



Ministerie van  
Sociale Zaken en  
Werkgelegenheid

## NAJAARSRAPPORTAGE CAO-AFSPRAKEN 2010

December 2010



	<b>BLZ</b>
<b>INHOUDSOPGAVE</b>	
SAMENVATTING	I
1 INLEIDING	1
2 DE CONTRACTLOONMUTATIE IN 2010	3
2.1 De stand van zaken in 2010	3
2.2 Een nadere analyse van de contractloonmutatie in 2010	5
2.3 Verschillen tussen markt, zorg en overheid en economische sectoren	6
3 FLEXIBELE BELONING	9
3.1 Algemene onderzoeksresultaten	9
3.2 Flexibele beloningsvormen	10
3.2.1 Eenmalige en structurele uitkeringen	11
3.2.2 Resultaatafhankelijke uitkeringen	12
3.3 Ontwikkelingen in 2010	14
3.4 Jaarlijkse salarisaanpassing	14
3.4.1 Systematiek van automatische periodieken	15
3.4.2 Systematiek van beoordeling van individuele werknemers	15
3.4.3 Resultaten	16
4 ARBEIDSPARTICIPATIE GEDEELTELIJK ARBEIDSGESCHIKTEN	19
4.1 Inleiding	19
4.2 Algemene bepalingen over arbeidsparticipatie gedeeltelijk arbeidsgeschikten	20
4.3 Re-integratiebeleid	20
4.3.1 Algemene afspraken op het gebied van re-integratie	21
4.3.2 Re-integratieafspraken in het kader van de Wet Verbetering Poortwachter en de Wet SUWI	22
4.4 Aanpassingsbeleid	24
4.5 Integratiebeleid	24
4.6 Ontwikkelingen in 2010	26
5 EMPLOYABILITY	29
5.1 Totaaloverzicht diverse employability-instrumenten	29
5.2 Scholing	30
5.2.1 Scholing algemeen: de verschillende vormen van scholing	30
5.2.2 Scholing specifiek: enkele bijzondere invalshoeken	31
5.3 Scholingsverlof	32
5.3.1 Scholingsverlof algemeen	32
5.3.2 Scholingsverlof specifiek: het (on)betaalde karakter en de duur van het verlof	33
5.4 Ontwikkelingsplannen	33
5.5 Loopbaanbevordering en mobiliteit	34
5.6 Motiverend beloningsbeleid	36
5.7 Arbeidsmarktgericht employabilitybeleid	36
5.8 Doelgroepen en employabilitybeleid	38
5.9 Ontwikkelingen in 2010	39

6	WERKGELEGENHEID	41
6.1	Werkgelegenheidsbepalingen algemeen	41
6.1.1	Aantal arbeidsplaatsen	42
6.1.2	Doelgroepen	42
6.2	Werkervaringsplaatsen	43
6.3	Werkgelegenheidsplannen	43
6.3.1	Werkgelegenheidsplannen en scholing	44
6.4	Stageplaatsen	44
6.5	Arbeidspools en detachering	44
6.6	Ontwikkelingen in 2010	44
7	LOONDOORBETALING BIJ ZIEKTE EN ARBEIDSONGESCHIKTHEID	47
7.1	Inleiding	47
7.2	Loondoorbetaling in het 1 en 2 <sup>e</sup> ziektejaar	47
7.3	Bovenwettelijke aanvullingen na het 1 <sup>e</sup> en 2 <sup>e</sup> ziektejaar	49
7.4	Ontwikkelingen in 2010	53
8	FLEXIBELE ARBEIDSRELATIES	55
8.1	Inleiding	55
8.2	De ketenbepaling in cao's	55
8.2.1	De totale periode van (de keten van) arbeidsovereenkomsten voor bepaalde tijd	56
8.2.2	Het aantal arbeidsovereenkomsten voor bepaalde tijd	57
8.2.3	Tussenpozen tussen arbeidsovereenkomsten voor bepaalde tijd	58
8.3	Cao's waarin de ketenbepaling buiten werking is gesteld in algemene en niet algemene zin	58
8.4	Cao's met bepalingen over aanpassing van de ketenbepaling conform de wetswijziging: langer dan 3 jaar en meer dan 3 keer	58
8.5	Aanleiding voor aanpassing van de ketenbepaling voor bepaalde groepen werknemers	59
8.6	Verlengen van één lange arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd	59
8.7	Opvolgend werkgeverschap	59
8.8	Ontwikkelingen in 2010	60
8.9	Positie van Flexwerkers naar aanleiding van het akkoord van de Stichting van de Arbeid van 24 maart 2009	61

#### Bijlagen:

1	Contractloonmutaties 2010
2	Berekening van de (gemiddelde) contractloonmutatie
3	Flexibele beloning
4	Arbeidsparticipatie gedeeltelijk arbeidsgeschikten
5	Cao's met afspraken over verlof in verband met scholing
6	Cao-afspraken over werkgelegenheid in 2010
7	Flexibele arbeidsrelaties
8	Overzicht arbeidsduur in cao's

## SAMENVATTING

In deze Najaarsrapportage cao-afspraken 2010 komen 7 onderwerpen aan de orde: de contractloonontwikkeling, flexibele beloning, arbeidsparticipatie gedeeltelijk arbeidsgeschikten, employability, werkgelegenheid, loondoorbetaling bij ziekte en arbeidsongeschiktheid, en flexibele arbeidsrelaties. Voor deze onderwerpen wordt een voorlopige stand van zaken over 2010 gepresenteerd. Aan de hand van 57 (principe)akkoorden die in 2010 zijn vernieuwd, wordt ingegaan op de ontwikkelingen in 2010.

De peildatum voor het onderzoek ligt op 1 oktober 2010. Het aantal cao's waarop het onderzoek is gebaseerd, is per onderwerp wisselend. Meestal wordt uitgegaan van de steekproef van 114 cao's die in 2010 voor cao-onderzoek wordt gebruikt (van toepassing op circa 5,2 miljoen werknemers). De rapportage over de contractloonontwikkeling over 2010 is gebaseerd op de 85 akkoorden waarvan op de peildatum de loongegevens over geheel 2010 bekend zijn (van toepassing op 76% van de werknemers onder de steekproef). Om een zo actueel mogelijk beeld van de contractloonontwikkeling te kunnen geven, wijkt de peildatum voor dit onderwerp af van die voor de andere onderwerpen (12 november 2010).

### ***Contractloonontwikkeling***

Het voorlopige beeld van de contractloonontwikkeling in 2010 geeft een stijging op niveaubasis te zien van gemiddeld 0,8% en op jaarbasis van gemiddeld 1,0%. Op niveaubasis is de stijging 1,5%-punt lager dan in 2009; op jaarbasis is dit 1,7%-punt. De akkoorden die in 2009 tot stand zijn gekomen kennen op niveaubasis voor 2010 een contractloonmutatie die in dezelfde orde van grootte ligt als die in de akkoorden die ná 1 januari 2010 zijn afgesloten: 0,9% tegen 0,8%. Dit is ook op jaarbasis het geval: respectievelijk 1,0% en 1,1%. In de 92 akkoorden die ná het Sociaal Overleg van 24 maart 2009 tot stand zijn gekomen (met onder meer afspraken over een verantwoorde loonontwikkeling), is de mutatie op basis van het zogenoemde 12-maandsgemiddelde 0,9%.

