



**Ministerie van Sociale Zaken en  
Werkgelegenheid**

## **CAO-AFSPRAKEN 2016**

**APRIL 2017**



<b>SAMENVATTING</b>	I
<b>INLEIDING</b>	1
<b>1 DE CONTRACTLOONMUTATIE IN 2016 EN 2017</b>	5
1.1 De stand van zaken in 2016	5
1.2 Nadere analyse van de contractloonmutatie in 2016	6
1.2.1 De contractloonmutatie naar datum principeakkoord	6
1.2.2 De spreiding van de contractloonmutatie in 2016	6
1.2.3 Verschillen tussen markt-, overheid- en zorgsector	7
1.2.4 Verschillen tussen economische sectoren	7
1.3 De stand van zaken in 2017	8
1.3.1 De spreiding van de contractloonmutatie in 2017	9
1.4 Cumulatieve contractloonmutatie 2007-2016	10
1.5 Relatie structurele – eenmalige component 2012-2016	11
<b>2 DE ONDERKANT VAN HET LOONGEBOUW</b>	15
2.1 Methodische toelichting	15
2.2 Niveau van de laagste schaalbedragen ultimo 2016	16
2.2.1 Niveaucijfers uitgesplitst naar economische sector	16
2.2.2 De ontwikkeling sinds 2012	16
2.3 Niveau en spreiding van de onderscheiden loonschalen	17
2.3.1 Niveau van de onderscheiden loonschalen	18
2.3.2 Spreiding van de onderscheiden loonschalen	19
2.4 Jeugdlonen	19
2.4.1 Jeugdlonen: de ontwikkeling sinds 2012	20
2.4.2 Niveaucijfers op basis van vakvolwassen leeftijd	21
<b>3 AFSTAND TOT DE ARBEIDSMARKT</b>	25
3.1 Algemene afspraken	26
3.2 De instroom van doelgroepen op de arbeidsmarkt	27
3.3 De doorstroom van doelgroepen op de arbeidsmarkt	29
3.4 Uitstroom van doelgroepen op de arbeidsmarkt en evaluatie van afspraken over doelgroepen	30
3.5 De ontwikkeling sinds 2012	31
<b>4 BOVENWETTELIJKE AANVULLINGEN BIJ ZIEKTE, ARBEIDSONGESCHIKTHEID EN WERKLOOSHEID</b>	33
4.1 Loondoorbetaling gedurende het 1 <sup>e</sup> en 2 <sup>e</sup> ziektejaar	33
4.2 Bovenwettelijke aanvullingen na het 2 <sup>e</sup> ziektejaar	36
4.2.1 Afspraken in cao's	36
4.2.2 Overzicht aanvullingen en verdeling naar economische sector	38
4.2.3 WGA premieverdeling	39
4.3 Verzekeringen van bovenwettelijke WIA-aanvullingen	39
4.4 De ontwikkeling sinds 2012	41
4.4.1 Loondoorbetaling eerste twee ziektejaren	41
4.4.2 Aanvulling bij arbeidsongeschiktheid na de eerste twee ziektejaren	41
4.4.3 WGA premieverdeling	42
4.5 Bovenwettelijke aanvullingen en reparatie WW-uitkeringen	42

4.6	Reparatie 3 <sup>e</sup> WW-jaar	44
4.7	Ontwikkelingen in 2016	46
<b>5</b>	<b>NORMALE ARBEIDSDUUR IN CAO'S</b>	49
5.1	Het begrip normale arbeidsduur	49
5.1.1	Arbeitsduur in cao's	49
5.1.2	Onderzoek naar arbeidsduur	50
5.2	Resultaten	50
5.2.1	Normale arbeidsduur in cao's	50
5.2.2	Normale arbeidsduur en Wml	51
5.2.3	Normale arbeidsduur per economische sector	51
5.3	De ontwikkeling sinds 2012	52
5.3.1	Ontwikkelingen in 2016	53
<b>6</b>	<b>SYSTEMATIEK VAN SALARISAANPASSING</b>	55
6.1	Systematiek van automatische periodieken	55
6.2	Systematiek van beoordeling van individuele werknemers	55
6.3	Resultaten	56
6.4	Ontwikkelingen 2012-2016	62
<b>7</b>	<b>ARBEIDSOVEREENKOMSTEN VOOR BEPAALDE TIJD</b>	65
7.1	De ketenbepaling in cao's, een algemeen beeld	66
7.2	Aanpassingen voor groepen werknemers en/of functies	66
7.3	Opvolgend werkgeverschap	68
7.4	Ontwikkelingen in 2016	69
<b>8</b>	<b>DUURZAME INZETBAARHEID</b>	71
8.1	Totaaloverzicht duurzame inzetbaarheid	71
8.2	Gezondheid	73
8.2.1	Proactief en preventief beleid	74
8.3	Scholing	75
8.3.1	Algemene en individueel gerichte scholingsafspraken	76
8.3.2	Functiegerichte en brede scholingsafspraken	77
8.3.3	Scholing en verlof	79
8.4	Mobiliteit	80
8.5	Oudere werknemers	82
8.5.1	Afspraken specifiek voor oudere werknemers	82
8.5.2	Deeltijdpensioen/doorwerken na AOW-leeftijd	85
8.6	Ontwikkelingen in de periode 2012-2016 en in 2016	86
<b>9</b>	<b>DE FINANCIËLE POSITIE VAN CAO-FONDSEN</b>	87
9.1	Lasten	90
9.1.1	Doelstellingsgerelateerde lasten	90
9.2	Reserves	93
9.3	Doelstellingen naar aantal werknemers en economische sectoren	95
9.4	Ontwikkeling van het financiële beeld in de periode 2011-2015	96
9.4.1	De ontwikkeling van baten, lasten en reserves	97
9.4.2	De premie-ontwikkeling	98

<b>10</b>	<b>BEVORDERING VAN (EEN BREDERE) INZETBAARHEID</b>	99
10.1	Cao-fondsen	99
10.1.1	(Inter)sectorale mobiliteit/van-werk-naar-werk	100
10.1.2	Bevordering/scholing (zij-)instroom	101
10.1.3	Samenwerkingsverbanden/-projecten	102
10.1.4	Om- en bijscholing/EVC-trajecten	103
10.1.5	Duurzame inzetbaarheid/employability	104
10.1.6	Sectorplannen	104
10.1.7	Resultaten 2015 samengevat en vergeleken met 2013	105
10.1.8	Beleidsplannen cao-fondsen	107
10.2	Reguliere cao's	109
10.3	Sociale plannen	112

**BIJLAGEN:**

I	Contractloonmutaties 2016 en 2017	119
II	Berekening van de (gemiddelde) contractloonmutatie	125
III	De onderkant van het loongebouw	131
IV	Afstand tot de arbeidsmarkt	135
V	Normale arbeidsduur 2016	137
VI	Duurzame inzetbaarheid	141
VII	De financiële positie van cao-fondsen	147
VIII	Bevordering van (een bredere) inzetbaarheid	153
IX	Cao's in Nederland	155
X	Aangemelde en lopende cao's	161



## SAMENVATTING

In de rapportage Cao-afspraken 2016 komen tien onderwerpen aan de orde: de contractloonontwikkeling, de onderkant van het loongebouw, afstand tot de arbeidsmarkt, bovenwettelijke aanvullingen bij ziekte, arbeidsongeschiktheid en werkloosheid, normale arbeidsduur, systematiek van salarisaanpassing, contracten voor bepaald tijd, duurzame inzetbaarheid, de financiële positie van cao-fondsen en bevordering van (een bredere) inzetbaarheid. Voor deze onderwerpen wordt de stand van zaken eind 2016 (cao-fondsen: stand van zaken eind 2015) gepresenteerd.

Voor deze rapportage zijn in principe 98 cao's onderzocht, van toepassing op bijna 4,8 miljoen werknemers (87% van alle werknemers onder een cao). De peildatum voor deze rapportage is 1 januari 2017. Voor de contractloonontwikkeling is de peildatum 2 februari 2017.

### **Contractloonontwikkeling in 2016 en 2017**

De totale contractloonmutatie bedraagt in 2016 gemiddeld 2,0% op niveaubasis. In vergelijking met 2015 ligt de gemiddelde contractloonmutatie in 2016 0,5%-punt hoger. Gegeven het percentage werknemers onder de steekproefcao's waarvoor de contractloonontwikkeling over 2016 bekend is (85%), gaat het hier om voorlopige cijfers.

De contractloonontwikkeling in 2016 loopt tussen de sectoren markt, zorg en overheid uiteen van gemiddeld 1,6% in de zorgsector tot gemiddeld 3,0% in de overheidssector (in de marktsector bedraagt de stijging gemiddeld 1,9%). Naar economische sector bezien is de mutatie het hoogst in de sector bouwnijverheid (2,4% op niveaubasis) en het laagst in de sector zakelijke dienstverlening (1,2% op niveaubasis).

In de periode 2007-2016 zijn de contractlonen op niveaubasis met gemiddeld 20,4% gestegen, ofwel gemiddeld 1,9% per jaar. De stijging loopt uiteen van gemiddeld 16,0% in de landbouwsector tot 22,5% in de sector industrie.

Voor 2017 is het zeer voorlopige beeld (op basis van de contractloongegevens voor 31% van de werknemers onder de steekproefcao's) dat de contractlonen stijgen met gemiddeld 1,3% op niveaubasis.

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

In 2016 ligt het niveau van de laagste loonschalen (functieschalen en aanloopschalen) gemiddeld 3,1% boven het Wettelijk minimumloon (Wml) (op basis van 76 steekproefakkoorden waarvoor eind 2016 het niveau van de laagste loonschaal bekend is). Ten opzichte van 2015 betekent dit een stijging met 0,3%-punt. Naar economische sector bezien is het gemiddelde niveau van de laagste loonschalen het hoogst in de sector handel en horeca (8,0% boven het Wml) en het laagst in de sector bouwnijverheid (vrijwel gelijk aan het Wml).

In 28 van de 76 onderzochte cao's komt een aanloopschaal voor (een loonschaal bedoeld voor nieuwe werknemers in een sector, waarvoor het aanvangssalaris vanwege onvoldoende kennis en/of ervaring lager is dan in de loonschaal die bij een functie hoort). In 29 cao's is sprake van een zogenoemde doelgroepschaal (een loonschaal voor werknemers met een moeilijke positie op de arbeidsmarkt).

Voor jeugdige werknemers is de afstand tussen het jeugdloon in de cao en het Wettelijk minimumjeugdloon (Wmjl) groter dan voor vakvolwassen werknemers.

### **Afstand tot de arbeidsmarkt**

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

Afspraken over bevordering van de instroom komen in 58 cao's voor. In 29 cao's gaat het hierbij om een niet gekwantificeerde inspanningsverplichting. In de andere 29 cao's is aan de inspanningsverplichting een doelstelling gekoppeld om een concreet aantal arbeidsplaatsen voor kwetsbare groepen te creëren. Het gaat hierbij vooral om arbeidsbeperkten en wajongers. Ook de aanwezigheid van een loonschaal met een beginloon op het niveau van het Wml kan de instroom van werknemers met een kwetsbare positie op de arbeidsmarkt bevorderen. In 64 cao's komt zo'n loonschaal voor.

In 12 cao's zijn afspraken gevonden over specifieke scholingsinspanningen ter bevordering van de doorstroommogelijkheden voor kwetsbare groepen. Afspraken over voorkoming van uitstroom van de brede groep werknemers met een kwetsbare arbeidsmarktpositie zijn in de onderzochte cao's niet gevonden. Wel komen in 21 cao's afspraken voor om werknemers die minder dan 35% arbeidsongeschikt zijn, in dienst te houden. Ook zijn in 43 cao's afspraken gemaakt over een handicapvriendelijke werkomgeving. Het gaat hierbij om faciliteiten zoals aanpassing van de werkplek, aangepaste werkzaamheden, en aangepaste werktijden.

### **Bovenwettelijke aanvullingen bij ziekte, arbeidsongeschiktheid en werkloosheid**

Voor 39% van de werknemers onder de onderzochte cao's is de loondoorbetaling bij ziekte over de eerste twee ziektejaren kleiner of gelijk aan 170%. Bij gedeeltelijke werkhervatting komt voor 21%-punt van deze groep werknemers de loondoorbetaling boven 170% uit. Voor 38% van de werknemers kan de loondoorbetaling bij ziekte hoger uitkomen dan 170% als de werknemer zich voldoende inspant voor of meewerkt aan re-integratie. Voor 22% van de werknemers is de loondoorbetaling bij ziekte over de eerste twee ziektejaren zonder meer hoger dan 170%. In 18 van de 25 cao's waarin de loondoorbetaling bij ziekte zonder meer hoger is dan 170%, is in het eerste ziektejaar de loondoorbetaling minder dan 100%. Meestal wordt de eerste zes maanden nog wel 100% doorbetaald; daarna daalt de loondoorbetaling onder 100%.

Bij voortdurende (gedeeltelijke) arbeidsongeschiktheid na de eerste twee ziektejaren kan in cao's ook sprake zijn van een aanvulling op het loon/de uitkering in het kader van de WIA. Hierbij wordt onderscheid gemaakt naar de mate van arbeidsongeschiktheid. In 52 cao's is een aanvulling afgesproken als het arbeidsongeschiktheidspercentage lager is dan 35%. In 45 cao's zijn afspraken gemaakt over aanvulling van het loon/de uitkering bij een arbeidsongeschiktheidspercentage van 35% - 80%. In vrijwel alle gevallen bedraagt de aanvulling 75-100% van het "oude" loon. Tot slot zijn er 23 cao's waarin werknemers, voor wie het arbeidsongeschiktheidspercentage 80% of hoger is en die duurzaam arbeidsongeschikt zijn, een aanvulling op de IVA-uitkering krijgen. Uitkering plus aanvulling lopen uiteen van 80% - 100% van het "oude" loon.



Cao's kunnen afspraken bevatten over een aanvulling van een uitkering bij werkloosheid. Dat is in 30 cao's het geval. De hoogte van de aanvulling neemt in het algemeen in de loop der tijd af. In 10 cao's kan de aanvulling vanaf een bepaalde leeftijd doorlopen tot aan de pensioengerechtigde leeftijd.

Eind 2016 bevatten 74 akkoorden (cao's en principeakkoorden) afspraken over reparatie van het 3<sup>e</sup> WW-jaar. In 43 daarvan gaat het om procesafspraken; in 18 cao's is een meer concrete afspraak opgenomen; en in 13 cao's hebben de afspraken nog niet het karakter van een concrete afspraak of een procesafpraak. In bijna alle gevallen zijn partijen in afwachting van de mogelijkheid zich aan te sluiten bij een landelijke uitvoeringsorganisatie.

### **Normale arbeidsduur in cao's**

De normale arbeidsduur loopt in cao's uiteen van 36 tot 40 uur per week. Gemiddeld bedraagt deze 37,2 uur per week. Voor bijna de helft van de werknemers onder de onderzochte cao's ligt de normale arbeidsduur tussen 36 en 37 uur. Naar economische sector is de gemiddelde normale arbeidsduur het laagst in de sector overige dienstverlening (36,3 uur per week) en het hoogst in de sector vervoer en communicatie (39,1 uur per week).

### **Systematiek van salarisaanpassing**

Onderzocht is hoe de jaarlijkse salarisaanpassing van werknemers plaatsvindt: op basis van automatische periodieken of op basis van een systeem van beoordeling. In 51 cao's (van toepassing op 75% van de werknemers) vindt de jaarlijkse salarisaanpassing plaats op basis van automatische periodieken, hoewel hier ook flexibiliteit wordt geboden. In 23 cao's (van toepassing op 6% van de werknemers) vindt salarisaanpassing plaats op basis van een beoordeling van het functioneren van de werknemer. In 18 cao's (van toepassing op 14% van de werknemers) kan de werkgever kiezen om de salarisaanpassing te baseren op automatische periodieken of op basis van een beoordeling.

### **Arbeidsovereenkomsten voor bepaalde tijd**

Op basis van 90 cao's met een expiratedatum op of na 31 december 2015 is onderzocht in welke mate in cao's afspraken over de nieuwe ketenbepaling voorkomen (die vanaf 1 juli 2015 van kracht is), en in welke mate voor bijzondere groepen en/of functies van de ketenbepaling wordt afgeweken.

Van de 90 onderzochte cao's bevatten 20 cao's geen afspraken over de ketenbepaling; 28 cao's verwijzen naar de wet (impliciete afspraken); en 42 cao's bevatten expliciete afspraken over de ketenbepaling. In 5 van de 42 cao's gaat het nog om de ketenbepaling die gold voor 1 juli 2015. In 35 cao's is de ketenbepaling overeenkomstig de nieuwe wetgeving.

Afwijkingen voor bijzondere groepen werknemers en/of functies komen in 40 cao's voor. De meeste afwijkingen hebben betrekking op werknemers die in het kader van een opleiding een arbeidsovereenkomst hebben (25 cao's). Ook afwijkingen voor bepaalde functies komen voor (19 cao's). Het gaat hier onder meer om onderzoeksfuncties en projectmatige werkzaamheden.

Voor arbeidsovereenkomsten tussen een werknemer en verschillende werkgevers, die ten aanzien van de verrichte arbeid redelijkerwijze geacht moeten worden elkaars opvolger te zijn, geldt de ketenbepaling ook. Van dit zogenoemd opvolgend werkgeverschap kan bij cao worden afgeweken. Dat is in 37 van de 90 onderzochte cao's het geval. In de meeste gevallen is bepaald, dat meerdere tijdelijke

arbeidsovereenkomsten via uitzendbureaus bij dezelfde werkgever als één arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd meetellen.

### **Duurzame inzetbaarheid**

In het kader van het thema duurzame inzetbaarheid is onderzocht in welke mate cao's afspraken bevatten over gezondheid, scholing en mobiliteit. Hierbij is een onderscheid gemaakt tussen algemene afspraken en individueel gericht afspraken. Daarnaast is ook gekeken naar afspraken specifiek gericht op oudere werknemers.

91 cao's bevatten één of meer afspraken over het aspect gezondheid. In het algemeen gaat het om individueel gerichte afspraken. Dat is het geval in 87 cao's. Het gaat hierbij vooral om pro-actief en preventief beleid (48 cao's), met bijzondere aandacht voor gezondheidsmanagement. Daarnaast staan in relatief veel cao's (49) afspraken over doorwerken na de AOW-leeftijd.

Vrijwel alle cao's bevatten één of meer afspraken over scholing. Ook hier gaat het vooral om individueel gerichte afspraken. De meeste afspraken zijn in dit kader gemaakt over (verlof voor) functiegerichte scholing en examenverlof. Naast het onderscheid tussen algemene en individueel gerichte afspraken is bij dit aspect ook een onderscheid gemaakt tussen functiegerichte afspraken, brede afspraken en een combinatie van beide. Bij de functiegerichte afspraken gaat het vooral weer om afspraken over (verlof voor) functiegerichte scholing. Bij de brede afspraken zijn relatief veel afspraken gemaakt over EVC en instrumenten voor loopbaanontwikkeling. Bij de combinatie van functiegericht en brede afspraken over scholing zijn de meeste afspraken gemaakt over examenverlof en een persoonlijk opleidingsplan (pop).

Over mobiliteit bevatten 54 cao's afspraken. Hier betreft het vooral algemene afspraken (53 cao's) en in mindere mate individueel gerichte afspraken (23 cao's). De algemene afspraken hebben vooral betrekking op om-/bijscholing.

Bij de afspraken die specifiek gericht zijn op oudere werknemers, is gekeken naar vier aspecten: extra verlof, arbeidsduurverkortung, demotie, en vrijstelling van diensten. Over vrijstelling van diensten en extra verlof zijn de meeste afspraken gemaakt (respectievelijk in 67 en 61 cao's). Bij vrijstelling van diensten gaat het vooral om vrijstelling van overwerk en onregelmatige diensten.

### **Financiële positie van cao-fondsen**

Op basis van de financiële jaarverslagen van 85 algemeen verbindend verklaarde cao-fondsen zijn de baten, lasten en reserves van deze fondsen in 2015 onderzocht.

In 2015 bedroegen de baten van de onderzochte fondsen € 413,6 miljoen. Het grootste deel hiervan is afkomstig uit premieheffing. De lasten bedroegen € 401,6 miljoen. 42% hiervan is besteed aan opleiding en ontwikkeling; 19% aan werkgelegenheid; 5% aan arbeidsomstandigheden; 2% aan uitkeringen; en 19% aan andere, cao-gerelateerde activiteiten. De overige lasten, waaronder exploitatie, bedroegen 13%. De reserves zijn met € 12,0 miljoen toegenomen tot een bedrag van € 494,6 miljoen. Er zijn 11 fondsen met een reserve van meer dan € 10 miljoen. Deze 11 fondsen bezitten in totaal meer dan driekwart van de totale fondsreserves.

In de periode 2011-2015 zijn de reserves van de fondsen met 13% gestegen, van € 379,8 miljoen in 2011 tot € 429,9 miljoen in 2015 (gebaseerd op de 39 fondsen die in de periode 2011-2015 (twee)jaarlijks zijn onderzocht).

**Bevordering van (een bredere) inzetbaarheid**

Op basis van drie bronnen is onderzocht in welke mate cao-partijen afspraken maken over instrumenten die bijdragen aan (een bredere) inzetbaarheid van werknemers. In de eerste plaats is op basis van de toelichtingen op de financiële jaarverslagen van cao-fondsen gekeken welke activiteiten deze fondsen op dit vlak ontplooiën. Hierbij zijn vijf soorten activiteiten onderscheiden: (inter)sectorale mobiliteit/van-werk-naar-werk; (zij-)instroom; samenwerkingsverbanden of gemeenschappelijke projecten; om- en bijscholing/EVC; en duurzame inzetbaarheid. De activiteiten van de fondsen blijken vooral te liggen op het vlak van duurzame inzetbaarheid, om- en bijscholing/EVC; en bevordering van (zij-)instroom.

De tweede bron zijn de reguliere cao's. Op basis van de afspraken die in het kader van duurzame inzetbaarheid in deze cao's zijn gemaakt (zie ook het hoofdstuk over duurzame inzetbaarheid) is gekeken of de instrumenten die voor duurzame inzetbaarheid worden ingezet, vooral zijn gericht op de eigen functie of een andere functie, en of ze vooral zijn gericht op het eigen bedrijf/sector of op een ander bedrijf/sector. Daarbij is nog een onderscheid gemaakt tussen directe en indirecte instrumenten. Uit dit onderzoeksdeel blijkt dat afspraken over scholing (direct en indirect) vaker voorkomen dan afspraken over mobiliteit (direct en indirect). Afspraken over indirecte instrumenten (scholing en mobiliteit) zijn vaker gericht op het eigen bedrijf dan op een ander bedrijf. Binnen de scholingsafspraken komen directe instrumenten gericht op inzetbaarheid voor dezelfde functie, binnen of buiten het eigen bedrijf, het vaakst voor, gevolgd door indirecte instrumenten gericht op inzetbaarheid binnen het eigen bedrijf voor de zelfde functie of een andere functie. Binnen de mobiliteitsafspraken komen directe instrumenten gericht op inzetbaarheid voor andere functie binnen het eigen bedrijf of dezelfde functie of een andere functie buiten het eigen bedrijf het vaakst voor, en indirecte instrumenten gericht op inzetbaarheid voor dezelfde functie of een andere functie buiten het eigen bedrijf het minst.

Tot slot zijn in dit kader ook 146 sociale plannen onderzocht die vanaf 1 januari 2013 bij het ministerie van SZW zijn aangemeld. De afspraken in de sociale plannen zijn vooral gericht op externe mobiliteit. 97% van de sociale plannen bevatten hierover één of meerdere afspraken. Met betrekking tot externe mobiliteit wordt vooral ingezet op externe begeleiding en scholing gericht op externe plaatsing. 87% van de sociale plannen bevat afspraken die intern gericht zijn. Het gaat hierbij bijvoorbeeld om afspraken over voorrang bij interne vacatures en scholing en stages gericht op interne plaatsing. Overige instrumenten waarover afspraken zijn gemaakt, gaan bijvoorbeeld over ondersteuning bij het opzetten van een eigen onderneming, het geven van een terugkeeroptie of het laten vervallen van een concurrentiebeding.

**Tabel S.1 Ontwikkelingen 2012-2016**

onderwerp	2012	2013	2014	2015	2016
<u>Contractloonontwikkeling,niveaubasis<sup>1</sup></u>	1,6	1,2	1,1	1,5	2,0
markt	1,7	1,5	1,1	1,4	1,9
zorg	1,6	1,4	0,8	1,6	1,6
overheid	1,5	0,1	1,3	1,9	3,0
<u>Laagste loon in verhouding tot WML</u>	102,8	102,2	102,5	102,8	103,1
% cao's met WML-schaal	55	46	48	49	49
<u>Afstand tot de arbeidsmarkt</u>					
aantal cao's met afspraken over instroom doelgroepen	46	45	49	56	58
<u>Bovenwettelijke aanvullingen (BWA)</u>					
1 <sup>e</sup> 2 ziektejaren: % wns					
BWA < 170%	2	2	2	2	1
BWA = 170%	47	19	17	16	17
BWA > 170% gedeeltelijke werkhervatting	- <sup>2</sup>	29	20	21	21
BWA > 170% re-integratie	32	28	38	39	38
BWA > 170%	19	23	23	23	22
Arbeidsongeschiktheid: % wns					
BWA < 35%	55	57	59	61	61
BWA 35% <= < 80%	31	35	35	35	36
BWA >= 80%	14	16	15	15	14
<u>Normale arbeidsduur gemiddeld</u>	37,1	37,1	37,2	37,2	37,2
% wns met 36-37 urige werkweek	48	48	47	48	49
% wns met 37-38 urige werkweek	9	9	8	10	9
% wns met 38-39 urige werkweek	38	38	37	35	35
% wns met 39-40 urige werkweek	3	3	0	0	0
% wns met 40-urige werkweek	2	2	8	7	7
<u>Systematiek van salarisaanpassing: % wns</u>					
Automatische periodieken	72	72	74	74	75
Beoordelingssysteem	7	6	6	7	6
Combinatie	15	15	14	14	14
Niet expliciet	6	6	6	5	5
<u>Duurzame inzetbaarheid<sup>3</sup>: % wns</u>				<sup>2</sup>	
Gezondheid	94	94	93	93	90
Doorwerken na AOW-leeftijd	43	43	44	45	49
Scholing	100	100	100	100	100
Mobiliteit	46	46	46	48	53
Oudere werknemers: extra vrije dagen	50	51	53	53	50
Oudere werknemers: extra adv	32	28	29	31	32
Oudere werknemers: demotie	27	27	27	27	27
Oudere werknemers: vrijstelling van diensten	61	61	62	62	60
<u>Cao-fondsen: x € 1 mln. (panel 39 fondsen)</u>					
Saldo baten-lasten	47	-29	- <sup>4</sup>	10	- <sup>4</sup>
Reserves	426	389	420	430	- <sup>4</sup>
<u>Cao's in Nederland</u>					
aantal cao's	674	701	680	672	659
aantal werknemers (wns) onder cao (x 1 mln.)	6,0	5,9	5,5	5,5	5,5
aantal wns onder bedrijfstak-cao's	5,4	5,3	5,0	5,0	5,0
aantal wns onder ondernemings-cao's	0,5	0,6	0,5	0,5	0,5
aantal wns door avv gebonden	0,7	0,6	0,6	0,8	0,8

- 1 Ten opzichte van eerdere rapportages kunnen deze cijfers afwijken, omdat na publicatie ervan nog cao's zijn aangemeld
- 2 In 2012 werd nog geen onderscheid gemaakt tussen de categorieën = 170% en >170% gedeeltelijke werkhervatting
- 3 Met ingang van 2015 is de peildatum voor het onderzoek verschoven van 9 juni naar 31 december
- 4 Na 2013 wordt het onderzoek naar de financiële positie van cao-fondsen twee jaarlijks uitgevoerd, zodat voor 2014 en 2016 geen informatie beschikbaar is over het saldo van baten en lasten (op basis van het onderzoek over 2015 is er wel informatie over de omvang van de reserves in 2014).

## INLEIDING

In de rapportage Cao-afspraken 2016 komen tien onderwerpen aan de orde: de contractloonontwikkeling, de onderkant van het loongebouw, afstand tot de arbeidsmarkt, bovenwettelijke aanvullingen bij ziekte, arbeidsongeschiktheid en werkloosheid, normale arbeidsduur, systematiek van salarisaanpassing, contracten voor bepaald tijd, duurzame inzetbaarheid, de financiële positie van cao-fondsen en bevordering van (een bredere) inzetbaarheid. Voor deze onderwerpen wordt de stand van zaken eind 2016 (cao-fondsen: stand van zaken eind 2015) gepresenteerd.

Voor deze rapportage zijn in principe 98 cao's onderzocht, van toepassing op bijna 4,8 miljoen werknemers (87% van alle werknemers onder een cao). De peildatum voor deze rapportage is 1 januari 2017. Voor de contractloonontwikkeling is de peildatum 2 februari 2017.

### Methodische toelichting

Het ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid (SZW) stelt driejaarlijks de te onderzoeken cao's (steekproef) vast. In de periode 2014-2016 omvat de steekproef in principe 98 reguliere cao's<sup>1</sup>. Het gaat hier om bedrijfstak-cao's van toepassing op 8.000 of meer werknemers, en ondernemings-cao's van toepassing op 2.500 of meer werknemers. Hieronder valt 85% van de werknemers die onder een cao vallen. De werknemersaantallen die onder een cao vallen, worden jaarlijks aangepast (op basis van opgave van de cao-partijen bij de aanmelding van een cao/avv-verzoek)<sup>2</sup>. De steekproef is opgenomen in tabel 1.

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

**Tabel 1 Aantallen cao's, werknemersaantallen en % werknemers onder cao, uitgesplitst naar economische sector in 2016**

economische sector	totaal aantal cao's	totaal werknemers <sup>1</sup>	cao's in steekproef	werknemers onder steekproefcao's <sup>1</sup>	% werknemers
landbouw	8	100.000	3	92.700	93
industrie	268	742.500	15	581.000	78
bouwnijverheid	16	277.700	4	259.000	93
handel & horeca	77	1.164.500	19	1.007.900	87
vervoer & communicatie	94	383.400	13	267.500	70
zakelijke dienstverlening	111	687.200	18	565.100	82
overige dienstverlening	98	2.144.100	26	2.020.400	94
<b>totaal</b>	<b>672</b>	<b>5.499.500</b>	<b>98</b>	<b>4.793.600</b>	<b>87</b>

<sup>1</sup> De totaalcijfers kunnen door afrondingsverschillen (er is afgerond op 100-tallen) afwijken van de som van aantallen werknemers per sector

1 Door samenvoeging/splitsing van cao's kan het aantal cao's in de steekproef veranderen.  
 2 In 2014 is de steekproef geactualiseerd. De nieuwe steekproef is qua omvang hetzelfde als de steekproef in de periode 2011-2013, maar is qua samenstelling wel verschillend. In het algemeen blijkt de steekproefwijziging geen effect te hebben op de ontwikkeling van cao-afspraken over een bepaald onderwerp. Als er wel sprake is van substantiële verschillen tussen 2013 en 2014, dan kunnen die worden toegeschreven aan veranderingen in cao-afspraken.

De tabel laat zien dat 87% van de werknemers die onder een cao vallen, onder de steekproefcao's valt. Dit percentage is hoog genoeg om naar werknemers een goed beeld te geven van de mate waarin in cao's afspraken over de onderzoeksonderwerpen zijn gemaakt. Hetzelfde geldt voor de percentages binnen de zeven onderscheiden economische sectoren.

Voor de onderwerpen afstand tot de arbeidsmarkt, bovenwettelijke aanvullingen bij ziekte, arbeidsongeschiktheid en werkloosheid, normale arbeidsduur, en systematiek van salarisaanpassing vormen de 98 steekproefcao's het uitgangspunt. Voor duurzame inzetbaarheid is nog gewerkt met een panel van 100 cao's. In het algemeen gaat het om cao's met een expiratedatum op of na 31 december 2016. Van de cao's met een expiratedatum vóór 31 december 2016 wordt verondersteld dat de afspraken ongewijzigd worden voortgezet.

Voor de andere onderwerpen wordt met een wisselend aantal cao's en/of met andersoortige bronnen gewerkt. Voor de contractloonmutatie geldt dat alleen met akkoorden kan worden gewerkt met een looptijd over heel 2016 respectievelijk 2017 (84 en 30 cao's). De veronderstelling van ongewijzigde voortzetting kan hier niet worden gehanteerd, omdat in een nieuw akkoord tussen de expiratedatum van de vorige cao en 31 december 2016/2017 nog loonafspraken kunnen worden gemaakt die van invloed zijn op de contractloonontwikkeling in 2016/2017. Voor de berekening van de contractloonontwikkeling wordt, in tegenstelling tot de andere onderwerpen, overigens naast cao's ook gebruik gemaakt van de gegevens van principeakkoorden.

Voor het hoofdstuk over de onderkant van het loongebouw is, op grond van dezelfde overweging als bij de berekening van de contractloonmutatie, eveneens alleen gebruik gemaakt van de akkoorden (cao's en principeakkoorden) met een looptijd over heel 2016 (76 cao's).

Voor het hoofdstuk over flexibele arbeidsrelaties zijn alleen de cao's onderzocht met een expiratedatum op of na 31 december 2015, uitgaande van de veronderstelling dat bij de totstandkoming van deze cao's rekening kon worden gehouden met de nieuwe ketenbepaling.

De financiële positie van cao-fondsen is onderzocht op basis van de financiële jaarverslagen van deze fondsen over 2015<sup>3</sup>. In dit onderzoeksdeel zijn alle 85 cao-fondsen betrokken die gericht zijn op een goede werking van de sectorale arbeidsmarkten. Fondsen met alleen als doel het verstrekken van een uitkering (VUT-fondsen en aanvullingsfondsen) zijn buiten beschouwing gebleven.

Voor het hoofdstuk over bevordering van (een bredere) inzetbaarheid zijn drie bronnen gebruikt. In de eerste plaats de toelichting op financiële jaarverslagen 2015 van cao-fondsen en de beleidsplannen van een aantal van die fondsen voor 2016/2017. In de tweede plaats is gebruik gemaakt van informatie die is verzameld in het kader van het onderzoek duurzame inzetbaarheid. In de derde plaats zijn de 146 sociale plannen onderzocht die tussen 1 januari 2013 – 1 januari 2017 bij SZW zijn aangemeld.

Waar relevant wordt in de verschillende hoofdstukken ook aandacht besteed aan de ontwikkelingen in 2016. Dat gebeurt aan de hand van de 38 principeakkoorden die in 2016 tot stand zijn gekomen.

---

3 Dit onderzoek wordt vanaf 2013 één keer per twee jaar uitgevoerd.

### **Indeling rapportage**

Zoals gezegd komen in deze rapportage tien onderwerpen aan de orde. Hoofdstuk 1 gaat in op de contractloonontwikkeling in 2016 en 2017. Het volgende hoofdstuk richt zich op het niveau van de laagste loonschaal in relatie tot het wettelijke minimumloon. Er wordt zowel gekeken naar de beloning voor vakvolwassenen als voor jongeren. Hoofdstuk 3 gaat over groepen met een afstand tot de arbeidsmarkt. Het gaat hier onder meer om cao-afspraken die de instroom van deze groepen kunnen bevorderen. Hoofdstuk 4 gaat in op afspraken die een aanvulling geven op de wettelijke sociale zekerheidsuitkeringen. In dat verband wordt ook aandacht besteed aan afspraken die het 3<sup>e</sup> WW-jaar beogen te repareren. In hoofdstuk 5 wordt aandacht besteed aan de gemiddelde arbeidsduur per week. Hoofdstuk 6 richt zich op de systematiek van de jaarlijkse salarisaanpassing: is sprake van een automatische periodiek, of vindt verhoging van het salaris plaats op basis van een beoordeling? In hoofdstuk 7 staan afspraken over tijdelijke contracten centraal. Het gaat hier vooral om de vraag hoe in cao's de nieuwe ketenbepaling zijn weerslag heeft gevonden. Hoofdstuk 8 gaat over duurzame inzetbaarheid. In dat verband is gekeken naar afspraken die gezondheid, scholing en mobiliteit kunnen bevorderen. In hoofdstuk 9 komt de financiële positie van cao-fondsen aan de orde. Het gaat hierbij om de baten en de lasten van de fondsen, en ook om de hoogte van de reserves van die fondsen. Het laatste hoofdstuk (hoofdstuk 10) gaat over afspraken die (een bredere) inzetbaarheid van werknemers kunnen bevorderen: welke activiteiten hebben cao-fondsen gefinancierd die aan (een bredere) inzetbaarheid bij kunnen dragen? Zijn de scholings- en mobiliteitsafspraken in de reguliere cao's gericht op de eigen of juist een andere functie van de werknemer? En: welke afspraken bevatten sociale plannen die werknemers die met ontslag worden bedreigd, kunnen helpen om ander werk te vinden? In de bijlagen zijn onder meer de tabellen achter de grafieken in de verschillende hoofdstukken opgenomen. Daarnaast geeft bijlage IX informatie over onder meer het aantal cao's in Nederland, het aantal werknemers onder die cao's, en het aantal werknemers dat door algemeen verbindend verklaring (avv) onder een cao valt. Bijlage X gaat tot slot over de aanmelding van cao's en het aantal lopende cao's.





## 1 DE CONTRACTLOONMUTATIE IN 2016 EN 2017

In dit hoofdstuk wordt op basis van 84 akkoorden (peildatum 2 februari 2017) een beeld geschetst van de gemiddelde contractloonmutatie in 2016. Op basis van 30 akkoorden wordt daarnaast kort ingegaan op de contractloonmutatie in 2017.

Voor de onderzochte akkoorden wordt een vergelijking gemaakt tussen de akkoorden die zijn afgesloten vóór 1 januari 2016 en de akkoorden die ná 1 januari 2016 zijn afgesloten. Tevens wordt de spreiding van de gemiddelde contractloonmutatie, de gemiddelde contractloonmutatie in de markt-, overheid- en zorgsector én de gemiddelde contractloonmutatie uitgesplitst naar economische sectoren in beeld gebracht. Daarna wordt een beeld gegeven van de ontwikkeling van de contractlonen in de periode 2007-2016, gebaseerd op een vast panel cao's in de onderzochte jaren. Het hoofdstuk wordt afgesloten met een analyse van de relatie tussen de structurele contractloonontwikkeling en eenmalige uitkeringen in de periode 2012-2016.

### 1.1 De stand van zaken in 2016

Van 84<sup>4</sup> van de 98 steekproefakkoorden zijn de loongegevens over heel 2016 bekend. Deze akkoorden zijn van toepassing op ruim 4,0 miljoen werknemers. Dat is 85% van de werknemers in de steekproef. In tabel 1.1 is de opbouw van de gemiddelde contractloonmutatie opgenomen. Het gaat hierbij nog om voorlopige gegevens.

Uit de tabel blijkt dat de gemiddelde contractloonmutatie in 2016 2,0% op zowel niveau- als jaarbasis bedraagt. In 2015 bedroeg de gemiddelde contractloonmutatie op niveaubasis 1,5% en op jaarbasis 1,4%. Ten opzichte van 2015 ligt de contractloonmutatie in 2016 op niveaubasis 0,5%-punt hoger.

**Tabel 1.1 Opbouw gemiddelde contractloonmutatie 2016 in procenten (n=84)**

componenten contractloonmutatie	mutatie	
- prijscompensatie-effect <sup>2</sup>		0,0
- initiële verhoging		1,8
- mutatie vakantiebijslag		0,0
- mutatie toeslagen		0,0
- eenmalige uitkeringen 2016	0,5	
- eenmalige uitkeringen 2015	0,3	
	-/- ----	
- mutatie eenmalige uitkeringen		0,2
<b>totale contractloonmutatie op niveaubasis</b>		<b>2,0<sup>1</sup></b>
- overloop uit 2015	0,5	
- overloop naar 2017	0,5	
	-/- ----	
- overloopeffect		0,0
<b>totale contractloonmutatie op jaarbasis</b>		<b>2,0<sup>1</sup></b>

<sup>1</sup> Door afrondingsverschillen kunnen de totalen afwijken van de som van de componenten.

<sup>2</sup> Het voor de loonontwikkeling relevante definitieve cijfer voor de prijscompensatie bedraagt 0,08% per 1 januari 2016 (referteperiode april 2015/oktober 2015), en -0,08% per 1 juli 2016 (referteperiode oktober 2015/april 2016). De bijdrage aan de contractloonmutatie is 0,0% omdat er bijna geen cao's met afspraken over prijscompensatie zijn.

<sup>4</sup> Bijlage Ia bevat een overzicht van de contractloonmutatie per cao in 2016. Bijlage II beschrijft de wijze waarop de (gemiddelde) contractloonmutatie wordt berekend.

## 1.2 Nadere analyse van de contractloonmutatie in 2016

### 1.2.1 De contractloonmutatie naar datum principeakkoord

In deze paragraaf wordt een vergelijking gemaakt tussen de gemiddelde contractloonmutatie in cao's afgesloten vóór 1 januari 2016 en cao's die ná 1 januari 2016 zijn afgesloten. Hiermee wordt een beeld gekregen van de invloed die het moment van afsluiten van het principeakkoord heeft op de hoogte van de gemiddelde contractloonmutatie.

**Tabel 1.2 De gemiddelde contractloonmutatie in 2016 naar datum van het principeakkoord (n=84)**

contractlonen	aantal cao's	werknemers %	niveaubasis %	jaarbasis %
principeakkoord vóór 1/1/2016	46	53	2,0	2,1
principeakkoord op of ná 1/1/2016	38	47	2,1	1,8
<b>totaal/gemiddelde</b>	<b>84</b>	<b>100</b>	<b>2,0</b>	<b>2,0</b>

In de 46 akkoorden die vóór 2016 zijn afgesloten (principeakkoord vóór 1-1-2016), bedraagt de gemiddelde contractloonmutatie voor 2016 op niveaubasis 2,0% en op jaarbasis 2,1%. De gemiddelde contractloonmutatie in de 38 cao's die in 2016 tot stand zijn gekomen, ligt op niveaubasis 0,1%-punt hoger. Op jaarbasis is de gemiddelde contractloonmutatie in de akkoorden afgesloten op of ná 1 januari 2016 0,3%-punt lager.

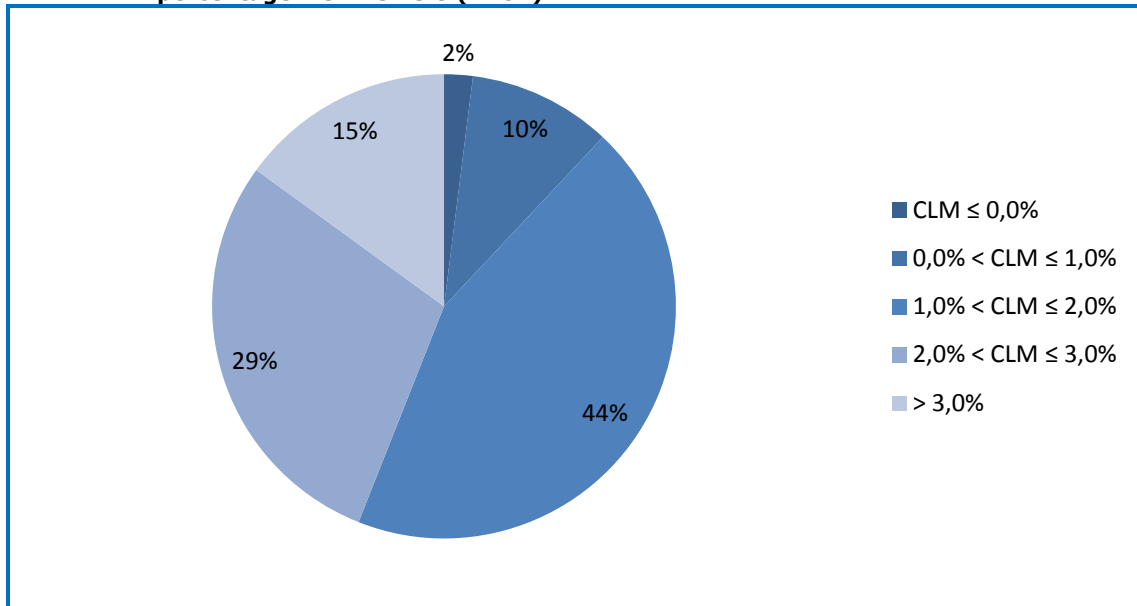
### 1.2.2 De spreiding van de contractloonmutatie in 2016

In de onderzochte cao's met een looptijd over geheel 2016 loopt de contractloonmutatie op niveaubasis uiteen van -2,21% in de cao voor ING<sup>5</sup> tot 5,09% in de cao voor de Politie.

In onderstaande grafiek zijn de 84 cao's aan de hand van de hoogte van de contractloonmutatie op niveaubasis in 5 segmenten ingedeeld (zie ook tabel Ib.1 in bijlage I).

Voor 44% van de werknemers waarvoor de gemiddelde contractloonmutatie in 2016 bekend is, ligt de mutatie tussen 1% – 2%. Voor 29% van de werknemers ligt de mutatie tussen 2% – 3%. Voor 12% van de werknemers is de gemiddelde contractloonmutatie kleiner of gelijk aan 1% en voor 15% van de werknemers ligt de mutatie boven de 3,0%.

5 De negatieve mutatie in cao voor ING is het gevolg van het afboeken van twee eenmalige uitkeringen uit 2015. Beide mutaties hebben een negatieve invloed op de totale contractloonmutatie.

**Grafiek 1.1 Spreiding van de gemiddelde contractloonmutatie op niveaubasis in 2016, naar percentage werknemers (n=84)**

### 1.2.3 Verschillen tussen markt-, overheid- en zorgsector

In onderstaande tabel wordt de gemiddelde contractloonmutatie voor de markt, de zorg en de overheid in beeld gebracht. Weergegeven zijn de cijfers op niveaubasis en op jaarbasis. Naast het aantal cao's wordt ook het aantal werknemers weergegeven, uitgedrukt als percentage van het totale aantal werknemers in de betreffende sector.

Gemiddeld bedraagt de contractloonmutatie in 2016 op niveaubasis 2,0%. In de marktsector ligt de contractloonmutatie 0,1%-punt lager dan het gemiddelde, in de overheidssector 1,0%-punt hoger en in de zorgsector 0,4%-punt lager dan het gemiddelde.

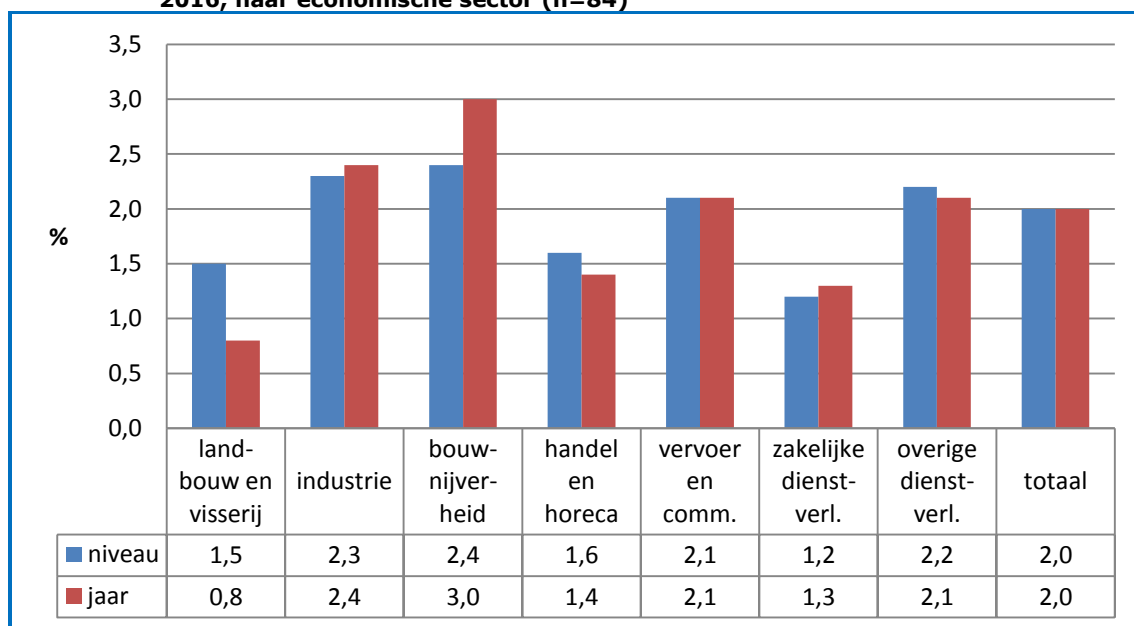
**Tabel 1.3 De gemiddelde contractloonmutatie op niveau- en jaarbasis in 2016, verdeeld naar sector (n=84)**

sector	niveaubasis	jaarbasis	aantal cao's	% werknemers
markt	1,9	1,9	61	76
overheid	3,0	2,9	13	95
zorg	1,6	1,5	10	100
<b>totaal</b>	<b>2,0</b>	<b>2,0</b>	<b>84</b>	<b>85</b>

### 1.2.4 Verschillen tussen economische sectoren

Het percentage werknemers waarvoor naar economische sector de contractloonmutatie bekend is, varieert van 49% in de sector zakelijke dienstverlening tot 100% in de sector vervoer en communicatie (zie ook tabel Ib.2 in bijlage I).

**Grafiek 1.2 De gemiddelde contractloonmutatie in procenten op niveau- en jaarbasis, in 2016, naar economische sector (n=84)**



Grafiek 1.2 laat zien dat de gemiddelde contractloonontwikkeling op niveaubasis varieert van 1,2% in de sector zakelijke dienstverlening tot 2,4% in de sector bouwnijverheid. De gemiddelde contractloonmutatie op niveaubasis ligt in de zakelijke dienstverlening (0,8%-punt), landbouw en visserij (0,5%-punt) en in de handel en horeca (0,4%-punt) onder het totaalgemiddelde van 2,0%. In de overige sectoren (industrie, bouwnijverheid, vervoer en communicatie en de overige dienstverlening) is sprake van een bovengemiddelde contractloonmutatie. De gemiddelde contractloonmutatie ligt in deze sectoren 0,1-0,4%-punt boven het totale gemiddelde.

### 1.3 De stand van zaken in 2017

Van 30 van de 98 steekproefakkoorden zijn de loongegevens over heel 2017 bekend<sup>6</sup>. Deze akkoorden zijn van toepassing op bijna 1,5 miljoen werknemers. Dat is 31% van de werknemers in de steekproef. In tabel 1.4 is de opbouw van de gemiddelde contractloonmutatie opgenomen. Het gaat hierbij nog om voorlopige gegevens.

Tabel 1.4 laat op basis van de voorlopige gegevens zien, dat de contractlonen in 2017 op niveaubasis met 1,3% stijgen; op jaarbasis bedraagt de stijging 1,4%. Ten opzichte van 2016 ligt de contractloonmutatie op niveaubasis in 2017 vooralsnog 0,7%-punt lager; op jaarbasis is de mutatie 0,6%-punt lager.

6 Bijlage Ic bevat een overzicht van de contractloonmutatie per cao in 2017.

**Tabel 1.4 Opbouw gemiddelde contractloonmutatie 2017 in procenten (n=30)**

componenten contractloonmutatie	mutatie	
- prijscompensatie-effect <sup>2</sup>		0,0
- initiële verhoging		1,3
- mutatie vakantiebijslag		0,0
- mutatie toeslagen		0,2
- eenmalige uitkeringen 2017	0,4	
- eenmalige uitkeringen 2016	0,7	
	-/- ----	
- mutatie eenmalige uitkeringen		-0,3
<b>totale contractloonmutatie op niveaubasis</b>		<b>1,3<sup>1</sup></b>
- overloop uit 2016	0,5	
- overloop naar 2018	0,4	
	-/- ----	
- overloopeffect		0,1
<b>totale contractloonmutatie op jaarbasis</b>		<b>1,4<sup>1</sup></b>

<sup>1</sup> Door afrondingsverschillen kunnen de totalen afwijken van de som van de componenten.

<sup>2</sup> Het voor de loonontwikkeling relevante definitieve cijfer voor de prijscompensatie bedraagt 0,43% per 1 januari 2017 (referteperiode april 2016/oktober 2016). De bijdrage aan de contractloonmutatie is 0,0% omdat er bijna geen cao's met afspraken over prijscompensatie zijn.

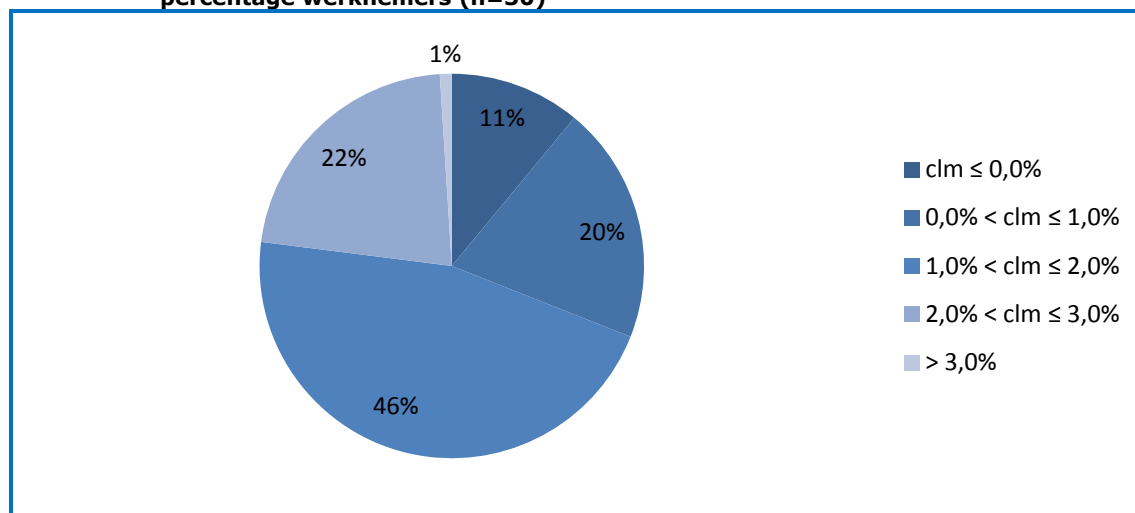
### 1.3.1 De spreiding van de contractloonmutatie in 2017

In de onderzochte cao's met een looptijd over geheel 2017 loopt de contractloonmutatie op niveaubasis uiteen van -1,12% in de cao voor de Sociale Werkvoorziening<sup>7</sup> tot 4,00% in de cao voor de Schilders.

In onderstaande grafiek zijn de 30 cao's aan de hand van de hoogte van de contractloonmutatie op niveaubasis in 5 segmenten ingedeeld (zie ook tabel Id.1 in bijlage I).

Voor 22% van de werknemers waarvoor de gemiddelde contractloonmutatie in 2017 bekend is, ligt de mutatie tussen 2% – 3%. Voor 46% van de werknemers ligt de mutatie tussen 1% – 2%. Voor 11% van de werknemers is deze kleiner of gelijk aan 0,0%. Voor 1% van de werknemers ligt de gemiddelde contractloonmutatie boven de 3,0% en voor 20% van de werknemers ligt de mutatie tussen 0% – 1%.

**Grafiek 1.3 Spreiding van de gemiddelde contractloonmutatie op niveaubasis in 2017, naar percentage werknemers (n=30)**



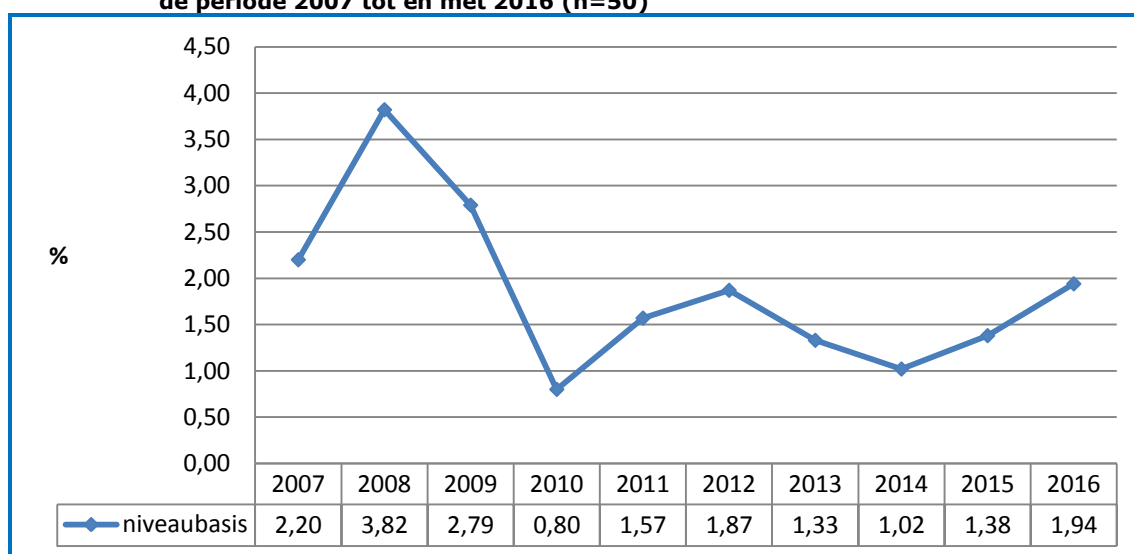
<sup>7</sup> De negatieve mutatie in cao voor de Sociale Werkvoorziening is het gevolg van het afboeken van een eenmalige uitkering uit 2016.

## 1.4 Cumulatieve contractloonmutatie 2007-2016

In deze paragraaf wordt een beeld van de contractloonontwikkeling over de periode 2007-2016 gepresenteerd. De cijfers zijn gebaseerd op de loonafspraken in een groep van 50 cao's, van toepassing op 56%<sup>8</sup> van de werknemers onder cao, die in elk van de 10 onderzochte jaren deel uitmaakten van de steekproef en waarvoor de loongegevens bekend zijn<sup>9</sup>.

Op basis van de contractloonmutatie in deze 50 onderzochte cao's is voor de jaren 2007 tot en met 2016 een gewogen gemiddelde van de contractloonmutatie op niveaubasis berekend. Zie grafiek 1.4 (zie ook tabel Ie.1 in bijlage I).

**Grafiek 1.4 De ontwikkeling (%) van de gemiddelde contractloonmutatie op niveaubasis in de periode 2007 tot en met 2016 (n=50)**

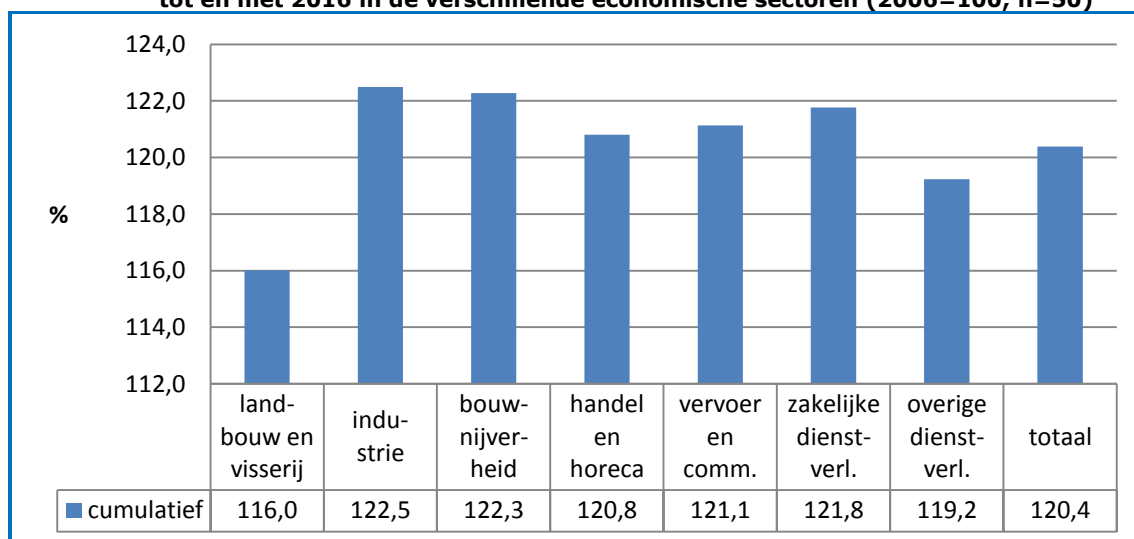


In totaal zijn de contractlonen in de periode 2007-2016 met 20,4% gestegen (gemiddeld 1,87% per jaar). De jaarlijkse stijging is wisselend. De grafiek laat zien dat in het jaar 2008 de gemiddelde contractloonmutatie hoger is dan in het voorafgaande jaar. Voor de jaren 2009 en 2010 geldt het tegenovergestelde: in deze jaren is de gemiddelde contractloonstijging lager dan in het voorafgaande jaar. In 2011 en 2012 is de gemiddelde contractloonmutatie hoger dan in het voorgaande jaar om in 2013 en 2014 weer te dalen. In 2015 en 2016 is sprake van een stijging van de gemiddelde contractloonmutatie ten opzichte van het voorafgaande jaar.

De gemiddelde contractloonmutatie kan ook voor de verschillende economische sectoren afzonderlijk in beeld worden gebracht waarna de cumulatieve contractloonmutatie per sector berekend kan worden (zie ook tabel Ie.2 in bijlage I). Dat is in grafiek 1.5 gebeurd.

