

**Directie Uitvoeringstaken  
Arbeidsvoorwaardenwetgeving**

## **VOORJAARSRAPPORTAGE CAO-AFSPRAKEN 2007**

**Juni 2007**



	<b>BLZ</b>
<b>INHOUDSOPGAVE</b>	
SAMENVATTING	I
1 INLEIDING	1
2 DE CONTRACTLOONMUTATIE IN 2006 EN 2007	3
2.1 De stand van zaken in 2006	3
2.2 Een nadere analyse van de contractloonmutatie in 2006	4
2.3 De gemiddelde contractloonmutatie gecorrigeerd voor de werkgeversbijdrage levensloop	5
2.4 De stand van zaken in 2007	7
2.5 De ontwikkelingen sinds 2000	8
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 2006	10
3.3.1 Niveaucijfers uitgesplitst naar economische sector	10
3.3.2 Ontwikkelingen sinds 2000	11
3.4 Niveau en spreiding van de onderscheiden loonschalen	11
3.4.1 Niveau van de onderscheiden loonschalen	12
3.4.2 Spreiding van de onderscheiden loonschalen	13
3.5 Niveau van het laagste loon behorende bij de vakvolwassen leeftijd	13
3.6 Jeugdlonen	15
3.6.1 Niveaucijfers naar sectoren	15
3.6.2 Niveaucijfers voor op basis van de vakvolwassen leeftijd gegroepeerde CAO's	15
4 LOONDOORBETALING BIJ ZIEKTE EN ARBEIDSONGESCHIKTHEID	17
4.1 Inleiding	17
4.2 Loondoorbetaling in het 1 <sup>e</sup> en 2 <sup>e</sup> ziektejaar	17
4.3 Bovenwettelijke uitkeringen na het 1 <sup>e</sup> en 2 <sup>e</sup> ziektejaar in 2006	19
5 LEVENSLOOPREGELINGEN IN CAO's	25
5.1 Inleiding	25
5.2 Onderzoekresultaten	25
5.3 Enkele voorbeelden van levensloopafspraken	27
6 (RE)INTEGRATIE	29
6.1 Inleiding	29
6.2 Algemene bepalingen over (re)integratie	30
6.3 Re-integratiebeleid	30
6.3.1 Algemene afspraken op het gebied van re-integratie	30
6.3.2 Re-integratieafspraken in het kader van de Wet Verbetering Poortwachter en de Wet SUWI	31
6.4 Aanpassingsbeleid	33
6.5 Integratiebeleid	34
6.6 Ontwikkelingen in de periode 2000 – 2006 en de eerste ontwikkelingen in 2007	35

7	EMPLOYABILITY	37
7.1	Inleiding	37
7.2	Totaaloverzicht diverse employability-instrumenten	37
7.3	Scholing	38
7.3.1	Scholing algemeen: de verschillende vormen van scholing	38
7.3.2	Scholing specifiek: enkele bijzondere invalshoeken	39
7.4	Scholingsverlof	40
7.4.1	Scholingsverlof algemeen	40
7.4.2	Scholingsverlof specifiek: het (on)betaalde karakter en de duur van het verlof	40
7.5	Ontwikkelingsplannen	41
7.6	Loopbaanbevordering en mobiliteit	42
7.7	Motiverend beloningsbeleid	43
7.8	Arbeidsmarktgericht employabilitybeleid	44
7.9	Doelgroepen en employabilitybeleid	45
7.10	Ontwikkelingen in de periode 2000 – 2006 en de eerste ontwikkelingen in 2007	47
8	WERKGELEGENHEID	49
8.1	Werkgelegenheidsbepalingen algemeen	49
8.1.1	Aantal arbeidsplaatsen	50
8.1.2	Doelgroepen	50
8.2	Werkervaringsplaatsen	51
8.3	Werkgelegenheidsplannen	51
8.3.1	Werkgelegenheidsplannen en scholing	51
8.4	Stageplaatsen	52
8.5	I/D-banen en WIW-banen	52
8.6	Arbeidspools en detachering	52
8.7	Ontwikkelingen in de periode 2000 – 2006 en de eerste ontwikkelingen in 2007	52

Bijlagen:

1	Contractloonmutaties 2006
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 2006
6	CAO's in Nederland

## SAMENVATTING

In de Voorjaarsrapportage CAO-afspraken 2007 wordt voor 2006 een beeld gegeven van de stand van zaken in CAO's met betrekking tot de contractloonontwikkeling, de onderkant van het loongebouw, loondoorbetaling bij ziekte en arbeidsongeschiktheid, levensloop, (re)integratie, employability en werkgelegenheid. Naast het beeld van de stand van zaken voor 2006 wordt ook een voorlopig beeld geschetst van de ontwikkelingen in 2007. Aanvullend is waar mogelijk per onderwerp ook de ontwikkeling over de periode 2000 - 2006 opgenomen.

Het beeld over 2006 is in principe gebaseerd op de gegevens van 122 CAO's (peildatum 1 april 2007). Als voor een bepaald onderwerp van dit aantal is afgeweken (contractloonontwikkeling, onderkant loongebouw, loondoorbetaling bij ziekte en arbeidsongeschiktheid), dan is dat in het betreffende hoofdstuk aangegeven. Het beeld dat over 2007 wordt geschetst, is wat de contractloonontwikkeling betreft gebaseerd op 52 CAO's (peildatum 1 mei), waaronder 48% van de werknemers in de steekproef valt. Voor de overige onderwerpen worden de eerste ontwikkelingen geschetst in de 9 akkoorden die in de periode 1 januari - 1 april 2007 zijn vernieuwd.

### *Contractloonmutatie*

In 2006 bedraagt de totale contractloonmutatie zowel op niveau- als op jaarbasis gemiddeld 1,8% (112 CAO's). 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 2006 tot stand zijn gekomen, bedraagt op niveaubasis 1,8% en op jaarbasis 1,9%. In de akkoorden die ná 1 januari 2006 zijn afgesloten is dit respectievelijk 1,9% en 1,7%. In de overheidssector is de gemiddelde contractloonmutatie op niveaubasis 0,7%-punt en op jaarbasis 0,8%-punt hoger dan het gemiddelde. Naar economische sector bezien loopt de contractloonmutatie op niveaubasis uiteen van 1,3% in de sector landbouw en visserij tot 2,2% in de sector bouwnijverheid.

Bovengenoemde cijfers zijn inclusief werkgeversbijdragen voor de levenslooptregeling. Zo'n bijdrage komt in 45 CAO's voor. Als de werkgeversbijdrage voor de levenslooptregeling buiten beschouwing wordt gelaten, dan bedraagt de contractloonontwikkeling in 2006 zowel op niveau- als op jaarbasis 1,4%. In de sectoren overheid (-0,8%-punt), bouwnijverheid (-0,7%-punt) en overige dienstverlening (-0,6%-punt) is het effect van het buiten beschouwing laten van de werkgeversbijdrage het grootst.

Het beeld over 2007 laat een contractloonmutatie op niveaubasis zien van 1,8% en op jaarbasis van 1,7%. Voor circa 1/6<sup>e</sup> deel van de werknemers waarvoor de contractloonmutatie in 2007 op de peildatum bekend is, is de mutatie op niveaubasis kleiner of gelijk aan 1%. Voor ruim 40% is het meer dan 2%.

In 2001 was de contractloonmutatie hoger dan in 2000. In de periode 2002-2005 is de contractloonmutatie op jaarbasis telkens lager dan in het voorgaande jaar. In 2006 is het weer hoger dan in 2005.

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

In 2006 ligt het niveau van de laagste loonschalen (functieschalen en aanloopschalen) gemiddeld 3,8% boven het Wettelijk Minimumloon (WML) (op basis van 88 akkoorden). Ten opzichte van 2005 betekent dit een stijging met 0,1%-punt. Naar economische sector bezien is het niveau van de laagste loonschalen het hoogst in de sector landbouw (8,3% boven het WML) en het laagst in de sectoren industrie en vervoer en communicatie (2,7%). In 32 van de 88 CAO's waarvoor in 2006 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 19 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 7,7% boven het WML. In de aanloopschalen is dit 2,3% 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 (19 CAO's) ligt het laagste loon voor een 21-jarige werknemer ruim 33% boven het WMJL van een 21 jarige. Bij een vakvolwassenleeftijd van 22 jaar (23 CAO's) is dit bijna 22%. En bij een vakvolwassenleeftijd van 23 jaar is dit 3%.

In de tweede plaats zijn voor jeugdige werknemers, ongeacht de vakvolwassenleeftijd in CAO's, de schaalbedragen vergeleken met het relevante WMJL. Dan blijkt dat voor 15-jarige werknemers het laagste loon gemiddeld 25,8% boven het WMJL voor een 15-jarige werknemer ligt (47 CAO's). Voor 18-jarige werknemers loopt dit op tot 28,4% (86 CAO's). Daarna neemt het af tot 14,2% voor werknemers van 22 jaar (88 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 2006 ligt het niveau van de laagste loonschaal ten opzichte van het WML lager dan in 2000: respectievelijk 3,8% en 6,3%. In de periode 2000-2004 is, met uitzondering van het jaar 2002, sprake van een geleidelijke daling. Vanaf 2005 lijkt op basis van voorlopige cijfers over 2006, sprake te zijn van een stijging. In 2004 was het niveau van de laagste loonschaal ten opzichte van het WML 3,1%; in 2005 was dat 3,7%; en in 2006 is dit 3,8%.

### ***Loondoorbetaling bij ziekte en arbeidsongeschiktheid***

In 50 van de onderzochte 116 akkoorden is de loondoorbetaling bij ziekte in de eerste twee ziektejaren kleiner of gelijk aan 170%. In 41 akkoorden kan de loondoorbetaling bij ziekte hoger uitkomen dan 170% als de werknemer zich voldoende inspant voor of meewerkt aan re-integratie. In 25 akkoorden is de loondoorbetaling bij ziekte in de eerste twee ziektejaren zonder meer hoger dan 170%. In 20 van deze 25 akkoorden is in het eerste ziektejaar de

loondoorbetaling minder dan 100%. Meestal wordt de eerste zes maanden nog wel 100% doorbetaald; daarna daalt de loondoorbetaling onder 100%.

Bij voortdurende (gedeeltelijke) arbeidsongeschiktheid na de eerste twee ziektejaren kan in CAO's ook sprake zijn van een aanvulling op het loon/de uitkering in het kader van de WIA. Hierbij wordt onderscheid gemaakt naar de mate van arbeidsongeschiktheid. In 43 CAO's is een aanvulling afgesproken als het arbeidsongeschiktheidspercentage lager is dan 35%. De aanvulling varieert van 50%-100% van het verschil tussen het laatstverdiende loon en de verdien capaciteit. In 40 akkoorden zijn afspraken gemaakt over aanvulling van het loon/uitkering bij een arbeidsongeschiktheidspercentage van 35%-80%. De hoogte van de aanvulling loopt hier uiteen van 50%-80%. 23 akkoorden kennen een aanvulling als het arbeidsongeschiktheidspercentage 80% of hoger is en er geen sprake is van duurzame arbeidsongeschiktheid. Hier bedraagt de aanvulling 50%-100%. Tot slot zijn er 30 akkoorden waarin werknemers, waarvan het arbeidsongeschiktheidspercentage 80% of hoger is en die duurzaam arbeidsongeschiktheid zijn, een aanvulling op de WIA-uitkering krijgen. Die aanvulling loopt uiteen van 50% - 100%.

De WGA-premie kan door de werkgever gedeeltelijk (maximaal 50%) op de werknemer worden verhaald. In 5 CAO's zijn hierover afspraken gemaakt. In 3 daarvan is inderdaad sprake van verhaal. In de andere 2 daarentegen wordt voor de looptijd van de CAO verhaal uitgesloten.

#### ***Levensloopregelingen in CAO's***

In 82 van de 122 onderzochte akkoorden zijn afspraken over een levensloopregeling aangetroffen. Deze akkoorden bevatten in het algemeen geen uitgebreide of uitgewerkte regelingen. Aspecten die het meest aan bod komen zijn de verlofdoelen en een financiële bijdrage van de werkgever voor deelname aan de levensloopregeling. Het aspect verlof komt in 49 CAO's aan de orde. In 22 daarvan wordt verlof genoemd om mogelijk voorafgaand aan het pensioen eerder uit te treden. In 46 akkoorden is sprake van een financiële bijdrage van de werkgever. Deze bijdrage loopt uiteen van 0,4% tot 3,8%. Vooral in de sectoren overige dienstverlening en bouwnijverheid komt een werkgeversbijdrage voor.

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

De CAO-afspraken over (re-)integratie van gedeeltelijk arbeidsgeschikten in 2006 zijn in drie categorieën onderverdeeld: re-integratiebeleid, aanpassingsbeleid en integratiebeleid. In 106 van de 122 CAO's (83% van de werknemers onder de onderzochte CAO's) komen afspraken voor die passen binnen één van deze drie categorieën. De meeste afspraken hebben betrekking op re-integratiebeleid (104 CAO's) en op integratiebeleid (47 CAO's). De afspraken over integratiebeleid hebben meestal een intentioneel karakter. In 3 CAO's is sprake van meer concrete afspraken. Het gaat hier om afspraken over een expliciet aanbod van arbeidsplaatsen voor arbeidsgehandicapten.

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 63 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 (43 CAO's), over specifieke eisen voor het plan van aanpak bij re-integratie (26 CAO's) of over de verlenging van de wachttijd voor de WAO (16 CAO's).

Een ander deel van de re-integratieafspraken heeft te maken met de wet SUWI. In het kader van deze 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 34 CAO's zijn hierover afspraken gemaakt. De meeste afspraken hebben betrekking op de eisen die aan re-integratiebedrijven worden gesteld (20 CAO's) en op de ondersteuning van de werknemer als re-integratie bij de huidige werkgever niet meer mogelijk is (18 CAO's).

Van de negen akkoorden die in 2007 zijn afgesloten staat in twee een afspraak op het gebied van (re-)integratie. Beide betreffen een studieafpraak en vallen in de categorie re-integratiebeleid. Een van deze afspraken gaat over het in dienst houden van medewerkers die minder dan 35% arbeidsongeschikt zijn. Dit soort afspraken zijn in deze voorjaarsrapportage voor het eerst meegeteld. In 2007 zijn vooralsnog geen afspraken over aanpassings- en integratiebeleid gemaakt.

In de periode 2000-2006 is het aantal afspraken over (re-)integratie gestegen van 62% naar 87%. In vergelijking met 2005 is het aantal afspraken stabiel gebleven. Alleen op het gebied van aanpassingsbeleid zijn iets meer afspraken gemaakt. In vergelijking met 2005 zijn meer concrete afspraken gemaakt over het aanpassen van de werkplek, het takenpakket of de werkkorganisatie.

### ***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, scholingsverlof en/of (in iets mindere mate) motiverend beloningsbeleid om die brede(re) inzetbaarheid te realiseren. De scholingsafspraken zijn vaak functiegericht, maar 22 van de onderzochte CAO's hebben ook afspraken over algemene scholing. En in 18 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 58 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 10 van de onderzochte CAO's is een relatie tussen financiële prikkels en een brede inzet van de werknemer nadrukkelijk aanwezig.

Minder traditioneel zijn afspraken over bijvoorbeeld ontwikkelingsplannen en loopbaanbevordering. In 90 van de onderzochte CAO's komen afspraken over ontwikkelingsplannen voor. Deze kunnen worden onderscheiden in plannen gericht op de individuele werknemer en plannen gericht op het bedrijf of de bedrijfstak. De ontwikkelingsplannen kunnen worden ondersteund met afspraken over het beschikbaar stellen van een budget. Over zo'n budget zijn in 20 van de onderzochte CAO's afspraken gemaakt. Wat loopbaanbevordering betreft komen in CAO's vooral afspraken voor over functionerings- en beoordelingsgesprekken (77 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 65 van de onderzochte CAO's voor. 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 45 van de onderzochte CAO's.



Het percentage CAO's met employability-afspraken is in de periode 2000 – 2006 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, scholingsverlof en motiverend beloningsbeleid. Het percentage CAO's met afspraken over de andere drie onderwerpen die in deze periode telkens zijn meegenomen (bedrijfsopleidingsplannen, persoonlijke opleidingsplannen 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 30% naar 48%.

In 4 van de 9 nieuwe akkoorden in 2007 zijn één of meer afspraken in het kader van employability gemaakt. Afspraken over scholing zijn in 2 akkoorden aangetroffen; afspraken over opleidingsplannen, loopbaanbevordering en arbeidsmarktbeleid 1 akkoord. Over de overige onderwerpen zijn in de nieuwe akkoorden geen afspraken gemaakt.

### ***Werkgelegenheid***

Afspraken over werkgelegenheid (onder meer werkervaringsplaatsen en werkgelegenheidsplannen) komen in 55 van de 122 onderzochte CAO's voor. De meeste afspraken hebben betrekking op werkgelegenheidsplannen en werkervaringsplaatsen (respectievelijk in 17 en 24 CAO's). In 12 van de 55 CAO's wordt concreet aangegeven hoeveel arbeidsplaatsen zouden moeten worden gecreëerd. In totaal gaat het om bijna 1900 plaatsen (inclusief I/D-banen). Naar doelgroep bezien zijn de meeste plaatsen bestemd voor jongeren.

Tussen 2000 en 2005 is het percentage CAO's met afspraken over werkgelegenheid gestaag afgenomen. In 2006 is dit percentage weer gestegen van 42% in 2005 naar 45% in 2006. Er is vooral sprake van een toename van afspraken over werkervaringsplaatsen voor met name jeugdigen. In 2007 zijn tot nu toe in 2 akkoorden nieuwe afspraken over werkgelegenheid gemaakt. Daarbij gaat om afspraken in de sfeer van het creëren van stageplaatsen.



## **1 INLEIDING**

In deze Voorjaarsrapportage CAO-afspraken 2007 komen 7 onderwerpen aan de orde: de contractloonontwikkeling, laagste loonschalen, loondoorbetaling bij ziekte en arbeidsongeschiktheid, levensloop, (re)integratie, employability en werkgelegenheid. Voor deze onderwerpen wordt de stand van zaken over 2006 gepresenteerd. Aan de hand van 9 (principe)akkoorden die in 2007 nieuw zijn afgesloten, wordt ingegaan op de eerste ontwikkelingen in 2007.

De peildatum voor het onderzoek ligt op 1 april 2007. Het aantal CAO's waarop het onderzoek is gebaseerd, is per onderwerp wisselend. Meestal wordt uitgegaan van de steekproef van 122 CAO's die in 2006 voor CAO-onderzoek wordt gebruikt. De rapportage over het onderwerp loondoorbetaling bij ziekte gaat uit van de 116 akkoorden waarover voor 2007 informatie beschikbaar is. De rapportage over de contractloonontwikkeling over 2006 is gebaseerd op de 112 akkoorden waarvan op de peildatum de loongegevens over geheel 2006 bekend zijn (van toepassing op 95% van de werknemers onder de steekproef). Om een zo actueel mogelijk beeld van de contractloonontwikkeling te kunnen geven, wijkt de peildatum voor dit onderwerp af van die voor de andere onderwerpen (1 mei 2007).



## 2 DE CONTRACTLOONMUTATIE IN 2006 EN 2007

In dit hoofdstuk wordt de gemiddelde contractloonmutatie in 2006 en 2007 in beeld gebracht. Op basis van 112 akkoorden wordt ingegaan op de opbouw van de gemiddelde contractloonmutatie in 2006. De akkoorden afgesloten vóór 1 januari 2006 worden vergeleken met de akkoorden die ná 1 januari 2006 zijn afgesloten. Verder wordt de gemiddelde contractloonmutatie per sector weergegeven. Ook wordt voor 2006 ingegaan op de gemiddelde contractloonmutatie geschoond voor de werkgeversbijdrage in de levensloopregeling. Tot slot wordt ingegaan op de gemiddelde contractloonmutatie in 2007. Hiervan wordt op basis van 51 akkoorden een eerste beeld gepresenteerd en wordt de spreiding van de gemiddelde contractloonmutatie geschetst.

### 2.1 De stand van zaken in 2006

Van 112 akkoorden uit de steekproef zijn de loongegevens over heel 2006 bekend<sup>1</sup>. Deze akkoorden zijn van toepassing op ruim 5,1 miljoen werknemers. Dat is 95% van de werknemers in de steekproef in 2006. In onderstaande tabel is de opbouw van de gemiddelde contractloonmutatie opgenomen.

**Tabel 2.1 Opbouw van de gemiddelde contractloonmutatie 2006 in procenten<sup>1</sup>**

<b>componenten contractloonmutatie</b>		<b>mutatie</b>
- Prijscompensatie-effect <sup>2</sup>		0,0
- Initiële verhoging		1,5
- Mutatie vakantiebijslag		0,0
- Mutatie toeslagen		0,4
- Eenmalige uitkeringen 2006	0,3	
- Eenmalige uitkeringen 2005	0,3	
	-/- ----	
- Mutatie eenmalige uitkeringen		0,0
<b>totale contractloonmutatie op niveaubasis</b>		<b>1,8</b>
- Overloop uit 2005	0,4	
- Overloop naar 2007	0,3	
	-/- ----	
- Overloopeffect		0,1
<b>totale contractloonmutatie op jaarbasis</b>		<b>1,8</b>

<sup>1</sup> Als gevolg van de afronding is het totaalcijfer niet gelijk aan de som van de delen.