In de rapportage is een analyse naar economische sectoren opgenomen. Voor de sectoren vervoer en communicatie en overige dienstverlening is echter sprake van een zeer voorlopig beeld, omdat het percentage werknemers waarvoor de contractloonmutatie bekend is, relatief laag is (respectievelijk 69% en 59%). De contractloonontwikkeling op niveaubasis is in de sector bouw het laagst (gemiddeld respectievelijk 0,2%) en het hoogst in de sector overige dienstverlening (gemiddeld 1,5%). Als wordt gekeken naar het onderscheid markt-zorg-overheid, dan blijkt dat de contractloonontwikkeling op niveaubasis het hoogst is voor de overheidssector (gemiddeld 1,8%) en het laagst in de marktsector (gemiddeld 0,6%).

### ***Flexibele beloning***

In het onderzoek zijn twee hoofdvormen van flexibele beloning onderscheiden: eenmalige en structurele uitkeringen en resultaatafhankelijke uitkeringen. Aan eenmalige en structurele uitkeringen zijn geen nadere voorwaarden verbonden. Onder deze hoofdvorm vallen eenmalige uitkeringen, jaarlijkse gratificaties en/of 13<sup>e</sup> maand. Resultaatafhankelijke uitkeringen worden verstrekt als aan bepaalde voorwaarden is voldaan. Onder deze hoofdvorm vallen winstdeling, resultaatuitkering<sup>1</sup> en/of prestatiebeloning. Daarnaast wordt in het onderzoek aandacht besteed aan de wijze waarop jaarlijks salaris aanpassing van werknemers

---

<sup>1</sup> Een resultaatuitkering is een uitkering die afhankelijk is van het (op het niveau van de onderneming) behalen van een resultaat dat niet gerelateerd is aan financiële doelstellingen (bijvoorbeeld terugdringing van ziekteverzuim).

plaats vindt: op basis van automatische periodieken of op basis van een systeem van beoordeling.

In 91 cao's (van toepassing op 80% van de werknemers) komen afspraken over flexibele beloning voor. De afspraken betreffen vooral eenmalige en structurele uitkeringen: deze komen in 76 van de 91 cao's voor. Afspraken over resultaatafhankelijke uitkeringen komen in 46 van de 91 cao's voor (in 31 cao's komen afspraken over beide hoofdvormen voor). Onderscheiden naar de zes afzonderlijke vormen van flexibele beloning blijken afspraken over jaarlijkse gratificaties het meest in cao's voor te komen: dat is in 57 cao's het geval (dit is inclusief afspraken over een werkgeversbijdrage in het kader van de levensloopregeling). Afspraken over de vijf andere vormen van flexibele beloning komen in mindere mate voor. In ondernemings-cao's komen afspraken over flexibele beloning vaker voor dan in bedrijfstak-cao's: 94% van de ondernemings-cao's kent één of meer afspraken over flexibele beloning tegen 73% van de bedrijfstak-cao's. In 2010 zijn in 31 van de 57 nieuwe (principe)akkoorden nieuwe afspraken over flexibele beloning opgenomen, bestaande afspraken gewijzigd of afspraken vervallen.

Wat de jaarlijkse salarisaanpassing betreft worden twee hoofdvormen onderscheiden: een systematiek van automatische periodieken en een systematiek van beoordeling. In 45 akkoorden (van toepassing op 50% van de werknemers) vindt de jaarlijkse salarisaanpassing plaats op basis van automatische periodieken. In 30 van die 45 akkoorden wordt werkgevers tegelijkertijd de mogelijkheid geboden om, afhankelijk van het presteren van de werknemer, extra te belonen dan wel de periodiek te onthouden. In 35 akkoorden (van toepassing op 11% van de werknemers) vindt salarisaanpassing plaats op basis van een beoordeling van het functioneren van de werknemer. Tot slot zijn er 23 akkoorden (van toepassing op 26% van de werknemers) waarin de werkgever kan kiezen om de salarisaanpassing te baseren op automatische periodieken of op basis van beoordeling; of wordt voor verschillende groepen werknemers een verschillende systematiek toegepast.

### ***Arbeidsparticipatie gedeeltelijk arbeidsgeschikten***

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

In 105 van de 114 onderzochte cao's (84% van de werknemers onder de onderzochte cao's) komen afspraken voor die passen binnen één van deze drie categorieën. De meeste afspraken hebben betrekking op re-integratiebeleid (104 cao's). In 26 cao's staat een afspraak over het in dienst houden of in principe niet ontslaan van personen die minder dan 35% arbeidsongeschikt zijn.

Op dit moment staan in 49 van de 114 onderzochte cao's (39% van de werknemers onder de onderzochte cao's) afspraken over aanpassingsbeleid. In 50 cao's staan afspraken over integratiebeleid. In 12 cao's komen afspraken voor over het verbeteren van de positie van jongeren.

Wat betreft de ontwikkelingen sinds januari 2010 is te zien dat cao-partijen vooral op het gebied van integratiebeleid nieuwe afspraken maken. In 15 van de 57 cao's en principeakkoorden afgesloten na 1 januari 2010 staan nieuw afspraken over integratiebeleid. Van deze 15 nieuwe afspraken gaan 14 over het bevorderen van de arbeidsdeelname van wajongers. Dit kunnen intentionele afspraken zijn om bijvoorbeeld aandacht te besteden aan de positie van wajongers, maar ook concrete aantallen werkplekken die door wajongers vervuld kunnen worden.

### ***Employability***

Employabilitybeleid is gericht op het realiseren van een brede(re) inzetbaarheid van de werknemer. Vrijwel alle onderzochte cao's kennen traditioneel afspraken over scholing en/of scholingsverlof. De scholingsafspraken zijn vaak functiegericht. 19 van de onderzochte cao's hebben afspraken over algemene scholing. En in 37 van de onderzochte cao's komen afspraken voor over Erkenning van Verworven Competenties (EVC). In diverse cao's is voor de werknemers een recht en/of een plicht tot scholing is opgenomen. Dat is in 50 cao's het geval. Werknemers kunnen ook door financiële prikkels worden gestimuleerd om bepaalde kwalificaties te behalen of andere functies te vervullen. Dit is een onderdeel van motiverend beloningsbeleid. In 11 van de onderzochte cao's is een relatie tussen financiële prikkels en een brede inzet van de werknemer nadrukkelijk aanwezig.

Minder traditioneel zijn afspraken over bijvoorbeeld ontwikkelingsplannen en loopbaanbevordering. In 90 van de onderzochte cao's komen afspraken over ontwikkelingsplannen voor. Deze kunnen worden onderscheiden in plannen gericht op de individuele werknemer en plannen gericht op het bedrijf of de bedrijfstak. De ontwikkelingsplannen kunnen worden ondersteund met afspraken over het beschikbaar stellen van een budget. In 22 cao's zijn afspraken gevonden over een persoonlijk opleidingsbudget en in 17 cao's wordt gesproken over een budget ten behoeve van een bedrijfsontwikkelingsplan. Wat loopbaanbevordering betreft komen in cao's vooral afspraken voor over functionerings- en beoordelingsgesprekken (75 van de onderzochte cao's).

Cao-afspraken over employabilitybeleid kunnen ook de belangen van afzonderlijke ondernemingen overstijgen. Dergelijke afspraken (over bijvoorbeeld een employabilityscan en een arbeidsmarktmonitor) komen in 79 van de onderzochte cao's voor. In 48 cao's zijn afspraken gevonden met als strekking bij organisatorische veranderingen werkloosheid te voorkomen door middel van werknear-werk trajecten.

De cao-afspraken over employabilitybeleid richten zich in principe op alle werknemers binnen een onderneming of binnen een branche. Maar dat neemt niet weg dat in cao's ook afspraken zijn aangetroffen die zich richten op een specifieke groep werknemers. Employabilitybeleid gericht op jongere en/of oudere werknemers is bijvoorbeeld aangetroffen in 20 van de onderzochte cao's.

