

VOORJAARSRAPPORTAGE CAO-AFSPRAKEN 2009

Juni 2009

	BLZ
INHOUDSOPGAVE	
SAMENVATTING	I
1 INLEIDING	1
2 DE CONTRACTLOONMUTATIE IN 2008 EN 2009	3
2.1 De stand van zaken in 2008	3
2.2 Een nadere analyse van de contractloonmutatie in 2008	4
2.3 De stand van zaken in 2009	5
2.4 De ontwikkelingen sinds 2002	7
3 DE ONDERKANT VAN HET LOONGEBOUW	9
3.1 Inleiding	9
3.2 Opzet van de rapportage	9
3.3 Niveau van de laagste schaalbedragen ultimo 2008	11
3.3.1 Niveaucijfers uitgesplitst naar economische sector	11
3.3.2 Ontwikkelingen sinds 2002	11
3.4 Niveau en spreiding van de onderscheiden loonschalen	12
3.4.1 Niveau van de onderscheiden loonschalen	13
3.4.2 Spreiding van de onderscheiden loonschalen	13
3.5 Niveau van het laagste loon behorende bij de vakvolwassen leeftijd	14
3.6 Jeugdlonen	16
3.6.1 Niveaucijfers naar sectoren	16
3.6.2 Niveaucijfers voor op basis van de vakvolwassen leeftijd gegroepede cao's	16
4 (RE)INTEGRATIE	19
4.1 Inleiding	19
4.2 Algemene bepalingen over (re)integratie	20
4.3 Re-integratiebeleid	20
4.3.1 Algemene afspraken op het gebied van re-integratie	21
4.3.2 Re-integratieafspraken in het kader van de Wet Verbetering Poortwachter en de Wet SUWI	22
4.4 Aanpassingsbeleid	23
4.5 Integratiebeleid	24
4.6 Ontwikkelingen	26
5 EMPLOYABILITY	27
5.1 Totaaloverzicht diverse employability-instrumenten	27
5.2 Scholing	28
5.2.1 Scholing algemeen: de verschillende vormen van scholing	28
5.2.2 Scholing specifiek: enkele bijzondere invalshoeken	29
5.3 Scholingsverlof	30
5.3.1 Scholingsverlof algemeen	30
5.3.2 Scholingsverlof specifiek: het (on)betaalde karakter en de duur van het verlof	31

5.4	Ontwikkelingsplannen	31
5.5	Loopbaanbevordering en mobiliteit	33
5.6	Motiverend beloningsbeleid	34
5.7	Arbeidsmarktgericht employabilitybeleid	35
5.8	Doelgroepen en employabilitybeleid	37
5.9	Ontwikkelingen in de periode 2002 – 2008	38
6	WERKGELEGENHEID	41
6.1	Werkgelegenheidsbepalingen algemeen	41
6.1.1	Aantal arbeidsplaatsen	42
6.1.2	Doelgroepen	43
6.2	Werkervaringsplaatsen	43
6.3	Werkgelegenheidsplannen	43
6.3.1	Werkgelegenheidsplannen en scholing	44
6.4	Stageplaatsen	44
6.5	Arbeidspools en detachering	44
6.6	Ontwikkelingen in de periode 2002 – 2008	45

Bijlagen:

1	Contractloonmutaties 2008
2	Berekening van de (gemiddelde) contractloonmutatie
3	(Re)integratie
4	Cao's met afspraken over verlof in verband met scholing
5	Cao-afspraken over werkgelegenheid in 2008
6	Cao's in Nederland

SAMENVATTING

In de Voorjaarsrapportage cao-afspraken 2009 wordt voor 2008 een beeld gegeven van de stand van zaken in cao's met betrekking tot de contractloonontwikkeling, de onderkant van het loongebouw, (re)integratie, employability en werkgelegenheid. Daarnaast is per onderwerp ook de ontwikkeling over de periode 2002 - 2008 opgenomen.

Het beeld over 2008 is in principe gebaseerd op de gegevens van 115 cao's (peildatum 1 april 2009). Als voor een bepaald onderwerp van dit aantal is afgeweken (contractloonontwikkeling, onderkant loongebouw), dan is dat in het betreffende hoofdstuk aangegeven. Het beeld dat over 2009 wordt geschetst, is wat de contractloonontwikkeling betreft gebaseerd op 60 cao's (peildatum 17 juni 2009), waaronder 71% van de werknemers in de steekproef valt. Voor de overige onderwerpen kan nog geen beeld van de eerste ontwikkelingen in 2009 worden gegeven, omdat het aantal akkoorden (7) dat in de periode 1 januari – 1 april 2009 tot stand is gekomen, te gering is.

Contractloonmutatie

In 2008 bedraagt de totale contractloonmutatie op niveaubasis gemiddeld 3,5% en op jaarbasis gemiddeld 3,2% (109 akkoorden). Het moment van afsluiten van de akkoorden laat zowel op niveau- als op jaarbasis een verschil zien. De contractloonmutatie in de akkoorden die vóór 1 januari 2008 tot stand zijn gekomen, bedraagt op niveaubasis 3,0% en op jaarbasis 3,2%. In de akkoorden die ná 1 januari 2008 zijn afgesloten is dit respectievelijk 3,8% en 3,3%. In de overheidssector is de gemiddelde contractloonmutatie op niveaubasis 0,2%-punt en op jaarbasis 0,4%-punt hoger dan het gemiddelde. Naar economische sector bezien loopt de contractloonmutatie op niveaubasis uiteen van 2,0% in de sector vervoer en communicatie tot 4,0% in de sector bouwnijverheid.

Het beeld over 2009 laat een contractloonmutatie op niveaubasis zien van 3,0% en op jaarbasis van 3,2%. Voor ruim de helft van de werknemers onder cao waarvoor de contractloonmutatie over 2009 op de peildatum bekend is, is deze mutatie op niveaubasis kleiner of gelijk aan 3,0%. Voor 34% ligt dit tussen 3,0% en 4%.

In 2002 was de contractloonmutatie hoger dan in 2001. In de periode 2002-2005 is de contractloonmutatie op jaarbasis telkens lager dan in het voorgaande jaar. Vanaf 2006 is deze mutatie telkens hoger dan in het voorafgaande jaar.

De onderkant van het loongebouw

In 2008 ligt het niveau van de laagste loonschalen (functieschalen en aanloopschalen) gemiddeld 3,9% boven het Wettelijk Minimumloon (WML) (op basis van 81 akkoorden). Ten opzichte van 2007 betekent dit een daling met 0,2%-punt. Naar economische sector bezien is het niveau van de laagste loonschalen het hoogst in de sector landbouw (7,7% boven het WML) en het laagst in de sector overige dienstverlening (2,2%). In 33 van de 81 cao's waarvoor in 2008 het niveau van de laagste loonschaal bekend is, komt een aanloopschaal voor (een loonschaal bedoeld voor nieuwe werknemers in een sector, waarvan het aanvangssalaris lager is dan in de

loonschaal die bij een functie hoort). In 13 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 2,7% en in de doelgroepschalen is het niveau gelijk aan het WML.

Voor jeugdige werknemers is het niveau van de laagste loonschalen ten opzichte van het voor die jeugdigen geldend wettelijk minimumjeugdloon (WMJL) langs twee lijnen onderzocht. In de eerste plaats is, uitgaande van het gegeven dat in ongeveer de helft van de onderzochte cao's de vakvolwassenleeftijd lager dan 23 jaar is, het vakvolwassen loon voor vakvolwassenen tot en met 23 jaar afgezet tegen het bijbehorend wettelijk minimum (jeugd)loon. Bij een vakvolwassenleeftijd van 21 jaar (18 cao's) ligt het laagste loon voor een 21-jarige werknemer zo'n 32% boven het WMJL van een 21 jarige. Bij een vakvolwassenleeftijd van 22 jaar (19 cao's) is dit 20%. En bij een vakvolwassenleeftijd van 23 jaar is dit bijna 4%.

In de tweede plaats zijn voor jeugdige werknemers, ongeacht de vakvolwassenleeftijd in cao's, de schaalbedragen vergeleken met het relevante WMJL. Dan blijkt dat voor 15-jarige werknemers het laagste loon gemiddeld 28,6% boven het WMJL voor een 15-jarige werknemer ligt (42 cao's). Voor 18-jarige werknemers loopt dit op tot 29,3% (77 cao's). Daarna neemt het af tot 13,4% voor werknemers van 22 jaar (78 cao's).

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

In 2008 ligt het niveau van de laagste loonschaal ten opzichte van het WML lager dan in 2002: respectievelijk 3,9% en 5,2%. In de periode 2002-2004 is sprake van een geleidelijke daling. Van 2005 tot en met 2007 is vervolgens sprake van een stijging. In 2008 lijkt weer sprake te zijn van een daling (met 0,2%-punt) ten opzichte van het jaar daarvoor.

(Re-)integratie

De cao-afspraken over (re-)integratie van gedeeltelijk arbeidsgeschikten in 2008 zijn in drie categorieën onderverdeeld: re-integratiebeleid, aanpassingsbeleid en integratiebeleid. In 107 van de 115 cao's (90% 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 (106 cao's) en op aanpassingsbeleid (48 cao's). De afspraken over integratiebeleid hebben meestal een intentioneel karakter. In 2 cao's is sprake van meer concrete afspraken. Cao-partijen kwamen hier overeen om een bepaald aantal arbeidsplaatsen voor deels arbeidsgeschikten beschikbaar te stellen. Een cao bevat een afspraak over het verbeteren van de arbeidsmarktpositie van Wajongers.

Wat de re-integratieafspraken betreft blijkt een deel een relatie te hebben met de Wet Verbetering Poortwachter en/of met de Wet SUWI. Ten aanzien van de Wet

Verbetering Poortwachter zijn relevante afspraken aangetroffen in 64 cao's. Het gaat hierbij om afspraken waarin een concrete invulling aan de wettelijke verplichtingen en mogelijkheden van werkgever en werknemer wordt gegeven. De meeste afspraken gaan over de mogelijkheid om een second opinion aan te vragen (57 cao's), over specifieke eisen aan het plan van aanpak bij re-integratie (37 cao's) of over de verlenging van de wachttijd voor de WAO of WIA (18 cao's).

Een ander deel van de re-integratieafspraken heeft te maken met de Wet SUWI. In het kader van de wet moet een werkgever voor een arbeidsgehandicapte werknemer buiten het eigen bedrijf een passende baan zoeken als re-integratie in het eigen bedrijf niet mogelijk is. In 29 cao's zijn hierover afspraken gemaakt. De meeste afspraken hebben betrekking op de ondersteuning van de werknemer als re-integratie bij de huidige werkgever niet meer mogelijk is (22 cao's) en op de eisen die aan re-integratiebedrijven worden gesteld (16 cao's).

Employability

Employabilitybeleid is gericht op het realiseren van een brede(re) inzetbaarheid van de werknemer. Vrijwel alle onderzochte cao's kennen traditioneel al afspraken over scholing en/of scholingsverlof. De scholingsafspraken zijn vaak functiegericht, maar 21 van de onderzochte cao's hebben ook afspraken over algemene scholing. En in 27 van de onderzochte cao's komen afspraken voor over Erkenning van Verworven Competenties (EVC). Een ander aspect van scholingsafspraken is dat in diverse cao's voor de werknemers een recht en/of een plicht tot scholing is opgenomen. Dat is in 53 cao's het geval. Werknemers kunnen ook door financiële prikkels worden gestimuleerd om bepaalde kwalificaties te behalen of andere functies te vervullen. Dit is een onderdeel van motiverend beloningsbeleid. In 11 van de onderzochte cao's is een relatie tussen financiële prikkels en een brede inzet van de werknemer nadrukkelijk aanwezig.

Minder traditioneel zijn afspraken over bijvoorbeeld ontwikkelingsplannen en loopbaanbevordering. In 87 van de onderzochte cao's komen afspraken over ontwikkelingsplannen voor. Deze kunnen worden onderscheiden in plannen gericht op de individuele werknemer en plannen gericht op het bedrijf of de bedrijfstak. De ontwikkelingsplannen kunnen worden ondersteund met afspraken over het beschikbaar stellen van een budget. In 18 cao's zijn afspraken gevonden over een persoonlijk opleidingsbudget en in 15 cao's wordt gesproken over een budget ten behoeve van een bedrijfsontwikkelingsplan. Wat loopbaanbevordering betreft komen in cao's vooral afspraken voor over functionerings- en beoordelingsgesprekken (76 van de onderzochte cao's).

Cao-afspraken over employabilitybeleid kunnen ook de belangen van afzonderlijke ondernemingen overstijgen. Dergelijke afspraken (over bijvoorbeeld een employabilityscan en een arbeidsmarktmonitor) komen in 78 van de onderzochte cao's voor. In 44 cao's zijn afspraken gevonden met als strekking bij organisatorische veranderingen werkloosheid te voorkomen door middel van werk-naar-werk trajecten. De cao-afspraken over employabilitybeleid richten zich in principe op alle werknemers binnen een onderneming of binnen een branche. Maar dat neemt niet weg dat in cao's ook afspraken zijn aangetroffen die zich richten op een specifieke groep werknemers.

Employabilitybeleid gericht op jongere en/of oudere werknemers is bijvoorbeeld aangetroffen in 25 van de onderzochte cao's.

Het percentage cao's met employability-afspraken is in de periode 2002 – 2008 vrijwel constant gebleven. In bijna alle cao's komen één of meer van dergelijke afspraken voor. De traditioneel veel voorkomende (en qua ontwikkeling vrij stabiele) afspraken zijn die over scholing en scholingsverlof. Het percentage cao's met afspraken over de andere onderwerpen die in deze periode telkens zijn meegenomen (bedrijfsopleidingsplannen, persoonlijke opleidingsplannen, persoonlijk opleidingsbudget en functioneringsgesprekken) in het employability-onderzoek is wel toegenomen. Met betrekking tot bijvoorbeeld persoonlijke opleidingsplannen is het percentage cao's met dergelijke afspraken gestegen van 36% naar 50%.

Werkgelegenheid

Afspraken over werkgelegenheid (onder meer werkervaringsplaatsen en werkgelegenheidsplannen) komen in 54 van de 115 onderzochte cao's voor. De meeste afspraken hebben betrekking op werkgelegenheidsplannen en werkervaringsplaatsen (respectievelijk in 19 en 27 cao's). In totaal gaat het om ruim 1100 plaatsen (incl. ID-banen). 712 plaatsen hebben betrekking op werkervaringsplaatsen en 450 op werkgelegenheidsplannen.

In 45 van de 54 cao's met werkgelegenheidsbepalingen is aangegeven voor welke doelgroepen de betreffende bepalingen zijn bedoeld. De doelgroep langdurig werklozen komt het meest voor, namelijk in 19 cao's, gevolgd door de doelgroepen jongeren, leerlingen en minderheden (resp. in 16, 11 en 11 cao's).

Het percentage cao's met afspraken over werkgelegenheid laat in de periode 2002 – 2005 een gestage daling zien. Sinds 2006 is er sprake van een stijging van 42% in 2005 naar 47% in 2008. Vooral het percentage cao's met afspraken over werkervaringsplaatsen is in deze periode gestegen (van 15% naar 24%). Het percentage cao's met afspraken over ID-banen, banenpools en bemiddeling van werknemers is over de hele periode min of meer constant gebleven.

1 INLEIDING

In deze Voorjaarsrapportage cao-afspraken 2009 komen 5 onderwerpen aan de orde: de contractloonontwikkeling, laagste loonschalen, (re)integratie, employability en werkgelegenheid. Voor deze onderwerpen wordt de stand van zaken over 2008 gepresenteerd¹. Daarnaast is de ontwikkeling in de periode 2002-2008 opgenomen.

De peildatum voor het onderzoek ligt op 1 april 2009. Het aantal cao's waarop het onderzoek is gebaseerd, is per onderwerp wisselend. Meestal wordt uitgegaan van de steekproef van 115 cao's die in 2008 voor cao-onderzoek is gebruikt. De rapportage over de contractloonontwikkeling over 2008 is gebaseerd op de 109 akkoorden waarvan op de peildatum de loongegevens over geheel 2008 bekend zijn (van toepassing op 99% van de werknemers onder de steekproef). Voor 2009 is de contractloonontwikkeling van 60 akkoorden bekend, van toepassing op 71% van de werknemers onder de onderzochte cao's. Om een zo actueel mogelijk beeld van de contractloonontwikkeling te kunnen geven, wijkt de peildatum voor dit onderwerp (17 juni 2009) af van die voor de andere onderwerpen.