<sup>8</sup> Werknemersaantallen van de cao's in de steekproef 2016 zijn gebruikt.

<sup>9</sup> De cijfers over de jaren 2007-2016 kunnen afwijken van de cijfers die in *Cao-afspraken 2015* zijn gepubliceerd, omdat de samenstelling van het panel is veranderd, werknemersaantallen wijzigen en na de vorige rapportage nieuwe cao's zijn aangemeld.

**Grafiek 1.5 De cumulatieve (%) contractloonmutatie op niveaubasis voor de periode 2007 tot en met 2016 in de verschillende economische sectoren (2006=100; n=50)**

Uit de grafiek blijkt dat in de industrie, de bouwnijverheid, de handel en horeca, de sector vervoer en communicatie en de zakelijke dienstverlening de stijging van de contractlonen boven het gemiddelde van 20,4% ligt. In de sectoren landbouw en visserij en de sector overige dienstverlening ligt de ontwikkeling van de contractlonen beneden het gemiddelde, uiteenlopend van 1,2%-punt (overige dienstverlening) tot 4,4%-punt (landbouw en visserij).

### 1.5 Relatie structurele - eenmalige component 2012-2016

Een belangrijke kostenpost vormen de lonen. In cao-onderhandelingen kan worden afgesproken om de contractloonmutatie te beperken. Dit kan bijvoorbeeld door afspraken te maken over eenmalige uitkeringen die niet structureel doorwerken in de loontabellen.

De vraag is of cao's waarin werknemers een eenmalige uitkering ontvangen, een lagere structurele beloning kennen dan de cao's waarin werknemers geen eenmalige beloning krijgen. Dit is onderzocht voor een panel cao's waarvoor over de jaren 2012-2016 gegevens beschikbaar zijn. Deze groep bestaat uit 55 cao's van toepassing op 63% van de werknemers<sup>10</sup>.

**Tabel 1.5 Aantal cao's met en zonder een eenmalige uitkering in de periode 2012-2016 (n=55)**

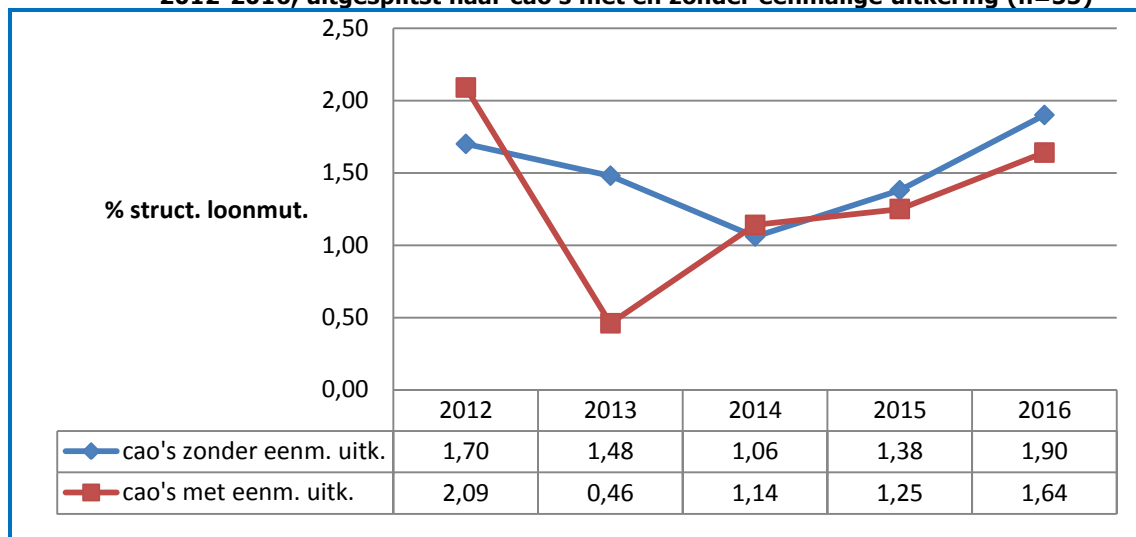
	2012	2013	2014	2015	2016
cao's zonder eenmalige uitkering	44	42	43	40	35
cao's met eenmalige uitkering	11	13	12	15	20

In 2013 stijgt het aantal cao's met afspraken over een eenmalige uitkering van 11 naar 13, daalt in 2014 naar 12 om in 2015 en 2016 te stijgen naar 15 resp. 20 cao's.

10 Cao's die over één of meer jaren geen looptijd kennen (zoals bij de Rijksoverheid het geval is), zijn hierbij niet meegenomen

Grafiek 1.6 geeft een beeld van de structurele loonmutatie in de groep cao's met en de groep cao's zonder afspraken over eenmalige uitkeringen.

**Grafiek 1.6 De structurele loonmutatie (%) op niveaubasis voor de periode 2012-2016, uitgesplitst naar cao's met en zonder eenmalige uitkering (n=55)**



Grafiek 1.6 laat zien dat in 2012 en 2014 de structurele loonmutatie in de cao's met een eenmalige uitkering hoger ligt dan in de cao's waarin geen afspraken over een eenmalige uitkering zijn gemaakt. In 2013, 2015 en 2016 ligt de structurele loonmutatie in de cao's met een eenmalige uitkering lager dan in de cao's zonder afspraken over een eenmalige uitkering.

Een bijzondere vorm van beperking van de contractloonmutatie is de zogenoemde 0-lijn: de structurele loonmutatie is in dit geval gelijk aan 0 en er zijn geen afspraken over een eenmalige uitkering. Tabel 1.6 laat zien hoeveel cao's in de periode 2012-2016 geen structurele loonmutatie kenden en hoeveel van deze cao's in die periode al dan niet afspraken bevatten over een eenmalige uitkering.

**Tabel 1.6 Aantal cao's zonder structurele loonmutatie in de periode 2012-2016 (n=55)**

	2012	2013	2014	2015	2016
cao's zonder structurele loonmutatie	10	10	14	2	5
waarvan zonder eenmalige uitkering	10	7	12	2	1
waarvan met eenmalige uitkering	-	3	2	-	4

In totaal zijn in de periode 2012-2016 in 22 cao's in enig jaar geen structurele loonafspraken gemaakt. In 8 van de 22 cao's zijn in meerdere, niet per se in opeenvolgende jaren, geen structurele loonafspraken gemaakt. In één van deze cao's is in enig jaar wel een eenmalige uitkering afgesproken.

In 2014 stijgt het aantal cao's zonder een structurele loonmutatie. In 2015 hebben, in de onderzochte groep cao's, 2 cao's geen structurele loonmutatie en in 2016 stijgt dit aantal naar 5 cao's.



Het aantal cao's met een eenmalige uitkering in de periode 2012-2016 varieert eveneens. In 2013 is in 3 van de 10 cao's zonder structurele loonmutatie een eenmalige uitkering afgesproken. In 2014 is in 2 van de 14 cao's zonder structurele loonmutatie een eenmalige uitkering afgesproken. In 2016 is in 4 van de 5 cao's zonder structurele loonmutatie een eenmalige uitkering afgesproken. In 2012 en 2015 zijn in de cao's zonder structurele loonmutatie geen afspraken over een eenmalige uitkering gemaakt.



## 2 DE ONDERKANT VAN HET LOONGEBOUW

In dit hoofdstuk wordt verslag gedaan van het niveau van het laagste cao-loon voor vakvolwassen werknemers<sup>11</sup> ultimo 2016. Daarnaast wordt voor deze groep per economische sector de ontwikkeling in de laatste vijf jaren in beeld gebracht. Tevens wordt aandacht besteed aan de in de cao's opgenomen laagste lonen voor werknemers jonger dan 23 jaar.

### 2.1 Methodische toelichting

Gerapporteerd wordt over de in de onderzochte cao's vastgelegde laagste schaalbedragen voor een vakvolwassen werknemer gerelateerd aan het wettelijk minimumloon (Wml) voor een 23-jarige werknemer<sup>12</sup>. De gehanteerde schaalbedragen zijn ontleend aan de reguliere schalen of, voor zover die van toepassing zijn, aan de aanloopschalen. De vermelde niveaucijfers zijn gemiddelden, verkregen door de niveaucijfers in de afzonderlijke cao's te wegen met werknemersaantallen onder de onderzochte cao's.

Uitgangspunt voor de analyse van de onderkant van het loongebouw is de beloning van een vakvolwassen werknemer die gedurende de normale arbeidsduur (dus voltijd) in een onderneming reguliere werkzaamheden uitvoert. Dit cao-loon wordt vergeleken met het Wml voor een 23-jarige werknemer. Voor de analyses zijn die cao's meegenomen die ultimo 2016 looptijd hebben en waarvoor de loongegevens beschikbaar zijn.

Voor de rapportage wordt gebruik gemaakt van de door SZW gehanteerde groep steekproefcao's<sup>13</sup>. Voor 2016 zijn de loongegevens van 76 cao's beschikbaar<sup>14</sup>. Deze cao's zijn van toepassing op ruim 3,3 miljoen werknemers. Dit is 72% van het totale aantal werknemers dat onder de steekproefcao's valt. De cijfers in dit hoofdstuk zijn op een relatief klein aantal cao's gebaseerd. Van 17 cao's ontbreken nog de gegevens. Naarmate er meer cao's worden aangemeld kunnen de cijfers nog worden aangepast. De cijfers hebben dan ook een voorlopig karakter<sup>15</sup>.

---

11 Met vakvolwassen leeftijd wordt de leeftijd bedoeld waarop de werknemer het in de loonschalen bepaalde loon krijgt betaald. Voor werknemers die de vakvolwassen leeftijd nog niet hebben bereikt kunnen in cao's jeugdschalen zijn opgenomen. De vakvolwassen leeftijd in de onderzochte cao's varieert van 18 tot en met 23 jaar. Van 40 cao's is geen vakvolwassen leeftijd bekend (nodig om onderscheid tussen vakvolwassenen en jeugdigen te kunnen maken).

12 In 32 van de 98 cao's is de vakvolwassen leeftijd op 23 jaar bepaald. Voor de cao's met een afwijkende vakvolwassen leeftijd wordt als laagste cao-loon voor een 23-jarige werknemer het bij de vakvolwassen leeftijd behorende laagste schaalbedrag genomen. Indien het bij die leeftijd behorende loon lager is dan het wettelijk minimumloon voor een 23-jarige wordt het Wml als laagste schaalbedrag genomen. Het Wml voor een 23-jarige werknemer ligt ultimo 2016 op €1537,20 bruto per maand.

13 Zie Inleiding.

14 In 5 cao's zijn geen loontabellen opgenomen. Van 17 cao's zijn nog geen gegevens bekend omdat de expiratedatum vóór de datum van 31-12-2016 ligt. In totaal ontbreken dus van 22 cao's een of meerdere gegevens en deze blijven in de analyse dan ook buiten beschouwing.

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

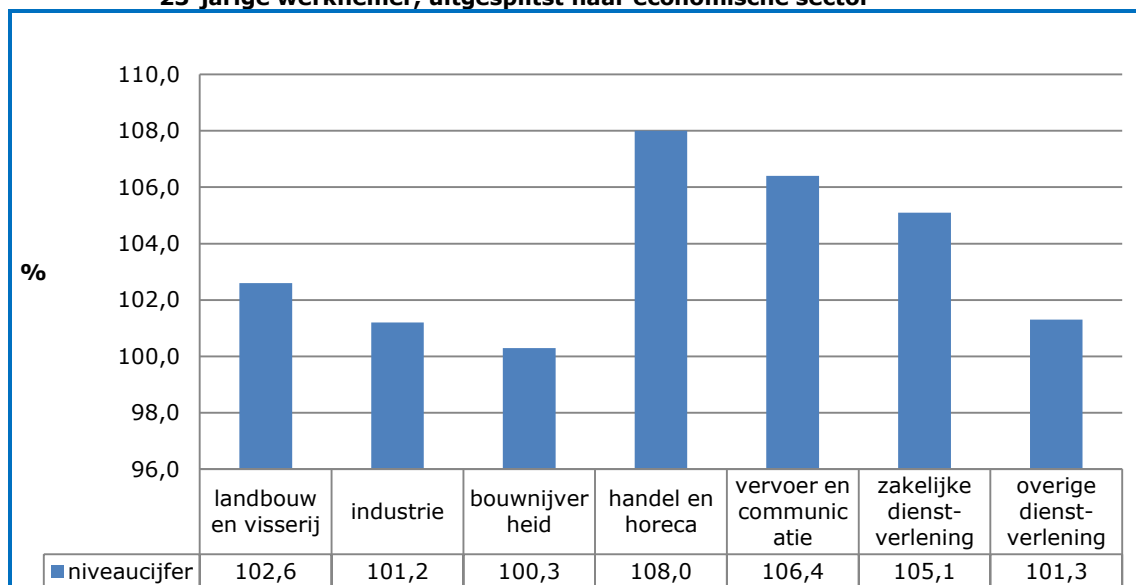
## 2.2 Niveau van de laagste schaalbedragen ultimo 2016

In deze paragraaf wordt, uitgesplitst naar economische sector, bekeken hoe de laagste loonschalen in cao's zich verhouden tot het Wml voor een 23-jarige werknemer. Vervolgens wordt ingegaan op de ontwikkeling sinds 2012.

### 2.2.1 Niveaucijfers uitgesplitst naar economische sector

Grafiek 2.1 geeft voor 2016 een voorlopig beeld van het laagste schaalbedrag als percentage van het Wml. Het niveau van het laagste schaalbedrag ten opzichte van het WML voor de 76 onderzochte cao's bedraagt 103,1%. Gemiddeld ligt het laagste schaalbedrag dus 3,1% boven het Wml, in geld uitgedrukt €48,- bruto. In de sector bouwnijverheid ligt het laagste cao-loon tegen het Wml aan. In de overige sectoren is de afstand tussen het laagste loon en het Wml groter en varieert van 1,2% (industrie) tot 8,0% (handel en horeca) boven het Wml.

**Grafiek 2.1 Laagste schaalbedragen<sup>1</sup> als percentage van het Wettelijk minimumloon voor een 23-jarige werknemer, uitgesplitst naar economische sector**



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

### 2.2.2 De ontwikkeling sinds 2012

Om een beeld te schetsen van de ontwikkeling van het laagste cao-loon ten opzichte van het Wml zijn in tabel 2.1 de cijfers vanaf 2012 opgenomen. Deze cijfers zijn gebaseerd op de voor het betreffende jaar actuele steekproef. De resultaten worden uitgesplitst naar economische sector.

De data gebruikt voor de rapportage *Cao-afspraken 2015* zijn aangevuld met gegevens van sinds de publicatie nieuw afgesloten akkoorden. In onderstaande tabel zijn de cijfers voor 2014 en 2015 geactualiseerd. Hieruit blijkt dat het gemiddelde niveau van het laagste cao-loon ten opzichte van eerder gepubliceerde cijfers in *Cao-afspraken 2015* voor 2014 is gestegen en het gemiddelde niveau van het laagste cao-loon voor 2015 is gedaald. De stijging in 2014 komt voor rekening van de sector zakelijke dienstverlening, waarin 3 cao's zijn toegevoegd met een laagste loon boven Wml-niveau. De daling in 2015 komt voor rekening van de

sectoren handel en horeca en vervoer en communicatie, waarin 3 cao's zijn toegevoegd met een laagste loon op Wml-niveau.

**Tabel 2.1 Laagste schaalbedragen als percentage van het Wettelijk minimumloon voor een 23-jarige werknemer voor de jaren 2012-2016, uitgesplitst naar economische sector<sup>16</sup>**

<b>economische sectoren</b>	<b>2012</b>	<b>2013</b>	<b>2014</b>	<b>2015</b>	<b>2016</b>
landbouw en visserij	102,8	102,4	103,0	102,8	102,6
industrie	100,5	100,4	100,8	100,9	101,2
bouwnijverheid	104,8	103,4	100,2	100,3	100,3
handel en horeca	105,2	104,3	107,2	107,7	108,0
vervoer en communicatie	105,8	104,2	104,3	106,3	106,4
zakelijke dienstverlening	103,6	103,0	105,4	106,1	105,1
overige dienstverlening	101,0	100,6	100,9	101,0	101,3
<b>totaal</b>	<b>102,8</b>	<b>102,2</b>	<b>102,5</b>	<b>102,8</b>	<b>103,1</b>

Ten opzichte van 2012 daalt in 2013 het niveau van het laagste cao-loon ten opzichte van het Wml. Ten opzichte van 2013 stijgt in de jaren 2014, 2015 en 2016 het niveau van het laagste cao-loon ten opzichte van het Wml jaarlijks met 0,3%-punt. Dit komt voor rekening van alle economische sectoren met uitzondering van de landbouw en de bouwnijverheid.

In de sector landbouw stijgt in 2014 het niveau van het laagste cao-loon om in de daaropvolgende jaren weer te dalen. Dit als gevolg van de ontwikkeling van het niveau van het laagste loon in de cao voor de Open teelten. In de bouwnijverheid is het niveaucijfer sinds 2014 stabiel.

In de industrie, de handel en horeca, vervoer en communicatie, zakelijke en de overige dienstverlening stijgt vanaf 2013 het gemiddelde niveau van het laagste cao-loon (de zakelijke dienstverlening laat een daling zien in 2016).

De stijging in de industrie komt voor rekening van een stijging van de niveaucijfers in de cao's van Heineken, DSM en Tata steel. De stijging in de sector vervoer komt voor rekening van de cao's voor het Beroepsgoederenvervoer, Goederenvervoer en het Gemeentelijk Vervoersbedrijf. In de zakelijke dienstverlening komt de stijging van het niveau van het laagste cao-loon in 2014 en 2015 voor rekening van de cao's voor het Verzekeringsbedrijf, Schoonmaak, Beveiliging, Flora Holland en de Woondiensten. De daling in 2016 komt eveneens voor rekening van deze cao's.

## 2.3 Niveau en spreiding van de onderscheiden loonschalen

Tabel 2.2 toont per economische sector het aantal cao's met een reguliere schaal, aanloopschaal en/of doelgroepschaal<sup>17</sup>.

Er zijn 28 cao's met een aanloopschaal en 29 cao's met een doelgroepschaal. Tweederde van de cao's met een aanloopschaal maakt deel uit van de sectoren

16 De cijfers over voorgaande jaren zijn herberekend op basis van aanvullend cijfermateriaal ontleend aan ná de vorige rapportage afgesloten akkoorden. De cijfers over voorgaande jaren kunnen daarom afwijken van eerder gepubliceerde cijfers.

17 Een aanloopschaal is bedoeld voor werknemers die nog niet over de vereiste kennis en/of ervaring beschikken voor de uitoefening van de functie. Een doelgroepschaal geldt voor specifieke groepen werknemers, zoals gehandicapten, langdurig werklozen en herintredende vrouwen.

handel en horeca, industrie en zakelijke dienstverlening. De doelgroepschalen komen in alle sectoren voor, uitgezonderd de sector vervoer en communicatie.

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

economische sector	reguliere schalen	aanloopschalen	doelgroepschalen
landbouw en visserij	3	-	3
industrie	10	5	4
bouwnijverheid	3	3	1
handel en horeca	13	9	4
vervoer en communicatie	11	3	-
zakelijke dienstverlening	11	5	3
overige dienstverlening	24	3	14
<b>totaal</b>	<b>76</b>	<b>28</b>	<b>29</b>

### 2.3.1 Niveau van de onderscheiden loonschalen

In tabel 2.3 is, uitgesplitst naar economische sector, het niveau van het laagste cao-loon weergegeven. De niveaucijfers van deze loonschalen zijn berekend door het laagste schaalbedrag van die schalen te relateren aan het wettelijk minimumloon van een 23-jarige werknemer. Uit de vergelijking met grafiek 2.1 blijkt dat het niveau van de laagste lonen wordt beïnvloed door in de cao's opgenomen aanloopschalen<sup>18</sup>. Dit geldt niet voor de landbouwsector omdat in deze sector geen aanloopschaal voorkomt.

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

economische sector	reguliere schalen	aanloopschalen	doelgroepschalen
landbouw en visserij	102,6	-	100,0
industrie	108,1	100,0	100,0
bouwnijverheid	111,7	100,0	100,0
handel en horeca	111,6	109,9	101,1
vervoer en communicatie	109,9	107,4	-
zakelijke dienstverlening	113,1	107,9	100,0
overige dienstverlening	101,4	100,0	100,2
<b>totaal</b>	<b>106,3</b>	<b>104,9</b>	<b>100,2</b>

Het gemiddelde niveau van de reguliere schalen ligt op 106,3% van het Wml. Het niveau van de reguliere schalen loopt uiteen van 101,4% in de overige dienstverlening tot 113,1% in de zakelijke dienstverlening.

Het niveau van de aanloopschalen ligt gemiddeld op 104,9% en loopt uiteen van 100,0% in de sectoren industrie, bouwnijverheid en overige dienstverlening tot 109,9% in de sector handel en horeca.

Het niveau van de doelgroepschalen bedraagt in de sectoren landbouw en visserij, industrie, bouwnijverheid en de zakelijke dienstverlening 100,0% van het Wml. In de sectoren handel en vervoer en overige dienstverlening loopt het niveau van de doelgroepschalen uiteen van 100,2 in de sector overige dienstverlening

<sup>18</sup> Ter toelichting het volgende voorbeeld: in de sector bouwnijverheid ligt het laagste bedrag van de laagste loonschalen (reguliere loonschalen en aanloopschalen) in 2016 0,3% boven het Wml (zie tabel 2.1). Het laagste bedrag van de reguliere loonschalen ligt 11,7% boven het Wml (zie tabel 2.3). Voor de aanloopschalen is dit gelijk aan het Wml. Het laagste bedrag in de aanloopschalen heeft een drukkend effect op het niveau van de laagste loonschalen in de bouwnijverheid.

tot 101,1% in de sector handel en horeca. Met doelgroepenschalen wordt getracht de instroom van moeilijk op de arbeidsmarkt plaatsbare werknemers te bevorderen.

### 2.3.2 Spreiding van de onderscheiden loonschalen

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

Uit tabel 2.4 blijkt dat in 49% van de cao's (37 cao's) een laagste loon op het niveau van het Wml is opgenomen. In 32% van de cao's (28 cao's) ligt het niveau van het laagste loon tussen 100 en 110% van het Wml.

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

intervallen:	laagste cao-loon	reguliere schalen	aanloop-schalen	doelgroepen-schalen
100% WML	37	27	16	27
100-105% WML	18	22	1	2
105-110% WML	10	7	5	-
110-115% Wml	4	3	4	-
115-120% WML	4	5	2	-
>120% WML	3	12	-	-
<b>totaal</b>	<b>76</b>	<b>76</b>	<b>28</b>	<b>29</b>

In 57% van de cao's (16 cao's) met een aanloopschaal ligt het niveau van die aanloopschaal op het niveau van het Wml. In de cao's met een reguliere loonschaal is dit 36% (27 cao's). In 93% van de cao's met een doelgroepenschaal (27 cao's) is het niveau van deze schaal gelijk aan het Wml.

## 2.4 Jeugdlonen

In 38 van de 76 cao's zijn schaalbedragen voor jeugdige werknemers opgenomen<sup>19</sup>. In 19 cao's zijn loonbedragen opgenomen voor werknemers vanaf 15 jaar, 32 cao's kennen loonbedragen voor werknemers van 16 jaar, 35 cao's bevatten loonbedragen voor werknemers van 17 jaar, 36 cao's bevatten loonbedragen voor werknemers van 18 jaar en 38 cao's kennen loonbedragen voor werknemers van 19 jaar en ouder.

Voor de werknemers van 15 tot en met 22 jaar zijn op basis van de in de cao vastgelegde laagste schaalbedragen en de voor de betreffende leeftijd geldende Wmjl-bedragen de niveaucijfers berekend. Deze niveaucijfers uitgesplitst naar economische sector zijn in een tabel in bijlage III opgenomen.

Uit de cijfers blijkt dat de jeugdloonschalen gemiddeld 12,0% (22-jarigen) tot 29,3% (15-jarigen) boven het bijbehorende Wmjl liggen. Met name in de sectoren landbouw en visserij, vervoer en communicatie, zakelijke en overige

<sup>19</sup> In hoeverre in cao's schaalbedragen voor jeugdige werknemers zijn opgenomen wordt beoordeeld aan de hand van de in de loonschalen opgenomen loonbedragen voor leeftijdsgroepen beneden de vakvolwassen leeftijd. Is bijvoorbeeld in een cao de vakvolwassen leeftijd 18 jaar en zijn er geen schaalbedragen opgenomen voor werknemers beneden de 18 jaar dan wordt deze cao niet meegenomen in de telling. Om vast te stellen of in een cao jeugdlonen zijn opgenomen wordt niet alleen gekeken naar de reguliere schaal maar ook naar de aanloopschaal.

dienstverlening liggen de jeugdloonschalen boven het gemiddelde van de betreffende leeftijdscategorieën.

#### **2.4.1 Jeugdlonen: de ontwikkeling sinds 2012**

Ten aanzien van de jeugdlonen speelt een aantal ontwikkelingen waarop in deze paragraaf nader wordt ingegaan.

Allereerst blijkt dat in een aantal cao's de vakvolwassen leeftijd (vvl) wordt losgelaten. Een werknemer wordt aangenomen en ingedeeld in een functiegroep op basis van zijn kwaliteiten verkregen door opleiding en ervaring. Leeftijd speelt hierbij in steeds mindere mate een rol van betekenis. De afgelopen jaren is in een aantal cao's de vakvolwassen leeftijd komen te vervallen<sup>20</sup>. Daarmee zijn de jeugdlonen uit de loonschalen verdwenen.

Verder wordt ingegaan op het verminderen van het aantal jeugdlonen in de functieschalen dan wel het geheel afschaffen van deze lonen. Met het oog op leeftijdsdiscriminatie wordt de wens geuit om de jeugdschalen af te schaffen. In sommige cao's worden de jeugdlonen (jaarlijks) met een leeftijdsjaar verminderd, in andere cao's wordt overwogen om de jeugdloonschalen te schrappen<sup>21</sup>.

Voor wat betreft het geheel of gedeeltelijk schrappen van de jeugdlonen zijn er twee varianten.

Enerzijds kan men jeugdige werknemers het startsalaris van een oudere werknemer geven. In de cao is dan vastgelegd dat bijv. een 16-jarige werknemer bij indiensttreding instroomt in de schaal van 17-jarigen. Een voorbeeld hiervan is de cao voor Ikea waarin het jeugdloon voor een 16-jarige in 2011 is komen te vervallen. Verder treft men dit aan in de cao's voor Albert Heijn Logistics waarin het jeugdloon voor een 18-jarige in 2008 werd geschrapt en de cao voor de Ziekenhuizen waarin met ingang van 2012 de jeugdschalen worden afgebouwd. Met ingang van 2012 vervielen de schaalbedragen voor 21-jarigen; met ingang van 2013 vervielen alle schalen voor 20-jarigen en met ingang van 2014 vervielen alle schalen voor 17, 18 en 19-jarigen. In de cao voor Sanquin worden de jeugdschalen met ingang van 2012 stapsgewijs geschrapt. In 2012 zijn de schalen van 21-jarigen geschrapt om in 2014 de laatste schalen voor 17, 18 en 19-jarigen te schrappen. In de cao's voor het Levensmiddelenbedrijf en Levensmiddelen (grootwinkelbedrijven) is bepaald dat werknemers van 13 en 14 jaar het loon van een 15-jarige krijgen betaald.

Anderzijds is het mogelijk dat men de vakvolwassen leeftijd verlaagt. In de cao wordt dan aan de bovenkant van de jeugdlonen een leeftijdsgroep geschrapt. In de cao voor de Bloemen en Planten (groothandel) is in 2009 de vakvolwassen leeftijd met een jaar verlaagd van 23 naar 22 jaar. In 2013 is de vakvolwassen leeftijd wederom aangepast en verlaagd naar 21 jaar. In de cao voor de Recreatie is 2015 de vakvolwassen leeftijd verlaagd van 22,5 naar 22 jaar om uiteindelijk in 2019 verlaagd te worden naar 18 jaar.

---

20 Cao's die in het verleden nog een vakvolwassen leeftijd kenden en in 2016 niet meer, zijn Architectenbureaus, Reisbranche, Contractcateringbranche, Philips, Primair Onderwijs, Schildersbedrijf, Sociale Verzekeringsbank, Universitair Medische Centra, Verpleeg- en verzorgingstehuizen en Ziekenhuizen.

21 Voorbeelden van cao's waarin de vakvolwassen leeftijd is verlaagd: Bloemen en planten groothandel (vvl van 22 naar 21 jaar verlaagd) en Recreatie (vvl van 22,5 naar 22 jaar verlaagd). In de Reisbranche zijn de leeftijdschalen omgezet in 2 aanlooptreden.



Voor de periode 2012-2016 kan de ontwikkeling van de jeugdlonen in beeld worden gebracht voor de leeftijden 19 tot en met 22 jaar. Gekozen is voor deze leeftijden omdat in alle 29 cao's waarvoor in beide jaren gegevens beschikbaar zijn, voor deze leeftijden schaallonen zijn opgenomen.

In onderstaande tabel wordt voor 2012 en 2016 het niveau van het laagste schaalbedrag (schaalbedrag in de aanloop- dan wel reguliere schaal van bijvoorbeeld een 19-jarige gerelateerd aan het wettelijk minimumloon voor een 19-jarige) voor de verschillende leeftijden weergegeven. In de laatste kolom wordt het niveau van het laagste loon gepresenteerd dat de vakvolwassenen werknemer ontvangt bij instroom in de laagste loonschaal. Dit loon is gerelateerd aan het WML van een 23-jarige.

**Tabel 2.5 Het in de cao per leeftijdscategorie vastgelegde laagste schaalbedrag als percentage van het bij die leeftijd behorende wettelijk minimumloon, voor 2012 en 2016 (n=29)**

jaar	lalo 19	lalo 20	lalo 21	lalo 22	lalo 23
2012	118,0	117,3	115,1	112,3	105,3
2016	118,4	117,6	116,1	112,6	105,4

Het Wml is in de periode 2012-2016 gestegen met 5,6%. Uit de niveaucijfers in tabel 2.5 blijkt dat het laagste schaalbedrag van een 23-jarige werknemer ten opzichte van het wettelijk minimumloon van een 23-jarige werknemer in de onderzochte cao's in de periode 2012-2016 met 0,1%-punt is gestegen. Voor de andere onderscheiden leeftijden is de stijging van het laagste schaalbedrag ten opzichte van het bijbehorende wettelijk minimum jeugdloon groter. Dit loopt uiteen van 0,3%-punt voor een 22-jarige tot 1,0%-punt voor een 21-jarige.

#### **2.4.2 Niveaucijfers op basis van de vakvolwassen leeftijd**

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

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

**Tabel 2.6** Het in de cao per leeftijdscategorie vastgelegde laagste schaalbedrag als percentage van het bij die leeftijd behorende Wmjl, uitgesplitst naar drie groepen cao's: cao's met een vvl van 21 jaar, 22 jaar, en 23 jaar

<b>vakvolwassen leeftijd</b>	<b>vvl = 21 jaar</b>	<b>vvl = 22 jaar</b>	<b>vvl = 23 jaar</b>
<b>niveau laagste loon</b>			
15 jaar	134,4	159,7	114,6
16 jaar	153,6	138,1	108,3
17 jaar	159,2	130,1	108,0
18 jaar	158,5	134,4	106,5
19 jaar	155,6	137,6	106,0
20 jaar	149,3	136,4	105,8
21 jaar	139,0	133,5	105,4
22 jaar	-	118,3	110,0
23 jaar	-	-	104,8
<b>totaal aantal cao's</b>	<b>(8)</b>	<b>(9)</b>	<b>(22)</b>

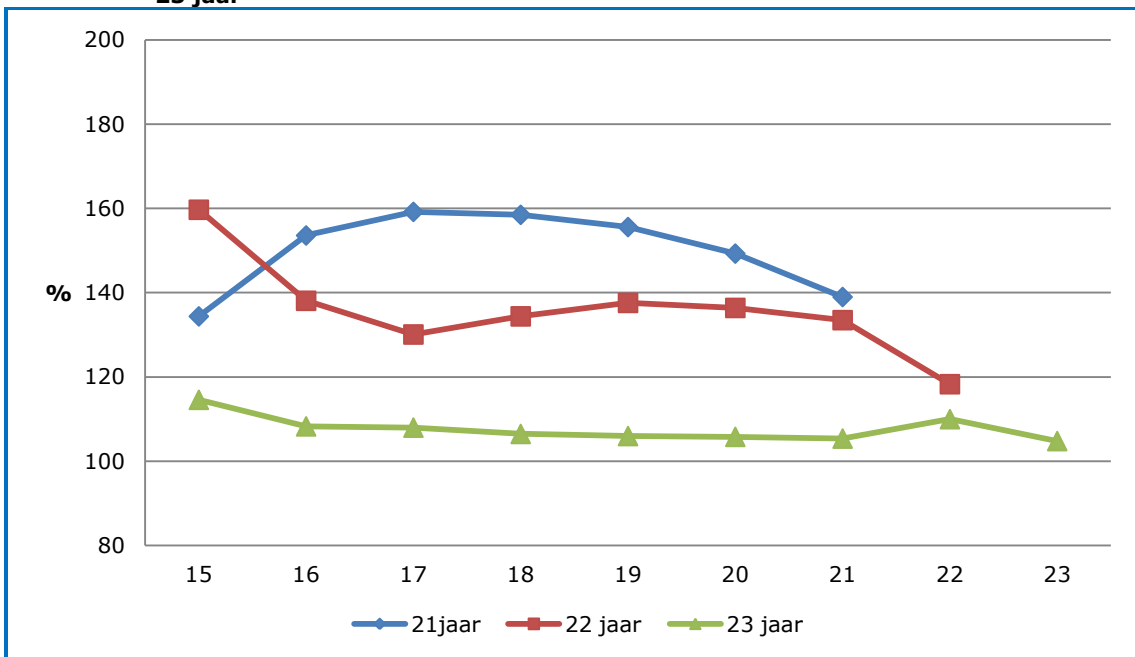
In de groep cao's met een vakvolwassen leeftijd van 23 jaar ligt het laagste cao-loon, afhankelijk van de leeftijdsgroep, 4,8 tot 14,6%-punt hoger dan het bij die leeftijd behorende Wmjl. Ten opzichte van de niveaucijfers in de rapportage *Cao-afspraken 2015* liggen de niveaucijfers in 2016 per leeftijdsgroep op een enigszins lager niveau als gevolg van een daling van het laagste loon ten opzichte van het Wmjl in de onderzochte cao's. Een uitzondering hierop is het niveaucijfer voor de 22-jarigen. Dit cijfer is ten opzichte van *Cao-afspraken 2015* juist gestegen als gevolg van de cao's in de levensmiddelensector. Daarin is bepaald dat medio 2016 de 22-jarige werknemer het loon van een 23-jarige krijgt.

In de groep cao's met een vakvolwassen leeftijd van 22 jaar ligt het laagste cao-loon 18,3 tot 59,7%-punt hoger. Het afwijkende gemiddelde laagste schaalbedrag voor een 15-jarige komt voor rekening van de cao's van de NS en het Beroepsgoederenvervoer. In deze groep cao's met een vakvolwassen leeftijd van 22 jaar ligt in 8 cao's het laagste schaalbedrag voor de 22-jarige werknemer boven het Wml voor een 23-jarige. In 3 cao's ligt het laagste schaalbedrag van een 21-jarige werknemer boven het Wml voor een 23-jarige.

Voor de groep cao's met een vakvolwassen leeftijd van 21 jaar ligt het laagste cao-loon 34,4 tot 59,2%-punt hoger dan het bij die leeftijd behorende Wmjl. Ten opzichte van de rapportage *Cao-afspraken 2015* is het gemiddelde niveau van het laagste loon voor de verschillende leeftijden gestegen. Dit is het gevolg van het vervallen van één cao met een laagste loon op Wml-niveau. In deze groep cao's met een vakvolwassen leeftijd van 21 jaar hebben 5 cao's een laagste schaalbedrag voor de 21-jarige en voor de 22-jarige werknemer dat ligt boven het Wml voor een 23-jarige.

Uit grafiek 2.2 blijkt dat in cao's met 23 jaar als vakvolwassen leeftijd het loonniveau van de verschillende leeftijdsgroepen relatief weinig afwijkt van het voor die leeftijd geldende Wmjl. Als de vakvolwassen leeftijd 21 of 22 jaar is, dan is het verschil tussen het laagste loon en het Wmjl groter dan als de vakvolwassen leeftijd 23 jaar bedraagt.

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





### 3 AFSTAND TOT DE ARBEIDSMARKT

Voor diverse groepen werknemers is sprake van een kwetsbare positie op de arbeidsmarkt. De arbeidsparticipatie van deze groepen is relatief laag. De oorzaak kan liggen in leeftijd, opleidingsniveau en/of ervaring (langdurig werklozen, jeugdige werklozen en personen zonder startkwalificatie) of gezondheid (arbeidsbeperkten, jonggehandicapten en WSW'ers). Voor deze zes groepen wordt actief geprobeerd om de arbeidsmarktpositie te verbeteren.

Kabinet en sociale partners hebben in het sociaal akkoord van april 2013 afspraken gemaakt om de kwetsbare arbeidsmarktpositie van groepen werknemers te verbeteren<sup>23</sup>. Een deel van deze afspraken heeft het kabinet verder uitgewerkt in de Participatiewet en de wet Banenafpraak en quotum arbeidsbeperkten. In het sociaal overleg is ook afgesproken dat het kabinet door cofinanciering van sectorplannen ondersteuning zal bieden bij inspanningen om mensen die hun baan dreigen kwijt te raken via (inter-)sectorale mobiliteit en scholing aan de slag te houden. Ook het bieden van kansen aan mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt kan rekenen op steun, evenals het bieden van kansen aan jongeren om werkervaring op te doen<sup>24</sup>.

Met ingang van 1 januari 2015 is de Participatiewet in werking getreden. Het doel van deze wet is om zo veel mogelijk mensen met of zonder arbeidsbeperking werk te laten vinden. Een deel van de doelgroep van de Participatiewet komt overeen met de diverse groepen werknemers waar dit hoofdstuk over gaat. In eerste instantie wordt het overgelaten aan werkgevers en werknemers om afspraken te maken die de instroom van de doelgroep uit de Participatiewet en Wajongers bevorderen. Als blijkt dat er op deze manier onvoldoende arbeidsplaatsen zijn gerealiseerd, dan komt er een wettelijke regeling die werkgevers verplicht om deze mensen aan het werk te helpen (wet Banenafpraak en quotum arbeidsbeperkten, in werking getreden op 1 mei 2015).

Dit onderzoek richt zich op afspraken in cao's die een bijdrage kunnen leveren aan de verbetering van de kwetsbare arbeidsmarktpositie van de zes boven genoemde groepen werknemers. In de eerste plaats gaat het hierbij om afspraken met een algemeen karakter, zoals anti-discriminatie-afspraken en afspraken over gelijke behandeling (paragraaf 3.1). Daarna wordt achtereenvolgens ingegaan op afspraken die de instroom (paragraaf 3.2) en doorstroom (paragraaf 3.3) van kwetsbare groepen werknemers kunnen bevorderen, dan wel de uitstroom naar werkloosheid (paragraaf 3.4) tegen kunnen gaan. Het hoofdstuk wordt afgesloten met de ontwikkeling van cao-afspraken over groepen met een kwetsbare arbeidsmarktpositie in de periode 2012-2016, en met een korte schets van de ontwikkelingen in 2016 (paragraaf 3.5).

---

23 Brief van de minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid, Tweede Kamer 33 566, nr. 15

24 Brief van de minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid, Tweede Kamer 33 566, nr. 53

### **3.1 Algemene afspraken**

De algemene afspraken die tot doel kunnen hebben om kwetsbare groepen aan het werk te helpen of te houden, kunnen in drie categorieën worden onderverdeeld: anti-discriminatie afspraken, afspraken over gelijke behandeling, en afspraken over onderzoek.

Anti-discriminatie afspraken in cao's zijn afspraken die de intentie hebben om bij instroom, doorstroom en uitstroom van werknemers geen onderscheid te maken naar bijvoorbeeld leeftijd, geslacht of arbeidsbeperking. In deze categorie staan bepalingen die discriminatie in het algemeen afwijzen ofwel tijdens werving en selectie, of die een gedragscode voorschrijven die discriminatie tegengaat, dat het personeelsbestand een afspiegeling moet vormen van de samenleving of dat er een evenwichtige samenstelling van het personeelsbestand moet zijn, dat alle talenten moeten worden omarmd, een bevordering van diversiteit binnen het personeel.

Afspraken over gelijke behandeling beogen expliciet gelijke behandeling van groepen werknemers te bevorderen. In deze afspraken gaat het expliciet om het bieden van gelijke kansen aan alle werknemers of aan bijvoorbeeld arbeidsbeperkten in het bijzonder.

De afspraken over onderzoek ten slotte geven de intentie van cao-partijen weer om aandacht te schenken aan groepen met een zwakke arbeidsmarktpositie. Afgelopen jaar zijn er in drie cao's nieuwe afspraken gemaakt hierover. Een overzicht van deze afspraken is opgenomen in bijlage IV.

Naast deze drie categorieën zijn er enkele algemene afspraken die niet passen in een van deze categorieën. Het gaat bijvoorbeeld om afspraken dat er in het onderling overleg aandacht besteed moet worden aan kwetsbare groepen, dat het een onderwerp zal worden op de agenda, dat er in het sociaal jaarverslag aandacht aan wordt besteed of een algemene doelstellingsbepaling uit een fonds die de inzet van adviseurs mogelijk maakt voor voorlichtende activiteiten over arbeidsmarktbeleid.

In tabel 3.1 is weergegeven in welke mate in cao's algemene afspraken voorkomen die de positie van kwetsbare groepen op de arbeidsmarkt kunnen verbeteren. De tabel laat zien dat meer dan de helft van de onderzochte cao's één of meer algemene afspraken bevat. Naar percentage werknemers bezien komen deze afspraken vooral voor in de sectoren landbouw en zakelijke dienstverlening. Daarnaast laat de tabel zien dat anti-discriminatie afspraken, eveneens naar percentage werknemers bezien, vooral in de zakelijke dienstverlening voorkomen. Afspraken over gelijke behandeling komen vooral voor in de sectoren landbouw en zakelijke dienstverlening. Bezien naar werknemerspercentage komen algemene afspraken, met uitzondering van afspraken over onderzoek, meer voor in ondernemings-cao's dan in bedrijfstak-cao's.

**Tabel 3.1 Aantal cao's en % werknemers (wns) met algemene afspraken, naar economische sector en soort cao, 2016<sup>25</sup>**

economische sector	anti-discriminatie		gelijke behandeling		onderzoek		totaal <sup>1</sup>	
	aantal cao's	% wns	aantal cao's	% wns	aantal cao's	% wns	aantal cao's	% wns
landbouw	1	42	3	100	0	0	3	100
industrie	4	31	3	23	0	0	11	77
bouwnijverheid	1	2	0	0	0	0	2	50
handel/horeca	2	31	8	37	5	37	11	79
vervoer/comm.	5	21	5	18	1	1	9	38
zak. dienstverl.	7	50	8	51	1	1	14	90
ov. dienstverl.	7	21	2	5	3	6	11	26
<b>soort cao</b>								
ondernemings-cao	11	43	11	34	1	1	21	92
bedrijfstak-cao	16	26	18	21	9	11	41	54
<b>totaal</b>	<b>27</b>	<b>27</b>	<b>29</b>	<b>21</b>	<b>10</b>	<b>11</b>	<b>62</b>	<b>57</b>

1 Omdat in cao's afspraken over meerdere aspecten kunnen voorkomen, hoeft het totaal niet gelijk te zijn aan de som van de drie onderscheiden aspecten

### 3.2 De instroom van doelgroepen op de arbeidsmarkt

In cao's kunnen afspraken worden gemaakt om mensen uit bepaalde groepen aan het werk te helpen (instroom) of om hen werkervaring op te laten doen via werkervaringsplaatsen, stages en leer-/werktrajecten. Het karakter van de afspraken kan verschillen. In de eerste plaats kan het gaan om een inspanningsverplichting, maar de cao-afspraken kunnen ook een concreet aantal te realiseren plaatsen bevatten. In de tweede plaats kan in algemene zin worden gesproken over groepen met een kwetsbare arbeidsmarktpositie, maar de groepen kunnen ook concreet worden benoemd.

**Tabel 3.2 Aantal cao's met afspraken over instroom per sector (% cao's binnen de sector, % werknemers (wns) binnen de sector, % bedrijfstak-cao's en ondernemings-cao's binnen de sector), 2016**

economische sector	aantal cao's	% cao's	% wns	% bedrijfstak-cao's	% ondernemings-cao's
landbouw en visserij	1	33	35	33	-
industrie	11	73	48	64	100
bouwnijverheid	3	75	98	75	-
handel en horeca	12	63	52	56	100
vervoer en communicatie	6	46	62	33	57
zakelijke dienstverlening	11	61	34	44	78
overige dienstverlening	14	54	52	57	40
<b>totaal</b>	<b>58</b>	<b>59</b>	<b>52</b>	<b>54</b>	<b>71</b>

Tabel 3.2 laat zien dat in 58 cao's afspraken zijn opgenomen om de instroom van kwetsbare groepen op de arbeidsmarkt te bevorderen. Deze afspraken zijn van toepassing op 52% van de werknemers. Naar percentage werknemers bezien komen deze afspraken vooral voor in de sectoren bouwnijverheid en vervoer en communicatie. Ook komen ze relatief vaker voor in ondernemings-cao's dan in bedrijfstak-cao's. In de sectoren Industrie en handel en horeca hebben alle

25 Door verschillen in werknemerspercentages in 2015 en 2016 binnen bedrijfstakken en ondernemingen is deze tabel niet te vergelijken met de tabel in *Cao-afspraken 2015*. Dit heeft dan invloed op het percentage werknemers binnen een sector, terwijl er qua aantal afspraken nagenoeg geen wijzigingen zijn over dit onderwerp. Om deze reden is in deze tabel ervoor gekozen om evenals vorig jaar het aantal cao's op te nemen

ondernemings-cao's een afspraak over instroom. In 15 cao's zijn de afspraken uitsluitend algemeen van aard; in 43 cao's worden specifieke doelgroepen benoemd, zoals wajongers, arbeidsbeperkten en WSW-werknemers. Afspraken die uitsluitend gaan over een inspanningsverplichting voor langdurig of jeugdig werklozen zijn er niet.

In 29 van de 58 cao's hebben de afspraken het karakter van een inspanningsverplichting. In de andere 29 cao's (18% van de werknemers) is aangegeven hoeveel personen zullen worden geplaatst. In totaal gaat het om bijna 2050 werkplekken<sup>26</sup>. De afspraken gaan niet alleen over reguliere arbeidsplaatsen (circa 1500), maar ook over het bieden van werkervarings- of stageplaatsen of om leer/werkplekken (circa 550). De vorm waarin de afspraken zijn geconcretiseerd, verschilt. Meestal wordt een aantal te realiseren plaatsen genoemd. In één bedrijfstak-cao is het aantal plaatsen afhankelijk van de grootte van het bedrijf. Tot slot zijn er vier cao's (van toepassing op 4% van de werknemers) waarin de cao-afspraken aansluiten bij de Participatiewet en de Wet banenafpraak en quotum arbeidsbeperkten. In die cao's is afgesproken om tot 2025 jaarlijks banen voor mensen met een arbeidsbeperking te realiseren. In bijvoorbeeld het principe-akkoord voor de gemeenten staat het volgende:

*Ter uitvoering van de Wet banenafpraak en quotum arbeidsbeperkten, zullen gemeentelijke organisaties (gemeenten en gemeenschappelijke regelingen) in 2016 730 banen openstellen voor mensen met een arbeidsbeperking. Deze 730 banen komen naast de 630 banen die gemeenten in 2015 moesten openstellen.*

### **Overige afspraken ter bevordering van de instroom**

De instroom in een onderneming of bedrijfstak kan ook langs meer indirecte weg worden bevorderd. In dit verband zijn vijf aspecten onderscheiden. Twee van de vijf aspecten hebben te maken met arbeidsvoorwaarden. Het gaat hier om de beloning en de soort arbeidsovereenkomst. In 36% van cao's van toepassing op 56% van de werknemers zijn afspraken gevonden over beloning voor werknemers uit de doelgroepen. Het loon dat deze werknemers ontvangen, is (vaak) lager dan het loon dat andere werknemers ontvangen. Ook is het mogelijk dat een cao betaling op Wml-niveau mogelijk maakt al of niet voor doelgroepen. In totaal zijn er 64 cao's met een laagste loonschaal op Wml-niveau. Van de 58 cao's uit de steekproef die een afspraak hebben over een inspanningsverplichting, is in 37 cao's de mogelijkheid opgenomen om loon te betalen ter hoogte van het wettelijk minimumloon. Van de 40 cao's die geen afspraak hebben over een inspanningsverplichting is in 27 cao's bepaald dat het wettelijk minimumloon betaald kan worden<sup>27</sup>.

Wat de arbeidsovereenkomst betreft bevatten drie cao's een afspraak dat aan werknemers uit de kwetsbare groepen een contract voor bepaalde tijd wordt aangeboden. In de cao voor Koninklijke KPN staat bijvoorbeeld dat KPN op kalenderjaarbasis 20 tijdelijke arbeidsplaatsen beschikbaar stelt aan personen die als gevolg van een structurele/chronische medische beperking een zwakke positie op de arbeidsmarkt hebben.

---

26 Afspraken die gaan over instroom van jongeren in het algemeen (dus niet gedefinieerd zoals de doelgroepen in dit hoofdstuk) zijn in dit aantal buiten beschouwing gelaten. In de cao voor beroepsgoederenvervoer is bijvoorbeeld afgesproken dat er middels een sectorarrangement met VNG en UWV ernaar zal worden gestreefd om 2750 additionele leerwerkplaatsen voor jongeren van 18 tot 27 jaar tot stand te brengen.

27 Het ministerie van SZW voert de komende jaren op basis van alle cao's onderzoek uit naar de mate waarin in cao's een loonschaal beginnend op Wml-niveau voorkomt.



Een derde aspect heeft te maken met de financiering van de plaatsing van werknemers uit de kwetsbare groepen. In acht cao's is hiervoor een centraal budget gecreëerd of wordt geld uit een cao-fonds beschikbaar gesteld. In de cao voor Netwerkbedrijven staat dat 1% van de loonsom wordt gereserveerd voor extra werkgelegenheidsmaatregelen ter versterking van de positie van mensen die op afstand staan van de arbeidsmarkt.

Het vierde aspect heeft te maken met de begeleiding van mensen uit de kwetsbare groepen. In zes cao's is sprake van een zogenoemde jobcoach die nieuwe werknemers uit de doelgroepen begeleidt of is er op andere manier voorzien in begeleiding. In de cao voor de Contractcateringbranche staat een afspraak over een steunpunt doelgroepenbeleid.

Het vijfde aspect gaat over de samenwerking met instanties voor het aantrekken van mensen uit de doelgroep. In drie cao's is hierover een afspraak gemaakt. In de cao voor Philips de volgende afspraak:

*Van alle extern te vervullen vacatures zal melding worden gedaan aan het betreffende UWV-WERKbedrijf. Hierbij zal tevens worden aangegeven in hoeverre deze vacatures kunnen worden vervuld door jeugdige medewerkers of medewerkers met een arbeidsbeperking en in hoeverre deeltijdarbeid mogelijk is.*

### **3.3 De doorstroom van doelgroepen op de arbeidsmarkt**

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

In twee cao's (van toepassing op 3% van de werknemers) staat een afspraak over doorstroom van werknemers die tot de doelgroep behoren, naar reguliere banen<sup>28</sup>. In de cao voor de Sociale Werkvoorziening is een afspraak over een individueel ontwikkelingsplan opgenomen, die onder meer gericht is op doorstroom. De cao voor het Welzijn bevat een aparte loonschaal met de intentie om doelgroepen te laten ontwikkelen en doorstromen naar reguliere functies.

In 12 cao's, van toepassing op 13% van de werknemers, staan extra of aangepaste scholingsafspraken. In de drie metaalcao's staat een afspraak als doelstelling genoemd van het bij de sector behorende O&O fonds namelijk: het doen verzorgen van werkgelegenheidstrajecten voor arbeidsbeperkten, mensen zonder werk of met werkloosheid bedreigde werknemers door middel van het aanbieden van een opleiding ter vervulling van vacatures in de bedrijfstak.

In de cao voor Heineken staat de volgende bepaling over het behouden van de doelgroep binnen het bedrijf:

---

28 Het gaat hier om doorstroom van bijvoorbeeld stageplaatsen, werkervaringsplaatsen en/of leer-/werkplekken naar reguliere banen.

*HEINEKEN Nederland blijft haar maatschappelijke verantwoordelijkheid nemen om mensen met een beperking werkervaring en kennis te laten opdoen, teneinde hun perspectief op een baan c.q. hun kansen op de arbeidsmarkt te vergroten.*

*Gedurende de looptijd van de CAO worden de bestaande initiatieven gericht op het bieden van werkervaringsplaatsen aan Wajongers/WSW-ers, gecontinueerd. HEINEKEN Nederland blijft zich inspannen om in 2016 en 2017 extra werkervaringsplaatsen beschikbaar te stellen voor Wajongers/WSW-ers.*

*...*

*Na afloop van de looptijd van de CAO zal de toegevoegde waarde van de hierboven bedoelde werkervaringsplaatsen binnen HEINEKEN Groothandel en de Brouwerij Den Bosch worden geëvalueerd. Hierin zal de arbeidsmarktpositie van de Wajongers/WSW-ers/binnen en buiten HEINEKEN worden meegenomen. Dat betekent o.a. dat HEINEKEN Nederland zich zal inspannen of er eventuele verdere mogelijkheden voor de Wajongers/WSW-ers aanwezig zijn binnen HEINEKEN Nederland of dat HEINEKEN Nederland iets kan betekenen voor hen met betrekking tot de externe arbeidsmarkt.*

### **3.4 Uitstroom van doelgroepen op de arbeidsmarkt en de evaluatie van afspraken over doelgroepen**

Afspraken om uitstroom van specifieke groepen te voorkomen, zijn in de onderzochte cao's niet aangetroffen. Dat neemt niet weg dat cao's afspraken kunnen bevatten die bij kunnen dragen aan behoud van werknemers met een beperking voor de onderneming. Dat kan langs meerdere wegen. In de eerste plaats is gekeken of cao's afspraken bevatten die een handicapvriendelijke werkomgeving bevorderen. Het kan dan gaan om faciliteiten zoals aanpassing van de werkplek, aangepaste werkzaamheden, aangepaste werktijden of andere vormen van aanpassingen. In 43 cao's, van toepassing op 38% van de werknemers, staat een afspraak hierover. De meeste afspraken zijn vrij algemeen gehouden zoals het treffen van voorzieningen gericht op het behoud, herstel of bevordering van de arbeidsgeschiktheid of zodanige voorzieningen te treffen als het eigen werk niet meer kan worden verricht, de werknemer wel in staat wordt gesteld om passend werk te verrichten.

In de tweede plaats is gekeken naar cao-afspraken die de werkgever verplichten om werknemers die minder dan 35% arbeidsongeschikt zijn in dienst te houden. Het gaat om bepalingen die een ontslagverbod inhouden voor deze groep mensen, bepalingen inhoudende dat deze werknemers in dienst blijven of om intentionele bepalingen die het voornemen van partijen benoemen om aanvullende afspraken te maken voor deze werknemers. In 21 cao's van toepassing op 27% van de werknemers staat een afspraak hierover.

In de derde plaats is nagegaan in welke mate cao's afspraken bevatten over loonkostensubsidies. De Participatiewet heeft als doel om zo veel mogelijk arbeidsbeperkten in een normale baan te laten werken. Voor werknemers die zelfstandig niet het volledige minimumloon kunnen verdienen, kunnen werkgevers dan een loonkostensubsidie krijgen via de gemeente. De subsidie is een compensatie voor het feit dat de werknemer een verminderd arbeidsvermogen heeft en bedraagt het verschil tussen de loonwaarde van de medewerker en het van toepassing zijnde wettelijk minimum (jeugd)loon. Als er in de cao een hoger loon is afgesproken, moet de werkgever het verschil tussen het van toepassing zijnde wettelijk minimum (jeugd)loon en het hogere cao-loon zelf betalen.

In 18 cao's (op één na allemaal bedrijfstak-cao's), van toepassing op 37% van de werknemers, staat een afspraak over loonkostensubsidie. In twee van deze cao's gaat het niet over de wettelijke mogelijkheid tot deze subsidie, maar over subsidie door de voormalige werkgever. Een voorbeeld hiervan staat in de cao voor het Voortgezet Onderwijs:

*Het re-integratietraject kent een sluitend karakter op het moment dat de WGA-vervolguitkering dreigt en geen andere oplossing voor handen is om de werknemer uit de vervolguitkering te houden. In dat geval neemt het re-integratiebedrijf de werknemer voor maximaal twee jaar in dienst voor minimaal de helft van de restverdiencapaciteit. Met betrekking tot dit dienstverband geldt een loonkostensubsidie betaald door de voormalig werkgever (zie instrument 3 onder b.). Ook gedurende deze periode blijven re-integratiebedrijf en werknemer zich inspannen voor benutting van 100% van de restverdiencapaciteit.*

In negen andere cao's gaat de afspraak over het openstellen van de laagste loonschaal voor werknemers die zijn aangewezen op loonkostensubsidie. Daarnaast bieden vijf cao's de werkgever de mogelijkheid om het tabelsalaris te verminderen met het bedrag van de loonkostensubsidie. Tot slot is in één cao een afspraak gemaakt over betaling van de kosten van de subsidie voor de werkgever, afwachting van de subsidie; en in één cao is de mogelijkheid voor de werkgever om subsidie aan te vragen, opgenomen.

Afspraken over de evaluatie van inzet van de doelgroep komen in 12 cao's voor, van toepassing op 14% van de werknemers. In de cao voor de ANWB staat bijvoorbeeld dat eens per jaar een overleg zal plaatsvinden over doelgroepen tussen deskundigen van ANWB en vakorganisaties.

### 3.5 De ontwikkeling sinds 2012

Onderstaande tabel laat de ontwikkeling zien van afspraken in cao's gericht op de instroom van doelgroepen in de periode 2012 - 2016.

**Tabel 3.3 Cao-afspraken over de instroom van doelgroepen in de periode 2012 – 2016, naar aantal cao's en percentage werknemers**

jaren	aantal cao's	% werknemers
2012	46	33
2013	45	39
2014	49	46
2015	56	53
2016	58	52

Tabel 3.3 laat zien dat sinds 2014 het aantal cao's met afspraken die de instroom van doelgroepen moeten bevorderen, is toegenomen ten opzichte van de voorafgaande jaren.

### **Ontwikkelingen in 2016**

In 2016 zijn er in zeven cao's nieuwe afspraken gemaakt over de instroom van doelgroepen. Deze afspraken zijn opgenomen in bijlage IV. De nieuwe afspraken richten zich bijvoorbeeld op het creëren van extra werkervaringsplaatsen, het zo nodig vaststellen van specifieke functieomschrijvingen, het realiseren van een concreet aantal arbeidsplaatsen, of de introductie van een loonschaal op minimumloonniveau voor mensen uit de doelgroep van de participatiewet.

In vijf cao's zijn afspraken vervallen. Het gaat om één afspraak die heeft geresulteerd in een doelgroepenschaal op minimumloonniveau, één doordat de onderneming failliet is gegaan en de cao geen deel meer uitmaakt van het onderzoek, één afspraak komt nu op een andere manier in meer algemene zin in de cao terug, een afspraak die was opgenomen in een preambule is vervallen. Bij navraag bij partijen blijkt echter dat de inspanningen onverminderd doorgaan. Tot slot is een afspraak vervallen maar is de afspraak over een doelgroepenschaal nader uitgewerkt.

In een aantal principeakkoorden dat in 2016 tot stand is gekomen, zijn afspraken gemaakt over doelgroepen met een afstand tot de arbeidsmarkt. In 19 van de 38 principe akkoorden staat een afspraak die betrekking heeft op de doelgroep van de participatiewet. In zeven akkoorden gaat het om een nieuwe afspraak, in zeven akkoorden gaat het om een wijziging van een bestaande afspraak en in vijf akkoorden gaat het om een voortzetting van een bestaande afspraak

In twee akkoorden staat een afspraak die uiteindelijk niet in de cao is opgenomen. Dat gaat om een afspraak dat projecten om mensen met een beperking (wajong) te laten participeren op de arbeidsmarkt, zullen worden voortgezet en zo mogelijk uitgebreid. In het andere akkoord is afgesproken dat informatie over de Participatiewet wordt ondergebracht bij een brancheloket.