### ***Werkgelegenheid***

Afspraken over werkgelegenheid (onder meer werkervaringsplaatsen en werkgelegenheidsplannen) komen in 58 van de 114 onderzochte cao's voor. De meeste afspraken hebben betrekking op werkgelegenheidsplannen en werkervaringsplaatsen (respectievelijk in 29 en 32 cao's). In totaal gaat het om ruim 7600 plaatsen (incl. I/D-banen). 6870 plaatsen hebben betrekking op werkervaringsplaatsen en 770 op werkgelegenheidsplannen.

In 49 van de 58 cao's met werkgelegenheidsbepalingen is aangegeven voor welke doelgroepen de betreffende bepalingen zijn bedoeld. De doelgroepen jongeren en leerlingen komen het meest voor, beide namelijk in 17 cao's.

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

Voor 48% van de werknemers onder de onderzochte 114 akkoorden is de loondoorbetaling bij ziekte in de eerste twee ziektejaren kleiner of gelijk aan 170%. Voor 35% 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 17% van de werknemers is de loondoorbetaling bij ziekte in de eerste twee ziektejaren zonder meer hoger dan 170%. In 19 van de 25 akkoorden 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 57 cao's is een aanvulling afgesproken als het arbeidsongeschiktheidspercentage lager is dan 35%. Het "nieuwe" loon plus aanvulling varieert van 70% - 100% van het "oude" loon. In 52 akkoorden zijn afspraken gemaakt over aanvulling van het loon/uitkering bij een arbeidsongeschiktheidspercentage van 35% - 80%. Aanvulling vindt plaats variërend van 75% - 100% van het "oude" loon. 36 akkoorden kennen een aanvulling als het arbeidsongeschiktheidspercentage 80% of hoger is en er geen sprake is van duurzame arbeidsongeschiktheid. Ook hier wordt aangevuld van 75% tot 100% van het "oude" loon. Tot slot zijn er 28 akkoorden waarin werknemers, waarvan het arbeidsongeschiktheidspercentage 80% of hoger is en die duurzaam arbeidsongeschiktheid zijn, een aanvulling op de IVA-uitkering krijgen. Uitkering plus aanvulling lopen uiteen van 80% - 100% van het "oude" loon.

De WGA-premie kan door de werkgever gedeeltelijk (maximaal 50%) op de werknemer worden verhaald. In 45 cao's zijn hierover afspraken gemaakt. In 33 daarvan is inderdaad sprake van verhaal. In de andere 12 daarentegen wordt vooralsnog verhaal uitgesloten.

### ***Flexibele arbeidsrelaties***

Een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd gaat over in een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd als binnen een periode van 3 jaar meer dan 3 tijdelijke arbeidsovereenkomsten zijn overeengekomen die elkaar binnen een termijn van 3 maanden opvolgen (de zogenoemde ketenbepaling). Bij cao kan hiervan worden afgeweken.

Dat blijkt in 61 cao's het geval te zijn. In 33 cao's gelden de afwijkingen voor alle werknemers met een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd die onder die cao's vallen; in 36 cao's gelden de afwijkingen voor bepaalde groepen werknemers (bijvoorbeeld leerlingen en 65+-ers). In 1 cao is de ketenbepaling voor alle werknemers met een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd buiten werking gesteld; in 13 cao's is dit het geval voor specifieke groepen werknemers. Afspraken over aanpassing van de periode waarbinnen een aantal opvolgende arbeidsovereenkomsten voor bepaalde tijd overgaan in een overeenkomst voor onbepaalde tijd, komen het meeste voor. Dit is het geval in 34 cao's; in de meeste gevallen is de periode van 3 jaar ingekort tot 2 jaar. Aanpassing van de ketenbepaling in cao's komt het meest voor in de sectoren landbouw en visserij, bouw en overige dienstverlening.



Vanwege een (tijdelijke) wetswijziging<sup>2</sup> begin juli 2010 is de ketenbepaling voor jongeren tot 27 jaar aangepast tot een periode van 4 jaar en 4 tijdelijke overeenkomsten. In 12 cao's bestaat de mogelijkheid al om in ruimere zin van de ketenbepaling af te wijken: in 1 cao door de ketenbepaling buiten werking te stellen, in 10 cao's door verruiming van het aantal jaar en/of aantal keer. In 1 cao is de wetswijziging voor jongeren tot 27 jaar als bepaling opgenomen.

Eén lange arbeidsovereenkomst (3 jaar of langer) voor bepaalde tijd kan eenmalig worden verlengd met een tijdelijke arbeidsovereenkomst van hooguit 3 maanden, zonder dat sprake is van arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd. Ook hiervan kan bij cao worden afgeweken. Dat is in 2 cao's het geval.

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 39 cao's het geval. In de meeste gevallen (29 cao's) is bepaald, dat meerdere tijdelijke arbeidsovereenkomsten via uitzendbureaus als één arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd meetellen.

Wat de arbeidsvoorwaarden voor flexibele arbeidskrachten betreft (werknemers met een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd en uitzendkrachten) betreft is onderzocht of op basis van de werkingssfeerbepalingen van de cao flexibele arbeidskrachten onder de cao vallen. In dat geval gelden afspraken over bijvoorbeeld employability en re-integratie bij ziekte/arbeidsongeschiktheid ook voor deze groep werknemers. In 6 cao's is bepaald dat de cao niet geldt voor werknemers met een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd. In 3 cao's is bepaald dat de cao ook geldt voor uitzendkrachten. Daarnaast zijn er 2 cao's specifiek voor uitzendkrachten.

In 10 cao's is bepaald dat employability-afspraken niet van toepassing zijn op flexibele arbeidskrachten. In 8 cao's zijn employability-instrumenten wel van toepassing voor deze groep. Met betrekking tot re-integratie is in 1 cao expliciet afgesproken dat de re-integratieafspraken niet van toepassing zijn op werknemers met een arbeidsovereenkomst van minder dan een jaar.

Met betrekking tot de inzet van uitzendkrachten is in 6 cao's afgesproken dat de inzet van deze groep werknemers wordt gemaximeerd. In 26 akkoorden is afgesproken dat alleen in uitzonderlijke situaties uitzendkrachten worden aangenomen.

---

<sup>2</sup> Gepubliceerd in Staatsblad (nr. 274, 2010) van 9 juli 2010.



## **1 INLEIDING**

In deze Najaarsrapportage cao-afspraken 2010 komen 7 onderwerpen aan de orde: de contractloonontwikkeling, flexibele beloning, arbeidsparticipatie gedeeltelijk arbeidsgeschikten, employability, werkgelegenheid, loon-doorbetaling bij ziekte en arbeidsongeschiktheid, en flexibele arbeidsrelaties. Voor deze onderwerpen wordt een voorlopige stand van zaken over 2010 gepresenteerd. Aan de hand van 57 (principe)akkoorden die in 2010 zijn vernieuwd, wordt ingegaan op de ontwikkelingen in 2010.

De peildatum voor het onderzoek ligt op 1 oktober 2010. Het aantal cao's waarop het onderzoek is gebaseerd, is per onderwerp wisselend. Meestal wordt uitgegaan van de steekproef van 114 cao's die in 2010 voor cao-onderzoek wordt gebruikt (van toepassing op circa 5,2 miljoen werknemers). De rapportage over de contractloonontwikkeling over 2010 is gebaseerd op de 84 akkoorden waarvan op de peildatum de loongegevens over geheel 2010 bekend zijn (van toepassing op 76% van de werknemers onder de steekproef). Om een zo actueel mogelijk beeld van de contractloonontwikkeling te kunnen geven, wijkt de peildatum voor dit onderwerp af van die voor de andere onderwerpen (12 november 2010).