¹ Gewoonlijk wordt ook ingegaan op de eerste ontwikkelingen in het lopende jaar (i.c. 2009), maar op de peildatum 1 april 2009 waren in de periode vanaf 1 januari 2009 7 akkoorden afgesloten. Dat aantal is te gering om een beeld van de eerste ontwikkelingen in 2009 te geven.

2 DE CONTRACTLOONMUTATIE IN 2008 EN 2009

In dit hoofdstuk wordt de gemiddelde contractloonmutatie in 2008 en 2009 in beeld gebracht. Op basis van 109 akkoorden wordt ingegaan op de opbouw van de gemiddelde contractloonmutatie in 2008. De akkoorden afgesloten vóór 1 januari 2008 worden vergeleken met de akkoorden die ná 1 januari 2008 zijn afgesloten. Verder wordt de gemiddelde contractloonmutatie per sector weergegeven.

Daarnaast wordt ingegaan op de gemiddelde contractloonmutatie in 2009. Hiervan wordt op basis van 60 akkoorden een eerste beeld gepresenteerd en wordt de spreiding van de gemiddelde contractloonmutatie geschetst.

2.1 De stand van zaken in 2008

Van 109 akkoorden uit de steekproef zijn de loongegevens over héél 2008 bekend². Deze akkoorden zijn van toepassing op ruim 5,0 miljoen werknemers. Dat is 99% van de werknemers in de steekproef in 2008. In tabel 2.1 is de opbouw van de gemiddelde contractloonmutatie opgenomen.

Tabel 2.1 Opbouw van de gemiddelde contractloonmutatie 2008 in procenten¹

componenten contractloonmutatie	mutatie	
- Prijscompensatie-effect ³		0,0
- Initiële verhoging		3,2
- Mutatie vakantiebijslag		0,0
- Mutatie toeslagen		0,1
- Eenmalige uitkeringen 2008	0,3	
- Eenmalige uitkeringen 2007	0,1	
	-/- ----	
- Mutatie eenmalige uitkeringen		0,2
totale contractloonmutatie op niveaubasis		3,5
- Overloop uit 2007	0,7	
- Overloop naar 2009	0,9	
	-/- ----	
- Overloopeffect		-0,2
totale contractloonmutatie op jaarbasis		3,2

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

De totale gemiddelde contractloonmutatie bedraagt op basis van deze 109 onderzochte akkoorden 3,5% op niveaubasis en 3,2% op jaarbasis. Een relatief gering aantal cao's (2) van toepassing op 1% van de werknemers moet nog worden vernieuwd. Dit zal het totaalbeeld niet meer wijzigen.

² Op de peildatum 17 juni 2009 zijn 112 akkoorden over heel 2008 geldig, maar van drie cao's ontbreken de relevante loongegevens. Deze blijven buiten de berekeningen (Atos Origin, KPN N.V., NBBU uitzendkrachten).

³ Het voor de loonontwikkeling relevante definitieve cijfer voor de prijscompensatie bedraagt 0,00% per 1 januari 2008 (referteperiode april 2007/oktober 2007), en 1,86% per 1 juli 2008 (referteperiode oktober 2007/april 2008).

2.2 Een nadere analyse van de contractloonmutatie in 2008

De contractloonmutatie naar de datum waarop de cao is afgesloten

Om inzicht te krijgen in de ontwikkeling van de gemiddelde contractloonmutatie, wordt in deze paragraaf een onderscheid gemaakt naar de datum waarop het principeakkoord is afgesloten. In tabel 2.2 zijn de cijfers op niveau- en jaarbasis weergegeven. Hierbij is een onderscheid gemaakt tussen akkoorden die vóór en akkoorden die ná 1 januari 2008 zijn afgesloten.

Tabel 2.2 De gemiddelde contractloonmutatie in 2008 naar datum van het principeakkoord

contractlonen	niveaubasis	jaarbasis	aantal cao's	werknemers
	%	%		%
principeakkoord vóór 1/1/08	3,0	3,2	50	41
principeakkoord ná 1/1/08	3,8	3,3	59	58
totaal/gemiddelde	3,5	3,2	109	99

In de akkoorden die ná 1 januari 2008 zijn afgesloten ligt de gemiddelde contractloonmutatie op niveaubasis 0,8%-punt hoger en op jaarbasis 0,1%-punt hoger dan in de cao's die vóór 2008 zijn afgesloten.

Verschillen tussen markt-, zorg- en overheidssector

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

Tabel 2.3 De gemiddelde contractloonmutatie op niveau- en jaarbasis in 2008, verdeeld naar sector

sector	niveaubasis	jaarbasis	aantal cao's	werknemerspercentage
markt	3,4	3,1	87	97%
overheid	3,7	3,6	13	99%
zorg	3,6	3,4	9	100%
totaal	3,5	3,2	109	99%

In de marktsector ligt de gemiddelde contractloonmutatie zowel op niveau- als op jaarbasis 0,1%-punt onder het gemiddelde voor 2008. In de overheidssector ligt de gemiddelde contractloonmutatie op niveaubasis 0,2%-punt en op jaarbasis 0,4%-punt boven het gemiddelde voor 2008. In de zorgsector ligt de gemiddelde contractloonmutatie op niveaubasis 0,1%-punt en op jaarbasis 0,2%-punt boven het gemiddelde.

Verschillen tussen economische sectoren

Het aantal cao's waarop de gemiddelde contractloonmutatie is gebaseerd bedraagt, naar werknemersaantallen gemeten, 94% in de zakelijke dienstverlening, 96% in de sector vervoer en communicatie en 99% in de overige dienstverlening. In de overige

sectoren zijn de berekeningen gebaseerd op alle in de steekproef opgenomen cao's. In tabel 2.4 wordt de gemiddelde contractloonmutatie op niveau- en jaarbasis weergegeven.

Tabel 2.4 De gemiddelde contractloonmutatie op niveau- en jaarbasis in 2008, verdeeld naar economische sector

sector	contractloonmutatie		aantal cao's	werknemers
	niveaubasis	jaarbasis		
landbouw en visserij	2,5	3,2	5	100%
industrie	3,9	3,7	21	100%
bouwnijverheid	4,0	3,6	4	100%
handel en horeca	3,4	2,9	26	100%
vervoer en communicatie	2,0	2,4	14	96%
zakelijke dienstverlening	3,3	2,8	16	94%
overige dienstverlening	3,6	3,5	23	99%
totaal	3,5	3,2	109	99%

In de sectoren landbouw en visserij, handel en horeca, vervoer en communicatie en zakelijke dienstverlening is de gemiddelde contractloonmutatie op niveaubasis lager dan het gemiddelde voor 2008. Rekening houdend met de effecten van de overloop uit 2007 en naar 2009 is in deze vier sectoren de gemiddelde contractloonmutatie op jaarbasis kleiner of gelijk aan het gemiddelde voor 2008.

2.3 De stand van zaken in 2009

Een macrobeeld

Van 60 akkoorden (stand 17 juni 2009) in de steekproef zijn de loongegevens over héél 2009 bekend. Deze akkoorden zijn van toepassing op ruim 3,6 miljoen werknemers. Dat is circa 71% van de werknemers in de steekproef⁴.

De gemiddelde contractloonmutatie op basis van deze 60 akkoorden bedraagt 3,0% op niveaubasis en 3,2% op jaarbasis.

⁴ De steekproef 2009 voor de berekening van de contractloonmutatie omvat op de peildatum in totaal 115 cao's met bijna 5,1 miljoen werknemers. Dit zijn dezelfde cao's als in 2008 met die aantekening dat de cao voor het personeel van V&D is gesplitst in een 'food' en 'non-food' cao en daarnaast zijn de cao's voor het UWV en het CWI samengevoegd.

Tabel 2.7 Opbouw van de gemiddelde contractloonmutatie 2009 in procenten¹

componenten contractloonmutatie	mutatie	
- Prijscompensatie-effect ⁵		0,0
- Initiële verhoging		2,5
- Mutatie vakantiebijslag		0,0
- Mutatie toeslagen		0,5
- Eenmalige uitkeringen 2009	0,2	
- Eenmalige uitkeringen 2008	0,2	
	-/- ----	
- Mutatie eenmalige uitkeringen		0,0
totale contractloonmutatie op niveaubasis		3,0
- Overloop uit 2008	0,8	
- Overloop naar 2010	0,6	
	-/- ----	
- Overloopeffect		0,2
totale contractloonmutatie op jaarbasis		3,2

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

De spreiding van de contractloonmutatie

Een voorlopig beeld van de spreiding van de gemiddelde contractloonmutatie op niveaubasis in 2009 laat zien dat deze uiteen loopt van -0,1% in de cao voor de energie tot 6,5% in de cao voor de mode- en sportdetailhandel.

In tabel 2.8 is van de 60 cao's de gemiddelde contractloonmutatie op niveaubasis in 5 segmenten ingedeeld. In de laatste kolom worden enkele voorbeelden gegeven van cao's die in het betreffende segment voorkomen.

Tabel 2.8 Spreiding van de gemiddelde contractloonmutatie (CLM) op niveaubasis in 2009

interval (in %)	aantal cao's	werknemers %	voorbeelden
≤ 1,00	5	7	uitzendkrachten (ABU), Corus, politie
1,00 < CLM ≤ 2,00	11	12	ziekenhuizen, dierhouderij
2,00 < CLM ≤ 3,00	15	34	taxivervoer, gehandicapten, grafi-media
3,00 < CLM ≤ 4,00	21	34	rijk, afbouw, metaalektro, UWV
4,00 < CLM	8	14	Fortis, goederenvervoer, jeugdzorg
totaal	60	100	

Voor 19% van de werknemers waarvoor de gemiddelde contractloonmutatie in 2009 bekend is, is de mutatie kleiner of gelijk aan 2% en voor 34% van de werknemers ligt de mutatie tussen 2% en 3% en voor eveneens 34% van de werknemers tussen 3% en 4%. Voor de overige 14% van de werknemers ligt de gemiddelde contractloonmutatie boven 4%.

⁵ Het voor de loonontwikkeling relevante definitieve cijfer voor de prijscompensatie bedraagt 0,65% per 1 januari 2009.

2.5 De ontwikkelingen sinds 2002

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

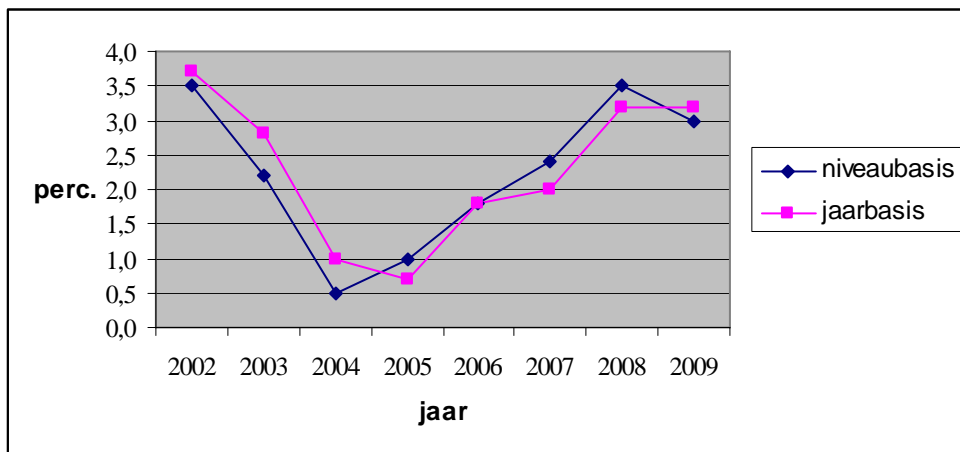
Tabel 2.9 De ontwikkeling van de gemiddelde contractloonmutatie op niveau- en op jaarbasis sinds 2002

		aantal cao's	niveaubasis	jaarbasis
jaar	2002	115	3,5	3,7
	2003	120	2,2	2,8
	2004	104	0,5	1,0
	2005	112	1,0	0,7
	2006	112	1,8	1,8
	2007	109	2,4	2,0
	2008	109	3,5	3,2
	2009*	60	3,0	3,2

*) voorlopige cijfers

De gemiddelde contractloonmutatie in het lopende jaar (2009) is gebaseerd op 60 cao's van toepassing op 71% van de werknemers en daarmee een voorlopig cijfer. In grafiek 2.1 is de ontwikkeling van de gemiddelde contractloonmutatie op niveau- en jaarbasis grafisch weergegeven.

Grafiek 2.1 De gemiddelde contractloonmutatie op niveau- en jaarbasis voor de jaren 2000-2009



Bedroeg de gemiddelde contractloonmutatie in 2002 op niveaubasis nog 3,5%, in 2004 was deze met 0,5%, 3,0%-punten lager. Na 2004 stijgt de gemiddelde contractloonmutatie tot 3,5% in 2008. In 2009 daalt de gemiddelde contractloonmutatie naar 3,0%.

3 DE ONDERKANT VAN HET LOONGEBOUW

3.1 Inleiding

In dit hoofdstuk wordt verslag gedaan van het niveau van het laagste cao-loon voor een 23-jarige werknemer ultimo 2008. Daarnaast wordt voor deze groep per economische sector de ontwikkeling sinds 2002 in beeld gebracht.

Tevens wordt verslag gedaan van het niveau van het laagste loon voor de vakvolwassen⁶ werknemer ultimo 2008 en wordt aandacht besteed aan de in de cao's opgenomen laagste lonen voor werknemers jonger dan 23 jaar.

3.2 Opzet van de rapportage

Gerapporteerd wordt over de in de onderzochte cao's vastgelegde laagste schaalbedragen voor een 23-jarige werknemer gerelateerd aan het wettelijk minimumloon (WML) voor een 23-jarige werknemer⁷.

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 aanloopschaal⁸. De voor specifieke groepen (herintredende werknemers, langdurig werklozen) bedoelde 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.

⁶ Met vakvolwassen leeftijd wordt de leeftijd bedoeld waarop de werknemer het vakvolwassen cao-loon krijgt. Daarnaast kunnen in cao's voor werknemers onder de vakvolwassen leeftijd jeugdlonen zijn opgenomen. De vakvolwassen leeft in de onderzochte cao's varieert van 18 tot en met 23 jaar.

⁷ In 39 van de 115 cao's is de vakvolwassen leeftijd 23 jaar. Voor de cao's met een afwijkende vakvolwassen leeftijd wordt als laagste schaalbedrag 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 2008 op €1356,60 bruto per maand.

⁸ De in de aanloopschalen gehanteerde doorstroomtermijn varieert van 2 tot en met 48 maanden.

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.

Ten slotte wordt aandacht besteed aan de jeugdlonen. Het laagste loon voor jeugdige werknemers wordt bepaald door het laagste schaalbedrag voor de betreffende leeftijd in de CAO te relateren aan het bij die leeftijd behorende wettelijk minimumjeugdloon (WMJL). Afgesloten wordt met het schetsen van een beeld van het niveau van het laagste loon voor jeugdige werknemers (laagste schaalloon gerelateerd aan de bij de betreffende leeftijd geldende WMJL) voor de groepen 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's⁹. Voor 2008 zijn de loongegevens van 81 cao's beschikbaar¹⁰. Deze cao's zijn van toepassing op bijna 3,9 miljoen werknemers. Dit is 76% van het totaal aantal werknemers dat onder de steekproef-cao's valt.

In tabel 3.1 is per economische sector het aantal cao's in de steekproef respectievelijk rapportage weergegeven evenals het percentage werknemers waarop deze cao's van toepassing zijn.

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

economische sectoren:	steekproef-cao's	cao's in rapportage	werknemerspercentage
landbouw en visserij	5	5	100%
industrie	21	13	82%
bouwnijverheid	4	4	100%
handel en horeca	26	26	100%
vervoer en communicatie	15	14	96%
zakelijke dienstverlening	18	9	71%
overige dienstverlening	26	10	51%
totaal	115	81	76%

Op basis van deze 81 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 beperkt aantal cao's.