## **4 BOVENWETTELIJKE AANVULLINGEN BIJ ZIEKTE, ARBEIDSONGESCHIKTHEID EN WERKLOOSHEID**

Cao's kunnen afspraken bevatten over een aanvulling op het loon of de uitkering ingeval van ziekte, arbeidsongeschiktheid of werkloosheid. Nagegaan is in welke mate dergelijke afspraken voorkomen, wat is afgesproken over de hoogte en duur van en voorwaarden voor de aanvullingen en of de afspraken verschillen per economische sector. Achtereenvolgens komen in dit hoofdstuk de volgende onderwerpen aan de orde:

1. Loondoorbetaling gedurende het 1<sup>e</sup> en 2<sup>e</sup> ziektejaar
2. Bovenwettelijke aanvullingen na het 2<sup>e</sup> ziektejaar
3. Verzekeringen van bovenwettelijke WIA-aanvullingen
4. De ontwikkeling sinds 2012
5. Bovenwettelijke aanvullingen op WW-uitkeringen
6. Ontwikkelingen in 2016

### **4.1 Loondoorbetaling gedurende het 1<sup>e</sup> en 2<sup>e</sup> ziektejaar**

Een werknemer heeft de eerste twee ziektejaren recht op loondoorbetaling ter hoogte van 70% van zijn loon<sup>29</sup>, waarbij hij gedurende de eerste 52 weken minimaal recht heeft op het minimumloon. Gedurende de eerste twee ziektejaren is de activering en re-integratie van zieke werknemers primair de verantwoordelijkheid van de werkgever en de werknemer. In de cao kan zijn afgesproken dat de werknemer een aanvulling op de wettelijke loondoorbetaling krijgt, al dan niet met als voorwaarde het meewerken aan re-integratie. Sociale partners hebben afgesproken om, gerekend over de eerste twee ziektejaren, in beginsel niet meer dan 170% van het loon door te betalen; alleen in geval van voldoende re-integratie-inspanningen zou meer dan 170% kunnen worden betaald<sup>30</sup>. Onder re-integratie-inspanningen kan worden verstaan het deels weer werken in de eigen functie, het verrichten van andere (passende) arbeid, het werken op arbeidstherapeutische basis, het volgen van scholing of een re-integratietraject.

Op basis van het bovenstaande zijn vijf categorieën loondoorbetaling tijdens de eerste twee ziektejaren onderscheiden:

- a. Minder dan 170%, ongeacht re-integratie-inspanningen.
- b. Gelijk aan 170%, ongeacht re-integratie-inspanningen.
- c. Gelijk aan 170%, maar bij gedeeltelijke werkhervatting meer dan 170% over de gewerkte uren<sup>31</sup>.
- d. Gelijk aan 170%, maar bij voldoen aan overige re-integratie-inspanningen meer dan 170%.
- e. Meer dan 170%, ongeacht re-integratie-inspanningen.

In tabel 4.1 zijn de cao-afspraken over loondoorbetaling bij ziekte weergegeven.

29 M.u.v. zogenaamde vangnetgevallen, zoals uitzendkrachten met een uitzendbeding; zij kunnen bij ziekte een beroep doen op de Ziektewet.

30 Najaarsakkoord 2004, Stichting van de Arbeid.

31 Vanaf 2013 zijn deze afspraken als een aparte categorie opgenomen, om onderscheid te kunnen maken tussen een specifieke beloning voor gewerkte uren (loon naar werk) en een generieke beloning voor re-integratie-inspanningen.

**Tabel 4.1 Categorieën loondoorbetaling naar aantal cao's, 2016**

loondoorbetaling tijdens de eerste twee ziektejaren	aantal cao's	cao's met loondoorbetaling = 100% in 1 <sup>e</sup> ziektejaar	cao's met loondoorbetaling < 100% in 1 <sup>e</sup> ziektejaar
a) < 170%	2	0	2
b) = 170%	14	9	5
c) > 170%, mits deels werkhervatting	14	13	1
d) > 170% mits voldaan aan re-integratie-inspanningen	43	25	18
e) > 170%	25	7	18
<b>totaal</b>	<b>98</b>	<b>54</b>	<b>44</b>

Tabel 4.1 laat zien dat er 2 cao's zijn waarvoor geldt dat de loondoorbetaling bij ziekte gedurende de eerste twee ziektejaren lager is dan 170%, ongeacht re-integratie-inspanningen<sup>32</sup>. Voor 14 cao's geldt dat de doorbetaling gelijk is aan 170%.

In 57 cao's kan de loondoorbetaling over beide ziektejaren hoger dan 170% uitkomen als de werknemer zijn werk deels hervat of zich anderszins voldoende inspant voor of actief meewerkt aan re-integratie. In 38 van deze 57 cao's bedraagt de loondoorbetaling gedurende het 1<sup>e</sup> ziektejaar 100%; in 19 cao's is de loonaanvulling gedurende het 1<sup>e</sup> ziektejaar minder dan 100%. Als de werknemer voldoet aan de integratieverplichtingen variëren de aanvullingspercentages van 5%- tot 30%-punt.

In 25 cao's is de loondoorbetaling bij ziekte gedurende de eerste twee ziektejaren zonder meer hoger dan 170%. In 18 van deze 25 cao's is gedurende het 1<sup>e</sup> ziektejaar de loondoorbetaling minder dan 100%. Meestal wordt het loon de eerste zes maanden nog wel volledig doorbetaald; daarna daalt het percentage loondoorbetaling.

Tabel 4.2 laat zien om welke percentages werknemers het gaat. Voor 21% van de werknemers onder de onderzochte cao's geldt dat ze 170% krijgen doorbetaald, maar dat gewerkte uren een hoger percentage opleveren; voor 38% geldt dat ze bij voldoende re-integratie-inspanningen meer dan 170% krijgen; en voor 22% geldt dat ze onvoorwaardelijk boven de 170% uitkomen.

**Tabel 4.2 Categorieën loondoorbetaling naar aantal cao's en percentage werknemers, 2016**

loondoorbetaling tijdens de eerste twee ziektejaren	aantal cao's	% wns	voorbeelden
a) < 170%	2	1	Prorail, NBBU
b) = 170%	14	17	Reisbranche, Boekhandel
c) > 170%, mits deels werkhervatting	14	21	Universitair Medische Centra
d) > 170% mits voldaan aan re-integratievoorwaarden	43	38	Woondiensten, UWV
e) > 170%	25	22	Bakkersbedrijf, Taxivervoer
<b>totaal<sup>1</sup></b>	<b>98</b>	<b>100</b>	

1 Door afrondingsverschillen wijkt het totaal % wns af van de som van de vijf onderscheiden categorieën

32 In vijf andere cao's is afgesproken dat de loondoorbetaling over 2 jaar minder dan 170% is, maar hoger wordt ingeval aan re-integratie wordt voldaan. In een van deze cao's wordt het percentage precies 170 (ingedeeld bij categorie b) en in de andere vier wordt het percentage hoger dan 170 (ingedeeld bij categorie d).

Tabel 4.3 geeft een overzicht van de vijf categorieën loondoorbetaling naar economische sector en het percentage werknemers per categorie.

**Tabel 4.3 Percentage werknemers onder vijf categorieën van loondoorbetaling bij ziekte uitgesplitst naar economische sector, 2016**

economische sector	% werknemers loondoorbetaling 1 <sup>e</sup> twee ziektejaren				
	<170%	=170%	=170%, hoger igv werk	=170%, hoger igv rein	>170%
landbouw	0	0	0	100	0
industrie	0	0	25	30	45
bouwnijverheid	2	0	0	45	53
handel en horeca	0	45	1	8	46
vervoer en communicatie	0	7	0	74	19
zakelijke dienstverlening	10	3	8	54	26
overige dienstverlening	0	16	41	43	0
<b>totaal</b>	<b>1</b>	<b>17</b>	<b>21</b>	<b>38</b>	<b>22</b>

In de sectoren handel en horeca en overige dienstverlening (waaronder overheid en zorg) geldt voor ongeveer de helft van de werknemers dat de loondoorbetaling 170% is, eventueel aangevuld met een hoger percentage voor gewerkte uren. Voor de andere sectoren geldt in overwegende mate dat de doorbetaling meer dan 170% bedraagt, al dan niet onder de voorwaarde van voldoende re-integratie-inspanningen.

#### **Vervroegde IVA-uitkering gedurende het 1<sup>e</sup> en 2<sup>e</sup> ziektejaar**

In 23 cao's zijn afspraken gemaakt over aanvullingen ingeval de werknemer een vervroegde IVA-uitkering aanvraagt. De werkgever is gehouden om de vervroegde IVA-uitkering aan te vullen tot het niveau van de loondoorbetalingsverplichting. Doorgaans is afgesproken dat de werkgever de vervroegde IVA-uitkering gedurende 24 maanden aanvult tot 100%. Dergelijke afspraken komen relatief vaak voor in de sectoren industrie, vervoer en communicatie en de zakelijke dienstverlening, namelijk in respectievelijk 40%, 31% en 28% van de cao's binnen die sectoren. De 23 cao's met een aanvulling op de vervroegde IVA-uitkering zijn van toepassing op bijna een derde van de werknemers onder de onderzochte cao's.

#### **Beroepsziekten en arbeidsongevallen: loondoorbetaling en wachtdagen**

De loondoorbetaling in de eerste twee ziektejaren kan afwijken als er sprake is van een beroepsziekte of arbeidsongeval. In 39 cao's komt dit onderwerp ter sprake. In 21 hiervan krijgt de werknemer in zo'n situatie 100% loondoorbetaling.

Ook kunnen er met betrekking tot beroepsziekten en arbeidsongevallen afwijkende afspraken gelden voor wachtdagen. Een werkgever mag tijdens de eerste twee ziektedagen van de werknemer het loon inhouden. In 33 cao's zijn afspraken over wachtdagen opgenomen. In 10 hiervan worden in geval van beroepsziekte of arbeidsongeval geen wachtdagen gehanteerd.

**Tabel 4.4 Aantal cao's en percentage werknemers met afspraken over wachtdagen bij ziekte, naar economische sector, 2016**

economische sector	cao's met wachtdagen bij ziekte	% wns	cao's zonder wachtdagen bij ziekte igv beroeps-ongeval/ziekte	% wns
landbouw	0	0	0	0
industrie	7	66	1	1
bouwnijverheid	3	98	0	0
handel en horeca	13	88	6	62
vervoer en communicatie	5	67	2	47
zakelijke dienstverlening	4	42	1	5
overige dienstverlening	1	1	0	0
<b>totaal</b>	<b>33</b>	<b>44</b>	<b>10</b>	<b>17</b>

Tabel 4.4 laat zien dat er naar percentage werknemers vooral in cao's in de sectoren bouwnijverheid en handel en horeca afspraken over wachtdagen bij ziekte voorkomen. Vooral in laatstgenoemde sector worden geen wachtdagen gehanteerd als ziekte het gevolg is van een arbeidsongeval of een beroepsziekte.

## 4.2 Bovenwettelijke aanvullingen na het 2<sup>e</sup> ziektejaar

Na twee jaar ziekte wordt de mate van arbeids(on)geschiktheid bepaald en kan een werknemer in aanmerking komen voor een uitkering op grond van de Wet werk en inkomen naar arbeidsvermogen (WIA). In de cao's kunnen afspraken zijn gemaakt over aanvullingen op het resterende loon en/of de eventuele uitkering.

De WIA kent de volgende categorieën:

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

### 4.2.1 Afspraken in cao's

In 62 cao's zijn afspraken opgenomen over bovenwettelijke aanvullingen bij arbeidsongeschiktheid na de eerste twee ziektejaren. Het gaat hier om 39 (57%) van de in de steekproef opgenomen bedrijfstak-cao's respectievelijk 23 (77%) van de in de steekproef opgenomen ondernemings-cao's.



### **Arbeidsongeschiktheid < 35%**

Werknemers in deze categorie hebben geen recht op een wettelijke arbeidsongeschiktheidsuitkering<sup>33</sup>. Dit neemt niet weg dat partijen bij een cao voor deze categorie afspraken kunnen maken over een uitkering of een aanvulling op het loon.

In 52 cao's staat een afspraak over aanvulling op het loon bij arbeidsongeschiktheid van minder dan 35%. Deze cao's hebben betrekking op 61% van de werknemers die onder een cao vallen. De aanvullingen variëren van een compensatie van 65% van het verschil tussen het oude en het nieuwe loon gedurende vijf jaar (sector onderwijs) tot 100% van het oude loon indien de werknemer op eigen functieniveau werkzaam is (Verpleeg- en verzorgingstehuizen en thuiszorg). In negen cao's van de 52 cao's is er sprake van een staffel waardoor de aanvulling wordt afgebouwd naarmate de duur van de arbeidsongeschiktheid aanhoudt.

In 11 van de 52 cao's is (mede) sprake van een al dan niet verplichte verzekering voor een aanvulling in geval van deze mate van arbeidsongeschiktheid, ook wel bodemverzekering genoemd (onder andere in het Openbaar vervoer en Metaalnijverheid).

### **Arbeidsongeschiktheid 35-80%, 80-100% en WGA-uitkering**

De WGA-uitkering bestaat uit twee fasen. De eerste fase bestaat uit een aanspraak op een loongerelateerde uitkering. De duur van de loongerelateerde uitkering is afhankelijk van het arbeidsverleden en duurt minimaal drie en maximaal 24 maanden<sup>34</sup>. In de tweede fase heeft men aanspraak op ofwel een loonaanvulling ofwel een vervolguitkering. Dit hangt af van de vraag of men na de loongerelateerde fase meer of minder dan de helft van de resterende verdien capaciteit benut.

In 45 cao's is een afspraak opgenomen over een aanvulling op de uitkering bij 35% tot 80% arbeidsongeschiktheid. Deze cao's hebben betrekking op 36% van de werknemers. Hieronder vallen ook cao's waarin sprake is van een verplichte/collectieve/automatische verzekering voor een WGA-aanvulling (bijv. binnen de sector landbouw de SAZAS). Ook inbegrepen zijn cao's waarin WGA-gerechtigden een eindejaarsuitkering krijgen (sector bouw). De aanvullingpercentages op de WGA-uitkering lopen uiteen: de uitkering plus aanvulling kan uitkomen op 75% (onder andere Bakkersbedrijf, Levensmiddelenbedrijf) tot 100% (onder andere Grafimedia) van het laatstverdiende loon. De duur van de aanvullingen varieert van één (Flora Holland, grafimedia) tot vijf jaar (Glastuinbouw, Open teelten).

In 23 cao's hebben werknemers recht op een aanvulling bij niet-duurzame arbeidsongeschiktheid boven de 80%. Dit betreft in 18 cao's dezelfde aanvulling en duur als bij een arbeidsongeschiktheid van 35-80%, dus variërend van 75% tot 100% van het laatstverdiende loon met een duur van één tot vijf jaar. In vijf cao's (Achmea, ANWB, Delta Lloyd, Grafimedia en Heineken) is de aanvulling anders geregeld. In de cao van de Grafimedia is bijvoorbeeld afgesproken dat in geval van volledige, niet-duurzame arbeidsongeschiktheid (80-100%) waarbij kans is op herstel, de werknemer recht heeft op een aanvulling van 5% van zijn

33 Zij kunnen wel in aanmerking komen voor een WW-uitkering, mits zij aan de voorwaarden daarvoor, zoals de referte-eis, voldoen.

34 Door de inwerkingtreding van de Wet werk en zekerheid wordt de duur van de WGA-uitkering sinds 1 januari 2016 stapsgewijs verkort van maximaal 38 naar 24 maanden. Partijen hebben in het Sociaal Akkoord van 2013 afgesproken de duur van de loongerelateerde WGA-uitkering te kunnen repareren met 12 maanden tot maximaal 36 maanden.

laatstverdiende maandsalaris voor ingang arbeidsongeschiktheid, zolang de werknemer volledig, niet-duurzaam arbeidsongeschikt blijft, maar maximaal tot aan de AOW-leeftijd. In deze cao is verder afgesproken dat in geval van gedeeltelijke arbeidsongeschiktheid (35-80%) de werknemer, die recht heeft op een WGA-uitkering gedurende 120 maanden (maar maximaal tot AOW-leeftijd), recht heeft op een aanvulling tot 65% van zijn laatstverdiende maandsalaris voor ingang van de arbeidsongeschiktheid. Verricht deze werknemer zodanige werkzaamheden dat hij zijn resterende verdien capaciteit voldoende (ten minste 50%) benut, dan heeft hij gedurende 120 maanden (maar maximaal tot AOW-leeftijd) recht op een aanvulling tot 75% van zijn laatstverdiende maandsalaris voor ingang arbeidsongeschiktheid.

### **Arbeidsongeschiktheid 80-100% en IVA-uitkering**

Er zijn 23 cao's waar een aanvulling op de IVA-uitkering wordt genoemd. Deze cao's hebben betrekking op 14% van de werknemers. Hieronder vallen ook cao's waarin sprake is van een aanvulling uit een arbeidsongeschiktheidspensioenfonds (bijvoorbeeld Heineken, ING en Rabobank). De IVA-uitkering plus de aanvulling hierop komen in deze cao's uit op een totale uitkering variërend van 75 tot 100% van het (gemaximeerde) dagloon, maar ook wel van het laatstverdiende salaris, het laatste jaarinkomen of het pensioengevend inkomen. De duur varieert van één tot vijf jaar.

#### **4.2.2 Overzicht aanvullingen en verdeling naar economische sector**

Tabel 4.5 bevat een overzicht van de percentages werknemers met een aanvulling bij arbeidsongeschiktheid na de eerste twee ziektejaren uitgesplitst naar economische sector. Hieruit blijkt dat voor gemiddeld 61% van de werknemers geldt dat in de cao afspraken zijn gemaakt over een aanvulling in het geval van arbeidsongeschiktheid van minder dan 35%. Dergelijke afspraken komen vooral voor in de sectoren landbouw, industrie en overige dienstverlening: 79 tot 100% van de werknemers in die sectoren kent een aanvulling bij arbeidsongeschiktheid van minder dan 35%.

Bij een arbeidsongeschiktheid van 35% tot 80% (niet-duurzaam) daalt het aandeel werknemers met een aanvulling bij arbeidsongeschiktheid naar 36%. De sectoren landbouw, industrie en bouwnijverheid scoren hier het hoogst.

Bij een arbeidsongeschiktheid van 80% of meer (duurzaam) ten slotte is het percentage werknemers dat volgens de cao een aanvulling kan krijgen het laagst, namelijk 14%. De sector bouwnijverheid scoort hier relatief gezien het hoogst.

**Tabel 4.5 Percentage werknemers naar categorie van aanvulling bij arbeidsongeschiktheid uitgesplitst naar economische sector (2016)**

	aanvulling bij arbeidsongeschiktheid na 2 ziektejaren		
	AO<35%	AO>=35%	AO>=80%
landbouw	100	100	0
industrie	96	78	12
bouwnijverheid	48	93	45
handel en horeca	40	40	33
vervoer en communicatie	20	15	14
zakelijke dienstverlening	24	37	22
overige dienstverlening	79	14	0
<b>totaal</b>	<b>61</b>	<b>36</b>	<b>14</b>

1 Inclusief niet-duurzaam arbeidsongeschikt >= 80%

2 Duurzaam arbeidsongeschikt (IVA)

### **Beroepsziekte en arbeidsongevallen**

In negen cao's is afgesproken dat alleen een aanvulling op de WIA-uitkering wordt verstrekt als er sprake is van een beroepsziekte of arbeidsongeval (beroepsincident, arbeidsongeschiktheid in en door de dienst)<sup>35</sup>. Naast de cao's van de Nederlandse universiteiten, Netwerkbedrijven en GVB betreft het allemaal cao's in de sector overheid.

#### **4.2.3 WGA premieverdeling**

Werkgevers betalen een basispremie voor de IVA-uitkering en een deel van de WGA-uitkering (na 10 jaar uitkering). Voor de eerste 10 jaar WGA-uitkering (loongerelateerde en vervolguikering) betaalt de werkgever een gedifferentieerde premie. Met betrekking tot deze premielasten zijn de centrale organisaties van werkgevers en werknemers in 2004 overeengekomen dat ze gezamenlijk door werkgevers en werknemers kunnen worden gedragen. De overheid heeft deze afspraak vormgegeven door de werkgever de wettelijke bevoegdheid te geven om ten hoogste 50% van een deel van de WGA-premie op het loon van zijn werknemers te verhalen<sup>36</sup>.

In 36 cao's (38% van de werknemers) is sprake van een bepaling over het al dan niet verdelen van de WGA-premie. In 28 van deze cao's is afgesproken dat werkgevers de premie voor maximaal 50% op de werknemers mogen verhalen. Dergelijke afspraken komen naar verhouding vaker voor in de sectoren landbouw, bouwnijverheid en vervoer & communicatie en komen bijna niet voor in de sector zakelijke dienstverlening.

In de andere acht cao's (naar verhouding het meest in de sector overige dienstverlening) is afgesproken de WGA-premie (vooralsnog) niet te verhalen op de werknemer.

### **4.3 Verzekeringen van bovenwettelijke WIA-aanvullingen**

Naast of in plaats van bovenwettelijke aanvullingen op de WIA-uitkeringen die in de cao zijn afgesproken, kan sprake zijn van verzekeringen voor deze aanvullingen. Het kan gaan om aanvullingen op de uitkering in het algemeen en/of voor bijzondere situaties als het WGA-hiaat en het WGA/IVA-excedent.

#### **Verzekeren aanvullingen WIA**

In totaal staat in 24 cao's (van toepassing op 17% van het totale aantal werknemers onder de onderzochte cao's) dat werknemers een verzekering kunnen afsluiten voor (extra) aanvullingen op hun WIA-uitkering (anders dan hiaat- en excedentverzekering). Het gaat dan bijvoorbeeld om een collectieve WIA-aanvulling plus-verzekering of een aanvullend arbeidsongeschiktheidspensioen.

In 17 van de 24 cao's is bekend wie de premie draagt voor deze verzekering: de werknemer, de werkgever of beide. Van de 17 cao's waarin de premieverdeling bekend is, is het in tien gevallen de werknemer die de premie betaalt, in vijf cao's is sprake van een verdeling tussen werkgever en werknemer en in twee cao's is afgesproken dat de werkgever de premie betaalt. In de 4 cao's in de metaalnijverheid is afgesproken om vanuit de N.V. Schadeverzekering Metaal en

---

35 Deze cao's zijn niet meegerekend in voorgaande tellingen.

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

Technische Bedrijfstakingen verzekeringen aan te bieden en te verzorgen ter dekking van financieel risico als gevolg van arbeidsongeschiktheid. De premieverdeling van de verzekeringen is in de cao's niet genoemd. Daarvoor wordt verwezen naar het reglement van de N.V.

### **Verzekeren WGA-hiaat**

In 20 cao's (10% van de werknemers) wordt een verzekering ter afdekking van een eventueel WGA-hiaat genoemd. Een WGA-hiaat kan ontstaan bij werknemers die een vervolgitkering ontvangen; de hiaatverzekering vult het verschil tussen de vervolgitkering en de loonaanvulling aan.

In 16 cao's zijn afspraken over de premieverdeling opgenomen: tien keer is de premie voor rekening van de werknemer, vier keer vindt een verdeling van de premie plaats tussen werkgever en werknemer en twee keer komt de premie voor rekening van de werkgever.

### **Verzekeren WGA/IVA-Excedent**

Verzekering van het meerdere loon boven het maximum dagloon voor de sociale verzekeringswetten<sup>37</sup> (excedent) komt voor in zeven cao's (2% van de werknemers).

### **Overzicht verzekeringen en verdeling naar economische sector**

In tabel 4.6 wordt een verdeling van de afspraken over aanvullende, hiaat- en excedentverzekering naar economische sector gegeven.

**Tabel 4.6 Aantal cao's en percentage werknemers in de economische sectoren met afspraken over een aanvullende, hiaat of excedentverzekering**

economische sector	cao's met aanv verz	% wns	cao's met hiaat verz	% wns	cao's met excedent verz	% wns	totaal aantal cao's <sup>1</sup>
landbouw	3	100	3	100	0	0	3
industrie	4	41	6	36	1	1	15
bouwnijverheid	1	48	0	0	1	2	4
handel en horeca	4	12	3	6	1	2	19
vervoer en communicatie	4	9	3	16	1	5	13
zakelijke dienstverlening	4	16	4	11	2	6	18
overige dienstverlening	4	7	1	1	1	1	26
<b>totaal</b>	<b>24</b>	<b>17</b>	<b>20</b>	<b>10</b>	<b>7</b>	<b>2</b>	<b>98</b>

1 Omdat in cao's over meerdere aspecten afspraken kunnen zijn gemaakt, kan het totaal afwijken van de som van de onderscheiden aspecten

Tabel 4.6 laat zien dat voor 17% van de werknemers sprake is van een aanvullende verzekering, voor 10% een hiaatverzekering en voor 2% een excedentverzekering. In de sector landbouw zijn naar verhouding de meeste werknemers verzekerd. Daarnaast scoort de sector bouwnijverheid naar verhouding hoog bij de algemene aanvullende verzekeringen en de sector industrie bij de hiaatverzekeringen.

37 Het maximum dagloon voor de sociale verzekeringswetten bedraagt, gerekend over het gehele jaar, voor 2016: € 52.763,00 -

#### 4.4 De ontwikkeling sinds 2012

##### 4.4.1 Loondoorbetaling eerste twee ziektejaren

In deze paragraaf wordt een beeld gegeven van het percentage werknemers dat valt onder een cao met een afspraak over de loondoorbetaling gedurende de eerste twee ziektejaren. Tabel 4.7 laat zien wat de percentages waren in de jaren sinds 2012<sup>38</sup>.

**Tabel 4.7 Categorieën loondoorbetaling naar percentage werknemers, 2012-2016**

	2012	2013	2014	2015	2016
a) < 170%	2	2	2	2	1
b) = 170%	47	19	17	16	17
c) > 170%, mits gedeeltelijke werkhervatting	-	29	20	21	21
d) > 170%, mits voldaan aan re-integratievoorwaarden	32	28	38	39	38
e) > 170%	19	23	23	23	22
<b>totaal</b>	<b>100</b>	<b>100</b>	<b>100</b>	<b>100</b>	<b>100</b>

Zoals uit tabel 4.7 blijkt zijn de percentages werknemers onder de onderscheiden categorieën loondoorbetaling gedurende eerste twee ziektejaren vrijwel constant<sup>39</sup>. Sinds de rapportage 2013 is categorie b gesplitst in de categorieën b en c, waardoor blijkt hoeveel cao's een hoger percentage loondoorbetaling kennen bij gedeeltelijke werkhervatting. Daardoor is ook duidelijk welk percentage werknemers (18%) valt onder een cao met een afspraak over loondoorbetaling gedurende de eerste twee ziektejaren die lager is dan of gelijk aan 170% (categorie a en b). Het percentage werknemers dat valt onder een cao met de bepaling waardoor het percentage loondoorbetaling hoger uit kan komen mits de werknemer gedeeltelijk het werk hervat en/of meewerkt aan re-integratie (categorie c en d), ligt op bijna 60%.

##### 4.4.2 Aanvulling bij arbeidsongeschiktheid na de eerste twee ziektejaren

Van de bovenwettelijk aanvullingen bij arbeidsongeschiktheid na de eerste twee ziektejaren is uit voorgaande rapportages bekend dat de eerste twee jaren na de invoering van de WIA (2006-2007) sprake is van introductie/aanpassing van afspraken in cao's over een aanvulling op het loon of de arbeidsongeschiktheidsuitkering. Vanaf 2008 is het percentage werknemers dat valt onder een cao met afspraken over een bovenwettelijke aanvulling vrijwel constant. Tabel 4.8 geeft de percentages werknemers waarop de gemaakte afspraken van toepassing zijn over de jaren vanaf 2012.

<sup>38</sup> Het onderscheid tussen de categorieën b en c werd tot 2013 niet gemaakt.

<sup>39</sup> De verschuiving van categorie c en d in 2014 is geen ontwikkeling maar betreft herinterpretatie van 5 cao's. Het onderscheid tussen werkhervatting en overige re-integratie is in bepaalde cao's niet altijd even duidelijk geformuleerd.

**Tabel 4.8 Percentage werknemers naar categorie van bovenwettelijke aanvulling bij arbeidsongeschiktheid, 2012-2016**

aanvulling bij arbeidsong. na twee ziektejaren	percentage werknemers				
	2012	2013	2014	2015	2016
AO %					
<35 %	55	57	59	61	61
>= 35 <sup>1</sup>	31	35	35	35	36
>=80 % <sup>2</sup>	14	16	15	15	14

1 Inclusief niet-duurzaam arbeidsongeschikt >= 80%  
2 Duurzaam arbeidsongeschikt (IVA)

Tabel 4.8 laat zien dat het percentage werknemers waarvoor afspraken over bovenwettelijke aanvullingen zijn gemaakt in 2016 nauwelijks afwijkt van dat van de jaren daarvoor.

#### 4.4.3 WGA-premieverdeling

In 2016 is in 36 cao's sprake van premieverdeling (38% van de werknemers). In 28 van de 36 cao's wordt de premie deels op de werknemers verhaald en in acht cao's niet.

Tabel 4.9 geeft een beeld van het percentage werknemers vallend onder een cao waarin een afspraak is opgenomen over een eventuele verdeling van de WGA-werkgeverspremie.

**Tabel 4.9 Percentage werknemers bij afspraken over WGA-premieverdeling, 2012-2016**

wel/geen premieverdeling	percentage werknemers				
	2012	2013	2014	2015	2016
wns. onder cao met afspraak	44	47	45	37	38
wel verhaald op wns.	71	84	84	80	79
geen verhaald op wns.	29	16	16	20	20

De laatste jaren schommelt het percentage werknemers dat te maken heeft met afspraken over de verdeling van deze premie rond de 40%. Voor de meerderheid van deze werknemers (79%) geldt dat er wel sprake is van verhaal van de premie op de werknemers. Sinds 2012 is dit percentage werknemers gestegen met 8%-punt.

#### 4.5 Bovenwettelijke aanvullingen en reparatie WW-uitkering

Een werknemer die werkloos wordt en in de laatste 36 weken minimaal 26 weken gewerkt heeft (referte-eis), heeft recht op een uitkering op grond van de Werkloosheidswet (WW). De duur van de WW-uitkering is afhankelijk van de duur van het arbeidsverleden en varieerde in 2015 nog van drie tot 38 maanden.

Sinds de inwerkingtreding van de Wet werk en zekerheid (Wwz) op 1 juli 2015 wordt de maximale duur van de uitkering met ingang van 1 januari 2016 stapsgewijs verkort tot 24 maanden. Dit gebeurt met 1 maand per kwartaal. De hoogte van de uitkering blijft ongewijzigd: de WW-uitkering bedraagt de eerste twee maanden 75% van het dagloon en vervolgens 70% van het dagloon.

Cao-partijen kunnen ervoor kiezen om de WW-uitkering aan te vullen, zowel qua hoogte als qua maximale duur van de uitkering. De hoogte van de aanvulling kan bestaan uit een percentage gedurende een bepaalde periode, maar ook uit een bedrag ineens in geval van ontslag.

Naast de hierboven beschreven reguliere WW-uitkering kan ook sprake zijn van een tijdelijke WW-uitkering, namelijk in geval van onwerkbaar weer (hoog water, vorst) of werktijdverkorting (bijvoorbeeld in verband met brand). In cao's kan zijn afgesproken dat werknemers een aanvulling krijgen op deze tijdelijke WW-uitkering.

Tabel 4.10 geeft een beeld van het aantal cao's dat een aanvulling kent op de reguliere dan wel tijdelijke WW-uitkering.

**Tabel 4.10 Bovenwettelijke aanvulling WW (anders dan reparatie 3<sup>e</sup> WW-jaar)**

<b>bovenwettelijke aanvulling WW</b>	<b>aantal cao's</b>	<b>% werknemers</b>
aanvulling reguliere WW:	30	41
- aanvulling % bepaalde periode	24	37
- aanvulling bedrag in een keer	6	5
aanvulling tijdelijke WW	15	18
<b>totaal</b>	<b>45</b>	<b>59</b>

In totaal kennen 45 cao's (van toepassing op 59% van de werknemers onder de onderzochte cao's) afspraken over een bovenwettelijke aanvulling op de WW-uitkering. In 30 van deze cao's gaat het om een aanvulling op de reguliere WW-uitkering, waarvan 24 cao's met een aanvulling over een bepaalde periode en 6 met een eenmalige aanvulling. Ruim tweederde hiervan (23) betreft cao's in de overige dienstverlening.

In 15 cao's met een bovenwettelijke aanvulling betreft het een aanvulling op de tijdelijke WW-uitkering. Dit komt naar verhouding het meest voor in de sector industrie (7 cao's).

#### **Hoogte en duur aanvulling op reguliere WW-uitkering**

In 22 van de 30 cao's waarin sprake is van aanvulling op de reguliere WW-uitkering, zijn afspraken over de hoogte gemaakt<sup>40</sup>. De aanvullingen betreffen veelal aflopende percentages: in de eerste periode bijvoorbeeld 100% en dan in stappen naar 70% van het laatstverdiende loon. In zes van de 30 cao's is sprake van een eenmalige ontslagvergoeding (die los staat van de transitievergoeding) in plaats van een aanvulling gedurende een bepaalde periode. In drie daarvan wordt de hoogte van de eenmalige ontslagvergoeding genoemd: in de cao voor het Schilders-, afwerkings- en glaszetbedrijf gaat het om een vergoeding van € 239, met als kanttekening dat deze bovenwettelijke aanvulling eind 2016 wordt afgeschaft. Werknemers in de Huisartsenzorg ontvangen eenmaal € 4.000 als re-integratiebonus bij ontslag na 2 jaar arbeidsongeschiktheid. In de cao voor de Gehandicaptenzorg is, ter compensatie van het afschaffen van de wachtgeldregeling en invoering van de transitievergoeding per 1 januari 2016, een garantierecht afgesproken als aanvulling op de transitievergoeding. Werknemers ontvangen daartoe een bedrag ineens, echter nooit meer dan de inkomensderving tot de AOW. De hoogte van de aanvulling is afhankelijk van een formule gebaseerd op leeftijd en dienstjaren, welke is opgenomen als tabel in de cao. In de cao voor

40 In 8 cao's zijn geen afspraken over de hoogte van de aanvulling gemaakt. In die cao's wordt veelal verwezen naar een regeling of sociaal plan buiten de reguliere cao.

de Jeugdzorg is afgesproken dat per 1 mei 2016 de wachtgeldregeling afloopt en dat daarvoor de transitievergoeding in de plaats komt.

In 24 cao's zijn afspraken over de duur van de aanvulling opgenomen. De duur is in vier cao's gelijk aan de WW-duur sec, in één cao korter dan de WW-duur (12 maanden in cao Apotheken), en in de overige cao's wordt de WW-duur als termijn genoemd, maar is tevens sprake van een aansluitende uitkering, afhankelijk van dienstjaren en leeftijd. In 10 cao's kan de aanvulling op de WW-uitkering doorlopen tot de pensioengerechtigde leeftijd.

#### **Hoogte en duur aanvulling op tijdelijke WW-uitkering**

In 15 cao's is sprake van aanvulling op de tijdelijke WW-uitkering in geval van onderbreking van de werkzaamheden vanwege wateroverlast cq. weersomstandigheden of werktijdverkorting. De hoogte van de aanvulling varieert van 85 tot 100% van het salaris. Als duur worden genoemd een of twee weken, zolang de uitkering duurt of maximaal 45 uitkeringsdagen per uitkeringsjaar.

#### **4.6 Reparatie 3e WW-jaar**

Vanaf 1 januari 2016 wordt de maximale WW-duur vanwege de Wet werk en zekerheid (Wwz) stapsgewijs verlaagd naar 24 maanden. In het Sociaal Akkoord van 2013 hebben partijen afgesproken om de beperking van 38 naar 24 maanden per 1 januari 2016 te repareren tot 36 maanden. Aanvullend op het Sociaal Akkoord van 2013 heeft de Stichting van de Arbeid partijen eind 2015 opgeroepen om eventuele procesafspraken aangaande de reparatie van het 3<sup>e</sup> WW-jaar zoveel mogelijk te concretiseren. Verder is geadviseerd nadere afspraken te maken over de volgende vier aspecten:

- 1) de premie (hoogte en verdeling);
- 2) een keuze voor een uitvoeringsorganisatie;
- 3) vastlegging in een aparte cao;
- 4) een langere looptijd voor die aparte cao.

Tabel 4.11 laat zien in welke mate welke soort afspraken in cao's zijn gemaakt en welke aspecten in die afspraken zijn opgenomen.

**Tabel 4.11 Reparatie 3<sup>e</sup> WW jaar naar soort afspraak en aspect**

	aantal cao's	% werknemers
<b>soort afspraak</b>		
procesafpraak	43	39
concrete afspraak	18	19
anders	13	21
<b>totaal</b>	<b>74</b>	<b>79</b>
<b>aspect</b>		
aansluiting landelijke uitvoeringsorganisatie	29	22
premie	25	18
aparte cao	7	4
looptijd cao/afpraak	8	4
<b>totaal<sup>1</sup></b>	<b>32</b>	<b>26</b>

1 Omdat in cao's over meerdere aspecten afspraken kunnen zijn gemaakt, kan het totaal afwijken van de som van de onderscheiden aspecten



**Soort afspraak**

Van de 98 in 2016 onderzochte cao's is in 74 cao's een afspraak gemaakt over reparatie van het 3<sup>e</sup> WW-jaar<sup>41</sup>. In 43 cao's gaat het om een procesafspraken, waarbij partijen aangeven nog nader onderzoek te plegen, overleg te voeren, een werkgroep in te stellen en/of aanvullende afspraken te zullen maken. In 18 cao's is een concrete afspraak aangetroffen, op basis waarvan het 3<sup>e</sup> WW-jaar zal worden gerepareerd, of die reparatie overbodig maakt omdat er al sprake is van een bovenwettelijke aanvulling. In 13 cao's hebben partijen het onderwerp wel op de agenda, maar heeft dat nog niet geleid tot een concrete afspraak of een procesafspraken, of gaat het om verkenning dan wel aanpassing van een bestaande bovenwettelijke regeling aan de nieuwe wetgeving. In een aantal (4) van 13 laatstgenoemde cao's is een afspraak over reparatie van het 3<sup>e</sup> WW jaar wel aangetroffen in het principeakkoord, maar is de afspraak (nog) niet vastgelegd in de cao.

**Aspecten***ad 1) Premie (hoogte/verdeling) private verzekering ten behoeve van reparatie 3<sup>e</sup> WW jaar*

In een derde (25) van de 74 cao's met een afspraak over reparatie van het 3<sup>e</sup> WW jaar is een bepaling gevonden over de premie voor de private verzekering. In 21 cao's wordt de premie ingehouden op het nettoloon van de werknemer. In 4 cao's (Bouw, Huisartsenzorg, Philips en Openbare bibliotheken) is een 50/50 verdeling afgesproken. In 5 van de 25 cao's wordt de premie geschat op 0,2% van loonsom.

*ad 2) Keuze uitvoeringsorganisatie reparatie 3<sup>e</sup> WW jaar*

Van de 74 cao's met een bepaling over reparatie van het 3<sup>e</sup> WW jaar is in 29 cao's afgesproken om aan te sluiten bij een te organiseren nationale uitvoeringsorganisatie<sup>42</sup>. Dit geldt voor 13 van de 43 cao's met procesafspraken en 14 van de 18 cao's met concrete afspraken. In de overige cao's is niets afgesproken over de keuze voor een bepaalde uitvoeringsorganisatie.

*ad 3/4) Reparatie 3<sup>e</sup> WW jaar middels aparte cao met langere looptijd*

In 7 van de 74 cao's met een bepaling over reparatie van het 3<sup>e</sup> WW jaar is afgesproken dat daarvoor een aparte cao met een looptijd van 5 jaar zal worden afgesloten. In 1 cao (Philips) is de looptijd van de afspraak binnen de reguliere cao 12 maanden langer dan de overige cao-afspraken.

Van de 74 cao's met afspraken over reparatie van het 3<sup>e</sup> WW-jaar kennen 32 cao's afspraken over een of meer van de vier bovengenoemde aspecten. Tien cao's hebben iets afgesproken over één aspect, namelijk de premieverdeling (3x) en aansluiting bij een landelijke uitvoeringsorganisatie (7x). In 13 cao's hebben partijen over twee aspecten afspraken gemaakt. In alle gevallen gaat het om een combinatie van de premie en de keuze voor een uitvoeringsorganisatie. Vijf cao's kennen een combinatie van drie aspecten (5x premie, 3x uitvoeringsorganisatie, 3x aparte cao en 4x langere looptijd). Ten slotte is in vier cao's iets afgesproken over alle vier aspecten.

41 In 26 van de 74 cao's met een afspraak over reparatie van het 3<sup>e</sup> WW-jaar is tevens afgesproken om de opbouw van de duur van de loongerelateerde WGA-uitkering te repareren conform de afspraak in het Sociaal Akkoord van 2013. Naar verhouding scoren cao's met een afspraak over reparatie van de WGA hoog in de sector landbouw (100%) naast cao's in de sectoren industrie en overige dienstverlening.

42 Kanttekening bij de afspraken over aansluiting bij een nationaal in te stellen uitvoerder is dat dit nog niet definitief is georganiseerd.

In de overige 42 cao's met een afspraak over reparatie van het 3<sup>e</sup> WW-jaar komt geen van de vier aspecten aan bod. In de cao voor het Bakkersbedrijf is bijvoorbeeld afgesproken om voor wat betreft de reparatie van het 3<sup>e</sup> WW-jaar tot afspraken te komen op basis van de afspraken die sociale partners op centraal/landelijk niveau hebben gemaakt.

Tabel 4.12 laat zien dat voor 79% van de werknemers een bepaling over reparatie van het 3<sup>e</sup> WW-jaar van toepassing is. Dit geldt naar verhouding het meest voor werknemers in de sector landbouw. Daarnaast scoort de sector overige dienstverlening naar verhouding hoog, gevolgd door de sector bouwnijverheid.

**Tabel 4.12 Reparatie 3<sup>e</sup> WW-jaar uitgesplitst naar economische sector**

<b>economische sector</b>	<b>aantal cao's</b>	<b>% wns</b>	<b>voorbeelden</b>
landbouw	3	100	Glastuinbouw, Open teelten LEO
industrie	12	79	Grafimedia, Metalektro
bouwnijverheid	3	94	Bouwnijverheid, Techn install.bedr.
handel en horeca	14	53	Contractcatering, Tankstations
vervoer en communicatie	7	40	Openbaar vervoer, Taxivervoer
zakelijke dienstverlening	13	76	Reisbranche, Flora Holland
overige dienstverlening	22	96	Ziekenhuizen, Jeugdzorg, Welzijn
<b>totaal</b>	<b>74</b>	<b>79</b>	

#### 4.7 Ontwikkelingen in 2016

##### ***Bovenwettelijke aanvullingen bij ziekte en arbeidsongeschiktheid en reparatie WGA***

Voor 38 van de 98 cao's in deze rapportage geldt dat in de loop van 2016 een principeakkoord is afgesloten. In 19 van de 38 akkoorden in 2016 een afspraak aangetroffen over loonaanvulling bij ziekte en arbeidsongeschiktheid. In 17 akkoorden zijn nieuwe afspraken aangetroffen om de opbouw van de duur van de loongerelateerde WGA-uitkering te repareren conform de afspraken in het Sociaal Akkoord van april 2013. In de twee overige akkoorden gaat het om een andere afspraak. In het akkoord van ABN AMRO is de datum waarop de aanvulling vanaf het derde ziektejaar (WIA) uiterlijk eindigt, gewijzigd van het begin van de maand waarin de medewerker 63 jaar wordt in het bereiken van de AOW-leeftijd.

In het akkoord van Fashion en sport is de afspraak over loondoorbetaling bij ziekte in de 1<sup>e</sup> twee jaren gewijzigd van 100% in het eerste jaar en 70% in het tweede jaar naar een staffel van 100/90/80/70, waarbij het percentage loondoorbetaling na 26 weken van 100% per 26 weken opvolgende weken wordt afgebouwd.

##### ***Bovenwettelijke aanvullingen bij werkloosheid en reparatie 3<sup>e</sup> WW-jaar***

In vijf van de 38 akkoorden gaat het om afspraken op het gebied van ontslag en WW, waarbij bestaande bovenwettelijke regelingen worden aangepast aan de nieuwe wetgeving. Daarbij gaat het om vier cao's in de sector onderwijs (Beroeps- en volwasseneneducatie, Primair onderwijs, Voortgezet onderwijs en HBO). In het Primair en Voortgezet onderwijs wordt de duur gerepareerd tot de oorspronkelijke 38 maanden. Partijen bij de cao voor de Beroeps- en volwasseneneducatie hebben afgesproken om te monitoren hoe de nieuwe afspraken uitpakken. Als blijkt dat de kosten van de nieuwe regeling en de transitievergoeding hoger zijn dan de oude BWR-regeling treden partijen in overleg. In het akkoord van de Welzijn en maatschappelijke dienstverlening is de overgangsregeling wachtgeld voor oudere werknemers aangepast, waardoor deze groep per 1 januari 2016 recht heeft op

een transitievergoeding in plaats van de wachtgeldregeling. Verder wordt er in de vier eerdergenoemde cao's in het onderwijs van de gelegenheid gebruik gemaakt om aan te sluiten bij de AOW-gerechtigde leeftijd.

In 28 van de 38 in 2016 afgesloten akkoorden zijn afspraken opgenomen over reparatie van het 3<sup>e</sup> WW-jaar conform de afspraken in het Sociaal Akkoord van 2013. In de overige tien akkoorden is geen afspraak over reparatie van het 3<sup>e</sup> WW-jaar aangetroffen. Zeven daarvan hadden al afspraken opgenomen in de vorige cao. In drie akkoorden (Schilders-, afwerkings- en glaszetbedrijf, Slagersbedrijf en Fashion en sport) is noch in het nieuwe akkoord noch in de cao een afspraak over reparatie van het 3<sup>e</sup> WW-jaar aangetroffen. De vorige cao van het Slagersbedrijf kende overigens nog wel een afspraak over reparatie van het 3<sup>e</sup> WW-jaar in de vorm van een uitgebreide intentieverklaring die was opgenomen in de protocoltekst als bijlage bij de cao.



## **5 NORMALE ARBEIDSDUUR IN CAO'S**

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

### **5.1 Het begrip normale arbeidsduur**

Het begrip normale arbeidsduur wordt in cao's niet altijd eenduidig gehanteerd. Veelal geven de in de cao gehanteerde begrippen de gewenste duidelijkheid. Soms echter ontbreekt deze duidelijkheid en is het noodzakelijk om op basis van meerdere, met de arbeidsduur samenhangende begrippen (duur van de werkdag, roostervrije dagen, vakantiedagen, leeftijdsdagen) en hun onderlinge relaties te bepalen wat de normale arbeidsduur in cao's is<sup>43</sup>.

#### **5.1.1 Arbeidsduur in cao's**

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

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

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

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

---

43 Voor zover afspraken in cao's over de normale arbeidsduur niet eenduidig zijn, kan de interpretatie van SZW afwijken van die van cao-partijen.

### **5.1.2 Onderzoek naar arbeidsduur**

Het in dit hoofdstuk gehanteerde begrip gemiddelde arbeidsduur komt overeen met de in Wet minimumloon en minimumvakantiebijslag gehanteerde definitie van het begrip normale arbeidsduur: de contractueel vastgelegde arbeidsduur die geacht wordt een volledig dienstverband te vormen en waarvoor de werknemer loon ontvangt (artikel 12 van de Wet minimumloon en minimumvakantiebijslag).

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

## **5.2 Resultaten**

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

### **5.2.1 Normale arbeidsduur in cao's**

De normale arbeidsduur in de onderzochte cao's loopt uiteen van 36 tot 40 uur per week. In grafiek 5.1 zijn de cao's ingedeeld in vijf klassen. Op basis van de 94<sup>44</sup> onderzochte cao's blijkt dat de normale arbeidsduur gemiddeld, gewogen met werknemersaantallen, 37,2 uur bedraagt (zie tabel V.1 in bijlage V voor de achterliggende gegevens).

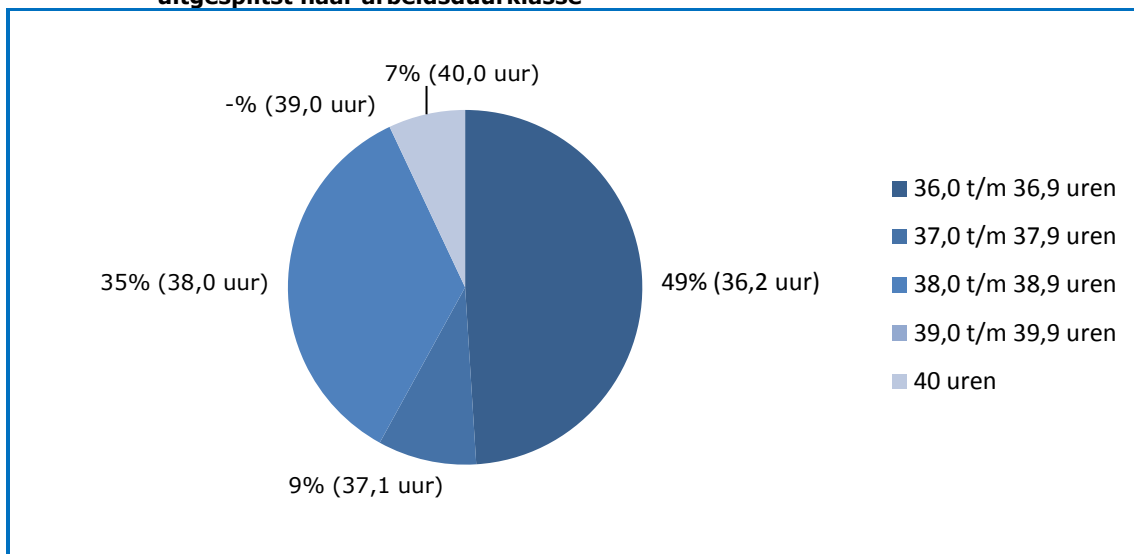
Voor bijna de helft van de werknemers in Nederland, vallend onder 40 cao's, geldt een normale arbeidsduur die ligt tussen de 36 en 37 uur per week. Voor deze werknemers (49%) bedraagt de normale arbeidsduur gemiddeld 36,2 uur per week.

In 34 cao's, die 35% van de werknemers vertegenwoordigen, ligt de normale arbeidsduur tussen de 38 tot 39 uur per week. Voor deze werknemers bedraagt de normale arbeidsduur gemiddeld 38 uur per week.

Het aantal cao's met een normale arbeidsduur van 40 uur per week heeft naar werknemersaantallen gemeten een minder zwaar gewicht in het totaalcijfer. De 11 cao's met een normale arbeidsduur van 40 uur vertegenwoordigen 7% van de werknemers.

---

44 Voor een viertal cao's zijn geen gegevens bekend: PostNL voor Postbezorgers, Postverspreiders, Uitzendkrachten ABU en NBBU Uitzendkrachten.

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

### 5.2.2 Normale arbeidsduur en Wml

Van 76 cao's, waarover in hoofdstuk 2 is gerapporteerd, zijn ultimo 2016 de loongegevens beschikbaar en daarnaast zijn van 17 cao's loongegevens uit eerdere jaren beschikbaar. In totaal zijn de gegevens van 93 cao's beschikbaar. In 52% van deze cao's (48 cao's<sup>45</sup>) ligt de laagste loonschaal (reguliere of aanloopschaal) op Wml-niveau. In de overige 45 cao's ligt het laagste loon hoger dan het Wml.

In 35% van deze 48 cao's (17 cao's) geldt een normale arbeidsduur van 36 uur, 29% van de 48 cao's (14 cao's) kent een normale arbeidsduur van 38 uur en 8% van de 48 cao's (4 cao's) heeft een normale arbeidsduur van 40 uur. In de overige 13 cao's komt een afwijkende normale arbeidsduur voor.

### 5.2.3 Normale arbeidsduur per economische sector

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

Uit onderstaande tabel blijkt dat de normale arbeidsduur in de overige dienstverlening (overheid, onderwijs, zorg) met gemiddeld 36,3 uur het laagst is. In de sector vervoer en communicatie (openbaar vervoer, goederenvervoer, communicatie, informatie) is de normale arbeidsduur met gemiddeld 39,1 uur per week het hoogst. In bijlage V is een overzicht van de normale arbeidsduur per cao opgenomen.

45 In hoofdstuk 2 is gerapporteerd over het niveau van de laagste loonschaal ultimo 2016 ten opzichte van het Wml in 2016. Voor dat hoofdstuk zijn daarom alleen de 76 steekproefcao's meegenomen met een expiratedatum op of na 31 december 2016. Van deze 76 cao's hebben 37 cao's een loonschaal beginnend op Wml-niveau. In deze paragraaf over normale arbeidsduur en Wml is gekeken of cao's een loonschaal beginnend op Wml-niveau hebben. Onder de veronderstelling dat een Wml-loonschaal in de cao blijft gehandhaafd, zijn hier ook de cao's meegenomen met een expiratedatum vóór 31 december 2016. Dan zijn er 48 steekproefcao's met een Wml-loonschaal.

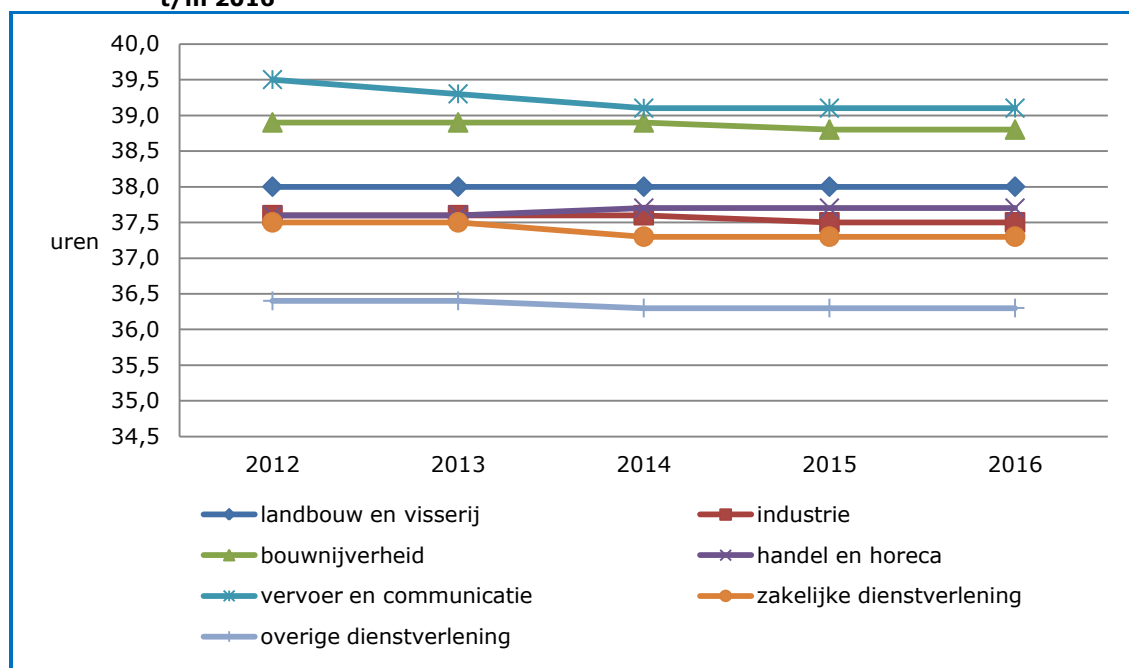
**Tabel 5.1 Percentage werknemers en gewogen gemiddelde wekelijkse arbeidsduur, uitgesplitst naar economische sector**

economische sector	percentage werknemers	klassengemiddelde normale arbeidsduur
landbouw en visserij	2	38,0
industrie	13	37,5
bouwnijverheid	6	38,8
handel en horeca	22	37,7
vervoer en communicatie	5	39,1
zakelijke dienstverlening	8	37,3
overige dienstverlening	44	36,3
<b>totaal</b>	<b>100</b>	<b>37,2</b>

### 5.3 De ontwikkeling sinds 2012

In onderstaande grafiek wordt een beeld gegeven van de ontwikkeling van de gewogen gemiddelde normale arbeidsduur per week in de economische sectoren over de periode 2012-2016.

**Grafiek 5.2 De ontwikkeling van de gewogen gemiddelde wekelijkse arbeidsduur van 2012 t/m 2016**



De grafiek laat zien dat de gemiddelde arbeidsduur per week in de verschillende economische sectoren vanaf 2014 stabiel is. In een vijftal sectoren is de gemiddelde arbeidsduur per week in de jaren voorafgaand aan 2014 gedaald.



Dit als gevolg van enkele aanpassingen die in de data zijn doorgevoerd. Het gaat dan om correcties:

- in de arbeidsduur per week<sup>46</sup>
- in het aantal adv-dagen<sup>47</sup>
- als gevolg van veranderingen in de gehanteerde methodiek<sup>48</sup>.

De effecten hiervan op de gemiddelde wekelijkse arbeidsduur zijn echter nihil.

### **5.3.1 Ontwikkelingen in 2016**

In vergelijking met de rapportage *Cao-afspraken 2015* hebben zich in de verschillende economische sectoren geen wijzigingen in de gemiddelde arbeidsduur per week voorgedaan. In de onderzochte cao's is de gemiddelde arbeidsduur per week gelijk gebleven.

---

46 In de cao voor de KPN is de arbeidsduur per week verkort van 40 naar 37 uur.

47 Het vervallen van oneigenlijke adv-dagen, omdat het betaalde dagen betrof.

48 Wat de methodiek betreft spelen twee factoren een rol. In de eerste plaats de samenstelling van de groep cao's die voor cao-onderzoek wordt gebruikt. In de jaren 2011-2013 is met een deels andere groep cao's gewerkt dan in de jaren 2014-2016. In de tweede plaats kan jaarlijks het aantal werknemers dat onder een cao valt, veranderen. Hierdoor verandert ook de factor waarmee wordt gewogen.



## **6 SYSTEMATIEK VAN SALARISAANPASSING**

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

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

Binnen elk van deze systemen bestaat de mogelijkheid om in specifieke gevallen van de gehanteerde systematiek af te wijken. Daarnaast blijkt dat in een aantal cao's de werkgever de mogelijkheid heeft om een keuze te maken tussen beide systemen van salarisaanpassing. Het gekozen systeem moet dan gelden voor alle werknemers.

### **6.1 Systematiek van automatische periodieken**

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

In cao's worden de volgende formuleringen aangetroffen:

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

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

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

### **6.2 Systematiek van beoordeling van individuele werknemers**

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

In cao's worden de volgende formuleringen aangetroffen:

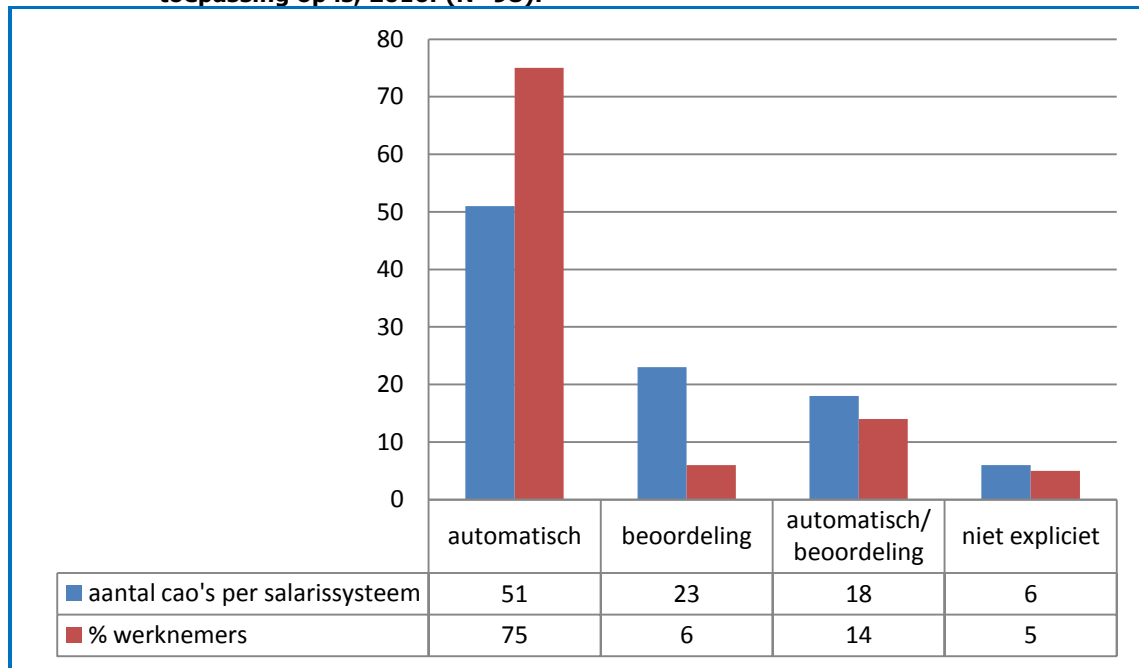
- de salarisgroei is afhankelijk van het functioneren en een beoordeling
- de jaarlijkse herziening is gebaseerd op een beoordeling
- beloning geschiedt op basis van de relatieve salarispositie en een beoordeling

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

### 6.3 Resultaten

Van de 98 onderzochte cao's wordt in 51 cao's (75% van de werknemers) een systematiek van automatische periodieken gehanteerd. In 23 cao's (6% van de werknemers) is de periodieke verhoging afhankelijk van een beoordeling door de werkgever. De mogelijkheid voor de individuele werkgever om voor één van beide systemen te kiezen, bestaat in 18 cao's (14% van de werknemers). In de overige 6 cao's is niet expliciet vastgelegd hoe de jaarlijkse salarisaanpassing van de werknemers tot stand komt. De systematiek van automatische periodieken wordt vooral in bedrijfstak-cao's aangetroffen. Dat geldt ook voor de mogelijkheid voor de werkgever om te kiezen tussen een systematiek van automatische periodieken of een beoordelingssystematiek. Alléén een beoordelingssystematiek is vooral in ondernemings-cao's te vinden.

