V voor de achterliggende gegevens).

4.2 Re-integratiebeleid

Re-integratiebeleid bevat alle cao-afspraken die bedoeld zijn om een gedeeltelijk arbeidsgeschikte werknemer aan het werk te helpen, onafhankelijk of de werkhervatting binnen het bedrijf (1^e spoor) of buiten het bedrijf (2^e spoor) gebeurt. Het gaat hier om gedeeltelijk arbeidsgeschikten in dienst van een werkgever. Re-integratie beleid is verder onderverdeeld in:

- Algemene afspraken over re-integratie: hierbij gaat het bijvoorbeeld om in- of extern herplaatsen van deels arbeidsgeschikte werknemers of bepalingen gericht op 35-minners;
- Wet verbetering Poortwachter: hier gaat het bijvoorbeeld om het plan van aanpak of een deskundigenoordeel (second opinion);
- Bepalingen in het kader van de Wet SUWI: afspraken over bijvoorbeeld het inschakelen van re-integratiebedrijven bij externe re-integratie.

4.2.1 Algemene afspraken op het gebied van re-integratie

In het kader van dit onderzoek zijn de afspraken over 're-integratie in het algemeen' onderverdeeld in een aantal categorieën. Deze staan in tabel 4.1 hieronder:

Tabel 4.1 Aantal cao's met algemene afspraken over re-integratie

algemene afspraken op het gebied van re-integratie	Aantal cao's ¹	% werknemers waarop van toepassing ²
Algemene bepalingen	49	40%
Actief herplaatsingsbeleid	74	55%
Interne re-integratie (1 ^e spoor)	71	50%
Externe re-integratie (2 ^e spoor)	66	49%
Tegengaan inkomensachteruitgang bij herplaatsing	15	18%
Re-integratievoorzieningen/faciliteiten/ budget:	28	29%
Wettelijke voorzieningen	3	1%
Wettelijke voorzieningen (anders)	5	3%
Niet-wettelijke voorzieningen	23	25%
Omscholing van werknemers	19	16%
Functievrijhouding van plaats v.d. zieke werknemer	4	0%
Ontslagbescherming	9	2%
In dienst houden of ontslagbescherming van <35% arbeidsongeschikten	26	32%
Bijscholing van arbeidsongeschikte werknemers	17	15%
Bepalingen over de re-integratie van herbeoordeelde arbeidsongeschikten	2	1%
Geen nieuwe proeftijd bij herplaatsing	0	0%
Anders	57	47%
Totaal	99	82%

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

² Door afronding komen sommige percentages voor categorieën waarin wel afspraken zijn gemaakt op 0% uit.

In 99 cao's (van toepassing op 82% van de werknemers) staat minstens één algemene afspraak over re-integratie. Dit geldt in het bijzonder voor cao's uit de sectoren bouwnijverheid en overige dienstverlening waar alle onderzochte cao's minstens één bepaling over re-integratie hebben. De meerderheid van de algemene afspraken over re-integratie betreft het hebben van een actief herplaatsingsbeleid (74 cao's), in het bijzonder afspraken over interne re-integratie (71 cao's). Ook over re-integratie buiten het eigen bedrijf maken cao-partijen relatief veel afspraken (66 cao's).

Daarnaast zijn in 57 cao's afspraken gevonden die niet binnen een van de onderscheiden categorieën vallen en daardoor in de categorie 'anders' zijn ingedeeld. Voorbeelden hiervan zijn: afspraken over re-integratieprotocollen op bedrijfs- en/of brancheniveau of het instellen van een re-integratiehelpdesk ter ondersteuning van zieke werknemers.

In 26 van de 114 cao's staan afspraken over het in dienst houden van of ontslagbescherming van werknemers met een arbeidsongeschiktheidspercentage van 35% of minder. Onderstaande tabel laat in welke sectoren deze afspraken voorkomen:

Tabel 4.2 Afspraken over in dienst houden of ontslagbescherming van <35% arbeidsongeschikten uitgesplitst naar economische sector

economische sector	Aantal cao's met afspraak ¹	% Werknemers uit sector met een afspraak
landbouw en visserij	2 (50%)	41%
industrie	4 (20%)	13%
bouwnijverheid	0 (0%)	0%
handel en horeca	2 (7%)	3%
vervoer en communicatie	0 (0%)	0%
zakelijke dienstverlening	6 (29%)	21%
overige dienstverlening	12 (50%)	69%
Totaal	26 (23%)	32%

¹ Tussen haakjes de percentages van het totale aantal onderzochte cao's uit deze sector

De meeste afspraken over het in dienst houden of ontslagbescherming van minder dan 35% arbeidsongeschikten staan in cao's uit de sector overige dienstverlening. 69% van het totale aantal werknemers uit deze sector valt onder een cao met daarin afspraken over 35-minners. In totaal valt bijna één derde van het totale aantal werknemers onder een cao met daarin een afspraak over het in dienst houden of herplaatsen van 35-minners.

In de cao voor de Geestelijke Gezondheidszorg staat de volgende afspraak:

"Voor de werknemer die minder dan 35% arbeidsongeschikt is, wordt het dienstverband – indien de werknemer zelf actief meewerkt aan zijn re-integratie, al dan niet in een aangepaste functie – in principe gehandhaafd en zal de op zich geen reden zijn voor ontslag (sic)."

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

Re-integratie en de Wet Verbetering Poortwachter

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

Daarnaast kunnen werkgever en werknemer gebruik maken van de arbodienst. Deze dient hen zo goed mogelijk bij te staan, te informeren en te adviseren. Werkgevers mogen daarnaast ook in zee gaan met andere deskundigen, zoals verzekeraars en re-integratiebedrijven. Ten slotte kunnen de werkgever en werknemer van het UWV een deskundigenoordeel ('second opinion') vragen als bijvoorbeeld verschil van mening bestaat over de te leveren re-integratie-inspanningen.

Tabel 4.3 laat zien dat in 69 cao's, van toepassing op 47% van de werknemers, minstens één afspraak staat op het gebied van de Wet Verbetering Poortwachter. Hiermee worden alle cao-afspraken bedoeld waar een concrete invulling aan de wettelijke verplichtingen van werkgevers en werknemers worden gegeven. Een nadere analyse naar sector laat zien dat relatief de meeste afspraken staan in cao's uit de sector zakelijke dienstverlening (81% van de cao's uit deze sector). De meeste afspraken gaan over de aanvraag van een second opinion (61 cao's) en het plan van aanpak bij re-integratie (41 cao's).

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

Wet Verbetering Poortwachter	Aantal cao's ¹	% werknemers waarop van toepassing ¹
2nd opinion:	61	41%
door werknemer	57	40%
door werkgever	24	13%
Verlenging Wachtijd WAO of WIA	15	7%
Plan van aanpak	41	27%
Re-integratiedossier	9	9%
Re-integratieverslag	18	16%
Studie/overleg/onderzoek	0	0%
Anders	5	5%
Totaal	69	47%

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

Re-integratie en de Wet SUWI

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

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

Wet SUWI	Aantal cao's ¹	% werknemers waarop van toepassing
Ondersteuning aan werknemer als re-integratie bij huidige werkgever niet meer mogelijk is	26	23%
Concrete eisen re-integratiebedrijven	17	16%
Totaal	33	29%

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

Tabel 4.4 laat zien dat in 33 cao's, van toepassing op 29% van de werknemers, minstens één relevante afspraak staat. De sector bouwnijverheid (50% van de cao's uit deze sector) kent relatief gezien de meeste afspraken over dit onderwerp.

4.3 Aanpassingsbeleid

Aanpassingsbeleid heeft betrekking op de afstemming van de werksituatie op de gedeeltelijk arbeidsgeschikte werknemer. Dit kan bijvoorbeeld gaan over het aanpassen van de werkplek, werkorganisatie, het takenpakket, de werktijden en/of bijscholing van de gedeeltelijk arbeidsgeschikte werknemer.

Tabel 4.5 Aantal cao's met afspraken over aanpassingsbeleid

aanpassingsbeleid	Aantal cao's ¹	% werknemers waarop van toepassing ²
Algemene bepalingen	39	33%
Aanpassing van de werkplek	12	11%
Aanpassing takenpakket	9	10%
Aanpassing werkorganisatie	6	6%
Aanpassing van de werktijden	7	1%
Revalidatie	0	0%
Bijscholing	0	0%
Anders	1	0%
Totaal	51	40%

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

² Door afronding komen sommige percentages voor categorieën waarin wel afspraken zijn gemaakt op 0% uit.

In 51 cao's, van toepassing op 40% van de werknemers, zijn afspraken op het gebied van aanpassingsbeleid opgenomen. Uitgesplitst naar economische sector komen relatief gezien de meeste afspraken voor in de sector landbouw en industrie (respectievelijk 75% en 70% van de cao's uit deze sector), terwijl in 19% van de cao's uit de sector zakelijke dienstverlening een afspraak staat. Over het algemeen gaat het om aanpassingsafspraken met een algemeen karakter (39 cao's). In enkele gevallen is een meer specifieke afspraak gemaakt.

Een voorbeeld van aanpassingsbeleid staat in de cao voor de Contractcateringbranche:

“De werkgever zal, voor zover dat redelijkerwijs in zijn vermogen ligt, gelijke kansen van gehandicapte en niet gehandicapte werknemers voor wat betreft de deelname aan het arbeidsproces bevorderen en de nodige voorzieningen treffen, gericht op het behoud, het herstel of de bevordering van de arbeidsgeschiktheid van werknemers”.

4.4 Integratiebeleid

Onder integratiebeleid vallen alle afspraken die betrekking hebben op het aantrekken van gedeeltelijk arbeidsgeschikte werknemers. Het gaat hier om deels arbeidsgeschikten die niet in dienst zijn van een werkgever. Bij afspraken op het gebied van integratiebeleid kan worden gedacht aan afspraken over gelijke kansen bij aanstelling, het aanbieden van deeltijdfuncties aan werknemers met een handicap, het streven naar een bepaald aantal of percentage arbeidsplaatsen, of om afspraken met een meer algemeen karakter. Ook afspraken over het verbeteren van de arbeidsmarktpositie van wajongers vallen onder integratiebeleid.

In 56 cao's staan afspraken over een of andere vorm van integratiebeleid. Onder deze cao's vallen 40% van de werknemers. In de sectoren landbouw en bouwnijverheid worden relatief de meeste afspraken gemaakt over integratiebeleid, 75% van de cao's bevat één of meer afspraken.