## 2 DE CONTRACTLOONMUTATIE IN 2010

In dit hoofdstuk wordt op basis van 85 akkoorden (peildatum 12 november) een voorlopig beeld geschetst van de gemiddelde contractloonmutatie in 2010. Er wordt een vergelijking gemaakt tussen de akkoorden die zijn afgesloten vóór 1 januari 2010 met de akkoorden die ná 1 januari 2010 zijn afgesloten. Tevens wordt de spreiding van de gemiddelde contractloonmutatie, de gemiddelde contractloonmutatie in de markt-, overheids- en zorgsector én de gemiddelde contractloonmutatie uitgesplitst naar economische sectoren in beeld gebracht.

### 2.1 De stand van zaken in 2010

Van 85 van de 114 steekproefakkoorden zijn de loongegevens over héél 2010 bekend. Deze akkoorden zijn van toepassing op ruim 3,9 miljoen werknemers. Dat is 76% van de werknemers in de steekproef. In onderstaande tabel is de opbouw van de gemiddelde contractloonmutatie opgenomen.

**Tabel 2.1 Opbouw gemiddelde contractloonmutatie 2010 in procenten**

componenten contractloonmutatie		mutatie
- Prijscompensatie-effect <sup>3</sup>		0,0
- Initiële verhoging		0,9
- Mutatie vakantiebijslag		0,0
- Mutatie toeslagen		0,2
- Eenmalige uitkeringen 2010	0,1	
- Eenmalige uitkeringen 2009	0,3	
	-/- ----	
- Mutatie eenmalige uitkeringen		-0,2
<b>totale contractloonmutatie op niveaubasis</b>		<b>0,8<sup>1</sup></b>
- Overloop uit 2009	0,5	
- Overloop naar 2011	0,3	
	-/- ----	
- Overloopeffect		0,2
<b>totale contractloonmutatie op jaarbasis</b>		<b>1,0<sup>1</sup></b>

1 Door afrondingsverschillen wijken de totalen af van de som van de componenten.

De gemiddelde contractloonmutatie in 2010 bedraagt 0,8% op niveaubasis en 1,0% op jaarbasis. In vergelijking met 2009<sup>4</sup> ligt de gemiddelde contractloonmutatie in 2010 op niveaubasis 1,5%-punt en op jaarbasis 1,7%-punt lager. In onderstaande tabel is een overzicht gepresenteerd van de ontwikkeling in de laatste jaren. Deze cijfers kunnen afwijken van de cijfers zoals die in de Voorjaarsrapportages zijn gepubliceerd. Aanvullende gegevens kunnen aanleiding zijn voor het aanbrengen van correcties op eerder gehanteerde cijfers. Verder zijn in de cijfers in onderstaande tabel ook de gegevens van cao's verwerkt die na de publicatie van de betreffende Voorjaarsrapportage tot stand zijn gekomen.

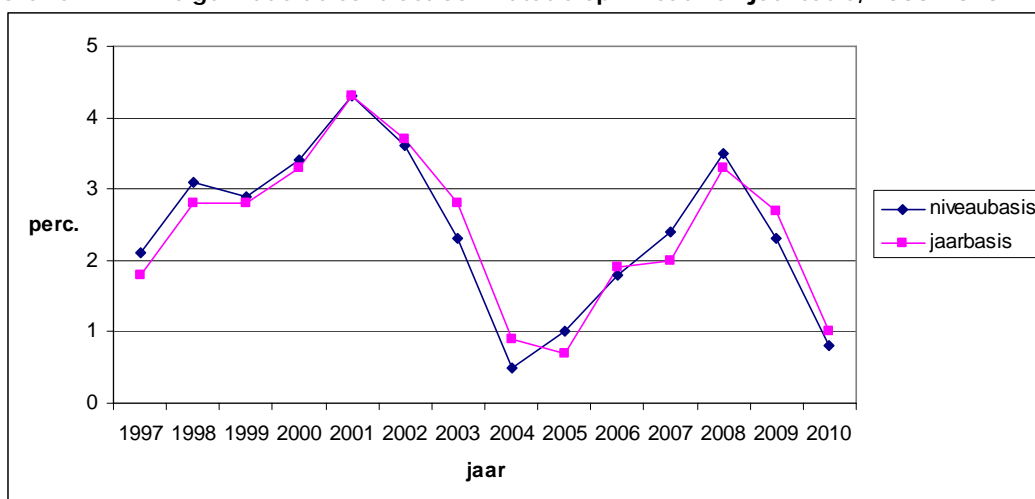
<sup>3</sup> Het voor de loonontwikkeling relevante definitieve cijfer voor de prijscompensatie bedraagt -0,34% per 1 januari 2010 (referteperiode april 2009/oktober 2009), en 1,27% per 1 juli 2010 (referteperiode oktober 2009/april 2010).

<sup>4</sup> Zie de 'Voorjaarsrapportage CAO-afspraken 2010'

**Tabel 2.2 De contractloonmutatie op niveau- en jaarbasis voor de jaren 1997-2010**

jaar	niveaubasis	jaarbasis	aantal cao's	% werknemers
1997	2,1	1,8	122	98%
1998	3,1	2,8	123	95%
1999	2,9	2,8	123	99%
2000	3,4	3,3	131	97%
2001	4,3	4,3	114	97%
2002	3,6	3,7	121	99%
2003	2,3	2,8	121	98%
2004	0,5	0,9	112	94%
2005	1,0	0,7	116	96%
2006	1,8	1,9	114	96%
2007	2,4	2,0	111	96%
2008	3,5	3,3	110	99%
2009	2,3	2,7	105	99%
<b>2010</b>	<b>0,8</b>	<b>1,0</b>	<b>85</b>	<b>76%</b>

Bedroeg de gemiddelde contractloonmutatie in 2001 op niveaubasis nog 4,3%, in 2002 was deze met 3,6%, 0,7%-punten lager. Deze tendens wordt ook in 2003 en 2004 voortgezet. In 2005 komt hierin een kentering en is de gemiddelde contractloonmutatie hoger dan in het voorgaande jaar. Deze stijging zet tot in 2008 door. In 2009 daalt de gemiddelde contractloonmutatie naar 2,3%, een daling die in 2010 verder doorzet. In onderstaande grafiek is de ontwikkeling van de gemiddelde contractloonmutatie op niveau- en op jaarbasis grafisch weergegeven.

**Grafiek 2.1 De gemiddelde contractloonmutatie op niveau- en jaarbasis, 2000-2010**

### **Sociaal akkoord van 24 maart 2009**

Op 24 maart 2009 vond het zogenoemde Sociaal Overleg tussen kabinet en de Stichting van de Arbeid plaats over een gezamenlijke aanpak van de economische crisis. Een van de elementen in die aanpak is de inzet op een verantwoorde loonontwikkeling. Op basis van de 92 akkoorden die na 24 maart 2009 tot stand zijn gekomen, is de contractloonmutatie onderzocht. Gekeken is alleen naar de afspraken in deze nieuwe akkoorden zelf en niet

naar de afspraken die nog uit voorgaande akkoorden voortvloeien (met uitzondering van het effect van eenmalige uitkeringen). De afspraken over de contractlonen zijn gecorrigeerd voor de verschillen in looptijd en teruggerekend naar 12 maanden (het zogenoemde 12-maands gemiddelde). Op basis van deze benadering komt de gemiddelde contractloonmutatie uit op 0,9%.

## 2.2 Een nadere analyse van de contractloonmutatie in 2010

### *De gemiddelde contractloonmutatie naar de datum waarop de cao is afgesloten*

In deze paragraaf wordt een vergelijking gemaakt tussen de gemiddelde contractloonmutatie in cao's afgesloten vóór 1 januari 2010 met cao's die ná 1 januari zijn afgesloten.