**Grafiek 6.1 Aantal cao's per salarissysteem en percentage werknemers waar de cao van toepassing op is, 2016. (N=98).**



#### **Automatische periodiek**

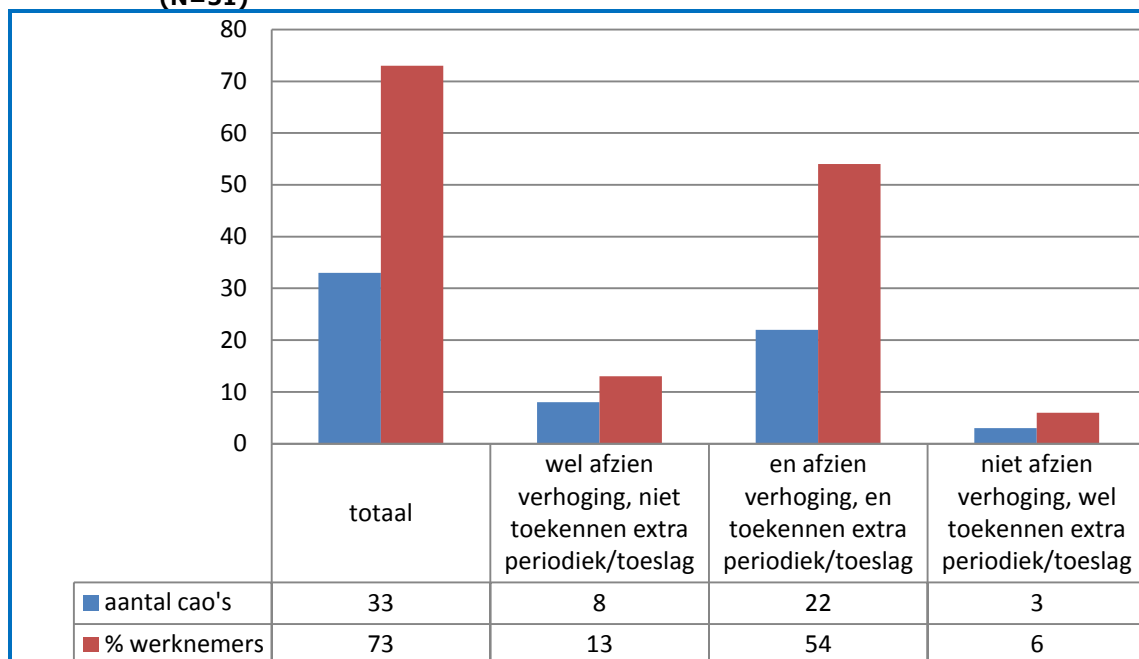
In 33 van de 51 cao's met een systematiek van automatische periodieken zijn voor de werkgever mogelijkheden opgenomen om werknemers in het geval van uitzonderlijk presteren extra te belonen. Dit kan zijn in de vorm van een extra periodiek, maar ook in de vorm van een toeslag of gratificatie. Daarnaast bestaat tevens de mogelijkheid om af te zien van het toekennen van de jaarlijkse periodieke salarisverhoging of om het loon te verlagen bij niet goed functioneren. In een cao kunnen meerdere van deze afspraken samen voorkomen.

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

In 8 cao's is vastgelegd dat de werkgever de mogelijkheid heeft om op basis van de prestatie van de werknemer te besluiten af te zien van het toekennen van de jaarlijkse periodieke salarisverhoging. Dit kan bijvoorbeeld indien wordt vastgesteld dat de werknemer zich in onvoldoende mate ontwikkelt of onvoldoende uitvoering geeft aan zijn werkzaamheden. In de cao wordt aan een dergelijke bevestiging van de jaarlijkse salarisaanpassing veelal de voorwaarde verbonden dat de werkgever de werknemer van een dergelijk besluit schriftelijk in kennis moet stellen onder opgave van redenen.

In de overige 22 cao's is vastgelegd dat de werkgever naast de mogelijkheid om de werknemer op basis van zijn functioneren extra te belonen, de mogelijkheid heeft om af te zien van het toekennen van de jaarlijkse periodieke salarisverhoging.

**Grafiek 6.2 Flexibiliteit binnen cao's salarissysteem op basis van automatische periodieken. (N=51)**



De cao voor de Particuliere beveiliging bijvoorbeeld heeft een beloningssysteem op basis van automatische periodieken. In deze cao zijn geen afspraken gemaakt met de mogelijkheid om een extra periodiek toe te kennen op basis van functioneren of een waarderingstoeslag toe te kennen.

*"Verhoging van het loon in verband met leeftijd gaat in op de eerste dag van de betalingsperiode waarin de werknemer zijn verjaardag viert. Verhoging van het loon in verband met functie jaren gaat in op de eerste dag van de betalingsperiode waarin de werknemer na zijn 23-ste verjaardag in die schaal het betreffende aantal dienstjaren in dienst is geweest."*

In de cao voor de Gehandicaptenzorg wordt jaarlijks automatisch een salarisverhoging toegekend. Maar er is binnen deze cao ook de mogelijkheid om de werknemer een extra periodieke verhoging toe te kennen of om te besluiten geen verhoging toe te kennen. De werkgever kan hier alleen toe besluiten indien er een systeem van personeelsbeoordeling is ingevoerd. Ook kan de werkgever volgens deze cao een extra toeslag aan de werknemer toekennen.

*"Tenzij hierover in de arbeidsovereenkomst anders is bepaald, wordt eenmaal per jaar een salarisverhoging binnen de functionele schaal toegekend".*

*"Indien de toepassing van een systeem van personeelsbeoordeling naar het oordeel van de werkgever daartoe aanleiding geeft, kan de werkgever besluiten in enig jaar géén dan wel op meerdere momenten in dat jaar een salarisverhoging binnen de functionele schaal toe te kennen."*

*"Voor zover en zolang naar het oordeel van de werkgever ten aanzien van e functievervulling sprake is van bijzondere omstandigheden kan aan de werknemer een toeslag worden toegekend."*

*(Gehandicaptenzorg)*

### **Beoordelingsperiodiek**

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

In 10 cao's is voor de werkgever de mogelijkheid opgenomen om op basis van het functioneren van de werknemer de jaarlijkse salarisverhoging niet te geven.

In 10 cao's is opgenomen dat de werkgever de werknemer extra kan belonen maar ook kan afzien van het geven van een jaarlijkse salarisverhoging. In één van deze cao's is de mogelijkheid opgenomen om bij slecht functioneren het loon van een werknemer te verlagen. Dit laatste indien uit beoordelingen blijkt dat sprake is van onvoldoende of een niet in alle opzichten voldoende functioneren van de werknemer.

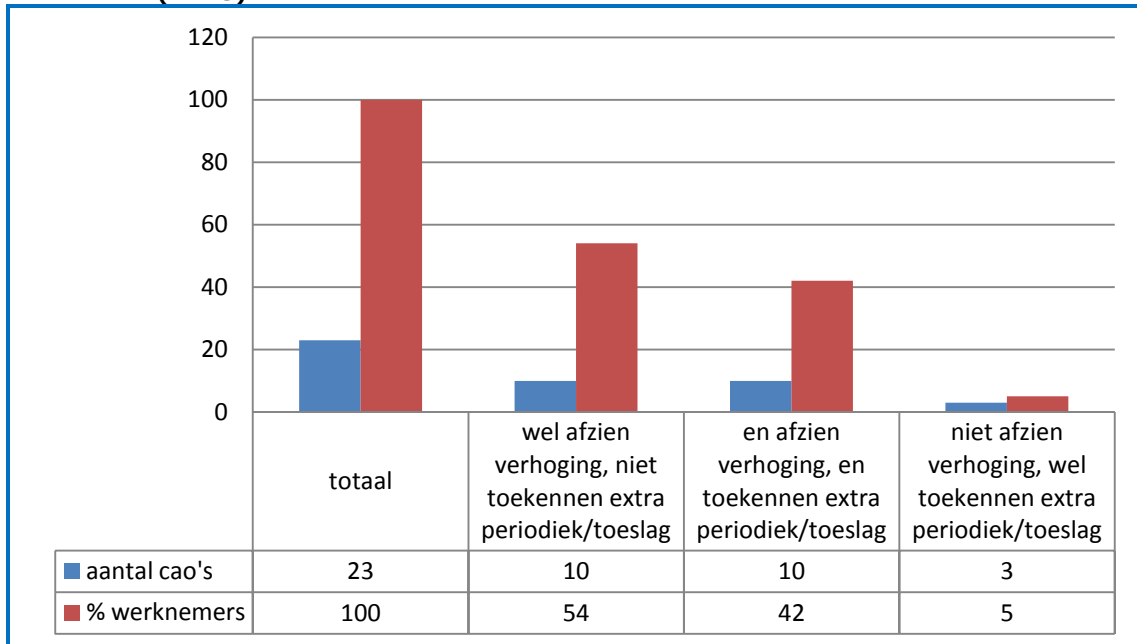
In drie cao's is opgenomen dat de werkgever de werknemer extra kan belonen maar niet kan afzien van het geven van een jaarlijkse salarisverhoging.

In de cao van Philips is de mogelijkheid opgenomen om een extra periodiek of toeslag toe te kennen of om het salaris niet te verhogen. Hiernaast is ook een mogelijkheid om het salaris van de werknemer te verlagen.

*"Wanneer een medewerker eenmaal in een vakgroep is ingedeeld zal hij daarna niet meer in een lagere vakgroep worden geplaatst."*

*"Dit geldt niet:*

*wanneer er sprake is van verlaging van functieniveau doordat de bijdrage van de medewerker gedurende langere tijd niet voldoet aan de daaraan te stellen eisen."*

**Grafiek 6.3 Flexibiliteit binnen cao's met een salarissysteem op basis van beoordeling. (N=23)**

De cao voor Heineken heeft een beloningssysteem op basis van beoordeling. In deze cao zijn geen afspraken gemaakt met de mogelijkheid om een extra periodiek toe te kennen op basis van functioneren of een waarderingstoeslag toe te kennen.

*"Jaarlijks wordt op 1 juli het salaris van de werknemer verhoogd afhankelijk van het functioneren en de relatieve salarispositie (RSP) van de werknemer. De Relatieve Salarispositie (RSP) wordt uitgedrukt in een percentage. Dit percentage wordt berekend ten opzichte van het normsalaris (100% RSP). Dit normsalaris kan worden behaald op basis van RGB-beoordelingen."*

In deze cao wordt tevens de mogelijkheid geboden om af te zien van een jaarlijkse verhoging.

De cao voor het Hoger beroepsonderwijs heeft een beloningssysteem op basis van beoordeling. In de functieschalen zijn het minimum en het maximum salarisbedrag opgenomen. De doorloopsnelheid naar het maximum van de functieschaal wordt bepaald op grond van de uitkomst van de jaarlijkse beoordeling.

Bij een goede beoordeling volgt een salarisverhoging binnen de salarisschaal met het normpercentage zoals dat geldt in de functieschaal die van toepassing is; bij een uitstekende beoordeling volgt een salarisverhoging met twee maal het normpercentage. De werkgever kan ook besluiten om de werknemer geen verhoging toe te kennen. In de cao wordt ook de mogelijkheid geboden om een blijvende extra verhoging toe te kennen. Ook kan de werkgever een incidentele extra toeslag toekennen vanwege een bijzondere prestatie.

*"bij een onvoldoende beoordeling geen salarisaanpassing."*

*"De werkgever kan de werknemer die het maximum van de bij zijn functie behorende functieschaal heeft bereikt een blijvende toelage van ten hoogste 15% van het voor hem geldende salaris toekennen"*

*"De werkgever kan de werknemer vanwege een bijzondere prestatie een eenmalige gratificatie toekennen."  
(Hoger beroepsonderwijs)*

### **Automatische en/of beoordelingsperiodiek**

In 18 cao's kan voor de jaarlijkse salarisaanpassing naast de systematiek van automatische periodieken door de werkgever gekozen worden om een systematiek van beoordelingsperiodieken te hanteren. In de onderzochte cao's worden twee varianten aangetroffen:

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

In 11 cao's is vastgelegd dat een werknemer per dienstjaar automatisch een periodiek krijgt totdat het maximum in de salarisschaal is bereikt. Daarnaast wordt in de cao aan de individuele onderneming tevens de mogelijkheid geboden om in overleg met de werknemers een beoordelingssysteem in te voeren waardoor het verkrijgen van een periodiek afhankelijk wordt gesteld van de prestaties van de werknemer. Voorwaarde is dat de invoering van een beoordelingssysteem geldt voor alle werknemers. Hierdoor komt dan het automatisme voor het toekennen van een jaarlijkse periodiek te vervallen.

In zeven cao's wordt voor verschillende groepen werknemers een andere systematiek van jaarlijkse salarisaanpassing gehanteerd. De aanpassing van het salaris voor bijvoorbeeld functiegroep 10 tot en met 13 is gebaseerd op een systematiek van beoordeling terwijl functiegroep 1 tot en met 9 jaarlijks automatisch een periodiek krijgt.

In 14 van de 18 cao's met een systematiek van automatische en/of beoordelingsperiodiek zijn afspraken gemaakt die het mogelijk maken werknemers op basis van hun functioneren extra te belonen dan wel om af te zien van de jaarlijkse salarisaanpassing.

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

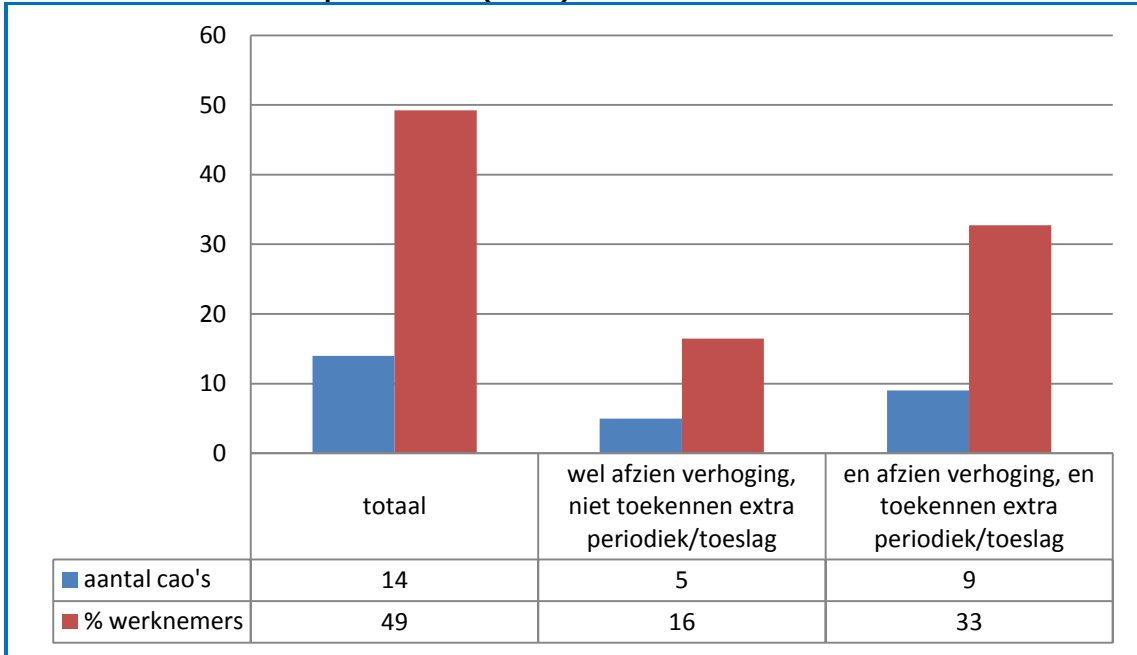
In de overige negen cao's zijn afspraken opgenomen die voorzien in een extra beloning (een extra periodiek of toeslag) voor uitstekend functioneren maar tevens ook de mogelijkheid tot het bevriezen van het loon in geval van onvoldoende presteren.

In de cao voor de Textielverzorging wordt het uurloon van de werknemer jaarlijks verhoogd volgens de systematiek van automatische periodieken. Het is voor de werkgever ook mogelijk om een salarissysteem op basis van beoordeling in te voeren; dit systeem geldt dan voor alle werknemers.

*"Indien in de onderneming geen beoordelings-systematiek is ingevoerd, bedraagt de verhoging 1 periodiek."  
"Indien in de onderneming van de werkgever de branchebeoordelings-systematiek of een gelijkwaardig beoordeelde beoordelingssystematiek is ingevoerd bedraagt de verhoging 0,5 periodiek bij matig functioneren, 1 periodiek bij normaal/goed functioneren en 1,5 periodiek bij uitstekend functioneren."  
(Textielverzorging)*



**Grafiek 6.4 Flexibiliteit binnen cao's met een salarissysteem op basis van beoordeling en of automatische periodieken. (N=18)**



Een voorbeeld van een cao waar het salarissysteem volgens automatische periodieken én op basis van beoordeling naast elkaar voorkomen is Post NL.

*"Jaarlijkse salarisaanpassing voor medewerkers ingedeeld in de schalen 1 tot en met 9:*

*Aan de medewerker wordt jaarlijks de volgende stap in de salarisschaal toegekend tot het eindsalaris van de salarisschaal is bereikt."*

*"Jaarlijkse salarisaanpassing voor medewerkers ingedeeld in schaal 10 tot en met 13:*

*Aan de medewerker ingedeeld in schaal 10, 11, 12 of 13 wordt een jaarlijkse verhoging toegekend op basis van een beoordeling. De verhoging wordt toegekend afhankelijk van de beoordeling en de positie in de schaal. De positie in de schaal is het feitelijk salaris, uitgedrukt als percentage van het eindsalaris in de desbetreffende schaal."*

## 6.4 Ontwikkelingen 2012 – 2016

In tabel 6.1 is weergegeven hoe afspraken over flexibele beloning zich in de periode 2012 – 2016 hebben ontwikkeld. De afspraken over de jaarlijkse salarisaanpassing ogen in de periode 2012 – 2016 vrij stabiel.

**Tabel 6.1 Ontwikkeling afspraken flexibele beloning in % werknemers, 2012-2016<sup>49</sup>**

jaarlijkse salarisaanpassing	2012	2013	2014	2015	2016
automatische periodieken	72	72	74	74	75
beoordelingsperiodieken	7	6	6	7	6
automatisch en/of beoordeling	15	15	14	14	14
niet expliciet	6	6	6	5	5

### **Ontwikkelingen in principe-akkoorden**

Er zijn 38 principe-akkoorden afgesloten in de periode 1 januari 2016 tot en met 31 december 2016. In zeven van deze akkoorden is een afspraak gemaakt over het beloningssysteem.

Bij de Gemeente wordt onderzoek gedaan naar het invoeren van beoordelingsafhankelijk belonen.

*"Partijen hebben in 2015 onderzoek laten doen naar mogelijke vormen van flexibele beloning bij gemeenten. Uit het onderzoek blijkt dat er mogelijkheden zijn om met flexibele beloning de effectiviteit van de organisatie en de tevredenheid van de medewerkers te vergroten, en dat beoordelingsafhankelijke beloningsvormen het beste passen bij deze doelen. Partijen spreken af om gedurende de looptijd van deze cao in co-creatie te onderzoeken welke methodes van beoordelingsafhankelijk belonen het beste zouden kunnen werken bij gemeenten, onder welke voorwaarden die methodes werken en welke afspraken daarvoor in de cao nodig zijn".*

In één akkoord wordt onderzocht of de huidige manier van belonen past bij andere manieren van werken en organiseren. *"Dit doen we door ruimte te bieden aan experimenten in de vorm van een pilot met beloningsvormen". (Achmea)*

In het akkoord van het UWV is afgesproken om de huidige waarderingsmethodiek kritisch te bekijken en andere mogelijkheden te onderzoeken. Met de vakorganisaties zijn afspraken gemaakt over de toepassing van de 4-puntsschaal tot het moment waarop andere afspraken zijn gemaakt in de cao.

In één akkoord gaat het om de aanpassing van gradaties in de beoordelingsmethodiek. De bestaande beoordelingsgradaties komen te vervallen. Het aantal gradaties in de beoordelingsmethodiek wordt als volgt: Onvoldoende, voldoende, goed (1 loontrede), zeer goed (twee loontreden). *(Schilders-, afwerkings-, glaszetbedrijf)*

In het akkoord van de Provincies is afgesproken om het huidige beloningssysteem te evalueren.

49 Verandering in cijfers ten aanzien van vorige rapportages hebben voornamelijk te maken met het aantal overheidsakkoorden waarvan de arbeidsvoorwaardenregelingen beschikbaar waren. Ook een aantal verschillen in interpretatie dragen bij aan deze verandering.

In de twee andere akkoorden gaat het over duidelijkheid scheppen over het gratificatiebeleid (*KPN*) en het aansluiten van de beoordelingscyclus bij het financieel boekjaar (*Post NL*).



## 7 ARBEIDSOVEREENKOMSTEN VOOR BEPAALDE TIJD

Het aandeel van werknemers met een flexibel arbeidscontract in de totale groep werknemers in Nederland neemt toe. In het derde kwartaal van 2016 bedroeg dit aandeel 21%<sup>50</sup>. Het gaat hierbij om uitzendkrachten, oproepkrachten, werknemers met een (al dan niet tijdelijk) dienstverband zonder vaste uren, en werknemers met een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd.

Met betrekking tot werknemers met een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd is de zogenoemde ketenbepaling relevant. Deze ketenbepaling is, als onderdeel van de Wet werk en zekerheid (Wwz), per 1 juli 2015 gewijzigd. Ten aanzien van werknemers met een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd regelt het BW, artikel 668a, lid 1 het volgende:

Vanaf de dag dat tussen dezelfde partijen:

- a.** arbeidsovereenkomsten voor bepaalde tijd elkaar met tussenpozen van ten hoogste zes maanden hebben opgevolgd en een periode van 24 maanden, deze tussenpozen inbegrepen, hebben overschreden, geldt met ingang van die dag de laatste arbeidsovereenkomst als aangegaan voor onbepaalde tijd;
- b.** meer dan drie voor bepaalde tijd aangegane arbeidsovereenkomsten elkaar hebben opgevolgd met tussenpozen van ten hoogste zes maanden, geldt de laatste arbeidsovereenkomst als aangegaan voor onbepaalde tijd.

In plaats van 3x3x3 (respectievelijk 3 tijdelijke contracten, 3 jaar, 3 maanden tussenpoos) is de keten nu 3x2x6 (standaard). Van de ketenbepaling kan gemotiveerd worden afgeweken, tot een maximum van 6x4x6 (afwijking).

In dit hoofdstuk wordt de mate waarin in cao's gebruik is gemaakt van de mogelijkheid om van de wet af te wijken, weergegeven. Hierbij wordt aangegeven voor welke groepen werknemers en/of functies afwijkingen gelden.

Voor het onderzoek naar cao-afspraken over de ketenbepaling zijn alleen de cao's onderzocht met een expiratedatum op of na 31 december 2015. Veronderstelling is dat bij de totstandkoming van deze cao's rekening kon worden gehouden met de ketenbepaling zoals die per 1 juli 2015 van kracht is, terwijl dat bij cao's met een expiratedatum in of vóór 2015 nog niet het geval is. In totaal zijn 90 van de 98 steekproefcao's onderzocht.

---

50 Gebaseerd op CBS Statline, Beroepsbevolking, kerncijfers naar geslacht en andere persoonskenmerken 3<sup>e</sup> kwartaal 2015, 20 jan. 2017.

## 7.1 De ketenbepaling in cao's, een algemeen beeld

Tabel 7.1 bevat een overzicht van het aantal cao's met afspraken over de ketenbepaling. Uit de tabel blijkt dat in 20 van de 90 onderzochte cao's (van toepassing op 14% van de werknemers) geen afspraken over de ketenbepaling zijn aangetroffen. 28 cao's (van toepassing op 46% van de werknemers) bevatten een verwijzing naar de wet en/of artikel 668a (impliciete afspraken). In 42 cao's (van toepassing op 41% van de werknemers) zijn expliciete bepalingen aangetroffen over het aantal contracten en/of de periode en/of de tussenpoos in geval van werknemers met een contract voor bepaalde tijd.

Van de 42 cao's met expliciete afspraken bevatten er vijf afspraken conform de oude ketenbepaling, 35 conform de nieuwe ketenbepaling en twee bevatten afspraken die voor alle werknemers afwijken van de ketenbepaling. In één cao (GVB) gaat het om een afwijking van de tussenpoos van 3 maanden (oude ketenbepaling) en in één cao (ABU) is sprake van een fasensysteem, waarbij in de zogenoemde fase B wordt aangesloten bij de afwijkingsmogelijkheid van de nieuwe ketenbepaling.

**Tabel 7.1 Aantal cao's met afspraken over de ketenbepaling (n = 90) ultimo 2016**

categorie	aantal steekproefcao's met afspraken	% werknemers met afspraken
o afspraken m.b.t. ketenbepaling in cao?		
- nee, niets over ketenbepaling	20	14
- ja, verwijzing naar de wet (impliciet)	28	46
- ja, expliciete afspraken	42	41
o indien expliciete afspraken, wat is de inhoud?		
- conform oude ketenbepaling	5	7
- conform nieuwe ketenbepaling	35	30
- afwijkende afspraken voor alle werknemers	2 <sup>1</sup>	4

<sup>1</sup> GVB en Uitzendkrachten ABU.

## 7.2 Aanpassingen voor groepen werknemers en/of functies

In 40 cao's zijn aanpassingen aangetroffen die voor één of meer specifieke groepen werknemers of voor bepaalde functies gelden. Dit is weergegeven in onderstaande tabel.

**Tabel 7.2 Afwijkingen voor groepen werknemers en functies**

categorie	aantal cao's	% werknemers
o afwijking voor bepaalde groepen		
- educatie	25	40
- uitzendkrachten	2	6
- AOW-gerechtigden	15	34
- bepaalde functies:	19	30
seizoensarbeid	6	3
projectmatig werk	3	4
onderzoek	5	5
andere reden	5	18
<b>totaal</b>	<b>40</b>	<b>60</b>

Aanpassingen komen het meest voor in geval van educatie (25 cao's van toepassing op 40% van de werknemers). Hiervan een voorbeeld:

*Ten aanzien van een werknemer die aan de vakopleiding deelneemt, geldt in afwijking van artikel 7:668a lid 1 van het Burgerlijk Wetboek de laatste arbeidsovereenkomst als aangegaan voor onbepaalde tijd indien:*

- *arbeidsovereenkomsten voor bepaalde tijd elkaar met tussenpozen van niet meer dan 6 maanden hebben opgevolgd en een periode van 72 maanden, deze tussenpozen inbegrepen, hebben overschreden;*
- *meer dan 6 voor bepaalde tijd aangegane arbeidsovereenkomsten elkaar hebben opgevolgd met tussenpozen van niet meer dan 6 maanden. (Bakkersbedrijf)*

Gevolgd door afwijkingen in het geval van bepaalde functies/functiegroepen; dit komt in 19 cao's voor (van toepassing op 30% van de werknemers). Deze afwijkingen worden in vijf cao's gemotiveerd door seizoenswerk. In vijf cao's heeft dit te maken met onderzoeksfuncties en in drie cao's gaat het om een afwijking voor projectmatige werkzaamheden. In zes cao's betreft dit een andere reden. Een voorbeeld van een project:

*De totale duur van de opvolgende arbeidsovereenkomsten voor bepaalde tijd voor dezelfde functie, is niet langer dan 24 maanden, tenzij er sprake is van functies in het kader van omvangrijke infrastructurele projecten zoals de Noord/Zuidlijn, die direct en uitsluitend gekoppeld aan deze projecten gefinancierd worden. In dat geval geldt een maximale periode van 48 maanden en een aantal contracten van ten hoogste zes. (GVB)*

Ook voor de groep van AOW-gerechtigden zijn er afwijkingen van de ketenbepaling aangetroffen. Dit is in 15 cao's terug te vinden (van toepassing op 34% van de werknemers). Zo staat in de cao van de Jeugdzorg:

*Tijdelijke contracten*

*De werknemer die de AOW-gerechtigde leeftijd bereikt krijgt in de volgende situaties automatisch een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd:*

- *na 6 arbeidsovereenkomsten, of*
- *na 4 jaar (..) (Jeugdzorg)*

In drie cao's zijn afwijkingen gevonden met betrekking tot de groep van uitzendkrachten (van toepassing op 6% van de werknemers).

*De werking van artikel 7:668a BW lid 1 sub b is uitgesloten ten aanzien van de uitzendkracht. Indien de uitzendkracht binnen drie maanden na beëindiging van de uitzendovereenkomst een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd aangaat met dezelfde instelling, wordt deze arbeidsovereenkomst beschouwd als tweede arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd. Artikel 7:668a BW lid 2 blijft van toepassing. (Ziekenhuizen)*

**Tabel 7.3 Afwijkingen per onderdeel van de ketenbepaling**

afwijkingen <sup>51</sup>	aantal cao's met afspraken	% werknemers met afspraken
afwijking contracten	21	28
afwijking jaren	27	44
afwijking tussenpoos	6	3
<b>totaal<sup>1</sup></b>	<b>30</b>	<b>46</b>

1 Cao's kunnen afspraken bevatten over meerdere aspecten, zodat het totaal kan afwijken van de som van de onderscheiden aspecten

Wat betreft de afwijkingen wordt er in 21 cao's afgeweken van het aantal contracten (van toepassing op 28% van de werknemers). In 19 cao's gaat het daarbij om de afwijking naar zes contracten. In twee cao's gaat het om vijf contracten. In twee cao's is het aantal contracten onbepaald. In één cao is het aantal contracten twee.

In 27 cao's wordt afgeweken van het aantal jaren (van toepassing op 44% van de werknemers). 21 keer is een afwijking naar vier jaren gevonden, vier keer een afwijking naar drie jaren. In één cao is het aantal jaren zes en in een andere is het aantal vijf. Tweemaal is een afwijking voor een arbeidsovereenkomst van negen maanden aangetroffen<sup>52</sup>.

Wat betreft de weken tussenpoos zijn er in zes cao's afwijkingen gevonden (van toepassing op 3% van de werknemers). Het gaat in alle zes om een afwijking van drie maanden. In één geval is de afspraak uit de vorige cao overgenomen. In de vijf andere cao's gaat het om een afwijking in verband met seizoensarbeid.

### ***Cao's met expiratedatum vóór 31/12/2015***

Van de acht cao's die een expiratedatum hebben voor 31/12/2015, is bekeken wat in deze cao's over de ketenbepaling is afgesproken. In één cao is de oude ketenbepaling 'standaard' aangetroffen (3x3x3). In één cao's zijn geen afspraken gevonden over de ketenbepaling en in zes gevallen was er sprake van een afwijking van de oude ketenbepaling. Deze afwijkingen gelden in vijf cao's voor bepaalde groepen werknemers en in één cao's voor zowel bepaalde groepen als alle werknemers.

## **7.3 Opvolgend werkgeverschap**

Art. 7:668a lid 2 BW heeft betrekking op elkaar opvolgende arbeidsovereenkomsten tussen een werknemer en verschillende werkgevers die ten aanzien van de verrichte arbeid redelijkerwijs geacht moeten worden elkaars opvolger te zijn. Met deze bepaling wordt voorkomen dat zogenoemde 'draaideurovereenkomsten' kunnen worden afgesloten: door afwisselend via de werkgever en een uitzendbureau op basis van tijdelijke arbeidsovereenkomsten een werknemer hetzelfde werk te laten uitvoeren, werd verhinderd dat een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd zou ontstaan. In het 5<sup>e</sup> lid is echter bepaald dat van deze bepaling ten nadele van de werknemer kan worden afgeweken.

51 Wat betreft de afwijkingen kan er in een cao voor meerdere groepen/bepaalde functies een afwijking van de ketenbepaling bestaan, zodat het totaal niet gelijk is aan de som van de onderzochte aspecten. Zo is in de cao voor het Voortgezet Onderwijs bijvoorbeeld een afwijking van het aantal contracten voor zowel aow-gerechtigden als bepaalde functies/functiegroepen opgenomen.

52 Dit geldt voor de cao Open Teelten en de cao Glastuinbouw.



In 37 van de 90 cao's is deze bepaling aangepast. In zeven cao's tellen uitzendovereenkomsten voorafgaande aan een tijdelijke arbeidsovereenkomst niet mee in de keten van tijdelijke arbeidsovereenkomsten. In de andere 30 cao's zijn andersoortige afspraken over opvolgend werkgeverschap afgesproken. In de meeste gevallen is bij de telling van het aantal en de duur van arbeidsovereenkomsten voor bepaalde tijd in verband met de ketenbepaling, de meetelling van voorafgaande arbeidsovereenkomsten via uitzendbureaus beperkt: meerdere tijdelijke uitzendovereenkomsten bij hetzelfde bedrijf en voorafgaand aan de arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd rechtstreeks bij het bedrijf, worden in deze cao's als één arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd geteld.

#### **7.4 Ontwikkelingen in 2016**

In de periode 1 januari 2016 tot en met 31 december 2016 zijn 38 principe-akkoorden afgesloten. 13 akkoorden bevatten één of meer afspraken over de nieuwe ketenbepaling.

In twee akkoorden wordt expliciet vermeld dat de ketenbepaling conform de wet geldt. In elf akkoorden worden afwijkingen van de ketenbepaling genoemd. In drie van deze akkoorden gaat het om een afwijking in verband met seizoensarbeid. Zo staat in het akkoord van de Open teelten:

- *Voor de wet Werk en Zekerheid maakt de cao een uitzondering op de ketenbepaling voor seizoenarbeiders. Daardoor kan de ketenbepaling worden onderbroken door een periode van drie maanden, in plaats van de wettelijke zes maanden.*
- *Tijdelijke oogst- en productiemedewerkers kunnen daardoor vaker op hetzelfde bedrijf aan de slag, zonder dat dit leidt tot een vast arbeidscontract. (Open teelten)*

In twee andere akkoorden betreft het een afwijking in het kader van het volgen van een opleiding. Een voorbeeld:

*Artikel 22 (arbeidsvoorwaarden leerlingen afwijking ketenbepaling) cao wordt opgenomen dat de ketenregeling van artikel 7:668a BW niet geldt voor arbeidsovereenkomsten die zijn aangegaan in verband met een beroepsbegeleidende leerweg als bedoeld in artikel 7.2.2. van de Wet educatie en beroepsonderwijs. (Motorvoertuigen)*

In de overige zes akkoorden hebben de afwijkingen te maken met onder andere specifieke functies, uitzendwerk en projecten.

Tot slot wordt in drie akkoorden aangegeven dat er onderzoek zal plaatsvinden naar mogelijkheden om van de ketenbepaling af te wijken.



## 8 DUURZAME INZETBAARHEID

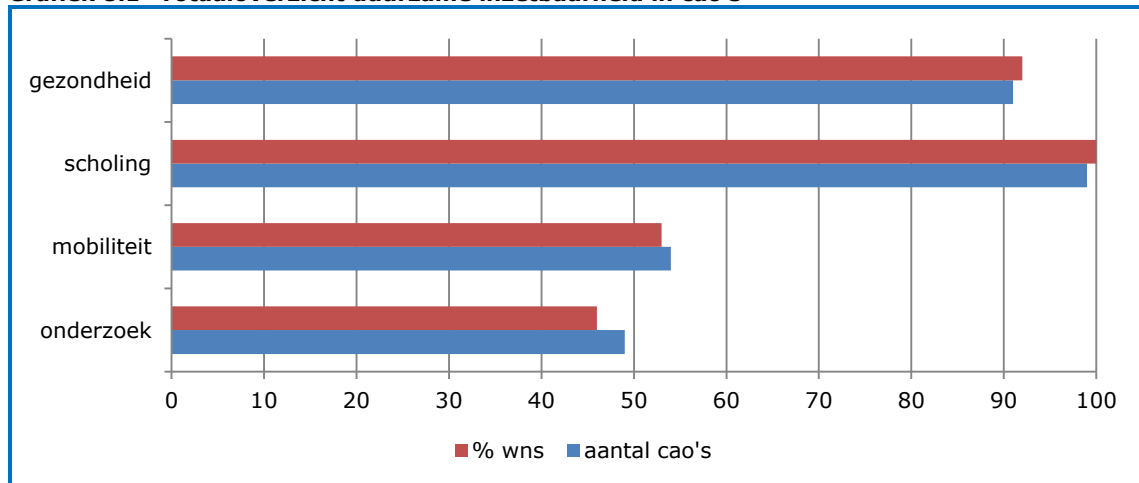
Werknemers dienen duurzaam inzetbaar te zijn op de arbeidsmarkt. Het is daarom belangrijk dat werknemers gezond blijven, zich blijven scholen, en mobiel zijn op de arbeidsmarkt. Onderzocht is of en in hoeverre in cao's afspraken met betrekking tot gezondheid, scholing en mobiliteit zijn gemaakt. Daarnaast is onderzocht in hoeverre er voor oudere werknemers specifieke afspraken zijn gemaakt om ervoor te zorgen dat zij tot aan de AOW-gerechtigde leeftijd kunnen doorwerken. Hierbij kan worden gedacht aan maatregelen die worden getroffen om oudere werknemers aan het werk te houden maar ook aan afspraken om oudere werklozen weer aan het werk te helpen.

De volgende paragraaf bevat een totaaloverzicht van de in cao's gemaakte afspraken over gezondheid, scholing en mobiliteit. In de paragrafen daarna worden de afzonderlijke onderwerpen verder uitgewerkt<sup>53</sup>.

### 8.1 Totaaloverzicht duurzame inzetbaarheid

Gezondheid, scholing en mobiliteit zijn belangrijke thema's in het kader van duurzame inzetbaarheid. In grafiek 8.1 wordt een totaaloverzicht gepresenteerd van de in cao's op het terrein van gezondheid, scholing en mobiliteit gemaakte afspraken<sup>54</sup>.

**Grafiek 8.1 Totaaloverzicht duurzame inzetbaarheid in cao's**



53 De resultaten worden voornamelijk in de vorm van grafieken gepresenteerd. De achterliggende cijfers zijn terug te vinden in bijlage VI.

54 Het onderzoek naar cao-afspraken over duurzame inzetbaarheid is in 2011 opgezet als een monitor naar aanleiding van het sociaal akkoord van 10 juni 2011. In de afgelopen jaren is steeds gewerkt met een vast panel van 100 cao's en een peildatum van 10 juni. Het panel is ook voor dit hoofdstuk gebruikt, maar de peildatum is met ingang van de rapportage over 2015 verschoven naar 31 december.

Afspraken over scholing komen in vrijwel alle cao's voor. Afspraken over gezondheid zijn in 91 van de 100 cao's, van toepassing op 92% van de werknemers, opgenomen. In 54 cao's, van toepassing op 53% van de werknemers, zijn afspraken over mobiliteit gemaakt.

Binnen de drie thema's is een wisselend aantal aspecten onderzocht (zie hiervoor de volgende paragrafen). Grafiek 8.1 laat zien dat vooral met betrekking tot de thema's gezondheid en scholing de meeste cao's over minimaal één aspect van deze thema's afspraken bevatten. Om de resultaten van grafiek 8.1 in perspectief te plaatsen is nagegaan in welke mate cao's over een meer dan gemiddeld aantal aspecten binnen die thema's afspraken hebben gemaakt. Ook is nagegaan in welke mate in cao's op alle drie thema's over een meer dan gemiddeld aantal aspecten afspraken zijn gemaakt.

Binnen het thema gezondheid zijn negen aspecten onderscheiden (zie paragraaf 8.2). Negen cao's kennen geen afspraken over gezondheid; in de andere 91 cao's zijn afspraken gemaakt over minimaal één aspect tot maximaal zeven aspecten. Het gemiddelde komt uit op afspraken over iets meer dan twee aspecten. Er zijn 47 cao's, van toepassing op 46% van de werknemers, met afspraken over drie of meer aspecten binnen het thema gezondheid.

Voor het thema scholing zijn 17 aspecten onderzocht (zie paragraaf 8.3). Er is één cao zonder scholingsafspraken. In de andere 99 cao's loopt het aantal aspecten van scholing waarover afspraken zijn gemaakt, uiteen van minimaal twee tot maximaal 10. Gemiddeld genomen bevatten de onderzochte cao's afspraken over iets meer dan vijf aspecten. Er zijn 35 cao's, van toepassing op 43% van de werknemers, met afspraken over zes of meer aspecten binnen het thema scholing.

Het thema mobiliteit (zie paragraaf 8.4) kent 14 aspecten. In 46 cao's komen de onderzochte aspecten binnen dit thema niet voor. In de andere 54 cao's wordt aandacht besteed aan minimaal één aspect en maximaal zes aspecten. Gemiddeld gaat het om iets meer dan één aspect waarover afspraken zijn gemaakt. Er zijn 34 cao's die over twee of meer aspecten afspraken bevatten (van toepassing op 29% van de werknemers).

Er zijn 13 cao's, van toepassing op 15% van de werknemers, die op alle drie thema's (gezondheid, scholing én mobiliteit) een meer dan gemiddeld aantal afspraken over aspecten binnen deze thema's bevatten.

Naast concrete afspraken over (aspecten van) een of meer thema's, kunnen cao's ook afspraken bevatten over onderzoek. Dat is in 49 cao's, van toepassing op 46% van de werknemers, het geval. Soms gaat het om onderzoek naar de ontwikkeling van een leeftijdsbewust personeelsbeleid. Binnen het thema gezondheid komen onderzoeksafspraken voor met betrekking tot onder meer de ontwikkeling van een programma ter voorkoming van ziekteverzuim, de effecten van het vitaliteitsbeleid, en het gezond aan het werk houden van oudere werknemers. Met betrekking tot scholing komen afspraken voor over onderzoek naar de mogelijkheden om EVC, een scholingsrecht of een persoonlijk opleidingsbudget in te voeren. Bij mobiliteit gaat het onder meer om onderzoek naar de consequenties van de verhoging van de AOW-leeftijd voor de branche.

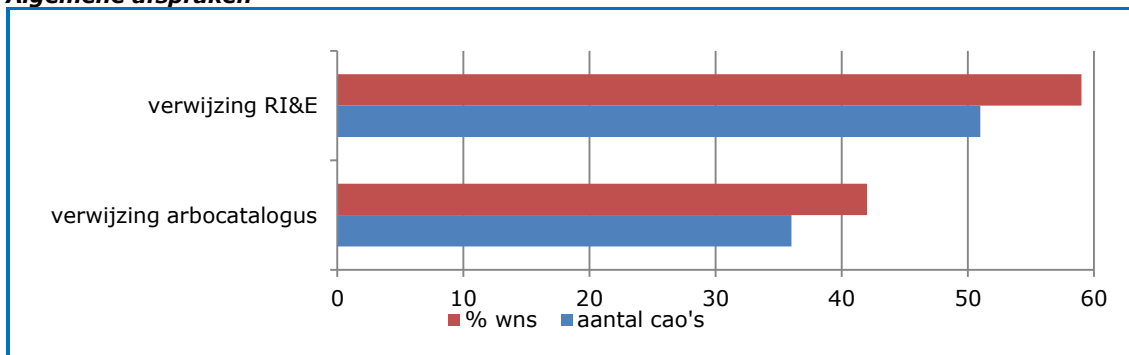
## 8.2 Gezondheid

Om gedurende de gehele loopbaan goed inzetbaar te blijven, is het belangrijk dat werknemers gezond en vitaal blijven. Er wordt daarbij onderscheid gemaakt tussen algemene afspraken op bedrijfstak/ondernemingsniveau en afspraken die direct betrekking hebben op de werknemer.

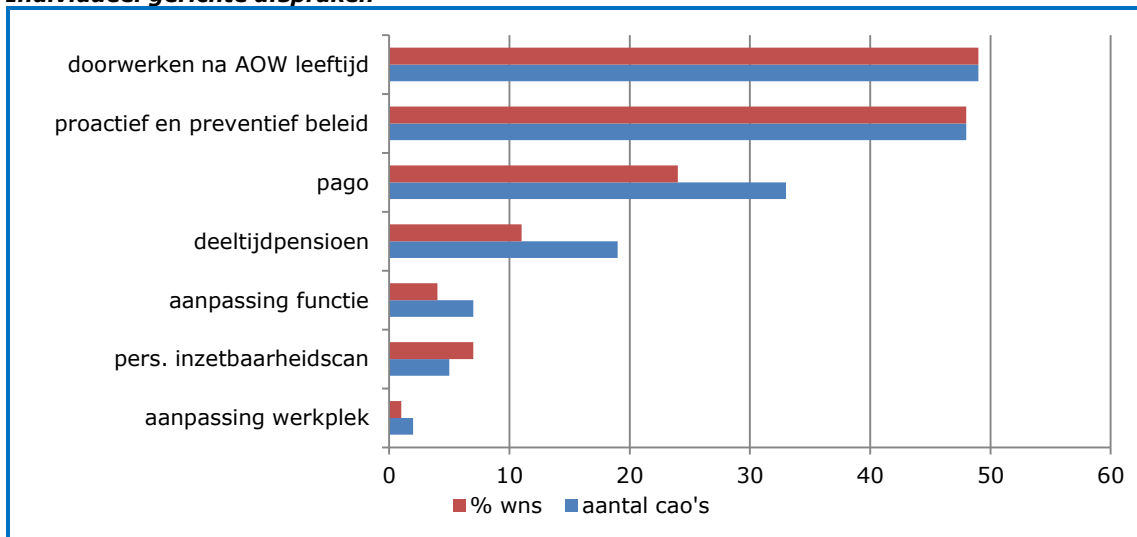
Bij de algemene afspraken gaat het om de arbocatalogus en de RI&E. De overige afspraken hebben betrekking op de individuele werknemer. In grafiek 8.2 is aangegeven in hoeveel cao's afspraken zijn gemaakt met betrekking tot een aantal gezondheidsaspecten. In totaal zijn in 91 cao's (voor 92% van de werknemers) afspraken gemaakt over gezondheid.

**Grafiek 8.2 Afspraken over gezondheid in cao's**

### Algemene afspraken



### Individueel gerichte afspraken



### Algemene afspraken

Om arbeidsrisico's zoveel mogelijk te beperken kunnen sociale partners een risico-inventarisatie en -evaluatie (RI&E) en/of arbocatalogus opstellen. In totaal bevatten 60 cao's (van toepassing op 65% van de werknemers) hier afspraken over. In 51 cao's (van toepassing op 59% van de werknemers) wordt verwezen naar een RI&E voor de onderneming/branche en in 36 cao's (geldend voor 42% van de

werknemers) wordt verwezen naar een arbocatalogus binnen de branche of onderneming.

In 39 van de 51 cao's met een verwijzing naar een RI&E is deze afgerond. In 30 van de 36 cao's met daarin een verwijzing naar een arbocatalogus, is deze gereed. In 27 cao's wordt naar zowel een beschikbare arbocatalogus als naar een beschikbare RI&E verwezen.

### **Individueel gerichte afspraken**

Individueel gerichte afspraken over gezondheid komen in 87 cao's voor (van toepassing op 82% van de werknemers). Over twee aspecten bevatten relatief veel cao's afspraken: pro-actief en preventief beleid (48 cao's, van toepassing op 48% van de werknemers. Hier wordt in paragraaf 8.2.1 nader op ingegaan); en een periodiek arbeidsgezondheidskundig onderzoek (PAGO). Een PAGO is met name gericht is op de medische aspecten van de inzetbaarheid. Deze mogelijkheid wordt in 33 cao's (voor 24% van de werknemers) geboden. Werknemers kunnen dergelijk onderzoek periodiek laten uitvoeren waarbij de frequentie veelal afhankelijk is van de leeftijd en varieert van eens in de 5 jaar tot een jaarlijks onderzoek.

In het kader van een vergroting van de inzetbaarheid van werknemers is het van belang dat indien de gezondheid dit vereist, er mogelijkheden zijn om de werkplek van de werknemer aan te passen dan wel om de functie van de werknemer daarop aan te passen. In zeven cao's (voor 4% van de werknemers) zijn afspraken gemaakt om de functie aan de mogelijkheden van de werknemer aan te passen. In twee cao's (voor 1% van de werknemers) zijn afspraken gemaakt over de mogelijkheden om de werkplek aan te passen.

Tevens zijn in cao's afspraken gemaakt over het periodiek laten meten van de inzetbaarheid van werknemers door middel van een persoonlijke inzetbaarheids-scan. Deze mogelijkheid is in vijf cao's opgenomen.

### **8.2.1 Proactief en preventief beleid**

In 48 cao's (voor 48% van de werknemers) staan afspraken over proactief en preventief beleid dat ervoor moet zorgen dat werknemers niet uitvallen. Cao's kunnen afspraken bevatten over meerdere soorten beleid. In grafiek 8.3 is weergegeven hoeveel cao's aandacht besteden aan de verschillende soorten beleid.

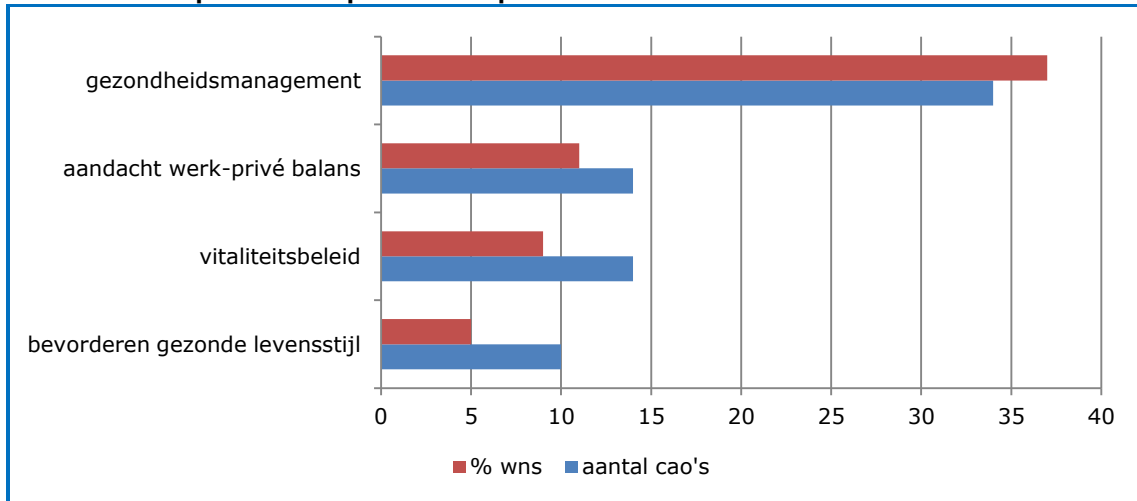
In 34 cao's (voor 37% van de werknemers) zijn afspraken gemaakt over gezondheidsmanagement. Bij gezondheidsmanagement gaat het om afspraken gericht op het voorkomen van uitval in de huidige functie. Het gaat daarbij om afspraken die verder gaan dan de wettelijke verplichtingen op het gebied van arbeidsomstandigheden.

Bij vitaliteitsbeleid gaat het om gezondheid binnen de loopbaan die verder gaat dan alleen de functie die op dit moment wordt bekleed. In 14 cao's zijn hierover afspraken gevonden (voor 9% van de werknemers).

Naast beleid gericht op de gezondheid en vitaliteit binnen de loopbaan, kunnen werkgevers ook een gezonde levensstijl in het algemeen bevorderen. Hierbij kan worden gedacht aan het aanbieden van bedrijfsfitness. In 10 cao's (voor 5% van de werknemers) zijn hierover afspraken gemaakt.

Ten slotte kan uitval ook worden voorkomen door aandacht te besteden aan de werk-privé balans. In 14 cao's (voor 11% van de werknemers) zijn afspraken gevonden die bijdragen aan een duurzame inzetbaarheid van de werknemer door te zorgen voor een juiste balans tussen werk en privé.

**Grafiek 8.3 Afspraken over proactief en preventief beleid in cao's**



### 8.3 Scholing

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

Er wordt een onderscheid gemaakt tussen algemene scholingsafspraken op het niveau van de bedrijfstak of onderneming, en op de individuele werknemer gerichte scholingsafspraken (grafiek 8.4a). In de categorie algemene afspraken vallen bijvoorbeeld de sectoroverstijgende scholingsafspraken, het bedrijfsontwikkelingsplan en verlofafspraken voor algemene scholing. De afspraken op het niveau van de werknemer betreffen onder andere het loopbaangesprek, het functioneringsgesprek, functiegerichte scholing, het persoonlijk ontwikkelingsbudget, het recht op scholing en afspraken over examenverlof.

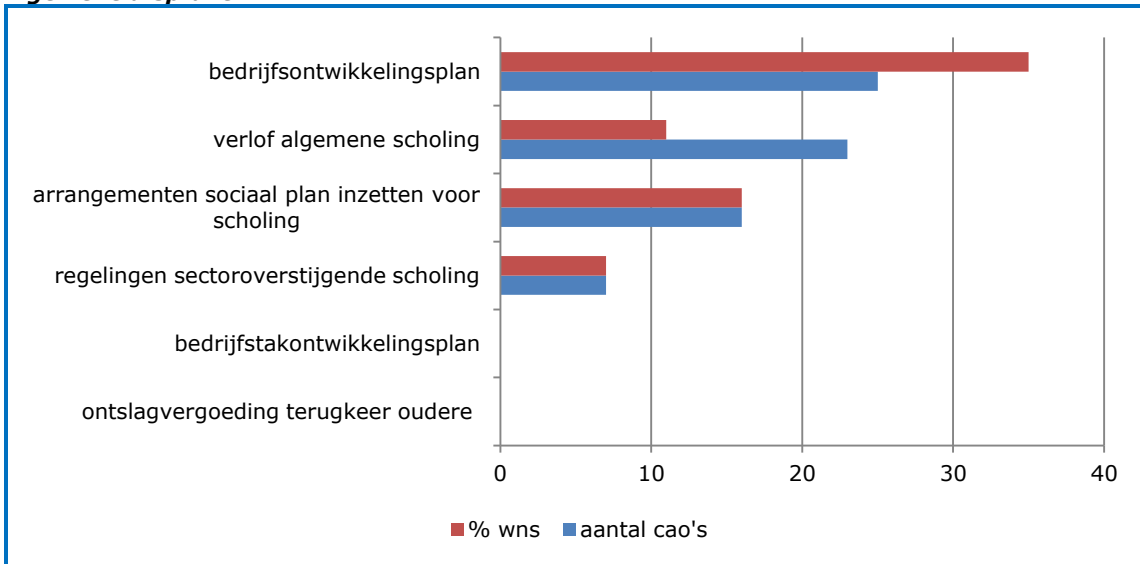
Naast het onderscheid algemene en individueel gerichte scholingsafspraken wordt ook onderscheid gemaakt tussen functiegerichte scholingsafspraken, brede scholingsafspraken (die de algemene inzetbaarheid van de werknemer kunnen vergroten) en scholingsafspraken die zowel een functiegericht als een breder karakter kunnen hebben (grafiek 8.4b). Tot de eerste categorie behoren bijvoorbeeld cao-afspraken over functioneringsgesprekken, verplichte scholing en verlof voor functiegerichte scholing. Onder de brede scholingsafspraken behoren onder meer afspraken over een loopbaangesprek, bedrijfsontwikkelingsplannen, EVC en de inzet van ontslagvergoedingen voor werk-naar-werktrajecten. Onder de categorie functiegerichte/brede scholingsafspraken vallen cao-afspraken over bijvoorbeeld een persoonlijk opleidingsbudget en een persoonlijk opleidingsplan.

### 8.3.1 Algemene en individueel gerichte scholingsafspraken

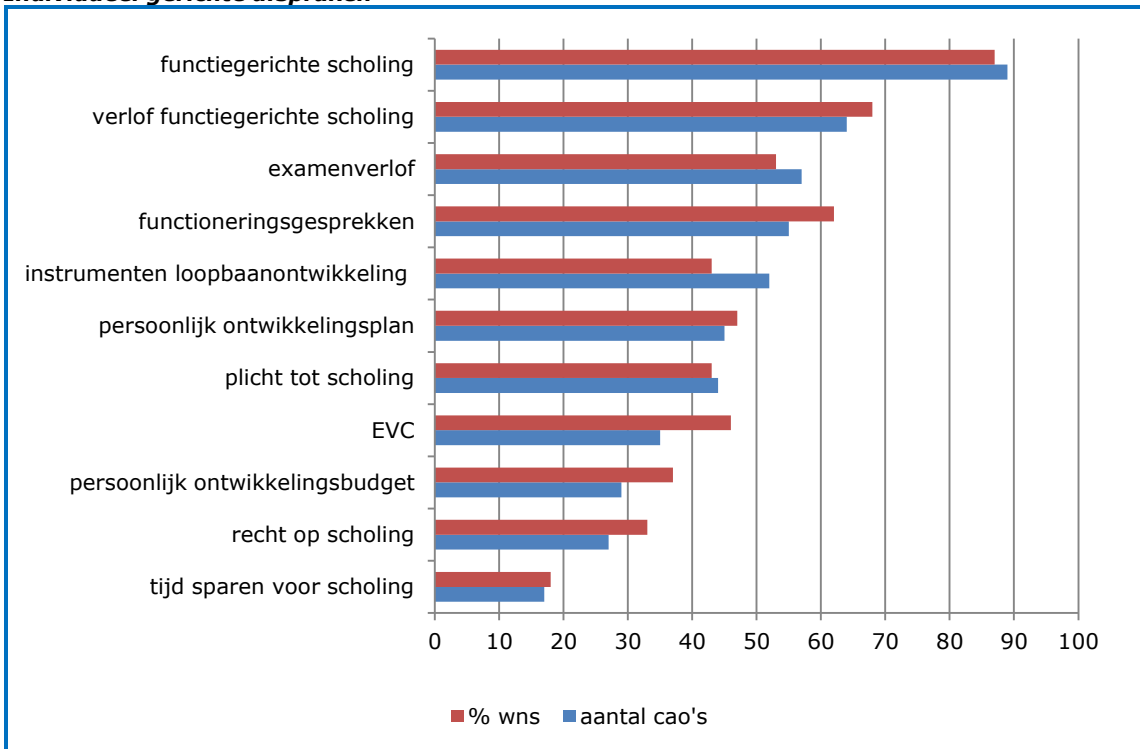
In 49 cao's (voor 51% van de werknemers) zijn algemene scholingsafspraken opgenomen. In 99 cao's (voor 100% van de werknemers) zijn meer individueel gerichte afspraken gemaakt.

Grafiek 8.4a Afspraken over algemene of individueel gerichte scholing

#### Algemene afspraken



#### Individueel gerichte afspraken





**Algemene scholingsafspraken**

In 25 cao's (voor 35% van de werknemers) zijn afspraken over een bedrijfsontwikkelingsplan opgenomen. In deze plannen worden veelal afspraken gemaakt over faciliteiten die de werkgever aanbiedt aan werknemers om zich verder te ontwikkelen.

In 23 cao's (voor 11% van de werknemers) zijn afspraken gemaakt waarin is vastgelegd dat werknemers verlof krijgen als zij deelnemen aan algemene scholingstrajecten. Verder zijn in 16 cao's (voor 16% van de werknemers) afspraken gemaakt voor het inzetten van een sociaal plan voor de scholing van werknemers.

Afspraken over bedrijfstakontwikkelingsplannen, regelingen met sectoroverstijgende scholing en het gebruiken van de ontslagvergoeding voor de terugkeer van een oudere werknemer in een baan komen niet of relatief weinig voor.

**Individueel gerichte scholingsafspraken**

Individueel gerichte scholingsafspraken hebben vooral betrekking op functiegerichte scholing (89 cao's, van toepassing op 87% van de werknemers) en verlof voor functiegerichte scholing (64 cao's, van toepassing op 68% van de werknemers).

De scholingsafspraken zijn niet altijd vrijblijvend. In 44 cao's (voor 43% van de werknemers) is een scholingsplicht opgenomen. Het kan hierbij gaan om het verplicht moeten volgen van scholing als de werkgever dit opdraagt, om een verplichting tot het bijhouden van vakkennis, om zo de werkzaamheden ook in de toekomst goed uit te kunnen blijven voeren, maar ook om scholing om behoud van de eigen werkgelegenheid te verzekeren.

Behalve een scholingsplicht kan er ook sprake zijn van een scholingsrecht. In 27 cao's (voor 33% van de werknemers) is een expliciet recht op scholing opgenomen. In 12 van deze cao's is naast het scholingsrecht ook een plicht tot scholing opgenomen.

Naast deze scholingsafspraken worden in cao's ook afspraken gemaakt over de loopbaanontwikkeling van werknemers. Zo zijn er instrumenten voor loopbaanontwikkeling, het persoonlijk opleidingsplan en het persoonlijk opleidingsbudget. Wat dit laatste betreft zijn in 29 cao's (voor 37% van de werknemers) afspraken gemaakt. In 17 cao's bestaat het persoonlijk ontwikkelingsbudget uit een specifiek bedrag. De bedragen variëren van € 250 tot € 4500<sup>55</sup>. Een persoonlijk opleidingsbudget kan voor een jaar dan wel voor een langere periode worden vastgesteld. Tot slot zijn in 6 cao's specifiek afspraken gemaakt over scholingvouchers (voor 3% van de werknemers).