Tabel 4.6 Aantal cao's met afspraken over integratiebeleid

integratiebeleid	Aantal cao's ¹	% werknemers waarop van toepassing ²
Algemene bepalingen	27	28%
Gelijke kansen op aanstelling bij werving en selectie nieuw personeel	16	5%
Creatie van functies	7	9%
Voorkeurspositie bij geschiktheid bij werving en selectie	11	10%
Expliciet aanbod arbeidsplaatsen:	12	5%
Als streefnorm	7	4%
Als verplichting	5	1%
Reservering van functies	2	1%
Aanbieden van deeltijdfuncties	0	0%
Toepassing van wettelijke maatregelen (vergoedingen en voorzieningen)	3	2%
(Vak)opleiding/scholing	2	1%
Proefplaatsingen herbeoordeelde arbeidsongeschikten	0	0%
Overige bepalingen	4	2%
Totaal	56	40%

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

² Door afronding komen sommige percentages voor categorieën waarin wel afspraken zijn gemaakt op 0% uit.

Tabel 4.6 laat zien dat over een tweetal aspecten van het integratiebeleid meer afspraken zijn gemaakt dan over andere deelaspecten. Dit zijn algemene afspraken over integratiebeleid (27 cao's) en afspraken over gelijke kansen op aanstelling bij werving en selectie (16 cao's). Voorbeelden van 'algemene afspraken' in het kader van het integratiebeleid van gedeeltelijk arbeidsgeschikten zijn intentionele cao-bepalingen waarin partijen met elkaar afspreken om de integratie van deze groep werknemers te gaan bevorderen.

Waar het bij de meeste bepalingen gaat om intentieafspraken, komen ook meer concrete afspraken voor over een expliciet aanbod aan arbeidsplaatsen die partijen beschikbaar stellen voor gedeeltelijk arbeidsgeschikten. In 12 cao's in dit onderzoek is een expliciet aanbod aan arbeidsplaatsen voor gedeeltelijk arbeidsgeschikten aangetroffen.

In de cao voor de Technische Groothandel staat de volgende intentionele afspraak:

“CAO-partijen beseffen dat de positie van Wajongers in de huidige economische situatie bijzonder moeilijk is. CAO-partijen spreken de intentie uit om gedurende de looptijd van de CAO specifieke publicitaire aandacht te schenken aan de positie van Wajongers in de Technische Groothandel.”

In de cao Albert Heijn Distributie staat de volgende afspraak:

“Gedurende de looptijd van deze cao wordt onderzocht of (gedurende de looptijd) 2 zogeheten Wajongeren per distributiecentrum (LDC en LVC gelden als één), in totaal 10, geplaatst kunnen worden.”

In totaal staan op dit moment in 18 van de 114 onderzochte cao's afspraken over het bevorderen van de arbeidsdeelname van wajongers. Van deze 18 cao's staat in 10 een afspraak over een concreet aantal plaatsen voor wajongers. In de cao's voor het Beroepsgoederenvervoer en Goederenvervoer Nederland staat de volgende afspraak:

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

Tabel 4.7 hieronder geeft een beeld van hoe dit type afspraken over de verschillende economische sectoren verdeeld zijn. De sector vervoer en communicatie kent verhoudingsgewijs de meeste afspraken:

Tabel 4.7 Afspraken over het bevorderen van de arbeidsparticipatie van wajongers uitgesplitst naar economische sector

economische sector	Aantal cao's met afspraak ¹	% Werknemers uit sector met een afspraak
landbouw en visserij	0 (0%)	0%
industrie	4 (20%)	10%
bouwnijverheid	0 (0%)	0%
handel en horeca	5 (19%)	17%
vervoer en communicatie	3 (21%)	50%
zakelijke dienstverlening	4 (19%)	10%
overige dienstverlening	2 (8%)	6%
Totaal	18 (16%)	11%

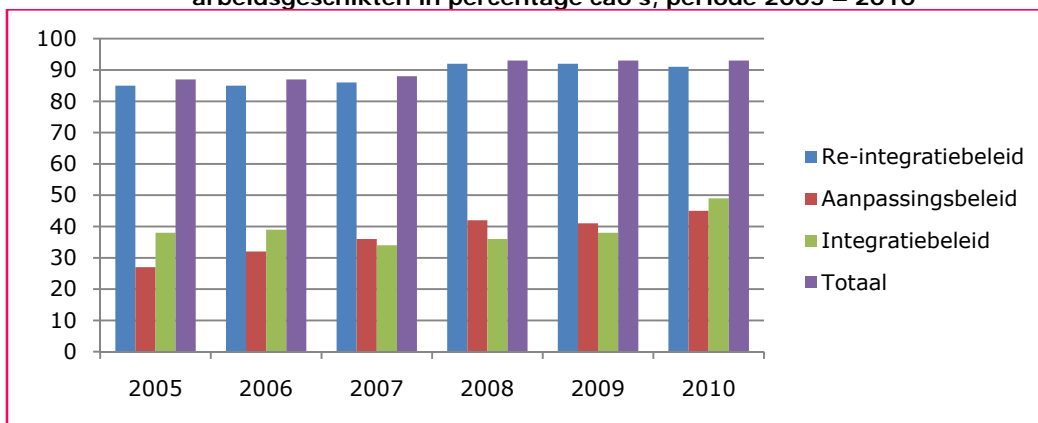
¹ Tussen haakjes de percentages van het totale aantal onderzochte cao's uit deze sector

4.5 De ontwikkeling sinds 2005

In grafiek 4.2 staat het percentage cao's met een afspraak over arbeidsparticipatie gedeeltelijk arbeidsgeschikten in de periode 2005 tot en met 2010. Het totale aantal afspraken over dit onderwerp is sinds 2005 toegenomen. In 2005 stond in 87% van de onderzochte cao's een afspraak over arbeidsparticipatie gedeeltelijk arbeidsgeschikten, terwijl in 2010 in 93% van de onderzochte cao's een relevante afspraak staat. In vergelijking met de jaren 2008 en 2009 is het aantal afspraken stabiel.

Het aantal onderzochte cao's met een afspraak op het gebied van integratiebeleid is in 2010 ten opzichte van 2009 met 11%-punt gestegen. Dit kan voor een groot gedeelte worden verklaard door de nieuwe afspraken die partijen in hun cao's maken over de arbeidsparticipatie van wajongers. In 2009 hadden vier cao's afspraken over deze groep; een jaar later is dit gestegen tot 18 cao's.

Grafiek 4.2 Ontwikkeling cao-afspraken over arbeidsparticipatie gedeeltelijk arbeidsgeschikten in percentage cao's, periode 2005 – 2010



5 NORMALE ARBEIDSDUUR IN CAO'S

Een werknemer die de leeftijd van 23 jaar heeft bereikt en die arbeid in een dienstbetrekking verricht heeft volgens de Wet minimumloon en minimumvakantiebijslag recht op betaling van het minimumloon. Het in een onderneming of bedrijfstak betaalde minimumuurloon is gerelateerd aan de in de cao overeengekomen normale arbeidsduur. In art. 12 van de Wet minimumloon en minimumvakantiebijslag wordt onder de normale arbeidsduur verstaan de arbeidsduur die geacht wordt een volledige dienstbetrekking te vormen.

5.1 Het begrip normale arbeidsduur

Het begrip arbeidsduur wordt in cao's niet altijd eenduidig gehanteerd. Veelal geven de in de cao gehanteerde begrippen de gewenste duidelijkheid. Soms echter ontbreekt deze duidelijkheid en is het noodzakelijk om op basis van meerdere met de arbeidsduur samenhangende begrippen (arbeidsduur, duur van de werkdag, roostervrije dagen, vakantiedagen, leeftijdsdagen) en hun onderlinge relaties een min of meer arbitraire beslissing te nemen.

5.1.1 *Arbeidsduur in cao's*

De term arbeidsduur wordt in cao's op uiteenlopende wijze ingevuld. Veel gebruikte termen in cao's zijn de normale en gemiddelde arbeidsduur.

Met de term normale arbeidsduur wordt in cao's veelal het aantal uren bedoeld dat een werknemer in de onderneming dagelijks werkzaamheden verricht. Het gaat hierbij om de door de werknemer volgens rooster verrichte uren arbeid. Het bedrijfsproces dient hierbij als uitgangspunt.

Daarnaast wordt in cao's gesproken over de gemiddelde arbeidsduur. In specifieke banen met weekenddiensten of onregelmatige diensten is het mogelijk dat de wekelijkse arbeidsduur van de werknemer varieert. In een dergelijk geval wordt in de cao gesproken over een gemiddelde arbeidsduur die wordt berekend over een langere periode.

Werknemers kunnen verder in overeenstemming met het bepaalde in de cao wekelijks een aantal roostervrije uren opbouwen. De opgebouwde roostervrije uren, de uren die feitelijk wel worden gewerkt maar waarover geen loon wordt betaald, worden door de werknemer als vrije tijd opgespaard. De voor deze roostervrije uren gecorrigeerde arbeidsduur wordt aangeduid als de gemiddelde arbeidsduur. Dit komt overeen met de contractueel overeengekomen arbeidsduur of wel de uren waarvoor een werknemer wordt betaald.

5.1.2 Onderzoek naar arbeidsduur

Als uitgangspunt wordt de definiëring van de normale arbeidsduur gehanteerd zoals deze is verwoord in art. 12 van de Wet minimumloon en minimum-vakantiebijslag.

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

Het begrip gemiddelde wekelijkse arbeidsduur wordt berekend aan de hand van de door de werknemer bedongen jaarlijkse arbeidsduur. Dit wil zeggen het aantal uren waarvoor de voltijdwerknemer in dienst is genomen en waarover loon wordt betaald. Anders gezegd, de door een werknemer contractueel overeengekomen arbeidsduur. Tot de jaarlijks bedongen arbeidsduur behoren dan ook de vakantiedagen en doordeweekse feestdagen. Roostervrije dagen bekorten de werkweek en worden dan ook niet gerekend tot de jaarlijks bedongen arbeidsduur. Door de jaarlijks bedongen arbeidsduur te delen door 52,2 weken wordt de gemiddelde wekelijkse arbeidsduur berekend. In dit hoofdstuk wordt verder het op deze wijze gedefinieerde begrip normale arbeidsduur gehanteerd.