De totale gemiddelde contractloonmutatie bedraagt op basis van deze 112 onderzochte akkoorden 1,8% op zowel niveaubasis als op jaarbasis. Een relatief gering aantal CAO's (8), van toepassing op 4% van de werknemers, moet nog worden vernieuwd zodat voor 2006 een definitief beeld kan worden geschetst.

<sup>1</sup> Op de peildatum 1 mei 2007 zijn 115 akkoorden over heel 2006 geldig, maar van drie cao's ontbreken de relevante loongegevens. Deze blijven buiten de berekeningen (Atos Origin, Getronics PinkRoccade, NBBU Uitzendkrachten).

<sup>2</sup> Het voor de loonontwikkeling relevante definitieve cijfer voor de prijscompensatie bedraagt 0,72% per 1 januari 2006 (referteperiode april 2005/oktober 2005), en 0,94% per 1 juli 2006 (referteperiode oktober 2005/april 2006).

## 2.2 Een nadere analyse van de contractloonmutatie in 2006

### *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 onderstaande tabel zijn de cijfers op niveau- en jaarbasis weergegeven. Hierbij wordt een onderscheid gemaakt tussen akkoorden die vóór en akkoorden die ná 1 januari 2006 zijn afgesloten.

**Tabel 2.2 De gemiddelde contractloonmutatie in 2006 naar datum van het principeakkoord**

contractlonen	niveaubasis %	jaarbasis %	aantal CAO's	werknemers %
principeakkoord vóór 1/1/06	1,8	1,9	77	67
principeakkoord ná 1/1/06	1,9	1,7	35	28
<b>totaal/gemiddelde</b>	<b>1,8</b>	<b>1,8</b>	<b>112</b>	<b>95</b>

In de akkoorden die ná 1 januari 2006 zijn afgesloten ligt de gemiddelde contractloonmutatie op niveaubasis 0,1%-punt hoger dan in de CAO's die vóór 2006 zijn afgesloten terwijl de gemiddelde contractloonmutatie op jaarbasis in de CAO's die in 2006 tot stand zijn gekomen 0,2%-punt lager ligt dan in de CAO's die vóór 2006 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 onderstaande tabel zijn de cijfers op niveau- en jaarbasis weergegeven.

**Tabel 2.3 De gemiddelde contractloonmutatie op niveau- en jaarbasis in 2006, verdeeld naar sector**

sector	niveaubasis	jaarbasis	aantal CAO's	werknemerspercentage
markt	1,6	1,6	88	94%
overheid	2,5	2,6	14	100%
zorg	1,8	1,8	10	100%
<b>totaal</b>	<b>1,8</b>	<b>1,8</b>	<b>112</b>	<b>95%</b>

In de marktsector ligt de gemiddelde contractloonmutatie op niveau- als op jaarbasis 0,2%-punt onder het gemiddelde voor 2006, in zorgsector is de gemiddelde contractloonmutatie (niveau- en jaarbasis) gelijk aan het gemiddelde voor 2006 en in de overheidssector ligt de gemiddelde contractloonmutatie op niveaubasis 0,7%-punt en op jaarbasis 0,8%-punt boven het gemiddelde voor 2006.

### *Verschillen tussen economische sectoren*

Het aantal CAO's waarop de gemiddelde contractloonmutatie is gebaseerd varieert, naar werknemersaantallen gemeten, van 51% in de landbouwsector en tot 100% in de sectoren industrie, bouwnijverheid en zakelijke dienstverlening. In onderstaande tabel wordt de gemiddelde contractloonmutatie op niveau- en jaarbasis weergegeven.

**Tabel 2.4 De gemiddelde contractloonmutatie op niveau- en jaarbasis in 2006, verdeeld naar economische sector**

sector	contractloonmutatie		aantal CAO's	werknemers
	niveaubasis	jaarbasis		
landbouw en visserij	1,3	1,5	4	51%
industrie	1,6	1,6	21	100%
bouwnijverheid	2,2	2,4	4	100%
handel en horeca	1,4	1,3	25	95%
vervoer en communicatie	2,1	2,0	16	99%
zakelijke dienstverlening	1,5	1,6	16	100%
overige dienstverlening	2,1	2,2	26	98%
<b>totaal</b>	<b>1,8</b>	<b>1,8</b>	<b>112</b>	<b>95%</b>

In de sectoren landbouw en visserij, industrie, handel en horeca, en zakelijke dienstverlening ligt de gemiddelde contractloonmutatie op niveau- en op jaarbasis beneden het gemiddelde voor 2006. In de overige sectoren ligt de gemiddelde contractloonmutatie boven het gemiddelde voor 2006.

### 2.3 De gemiddelde contractloonmutatie gecorrigeerd voor de werkgeversbijdrage levensloop

Met ingang van 2006 zijn in CAO's afspraken over een levensloopregeling, een fiscaal gunstige regeling om te sparen voor periodes van verlof, opgenomen. De werkgever kan bijdragen in de levensloopregeling. Alle werknemers komen in aanmerking voor deze werkgeversbijdrage, ongeacht of zij al dan niet deelnemen aan de levensloopregeling.

In 45 van de CAO's<sup>3</sup>, van toepassing op iets meer dan 2 miljoen werknemers, met een looptijd over geheel 2006 zijn afspraken gemaakt over een werkgeversbijdrage. De bijdrage van de werkgever in de levensloopregeling varieert van 0,3% tot 3,8%.

Wordt in de berekening van de gemiddelde contractloonmutatie deze werkgeversbijdrage in de levensloopregeling niet meegenomen, dan komt de gemiddelde contractloonmutatie op niveau- en op jaarbasis voor 2006 lager uit. In onderstaande tabel wordt het effect van deze werkgeversbijdrage in beeld gebracht.

**Tabel 2.5 De gemiddelde contractloonmutatie in 2006 op niveau- en jaarbasis, incl. en excl. de werkgeversbijdrage levensloop**

jaar	niveaubasis	jaarbasis	aantal CAO's
2006 incl. levensloop	1,8	1,8	112
<b>2006 excl. levensloop</b>	<b>1,4</b>	<b>1,4</b>	<b>112</b>

De gemiddelde contractloonmutatie in 2006 inclusief de werkgeversbijdrage aan de levensloopregeling bedraagt op niveau- en op jaarbasis 1,8%. Indien de gemiddelde contractloonmutatie wordt gecorrigeerd voor de verstrekte werkgeversbijdrage dan komt de structurele loonmutatie in 2006 lager uit. Deze correctie heeft tot gevolg dat de gemiddelde

<sup>3</sup> Voor wat betreft de werkgeversbijdrage in de levensloopregeling wordt gekeken naar het jaar (2006) waarin de afspraak is gemaakt en niet wanneer de bijdrage wordt uitgekeerd. Naast de 45 cao's met een bijdrage in 2006 zijn er nog 2 cao's met een bijdrage in resp. 2005 en 2007.

contractloonmutatie, zowel op niveau- als op jaarbasis, uitkomt op 1,4%.

In onderstaande tabel wordt de gemiddelde contractloonmutatie exclusief de werkgeversbijdrage in de levensloopregeling van de werknemers uitgesplitst naar sector weergegeven.

**Tabel 2.6 De gemiddelde contractloonmutatie op niveau- en jaarbasis excl. werkgeversbijdrage levensloop, verdeeld naar sector**

sector	niveaubasis	jaarbasis	aantal CAO's
markt	1,4	1,4	88
overheid	1,7	1,7	14
zorg	1,4	1,4	10
<b>totaal excl. levensloop</b>	<b>1,4</b>	<b>1,4</b>	<b>112</b>

Wordt de werkgeversbijdrage in de levensloopregeling niet in de berekening meegenomen dan heeft dit tot gevolg dat in de marktsector en de zorgsector de gemiddelde contractloonmutatie op niveaubasis 0,2%-punt resp. 0,4%-punt lager uitkomt. In de overheidssector leidt dit tot een daling van de gemiddelde contractloonmutatie op niveaubasis met 0,8%-punt en 0,9%-punt op jaarbasis.

In onderstaande tabel wordt de gemiddelde contractloonmutatie exclusief de werkgeversbijdrage in de levensloopregeling per economische sector weergegeven.

**Tabel 2.7 De gemiddelde contractloonmutatie op niveau- en jaarbasis excl. werkgeversbijdrage levensloop, verdeeld naar economische sector**

sector	contractloonmutatie		aantal CAO's	werknemers
	niveaubasis	jaarbasis		
landbouw en visserij	1,3	1,5	4	51%
industrie	1,3	1,3	21	100%
bouwnijverheid	1,5	1,7	4	100%
handel en horeca	1,3	1,2	25	95%
vervoer en communicatie	1,9	1,8	16	99%
zakelijke dienstverlening	1,2	1,2	16	100%
overige dienstverlening	1,5	1,5	26	98%
<b>totaal excl. levensloop</b>	<b>1,4</b>	<b>1,4</b>	<b>112</b>	<b>95%</b>

Uit bovenstaande cijfers blijkt, in vergelijking met tabel 2.4, dat de werkgeversbijdrage in de levensloopregeling met name effect sorteert in twee sectoren: de bouwnijverheid en de overige dienstverlening. In deze sectoren daalt de gemiddelde contractloonmutatie op niveaubasis met respectievelijk 0,7 en 0,6%-punt. In de sectoren industrie, vervoer en communicatie en zakelijke dienstverlening is sprake van een daling van 0,2 tot 0,3%-punt.



## 2.4 De stand van zaken in 2007

### Een macrobeeld

Van 51 akkoorden (stand 1 mei 2007) in de steekproef zijn de loongegevens over heel 2007 bekend. Deze akkoorden zijn van toepassing op ruim 2,2 miljoen werknemers. Dat is circa 41% van de werknemers in de steekproef<sup>4</sup>.

De gemiddelde contractloonmutatie op basis van deze 51 akkoorden bedraagt 1,8% op niveaubasis en 1,7% op jaarbasis.

**Tabel 2.8 Opbouw van de gemiddelde contractloonmutatie 2007 in procenten<sup>1</sup>**

componenten contractloonmutatie	mutatie	
- Prijscompensatie-effect <sup>5</sup>		0,0
- Initiële verhoging		2,0
- Mutatie vakantietoelagen		0,0
- Mutatie toeslagen		0,0
- Eenmalige uitkeringen 2007	0,1	
- Eenmalige uitkeringen 2006	0,3	
	-/- ----	
- Mutatie eenmalige uitkeringen		-0,2
<b>totale contractloonmutatie op niveaubasis</b>		<b>1,8</b>
- Overloop uit 2006	0,4	
- Overloop naar 2008	0,4	
	-/- ----	
- Overloopeffect		0,0
<b>totale contractloonmutatie op jaarbasis</b>		<b>1,7</b>

<sup>1</sup> Als gevolg van de afronding is het totaalcijfer niet gelijk aan de som van de delen.

### De spreiding van de contractloonmutatie

Een voorlopig beeld van de spreiding van de gemiddelde contractloonmutatie in 2007 laat zien dat deze op niveaubasis uiteenloopt van -10,00% in de CAO van ABN-AMRO tot 3,7% in de CAO voor het rijks personeel.

In onderstaande tabel is van de 51 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 2.9 Spreiding van de gemiddelde contractloonmutatie (CLM) op niveaubasis in 2007**

interval (in %)	aantal CAO's	werknemers %	voorbeelden
CLM ≤ 0,00	1	1	ABN-AMRO
0,00 < CLM ≤ 1,00	6	15	algemene banken, horeca, techn. groothandel
1,00 < CLM ≤ 2,00	22	40	metaal, Philips, apotheken, KPN, CWI, afbouw
2,00 < CLM ≤ 3,00	17	25	bouwnijverheid, huisartsen, vleessector, openbaar vervoer
3,00 < CLM	5	19	schoonmaak- en glazenwassersbedrijf, rijks personeel
<b>totaal</b>	<b>51</b>	<b>100</b>	

<sup>4</sup> De steekproef 2007 voor de berekening van de contractloonmutatie omvat op de peildatum in totaal 123 cao's met bijna 5,4 miljoen werknemers.

<sup>5</sup> Het voor de loonontwikkeling relevante definitieve cijfer voor de prijscompensatie bedraagt 0,27% per 1 januari 2007.

Voor 16% van de werknemers waarvoor de gemiddelde contractloonmutatie in 2007 bekend is, is deze mutatie kleiner of gelijk aan 1%. Voor 40% van de werknemers ligt de mutatie tussen 1% en 2%. En voor de overige 44% van de werknemers ligt de gemiddelde contractloonmutatie boven 2%.

## 2.5 De ontwikkelingen sinds 2000

Om een meerjarig perspectief te schetsen wordt in onderstaande tabel een overzicht gegeven van de gemiddelde contractloonmutatie sinds 2000.

**Tabel 2.10 De ontwikkeling van de gemiddelde contractloonmutatie op niveau- en op jaarbasis sinds 2000**

jaar	aantal CAO's	niveaubasis	jaarbasis
2000	113	3,4	3,3
2001	126	4,3	4,3
2002	111	3,5	3,7
2003	120	2,2	2,8
2004	112	0,5	1,0
2005	112	1,0	0,7
2006	112	1,8	1,8
2007*	51	1,8	1,7

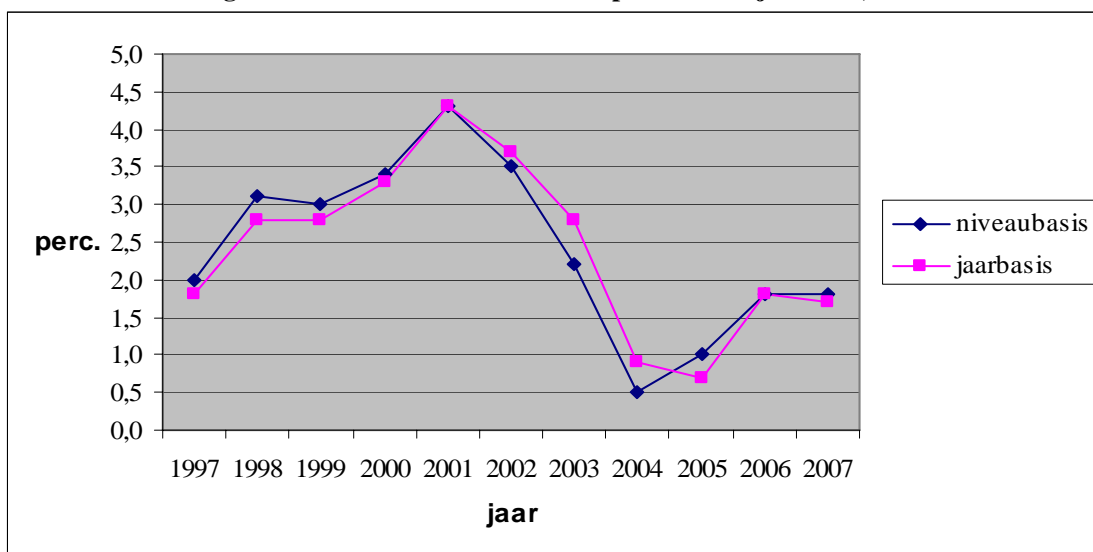
\*) voorlopige cijfers

Bedroeg de gemiddelde contractloonmutatie in 2001 op niveaubasis nog 4,3%, in 2002 was deze met 3,5%, 0,8%-punt lager. Deze tendens wordt ook in 2003 en 2004 voortgezet. In 2005 komt hierin een kentering en stijgt de gemiddelde contractloonmutatie weer, een tendens die in 2006 wordt voortgezet.

Voor het lopende jaar (2007) is nog een te gering aantal akkoorden afgesloten om vast te stellen hoe de gemiddelde contractloonmutatie zich ontwikkelt.

In onderstaande grafiek is deze ontwikkeling van de gemiddelde contractloonmutatie op niveau- en jaarbasis grafisch weergegeven.

**Grafiek 2.1 De gemiddelde contractloonmutatie op niveau- en jaarbasis, 2000 – 2007**



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

#### **3.1 Inleiding**

In dit hoofdstuk wordt verslag gedaan van het niveau van het laagste loon voor een 23-jarige werknemer ultimo 2006. Daarnaast wordt de ontwikkeling sinds 2000 in beeld gebracht. Deze niveaucijfers worden uitgesplitst naar economische sector.

Tevens wordt verslag gedaan van het niveau van het laagste loon voor de vakvolwassen werknemer ultimo 2006 en verder wordt aandacht besteed aan de in de CAO's opgenomen laagste lonen voor werknemers jonger dan 23 jaar.

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

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

De gehanteerde schaalbedragen zijn ontleend aan de reguliere schalen of, voor zover die van toepassing zijn, aan de aanloopschalen. De in de CAO's opgenomen aanloopschalen bieden de mogelijkheid om nieuwe werknemers, gedurende een van te voren vastgestelde periode, tegen een lager aanvangssalaris in dienst te nemen. Na afloop van deze doorstroomtermijn krijgen deze werknemers het bij hun functie behorende regulier schaalbedrag uitbetaald<sup>7</sup>. De voor specifieke groepen bedoelde doelgroepenschaal blijft voor de bepaling van het laagste schaalbedrag buiten beschouwing.

Uitgangspunt voor de analyse van de onderkant van het loongebouw is de beloning van een 23-jarige werknemer die gedurende de normale arbeidsduur in een onderneming reguliere werkzaamheden uitvoert. Het voor deze werknemer geldende laagste schaalbedrag wordt vergeleken met het WML voor een 23-jarige werknemer.

Wordt als uitgangspunt de in de CAO vastgelegde vakvolwassen leeftijd 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

---

<sup>6</sup> In 39 van de 122 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 2006 op €1284,60 bruto per maand.

<sup>7</sup> De in de aanloopschalen gehanteerde doorstroomtermijn varieert van 2 tot en met 48 maanden.

jeugdige werknemers (laagste schaalloon gerelateerd aan het 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's<sup>8</sup>. Voor 2006 zijn de loongegevens van 88 CAO's beschikbaar<sup>9</sup>. Deze CAO's zijn van toepassing op ruim 4,3 miljoen werknemers. Dit is 80% van het totaal aantal werknemers dat onder de steekproef-CAO's valt.

In onderstaande tabel is voor de afzonderlijke economische sectoren aangegeven hoeveel CAO's in de steekproef zijn opgenomen, op hoeveel CAO's de rapportage over 2006 is gebaseerd en het percentage werknemers dat onder deze CAO's valt.

**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	16	91%
bouwnijverheid	4	4	100%
handel en horeca	29	24	94%
vervoer en communicatie	16	13	91%
zakelijke dienstverlening	19	10	82%
overige dienstverlening	28	16	57%
<b>totaal</b>	<b>122</b>	<b>88</b>	<b>80%</b>

Op basis van deze 88 CAO's wordt een voorlopig beeld gegeven van (de ontwikkeling) van de laagste lonen. Dit als gevolg van het feit dat voor een aantal sectoren (landbouw, overige dienstverlening), naar werknemersaantallen gemeten, voor een beperkt aantal CAO's loongegevens beschikbaar zijn.

### 3.3 Niveau van de laagste schaalbedragen ultimo 2006

In deze paragraaf wordt eerst voor economische sectoren bekeken hoe de laagste loonschalen in CAO's zich verhouden tot het WML voor een 23-jarige werknemer. Vervolgens wordt ingegaan op de ontwikkeling van de laagste loonschaal ten opzichte van het WML sinds 2000.

#### 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, op basis van werknemersaantallen, het gewogen gemiddelde van de niveaucijfers in de afzonderlijke CAO's te berekenen. De resultaten worden uitgesplitst naar economische sector.

<sup>8</sup> De groep steekproef-CAO's wordt jaarlijks door SZW vastgesteld en kan daarom zowel qua samenstelling als qua omvang variëren. In 2006 omvat de steekproef 122 cao's.

<sup>9</sup> Van 24 cao's is geen vakvolwassen leeftijd bekend en van 10 cao's zijn (nog) geen loongegevens bekend (indien voorhanden worden deze later aangevuld). Deze blijven in de analyse dan ook buiten beschouwing.

**Tabel 3.2: Laagste schaalbedragen<sup>1</sup> als percentage van het wettelijk minimum loon voor een 23-jarige werknemer, uitgesplitst naar economische sector.**

<b>economische sectoren:</b>	<b>2006</b>
landbouw en visserij	108,3
industrie	102,7
bouwnijverheid	107,2
handel en horeca	103,7
vervoer en communicatie	102,7
zakelijke dienstverlening	103,3
overige dienstverlening	103,0
<b>totaal</b>	<b>103,8</b>

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

Op basis van bovenstaande tabel kan een voorlopig beeld worden geschetst. In de sector bouwnijverheid en in mindere mate landbouw en visserij ligt het laagste loon op een relatief hoog niveau. In de overige sectoren ligt het laagste loon onder het gemiddelde.