⁹ De groep onderzochte cao's (de steekproef) wordt jaarlijks door SZW vastgesteld en kan zowel qua samenstelling als qua omvang variëren. In 2008 omvat de steekproef 115 cao's.

¹⁰ Van 32 cao's is geen vakvolwassen leeftijd bekend, van 5 cao's zijn geen loongegevens en van 4 cao's ligt de expiratedatum in 2008. In totaal ontbreken van 34 cao's een of meerdere gegevens en deze blijven in de analyse dan ook buiten beschouwing.

3.3 Niveau van de laagste schaalbedragen ultimo 2008

In deze paragraaf wordt, uitgesplitst naar economische sector, bekeken hoe de laagste loonschalen in cao's zich verhouden tot het WML voor een 23-jarige werknemer. Vervolgens wordt ingegaan op de ontwikkeling sinds 2002.

3.3.1 Niveaucijfers uitgesplitst naar economische sector

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

Tabel 3.2: Laagste schaalbedragen¹ als percentage van het wettelijk minimum loon voor een 23-jarige werknemer , uitgesplitst naar economische sector.

economische sectoren:	2008
landbouw en visserij	107,7
industrie	102,3
bouwnijverheid	106,8
handel en horeca	103,9
vervoer en communicatie	105,9
zakelijke dienstverlening	103,7
overige dienstverlening	102,2
totaal	103,9

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

Op basis van tabel 3.2 kan een voorlopig beeld worden geschetst. In de sectoren landbouw en visserij, bouwnijverheid en vervoer en communicatie is het laagste cao-loon relatief hoog. In de overige sectoren ligt het laagste loon onder het gemiddelde.

3.3.2 Ontwikkelingen sinds 2002

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

Tabel 3.3: Laagste schaalbedragen als percentage van het wettelijk minimum loon voor een 23-jarige werknemer voor de jaren 2002-2008, uitgesplitst naar economische sector¹¹.

economische sectoren:	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008
landbouw en visserij	112,0	109,6	107,6	108,3	108,3	106,0	107,7
industrie	106,5	103,9	104,0	103,4	102,7	102,7	102,3
bouwnijverheid	111,5	106,5	102,8	105,8	107,2	106,7	106,8
handel en horeca	105,9	103,2	103,4	104,4	103,7	103,9	103,9
vervoer en communicatie	105,4	101,8	102,1	103,4	102,7	102,7	105,9
zakelijke dienstverlening	102,9	101,9	102,7	102,9	105,4	105,5	103,7
overige dienstverlening	101,1	102,2	102,1	102,2	102,9	103,4	102,2
totaal	105,2	103,3	103,1	103,7	104,0	104,1	103,9

Na een daling van het totaal gemiddelde in de jaren 2002 tot en met 2004, schommelt de afstand tussen het laagste loon en het WML in de jaren 2005-2008 schommelt rond de 104% van het WML. In 2008 is gemiddeld genomen weer een daling van het laagste cao-loon ingezet, die toe te schrijven is aan een daling van het laagste cao-loon in de zakelijke en overige dienstverlening. Voorts laat tabel 3.3 zien dat in de landbouw, de industrie, de bouwnijverheid en de handel het laagste cao-loon ten opzichte van 2002 is gedaald. In het vervoer, de zakelijke en overige dienstverlening is ten opzichte van 2002 het laagste cao-loon toegenomen.

3.4 Niveau en spreiding van de onderscheiden loonschalen

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

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

economische sectoren:	reguliere schalen	aanloopschalen	doelgroepschalen
landbouw en visserij	5	-	5
industrie	13	6	-
bouwnijverheid	4	2	-
handel en horeca	26	17	-
vervoer en communicatie	14	3	-
zakelijke dienstverlening	9	3	-
overige dienstverlening	10	2	8
totaal	81	33	13

¹¹ Vanaf 2004 worden de cijfers over voorgaande jaren herberekend op basis van aanvullend cijfermateriaal ontleend aan ná de rapportage afgesloten akkoorden. De cijfers over 2007 kunnen daarom afwijken van de in het voorjaar van 2008 gepubliceerde cijfers.

Er zijn 33 cao's met een aanloopschaal en 13 cao's met een doelgroepschaal. De helft van de cao's met een aanloopschaal maakt deel uit van de sector handel en horeca en ruim de helft van de cao's met een doelgroepschaal behoort tot de sector overige dienstverlening. Alleen in de sectoren landbouw en visserij en overige dienstverlening zijn er doelgroepschalen.

3.4.1 Niveau van de onderscheiden loonschalen

In tabel 3.5 is uitgesplitst naar economische sector de hoogte van de schaalbedragen weergegeven. Uit de vergelijking met tabel 3.3 blijkt dat het niveau van de laagste lonen substantieel wordt beïnvloed door in de cao's opgenomen aanloopschalen. Dit geldt niet voor de landbouwsector en in mindere mate voor de zakelijke en overige dienstverlening.

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

economische sectoren:	reguliere schalen	aanloopschalen	doelgroepschalen
landbouw en visserij	107,7	-	100,0
industrie	107,7	100,0	-
bouwnijverheid	113,1	106,2	-
handel en horeca	107,0	104,3	-
vervoer en communicatie	107,2	106,7	-
zakelijke dienstverlening	112,9	102,3	-
overige dienstverlening	102,8	100,0	100,0
totaal	107,3	102,7	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 102,8% in de overige dienstverlening tot 113,1% in de bouwnijverheid.

Het niveau van de aanloopschalen ligt gemiddeld op 102,7% en loopt uiteen van 100,0% in de sectoren industrie en overige dienstverlening tot 106,7% in de sector vervoer en communicatie.

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

3.4.2 Spreiding van de onderscheiden loonschalen

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

Uit tabel 3.6 blijkt dat in 41% van de cao's (33 cao's) een laagste loon op het niveau van het WML is opgenomen. In 46% van de cao's (37 cao's) ligt het niveau van het laagste loon tussen 100 en 115% van het WML.

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

intervallen:	laagste loon	reguliere schalen	aanloopschalen	doelgroepenschalen
100% WML	33	19	21	13
100-105% WML	15	19	3	-
105-110% WML	12	13	5	-
110-115% WML	10	11	4	-
115-120% WML	6	8	-	-
>120% WML	5	11	-	-
totaal	81	81	33	13

In bijna twee van de drie cao's (21 cao's) met een aanloopschaal ligt het niveau van die aanloopschaal op het niveau van het WML. Het niveau van de aanloopschalen is in alle cao's minder dan 115% van het WML. In alle onderzochte cao's (13) ligt de doelgroepschaal op het niveau van het WML.

3.5 Niveau van het laagste loon behorende bij de vakvolwassen leeftijd¹²

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

¹² 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 is dit in een aantal cao's gerealiseerd (Voortgezet onderwijs, Zoetwarenindustrie, Politiepersoneel, Heineken, Hema, Zorgverzekeraars, Reisbranche, Woondiensten) en in een aantal cao's zijn afspraken gemaakt om in de toekomst de jeugdlonen te schrappen (Kleinmetaal, Wonen, Albert Heijn, UMC).

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

economische sector	lalo21	lalo22	lalo23
landbouw en visserij	147,2 (2)	126,8 (3)	-
industrie	110,8 (3)	139,6 (2)	101,9 (7)
bouwnijverheid	199,3 (1)	126,4 (2)	100,0 (1)
handel en horeca	118,7 (2)	100,0 (1)	105,2 (21)
vervoer en communicatie	132,1 (5)	127,3 (5)	104,8 (4)
zakelijke dienstverlening	149,3 (2)	121,4 (1)	103,4 (6)
overige dienstverlening	135,6 (3)	121,1 (5)	-
totaal	132,1 (18)	120,3 (19)	103,6 (39)
gemiddelde t.o.v. WML 23-jarige	102,3 (18)	105,0 (19)	103,6 (39)

In 39 cao's is de vakvolwassen leeftijd 23 jaar. In deze leeftijdsgroep ligt het gemiddelde laagste cao-loon 3,6%-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 20,3%-punt boven het WMJL voor een 22-jarige. In 18 cao's is de vakvolwassen leeftijd op 21 jaar bepaald. In deze cao's ligt het niveau van het laagste loon 32,1%-punt boven het bij deze leeftijd behorende WMJL.

In de overige 5 cao's is de vakvolwassen leeftijd 18 (3 cao's), 20 jaar (1 cao) of 22,5 jaar (1 cao). Vanwege dit geringe aantal cao's in deze leeftijdsgroepen is afgezien van het berekenen van een gemiddelde per sector.

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

Uit de tabel blijkt dat het gemiddelde niveau van de laagste lonen 120,4% bedraagt. In de sectoren landbouw en visserij, vervoer en communicatie en overige dienstverlening is het niveau van het laagste loon relatief hoog, in de overige sectoren ligt het niveau onder het gemiddelde.

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

economische sector	laagste loon
landbouw en visserij	129,5 (5)
industrie	108,4 (13)
bouwnijverheid	118,9 (4)
handel en horeca	106,8 (26)
vervoer en communicatie	123,0 (14)
zakelijke dienstverlening	114,4 (9)
overige dienstverlening	142,0 (10)
totaal	120,4 (81)

3.6 Jeugdlonen

In 78 van de 81 cao's zijn schaalbedragen voor jeugdige werknemers opgenomen¹³.

In 2 van deze 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 42 van deze cao's zijn loonbedragen opgenomen voor werknemers vanaf 15 jaar, in 64 van deze cao's zijn loonbedragen voor werknemers vanaf 16 jaar opgenomen, in 72 van deze cao's zijn loonbedragen voor werknemers vanaf 17 jaar opgenomen, in 77 van deze cao's zijn loonbedragen voor werknemers vanaf 18 jaar opgenomen. In alle 78 cao's komen loonbedragen voor werknemers van 19 jaar en ouder voor.

3.6.1 Niveaucijfers naar sectoren

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

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

Tabel 3.9 Het in de cao per leeftijdscategorie vastgelegde laagste schaalbedrag gerelateerd aan het bij die leeftijd behorende wettelijk minimumloon, uitgesplitst naar economische sector¹.

economische sector	lalo15	lalo16	lalo17	lalo18	lalo19	lalo20	lalo21	lalo22
landbouw en visserij	142,1 (4)	143,1 (5)	141,3 (5)	146,6 (5)	148,0 (5)	144,0 (5)	140,9 (5)	126,7 (5)
industrie	100,0 (4)	108,9 (11)	108,9 (12)	108,9 (12)	108,7 (12)	108,2 (12)	106,9 (12)	105,1 (12)
bouwnijverheid	-	109,4 (4)	109,2 (4)	114,3 (4)	119,5 (4)	121,0 (4)	120,6 (4)	118,0 (4)
handel en horeca	108,7 (19)	109,0 (23)	109,3 (24)	109,3 (25)	109,0 (25)	108,3 (25)	107,3 (25)	105,4 (25)
vervoer en communicatie	141,5 (7)	141,4 (11)	141,3 (13)	138,0 (14)	135,7 (14)	132,3 (14)	126,5 (14)	119,7 (14)
zakelijke dienstverlening	100,0 (3)	103,6 (4)	114,0 (6)	125,5 (9)	124,2 (9)	120,6 (9)	117,0 (9)	114,6 (9)
overige dienstverlening	212,1 (5)	189,3 (6)	155,4 (8)	161,2 (8)	155,6 (9)	148,7 (9)	134,8 (9)	118,3 (9)
totaal	128,6 (42)	125,4 (64)	126,3 (72)	129,3 (77)	128,1 (78)	125,3 (78)	120,2 (78)	113,4 (78)

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

¹³ 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.

Uit de totaalcijfers blijkt dat het niveau van de laagste jeugdlonen voor werknemers van 15 tot en met 19 jaar varieert van 125,4 tot 129,3% van het WMJL. Voor de groepen van 19 jaar en ouder daalt het niveau van het laagste loon geleidelijk van 128,1 naar 113,4% van het WMJL.

3.6.2 Niveaucijfers voor op basis van de vakvolwassen leeftijd gegroepede 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 jaar¹⁴. Het laagste 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 loon, afhankelijk van de leeftijdsgroep, 3,6 tot 6,5%-punt hoger dan het bij die leeftijd behorende WMJL, in de groep cao's met een vakvolwassen leeftijd van 22 jaar 19,7 tot 41%-punt en voor de groep cao's met een vakvolwassen leeftijd van 21 jaar 0,2 tot 51,6%-punt.

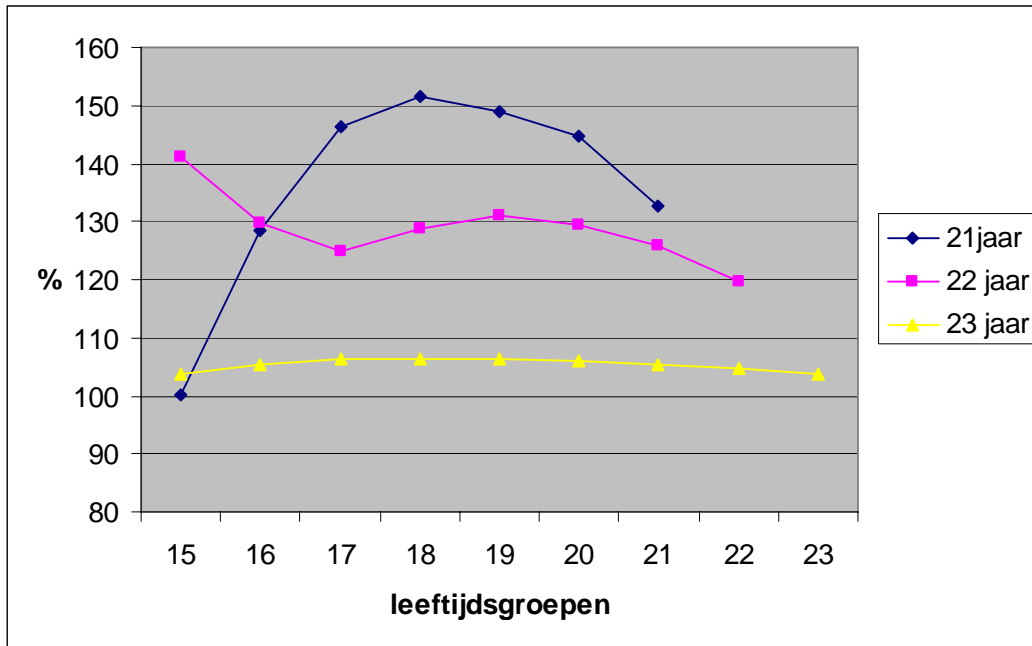
Tabel 3.10 Het in de cao per leeftijdscategorie vastgelegde laagste schaalbedrag gerelateerd aan het bij die leeftijd behorende WMJL, uitgesplitst naar drie groepen cao's: cao's met een vvl van 21 jaar, 22 jaar, en 23 jaar.

vakvolwassen leeftijd	vvl = 21 jaar	vvl = 22 jaar	vvl = 23 jaar
lalo			
lalo 15	100,2	141,0	103,8
lalo 16	128,3	129,9	105,5
lalo 17	146,5	124,9	106,3
lalo 18	151,6	128,9	106,5
lalo 19	149,0	130,9	106,4
lalo 20	142,7	129,4	106,0
lalo 21	132,7	125,8	105,5
lalo 22	-	119,7	104,8
lalo 23	-	-	103,6
totaalaantal cao's	(18)	(19)	(39)

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

¹⁴ In 18 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.