5.2 Resultaten

De normale (de gemiddelde wekelijkse) arbeidsduur wordt afgeleid van in de cao opgenomen bepalingen met betrekking tot de arbeidsduur, de duur van de werkdag, de roostervrije dagen en eventueel het aantal uren waarin een vakantiedag of de extra vakantiedagen voor jongere c.q. oudere werknemers worden uitgedrukt.

5.2.1 Normale arbeidsduur in cao's

De normale arbeidsduur in de onderzochte cao's loopt uiteen van 34 tot 40 uur per week. In onderstaande grafiek zijn de cao's ingedeeld in vijf klassen. Op basis van de 111¹⁶ onderzochte cao's blijkt dat de normale arbeidsduur gemiddeld 37,4 uur bedraagt¹⁷.

In 38% van de cao's ligt de normale arbeidsduur tussen 36 en 37 uur per week. De normale arbeidsduur in deze cao's bedraagt gemiddeld 36,2 uur per week. In 38% van de cao's bedraagt de normale arbeidsduur 38 uur en in 13% van de onderzochte cao's bedraagt de normale wekelijkse arbeidsduur 40 uur (tabel 5.1).

¹⁶ Voor een viertal cao's zijn geen gegevens bekend: TNT Postbezorgers en Zaterdagbestellers en de cao's voor de Uitzendkrachten ABU en NBBU.

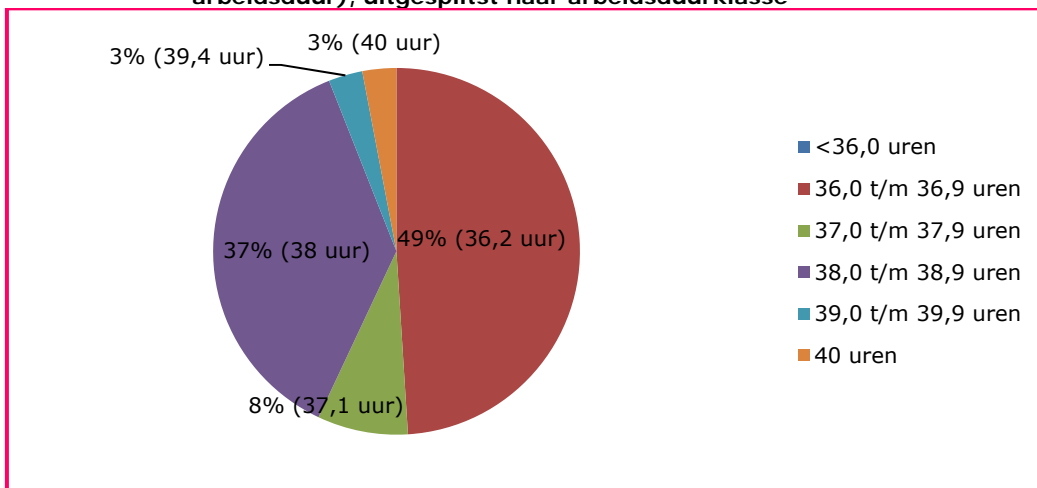
¹⁷ Zie bijlage VI voor een overzicht van de arbeidsduur per onderzochte cao.

Tabel 5.1 Aantal cao's en normale wekelijkse arbeidsduur uitgesplitst naar arbeidsduurklasse

klassen normale arbeidsduur	aantal cao's	klassengemiddelde normale arbeidsduur
<36,0	1	34,0
36,0 t/m 36,9	43	36,1
37,0 t/m 37,9	9	37,2
38,0 t/m 38,9	42	38,0
39,0 t/m 39,9	3	39,3
40,0	13	40,0
	111	37,4

Indien het aantal cao's wordt vertaald naar aantallen werknemers dan blijkt dat voor werknemers in Nederland onder cao de normale arbeidsduur gemiddeld 37,1 uur per week bedraagt. Dit is een op basis van werknemersaantallen gewogen gemiddelde (zie tabel VI.1 in bijlage VI voor de achterliggende gegevens).

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



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

In vergelijking met het aantal cao's dat valt in de klasse 38 tot 39 uur ligt het percentage werknemers met een normale arbeidsduur van 38 uur per week 5%-punten lager.

Het aantal cao's met een normale arbeidsduur van 40 uur heeft naar werknemersaantallen gemeten een minder zwaar gewicht in het totaalcijfer. De 13 cao's met een normale arbeidsduur van 40 uur vertegenwoordigen 3% van de werknemers.

5.2.2 Normale arbeidsduur per economische sector

In onderstaande tabel wordt een overzicht gegevens van de normale arbeidsduur per economische sector. Dit zijn naar werknemersaantallen ongewogen cijfers.

Uit onderstaande tabel blijkt dat de normale arbeidsduur in de overige dienstverlening (overheid, onderwijs, zorg) met gemiddeld 36,4 uur het laagst is. In de sector vervoer en communicatie (openbaar vervoer, goederenvervoer, communicatie, informatie) is de normale arbeidsduur met gemiddeld 39,2 uur per week het hoogst. In de bijlage VI is een overzicht van de normale arbeidsduur per cao opgenomen.

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

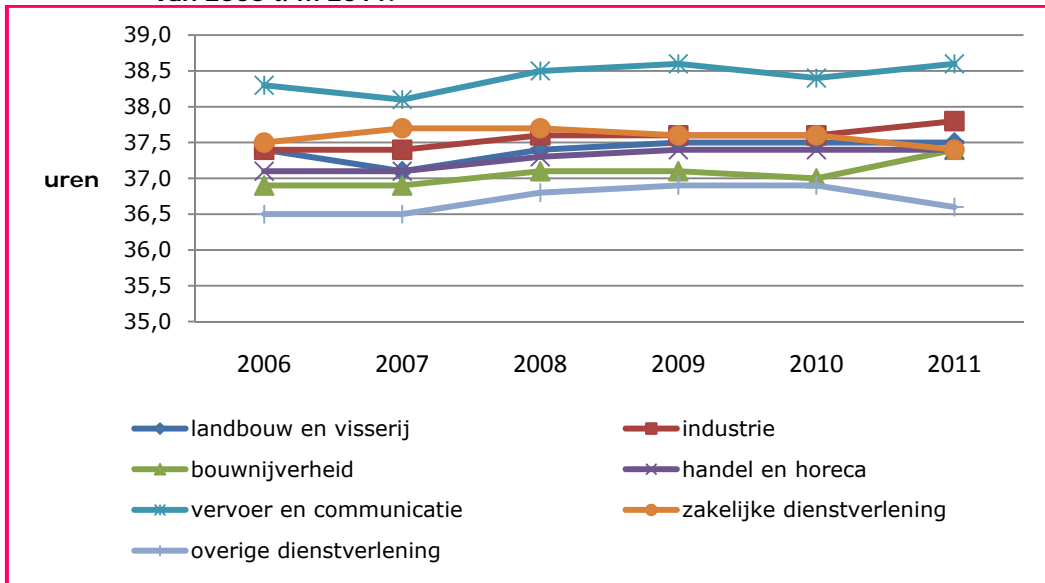
economische sector	percentage werknemers	klassengemiddelde normale arbeidsduur
landbouw en visserij	2	37,5
industrie	13	37,8
bouwnijverheid	6	37,4
handel en horeca	23	37,4
vervoer en communicatie	5	38,6
zakelijke dienstverlening	10	37,4
overige dienstverlening	41	36,6
	100	37,4

5.3 De ontwikkeling sinds 2006

In onderstaande grafiek wordt een beeld gegeven van de ontwikkeling van de normale arbeidsduur per week in de economische sectoren over de periode 2006-2011¹⁸.

¹⁸ De in de grafiek gehanteerde cijfers zijn ontleend aan de Najaarsrapportages uit 2006 tot en met 2010. Dit zijn ongewogen cijfers gebaseerd op een per jaar wisselend aantal cao's.

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



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

In de sector vervoer en communicatie zijn ten opzichte van 2010 enkele cao's met een 36 en 37-urige werkweek komen te vervallen en is in een andere cao de gemiddelde wekelijkse arbeidsduur verhoogd waardoor de gemiddelde wekelijkse arbeidsduur met 0,2%-punt stijgt.

In de overige dienstverlening zijn een aantal cao's met een 38 en 40-urige werkweek buiten de steekproef gevallen waardoor de gemiddelde wekelijkse arbeidsduur met 0,3%-punt daalt.

BIJLAGEN

BIJLAGE I TOTALE CONTRACTLOONMUTATIE 2010

Sbi	Naam	Ingangs- datum	Expiratie- datum	Niveau- basis¹	Jaar- basis¹
Landbouw en visserij					
11	Glastuinbouw	1-7-2010	1-7-2012	1,00	0,25
11	Open teelten	1-7-2010	1-7-2012	1,00	0,92
14	Dierhouderij	1-1-2010	1-7-2012	0,00	0,00
16	Landbouwwerktuigen expl. ondernemingen	1-4-2010	1-1-2012	0,75	1,38
Industrie					
104	Unilever	1-5-2010	1-5-2012	1,50	1,09
107	Bakkersbedrijf	1-8-2009	1-8-2011	2,65	1,98
108	Zoetwarenindustrie	1-7-2009	1-4-2011	1,92	2,53
110	Heineken	1-10-2009	1-1-2011	0,79	1,04
131	Mode- interieur- tapijt- en textielind.	1-7-2010	1-7-2012	1,00	1,53
162	Timmerindustrie	1-1-2010	1-1-2011	0,46	0,66
181	Grafimedia	1-2-2010	1-2-2012	0,00	1,36
201	DSM Limburg	1-6-2009	1-1-2011	1,50	1,33
236	Betonproduktenindustrie	1-3-2009	1-4-2011	1,86	1,36
240	Metalektro	1-2-2010	1-5-2011	1,25	1,50
240	Metalektro voor het hoger personeel (HP)	1-2-2010	1-5-2011	1,25	1,50
241	TATA steel	1-4-2010	1-4-2011	1,94	1,94
250	Metaalbewerkingsbedrijf (metaal)	1-12-2009	1-4-2011	-1,38	-1,13
260	Philips	1-1-2010	1-7-2011	1,00	0,17
282	Oce technologies	1-7-2009	1-1-2011	1,25	1,26
292	Carrosseriebedrijf (metaal)	1-12-2009	1-4-2011	-1,38	-1,13
310	Meubelind. en meubileringsbedrijven	1-7-2010	1-7-2012	2,35	3,21
329	Sociale werkvoorziening	1-3-2010	1-2-2011	0,45	0,85
351	Energie	1-5-2010	1-5-2011	1,10	1,29
Bouwnijverheid					
410	Bouwnijverheid	1-7-2009	1-1-2011	1,25	1,31
432	Technisch installatiebedrijf (metaal)	1-12-2009	1-4-2011	-1,38	-1,13
433	Afbouw	1-1-2010	1-1-2011	0,98	1,77
433	Schilders-, afwerkings en glaszetbedrijf	1-3-2009	1-3-2011	2,00	2,00
Handel en horeca					
452	Motorvoertuigen- en tweewielerbedr. (metaal)	1-12-2009	1-6-2011	-0,68	-0,77
462	Bloemen en planten, groothandel	1-7-2009	1-7-2012	1,40	0,47
463	Aardappelen, groenten en fruit, groothandel	1-4-2010	1-7-2011	0,30	-0,57
463	Albert Heijn distributieorganisatie	15-10-10	15-10-12	0,00	2,51
463	Vleessector	1-4-2009	1-4-2011	1,35	1,35
464	Technische groothandel	1-4-2010	1-7-2011	0,25	-0,31
466	Info-, comm.- en kantoortech.n.branche (ICK)	1-1-2010	1-1-2011	1,00	1,00
471	HEMA	1-2-2010	1-2-2011	1,06	1,48
471	Vroom & Dreesmann	1-2-2010	1-7-2011	0,47	1,61
471	La Place	1-2-2010	1-7-2011	0,47	1,61
472	Levensmiddelen, grootwinkelbedr. VGL	1-4-2010	1-4-2011	1,00	1,95
472	Levensmiddelenbedrijf	1-4-2010	1-4-2011	1,00	1,95