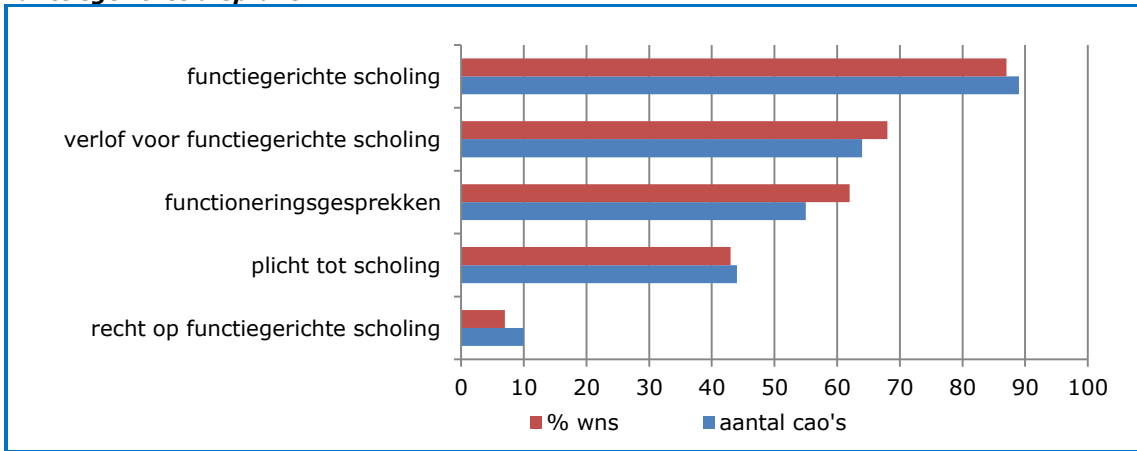
**8.3.2 Functiegerichte en brede scholingsafspraken**

Grafiek 8.4b geeft een indeling van de scholingsafspraken in cao's naar functiegerichte afspraken, brede afspraken en afspraken die zowel functiegericht als breed kunnen zijn. Functiegerichte scholingsafspraken blijken het meest voor te komen. Dat is het geval in 97 cao's, van toepassing op 99% van de werknemers.

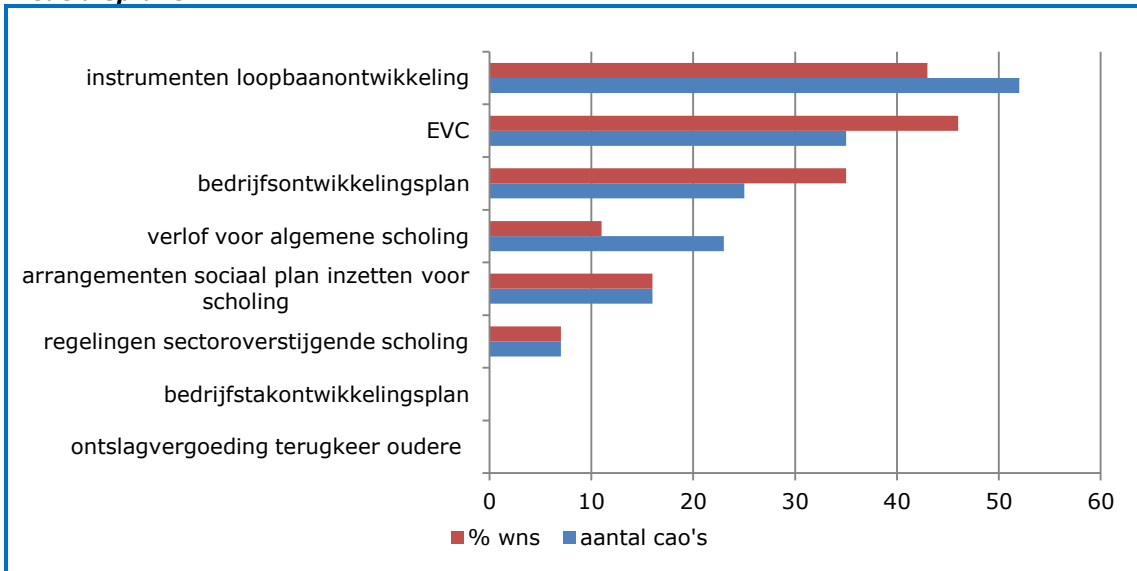
55 Voor de in cao's gereserveerde bedragen wordt verwezen naar bijlage VI.

**Grafiek 8.4b Afspraken over functiegerichte of brede scholing of een combinatie van beide vormen**

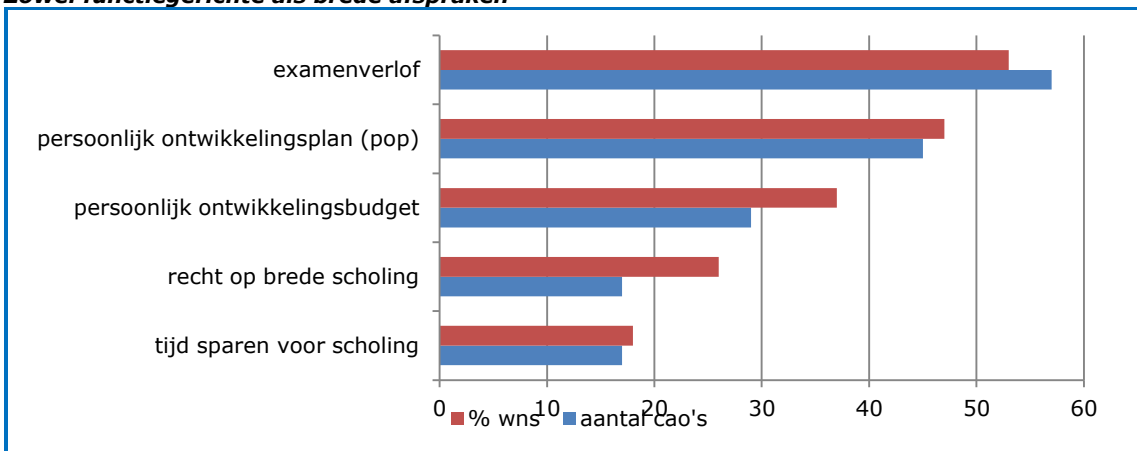
**Functiegerichte afspraken**



**Brede afspraken**



**Zowel functiegerichte als brede afspraken**



**Functiegerichte scholingsafspraken**

Functiegerichte scholingsafspraken komen in 97 cao's voor (van toepassing op 99% van de werknemers). Bij de functiegerichte afspraken gaat het vooral om afspraken over functiegerichte scholing. Dergelijke afspraken komen voor in 89 cao's (van toepassing op 87% van de werknemers). Ook afspraken over verlof voor deze scholingsvorm komen relatief vaak voor (64 cao's). Daarnaast kent meer dan de helft van de cao's afspraken over het voeren van functioneringsgesprekken. Dergelijke gesprekken kunnen een instrument zijn om er voor te zorgen dat werknemers zich blijven scholen.

**Brede scholingsafspraken**

Brede scholingsafspraken zijn te vinden in 78 cao's, van toepassing op 87% van de werknemers. Binnen de brede scholingsafspraken is er relatief veel aandacht voor loopbaanontwikkeling. Afspraken hierover komen voor in 52 cao's, van toepassing op 43% van de werknemers. In 35 cao's, van toepassing op 46% van de werknemers, wordt werknemers de mogelijkheid geboden om eerder verworven competenties te laten erkennen door middel van een EVC-procedure.

**Zowel functiegerichte als brede scholingsafspraken**

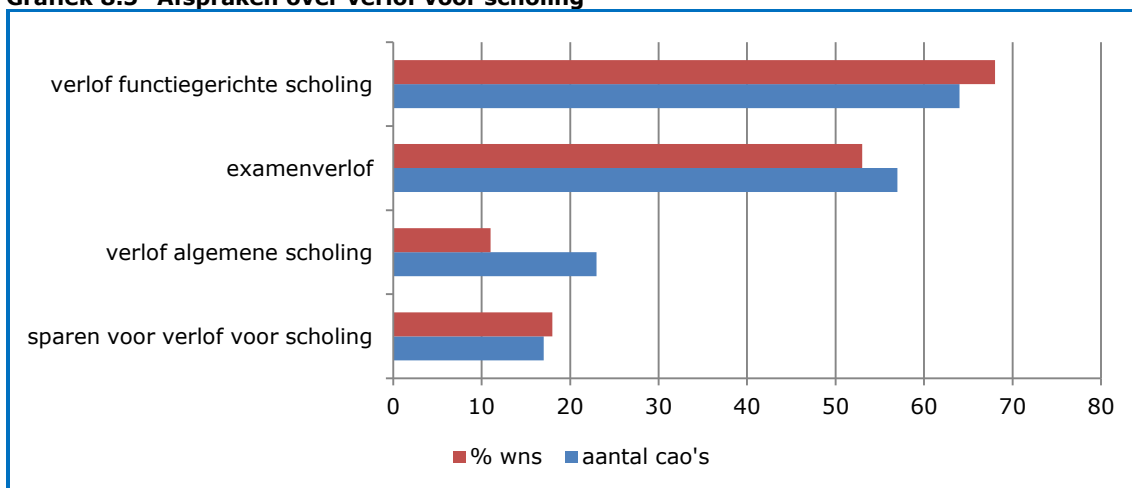
Een aantal scholingsafspraken in cao's kan zowel betrekking hebben op de functie als op de bredere ontwikkeling van de werknemer. In totaal komen dergelijke afspraken in 88 cao's voor (van toepassing op 86% van de werknemers). In dit verband gaat het vooral om afspraken over examenverlof (niet alleen voor examens voor functiegerelateerde scholing, maar ook voor scholing die kan bijdragen aan een bredere ontwikkeling van de werknemer). Afspraken over examenverlof komen voor in 57 cao's, van toepassing op 53% van de werknemers. Een ander instrument is het persoonlijk ontwikkelingsplan (POP). In zo'n plan kan worden vastgelegd welke scholingsinspanningen een werknemer gaat ondernemen die bijdragen aan het verbeteren van zijn functioneren in zijn huidige functie of bijdragen aan zijn verdere loopbaanontwikkeling. Afspraken over een POP komen voor in 45 cao's, van toepassing op 47% van de werknemers.

**8.3.3 Scholing en verlof**

Naast scholingsafspraken zijn in cao's ook afspraken gemaakt om werknemers in het kader van scholing verlof te geven. Daarnaast zijn afspraken gemaakt waarbij werknemers zelf kunnen sparen voor scholingsverlof. In totaal kennen 85 cao's, van toepassing op 79% van de werknemers afspraken over één of meer aspecten van scholingsverlof.

In grafiek 8.5 is aangegeven in hoeveel cao's afspraken zijn opgenomen over verlof voor scholing. In een aantal cao's zijn meerdere afspraken opgenomen.

In 64 cao's (voor 68% van de werknemers) is vastgelegd dat werknemers verlof voor functiegerichte scholing kunnen krijgen. Bij functiegerichte scholing gaat het om scholing die gericht is op het vervullen van de huidige functie. In 60 cao's wordt dit verlof geheel door de werkgever bekostigd. In drie cao's dragen werkgever en werknemer de kosten van het verlof gezamenlijk. In één cao zijn de kosten van het verlof voor rekening van de werknemer.

**Grafiek 8.5 Afspraken over verlof voor scholing**

In 57 cao's (voor 53% van de werknemers) zijn afspraken gemaakt over examenverlof. In vrijwel alle cao's wordt dit verlof betaald door de werkgever. In 36 cao's is afgesproken dat werknemers verlof krijgen voor het noodzakelijk aantal uren. In 21 cao's is het aantal uren waarvoor examenverlof kan worden gekregen specifiek bepaald. Dit varieert van 8 tot maximaal 40 uur per jaar.

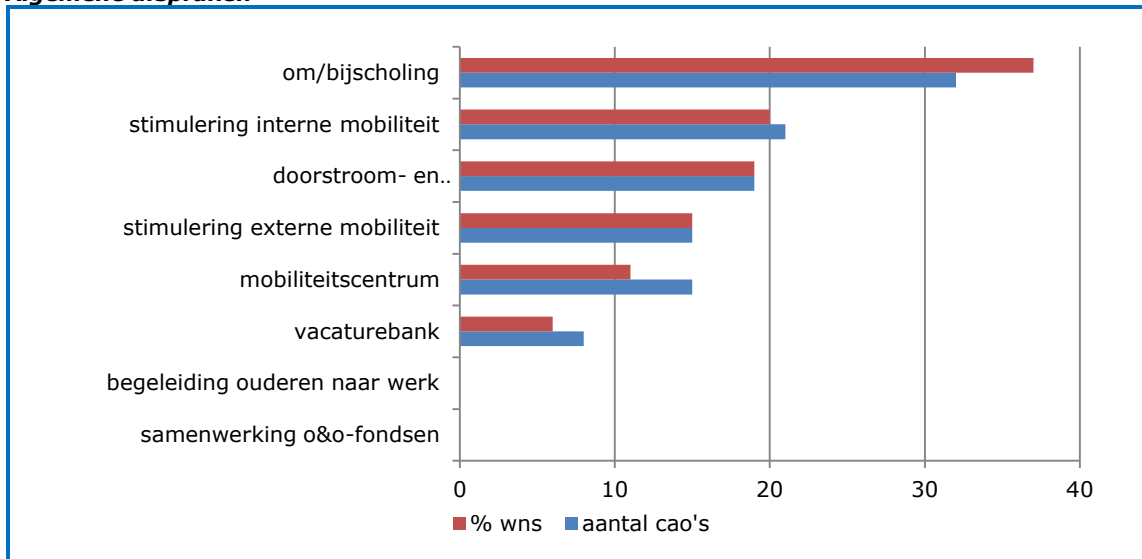
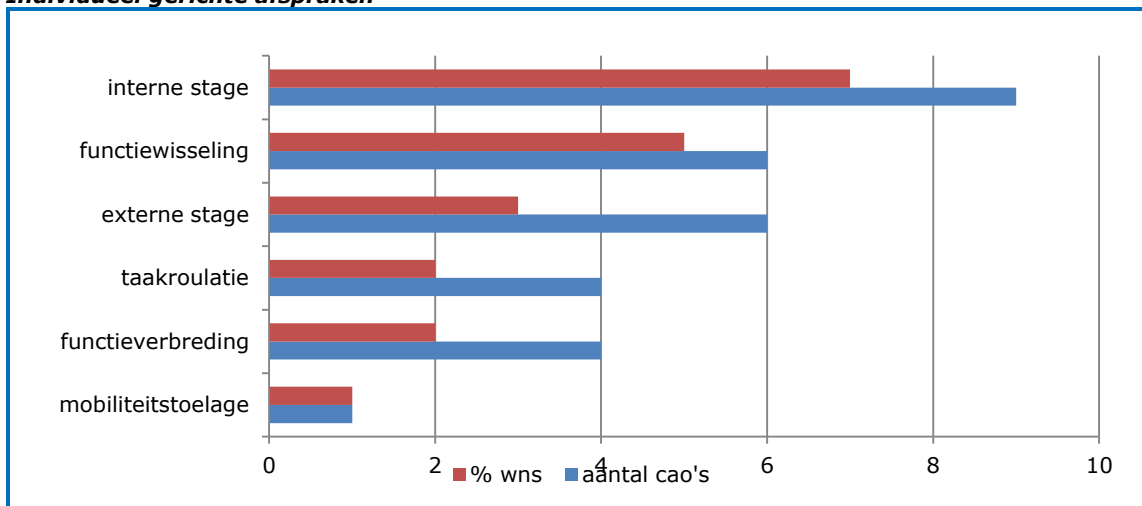
In 23 cao's (voor 11% van de werknemers) staan afspraken over verlof voor algemene scholing. Het gaat hierbij om scholing die niet direct op het vervullen van de huidige of een toekomstige functie is gericht, maar die wel bruikbaar kan zijn voor de loopbaan van de werknemer. De kosten van deze scholingsvorm worden in negen cao's gedragen door werkgever en werknemer gezamenlijk. In zeven cao's is bepaald dat de kosten voor rekening komen van de werknemer. In vijf cao's zijn de kosten alleen voor de werkgever en in twee cao's is hierover niets bepaald.

Ten slotte zijn er in 17 cao's (voor 18% van de werknemers) afspraken gemaakt waardoor het voor werknemers mogelijk is om te sparen voor scholingsverlof. Hierbij wordt gebruikt gemaakt van bijvoorbeeld een à la carte regeling of een meerkeuzesysteem waardoor werknemers de mogelijkheid hebben om bepaalde arbeidsvoorwaarden in te ruilen tegen educatief of scholingsverlof. Een veelgebruikt middel hierbij zijn de (bovenwettelijke) vakantiedagen.

## 8.4 Mobiliteit

Mobiliteit is belangrijk om op de korte en lange termijn inzetbaar te blijven op de arbeidsmarkt. Hierbij wordt onderscheid gemaakt tussen meer algemene maatregelen op het niveau van de bedrijfstak of onderneming, en maatregelen die directer betrekking hebben op de individuele werknemer. Bij de algemene maatregelen gaat het bijvoorbeeld om het opzetten van een mobiliteitscentrum of vacaturebank of het in kaart brengen van doorstroom- en loopbaanmogelijkheden. De individueel gerichte maatregelen hebben bijvoorbeeld betrekking op functieverbreiding, taakrotatie en stages. In totaal bevatten 54 cao's (van toepassing op 53% van de werknemers) afspraken over één of meer aspecten van mobiliteit.

In grafiek 8.6 wordt weergegeven welke afspraken in cao's worden gemaakt over de mobiliteit van werknemers.

**Grafiek 8.6 Afspraken over mobiliteit in cao's****Algemene afspraken****Individueel gerichte afspraken****Algemene afspraken**

Mobiliteitsafspraken met een algemeen karakter komen voor in 53 cao's (van toepassing op 52% van de werknemers). Voor de bevordering van de mobiliteit van werknemers komen afspraken over om- en bijscholing het vaakst voor in cao's. Dat is het geval in 32 cao's, van toepassing op 37% van de werknemers.

In dit kader zijn in cao's ook afspraken gemaakt om de interne mobiliteit van werknemers te stimuleren. Werknemers krijgen de mogelijkheid zich breder te ontwikkelen maar worden ook breder inzetbaar voor de werkgever. In 21 cao's (geldend voor 20 % van de werknemers) zijn hierover afspraken gemaakt.

In 19 cao's (voor 19% van de werknemers) zijn afspraken gemaakt ten aanzien van de doorstroom- en loopbaanmogelijkheden voor werknemers.

Ter ondersteuning van de interne mobiliteit zijn in 15 cao's (voor 11% van de werknemers) afspraken over een mobiliteitscentrum opgenomen. Het gaat hierbij om centra die begeleiden bij vrijwillige mobiliteit, gedwongen mobiliteit (bijvoorbeeld bij dreigend baanverlies) of beide.

In acht cao's (voor 6% van de werknemers) zijn afspraken gemaakt over een vacaturebank binnen de onderneming of branche. In die gevallen is het zo dat vacatures eerst in de vacaturebank moeten worden gemeld of dat ze gelijktijdig met het aanmelden van de vacature bij het UWV moeten worden gemeld.

### **Individueel gerichte afspraken**

Individueel gerichte mobiliteitsafspraken komen in 23 cao's voor (van toepassing op 17% van de werknemers). Om de mobiliteit van werknemers te faciliteren zijn in 12 cao's (voor 8% van de werknemers) afspraken over stage of detachering opgenomen. Hierbij kan het gaan om zowel interne als externe stages.

Er worden ook andere opties genoemd om te zorgen dat werknemers niet te lang hetzelfde takenpakket vervullen. Het gaat hierbij bijvoorbeeld om functieverbreiding (vier cao's van toepassing op 2% van de werknemers), taakrotatie (vier cao's van toepassing op 2% van de werknemers) en functiewisseling (zes cao's van toepassing op 5% van de werknemers).

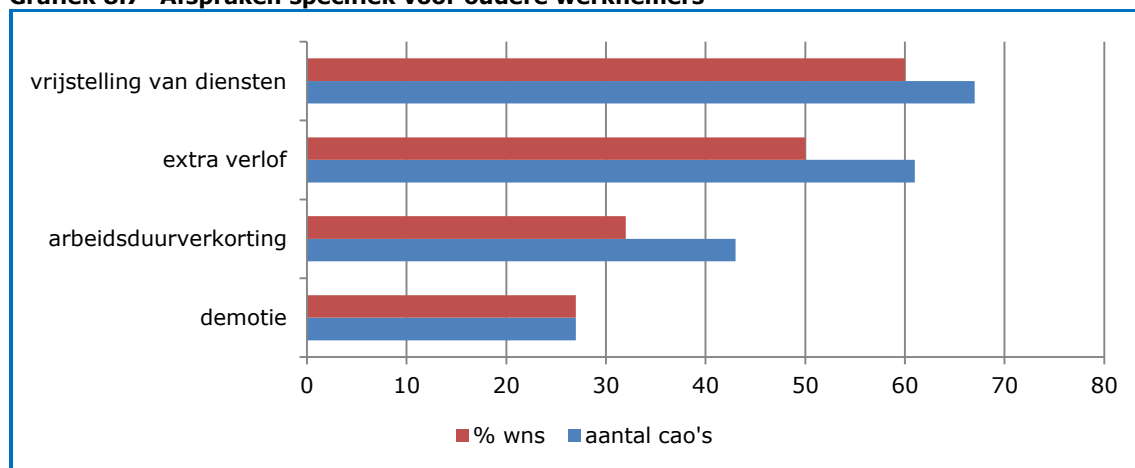
## **8.5 Oudere werknemers**

Voor oudere werknemers worden in sommige cao's aparte afspraken gemaakt. Het kan hierbij bijvoorbeeld gaan om maatregelen om te voorkomen dat ouderen uitvallen, maar ook maatregelen om er voor te zorgen dat oudere werklozen gemakkelijker aan een baan komen. Afspraken specifiek voor oudere werknemers komen in 89 cao's voor (van toepassing op 81% van de werknemers).

### **8.5.1 Afspraken specifiek voor oudere werknemers**

In grafiek 8.7 is aangegeven in hoeveel cao's er afspraken zijn gemaakt specifiek voor oudere werknemers. Er is onderzocht in hoeveel cao's afspraken zijn gemaakt om ouderen extra verlof of arbeidsduurverkorting toe te kennen, demotie toe te staan of ze vrij te stellen van bepaalde diensten.

**Grafiek 8.7 Afspraken specifiek voor oudere werknemers**



In 67 cao's (voor 60% van de werknemers) zijn ouderen vrijgesteld van bepaalde diensten. Het gaat hierbij om vrijstelling van overwerk, onregelmatige diensten, weekenddiensten en ploegendiensten. In sommige cao's kunnen meerdere vrijstellingen staan.

In 61 cao's (voor 50% van de werknemers) zijn afspraken opgenomen over extra verlof voor oudere werknemers<sup>56</sup>. In deze cao's krijgen werknemers vanaf het bereiken van een bepaalde leeftijd recht op extra vakantiedagen. De meest voorkomende leeftijd om in aanmerking te komen voor extra vakantiedagen is 50 jaar, namelijk in 27 cao's.

Het aantal dagen waarop de werknemer aanspraak maakt stijgt in alle gevallen met het toenemen van de leeftijd. In 34 van de 61 cao's met extra verlof voor oudere werknemers wordt het maximum aantal dagen bereikt op 60-jarige leeftijd. Het aantal extra verlofdagen voor 60-jarigen loopt uiteen van 1 tot 21.

In de afgelopen vijf jaar zijn in 22 principeakkoorden afspraken gemaakt over het aanpassen van extra verlof voor oudere werknemers. In 10 akkoorden betreft dit het daadwerkelijk (op termijn) afschaffen van dit extra verlof. Een voorbeeld uit het akkoord van Recreatie:

*Leeftijdsdagen*

*De leeftijdsdagen vermeld in artikel 24 lid 1 blijven onverkort van kracht voor de leeftijdsgroep van 50 jaar en ouder. Hier is sprake van een uitsterfconstructie, dit betekent dat er geen nieuwe instroom in deze afgebakende groep plaats vindt. De ingangsdatum is 1 april 2015.*

In 11 akkoorden betreft het een afbouwregeling van het extra verlof. Hierbij gaat het om een verhoging van de leeftijd of een vermindering van het aantal verlofdagen. Een voorbeeld uit de Meubileringsbedrijven:

*De eerste zin van Artikel 29 lid 2 sub b (de werknemer van 55 jaar en ouder heeft over het volledige vakantiejaar recht op 6 extra vakantiedagen) wordt gewijzigd. Deze extra vakantiedagen worden geleidelijk afgebouwd. Werknemers die in 2015 55 jaar zijn geworden of nog worden, behouden deze rechten. Voor werknemer die in 2016 of later 55 jaar worden, geldt ten aanzien van deze extra dagen het navolgende schema (..)*

In één akkoord wordt de regeling voor extra verlof opengesteld voor deeltijders. Dit is het geval bij het Openbaar vervoer:

*De Ouderenregeling (artikel 20A) wordt ook opengesteld voor parttimers met een arbeidsduur omvang van tenminste 28 uur per week. Hiermee wordt aangesloten bij de urengrens zoals deze voor parttimers is opgenomen in artikel 9 van de cao. Voor de diensttijdbepaling van 10 onafgebroken dienstjaren worden de parttime perioden met een arbeidsduur van 28 uren of meer per week meegeteld. De regeling is pro rata van toepassing op de deelnemende parttimer.*

In 43 cao's (voor 32% van de werknemers) zijn afspraken opgenomen over extra arbeidsduurverkortings voor oudere werknemers<sup>57</sup>. De leeftijd waarop werknemers in aanmerking komen voor extra arbeidsduurverkortings varieert van 45 tot en met 65 jaar. De meest voorkomende leeftijd waarop gebruik kan worden gemaakt van extra arbeidsduurverkortings is 55 jaar. In ruim de helft van de cao's kent de regeling een toename van het aantal dagen naarmate de leeftijd van de werknemer stijgt. De extra arbeidsduurverkortings gaat in 27 cao's gepaard met het inleveren van loon. In 21 cao's is vastgelegd dat het salaris minder dan evenredig wordt aangepast aan het aantal uren waarvoor de arbeidsduurverkortings geldt. In zes

56 Voor het aantal extra verlofdagen per cao wordt verwezen naar bijlage VI.

57 Voor het aantal extra uren arbeidsduurverkortings per cao wordt verwezen naar bijlage VI.

cao's wordt het salaris evenredig gekort en in 16 cao's hoeft geen loon ingeleverd te worden.

In de afgelopen vijf jaar zijn in 13 principeakkoorden afspraken gemaakt over het aanpassen van extra arbeidsduurverkorting van oudere werknemers. In zes akkoorden gaat het om het afschaffen (op termijn) van de extra arbeidsduurverkorting. Een voorbeeld hiervan is te vinden in de cao voor de Schilders:

*4-DAAGSE WERKWEEK (ook voor de werknemer UTA)*

- 1. De werknemer die vóór 1 januari 2017 de leeftijd van 60 jaar heeft bereikt, heeft in 2016 nog het recht om in het jaar voorafgaand aan zijn pensionering (vroegpensioen of ouderdomspensioen) een 4-daagse werkweek te realiseren. Deze dagen worden alléén in 2016 nog aan de werknemer doorbetaald.*
- 2. Wanneer iemand in 2016 een vierdaagse werkweek met zijn werkgever heeft afgesproken, dan worden deze dagen in 2016 nog aan u doorbetaald. In 2017 is de regeling beëindigd en is er geen fonds meer waar de lonen kunnen worden gedeclareerd.*

In vijf akkoorden schuift de leeftijd waarop de extra arbeidsduurverkorting ingaat, op. Dit is bijvoorbeeld het geval in het akkoord voor de Sociale Verzekeringsbank:

*De seniorenregelingen voor 58 en 59-jarigen wordt per 1 januari 2018 vervangen door een nieuwe regeling voor 60-jarigen tegen de voorwaarden zoals deze gelden voor de huidige 59-jarigen regeling. De seniorenregeling voor 61,5-jarigen wordt vervangen door een 62-jarigen regeling, tegen de voorwaarden zoals deze gelden voor de huidige 61,5-jarigen regeling. Deze gaat in per 1 januari 2018. (...)*

In één akkoord (Philips) gaat het om een uitbreiding van de regeling:

*Uitbreiding van de 80-80-100 regeling (art 6.5) naar 5 jaar, met als eerste ingangsmoment 62 jaar. Uitbreiding van de 60-90-120 regeling (art 8.10) waarbij de beschikbare uren kunnen worden verdeeld over een periode van vijf jaar. De uren kunnen in vijf gelijke termijnen van 60 uren (7,5 dag) in overleg flexibel worden opgenomen, met als eerste ingangsmoment 62 jaar.*

In één akkoord wordt de regeling voor adv opengesteld voor chauffeurs. In het akkoord van Post NL is dit het geval voor chauffeurs Transport:

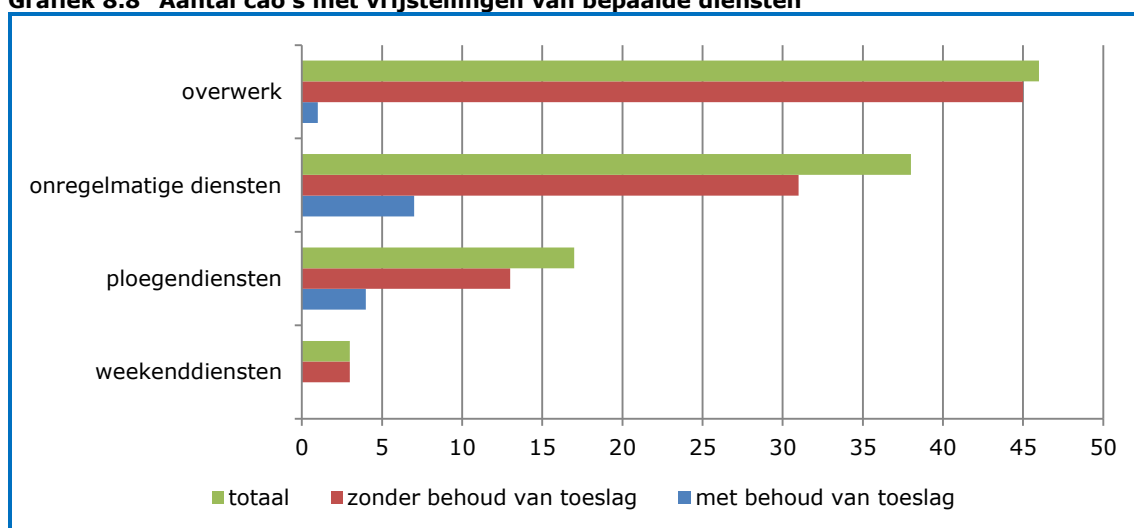
*Medewerkers van 60 jaar of ouder in de functie van chauffeur Transport bij PostNL Transport B.V. of chauffeur Pakketten bij PostNL Pakketten Benelux B.V. , krijgen eenmalig de mogelijkheid te kiezen om hun dienstverband parttime voort te zetten, inclusief extra pensioenopbouw. De medewerker die kiest voor parttime werken, inclusief hogere pensioenopbouw, vervroegt de ingangsdatum van zijn ouderdomspensioen tot de eerste dag van de maand waarin de medewerker de leeftijd van 62,5 jaar en een paar maanden bereikt(..).*

In 27 cao's (voor 27% van de werknemers) zijn expliciet afspraken gemaakt over demotie. In 19 cao's is vanaf de leeftijd van 55 jaar demotie mogelijk. In 11 cao's wordt bij demotie een evenredig deel van het salaris ingeleverd. In drie cao's wordt wel loon ingeleverd door de werknemer maar is dat een minder dan evenredig deel.

### **Vrijstelling van diensten**

In grafiek 8.8 wordt een overzicht gegeven van het aantal cao's met afspraken over vrijstellingen van bepaalde diensten.



**Grafiek 8.8 Aantal cao's met vrijstellingen van bepaalde diensten**

De meest genoemde leeftijd voor een vrijstelling van bepaalde diensten is 55 jaar. In 57 cao's zijn afspraken gemaakt over het vrijstellen van een werknemer van bepaalde diensten met inlevering van de bijbehorende toeslag. In 10 cao's blijft de werknemer het recht op de toeslag houden.

### **8.5.2 Deeltijdpensioen/doorwerken na AOW-leeftijd**

In 49 cao's (voor 49% van de werknemers) wordt de mogelijkheid geboden om na de AOW-gerechtigde leeftijd door te werken. Dit doorwerken kan door verlenging van het huidige contract of het aangaan van een nieuw contract. In vijf cao's is zowel het aangaan van een nieuw contract als het voortzetten van het oude contract als mogelijkheid opgenomen. In 13 cao's wordt uitsluitend het voortzetten van het oude contract als optie genoemd. In 20 cao's wordt het oude contract eerst ontbonden en wordt daarna een nieuw contract aangegaan. Ten slotte zijn er 11 cao's die wel de mogelijkheid geven om door te werken na de AOW-gerechtigde leeftijd, maar die niet aangeven hoe dit contractueel wordt geregeld.

In twee cao's is een maximale leeftijd tot waarop kan worden doorgewerkt opgenomen; 67 en 70 jaar. In drie andere cao's wordt de maximale leeftijd aangeduid door het aantal jaren vanaf de aow-gerechtigde leeftijd aan te geven. Hierbij gaat het om één, vijf en zes jaar doorwerken na de aow-gerechtigde leeftijd.

Als werknemers de pensioengerechtigde leeftijd naderen dan wordt in sommige sectoren de mogelijkheid geboden om met deeltijdpensioen te gaan. In 19 cao's (voor 11% van de werknemers) wordt deze mogelijkheid genoemd. In elf cao's wordt daarbij een minimale leeftijd genoemd, in twee cao's gaat het om 55 jaar, in twee cao om 57 jaar, in drie om 58 jaar en in vier cao's om 60 jaar. In zeven cao's wordt aangegeven voor hoeveel uur dit deeltijdpensioen kan worden opgenomen. Het aantal uur varieert van 3,6 tot 20 uur per week. In één cao neemt het aantal uren toe met de leeftijd.

## 8.6 Ontwikkelingen in de periode 2012-2016 en in 2016

In de periode 1 januari 2016 tot en met 31 december 2016 zijn 38 principe-akkoorden afgesloten. In 31 akkoorden zijn één of meer afspraken gemaakt in het kader van duurzame inzetbaarheid.

In 24 akkoorden worden afspraken met betrekking tot scholing genoemd. In 14 akkoorden zijn er afspraken voor oudere werknemers te vinden. Het gaat hier bijvoorbeeld om wijzigingen in de seniorenregelingen of om modernisering van het ouderenbeleid. Zo is door partijen afgesproken dat gemeenten bekend worden gemaakt met het generatiepact als een effectief instrument om zowel formatieruimte te krijgen voor jongeren als ook oudere medewerkers langer te laten doorwerken. In tien akkoorden zijn er afspraken rondom het thema van gezondheid gemaakt, waarbij het belang van vitaliteit gedurende de loopbaan centraal staat. Zo wordt in het akkoord van Kinderopvang vermeld:

*Voor organisaties en werknemers in de branche zijn de thema's vitaliteit en duurzame inzetbaarheid van groot belang. Werkbelasting en belastbaarheid zijn daarin belangrijke factoren, die sterk bepaald worden door de kernbegrippen samenwerking in het team, steun van de leidinggevende, regelmogelijkheden en autonomie (..)*

In tabel 8.1 is weergegeven hoe het aantal cao's met afspraken over een aantal aspecten over duurzame inzetbaarheid zich in de periode 2012 – 2016 heeft ontwikkeld. In de tabel zijn alleen die aspecten opgenomen, die in de periode 2012-2016 een duidelijke ontwikkeling laten zien.

**Tabel 8.1 Ontwikkelingen duurzame inzetbaarheid 2012-2016<sup>58</sup>, aantal cao's**

duurzame inzetbaarheid	2012	2013	2014	2015	2016
arbocatalogus	30	31	32	35	36
doorwerken na AOW-leeftijd	41	41	45	48	49
EVC	41	42	40	39	35
doorstroommogelijkheden	12	12	13	17	19
interne mobiliteit	14	16	18	20	21
externe mobiliteit	4	6	7	11	15
omscholing	20	20	23	24	32

De tabel laat zien dat het aantal cao's met afspraken over de onderscheiden aspecten in de meeste gevallen toenemen ten opzichte van voorgaande jaren. Het aantal cao's met afspraken over EVC is in 2016, net als in 2015 en in 2014, afgenomen.

58 Het onderzoek naar cao-afspraken over duurzame inzetbaarheid is in 2011 opgezet als een monitor naar aanleiding van het sociaal akkoord van 10 juni 2011. In de afgelopen jaren is steeds gewerkt met een vast panel van 100 cao's en een peildatum van 10 juni. Het panel is ook voor dit hoofdstuk gebruikt, maar de peildatum is met ingang van de rapportage over 2015 verschoven naar 31 december.

## 9 DE FINANCIËLE POSITIE VAN CAO-FONDSEN IN 2015

Cao-fondsen zijn stichtingen die door sociale partners worden bestuurd. Fondsen zijn ruwweg in twee soorten in te delen. Er zijn fondsen met een uitkering als doel, zoals VUT-fondsen of vakantiefondsen. Het tweede type cao-fondsen heeft als doel de werking van de sectorale arbeidsmarkten te optimaliseren. Hiervoor worden vanuit de fondsen activiteiten gefinancierd met betrekking tot de ontwikkeling en opleiding van werknemers, bevorderen van goede arbeidsomstandigheden en het optimaliseren van de werkgelegenheid voor de bedrijfstak. De inkomsten van de fondsen bestaan voornamelijk uit afdrachten door bedrijven en werknemers uit de sector.

Cao-fondsen kunnen door de Minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid algemeen verbindend worden verklaard (avv'd). Cao-fondsen die algemeen verbindend zijn verklaard, zijn verplicht hun financieel jaarverslag naar de Minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid te sturen.

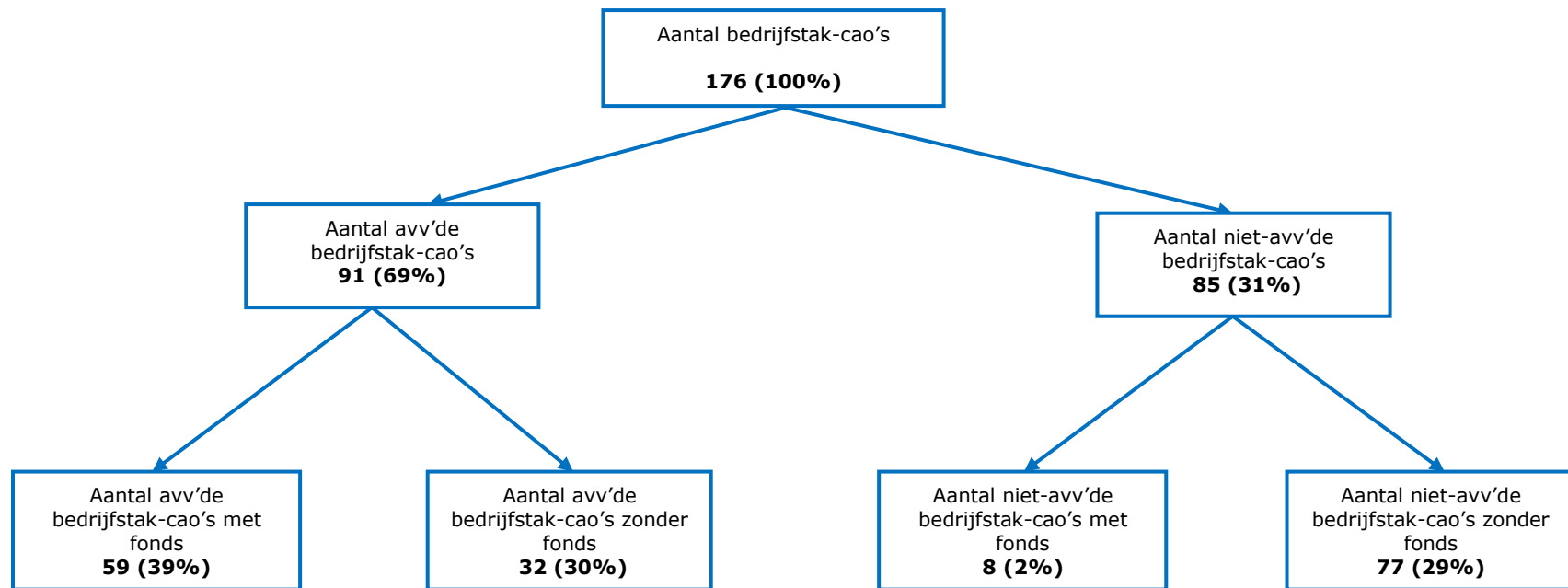
Vóór 2013 werden voor deze monitor alleen de cao-fondsen onderzocht die voldoen aan het criterium van meer dan 8.000 werknemers die onder de bedrijfstak-cao vallen (dat zouden voor dit onderzoek 50 cao-fondsen zijn). Sinds 2013 worden voor deze monitor alle avv'de cao-fondsen met dienstverlenende doelstellingen zoals 'opleiding en ontwikkeling van werknemers' en 'werkgelegenheid' onderzocht. In totaal gaat het in 2015 om 85 cao-fondsen. Deze zijn onderdeel van een totaal van 107 avv'de fondsen. 22 daarvan zijn zogenoemde uitkeringsfondsen, waarvan 10 VUT-fondsen en 12 financiële fondsen. Deze 22 uitkeringsfondsen zijn in dit onderzoek buiten beschouwing gebleven.

In het schema op de volgende pagina zijn de 85 onderzochte fondsen gerelateerd aan de bedrijfstak-cao's (tussen haakjes het percentage werknemers onder de bedrijfstak-cao's). Het schema laat zien (situatie 2015) dat niet alle bedrijfstak-cao's avv'd worden (91 bedrijfstak-cao's wel; 85 bedrijfstak-cao's niet); en dat niet aan alle avv'de bedrijfstak-cao's een of meerdere cao-fondsen verbonden zijn (59 avv'de bedrijfstak-cao's wel een of meer fondsen; 32 avv'de bedrijfstak-cao's geen fonds)<sup>59</sup>. In totaal is voor 41% van de werknemers onder een al dan niet avv'de bedrijfstak-cao sprake van een cao-fonds.

---

59 Er zijn acht cao-fondsen gerelateerd aan bedrijfstak-cao's die in 2015 (nog) niet avv'd waren. Ambachtelijke Pluimvee, Poeliers en Wildhandelaren, FBA, Colland, (Bos en Natuur), SBW Stichting BibliotheekWerk, Sport Arbeidsmarktfonds, Textielgoederen en aanverwante artikelen groothandel FKB, Uitzendbranche SF (NBBU Uitzendkrachten), Vishandel SF, Waterbouw Bedrijfstakeigen regelingen. In totaal hebben deze cao's betrekking op ca. 86.000 werknemers. Ongeveer tweederde deel daarvan valt onder de cao voor de NBBU uitzendkrachten.

**Schema 1** Bedrijfstak-cao's naar wel/geen avv en wel/geen avv'd cao-fonds, 2015 (tussen haakjes het percentage werknemers onder de bedrijfstak-cao's)<sup>60</sup>



60 Onder de 176 bedrijfstak-cao's vallen circa 5,0 miljoen werknemers.

Het financiële beeld van 2015 van deze 85 cao-fondsen is samengevat in tabel 9.1. Uit de tabel blijkt dat de baten in 2015 in totaal € 413,6 mln. bedroegen. Hiervan was 87% uit premies afkomstig. De premies bedroegen gemiddeld 0,64% van de loonsom. Van de baten in 2015 was 8% afkomstig van subsidies (€ 33,0 mln.). Hiervan was 6,8%-punt afkomstig van de subsidieregeling cofinanciering sectorplannen (€ 28,0 mln.).

De lasten waren in totaal € 401,6 mln. Hiervan was 87% bestemd voor de realisering van de doelstellingen. De reserves bedroegen ultimo 2015 € 494,6 mln. Als gevolg van het positieve saldo van baten en lasten van € 12,0 mln. is de totale reserve in 2015 met hetzelfde bedrag toegenomen.

**Tabel 9.1<sup>61</sup> Overzicht van baten, lasten en reserves van de onderzochte avv'de cao-fondsen in 2015 (x € 1 mln., N=85)\***

<b>baten/lasten</b>	<b>in % van de baten/lasten</b>	<b>totaalbedragen (x € mln.)</b>
<b>baten:</b>	<b>100%</b>	<b>413,6</b>
premiebijdragen van partijen	87%	
subsidies	8%	
interest	1%	
overige baten	4%	
<b>lasten A+B:</b>	<b>100%</b>	<b>401,6</b>
<b>A.</b> doelstellingsgerelateerde lasten:	87%	
- opleiding en ontwikkeling	42%	
- werkgelegenheid <sup>62</sup>	19%	
- cao-gerelateerd	19%	
- arbeidsomstandigheden	5%	
- uitkeringen <sup>63</sup>	2%	
<b>B.</b> Overige lasten:	13%	
- exploitatie	13%	
- andere lasten	0%	
saldo baten-lasten		<b>12,0</b>
<b>reserves:</b>	<b>100%</b>	<b>494,6</b>
gebonden reserve	46%	
vrije reserve	54%	

\* De percentages in de tabel sommeren niet altijd tot het totaal in verband met afronden.

61 In bijlage VII is per fonds opgenomen wat de verschillende lasten zijn als percentage van de totale lasten.

62 Het aandeel van de werkgelegenheidsdoelstelling is hoger vergeleken met vorige jaren. Dit komt doordat het fonds "Bouw & Infra, Aanvullingsfonds" buiten dit onderzoek is gelaten en dat een aantal posten in het vorig onderzoek onder O&O ipv werkgelegenheid is geschaard

63 Fondsen met een uitkering als doel zijn in dit onderzoek meegenomen, als zij naast het uitkeringsdoel ook als doel hebben het optimaliseren van de werking van de sectorale arbeidsmarkten. In voorgaande onderzoeken is daarom ook het fonds "Bouw & Infra, Aanvullingsfonds" meegenomen. Dit fonds had voorheen naast het uitkeringsdoel ook als doelstelling het optimaliseren van de werking van de sectorale arbeidsmarkten. Dit is nu niet meer het geval. Daarom is dit fonds buiten het onderzoek gelaten.

## 9.1 Lasten

De lasten naar soort zijn als volgt verdeeld.

**Tabel 9.2 Lasten van avv´ de cao-fondsen naar soort (x € 1 mln.; N=85)**

soort lasten	x € 1 mln.
doelstellingsgerelateerde lasten	348,8 (86,8%)
overige lasten, waarvan:	52,8 (13,2%)
- exploitatie	52,5 (13,1%)
- andere lasten (restcategorie)	0,3 (0,1%)
<b>totaal<sup>1</sup></b>	<b>401,6 (100%)</b>

1 Door afrondingsverschillen wijkt het totaal af van de som van de onderscheiden soorten lasten

De totale lasten bedroegen in 2015 € 401,6 mln. Daarvan is € 348,8 mln. bestemd voor realisering van de doelstellingen van de cao-fondsen (86,8%). De overige € 52,8 mln. zijn merendeels exploitatielasten.

Van de totale lasten wordt 42% besteed aan "opleiding en ontwikkeling" van werknemers. Aan het verbeteren van de werkgelegenheid en de arbeidsomstandigheden is respectievelijk 19% en 5% besteed. Cao-gerelateerde doelstellingen zijn goed voor 19%. 2% is voor de doelstelling "uitkeringen" bestemd.

### 9.1.1 Doelstellingsgerelateerde lasten

#### **Opleidings- en Ontwikkelingsdoelstelling (O&O)**

De hierop gerichte voorzieningen hebben betrekking op het op peil houden van de vakbekwaamheid van werknemers. Ook loondervinglasten<sup>64</sup> in verband met het volgen van vorming en opleiding behoren tot deze categorie.

Van de 85 fondsen hebben 63 fondsen uitgaven gedaan aan O&O-gerelateerde doelstellingen. Deze uitgaven bedragen in totaal € 168,6 mln.

#### **Loopbaantraject Bouw & Infra**

Werknemers in de Bouw & Infra die van functie willen veranderen, kunnen daarvoor gebruik maken van het door cao-partijen opgezette Loopbaantraject Bouw & Infra. **Bouw en Infra, O&O fonds.**

#### **Sectorplan**

Van het Ministerie van Sociale zaken is in het kader van de zgn Sectorplan een subsidiebedrag van € 2,2 mln. toegekend, waarmee met name een aantal opleidingen voor maximaal 50% kunnen worden gefinancierd. De overige 50% van de opleidingskosten en bij sommige opleidingen ook de verletkosten worden door de RAS en/of de werkgever bekostigd.

Medio 2015 zijn een aantal opleidingen in het kader van het Sectorplan gestart, te weten Basisopleiding Directly-leidinggevenden, Hospitality, Handyman en Lichte Catering en Verzorgende Taken.

Door de verruiming van het opleidingsbudget door de subsidiegelden, kunnen (extra) 1.100 medewerkers uit de branche een opleiding volgen en 1.300 medewerkers een taal- of een schrijftraject. **Schoonmaak en Glazenwassersbedrijf, Raad voor Arbeidsverhoudingen**

#### **Opleidingsvernieuwing**

Het experimenteren met nieuwe multimediale vormen van opleiden via bijvoorbeeld instructievideo's is in 2015 eindelijk van de grond gekomen. In het afgelopen jaar is voor € 0,13 mln. vernieuwende opleidingsproducten gecreëerd. **Carrosseriebedrijf, O&O fonds.**

64 Een loonkostenvergoeding voor het afwezig zijn van de werknemer in verband met scholing. Deze wordt aan de werknemer of aan de werkgever verstrekt.

### **Winnen met Leren**

Het door FNV gestarte project Winnen met Leren is ook in 2015 verder opgepakt. In de afgelopen tijd vonden diverse werkzaamheden in nauwe samenwerking tussen FNV en FHKN plaats. In 2015 gingen beide organisaties verder aan de slag.

Georganiseerde- en niet-georganiseerde werknemers werden wakker geschud. Door scholing of omscholing kunnen werknemers daadwerkelijk hun positie op de arbeidsmarkt verbeteren. Dus, Leren móét! Dit was de boodschap van het Beursteam van FHKN.

Tijdens werk- en winkelbezoeken en op vakbeurzen FHKN valt het op dat veel medewerkers van modewinkels kampen met baanonzekerheid. De meeste vragen vanuit deze hoek zijn dan ook op het gebied van omscholing. Zij maakten veelvuldig gebruik van e-learnings met bijbehorende diploma's. De e-learningprogramma's van FHKN zijn voor meerdere branches uitgebreid. **Fashion en Sport INretail, Sociaal Fonds**

### **Werkgelegenheidsdoelstelling**

Tot deze doelstelling behoren voorzieningen waarmee beoogd wordt bedrijven uit de bedrijfstak te voorzien van gekwalificeerd personeel. Daartoe behoren programma's bestaande uit een combinatie van werkervaring en scholing. Deze zijn soms gericht op specifieke groepen zoals werklozen of schoolverlaters, of kansarmen op de arbeidsmarkt zoals herintreders, langdurig werklozen, gedeeltelijk arbeidsgeschikten of allochtonen. Ook de kosten in verband met wervingscampagnes worden tot deze soort gerekend.

Van de 85 fondsen hebben 42 fondsen uitgaven gedaan aan werkgelegenheidsgerelateerde doelstellingen. Deze uitgaven bedragen in totaal € 75,7 mln.

### **Leerwerkbijdrage**

Voor bij OOM aangesloten bedrijven die een leerling in dienst hebben. De stichting verstrekt, onder voorwaarden, jaarlijks aan de werkgever een vergoeding, ter tegemoetkoming in de kosten van de praktijkopleiding in het kader van het leerlingwezen.

**Maximale bijdrage:** €2.500 tot €4.000 per leerling per jaar, afhankelijk van de opleidingsroute. €1.000 bonus na behalen van het diploma. **Metaalbewerkingsbedrijf, O&O fonds**

### **Stagiaires**

Werkgevers die een stageplaats bieden aan een stagiair van vmbo, mbo (BOL) of hoger onderwijs, kunnen een bijdrage aanvragen voor de begeleiding van stagiairs. De vergoeding is vanaf 2014 / 2015 gesteld op maximaal € 45,- per werkweek. Er worden maximaal 20 weken per schooljaar vergoed en de bijdrage kan tot uiterlijk 6 maanden na aanvang van de stage worden aangevraagd voor maximaal 5 stagiaires per niveau (VMBO, MBO, HBO). **Metaalbewerkingsbedrijf, O&O fonds**

### **kansarme jongeren**

Naast de reguliere opleidingen in leer- werktrajecten werkt Stichting SVOB ook actief samen met diverse praktijkscholen en vakcolleges. Via een branchecertificering van bandentechnische opleidingen krijgen kansarme jongeren op deze manier de kans om in de Banden- en Wielenbranche te komen werken. **Banden en Wielenbranche, Fonds Collectieve Belangen**

### **Maatregel sectorplan**

Door de crisis dreigde de instroom via BBL 2 en 3 opleidingen vrijwel tot stilstand te komen. Door gerichte maatregelen zijn in 2015 bijna 200 personen extra in de BBL 1, 2 en 3 opleidingen ingestroomd. Deze maatregel kan in het verslagjaar al als een groot succes worden bestempeld. **Bitumineuze en Kunststof Dakbedekkingsbedrijf, Sociaal Fonds**

### **Cao-gerelateerde doelstellingen**

Hiertoe behoren in dit onderzoek activiteiten als het bevorderen van en het toezien op de naleving van cao's; het geven van voorlichting en informatie over de rechtsgevolgen die voortvloeien uit de cao; het ontwikkelen en implementeren van beleid op het gebied van de arbeidsvoorwaarden en arbeidsmarkt.

Van de 85 fondsen hebben 72 fondsen uitgaven gedaan aan cao-gerelateerde doelstellingen. Deze uitgaven bedragen in totaal € 74,4 mln.

#### **Naleving**

Het geven van voorlichting over de kernbepalingen van de cao Taxivervoer, gericht op toezicht en naleving.

Het doen van onderzoek en publicatie, hetzij rechtstreeks, hetzij door middel van enquêtes, gericht op de naleving van de cao Taxivervoer in individuele bedrijven, dan wel sectorbreed. **Taxi, Sociaal Fonds**

#### **Advies, voorlichting en informatieve**

SOOB bevordert dat functies conform de cao voor het Beroepsgoederenvervoer worden gewogen en ingedeeld. Bedrijven kunnen advies en informatie inwinnen op het gebied van functiewaardering en beloningsvraagstukken. Dit resulteert in jaarlijks tientallen bedrijfsbezoeken en functieonderzoeken, variërend van enkele functies tot complete afdelingen. Aan advies, informatie en ondersteuning zijn voor bij SOOB aangesloten bedrijven geen kosten verbonden. Daarnaast worden jaarlijks 4 workshops gegeven om werkgevers wegwijs te maken en te laten oefenen met het indelen van functies.

**Beroepsgoederenvervoer, Opleidings- en ontwikkelingsfonds**

### **Arbeidsomstandigheden**

Bij de doelstelling arbeidsomstandigheden gaat het om het bevorderen van goede arbeidsomstandigheden. Hier gaat het om het stimuleren van veiligheid, gezondheid en welzijn binnen bedrijven. Dit door onder andere het verbeteren en het bevorderen van een goede kwaliteit van de zorg voor de arbeidsomstandigheden. Ook voorlichting over arbeidsomstandigheden en onderzoek en publicatie op het gebied van arbeidsomstandigheden wordt hiertoe gerekend. Het gaat hier bijvoorbeeld om het tot stand brengen, de implementatie en het onderhoud van een arbocatalogus.

Van de 85 fondsen hebben 45 fondsen uitgaven gedaan aan de doelstelling arbeidsomstandigheden. Deze uitgaven bedragen in totaal € 21,7 mln.

#### **Flexbijeenkomsten uitzendkrachten**

In samenwerking met CNV Jongeren zijn FlexVeilig gastlessen georganiseerd. Doel van deze gastlessen is om jonge flexkrachten te informeren over gezond en veilig werken om zo verzuim en ongevallen te voorkomen. Bewustwording en het eigen veilig handelen in een wisselende werkomgeving staan centraal. **Uitzendbranche Flexbranche, Arbo**

#### **Trendanalyse Arbeidsongevallen**

Op basis van de NEA is een trendanalyse uitgevoerd naar de arbeidsongevallen bij uitzendkrachten in de periode 2005 - 2014. **Uitzendbranche Flexbranche, Arbo**

#### **Netwerk, Arbo-ambassadeurs en opleiding van Preventiemedewerkers**

De preventiemedewerkers (of Arbocoördinatoren) zijn de kartrekkers in de bedrijven. Zij zijn heel bepalend in de ontwikkeling van Arbozorg. Ook in 2015 werden zowel in het voorjaar als in het najaar op diverse plaatsen in het land de opleiding Preventiemedewerker Technische Groothandel verzorgd. Inmiddels is een aanzienlijk netwerk ontstaan van preventiemedewerkers. **Technische Groothandel, Fonds Collectieve Belangen**



### Uitkeringen

De 2% (€ 7,5 mln.) die wordt besteed aan "uitkeringen" is voor meer dan de helft toe te schrijven aan het Schilders- en Onderhoudsbedrijf O&O-fonds (€ 4,6 mln.):

"De regeling voorziet erin dat werkloze werknemers een aanvulling krijgen op hun ZW/WW-uitkering en arbeidsongeschikte werknemers een aanvulling krijgen op hun WAO-uitkering mits aan een aantal voorwaarden wordt voldaan".

### Overige lasten

De overige lasten bestaan uit exploitatiekosten (het deel van de lasten dat een fonds besteedt aan bijvoorbeeld personeel, huisvesting en ICT<sup>65</sup>) en andere lasten. De andere lasten betreffen voorzieningen voor dubieuze debiteuren. Uit tabel 1 is af te lezen dat de totale exploitatiekosten 13% van de totale lasten zijn (€ 52,8 mln.).

## 9.2 Reserves

De reserves van alle onderzochte avv' de cao-fondsen samen waren eind 2015 in totaal € 494,6 mln. De verdeling van de reserves is in de volgende tabel weergegeven.

**Tabel 9.3 AVV' de cao-fondsen naar fondsreserve en aandeel in de totale reserve, 2015 (N=85)**

grootteklasse reserves	aantal fondsen	% van het aantal fondsen	omvang reserves (x € 1 miljoen)	% van de totale reserve
tot 0,1 mln.	22	26 %	-1,8	0%
0,1 – 1,0 mln.	21	25 %	12,1	3 %
1,0 – 5 mln.	23	27 %	55,9	11 %
5,0 – 10 mln.	8	9 %	54,9	11 %
10 – 20 mln.	5	6 %	62,5	13 %
20 – 30 mln.	1	1 %	29,3	6 %
30 – 50 mln.	4	5 %	150,6	31 %
50 mln. of meer	1	1 %	131,1	27 %
<b>totaal</b>	<b>85</b>	<b>100 %</b>	<b>494,6</b>	<b>100 %*</b>

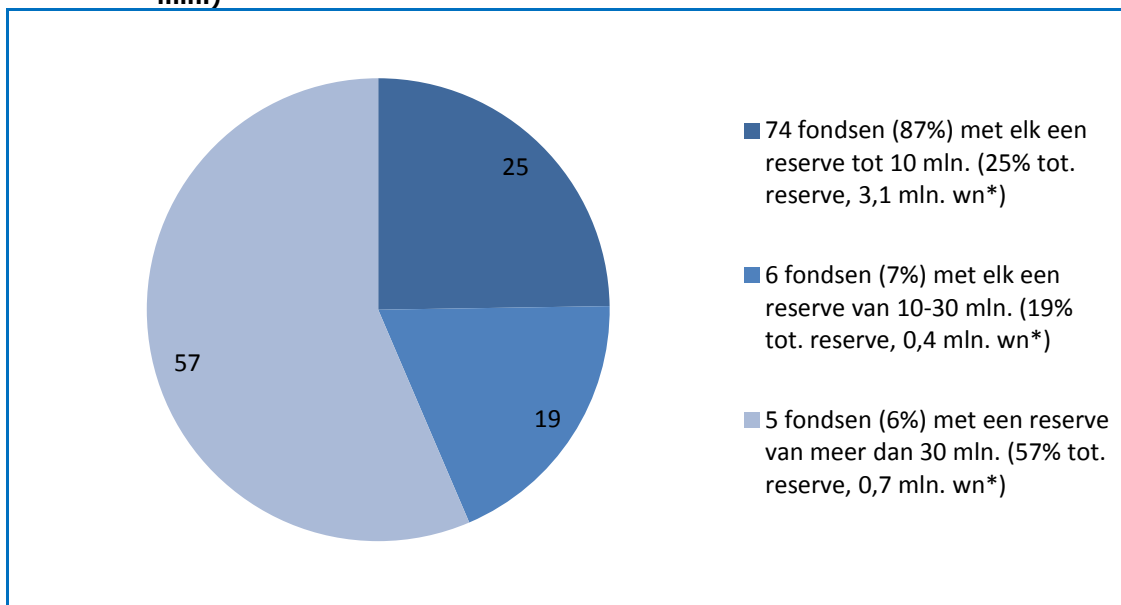
\* De percentages in de tabel sommeren niet altijd tot het totaal in verband met afronden.