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



4 (RE-)INTEGRATIE

4.1 Inleiding

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

Ook cao-partijen zelf kunnen afspraken maken om arbeidsgehandicapten te (re-)integreren. In dit hoofdstuk wordt ingegaan op de aanwezigheid van afspraken over (re-)integratie in de 115 cao's van de steekproef voor de cao-onderzoeken in 2009. Bepalingen die slechts bestaan uit het citeren van wettelijke teksten worden in principe niet meegenomen. Ook afspraken die alleen vastleggen dat de cao-partijen zich aan de eisen van de wet houden blijven buiten beschouwing. Uitzonderingen hierop vormen de gevallen waarin cao-partijen de wettelijke regeling in een cao-artikel en/of protocol hebben verwerkt. In dit onderzoek zijn de cao-afspraken onderverdeeld in vijf hoofdcategorieën:

- I) *(Re-)integratie in het algemeen* – In deze categorie vallen alle afspraken die over één of meer onderwerpen gaan op het gebied van re-integratie-, aanpassingsbeleid-, of integratie.
- II) *Re-integratiebeleid* – Deze categorie bevat alle cao-afspraken die bedoeld zijn om een gedeeltelijk arbeidsgeschikte werknemer aan het werk te helpen, onafhankelijk of de werkhervatting binnen het bedrijf (1^e spoor) of buiten het bedrijf (2^e spoor) gebeurt. Voorbeelden hiervan zijn cao-afspraken over een actief herplaatsingsbeleid, de Wet Verbetering Poortwachter en de Wet SUWI. Ook van belang in het kader van dit onderzoek zijn de specifieke afspraken over de re-integratie van herbeoordeelde arbeidsongeschikten en afspraken over het in dienst houden of ontslagbescherming van werknemers die minder dan 35% arbeidsongeschikt zijn.
- III) *Aanpassingsbeleid* - Deze categorie afspraken heeft betrekking op de afstemming van de werksituatie op de gedeeltelijk arbeidsgeschikte werknemer. Dit betekent onder meer aanpassing van de werkplek, werkorganisatie of het takenpakket van de gedeeltelijk arbeidsgeschikte werknemer.
- IV) *Integratiebeleid* - Hieronder vallen alle afspraken die betrekking hebben op het aantrekken van gedeeltelijk arbeidsgeschikte werknemers. Hierbij kan worden gedacht aan afspraken over gelijke kansen bij aanstelling, het aanbieden van deeltijdfuncties aan werknemers met een handicap, het streven naar een bepaald aantal of percentage arbeidsplaatsen, of om afspraken met een meer algemeen karakter.

V) *Ontwikkelingen 2002 - 2008* – Tot slot een analyse van de ontwikkelingen op het gebied van (re-)integratie in cao's in de periode 2002 - 2008

In bijlage 3 staat een overzicht van de belangrijkste resultaten van hoofdstuk 4 uitgesplitst naar economische sector.

4.2 Algemene bepalingen over (re-)integratie

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

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

Economische sector	Aantal cao 's met minstens een bepaling over (re-)integratie	% Werknemers
Landbouw en visserij	3	74%
Industrie	20	94%
Bouwnijverheid	4	100%
Handel en horeca	26	96%
Vervoer en communicatie	14	97%
Zakelijke dienstverlening	15	41%
Overige dienstverlening	25	100%
Totaal	107	90%

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

4.3 Re-integratiebeleid

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

4.3.1 Algemene afspraken op het gebied van re-integratie

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

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

Algemene afspraken op het gebied van re-integratie	Aantal cao's*	% werknemers
Algemene bepalingen	47	37%
Actief herplaatsingsbeleid	72	54%
Interne re-integratie (1 ^e spoor)	68	48%
Externe re-integratie (2 ^e spoor)	64	48%
Tegengaan inkomensachteruitgang bij herplaatsing	21	28%
Re-integratievoorzieningen/faciliteiten/ budget:	24	19%
Wettelijke voorzieningen (REA- No Risk)	5	2%
Wettelijke voorzieningen (anders)	2	1%
Niet-wettelijke voorzieningen	20	17%
Omscholing van werknemers	17	16%
Functievrijhouding van plaats v.d. zieke werknemer	5	1%
Ontslagbescherming	9	3%
In dienst houden of ontslagbescherming van <35% arbeidsongeschikten	25	31%
Bijscholing van arbeidsongeschikte werknemers	15	16%
Bepalingen over de re-integratie van herbeoordeelde arbeidsongeschikten	2	1%
Geen nieuwe proeftijd bij herplaatsing	0	0%
Anders	53	44%
Totaal	99	81%

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

Volgens bovenstaande tabel hebben 99 cao's, van toepassing op 81% van de werknemers, minstens één algemene bepaling over re-integratie. Dit geldt in het bijzonder voor cao's uit de sectoren bouwnijverheid en overige dienstverlening waar alle onderzochte cao's minstens één bepaling over re-integratie hebben. De meerderheid van de algemene bepalingen over re-integratie betreft het hebben van een actief herplaatsingsbeleid (72 cao's), in het bijzonder afspraken over interne re-integratie (68 cao's).

Daarnaast zijn in 53 cao's afspraken gevonden die niet binnen een van de onderscheiden categorieën vallen en daardoor in de categorie 'anders' zijn ingedeeld. Voorbeelden hiervan zijn: afspraken over re-integratieprotocollen op bedrijfs- en/of brancheniveau en het instellen van een re-integratiehelpdesk ter ondersteuning van zieke werknemers.

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

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

Re-integratie en de Wet Verbetering Poortwachter

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

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

Tabel 4.3 laat zien dat in 64 cao's, van toepassing op 41% 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 handel en horeca (82% van de cao's uit deze sector). De meeste afspraken gaan over de aanvraag van een second opinion (57 cao's), specifieke eisen aan het plan van aanpak bij re-integratie (37 cao's) en de verlenging van de wachttijd voor de WAO of WIA (18 cao's).

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

Wet Verbetering Poortwachter	Aantal cao's*	% werknemers
2nd opinion:	57	39%
door werknemer	54	39%
door werkgever	20	11%
Verlenging Wachttijd WAO of WIA	18	8%
Plan van aanpak	37	23%
Re-integratiedossier	10	8%
Re-integratieverslag	18	14%
Studie/overleg/onderzoek	0	0%
Anders	9	6%
Totaal	64	41%

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

Re-integratie en de Wet SUWI

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

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

Wet SUWI	Aantal cao's*	% werknemers
Ondersteuning aan werknemer als re-integratie bij huidige werkgever niet meer mogelijk is	22	20%
Concrete eisen re-integratiebedrijven	16	13%
Studie/overleg/onderzoek naar de wet SUWI binnen het bedrijf/branche	0	0%
Ontslagcommissie (art. 41, invoeringswet SUWI)	0	0%
Anders	0	0%
Totaal	29	23%

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

Tabel 4.4 laat zien dat in 29 cao's, van toepassing op 23% van de werknemers, minstens één afspraak staat op het gebied van de Wet SUWI. De meeste afspraken hebben betrekking op de ondersteuning van werknemers als re-integratie bij de huidige werkgever niet meer mogelijk is. De sector handel en horeca (44% van de cao's uit deze sector) heeft relatief gezien de meeste afspraken hierover.

4.4 Aanpassingsbeleid

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

Tabel 4.5 Aantal cao's met afspraken over aanpassingsbeleid

Aanpassingsbeleid	Aantal cao's*	% werknemers**
Algemene bepalingen	36	30%
Aanpassing van de werkplek	10	10%
Aanpassing takenpakket	9	10%
Aanpassing werkorganisatie	6	6%
Aanpassing van de werktijden	7	1%
Revalidatie	0	0%
Bijscholing	0	0%
Anders	1	0%
Totaal	48	37%

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

**N.B.: Door afronding komen sommige percentages voor categorieën waarin wel afspraken zijn gemaakt op 0% uit.

In 48 cao's, van toepassing op 37% 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 industrie (62% van de cao's uit deze sector), terwijl in 11% van de cao's uit de sector zakelijke dienstverlening een afspraak staat. Over het algemeen gaat het om aanpassingsafspraken met een algemeen karakter (36 cao's). In enkele gevallen is een meer specifieke afspraak gemaakt.

4.5 Integratiebeleid

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

In 41 cao's staan afspraken over een of andere vorm van integratiebeleid. Onder deze cao's vallen 32% van de werknemers. In de sector 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*	% werknemers**
Algemene bepalingen	23	24%
Gelijke kansen op aanstelling bij werving en selectie nieuw personeel	15	5%
Creatie van functies	5	8%
Voorkeurspositie bij geschiktheid bij werving en selectie	5	7%
Expliciet aanbod arbeidsplaatsen:	2	0%
Als streefnorm	1	0%
Als verplichting	1	0%
Reservering van functies	1	0%
Aanbieden van deeltijdfuncties	0	0%
Toepassing van wettelijke maatregelen (vergoedingen en voorzieningen)	1	0%
(Vak)opleiding/scholing	3	2%
Proefplaatsingen herbeoordeelde arbeidsongeschikten	0	0%
Overige bepalingen	4	2%
Totaal	41	32%

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

**N.B.: 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 (23 cao's) en afspraken over gelijke kansen op aanstelling bij werving en selectie (15 cao's). Voorbeelden van 'algemene afspraken' in het kader van het integratiebeleid van gedeeltelijk arbeidsgeschikten zijn intentionele cao-bepalingen waarin partijen met elkaar afspreken om de integratie van deze groep werknemers te gaan bevorderen.

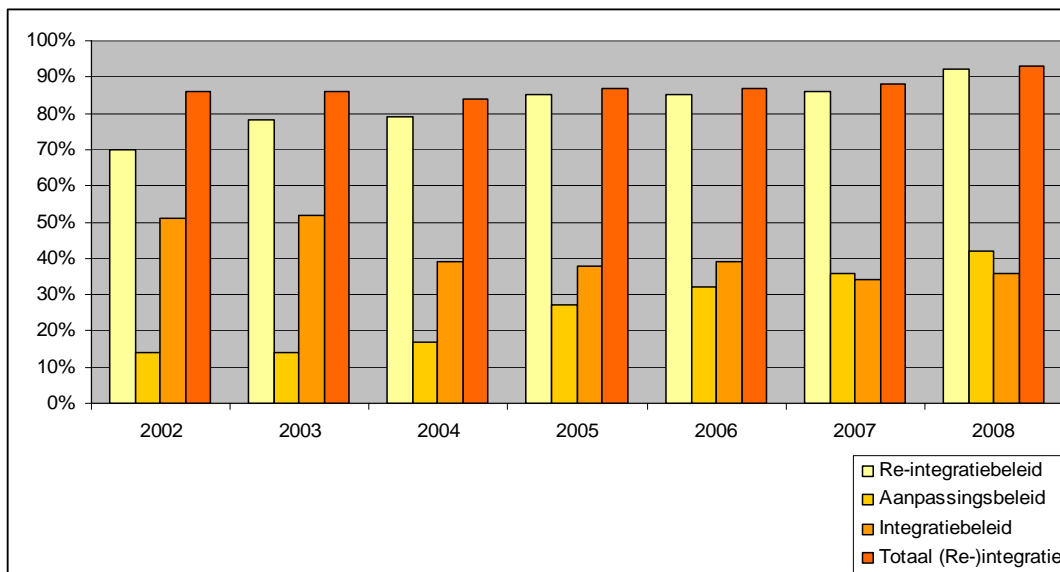
Waar het bij de meeste bepalingen gaat om intentieafspraken, zijn er ook concrete afspraken over een expliciet aanbod aan arbeidsplaatsen die beschikbaar worden gesteld voor arbeidsgehandicapten. In 2 cao's in dit onderzoek is een expliciet aanbod aan arbeidsplaatsen voor arbeidsgehandicapten aangetroffen. In de cao voor de Afbouw gaat het om de afspraak om het totale personeelsbestand van bedrijven binnen een bedrijfstak te laten bestaan uit 5% arbeidsgehandicapten. In de andere cao met een expliciet aanbod arbeidsplaatsen (Aardappelen, groente en fruit groothandel) gaat het om een streefnorm voor een aantal arbeidsplaatsen bestemd voor arbeidsgehandicapten.

De cao voor de NBBU uitzendkrachten is de enige cao waarin een afspraak staat over het verhogen van de arbeidsparticipatie van onder andere Wajongers. In ruil voor een korting van 15% op het geldende loon in de onderneming gaan de inlener en de uitzendkracht die recht heeft op een uitkering op grond van de Wajong, opleidings- en ontwikkelingsmogelijkheden van de uitzendkracht bespreken. Het doel is om hiermee de positie op de arbeidsmarkt van de groep Wajongers te verbeteren.

4.6 Ontwikkelingen in de periode 2002-2008

In figuur 4.1 staat het percentage cao's met een afspraak over (re-)integratie in de periode 2002 tot en met 2008. Het totale aantal afspraken over (re-)integratie is sinds 2002 licht toegenomen. In 2002 stond in 86% van de cao's een afspraak over (re-)integratie, terwijl in 2008 in 93% van de cao's een afspraak staat. (zie ook tabel 3.5 in bijlage 3).

Figuur 4.1 Algemene ontwikkelingen in de periode 2002 - 2008 op het gebied van (re-)integratie



In 2005, 2006 en 2007 bleef het percentage cao's met afspraken op het gebied van re-integratiebeleid ongeveer constant, in 2008 is een lichte stijging te zien. Het percentage cao's met afspraken over integratiebeleid en aanpassingsbeleid laat twee verschillende ontwikkelingen zien. Op het gebied van aanpassingsbeleid is sprake van een stijging van 14% in 2002 tot 42% in 2008. Ten opzichte van 2007 zijn in 2008 wederom meer concrete afspraken gemaakt over het aanpassen van de werkplek, het takenpakket, de werkorganisatie of de werktijden.

Bij de afspraken over integratiebeleid valt op dat in 2004 een daling van 13-punten ten opzichte van 2003 te zien is. De afname in het aantal cao's met afspraken over integratie is deels het gevolg van een daling in het aantal cao's met een expliciet aanbod arbeidsplaatsen voor arbeidsgehandicapten in 2004. Een van de redenen voor deze daling is het vervallen van een protocol op het gebied van werkgelegenheid, van toepassing op alle cao's in de landbouw en visserij. Sinds 2004 lijkt het aantal afspraken redelijk stabiel.

5 EMPLOYABILITY

Veranderende sociaaleconomische en technologische omstandigheden vergen van de werknemer een brede en duurzame inzetbaarheid (ook wel employability) binnen de onderneming en een grotere wendbaarheid op de arbeidsmarkt. Dit is een gemeenschappelijk belang van werkgevers en werknemers. Sinds een aantal jaren hebben werkgevers- en werknemersorganisaties in de Stichting van de Arbeid hun aandacht gericht op de stimulering van (een) employability(beleid)¹⁵. In de tripartiete werktop van 1 december 2005 (overleg van Kabinet en sociale partners) is gewezen op het belang van (elementen van) employability voor economische groei en werkgelegenheid¹⁶. In vervolg op de werktop in december 2005 is in de Participatietop van medio 2007 opnieuw een aantal doelstellingen uit de werktop benadrukt, met name op het gebied van inzetbaarheid en werkgelegenheid van diverse doelgroepen¹⁷. Ook in het sociaal overleg tussen sociale partners en het kabinet van 25 maart 2009 zijn deze thema's aan de orde gekomen.

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

Afspraken die tijdens de Participatietop zijn gemaakt, hebben geleid tot een aantal nieuwe aandachtspunten. In dit hoofdstuk wordt aandacht besteed aan de vraag of cao's afspraken bevatten die zich richten op werk-naar-werk-trajecten (naast de reeds onderzochte afspraken over scholing in het kader van reorganisaties en fusies)¹⁸.

5.1 Totaaloverzicht diverse employability-instrumenten

In bijna alle onderzochte cao's (114 van de 115) komen één of meer van de in dit onderzoek naar employability-aspecten onderscheiden bepalingen voor. In 41 cao's gaat het om een samenhangend pakket aan employability-instrumenten, dat wil zeggen dat de te onderscheiden onderwerpen in onderlinge samenhang onder de

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

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

¹⁷ Akkoord participatietop: Tripartiete beleidsinzet d.d. 27 juni 2007

¹⁸ Er is in het kader van de Participatietop ook gericht gezocht naar employability-afspraken die ondernemerschap bevorderen en afspraken welke specifiek voor allochtone werknemers (naast de reeds onderzochte afspraken over 'Nederlands op de werkvloer') en laaggeletterde werknemers gelden. Deze afspraken zijn echter niet gevonden in de onderzochte cao's.

noemer 'employability' of 'inzetbaarheid' in een specifiek hoofdstuk of bijlage worden vermeld. Dit in tegenstelling tot cao's, waarin bepaalde onderwerpen (vooral de van oudsher bekende onderwerpen als scholing en functioneringsgesprekken) wel voorkomen, maar er geen (onderlinge) relatie wordt gelegd met het begrip employability. In tabel 6.1 worden de verschillende aspecten weergegeven naar aantal cao's en percentage werknemers. Scholing en scholingsverlof blijken de employability-aspecten te zijn, waarover het meest in cao's afspraken worden gemaakt.