Sbi	Naam	Ingangsdatum	Expiratiedatum	Niveau-basis ¹	Jaar-basis ¹
472	Slagersbedrijf	1-4-2009	1-4-2011	1,10	0,73
475	Doe het zelf branche	1-7-2009	1-7-2011	1,04	0,66
475	Electrotechnische detailhandel	1-1-2009	1-1-2012	0,31	0,39
475	Gemengde branche en speelgoedbranche	1-1-2009	1-1-2011	2,90	2,08
475	IKEA Nederland	1-10-2010	1-10-2011	1,00	1,00
475	Wonen	1-1-2010	1-1-2011	0,00	0,00
477	Apotheken	1-4-2010	1-4-2012	1,35	2,46
477	Bloemen en planten, gesp. (detailhandel)	1-1-2009	1-4-2011	1,40	1,40
477	Drogisterijbranche	1-10-2010	1-4-2012	0,50	1,00
477	Mode- en sportdetailhandel	1-7-2010	1-7-2012	0,00	1,50
551	Horeca- en aanverwante bedrijf	1-4-2010	1-4-2012	0,19	0,87
552	Recreatie	1-7-2010	1-7-2012	1,00	0,81
562	Contractcateringbranche	1-4-2010	1-4-2012	1,00	1,87
Vervoer en communicatie					
491	Nederlandse Spoorwegen	1-11-2010	1-2-2013	2,94	2,00
493	Openbaar vervoer	1-7-2009	1-1-2011	1,50	1,50
493	Taxivervoer	1-3-2009	1-1-2014	1,70	2,44
494	Beroepsgoederenvervoer over de weg	1-1-2010	1-1-2012	0,00	0,67
494	Goederenvervoer Nederland	1-1-2010	1-1-2012	0,00	0,67
494	Selektvracht	1-4-2009	1-1-2011	2,43	2,43
522	KLM-grondpersoneel	1-4-2010	1-10-2011	1,25	1,25
531	Postkantoren	1-1-2010	1-1-2012	1,10	1,35
531	TNT mail Nederland	1-4-2010	1-1-2012	0,62	0,62
Zakelijke dienstverlening					
641	ABNAMRO	1-3-2010	1-1-2013	0,00	0,00
641	ING	1-7-2008	1-1-2012	1,00	3,00
641	Rabobank	1-2-2010	1-5-2011	1,90	1,67
641	SNS reaal	1-11-2010	1-6-2012	1,00	1,00
643	Achmea	1-6-2010	1-6-2011	1,25	1,38
651	Delta Lloyd	1-12-2010	1-1-2012	2,00	1,80
651	Verzekeringsbedrijf binnendienst	1-12-2009	1-6-2011	0,90	1,38
651	Zorgverzekeraars	1-6-2010	1-6-2011	0,35	0,53
682	Woondiensten	1-1-2009	1-1-2011	-0,16	0,96
782	Uitzendondernemingen. vaste med.	1-1-2009	1-4-2011	2,50	0,63
782	Uitzendkrachten ABU	29-3-2009	30-3-2014	1,02	0,58
791	Reisbranche	1-4-2009	1-4-2011	1,00	0,50
799	ANWB	1-4-2010	1-4-2011	0,93	1,74
801	Beveiligingsorganisaties, particuliere	1-8-2008	1-7-2011	3,00	3,00
812	Schoonmaak- en glazenwassersbedrijf	1-1-2010	1-1-2012	0,54	0,04
813	Hoveniersbedrijf	1-3-2010	1-3-2011	1,60	0,93
822	Facilitaire contactcenters	1-5-2010	1-5-2012	0,76	2,07
822	KPN contact	1-1-2010	1-1-2011	1,00	1,00
Overige dienstverlening					
841	Gemeentambtenaren	1-6-2009	1-6-2011	1,77	1,77
841	Provincies	1-6-2009	1-6-2011	1,63	1,63
841	Rijkspersoneel	1-1-2007	1-1-2011	2,56	3,05
842	Politiepersoneel	1-1-2008	1-1-2012	0,42	0,42

Sbi	Naam	Ingangs- datum	Expiratie- datum	Niveau- basis¹	Jaar- basis¹
843	Sociale verzekeringsbank	1-4-2010	1-10-2011	-0,11	0,63
843	UWV werkbedrijf	1-5-2010	1-8-2011	-0,55	-0,13
853	Beroepsonderwijs en volw.educatie (BVE)	1-2-2009	1-4-2011	0,00	0,00
853	Voortgezet onderwijs	1-8-2010	1-8-2011	-0,61	1,63
854	Hoger beroepsonderwijs	1-8-2010	1-2-2012	2,40	1,96
854	Nederlandse universiteiten	1-3-2010	1-1-2012	0,70	0,70
861	Universitair medische centra	1-1-2008	1-3-2011	3,30	3,30
861	Ziekenhuizen	1-3-2009	1-3-2011	0,96	0,96
862	Geestelijke gezondheidszorg (GGZ)	1-4-2009	1-3-2011	0,41	0,58
862	Huisartsenzorg	1-4-2010	1-4-2011	2,21	2,21
869	Arbo Unie Nederland	1-7-2008	1-7-2011	0,75	0,75
871	Verpleeg- en verz.huizen en thuiszorg	1-3-2010	1-3-2012	0,78	0,93
872	Gehandicaptenzorg	1-1-2009	1-3-2011	0,43	1,31
879	Jeugdzorg	1-5-2010	1-5-2011	2,50	2,45
889	Kinderopvang	1-5-2010	1-1-2012	1,68	1,60
889	Welzijn en maatsch. dienstverlening	1-5-2008	1-1-2012	4,00	4,00
920	Holland casino	1-4-2009	1-1-2011	0,00	0,00

¹ Het gaat hier om de procentuele contractloonmutatie op niveau- en jaarbasis

Tabel I.1 De gemiddelde contractloonmutatie (in %) op niveau- en jaarbasis in 2010, verdeeld naar economische sector

economische sector	contractloonmutatie		aantal cao's	werknemers %
	niveaubasis	jaarbasis		
landbouw en visserij	0,9	0,7	4	100%
industrie	0,5	0,7	19	99%
bouwnijverheid ¹	-0,8	-0,5	3	51%
handel en horeca	0,5	1,0	25	97%
vervoer en communicatie	0,7	1,1	9	92%
zakelijke dienstverlening	1,0	0,9	19	98%
overige dienstverlening	1,2	1,5	21	87%
totaal	0,8	1,1	100	92%

¹ De cijfers voor de bouwnijverheid, gebaseerd op 51% van de werknemers, zijn voorlopige cijfers.

Tabel I.2 Spreiding van de gemiddelde contractloonmutatie (CLM) op niveaubasis in 2011

interval (in %)	aantal cao's	werknemers %	voorbeelden
<= 0,00	5	7	jeugdzorg, politie, welzijn
0,00 < CLM <= 1,00	17	22	hoveniers, grafi-media, ING, bouwnijverheid
1,00 < CLM <= 2,00	21	36	TNT, VVT, HEMA, DSM, gemengde branche
> 2,00	17	35	slagers, metaalektro, metaal, goederenvervoer
totaal	60	100	

Tabel I.3 De ontwikkeling van de gemiddelde contractloonmutatie (in %) op niveau- en op jaarbasis sinds 2005

jaar	niveaubasis	jaarbasis	aantal cao's	werknemers %
2005	1,0	0,7	116	96%
2006	1,8	1,9	114	96%
2007	2,4	2,0	111	96%
2008	3,5	3,3	110	99%
2009	2,3	2,7	107	99%
2010	0,8	1,1	100	92%
2011 ¹	1,6	1,4	60	64%

¹ De gemiddelde contractloonmutatie in het lopende jaar (2011) is gebaseerd op 60 cao's van toepassing op 64% van de werknemers en daarmee een voorlopig cijfer.

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, dienstdtijd 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 loonafsprake 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.

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.

Ook hier een voorbeeld ter toelichting:

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

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

Structurele contractloonmutatie en totale contractloonmutatie op niveaubasis en op jaarbasis

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

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

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

Een totaalbeeld

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

Voorbeeld I (cao van toepassing op 10.000 werknemers)

	niveaubasis			jaarbasis		
	t-1	t	t+1	t-1	t	t+1
Prijscompensatie ad. 2% per 1/7 jaar t-1	2,0			1,0	1,0	
Prijscompensatie ad. 1% per 1/1 jaar t		1,0			1,0	
Prijscompensatie ad. 1% per 1/7 jaar t		1,0			0,5	0,5
Initiële loonsverhoging ad. 0,5% per 1/7 jaar t		0,5			0,25	0,25
Mutatie vakantietoelagen		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

DE ONDERKANT VAN HET LOONGEBOUW: BESCHRIJVING VAN DE ONDERZOEKSOPZET

In hoofdstuk 2 wordt verslag gedaan van het niveau van het laagste cao-loon voor de vakvolwassen²⁰ werknemer ultimo 2010 en wordt aandacht besteed aan de in de cao's opgenomen laagste lonen voor werknemers jonger dan 23 jaar.