In de 30 akkoorden die in 2009 zijn afgesloten (principeakkoord vóór 1-1-2010), bedraagt de gemiddelde contractloonmutatie op niveaubasis 0,9% en op jaarbasis 1,0%.

**Tabel 2.3 De gemiddelde contractloonmutatie in 2010 naar datum van het principeakkoord**

contractlonen	aantal cao's	werknemers %	niveaubasis %	jaarbasis %
principeakkoord vóór 1/1/10	30	41	0,9	1,0
principeakkoord ná 1/1/10	55	59	0,8	1,1
<b>totaal/gemiddelde</b>	<b>85</b>	<b>100</b>	<b>0,8</b>	<b>1,0</b>

De gemiddelde contractloonmutatie in de 55 cao's die in 2010 tot stand zijn gekomen ligt op niveaubasis 0,1%-punt lager en op jaarbasis 0,1%-punt hoger.

### *De spreiding van de contractloonmutatie*

In 2010 loopt de contractloonmutatie op niveaubasis uiteen van -1,38% in de cao's voor de metaal en technische bedrijfstakken<sup>5</sup> tot 4,00% in de cao voor welzijn en maatschappelijke dienstverlening<sup>6</sup>.

**Tabel 2.4 Spreiding van de gemiddelde contractloonmutatie (CLM) op niveaubasis in 2010**

interval (in %)	aantal cao's	% werknemers	voorbeelden
CLM < 1,00	6	11	carrosseriebedrijf, woondiensten
0,00 ≤ CLM < 1,00	29	37	dierhouderij, wonen, horeca, ziekenhuizen, afbouw
1,00 ≤ CLM < 2,00	41	41	glastuinbouw, betonprodukten, bouw, jeugdzorg
2,00 ≤ CLM < 3,00	8	9	huisartsenzorg, selectvracht, bakkersbedrijf
CLM ≥ 4,00	1	2	welzijn
<b>totaal</b>	<b>85</b>	<b>100</b>	

<sup>5</sup> Deze cao kent in 2010 geen loonsverhoging, maar nog wel een afboeking van de eemalige uitkering die in 2009 is toegekend.

<sup>6</sup> Deze cao kent zowel een initiële loonsverhoging van 2% als een verhoging van de eindejaarsuitkering met 2,55%. De mutatie eenmalige uitkering bedraagt -0,55%. Resultaat is een contractloonmutatie van 4%.

In bovenstaande tabel zijn de 84 cao's aan de hand van de hoogte van de contractloonmutatie op niveaubasis in 5 segmenten ingedeeld. In de laatste kolom worden enkele voorbeelden van in het betreffende segment voorkomende cao's gegeven.

In 75 cao's met een looptijd over geheel 2010, van toepassing op 89% van de werknemers, is een contractloonmutatie afgesproken lager dan 2,0%. In 8 cao's (van toepassing op 9% van de werknemers) ligt de contractloonmutatie tussen de 2,0 en 3,0%. In 1 cao, van toepassing op 2% van de werknemers, ligt de contractloonmutatie boven de 3,0%.

### 2.3 Verschillen tussen markt, zorg en overheid en economische sectoren

In deze paragraaf wordt de gemiddelde contractloonmutatie in de marktsector, overheidssector en zorgsector toegelicht. Daarnaast wordt de gemiddelde contractloonmutatie in de verschillende economische sectoren in beeld gebracht.

#### ***Verschillen tussen markt-, overheids- en zorgsector***

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

In de marktsector ligt de gemiddelde contractloonmutatie op niveau- en op jaarbasis onder het totaal gemiddelde. In de overheid- en zorgsector ligt de gemiddelde contractloonmutatie op niveau- en op jaarbasis boven het totaal gemiddelde. Voor beide sectoren geldt dat voor een relatief groot percentage werknemers voor 2010 nog een cao moet worden afgesloten, zodat het hier om voorlopige cijfers gaat.

Tabel 2.5 De gemiddelde contractloonmutatie op niveau- en jaarbasis in 2010, verdeeld naar sector

sector	niveaubasis	jaarbasis	aantal cao's	% werknemers
markt	0,6	0,8	69	88%
overheid	1,8	1,9	9	60%
zorg	1,3	1,5	7	61%
<b>totaal</b>	<b>0,8</b>	<b>1,0</b>	<b>85</b>	<b>87%</b>

#### ***Verschillen tussen economische sectoren***

De gemiddelde contractloonontwikkeling op niveaubasis varieert van 0,2% in de bouwnijverheid tot 1,5% in de sector overige dienstverlening. Het aantal cao's waarop de contractloonmutatie is gebaseerd varieert naar werknemersaantallen gemeten van 59% in de sector overige dienstverlening tot 100% in de sector bouwnijverheid.

De gemiddelde contractloonmutatie op niveaubasis ligt in de bouwnijverheid (0,6%-punt), de industrie (0,4%-punt), de handel (0,2%-punt) en het vervoer (0,2%-punt) onder het totaal gemiddelde van 0,8%.



In de overige sectoren ligt de gemiddelde contractloonmutatie boven het totaalgemiddelde: zakelijke dienstverlening (0,1%-punt), landbouw (0,2%-punt) en de overige dienstverlening (0,7%-punt).

**Tabel 2.6 De gemiddelde contractloonmutatie op niveaubasis en jaarbasis in 2010, verdeeld naar economische sector<sup>7</sup>**

sector	contractloonmutatie		aantal cao's	% wns
	niveaubasis	jaarbasis		
landbouw en visserij	1,0	0,6	3	83%
industrie	0,4	0,7	17	96%
bouwnijverheid	0,2	0,4	4	100%
handel en horeca	0,6	0,9	21	82%
vervoer en communicatie	0,6	1,0	7	69%
zakelijke dienstverlening	0,9	0,7	16	88%
overige dienstverlening	1,5	1,7	17	59%
<b>gemiddelde/totaal</b>	<b>0,8</b>	<b>1,0</b>	<b>85</b>	<b>76%</b>

In de sectoren landbouw en visserij, de zakelijke en de overige dienstverlening ligt de gemiddelde contractloonmutatie boven het totaalgemiddelde. In de overige dienstverlening springen de cao's welzijn en universitair medische centra eruit met een contractloonmutatie van 4,0 resp. 3,3%

In de overige sectoren ligt de gemiddelde contractloonmutatie onder het totaalgemiddelde. In de sectoren industrie en bouwnijverheid komt dit voor rekening van de cao's voor de metaal en technische bedrijfstakken. De contractloonmutatie voor deze cao's is negatief (-1,38%) als gevolg van het afboeken van een eenmalige uitkering. In deze cao's zijn 3 crisisdagen voor 2010 opgenomen. Worden deze niet gebruikt dan krijgen de werknemers onder deze cao's in december alsnog een eenmalige uitkering.

In de sector handel en horeca draagt de cao voor de motorvoertuigen met een negatieve contractloonmutatie (-0,68%) bij aan een onder het gemiddelde liggende contractloonmutatie.

In de sector vervoer en communicatie draagt de cao's voor het beroepsgoederenvervoer over de weg (0,0%) bij aan een onder het gemiddelde liggende contractloonmutatie.

<sup>7</sup> Voor een totaaloverzicht van cao's en bijbehorende contractloonmutatie op niveau- en jaarbasis wordt verwezen naar de bijlage 1.



### 3 FLEXIBELE BELONING

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

- eenmalige en structurele uitkeringen (niet-jaarlijkse eenmalige uitkeringen, jaarlijkse gratificaties, 13<sup>e</sup> maand)
- resultaatafhankelijke uitkeringen (winstdeling, resultaatuitkering<sup>8</sup>, prestatiebeloning)

De analyse wordt afgesloten met een toelichting op de ontwikkelingen in de in 2010 nieuw afgesloten akkoorden.