Tabel 5.1 Cao's met diverse afspraken over employabilitybeleid in 2008

Employability-aspecten	Aantal cao's	Werknemerspercentage ^a
Scholing	113	99%
Scholingsverlof	104	86%
Ontwikkelingsplannen	87	79%
Loopbaanbevordering	90	82%
Motiverend beloningsbeleid	11	12%
Arbeidsmarktgericht employabilitybeleid	62	62%
Doelgroepen	48	38%
Totaal^b	114	99%

^a Percentage van het totale aantal werknemers onder de 115 onderzochte cao's.

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

5.2 Scholing

5.2.1 Scholing algemeen: de verschillende vormen van scholing

De afspraken over scholing zijn in vijf categorieën onderverdeeld: algemene scholing, cursussen Nederlands voor allochtone werknemers, functiegerichte scholing, beroepsbegeleidende leerweg (BBL) en EVC. Algemene scholing betreft de algemene vorming en ontwikkeling van werknemers. Functiegerichte scholing richt zich daarentegen op de huidige of toekomstige functie van de werknemer. BBL is een combinatie van werken en leren, waarbij de deelnemers (meestal) vier dagen per week werken en een dag naar school gaan. Afspraken over deze vormen van scholing komen traditioneel in cao's al vrij veel voor.

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

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

Tabel 5.2 Cao's met afspraken over scholing in 2008

Scholingsaspecten	Aantal cao's	Werknemerspercentage ^a
Functiegerichte scholing	107	91%
BBL	53	60%
Algemene scholing	21	13%
EVC	27	32%
Cursussen Nederlands	8	5%
Totaal^b	113	99%

^a Percentage van het totale aantal werknemers onder de 115 onderzochte cao's.

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

In vrijwel alle onderzochte cao's komen bepalingen over scholing voor (113 cao's). Het merendeel van de cao-afspraken heeft betrekking op functiegerichte scholing (107 cao's, van toepassing op 91% van de werknemers onder de onderzochte cao's). In bijna de helft van de onderzochte cao's (60% van de werknemers) komen daarnaast ook afspraken voor over scholing in het kader van de Beroepsbegeleidende Leerweg (BBL). In 6 cao's is BBL een scholingscomponent in werkgelegenheidsafspraken.

Afspraken over de andere drie vormen van scholing komen in mindere mate voor. In 27 cao's zijn afspraken over EVC opgenomen. Een voorbeeld van een dergelijke afspraak is aangetroffen in de cao voor het horeca- en aanverwante bedrijf. In deze cao is in het kader van het functioneren van de werknemer afgesproken dat "op verzoek van de werkgever en/of werknemer afspraken gemaakt kunnen worden over het erkennen van verworven competenties (EVC)".

De scholingsafspraken in cao's hebben vaak een niet-verplichtend karakter. Dat neemt niet weg dat in 53 cao's een verplichting tot en/of een recht op scholing bestaat. In 41 cao's (48% van de werknemers) gaat het om een verplichting tot scholing. Een voorbeeld hiervan is te vinden in de cao voor de jeugdzorg. Hierin afgesproken dat de "werknemer verplicht is die bijscholingsactiviteiten te volgen die voor de uitoefening van de functie noodzakelijk worden geacht en die in overleg tussen werkgever en werknemer worden aangewezen".

In 27 cao's (40% van de werknemers) is sprake van een recht op scholing. In de cao's van Philips (A en B) is afgesproken het recht op opleiding voor werknemers te erkennen.

Een combinatie van plicht tot en recht op scholing is in 15 cao's aangetroffen. Een voorbeeld hiervan is de cao wonen. In deze cao is afgesproken dat "de werknemer van 20 jaar en ouder verplicht kan worden tot scholing, maar ook het recht heeft op scholing".

5.2.2 Scholing specifiek: enkele bijzondere invalshoeken

Scholing wordt in cao's vaak in een specifieke context geplaatst. In de eerste plaats blijkt het scholingsinstrument expliciet genoemd te worden in verband met situaties die gevolgen kunnen hebben voor het functioneren van werknemers, zoals

technologische veranderingen. Een tweede invalshoek is scholing in het kader van reorganisaties en fusies. Als gevolg hiervan kan in flankerend sociaal beleid aan werknemers om-, her- of bijscholing worden aangeboden. In de derde plaats wordt scholing specifiek genoemd om de inzetbaarheid van de werknemer, zowel binnen als buiten de organisatie, te vergroten. In de vierde plaats wordt scholing in cao's genoemd bij het voeren van een leeftijdsbewust personeelsbeleid, waarbij de werknemer de mogelijkheid wordt geboden zich gedurende de gehele loopbaan, van begin tot eind, te kunnen ontplooiën en kwalificeren¹⁹. In de vijfde plaats wordt scholing in een aantal cao's expliciet verbonden met loopbaanontwikkeling²⁰. In onderstaande tabel zijn de diverse vormen van specifieke scholingsafspraken weergegeven.

Tabel 5.3 Specifieke scholingsafspraken in 2008

Specifieke scholingsaspecten	aantal cao's	Werknemerspercentage ^a
Loopbaanontwikkeling	55	41%
Inzetbaarheid	58	45%
Technologische ontwikkelingen	40	38%
Reorganisaties en fusies	45	41%
Leeftijdsbewust P-beleid	29	13%
Totaal^b	88	73%

^a Percentage van het totale aantal werknemers onder de 115 onderzochte cao's.

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

In 88 cao's van toepassing op 73% van de werknemers, zijn bepalingen opgenomen waarin scholing in een specifieke context is geplaatst. Het meest voorkomend zijn scholingsafspraken in relatie tot inzetbaarheid (58 cao's, 45% van de werknemers). De andere vier onderscheiden vormen van specifieke scholingsafspraken variëren, naar aantallen cao's met dergelijke afspraken, van 29 cao's (leeftijdsbewust personeelsbeleid) tot 55 cao's (loopbaanontwikkeling).

5.3 Scholingsverlof

5.3.1 Scholingsverlof algemeen

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

¹⁹ Deze vorm van scholing wordt ook behandeld in de paragraaf over doelgroepen.

²⁰ Zie ook paragraaf 5.5 over loopbaanbevordering.

Tabel 5.4 Cao's met afspraken over verlof in verband met scholing in 2008

Scholingsverlof	Aantal cao's	Werknemerspercentage ^a
Verlof voor functiegerichte scholing	80	74%
Examenverlof	74	59%
Scholingsdag BBL	27	27%
Verlof voor algemene scholing	14	5%
Tijd sparen voor scholing	18	14%
Totaal^b	104	86%

^a Percentage van het totale aantal werknemers onder de 115 onderzochte cao's.

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

Afspraken over tijd sparen voor (onder meer) scholing zijn in 18 cao's opgenomen. De dagen die (over een aantal jaren) kunnen worden gespaard, zijn in de eerste plaats de scholingsdagen zelf. Dat is in 4 cao's het geval. Daarnaast zijn er ook andere vormen van tijd die voor scholing kunnen worden gebruikt. Hierbij kan worden gedacht aan uren in verband met arbeidsduurverkorting (8 cao's), overwerk (6 cao's) en vakantiedagen (10 cao's).

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

Het scholingsverlof is in het algemeen betaald verlof (zie ook bijlage 4). Examenverlof is in bijna alle gevallen betaald verlof. Verlof voor functiegerichte scholing heeft in 79 van de 80 cao's met afspraken over deze verlofvorm, een betaald karakter. In 7 cao's is in dit verband een mengvorm gevonden, waarin het scholingsverlof voor de helft voor rekening van de werkgever en voor de helft voor rekening van de werknemer komt. In 27 van de 53 cao's met afspraken over BBL is bepaald dat het caoloon voor de scholingsdag geheel of gedeeltelijk wordt doorbetaald. In de overige cao's is de doorbetaling van de scholingsdag niet (duidelijk) geregeld. Met betrekking tot algemene scholing is in 8 van de 21 cao's met afspraken over verlof hiervoor, sprake van betaald verlof.

De duur van het scholingsverlof wordt in cao's niet altijd gespecificeerd. In bijvoorbeeld 46 van de 80 cao's met afspraken over verlof voor functiegerichte scholing is de duur van het verlof niet geregeld. Als over de duur van het verlof wel nadere afspraken zijn gemaakt, dan kunnen globaal twee varianten worden onderscheiden. In de eerste variant is in de cao vastgelegd voor hoeveel dagen per jaar scholingsverlof wordt gegeven. Dit varieert van ruwweg 1 tot 52 dagen (i.c. 1 dag per week) per jaar. In de tweede variant wordt verlof gegeven voor de benodigde tijd. Deze variant komt vooral voor in afspraken over examenverlof.

5.4 **Ontwikkelingsplannen**

Ontwikkelingsplannen (ook wel opleidingsplannen) kunnen gericht zijn op de individuele werknemer, maar ook op het bedrijf of de bedrijfstak. De realisering van de ontwikkelingsplannen kan worden bevorderd door in de cao ook afspraken

te maken over het beschikbaar stellen van een budget. De realisering van individuele ontwikkelingsplannen kan daarnaast worden ondersteund door een studiefaciliteitenregeling. In deze paragraaf komen deze aspecten van employability aan de orde.

In 87 cao's (79% van de werknemers) zijn afspraken over ontwikkelingsplannen c.q. een studiefaciliteitenregeling aangetroffen. In 64 cao's gaat het specifiek om individu- dan wel bedrijfsgerichte ontwikkelingsplannen (respectievelijk 58 en 40 cao's). In 34 cao's komen deze plannen naast elkaar voor (o.a. ziekenhuizen en openbaar vervoer). In 68 cao's zijn afspraken over een studiefaciliteitenregeling opgenomen.

Wat de beschikbaarstelling van een budget betreft is in 18 cao's afgesproken dat een individuele werknemer over een persoonlijk opleidingsbudget kan beschikken, wat overigens niet automatisch inhoudt dat voor de werknemer ook een opleidingsplan is opgesteld. De combinatie van een plan en een budget is aangetroffen in 12 van de 18 genoemde cao's. Daarnaast zijn in 15 cao's afspraken aangetroffen, op basis waarvan een budget voor bedrijfsopleidingsplannen dient te worden gereserveerd. Activiteiten die uit deze plannen voortvloeien, kunnen in aanmerking komen voor subsidie vanuit een opleidingsfonds.

Afspraken over bedrijfstakontwikkelingsplannen in 1 cao gevonden. Het gaat om de cao voor groothandels in levensmiddelen en/of zoetwaren. Een dergelijke afspraak duidt op een arbeidsmarktgericht employabilitybeleid (zie ook paragraaf 6.8). Een belangrijk doel van bedrijfstakontwikkelingsplannen is te voorzien in de behoefte van werkgevers aan vakbekwaam personeel.

Tabel 5.5 Cao's met afspraken over ontwikkelingsplannen in 2008

Ontwikkelingsplannen	Aantal cao's	Werknemerspercentage ^a
Studiefaciliteitenregeling	68	58%
Persoonlijk ontwikkelingsplan	58	46%
Persoonlijk opleidingsbudget	18	26%
Bedrijfsontwikkelingsplan	40	40%
- OR/PV en bop	29	33%
- budget tbv bop	15	30%
Bedrijfstakontwikkelingsplan	1	1%
Totaal^b	87	79%

^a Percentage van het totale aantal werknemers onder de 115 onderzochte cao's.

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

Betrokkenheid van de OR/PV

Het opstellen van bedrijfsontwikkelingsplannen raakt de belangen van alle werknemers in een bedrijf. Betrokkenheid van een ondernemingsraad of personeelsvertegenwoordiging ligt dan ook in de rede. In 29 van de 40 cao's met afspraken over bedrijfsontwikkelingsplannen wordt aandacht besteed aan deze betrokkenheid van OR/PV. Daarbij gaat het voornamelijk om de sector overige dienstverlening (19 van de 29 cao's).

5.5 Loopbaanbevordering en mobiliteit

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

Afspraken over loopbaanbevordering komen voor in 90 cao's (82% van de werknemers). De meeste afspraken zijn gericht op de expliciete inzet van scholing voor loopbaanbevordering (55 cao's) en op functionerings- en beoordelingsgesprekken 76 cao's). Afspraken over de andere drie onderscheiden instrumenten komen in mindere mate voor.

Tabel 5.6 Cao's met afspraken over loopbaan-/mobiliteitsbevordering in 2008

Loopbaan-/mobiliteitsbevordering	Aantal cao's	Werknemerspercentage ^a
Functioneringsgesprekken	76	65%
Scholing in relatie tot loopbaanbevordering	55	41%
Loopbaanadvisering	44	47%
budget tbv loopbaanadvisering	6	1%
Mobiliteitsprikkels	24	16%
Mobiliteitscentrum (bemiddeling)	19	8%
Totaal^b	90	82%

^a Percentage van het totale aantal werknemers onder de 115 onderzochte cao's.

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

Loopbaanadvisering

In 44 cao's (47% van de werknemers) zijn afspraken gemaakt op basis waarvan de werknemer advies kan inwinnen over de richting of ontwikkeling van zijn loopbaan. In 6 (o.a. de Nederlandse Spoorwegen en recreatie) van deze 44 cao's met bepalingen over loopbaanadvisering, wordt een budget voor het inwinnen van een advies genoemd. Volgens een afspraak in de cao voor de recreatie "heeft de werknemer eenmaal per drie jaar het recht op een en advies door middel van e-assessment uit de regeling tegemoetkoming cursuskosten voor de individuele werknemer van het SFRecreatie. Voor de financiering van het advies kan de werknemer een beroep doen op een tegemoetkoming vanuit het SFRecreatie tot een maximum van 500 euro per advies".

Mobiliteitsprikkels en mobiliteitscentrum

In 35 cao's zijn afspraken opgenomen die de mobiliteit van werknemers moeten stimuleren door mobiliteitsprikkels (24 cao's) en/of door middel van een mobiliteitscentrum (19 cao's). De mobiliteitsprikkels kennen twee vormen: het bieden van een mobiliteitstoelage dan wel het aanbieden van functiewisseling/stages. Afspraken over een mobiliteitscentrum zijn vooral gevonden in de zakelijke dienstverlening, de overige dienstverlening en de industrie. In 8 cao's komen beide instrumenten (mobiliteitsprikkels en een mobiliteitscentrum) aan de orde. In de cao van de ABN-AMRO is afgesproken "om verandering van functie te stimuleren, de Bank een Mobiliteitsorganisatie

heeft opgericht. De werknemer kan daar desgewenst begeleiding krijgen bij de heroriëntatie op en advisering over zijn loopbaan.”

Functionerings- en beoordelingsgesprekken

In functionerings- en beoordelingsgesprekken²¹ komt het functioneren van een werknemer in zijn huidige functie aan de orde. Daarnaast bieden deze gesprekken de werkgever en de werknemer ook de mogelijkheid om het huidige functioneren van de werknemer in het perspectief te plaatsen van toekomstige mogelijkheden in de onderneming, inzetbaarheid en opleidingsbehoeften van een werknemer.

Tabel 5.7 Cao's met afspraken over functionerings- en beoordelingsgesprekken in 2008

Onderwerpen	Aantal cao's	Werknemerspercentage ^a
Scholing	50	43%
Loopbaan	46	32%
Beloning	43	29%
Geen specifieke onderwerpen	4	9%
Totaal^b	76	65%

^a Percentage van het totale aantal werknemers onder de 115 onderzochte cao's.

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

Afspraken over functionerings- en beoordelingsgesprekken komen voor in 76 cao's (65% van de werknemers). In 66 cao's is sprake van een directe relatie met andere employability-aspecten, omdat als onderwerp van de te houden gesprekken scholing c.q. loopbaan (ontwikkeling) aan de orde komt. Vooral scholing zou in de gesprekken aandacht moeten krijgen: in 50 cao's wordt expliciet aangegeven dat scholing een onderdeel moet zijn van de functioneringsgesprekken.

In 43 cao's met bepalingen over functionerings- en beoordelingsgesprekken komt beloning aan de orde. Daarin is onder meer afgesproken dat aan het toekennen van een periodiek of verhoging een beoordeling(sgesprek) vooraf dient te gaan.