Gerapporteerd wordt over de in de onderzochte cao's vastgelegde laagste schaalbedragen voor een 23-jarige werknemer gerelateerd aan het wettelijk minimumloon (WML) voor een 23-jarige werknemer²¹.

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

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

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

Voor de rapportage wordt gebruik gemaakt van de door SZW gehanteerde groep steekproef-cao's. Voor 2010 zijn de loongegevens van 70 cao's beschikbaar²². Deze cao's zijn van toepassing op bijna 3,1 miljoen werknemers. Dit is 60% van het totaal aantal werknemers dat onder de steekproef-cao's valt.

²⁰ Met vakvolwassen leeftijd wordt de leeftijd bedoeld waarop de werknemer het in de reguliere loonschalen bepaalde loon krijgt betaald. Voor werknemers die de vakvolwassen leeftijd nog niet hebben bereikt kunnen in cao's jeugdschalen zijn opgenomen. De vakvolwassen leeftijd in de onderzochte cao's varieert van 18 tot en met 23 jaar.

²¹ In 39 van de 114 cao's is de vakvolwassen leeftijd op 23 jaar bepaald. Voor de cao's met een afwijkende vakvolwassen leeftijd wordt als laagste cao-loon voor een 23-jarige werknemer het bij de vakvolwassen leeftijd behorende laagste schaalbedrag genomen. Indien het bij die leeftijd behorende loon lager is dan het wettelijk minimumloon voor een 23-jarige wordt het WML als laagste schaalbedrag genomen. Het WML voor een 23-jarige werknemer ligt ultimo 2009 op € 1416,00 bruto per maand.

²² Van 30 cao's is geen vakvolwassen leeftijd bekend, van 4 cao's zijn geen loongegevens bekend en van 9 cao's ligt de expiratedatum vóór de datum van 31-12-2010. In totaal ontbreken van 43 cao's een of meerdere gegevens en deze blijven in de analyse dan ook buiten beschouwing.

In tabel III.1 is per economische sector het aantal cao's in de steekproef respectievelijk rapportage weergegeven evenals het percentage werknemers waarop deze cao's van toepassing zijn. Op basis van deze 70 cao's wordt een voorlopig beeld gegeven van (de ontwikkeling) van de laagste lonen. In een aantal sectoren (industrie, zakelijke dienstverlening, overige dienstverlening) is gezien het percentage werknemers de analyse gebaseerd op een relatief beperkt aantal cao's.

Tabel III.1 Aantal in de steekproef en de in de rapportage opgenomen cao's en het onder deze cao's vallend aantal werknemers, uitgesplitst naar economische sector

economische sectoren:	steekproef-cao's	cao's in rapportage	werknemerspercentage
landbouw en visserij	4	4	100%
industrie	21	13	85%
bouwnijverheid	4	4	100%
handel en horeca	27	23	86%
vervoer en communicatie	14	10	88%
zakelijke dienstverlening	20	11	74%
overige dienstverlening	24	5	18%
totaal	114	70	60%

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

economische sector	2010
landbouw en visserij	103,6
industrie	100,9
bouwnijverheid	106,5
handel en horeca	104,0
vervoer en communicatie	104,5
zakelijke dienstverlening	102,8
overige dienstverlening	102,4
totaal	103,4

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

BIJLAGE IVa KENMERKEN LOONGEBOUW PER CAO

sbi naam	loonsysteem	aantal functie- groepen	aantal periodieken laag	aantal periodieken hoog
11	Glastuinbouw	7	6	10
11	Open teelten	7	4	10
14	Dierhouderij	6	5	5
16	Landbouwwerktuigen expl. ondernemingen	6	6	7
104	Unilever	8	.	.
107	Bakkersbedrijf	8	.	6
108	Zoetwarenindustrie	9	6	13
110	Heineken	13	5	.
131	Mode-, interieur-, tapijt- en textielindustrie	11	2	11
162	Timmerfabrieken	9	3	12
181	Grafi-media	11	5	12
201	DSM Limburg	10	.	.
236	Betonproduktenindustrie	7	3	6
240	Metalektro	10	1	10
241	Corus staal	17	7	13
250	Metaalbewerking (metaalnijverheid)	10	3	10
260	Philips (cao A)	15	.	.
282	Oce Nederland	20	.	.
292	Carrosseriebedrijf (metaalnijverheid)	10	3	10
310	Meubelindustrie en meubileringsbedrijven	5	.	1
329	Sociale werkvoorziening	12	2	11
351	Energie	10	.	.
411	Bouwnijverheid	6	.	.
432	Technische installatiebedrijven (metaalnijverheid)	10	3	10
433	Afbouw	3	4	4
433	Schilders- afwerkings- en glaszetbedrijf	6	4	.
452	Motorvoertuigen en tweewielerbedrijven	10	3	10
462	Bloemen en planten (groothandel)	6	.	.
463	Aardappelen groenten fruit (groothandel)	9	6	10
463	Albert Heijn (distributie)	11	8	8
463	Vleessector	5	7	12
464	Technische groothandel	6	1	7
471	HEMA	9	6	10
471	Vroom en Dreesmann Food	10	.	10
471	Vroom en Dreesmann Non Food	10	.	10
472	Levensmiddelen (grootwinkelbedrijven)	9	.	1
472	Levensmiddelenbedrijf	9	.	1
472	Slagersbedrijf	12	.	5
475	Doe het zelf branche	5	2	6
475	Electrotechnische Detailhandel	6	2	9
475	Gemengde- en speelgoedbranche	5	2	4
475	Ikea Nederland	14	.	.
475	Wonen	9	2	15
477	Apotheken	9	7	9

sbi naam	loonsysteem	aantal functie- groepen	aantal periodieken laag	aantal periodieken hoog
477 Bloemen en planten detailhandel	periodieken	5	.	3
477 Drogisterijbranche	periodieken	5	6	1
551 Horeca- en aanverwant bedrijf	gemengd	11	7	12
552 Recreatie	periodieken	8	1	11
562 Contractcateringbedrijf	periodieken	8	12	16
491 Nederlandse Spoorwegen	gemengd	16	3	.
493 Openbaar vervoer	periodieken	19	7	10
493 Taxivervoer	periodieken	4	5	12
494 Beroepsgoederenvervoer over de weg (NOB)	periodieken	8	5	9
494 Goederenvervoer Nederland (KNV)	periodieken	8	5	9
494 Selectvracht	periodieken	8	5	10
522 KLM-grondpersoneel	periodieken	12	7	16
531 Postkantoren	gemengd	13	8	.
531 TNT	gemengd	13	11	.
611 KPN	min-max	11	.	.
620 Getronics Pinkroccade	min-max	12	.	.
641 ABNAMRO	periodieken	15	12	12
641 ING-bank	min-max	12	.	.
641 Rabobank	min-max	11	.	.
643 Achmea	min-max	11	.	.
651 Delta Lloyd	min-max	11	.	.
651 Verzekeringsbedrijf (binnendienst)	gemengd	4	5	13
651 Zorgverzekeraars	gemengd	10	3	8
682 Woondiensten	min-max	15	.	.
782 Uitzendbureaus; vaste medewerkers	periodieken	9	8	14
782 Uitzendkrachten (ABU)	periodieken	9	8	20
791 Reisbranche	min-max	6	.	.
799 ANWB	min-max	16	.	.
801 Beveiligingsorganisaties (particuliere)	periodieken	6	1	10
812 Schoonmaak- en glazenwassersbedrijf	periodieken	3	1	1
813 Hoveniersbedrijf	periodieken	6	7	9
822 Callcenter Branche	periodieken	5	6	12
822 KPN Contact	min-max	12	.	.
841 Rijkspersoneel	periodieken	18	10	10
843 Sociale Verzekeringsbank	periodieken	14	10	13
853 Beroepsonderwijs en volwasseneneducatie	periodieken	18	7	13
854 Nederlandse universiteiten	periodieken	18	6	9
861 Universiteit medische centra	periodieken	5	6	10
861 Ziekenhuizen	periodieken	17	6	14
862 Geestelijke gezondheidszorg	periodieken	15	3	6
862 Huisartsenzorg	periodieken	12	6	10
872 Gehandicaptenzorg	periodieken	16	7	14
879 Jeugdzorg	periodieken	6	9	11
889 Kinderopvang	periodieken	15	7	14
889 Welzijnswerk	periodieken	15	9	13
920 Holland Casino's	periodieken	11	10	15