### 3.3.2 Ontwikkelingen sinds 2000

Om een beeld te schetsen van de ontwikkelingen in de tijd zijn in onderstaande tabel naast de niveaucijfers voor 2006 ook de cijfers vanaf 2000 opgenomen.

**Tabel 3.3: Laagste schaalbedragen als percentage van het wettelijk minimum loon voor een 23-jarige werknemer voor de jaren 2000-2006, uitgesplitst naar economische sector<sup>10</sup>.**

<b>economische sectoren:</b>	<b>2000</b>	<b>2001</b>	<b>2002</b>	<b>2003</b>	<b>2004</b>	<b>2005</b>	<b>2006</b>
landbouw	112,5	111,6	112,0	109,6	107,6	108,3	108,3
industrie	104,9	107,9	106,5	103,9	104,0	103,4	102,7
bouwnijverheid	116,5	109,0	111,5	106,5	102,8	105,8	107,2
handel en horeca	108,4	103,4	105,9	103,2	103,4	104,4	103,7
vervoer en communicatie	109,3	105,4	105,4	101,8	102,1	103,4	102,7
zakelijke dienstverlening	103,1	103,0	102,9	101,9	102,7	102,9	103,3
overige dienstverlening	102,3	101,1	101,1	102,2	102,1	102,2	103,0
<b>totaal</b>	<b>106,3</b>	<b>104,5</b>	<b>105,2</b>	<b>103,3</b>	<b>103,1</b>	<b>103,7</b>	<b>103,8</b>

Uit de totaalcijfers blijkt dat, afgezien van de knik in 2002, de afstand tussen het laagste loon en het WML tussen 2000 en 2004 is gedaald. In 2005 en 2006 lijkt weer sprake van een stijging van het laagste schaalloon.

### 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. In onderstaande tabel is aangegeven in hoeveel CAO's, binnen de verschillende economische sectoren, naast een reguliere schaal een aanloopschaal en/of doelgroepschaal voorkomt.

<sup>10</sup> De cijfers voor 2004 en 2005 zijn herberekend. Voor de herberekening is aanvullend cijfermateriaal gebruikt dat ontleend is aan ten tijde van de voorgaande rapportages nog ontbrekende akkoorden.

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

<b>economische sectoren:</b>	<b>reguliere schalen</b>	<b>aanloopschalen</b>	<b>doelgroepschalen</b>
landbouw	5	-	4
industrie	16	6	-
bouwnijverheid	4	2	1
handel en horeca	24	14	-
vervoer en communicatie	13	4	-
zakelijke dienstverlening	10	3	2
overige dienstverlening	16	3	12
<b>totaal</b>	<b>88</b>	<b>32</b>	<b>19</b>

In 32 CAO's wordt een aanloopschaal aangetroffen en in 19 CAO's is een doelgroepschaal opgenomen. Bijna 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. In de sectoren industrie, handel en horeca en vervoer en communicatie zijn geen doelgroepschaal aangetroffen.

Allereerst wordt aandacht besteed aan de voor de afzonderlijke schalen (reguliere schaal, aanloopschaal, doelgroepschaal) berekende niveaucijfers. Daarna wordt ingegaan op de afstand tussen schaalloon en wettelijk minimumloon.

### 3.4.1 Niveau van de onderscheiden loonschalen

In onderstaande tabel is, uitgesplitst naar economische sector, voor de verschillende schalen het niveau van de schaalbedragen ten opzichte van het WML voor een 23-jarige werknemer weergegeven. Uit de vergelijking met de in tabel 3.3 gepresenteerde niveaucijfers blijkt dat het niveau van de laagste lonen substantieel wordt beïnvloed door in de CAO's voorkomende aanloopschalen.

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

<b>economische sectoren:</b>	<b>reguliere schalen</b>	<b>aanloopschalen</b>	<b>doelgroepschalen</b>
landbouw	108,3	-	100,0
industrie	108,0	100,0	-
bouwnijverheid	114,2	106,7	100,1
handel en horeca	107,6	104,1	-
vervoer en communicatie	108,3	100,0	-
zakelijke dienstverlening	109,3	101,4	100,0
overige dienstverlening	103,6	100,7	100,0
<b>totaal</b>	<b>107,7</b>	<b>102,3</b>	<b>100,0</b>

Het gemiddelde niveau van de reguliere schalen ligt op 107,7% van het WML. Het niveau van de reguliere schalen loopt uiteen van 103,6% in de overige dienstverlening tot 114,2% in de bouwnijverheid.

Het niveau van de aanloopschalen ligt gemiddeld op 102,3% en loopt uiteen van 100,0% in de sectoren industrie en vervoer en communicatie tot 106,7% in de sector bouwnijverheid.

Het niveau van de doelgroepschalen ligt in de bouwnijverheid op 100,1% en in de overige sectoren met een doelgroepschaal op 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 dergelijke doelgroepschalen ligt de nadruk op langdurig werklozen, maar als doelgroepen worden in CAO's ook 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 onderstaande tabel blijkt dat in bijna 40% van de CAO's (34 CAO's) een laagste loon op het niveau van het WML is opgenomen. In 47% van de CAO's (41 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.**

<b>intervallen:</b>	<b>laagste loon</b>	<b>reguliere schalen</b>	<b>aanloopschalen</b>	<b>doelgroepschalen</b>
100% WML	34	18	21	18
100-105% WML	13	17	4	1
105-110% WML	17	20	4	-
110-115% WML	11	14	3	-
115-120% WML	6	9	-	-
>120% WML	8	10	-	-
<b>totaal</b>	<b>88</b>	<b>88</b>	<b>32</b>	<b>19</b>

In tweederde van de 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 ligt in alle CAO's onder de 115% van het WML.

In 18 CAO's ligt de doelgroepschaal op het niveau van het WML en in 1 CAO's net iets boven het niveau van het WML.

### 3.5 Niveau van het laagste loon behorende bij de vakvolwassen leeftijd

In voorgaande paragrafen werd uitgegaan van het laagste schaalbedrag voor een 23-jarige werknemer en het WML 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 onderstaande tabel is voor de CAO's met dezelfde vakvolwassen leeftijd het niveau van het laagste loon weergegeven.

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

economische sector	lalo21	lalo22	lalo23
landbouw	147,6 (2)	127,7 (3)	-
industrie	112,7 (3)	112,2 (4)	101,9 (7)
bouwnijverheid	198,9 (1)	127,1 (2)	100,0 (1)
handel en horeca	118,9 (2)	117,7 (1)	104,9 (19)
vervoer en communicatie	134,2 (5)	118,9 (4)	103,7 (4)
zakelijke dienstverlening	164,9 (2)	122,7 (2)	101,8 (6)
overige dienstverlening	135,5 (4)	120,4 (6)	106,4 (2)
<b>totaal</b>	<b>133,5 (19)</b>	<b>121,7 (22)</b>	<b>103,0 (39)</b>
<b>gemiddelde t.o.v. WML 23-jarige</b>	<b>103,3 (19)</b>	<b>104,6 (22)</b>	<b>103,0 (39)</b>

In 39 CAO's is de vakvolwassen leeftijd 23 jaar. In deze leeftijdsgroep ligt, over alle economische sectoren genomen, het niveau van het laagste loon 3,0%-punt boven het WML voor een 23-jarige werknemer.

In 22 CAO's is de vakvolwassen leeftijd 22 jaar. Het niveau van het laagste loon ligt 21,7%-punt boven het WMJL voor een 22-jarige. In 19 CAO's is de vakvolwassen leeftijd op 21 jaar bepaald. In deze CAO's ligt het niveau van het laagste loon 33,5%-punt boven het bij deze leeftijd behorende WMJL.

In de overige 8 CAO's is de vakvolwassen leeftijd 18 (4 CAO's), 19 jaar (2 CAO), 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 onderstaande tabel een totaalcijfer gepresenteerd, uitgesplitst naar economische sector.

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

economische sector	laagste loon
landbouw	131,0 (5)
industrie	109,7 (16)
bouwnijverheid	120,2 (4)
handel en horeca	111,0 (24)
vervoer en communicatie	119,5 (13)
zakelijke dienstverlening	110,3 (10)
overige dienstverlening	145,5 (16)
<b>totaal</b>	<b>121,6 (88)</b>

Uit de tabel blijkt dat het gemiddelde niveau van de laagste lonen 121,6% bedraagt. In de sectoren landbouw en visserij, bouwnijverheid en overige dienstverlening is het niveau van het laagste loon relatief hoog, in de overige sectoren ligt het niveau onder het gemiddelde.



### 3.6 Jeugdlonen

In 86 van de 88 CAO's zijn schaalbedragen voor jeugdigen opgenomen<sup>11</sup>. In 40 CAO's zijn loonbedragen opgenomen voor werknemers vanaf 15 jaar, in 73 CAO's zijn loonbedragen voor werknemers vanaf 16 jaar opgenomen, in 79 CAO's zijn loonbedragen voor werknemers vanaf 17 jaar opgenomen en voor werknemers vanaf 18 jaar zijn loonbedragen in 84 van de 86 CAO's opgenomen. Voor werknemers vanaf 19 jaar zijn loonbedragen in alle 86 CAO's met jeugdloonschalen opgenomen.

#### 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 onderstaande tabel 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 sector.**

economische sector	lalo15	lalo16	lalo17	lalo18	lalo19	lalo20	lalo21	lalo22
landbouw	140,1 (4)	142,6 (5)	140,1 (5)	145,8 (5)	147,4 (5)	143,7 (5)	136,9 (5)	127,4 (5)
industrie	100,9 (7)	108,4 (15)	108,4 (16)	111,8 (16)	110,5 (16)	108,1(16)	106,5 (16)	104,7 (16)
bouwnijverheid	-	109,7 (4)	109,5 (4)	115,1 (4)	120,9 (4)	122,6 (4)	122,1 (4)	119,4 (4)
handel en horeca	107,5 (17)	107,8 (23)	108,2 (23)	108,5 (24)	108,3 (24)	107,6 (24)	106,9 (24)	109,4 (24)
vervoer en communicatie	142,1 (8)	139,2 (11)	143,0 (12)	139,6 (13)	137,4 (13)	133,7 (13)	127,9 (13)	116,1 (13)
zakelijke dienstverlening	100,0 (3)	115,8 (6)	113,4 (7)	118,0 (10)	117,7 (10)	115,8 (10)	113,1 (10)	109,9 (10)
overige dienstverlening	206,8 (8)	190,3 (11)	160,0 (14)	162,2 (14)	158,3 (15)	150,2 (15)	135,4 (16)	119,4 (16)
<b>totaal</b>	<b>125,8 (47)</b>	<b>125,9 (75)</b>	<b>126,3 (81)</b>	<b>128,4 (86)</b>	<b>127,7 (87)</b>	<b>124,5 (87)</b>	<b>119,3 (88)</b>	<b>113,5 (88)</b>

Uit de in de tabel gepresenteerde totaalcijfers blijkt dat het niveau (de afstand tussen het laagste schaalbedrag in een bepaalde leeftijdsgroep en het bij die leeftijd behorende WMJL) van het laagste loon stijgt van 125,8% voor een 15-jarige tot 128,4% voor een 18-jarige werknemer om vervolgens weer te dalen naar 113,5% voor een 22 jarige werknemer.

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

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

<sup>11</sup> In een aantal cao's met een vakvolwassen beneden de 23 jaar waarin voor oudere leeftijdsgroepen geen schaalbedragen zijn opgenomen, is ten behoeve van de analyse voor deze leeftijdsgroepen het schaalbedrag van de vakvolwassen werknemer opgenomen dan wel het voor de betreffende leeftijd geldige WMJL indien het in de cao opgenomen schaalbedrag van de vakvolwassen werknemer beneden het wettelijk minimum ligt.

**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, CAO's met een vvl van 22 jaar, CAO's met een vvl van 23 jaar.

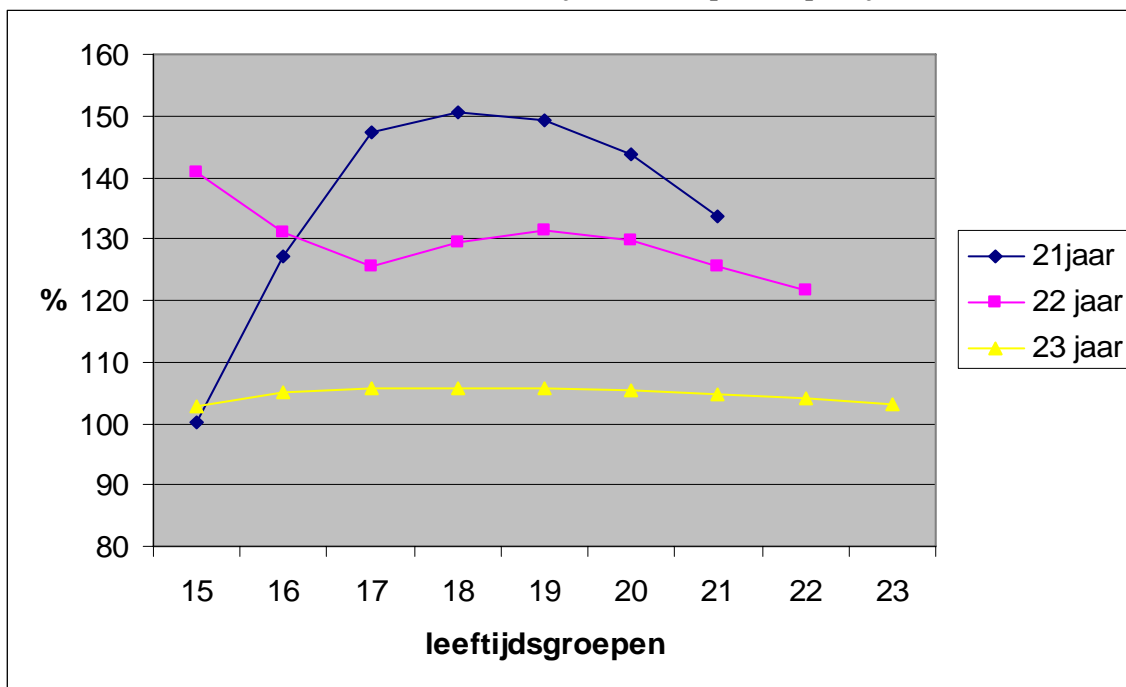
vakvolwassen leeftijd	vvl = 21 jaar	vvl = 22 jaar	vvl = 23 jaar
<b>lalo</b>			
lalo 15	100,2	140,9	102,7
lalo 16	127,2	131,0	105,0
lalo 17	147,2	125,5	105,6
lalo 18	150,5	129,3	105,6
lalo 19	149,2	131,3	105,6
lalo 20	143,8	129,6	105,3
lalo 21	133,5	125,5	104,7
lalo 22	-	121,7	104,0
lalo 23	-	-	103,0
<b>totaalaantal CAO's</b>	<b>(19)</b>	<b>(22)</b>	<b>(39)</b>

In de groep CAO's met een vakvolwassen leeftijd van 23 jaar ligt het niveau van het laagste loon voor een 23-jarige werknemer 2,7% tot 5,6%-punt boven het bij die leeftijd behorende WMJL.

In de groep CAO's met een vakvolwassen leeftijd van 22 jaar ligt het loon van een 22-jarige werknemer 21,7% tot 40,9%-punt boven het bij die leeftijd geldende WMJL. Voor de groep CAO's met een vakvolwassen leeftijd van 21 jaar ligt het laagste loon van een 21-jarige werknemer 0,2% tot 50,5%-punt boven het bij die leeftijd behorend WMJL. Op basis van onderstaande grafiek kan worden geconcludeerd dat een lagere vakvolwassen leeftijd gepaard gaat met een, ten opzichte van het WMJL, hoger niveau van het laagste loon.

In onderstaande grafiek wordt voor de drie groepen CAO's een en ander ook grafisch in beeld gebracht.

**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 resp. 22 resp. 23 jaar.



## 4 LOONDOORBETALING BIJ ZIEKTE EN ARBEIDSONGESCHIKTHEID

### 4.1 Inleiding

Het Sociaal akkoord van najaar 2004 houdt onder andere in dat de totale ziekingelduitkering over de eerste twee jaar in totaal niet meer dan 170% van het laatstverdiende loon zal bedragen. Dit laat onverlet de mogelijkheid om aanvullende specifieke arbeidsvoorwaardelijke afspraken te maken ter stimulering van (versnelde) re-integratie participatie-effecten. In dit hoofdstuk wordt de stand van zaken gegeven van CAO-afspraken over loondoorbetaling gedurende de eerste twee jaar van arbeidsongeschiktheid wegens ziekte. Daarnaast is gekeken naar afspraken over een bovenwettelijke aanvulling bij arbeidsongeschiktheid ná 2 jaar in samenhang met de nieuwe wetgeving op dit gebied per 1 januari 2006<sup>12</sup>. Daarbij is ook onderzocht of in CAO's afspraken zijn opgenomen naar de mogelijkheid om ten hoogste de helft van de WGA-premie te verhalen op de werknemers<sup>13</sup>.

### 4.2 Loondoorbetaling in het 1<sup>e</sup> en 2<sup>e</sup> ziektejaar

*De eerste twee ziektejaren (loondoorbetalingsperiode):*

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

Onderzocht zijn 122 steekproef-CAO's. Van deze CAO's is van 116 de hoogte van de uitkering over de eerste twee ziektejaren bekend.<sup>14</sup> Deze 116 CAO's zijn van toepassing op 98% van de werknemers onder de steekproef-CAO's.

In tabel 4.1 zijn de CAO-afspraken over loondoorbetaling bij ziekte weergegeven. Deze afspraken zijn onderverdeeld in een viertal categorieën:

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

**Tabel 4.1 Categorieën loondoorbetaling naar aantal CAO's ultimo 2006**

CAO-afspraken t.a.v. loondoorbetaling tijdens de eerste twee ziektejaren	Aantal CAO's	CAO's met loondoorbetaling 100% in 1 <sup>e</sup> ziektejaar	CAO's met minder dan 100% loondoorbetaling in 1 <sup>e</sup> ziektejaar
a) <170%	4	-	4
b) =170%	46	36	10
c) Meer dan 170% i.g.v. re-integratie (anders 170%)	41	26	15
d) Meer dan 170%	25	5	20
<b>Totaal</b>	<b>116</b>	<b>67</b>	<b>49</b>

<sup>12</sup> Wet werk en inkomen naar arbeidsvermogen (WIA), Wet inkomensvoorziening volledige arbeidsongeschiktheid (IVA), Wet werkherhvatting gedeeltelijke arbeidsgeschikten (WGA).

<sup>13</sup> Wet financiering sociale verzekeringen.

<sup>14</sup> Deze CAO's zijn na het najaarsakkoord tot stand gekomen.

Tabel 4.1 laat zien dat in 50 van de 116 onderzochte CAO's de loondoorbetaling bij ziekte in de eerste twee ziektejaren kleiner of gelijk is aan 170%. In 41 akkoorden kan de loondoorbetaling over beide ziektejaren hoger dan 170% uitkomen als de werknemer zich voldoende inspant voor of meewerkt aan re-integratie. In 26 van deze 41 CAO's bedraagt de loondoorbetaling in het 1<sup>e</sup> ziektejaar 100%; in 15 CAO's is de loonaanvulling in het 1<sup>e</sup> ziektejaar minder dan 100%. Als de werknemer zich voldoende inspant voor of meewerkt aan re-integratie, dan variëren de aanvullingspercentages van 3% tot 30%. Als de werknemer niet aan de voorwaarden voldoet, dan vindt loondoorbetaling plaats tot 170%.

In 25 akkoorden is de loondoorbetaling bij ziekte in de eerste twee ziektejaren zonder meer hoger dan 170%. In 20 van deze 25 akkoorden is in het 1<sup>e</sup> ziektejaar de loondoorbetaling minder dan 100%. Meestal wordt de eerste zes maanden nog wel tot 100% aangevuld; daarna daalt de loondoorbetaling onder 100%.

Tabel 4.2 laat zien om welke percentages werknemers het hier gaat. Daaruit blijkt dat voor 78% van de onderzochte CAO's (categorie a + b + c) de afspraken over loondoorbetaling gedurende 2 ziektejaren niet (onvoorwaardelijk) meer dan 170% bedragen. Deze CAO's zijn van toepassing op 83% van alle werknemers onder de onderzochte CAO's.

**Tabel 4.2 Categorieën loondoorbetaling naar aantal CAO's en percentage werknemers 2006**

CAO-afspraken t.a.v. loondoorbetaling tijdens de eerste twee ziektejaren	Aantal CAO's	% werknemers	Voorbeeld
a) <170%	4	5%	Uitzendkrachten, callcenter
b) =170%	46	45%	KPN, Grafi-media, rijkspersoneel
c) Meer dan 170% i.g.v. re-integratie (anders 170%)	41	33%	Metalektro, schoonmaak, bouw
d) Meer dan 170%	25	17%	Unilever, AKZO, metaal- en tech.bedr. takken
<b>Totaal</b>	<b>116</b>	<b>100%</b>	

Een voorbeeld van akkoorden waarin is afgesproken dat (meewerken aan) re-integratie leidt tot een hogere loondoorbetaling, is de volgende.