In de laatste paragraaf wordt aandacht besteed aan de wijze waarop werkgevers de jaarlijkse salarisaanpassing van individuele werknemers vorm geven. In cao's worden primair twee vormen van jaarlijkse salarisaanpassing onderscheiden:

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

Daarnaast worden in cao's combinaties van beide vormen aangetroffen.

Het onderzoek is gebaseerd op de gegevens van 114 cao's. Deze zijn van toepassing op bijna 5,2 mln. werknemers.

#### 3.1 Algemene onderzoeksresultaten

In 91 (80%) van de 114 onderzochte cao's zijn over een of meer aspecten van flexibele beloning afspraken gemaakt. Deze 91 cao's zijn van toepassing op ruim 4,1 mln. (80%) werknemers. Afspraken over eenmalige en structurele uitkeringen komen relatief meer voor dan afspraken over resultaatafhankelijke uitkeringen. In 67% van de cao's met winstdeling, een resultaatuitkering en/of prestatiebeloning ontvangt een werknemer ook een eenmalige uitkering, een jaarlijkse gratificatie en/of 13<sup>e</sup> maand.

---

<sup>8</sup> Een resultaatuitkering is een uitkering als gevolg van een op het niveau van de onderneming geformuleerde doelstelling anders dan financiële doelen (bijv. het terugdringen van het ziekteverzuim)

**Tabel 3.1 Aantal cao's met afspraken over flexibele beloningsvormen in 2010, uitgesplitst naar economische sector**

	eenm. en struct. uitkeringen	result. afhank. uitkeringen	Totaal <sup>1</sup>
landbouw en visserij	-	1	1 (25%)
industrie	13	9	16 (80%)
bouwnijverheid	4	3	4 (100%)
handel en horeca	14	11	19 (70%)
vervoer en communicatie	10	8	12 (86%)
zakelijke dienstverlening	12	11	15 (71%)
overige dienstverlening	23	3	24 (100%)
<b>Totaal</b>	<b>76</b>	<b>46</b>	<b>91 (80%)</b>

1 Het aantal cao's in een sector met een bepaalde beloningsvorm wordt afgezet tegen het totaal aantal cao's in die sector.

In de sectoren bouwnijverheid (100%), overige dienstverlening (100%) en vervoer en communicatie (86%) komen in relatief veel cao's afspraken over flexibele beloning voor. In de sector landbouw en visserij (25%) worden de minste cao's met dergelijke afspraken aangetroffen.

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

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

In de bouwsector zijn naast afspraken over eenmalige uitkeringen en jaarlijkse gratificaties ook nog afspraken over prestatiebeloning opgenomen.

In cao's in de sector handel en horeca komen relatief veel afspraken over eenmalige uitkeringen en prestatiebeloning voor.

In cao's in de sector vervoer en communicatie komt relatief veel afspraken over jaarlijkse gratificaties voor.

In de zakelijke dienstverlening komen relatief veel jaarlijkse gratificaties en prestatiebeloning voor en in de sector overige dienstverlening worden in relatief veel cao's afspraken over jaarlijkse gratificaties aangetroffen<sup>9</sup>.

Afspraken over flexibele beloning komen relatief vaker in ondernemings-cao's voor dan in bedrijfstak-cao's. In 34 van de 36 ondernemings-cao's (94%) zijn een of meerdere afspraken over flexibele beloning opgenomen. Voor wat betreft de bedrijfstak-cao's zijn in 57 van de 78 onderzochte akkoorden (73%) een of meerdere bepalingen met betrekking tot flexibele beloning aangetroffen<sup>10</sup>.

### 3.2 Flexibele beloningsvormen

In deze paragraaf worden de verschillende vormen van flexibele beloning in twee groepen ingedeeld. Enerzijds de eenmalige en structurele uitkeringen (3.2.1) en anderzijds de resultaatafhankelijke uitkeringen (3.2.2) die strikt verbonden zijn met het realiseren van vooraf geformuleerde specifieke doeleinden.

<sup>9</sup> Voor een overzicht van het aantal cao's per beloningsvorm, uitgesplitst naar economische sector, wordt verwezen naar bijlage 3.

<sup>10</sup> Voor een uitsplitsing van het aantal cao's met afspraken over flexibele beloning naar ondernemings-cao's en bedrijfstak-cao's wordt verwezen naar bijlage 3.

### 3.2.1 Eenmalige en structurele uitkeringen

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

**Tabel 3.2 Aantal cao's met afspraken over eenmalige en structurele uitkeringen in 2010, uitgesplitst naar economische sector**

	eenm. en struct. uitkeringen			
	eenmalige uitkering	jaarlijkse gratificatie	13e maand	sub totaal <sup>1</sup>
landbouw en visserij	-	-	-	-
industrie	7	8	3	13
bouwnijverheid	2	2	-	4
handel en horeca	8	7	2	14
vervoer en communicatie	3	6	2	10
zakelijke dienstverlening	2	12	8	12
overige dienstverlening	5	22	9	23
<b>Totaal</b>	<b>27</b>	<b>57</b>	<b>24</b>	<b>76</b>

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

#### **Eenmalige uitkeringen**

Eenmalige uitkeringen zijn uitkeringen zonder structureel karakter. Tijdens cao-overleg moet steeds opnieuw worden onderhandeld of aan werknemers een eenmalige uitkering wordt verstrekt. Ook de hoogte van deze uitkering kan jaarlijks fluctueren.

In 24% van de onderzochte cao's (20 bedrijfstak-cao's en 7 ondernemings-cao's van toepassing op ruim 1 miljoen (21%) werknemers) komen afspraken voor over eenmalige uitkeringen.

De uitkering wordt enerzijds uitgedrukt in een percentage van het jaarsalaris (variërend van 0,05% tot 1,5%), anderzijds worden vaste bedragen genoemd (variërend van €125 tot €500). Afspraken met betrekking tot eenmalige uitkeringen kunnen jaarlijks worden herzien. Ze hebben dan ook een incidenteel karakter hoewel het soms voorkomt dat in opeenvolgende cao's afspraken over eenmalige uitkeringen worden gemaakt.

In sommige gevallen is de uitkering gekoppeld aan het behalen van een bepaald doel. In die gevallen waarin het doel al is gerealiseerd en de uitbetaling aan de werknemers al heeft plaatsgevonden, is de uitkering als een eenmalige betaling opgenomen.

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

### **Jaarlijkse gratificaties**

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

In 50% van de onderzochte cao's (36 bedrijfstak-cao's en 21 ondernemings-cao's met in totaal ruim 3 miljoen (60%) werknemers) komen afspraken voor over jaarlijkse gratificaties.

Bij de jaarlijkse gratificaties gaat het om structurele uitkeringen: uitkeringen die elk jaar worden verstrekt en waarbij aan de verstrekking geen nadere voorwaarden in de sfeer van geleverde prestaties of van behaalde winsten zijn verbonden. De uitkering loopt uiteen van 0,1% tot 8%<sup>11</sup>; anderzijds worden vaste bedragen genoemd (variërend van minimaal €75 tot €835). In een tiental cao's is sprake van een eindejaarsuitkering voor een specifieke groep werknemers: werknemers met een arbeidsongeschiktheidsuitkering dan wel onderwijsondersteunend personeel.

### **13<sup>e</sup> maand**

De in cao's vastgelegde 13<sup>e</sup> maand zijn eveneens uitkeringen met een structureel karakter.

In 21% van alle onderzochte cao's (10 bedrijfstak-cao's en 14 ondernemings-cao's met ruim 620 duizend (12%) werknemers) is sprake van een 13<sup>e</sup> maand.

Een 13<sup>e</sup> maand komt vooral (9 van de 24 cao's) voor in cao's in de zakelijke en overige dienstverlening. Het percentage loopt uiteen van 8,3 tot 8,6%.