BIJLAGE IVb KENMERKEN LAAGSTE LOONSCHAAL PER CAO

sbi	naam	laagste schaalbedrag	hoogste schaalbedrag	% verschil	% periodiek grootte
11	Glastuinbouw	1416	1767	24,8	4,1
11	Open teelten	1542	1651	7,1	1,8
14	Dierhouderij	1543	1906	23,5	4,7
16	Landbouwwerktuigen expl. ondernemingen	1411	1703	20,7	3,4
104	Unilever	1895	2041	7,7	.
107	Bakkersbedrijf	1204	.	.	.
108	Zoetwarenindustrie	1720	1969	14,5	2,4
110	Heineken Nederland Beheer	2153	2292	6,5	1,3
131	Mode-, interieur-, tapijt- en textielindustrie	1644	1662	1,1	0,6
162	Timmerfabrieken	1428	1513	6,0	2,0
181	Grafi-media	1520	1729	13,7	2,7
201	DSM Limburg	1603	1844	15,0	.
236	Betonproduktenindustrie	1641	1715	4,5	1,5
240	Metalektro	1617	1639	1,4	1,4
241	Corus staal	1735	1879	8,3	1,2
250	Metaalbewerking (metaalnijverheid)	1416	1676	18,4	6,1
260	Philips (cao A)	1045	1741	66,6	.
282	Oce Nederland	1608	.	.	.
292	Carrosseriebedrijf (metaalnijverheid)	1416	1676	18,4	6,1
310	Meubelindustrie en meubileringsbedrijven	1686	.	.	.
329	Sociale werkvoorziening	1416	1435	1,3	0,7
351	Energie	1381	1662	20,3	.
411	Bouwnijverheid	1724	2269	31,6	.
432	Technische installatiebedrijven (metaalnijverheid)	1416	1676	18,4	6,1
433	Afbouw	2041	2249	10,2	2,5
433	Schilders- afwerkings- en glaszetbedrijf	1264	1487	17,6	4,4
452	Motorvoertuigen en tweewielerbedrijven	1416	1688	19,2	6,4
462	Bloemen en planten (groothandel)	1416	1436	1,4	.
463	Aardappelen groenten fruit (groothandel)	1498	1784	19,1	3,2
463	Albert Heijn (distributie)	1825	1999	9,5	1,2
463	Vleessector	1376	1726	25,4	3,6
464	Technische groothandel	1551	1677	8,1	8,1
471	HEMA	1514	1632	7,8	1,3
471	Vroom en Dreesmann Food	1416	.	.	.
471	Vroom en Dreesmann Non Food	1416	.	.	.
472	Levensmiddelen (grootwinkelbedrijven)	1705	.	.	.
472	Levensmiddelenbedrijf	1705	.	.	.
472	Slagersbedrijf	1714	.	.	.
475	Doe het zelf branche	1480	1533	3,6	1,8
475	Electrotechnische Detailhandel	1027	1416	37,9	19,0
475	Gemengde- en speelgoedbranche	1606	1672	4,1	2,1
475	Ikea Nederland	1416	1604	13,2	.
475	Wonen	1416	1490	5,2	2,6
477	Apotheken	1456	1747	20,0	2,9
477	Bloemen en planten detailhandel	1457	.	.	.
477	Drogisterijbranche	1578	1726	9,4	1,6

sbi naam	laagste schaalbedrag	hoogste schaalbedrag	% verschil	% periodiek grootte
551 Horeca- en aanverwant bedrijf	1416	1633	15,3	2,2
552 Recreatie	1547	1828	18,2	18,2
562 Contractcateringbedrijf	1484	1851	24,7	2,1
491 Nederlandse Spoorwegen	1650	1675	1,5	0,5
493 Openbaar vervoer	1027	1678	63,4	9,1
493 Taxivervoer	1527	1662	8,9	1,8
494 Beroepsgoederenvervoer over de weg (NOB)	1566	1871	19,4	3,9
494 Goederenvervoer Nederland (KNV)	1528	1825	19,4	3,9
494 Selectvracht	1552	1866	20,2	4,0
522 KLM-grondpersoneel	1494	1807	21,0	3,0
531 Postkantoren	1497	1756	17,3	2,2
531 TNT	1371	1751	27,8	2,5
611 KPN	1467	1918	30,7	.
620 Getronics Pinkroccade	1076	1793	66,6	.
641 ABNAMRO	655	1637	149,8	12,5
641 ING-bank	1416	.	.	.
641 Rabobank	1113	1589	42,8	.
643 Achmea	1636	1745	6,7	.
651 Delta Lloyd	1255	1912	52,3	.
651 Verzekeringsbedrijf (binnendienst)	1711	1828	6,8	1,4
651 Zorgverzekeraars	1614	1703	5,5	1,8
682 Woondiensten	1784	2027	13,6	.
782 Uitzendbureaus; vaste medewerkers	1420	1613	13,6	1,7
782 Uitzendkrachten (ABU)	1498	1893	26,4	3,3
791 Reisbranche	1417	1643	16,0	.
799 ANWB	1416	1614	14,0	.
801 Beveiligingsorganisaties (particuliere)	1749	1790	2,3	2,3
812 Schoonmaak- en glazenwassersbedrijf	1663	1713	3,0	3,0
813 Hoveniersbedrijf	1610	1833	13,8	2,0
822 Callcenter Branche	1437	1569	9,2	1,5
822 KPN Contact	1466	1600	9,2	.
841 Rijkspersoneel	1467	1819	24,0	2,4
843 Sociale Verzekeringsbank	1492	1840	23,3	2,3
853 Beroepsonderwijs en volwasseneneducatie	1492	1752	17,4	2,5
854 Nederlandse universiteiten	1477	1750	18,5	3,1
861 Universiteit medische centra	1499	1782	18,9	3,1
861 Ziekenhuizen	1383	1686	21,9	3,7
862 Geestelijke gezondheidszorg	1455	1579	8,5	2,8
862 Huisartsenzorg	1457	1880	29,0	4,8
872 Gehandicaptenzorg	1394	1701	22,0	3,1
879 Jeugdzorg	1457	1901	30,5	3,4
889 Kinderopvang	1470	1681	14,4	2,1
889 Welzijnswerk	1545	1917	24,1	2,7
920 Holland Casino's	1767	2637	49,2	4,9

BIJLAGE IVc KENMERKEN HOOGSTE LOONSCHAAL PER CAO

sbi naam	laagste schaalbedrag	hoogste schaalbedrag	% verschil	% periodiek grootte	
11	Glastuinbouw	2063	3058	48,2	4,8
11	Open teelten	2152	3076	42,9	4,3
14	Dierhouderij	2152	2459	14,3	2,9
16	Landbouwwerktuigen exploiterende ondernemingen	2481	2821	13,7	2,0
104	Unilever	2555	3266	27,8	.
107	Bakkersbedrijf	2356	2466	4,7	0,8
108	Zoetwarenindustrie	2039	3226	58,2	4,5
110	Heineken Nederland Beheer	4739	7291	53,8	.
131	Mode-, interieur-, tapijt- en textielindustrie	2588	3912	51,2	4,7
162	Timmerfabrieken	3250	3969	22,1	1,8
181	Grafi-media	3074	4593	49,4	4,1
201	DSM Limburg	4083	5338	30,7	.
236	Betonproduktenindustrie	1955	2130	9,0	1,5
240	Metalektro	2350	3098	31,8	3,2
241	Corus staal	5798	7812	34,7	2,7
250	Metaalbewerking (metaalnijverheid)	2768	3356	21,2	2,1
260	Philips (cao A)	4781	7969	66,7	.
282	Oce Nederland	5116	7309	42,9	.
292	Carrosseriebedrijf (metaalnijverheid)	2768	3356	21,2	2,1
310	Meubelindustrie en meubileringsbedrijven	2140	2206	3,1	3,1
329	Sociale werkvoorziening	2656	4294	61,7	5,6
351	Energie	3393	4268	25,8	.
411	Bouwnijverheid	3258	4580	40,6	.
432	Technische installatiebedrijven (metaalnijverheid)	2768	3356	21,2	2,1
433	Afbouw	2041	2545	24,7	6,2
433	Schilders- afwerkings- en glaszetbedrijf	2897	.	.	.
452	Motorvoertuigen en tweewielerbedrijven	2787	3379	21,2	2,1
462	Bloemen en planten (groothandel)	1810	2368	30,8	.
463	Aardappelen groenten fruit (groothandel)	2536	3438	35,6	3,6
463	Albert Heijn (distributie)	2831	4274	51,0	6,4
463	Vleessector	1634	2297	40,6	3,4
464	Technische groothandel	1851	2284	23,4	3,3
471	HEMA	2702	3777	39,8	4,0
471	Vroom en Dreesmann Food	2680	3601	34,4	3,4
471	Vroom en Dreesmann Non Food	2680	3601	34,4	3,4
472	Levensmiddelen (grootwinkelbedrijven)	3538	3926	11,0	11,0
472	Levensmiddelenbedrijf	3538	3926	11,0	11,0
472	Slagersbedrijf	2574	2831	10,0	2,0
475	Doe het zelf branche	1757	2008	14,3	2,4
475	Electrotechnische Detailhandel	1247	2116	69,7	7,7
475	Gemengde- en speelgoedbranche	1840	2355	28,0	7,0
475	Ikea Nederland	3265	5100	56,2	.
475	Wonen	2060	2782	35,0	2,3
477	Apotheken	2549	3569	40,0	4,4
477	Bloemen en planten detailhandel	1895	2084	10,0	3,3
477	Drogisterijbranche	2010	2198	9,4	9,4

sbi naam	laagste schaalbedrag	hoogste schaalbedrag	% verschil	% periodiek grootte
551 Horeca- en aanverwant bedrijf	2936	3756	27,9	2,3
552 Recreatie	2814	3400	20,9	1,9
562 Contractcateringbedrijf	2484	3432	38,2	2,4
491 Nederlandse Spoorwegen	4570	7695	68,4	.
493 Openbaar vervoer	6881	8573	24,6	2,5
493 Taxivervoer	1669	2209	32,4	2,7
494 Beroepsgoederenvervoer over de weg (NOB)	2142	3122	45,8	5,1
494 Goederenvervoer Nederland (KNV)	2089	3046	45,8	5,1
494 Selectvracht	2017	3143	55,8	5,6
522 KLM-grondpersoneel	2428	3999	64,7	4,0
531 Postkantoren	4145	6168	48,8	.
531 TNT	4130	6149	48,9	.
611 KPN	4072	6071	49,1	.
620 Getronics Pinkroccade	2940	5345	81,8	.
641 ABNAMRO	6373	9104	42,8	3,6
641 ING-bank	4663	6661	42,9	.
641 Rabobank	4827	6895	42,9	.
643 Achmea	4422	6158	39,3	.
651 Delta Lloyd	4006	6094	52,1	.
651 Verzekeringsbedrijf (binnendienst)	1827	2996	64,0	4,9
651 Zorgverzekeraars	2388	3730	56,2	7,0
682 Woondiensten	5616	7799	38,9	.
782 Uitzendbureaus; vaste medewerkers	2278	3130	37,4	2,7
782 Uitzendkrachten (ABU)	2205	3739	69,6	3,5
791 Reisbranche	1809	2898	60,2	.
799 ANWB	5044	7735	53,3	.
801 Beveiligingsorganisaties (particuliere)	2215	2608	17,7	1,8
812 Schoonmaak- en glazenwassersbedrijf	2104	2159	2,6	2,6
813 Hoveniersbedrijf	2247	2655	18,1	2,0
822 Callcenter Branche	1612	2116	31,2	2,6
822 KPN Contact	4262	6089	42,9	.
841 Rijkspersoneel	6530	8541	30,8	3,1
843 Sociale Verzekeringsbank	6006	8015	33,4	2,6
853 Beroepsonderwijs en volwasseneneducatie	5744	8374	45,8	3,5
854 Nederlandse universiteiten	6502	8622	32,6	3,6
861 Universiteit medische centra	1663	2374	42,8	4,3
861 Ziekenhuizen	5661	8001	41,3	3,0
862 Geestelijke gezondheidszorg	5732	7122	24,2	4,0
862 Huisartsenzorg	4121	5276	28,0	2,8
872 Gehandicaptenzorg	5731	8100	41,3	3,0
879 Jeugdzorg	1839	2615	42,2	3,8
889 Kinderopvang	5128	6722	31,1	2,2
889 Welzijnswerk	4016	6812	69,6	5,4
920 Holland Casino's	3087	5610	81,7	5,4