*Bouwnijverheid:*

.....Ingeval van succesvolle re-integratie in dezelfde of een andere functie in het tweede ziektejaar ontvangt de werknemer een zogenaamde "re-integratiebonus". Die bonus bestaat uit een aanvulling ineens tot 100% over de hele periode die na afloop van het eerste ziektejaar verstreken is.....

De afspraken in CAO's zijn gevarieerd en hangen samen met andere afspraken over verzuimbesteding. Los van de loondoorbetaling bij ziekte zijn er in CAO's afspraken gemaakt over re-integratie in algemene zin, re-integratie in de zin van de Wet verbetering poortwachter of over aanpassingsbeleid.<sup>15</sup>

<sup>15</sup> Zie hoofdstuk 6 over (re-)integratie elders in deze rapportage.

### 4.3 Bovenwettelijke uitkeringen na het 1<sup>e</sup> en 2<sup>e</sup> ziektejaar in 2006

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

De WIA maakt verschil tussen een aantal situaties:

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

#### **Afspraken in CAO's**

In 82 (67%) van de onderzochte CAO's zijn diverse afspraken gemaakt over arbeidsongeschiktheid na de eerste twee ziektejaren. Hieronder vallen afspraken over aanvullingsregelingen, studies/overleg of het afsluiten van verzekeringen gericht op het (nieuwe) wettelijke regiem sinds 1-1-2006. Het betreft 53 bedrijfstak- en 29 ondernemings-CAO's. In 34 (64%) van deze bedrijfstak-CAO's respectievelijk 23 (79%) van deze ondernemings-CAO's betreft het afspraken over enige vorm van aanvulling op de wettelijke uitkering.

#### ***Arbeidsongeschiktheid < 35%***

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

In 43 CAO's staat een afspraak over enige aanvulling op het loon bij arbeidsongeschiktheid van minder dan 35%. Het loon wordt daarbij aangevuld tot een afgesproken percentage van het "oude" loon uiteenlopend van 50% tot 100%. De duur van dergelijke aanvullingen varieert van 1 tot 5 jaar. In een aantal gevallen bestaat de aanvulling uit een in tijd afnemend percentage van bijvoorbeeld 90% in het 1<sup>e</sup> jaar tot 50% in het 5<sup>e</sup> jaar.

In bijvoorbeeld de CAO voor Unilever luidt de afspraak:

*“De werknemer die minder dan 35% arbeidsongeschikt (AO) is en die na het tweede ziektejaar arbeid verricht ontvangt de hiernavolgende aanvulling op het dan verdiende maandinkomen en wel:*

*Gedurende het derde arbeidsongeschiktheidsjaar : 90% x AO-percentage  
Gedurende het vierde arbeidsongeschiktheidsjaar : 80% x AO-percentage  
Gedurende het vijfde arbeidsongeschiktheidsjaar : 70% x AO-percentage  
Gedurende het zesde arbeidsongeschiktheidsjaar : 60% x AO-percentage  
Gedurende het zevende arbeidsongeschiktheidsjaar: 50% x AO-percentage”*

### **Arbeidsongeschiktheid 35-80%**

De WGA-uitkering bestaat uit twee fasen. De eerste fase bestaat uit een aanspraak op een loongerelateerde uitkering. De duur van de loongerelateerde uitkering is afhankelijk van het arbeidsverleden, en varieert van minimaal ½ tot maximaal 5 jaar. De tweede fase daarna heeft men aanspraak op ófwel een loonaanvulling ófwel een vervolgutkering. De keuze hierbij wordt bepaald door de vraag of men minder of meer dan de helft van de resterende verdien capaciteit verdient.

In 40 CAO's is een afspraak opgenomen over aanvulling bij 35% tot 80% arbeidsongeschiktheid. De aanvullingpercentages op de WGA-uitkering lopen uiteen van 50% (Ikea) tot 80% (agrarijse sector) van het salaris.

Als voorbeeld de afspraak in de CAO voor ING:

*.....gedurende de loongerelateerde periode WGA, waarbij hij in aanmerking komt voor de loongerelateerde uitkering:*

*het eventuele nieuwe bruto persoonlijke maandsalaris aangevuld met 75% van het verschil tussen het oorspronkelijke bruto persoonlijke maandsalaris en het nieuwe bruto persoonlijke maandsalaris.*

*.....gedurende de vervolgfase WGA:*

*I. Het nieuwe bruto persoonlijk maandsalaris is gelijk aan of hoger dan de restverdiencapaciteit. De medewerker ontvangt het eventuele nieuwe bruto persoonlijke maandsalaris aangevuld met 75% van het verschil tussen het oorspronkelijke bruto persoonlijke maandsalaris en het nieuwe bruto persoonlijke maandsalaris.*

*II. Het nieuwe bruto persoonlijk maandsalaris is hoger dan 50% van de restverdiencapaciteit. De medewerker ontvangt het eventuele nieuwe bruto persoonlijke maandsalaris aangevuld met 75% van het verschil tussen het oorspronkelijke bruto persoonlijke maandsalaris en de restverdiencapaciteit*

*III. Het nieuwe bruto persoonlijk maandsalaris is lager dan 50% van de restverdiencapaciteit. De medewerker ontvangt het eventuele nieuwe bruto persoonlijke maandsalaris aangevuld met 75% van het verschil tussen het oorspronkelijke bruto persoonlijke maandsalaris en de restverdiencapaciteit. De medewerker ontvangt een extra aanvulling ter grootte van het verschil tussen 50% van de loonwaarde van de restverdiencapaciteit en het nieuwe bruto persoonlijke maandsalaris.*

De duur van de loongerelateerde WGA is afhankelijk van het arbeidsverleden, en varieert van een half tot vijf jaar. Uit de duur van de aanvullingsafspraken in CAO's kan worden afgeleid dat het voor het merendeel om de loongerelateerde fase gaat. In 33 CAO's wordt de loongerelateerde uitkering genoemd. In 9 CAO's is sprake van de loonaanvullingsfase. De duur van dergelijke aanvullingen in CAO's varieert van 2 tot 5 jaar.

Een voorbeeld daarvan is de CAO van AKZO-Nobel waarin onder andere is geregeld:

*WGA 35-80% - loongerelateerde WGA-uitkering*

*Een gedeeltelijk arbeidsongeschikte werknemer, die minstens 35% maar minder dan 80% arbeidsongeschikt is heeft, indien en voor zolang hij recht heeft op een loongerelateerde WGA-uitkering, recht op een werkgeversaenvulling op zijn WGA-uitkering tot 85% van het jaarinkomen voorafgaand aan de eerste ziektedag, vermenigvuldigd met het geldende arbeidsongeschiktheidspercentage.*

*WGA 35-80% - WGA-loonaanvullingsuitkering*

*Een gedeeltelijk arbeidsongeschikte werknemer, die minstens 35% maar minder dan 80% arbeidsongeschikt is heeft indien en voor zolang hij recht heeft op een WGA-loonaanvullingsuitkering, recht op een werkgeversaenvulling op zijn WGA-loonaanvullingsuitkering tot 75% van het jaarinkomen voorafgaand aan de eerste ziektedag, vermenigvuldigd met het geldende arbeidsongeschiktheidspercentage.*

***Arbeidsongeschiktheid >= 80% en WGA***

Volledig arbeidsongeschikten die niet duurzaam arbeidsongeschikt zijn, krijgen een uitkering van 70% van het dagloon. Deze uitkering duurt net zo lang totdat duidelijk is dat geen herstel mogelijk is (dan volgt een IVA-uitkering) of dat men geheel of gedeeltelijk arbeidsongeschikt is.

In 23 CAO's wordt de aanvulling op de WGA-uitkering bij arbeidsongeschiktheid van 80% of meer geregeld. Ook hier blijkt dat de duur van de aanvullingen bij dit arbeidsongeschiktheidspercentage, zoals eerder bij een lager percentage arbeidsongeschiktheid te zien is, 2 tot 5 jaar is. De aanvullingen in deze CAO's variëren van 50% tot 100%.

De CAO voor uitzendbureaus kent een bepaling die luidt:

*.....Indien de werknemer voor meer dan 80% arbeidsongeschikt is en recht heeft op een wettelijke uitkering op grond van de WGA ontvangt hij van de werkgever gedurende het derde jaar van arbeidsongeschiktheid een aanvulling op deze uitkering tot 80 procent van het laatstverdiende salaris.....*

In de CAO voor de zorgverzekeraars is onder het kopje "aanvullende arbeidsongeschiktheidsverzekering onder andere opgenomen:

*.....Indien de eerste ziektedag is gelegen op of na 1 januari 2004 en werknemer in aanmerking komt voor een IVA- of WGA-uitkering, is van het derde tot en met het zesde ziektejaar een uitkering verzekerd van 80% van het dan geldende salaris....*

### **Arbeidsongeschiktheid $\geq$ 80% en IVA**

Volledig en duurzaam arbeidsongeschikten komen in aanmerking voor een uitkering ingevolge de IVA. De IVA-uitkering bedraagt 75%<sup>16</sup> van het dagloon en duurt in beginsel tot de leeftijd van 65 jaar.

Er zijn 30 CAO's waar de IVA-uitkering wordt genoemd. Hierbij wordt dan aangehaakt bij een volledige en duurzame arbeidsongeschiktheid van meer dan 80%. De aanvullingen in deze CAO's variëren van 50% tot 100% en de duur varieert van 1 tot 7 jaar. In 1 geval tot aan de pensioendatum en in 2 gevallen tot zolang recht op IVA bestaat.

In de CAO voor het beroepsgoederenvervoer en die voor het goederenvervoer is in een protocol opgenomen dat:

*.....De IVA-uitkering wordt aangevuld tot 80% van het laatst genoten salaris.....*

Het gaat daarbij om een tijdelijk arbeidsongeschiktheidspensioen dat wordt ondergebracht bij het pensioenfonds (BPF).

Een ander voorbeeld is de CAO van Delta Lloyd:

*.....De werknemer die een IVA uitkering ontvangt heeft tot de pensioendatum recht op een aanvulling op de IVA-uitkering tot 70% van het maandsalaris direct voorafgaande aan de ziekte.....*

### **WGA-hiaat**

In 20 CAO's wordt kort verwezen naar een eventueel WGA-hiaat. In onder andere 4 CAO's wordt of is een WGA-hiaat verzekering afgesloten (Corus, Atos, Holland Casino's, woondiensten). In de CAO voor casinopersoneel bijvoorbeeld wordt de premierestitutie vanwege het afschaffen van de WAO-hiaatverzekering collectief aan de werknemers teruggegeven. Dit gebeurt in de vorm van een korting op de premie van de hiaatverzekering. Daarnaast zijn er enkele andersoortige afspraken gemaakt. In de CAO voor de informatie-, communicatie- en kantoortechnologie branche (ICK) en die voor het schildersbedrijf is bijvoorbeeld sprake van een mantelovereenkomst op basis waarvan werknemers voor eigen rekening een verzekering kunnen afsluiten ter dekking van een mogelijke WIA-hiaat. In de CAO voor de algemene banken is afgesproken dat als de werkgever een WGA-hiaatverzekering afsluit, hij gerechtigd is 50% van de premie ten laste van de werknemer te brengen.

Er zijn in CAO's ook afspraken gemaakt waarbij in het kader van aanvullingen verzekeringen ter sprake komen. Zo is in de CAO's voor het beroepsgoederenvervoer en het goederenvervoer opgenomen dat een verzekering wordt afgesloten voor inkomensverlies bij arbeidsongeschiktheid. De uitwerking is gedelegeerd aan een paritaire werkgroep. Onderzoek naar de mogelijkheden voor het afsluiten van een aanvullende WGA-verzekering door de werknemer is in de CAO voor de postkantoren afgesproken. Uiteindelijk wordt in totaal in 15 CAO's gerept over verzekering in het kader van aanvullingen op de uitkeringen.

---

<sup>16</sup> De IVA-uitkeringen zijn verhoogd (van 70 naar 75%), Besluit verhoging IVA-uitkering van 11 december 2006, Stb 698.



## WGA-premieverdeling

Over de WGA-lasten zijn de centrale organisaties van werkgevers en werknemers in de Stichting van de Arbeid in november 2004 overeengekomen<sup>17</sup> dat deze lasten gezamenlijk door werkgevers en werknemers zullen kunnen worden gedragen op basis van een 50/50-verdeling. Uitwerking door de overheid aan deze overeenstemming is gegeven in de vorm van een wettelijke bevoegdheid van de werkgever om ten hoogste 50% van de WGA-premielast op het loon van de bij hem in dienst zijnde werknemers te verhalen.<sup>18</sup>

In 5 CAO's is tot nu toe een afspraak neergelegd die betrekking heeft op dit onderwerp. In 2 daarvan (Heineken en huisartsenzorg) zal de werkgever met ingang van 1-1-2007 50% van de gedifferentieerde WGA-premie verhalen op de werknemer. In 1 CAO (Getronics Pinkroccade) worden de verschuldigde premies voor de arbeidsongeschiktheidswetten door de werkgever en medewerker volgens wettelijke bepalingen gedragen.

In de overige 2 CAO's is afgesproken dat de werkgever gedurende de looptijd van de CAO (GGZ-instellingen, welzijnswerk) de helft van de WGA-premie niet zal verhalen op de werknemers.

---

<sup>17</sup> Zie o.a. brief over dit onderwerp aan partijen betrokken bij het overleg in bedrijfstakingen, ondernemingen en instellingen over arbeidsvoorwaarden en arbeidsomstandigheden, Stichting van de Arbeid, (kenmerk brief S.A. 0608404/K) d.d. 3 november 2006, Den Haag.

<sup>18</sup> Wet financiering sociale verzekeringen, artikel 34 lid 2, artikel 41, en artikel 122b.



## **5 LEVENSLOOPREGELINGEN IN CAO's**

### **5.1 Inleiding**

In dit hoofdstuk wordt ingegaan op de afspraken en mutaties die naar aanleiding van de introductie van de levensloopregeling in CAO's zijn gemaakt. Inmiddels is van een substantieel deel van de bij het onderzoek betrokken steekproef-CAO's de volledige CAO-tekst over 2006 beschikbaar, zodat een beeld gevormd kan worden over de mate waarin afspraken over levensloopregelingen voorkomen. Zo ook over de aspecten die worden genoemd, zoals afspraken over het opnemen van het verlof, de procedure en/of een eventuele financiële bijdrage van de werkgever.

### **5.2 Onderzoekresultaten**

Voor het onderzoek is gebruik gemaakt van de gegevens van 122 akkoorden. In 82 van deze 122 CAO's zijn afspraken over een levensloopregeling aangetroffen. Deze afspraken hebben betrekking op ruim 3,6 miljoen werknemers. Dat is circa 70% van het aantal werknemers onder de onderzochte CAO's. De CAO's met een afspraak vertegenwoordigen alle sectoren. In de CAO's in de sector handel en horeca komen tot nu toe relatief weinig afspraken voor.

In CAO's zijn over het algemeen geen uitgebreide afspraken of volledig uitgewerkte regelingen opgenomen. Er wordt naar de mogelijkheid dan wel het recht op het deelnemen aan de levensloopregeling verwezen of naar het bestaan van een levensloopreglement of personeelsgids. Daarnaast wordt wel veelvuldig het aspect verlof in het kader van de levensloopregeling aan de orde gesteld of is een werkgeversbijdrage opgenomen.

In 17 CAO's wordt uitgebreider stilgestaan bij de levensloopregeling. In bijvoorbeeld de CAO van TNT is een reglement levensloopregeling opgenomen. Na artikelen over het doel, deelneming en regels over de te sparen bedragen volgen verder verschillende aspecten. Het gaat daarbij dan om de levensloopinstelling (kredietinstelling, onderscheidenlijk verzekeraar) waarnaar de bedragen dienen te worden overgemaakt dan wel een premie wordt gestort. Het opnemen van bedragen ten behoeve van onbetaald verlof, aanvraag duur en consequenties (ten aanzien van pensioenopbouw, opleidingsfaciliteiten, kinderopvang en overige personeelsfaciliteiten) komt ook aan de orde. De CAO voor de postkantoren kent een vergelijkbaar reglement waarin de kernelementen van de levensloopregeling staan.

In de CAO voor de technische groothandel is een zogenoemde kaderregeling opgenomen. Daarin komen een aantal aspecten aan de orde zoals de duur (maximaal 13 weken), de aanvraag/goedkeuring van het verlof, de opname (voltijd of deeltijd) en arbeidsongeschiktheid tijdens de verlofperiode. Voor het overige wordt verwezen naar de wettelijke regelingen inzake levensloopverlof met name op het punt van arbeidsongeschiktheid en continuering van sociale voorzieningen. Ook in de CAO's voor de metaal- en technische bedrijfstakken wordt in een bijlage de betreffende levensloopregeling uitgebreid beschreven. Na de definities en algemene bepalingen in die CAO's komen de opbouw van het levenslooptegoed, de levenslooprekening, de beschikking over het tegoed en een verhoging van de maximale opbouw (voor 51 jarigen t/m 55 jarigen, de leeftijd die gold op 31-12-2005) ter sprake.

### Doelen

In de onderzochte CAO's wordt niet altijd expliciet aangegeven waarvoor de levensloopregeling is bedoeld. Soms wordt alleen een bijdrage van de werkgever ten behoeve van de levensloopregeling genoemd. Soms wordt verwezen naar de wettelijke kaders rond vervroegd uittreden en levensloop of wordt in dit kader de term verlot (al dan niet voorafgaand aan de pensionering) genoemd. Steeds meer wordt de levensloopregeling als doel genoemd ingeval er een meerkeuzesysteem (cafetariamodel/a la carte systeem) in de CAO voorkomt.

In 49 akkoorden wordt het aspect verlot genoemd als doel waarvoor de levensloopregeling gebruikt kan worden. Daarmee wordt aangegeven dat de levensloopregeling voorziet in de financiering voor het opnemen van onbetaald verlot. In 11 van deze 49 CAO's wordt in het kort iets gezegd over de (aanvraag- en afhandelings-) procedure. In 16 cao's wordt het meerkeuzesysteem van arbeidsvoorwaarden genoemd<sup>19</sup> waarbij de bestemming of het doel de levensloopregeling kan zijn. In nog eens 22 akkoorden wordt in dit kader verlot genoemd om mogelijk voorafgaand aan het pensioen eerder uit te treden.

### Werkgeversbijdrage

In 46 akkoorden is sprake van een werkgeversbijdrage. Deze akkoorden zijn van toepassing op ruim 2,2 miljoen werknemers. De bijdragen variëren van 0,3% (Océ Nederland) tot 3,8% (Akzo Nobel). In tabel 6.1 is de gewogen gemiddelde bijdrage per werknemer en sector weergegeven.

**Tabel 5.1 Gemiddelde werkgeversbijdrage in de levensloopregeling naar aantal CAO's met werkgeversbijdrage naar sector**

Sector	Aantal CAO's met bijdrage	% werknemers onder de CAO's met een bijdrage	Gewogen gemiddelde bijdrage per werknemer
Landbouw	-	-	-
Industrie	6	16%	1,6
Bouwnijverheid	3	67%	1,1
Handel en horeca	3	11%	1,3
Vervoer en communicatie	4	21%	1,0
Zakelijke dienstverlening	7	19%	2,0
Overige dienstverlening	23	86%	0,7
<b>Totaal</b>	<b>46</b>	<b>44%</b>	<b>1,0</b>

Naar economische sector bezien zijn vooral in de CAO's uit de sector "overige dienstverlening" (86% van de werknemers) en de sector "bouwnijverheid" (67% van de werknemers) een werkgeversbijdrage in de levensloopregeling opgenomen. Onder de eerstgenoemde sector vallen vooral de CAO's voor de overheidssectoren en de zorgsector. Gemiddeld loopt de werkgeversbijdrage uiteen van 0,7% in de sector overige dienstverlening tot 2,0% in de zakelijke dienstverlening.

In de twee CAO's voor het personeel van Philips staat, dat naast het in leven roepen van een collectieve levensloopregeling, werkgeefster jaarlijks 2% van het pensioengevende salaris in de levensloopregeling stort. In de CAO voor de apotheken is afgesproken dat de

<sup>19</sup> Een meerkeuzesysteem (cafetariamodel of a la carte) biedt de werknemer de mogelijkheid keuzes te maken in de samenstelling van zijn arbeidsvoorwaardenpakket door uitruil van arbeidsvoorwaarden (bronnen) voor bepaalde bestemmingen (doelen).

werkgeversbijdrage per 1-1-2006 in de levensloopregeling 2,2% bedraagt. Deze bijdrage komt tot stand door versobering van het pensioendossier (1,6%) en door afschaffing van de seniorenregeling (0,6%). Voor de werknemer die meedoet aan een levensloopregeling zal de werkgever dat percentage van het brutoloon overmaken. Voor de werknemers die niet deelnemen aan een levensloopregeling zal het salaris worden verhoogd met het genoemde percentage.