De meest voorkomende categorie fondsen (23) is die met een reserve van € 1 – 5 mln. Van alle fondsen hebben er 74 een reserve van minder dan € 10 mln. en 11 hebben een reserve van meer dan € 10 mln. Ruim driekwart van de reserves valt onder deze 11 fondsen<sup>66</sup>. De vijf grootste fondsen, met een reserve van € 30 mln. of meer, beschikken over 58% van de totale fondsreserves (zie ook grafiek 9.1).

65 Zie ook *Cao-afspraken 2014* voor een nadere toelichting op de overige lasten.

66 Bouw en Infra, O&O fonds (131 mln. Euro), Metalektro, A&O (43 mln. Euro), Colland, Arbeidsmarkt SF (40 mln. Euro), Beroepsgoederenvervoer, O&O fonds (37 mln. Euro), MenT Metaalbewerkingsbedrijf, O&O fonds (32 mln. Euro), MenT Technisch Installatiebedrijf, O&O fonds (29 mln. Euro), Grafische bedrijven, SF (15 mln. Euro), Schilders en Onderhoudsbedrijf, O&O fonds (14 mln. Euro), Timmerindustrie, Werkgelegenheidsfonds (12 mln. Euro), Schoonmaak en Glazenwassers, RvA (11 mln. Euro), Taxi, SF (11 mln. Euro).

**Grafiek 9.1 Bijdrage aan de totale fondsreserve per reserve grootteklasse (N=85, € 494,6 mln.)**



\* Het aantal werknemers sommeert niet tot het totale bereik van 2,4 mln. werknemers, omdat sommige sectoren meerdere fondsen hebben met een andere grootte van de reserves. Bijvoorbeeld: het Bouwnijverheid Scholingfonds heeft een reserve van tot € 10 mln. en het O&O-fonds van de Bouwnijverheid heeft een reserve van meer dan € 30 mln. De 99.000 werknemers zijn in beide klassen meegeteld.

De reserves van alle onderzochte avv'de fondsen bedragen eind 2015 in totaal € 494,6 mln. Dit is 123,2%<sup>67</sup> van de totale lasten in 2015 (€ 401,6 mln.). Van de reserves is 46% een gebonden reserve (€ 225,5 mln.) en 54% een vrije reserve (€ 269,2 mln.). Gebonden reserve is het gedeelte van het eigen vermogen waaraan door het bestuur van een fonds een beperktere bestedingsmogelijkheid is gegeven dan gezien de doelstelling van de stichting mogelijk is.

Een cao-fonds moet onder andere reserves aanhouden zodat het in periodes waarin geen premies worden ontvangen (vanwege het ontbreken van een lopende cao of omdat het fonds een premieloze periode hanteert), het wel zijn vaste lasten en activiteiten kan financieren.

#### Bestemmingsreserve

In 2015 is een bestemmingsreserve gevormd t.b.v. een nieuw op te richten transitiefonds in het kader van duurzame inzetbaarheid. Dit fonds is bestemd voor werknemers vallend onder de cao in het kader van hun duurzame inzetbaarheid. **Schilders-, Afwerkings- en Glaszetbedrijf, O&O-Fonds**

#### Bestemmingsreserve

... Daarnaast beschikt OOMT over een bestemmingsreserve die bedoeld is om een premieloze periode van een halfjaar te overbruggen... **Motorvoertuigen en Tweewielerbedrijf, O&O-fonds**

#### Bestemmingsreserve

...De bestemmingsreserve is in 2014 gevormd ter hoogte van de maximale subsidie die kan worden verkregen van het Ministerie van SZW in het kader van het sectorplan. Indien bij definitieve vaststelling blijkt dat er (om wat voor reden dan ook) geen subsidie zal worden verkregen zijn er toch voldoende middelen gereserveerd indien kosten ervoor wel zijn uitgegeven... **Huisartsenzorg, SF**

<sup>67</sup> In bijlage VII is per fonds de reserve als percentage van de totale lasten vermeld.

### 9.3 Doelstellingen naar aantal werknemers en economische sectoren

De 85 onderzochte fondsen zijn van toepassing op 2,4 mln. werknemers. Voor deze werknemers toont de volgende tabel de lasten per doelstelling en het aantal werknemers waarop de doelstellingen betrekking hebben. Ook laat de tabel zien welk bedrag gemiddeld per werknemer per doelstelling wordt uitgegeven.

**Tabel 9.4 Lasten van avv' de cao-fondsen in totalen per doelstelling en naar aantal werknemers en het gemiddelde bedrag per werknemer per doelstelling.**

doelstelling	aantal avv' de fondsen	lasten X € 1 mln.	aantal werknemers x 1 mln.	bedrag per werknemer In euro
cao-gerelateerd	72 (85%)	75,4 (22%)	2,2 <sup>68</sup> (92%)	34,6
opleiding en ontwikkeling	63 (74%)	168,6 (48%)	2,1 (88%)	79,7
werkgelegenheid	42 (49%)	75,7 (22%)	1,6 (67%)	48,4
arbeidsomstandigheden	45 (53%)	21,7 (6%)	1,6 (67%)	13,8
overig	10 (12%)	7,5 (2%)	0,2 (8%)	42,2
<b>totaal<sup>2</sup></b>	<b>85 (100%)</b>	<b>348,8 (100%)</b>	<b>2,4 (100%)</b>	<b>147,0</b>

- 1 De percentages die hier zijn vermeld, wijken af van die in tabel 1, omdat in tabel 9.4 is gepercenteerd op de som van de lasten gerelateerd aan de doelstellingen (€ 348,8 mln.) en in tabel 9.1 is gepercenteerd op basis van de som van alle lasten (€ 401,6 mln.).
- 2 De optelling van het aantal fondsen en werknemers is groter dan de som van de aantallen in de cellen, omdat fondsen en werknemers aan meer dan 1 doelstelling gerelateerd kunnen zijn.

Bovenstaande tabel laat zien dat de O&O-doelstelling, gemeten naar lasten, de meest prominente doelstelling is. Aan opleiding en ontwikkeling van werknemers is in 2015 een bedrag van € 168,6 mln. besteed (gemiddeld € 79,7 per werknemer). De 63 cao-fondsen met een O&O-doelstelling hebben betrekking op 88% van de werknemers onder de onderzochte fondsen. Een cao-gerelateerde doelstelling komt in meer fondsen voor (72 fondsen, ofwel 85% van de onderzochte fondsen en 92% van de werknemers), maar de totale lasten bedragen nog niet de helft van die van de fondsen met een O&O-doelstelling (totaal € 75,4 mln.; gemiddeld € 34,6 per werknemer). Aan het verbeteren van de werkgelegenheid wordt bijna evenveel aan lasten uitgegeven als aan de cao-gerelateerde doelstelling (22%). Het aantal cao-fondsen met een werkgelegenheidsdoelstelling (42) is echter kleiner dan die met een cao-gerelateerde doelstelling. En ook het aantal werknemers onder deze cao-fondsen is lager (67%).

68 De reden dat het aantal werknemers bij de doelstellingen 'cao-gerelateerd' 2,2 mln. is en 'opleiding en ontwikkeling' 2,1 mln. is (terwijl er meer fondsen zijn met een cao-gerelateerde doelstelling), is dat er een aantal fondsen met minder werknemers zijn die een 'cao-gerelateerde doelstelling' hebben (en geen 'opleiding en ontwikkeling') en een aantal fondsen met meer werknemers die een 'opleiding en ontwikkeling' doelstelling hebben (en geen cao-gerelateerde doelstelling). Dit zelfde geldt voor de doelstellingen 'werkgelegenheid' en 'arbeidsomstandigheden'.

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

**Tabel 9.5** **Avv' de cao-fondsen in 2015 naar economische sector (bedragen x € 1 mln.; werknemers x 1.000)**

	fondsen	aantal werkn. onder fonds	baten	lasten	reserve
landbouw	2	120,3	20,2	18,6	39,6
industrie	25	469,3	105,6	107,0	133,1
bouwnijverheid	8	257,9	160,1	149,1	178,4
handel en horeca	28	596,4	44,7	47,4	49,0
vervoer en communicatie	3	168,2	40,7	35,2	50,1
zakelijke dienstverlening	13	509,4	26,6	26,0	25,1
overige dienstverlening	6	252,1	15,7	18,3	19,4
<b>totaal</b>	<b>85</b>	<b>2.373,5</b>	<b>413,6</b>	<b>401,6</b>	<b>494,6</b>

In de sectoren industrie en handel en horeca worden de meeste cao-fondsen aangetroffen. De sectoren bouwnijverheid en industrie zijn de sectoren waarin de cao-fondsen met de grootste baten, lasten en reserves zijn aangetroffen. Deze sectoren hebben 64% van de lasten en 63% van de reserves van de onderzochte fondsen.

In tabel 9.6 is te zien dat in de sector bouw ook gemiddeld per werknemer het meest aan doelstellingsgerelateerde lasten wordt uitgegeven (€ 511,3), met als prominente doelstelling opleiding en ontwikkeling (€ 319,9). De sector waar het minst aan doelstellingsgerelateerde lasten, gemiddeld per werknemer, wordt uitgegeven is de zakelijke dienstverlening (€ 40,4).

**Tabel 9.6** **De gemiddelde lasten per werknemer per doelstelling in euro naar economische sector (Werknemersaantallen x 1.000, doelstellingslasten in euro)**

economische sector	werk. aantal	O&O	werkg.	cao	arbo	overig	totaal
landbouw	120	42,6	35,6	48,0	20,7	0,0	146,8
industrie	469	67,0	74,6	41,8	6,3	3,6	193,4
bouwnijverheid	258	319,9	82,9	46,0	40,6	21,9	511,3
handel en Horeca	596	25,2	12,9	27,7	2,3	0,1	68,1
vervoer en communicatie	168	91,9	26,8	48,0	21,0	0,0	187,8
zakelijke dienstverlening	509	25,1	0,7	13,1	1,4	0,2	40,4
overige dienstverlening	252	24,8	9,5	27,6	0,4	0,0	62,4
<b>totaal</b>	<b>2.373</b>	<b>71,0</b>	<b>31,9</b>	<b>31,8</b>	<b>9,1</b>	<b>3,2</b>	<b>147,0</b>

#### 9.4 Ontwikkeling van het financiële beeld in de periode 2011-2015

Het financiële beeld van de cao-fondsen over de periode 2011-2015 is gebaseerd op het cohort aan cao-fondsen dat gedurende 2011-2015 deel heeft uitgemaakt van het onderzoek naar cao-fondsen<sup>69</sup>. Het gaat hier om 39 cao-fondsen. De reserves van deze 39 fondsen bedragen in deze periode 80-89% van de totale reserves van de fondsen die in de jaren 2011-2015 afzonderlijk zijn onderzocht. Met dit cohort wordt daarom een goed beeld gegeven van de ontwikkelingen van de

69 Tot en met 2013 is jaarlijks onderzoek naar de financiële positie van cao-fondsen gedaan. Vanaf 2013 wordt dit onderzoek tweejaarlijks uitgevoerd.

fondsen met betrekking tot baten, lasten en reserves en de premies die door deze fondsen worden geheven.

#### 9.4.1 De ontwikkeling van baten, lasten en reserves

De ontwikkeling van de baten, lasten en reserves in de periode 2011-2015 is in tabel 13 weergegeven. Het basisjaar is 2011: het niveau van de baten, lasten en reserves is tegen dit basisjaar afgezet (2011 = 100).

**Tabel 9.7 Financieel beeld cao-fondsen 2011-2015 (bedragen x € 1 mln. daarachter tussenhaakjes bedragen als percentage met basisjaar 2011= 100%, N=39)**

jaar	baten	lasten	reserve
2011	397,9 (100,0)	426,0 (100,0)	379,8 (100,0)
2012	408,0 (102,5)	361,0 (84,7)	426,0 (112,2)
2013	322,9 (81,2)	351,9 (82,6)	388,8 (102,4)
2014			419,5 (110,5) <sup>70</sup>
2015	346,1 (87,0)	335,7 (78,8)	429,9 (113,2)

De tabel laat zien dat de baten in 2015 met € 23,2 mln. zijn toegenomen ten opzichte van 2013 en de lasten met € 16,2 mln. zijn afgenomen. Doordat de baten zijn toegenomen en de lasten zijn afgenomen zijn de reserves gestegen ten opzichte van 2013

De toename van baten is voornamelijk toe te rekenen aan de fondsen Metaalbewerkingsbedrijf, O&O-fonds (€ 12,4 mln.) en Technisch installatiebedrijf, O&O-fonds (€ 11,8 mln.).

In 2015 zijn de lasten bijna een kwart lager dan in 2011. Het beeld van de ontwikkeling van de lasten in de periode 2011-2015 laat een dalende trend zien. Met in 2012 de hoogste daling ten opzichte van het voorgaande jaar met 15,3%-punt.

De ontwikkeling van de baten en lasten weerspiegelt zich in de ontwikkeling van de reserves. In 2012 en 2015 is het saldo tussen de baten en lasten positief. De reserves zijn die jaren toegenomen ten opzichte van het voorafgaande jaar. In de jaren 2011 en 2013 was het saldo negatief en dalen de reserves ten opzichte van het voorafgaande jaar.

70 Over 2014 is geen onderzoek naar de financiële positie van de cao-fondsen gedaan. De totale reserves van 2014 komen uit de jaarverslagen van 2015.

### 9.4.2 De premie-ontwikkeling

**Tabel 9.8 De ontwikkeling van de premie van avv'de cao-fondsen (N=39)**

	2011	2012	2013	2015
gemiddelde fondspremie	0,64%	0,63%	0,62%	0,64%
premieontwikkeling basis 2011	100	98,4	96,9	100

De gemiddelde fondspremie<sup>71</sup> is in de jaren 2011-2015 vrijwel constant. De premies variëren tussen 0,1% en 3,4%. Er zijn ook fondsen die in het verslagjaar geen premie hebben geheven, zoals het fonds Contractcatering, Bevordering Arbeidsverhoudingen.

71 De gemiddelde premie is gewogen: premies zijn naar het werknemersaantal per bedrijfstak gewogen. Daardoor telt de premie van een cao-fonds bij de berekening van het gemiddelde van een grote bedrijfstak zwaarder mee dan de premie van een cao-fonds van een kleinere bedrijfstak. Tot de grote cao-fondsen die het premiegemiddelde met name beïnvloeden behoren ondermeer het Bouwbedrijf, O&O-fonds, met een premietotaal van 3,04% met 99.016 werknemers, het Technisch Installatiebedrijf (1,0%, 125.386 werknemers) en het Beroepsgoederenvervoer, O&O-fonds (0,86%, 130.091 werknemers).

## 10 BEVORDERING VAN (EEN BREDERE) INZETBAARHEID

Voor werkgevers en werknemers is het belangrijk dat werknemers vakbekwaam zijn, blijven of worden voor een goede uitoefening van een functie. Dat kan de huidige, maar ook een andere functie zijn. Binnen het eigen bedrijf of de sector, maar ook bij een ander bedrijf of in een andere sector. Cao-partijen kunnen dit via verschillende wegen bevorderen.

In de eerste plaats door middel van cao-fondsen. Aan de hand van financiële jaarverslagen en beleidsplannen is onderzocht in hoeverre cao-fondsen activiteiten ondersteunen die bijdragen aan (een bredere) inzetbaarheid van werknemers die onder het fonds vallen. Hierbij valt te denken aan (inter)sectorale scholing/mobiliteit, van-werk-naar-werktrajecten, bevordering en/of scholing van (zij-)instroom, samenwerkingsverbanden tussen sectoren, om- en bijscholing en duurzame inzetbaarheid (par. 10.1).

Ook in reguliere cao's kunnen cao-partijen afspraken maken over de inzet van instrumenten die (een bredere) inzetbaarheid van werknemers bevorderen. Onderzocht is in hoeverre cao's dergelijke afspraken bevatten, en of ze direct of indirect ondersteunend zijn aan (een bredere) inzetbaarheid en of ze gericht zijn op het eigen of op een ander bedrijf/sector (par. 10.2).

Tot slot is gekeken naar afspraken in sociale plannen. Sociale plannen worden opgesteld als bij een bedrijf door bijvoorbeeld inkrimping of reorganisatie sprake is van (dreigend) banenverlies. In een sociaal plan kunnen dan onder meer afspraken worden gemaakt over (financiering van) activiteiten gericht op van-werk-naar-werktrajecten (par. 10.3).

### 10.1 Cao-fondsen

In hoofdstuk 9 van deze rapportage is de financiële positie van 85 cao-fondsen beschreven op basis van gegevens uit de financiële jaarverslagen over 2015<sup>72</sup>. De onderzochte jaarverslagen bevatten niet alleen een verantwoording van de financiën, maar geven ook een kwalitatieve toelichting op de activiteiten van de fondsen. Op basis van deze toelichting is nagegaan in welke mate de cao-fondsen activiteiten (financieel) ondersteunen die (een bredere) inzetbaarheid van werknemers bevorderen. Hierbij zijn vijf soorten activiteiten onderscheiden:

- 1 Activiteiten gericht op (inter)sectorale mobiliteit en van-werk-naar-werktrajecten. Deze activiteiten zijn gericht op de mobiliteit van werknemers naar een andere functie binnen het eigen bedrijf of naar een (andere) baan bij een ander bedrijf binnen of buiten de sector.
- 2 Activiteiten die de instroom van werknemers in de sector beogen te bevorderen en/of te scholen. Het kan hierbij ook gaan om instroom van werknemers afkomstig uit een andere sector (zij-instroom).
- 3 Samenwerkingsverbanden of gemeenschappelijke projecten waarbij meerdere fondsen betrokken zijn. In dit verband is ook gekeken wat het doel van die samenwerkingsverbanden en projecten is. De samenwerking tussen fondsen kan de mogelijkheden voor (inter)sectorale mobiliteit bevorderen.
- 4 Activiteiten op het gebied van bijscholing, omscholing en EVC (erkenning van verworven competenties). Bijscholing draagt bij aan behoud van

---

72 Voor nadere toelichting op de onderzochte fondsen zie hoofdstuk 9.

vakbekwaamheid<sup>73</sup>, en omscholing maakt de overstap naar een andere functie mogelijk. EVC is hier relevant omdat het door de officiële erkenning van de vaardigheden en competenties van een werknemer, de positie van deze werknemer op de arbeidsmarkt versterkt.

- 5 Activiteiten gericht op duurzame inzetbaarheid. Duurzame inzetbaarheid is een breed begrip, maar activiteiten op dit terrein dragen er in algemene zin aan bij dat een werknemer op de arbeidsmarkt kan blijven participeren.

In de nu volgende paragrafen wordt eerst ingegaan op de vijf bovenstaande activiteiten. Vervolgens wordt aandacht besteed aan sectorplannen (10.1.6), een vergelijking gemaakt met eerder onderzoek (10.1.7) en worden een aantal beleidsplannen van fondsen besproken (10.1.8).

### **10.1.1 (Inter)sectorale mobiliteit/van-werk-naar-werk**

Uit de toelichtingen in de jaarverslagen blijkt dat intersectorale scholing door cao-fondsen niet expliciet als doelstelling wordt genoemd, maar dat er wel fondsen zijn waar bij scholing ook aan functies in andere sectoren wordt gedacht. Bijvoorbeeld het fonds voor de sectoren welzijn, jeugdhulpverlening en kinderopvang met het "Sectorplan 'OOG' op de toekomst":

*De Regelingen Scholing van de drie branches voorzien in een financiële bijdrage voor niet-bedrijfsspecifieke scholingstrajecten. De doelgroep zijn werknemers in de branches WJK, die geschoold worden in nieuwe competenties, nieuwe kennis, vaardigheden en gedrag. De bedoeling is dat deelnemers deze competenties zowel in eigen branche, maar ook in een andere context kunnen toepassen. Ook wordt beoogd dat de trajecten waarde toevoegen aan het CV van medewerkers.*

Er zijn 12 fondsen die activiteiten hebben ontplooid om intersectorale mobiliteit te bevorderen. Ook van-werk-naar-werktrajecten zijn in dit verband relevant. Deze zijn niet per se gericht op mobiliteit naar een andere sector, maar wel bedoeld om werknemers die hun arbeidsplaats hebben verloren of dreigen te verliezen, naar een andere baan te begeleiden. In 22 fondsen komen dergelijke trajecten ter sprake. In vier fondsen is sprake van een mobiliteitscentrum. In totaal zijn er 25 fondsen die langs één of meer van deze drie wegen (inter)sectorale mobiliteit bevorderen. Hieronder worden enkele voorbeelden gegeven van de verschillende activiteiten.

Een voorbeeld van intersectorale mobiliteit is een project van de fondsen Carrosseriebedrijf (OOC) en Motorvoertuigen- en tweewielerbedrijven (OOMT):

*Het tweede ESF E project Intersectorale mobiliteit in samenwerking met OOMT (Skillsmanager) is afgerond. De Skillsmanager biedt werknemers in de metaal de mogelijkheid om zelf op internet hun vaardigheden in kaart te brengen en te zien welke opleiding(en) ze moeten doen om hun doelen te bereiken...De OOC bijdrage aan het project is uitgekomen op € 54.000. Hiervan is € 29.000 ten laste van het jaar 2014 gebracht. Er is € 25.000 gereserveerd voor de eindafrekening in 2015.*

---

73 Functies zijn niet altijd sectorspecifiek (bijvoorbeeld lassers, vorkheftruckchauffeurs en administratief medewerkers). Bijscholing kan dan ook bijdragen aan een overstap naar dezelfde functie bij een ander bedrijf in dezelfde of in een andere sector. Algemene scholing (bijvoorbeeld Nederlands op de werkvloer) kan eveneens een overstap naar een andere functie vergemakkelijken.



Een voorbeeld van van-werk-naar-werk is te vinden in het fonds voor de Bitumineuze- en kunststofdakbedekkingsbedrijven:

*SF-BIKUDAK heeft in het voorjaar van 2015 besloten een tweede aanvraag te doen in het kader van de cofinanciering van sectorplannen. In het tweede sectorplan gaat het om de subsidiëring van activiteiten gericht op het vervullen van 320 vacatures. Eind december is dit plan door het Agentschap SZW goedgekeurd, met een subsidiebedrag van maximaal € 1,1 miljoen. De looptijd van dit sectorplan zal worden 1 mei 2016 tot 1 mei 2018. Ook in dit sectorplan is er ruimte voor de vervulling van vacatures via de beroepsbegeleidende leerweg. Innovatief in dit plan is de vorming van een zogenaamd 'transitiehuis'; een infrastructuur waarmee 76 medewerkers die dreigen uit te vallen in hun huidige baan kunnen worden omgeschoold naar andere functies binnen of buiten de sector.*

Een voorbeeld van een mobiliteitscentrum tot slot is te vinden in het fonds van Colland (agrarische en aanverwante sectoren):

*Het Mobiliteitscentrum Glastuinbouw is sinds 2009 actief voor de sector glastuinbouw. (...) Het doel van het Mobiliteitscentrum is het ondersteunen van werkzoekenden uit de sector, die door economische omstandigheden hun werk zijn kwijtgeraakt bij het vinden van nieuw werk, om daarmee hun kennis en ervaring voor de sector te behouden.  
Totaal toegekende subsidie in 2015: € 370.000.*

### **10.1.2 Bevordering/scholing (zij-)instroom**

Een andere manier om intersectorale mobiliteit te stimuleren is langs de weg van bevordering en scholing van (zij-)instroom in de sector. In 42 fondsen wordt hier aandacht aan besteed.

Zo bestaat in het fonds Recreatie een Regeling tegemoetkoming opleidingskosten ter bevordering van de opleiding van leerlingen in het kader van de Beroepsbegeleidende Leerweg (BBL):

*Op grond van het uitkeringsreglement tegemoetkoming opleidingskosten ontvangt een werkgever in 2015 maximaal € 400 per BBL-er per jaar als het bedrijf een leerling/werknemer die een opleiding volgt in de beroepsbegeleidende leerweg (BBL), heeft opgeleid.*

De huisartsenzorg groeit en om de instroom van tweedelijns zorgprofessionals te bevorderen is in 2015 de arbeidsmarktcampagne 'Nieuwe zorg, nieuwe kansen' van start gegaan. Onderdeel hiervan is een subsidieregeling van het fonds Huisartsenzorg, waaraan in 2015 € 200.000 is besteed:

*Om de geïnteresseerde kandidaten te stimuleren om over te stappen heeft het fonds SSFH een tijdelijke subsidieregeling tegemoetkoming scholingskosten (Instroom 600) opgezet, met terugwerkende kracht van 1 oktober 2014 tot 1 oktober 2016. In 2015 zijn er ruim 100 aanvragen binnengekomen. Doel is dat 600 kandidaten met stimulering van SSFH instromen.*

### **10.1.3 Samenwerkingsverbanden/-projecten**

(Inter)sectorale mobiliteit of (een bredere) inzetbaarheid kan ook vorm krijgen door samenwerking tussen verschillende sectoren. Onder andere in het sociaal akkoord 2013 is geconstateerd dat het van belang is dat O&O-fondsen meer sectoroverstijgend gaan samenwerken, zodat werknemers eenvoudiger een beroep kunnen doen op ondersteuning bij de overstap van een (krimp)sector naar een (groei)sector. De sectorfondsen zijn echter gebonden aan cao's en scholingsafspraken die voornamelijk betrekking hebben op het functioneren in het bedrijf of met een duidelijk bedrijfs- of sectorbelang. Uit de monitor O&O-fondsen<sup>74</sup> blijkt dat eind 2013 "slechts enkele cao's – zoals de Bouwnijverheid en de Grafimedia - bepalingen hebben opgenomen voor scholing die relevant is voor het functioneren buiten het bedrijf, of voor scholing die naar eigen inzicht kan worden ingevuld". Dit komt volgens de monitor onder andere omdat veel sectoren kampen met een te lage instroom en te grote uitstroom. Bij intersectorale mobiliteit lijkt samenwerking volgens de monitor tussen branches in grotere sectoren meer voor de hand te liggen, evenals mobiliteit tussen aanpalende branches/sectoren.

Bij de technische fondsen worden al stappen gezet met betrekking tot samenwerking binnen de sector. In het fonds Metaalbewerking wordt het volgende gesteld:

*De arbeidsmarkt is aan grote veranderingen onderhevig. Door onder meer de vergrijzing, technologische veranderingen en toenemende (internationale) mobiliteit van werk zullen er steeds overschotten en tekorten ontstaan of voortbestaan. Binnen de techniek is het verwachte tekort aan voldoende goed opgeleide en gekwalificeerde werknemers nog steeds groot. Het is daarom noodzaak om alle mogelijkheden om de juiste man of vrouw op de juiste (arbeids)plek te krijgen te benutten. Een intersectorale kijk op werk is hierbij onontbeerlijk. Anticiperend op deze ontwikkelingen wil OOM de mogelijkheden tot intersectorale samenwerking en in het bijzonder intersectorale mobiliteit binnen de technieksector ten volste benutten.*

In 16 financiële jaarverslagen van de onderzochte cao-fondsen is informatie aangetroffen over samenwerkingsverbanden tussen verschillende sectoren.

In het fonds van de uitzendsector (Flexbranche) heeft een van de doelstellingen expliciet betrekking op sectoroverschrijdende activiteiten. Hieronder vallen o.a. (nieuwe) vormen van intersectorale samenwerking met de sectoren Techniek, Sociale Werkvoorziening en Groente & Fruit, en mentorvergoedingen voor de sector Bouw/techniek. In 2015 is hier € 60.000 aan besteed.

Sectoren kunnen ook samenwerken door gezamenlijk een aanvraag voor een sectorplan in te dienen bij het ministerie van SZW (zie ook par. 10.1.6). Een voorbeeld daarvan is de deelaanvraag van het fonds Handel in bouwmaterialen (Hibin; kosten in 2015 ruim € 15.000), als onderdeel van de totale aanvraag van het Samenwerkingsverband Sector Groothandel. Hibin Opleidingen wilde dit geld besteden aan de volgende projecten: Leercultuuronderzoek, Experiment E-learning en Brancheacademie Bouwtoelevering.

Een ander voorbeeld is het deelplan van het fonds Vleeswarenindustrie (kosten in 2015 ruim € 2.000), als onderdeel van het sectorplan van de Stichting

---

74 Sectorfondsen voor opleiding en ontwikkeling: van pepernoten naar spekkoek; Vierde meting van de Monitor O&O-fondsen; Expertisecentrum Beroepsonderwijs; December 2013.

Opleidingsfonds Levensmiddelenindustrie: 'Naar een werkende arbeidsmarkt: crisisaanpak en duurzame inzetbaarheid; Op weg naar een structurele aanpak van de werkgelegenheid in de levensmiddelenindustrie, met als kernbegrippen: eerlijke kansen, economische zelfstandigheid, werkzekerheid en vitaliteit'.

#### **10.1.4 Om- en bijscholing/EVC-trajecten**

Bij-, om- en nascholing dragen er aan bij dat werknemers hun eigen functie goed kunnen blijven vervullen dan wel een andere functie kunnen gaan vervullen (38 fondsen). Ook erkenning van eerder verworven competenties kan hier aan bijdragen (22 fondsen). Activiteiten gericht op om- en bijscholing en/of EVC komen in 43 fondsen voor.

Zo is in de sector Technische installatiebedrijven in 2015 ruim € 20 miljoen aan bijscholing besteed. Driekwart van dit bedrag was bestemd voor uitkeringen ontwikkelingsstimulering. De Vakraad Mode-, interieur-, tapijt- en textielindustrie heeft in 2015 € 12.500 besteed aan "bijdragen ter bestrijding van, of tegemoetkoming, in de gemaakte kosten voor opleiding, onderwijs, vorming en her-, om- en bijscholing".

Met betrekking tot EVC kon een werkgever in de Metaalbewerking in 2015 voor een EVC- traject op basis van cofinanciering een maximale bijdrage aanvragen van € 750 per werknemer. Het fonds heeft hier in 2015 ruim € 56.000 aan uitgegeven. Overigens wordt in bijna de helft van de 22 fondscasos waarin EVC wordt aangeboden, gemeld dat er in 2015 minder gebruik van is gemaakt dan voorheen, of zelfs helemaal geen gebruik.

Nieuwe vormen van scholing waar naar is gekeken zijn informeel leren, scholingsvouchers en taaltrajecten.

In zeven fondscasos is sprake van informeel leren, dat wil zeggen het opdoen van nieuwe kennis en ervaring op de werkplek door te doen en door te leren van collega's of leidinggevendenden. De ervaren/oudere collega die kennis overdraagt aan nieuwe/jongere collega's wordt wel leermeester genoemd, en krijgt hier soms een speciale opleiding voor. Zo staat in de fondscasos Bouw & Infra het volgende:

*Het sectorplan bevat tien maatregelen om de werkgelegenheid te stimuleren en behoud van vakmanschap te waarborgen, waaronder: behoud van kennisoverdracht door leermeesters middels een loonkostensubsidie voor 1.000 leermeesters ouder dan 55 jaar die bbl-2 en bbl-3 leerlingen begeleiden.*

In zes fondscasos zijn bepalingen over scholingsvouchers gevonden, ook wel loopbaancheques of opleidingswaardebonnen genoemd. In de fondscasos Carrosseriebedrijf staat hierover het volgende:

*Sectorplan toekomstgerichte scholing  
Wanneer werknemers met hun werkgever in gesprek gaan over scholing en komen tot uitvoering hiervan dan is in het sectorplan een aanvullende subsidie mogelijk van € 150 per scholingsdag door het inzetten van waardebonnen. In totaal is € 156.276 aan subsidie uitgekeerd.*

In vijf fondscasos tot slot zijn afspraken aangetroffen om het probleem van laaggeletterdheid aan te pakken.

In de sector Industriële dienstverlening (Orsima) wordt in dit verband gerefereerd aan het Taalakkoord dat in 2015 is ontwikkeld op initiatief van de minister van SZW. De sector heeft hieraan medewerking toegezegd omdat laaggeletterdheid en problemen met taal bij instromers toenemen.

De sociale partners in de sector Schoonmaak en glazenwassers hadden al een afspraak over de financiering van 750 taaltrajecten. In het sectorplan is daarbovenop voor 2015 nog een bedrag gereserveerd voor een extra aantal (800) taaltrajecten.

### **10.1.5 Duurzame inzetbaarheid/employability**

Duurzame inzetbaarheid/employability is er op gericht om werknemers gezond en vitaal aan het werk te houden. Voor werkgevers binnen een sector is dit ook belangrijk met het oog op (verwachte) krapte op de arbeidsmarkt. 67 fondsen hebben in 2015 activiteiten met betrekking tot duurzame inzetbaarheid/employability ontplooid.

Een veel voorkomende formulering is (een variant op) onderstaande doelstelling uit de fondscas Tankstations en wasbedrijven:

*Het (doen) verrichten van scholingsactiviteiten, ontwikkelen van lesmateriaal, vormings- en ontwikkelingswerk, en het informeren hierover, ten behoeve van werkgevers en werknemers, teneinde een goede werking van de arbeidsmarkt in de Bedrijfstak te bewerkstelligen en de employability van werknemers in de Bedrijfstak te verbeteren.*

In het fonds Recreatie is sprake van het onderzoek Behoud oudere vakkrachten. Dit onderzoek moet leiden tot "maatregelen waardoor medewerkers op een optimale manier tot aan hun pensioen in de sector kunnen blijven werken en die waarborgen dat de kennis, vaardigheden en arbeidsethos van oudere medewerkers worden doorgegeven aan volgende generaties". In 2015 is hier ruim 15.000 euro aan besteed.

Uit het fonds Metalektro: "Nieuw zijn de reserveringen voor de regelingen Training Duurzaam Inzetbaarheid (DI) en Zij-instroom. De regeling Training DI is in het kader van het sectorplan gestart in 2015. De afhandeling van de aanvragen loopt door in 2016. Voor de afhandeling is een bedrag van € 629.689 gereserveerd."

### **10.1.6 Sectorplannen**

In de voorgaande paragrafen over activiteiten ter bevordering van (een bredere) inzetbaarheid kwam het begrip sectorplan al diverse keren ter sprake. Naar aanleiding van het sociaal akkoord 2013 is de tijdelijke Regeling cofinanciering sectorplannen opgesteld (de regeling loopt tot 1 januari 2020). Hoofddoelen van deze regeling zijn het overbruggen van de economische crisis en het versterken van de werking van de arbeidsmarkt. Sectorplannen zijn door samenwerkingsverbanden opgesteld en bij landelijke plannen is, naast werkgeversorganisaties en vakbonden, vaak een sectoraal A&O- of O&O-fonds betrokken.

De maatregelen in sectorplannen hebben in de eerste twee tranches onder meer betrekking op arbeidsmobiliteit, behoud vakkrachten, scholing, bevordering instroom, en bevordering gezondheid. Bij de 25 sectorplannen uit de derde tranche (gestart in 2015/2016) van de sectorplannen ligt de focus op (inter)sectorale mobiliteit. Het gaat daarbij om van-werk-naar-werktrajecten, waarbij het oogmerk

is om mensen een totaaltraject aan te bieden van bemiddeling, om- of bijscholing en plaatsing bij een nieuwe werkgever.

Uit de monitoring<sup>75</sup> van de eerste twee tranches van de 76 sectorplannen (gestart in 2013/2014) blijkt dat in termen van het aantal maatregelen en het aantal geplande deelnemers het thema scholing het meest toegepast. Het meeste budget gaat naar bevordering instroom; hieronder vallen ook de naar verhouding dure maatregelen om extra leerwerkplekken te creëren (voor bijvoorbeeld BBL-leerlingen), aldus de Quickscan.

In hoeverre hebben de onderzochte fondsen scholingsmiddelen ingezet middels sectorplannen? In 33 jaarverslagen van de fondscao's is sprake van sectorplannen. Het betreft zowel gevallen waarin het fonds hoofdaanvrager en/of uitvoerder van het plan is, als situaties waarin het fonds een van de samenwerkingspartners is. Een voorbeeld van het eerste is het sectorplan Bouw & Infra, waarvan het O&O-fonds voor de Bouwnijverheid hoofdaanvrager is. Een voorbeeld van het tweede is het sectorplan Levensmiddelenindustrie, waarvan onder andere de fondsen voor de Vleessector en voor de Vleeswarenindustrie samenwerkingspartners zijn.

Hoe groot is de eigen bijdrage van de samenwerkingspartners aan de sectorplannen? De eigen bijdrages van de sectoren variëren van minder dan € 1 miljoen tot tientallen miljoenen. Het principe van de sectorplannen is een eigen investering van sociale partners; het Rijk legt hier dan 50% cofinanciering bij. In enkele sectorplannen is het eigen aandeel van de sociale partners echter hoger dan 50% vanwege de met subsidie ingezette BBL-trajecten. Bij deze trajecten geldt een verhouding van 20% subsidie en 80% eigen financiering.

### 10.1.7 Resultaten 2015 samengevat en vergeleken met 2013

Tabel 10.1 laat zien in hoeveel financiële jaarverslagen over 2015 van de cao-fondsen inzetbaarheid bevorderende activiteiten zijn aangetroffen. Afspraken over duurzame inzetbaarheid en employability komen het meest voor (67x) en afspraken over samenwerkingsverbanden het minst (16x).

**Tabel 10.1 Resultaten cao-fondsen 2015**

activiteit	aantal fondsen
(inter)sectorale mobiliteit / van werk naar werk	25
(zij-)instroom	42
samenwerkingsverbanden	16
om-/bijscholing, EVC	43
duurzame / bredere inzetbaarheid	67
<b>Totaal<sup>1</sup></b>	<b>85</b>

1 Omdat in fondsen meerdere (een bredere) inzetbaarheid bevorderende activiteiten kunnen voorkomen, is het totaal niet gelijk aan de som van de afzonderlijke activiteiten.

In september 2016 is een rapportage verschenen over de bevordering van (een bredere) inzetbaarheid<sup>76</sup>. Hiervoor zijn ondermeer 87 financiële jaarverslagen van cao-fondsen over het jaar 2013 onderzocht<sup>77</sup>. In deze paragraaf worden de

75 Voortgangsbrief aan de Tweede kamer met Quickscan 4, Tweede Kamer, 33.566, nr. 96. Quickscan 5 is voorzien in het voorjaar van 2017 en Quickscan 6 in het voorjaar van 2018. Naast de Quickscans zijn twee er tussenevaluaties (najaar 2017 en najaar 2018) en een eidevaluatie door SEO/ECBO (2019).

76 Bevordering van (een bredere) inzetbaarheid; Ministerie SZW; September 2016.

77 Het ministerie van SZW onderzoekt eens per twee jaar de financiële positie van cao-fondsen. Ten tijde van het betreffende onderzoek was 2013 het laatste jaar waarover gegevens beschikbaar waren.

resultaten van 2015 en 2013 met elkaar vergeleken om na te gaan of zich ontwikkelingen hebben voorgedaan. Omdat de interpretatie van de onderzochte activiteiten met betrekking tot 2015 ruimer was dan die voor 2013, zijn de resultaten over 2013 opnieuw bekeken en aangepast, waardoor de aantallen hoger zijn dan in de oorspronkelijke rapportage. Voorts heeft de vergelijking alleen betrekking op de cao-fondsen die beide jaren in het onderzoek zijn betrokken, de zogenaamde panelfondsen, dat zijn er 78. Tabel 10.2 toont de resultaten.

**Tabel 10.2 Vergelijking cao-fondsen 2013 en 2015 (N = 78)**

doelstelling / activiteit	aantal fondsen in 2013	aantal fondsen in 2015
(inter)sectorale mobiliteit / VWNW:	25	24
▪ intersectorale mobiliteit	▪ 5	▪ 12
▪ van werk naar werk	▪ 18	▪ 21
▪ mobiliteitscentrum	▪ 6	▪ 4
(zij-)instroom	35	40
samenwerkingsverbanden	14	16
om-/bijscholing, EVC:	42	41
▪ om/bijscholing	▪ 37	▪ 37
▪ EVC	▪ 23	▪ 21
duurzame / bredere inzetbaarheid:	56	61
▪ duurzame inzetbaarheid	▪ 31	▪ 41
▪ employability	▪ 50	▪ 51
<b>totaal<sup>1</sup></b>	<b>78</b>	<b>78</b>

1 Omdat in fondsen meerdere (een bredere) inzetbaarheid bevorderende activiteiten kunnen voorkomen, is het totaal niet gelijk aan de som van de afzonderlijke activiteiten.

### ***(Inter)sectorale mobiliteit / VWNW***

De resultaten ten aanzien van de activiteit (inter)sectorale mobiliteit / van-werk-naar-werk is in beide jaren ongeveer gelijk (resp. 25 en 24). Als gekeken wordt naar de onderdelen hiervan, zijn wel wat verschuivingen zichtbaar.

Het aantal cao-fondsen waarin expliciet sprake is van intersectorale mobiliteit is meer dan verdubbeld. Een voorbeeld van een nieuwe afspraak is te vinden bij het fonds Beroepsgoederenvervoer over de weg en verhuur van mobiele kranen. Een van de doelstellingen van het Sectorplan 2016-2017 luidt namelijk: "het bevorderen van (intersectorale) mobiliteit van werkloze chauffeurs/kraanmachinisten naar werk in een andere functie binnen of buiten de sector".

Het aantal cao-fondsen waarin sprake is van van-werk-naar-werk is gestegen van 18 naar 21. Het aantal fondsen waarin sprake is van een mobiliteitscentrum is gedaald van 6 naar 4. Dit komt o.a. doordat drie verschillende fondsen uit de detailhandelsector in 2015 geen melding meer maken van het Mobiliteitscentrum.

### ***(Zij-)instroom***

Het aantal fondsen waarin sprake is van bevordering (zij-)instroom is gestegen van 35 naar 40. Zo heeft het fonds Natuursteenbedrijven in 2015 subsidie verleend met als doel: "bevordering van de instroom en werving van leerlingen om vakmanschap te behouden".

### ***Samenwerkingsverbanden***

Het aantal fondsen waarin sprake is van samenwerkingsverbanden is gestegen van 14 naar 16. Deels komen dezelfde projecten uit 2013 terug: TechniekTalent, Winnen met leren, Baan je toekomst. Een voorbeeld van een nieuwe samenwerkingsvorm is te vinden bij de Particuliere beveiliging: "Er wordt ook deelgenomen aan een project in samenwerking met de politie en defensie. Dit gaat over de promotie van uniformberoepen op het vmbo en het trainen van docenten

vmbo. De samenwerking met politie en defensie heeft voor andere projecten een toegevoegde waarde”.

### **Om-/bijscholing, EVC**

Het aantal fondsen waarin sprake is van om-/bijscholing en/of EVC is in beide jaren resp. 42 en 41. Ten aanzien van om/bijscholing is er geen wijziging, het aantal fondsen ligt in beide jaren op 37. Het aantal fondsen waarin EVC wordt aangeboden is gedaald van 23 naar 21. Deze daling stemt overeen met wat in paragraaf 10.1.4 is gemeld, namelijk dat het gebruik van EVC in 2015 minder was dan voorheen.

### **Duurzame / bredere inzetbaarheid**

Het aantal fondsen waarin sprake is van duurzame dan wel bredere inzetbaarheid is gestegen van 56 naar 61. Vooral op het onderdeel duurzame inzetbaarheid is groei waar te nemen, van 31 naar 41. Zo is bij het fonds Zoetwarenindustrie te lezen: “De werkgroep DIM is hard bezig om het onderwerp Duurzame Inzetbaarheid op de agenda te zetten. Het is de bedoeling dat er pilots worden gedraaid in de loop van 2016. De conclusies van de pilots zijn bij voorkeur tot cao-afspraken te herleiden die voor de gehele sector kunnen gelden”.

### **10.1.8 Beleidsplannen cao-fondsen**

Om na te gaan of er in beleidsplannen van fondsen meer informatie over intersectoraal beleid (scholing, samenwerking) en bredere inzetbaarheid zou staan dan in de jaarverslagen, heeft de Stichting van de Arbeid O&O fondsen verzocht hun beleidsplannen (inter)sectorale scholing over 2015 ter beschikking te stellen. Van de in dit onderzoek betrokken fondsen hebben er 21 gereageerd<sup>78</sup>. Zes van deze fondsen, waaronder vier uit de sector overige dienstverlening, lieten weten niet over een dergelijk plan te beschikken. De andere 15 fondsen, waaronder vijf uit de sector industrie en vier uit de sector bouw, hebben plannen of aanverwante documenten opgestuurd. Deze plannen geven nadere inkleuring aan de al verzamelde gegevens. Hieronder enkele passages uit deze plannen die betrekking hebben op intersectoraal beleid en bredere inzetbaarheid.

#### **Metaal & Techniek**

In paragraaf 10.1.3 bleek al dat er diverse fondscap's uit de sector Metaal & Techniek waren waarin belang wordt gehecht aan intersectorale samenwerking en -mobiliteit. Dit heeft onder andere te maken met de inzetbaarheid van werknemers, zo kan uit de missies van twee van deze M&T fondsen worden opgemaakt:

*Bijdragen aan een aantrekkelijke Technische installatiebranche/ Isolatiebranche, met voldoende en goed gekwalificeerde mensen, waarin mensen duurzaam inzetbaar blijven en veilig en gezond werken.*

De M&T fondsen hebben in hun afzonderlijke beleidsplannen een gezamenlijk document opgenomen, 'Intersectorale samenwerking technische O&O fondsen'. Kort samengevat:

*Anticiperend op de ontwikkelingen op de arbeidsmarkt willen de O&O fondsen (A+O, OOM, OTIB, OOMT, OOI, OOC, OVP)<sup>79</sup> de mogelijkheden tot intersectorale samenwerking en in het bijzonder intersectorale mobiliteit binnen*

78 De reacties van fondsen die niet in dit onderzoek zitten (6x) zijn niet meegenomen.

79 Metaalektro, Metaalbewerking, Technische installatiebedrijven, Motorvoertuigen- en tweewielerbedrijven, Isolatiebranche, Carrosseriebedrijf.

de technieksector ten volste benutten. De fondsen benutten hiervoor gezamenlijk de volgende aanknopingspunten:

1. Reeds bestaande dienstverlening gericht op intersectorale samenwerking en/of –mobiliteit (bv Servicepunten Techniek, zij-instroom bbl, Skillsmanager).
2. Gelijklopende opdrachten afkomstig uit de cao's / principeakkoorden van de verschillende technische sectoren (bv het bevorderen van de mobiliteit van medewerkers van 45 jaar of ouder).
3. Kennisdeling- en uitwisseling rondom dienstverlening en onderzoeken.
4. Communicatie rondom intersectorale samenwerking en –mobiliteit.

### **Bouw & Infra**

Het O&O fonds Bouw & Infra heeft in 2015 € 45,5 miljoen uitgegeven aan scholing, zo blijkt uit het Overzicht Scholingsactiviteiten 2015. De scholingsactiviteiten worden onderverdeeld in drie bestedingscategorieën: tegemoetkomingen, opleiding & instroombevordering en scholing & loopbaanbeleid. Een voorbeeld uit de laatste categorie is het Loopbaantraject, waaraan in 2015 9,5 miljoen subsidie is verstrekt:

*Cao-partijen bevorderen de loopbaanontwikkeling van werknemers in de sector Bouw en Infra en hebben daarvoor het Loopbaantraject Bouw & Infra ontwikkeld. Doel is om werknemers die van functie willen veranderen daarbij te ondersteunen. Het maakt daarbij niet uit of de wens tot functieverandering voortkomt uit de ambitie van de werknemer, of dat de gezondheidssituatie functieverandering wenselijk of noodzakelijk maakt. De beoogde functie kan zowel binnen het eigen bedrijf, bij een andere werkgever in de sector of buiten de sector worden gevonden.*

### **Flexbranche**

In het jaarplan Opleiding & Ontwikkeling Flexbranche (STOOF) is voor 2015 ruim € 1,6 miljoen gereserveerd voor projecten en vergoedingen in het kader van scholing. Intersectorale samenwerking blijft een speerpunt voor de flexbranche; met een aantal fondsen lopen al daadwerkelijke projecten, met andere andere fondsen blijven ze naar mogelijkheden zoeken:

*In 2015 zetten we wederom in op de laaggeschoolde uitzendkracht, intersectorale samenwerking en richten we ons op marktontwikkelingen die nog niet opgepakt worden door de uitzendbranche.(...) Leren en werken blijven we stimuleren, zo ook het herkennen en certificeren van praktijkleren. Uitzendkrachten leren immers veel in de praktijk en veel uitzendkrachten zijn uitgevallen tijdens hun schoolcarrière. Terug naar school daar staan de meesten niet om te springen. Tegelijkertijd is het voor een meer duurzame inzetbaarheid noodzakelijk om inzichtelijk te maken welke competenties de uitzendkracht bezit. Alle activiteiten, projecten en vergoedingen zijn intersectoraal, omdat wij alles goedkeuren mits het arbeidsmarkt relevant is.*

### **Colland**

Het fonds Colland Arbeidsmarkt (agrarische en groene sector) geeft in de samenvattende notitie met betrekking tot scholing en ontwikkeling aan in 2015 ruim € 1,3 miljoen aan subsidie voor cursussen te hebben gegeven, ruim 250 duizend euro aan BBL-opleidingen en € 22.000 aan BBL-praktijktrainingen. Daarnaast wordt melding gemaakt van een employabilityregeling:

*Per 1 juli 2015 is de employabilityregeling voor hoveniers ingegaan. Met deze regeling ontvangen werknemers, maar ook ex-werknemers binnen 6 maanden vanaf moment werkloosheid, een individueel budget. Dit budget is te*



*besteden aan cursussen waarmee de groei en/of verdieping in het vak wordt gestimuleerd. Hiermee wordt gewerkt aan een brede inzetbaarheid van werknemers. Er zijn in 2015 8 declaraties uitgekeerd met een subsidiebedrag van in totaal € 8.400.*

*In navolging van deze regeling zijn door sociale partners in andere deelsectoren inmiddels principe afspraken gemaakt om regelingen van deze of soortgelijke aard in 2017 op te zetten.*

Verder beschrijft Colland een voorbeeld van intersectorale samenwerking met de sector Bouw & Infra. Om de opleiding van machinisten in de sector blijvend en op kwalitatief hoogstaand niveau mogelijk te maken, ondersteunt de sector Bouw en Infra sinds jaar en dag de landelijke mbo-vakschool voor de infrasector, de stichting SOMA College. Het SOMA College leidt deelnemers o.a. op tot machinist grondverzet. Colland heeft ook belang bij vakbekwame machinisten grondverzet, en levert daarom een financiële bijdrage aan het SOMA College.

### **Transport en Logistiek**

Het Sectorinstituut Transport en Logistiek heeft twee meerjarige strategische doelstellingen, aldus haar jaarplan 2015, namelijk 'voldoende instroom van werknemers' en 'vergroten inzetbaarheid van werkenden'. De strategie om de inzetbaarheid te vergroten luidt als volgt:

- *Advies en begeleiding op het gebied van gezondheid, veiligheid en verzuim.*
- *Loopbaanontwikkeling met het oog op gezonde, goed gekwalificeerde en gemotiveerde medewerkers.*
- *Bemiddelen werknemers van werk naar werk (dreigende werkloosheid, carrièrestap).*

### **Meubelbranche**

Tot slot het Expertisecentrum Meubel (meubel- en interieurbouwbranche) in haar Visiedocument 2015-2016 over inzetbaarheid en intersectorale mobiliteit:

*ECM gaat zich op werknemers in de branche richten als het gaat het om duurzame inzetbaarheid.(...) Mobiliteit op de arbeidsmarkt ligt in het verlengde van de persoonlijke ontwikkeling van werknemers; zij werken vrijwel nooit meer hun leven lang in één sector. ECM wil zich nadrukkelijk bezighouden met het vraagstuk van intersectorale mobiliteit en hoe de branche daarmee om dient te gaan.*

## **10.2 Reguliere cao's**

In hoofdstuk 8 van deze rapportage is beschreven in welke mate reguliere cao's ultimo 2016 afspraken bevatten over duurzame inzetbaarheid. De betreffende maatregelen kunnen deels ook worden opgevat als instrumenten om (bredere) inzetbaarheid van de werknemer te bevorderen<sup>80</sup>. Hierbij is een onderscheid gemaakt tussen instrumenten die direct dan wel indirect bijdragen aan een (bredere) inzetbaarheid van werknemers.

---

80 Zie bijlage VIII voor een overzicht van de onderzochte instrumenten, onderverdeeld naar scholings- en overige mobiliteitsbevorderende instrumenten, naar direct en indirect ondersteunende instrumenten, en naar instrumenten die bijdragen aan inzetbaarheid op de eigen functie of een andere functie (in beide gevallen binnen of buiten het eigen bedrijf/bedrijfstak). Wat de laatste onderverdeling betreft: een instrument kan bijdragen aan zowel inzetbaarheid voor de eigen functie als die voor een andere functie.

Directe instrumenten zijn specifiek gericht op bevordering van inzetbaarheid op eigen functie/andere functie binnen of buiten het eigen bedrijf/sector. Hierbij kan bijvoorbeeld worden gedacht aan het opstellen van een persoonlijk opleidingsplan (POP), EVC en functiegerichte scholing. Indirecte instrumenten kunnen inzetbaarheid op eigen functie/andere functie binnen of buiten het eigen bedrijf/sector ondersteunen, zonder er specifiek op gericht te zijn. Hieronder vallen onder meer verlof voor algemene scholing, functioneringsgesprekken, en het opstellen van een bedrijfsontwikkelingsplan.

De 100 reguliere cao's die zijn onderzocht blijken in 2016 vrijwel allemaal afspraken te bevatten over instrumenten ter bevordering van (een bredere) inzetbaarheid. Wat de directe instrumenten betreft komen in cao's vooral afspraken voor over functiegerichte scholing (89 cao's), een persoonlijk opleidingsplan (45 cao's), scholingsplicht (44 cao's), en EVC (35 cao's). Met betrekking tot de indirecte instrumenten gaat het vooral om afspraken over verlof voor functiegerichte scholing (64 cao's), examenverlof (57 cao's) en functioneringsgesprekken (55 cao's). Weinig tot geen afspraken zijn gemaakt over samenwerking tussen cao-fondsen, mobiliteitstoelage en loopbaantraject (directe instrumenten), en over een bedrijfstakontwikkelingsplan, taakrotatie, en functieverbreiding (indirecte instrumenten)<sup>81</sup>.

Tabel 10.3 laat zien hoeveel cao's minstens één afspraak bevatten over instrumenten gericht op de zelfde functie/andere functie binnen/buiten het eigen bedrijf/sector. Hierbij is ook een onderscheid gemaakt naar directe en indirecte instrumenten, gericht op resp. scholing en mobiliteit.

**Tabel 10.3 Aantal cao's met minstens één afspraak t.a.v. bredere inzetbaarheid, en gemiddeld aantal afspraken per cao, naar type instrument en type bijdrage aan (een bredere) inzetbaarheid van werknemers (tussen haken het aantal mogelijke afspraken in de categorie) (n=100)**

instrument	eigen bedrijf/ sector zelfde functie	eigen bedrijf/ sector andere functie	buiten eigen bedrijf/sector zelfde functie	buiten eigen bedrijf/sector andere functie
direct / scholing	98 (5)	82 (7)	98 (5)	83 (8)
direct / mobiliteit	32 (1)	45 (4)	48 (6)	44 (7)
indirect / scholing	96 (5)	91 (7)	84 (4)	76 (4)
indirect / mobiliteit	29 (4)	33 (6)	14 (3)	17 (4)
<b>totaal aantal cao's met minstens één afspraak</b>	<b>99 (15)</b>	<b>99 (24)</b>	<b>99 (18)</b>	<b>96 (23)</b>
<b>gemiddeld aantal afspraken per cao</b>	<b>5,3</b>	<b>5,1</b>	<b>4,9</b>	<b>4,3</b>

Uit tabel 10.3 blijkt dat afspraken over scholing (direct en indirect) vaker voorkomen in cao's dan afspraken over mobiliteit (direct en indirect). Afspraken over indirecte instrumenten (scholing en mobiliteit) zijn vaker gericht op het eigen bedrijf dan op een ander bedrijf.

Binnen de scholingsafspraken komen directe instrumenten gericht op inzetbaarheid voor dezelfde functie, binnen of buiten het eigen bedrijf, het vaakst voor (98 cao's), gevolgd door indirecte instrumenten gericht op inzetbaarheid binnen het eigen bedrijf voor de zelfde functie of een andere functie (resp. 96 en 91 cao's).

81 Zie bijlage VIII voor het aantal cao's met afspraken over de onderscheiden instrumenten.

Binnen de mobiliteitsafspraken komen directe instrumenten gericht op inzetbaarheid in andere functies binnen bedrijf of dezelfde functie of een andere functie buiten het eigen bedrijf het vaakst voor (resp. 45, 48 en 44 cao's), en indirecte instrumenten gericht op inzetbaarheid in dezelfde functie of een andere functie buiten het eigen bedrijf het minst (14 resp. 17 cao's).

Tabel 10.3 laat ook zien wat het gemiddeld aantal afspraken per cao is per categorie eigen functie/andere functie en binnen of buiten eigen bedrijf. Het gemiddeld aantal afspraken over scholings- en mobiliteitsinstrumenten ligt het hoogst in de categorie eigen bedrijf / eigen functie (5,3 afspraken) en het laagst in de categorie buiten bedrijf / andere functie (4,3 afspraken).

### **Intersectorale scholing en mobiliteit**

Aanleiding voor SZW om nader naar (bredere) inzetbaarheid van werknemers te kijken was o.a. de motie Van Weyenberg en Lucas<sup>82</sup> met betrekking tot de mate waarin O&O-fondsen afspraken hebben gemaakt over intersectorale scholing. In paragraaf 10.1 is beschreven welke afspraken hierover in cao-fondsen zijn aangetroffen. Afspraken in dit kader in reguliere cao's vallen met name in de categorie scholings- en mobiliteitsinstrumenten gericht op inzetbaarheid voor andere functies buiten het eigen bedrijf/sector. Hieronder volgen een paar voorbeelden van dergelijke afspraken die in reguliere cao's zijn aangetroffen.

In 7 cao's zijn afspraken gemaakt over de inzet van sector overstijgende scholing. Twee voorbeelden:

*Met op oog op de verbreding van de inzetbaarheid van werknemer maakt werkgever ten aanzien van opleidingsfaciliteiten geen onderscheid tussen opleidingen gericht op de eigen functie of een andere functie binnen of eventueel buiten de organisatie. (SNS Reaal)*

*Mede in het kader van de intersectorale arbeidsmobiliteit is het belangrijk dat een werknemer de mogelijkheid heeft om zich te blijven ontwikkelen. Voor dit doel zullen cao-partijen aan de werknemer een scholingsvoucher, een individueel ontwikkelingsbudget, ter beschikking te stellen. (...) De met de scholingsvouchers door de werknemer te volgen opleidingen hoeven niet gerelateerd zijn aan de sector glastuinbouw. (Glastuinbouw)*

In 15 cao's is sprake van stimulering van externe mobiliteit. Een voorbeeld:

*Inzetbaarheid is in het belang van werkgever en werknemer. (..) De leidinggevende bespreekt periodiek met de werknemer de mogelijkheden voor de toekomst, zowel binnen als buiten de eigen organisatie, zowel binnen als buiten de eigen branche en/of sector waarbij de leidinggevende en de werknemer afspraken maken over de effectuering van het individuele plan van aanpak. (Grafimedia)*

Het faciliteren van externe mobiliteit kan o.a. door het inrichten van een mobiliteitscentrum (15 cao's) of de gelegenheid tot het volgen van een externe stage (6 cao's). Van beide een voorbeeld:

*Op diverse plaatsen in het land zijn Adviescentra Loopbaanbeleid ingericht. Deze centra zijn bedoeld om onafhankelijk advies en begeleiding te bieden*

---

82 Tweede Kamer, 9 februari 2016, Kamerstuk 30012, nr. 64.

*aan werknemers die een andere functie binnen of buiten het bedrijf of de bedrijfstak ambiëren of die wegens (dreigende) arbeidsongeschiktheid of werkloosheid ander werk zoeken. (Bouw en Infra)*

*UWV biedt de medewerker de mogelijkheid om op basis van betaalde detachering buiten UWV aan de slag te gaan. Als vereiste geldt dat het verzoek tot detachering in het verlengde ligt van investeringsafspraken of afspraken op basis van het employability-paspoort. Tevens dient de detachering bij te dragen aan de gewenste mobiliteit en een concreet uitzicht te bieden op een dienstverband bij een andere werkgever. (UWV)*

Een veel voorkomend direct instrument gericht op mobiliteit, o.a. naar een andere functie of andere sector, is om- en bijscholing van werknemers (32 cao's). Tot slot van deze paragraaf ook hiervan een voorbeeld:

*Om duurzame inzetbaarheid na te streven heeft de werkgever/leidinggevende één keer per jaar een gesprek met de medewerker over diens functioneren, ontwikkeling en de behoefte aan bij- of omscholing. In dit gesprek worden concrete afspraken gemaakt, die schriftelijk vastgelegd worden, tussen werkgever/leidinggevende en medewerker hoe deze zich verder bekwaamt in het vak en/of voor de arbeidsmarkt. (Fashion Sport en Lifestyle)*

### **10.3 Sociale plannen**

Naast afspraken in cao-fondsen en reguliere cao's kunnen cao-partijen (een bredere) inzetbaarheid ook bevorderen door middel van afspraken in sociale plannen. Sociale plannen worden opgesteld als door inkrimping, reorganisatie of dergelijke sprake is van (dreigend) banenverlies bij een bedrijf. In een sociaal plan kunnen dan onder meer afspraken worden gemaakt over (financiering van) activiteiten die de mogelijkheden voor de overgang van werk-naar-werk van werknemers moeten versterken.