5.6 Motiverend beloningsbeleid

In het kader van motiverend beloningsbeleid zijn afspraken onderzocht waarin nadrukkelijk een relatie wordt gelegd met de employability van de werknemer. In totaal zijn in 11 cao's (12% van de werknemers) afspraken aangetroffen over motiverend beloningsbeleid. Daarin is een relatie tussen beloningsafspraken en een bredere inzetbaarheid van de werknemer aanwezig. Het betreft in deze cao's afspraken over het door de werknemer combineren van meerdere functies en de daaraan gerelateerde beloning. Voorbeeld van een cao met bepalingen over motiverend beloningsbeleid in het kader van een bredere inzetbaarheid is de cao van de HEMA. Daarin is afgesproken dat indien een werknemer beschikt over een bredere kennis, ervaring en/of inzetbaarheid dan voor de functie vereist is, en indien hieraan vanuit de bedrijfsvoering behoefte bestaat, de werkgever kan

²¹ In een enkel geval wordt ook de term loopbaangesprek gebruikt.

bepalen dat die medewerker boven het standaardmaximum aanspraak heeft op toekenning van periodieken tot het bijzonder maximum.

Tabel 5.8 Cao's met afspraken over motiverend beloningsbeleid in 2008

Motiverend beloningsbeleid	Aantal cao's	Werknemerspercentage ^a
Relatie met employability	11	12%

^a Percentage van het totale aantal werknemers onder de 115 onderzochte cao's.

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

5.7 Arbeidsmarktgericht employabilitybeleid

In cao's komen ook afspraken voor die duiden op een employabilitybeleid dat het belang van de afzonderlijke ondernemingen overstijgt. In de eerste plaats is onderzocht of partijen afspraken hebben gemaakt over diagnosticerend onderzoek, waarin bijvoorbeeld wordt bekeken of het aanbod van en de behoefte aan vakopleiding voldoende op elkaar aansluiten (arbeidsmarktmonitor). In de tweede plaats kan in afzonderlijke bedrijven door middel van een employabilityscan onderzoek worden verricht naar de naleving en het effect van het in de diverse cao-afspraken voorgeschreven employabilitybeleid, waardoor kan worden besloten tot bijsturing of nadere uitwerking. In de derde plaats is onderzocht of door partijen voorlichting wordt gegeven over de verschillende mogelijkheden van vooral beroeps-/vakonderwijs binnen een sector en of werkgevers zich kunnen wenden tot een adviserende persoon of instantie bij het uitvoeren van het employabilitybeleid op ondernemingsniveau (bijvoorbeeld bij het opstellen van opleidingsplannen). In de vierde plaats is gekeken of partijen in cao's bepalingen hebben opgenomen over bemiddeling van vraag en aanbod van gekwalificeerd personeel, bijvoorbeeld door het oprichten van een vacaturebank op sectorniveau. In de vijfde plaats vormen O&O-fondsen (Opleidings- en Ontwikkelingsfondsen) in een aantal sectoren de basis voor een arbeidsmarktgericht employabilitybeleid. In de zesde plaats zijn cao-afspraken over bedrijfstakscholingsplannen (zie ook paragraaf 5.5) en employability-afspraken voor de doelgroep werkzoekenden (zie ook paragraaf 5.9) meegenomen, omdat deze onderwerpen ook in de lijn liggen van arbeidsmarktgericht beleid. Tot slot wordt in dit kader voor het eerst gekeken naar afspraken over werk-naar-werk trajecten.

In totaal zijn in 78 cao's (70% van de werknemers) afspraken over arbeidsmarktgericht employabilitybeleid gemaakt. De meeste afspraken hebben betrekking op O&O-fondsen (51 cao's) en werk-naar-werk trajecten (44 cao's). Afspraken over employability-adviseurs, bedrijfstakscholingsplannen, vacaturebanken en een employabilityscan komen het minst voor.

Tabel 5.9 Cao's met afspraken over arbeidsmarktgericht employabilitybeleid in 2008

Arbeidsmarktgericht employabilitybeleid	Aantal cao's	Werknemerspercentage ^a
O&O/O&A-fonds	51	49%
Werkzoekenden	8	13%
Voorlichting	13	16%
Employabilityscan	5	5%
Arbeidsmarktmonitor	11	11%
Vacaturebank/arbeidsbestand	4	7%
Employability-adviseurs/adviserende instantie	1	1%
Bedrijfstak-scholingsplan	1	1%
Werk-naar-werk traject	44	38%
Totaal^b	78	70%

^a Percentage van het totale aantal werknemers onder de 115 onderzochte cao's.

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

Arbeidsmarktmonitor/employabilityscan

Afspraken over onderzoek naar de behoefte aan ontwikkeling c.q. het effect van instrumenten van employabilitybeleid binnen een sector, de zogenoemde arbeidsmarktmonitor en employabilityscan komen voor in respectievelijk 11 en 5 cao's. Een voorbeeld van een cao met bepalingen over dergelijke onderzoeken is de cao voor de contractcateringbranche. "De stichting opleidingen voor de contractcateringbranche stimuleert een opleidingsbeleid van werkgevers door inventarisatie van de opleidingsmogelijkheden en het geven van adviezen en voorlichting aan alle betrokkenen binnen de contractcateringbranche".

Voorlichting

In 13 cao's is een bepaling opgenomen over door partijen georganiseerde voorlichting op het gebied van employability (vooral scholingsmogelijkheden). In de cao voor het levensmiddelenbedrijf is afgesproken dat "de werknemer jaarlijks wordt geïnformeerd over opleidingsmogelijkheden en opleidingsfaciliteiten in de branche. Hiervoor zullen werknemers worden gewezen op de website www.supermarkt.nl die hiervoor is ingericht".

Vacaturebank

Er zijn 4 cao's met afspraken over een vacaturebank, te weten de cao's voor bouwnijverheid, de timmerfabrieken, het bakkersbedrijf en het rijk.

Werk-naar-werk trajecten

In 44 cao's zijn afspraken gevonden met als strekking bij organisatorische veranderingen werkloosheid te voorkomen door middel van werk-naar-werk trajecten. In 16 cao's gaat het om een algemene afspraak zonder dat daar een instrument bij genoemd wordt. Zo staat er in cao van de ANWB dat "de onderneming bij het duurzaam of tijdelijk vervallen van werkzaamheden zoveel mogelijk zal trachten vervangende werkgelegenheid aan te bieden". In 29 cao's gaat het om afspraken waarbij een instrument genoemd wordt om het traject verder te ondersteunen. In 21 cao's gaat het om een vorm van bemiddeling. In cao voor het hoger beroepsonderwijs staat dat in geval van reorganisatie "in een sociaal plan een pakket van afspraken zal worden gemaakt, met als mogelijke onderdelen onder meer herplaatsing, tijdelijke functievervulling en outplacement". In 23 cao's wordt

in het kader van een werk-naar-werk traject verwezen naar om-, her- en bijscholing.

Tabel 5.10 Cao's met afspraken over werk-naar-werktrajecten in 2008

Werk-naar-werktrajecten	Aantal cao's	Werknemerspercentage ^a
Algemeen	16	11%
Trajecten met instrument	29	27%
Bemiddeling	21	17%
Scholing	23	24%
Totaal^b	44	38%

^a Percentage van het totale aantal werknemers onder de 115 onderzochte cao's.

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

5.8 Doelgroepen en employabilitybeleid

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

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

Tabel 5.11 Cao's met afspraken over doelgroepen en employabilitybeleid in 2008

Doelgroepen	Aantal cao's	Werknemerspercentage ^a
Bijzondere employabilitybepalingen ten behoeve van:		
Onderscheid naar leeftijd	25	14%
Werknemers onvoldoende gekwalificeerd	9	4%
Onderscheid naar functieniveau/-groep	10	8%
Onderscheid naar opleidingsniveau	2	1%
Werknemers met tijdelijk dienstverband	1	1%
Werkzoekenden onvoldoende gekwalificeerd ^b	8	13%
- tbv reguliere instroom	4	7%
- op extra arbeidsplaatsen	9	13%
- tbv regulier instroom + op extra arbeidsplaatsen	5	7%
Totaal^b	48	38%

^a Percentage van het totale aantal werknemers onder de 115 onderzochte cao's.

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

In 48 cao's (38% van de werknemers) zijn afspraken aangetroffen, waarin employability-instrumenten specifiek worden ingezet voor speciale doelgroepen. Hierbij gaat het vooral om werknemers van een bepaalde leeftijd (vaak ouderen, maar soms ook jongeren) en werkzoekenden die onvoldoende gekwalificeerd zijn.

Enkele nader onderscheiden doelgroepen

In 9 cao's komen employability-afspraken voor gericht op werknemers die onvoldoende zijn gekwalificeerd voor het uitvoeren van hun huidige of toekomstige functie en daarom aanvullende scholing nodig hebben. Het gaat hier bijvoorbeeld om werknemers die niet over een noodzakelijke branche-opleiding beschikken of om werknemers in de laagste functiegroepen met een achterstandspositie. In de cao voor het openbaar vervoer staat bijvoorbeeld dat "werknemers die onvoldoende opleiding hebben genoten en werknemers die het volgen van onderwijs ontwend zijn extra scholingsinspanningen krijgen".

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

Aan employabilitybeleid voor werkzoekenden zonder voldoende kwalificaties wordt in 8 cao's aandacht besteed. Het employabilitybeleid verbreedt zich voor deze doelgroep door een combinatie van employability- en werkgelegenheidsbeleid. Werkzoekenden worden bijvoorbeeld door het aanbieden van scholing of training, dan wel door instroom in de beroepsbegeleidende leerweg, opgeleid voor het vervullen van reguliere arbeidsplaatsen (4 cao's). Zo is in de cao voor de bouwnijverheid sprake van een aantal stimuleringsmaatregelen om instroom van doelgroepen (waaronder langdurig werklozen, inclusief schoolverlaters) in de beroepsopleiding te bevorderen. Een andere mogelijkheid is om dergelijke werkzoekenden in het kader van werkgelegenheidsprojecten in te zetten op extra arbeidsplaatsen (9 cao's). Voorbeelden hiervan zijn onder andere de cao's met bepalingen over in-/ en doorstroombanen, waarbij nadrukkelijk in de bepalingen is aangegeven dat voor begeleiding en training zal worden gezorgd.

5.9 Ontwikkeling in de periode 2002 – 2008

In tabel 6.12 is weergegeven hoe het percentage cao's met employability-afspraken in de periode 2002 – 2008 zich heeft ontwikkeld.

Tabel 5.12 Percentage cao's met employability-afspraken in de periode 2002 - 2008

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

Het percentage cao's met afspraken over employability is in de periode 2002 – 2008 vrijwel constant gebleven. Dit komt vooral omdat cao's traditioneel al vaak afspraken bevatten scholing en scholingsverlof. Ten aanzien van deze twee aspecten is in de beschouwde periode nauwelijks sprake van een toename van het percentage cao's met afspraken. Afspraken over persoonlijke opleidingsplannen, functioneringsgesprekken en EVC worden in toenemende mate gevonden cao's. Het percentage cao's met afspraken over bijvoorbeeld bedrijfsopleidingsplannen is in die periode 2002 – 2006 gestegen van 27% naar 38%. In 2007 is dit percentage voor het eerste gedaald naar 36% van de cao's, in 2008 zijn bedrijfsopleidingsplannen in 35% van de onderzochte cao's gevonden.

6 WERKGELEGENHEID

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

In dit hoofdstuk wordt ingegaan op de diverse afspraken die in cao's zijn gemaakt ter bevordering van de werkgelegenheid in de vorm van werkervaringsplaatsen en werkgelegenheidsplannen²². Een afzonderlijk element hierin zijn afspraken over arbeids- of banenpools en uitzendconstructies c.q. georganiseerde bemiddeling ten behoeve van behoud van werkgelegenheid. Verder is gekeken naar de mate waarin in cao's afspraken over gesubsidieerde arbeid voorkomen (Instroom- en Doorstroom (I/D-)banen). In geval van een I/D-baan is de werknemer in dienst van een werkgever. Ten slotte is een paragraaf opgenomen over de mate waarin concrete afspraken in cao's zijn opgenomen over het aanbieden en organiseren van stageplaatsen.²³

6.1 Werkgelegenheidsbepalingen algemeen

In 54 van de 115 onderzochte cao's komen één of meerdere afspraken voor over de voornoemde categorieën. Deze cao's hebben betrekking op 46% van de werknemers. Afspraken in de categorie 'werkervaringsplaatsen' komen het meest voor (in 27 cao's). In 19 cao's komen afspraken voor over werkgelegenheidsplannen en in 12 cao's afspraken over banen in het kader van I/D-banenregeling. In 17 cao's komen bepalingen voor over een vorm van bemiddeling bij werkgelegenheid. In 6 cao's worden banenpools genoemd en in 8 cao's de mogelijkheid van detachering. In 12 cao's wordt bemiddeling (door b.v.

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

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

een mobiliteitscentrum en/of vacaturebank) aangeboden in het kader van sociaal beleid.

In 33 van de 54 cao's met werkgelegenheidsafspraken gaat het om één enkele van de hierboven genoemde bepalingen. In de overige cao's gaat het om meerdere soorten werkgelegenheidsbepalingen, afspraken die in de meerderheid betrekking hebben op werkgelegenheidsplannen.

Tabel 6.1 Aantal cao's met werkgelegenheidsbepalingen in 2008 naar economische sector

Sectoren	wep ¹	wgp ²	I/D banen ³	Bemiddeling ⁴	Totaal ⁵	
					cao's	%wns
Landbouw	0	0	0	0	0	0%
Industrie	8	4	0	6	14	70%
Bouwnijverheid	2	1	0	0	3	96%
Handel en horeca	7	8	0	1	10	30%
Vervoer en communicatie	2	1	2	2	6	34%
Zakelijke dienstverlening	5	3	1	4	8	20%
Overige dienstverlening	3	2	9	4	13	56%
Totaal	27	19	12	17	54	46%

1 Werkervaringsplaatsen

2 Werkgelegenheidsplaatsen

3 Instroom-/doorstroombanen

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

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

Naar economische sector komen, gezien naar het percentage werknemers dat binnen de sectoren valt, onder de cao's met relevante afspraken, relatief de meeste werkgelegenheidsbepalingen voor in de sector bouwnijverheid (96%). In de sectoren handel en horeca (30%) en zakelijke dienstverlening (20%) komen dergelijke afspraken relatief weinig voor, terwijl de sector landbouw geen werkgelegenheidsbepalingen kent.

6.1.1 Aantal arbeidsplaatsen

In 8 van de 54 cao's wordt concreet aangegeven hoeveel plaatsen zouden moeten worden gecreëerd. In totaal gaat het om ruim 1100 plaatsen (incl. I/D-banen). 712 plaatsen hebben betrekking op werkervaringsplaatsen en 450 op werkgelegenheidsplannen. Het aantal plaatsen genoemd in cao's loopt uiteen van 10 in de cao voor Albert Heijn tot 350 in de cao voor de metalektro. De verhouding tussen het aantal te creëren arbeidsplaatsen en het aantal werknemers dat onder de cao valt, verschilt eveneens per cao. Gemiddeld is sprake van 1 werkgelegenheidsplaats per 217 werknemers. Deze verhouding loopt uiteen van 1 werkgelegenheidsplaats per 23 werknemers in de cao voor Getronics/Pinkroccade tot 1 op 454 in de cao van Achmea (zie bijlage 5, tabel 3).

6.1.2 Doelgroepen

In 45 van de 54 cao's met werkgelegenheidsbepalingen (werkervaringsplaatsen en werkgelegenheidsplannen) is aangegeven voor welke doelgroepen de betreffende bepalingen zijn bedoeld. De doelgroep langdurig werklozen komt het meest voor, namelijk in 19 cao's, gevolgd door de doelgroepen jongeren, leerlingen en minderheden (resp. in 16, 11 en 11 cao's). Werkgelegenheidsbepalingen voor jongeren zijn voornamelijk gevonden in cao's uit de handel en horeca, namelijk ik in 7 van de 16 cao's. Een voorbeeld van een werkgelegenheidsafpraak voor leerlingen is de cao voor de grafi-media, waarin is afgesproken dat 'binnen grafi-media-ondernemingen stageplaatsen zullen worden gecreëerd die gericht zijn op kennismaking met de grafi-media branche, met als doel leerlingen in de breedste zin des woords te enthousiastmeren.'