#### *Uitvoering*

Over de uitvoering van de levensloopregeling kan geen beeld uit de CAO's worden opgemaakt. In de metaalsectoren (metalektro en metaal en technische bedrijfstakken) is afgesproken dat de uitvoerder van de betreffende pensioenfondsen in die sectoren gevraagd zal worden een levensloopregeling op te zetten die past binnen de wettelijke kaders en deze aan te bieden aan de bedrijfstak. In de akkoorden voor de bouwnijverheid en de afbouw is afgesproken dat uiterlijk met ingang van 1 januari 2006 een door het Sociaal Fonds Bouwnijverheid beheerde, voor iedere werknemer toegankelijke persoonlijke levenslooprekening operationeel is. Verder worden nog in een enkel geval een verzekeraar genoemd.

### **5.3 Enkele voorbeelden van levensloopafspraken**

Om een globaal beeld te krijgen van de verscheidenheid aan afspraken worden van twee akkoorden de afspraken op hoofdlijnen weergegeven. Eén voorbeeld waarin de levensloopregeling eenvoudigweg wordt genoemd is de afspraak in de CAO voor het bakkersbedrijf.

*“Op verzoek van de werknemer zal de werkgever het nodige doen om de werknemer deel te laten nemen aan de levensloopregeling. Daarbij worden de wettelijke voorwaarden inachtgenomen. De werknemer geeft aan welk bedrag op zijn loon moet worden ingehouden en gestort moet worden op zijn levenslooprekening.”*

Eén voorbeeld waarin ten aanzien van de levensloopregeling regelen over het verlof worden genoemd betreft de afspraken in de twee CAO's voor de metaalektro

#### *Levensloopregeling en verlof*

- 1. Indien de werknemer met verlof wenst te gaan in een geval dat niet bij wet is geregeld met gebruikmaking van zijn tegoed in het kader van de levensloopregeling, dan geldt het bepaalde in de volgende leden.*
- 2. Het verlof kan zowel in vol- als in deeltijd worden opgenomen;*
- 3. De werknemer dient een verzoek van minder dan 3 maanden verlof ten minste 3 maanden voor het beoogde tijdstip van ingang schriftelijk in bij de werkgever. Een verlof van 3 maanden of langer wordt ten minste 6 maanden voor dat tijdstip schriftelijk bij de werkgever ingediend.*
- 4. De werkgever neemt een beslissing op het verzoek na overleg met de werknemer binnen een maand na ontvangst van het verzoek als bedoeld in lid 3.*
- 5. Indien de werknemer met verlof wil gaan voor een periode van niet langer dan twee jaren direct voorafgaand aan het moment waarop hij met pensioen gaat, willigt de werkgever het verzoek in.*

Voorbeeld 3 is de CAO van de ABN-AMRO. Daarin is de afspraak over de levensloopregeling in een CAO-artikel opgenomen en in een bijlage is de betreffende regeling nader uitgewerkt. Hieronder wordt in het kort enkele aspecten daarvan weergegeven:

### **Levensloop**

*De medewerker kan bruto-inkomen sparen ter financiering van periodes van (deels) onbetaald verlof. Om deel te kunnen nemen aan de Levensloopregeling moet de medewerker over een levenslooptrekening beschikken waarop door de bank delen van het bruto-inkomen kunnen worden gestort. Het gestorte bedrag is vrij van loonheffing. Bij opname van (deels) onbetaald verlof, kan de medewerker het tegoed op zijn levenslooptrekening aanspreken om het verlof te financieren.*

*De waarde van eventueel gespaarde uren op de verlofspaarrekening zal in 2006 worden gestort op de levenslooptrekening.*

*De Levensloopregeling is opgenomen als bijlage.*

**BIJLAGE:** .....

### **1 Doel van de regeling**

*Het doel van de Regeling Levensloop is het treffen van een voorziening in geld uitsluitend ten behoeve van het financieren van een periode van (deels) onbetaald verlof. De medewerker heeft vanaf 1 januari 2006 het wettelijke recht om gedurende zijn loopbaan te sparen ten behoeve van deze voorziening.*

*Aan de deelname aan de levensloopregeling kan niet een recht op verlof worden ontleend. Voor het opnemen van verlof blijft toestemming van de werkgever noodzakelijk.*

*De regeling bestaat uit twee delen, die onlosmakelijk met elkaar zijn verbonden: de Algemene Bepalingen Regeling Levensloop bij ABN AMRO en de Individuele Verklaring van de medewerker, die wil deelnemen aan de Regeling.....*

Daarna volgen algemene bepalingen waarin het gaat om aspecten:

deelname, verklaring (medewerker), maximale opbouw van het levenslooploon, levenslooptrekening of levensloopverzekering, bronnen voor de storting van levenslooploon, opname van verlof, levensloopverlofkorting, beëindiging van het dienstverband en overlijden.

## 6 (RE-)INTEGRATIE

### 6.1 Inleiding

Het (re-)integreren van gedeeltelijke arbeidsgeschikten in het arbeidsproces is een onderwerp in ontwikkeling. De overheid heeft in eerste instantie de (re-)integratie van deze groep werknemers geprobeerd te stimuleren door de invoering van 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 122 CAO's van de steekproef voor de CAO-onderzoeken in 2006. 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 op het gebied van re-integratie-, aanpassingsbeleid-, of integratie gaan.
- II) *Re-integratiebeleid* – Deze categorie bevat alle CAO-afspraken die bedoeld zijn om een gedeeltelijk arbeidsgeschikte werknemer aan het werk te helpen, onafhankelijk of de werkhervatting binnen het bedrijf (1<sup>e</sup> spoor) of buiten het bedrijf (2<sup>e</sup> spoor) gebeurt. Voorbeelden hiervan zijn CAO-afspraken over een actief herplaatsingsbeleid, de Wet Verbetering Poortwachter en de Wet SUWI. Ook van belang in het kader van dit onderzoek zijn de specifieke afspraken over de *re-integratie van herbeoordeelde arbeidsongeschikten* en afspraken over *het in dienst houden of ontslagbescherming van werknemers die minder dan 35% arbeidsongeschikt zijn*. De 122 steekproef CAO's van 2006 zijn voor het eerst onderzocht op deze laatste soort afspraken.
- 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. Ook afspraken over *proefplaatsingen van herbeoordeelde arbeidsongeschikten* zijn voor het eerst meegenomen.
- V) *Ontwikkelingen in 2007* – Tot slot een analyse van de laatste ontwikkelingen op het gebied van (re-)integratie in CAO's en principeakkoorden afgesloten tussen 1 januari en 1 april 2007. In tegenstelling tot de hiervoor genoemde onderdelen I) tm IV) is bij dit onderdeel van de analyse óók informatie van recent afgesloten principeakkoorden meegenomen.

In bijlage 6 staat een overzicht van de belangrijkste resultaten van hoofdstuk 6 uitgesplitst naar economische sector.

## 6.2 Algemene bepalingen over (re-)integratie

Tabel 6.1 laat zien dat in 106 van de 122 onderzochte CAO's afspraken voorkomen die binnen één van de eerste drie onderscheiden categorieën vallen: integratie-, re-integratie en aanpassingsbeleid. Deze CAO's zijn van toepassing op 83% van de werknemers die onder de onderzochte CAO's vallen.

**Tabel 6.1 Aantal CAO's met minstens een afspraak over (re-)integratie naar sector en het percentage werknemers met minstens een afspraak**

Economische sector	Aantal CAO 's met minstens een bepaling over (re-)integratie	% Werknemers met minstens een afspraak
Landbouw en visserij	4	90%
Industrie	19	78%
Bouwnijverheid	4	100%
Handel en horeca	28	96%
Vervoer en communicatie	13	87%
Zakelijke dienstverlening	14	38%
Overige dienstverlening	24	88%
<b>Totaal</b>	<b>106</b>	<b>83%</b>

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

## 6.3 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 104 van de onderzochte CAO's staat minstens één bepaling op het gebied van re-integratiebeleid. Deze 104 CAO's hebben betrekking op 82% 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.

### 6.3.1 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 6.2 hieronder.



**Tabel 6.2 Aantal CAO's met algemene afspraken over re-integratie**

Algemene afspraken op het gebied van re-integratie	Aantal CAO's*
Algemene bepalingen	44
Actief herplaatsingsbeleid	59
Interne re-integratie (1 <sup>e</sup> spoor)	53
Externe re-integratie (2 <sup>e</sup> spoor)	46
Tegengaan inkomensachteruitgang bij herplaatsing	25
Re-integratievoorzieningen/faciliteiten/ budget:	19
Wettelijke voorzieningen (REA- No Risk)	8
Wettelijke voorzieningen (anders)	3
Niet-wettelijke voorzieningen	11
Omscholing van werknemers	14
Funcievrijhouding van plaats v.d. zieke werknemer	5
Ontslagbescherming	1
In dienst houden of ontslagbescherming van <35% arbeidsongeschikten	16
Bijscholing van arbeidsongeschikte werknemers	7
Bepalingen over de re-integratie van herbeoordeelde arbeidsongeschikten	3
Geen nieuwe proeftijd bij herplaatsing	0
Anders	49
<b>Totaal</b>	<b>94</b>

\*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 gegevens hebben 94 CAO's, van toepassing op 79% van de werknemers, minstens één algemene bepaling over re-integratie. Dit geldt in het bijzonder voor CAO's uit de bouwrijverheid 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 (59 CAO's), in het bijzonder afspraken over interne re-integratie (53 CAO's).

Daarnaast zijn in 49 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.

Afspraken over het in dienst houden of ontslagbescherming van werknemers met een arbeidsongeschiktheidspercentage van 35% of minder zijn in deze voorjaarsrapportage voor het eerst meegeteld. In 16 van de 122 CAO's is dit type afspraak terug te vinden.

### **6.3.2 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 6.3 laat zien dat in 63 CAO's, van toepassing op 54% van de werknemers, minstens één afspraak staat op het gebied van de Wet Verbetering Poortwachter.<sup>20</sup> Hiermee worden alle CAO-afspraken bedoeld waar een concrete invulling aan de wettelijke verplichtingen van werkgevers en werknemers wordt gegeven. Een nadere analyse naar sector laat zien dat relatief de meeste afspraken staan in CAO's uit de sector zakelijke dienstverlening (68% van de CAO's). De meeste afspraken gaan over de aanvraag van een second opinion door de werknemer (42 CAO's), specifieke eisen van het plan van aanpak bij re-integratie (26 CAO's) en de verlenging van de wachttijd voor de WAO (16 CAO's). Een voorbeeld van een afspraak uit de categorie 'anders' (13 CAO's) binnen het kader van de Wet Verbetering Poortwachter is persoonlijke coaching bij re-integratie.

**Tabel 6.3 Aantal CAO's met afspraken in het kader van de Wet Verbetering Poortwachter**

Wet Verbetering Poortwachter	Aantal CAO's*
2nd opinion:	43
door werknemer	42
door werkgever	11
Verlenging Wachttijd WAO	16
Plan van aanpak	26
Re-integratiedossier	3
Re-integratieverslag	5
Studie/overleg/onderzoek	3
Anders	13
<b>Totaal</b>	<b>63</b>

\*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 gedeeltelijke arbeidsgeschikte werknemers, die niet terug kunnen keren in het eigen bedrijf. De Wet Verbetering Poortwachter regelt de rechten en plichten van de werkgever en de zieke werknemer. Er wordt in eerste instantie gekeken of de zieke werknemer terug kan keren in het eigen bedrijf (1<sup>e</sup> spoor). Kan dat niet in de eigen functie, dan wellicht in een andere functie. Is dat ook niet mogelijk (een andere functie is bijvoorbeeld niet beschikbaar), dan komt externe (2<sup>e</sup> spoor) re-integratie aan de orde. De werkgever dient in het re-integratietraject een re-integratiebedrijf in te schakelen. Over dit opdrachtgeverschap moet overeenstemming zijn met de ondernemingsraad, de personeelsvertegenwoordiging of de

<sup>20</sup> In de najaarsrapportage 2006 is hier ten onrechte 58% vermeld in plaats van 52%.

vakbonden. Doel van de inzet van het re-integratiebedrijf is dat de werknemer een passende baan vindt in een ander bedrijf.

**Tabel 6.4 Aantal CAO's met afspraken in het kader van de Wet SUWI**

Wet SUWI	Aantal CAO's*
Ondersteuning aan werknemer als re-integratie bij huidige werkgever niet meer mogelijk is	18
Concrete eisen re-integratiebedrijven	20
Studie/overleg/onderzoek naar de wet SUWI binnen het bedrijf/branche	2
Ontslagcommissie (art. 41, invoeringswet SUWI)	0
Anders	2
<b>Totaal</b>	<b>34</b>

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

Bovenstaande tabel laat zien dat in 34 CAO's, van toepassing op 23% van de werknemers, minstens één afspraak staat op het gebied van de Wet SUWI. De sector handel en horeca (55% van de CAO's) heeft relatief gezien de meeste afspraken hierover. Twee categorieën springen eruit: concrete eisen aan re-integratiebedrijven (20 CAO's) en ondersteuning aan de werknemer als re-integratie bij huidige werkgever niet meer mogelijk is (18 CAO's).

## 6.4 Aanpassingsbeleid

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

**Tabel 6.5 Aantal CAO's met afspraken over aanpassingsbeleid**

Aanpassingsbeleid	Aantal CAO's*
Algemene bepalingen	32
Aanpassing van de werkplek	7
Aanpassing takenpakket	8
Aanpassing werkorganisatie	4
Aanpassing van de werktijden	1
Revalidatie	0
Bijscholing	1
Anders	4
<b>Totaal</b>	<b>39</b>

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

In 39 CAO's, van toepassing op 26% 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 bouwnijverheid (75% van de CAO's), terwijl in 5% van de CAO's uit de sector zakelijke dienstverlening een afspraak staat. Over het algemeen gaat het om aanpassingsafspraken met een algemeen karakter (32 CAO's). In enkele gevallen is een specifiekere afspraak gemaakt.

## 6.5 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 47 CAO's staan afspraken over één of andere vorm van integratiebeleid. Onder deze CAO's vallen 36% van de werknemers. In de sector bouwnijverheid worden relatief de meeste afspraken over integratiebeleid gemaakt, 75% van de CAO's bevat één of meer afspraken.

**Tabel 6.6 Aantal CAO's met afspraken over integratiebeleid**

Integratiebeleid	Aantal CAO's*
Algemene bepalingen	23
Gelijke kansen op aanstelling bij werving en selectie nieuw personeel	16
Creatie van functies	7
Voorkeurspositie bij geschiktheid bij werving en selectie	8
Expliciet aanbod arbeidsplaatsen:	3
Als streefnorm	0
Als verplichting	3
Reservering van functies	2
Aanbieden van deeltijdfuncties	0
Toepassing van wettelijke maatregelen (vergoedingen en voorzieningen)	2
(Vak)opleiding/scholing	2
Proefplaatsingen herbeoordeelde arbeidsongeschikten	0
Overige bepalingen	8
<b>Totaal</b>	<b>47</b>

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

Tabel 6.6 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 (16 CAO's). Voorbeelden van 'algemene afspraken' in het kader van het integratiebeleid van gedeeltelijke 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 3 CAO's in dit onderzoek is een expliciet aanbod aan arbeidsplaatsen voor arbeidsgehandicapten aangetroffen. In één geval gaat het om de CAO voor de Afbouw waarin afspraken zijn gemaakt om het totale personeelsbestand van bedrijven binnen een bedrijfstak te laten bestaan uit 5% arbeidsgehandicapten. In de 2 CAO's met een expliciet aanbod arbeidsplaatsen (Particuliere beveiligingsorganisaties en Vleessector), gaat het om

concrete aantallen arbeidsplaatsen voor arbeidsgehandicapten<sup>21</sup>. Deze arbeidsplaatsen worden per bedrijfstak of onderneming gecreëerd gedurende de looptijd van de CAO.

## 6.6 Ontwikkelingen in de periode 2000 – 2006 en de eerste ontwikkelingen in 2007

### *Algemene ontwikkelingen in de periode 2000-2006*

In tabel 6.7 staat het percentage CAO's met een afspraak over (re-)integratie in de periode 2000 tot en met 2006. Het totale aantal afspraken over (re-)integratie is sinds 2000 toegenomen. In 2000 stond in 62% van de CAO's een afspraak over (re-)integratie, terwijl in 2006 in 87% van de CAO's een afspraak staat. Sinds 2002 lijkt het aantal afspraken redelijk stabiel te zijn.

**Tabel 6.7 Ontwikkelingen CAO-afspraken 2000-2006 op het gebied van (re-)integratie, percentage onderzochte CAO's met bepalingen (% CAO's)**

Onderwerp	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006*
Re-integratiebeleid	54%	58%	70%	78%	79%	85%	85%
Aanpassingsbeleid	11%	12%	14%	14%	17%	27%	32%
Integratiebeleid	50%	50%	51%	52%	39%	38%	39%
<b>Totaal</b>	<b>62%</b>	<b>75%</b>	<b>86%</b>	<b>86%</b>	<b>84%</b>	<b>87%</b>	<b>87%</b>
<b>(Re-)integratie</b>							

\* Peildatum voor de informatieverzameling is 1 april 2007.

De toename op het gebied van re-integratie in de periode 2000-2006 (van 54% naar 85%) is vooral het gevolg van de invoering van de Wet verbetering Poortwachter, de Wet SUWI en de wet WIA. Het percentage CAO's met afspraken over integratiebeleid en aanpassingsbeleid laat twee verschillende ontwikkelingen zien. Op het gebied van aanpassingsbeleid is er sprake van een stijging van 11% in 2000 tot 32% in 2006. Dit komt onder meer door de introductie van algemene afspraken op het gebied van aanpassingsbeleid. Ten opzichte van 2005 zijn in 2006 ook iets meer concrete afspraken gemaakt over het aanpassen van de werkplek, het takenpakket of de werkorganisatie.

Bij de afspraken over integratiebeleid valt na de stabiele periode 2000-2003 een daling van 13%-punten in 2004 op. 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 CAO's met een afspraak over het integratiebeleid van gedeeltelijk arbeidsgeschikten zich te stabiliseren rond de 39%.

### *Specifieke ontwikkelingen in 2007*

Van de 9 akkoorden afgesloten tussen 1 januari en 1 april 2007 staat in 2 akkoorden een nieuwe afspraak over de re-integratie van gedeeltelijk arbeidsgeschikten. Beide zijn studieafspraken. In het akkoord voor de CAO Geestelijke Gezondheidszorg staat de afspraak om in het kader van het moderniseringstraject van de CAO te bekijken hoe gedeeltelijk

<sup>21</sup> N.B.: In deze 2 CAO's gaat het om arbeidsplaatsen voor een bredere groep werknemers met een moeilijke positie op de arbeidsmarkt, waaronder expliciet gedeeltelijk arbeidsgeschikten.

arbeidsgeschikte medewerkers nog beter in het arbeidsproces kunnen blijven of hier in kunnen terugkeren.

Bij het akkoord voor de CAO Architectenbureaus is de afspraak gemaakt, mocht dit nodig blijken, een onderzoek te doen naar het in dienst houden van medewerkers die minder dan 35% arbeidsongeschikt zijn. Vooral de instrumenten die werkgevers hierbij kunnen gebruiken zullen onderzocht worden.

## 7 EMPLOYABILITY

### 7.1 Inleiding

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)<sup>22</sup>. Ook in de tripartiete werktop van 1 december 2005 (overleg van Kabinet en sociale partners) is gewezen op het belang van (elementen van) employability voor economische groei en werkgelegenheid<sup>23</sup>.

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. Het hoofdstuk wordt afgesloten met de belangrijkste ontwikkelingen op het gebied van employability in CAO's in de periode 2000 – 2006 en de eerste ontwikkelingen in 2007.

### 7.2 Totaaloverzicht diverse employability-instrumenten

In bijna alle onderzochte CAO's komen één of meer van de in dit onderzoek naar employability-aspecten onderscheiden bepalingen voor. In 36 CAO's gaat het om een samenhangend pakket aan employability-instrumenten, dat wil zeggen dat de te onderscheiden onderwerpen in onderlinge samenhang onder de noemer 'employability' of 'inzetbaarheid' in een specifiek hoofdstuk of bijlage worden vermeld. Dit in tegenstelling tot CAO's, waarin bepaalde onderwerpen (vooral de van oudsher bekende onderwerpen als scholing en functioneringsgesprekken) wel voorkomen, maar er geen (onderlinge) relatie wordt gelegd met het begrip employability. In tabel 7.1 worden de verschillende aspecten weergegeven naar aantal CAO's en percentage werknemers. Scholing, scholingsverlof en motiverend beloningsbeleid blijken de employability-aspecten te zijn, waarover het meest in CAO's afspraken worden gemaakt.

<sup>22</sup> Stichting van de Arbeid: *Werken aan je werkring* (1996), *Een leven lang lerend werken* (1998), *Werk maken van employabilitybeleid* (2001), *Agenda 2002* (1997), *Er is meer nodig*; Aanbevelingen voor het arbeidsvoorwaardenoverleg 2001 (2001), *Naar brede en duurzame inzetbaarheid op de arbeidsmarkt, Aanbevelingen over scholing en employabilitybeleid 2006*.