BIJLAGE V
**ARBEIDSPARTICIPATIE GEDEELTELIJK
ARBEIDSGESCHIKTEN**
Tabel V.1 Aantal cao's met minstens een afspraak over arbeidsparticipatie gedeeltelijk arbeidsgeschikten, naar economische sector en het percentage werknemers met minstens een afspraak

economische sector	Aantal cao's met minstens één afspraak over arbeidsparticipatie	% Werknemers met minstens één afspraak over arbeidsparticipatie
landbouw en visserij	3	84%
industrie	19	95%
bouwnijverheid	4	100%
handel en horeca	25	69%
vervoer en communicatie	13	96%
zakelijke dienstverlening	18	43%
overige dienstverlening	24	100%
Totaal	106	84%

Tabel V.2 Aantal cao's met minstens één afspraak over re-integratiebeleid (incl. afspraken i.h.k.v. de Wet verbetering Poortwachter en het inschakelen van re-integratiebedrijven) naar sector

Economische sector	Aantal cao's in de steekproef	Aantal cao 's met minstens één bepaling over re-integratie (incl. Wet Verbetering Poortwachter en het inschakelen van re-integratiebedrijven)
landbouw en visserij	4	3
industrie	20	19
bouwnijverheid	4	4
handel en horeca	27	24
vervoer en communicatie	14	13
zakelijke dienstverlening	21	17
overige dienstverlening	24	24
Totaal	114	104

Tabel V.3 Aantal cao's met minstens één afspraak over de Wet Verbetering Poortwachter en het inschakelen van re-integratiebedrijven

Economische sector	Aantal cao's in de steekproef	Wet verbetering poortwachter	Inschakelen re-integratiebedrijven
landbouw en visserij	4	1	0
industrie	20	12	8
bouwnijverheid	4	2	2
handel en horeca	27	19	12
vervoer en communicatie	14	9	3
zakelijke dienstverlening	21	17	5
overige dienstverlening	24	9	3
Totaal	114	69	33

Tabel V.4 Aantal cao's met minstens één afspraak over aanpassingsbeleid naar sector

Economische sector	Aantal cao's in de steekproef	Aantal cao 's met minstens één bepaling over aanpassingsbeleid
landbouw en visserij	4	3
industrie	20	14
bouwnijverheid	4	2
handel en horeca	27	12
vervoer en communicatie	14	6
zakelijke dienstverlening	21	4
overige dienstverlening	24	10
Totaal	114	51

Tabel V.5 Aantal cao's met minstens één afspraak over integratiebeleid naar sector

Economische sector	Aantal cao's in de steekproef	Aantal cao 's met minstens één bepaling over integratiebeleid
landbouw en visserij	4	3
industrie	20	10
bouwnijverheid	4	3
handel en horeca	27	14
vervoer en communicatie	14	7
zakelijke dienstverlening	21	8
overige dienstverlening	24	11
Totaal	114	56

BIJLAGE VI NORMALE ARBEIDSDUUR PER CAO

Naam	Duur werkdag in uren	Roostervrije dagen	Jaarlijks bedongen arbeidsduur in uren	Normale arbeidsduur In uren
Landbouw en visserij				
Glastuinbouw	7,6	0,0	1983,6	38,0
Open teelten	7,6	0,0	1983,6	38,0
Dierhouderij	7,6	0,0	1983,6	38,0
Landbouwwerktuigen expl ondernemingen	7,6	13,0	1884,8	36,0
Industrie				
Unilever	8,0	13,0	1984,0	38,0
Bakkersbedrijf	7,6	0,0	1983,6	38,0
Zoetwarenindustrie	8,0	25,5	1878,4	36,0
Heineken Nederland beheer	8,0	26,0	1880,0	36,0
Mode- interieur- tapijt- en textielindustrie	7,6	0,0	1983,6	38,0
Timmerindustrie	7,5	7,0	1905,0	36,5
Grafimedia	7,2	0,0	1879,2	36,0
DSM Limburg	8,0	0,0	2088,0	40,0
Organon biosciences Nederland	8,0	0,0	2088,0	40,0
Betonproduktenindustrie	8,0	12,0	1992,0	38,0
Metalektro	8,0	13,0	1984,0	38,0
Metalektro voor het hoger personeel (HP)	8,0	13,0	1984,0	38,0
TATA Steel	8,0	26,0	1880,0	36,0
Metaalbewerkingsbedrijf (metaal)	8,0	13,0	1984,0	38,0
Philips cao-A	8,0	0,0	2088,0	40,0
Philips cao-B	8,0	0,0	2088,0	40,0
Oce technologies	8,0	12,8	1985,6	38,0
Carrosseriebedrijf (metaal)	8,0	13,0	1984,0	38,0
Meubelindustrie en meubileringsbedrijven	7,5	4,0	1927,5	36,9
Sociale werkvoorziening	7,2	0,0	1879,2	36,0
Energie	8,0	13,0	1984,0	38,0
Bouwnijverheid				
Bouwnijverheid	8,0	22,0	1912,0	36,6
Technisch installatiebedrijf (metaal)	8,0	13,0	1984,0	38,0
Afbouw	7,5	0,0	1957,5	37,5
Schilders-, afwerkings en glaszetbedrijf	7,5	0,0	1957,5	37,5
Handel en horeca				
Motorvoertuigen- en tweewielerbedrijf (metaal)	8,0	13,0	1984,0	38,0
Bloemen en planten, groothandel	8,0	0,0	2088,0	40,0
Aardappelen, groenten en fruit, groothandel	7,6	0,0	1983,6	38,0
Albert Heijn distributie-organisatie	8,0	23,0	1904,0	36,5
Levensmiddelen en/of zoetwaren, groothandel	7,2	0,0	1879,2	36,0
Vleessector	7,2	0,0	1879,2	36,0
Technische groothandel	7,6	0,0	1983,6	38,0
Elektrotechnische detailhandel	7,6	13,0	1884,8	36,0
Informatie-, comm.- en kantoortech.n.branche (ICK)	8,0	12,0	1992,0	38,0

Naam	Duur werkdag in uren	Roostervrije dagen	Jaarlijks bedongen arbeidsduur in uren	Normale arbeidsduur In uren
HEMA	7,6	0,0	1983,6	38,0
Vroom & Dreesmann	7,6	0,0	1983,6	38,0
La Place	7,6	0,0	1983,6	38,0
Levensmiddelen, grootwinkelbedrijven VGL	8,0	19,5	1932,0	37,0
Levensmiddelenbedrijf	8,0	19,5	1932,0	37,0
Slagersbedrijf	7,6	0,0	1983,6	38,0
Doe het zelf branche	7,6	0,0	1983,6	38,0
Electrotechnische detailhandel	7,6	0,0	1983,6	38,0
Gemengde branche en speelgoedbranche	7,6	0,0	1983,6	38,0
IKEA Nederland	7,2	0,0	1879,2	36,0
Praxis groep	7,6	0,0	1983,6	38,0
Wonen	7,4	0,0	1931,4	37,0
Apotheken	7,2	0,0	1879,2	36,0
Bloemen en planten, gesp. (detailhandel)	7,2	0,0	1879,2	36,0
Drogisterijbranche	7,4	0,0	1931,4	37,0
Mode- en sportdetailhandel	7,6	0,0	1983,6	38,0
Horeca- en aanverwante bedrijf	7,6	0,0	1983,6	38,0
Recreatie	7,6	0,0	1983,6	38,0
Contractcateringbranche	8,0	13,0	1984,0	38,0
Vervoer en communicatie				
Nederlandse Spoorwegen	8,0	26,0	1880,0	36,0
Openbaar vervoer	8,0	17,0	1952,0	37,4
Taxivervoer	8,0	0,0	2088,0	40,0
Beroepsgoederenvervoer over de weg	8,0	3,5	2060,0	39,5
Goederenvervoer Nederland	8,0	3,5	2060,0	39,5
Selektvracht	8,0	12,5	1988,0	38,0
KLM-grondpersoneel	8,0	0,0	2088,0	40,0
Postkantoren	7,2	0,0	1879,2	36,0
TNT	7,4	0,0	1931,4	37,0
TNT cao postbezorgers	--	--	--	--
TNT cao zaterdagbestellers	--	--	--	--
Koninklijke KPN	8,0	0,0	2088,0	40,0
Atos Origin Nederland	8,0	0,0	2088,0	40,0
Getronics Nederland	8,0	0,0	2088,0	40,0
Zakelijke dienstverlening				
ABNAMRO	7,2	0,0	1879,2	36,0
Fortis BANK NEDERLAND	7,2	0,0	1872,0	36,0
ING	7,2	0,0	1879,2	36,0
Rabobank	7,2	0,0	1879,2	36,0
SNS REAAL	7,2	0,0	1879,2	36,0
Achmea	7,2	0,0	1879,2	36,0
Delta Lloyd	7,6	0,0	1983,6	38,0
Verzekeringsbedrijf binnendienst	7,6	0,0	1983,6	38,0
Zorgverzekeraars	6,8	0,0	1774,8	34,0
Woondiensten	7,2	0,0	1879,2	36,0
Architectenbureaus	8,0	0,0	2088,0	40,0
Uitzendkrachten NBBU	8,0	0,0	2088,0	--