### **3.2.2 Resultaatafhankelijke uitkeringen**

In cao's worden steeds vaker resultaatafhankelijke uitkeringen opgenomen. Deze uitkeringen worden gekoppeld aan het behalen van vooraf geformuleerde en objectief te verifiëren doelstellingen. Deze doelstellingen kunnen gekoppeld zijn aan het behalen van een bepaald operationeel resultaat, bedrijfsresultaat en/of winstdoelstelling. Daarnaast worden op ondernemingsniveau ook andere doelstellingen geformuleerd zoals het terugdringen van het ziekteverzuim. In deze rapportage is er daarom voor gekozen een onderscheid te maken tussen enerzijds uitkeringen specifiek gerelateerd aan met de financiële resultaten samenhangende doelstellingen (winstdeling) én anderzijds uitkeringen gerelateerd aan meer immateriële doelstellingen (resultaatuiterkering).

---

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

**Tabel 3.3 Aantal cao's met afspraken over resultaatafhankelijke uitkeringen in 2010, uitgesplitst naar economische sector**

	result. afh. uitkeringen			sub totaal <sup>1</sup>
	winst deling	resultaat uitkering	prestatie beloning	
landbouw en visserij	-	-	1	1
industrie	5	1	6	9
bouwnijverheid	-	-	3	3
handel en horeca	2	2	10	11
vervoer en communicatie	4	1	4	8
zakelijke dienstverlening	4	-	10	11
overige dienstverlening	2	1	-	3
<b>Totaal</b>	<b>17</b>	<b>5</b>	<b>34</b>	<b>46</b>

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

### **Winstdeling**

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

Afspraken over winstdelingsregelingen zijn in 15% van alle onderzochte cao's (3 bedrijfstak-cao's en 14 ondernemings-cao's voor in totaal 230 duizend (5%) werknemers) aangetroffen.

Het betreft een voorwaardelijke uitkering. Deze voorwaarden hebben betrekking op de winstgevendheid van de onderneming (minimum percentage winst, winstgroei per aandeel, operationeel resultaat, omzet). De uitkering is veelal gemaximeerd (op bijv. een percentage van het jaarsalaris) en de hoogte van de uitkering is afhankelijk van de mate waarin de doelstelling wordt gerealiseerd. De uitkering kan variëren van 1,0 tot 8% van het jaarsalaris.

In een enkele CAO wordt geen maximum percentage of bedrag aan de uitkering verbonden.

### **Resultaatuiterkering**

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

In 4% van alle onderzochte cao's (3 bedrijfstak-cao's en 2 ondernemings-cao's met ruim 160 duizend (3%) werknemers) zijn afspraken over zogenaamde doeluitkeringen opgenomen.

Een doelstelling waaraan de uitkering is gekoppeld wordt in sommige cao's niet nader genoemd. In 1 cao wordt er studie verricht naar een resultaatuiterkering. De uitkering kan variëren van 1,3 tot 3% van het jaarsalaris.

### **Prestatiebeloning**

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

In 30% van alle onderzochte cao's (16 bedrijfstak-cao's en 18 ondernemings-cao's met ruim 870 duizend (17%) werknemers) komen afspraken voor over prestatiebeloning (exclusief extra periodieken).

De beloning die in dit verband wordt gegeven is afhankelijk van de individueel geleverde prestatie dan wel het behalen van een meer collectieve doelstelling. Zo kan de werkgever voor commerciële functies, waarbij sprake is van kwantificeerbare omzetdoelstellingen, een systeem van variabele beloning en bonussen toepassen. In drie cao's wordt een bonus verstrekt in het geval werknemers akkoordwerk verrichten. Deze bonus kan oplopen tot 30% boven het schaalloon. In een aantal cao's wordt met kwantificeerbare omzetdoelstellingen voor het personeel in commerciële functies gewerkt. Ook worden individuele doelen als basis voor prestatiebeloning vastgelegd. De genoemde doelen zijn niet nader uitgewerkt.

### **3.3 Ontwikkelingen in 2010**

Sinds 1 januari 2010 zijn 57 nieuwe akkoorden afgesloten. In 31 van deze akkoorden zijn met betrekking tot flexibele beloning nieuwe afspraken opgenomen, afspraken gewijzigd dan wel bestaande afspraken vervallen. In 18 cao's zijn bestaande afspraken over flexibele beloning ongewijzigd voortgezet. En in de overige 8 akkoorden komen geen afspraken over flexibele beloning voor.

Wat de akkoorden met wijzigingen betreft is in 1 cao een nieuwe afspraak opgenomen (jaarlijkse gratificatie).

In 2 cao's zijn bestaande afspraken gewijzigd. Het betreft een wijziging in een eenmalige uitkering en een jaarlijkse gratificatie.

In 2 cao's zijn bestaande afspraken vervallen (eenmalige uitkering).

In 26 cao's komen combinaties voor van nieuw opgenomen afspraken, vervallen en/of gewijzigde afspraken.

Deze wijzigingen hebben geen invloed op het totaalbeeld met betrekking tot flexibele beloning.

### **3.4 Jaarlijkse salarisaanpassing**

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

- 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 beide systemen van salarisaanpassing worden gecombineerd.

#### **3.4.1 Systematiek van automatische periodieken**

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

In cao's worden de volgende formuleringen aangetroffen:

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

In een deel van deze cao's is voor de werkgever de mogelijkheid opgenomen om een werknemer extra te belonen bij uitzonderlijk presteren. Daarnaast bestaat dan eveneens 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 uiteraard het resultaat van een beoordeling van de prestaties van de werknemer echter zonder dat in de cao expliciet sprake is van een systeem van beloning op basis van een beoordeling van de werknemer.

#### **3.4.2 Systematiek van beoordeling van individuele werknemers**

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

In cao's worden de volgende formuleringen aangetroffen:

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

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

### **3.4.3 Resultaten**

Van de 114 onderzochte cao's wordt in 45 cao's (50% van de werknemers) een systematiek van automatische periodieken gehanteerd, in 35 cao's (11% van de werknemers) is de periodieke verhoging afhankelijk van een beoordeling door de werkgever en in 22 cao's (26% van de werknemers) bestaat de mogelijkheid voor de individuele werkgever om voor een van beide systemen te kiezen. In de overige 12 cao's is niet expliciet vastgelegd op welke wijze de jaarlijkse salarisaanpassing van de werknemers tot stand komt.

#### ***Automatische periodiek***

In 30 van de 45 cao's met een systematiek van automatische periodieken zijn voor de werkgever mogelijkheden opgenomen om werknemers in het geval van uitzonderlijk presteren extra te belonen dan wel een periodieke verhoging te onthouden. De werkgever kan de werknemer belonen met een extra periodiek maar ook in de vorm van een toeslag of gratificatie.

In 4 cao's is enkel en alleen opgenomen dat de werkgever de mogelijkheid heeft om een werknemer op basis van zijn functioneren dan wel presteren een extra periodiek of een waarderingstoeslag toe te kennen. Deze toeslagen zijn vaak incidenteel en moeten jaarlijks opnieuw worden toegekend. Daarnaast zijn deze toeslagen veelal gebonden aan een maximum.

In 13 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.

In de overige 13 cao's is enkel 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 dan wel onvoldoende uitvoering geeft aan de werkzaamheden. In de cao wordt aan een dergelijke bevriezing 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.

#### ***Beoordelingsperiodiek***

In 32 van de 35 cao's waarin de aanpassing van het salaris gebaseerd is op een beoordeling van de werknemer, heeft de werkgever de mogelijkheid om werknemers middels een extra periodiek dan wel een toeslag of gratificatie, extra te belonen; maar daarnaast heeft de werkgever ook de mogelijkheid om een werknemer de periodieke verhoging te onthouden.