<sup>23</sup> Stichting van de Arbeid, *Werktop van kabinet en Sticht van de Arbeid d.d. 1 december 2005*, Publicatienr. 8/05

**Tabel 7.1 CAO's met diverse afspraken over employabilitybeleid in 2006**

Employability-aspecten	Aantal CAO's	% werknemers <sup>a</sup>
Scholing	119	99
Scholingsverlof	112	88
Ontwikkelingsplannen	90	77
Loopbaanbevordering	91	70
Motiverend beloningsbeleid	84 <sup>c</sup>	68
Arbeidsmarktgericht beleid	65	65
Doelgroepen	67	56
<b>Totaal<sup>b</sup></b>	<b>121</b>	<b>99</b>

<sup>a</sup> Percentage van het totale aantal werknemers onder de 122 onderzochte CAO's.

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

<sup>c</sup> (Extra) periodieken maken vanaf deze rapportage geen onderdeel meer uit van het aspect "motiverend beloningsbeleid". Bij nader inzien is gebleken dat CAO-afspraken hierover geen directe relatie met employability hebben. Deze wijziging heeft geen consequenties voor het totale aantal CAO's met employabilitybepalingen.

## 7.3 Scholing

### 7.3.1 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, leerlingwezen/beroepsbegeleidende leerweg (LLW/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. Het leerlingwezen 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. De andere vormen van scholing richten zich op te verwerven competenties van werknemers. Bij EVC gaat het om competenties die werknemers langs andere weg hebben verworven. 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 7.2 is weergegeven in welke mate afspraken over de hiervoor genoemde vormen van scholing in CAO's zijn aangetroffen.

**Tabel 7.2 CAO's met afspraken over scholing in 2006**

Scholingsaspecten	Aantal CAO's	% werknemers <sup>a</sup>
functiegerichte scholing	115	99
LLW/BBL	53	57
algemene scholing	22	12
EVC	18	18
cursussen Nederlands	8	4
<b>Totaal<sup>b</sup></b>	<b>119</b>	<b>99</b>

<sup>a</sup> Percentage van het totale aantal werknemers onder de 122 onderzochte CAO's.

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



In vrijwel alle onderzochte CAO's komen bepalingen over scholing voor (119 CAO's). Het merendeel van de CAO-afspraken heeft betrekking op functiegerichte scholing (115 CAO's, van toepassing op 99% van de werknemers onder de onderzochte CAO's). In bijna de helft van de onderzochte CAO's (57% van de werknemers) komen daarnaast ook afspraken voor over scholing in het kader van het Leerlingwezen/Beroepsbegeleidende Leerweg (LLW/BBL). In 7 CAO's is het leerlingwezen een scholingscomponent in werkgelegenheidsafspraken. Afspraken over de andere drie vormen van scholing komen in mindere mate voor. In 18 CAO's zijn afspraken over EVC opgenomen. Een voorbeeld van een dergelijke afspraak is aangetroffen in de CAO voor de ziekenhuizen, waarin is afgesproken dat alle betrokken partijen zich zullen inspannen om de mogelijkheden van het EVC-instrument onder de aandacht van het veld te brengen.

De scholingsafspraken in CAO's hebben vaak een niet-verplichtend karakter. Dat neemt niet weg dat in 58 CAO's een verplichting tot en/of een recht op scholing bestaat. In 45 CAO's (48% van de werknemers) gaat het om een verplichting tot scholing en in 31 CAO's (40% van de werknemers) om een recht op scholing. Een combinatie van beide is in 18 CAO's aangetroffen. Een voorbeeld hiervan is de CAO voor de callcenters, waardoor de werkgever verplicht wordt om de zgn. opleiding Starterscertificaat aan de werknemer aan te bieden. De werknemer is verplicht tot deelname aan de opleiding en de daarbij behorende examens.

### 7.3.2 Scholing specifiek: enkele bijzondere invalshoeken

Scholing wordt in CAO's vaak in een specifieke context geplaatst. In de eerste plaats blijkt het scholingsinstrument expliciet genoemd te worden in verband met situaties die gevolgen kunnen hebben voor het functioneren van werknemers, zoals technologische veranderingen. Een tweede invalshoek is scholing in het kader van reorganisaties en fusies. Als gevolg hiervan kan in flankerend sociaal beleid aan werknemers om-, her- of bijscholing worden aangeboden. In de derde plaats wordt scholing specifiek genoemd om de inzetbaarheid van de werknemer, zowel binnen als buiten de organisatie, te vergroten. In de vierde plaats wordt scholing in CAO's genoemd bij het voeren van een leeftijdsbewust personeelsbeleid, waarbij de werknemer de mogelijkheid wordt geboden zich gedurende de gehele loopbaan, van begin tot eind, te kunnen ontplooiën en kwalificeren<sup>24</sup>. In de vijfde plaats wordt scholing in een aantal CAO's expliciet verbonden met loopbaanontwikkeling<sup>25</sup>. In onderstaande tabel zijn de diverse vormen van specifieke scholingsafspraken weergegeven.

**Tabel 7.3 Specifieke scholingsafspraken in 2006**

Specifieke scholingsaspecten	aantal CAO's	% werknemers <sup>a</sup>
loopbaanontwikkeling	59	42
inzetbaarheid	52	36
technologische ontwikkelingen	51	42
reorganisaties en fusies	48	47
leeftijdsbewust P-beleid	37	19
<b>Totaal<sup>b</sup></b>	<b>94</b>	<b>82</b>

<sup>a</sup> Percentage van het totale aantal werknemers onder de 122 onderzochte CAO's.

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

<sup>24</sup> Deze vorm van scholing wordt ook behandeld in de paragraaf over doelgroepen.

<sup>25</sup> Zie ook de paragraaf 6.6 over loopbaanbevordering.

In 94 CAO's van toepassing op 82% van de werknemers, zijn bepalingen opgenomen waarin scholing in een specifieke context is geplaatst. Het meest voorkomend zijn scholingsafspraken in relatie tot loopbaanontwikkeling (59 CAO's, 42% van de werknemers). De andere vier onderscheiden vormen van specifieke scholingsafspraken variëren, naar aantallen CAO's met dergelijke afspraken, van 37 CAO's (leeftijdsbewust personeelsbeleid) tot 52 CAO's (inzetbaarheid). Ook het aantal werknemers onder CAO, dat er mee wordt bereikt, verschilt. Dat varieert van 19% (leeftijdsbewust P-beleid) tot 47% (reorganisaties en fusies).

## 7.4 Scholingsverlof

### 7.4.1 Scholingsverlof algemeen

In 112 CAO's (88% van de werknemers) zijn afspraken gemaakt over scholingsverlof. De meeste afspraken hebben betrekking op verlof voor de voorbereiding of het afleggen van examens (82 CAO's) en voor functiegerichte scholing (88 CAO's). Afspraken over verlof voor algemene scholing komen het minst vaak voor (15 CAO's).

**Tabel 7.4 CAO's met afspraken over verlof in verband met scholing in 2006**

Scholingsverlof	Aantal CAO's	% werknemers <sup>a</sup>
verlof voor functiegerichte scholing	88	73
examenverlof	82	61
scholingsdag LLW/BBL	30	31
verlof voor algemene scholing	15	4
tijd sparen voor scholing	20	14
<b>Totaal<sup>b</sup></b>	<b>112</b>	<b>88</b>

<sup>a</sup> Percentage van het totale aantal werknemers onder de 122 onderzochte CAO's.

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

Afspraken over tijd sparen voor (onder meer) scholing zijn in 20 CAO's opgenomen. De dagen die (over een aantal jaren) kunnen worden gespaard, zijn in de eerste plaats de scholingsdagen zelf. Dat is in 6 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 (11 CAO's).

### 7.4.2 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 alle gevallen betaald verlof. Verlof voor functiegerichte scholing heeft in 87 van de 88 CAO's met afspraken over deze verlofvorm, een betaald karakter. In 4 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 30 van de 53 CAO's met afspraken over LLW/BBL is bepaald dat 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 tweederde deel van de CAO's met afspraken over verlof hiervoor, sprake van betaald verlof.

De duur van het scholingsverlof wordt in CAO's niet altijd gespecificeerd. In 55 van de 88 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 1 tot 52 dagen per jaar. In de tweede variant wordt verlof gegeven voor de benodigde tijd. Deze variant komt vooral voor in afspraken over examenverlof.

## 7.5 Ontwikkelingsplannen

Ontwikkelingsplannen (ook wel opleidingsplannen) kunnen gericht zijn op de individuele werknemer, maar ook op het bedrijf of de afdeling. 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 90 CAO's (77% van de werknemers) zijn afspraken over ontwikkelingsplannen c.q. een studiefaciliteitenregeling aangetroffen. In 67 CAO's gaat het specifiek om individuele dan wel bedrijfsgerichte ontwikkelingsplannen (respectievelijk 59 en 38 CAO's). In 30 CAO's komen deze plannen naast elkaar voor (o.a. ziekenhuizen en openbaar vervoer). In 65 CAO's zijn afspraken over een studiefaciliteitenregeling opgenomen.

Wat de beschikbaarstelling van een budget betreft is in 9 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 5 van de 9 genoemde CAO's. Daarnaast zijn in 13 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 een subsidie vanuit een opleidingsfonds.

Afspraken over afdelingsontwikkelingsplannen komen in 2 CAO's voor. Dergelijke afspraken duiden op een arbeidsmarktgericht employabilitybeleid (zie ook paragraaf 7.8). Een belangrijk doel van deze plannen is te voorzien in de behoefte van werkgevers aan vakbekwaam personeel. De afspraken zijn aangetroffen in de CAO's voor de afbouw (voorheen Stukadoors-, afbouw- en terrazzobedrijf) en voor de groothandel in levensmiddelen en/of zoetwaren.

**Tabel 7.5 CAO's met afspraken over ontwikkelingsplannen in 2006**

Ontwikkelingsplannen	Aantal CAO's	% werknemers <sup>a</sup>
studiefaciliteitenregeling	65	50
persoonlijk ontwikkelingsplan (pop)	59	46
persoonlijk opleidingsbudget	9	15
bedrijfsontwikkelingsplan (bop)	38	37
- OR/PV en bop	30	30
- budget tbv bop	13	21
bedrijfsontwikkelingsplan (btop)	2	1
<b>Totaal<sup>b</sup></b>	<b>90</b>	<b>77</b>

<sup>a</sup> Percentage van het totale aantal werknemers onder de 122 onderzochte CAO's.

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

### *Betrokkenheid van de OR/PV*

Het opstellen van bedrijfsontwikkelingsplannen raakt de belangen van alle werknemers in een bedrijf. Betrokkenheid van een ondernemingsraad of personeelsvertegenwoordiging ligt dan ook in de rede. In bijna driekwart (30) van de 38 CAO's met afspraken over bedrijfsontwikkelingsplannen wordt aandacht besteed aan deze betrokkenheid van OR/PV. Daarbij gaat het voornamelijk om de sector overige dienstverlening (20 van de 30 CAO's).

## **7.6 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 92 CAO's (70% van de werknemers). De meeste afspraken zijn gericht op de expliciete inzet van scholing voor loopbaanbevordering (59 CAO's) en op functionerings- en beoordelingsgesprekken (77 CAO's). Afspraken over de andere drie onderscheiden instrumenten komen in mindere mate voor.

**Tabel 7.6 CAO's met afspraken over loopbaan-/mobiliteitsbevordering in 2006**

<b>Loopbaan-/mobiliteitsbevordering</b>	<b>Aantal CAO's</b>	<b>% werknemers<sup>a</sup></b>
Functioneringsgesprekken	77	59
Scholing in relatie tot loopbaanbevordering	59	42
Loopbaanadvisering	43	36
w.o. budget tbv loopbaanadvisering	7	2
Mobiliteitsprikkels	27	14
Mobiliteitscentrum (bemiddeling)	18	8
<b>Totaal<sup>b</sup></b>	<b>92</b>	<b>70</b>

<sup>a</sup> Percentage van het totale aantal werknemers onder de 122 onderzochte CAO's.

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

### *Loopbaanadvisering*

In 43 CAO's (36% van de werknemers) zijn afspraken gemaakt op basis waarvan de werknemer advies kan inwinnen over de richting of ontwikkeling van zijn loopbaan. In 7 (Akzo (2x), Hema, NS, recreatie, KPN Contact/SNT Nieuw, en mode-, interieur-, tapijt- en textielindustrie) van deze 43 CAO's met bepalingen over loopbaanadvisering, wordt een budget voor het inwinnen van een advies genoemd. Volgens een afspraak in de CAO voor de woondiensten heeft de werknemer eenmaal per drie jaar het recht op een persoonlijk loopbaanadvies bij een vooraf door de werkgever geselecteerd bureau. Dit loopbaanadvies wordt vervolgens betrokken bij het persoonlijk loopbaanplan van de werknemer.

### *Mobiliteitsprikkels en mobiliteitscentrum*

In 34 CAO's zijn afspraken opgenomen die de mobiliteit van werknemers moeten stimuleren door mobiliteitsprikkels (27 CAO's) en/of door middel van een mobiliteitscentrum (18 CAO's). De mobiliteitsprikkels kennen twee vormen: het bieden van een mobiliteitstoelage dan wel het aanbieden van functiewisseling/stages. In 11 CAO's komen beide instrumenten (mobiliteitsprikkels en een mobiliteitscentrum) aan de orde. Een voorbeeld van een CAO, waarin meerdere afspraken zijn aangetroffen is de regeling voor het Rijkspersoneel, waar in het kader van de bevordering van mobiliteit van personeel diverse instrumenten worden opgesomd.

*Functionerings- en beoordelingsgesprekken*

In functionerings- en beoordelingsgesprekken<sup>26</sup> komt het functioneren van een werknemer in zijn huidige functie aan de orde. Daarnaast bieden deze gesprekken de werkgever en de werknemer ook de mogelijkheid om het huidige functioneren van de werknemer in het perspectief te plaatsen van toekomstige mogelijkheden in de onderneming, inzetbaarheid en opleidingsbehoeften van een werknemer.

**Tabel 7.7 CAO's met afspraken over functionerings- en beoordelingsgesprekken in 2006**

Onderwerpen	Aantal CAO's	% werknemers <sup>a</sup>
scholing	50	35
loopbaan	47	39
beloning	36	28
geen specifieke onderwerpen	6	6
<b>Totaal<sup>b</sup></b>	<b>77</b>	<b>59</b>

<sup>a</sup> Percentage van het totale aantal werknemers onder de 122 onderzochte CAO's.

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

Afspraken over functionerings- en beoordelingsgesprekken komen voor in 77 CAO's (59% van de werknemers). In 64 CAO's is sprake van een directe relatie met andere employability-aspecten, omdat als onderwerp van de te houden gesprekken scholing of 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 36 CAO's met bepalingen over functionerings- en beoordelingsgesprekken komt beloning aan de orde. In 30 daarvan is onder meer afgesproken dat aan het toekennen van een periodiek of verhoging een beoordelingsgesprek vooraf dient te gaan.

**7.7 Motiverend beloningsbeleid**

In het kader van motiverend beloningsbeleid is gekeken naar CAO-afspraken over diplomatoeslagen, waarnemingstoeslagen. In vorige rapportages is ook aan bepalingen over toekenning van (extra) periodieken aandacht besteed. Bij nader inzien is gebleken dat deze bepalingen geen directe relatie met het onderwerp employability hebben, waardoor er in deze rapportage voor is gekozen het onderwerp te laten vervallen.

In totaal zijn in 84 CAO's (68% van de werknemers) afspraken aangetroffen over motiverend beloningsbeleid. In 10 van deze CAO's is een relatie tussen deze afspraken en een brede inzet van de werknemer met grotere nadruk (dan in de overige CAO's) 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 voor de Praxis Groep, waarin is afgesproken dat wanneer een medewerker beschikt over bredere kennis, ervaring en/of inzetbaarheid dan voor zijn/haar functie vereist is, en indien hieraan vanuit de bedrijfsvoering behoefte bestaat, Praxis kan bepalen dat die medewerker boven het standaardmaximum aanspraak heeft op toekenning van periodieken tot het zogenoemde bijzonder maximum.

<sup>26</sup> In een enkel geval wordt ook de term loopbaangesprek gebruikt.

Met uitzondering van eerder vermelde 10 CAO's is in het overgrote deel van de onderzochte CAO's door CAO-partijen geen directe relatie aanwezig tussen de betreffende afspraken en employability maar kunnen deze wel als motiverend instrument in dit kader worden gebruikt.

**Tabel 7.8 CAO's met afspraken over motiverend beloningsbeleid in 2006**

Motiverend beloningsbeleid	Aantal CAO's	% werknemers <sup>a</sup>
uitgesplitst naar beloningselement:		
- waarnemingstoelagen	70	53
- diplomatoelagen	26	23
waarvan nadrukkelijke relatie met employability	10	12
<b>Totaal<sup>b</sup></b>	<b>84</b>	<b>68</b>

<sup>a</sup> Percentage van het totale aantal werknemers onder de 122 onderzochte CAO's.

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

## 7.8 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 in een aantal sectoren de basis voor een arbeidsmarktgericht employabilitybeleid. In de zesde plaats zijn CAO-afspraken over bedrijfstakscholingsplannen (zie ook paragraaf 7.5) en employability-afspraken voor de doelgroep werkzoekenden (zie ook paragraaf 7.9) meegenomen, omdat deze onderwerpen ook in de lijn liggen van arbeidsmarktgericht beleid.

In totaal zijn in 65 CAO's (65% van de werknemers) afspraken over arbeidsmarktgericht employabilitybeleid gemaakt. De meeste afspraken hebben betrekking op employabilitybeleid voor werkzoekenden (27 CAO's) en O&O-fondsen (36 CAO's)<sup>27</sup>. Afspraken over employability-adviseurs, bedrijfstakscholingsplannen, vacaturebanken en een employabilityscan komen het minst voor.

<sup>27</sup> Op de doelstellingen en financiële middelen van onder meer opleidingsfondsen wordt dieper ingegaan in W. Smits, H. Ramautar en C. Klaassen, *Algemeen verbindend verklaarde Sociale Fondsen in 2003, Baten, Lasten, Reserves en Doelstellingen*, april 2006 en W. Smits, *Sociale fondsen financieel bezien, een onderzoek naar de baten, lasten en reserves van avv'de fondsen in 1999*, augustus 2001. Hier wordt volstaan met een verwijzing naar deze twee rapporten.

**Tabel 7.9 CAO's met afspraken over arbeidsmarktgericht employabilitybeleid in 2006**

Arbeidsmarktgericht employabilitybeleid	Aantal CAO's	% werknemers <sup>a</sup>
O&O/O&A-fonds	36	33
Werkzoekenden	27	32
Voorlichting	14	22
Employabilityscan	6	3
Arbeidsmarktmonitor	10	12
Vacaturebank/arbeidsbestand	4	6
Employability-adviseurs/adviserende instantie	0	0
Bedrijfstakscholingsplan	2	1
<b>Totaal<sup>b</sup></b>	<b>65</b>	<b>65</b>

<sup>a</sup> Percentage van het totale aantal werknemers onder de 122 onderzochte CAO's.

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

#### *Arbeidsmarktmonitor/employabilityscan*

Afspraken over onderzoek naar de behoefte aan ontwikkeling of het effect van instrumenten, de zogenoemde arbeidsmarktmonitor en employabilityscan komen voor in respectievelijk 10 en 6 CAO's. Als voorbeeld van bepalingen over dergelijke onderzoeken kan de CAO voor informatie-, communicatie- en kantoortechnologiebranche (ICK) worden genoemd, waarin een studie is aangekondigd naar methoden om de employability van personeel in de sector te bevorderen, dit alles in het licht van leeftijdsbewust personeelsbeleid.

#### *Voorlichting*

In 14 CAO's is een bepaling opgenomen over door partijen georganiseerde voorlichting op het gebied van employability (vooral scholingsmogelijkheden). Als voorbeeld kan de CAO voor de ziekenhuizen worden genoemd. In het kader van het onder de aandacht brengen van EVC en omdat over de procedures en de daarbij behorende instrumenten nog veel onduidelijkheid bestaat, hebben partijen voor werknemers en beleidsmakers inmiddels een brochure Ervaring erkennen met EVC ontwikkeld.

#### *Vacaturebank*

Er zijn 4 CAO's met afspraken over een vacaturebank. Als voorbeeld kan de CAO voor het bakkersbedrijf worden genoemd. Teneinde de inzichtelijkheid van de arbeidsmarkt en de instroom van nieuwe werknemers in het bakkersbedrijf te bevorderen hebben CAO-partijen onder andere een vacaturebank opgericht, die door werkgevers en werknemers geraadpleegd kan worden bij het zoeken naar geschikte medewerkers respectievelijk een geschikte baan

## **7.9 Doelgroepen en employabilitybeleid**

Employabilitybeleid richt zich in principe op alle werknemers binnen een onderneming of binnen een branche. Toch zijn er CAO's waarin employability-instrumenten soms gericht zijn op groepen werknemers die speciale aandacht verdienen. Hierbij kan bijvoorbeeld worden gedacht aan werknemers of werkzoekenden die onvoldoende gekwalificeerd zijn.

In tabel 7.10 worden de onderscheiden doelgroepen naar aantal CAO's en percentage werknemers weergegeven.