Naam	Duur werkdag in uren	Roostervrije dagen	Jaarlijks bedongen arbeidsduur in uren	Normale arbeidsduur In uren
Uitzendkrachten ABU	8,0	0,0	2088,0	--
Uitzendondernemingen vaste medewerkers	8,0	13,0	1984,0	38,0
Reisbranche	7,8	0,0	2035,8	39,0
ANWB	8,0	13,0	1984,0	38,0
Beveiligingsorganisaties, particuliere	8,0	13,0	1984,0	38,0
Schoonmaak- en glazenwassersbedrijf	7,6	0,0	1983,6	38,0
Hoveniersbedrijf in Nederland	8,0	20,0	1928,0	37,0
KPN contact	8,0	0,0	2088,0	40,0
Facilitaire contactcenters	8,0	0,0	2088,0	40,0
Overige dienstverlening				
Gemeenteambtenaren	7,2	0,0	1879,2	36,0
Provincies	7,2	0,0	1879,2	36,0
Rijkspersoneel	7,2	0,0	1879,2	36,0
Defensiepersoneel	7,6	0,0	1983,6	38,0
Politiepersoneel	7,2	0,0	1879,2	36,0
Sociale verzekeringsbank	7,2	0,0	1879,2	36,0
UWV werkbedrijf	7,6	0,0	1983,6	36,0
Primair onderwijs	7,4	0,0	1931,4	36,9
Beroepsonderwijs en volwasseneneducatie (BVE)	8,0	13,0	1984,0	38,0
Ons middelbaar onderwijs	7,4	0,0	1931,4	36,9
Voortgezet onderwijs	7,4	0,0	1931,4	36,9
Hoger beroepsonderwijs	7,4	0,0	1931,4	36,9
Nederlandse universiteiten	7,6	0,0	1983,6	38,0
Universitair medische centra	7,2	0,0	1879,2	36,0
Ziekenhuizen	7,2	0,0	1879,2	36,0
Geestelijke gezondheidszorg (GGZ)	7,2	0,0	1879,2	36,0
Huisartsenzorg	7,6	0,0	1983,6	38,0
Arbo unie Nederland	7,2	0,0	1879,2	36,0
Verpleeg- en verzorgingshuizen en thuiszorg (VVT)	7,2	0,0	1879,2	36,0
Gehandicaptenzorg	7,2	0,0	1879,2	36,0
Jeugdzorg	7,2	0,0	1879,2	36,0
Kinderopvang	7,2	0,0	1879,2	36,0
Welzijn en maatschappelijke dienstverlening	7,2	0,0	1879,2	36,0
Holland casino	7,6	0,0	1983,6	38,0

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

klassen normale arbeidsduur	percentage werknemers	klassengemiddelde normale arbeidsduur
<36,0	--	34,0
36,0 t/m 36,9	49	36,2
37,0 t/m 37,9	8	37,1
38,0 t/m 38,9	37	38,0
39,0 t/m 39,9	3	39,4
40,0	3	40,0
	100	37,1

BIJLAGE VII CAO'S IN NEDERLAND

In deze rapportage wordt een overzicht gepresenteerd van de bij het Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid aangemelde cao's²³. Deze cao's zijn ingedeeld naar soort en type cao, economische sector en aantallen werknemers.

VII.1 Indelingscriteria

Cao's worden aan de hand van een tweetal criteria ingedeeld. Op de eerste plaats kan een onderscheid gemaakt worden op basis van het soort cao (bedrijfstak-cao's en ondernemings-cao's) en op de tweede plaats wordt een indeling gemaakt op basis van het type cao (een reguliere regeling, een regeling voor vervroegde uittreding, een fonds voor opleiding en ontwikkeling, een sociaal fonds, een overige regeling).

Naast het aantal cao's per soort en per type wordt gerapporteerd over het aantal werknemers dat onder de cao's valt. Hierbij wordt een beeld gegeven van het aantal werknemers dat direct onder de werking van de cao's valt en, voor zover het bedrijfstak-cao's betreft, van het aantal werknemers dat door het algemeen verbindend verklaren onder de werking van de cao's valt.

VII.2 Analyse voorjaar 2011

In deze paragraaf wordt de analyse voor 2011 gepresenteerd. Er wordt gebruik gemaakt van cao's met een expiratiedatum op of ná 1 januari 2010.

In onderstaande tabel is een onderscheid gemaakt tussen bedrijfstak-cao's en ondernemings-cao's. Voor beide groepen is een uitsplitsing naar type cao gemaakt.

Tabel VII.1 Aantal cao's uitgesplitst naar soort en naar type

type	soort		totaal
	bedrijfstakken	ondernemingen	
REG	185	503	688
VUT	38	6	44
O&O	15	-	15
SF	63	-	63
OVE	10	304	314
totaal	311	813	1124

²³ Het overzicht is gebaseerd op alle bij het ministerie van SZW aangemelde cao's, inclusief de overheidsakkoorden. De werknemersaantallen zijn gebaseerd op de door de cao-partijen aangeleverde gegevens en kunnen daarom verschillen van de door het CBS gepubliceerde cijfers over aantallen werknemers in Nederland.

Het bestand omvat 1124 cao's: 185 regulier bedrijfstak-cao's met daarnaast 126 overige regelingen (vervroegde uittreding, opleiding, sociaal fonds, overige) en 503 reguliere ondernemings-cao's met daarnaast 310 overige regelingen.

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

De in totaal 503 door ondernemingen aangemelde reguliere cao's zijn van toepassing op ruim 0,5 miljoen werknemers. Naast de reguliere cao's zijn door ondernemingen ook nog 310 andersoortige cao's overeengekomen. In onderstaande tabel is aangegeven op hoeveel werknemers de verschillende regelingen betrekking hebben.

Tabel VII.2 ondernemingen	Totaalaantal werknemers vallend onder ondernemings-cao's uitgesplitst naar type	
	aantal cao's	werknemers onder cao
REG	503	531.000
VUT	6	78.500
O&O	-	-
SF	-	-
OVE	304	333.500
	813	

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

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

Onderstaande tabel heeft betrekking op de bedrijfstak-cao's. Van de 311 bedrijfstak-cao's zijn 185 akkoorden reguliere cao's. Voor de verschillende soorten cao's is aangegeven op hoeveel werknemers deze van toepassing zijn.

Voor de bedrijfstak-cao's kan een onderscheid gemaakt worden tussen werknemers die direct onder de werking van een cao vallen én werknemers die via het algemeen verbindend verklaren onder de werking van een cao vallen.

Tabel VII.3 Totaalaantal werknemers vallend onder bedrijfstak-cao's uitgesplitst naar type¹

bedrijfstakken	aantal cao's	werknemers		
		onder cao	onder avv	totaal
REG	185	4.869.000	728.500	5.597.500
VUT	38	1.830.000	457.500	2.287.500
O&O	15	622.500	135.500	758.000
SF	63	2.092.000	611.500	2.703.500
OVE	10	334.000	6.500	340.500
	311			

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

Naast de reguliere cao's zijn nog 126 andersoortige cao's met daarin afspraken op het terrein van vervroegde uittreding, scholing en sociale regelingen. Ook hier geldt dat de werknemersaantallen niet mogen worden opgeteld.

VII.3.3 Overzicht van alleen de reguliere cao's

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

In totaal zijn er 688 reguliere cao's aangemeld waaronder bijna 6,1 miljoen werknemers vallen. Het betreft 185 bedrijfstak-cao's met bijna 5,6 mln. werknemers en 503 ondernemings-cao's met ruim 0,5 mln. werknemers.

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

	bedrijfstakken		ondernemingen		totaalaantal	
	cao's	werknemers	cao's	werknemers	cao's	werknemers
landbouw en visserij	10	124.000	2	500	12	124.000
industrie	36	652.000	230	111.000	266	763.000
bouwnijverheid	9	334.000	4	3.500	13	338.500
handel en horeca	40	1.350.500	61	55.000	101	1.407.500
vervoer en communicatie	16	246.000	76	161.500	92	353.000
zakelijke dienstverlening	26	775.500	79	174.000	105	970.500
overige dienstverlening	48	2.115.500	51	61.000	99	2.172.000
totaal	185	5.597.500	503	531.000	688	6.128.500

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

In onderstaande tabel wordt voor de reguliere bedrijfstak-cao's het aantal werknemers uitgesplitst naar het aantal werknemers dat direct onder de werking van een cao valt én het aantal werknemers dat als gevolg van het algemeen verbindend verklaren onder de werking van de cao valt.

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

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

	aantal	werknemers		totaal
		cao	avv	
landbouw en visserij	10	89.000	35.000	124.000
industrie	36	550.500	101.500	652.000
bouwnijverheid	9	247.000	87.000	334.000
handel en horeca	40	1.051.000	299.500	1.350.500
vervoer en communicatie	16	221.000	25.000	246.000
zakelijke dienstverlening	26	640.000	135.500	775.500
overige dienstverlening	48	2.070.500	45.000	2.115.500
	185	4.869.000	728.500	5.597.500

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

Uit de cijfers kan worden geconcludeerd dat gemiddeld 13% van de werknemers onder bedrijfstak-cao's werkzaam is in bedrijven die geen partij zijn in de cao-onderhandelingen. Deze werknemers vallen onder de cao als gevolg van het algemeen verbindend verklaren.

Bovenstaande cijfers kunnen ook vanuit de soort cao (ondernemings-cao's, bedrijfstak-cao's zonder avv, bedrijfstak-cao's met avv) benaderd worden. In onderstaande tabel wordt een overzicht gegeven van het aantal cao's in deze drie groepen cao's, uitgesplitst naar economische sector (Tabel VII.6a)

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

	aantal cao's		
	ondernemings-cao's	bedrijfstak-cao's zonder avv	bedrijfstak-cao's met avv
landbouw en visserij	2	7	3
industrie	230	12	24
bouwnijverheid	4	1	8
handel en horeca	61	15	25
vervoer en communicatie	76	11	5
zakelijke dienstverlening	79	13	13
overige dienstverlening	51	34	14
	503	93	92

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

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

	aantal werknemers onder cao		
	ondernemings-cao's	bedrijfstak-cao's zonder avv	bedrijfstak-cao's met avv
landbouw en visserij	500	14.500	109.500
industrie	111.000	193.000	459.000
bouwnijverheid	3.500	1.000	333.000
handel en horeca	55.000	254.500	1.096.000
vervoer en communicatie	161.500	155.500	90.500
zakelijke dienstverlening	174.000	207.000	568.500
overige dienstverlening	61.000	1.435.000	680.500
	531.000	2.260.000	3.337.500

VII.4 Ontwikkelingen 2005-2011

Afgesloten wordt met een schets van de ontwikkelingen sinds 2005. In de tabel worden naast het aantal cao's ook het aantal werknemers weergegeven.

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

	cao's	werknemers
2005	748	6.166.000
2006	538	4.814.000
2007	715	5.808.000
2008	716	5.863.500
2009	748	6.149.500
2010	709	6.372.100
2011	688	6.128.500

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