Onderzocht zijn 146 sociale plannen (van toepassing op circa 281.000 werknemers) die zijn aangemeld in de periode tussen 1 januari 2013 en 1 januari 2017<sup>83</sup>. De meeste sociale plannen zijn afkomstig uit de sectoren industrie, zakelijke dienstverlening en overige dienstverlening (vooral onderwijs). Bijna de helft is afkomstig van ondernemingen met 100 tot 1000 werknemers.

#### **Vrijwillige mobiliteit**

In 52 sociale plannen zijn afspraken opgenomen om boventalligheid en gedwongen ontslag zo veel mogelijk te voorkomen door middel van vrijwillige mobiliteit. Dergelijke afspraken komen vooral voor in sociale plannen in de sector onderwijs. In een vroeg stadium worden werknemers die vrijwillig willen vertrekken, met preventief beleid ondersteund. De duur van deze zogenoemde preventieve fase varieert in de 52 sociale plannen van 2 tot maximaal 24 maanden.

#### **Gedwongen mobiliteit**

Na een eventuele fase van vrijwillige mobiliteit, volgt de fase van gedwongen mobiliteit. Hierbij worden van-werk-naar-werk trajecten ingezet, gericht op interne en/of externe plaatsing van met ontslag bedreigde werknemers. De instrumenten die worden ingezet, bestaan ondermeer uit scholing, begeleiding en bemiddeling.

---

83 In april 2013 hebben sociale partners in het sociaal akkoord afspraken gemaakt over van-werk-naar-werk trajecten in sociale plannen.

Tabel 10.4 geeft een overzicht van de soort mobiliteitsbevorderende instrumenten die in de onderzochte sociale plannen zijn aangetroffen. In deze tabel is een aantal vergelijkbare instrumenten onderscheiden voor interne en externe mobiliteit: bemiddeling/begeleiding naar herplaatsing, scholing/stage en financiële prikkel (loonsuppletie). Op basis hiervan kunnen intern en extern gerichte inspanningen worden vergeleken (zie hieronder). Daarnaast bevat de tabel een aantal overige instrumenten, zoals begeleiding door een intern mobiliteitsbureau (onder andere sollicitatietraining) (60%) en een terugkeeroptie voor het geval een plaatsing bijvoorbeeld tegenvalt (51%).

**Tabel 10.4 Mobiliteitsbevorderende instrumenten in sociale plannen**

<b>instrument</b>	<b>% plannen waarin instrument genoemd wordt</b>
• intern gericht:	87%
voorrang interne vacatures	65%
verplichte interne herplaatsing	66%
scholing/stages gericht op interne plaatsing	69%
tijdelijke loonsuppletie i.g.v. interne herplaatsing	66%
• extern gericht:	97%
externe begeleiding (outplacementbureau)	85%
scholing gericht op externe plaatsing	88%
stages/detacheringen extern	40%
tijdelijk loonsuppletie i.g.v. externe herplaatsing	34%
• overige instrumenten:	
interne begeleiding (eigen mobilitycentrum)	60%
verlof voor scholing	19%
EVC-traject	12%
loopbaantraject	33%
concurrentiebeding vervalt	38%
ondersteuning/bijdrage eigen onderneming	39%
terugkeeroptie (spijtoptanten, vangnet, voorrang toekomstige vacatures)	51%
<b>totaal aantal plannen</b>	<b>146</b>

### **Intern en extern gericht**

87% van de sociale plannen (127) bevatten een of meer van de instrumenten die vooral gericht zijn op interne herplaatsing, en 97% van de plannen (141) een of meer instrumenten die vooral gericht zijn op externe herplaatsing. De meest voorkomende instrumenten zijn scholing gericht op externe plaatsing en externe begeleiding (resp. 88 en 85%).

De intern gerichte instrumenten komen elk in zo'n 65 tot 69% van de plannen voor. Het gaat hierbij om voorrang bij interne vacatures en het verplicht meewerken aan interne herplaatsing. Verder wordt er scholing en/of stage aangeboden om een werknemer in een bepaalde tijd geschikt te maken voor een andere functie, dan wel om na te gaan of de beoogde functie geschikt is voor hem. Tot slot kan een tijdelijke aanvulling op het loon worden gegeven indien bij de nieuwe functie een lagere loonschaal hoort.

Veel voorkomende extern gerichte instrumenten zijn, zoals hierboven al vermeld, het inschakelen van een outplacementbureau om te proberen de boventallige werknemer extern te herplaatsen en het aanbieden van om/her/bijtscholing om de boventallige werknemer geschikt te maken voor een externe functie (resp. 85 en

88%). Minder vaak wordt gebruik gemaakt van stages en detacheringen bij wijze van proefplaatsingen en van de financiële prikkel, loonsuppletie bij externe plaatsing (resp. 40 en 34%).

Bij ondernemingen in de zakelijke dienstverlening worden naar verhouding iets meer intern gerichte instrumenten ingezet dan bij ondernemingen in de overige dienstverlening en industrie. Extern gerichte instrumenten worden naar verhouding het meest ingezet door ondernemingen in de overige dienstverlening en het minst door ondernemingen in de industrie.

Hoe groter het aantal werknemers waarop het sociaal plan betrekking heeft, hoe hoger het aantal intern gerichte instrumenten dat wordt ingezet. De inzet van het aantal extern gerichte instrumenten is binnen de onderscheiden grootteklassen vrijwel gelijk.

### **Periode externe bemiddeling**

In 89 sociale plannen (61%) is een periode genoemd voor de externe bemiddeling (zie tabel 10.5). 45 sociale plannen vermelden een periode van maximaal een half jaar. In 25 sociale plannen is de periode voor externe bemiddeling maximaal een jaar en 15 plannen kennen een periode van maximaal twee jaar. In 24 sociale plannen is de lengte van de periode afhankelijk van het aantal dienstjaren (12x), de leeftijd (9x), of beide (3x). Verlenging van de bemiddelingsperiode behoort in 48 plannen tot de mogelijkheden.

**Tabel 10.5 Duur van de externe bemiddeling**

<b>aantal maanden</b>	<b>aantal plannen</b>
t/m 6 maanden	45
7 t/m 12 maanden	25
13 t/m 24 maanden	15
periode in overleg	4
<b>totaal</b>	<b>89</b>

### **Kosten bemiddeling en scholing**

Aan de inzet van mobiliteitsbevorderende instrumenten zijn kosten verbonden. In 103 sociale plannen (71%) is een concreet bedrag per werknemer genoemd voor bemiddeling (77x) en/of scholing (73x) gericht op externe plaatsing. De hoogte van de bedragen varieert van € 750 tot € 12.000; de meeste bedragen liggen tussen € 2.500 en € 5.000 (zie tabel 10.6). In tien plannen is de hoogte van het bedrag voor scholing en/of bemiddeling afhankelijk van de leeftijd en/of het aantal dienstjaren; hoe ouder/langer in dienst, hoe hoger het bedrag. In 28 plannen is sprake van een financiële bijdrage voor werknemers die een eigen onderneming willen starten.

**Tabel 10.6 Bedrag voor bemiddeling en scholing i.v.m. externe plaatsing**

aantal euro's	bemiddeling, aantal plannen	scholing, aantal plannen
<= 2.500	13	24
2.500 t/m 5.000	48	39
>5.000	9	8
anders <sup>1</sup>	7	2
<b>totaal</b>	<b>77</b>	<b>73</b>

1 deel van de kosten vergoed; bedrag afhankelijk van salaris; bedrag individueel vastgesteld; bedrag uit persoonlijk loopbaanbudget; alleen totaal bedrag bekend.

### **Ontwikkelingen in sociale plannen**

In 2008 en 2010 is eveneens onderzoek verricht naar flankerend beleid in sociale plannen. Vergelijking tussen de onderzoeken is lastig omdat het steeds om verschillende verzamelingen plannen gaat. Bovendien zijn de gehanteerde begrippen niet zonder meer vergelijkbaar. Toch zijn er, met het nodige voorbehoud, bepaalde ontwikkelingen zichtbaar in de plannen uit dit onderzoek (2013 t/m 2016) versus die uit 2008/2010:

- De huidige plannen zijn vaker (ook) extern gericht (externe begeleiding door outplacementbureau, scholing gericht op externe plaatsing, stages/detacheringen extern);
- De huidige plannen zijn vaker expliciet over het beschikbare budget voor de van-werk-naar-werk trajecten (bedragen voor bemiddeling, scholing, eigen onderneming).

*Bevordering van (een bredere) inzetbaarheid*



## **BIJLAGEN**



**BIJLAGE Ia CONTRACTLOONMUTATIES 2016**

<b>sbi naam</b>	<b>ingangsdatum</b>	<b>expiratie datum</b>	<b>niveau-basis</b>	<b>jaar-basis</b>
<b>Landbouw en visserij</b>				
11 Glastuinbouw	1-7-2015	1-7-2018	2,25	1,10
11 Open teelten	1-7-2015	1-4-2017	1,50	0,75
16 Landbouwwerktuigen exploiterende ondernemingen	1-5-2016	1-7-2017	0,34	0,30
<b>Industrie</b>				
110 Heineken Nederland Beheer	1-10-2015	1-1-2018	0,86	1,11
162 Timmerindustrie	1-1-2015	1-4-2017	2,00	2,08
181 Grafi-media	1-11-2015	1-4-2018	4,35	3,98
201 DSM NL Services	1-1-2015	1-1-2017	1,00	1,74
240 Metalektro	1-5-2015	1-6-2018	2,56	2,04
240 Metalektro HP	1-5-2015	1-6-2018	2,56	2,04
241 TATA Steel	1-4-2015	1-4-2017	2,35	1,72
250 Metaalbewerking (metaal)	1-3-2015	1-5-2017	2,35	3,08
260 Philips	1-1-2015	1-1-2017	1,60	1,60
292 Carrosseriebedrijf (metaal)	1-3-2015	1-5-2017	2,35	3,08
310 Meubelindustrie en meubileringsbedrijven	1-1-2015	1-1-2017	2,30	2,93
329 Sociale werkvoorziening	1-1-2015	1-1-2019	1,80	1,80
351 Netwerkbedrijven	1-11-2015	1-5-2018	0,80	1,47
<b>Bouwnijverheid</b>				
411 Bouwnijverheid	1-1-2015	1-2-2017	2,75	3,37
421 Prorail	1-3-2015	1-3-2017	2,00	1,83
432 Technische installatiebedrijven (metaal)	1-3-2015	1-5-2017	2,35	3,08
433 Schilders-, afwerkings- en glazetbedrijf	1-10-2016	1-10-2019	0,75	0,75
<b>Handel en horeca</b>				
452 Motorvoertuigenbedrijf en tweewielerbedrijf	1-11-2014	1-1-2018	3,04	1,71
452 Bloemen en planten (groothandel)	1-7-2014	1-7-2016	1,75	1,75
463 Albert Heijn Logistics	15-10-2015	15-4-2017	0,75	2,07
463 Vleessector	1-3-2016	1-11-2017	1,50	1,68
464 Technische groothandel	1-7-2016	1-1-2019	0,75	1,93
466 Informatie-; communicatie- en kantoortech. Branche	1-1-2016	1-1-2017	1,25	1,25
472 Levensmiddelen (grootwinkelbedrijven)	1-4-2013	1-4-2017	1,75	1,31
472 Levensmiddelenbedrijf	1-4-2013	1-4-2017	1,75	1,31
472 Slagersbedrijf	1-4-2016	1-10-2017	3,25	1,94
473 Tankstations en wasbedrijven	1-11-2015	1-1-2018	1,50	1,33
475 Doe Het Zelfbranche	1-1-2016	1-5-2017	2,31	1,96
475 IKEA Nederland	1-10-2016	1-10-2017	2,30	2,07
476 Boekhandel en Kantoorvakhandel	1-4-2016	1-4-2017	0,90	0,90
477 Fashion and Sport Inretail	1-7-2016	1-7-2018	0,58	0,92
552 Recreatie	1-7-2016	1-7-2017	1,00	1,00
562 Contractcateringbedrijf	1-7-2016	1-1-2018	1,50	1,50
<b>Vervoer en communicatie</b>				
491 Nederlandse Spoorwegen	1-5-2015	1-10-2017	2,00	2,33
493 Gemeentelijk vervoersbedrijf (GVB)	1-1-2016	1-1-2017	3,55	3,55
493 Openbaar vervoer	1-1-2016	1-1-2018	2,71	1,79
493 Taxivervoer	1-7-2016	1-7-2017	0,20	0,20
494 Beroepsgoederenvervoer over de weg (NOB)	1-1-2014	1-1-2017	2,75	2,75
494 DHL Logistics Nederland	1-4-2015	1-4-2017	1,50	0,75
494 Goederenvervoer Nederland (KNV)	1-1-2014	1-1-2017	2,75	2,75

<b>sbi naam</b>	<b>ingangs- datum</b>	<b>expiratie- datum</b>	<b>niveau- basis</b>	<b>jaar- basis</b>
531 PostNL (voor postbezorgers)	1-10-2015	1-10-2017	1,64	1,52
531 PostNL (voor Postnl)	1-1-2016	1-4-2017	1,30	2,16
532 Postverspreiders	1-1-2014	1-1-2017	1,94	1,73
611 KPN/ITS	1-1-2016	1-1-2018	1,03	1,31
<b>Zakelijke dienstverlening</b>				
641 ABNAMRO	1-1-2016	1-1-2018	0,00	0,00
641 ING	1-1-2015	1-1-2018	-2,21	-1,90
641 Rabobank	1-1-2016	1-1-2017	0,00	0,00
641 SNS Reaal	1-1-2016	1-1-2017	1,25	1,44
643 Achmea	1-12-2016	1-12-2017	1,25	1,44
651 AEGON Nederland	1-7-2015	1-7-2018	0,59	0,36
651 Delta Lloyd	1-1-2014	1-1-2017	0,65	0,65
682 Woondiensten	2-1-2014	1-1-2017	1,25	2,08
711 Architectenbureaus	1-3-2015	1-3-2017	1,50	1,37
812 Schoonmaak- en glazenwassersbedrijf	1-1-2014	1-1-2017	2,18	2,18
813 Hoveniersbedrijf	1-7-2016	1-3-2018	1,25	1,12
829 Flora Holland	1-7-2015	1-7-2017	1,77	1,52
<b>Overige dienstverlening</b>				
841 Gemeenteambtenaren	1-1-2016	1-5-2017	2,35	2,38
841 Provinciepersoneel	1-1-2012	1-1-2017	2,75	2,70
841 Rijkspersoneel	1-9-2015	1-1-2017	2,06	2,89
842 Defensiepersoneel	1-1-2015	1-1-2017	1,76	2,59
842 Politiepersoneel	1-1-2015	1-1-2018	5,09	5,42
843 Sociale Verzekeringsbank	1-7-2014	1-1-2017	0,26	0,27
843 UWV	1-8-2016	1-1-2019	3,00	3,00
852 Primair onderwijs	1-7-2016	1-10-2017	3,77	2,71
853 Beroepsonderwijs en Volwasseneneducatie	1-7-2016	1-10-2017	3,52	2,86
853 Ons Middelbaar Onderwijs	1-7-2016	1-10-2017	4,50	3,01
853 Voortgezet onderwijs	1-7-2016	1-10-2017	3,55	2,89
854 Hoger beroepsonderwijs (HBO)	1-4-2016	1-4-2017	4,09	4,10
861 Universitair Medische Centra	1-4-2015	1-1-2018	1,71	1,71
861 Ziekenhuizen	1-3-2014	1-1-2017	1,50	1,50
862 Geestelijke Gezondheidszorg (GGZ)	1-7-2015	1-3-2017	1,48	1,73
862 Huisartsenzorg	1-3-2015	1-3-2017	1,10	1,20
869 SANQUIN Bloedvoorziening	1-3-2014	1-1-2017	2,31	2,31
871 VVT	1-4-2016	1-4-2018	1,69	1,45
872 FOKUS Exploitatie	1-1-2015	1-1-2017	0,80	0,80
872 Gehandicaptenzorg	1-1-2016	1-1-2017	1,92	1,92
879 Jeugdzorg	1-5-2016	1-1-2017	1,85	1,85
889 Kinderopvang	1-1-2016	1-1-2018	1,00	1,34
889 Welzijn en maatschappelijke dienstverlening	1-4-2016	1-4-2017	0,26	1,12
910 Bibliotheken (Openbare)	15-6-2015	1-7-2019	-0,46	-0,46
960 Textielverzorging	1-7-2015	1-1-2018	3,00	2,25

**BIJLAGE Ib TABELLEN BIJ CONTRACTLOONMUTATIE 2016****Tabel Ib.1 Spreiding van de gemiddelde contractloonmutatie (CLM) op niveaubasis in 2016**

interval (in )	aantal	% werknemers	voorbeelden
clm ≤ 0,00	4	2	ING, Openbare Bibliotheken, ABNAMRO, Rabobank
0,00 < clm ≤ 1,00	17	10	Soc. Verzekeringsbank, Welzijn, AEGON, Delta
1,00 < clm ≤ 2,00	32	44	Lloyd, DSM, Schilders, Heineken
2,00 < clm ≤ 3,00	21	29	Huisartsen, Achmea, GGZ, SNS, UMC, VVT, Jeugdzorg, Defensie, NS
clm > 3,00	10	15	Rijkspersoneel, Schoonmaak, Kleinmetaal, Gemeenten, Goederenvervoer, Bouw, UWV
<b>totaal</b>	<b>84</b>	<b>100</b>	BVE, GVB, PO, VO, Politie, Slagers

**Tabel Ib.2 De gemiddelde contractloonmutatie op niveaubasis en jaarbasis in 2016, verdeeld naar economische sector**

economische sector	contractloonmutatie		aantal cao's	% wns
	niveaubasis	jaarbasis		
landbouw en visserij	1,5	0,8	3	95
industrie	2,3	2,4	13	86
bouwnijverheid	2,4	3,0	4	91
handel en horeca	1,6	1,4	16	68
vervoer en communicatie	2,1	2,1	11	100
zakelijke dienstverlening	1,2	1,3	12	49
overige dienstverlening	2,2	2,1	25	98
<b>gemiddelde/totaal</b>	<b>2,0</b>	<b>2,0</b>	<b>84</b>	<b>85</b>

**BIJLAGE Ic TABELLEN BIJ CONTRACTLOONMUTATIE 2017**

<b>sbi naam</b>	<b>ingangsdatum</b>	<b>expiratie datum</b>	<b>niveau-basis</b>	<b>jaar-basis</b>
<b>Landbouw en visserij</b>				
11 Glastuinbouw	1-7-2015	1-7-2018	2,25	3,06
<b>Industrie</b>				
110 Heineken Nederland Beheer	1-10-2015	1-1-2018	1,50	1,50
181 Grafi-media	1-11-2015	1-4-2018	-0,85	-1,47
240 Metalektro	1-5-2015	1-6-2018	2,35	2,29
240 Metalektro HP	1-5-2015	1-6-2018	2,35	2,29
310 Meubelindustrie en meubileringsbedrijven	1-1-2017	1-1-2018	0,50	0,58
329 Sociale werkvoorziening	1-1-2015	1-1-2019	-1,12	-1,12
351 Netwerkbedrijven	1-11-2015	1-5-2018	1,50	0,88
<b>Bouwnijverheid</b>				
433 Schilders-, afwerking- en glaszetbedrijf	1-10-2016	1-10-2019	4,00	2,88
<b>Handel en horeca</b>				
452 Motorvoertuigenbedrijf en tweewielerbedrijf	1-11-2014	1-1-2018	1,21	2,17
464 Technische groothandel	1-7-2016	1-1-2019	2,12	1,51
466 Informatie-; communicatie- en kantoortech.n.branche	1-1-2017	1-1-2018	1,50	1,50
473 Tankstations en wasbedrijven	1-11-2015	1-1-2018	1,50	1,87
477 Fashion and Sport Inretail	1-7-2016	1-7-2018	0,94	1,35
562 Contractcateringbedrijf	1-7-2016	1-1-2018	2,00	2,25
<b>Vervoer en communicatie</b>				
493 Openbaar vervoer	1-1-2016	1-1-2018	1,14	1,74
611 KPN/ITS	1-1-2016	1-1-2018	1,85	1,85
<b>Zakelijke dienstverlening</b>				
641 ABNAMRO	1-1-2016	1-1-2018	1,50	1,50
641 ING	1-1-2015	1-1-2018	1,25	1,25
641 Rabobank	1-1-2017	1-1-2021	0,86	0,86
651 AEGON Nederland	1-7-2015	1-7-2018	0,61	0,50
651 Delta Lloyd	1-1-2017	1-1-2020	0,40	-0,22
813 Hoveniersbedrijf	1-7-2016	1-3-2018	1,50	1,50
<b>Overige dienstverlening</b>				
842 Politiepersoneel	1-1-2015	1-1-2018	0,16	0,66
843 UWV	1-8-2016	1-1-2019	-0,93	-1,43
871 Universitair Medische Centra	1-4-2015	1-1-2018	0,31	0,31
861 Verpleeg-, verzorgingstehuizen en thuiszorg	1-4-2016	1-4-2018	1,76	1,75
889 Kinderopvang	1-1-2016	1-1-2018	2,37	2,08
910 Bibliotheken; Openbaar	15-6-2015	1-7-2019	0,00	0,00
960 Textielverzorging	1-7-2015	1-1-2018	0,00	0,06

**BIJLAGE Id    TABELLEN BIJ CONTRACTLOONMUTATIE 2017****Tabel Id.1    Spreiding van de gemiddelde contractloonmutatie (CLM) op niveaubasis in 2017**

<b>interval (in )</b>	<b>aantal</b>	<b>% werk- nemers</b>	<b>voorbeelden</b>
clm ≤ 0,00	5	11	Soc. Werkvoorziening, Grafi-media, UWV
0,00 < clm ≤ 1,00	7	20	Politie, UMC, Delta Lloyd, Rabobank
1,00 < clm ≤ 2,00	12	46	Openbaar vervoer, ING, ABNAMRO, KPN/ITS
2,00 < clm ≤ 3,00	5	22	Metalektro, Kinderopvang, Technische grth.
clm > 3,00	1	1	Schilders
<b>totaal</b>	<b>30</b>	<b>100</b>	

**Tabel Id.2    De gemiddelde contractloonmutatie op niveaubasis en jaarbasis in 2017, verdeeld naar economische sector**

<b>economische sector</b>	<b>contractloonmutatie</b>			
	<b>niveaubasis</b>	<b>jaarbasis</b>	<b>aantal cao's</b>	<b>% wns</b>
landbouw en visserij	2,3	3,1	1	40
industrie	0,9	0,8	7	55
bouwnijverheid	4,0	2,9	1	57
handel en horeca	1,3	1,7	6	29
vervoer en communicatie	1,5	1,8	2	10
zakelijke dienstverlening	1,1	1,1	6	16
overige dienstverlening	1,4	1,4	7	34
<b>gemiddelde/totaal</b>	<b>1,3</b>	<b>1,4</b>	<b>30</b>	<b>31</b>

**BIJLAGE Ie TABEL BIJ CUMULATIEVE CLM 2007-2016**

**Tabel Ie.1 De ontwikkeling (%) van de gemiddelde contractloonmutatie op niveaubasis sinds 2007**

		niveaubasis
jaar	2007	2,20
	2008	3,82
	2009	2,79
	2010	0,80
	2011	1,57
	2012	1,87
	2013	1,33
	2014	1,02
	2015	1,38
	2016	1,94
<b>cumulatief</b>		<b>20,4</b>

**Tabel Ie.2 De ontwikkeling (%) van de gemiddelde contractloonmutatie op niveaubasis sinds 2007, uitgesplitst naar economische sector**

	landbouw	industrie	bouw nijverheid	handel en horeca	vervoer en comm.	zakelijke dienstverl.	overige dienstverl.
2007	3,00	1,39	1,25	2,26	3,30	1,91	2,36
2008	2,38	4,27	5,88	4,29	1,72	3,50	3,85
2009	1,41	3,16	3,00	3,01	3,18	2,99	2,66
2010	0,95	0,12	-1,38	0,70	0,62	0,58	1,37
2011	1,15	2,25	2,50	1,77	2,63	1,87	0,96
2012	0,94	2,17	2,30	2,03	1,12	2,25	1,77
2013	1,69	2,15	1,15	1,00	2,68	1,84	0,83
2014	0,43	1,58	1,65	1,08	0,02	1,50	0,91
2015	1,47	1,12	1,75	1,03	1,97	2,05	1,28
2016	1,58	2,37	2,35	1,95	2,18	1,30	1,84
<b>cum</b>	<b>16,0</b>	<b>22,5</b>	<b>22,3</b>	<b>20,8</b>	<b>21,1</b>	<b>21,8</b>	<b>19,2</b>



## BIJLAGE II BEREKENING VAN DE (GEMIDDELDE) CONTRACTLOONMUTATIE

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

### Ter toelichting twee voorbeelden:

Stel er zijn twee cao's waarvoor de contractloonmutatie bekend is. Onder de ene cao vallen 10.000 werknemers en onder de andere vallen 90.000 werknemers. Stel verder dat de contractloonmutatie in de eerste cao 2% bedraagt en in de andere 1%. Dan is de gemiddelde contractloonmutatie:  
 $2\% \times 10.000 / (10.000 + 90.000) + 1\% \times 90.000 / (10.000 + 90.000) = 1,1\%$

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

De contractloonmutatie is opgebouwd uit een aantal componenten. Deze componenten worden onderstaand toegelicht. Vooraf zij opgemerkt, dat de kosten van *salarisherstructurering* niet in de berekening worden meegenomen. Voorbeelden van vormen van salarisherstructurering zijn: verandering van de vakvolwassen leeftijd; 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:

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

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

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

### **Prijscompensatie-effect**

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

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

### **Initiële verhoging**

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

### **Mutatie vakantiebijslag**

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

### **Mutatie toeslagen**

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

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

opdracht van de werkgever wordt verricht. Vergoedingen worden niet meegenomen in de berekening van de contractloonmutatie.

### **Mutatie eenmalige uitkeringen**

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

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

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

Stel in jaar t loonniveau = 100 en er was in dat jaar geen sprake van een eenmalige uitkering. In jaar t+1 wordt een eenmalige uitkering verstrekt van 1%. Het loonniveau in jaar t+1 wordt dan 101. Dat wil zeggen dat de contractloonmutatie in jaar t+1 1% bedraagt:  $(101 - 100)/100$ . In jaar t+2 vervalt de eenmalige uitkering, zodat het loonniveau weer op 100 uitkomt. De contractloonmutatie in jaar t+2 bedraagt dan -1%:  $(100 - 101)/101^{84}$ . 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  $\frac{3}{4}^e$  deel op jaar t+1 en voor  $\frac{1}{4}^e$  deel op jaar t+2. Immers: gedurende de eerste drie maanden van jaar t+1 blijft het loonniveau 100 en gedurende de andere 9 maanden is dat 104. Gemiddeld komt dat in jaar t+1 uit op 103  $((3 \times 100 + 9 \times 104)/12)$ ; de resterende 1% loopt over naar t+2). In jaar t+2 drukt de loonmutatie op het hele jaar en komt het loonniveau dus uit op 104 (als er in jaar t+2 geen andere loonmutaties zijn). Het overloopeffect in jaar t+1 is dan: overloop uit jaar t minus overloop naar jaar t+2 = 0 - 1% = -1%

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

**Structurele contractloonmutatie en totale contractloonmutatie op niveaubasis en op jaarbasis**

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

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

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

**Een totaalbeeld**

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

voorbeeld I (cao van toepassing op 10.000 werknemers)	niveaubasis			jaarbasis		
	t-1	t	t+1	t-1	t	t+1
prijscompensatie ad. 2% per 1/7 jaar t-1	2,0			1,0	1,0	
prijscompensatie ad. 1% per 1/1 jaar t		1,0			1,0	
prijscompensatie ad. 1% per 1/7 jaar t		1,0			0,5	0,5
initiële loonsverhoging ad. 0,5% per 1/7 jaar t		0,5			0,25	0,25
mutatie vakantiebijslag		0,0			0,0	
mutatie toeslagen		0,0			0,0	
eenmalige uitkering ad. 2% jaar t-1	2,0	-2,0		2,0	-2,0	
eenmalige uitkering ad 1% jaar t		1,0	- 1,0		1,0	-1,0
<b>totaal</b>		<b>1,5</b>			<b>1,75</b>	

voorbeeld II (cao van toepassing op 90.000 werknemers, waarvan 45.000 Wml verdienen)	niveaubasis			jaarbasis		
	t-1	t	t+1	t-1	t	t+1
	verhoging Wml ad. 1% per 1/7 jaar t-1	0,5 <sup>1</sup>			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>	

<sup>1</sup> 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 IIIa DE ONDERKANT VAN HET LOONGEBOUW: BESCHRIJVING VAN DE ONDERZOEKSOPZET**

In hoofdstuk 2 is verslag gedaan van het niveau van het laagste cao-loon voor de vakvolwassen<sup>85</sup> werknemer ultimo 2016 en is aandacht besteed aan de in de cao's opgenomen laagste lonen voor werknemers die de vakvolwassen leeftijd nog niet hebben bereikt. Gerapporteerd is over de in de onderzochte cao's vastgelegde laagste schaalbedragen voor een vakvolwassen werknemer gerelateerd aan het Wettelijk minimumloon (Wml) voor een 23-jarige werknemer<sup>86</sup>.

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

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

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

---

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

86 In 32 van de 98 cao's is de vakvolwassen leeftijd op 23 jaar bepaald. Voor de cao's met een afwijkende vakvolwassen leeftijd wordt als laagste cao-loon voor een 23-jarige werknemer het bij de vakvolwassen leeftijd behorende laagste schaalbedrag genomen. Indien het bij die leeftijd behorende loon lager is dan het wettelijk minimumloon voor een 23-jarige wordt het Wml als laagste schaalbedrag genomen. Het Wml voor een 23-jarige werknemer ligt ultimo 2016 op €1537,20 bruto per maand.

Voor de rapportage wordt gebruik gemaakt van de door SZW gehanteerde groep steekproefcao's. Voor 2016 zijn de loongegevens van 76 cao's beschikbaar<sup>87</sup>. Deze cao's zijn van toepassing op bijna 3,3 miljoen werknemers. Dit is 72% van het totale aantal werknemers dat onder de steekproefcao's valt.

In tabel IIIa.1 is per economische sector het aantal cao's in de steekproef respectievelijk rapportage weergegeven evenals het percentage werknemers waarop deze cao's van toepassing zijn. Op basis van deze 76 cao's wordt een voorlopig beeld gegeven van (de ontwikkeling) van de laagste lonen. In een aantal sectoren (landbouw en visserij, handel en horeca en zakelijke dienstverlening) is, gezien het percentage werknemers, de analyse gebaseerd op een relatief beperkt aantal cao's.

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

economische sector	steekproef-cao's	cao's in rapportage	werknemers-percentage
landbouw en visserij	3	3	100%
industrie	15	10	64%
bouwnijverheid	4	4	100%
handel en horeca	19	13	58%
vervoer en communicatie	13	11	98%
zakelijke dienstverlening	18	11	51%
overige dienstverlening	26	24	75%
<b>totaal</b>	<b>98</b>	<b>76</b>	<b>72%</b>

<sup>87</sup> Van 5 cao's zijn geen loongegevens bekend en van 17 cao's ligt de expiratedatum vóór de datum van 31-12-2016. In totaal ontbreken van 22 cao's een of meerdere gegevens en deze blijven in de analyse dan ook buiten beschouwing.



## BIJLAGE IIIb ONTWIKKELING LAAGSTE LOON IN JEUGDSCHALEN

**Tabel IIIb.1 Het in de cao per leeftijdscategorie vastgelegde laagste schaalbedrag als percentage van het bij die leeftijd behorende wettelijk minimumloon, uitgesplitst naar economische sector<sup>1</sup> (n=38)**

<b>economische sector</b>	<b>lalo15</b>	<b>lalo16</b>	<b>lalo17</b>	<b>lalo18</b>	<b>lalo19</b>	<b>lalo20</b>	<b>lalo21</b>	<b>lalo22</b>
landbouw en visserij	132,9 (3)	140,6 (3)	144,6 (3)	148,6 (31)	149,2 (3)	144,0 (3)	136,3 (3)	100,9 (3)
industrie	-	108,7 (5)	108,6 (5)	108,4 (5)	105,0 (6)	104,9 (6)	103,4 (6)	100,7 (6)
bouwnijverheid	-	105,5 (2)	105,4 (2)	110,0 (2)	114,8 (2)	116,4 (2)	115,7 (2)	107,9 (2)
handel en horeca	115,0 (6)	113,0 (9)	112,5 (10)	110,2 (11)	110,9 (12)	110,5 (12)	111,2 (12)	119,3 (12)
vervoer en communicatie	143,2 (7)	141,3 (8)	141,4 (9)	139,7 (9)	138,0 (9)	135,1 (9)	131,0 (9)	113,4 (9)
zakelijke dienstverlening	-	164,0 (2)	126,0 (3)	132,0 (3)	134,5 (3)	132,0 (3)	126,8 (3)	124,9 (3)
overige dienstverlening	175,7 (3)	156,1 (3)	139,5 (3)	140,6 (3)	139,3 (3)	134,2 (3)	127,1 (3)	100,6 (3)
<b>totaal</b>	<b>129,3(19)</b>	<b>120,4(32)</b>	<b>119,9(35)</b>	<b>120,3(36)</b>	<b>119,7(38)</b>	<b>118,6(38)</b>	<b>116,7(38)</b>	<b>112,0(38)</b>

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



**BIJLAGE IV AFSTAND TOT DE ARBEIDSMARKT**

## Zeven nieuwe afspraken over een algemene of concrete inspanningsverplichting

DHL Logistics	De werkgever is voornemens zich uiterst in te spannen om zorg te dragen dat aspirant werknemers zoals bedoeld in de participatiewet kunnen participeren binnen het bedrijf. Mochten deze werknemers geen reguliere functie kunnen uitvoeren dan zal de werkgever voor deze doelgroep specifieke functieomschrijvingen vaststellen en laten wegen opdat deze in het salarisgebouw kunnen worden ingedeeld.
Grafimedia	Gedurende de looptijd van de cao zullen cao-partijen door het Mobiliteitscentrum C3 laten onderzoeken welke mogelijkheden er zijn om mensen die vallen onder de Participatiewet ingezet kunnen worden bij de bedrijven en op welke wijze dit het beste kan gebeuren. Er wordt geen quotum afgesproken <sup>88</sup> .
Heineken	Heineken Nederland blijft zich inspannen om in 2016 en 2017 extra werkervaringsplaatsen beschikbaar te stellen voor Wajongers/WSW-ers. Doelstelling is om dat – op een veilige, verantwoorde en realistische manier - zo breed mogelijk binnen de organisatie te realiseren. Concrete stappen daartoe (in het Distributiecentrum in Amsterdam) zijn al gezet. Heineken Nederland zal daar in 2016 mee doorgaan. Heineken Nederland zal daarnaast doorgaan met het aanbieden van werkervaringsplaatsen voor jeugdigen in Den Bosch. Na afloop van de looptijd van de CAO zal de toegevoegde waarde van de hierboven bedoelde werkervaringsplaatsen binnen Heineken Groothandel en de Brouwerij Den Bosch worden geëvalueerd. Hierin zal de arbeidsmarktpositie van de Wajongers/WSW-ers/binnen en buiten HEINEKEN worden meegenomen. Dat betekent o.a. dat Heineken Nederland zich zal inspannen of er eventuele verdere mogelijkheden voor de Wajongers/WSW-ers aanwezig zijn binnen Heineken Nederland of dat Heineken Nederland iets kan betekenen voor hen met betrekking tot de externe arbeidsmarkt. Heineken Nederland is verantwoordelijk voor de begeleiding van de betrokken personen en draagt de kosten hiervan. Hetzelfde geldt in redelijkheid voor de noodzakelijke (bedrijfs)trainingen teneinde de werkzaamheden goed én veilig te kunnen verrichten <sup>89</sup> .
Hoveniers	Partijen onderzoeken hoe de protocolafpraak in relatie tot 95 garantiebanen kan worden gerealiseerd.
Ikea	IKEA en vakorganisaties vinden het een gezamenlijke verantwoordelijkheid om ervoor te zorgen dat mensen met een achterstand op de arbeidsmarkt, meer kansen krijgen op de arbeidsmarkt. IKEA is sinds 2010 in samenwerking met Locus met het thema aan de slag gegaan. Eind 2015 zullen in iedere winkel medewerkers uit de doelgroep geplaatst zijn.
Kinderopvang	Partijen komen overeen te streven naar 200 arbeidsplaatsen in de sector voor mensen uit de doelgroep van de participatiewet waaronder wajongeren. Daarnaast wordt een vaste loonschaal op basis van het minimumloon geïntroduceerd voor mensen uit de doelgroep van de participatiewet. De reeds gevormde cao-werkgroep gaat verder met de uitwerking hiervan.
Schilders etc.	Partijen bij deze CAO zullen zich gedurende de looptijd van deze CAO maximaal inspannen om, met inachtneming van het Sociaal Akkoord van 11 april 2013, een structurele verhoging van de inzetbaarheid van arbeidsgehandicapten dan wel personen met enige afstand tot de arbeidsmarkt te realiseren.

88 Cao-partijen bij de cao grafimedia hebben geen eigen quotum afgesproken.

89 Deze afspraak is een voorbeeld van het gegeven dat inspanningen niet volledig in beeld gebracht kunnen worden door cao-onderzoek. Zo stond er voorheen geen afspraak in de cao voor Heineken terwijl het in het akkoord gaat over voortzetting van inspanningen.

### Drie nieuwe afspraken over een studie naar de inzet van doelgroepen

Doe-het-Zelf	Partijen zullen tijdens de looptijd van de cao een studie starten en nader overleg voeren over een moderniseringsproces voor deze cao om de cao meer passend te maken voor de arbeidsverhoudingen zoals die zich (gaan) ontwikkelen. In dat overleg komen in ieder geval aan de orde (de voorwaarden voor) het werken op zondag en de uitwerking van de afspraken over het 3e WW-jaar (beperking opbouw WW) conform het Sociaal Akkoord 2013 (en de daarbij behorende correspondentie en het betreffende SER-advies. Tevens zullen worden meegenomen de mogelijkheden en wenselijkheden tot samenwerking op cao-gebied met andere detailhandelsbranches en de mogelijkheden tot invulling van de doelstellingen van de Participatiewet
Kinderopvang	<p>In de sector komen in en tussen organisaties en samenwerkingspartners meer en meer combinatiefuncties voor. Tevens is binnen de functie van pedagogisch medewerker een grotere differentiatie aan taken, inhoud en verantwoordelijkheden gegroeid. Het functiegebouw sluit daardoor niet altijd meer aan bij de praktijk. Het gaat dan om bijvoorbeeld instroom (startbekwaam versus vakbekwaam), de doelgroep uit de participatiewet, diverse soorten van combifuncties en de inzet van hoger opgeleiden. Ook is meer loopbaanperspectief een belangrijk thema. Belangrijk is daarom het functiegebouw meer in overeenstemming te brengen met de inzet van de werknemers in de praktijk.</p> <p>In werkgroepverband zullen cao-partijen deze verschijningsvormen nader verkennen en een vormgeving ontwerpen voor de combinatiefuncties en voor een mogelijke differentiatie.</p>
Recreatie	<p>Cao-partijen zullen in het derde kwartaal van 2016 een studie starten naar modernisering van de arbeidsvoorwaarden in de sector. Bij deze studie worden in ieder geval de volgende thema's aangepakt:</p> <ul style="list-style-type: none"><li>- .....</li><li>- Participatiebanen (wetgeving)</li></ul>

**BIJLAGE V NORMALE ARBEIDSDUUR 2016**

<b>naam</b>	<b>duur werkdag</b>	<b>roostervrije dagen</b>	<b>jaarlijks bedongen arbeidsduur</b>	<b>normale arbeidsduur</b>
<b>Landbouw en visserij</b>				
Glastuinbouw	7,6		1983,6	38,0
Open Teelten	7,6		1983,6	38,0
Landbouwwerktuigen expl. ondernemingen	7,6		1983,6	38,0
<b>Industrie</b>				
Bakkersbedrijf	7,6		1983,6	38,0
Heineken Nederland Beheer	8,0	26,0	1880,0	36,0
Mode-; interieur-; tapijt- en textielindustrie	7,6		1983,6	38,0
Timmerindustrie	7,5	7,0	1905,0	36,5
Grafimedia	7,2		1879,2	36,0
DSM Limburg	8,0		2088,0	40,0
Metalektro	8,0	13,0	1984,0	38,0
Metalektro HP	8,0	13,0	1984,0	38,0
Tata Steel	8,0	26,0	1880,0	36,0
Metaalbewerking (metaal)	8,0	13,0	1984,0	38,0
Philips	8,0		2088,0	40,0
Carrosseriebedrijf (metaal)	8,0	13,0	1984,0	38,0
Meubelindustrie en meubileringsbedrijven	7,5		1957,5	37,5
Sociale werkvoorziening	7,2		1879,2	36,0
Netwerkbedrijven	8,0	13,0	1984,0	38,0
<b>Bouwnijverheid</b>				
Bouwnijverheid	8,0		2088,0	40,0
Prorail	8,0	26,0	1880,0	36,0
Technische installatiebedrijven (metaal)	8,0	13,0	1984,0	38,0
Schilders- afwerkings- en glaszetbedrijf	7,5		1957,5	37,5
<b>Handel en horeca</b>				
Motorvoertuigen en tweewielerbedrijven	8,0	13,0	1984,0	38,0
Bloemen en planten (groothandel)	8,0		2088,0	40,0
Albert Heijn Logistics	8,0	23,0	1904,0	36,5
Vleessector	7,2		1879,2	36,0
Technische groothandel	7,6		1983,6	38,0
Informatie-; comm.- en kantoortech.n.branche	8,0	12,0	1992,0	38,2
La Place	7,6		1983,6	38,0
Levensmiddelen (grootwinkelbedrijven)	8,0	19,5	1932,0	37,0
Levensmiddelenbedrijf	8,0	19,5	1932,0	37,0
Slagersbedrijf	7,6		1983,6	38,0
Tankstations en wasbedrijven	7,6		1983,6	38,0
Doe-het-zelfbranche	7,6		1983,6	38,0
IKEA Nederland	7,2		1879,2	36,0
Boekhandel en Kantoorvakhandel	7,6		1983,6	38,0
Apotheken	7,2		1879,2	36,0
Fashion en Sport Inretail	7,6		1983,6	38,0
Horeca- en aanverwant bedrijf	7,6		1983,6	38,0
Recreatie	7,6		1983,6	38,0
Contractcateringbedrijf	8,0		2088,0	40,0
<b>Vervoer en communicatie</b>				
Nederlandse Spoorwegen	8,0	26,0	1880,0	36,0
GVB	7,2		1879,2	36,0
Openbaar vervoer	8,0	17,0	1952,0	37,4

naam	duur werkdag	roostervrije dagen	jaarlijks bedongen arbeidsduur	normale arbeidsduur
Taxivervoer	8,0		2088,0	40,0
Beroepsgoederenvervoer over de weg (NOB)	8,0		2088,0	40,0
DHL Express Nederland	8,0		2088,0	40,0
DHL Logistics Nederland	8,0		2088,0	40,0
Goederenvervoer Nederland (KNV)	8,0		2088,0	40,0
Selectvracht	8,0	12,5	1988,0	38,1
PostNL (voor postbezorgers)	8,0		2088,0	---
PostNL (voor PostNL)	7,4		1931,4	37,0
Postverspreiders	8,0		2088,0	---
KPN	7,4		1931,4	37,0
<b>Zakelijke dienstverlening</b>				
ABNAMRO	7,2		1879,2	36,0
ING	7,2		1879,2	36,0
Rabobank	7,2		1879,2	36,0
SNS Reaal	7,2		1879,2	36,0
Achmea	7,2		1879,2	36,0
AEGON Nederland	8,0	13,0	1984,0	38,0
Delta Lloyd	7,6		1983,6	38,0
Verzekeringsbedrijf (binnendienst)	7,6		1983,6	38,0
Woondiensten	7,2		1879,2	36,0
Architectenbureaus	8,0		2088,0	40,0
Uitzendkrachten (ABU)	8,0		2088,0	---
Uitzendkrachten (NBBU)	8,0		2088,0	---
Reisbranche	7,8		2035,8	39,0
ANWB	8,0	13,0	1984,0	38,0
Beveiligingsorganisaties (particuliere)	7,6		1983,6	38,0
Schoonmaak- en glazenwassersbedrijf	7,6		1983,6	38,0
Hoveniersbedrijf	7,4		1931,4	37,0
Flora Holland	7,6		1983,6	38,0
<b>Overige dienstverlening</b>				
Gemeenteamtensen	7,2		1879,2	36,0
Provinciepersoneel	7,2		1879,2	36,0
Rijkspersoneel	7,2		1879,2	36,0
Defensiepersoneel	7,6		1983,6	38,0
Politiepersoneel	7,2		1879,2	36,0
Sociale Verzekeringsbank	7,2		1879,2	36,0
UWV	7,6		1983,6	38,0
Primair Onderwijs	7,4		1659,0	36,9
Beroepsonderwijs en Volwasseneneducatie	7,4		1659,0	36,9
Ons Middelbaar Onderwijs	7,4		1659,0	36,9
Voortgezet Onderwijs	7,4		1659,0	36,9
Hoger beroepsonderwijs (HBO)	7,4		1659,0	36,9
Nederlandse universiteiten	7,6		1983,6	38,0
Universitair Medische Centra	7,2		1879,2	36,0
Ziekenhuizen	7,2		1879,2	36,0
Geestelijke Gezondheidszorg (GGZ)	7,2		1879,2	36,0
Huisartsenzorg	7,6		1983,6	38,0
Sanquin Bloedvoorziening	7,2		1879,2	36,0
VVT	7,2		1879,2	36,0
FOKUS Exploitatie	7,2		1879,2	36,0
Gehandicaptenzorg	7,2		1879,2	36,0
Jeugdzorg	7,2		1879,2	36,0
Kinderopvang	7,2		1879,2	36,0
Welzijn en maatschappelijke dienstverlening	7,2		1879,2	36,0

<b>naam</b>	<b>duur werkdag</b>	<b>roostervrije dagen</b>	<b>jaarlijks bedongen arbeidsduur</b>	<b>normale arbeidsduur</b>
Bibliotheken, Openbare	7,2		1879,2	36,0
Textielverzorging	7,2		1879,2	36,0

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

<b>klassen normale arbeidsduur</b>	<b>percentage werknemers</b>	<b>klassengemiddelde normale arbeidsduur</b>
36,0 t/m 36,9	49	36,2
37,0 t/m 37,9	9	37,1
38,0 t/m 38,9	35	38,0
39,0 t/m 39,9	-	39,0
40,0	7	40,0
	<b>100</b>	<b>37,2</b>





## BIJLAGE VI DUURZAME INZETBAARHEID

### Tabellen bij grafieken duurzame inzetbaarheid

**Tabel VI.1 Totaaloverzicht duurzame inzetbaarheid in cao's**

duurzame inzetbaarheid	aantal cao's	% werknemers
gezondheid	91	92
scholing	99	100
mobiliteit	54	53
onderzoek	49	46
<b>totaal<sup>1</sup></b>	<b>100</b>	<b>100</b>

<sup>1</sup> In cao's kunnen meerdere afspraken voorkomen, zodat het totaal niet gelijk is aan de som van alle onderzochte aspecten.

**Tabel VI.2 Afspraken over gezondheid in cao's**

gezondheid	aantal cao's	% werknemers
<b>algemene afspraken</b>	<b>60</b>	<b>65</b>
verwijzing RI&E	51	59
verwijzing arbocatalogus	36	42
<b>individueel gerichte afspraken</b>	<b>87</b>	<b>82</b>
pers. inzetbaarheidscan	5	7
periodiek medisch onderzoek (pago)	33	24
mogelijkheid aanpassing functie	7	4
mogelijkheid aanpassing werkplek	2	1
proactief en preventief beleid	48	48
gezondheidsmanagement	34	37
vitaliteitsbeleid	14	9
bevordering gezonde levensstijl	10	5
werk-privé balans	14	11
deeltijdpensioen	19	11
doorwerken na AOW leeftijd	49	49
<b>totaal<sup>1</sup></b>	<b>91</b>	<b>92</b>

<sup>1</sup> In cao's kunnen meerdere afspraken voorkomen, zover dat het totaal niet gelijk is aan de som van alle onderzochte aspecten.

**Tabel VI.3 Afspraken over proactief en preventief beleid in cao's**

proactief en preventief beleid	aantal cao's	% werknemers
gezondheidsmanagement	34	37
vitaliteitsbeleid	14	9
bevorderen gezonde levensstijl	10	5
aandacht voor de werk-privé balans	14	11
<b>totaal<sup>1</sup></b>	<b>48</b>	<b>48</b>

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

**Tabel VI.4a Afspraken over algemene of individueel gerichte scholing**

<b>scholing</b>	<b>aantal cao's</b>	<b>% werknemers</b>
<b>algemene afspraken</b>	<b>49</b>	<b>51</b>
regelingen met sectoroverstijgende scholing	7	7
bedrijfsontwikkelingsplan	25	35
bedrijfstakontwikkelingsplan	-	-
verlof voor algemene scholing	23	11
arrangementen sociaal plan inzetten voor scholing	16	16
ontslagvergoeding voor terugkeer oudere in baan	-	-
<b>individueel gerichte afspraken</b>	<b>99</b>	<b>100</b>
instrumenten loopbaanontwikkeling <sup>90</sup>	52	43
functioneringsgesprekken	55	62
plicht tot scholing	44	43
functiegerichte scholing	89	87
persoonlijk ontwikkelingsbudget	29	37
persoonlijk ontwikkelingsplan (pop)	45	47
verlof voor functiegerichte scholing	64	68
EVC	35	46
recht op scholing	27	33
examenverlof	57	53
tijd sparen voor scholing	17	18
<b>totaal<sup>1</sup></b>	<b>99</b>	<b>100</b>

<sup>1</sup> In cao's kunnen meerdere afspraken voorkomen, zodat het totaal niet gelijk is aan de som van alle onderzochte aspecten.

**Tabel VI.4b Afspraken over functiegerichte of brede scholing of een combinatie van beide vormen**

<b>scholing</b>	<b>aantal cao's</b>	<b>% werknemers</b>
<b>functiegerichte afspraken</b>	<b>97</b>	<b>99</b>
functioneringsgesprekken	55	62
plicht tot scholing	44	43
recht op functiegerichte scholing	10	7
functiegerichte scholing	89	87
verlof voor functiegerichte scholing	64	68
<b>brede afspraken</b>	<b>78</b>	<b>87</b>
instrumenten loopbaanontwikkeling	52	43
regelingen met sectoroverstijgende scholing	7	7
bedrijfsontwikkelingsplan	25	35
bedrijfstakontwikkelingsplan	-	-
verlof voor algemene scholing	23	11
EVC	35	46
arrangementen sociaal plan inzetten voor scholing	16	16
ontslagvergoeding voor terugkeer oudere in baan	-	-
<b>zowel functiegerichte als brede afspraken</b>	<b>88</b>	<b>86</b>
recht op brede scholing	17	26
persoonlijk ontwikkelingsbudget	29	37
persoonlijk ontwikkelingsplan (pop)	45	47
examenverlof	57	53
tijd sparen voor scholing	17	18
<b>totaal<sup>1</sup></b>	<b>99</b>	<b>100</b>

<sup>1</sup> In cao's kunnen meerdere afspraken voorkomen, zodat het totaal niet gelijk is aan de som van alle onderzochte aspecten.

<sup>90</sup> Voor deze rapportage zijn loopbaangesprekken, loopbaanscans en loopbaantrajecten geclusterd als 'instrumenten loopbaanontwikkeling'. Zij hebben allen te maken met het bevorderen van de loopbaan.

**Tabel VI.5 Afspraken over verlof voor scholing**

<b>verlof voor scholing</b>	<b>aantal cao's</b>	<b>% werknemers</b>
verlof voor algemene scholing	23	11
verlof voor functiegerichte scholing	64	68
examenverlof	57	53
sparen voor verlof voor scholing	17	18
<b>totaal<sup>1</sup></b>	<b>85</b>	<b>79</b>

<sup>1</sup> In cao's kunnen meerdere afspraken voorkomen, zodat het totaal niet gelijk is aan de som van alle onderzochte aspecten.

**Tabel VI.6 Afspraken over mobiliteit in cao's**

<b>mobiliteit</b>	<b>aantal cao's</b>	<b>% werknemers</b>
<b>algemene afspraken</b>	<b>53</b>	<b>52</b>
doorstroom- en loopbaanmogelijkheden	19	19
stimulering interne mobiliteit	21	20
stimulering externe mobiliteit	15	15
vacaturebank	8	6
mobilitieitscentrum	15	11
om/bijtscholing	32	37
samenwerking tussen o&o-fondsen	-	-
begeleiding ouderen naar werk	-	-
<b>individueel gerichte afspraken</b>	<b>23</b>	<b>17</b>
functieverbreiding	4	2
taakroulatie	4	2
interne stage	9	7
externe stage	6	3
functiewisseling	6	5
mobilitiestoelage	1	1
<b>totaal<sup>1</sup></b>	<b>54</b>	<b>53</b>

<sup>1</sup> In cao's kunnen meerdere afspraken voorkomen, zodat het totaal niet gelijk is aan de som van alle onderzochte aspecten.

**Tabel VI.7 Afspraken specifiek voor oudere werknemers**

<b>afspraken</b>	<b>aantal cao's</b>	<b>% werknemers</b>
extra verlof	61	50
arbeidsduurverkorting	43	32
demotie	27	27
vrijstelling van diensten	67	60
<b>totaal<sup>1</sup></b>	<b>89</b>	<b>81</b>

<sup>1</sup> In cao's kunnen meerdere afspraken voorkomen, zodat het totaal niet gelijk is aan de som van alle onderzochte aspecten.

**Tabel VI.8 Aantal cao's met vrijstellingen van bepaalde diensten.**

<b>vrijstelling diensten</b>	<b>met behoud van</b>	<b>zonder behoud van</b>	<b>totaal</b>
overwerk	1	45	46
onregelmatige diensten	7	31	38
weekenddiensten	0	3	3
ploegendiensten	4	13	17
<b>totaal<sup>1</sup></b>	<b>10</b>	<b>57</b>	<b>67</b>

<sup>1</sup> In cao's kunnen meerdere afspraken voorkomen, zover dat het totaal niet gelijk is aan de som van alle onderzochte aspecten.

## EXTRA VERLOF, EXTRA ADV EN BEDRAGEN PERSOONLIJK OPLEIDINGSBUDGET

In het onderzoek is ervoor gekozen om uit te gaan van de rechten van oudere werknemers op 60-jarige leeftijd voor wat betreft het extra aantal verlofdagen evenals het extra aantal uren arbeidsduurverkorting waarvan zij gebruik kunnen maken.

### Extra verlof en extra adv voor oudere werknemers

In 61 cao's zijn in het kader van ontzietmaatregelen afspraken gemaakt over extra verlofdagen voor oudere werknemers.

In 34 cao's wordt het maximum aantal extra verlofdagen bereikt op 60-jarige leeftijd.

Het aantal extra verlof varieert van 1 tot 21 dagen. Gemiddeld kunnen werknemers aanspraak maken op iets minder dan 5 extra dagen verlof. In onderstaande tabel is aangegeven hoeveel extra verlofdagen op 60-jarige leeftijd zijn afgesproken.

**Tabel VI.9 Het aantal cao's uitgesplitst naar het aantal afgesproken extra verlofdagen voor oudere werknemers**

aantal dagen extra verlof (60 jaar)	aantal cao's
1	2
2	5
3	7
4	17
5	9
6	12
7	1
8	1
9	1
10	2
11	1
12	1
13	1
21	1
<b>totaal</b>	<b>61</b>

Naast extra verlof kunnen oudere werknemers ook gebruik maken van extra arbeidsduurverkorting (adv). In 43 cao's zijn hierover afspraken gemaakt.

In negen van deze cao's wordt het maximum aantal uren arbeidsduurverkorting bereikt op de 60-jarige leeftijd van werknemers.

Het aantal uren extra arbeidsduurverkorting varieert van 1 tot 13 uur. Gemiddeld krijgen werknemers 5,5 uur extra adv. De tabel is gebaseerd op 37 cao's. In zes cao's ontbreken gegevens over het aantal adv-uren dat een 60-jarige werknemer kan opnemen.

**Tabel VI.10 Het aantal cao's uitgesplitst naar het aantal afgesproken extra uren arbeidsduurverkorting voor oudere werknemers**

aantal uren extra adv (60 jaar)	aantal cao's
1	1
2	7
3	3
4	6
5	1
6	3
7	4
8	10
10	1
13	1
<b>totaal</b>	<b>37</b>

### Bedragen persoonlijk ontwikkelingsbudget

In 29 cao's zijn afspraken gemaakt over een persoonlijk opleidingsbudget voor werknemers. Deze afspraken gelden voor alle werknemers en niet voor specifiek oudere werknemers. In 17 cao's is ook de hoogte van het budget vastgelegd.

Het persoonlijk opleidingsbudget varieert van 200 tot 4500 euro per jaar. Gemiddeld bedraagt het budget € 972. Dit is een op basis van werknemers gewogen gemiddelde.

**Tabel VI.11 Het aantal cao's uitgesplitst naar de hoogte van het in de cao vastgelegde persoonlijke opleidingsbudget.**

persoonlijk ontwikkelingsbudget	aantal cao's
200	1
250	1
300	1
400	1
500	3
720	1
750	3
1000	1
1200	2
1500	2
4500	1
<b>totaal</b>	<b>17</b>



**BIJLAGE VII DE FINANCIËLE POSITIE VAN CAO-FONDSEN****Tabel VII.I Baten, lasten en reserves per fonds in 2015 (x €1000) en de Reserves als percentage van de totale lasten per fonds (%).**

<b>fonds</b>	<b>baten</b>	<b>lasten</b>	<b>reserves</b>	<b>reserves als % totale lasten</b>
Aardappelen, Groenten en Fruit, detailhandel, SF	683	818	2.434	298
Afbouw, O&O-fonds	3.374	1.437	2.990	208
Ambachtelijke Pluimvee, Poeliers en Wildhand., FBA	76	74	-18	-24
Apotheken, Bedrijfsfonds	3.947	4.584	5.622	123
Architectenbureaus, Fonds	367	434	320	74
Bakkersbedrijf, SF	2.820	5.476	5.429	99
Banden en Wielbranche, FCB	2.443	2.362	2.960	125
Beroepsgoederenvervoer, O&O-fonds	35.734	30.880	36.483	118
Besloten Busvervoer, Scholing en Ordening	1.601	1.140	2.425	213
Beveiliging, SF	966	895	2.081	233
Beveiligingsbranche, Opleidingsfonds	766	658	2.103	320
Bitumineuze en Kunststof Dakbedekkingsbedrijf, SF	4.496	4.475	970	22
Boekhandel en Kantoorvakh, O&O-fonds	973	556	417	75
Bouw en Infra i.l, Scholingsfonds	11.180	11.180	0	0
Bouw en Infra, O&O-fonds	75.442	68.563	131.118	191
Bouwmaterialen, Handel in, SF	652	689	900	131
Colland, Arbeidsmarkt	20.140	18.511	39.634	214
Contract Cateringbranche, SKA	35	35	0	
Contractcatering, FBA	-1.550	88	3.431	
Contractcatering, Opleidingen	481	481	0	
Contractcatering, Vakraad	1.177	1.177	0	
Contractcatering, totaal <sup>91</sup>	143	1.781	3.431	193
Doe het zelfbranche, SF	274	486	712	147
Elektrotechnische Detailh, O&O-fonds	652	608	264	43
Fashion en Sport INretail, SF	2	622	952	153
Gemaksvoedingsindustrie, SF	163	171	0	0
Graanbewerking en verwerkende bedrijven, SF	447	280	90	32
Grafische bedrijven, SF	4.073	3.209	14.624	456
Groenten en Fruit, Groothandelsfonds	756	963	893	93
Hiswa Houten en Kunststoffen handel, SF	166	135	83	61
Houthandel, Onderz. Opl. Arbeidsverh.	558	715	-48	-7
Houtverwerkende Industrie, SF	504	505	366	72
Huisartsenzorg, SF	4.349	3.532	4.051	115
Kappersbedrijf, O&O-fonds	2.244	1.957	4.782	244
Kartonnage en Flexibele Verpakkingen, FCB	833	844	2.022	240
Levensmiddelenbedrijf, SF	2.987	3.034	6.437	212
M&T Metaal en Technische bedrijfstakken, SF	10.716	11.697	4.102	35
MenT Carrosseriebedrijf, O&O-fonds	3.632	3.646	2.718	75
MenT Goud en Zilvernijverheid, O&O-fonds	41	53	63	119
MenT Isolatiebedrijf, O&O-fonds	1.332	939	-60	-6
MenT Metaalbewerkingsbedrijf, O&O-fonds	37.945	39.010	31.820	82
MenT Technisch Installatiebedrijf, O&O-fonds	46.374	49.479	29.332	59
Metalektro, R. v. Overleg	45	1.298	5.426	418
Metalektro, SF	24	3.050	-2.132	-70
Metalektro, A&O-fonds	30.044	21.837	42.683	195
Meubelindustrie en Meubileringsbedrijven, SF	3.573	2.404	6.325	263

91 De kosten van de stichtingen Opleiding, Vakraad en Kwaliteit van de Arbeid van de Contractcatering, worden gefinancierd door de Stichting Fonds Bevordering Arbeidsverhoudingen.