In 7 cao's wordt concreet aangegeven hoeveel plaatsen per doelgroep worden gecreëerd. In bijlage 5 (tabel 4) wordt het aantal arbeidsplaatsen genoemd, verdeeld naar doelgroep en soort arbeidsplaats. Van het totale aantal arbeidsplaatsen (1162) is van 1012 plaatsen aangegeven voor welke doelgroep deze zijn bestemd. Het grootste deel daarvan is bestemd voor leerlingen, gevolgd door plaatsen voor jongeren en etnische minderheden (resp. ca. 550, 260 en 202). In de meeste cao's, waarin een doelgroepenbeleid wordt genoemd, betreft het afspraken zonder hierbij aantallen arbeidsplaatsen te vermelden. Voor de doelgroepen langdurig werklozen, (her)intredende vrouwen en gehandicapten zijn geen bepalingen met een concreet aantal arbeidsplaatsen aangetroffen.

6.2 Werkervaringsplaatsen

In 27 cao's zijn afspraken gemaakt over het creëren van werkervaringsplaatsen. In 6 cao's is een concreet aantal werkervaringsplaatsen afgesproken, waarbij het in totaal gaat om 712 plaatsen. In 21 cao's zijn afspraken over werkervaringsplaatsen aangetroffen, zonder de vermelding van een streefcijfer.

In de 27 cao's die bepalingen over werkervaringsplaatsen bevatten, worden in de meeste gevallen de doelgroepen jongeren en leerlingen (resp. in 10 en 11 cao's) genoemd. In 10 cao's worden de werkervaringsplaatsen beschikbaar gesteld voor één specifieke doelgroep, waarbij de doelgroepen jongeren c.q. leerlingen worden genoemd. In de cao's voor de meubelindustrie en meubileringsbedrijven komen meerdere doelgroepen voor werkervaringsplaatsen naast elkaar voor.

6.3 Werkgelegenheidsplannen

Afspraken over werkgelegenheidsplannen, in de vorm van bepalingen ter bevordering van de instroom van bepaalde groepen op reguliere plaatsen als ook op extra gecreëerde arbeidsplaatsen komen voor in 30²⁴ cao's. In 19 cao's

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

betreffen deze afspraken werkgelegenheidsprojecten en in 12 cao's bepalingen over I/D-banen (deze komen vooral voor in de zorgsectoren, vervoer, onderwijs en overheidssectoren). In 2 cao's komen beide soorten afspraken naast elkaar voor. In 2 cao's zijn afspraken gemaakt over het aantal arbeidsplaatsen dat hiermee zou moeten worden gecreëerd: 450 plaatsen. In de overige 28 cao's worden werkgelegenheidsplannen genoemd, zonder dat daarbij een aantal arbeidsplaatsen wordt vermeld. Van alle 30 cao's met werkgelegenheidsplannen (incl. I/D banen) is de meerderheid bestemd voor de doelgroepen langdurig werklozen (in 19 cao's). In 15 cao's wordt 1 doelgroep genoemd, waarvan het in 11 cao's de doelgroep langdurig werklozen betreft. In 7 cao's worden meerdere doelgroepen naast elkaar genoemd. In 8 cao's wordt geen doelgroep genoemd.

6.3.1 Werkgelegenheidsplannen en scholing

In 6 van de 30 cao's met daarin bepalingen over werkgelegenheidsplannen wordt ook scholing genoemd. Hierbij moet o.a. worden gedacht aan de combinatie leren/werken, al dan niet in de vorm van het leerlingwezen, als ook training en begeleiding bij de invulling van I/D-banen.

6.4 Stageplaatsen

Stageplaatsen zijn in het kader van dit onderzoek werkervaringsplaatsen en werkgelegenheidsplannen specifiek voor jongeren en/of leerlingen. In 21 cao's zijn afspraken aangetroffen die duiden op het beschikbaar stellen van stageplaatsen. In 16 daarvan gaat het om expliciete afspraken over werkervaringsplaatsen c.q. stageplaatsen voor jongeren/leerlingen. Daarnaast gaat het ook om afspraken over werkgelegenheidsplannen betreffende het creëren van leerplaatsen voor (jeugdige) werklozen, of over instroom-/arbeidsplaatsen voor leerlingen. In 6 van de 21 cao's met afspraken over stageplaatsen wordt een concreet aantal plaatsen genoemd (zie bijlage 5, tabel 4).

6.5 Arbeidspools en detachering

Cao-bepalingen ter bevordering van een meer flexibele omgang met de vraag naar werknemers binnen een bedrijfstak zijn aangetroffen in de vorm van afspraken over zogenoemde banenpools of uitzendconstructies. Dergelijke afspraken zijn in 17 cao's gevonden: in 6 cao's worden banenpools genoemd, in 8 cao's wordt de mogelijkheid tot detachering genoemd en in 12 cao's wordt de bemiddeling ondersteund door een instantie, b.v. door een mobiliteitscentrum of vacaturebank. De afspraken over een mobiliteitscentrum of een vacatureban zijn gevonden in cao's uit de industrie (5 cao's), de overige dienstverlening (4 cao's) en de zakelijke dienstverlening (3 cao's).

6.6 Ontwikkeling in de periode 2002 – 2008

In tabel 6.2 is de ontwikkeling van het percentage cao's met afspraken over werkgelegenheid in de periode 2002 – 2008 weergegeven.

Tabel 6.2 Percentage cao's met werkgelegenheidsafspraken in de periode 2000 - 2007

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

Het percentage cao's met afspraken over werkgelegenheid laat in de periode 2002 – 2005 een gestage daling zien. Sinds 2006 is er sprake van een stijging van 42% in 2005 naar 47% in 2008. Vooral het percentage cao's met afspraken over werkervaringsplaatsen is in deze periode gestegen (van 15% naar 24%). Het percentage cao's met afspraken over ID-banen, banenpools en bemiddeling van werknemers is over de hele periode min of meer constant gebleven.

BIJLAGEN

BIJLAGE 1 CONTRACTLOONMUTATIE 2008

sbi93	naam	ingangs- datum	epiratie- datum	niveau- basis	jaar- basis
11	Glastuinbouw	1-7-2007	1-7-2009	2,00	3,50
11	Open Teelten	1-7-2006	1-1-2009	3,00	3,00
12	Dierhouderij	1-7-2007	1-1-2010	2,50	4,08
14	Hoveniersbedrijf	1-3-2007	1-3-2009	3,00	3,00
14	Landbouwwerktuigen exploiterende ondernemingen	1-4-2007	1-4-2009	2,00	2,74
154	Unilever	1-5-2007	1-3-2009	0,80	0,71
158	Bakkersbedrijf	1-6-2008	1-8-2009	4,00	4,27
158	Zoetwarenindustrie	1-7-2007	1-7-2009	3,00	3,00
159	Heineken Nederland Beheer BV*	1-7-2008	1-10-2009	11,50	11,50
170	Mode-; interieur-; tapijt- en textielindustrie	1-5-2008	1-7-2010	3,50	3,09
203	Timmerindustrie	1-7-2007	1-7-2009	3,00	3,11
222	Grafi-media	1-2-2007	1-2-2010	2,75	2,75
241	DSM Limburg B.V.	1-6-2008	1-6-2009	4,50	3,87
244	Organon Biosciences Nederland	1-4-2007	1-4-2009	3,00	3,57
266	Betonproduktenindustrie	1-3-2007	1-3-2009	3,00	2,95
270	Metalektro	1-11-2007	1-2-2010	2,74	3,11
270	Metalektro HP	1-11-2007	1-2-2010	2,74	3,11
271	Corus Staal B.V.	1-10-2006	1-4-2009	2,50	2,12
280	Metaalbewerking (metaal)	1-2-2008	1-12-2009	5,88	5,01
300	Oce Nederland B.V.	1-4-2008	1-7-2009	4,13	4,50
320	Philips (cao A)	1-1-2008	1-1-2010	3,50	4,12
320	Philips (cao B)	1-1-2008	1-1-2010	3,50	4,12
342	Carrosseriebedrijf (metaal)	1-2-2008	1-12-2009	5,88	5,01
361	Meubelindustrie en meubileringsbedrijven	1-7-2008	1-7-2010	3,50	3,01
366	Sociale werkvoorziening	1-11-2007	1-3-2010	3,00	2,81
400	Energie	1-1-2008	1-7-2009	3,94	3,81
452	Bouwnijverheid	1-4-2007	1-7-2009	2,63	2,63
453	Technische installatiebedrijven (metaal)	1-2-2008	1-12-2009	5,88	5,01
454	Afbouw	1-1-2008	1-1-2010	3,50	3,23
454	Schilders- afwerkings- en glaszetbedrijf	1-3-2006	1-3-2009	3,86	2,81
501	Motorvoertuigen en tweewielerbedrijven (metaal)	1-2-2008	1-12-2009	5,88	5,01
512	Bloemen en planten (groothandel)	1-1-2008	1-7-2009	3,50	2,75
513	Aardappelen groenten fruit (groothandel)	1-4-2008	1-4-2009	4,00	3,47
513	Levensmiddelen en/of zoetwaren (groothandel)	1-7-2007	1-7-2009	3,96	3,67
513	Vleessector	1-4-2007	1-4-2009	3,00	3,08
514	Technische groothandel	1-1-2008	1-4-2010	3,75	3,19
516	Informatie-; communicatie- en kantoortech.branche	1-1-2008	1-1-2010	3,00	3,37
520	Albert Heijn (distributie org.)	15-10-2008	15-10-2009	3,50	3,78
521	Hema	1-2-2007	1-2-2009	4,89	4,96
521	Levensmiddelen (grootwinkelbedrijven)	1-4-2008	1-4-2010	4,25	3,80
521	Levensmiddelenbedrijf	1-4-2008	1-4-2010	4,25	3,80
521	Vroom en Dreesmann B.V.	1-2-2008	1-2-2010	5,94	5,38
522	Slagersbedrijf	1-4-2007	1-4-2009	2,90	2,75

sbi93	naam	ingangs- datum	epiratie- datum	niveau- basis	jaar- basis
523	Apotheken	1-4-2008	1-4-2010	3,62	2,00
523	Drogisterijbranche	1-4-2008	1-4-2009	4,05	3,32
524	Bloemen- en Plantendetailhandel	1-1-2007	1-1-2009	2,50	2,50
524	Doe het zelf branche	1-1-2007	1-7-2009	2,54	2,40
524	Electrotechnische detailhandel	1-7-2007	1-1-2009	2,88	2,38
524	Gemengde- en speelgoedbranche	1-1-2007	1-1-2009	2,40	2,89
524	IKEA Nederland b.v.	1-10-2008	1-10-2009	3,25	3,14
524	Mode- en sportdetailhandel	1-1-2008	1-1-2011	0,00	1,12
524	Praxis group	1-2-2007	1-2-2009	4,43	4,51
524	Wonen	1-1-2008	1-1-2010	2,75	2,07
550	Horeca- en aanverwant bedrijf	1-4-2008	1-4-2010	2,97	2,11
552	Recreatie	1-7-2008	1-7-2009	3,50	2,38
555	Contractcateringbedrijf	1-4-2008	1-4-2010	3,50	3,06
601	Nederlandse Spoorwegen (nieuw)	1-4-2007	1-5-2009	3,00	2,99
602	Beroepsgoederenvervoer over de weg (NOB)	1-10-2008	1-1-2010	1,30	2,25
602	Goederenvervoer Nederland (KNV)	1-10-2008	1-1-2010	1,30	2,25
602	Openbaar vervoer	1-1-2008	1-7-2009	4,46	4,46
602	Selectvracht B.V.	1-1-2007	1-4-2009	3,00	2,50
602	Taxivervoer	1-7-2007	1-3-2009	1,25	2,74
632	KLM-grondpersoneel	1-4-2007	1-4-2009	1,50	2,25
633	ANWB	1-4-2008	1-4-2010	3,25	3,81
633	Reisbranche	1-4-2008	1-4-2009	3,50	2,85
640	Postkantoren	1-4-2007	1-4-2009	1,90	0,65
640	TNT N.V.	1-4-2008	1-4-2009	2,52	1,77
641	TNT Post B.V. (Postbezorgers)	1-4-2008	1-4-2009	3,50	2,63
641	TNT Post B.V. (Zaterdagbestellers)	1-4-2008	1-4-2009	3,36	2,52
642	Callcenter branche	1-5-2008	1-5-2010	3,93	2,28
651	ABN-AMRO	1-1-2008	1-3-2010	3,25	3,25
651	Fortis-bank	1-1-2008	1-3-2010	2,39	1,86
651	ING	1-7-2008	1-4-2010	4,50	3,86
651	RABO-bank	1-5-2007	1-5-2009	2,00	3,41
651	SNS Reaal Groep	1-6-2008	1-6-2009	3,25	3,14
652	Achmea	1-1-2008	1-6-2009	3,25	3,21
660	Delta Lloyd N.V.	1-6-2007	1-6-2009	3,22	3,34
660	Verzekeringsbedrijf (binnendienst)	1-6-2007	1-12-2009	2,34	2,34
660	Zorgverzekeraars	1-6-2007	1-6-2009	2,90	3,00
702	Woondiensten	1-1-2007	1-1-2009	2,30	2,62
742	Architectenbureaus (nieuw)	1-4-2007	1-4-2009	6,00	6,00
745	Uitzendbureaus; vaste medewerkers	1-1-2008	1-1-2009	2,79	2,79
745	Uitzendkrachten (ABU)	1-4-2004	29-3-2009	3,23	3,11
746	Beveiligingsorganisaties (particuliere)	1-8-2008	1-7-2010	3,10	3,10
747	Schoonmaak- en glazenwassersbedrijf	1-4-2008	1-1-2010	3,50	1,86
748	KPN Contact	1-7-2008	1-1-2010	3,00	2,01
751	Gemeenteamttenaren	1-6-2007	1-6-2009	3,55	3,61
751	Provinciepersoneel	1-6-2007	1-6-2009	2,81	2,48
751	Rijkspersoneel	1-1-2007	1-1-2011	3,08	2,58
752	Defensiepersoneel	1-3-2007	1-3-2009	3,57	2,94

sbi93	naam	ingangs- datum	epiratie- datum	niveau- basis	jaar- basis
752	Politiepersoneel	1-1-2008	1-1-2011	8,58	8,80
753	CWI (Centrum voor Werk en Inkomen)	1-1-2008	1-1-2009	3,50	3,81
753	Sociale Verzekeringsbank	1-4-2008	1-4-2010	4,00	3,19
753	UWV	1-5-2007	1-5-2010	2,85	3,28
801	Primair Onderwijs	1-7-2007	1-8-2009	3,08	3,14
802	Beroepsonderwijs en Volwasseneneducatie	1-2-2007	1-2-2009	4,17	4,17
802	Voortgezet Onderwijs	1-7-2008	1-8-2010	3,40	3,10
803	Hoger beroepsonderwijs (HBO)	1-8-2007	1-8-2010	2,88	3,30
803	Nederlandse universiteiten	1-9-2007	1-3-2010	3,58	3,88
851	Universitair Medische Centra	1-1-2008	1-3-2011	3,03	3,56
851	Ziekenhuizen	1-2-2008	1-3-2009	4,13	3,13
851	Geestelijke Gezondheidszorg (GGZ)	1-3-2008	1-4-2009	4,14	3,02
851	Huisartsenzorg	1-3-2007	1-1-2009	1,75	2,74
853	VVT	1-1-2008	1-3-2010	3,88	3,88
853	Gehandicaptenzorg	1-4-2007	1-1-2009	2,79	3,47
853	Jeugdzorg	1-5-2008	1-5-2010	4,49	3,99
853	Kinderopvang	1-5-2008	1-5-2009	1,46	1,46
853	Welzijn en maatschappelijke dienstverlening	1-5-2008	1-1-2011	3,50	3,33
927	Holland Casino's	1-4-2008	1-4-2009	5,72	4,97

* De hoogte van de contractloonmutatie voor Heineken is het gevolg van het structureel maken van de tantième-uitkering.