**Tabel 7.10 CAO's met afspraken over doelgroepen en employabilitybeleid in 2006**

Doelgroepen	Aantal CAO's	% werknemers <sup>a</sup>
Bijzondere employabilitybepalingen ten behoeve van:		
Onderscheid naar leeftijd	45	28
Werknemers onvoldoende gekwalificeerd	8	2
Onderscheid naar functieniveau/-groep	7	3
Onderscheid naar opleidingsniveau	1	1
Werknemers met tijdelijk dienstverband	1	1
Werkzoekenden onvoldoende gekwalificeerd <sup>b</sup>	28	35
- tbv reguliere instroom	14	14
- op extra arbeidsplaatsen (werkgelegenheidsplannen)	24	33
- tbv regulier instroom + op extra arbeidsplaatsen	10	13
<b>Totaal<sup>b</sup></b>	<b>67</b>	<b>57</b>

<sup>a</sup> Percentage van het totale aantal werknemers onder de 122 onderzochte CAO's.

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

In 67 CAO's (57% 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 8 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 45 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 28 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 (14 CAO's). Een andere mogelijkheid is om dergelijke werkzoekenden in het kader van werkgelegenheidsprojecten in te zetten op extra arbeidsplaatsen (24 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.



## 7.10 Ontwikkeling in de periode 2000 – 2006 en de eerste ontwikkelingen in 2007

In tabel 7.11 is weergegeven hoe het percentage CAO's met employability-afspraken in de periode 2000 – 2006 zich heeft ontwikkeld.

**Tabel 7.11 Percentage CAO's met employability-afspraken in de periode 2000 - 2006**

Onderwerp	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006
scholing	97	96	96	98	99	98	98
scholingsverlof	86	91	92	94	93	91	92
EVC	*	7	10	10	10	10	15
bedrijfsopleidingsplannen	25	23	27	27	29	31	38
persoonlijke opleidingsplannen	30	33	36	44	48	50	48
persoonlijk opleidingsbudget	*	4	8	7	8	7	7
functioneringsgesprekken	46	51	53	56	57	64	63
motiverend beloningsbeleid	87	86	86	85	87	66 <sup>a</sup>	69
<b>Totaal</b>	<b>97</b>	<b>98</b>	<b>99</b>	<b>100</b>	<b>100</b>	<b>99</b>	<b>99</b>

<sup>a</sup> (Extra) periodieken maken vanaf deze rapportage geen onderdeel meer uit van het aspect "motiverend beloningsbeleid". Bij nader inzien is gebleken dat CAO-afspraken hierover geen directe relatie met employability hebben. Indien deze wijziging al in 2004 zou zijn doorgevoerd zou het percentage CAO's in 2004 zijn uitgekomen op 74% in plaats van 87%.

Het percentage CAO's met afspraken over employability is in de periode 2000 – 2006 vrijwel constant gebleven. Dit komt vooral omdat CAO's traditioneel al vaak afspraken bevatten over een of meer van de drie van de onderscheiden employability-aspecten: 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. Wat de aspecten bedrijfsopleidingsplannen, persoonlijke opleidingsplannen en EVC betreft is wél sprake van een groei van CAO-afspraken. Het percentage CAO's met afspraken over bijvoorbeeld bedrijfsopleidingsplannen is in die periode gestegen van 25% naar 38%.

### Ontwikkelingen in 2007

Sinds begin 2007 tot de peildatum zijn 9 principeakkoorden afgesloten. In 4 van de 9 nieuwe akkoorden in 2007 zijn één of meer afspraken in het kader van employability gemaakt. Afspraken over scholing zijn in 2 akkoorden aangetroffen, gevolgd door afspraken over opleidingsplannen (1x), loopbaanbevordering (1x) en arbeidsmarktbeleid (1x). De overige onderwerpen zijn in de nieuwe akkoorden niet aan bod gekomen. In 1 akkoord zijn afspraken aangetroffen over EVC, te weten in het akkoord voor de groothandel aardappelen, groente en fruit. Dit akkoord kent ook afspraken over het houden van functionerings- en beoordelingsgesprekken, waarin o.a. het loopbaanperspectief, opleidingswensen en – mogelijkheden aan de orde komen. Verder is er aandacht voor het op peil houden van het kwalificatieniveau van de werknemers en het inventariseren van de opleidingsbehoefte per onderneming. Deze inventarisatie wordt dan door de werkgever vertaald in een opleidingsplan. In het akkoord van de huisartsen geïnventariseerd wat de knelpunten kunnen zijn in de huidige aansluiting tussen opleiding en de praktijk en zullen aan de hand van deze inventarisatie o.a. met scholingsinstanties overleg voeren om afspraken te maken.



## 8 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. Tegenwoordig worden door partijen deze afspraken ook van belang geacht 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 in dit onderzoek gekeken naar CAO-afspraken op het gebied van behoud van werkgelegenheid, waardoor meer flexibel kan worden omgegaan met de vraag naar en het aanbod van personeel. Bij veranderingen in organisaties (b.v. fusie of reorganisatie) kan personeel door bemiddeling c.q. plaatsing in een arbeidspool, of anderszins voor de bedrijfstak of onderneming behouden blijven.

In dit hoofdstuk wordt ingegaan op de diverse afspraken die in CAO's zijn gemaakt ter bevordering van de werkgelegenheid in de vorm van werkervaringsplaatsen en werkgelegenheidsplannen<sup>28</sup>. Een afzonderlijk element hierin zijn afspraken over arbeids- of banenpools en uitzendconstructies c.q. georganiseerde bemiddeling ten behoeve van behoud van werkgelegenheid. Verder is gekeken naar de mate waarin in CAO's afspraken over gesubsidieerde arbeid voorkomen (Instroom- en Doorstroom (I/D-)banen of banen in het kader van de Wet inschakeling Werkzoekenden (WIW)). In geval van een I/D-baan was de werknemer in dienst van een werkgever; bij een WIW-baan had een werknemer een arbeidscontract met een gemeente, en was gedetacheerd bij een werkgever. Ten slotte is een nieuwe paragraaf opgenomen over de mate waarin concrete afspraken in CAO's zijn opgenomen over het aanbieden en organiseren van stageplaatsen.

### 8.1 Werkgelegenheidsbepalingen algemeen

In 55 van de 122 onderzochte CAO's komen één of meerdere afspraken voor over de voornoemde categorieën. Deze CAO's hebben betrekking op 48% van de werknemers. Afspraken in de categorie 'werkervaringsplaatsen' komen het meest voor (in 24 CAO's). In 17 CAO's komen afspraken voor over werkgelegenheidsplaatsen, in 14 CAO's afspraken over banen in het kader van I/D-banenregeling en in 5 CAO's zijn afspraken over de mogelijkheden van de WIW opgenomen. In 19 CAO's komen bepalingen voor over een vorm van bemiddeling bij werkgelegenheid. In 5 CAO's worden banenpools genoemd en in 9 CAO's de mogelijkheid van detachering. In 14 CAO's wordt bemiddeling (door b.v. een mobiliteitscentrum en/of vacaturebank) aangeboden in het kader van sociaal beleid.

In bijna tweederde (36) van de 55 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 en werkervaringsplaatsen.

<sup>28</sup> Onder de categorie werkervaringsplaatsen vallen alle CAO-afspraken gericht op het, met behulp van tijdelijke contracten, verbeteren van de positie van kansarmen op de arbeidsmarkt, maar ook concrete afspraken over het realiseren van stageplaatsen. Het scholingseffect van de werkervaringsperiode staat hierbij centraal. Met werkgelegenheidsplannen worden plannen bedoeld die gericht zijn op het bevorderen van de instroom van bepaalde doelgroepen in de bedrijfstak of onderneming. Hieronder worden ook de afspraken in het kader van de regeling extra werkgelegenheid langdurig werklozen en subsidieregeling experimenten activering van uitkeringsgelden (ook wel I/D-banen genoemd) gerekend, evenals afspraken over arbeidspools en detachering/uitzendconstructies.

**Tabel 8.1 Aantal CAO's met werkgelegenheidsbepalingen in 2006 naar economische sector, 2006**

Sectoren	wep <sup>1</sup>	wgp <sup>2</sup>	I/D banen <sup>3</sup>	WIW <sup>4</sup>	bemiddeling <sup>5</sup>	Totaal <sup>6</sup>	
						CAO's	%wns
Landbouw	0	0	0	0	0	0	0
Industrie	5	3	0	0	7	9	40
Bouwnijverheid	1	2	0	1	0	2	65
Handel en horeca	5	3	0	1	1	7	21
Vervoer en communicatie	3	3	1	0	2	8	35
Zakelijke dienstverlening	5	2	1	0	4	8	26
Overige dienstverlening	5	4	12	3	5	17	79
<b>Totaal</b>	<b>24</b>	<b>17</b>	<b>14</b>	<b>5</b>	<b>19</b>	<b>55</b>	<b>48</b>

1 Werkervaringsplaatsen

2 Werkgelegenheidsplaatsen

3 Instroom-/doorstroombanen

4 Wet inschakeling werkzoekenden

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

6 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 (overige) dienstverlening (79%). In de sectoren handel en horeca (21%) en zakelijke dienstverlening (26%) komen dergelijke afspraken relatief weinig voor terwijl de sector landbouw geen werkgelegenheidsbepalingen meer kent.

### 8.1.1 Aantal arbeidsplaatsen

In 12 van de 55 CAO's wordt concreet aangegeven hoeveel plaatsen zouden moeten worden gecreëerd. In totaal gaat het om bijna 1900 plaatsen (incl. I/D-banen). Ruim 1200 plaatsen hebben betrekking op werkervaringsplaatsen en ca. 650 op werkgelegenheidsplannen. Het aantal plaatsen genoemd in CAO's loopt uiteen van 22 in de CAO voor Achmea 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 210 werknemers. Deze verhouding loopt uiteen van 1 werkgelegenheidsplaats per 37 in de CAO voor de groothandel in aardappelen, groente en fruit tot 1 plaats per 480 werknemers in de CAO voor de metalektro (zie bijlage 5, tabel 3).

### 8.1.2 Doelgroepen

In 46 van de 55 CAO's met werkgelegenheidsbepalingen is aangegeven voor welke doelgroepen de betreffende bepalingen zijn bedoeld. De doelgroep langdurig werklozen komt het meest voor, namelijk in 24 CAO's, gevolgd door de doelgroepen jongeren en leerlingen (respectievelijk in 19 en 13 CAO's). In 9 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 (1889) is van bijna 1600 aangegeven voor welke doelgroep deze zijn bestemd. Het grootste deel daarvan is bestemd voor leerlingen, gevolgd door plaatsen voor jongeren en etnische minderheden (respectievelijk circa 700, 635 en 252). 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.

## **8.2 Werkervaringsplaatsen**

In 24 CAO's zijn afspraken gemaakt over het creëren van werkervaringsplaatsen. In 8 CAO's is een concreet aantal werkervaringsplaatsen afgesproken, waarbij het in totaal gaat om ruim 1200 plaatsen. In 16 CAO's zijn afspraken over werkervaringsplaatsen aangetroffen, zonder de vermelding van een streefcijfer.

In de 24 CAO's die bepalingen over werkervaringsplaatsen bevatten, worden in de meeste gevallen de doelgroepen jongeren en leerlingen (resp. in 12 en 8 CAO's) genoemd. In 7 CAO's worden de werkervaringsplaatsen beschikbaar gesteld voor één specifieke doelgroep, waarbij de doelgroepen jongeren en leerlingen worden genoemd. In de CAO's van Philips komen meerdere doelgroepen voor werkervaringsplaatsen naast elkaar voor.

## **8.3 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 29 CAO's<sup>29</sup>. In 17 CAO's betreffen deze afspraken werkgelegenheidsprojecten en in 14 CAO's bepalingen over I/D-banen. In 3 CAO's komen beide soorten afspraken naast elkaar voor. In 4 CAO's zijn afspraken gemaakt over het aantal arbeidsplaatsen dat hiermee zou moeten worden gecreëerd: 652 plaatsen. In de overige 25 CAO's worden werkgelegenheidsplannen genoemd, zonder dat daarbij een aantal arbeidsplaatsen wordt vermeld. Van alle 29 CAO's met werkgelegenheidsplannen (incl. I/D banen) is de meerderheid bestemd voor de doelgroepen langdurig werklozen (in 19 CAO's). In 16 CAO's wordt 1 doelgroep genoemd, waarvan het in 13 CAO's de doelgroep langdurig werklozen betreft. In 9 CAO's worden meerdere doelgroepen naast elkaar genoemd. In 4 CAO's wordt geen doelgroep genoemd. Het betreft dan de vermelding van (extra) arbeidsplaatsen of (financiering van dan wel medewerking aan) projecten, zoals die o.a. worden geïnitieerd door de stichting Brug- en Instroomprojecten van CNV en FNV.

### **8.3.1 Werkgelegenheidsplannen en scholing**

In 13 van de 29 CAO's met daarin bepalingen over werkgelegenheidsplannen wordt ook scholing genoemd. Hierbij moet onder andere 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.

---

<sup>29</sup> Deze 29 CAO's betreffen afspraken over werkgelegenheidsplannen inclusief afspraken over I/D-banen.

## 8.4 Stageplaatsen

In 19 CAO's zijn afspraken aangetroffen die duiden op het beschikbaar stellen van stageplaatsen. In 7 daarvan gaat het om expliciete afspraken over werkervaringsplaatsen of 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.

## 8.5 I/D-banen en WIW-banen

Afspraken over I/D-banen en WIW-banen komen in 14 resp. 5 CAO's voor. Afspraken over I/D-banen zijn te vinden in de zorgsectoren, vervoer, onderwijs en overheidssectoren. In 15 CAO's wordt verwezen naar de mogelijkheden van de WIW om werklozen met behulp van gemeentesubsidie aan een baan te helpen.

## 8.6 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. Ook afspraken over bemiddeling in het kader van sociaal beleid zijn in dit onderzoek meegenomen. In 19 CAO's komt een vorm van bemiddeling bij werkgelegenheid voor: in 5 CAO's worden banenpools genoemd en in 9 CAO's de mogelijkheid van detachering. In 14 CAO's wordt bemiddeling in het kader van arbeidsmarktbeleid geboden, b.v. door een mobiliteitscentrum of vacaturebank.

## 8.7 Ontwikkeling in de periode 2000 – 2006 en de eerste ontwikkelingen in 2007

In tabel 8.2 is de ontwikkeling van het percentage CAO's met afspraken over werkgelegenheid in de periode 2000 – 2006 weergegeven.

**Tabel 8.2 Percentage CAO's met werkgelegenheidsafspraken in de periode 2000 - 2006**

Onderwerp	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006
werkervaringsplaatsen	26	20	20	19	17	15	20
werkgelegenheidsplannen	40	28	26	33	21	13	14
WIW-banen	7	8	8	8	8	5	4
ID-banen	14	15	14	13	14	11	12
banenpools/bemiddeling	19	22	21	21	22	17	16
<b>Totaal</b>	<b>66</b>	<b>58</b>	<b>55</b>	<b>53</b>	<b>52</b>	<b>42</b>	<b>45</b>

Het percentage CAO's met afspraken over werkgelegenheid laat in de periode 2000 – 2005 een gestage daling zien. In 2006 is er sprake van een lichte stijging van 42% in 2005 tot 45% in 2006. Vooral het percentage CAO's met afspraken over werkervaringsplaatsen is in deze periode gestegen (van 15% naar 20%). Het percentage CAO's met afspraken over ID-banen, banenpools en bemiddeling van werknemers is over de hele periode min of meer constant gebleven.

### **Ontwikkelingen in 2007**

Sinds begin 2007 tot de peildatum zijn 9 principeakkoorden afgesloten. Daarvan kennen 2 akkoorden nieuwe afspraken over werkgelegenheid, gelegen in de sfeer van het creëren van stageplaatsen. In het akkoord voor de apotheken is afgesproken om o.a. geld te besteden aan de kosten van stageactiviteiten voor de gehele branche. In het akkoord voor de huisartsenzorg wordt door werkgeversorganisaties een dringende oproep aan de achterban gedaan om voldoende stageplekken ter beschikking te stellen en zich aan te melden als leerbedrijf.





**BIJLAGEN**



**BIJLAGE 1 CONTRACTLOONMUTATIE 2006**

<b>bik</b>	<b>naam</b>	<b>ingangs- datum</b>	<b>epiratie- datum</b>	<b>niveau- basis</b>	<b>jaar- basis</b>
11	Glastuinbouw	1-7-2005	1-7-2007	1,25	1,57
12	Dierhouderij	1-4-2005	1-7-2007	1,71	1,09
14	Hoveniersbedrijf	1-1-2006	1-3-2007	0,36	1,13
14	Landbouwwerktuigen expl. ondernemingen	1-1-2005	1-4-2007	1,58	2,00
154	Unilever	1-3-2006	1-5-2007	1,50	0,33
158	Bakkersbedrijf	16-6-2004	1-6-2007	0,32	0,20
159	Heineken Nederland Beheer BV	1-4-2006	1-7-2008	1,75	1,44
170	Mode-; interieur-; tapijt- en textielindustrie	1-5-2005	1-4-2008	1,10	0,88
203	Timmerfabrieken	1-1-2005	1-1-2007	1,60	1,49
222	Grafi-media	1-2-2005	1-2-2007	2,55	2,34
241	Akzo Nobel Nederland B.V. (HP)	1-6-2004	1-4-2007	1,80	1,38
241	DSM Limburg B.V.	1-4-2006	1-6-2008	2,00	2,06
244	Akzo Nobel Pharma bv	1-6-2004	1-4-2007	1,80	1,38
266	Betonproductenindustrie	1-3-2005	1-3-2007	3,70	2,82
270	Metalektro	1-7-2004	1-11-2007	1,48	1,73
270	Metalektro HP	1-7-2004	1-11-2007	1,48	1,73
271	Corus Staal B.V.	1-10-2006	1-10-2008	3,75	2,21
280	Metaalbewerking (metaal)	1-5-2005	1-2-2008	1,00	1,19
300	Oce Nederland B.V.	1-1-2005	1-1-2007	1,55	1,97
320	Philips (CAO A)	1-1-2005	1-1-2008	3,25	3,00
320	Philips (CAO B)	1-1-2005	1-1-2008	3,25	3,00
342	Carrosseriebedrijf (metaal)	1-5-2005	1-2-2008	1,00	1,19
361	Meubelindustrie en meubileringsbedrijven	1-4-2005	1-4-2007	1,00	1,25
366	Sociale werkvoorziening	1-1-2006	1-11-2007	1,35	1,47
400	Energie- en nutsbedrijven	1-4-2005	1-4-2007	3,40	3,34
452	Bouwnijverheid	1-4-2004	1-4-2007	3,12	3,37
453	Technische installatiebedrijven (metaal)	1-5-2005	1-2-2008	1,00	1,19
454	Afbouw	1-1-2005	1-1-2008	1,75	1,98
454	Schilders- afwerkings- en glaszetbedrijf	1-3-2006	1-3-2009	2,30	1,93
501	Motorvoertuigen en tweewielerbedrijven (metaal)	1-5-2005	1-2-2008	1,00	1,19
512	Bloemen en planten (groothandel)	1-7-2004	1-1-2008	2,60	1,31
513	Aardappelen groenten fruit (groothandel)	1-1-2006	1-1-2007	1,75	1,38
513	Levensmiddelen en/of zoetwaren (groothandel)	1-7-2004	1-7-2007	1,50	1,56
513	Vleessector	1-10-2004	1-4-2007	1,25	1,25
514	Technische groothandel	1-1-2006	1-1-2008	2,70	2,33
516	Informatie-; communicatie- en kantoortech. branche	1-1-2006	1-1-2008	1,82	2,07
520	Albert Heijn (distributie org.)	27-3-2006	15-10-2007	1,54	1,92
521	Hema	1-2-2004	1-2-2007	1,48	1,69
521	Levensmiddelen (grootwinkelbedrijven)	1-4-2004	1-4-2007	1,50	1,56
521	Levensmiddelenbedrijf	1-4-2004	1-4-2007	1,50	1,56
521	Vroom en Dreesmann BV	1-2-2006	1-2-2007	0,10	0,47
522	Slagersbedrijf	1-4-2004	1-4-2007	1,25	1,06
523	Apotheken	1-4-2006	1-4-2008	2,70	2,95
523	Drogisterijbranche	1-4-2004	1-4-2007	1,50	2,12
524	Bloemen- en Plantendetailhandel	1-1-2005	1-1-2007	1,71	1,40