<b>fonds</b>	<b>baten</b>	<b>lasten</b>	<b>reserves</b>	<b>reserves als % totale lasten</b>
Mode Interieur en Textielindustrie, O&O-fonds	435	191	0	0
Mode Interieur Tapijt en Textielindustrie, SF	-339	761	971	128
Mode Interieur Tapijt en Textielindustrie, Vakraad	327	327	0	0
Motorvoertuigen en Tweewielerbedrijf, O&O-fonds	13.658	12.915	9.962	77
Motorvoertuigenbedr. en het Tweewielerbedrijf, Fonds	4.201	3.863	1.678	43
Natuursteenbedrijf, SF	728	892	719	81
Orsima, FBA	507	347	268	77
Orsima, Kenniscentrum Cosi	121	121	0	0
Parket, SF	45	55	2	4
Pluimveeverwerkende Industrie, FCB	819	473	-38	-8
Recreatie, SF	2.367	3.119	1.172	38
Reisbranche, O&O-fonds	655	706	384	54
Samenwerkende Branches Detailhandel, SF	544	751	972	129
SBW Bibliotheekwerk	563	448	365	81
Schilders Afwerkings, O&O-fonds	19.017	12.380	13.907	112
Schoonmaak en Glazenwassers, R. v. Arbeidsverh.	14.592	15.977	11.237	70
Slagersbedrijf, Vorming en Ontwikkelingsfonds	2.638	2.329	1.068	46
Sport, Arbeidsmarktfonds	503	346	776	224
Tandtechniek, SF	399	262	1.774	677
Tankstations en Wasbedrijven, Bijdragefonds	712	712	21	3
Tankstations en Wasbedrijven, O&O-fonds	668	669	248	37
Taxi, SF	3.370	3.192	11.172	350
Technische Groothandel, FKB	1.795	1.271	3.307	260
Tentoonstellingsbedrijven, Naleving	15	15	0	0
Tentoonstellingsbedrijven, SF	248	221	169	76
Textielgoederen, Groothandel in , FKB	553	642	1.919	299
Timmerindustrie, Werkgelegenheidsfonds	3.384	7.430	11.515	155
Tuincentrumbranche, SF	398	491	95	19
uitzendbranche Flexbranche STOOF, O&O-fonds	2.531	1.900	1.185	62
uitzendbranche Flexbranche, Arbo	720	720	38	5
Uitzendbranche SFU, Fonds	2.347	1.303	7.240	556
Uitzendkrachten, Naleving	2.756	2.748	92	3
Vishandel, SF	310	322	207	64
Vlakglasbranche, O&O-fonds	365	424	938	221
Vleessector, FCB	1.155	1.676	2.226	133
Vleeswarenindustrie, FCB	569	577	319	55
Waterbouw, O&O-fonds	1.527	1.178	2.375	202
Welzijn en Maatsch.D, Jeugdzorg en Kinderopvang, FDA	7.458	11.305	8.431	75
Wonen, SF	1.835	1.701	1.178	69
Zoetwaren Industrie, SF	1.601	1.889	1.930	102
<b>totaal</b>	<b>413.634</b>	<b>401.636</b>	<b>494.626</b>	<b>123</b>



**Tabel VII.2 Saldo 2010-2015 panel 39 fondsen : positief, negatief, financiering ander fonds  
(€ 1.000)**

cao-fonds	2011	2012	2013	2015
Apotheken, Bedrijfsfonds	-5271,2	-3623,3	-2254,0	-637,0
Architectenbureaus, Fonds	-173,9	55,9	61,0	-67,0
Bakkersbedrijf, SF	139,4	1795,3	1832,0	-2656,0
Beroepsgoederenvervoer, O&O-fonds	10120,0	10711,0	3204,0	4854,0
Beveiliging particuliere, SF	617,1	-438,0	0,0	71,0
Beveiligingsbranche, Opleidingsfonds	143,1	-241,0	314,0	108,0
Bouw en Infra, O&O-fonds	-23265,0	33531,0	18139,0	6879,0
Colland, Arbeidsmarkt	3479,0	3314,0	4713,0	1629,0
Contract Cateringbranche, SKA	0,0	0,0	0,0	0,0
Contractcatering, FBA	1206,0	1017,3	-3616,0	-1638,0
Contractcatering, Opleidingen	0,0	0,0	0,0	0,0
Contractcateringbranche, Vakraad	0,0	0,0	0,0	0,0
Elektrotechnische Detailh, O&O-fonds	254,5	168,9	-257,0	44,0
Fashion en Sport INretail, SF	-269,7	2260,0	-5069,0	-620,0
Grafische bedrijven, SF	-8080,0	-1223,0	-5204,0	864,0
Levensmiddelenbedrijf, SF	74,2	434,0	-367,0	-47,0
Metaal en Technische bedrijfstakken, SF	-282,1	378,2	135,0	-981,0
MenT Carrosseriebedrijf, O&O-fonds	315,2	-2079,0	-618,0	-14,0
MenT Metaalbewerkingsbedrijf, O&O-fonds	7557,8	983,4	-16768,0	-1065,0
MenT Technisch Installatiebedrijf, O&O-fonds	8061,4	3551,0	-9502,0	-3105,0
Metalektro, A&O-fonds	-3648,4	1581,3	-3963,0	8207,0
Metalektro, R. v. Overleg	157,2	1771,8	209,0	-1253,0
Metalektro, SF	-96,9	278,0	139,0	-3026,0
Meubelindustrie en Meubileringsbedrijven, SF	417,0	1,3	1008,0	1169,0
Mode Interieur Tapijt en Textielindustrie, Vakraad	0,0	0,0	0,0	0,0
Motorvoertuigen en Tweewielerbedrijf, O&O-fonds	-2080,8	6,0	864,0	743,0
Motorvoertuigenbedrijf en het Tweewielerbedrijf, Fonds	225,0	435,0	180,0	338,0
Recreatie, SF	643,6	111,0	-327,0	-752,0
Reisbranche, O&O-fonds	-170,7	-437,8	-354,0	-51,0
Schilders Afwerkings en, O&O-fonds	-12179,0	-2976,0	-5653,0	6637,0
Slagersbedrijf, Vorming en Ontwikkelingsfonds	166,3	-199,0	-365,0	309,0
Technische Groothandel, FKB	141,0	614,0	556,0	524,0
Timmerindustrie, Werkgelegenheidsfonds	-3519,4	-2528,0	-1311,0	-4046,0
uitzendbranche Flexbranche STOOF, O&O-fonds	-548,0	110,1	100,0	631,0
uitzendbranche Flexbranche, Arbo	13,4	11,5	0,0	0,0
Uitzendbranche SFU, Fonds	-1290,7	-184,4	-193,0	1044,0
Uitzendkrachten, Naleving	22,3	34,6	11,0	8,0
Welzijn en Maatsch.D, Jeugdzorg en Kinderopvang, FDA	123,8	-1779,7	-4512,0	-3847,0
Wonen, SF	-1018,0	-371,0	-143,0	134,0

Tabel VII.3 Per fonds de lasten als percentage van de totale lasten

fonds	o&o	werkg	cao	arbo	overig	expl
Aardappelen, Groenten en Fruit, detailhandel, SF	56	0	29	0	0	15
Afbouw, O&O-fonds	37	0	5	16	28	14
Ambachtelijke Pluimv., Poel. en Wildhand., FBA	0	0	61	0	0	39
Apotheken, Bedrijfsfonds	24	5	25	7	0	39
Architectenbureaus, Fonds	22	0	60	2	0	16
Bakkersbedrijf, SF	56	8	30	3	0	3
Banden en Wielersbranche, FCB	36	13	49	0	0	3
Beroepsgoederenvervoer, O&O-fonds	49	15	21	11	0	4
Besloten Busvervoer, Scholing en Ordening	4	0	71	3	0	22
Beveiliging particuliere, SF	0	13	47	16	0	25
Beveiligingsbranche, Opleidingsfonds	78	2	5	0	0	15
Bitumineuze en Kunststof Dakbedekkingsbedrijf, SF	56		28	1	7	8
Boekhandel en Kantoorvakh, O&O-fonds	0	0	76	0	0	24
Bouw en Infra i.l, Scholingsfonds	69	0	0	0	0	31
Bouw en Infra, O&O-fonds	63	4	11	13	1	7
Bouwmaterialen, Handel in, SF	45	0	35	2	0	18
Colland, Arbeidsmarkt	28	23	31	13	0	5
Contract Cateringbranche, SKA	0	0	0	3	0	97
Contractcatering, FBA	0	0	0	0	0	100
Contractcatering, Opleidingen	86	0	0	0	0	14
Contractcateringbranche, Vakraad	0	6	78	0	0	15
Doe het zelfbranche, SF	77	0	13	0	0	10
Elektrotechnische Detailh, O&O-fonds	36	0	31	0	0	33
Fashion en Sport INretail, SF	66	0	10	0	0	23
Gemaksvoedingsindustrie, SF	0	1	87	1	0	11
Graanbewerking en verwerkende bedrijven, SF	0	0	61	7	0	31
Grafische bedrijven, SF	0	28	5	1	31	34
Groenten en Fruit, Groothandelsfonds	57	0	24	0	0	18
Hiswa Houten en Kunststoffen handel, SF	39	0	28	1	0	32
Houthandel, Onderz. Opl. Arbeidsverh.	43	0	40	2	5	9
Houtverwerkende Industrie, SF	10	0	35	6	33	16
Huisartsenzorg, SF	2	68	12	3	0	15
Kappersbedrijf, O&O-fonds	47	0	47	0	0	7
Kartonnage en Flexibele Verpakkingen, FCB	25	3	7	42	0	24
Levensmiddelenbedrijf, SF	0	0	97	1	0	2
M&T METAAL WERKGEVERSBIIJDRADE Metaal en Technische bedrijfstakken, SF	6	4	78	3	0	9
MenT Carrosseriebedrijf, O&O-fonds	38	49	3	0	0	11
MenT Goud en Zilvernijverheid, O&O-fonds	11	0	0	0	0	89
MenT Isolatiebedrijf, O&O-fonds	7	33	0	0	0	60
MenT Metaalbewerkingsbedrijf, O&O-fonds	31	55	0	0	0	14
MenT Technisch Installatiebedrijf, O&O-fonds	50	36	4	0	0	11
Metalektro, A&O-fonds	34	40	1	5	0	21
Metalektro, R. v. Overleg	0	0	54	0	0	46
Metalektro, SF	2	4	88	4	0	1
Meubelindustrie en Meubileringsbedrijven, SF	66	0	26	1	0	7
Mode Interieur en Textielindustrie, O&O-fonds	74	0	0	0	0	26
Mode Interieur Tapijt en Textielindustrie, SF	0	0	93	0	0	7
Mode Interieur Tapijt en Textielindustrie, Vakraad	16	0	1	11	0	72
Motorvoertuigen en Tweewielersbedrijf, O&O-fonds	43	45	4	0	0	8
Motorvoertuigenbedrijf en het Tweewielersbedrijf, Fonds	8	1	74	9	0	8
Natuursteenbedrijf, SF	21	21	23	21	0	14
Orsima, FBA	0	0	73	0	0	27
Orsima, Kenniscentrum Cosi	42	10	0	0	0	48
Parket, SF	0	0	18	0	24	58

<b>fonds</b>	<b>o&amp;o</b>	<b>werkg</b>	<b>cao</b>	<b>arbo</b>	<b>overig</b>	<b>expl</b>
Pluimveeverwerkende Industrie, FCB	7	0	79	10	0	5
Recreatie, SF	28	8	45	0	0	19
Reisbranche, O&O-fonds	13	24	42	13	0	8
Samenwerkende Branches Detailhandel, SF	44	0	39	0	0	18
SBW Bibliotheekwerk	0	0	72	0	0	28
Schilders Afwerkings en, O&O-fonds	31	1	8	8	37	16
Schoonmaak en Glazenwassers, R. v. Arbeidsverh.	67	0	24	1	0	8
Slagersbedrijf, Vorming en Ontwikkelingsfonds	34	17	45	0	0	4
Sport, Arbeidsmarktfonds	31	0	37	0	0	32
Tandtechniek, SF	4	23	27	5	0	42
Tankstations en Wasbedrijven, Bijdragefonds	3	4	61	10	0	21
Tankstations en Wasbedrijven, O&O-fonds	61	7	16	0	0	16
Taxi, SF	5	1	23	1	0	71
Technische Groothandel, FKB	20	2	30	17	0	31
Tentoonstellingsbedrijven, Naleving	0	0	13	0	0	87
Tentoonstellingsbedrijven, SF	0	0	28	3	46	23
Textielgoederen, Groothandel in , FKB	31	0	42	2	0	25
Timmerindustrie, Werkgelegenheidsfonds	54	13	12	0	2	19
Tuincentrumbranche, SF	9	0	76	0	0	15
uitzendbranche Flexbranche STOOFF, O&O-fonds	70	3	0	0	0	27
uitzendbranche Flexbranche, Arbo	0	0	0	42	0	58
Uitzendbranche SFU, Fonds	0	0	0	0	0	100
Uitzendkrachten, Naleving	0	0	53	0	0	47
Vishandel, SF	0	1	68	0	0	32
Vlakglasbranche, O&O-fonds	68	0	0	6	0	25
Vleessector, FCB	25	10	48	3	0	13
Vleeswarenindustrie, FCB	24	1	44	6	0	26
Waterbouw, O&O-fonds	39	7	22	6	0	26
Welzijn en Maatsch.D, Jeugdzorg en Kinderopvang, FDA	43	0	43	0	0	14
Wonen, SF	52	17	7	17	0	6
Zoetwaren Industrie, SF	0		74	20	0	6



**BIJLAGE VIII BEVORDERING VAN (EEN BREDERE) INZETBAARHEID:  
OVERZICHT ONDERZOCHE INSTRUMENTEN, AANTAL CAO'S  
MET AFSPRAKEN OVER DE INSTRUMENTEN<sup>1</sup> (N=100)**

<b>instrument</b>	<b>eigen bedrijf/ sector zelfde functie</b>	<b>eigen bedrijf/ sector andere functie</b>	<b>buiten eigen bedrijf/sector zelfde functie</b>	<b>buiten eigen bedrijf/sector andere functie</b>
<i>directe instrumenten<sup>2</sup>, scholing</i>				
Sector overstijgende scholing				7 cao's
sociaal plan inzetten voor scholing		16 cao's		16 cao's
loopbaangesprek		35 cao's		35 cao's
loopbaanscan		27 cao's		27 cao's
loopbaantraject		1 cao		1 cao
plicht tot scholing	44 cao's		44 cao's	
functiegerichte scholing	89 cao's		89 cao's	
persoonlijk ontwikkelingsbudget	29 cao's	29 cao's	29 cao's	29 cao's
persoonlijk opleidingsplan	45 cao's	45 cao's	45 cao's	45 cao's
EVC	35 cao's	35 cao's	35 cao's	35 cao's
<i>totaal aantal instrumenten</i>	5	7	5	8
<i>cao's met min. één afspraak</i>	98	82	98	83
<i>directe instrumenten<sup>2</sup>, mobiliteit</i>				
doorstroom- en loopbaanmogelijkheden		19 cao's		19 cao's
stimulering externe mobiliteit			15 cao's	15 cao's
mobiliteitscentrum		15 cao's	15 cao's	15 cao's
om- en bijscholing	32 cao's	32 cao's	32 cao's	32 cao's
samenwerking cao-fondsen			0 cao's	0 cao's
externe stage			6 cao's	6 cao's
mobiliteitstoelage		1 cao	1 cao	1 cao
<i>totaal aantal instrumenten</i>	1	4	6	7
<i>cao's met min. één afspraak</i>	32	45	48	44
<i>indirecte instrumenten<sup>3</sup>, scholing</i>				
bedrijfsontwikkelingsplan		25 cao's		
bedrijfstakontwikkelingsplan		0 cao's		
verlof voor algemene scholing		23 cao's		23 cao's
functioneringsgesprekken	55 cao's	55 cao's		
verlof voor functiegerichte scholing	64 cao's		64 cao's	
recht op scholing	27 cao's	27 cao's	27 cao's	27 cao's
examenverlof	57 cao's	57 cao's	57 cao's	57 cao's
tijd sparen voor scholing	17 cao's	17 cao's	17 cao's	17 cao's
<i>totaal aantal instrumenten</i>	5	7	4	4
<i>cao's met min. één afspraak</i>	96	91	84	76
<i>indirecte instrumenten<sup>3</sup>, mobiliteit</i>				
stimulering interne mobiliteit	21 cao's	21 cao's		
vacaturebank		8 cao's	8 cao's	8 cao's
functieverbreding	4 cao's	4 cao's	4 cao's	4 cao's
taakrotatie	4 cao's	4 cao's	4 cao's	4 cao's
interne stage	9 cao's	9 cao's		
functiewisseling		6 cao's		6 cao's
<i>totaal aantal instrumenten</i>	4	6	3	4
<i>cao's met min. één afspraak</i>	29	33	14	17
<b>totaal aantal instrumenten</b>	<b>15</b>	<b>24</b>	<b>18</b>	<b>23</b>
<b>totaal aantal cao's met minstens één afspraak</b>	<b>99</b>	<b>99</b>	<b>99</b>	<b>96</b>

<sup>1</sup> Gegevens zijn ontleend aan het onderzoek naar cao-afspraken over duurzame inzetbaarheid (zie hoofdstuk Duurzame inzetbaarheid in Cao-afspraken 2016).

<sup>2</sup> Directe instrumenten zijn specifiek gericht op bevordering van inzetbaarheid op eigen functie/andere functie binnen of buiten het eigen bedrijf/sector.

<sup>3</sup> Indirecte instrumenten kunnen inzetbaarheid op eigen functie/andere functie binnen of buiten het eigen bedrijf/sector ondersteunen, zonder er specifiek op gericht te zijn.



## BIJLAGE IX CAO'S IN NEDERLAND

In deze bijlage wordt een overzicht gepresenteerd van de bij het ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid aangemelde cao's<sup>92</sup>. Deze cao's zijn ingedeeld naar soort en type cao, economische sector en aantallen werknemers.

### IX.1 Indelingscriteria

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

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

### IX.2 Analyse januari 2017

In deze paragraaf wordt de analyse voor begin 2017 gepresenteerd. Er wordt gebruik gemaakt van cao's met een expiratiedatum op of ná 31 december 2015.

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 IX.1 Aantal cao's, uitgesplitst naar soort en naar type**

type	soort		totaal
	bedrijfstak-cao's	ondernemings-cao's	
REG	179	480	659
VUT	9	-	9
O&O	15	-	15
SF	66	-	66
OVE	5	205	210
<b>totaal</b>	<b>274</b>	<b>685</b>	<b>959</b>

Het bestand omvat 959 cao's: 179 regulier bedrijfstak-cao's met daarnaast 95 overige regelingen (vervroegde uittreding, opleiding, sociaal fonds, overige) en 480 reguliere ondernemings-cao's met daarnaast 205 overige regelingen.

<sup>92</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.

**IX.3.1 Ondernemings-cao's: aantal cao's en aantal werknemers**

De in totaal 480 door ondernemingen aangemelde reguliere cao's zijn van toepassing op ruim 0,5 miljoen werknemers. Naast de reguliere cao's zijn door ondernemingen ook nog 205 andersoortige cao's overeengekomen. In onderstaande tabel is aangegeven op hoeveel werknemers de verschillende regelingen betrekking hebben.

**Tabel IX.2 Totaal aantal werknemers vallend onder ondernemings-cao's, uitgesplitst naar type**

type	aantal cao's	werknemers onder cao
REG	480	547.700
VUT	-	-
O&O	-	-
SF	-	-
OVE	205	435.600
<b>totaal<sup>1</sup></b>	<b>685</b>	

<sup>1</sup> De werknemersaantallen kunnen niet bij elkaar worden opgeteld omdat de regelingen elkaar, qua werkingsfeer geheel of gedeeltelijk, overlappen. De verschillende regelingen met betrekking tot de werknemers van één onderneming kunnen daarnaast op een verschillend aantal werknemers betrekking hebben.

**IX.3.2 Bedrijfstak-cao's: aantal cao's en aantal werknemers**

Onderstaande tabel heeft betrekking op de bedrijfstak-cao's. Van de 274 bedrijfstak-cao's zijn 179 akkoorden reguliere cao's. Voor de verschillende soorten cao's is aangegeven op hoeveel werknemers deze van toepassing zijn.

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

**Tabel IX.3 Totaal aantal werknemers vallend onder bedrijfstak-cao's, uitgesplitst naar type**

type	aantal cao's	werknemers		totaal <sup>1</sup>
		onder cao	onder avv	
REG	179	4.245.900	758.000	5.003.500
VUT	9	466.700	91.200	558.000
O&O	15	573.900	166.700	740.700
SF	66	2.622.900	364.400	2.987.300
OVE	5	410.000	1.300	411.300
<b>totaal<sup>2</sup></b>	<b>274</b>			

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

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

Naast de reguliere cao's zijn nog 95 andersoortige cao's met daarin afspraken op het terrein van vervroegde uittreding, scholing en sociale regelingen.



### IX.3.3 Overzicht van alleen de reguliere cao's

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

In totaal zijn er 659 reguliere cao's aangemeld waaronder ruim 5,5 miljoen werknemers vallen. Het betreft 179 bedrijfstak-cao's met ruim 5,0 mln. werknemers en 480 ondernemings-cao's met ruim 0,5 mln. werknemers.

**Tabel IX.4 Overzicht van reguliere cao's, naar soort en economische sector<sup>1</sup>**

economische sector	bedrijfstak-cao's		ondernemings-cao's		totaal aantal	
	cao's	werknemers	cao's	werknemers	cao's	werknemers
landbouw en visserij	7	102.100	2	300	9	102.400
industrie	38	633.400	225	99.600	263	733.000
bouwnijverheid	11	277.400	4	7.400	15	284.800
handel en horeca	39	1.157.700	39	54.700	78	1.212.400
vervoer en communicatie	13	247.200	78	135.300	91	382.600
zakelijke dienstverlening	22	498.000	86	201.900	108	699.900
overige dienstverlening	49	2.087.700	46	48.300	95	2.136.100
<b>totaal</b>	<b>179</b>	<b>5.003.500</b>	<b>480</b>	<b>547.700</b>	<b>659</b>	<b>5.551.200</b>

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

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

Ruim 4,2 mln. werknemers vallen rechtstreeks onder de werking van een bedrijfstak-cao en ruim 0,7 mln. werknemers worden door het algemeen verbindend verklaren van deze cao's gebonden.

**Tabel IX.5 Overzicht van werknemers onder cao en avv voor de reguliere bedrijfstak-cao's, uitgesplitst naar economische sector<sup>1</sup>**

economische sector	aantal		werknemers	
	cao's	cao	avv	totaal
landbouw en visserij	7	71.300	30.800	102.100
industrie	38	527.900	105.400	633.400
bouwnijverheid	11	209.800	67.600	277.400
handel en horeca	39	913.400	244.300	1.157.700
vervoer en communicatie	13	193.300	53.900	247.200
zakelijke dienstverlening	22	375.200	122.800	498.000
overige dienstverlening	49	1.955.100	133.100	2.087.700
<b>totaal</b>	<b>179</b>	<b>4.245.900</b>	<b>758.000</b>	<b>5.003.500</b>

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

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

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

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

economische sector	aantal cao's		
	ondernemings-cao's	bedrijfstak-cao's zonder avv	bedrijfstak-cao's met avv
landbouw en visserij	2	4	3
industrie	225	17	21
bouwnijverheid	4	5	6
handel en horeca	39	13	26
vervoer en communicatie	78	5	8
zakelijke dienstverlening	86	11	11
overige dienstverlening	46	32	17
<b>totaal</b>	<b>480</b>	<b>87</b>	<b>92</b>

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

**Tabel IX.6b Overzicht van het aantal werknemers onder ondernemings-cao's, bedrijfstak-cao's met en zonder avv, uitgesplitst naar economische sector<sup>1</sup>**

economische sector	aantal werknemers onder cao		
	ondernemings-cao's	bedrijfstak-cao's zonder avv	bedrijfstak-cao's met avv
landbouw en visserij	300	9.400	92.700
industrie	99.600	161.800	471.600
bouwnijverheid	7.400	11.400	266.000
handel en horeca	54.700	303.600	854.100
vervoer en communicatie	135.300	40.900	206.400
zakelijke dienstverlening	201.900	109.900	388.100
overige dienstverlening	48.300	908.700	1.179.000
<b>totaal</b>	<b>547.700</b>	<b>1.545.700</b>	<b>3.457.800</b>

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

## IX.4 Ontwikkelingen 2009-2017

Afgesloten wordt met een schets van de ontwikkelingen sinds 2009. In de tabel wordt naast het aantal cao's<sup>93</sup> ook het aantal werknemers weergegeven.

**Tabel IX.7 Aantal reguliere cao's en bijbehorende aantal werknemers, 2009-2017**

	cao's	werknemers
2009	748	6.149.500
2010	709	6.372.100
2011	688	6.128.500
2012	700	6.002.500
2013	674	5.953.000
2014	701	5.895.000
2015	680	5.486.400
2016	672	5.499.500
2017	659	5.551.200

Het aantal cao's laat in de periode 2009-2017 een wisselend beeld zien. Soms stijgt het aantal cao's ten opzichte van het voorafgaande jaar (2012, 2014 en 2017), soms is het aantal cao's lager dan in het voorafgaande jaar (2010, 2011, 2013, 2015 en 2016). De daling van het aantal werknemers in de periode 2010 tot 2016 kan wellicht worden toegeschreven aan de economische omstandigheden en de daaruit volgende krimp op de arbeidsmarkt. In 2016 stijgt het aantal werknemers onder cao weer, een stijging die doorzet in 2017 wellicht als gevolg van de aantrekkende economie.

### Ontwikkelingen in 2017

Het aantal cao's in Nederland ligt, begin 2017, 13 lager dan begin 2016. Dit is een netto-resultaat van 84 cao's waarvan de expiratedatum van de laatst aangemelde cao vóór 31 december 2015 ligt, en 71 cao's die in 2017 nieuw zijn ten opzichte van de rapportage *Cao-afspraken 2015*. Het gaat hier deels om cao's die voor het eerst zijn aangemeld, en deels om cao's die in het verleden wel eerder zijn aangemeld, maar met een zodanige expiratedatum dat de cao's niet in de rapportage *Cao-afspraken 2015* voorkwamen. De vervallen cao's komen vooral voor in de industrie, vervoer en communicatie en overige dienstverlening. De nieuwe cao's komen vooral voor in de industrie, vervoer en communicatie, handel en horeca en de zakelijke dienstverlening.

In tegenstelling tot het aantal cao's is het aantal werknemers onder een cao in 2017 hoger dan in 2016. Het verschil bedraagt 51.700 werknemers.

Enerzijds wordt deze stijging veroorzaakt door een positief saldo (60.100) dat voor rekening komt van de 71 in 2017 nieuw opgenomen cao's in vergelijking met de 84 in 2017 niet meer in het bestand voorkomende cao's.

Anderzijds zijn er cao's (die in beide jaren in het bestand zitten) waarvoor het aantal werknemers in 2016 en 2017 ongelijk aan elkaar is. Deze veranderende werknemersaantallen in de cao's zorgen voor een negatief saldo (8.400).

In 71 cao's is het aantal werknemers onder cao in 2017 hoger dan in 2016. Enkele voorbeelden van cao's die onder deze groep vallen zijn de cao's voor de

93 Bij het bepalen van het aantal cao's zijn de cao's meegenomen waarvan de expiratedatum maximaal een jaar voor de peildatum ligt.

Ambulancezorg, Beveiliging, Coffee and Tea, Dagattractiebedrijf, Energie en Nutsbedrijven, Fashion en sport Lifestyle, Gulpener, Horecaproducten groothandel en de Kleinmetaal.

In 74 cao's is het aantal werknemers onder cao in 2017 lager dan in 2016. Voorbeelden van cao's met minder werknemers dan in 2016 zijn de cao's voor de Bloemen en Planten detailhandel, Carglass, Drogisterijbranche, Houtverwerkende industrie, KLM Grondpersoneel, Natuursteenbedrijf, Sociale Verzekeringsbank Theater en Dans, Verzekeringsbedrijf buitendienst en Zorgverzekeraars.

## **BIJLAGE X AANGEMELDE EN LOPENDE CAO'S**

In deze bijlage wordt een beeld geschetst van het totaal aantal cao's dat op 1 januari 2017 een expiratedatum heeft die ligt in de toekomst en hoe dit zich verhoudt tot voorgaande jaren.

Voor de groep van 98 steekproefcao's wordt in beeld gebracht wat de stand van zaken is ten aanzien van de cao-onderhandelingen. De vraag is, voor de cao's die geëxpireerd zijn, wordt er onderhandeld en hoe verlopen de onderhandelingen of liggen de onderhandelingen stil en worden er door de bonden acties voorbereid of gevoerd.

### **X.1 Opzet**

Afspraken over arbeidsvoorwaarden krijgen pas de status van cao indien deze door de betrokken partijen, vakbonden en werkgeversorganisaties, worden aangemeld bij het ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid. Er wordt een overzicht gegeven van alle in enig jaar aangemelde en lopende cao's voor de periode 2011-2016.

Allereerst zullen enkele metagegevens worden gepresenteerd:

- Gemiddelde aantal jaarlijks aangemelde cao's
- Aantal werknemers
- Bedrijfstak-cao's versus ondernemings-cao's
- Economische sector

Verder wordt ingegaan op het aantal lopende cao's op het peilmoment, 1 januari 2017. Het gaat hier dus om de cao's met looptijd op het peilmoment, of wel de cao's die op het peilmoment nog niet geëxpireerd zijn<sup>94</sup>.

### **X.2 Resultaten steekproef**

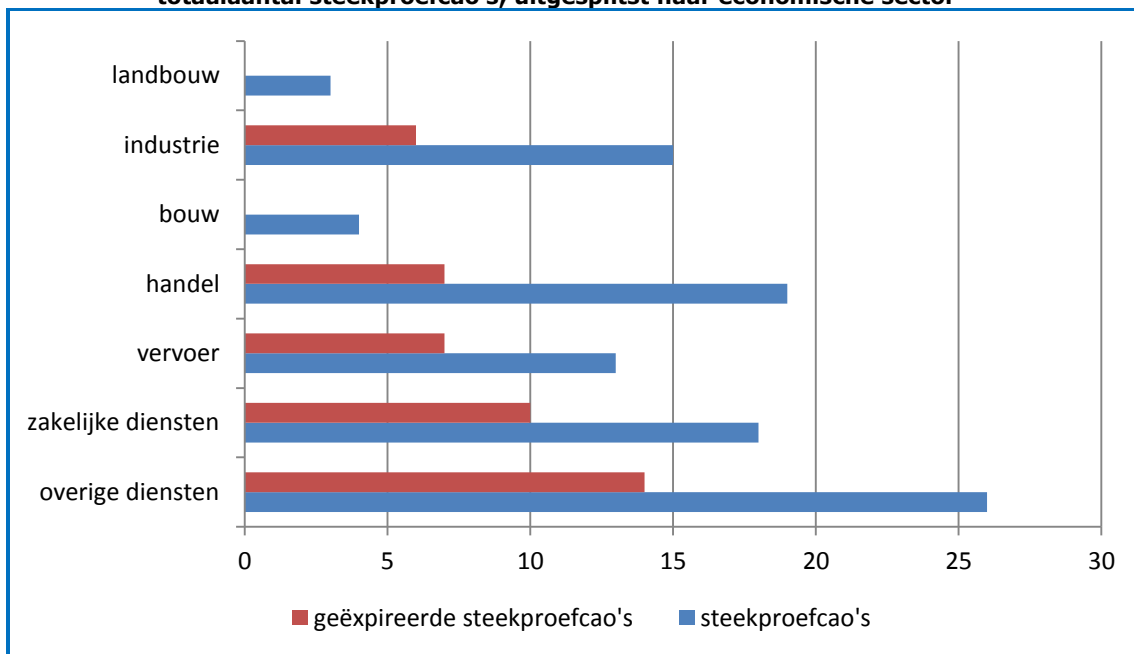
De steekproef bestaat uit 98 cao's. Deze 98 cao's zijn van toepassing op bijna 4,8 miljoen werknemers. De steekproef bestaat uit 68 bedrijfstak-cao's van toepassing op 94% van de werknemers en 30 ondernemings-cao's van toepassing op 6% van de werknemers onder de steekproef.

Op 1 januari 2017 zijn van de 98 steekproefcao's 44 cao's geëxpireerd. Deze 44 cao's zijn van toepassing op 46% van de werknemers. 32% van deze cao's valt in de sector overige dienstverlening, gevolgd door de zakelijke dienstverlening met 23% van de 44 cao's.

---

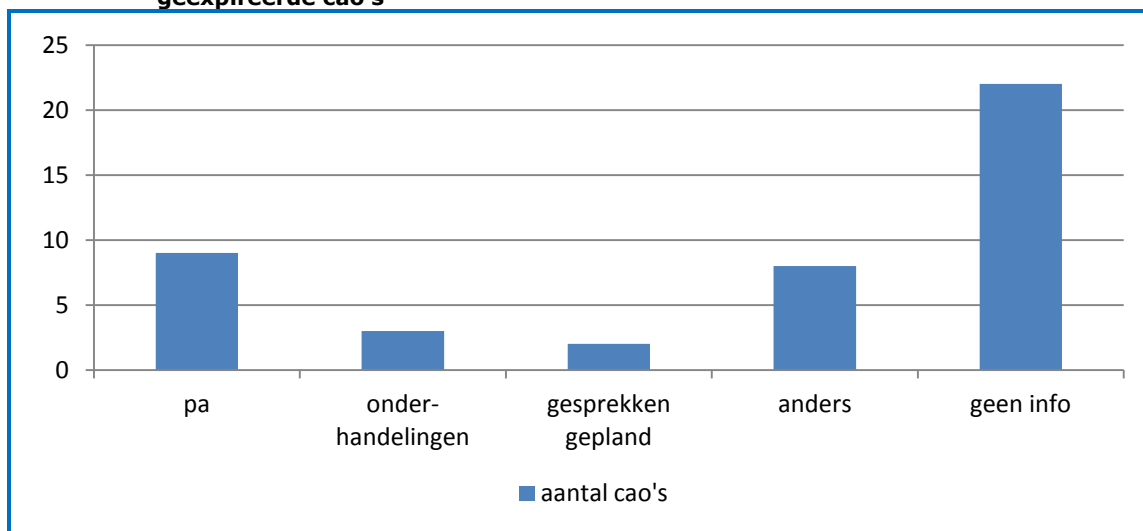
94 De werkwijze in deze bijlage verschilt van de werkwijze in Bijlage IX waarin wordt gerapporteerd op basis van cao's die op het peilmoment van 31 december 2016 niet langer dan een jaar eerder zijn geëxpireerd. Dit in verband met de nawerking van cao's.

**Grafiek X.1 De per 1 januari 2017 geëxpireerde cao's in de steekproef afgezet tegen het totaal aantal steekproefcao's, uitgesplitst naar economische sector**



In 9 van de 44 ondernemingen en bedrijfstakken is inmiddels een principeakkoord voor een nieuwe cao afgesloten. In 3 sectoren wordt onderhandeld en in 2 sectoren zijn deze op korte termijn gepland of liggen de onderhandelingen even stil.

**Grafiek X.2 Cao-onderhandelingen: een stand van zaken met betrekking tot de 22 geëxpireerde cao's**



In 8 sectoren is er over verschillende zaken onenigheid tussen partijen (loonontwikkeling, toeslagen, werktijden, flexibel personeelsbeleid, pensioenen), hebben werkgevers een eindbod gedaan of bestaat er bij partijen weinig animo om tot een nieuwe cao te komen. Van 22 cao's is geen informatie beschikbaar.

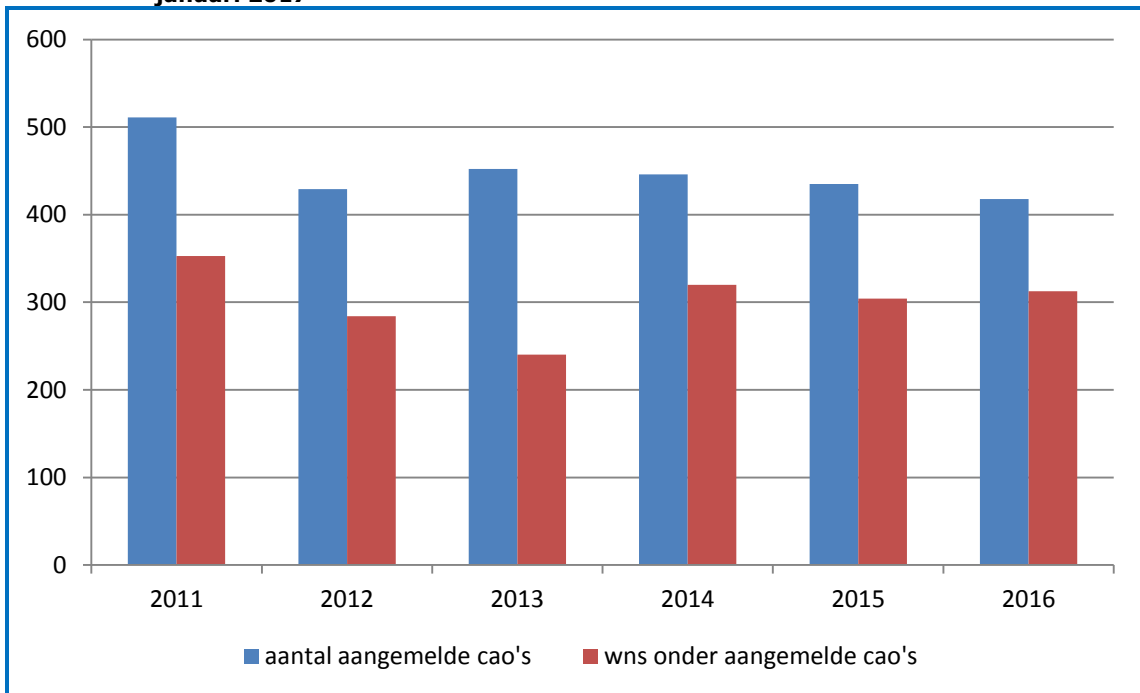
### X.3 Jaarlijks aangemelde cao's

In onderstaande grafiek is voor de jaren 2011 t/m 2016 het jaarlijkse aantal aangemelde cao's weergegeven. De in 2011 aangemelde cao's bijvoorbeeld hebben een kvo-datum (kennisgeving van ontvangst) die ligt in het jaar 2011. Voor de bepaling van de jaarlijks aangemelde cao's is dus de datum van belang waarop de cao door de cao-partijen bij het ministerie is aangemeld.

Op basis van de in de jaren 2011 tot en met 2016 bij het ministerie aangemelde cao's blijkt dat er jaarlijks gemiddeld 449 cao's worden aangemeld. De cao's zijn van toepassing op gemiddeld 3,02 miljoen werknemers.

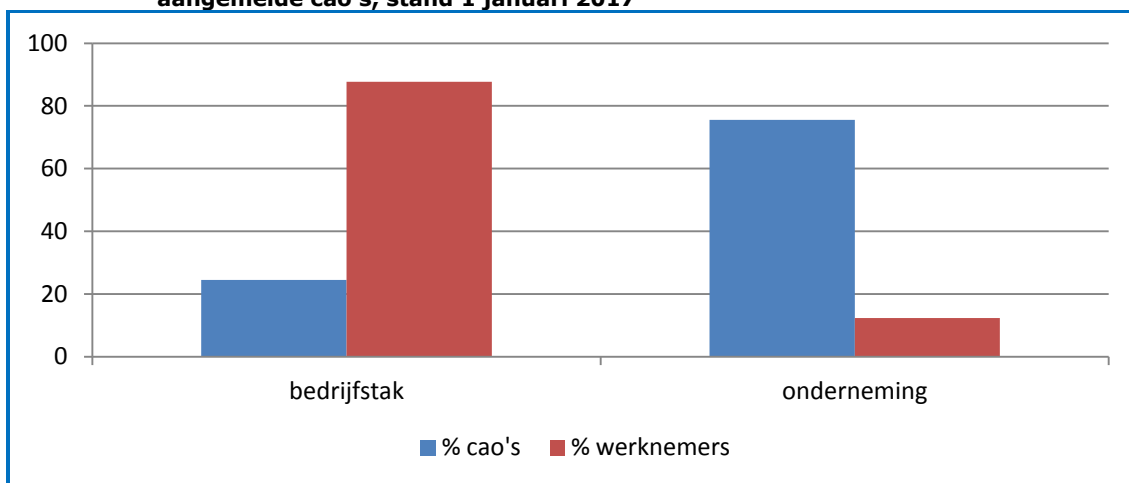
In onderstaande tabel zijn de jaarlijks aangemelde cao's en het daaronder vallende aantal werknemers weergegeven. Het betreft nieuw overeengekomen cao's die in het betreffende jaar bij het ministerie zijn aangemeld.

**Grafiek X.3 Aantal in enig jaar aangemelde cao's en het daaronder vallende aantal werknemers (x10.000) voor de periode 2011-2016, stand van zaken per 1 januari 2017**



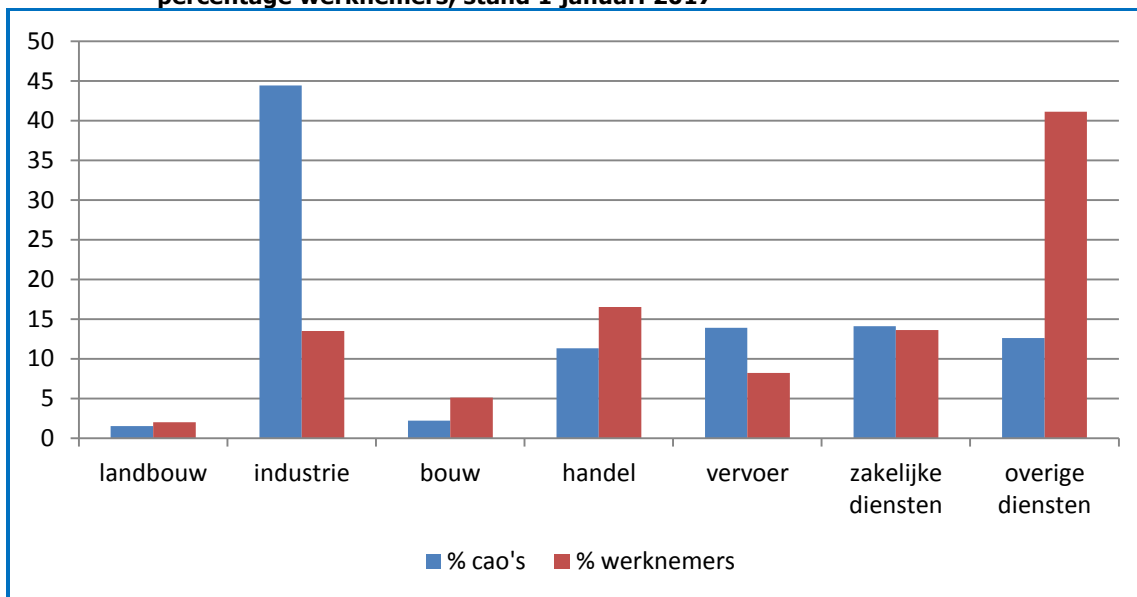
Van de gemiddeld 449 aangemelde cao's is 76% een ondernemings-cao. Deze cao's zijn van toepassing op 12% van de 3,02 miljoen werknemers. De overige 24% van de 449 aangemelde cao's zijn bedrijfstak-cao's. Deze cao's zijn van toepassing op 88% van de 3,02 miljoen werknemers.

**Grafiek X.4 Het gemiddelde percentage bedrijfstak- en ondernemings-cao's en bijbehorende percentage werknemers op basis van de in de jaren 2011 tot en met 2016 aangemelde cao's, stand 1 januari 2017<sup>95</sup>**



In onderstaande grafiek is voor de 449 cao's, van toepassing op 3,02 miljoen werknemers, de verdeling naar economische sector weergegeven. Van de aangemelde cao's is 44% afkomstig uit de sector industrie, 2% is afkomstig uit de landbouw- resp. bouwsector en 11-14% van de aangemelde cao's is afkomstig uit de overige sectoren.

**Grafiek X.5 Het gemiddelde percentage cao's per economische sector en bijbehorende percentage werknemers, stand 1 januari 2017<sup>96</sup>**



In tegenstelling tot het aantal cao's vallen de meeste werknemers (41%) onder een cao uit de sector overige dienstverlening. 17% van de werknemers valt onder een cao uit de handel en horeca, 14% van de werknemers valt onder een cao uit de

95 Voor aantallen cao's wordt verwezen naar paragraaf X.5

96 Voor aantallen cao's wordt verwezen naar paragraaf X.5



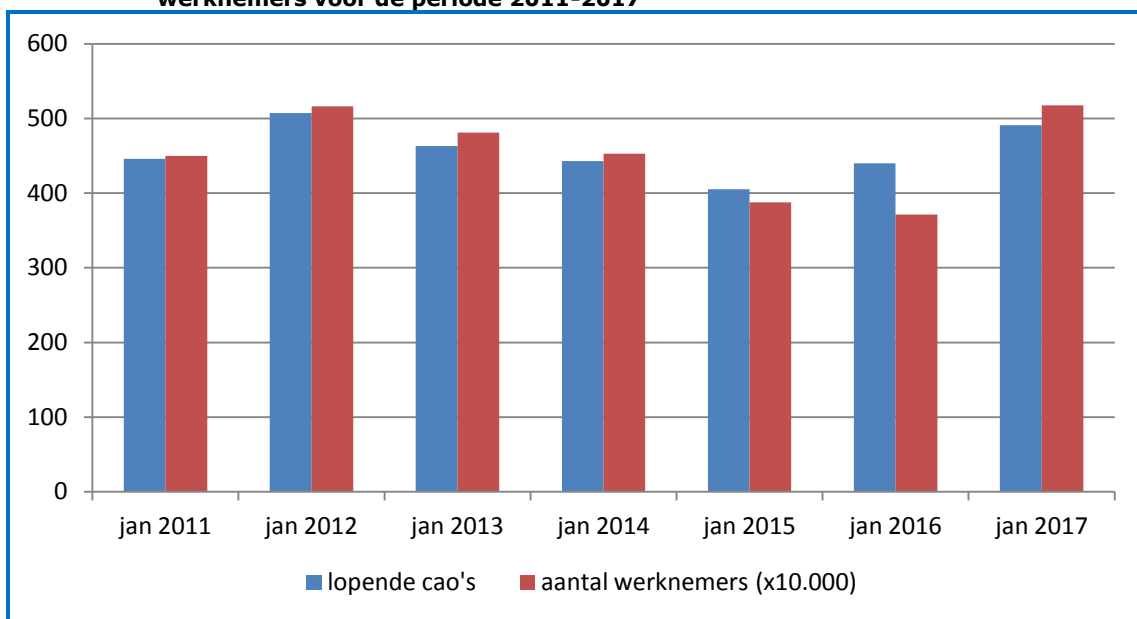
zakelijke dienstverlening en de sector industrie. De overige werknemers (8, 5 resp. 2%) vallen onder een cao uit de sectoren vervoer, bouw en landbouw.

#### X.4 Lopende cao's op het peilmoment 1 januari<sup>97</sup>

Voor de bepaling van de lopende cao's op enig moment is de expiratedatum van belang. Een lopende cao heeft op het peilmoment een expiratedatum die in de toekomst ligt, dus op of na 31 december expireert.

In onderstaande grafiek zijn de lopende cao's op 1 januari voor de jaren 2011-2017 in beeld gebracht. De blauwe kolom geeft de lopende cao's weer, de rode kolom het aantal werknemers.

**Grafiek X.6 Het aantal lopende cao's op 1 januari en het daaronder vallende aantal werknemers voor de periode 2011-2017<sup>98</sup>**



Op 1 januari 2017 hebben 491 cao's een expiratedatum die ligt op of na 31 december 2016. Deze cao's zijn van toepassing op 5,17 miljoen werknemers. Gemiddeld ligt op de peildatum 1 januari het aantal lopende cao's op 456 cao's, van toepassing op gemiddeld 4,64 miljoen werknemers.

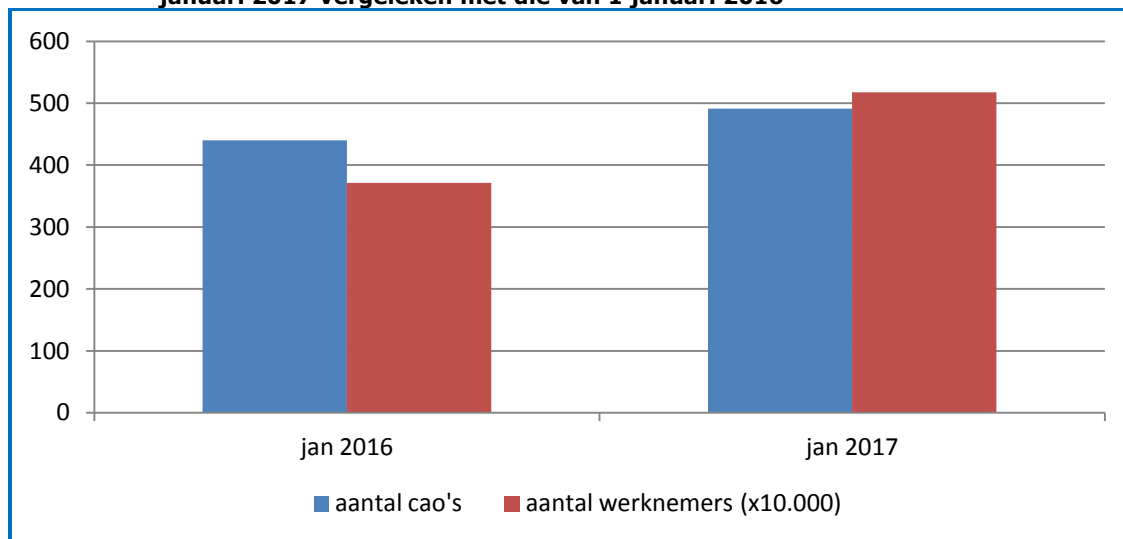
97 Daarnaast zijn er nog de cao's die nawerking kennen. Uitgaande van het peilmoment ligt de expiratedatum van de cao's met nawerking in het jaar voorafgaande aan het peilmoment. Dat wil zeggen dat de cao op het peilmoment niet meer dan één jaar ervoor geëxpireerd mag zijn. Deze cao's blijven in deze rapportage buiten beschouwing.

98 Voor een verdeling van het aantal cao's en daaronder vallende aantal werknemers per 1 januari 2017, uitgesplitst naar soort en economische sector, wordt verwezen naar paragraaf X.6.

#### X.4.1 Januari 2017 vergeleken met Januari 2016

Op 1 januari 2016 vielen nog 3,71 miljoen werknemers onder een cao waarvan de expiratedatum lag op of na 31 december 2015, op 1 oktober 2016 waren dat er bijna 1,5 miljoen meer.

**Grafiek X.7 Aantal lopende cao's en bijbehorende aantal werknemers: stand van zaken per 1 januari 2017 vergeleken met die van 1 januari 2016**



De stijging van het aantal werknemers komt deels voor rekening van, naar werknemersaantallen gemeten, grote cao's: beroepsonderwijs en volwasseneneducatie, gehandicaptenzorg, gemeenten, levensmiddelen en levensmiddelen grootwinkelbedrijf, metalektro en metalektro hp, motorvoertuigen, primair onderwijs en voortgezet onderwijs.

#### X.5 Aangemelde cao's en werknemers

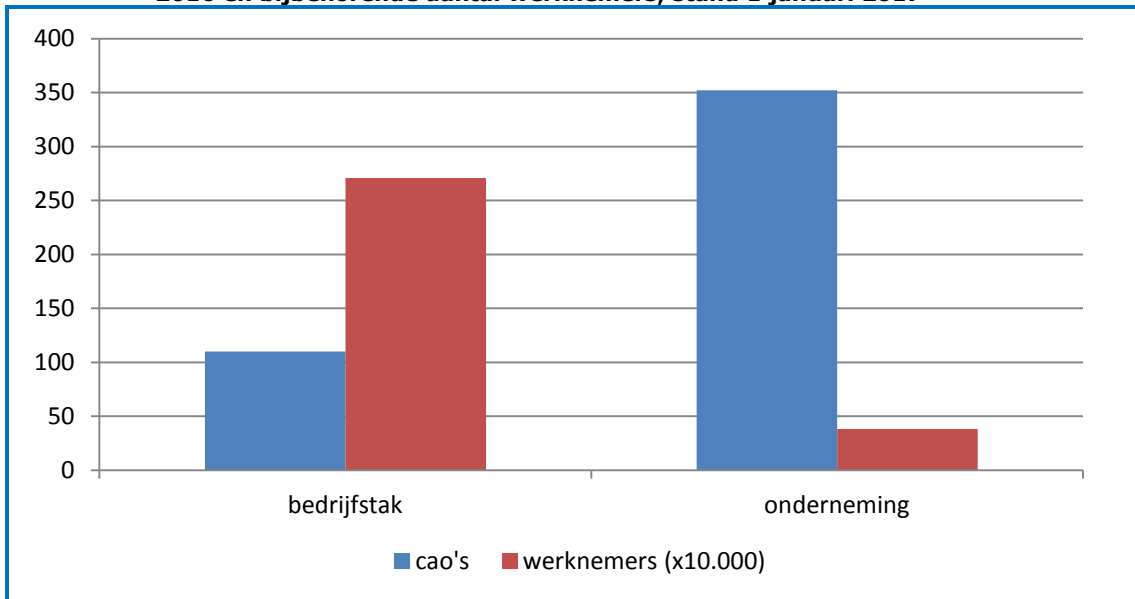
In onderstaande tabel zijn de gemiddelde aantallen aangemelde cao's voor de periode 2011-2016, uitgesplitst naar ondernemings-cao's en bedrijfstak-cao's, en de daaronder vallende werknemers opgenomen.

**Tabel X.1 Het gemiddelde aantal bedrijfstak- en ondernemings-cao's voor de periode 2011-2016 en bijbehorende aantal werknemers, stand 1 januari 2017**

	cao's	werknemers (x10.000)
bedrijfstak	110	265,09
onderneming	339	37,14
	449	302,23

De gegevens in de tabel zijn in onderstaande grafiek grafisch weergegeven.

**Grafiek X.8 Het gemiddelde aantal bedrijfstak- en ondernemings-cao's voor de periode 2011-2016 en bijbehorende aantal werknemers, stand 1 januari 2017**



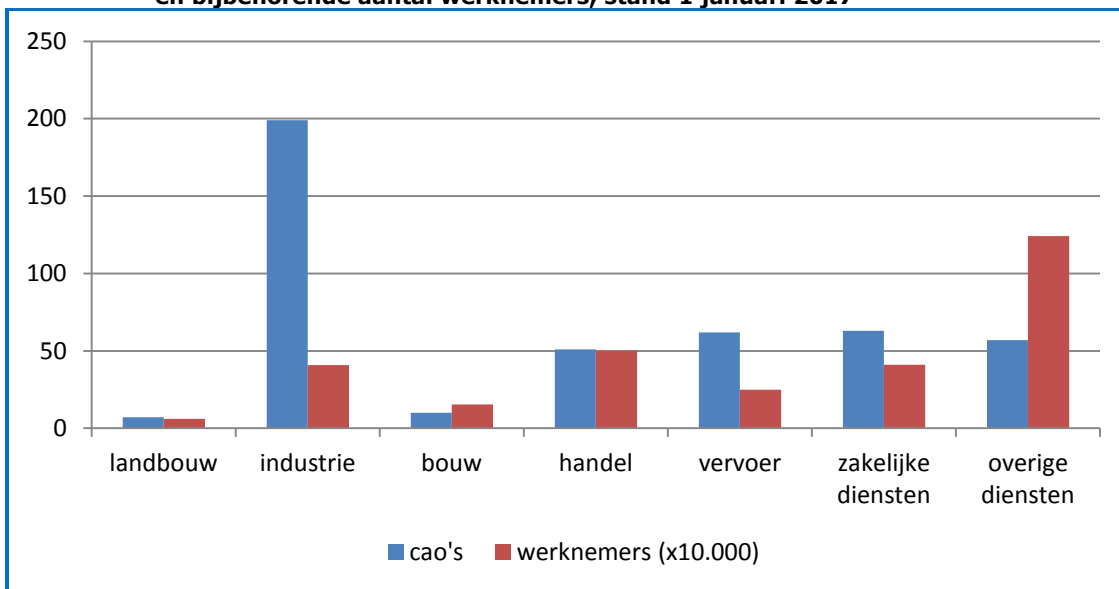
In onderstaande tabel zijn de aantallen aangemelde cao's, uitgesplitst naar economische sector, en de daaronder vallende werknemers opgenomen.

**Tabel X.2 Het gemiddelde aantal cao's voor de periode 2011-2016 per economische sector en bijbehorende aantal werknemers, stand 1 januari 2017**

	cao's	werknemers (x10.000)
landbouw	7	6,09
industrie	199	40,71
bouw	10	15,30
handel	51	50,04
vervoer	62	24,87
zakelijke diensten	63	41,04
overige diensten	57	124,18
	449	302,23

De gegevens in de tabel zijn in onderstaande grafiek grafisch weergegeven.

**Grafiek X.9 Het gemiddelde aantal cao's voor de periode 2011-2016 per economische sector en bijbehorende aantal werknemers, stand 1 januari 2017**



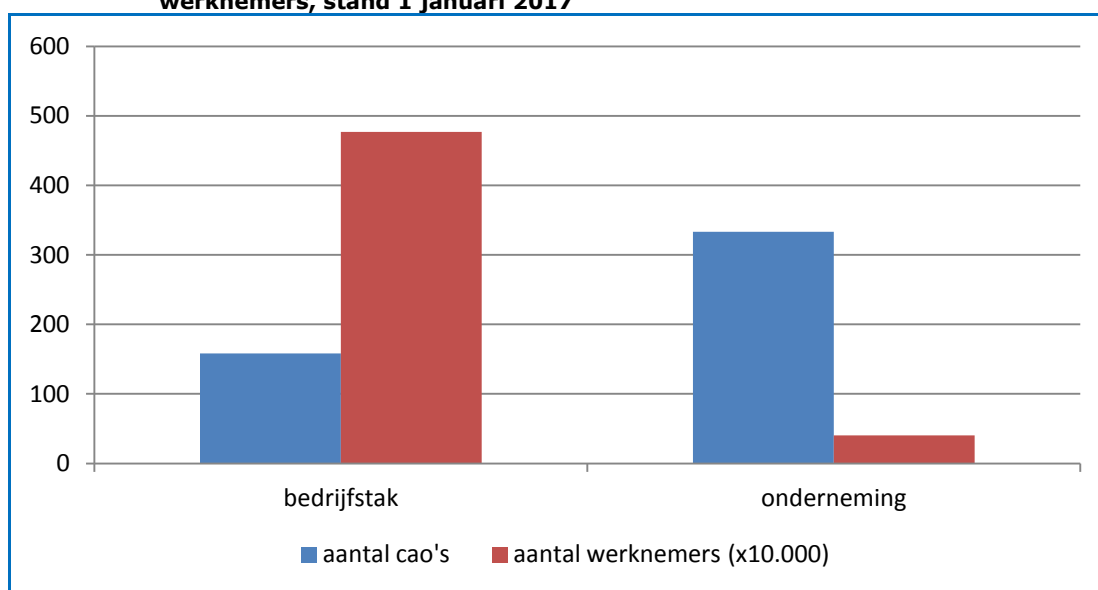
## X.6 Lopende cao's en werknemers

In onderstaande tabel zijn per 1 januari 2017 het aantal lopende cao's, uitgesplitst naar ondernemings-cao's en bedrijfstak-cao's, en de daaronder vallende werknemers opgenomen.

**Tabel X.3 Het aantal lopende bedrijfstak- en ondernemings-cao's en bijbehorende aantal werknemers, stand 1 januari 2017**

	cao's	werknemers (x10.000)
bedrijfstak	158	477,00
onderneming	333	40,31
	491	517,31

De gegevens in de tabel zijn in onderstaande grafiek grafisch weergegeven.

**Grafiek X.10** Het aantal lopende bedrijfstak- en ondernemings-cao's en bijbehorende aantal werknemers, stand 1 januari 2017

In onderstaande tabel zijn per 1 januari 2017 het aantal lopende cao's, uitgesplitst naar economische sector, en de daaronder vallende werknemers opgenomen.

**Tabel X.4** Het aantal lopende cao's per economische sector en bijbehorende aantal werknemers, stand 1 januari 2017

	cao's	werknemers (x10.000)
landbouw	6	9,84
industrie	192	72,71
bouw	14	28,04
handel	51	74,50
vervoer	75	36,96
zakelijke diensten	80	88,44
overige diensten	73	206,82
	491	517,31

De gegevens in de tabel zijn in onderstaande grafiek grafisch weergegeven.

**Grafiek X.11 Het aantal lopende cao's per economische sector en bijbehorende aantal werknemers, stand 1 januari 2017**