BIJLAGE 2 BEREKENING VAN DE (GEMIDDELDE) CONTRACTLOONMUTATIE

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

Ter toelichting twee voorbeelden:

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Prijscompensatie-effect

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

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

Initiële verhoging

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

Mutatie 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 vakantietoelage. Het effect hiervan is dat voor de laagstbetaalde werknemers de vakantiebijslag hoger dan 8% is. Als deze vloer verandert kan dat een kosteneffect met zich meebrengen. Dit effect wordt hier eveneens geboekt.

Mutatie toeslagen

Onder deze categorie vallen kostenmutaties in toeslagen afhankelijk van de arbeidstijd, diensttijd of prestatie. De toeslagen hebben een structureel karakter en worden vaak op meerdere momenten in een jaar betaald. Voorbeelden zijn de

toeslagen voor ploegendienst, diploma's, consignatie, overwerk, en vuil/gevaarlijk werk. Ook mutaties in eindejaarsuitkeringen (of andere vormen van *structurele* uitkeringen, bijvoorbeeld een bijdrage van de werkgever voor een levensloopregeling) worden onder de toeslagen meegenomen.

Toeslagen zijn te onderscheiden van vergoedingen. Ook vergoedingen hebben een structureel karakter en worden vaak op meerdere momenten in een jaar betaald. Maar kenmerkend van een vergoeding is dat daar onkosten tegenover staan. Voorbeelden van vergoedingen zijn tegemoetkomingen in de kosten voor woon-werkverkeer, voor de ziektekostenverzekering, en voor een studie die niet in opdracht van de werkgever wordt verricht. Vergoedingen worden niet meegenomen in de berekening van de contractloonmutatie.

Mutatie eenmalige uitkeringen

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

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

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

Stel in jaar t loonniveau = 100 en er was in dat jaar geen sprake van een eenmalige uitkering. In jaar t+1 wordt een eenmalige uitkering verstrekt van 1%. Het loonniveau in jaar t+1 wordt dan 101. Dat wil zeggen dat de contractloonmutatie in jaar t+1 1% bedraagt: $(101 - 100)/100$. In jaar t+2 vervalt de eenmalige uitkering, zodat het loonniveau weer op 100 uitkomt. De contractloonmutatie in jaar t+2 bedraagt dan -1%: $(100 - 101)/101^{25}$. De mutatie eenmalige uitkeringen in jaar t+2 bedraagt dan:
eenmalige uitkering t+2 minus eenmalige uitkering t+1 = $0 - 1\% = -1\%$.

De overloop

Als rekening wordt gehouden met de ingangsdatum van een loonmutatie dan drukt een deel van de loonafpraak op het lopende jaar, en drukt een ander deel op het daaropvolgende jaar (tenzij de loonmutatie op 1 januari van een jaar ingaat). Dit is de zogenoemde overloop. Deze wordt alleen berekend voor

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

prijscompensatie en initiële loonsverhogingen en niet voor mutatie vakantiebijslag en mutatie toeslagen.

Ook hier een voorbeeld ter toelichting:

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

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

Structurele contractloonmutatie en totale contractloonmutatie op niveaubasis en op jaarbasis

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

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

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

Een totaalbeeld

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

Voorbeeld I (cao van toepassing op 10.000 werknemers)						
	niveaubasis			jaarbasis		
	t-1	t	t+1	t-1	t	t+1
Prijscompensatie ad. 2% per 1/7 jaar t-1	2,0			1,0	1,0	
Prijscompensatie ad. 1% per 1/1 jaar t		1,0			1,0	
Prijscompensatie ad. 1% per 1/7 jaar t		1,0			0,5	0,5
Initiële loonsverhoging ad. 0,5% per 1/7 jaar t		0,5			0,25	0,25
Mutatie vakantiebijslag		0,0			0,0	
Mutatie toeslagen		0,0			0,0	
Eenmalige uitkering ad. 2% jaar t-1	2,0	- 2,0		2,0	- 2,0	
Eenmalige uitkering ad 1% jaar t		1,0	- 1,0		1,0	- 1,0
Totaal		1,5			1,75	

Voorbeeld II (cao van toepassing op 90.000 werknemers, waarvan 45.000 WML verdienen)						
	niveaubasis			jaarbasis		
	t-1	t	t+1	t-1	t	t+1
Verhoging WML ad. 1% per 1/7 jaar t-1	0,5			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 3 (RE-)INTEGRATIE

Tabel 3.1 Aantal cao's met minstens één afspraak over re-integratiebeleid (incl. afspraken i.h.k.v. de Wet verbetering Poortwachter en de Wet SUWI) naar sector

Economische sector	Aantal cao's in de steekproef	Aantal cao 's met minstens één bepaling over re-integratie (incl. <u>Wet Verbetering Poortwachter en Wet SUWI</u>)
Landbouw en visserij	5	3
Industrie	21	20
Bouwnijverheid	4	4
Handel en horeca	27	26
Vervoer en communicatie	15	14
Zakelijke dienstverlening	18	14
Overige dienstverlening	25	25
Totaal	115	106

Tabel 3.2 Aantal cao's met minstens één afspraak over de Wet Verbetering Poortwachter en de Wet SUWI naar sector

Economische sector	Aantal cao's in de steekproef	Wet verbetering poortwachter	Wet SUWI
Landbouw en visserij	5	1	0
Industrie	21	11	6
Bouwnijverheid	4	0	1
Handel en horeca	27	22	12
Vervoer en communicatie	15	10	3
Zakelijke dienstverlening	18	12	5
Overige dienstverlening	25	8	2
Totaal	115	64	29

Tabel 3.3 Aantal cao's met minstens één afspraak over aanpassingsbeleid naar sector

Economische sector	Aantal cao's in de steekproef	Aantal cao 's met minstens één bepaling over aanpassingsbeleid
Landbouw en visserij	5	3
Industrie	21	13
Bouwnijverheid	4	2
Handel en horeca	27	11
Vervoer en communicatie	15	6
Zakelijke dienstverlening	18	2
Overige dienstverlening	25	11
Totaal	115	48

Tabel 3.4 Aantal cao's met minstens één afspraak over integratiebeleid naar sector

Economische sector	Aantal cao's in de steekproef	Aantal cao 's met minstens één bepaling over integratiebeleid
Landbouw en visserij	5	3
Industrie	21	9
Bouwnijverheid	4	3
Handel en horeca	27	9
Vervoer en communicatie	15	6
Zakelijke dienstverlening	18	2
Overige dienstverlening	25	9
Totaal	115	41

Tabel 3.5 Ontwikkelingen cao-afspraken 2000-2008 op het gebied van (re-)integratie, percentage onderzochte cao's met bepalingen (% cao's)

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

BIJLAGE 4 CAO'S MET AFSPRAKEN OVER VERLOF IN VERBAND MET SCHOLING

Soort scholing	aantal cao's ¹	betaald verlof	betaald verlof (% wns ²)	onbetaald verlof	betaling verlof n.b.
Scholing (totaal) ³	113	-	-	-	-
-algemene scholing	21	8	3	9	4
-functiegerichte scholing ⁴	107	79	73	8	27
-BBL	53	27	28		26
-examen	74	73	56	1	

- 1 het aantal cao's met afspraken over de soort scholing
- 2 percentage van het totale aantal werknemers onder de 115 onderzochte cao's, waarvoor betaald verlof is geregeld.
- 3 in sommige cao's komen meerdere soorten scholing voor, waardoor het totaal in deze kolom niet gelijk is aan de som van de onderscheiden soorten
- 4 in sommige cao's komen betaald en onbetaald verlof naast elkaar voor waardoor het totaal niet gelijk is aan de som van de getallen in de betreffende kolommen

BIJLAGE 5 CAO-AFSPRAKEN OVER WERKGELEGENHEID IN 2008

Tabel 5.1 Cao's met afspraken over werkgelegenheidsbepalingen naar soort afspraak

Werkgelegenheidsbepalingen	Aantal cao's	Werknemerspercentage ^b
Werkervaringsplaatsen	27	15%
Werkgelegenheidsprojecten	19	16%
I/D-banen	12	18%
Banenpools/bemiddeling	17	11%
Totaal^c	54	46%

^a Percentage van het totaal aantal werknemers onder de 115 onderzochte cao's.

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

Tabel 5.2 Cao's met werkgelegenheidsbepalingen naar doelgroep

Doelgroepen	Aantal cao's	Werknemerspercentage ^a
Algemeen ^b	11	9%
Langdurig werklozen	19 ^c	24%
Vrouwen	6	5%
Gehandicapten	9	6%
Minderheden	11	7%
Jongeren	16	8%
Leerlingen	11	7%
Totaal^d	45	42%

^a Percentage van het totaal aantal werknemers onder de 115 onderzochte cao's.

^b Doelgroepenbeleid zonder limitatieve opsomming (bv 'kwetsbare' groepen)

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

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

Tabel 5.3 Cao's naar soort en aantal arbeidsplaatsen

cao	WEP ¹	WGP ²	WEP + WGP	Totaal aantal wns	Verhou- ding ³
Achmea B.V.	22	0	22	9.980	454
Albert Heijn (distributie-organisatie)	10	0	10	3.200	321
Energie- en nutsbedrijven, sector distributie	140	0	140	24.740	177
Getronics PinkRocade (GPR)	200	0	200	4.500	23
Metalektro	0	350	350	134.302	384
Nederlandse Spoorwegen	0	100	100	15.300	153
Recreatie	150	0	150	25.897	173
TNT N.V.	190	0	190	34.000	179
totaal	712	450	1162	251939	217

¹ Werkervaringsplaatsen

² Werkgelegenheidsplaatsen (incl. Melkert-/ID-banen)

³ Verhouding aantal arbeidsplaatsen / aantal werknemers onder cao

Tabel 5.4 Aantal en soort arbeidsplaatsen per doelgroep

Doelgroep	WEP ¹	WGP ²	Totaal	Aantal cao's
Langdurig werklozen	0	0	0	0
Vrouwen	0	0	0	0
Gehandicapten	0	0	0	0
Minderheden	202	0	202	2
Jongeren	160	100	260	4
Leerlingen	200	350	550	2
Totaal	662	450	1012	7³

¹ Werkervaringsplaatsen

² Werkgelegenheidsplannen (bij de doelgroep langdurig werklozen zijn het aantal I/D-banen meegeteld)

³ In sommige cao's komen meerdere doelgroepen voor, waardoor het totaal afwijkt van de som van de onderscheiden doelgroepen.

Tabel 5.5 Cao's naar soort en aantal arbeidsplaatsen voor de doelgroep etnische minderheden

CAO	WEP ¹	WGP ²	Totaal
Achmea B.V.	12	0	12
TNT N.V.	190	0	190
Totaal	202	0	202

¹ Werkervaringsplaatsen

² Werkgelegenheidsplaatsen

BIJLAGE 6 CAO'S IN NEDERLAND

1 Inleiding

In deze rapportage wordt een overzicht gepresenteerd van de bij het Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid aangemelde cao's²⁶. Deze cao's zijn ingedeeld naar soort en type cao, economische sector en aantallen werknemers.

1.1 Indelingscriteria

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

1.2 Verantwoording

Voor de rapportage wordt sinds 2004 gebruik gemaakt van cao's die niet langer dan één jaar geleden zijn geëxpireerd. De keuze voor de termijn van één jaar hangt samen met het feit dat een cao die door partijen niet wordt opgezegd van rechtswege ten hoogste met één jaar kan worden verlengd²⁷.

2 Analyse voorjaar 2009

In deze paragraaf wordt de analyse voor 2009 gepresenteerd. Er wordt gebruik gemaakt van cao's met een expiratiedatum op of ná 1 februari 2008.

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.

²⁶ 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.

²⁷ Zie artikel 19 lid 1 Wet CAO.

Tabel 6.1 Aantal cao's uitgesplitst naar soort en naar type

type	soort		totaal
	bedrijfstakken	ondernemingen	
REG	190	558	748
VUT	39	5	44
O&O	13	-	13
SF	50	47	97
OVE	19	217	236
totaal	311	827	1138

Het bestand omvat 1138 cao's: 190 regulier bedrijfstak-cao's met daarnaast 121 overige regelingen (vervroegde uittreding, opleiding, sociaal fonds, overige) en 558 reguliere ondernemings-cao's met daarnaast 269 overige regelingen.

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

De in totaal 558 door ondernemingen aangemelde reguliere cao's zijn van toepassing op bijna 0,6 miljoen werknemers. Naast de reguliere cao's zijn door ondernemingen ook nog 269 andersoortige cao's overeengekomen. In onderstaande tabel is aangegeven op hoeveel werknemers de verschillende regelingen betrekking hebben.

Tabel 6.2 Totaalaantal werknemers vallend onder ondernemings-cao's uitgesplitst naar type

ondernemingen	aantal cao's	werknemers onder cao
REG	558	594.500
VUT	5	78.500
O&O	-	-
SF	47	2.500
OVE	217	383.500
	827	

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

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

Onderstaande tabel heeft betrekking op de bedrijfstak-cao's. Van de 311 bedrijfstak-cao's zijn 190 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 6.3 Totaalaantal werknemers vallend onder bedrijfstak-cao's uitgesplitst naar type¹

bedrijfstakken	aantal cao's	werknemers		totaal
		onder cao	onder avv	
REG	190	4.699.500	855.500	5.555.000
VUT	39	1.341.500	474.000	1.815.500
O&O	13	467.500	107.500	575.000
SF	50	1.778.000	581.000	2.359.000
OVE	19	846.500	92.000	939.000
	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 121 andersoortige cao's met daarin afspraken op het terrein van vervroegde uittreding, scholing en sociale regelingen. Ook hier geldt dat de werknemersaantallen niet mogen worden opgeteld.

2.3 Overzicht van alleen de reguliere cao's

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

Tabel 6.4 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	9	126.000	1	-	10	126.000
industrie	36	656.000	266	132.000	302	788.000
bouwnijverheid	9	369.000	6	3.500	15	372.500
handel en horeca	47	1.303.000	60	61.000	107	1.364.000
vervoer en communicatie	12	228.500	87	158.500	99	386.500
zakelijke dienstverlening	26	700.000	90	178.500	116	878.500
overige dienstverlening	51	2.173.000	487	61.000	99	2.234.000
totaal	190	5.555.000	558	594.500	748	6.149.500

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

In totaal zijn er 748 reguliere cao's aangemeld waaronder ruim 6,1 miljoen werknemers vallen. Het betreft 190 bedrijfstak-cao's met ruim 5,5 mln. werknemers en 558 ondernemings-cao's met bijna 0,6 mln. werknemers.

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 4,7 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 6.5 Overzicht van werknemers onder cao en avv voor de reguliere bedrijfstak-cao's uitgesplitst naar economische sector¹

	aantal	werknemers		totaal
		cao	avv	
landbouw en visserij	9	88.000	38.000	126.000
industrie	36	547.000	109.000	656.000
bouwnijverheid	9	264.500	104.500	369.000
handel en horeca	47	963.000	340.000	1.303.000
vervoer en communicatie	12	196.000	32.000	228.500
zakelijke dienstverlening	26	547.000	153.000	700.000
overige dienstverlening	51	2.093.500	79.500	2.173.000
	190	4.699.500	855.500	5.555.000

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

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

3 Ontwikkelingen

Afgesloten wordt met een schets van de ontwikkelingen sinds 2000. In de tabel worden naast het aantal cao's ook het aantal werknemers weergegeven. Hierbij worden voor de jaren 2000-2003 de cijfers berekend volgens de oude systematiek (cao's niet langer dan 5 jaar geëxpireerd) en voor de jaren 2003-2008 de cijfers berekend op basis van de nieuwe systematiek (niet langer dan één jaar geëxpireerd) weergegeven.

Tabel 6.6a Aantal reguliere cao's en bijbehorende aantal werknemers sinds 2000-2003

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

Tabel 6.6b Aantal reguliere cao's en bijbehorende aantal werknemers sinds 2003-2008

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

Het aantal cao's in 2006 ligt beneden het aantal in eerdere rapportages. De oorzaak hiervoor is dat de ontwikkelingen in de voorafgaande jaren (de tussen het kabinet en sociale partners overeengekomen sociale akkoorden voor 2004 en 2005 en de vertaling hiervan naar cao-teksten) hebben geleid tot een vertraging in het maken van nieuwe cao-afspraken en dus de aanmelding bij het ministerie van nieuw overeengekomen akkoorden. In 2007, 2008 en in 2009 wordt het niveau van vóór 2006 weer bereikt.