<b>bik</b>	<b>naam</b>	<b>ingangs- datum</b>	<b>epiratie- datum</b>	<b>niveau- basis</b>	<b>jaar- basis</b>
524	Doe het zelf branche	1-4-2004	1-1-2007	1,61	1,85
524	Elektrotechnische detailhandel	1-1-2005	1-7-2007	0,00	0,00
524	Gemengde- en speelgoedbranche	1-1-2006	1-1-2007	1,51	1,46
524	IKEA Nederland b.v.	1-4-2005	1-10-2007	1,85	1,08
524	Mode- en sportdetailhandel	1-10-2006	1-1-2008	2,41	0,68
524	Wonen	1-1-2006	1-1-2008	0,88	0,50
550	Horeca- en aanverwant bedrijf	1-7-2005	1-4-2008	0,72	1,09
552	Recreatie	1-7-2006	1-7-2008	1,75	1,27
555	Contractcateringbedrijf	1-4-2006	1-4-2008	1,75	1,52
601	Nederlandse Spoorwegen (nieuw)	1-1-2005	1-4-2007	2,05	2,05
602	Beroepsgoederenvervoer over de weg (NOB)	1-4-2005	1-4-2007	2,75	2,19
602	Goederenvervoer Nederland (KNV)	1-4-2005	1-4-2007	2,75	2,19
602	Openbaar vervoer	1-1-2005	1-1-2007	2,19	2,19
602	Selectvracht B.V.	1-4-2005	1-1-2007	0,00	0,25
602	Taxivervoer	1-1-2005	1-7-2007	2,91	3,74
620	KLM-cabinepersoneel	1-1-2005	1-4-2007	0,69	1,02
632	KLM-grondpersoneel	1-1-2005	1-4-2007	0,69	1,02
633	ANWB	1-4-2004	1-4-2007	0,25	0,25
633	Reisorganisaties	1-7-2006	1-4-2008	1,74	1,54
640	Postkantoren	1-4-2005	1-4-2007	0,61	0,86
640	TPG Post B.V.	1-5-2005	1-10-2007	0,63	1,05
641	TPG Post B.V. (Postbezorgers)	1-5-2005	1-10-2007	0,16	0,56
641	TPG Post B.V. (Zaterdagbestellers)	1-5-2005	1-10-2007	0,40	0,57
642	Callcenter branche	1-11-2006	1-5-2008	0,60	0,55
642	KPN N.V.	1-1-2006	1-1-2008	3,35	3,35
651	ABN-AMRO	1-1-2006	1-1-2008	-0,75	-0,75
651	Algemene Banken	1-1-2006	1-1-2008	1,75	1,65
651	Fortis-bank	1-1-2006	1-1-2008	4,86	4,91
651	ING	1-5-2004	1-1-2007	2,85	3,58
651	RABO-bank	1-5-2005	1-5-2007	2,37	2,35
651	SNS Reaal Groep	1-1-2006	1-6-2007	2,00	2,83
652	Achmea	1-6-2006	1-6-2007	2,68	2,62
660	Delta Lloyd n.v.	1-6-2005	1-6-2007	2,00	1,99
660	Verzekeringsbedrijf (binnendienst)	1-6-2004	1-6-2007	0,25	0,07
702	Woondiensten	1-1-2005	1-1-2007	1,50	2,54
742	Architectenbureaus	1-1-2006	1-4-2007	1,75	1,38
745	Uitzendbureaus; vaste medewerkers	1-1-2006	1-1-2008	1,20	1,45
745	Uitzendkrachten (ABU)	1-4-2004	1-4-2009	0,85	0,86
746	Beveiligingsorganisaties (particuliere)	1-4-2005	1-4-2007	1,15	1,15
747	Schoonmaak- en glazenwassersbedrijf	1-1-2005	1-1-2008	2,59	2,59
748	KPN Contact/SNT Nieuw	1-10-2005	1-1-2007	1,25	1,25
751	Gemeenteambtenaren	1-12-2005	1-6-2007	3,10	3,38
751	Provinciepersoneel	1-4-2005	1-6-2007	3,07	3,44
751	Rijkspersoneel	1-1-2005	1-1-2007	3,00	3,00
752	Defensie-personeel	1-1-2004	1-3-2007	2,15	2,15
752	Politiepersoneel	1-6-2005	1-1-2008	2,66	2,66
753	CWI	1-1-2006	1-1-2008	0,19	0,19
753	Sociale Verzekeringsbank	1-1-2006	1-4-2008	2,30	2,30
753	UWV	1-1-2006	1-5-2007	1,25	1,25

<b>bik</b>	<b>naam</b>	<b>ingangs- datum</b>	<b>epiratie- datum</b>	<b>niveau- basis</b>	<b>jaar- basis</b>
753	Zorgverzekeraars	1-1-2006	1-6-2007	1,20	1,80
801	Primair Onderwijs	1-1-2005	1-7-2007	2,22	2,14
802	Beroepsonderwijs en Volwasseneducatie	1-2-2004	1-2-2007	2,27	2,11
802	Ons Middelbaar Onderwijs	1-8-2006	1-7-2007	2,22	2,14
802	Voortgezet Onderwijs	1-1-2005	1-7-2007	2,22	2,14
803	Hoger beroepsonderwijs (HBO)	1-1-2006	1-8-2007	1,41	1,31
803	Nederlandse universiteiten	1-1-2006	1-9-2007	2,82	2,79
851	Huisartsenzorg	1-1-2006	1-3-2007	2,84	2,84
851	Universitair Medische Centra	1-6-2005	1-6-2007	2,55	2,18
851	Ziekenhuizen	1-1-2006	1-2-2008	1,81	1,63
853	Geestelijke Gezondheidszorg (GGZ)	1-9-2006	1-3-2008	0,95	1,52
853	Gehandicaptenzorg	1-1-2005	1-4-2007	2,05	2,05
853	Jeugdzorg	1-1-2006	1-5-2007	2,50	2,03
853	Kinderopvang	1-1-2006	1-5-2007	1,90	1,47
853	Thuiszorg	1-10-2006	1-10-2007	1,00	1,32
853	Verpleeg- en verzorgingshuizen	1-1-2006	1-1-2007	2,00	2,00
853	Welzijn en maatschappelijke dienstverlening	1-1-2006	1-5-2007	2,04	2,04
927	Holland Casino's	1-1-2006	1-4-2008	1,00	1,30



## 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 *salaris-herstructurering* 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

prijnsindexcijfer 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-prijnsindexcijfer voor alle huishoudens. Uitgegaan wordt van de prijsontwikkeling in respectievelijk de periode april t-1/oktober t-1 en de periode oktober t-1/april t.

#### Initiële verhoging

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

#### Mutatie vakantietoeslag

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

#### Mutatie toeslagen

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

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

#### Mutatie eenmalige uitkeringen

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

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



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

Stel in jaar t loonniveau = 100 en er was in dat jaar geen sprake van een eenmalige uitkering. In jaar t+1 wordt een eenmalige uitkering verstrekt van 1%. Het loonniveau in jaar t+1 wordt dan 101. Dat wil zeggen dat de contractloonmutatie in jaar t+1 1% bedraagt:  $(101 - 100)/100$ . In jaar t+2 vervalt de eenmalige uitkering, zodat het loonniveau weer op 100 uitkomt. De contractloonmutatie in jaar t+2 bedraagt dan -1%:  $(100 - 101)/101$ <sup>30</sup>. De mutatie eenmalige uitkeringen in jaar t+2 bedraagt dan:  
 eenmalige uitkering t+2 minus eenmalige uitkering t+1 =  $0 - 1\% = -1\%$ .

De overloop

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

**Ook hier een voorbeeld ter toelichting:**

Stel dat in jaar t geen loonmutaties zijn afgesproken en dat het loonniveau maandelijks 100 is. In jaar t+1 is vervolgens sprake van een initiële loonsverhoging van 4% per 1 april. Deze loonsverhoging drukt voor  $\frac{3}{4}$ ° 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.

<sup>30</sup> Eenvoudigheidshalve wordt verondersteld dat de afboeking van de eenmalige uitkering in een bepaald jaar gelijk is aan de bijtelling ervan in het jaar daarvoor.

<b>Voorbeeld I (CAO van toepassing op 10.000 werknemers)</b>						
	<b>niveaubasis</b>			<b>jaarbasis</b>		
	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
<b>Totaal</b>		<b>1,5</b>			<b>1,75</b>	

<b>Voorbeeld II (CAO van toepassing op 90.000 werknemers, waarvan 45.000 WML verdienen)</b>						
	<b>niveaubasis</b>			<b>jaarbasis</b>		
	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
<b>Totaal</b>		<b>3,0</b>			<b>2,5</b>	

NB: In dit voorbeeld verdient de helft van de werknemers onder de CAO het WML. Gevolg is dat bijvoorbeeld de verhoging van het WML ad. 1% per 1/7 jaar t-1 ook maar voor de helft (0,5%) doorwerkt in de 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**

<b>Economische sector</b>	<b>Aantal CAO's in de steekproef</b>	<b>Aantal CAO's met minstens één bepaling over re-integratie (incl. <u>Wet Verbetering Poortwachter</u> en <u>Wet SUWI</u>)</b>
Landbouw en visserij	5	4
Industrie	21	18
Bouwnijverheid	4	4
Handel en horeca	29	28
Vervoer en communicatie	16	13
Zakelijke dienstverlening	19	14
Overige dienstverlening	28	23
<b>Totaal</b>	<b>122</b>	<b>104</b>

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

<b>Economische sector/ Aantal CAO's met bepalingen t.o.v. steekproef</b>	<b>Aantal CAO's in de steekproef</b>	<b>Wet verbetering poortwachter</b>	<b>Wet SUWI</b>
Landbouw en visserij	5	1	0
Industrie	21	8	4
Bouwnijverheid	4	2	2
Handel en horeca	29	19	16
Vervoer en communicatie	16	8	4
Zakelijke dienstverlening	19	13	5
Overige dienstverlening	28	12	3
<b>Totaal</b>	<b>122</b>	<b>63</b>	<b>34</b>

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

<b>Economische sector</b>	<b>Aantal CAO's in de steekproef</b>	<b>Aantal CAO's met minstens één bepaling over aanpassingsbeleid</b>
Landbouw en visserij	5	3
Industrie	21	10
Bouwnijverheid	4	3
Handel en horeca	29	12
Vervoer en communicatie	16	6
Zakelijke dienstverlening	19	1
Overige dienstverlening	28	4
<b>Totaal</b>	<b>122</b>	<b>39</b>

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

<b>Economische sector</b>	<b>Aantal CAO's in de steekproef</b>	<b>Aantal CAO's met minstens één bepaling over integratiebeleid</b>
Landbouw en visserij	5	3
Industrie	21	12
Bouwnijverheid	4	3
Handel en horeca	29	11
Vervoer en communicatie	16	5
Zakelijke dienstverlening	19	4
Overige dienstverlening	28	9
<b>Totaal</b>	<b>122</b>	<b>47</b>

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

<b>SOORT SCHOLING</b>	<b>aantal CAO's<sup>1</sup></b>	<b>betaald verlof</b>	<b>betaald verlof (% wns<sup>2</sup>)</b>	<b>onbetaald verlof</b>	<b>betaling verlof n.b.</b>
*scholing (totaal) <sup>3</sup>	119	-	-	-	-
-algemene scholing	22	9	2	8	5
-functiegerichte scholing <sup>4</sup>	115	87	72	5	23
-LLW/BBL	53	30	31		23
-examen	82	82	61		

1 het aantal CAO's met afspraken over de soort scholing

2 percentage van het totale aantal werknemers onder de 122 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 2006**

**Tabel 1 CAO's met afspraken over werkgelegenheidsbepalingen naar soort afspraak**

<b>Werkgelegenheidsbepalingen</b>	<b>Aantal CAO's</b>	<b>% werknemers<sup>a</sup></b>
Werkervaringsplaatsen	24	20
Werkgelegenheidsprojecten	17 <sup>b</sup>	14
I/D-banen	14	22
WIW-banen	5	6
Banenpools/bemiddeling	19	16
<b>Totaal<sup>c</sup></b>	<b>55</b>	<b>48</b>

<sup>a</sup> Percentage van het totaal aantal werknemers onder de 122 onderzochte CAO's.

<sup>b</sup> In de vorige rapportages zijn bepalingen over Melkertbanen (I/D-banen) meegeteld met de afspraken over werkgelegenheidsplannen. In totaal gaat het om 29 CAO's die werkgelegenheidsplannen c.q. I/D-banen hebben opgenomen. In deze rapportage zijn de afspraken afzonderlijk vermeld.

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

**Tabel 2 CAO's met werkgelegenheidsbepalingen naar doelgroep**

<b>Doelgroepen</b>	<b>Aantal CAO's</b>	<b>% werknemers<sup>a</sup></b>
Algemeen <sup>b</sup>	4	1
Langdurig werklozen	24 <sup>c</sup>	30
Vrouwen	6	6
Gehandicapten	5	2
Minderheden	12	9
Jongeren	19	17
WIW	5	6
Leerlingen	13	10
<b>Totaal<sup>d</sup></b>	<b>46</b>	<b>45</b>

<sup>a</sup> Percentage van het totaal aantal werknemers onder de 122 onderzochte CAO's.

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

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

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

**Tabel 3 CAO's naar soort en aantal arbeidsplaatsen**

CAO	WEP <sup>1</sup>	WGP <sup>2</sup>	WEP + WGP	Totaal aantal wns	Verhouding <sup>3</sup>
Aardappelen, groente en fruit groothandel	300	0	300	11.200	37
Achmea B.V.	22	0	22	9.980	454
Beveiligingsorganisaties (particuliere)	0	200	200	26.600	133
Energie- en nutsbedrijven, sector distributie	125	0	125	22.000	176
Getronics PinkRocade (GPR)	200	0	200	8.000	40
Metalektro	0	350	350	167.900	480
Nederlandse Spoorwegen	50	0	50	23.000	460
Nederlandse universiteiten	150	0	150	51.020	340
Recreatie	150	0	150	31.180	207
Selectvracht B.V.	0	52	52	3.500	67
TNT N.V.	240	0	240	40.020	167
Van Gend en Loos B.V.	0	500	50	3.500	70
<b>TOTAAL</b>	<b>1237</b>	<b>652</b>	<b>1889</b>	<b>397.900</b>	<b>210</b>

<sup>1</sup> Werkervaringsplaatsen

<sup>2</sup> Werkgelegenheidsplaatsen (incl. Melkert-/ID-banen)

<sup>3</sup> Verhouding aantal arbeidsplaatsen / aantal werknemers onder CAO

**Tabel 4 Aantal en soort arbeidsplaatsen per doelgroep**

Doelgroep	WEP <sup>1</sup>	WGP <sup>2</sup>	Totaal	Aantal CAO's
Langdurig werklozen	0	0	0	0
Vrouwen	0	0	0	0
Gehandicapten	0	0	0	0
Minderheden	255	0	255	3
Jongeren	635	0	635	6
WIW	0	0	0	0
Leerlingen	350	350	700	3
<b>Totaal</b>	<b>1237</b>	<b>350</b>	<b>1587</b>	<b>9<sup>3</sup></b>

<sup>1</sup> Werkervaringsplaatsen

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

<sup>3</sup> In sommige CAO's komen meerdere doelgroepen voor, waardoor het totaal afwijkt van de som van de onderscheiden doelgroepen.

**Tabel 5 CAO's naar soort en aantal arbeidsplaatsen voor de doelgroep etnische minderheden**

CAO	WEP <sup>1</sup>	WGP <sup>2</sup>	Totaal
Achmea B.V.	12	0	12
Nederlandse Universiteiten	50	0	50
TNT N.V.	190	0	190
<b>Totaal</b>	<b>252</b>	<b>0</b>	<b>252</b>

<sup>1</sup> Werkervaringsplaatsen

<sup>2</sup> Werkgelegenheidsplaatsen



**BIJLAGE 6 CAO'S IN NEDERLAND****1 INLEIDING**

In deze rapportage wordt een overzicht gepresenteerd van bij het Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid aangemelde CAO's<sup>31</sup>. Deze CAO's zijn ingedeeld naar soort en type CAO, economische sector en aantallen werknemers.

**1.1 Indelingscriteria**

CAO's worden aan de hand van een tweetal criteria ingedeeld. Op de eerste plaats kan een onderscheid gemaakt worden op basis van het soort CAO (bedrijfstak-CAO's en ondernemings-CAO's) en op de tweede plaats wordt een indeling gemaakt op basis van het type CAO (een reguliere regeling, een regeling voor vervroegde 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 na het algemeen verbindend verklaren onder de werking van de CAO's valt.

**1.2 Verantwoording**

Voor de rapportage wordt sinds 2004 gebruik gemaakt van CAO's die niet langer dan één jaar geleden zijn geëxpireerd. De keuze voor de termijn van één jaar hangt samen met het feit dat een CAO die door partijen niet wordt opgezegd van rechtswege ten hoogste met één jaar kan worden verlengd<sup>32</sup>.

**2 ANALYSE VOORJAAR 2007**

In deze paragraaf wordt de analyse voor 2007 gepresenteerd. Er wordt gebruik gemaakt van CAO's met een expiratedatum op of ná 1 april 2006.

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

**Tabel 6.1 Aantal CAO's uitgesplitst naar soort en naar type**

type	soort		totaal
	bedrijfstakken	ondernemingen	
REG	198	517	715
VUT	57	5	62
O&O	16	-	16
SF	52	46	98
OVE	31	259	290
<b>totaal</b>	<b>354</b>	<b>827</b>	<b>1181</b>

<sup>31</sup> Het overzicht is gebaseerd op alle bij het ministerie van SZW aangemelde cao's, inclusief de overheidsakkoorden. De werknemersaantallen zijn gebaseerd op de door de cao-partijen aangeleverde gegevens en kunnen daarom verschillen van de door het CBS gepubliceerde cijfers over aantallen werknemers in Nederland.

<sup>32</sup> Zie artikel 19 lid 1 Wet CAO.

Het bestand omvat 1181 CAO's: 198 reguliere bedrijfstak-CAO's met daarnaast 156 overige regelingen (vervroegde uittreding, opleiding, sociaal fonds, overige) en 517 reguliere ondernemings-CAO's met daarnaast 310 overige regelingen.

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

De in totaal 517 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 310 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**

<b>ondernemingen</b>	<b>aantal CAO's</b>	<b>werknemers onder CAO</b>
REG	517	588.000
VUT	5	42.000
O&O	-	-
SF	46	2.000
OVE	259	234.000
	<b>827</b>	

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

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

Onderstaande tabel heeft betrekking op de bedrijfstak-CAO's. Van de 354 bedrijfstak-CAO's zijn 198 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 weer 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 type<sup>1</sup>**

<b>bedrijfstakken</b>	<b>CAO's</b>	<b>werknemers</b>		
		<b>onder CAO</b>	<b>onder avv</b>	<b>totaal</b>
REG	198	4.449.500	770.500	5.220.000
VUT	57	1.107.000	374.500	1.481.500
O&O	16	657.000	122.000	779.000
SF	52	1.931.000	504.500	2.435.500
OVE	31	1.750.000	124.500	1.874.500
	<b>354</b>			

<sup>1</sup> Als gevolg van het afronden van de werknemersaantallen kunnen de totalen afwijken van de som van de delen.

Naast de reguliere CAO's zijn nog 156 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 sector<sup>1</sup>**

	bedrijfstakken		ondernemingen		totaalaantal	
	CAO's	werknemers	CAO's	werknemers	CAO's	werknemers
landbouw en visserij	10	271.000	1	-	11	271.000
industrie	47	728.000	246	131.500	293	859.500
bouwnijverheid	9	347.000	6	3.500	15	350.500
handel en horeca	51	1.108.000	53	53.000	104	1.161.500
vervoer en communicatie	15	241.000	73	137.500	88	378.500
zakelijke dienstverlening	18	591.500	91	196.000	109	787.500
overige dienstverlening	48	1.934.000	47	66.000	95	2.000.000
<b>totaal</b>	<b>198</b>	<b>5.220.000</b>	<b>517</b>	<b>588.000</b>	<b>715</b>	<b>5.808.000</b>

<sup>1</sup> Als gevolg van het afronden van de werknemersaantallen zijn de totalen niet altijd gelijk aan de som van de delen.

In totaal zijn er 715 reguliere CAO's aangemeld waaronder ruim 5,8 miljoen werknemers vallen. Het betreft 198 bedrijfstak-CAO's met ruim 5,2 mln. werknemers en 517 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.

Ruim 4,4 mln. werknemers vallen rechtstreeks onder de werking van een bedrijfstak-CAO en bijna 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 sector<sup>1</sup>**

	aantal	werknemers		totaal
		CAO	avv	
landbouw en visserij	10	192.500	78.500	271.000
industrie	47	603.000	124.500	728.000
bouwnijverheid	9	249.500	97.000	347.000
handel en horeca	51	890.000	218.000	1.108.000
vervoer en communicatie	15	204.000	37.000	241.000
zakelijke dienstverlening	18	440.500	150.500	591.500
overige dienstverlening	48	1.869.500	64.500	1.934.000
	<b>198</b>	<b>4.449.500</b>	<b>770.500</b>	<b>5.220.000</b>

<sup>1</sup> Als gevolg van het afronden van de werknemersaantallen zijn de totalen niet altijd gelijk aan 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 tabellen 6.6a en 6.6b worden naast het aantal CAO's ook het aantal werknemers weergegeven. Hierbij zijn in tabel 6.6a voor de jaren 2000-2003 de cijfers berekend volgens de oude systematiek (CAO's niet langer dan 5 jaar geëxpireerd) en zijn in tabel 6.6.b voor de jaren 2003-2007 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 2003-2007**

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

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. Sinds 2006 is weer sprake van een stijgende lijn en zijn weer meer CAO's aangemeld.