In 2 cao's is vastgelegd dat de werkgever enkel en alleen de mogelijkheid heeft om op basis van uitstekend functioneren de werknemer een extra periodiek dan wel een beoordelings- of functioneringstoeslag toe te kennen. Het betreft hier veelal een incidentele verhoging die al dan niet aan een maximum is gebonden.

In 18 cao's bestaat naast het extra belonen van werknemers de mogelijkheid voor werkgevers om af te zien van het geven van een periodieke verhoging. Dit indien uit beoordelingen blijkt dat sprake is van onvoldoende of een niet in alle opzichten voldoende functioneren van de werknemer. In drie van deze

cao's bestaat ook de mogelijkheid van een verlaging van het salaris. In deze drie cao's is een verlaging van het salaris bij onvoldoende presteren alleen mogelijk indien het feitelijke salaris uitgedrukt als percentage van het eindsalaris in de betreffende schaal boven 100% ligt.

In de overige 12 cao's is voor de werkgever de mogelijkheid opgenomen om op basis van het functioneren van de werknemer de jaarlijkse verhoging niet te geven. In één van deze cao's is expliciet de mogelijkheid opgenomen voor een verlaging van het salaris. In deze cao is verlaging van het loon is alleen mogelijk indien de wijze van functievervulling door de werknemer daartoe aanleiding geeft, de werknemer schriftelijk op de hoogte is gesteld en de werknemer gedurende een vastgestelde periode de mogelijkheid krijgt zich te herstellen.

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

In 23 cao's kan voor de jaarlijkse salarisaanpassing naast de systematiek van automatische periodieken de systematiek van beoordelingsperiodieken worden gehanteerd. 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 verschillende systemen

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 het automatisme voor het toekennen van een jaarlijkse periodiek te vervallen.

In 12 cao's wordt voor verschillende groepen werknemers een andere systematiek van jaarlijkse salarisaanpassing gehanteerd. De salarisaanpassing voor bijvoorbeeld het hogere personeel gebaseerd op een systematiek van beoordeling terwijl het overige personeel jaarlijks automatisch een periodiek krijgt.

In 19 van de 23 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 2 cao's is enkel en alleen een afspraak met betrekking tot het extra belonen van werknemers opgenomen.

In 12 cao's zijn afspraken opgenomen met de mogelijkheid om een extra periodiek of toeslag voor uitstekend functioneren te verstrekken. Daarnaast zijn tevens afspraken met betrekking tot het bevriezen van het loon in geval van onvoldoende presteren opgenomen.

In de overige 5 cao's zijn enkel afspraken gemaakt met betrekking tot het bevriezen van het salaris.



## 4 ARBEIDSPARTICIPATIE GEDEELTELIJK ARBEIDSGESCHIKTEN

### 4.1 Inleiding

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

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

I) *Arbeidsparticipatie gedeeltelijk arbeidsgeschikten*: onder deze noemer vallen alle afspraken gaan over re-integratie-, aanpassings-, of integratiebeleid. Dit is een overkoepelende categorie.

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

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

III) *Aanpassingsbeleid* - Deze categorie afspraken heeft betrekking op de afstemming van de werksituatie op de gedeeltelijk arbeidsgeschikte werknemer. Dit kan bijvoorbeeld gaan over het aanpassen van de werkplek, werkorganisatie of het takenpakket van de gedeeltelijk arbeidsgeschikte werknemer.

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

V) *Ontwikkelingen 2010* – Tot slot een analyse van de nieuwe afspraken in cao's en principeakkoorden afgesloten op of na 1 januari 2010

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

#### 4.2 Algemene bepalingen over de arbeidsparticipatie van gedeeltelijk arbeidsgeschikten

Tabel 4.1 laat zien dat in 105 van de 114 onderzochte cao's afspraken voorkomen die binnen één van de drie categorieën vallen: integratie-, re-integratie en aanpassingsbeleid. Deze cao's zijn van toepassing op 84% van de werknemers die onder de onderzochte cao's vallen.

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

<b>Economische sector</b>	<b>Aantal cao's</b>	<b>% Werknemers</b>
landbouw en visserij	3	84%
industrie	19	95%
bouwnijverheid	4	100%
handel en horeca	24	65%
vervoer en communicatie	13	96%
zakelijke dienstverlening	18	43%
overige dienstverlening	24	100%
<b>Totaal</b>	<b>105</b>	<b>84%</b>

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

#### 4.3 Re-integratiebeleid

Re-integratiebeleid heeft betrekking op het (her)plaatsen van werknemers die gedeeltelijk arbeidsongeschikt zijn. Het gaat hier om deels arbeidsgeschikten in dienst van een werkgever. Herplaatsen kan in de eigen functie of in een andere functie binnen of buiten het eigen bedrijf. In 104 van de onderzochte cao's staat minstens één bepaling op het gebied van re-integratiebeleid. Deze 104 cao's hebben betrekking op 83% van het totale aantal werknemers in de steekproef. Onder re-integratiebeleid vallen:

- alle algemene afspraken over re-integratie,
- cao-bepalingen in het kader van de Wet Verbetering Poortwachter
- cao-bepalingen in het kader van de Wet SUWI.

#### 4.3.1 Algemene afspraken op het gebied van re-integratie

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

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

Algemene afspraken op het gebied van re-integratie	Aantal cao's	% werknemers <sup>2</sup>
Algemene bepalingen	49	40%
Actief herplaatsingsbeleid	73 <sup>1</sup>	55%
Interne re-integratie (1 <sup>e</sup> spoor)	71	50%
Externe re-integratie (2 <sup>e</sup> spoor)	66	49%
Tegengaan inkomensachteruitgang bij herplaatsing	16	18%
Re-integratievoorzieningen/faciliteiten/ budget:	26 <sup>1</sup>	26%
Wettelijke voorzieningen	3	1%
Wettelijke voorzieningen (anders)	2	1%
Niet-wettelijke voorzieningen	22	24%
Omscholing van werknemers	19	16%
Functievrijhouding van plaats v.d. zieke werknemer	4	0%
Ontslagbescherming	9	2%
In dienst houden of ontslagbescherming van <35% arbeidsongeschikten	26	32%
Bijscholing van arbeidsongeschikte werknemers	17	15%
Bepalingen over de re-integratie van herbeoordeelde arbeidsongeschikten	2	1%
Geen nieuwe proeftijd bij herplaatsing	0	0%
Anders	57	45%
<b>Totaal<sup>1</sup></b>	<b>99</b>	<b>82%</b>

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

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

In 99 cao's (van toepassing op 82% van de werknemers) staat minstens één algemene bepaling over re-integratie. Dit geldt in het bijzonder voor cao's uit de sectoren bouwnijverheid en overige dienstverlening waar alle onderzochte cao's minstens één bepaling over re-integratie hebben. De meerderheid van de algemene bepalingen over re-integratie betreft het hebben van een actief herplaatsingsbeleid (73 cao's), in het bijzonder afspraken over interne re-integratie (71 cao's). Ook over re-integratie buiten het eigen bedrijf maken cao-partijen relatief veel afspraken (66 cao's).

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

In 26 van de 114 cao's staan afspraken over het in dienst houden van ontslagbescherming van werknemers met een arbeidsongeschiktheidspercentage van 35% of minder. Tabel 4.3 laat in welke sectoren deze afspraken voorkomen.

**Tabel 4.3 Afspraken over in dienst houden of ontslagbescherming van <35% arbeidsongeschikten uitgesplitst naar economische sector**

<b>Economische sector</b>	<b>Aantal cao's<sup>1</sup></b>	<b>% Werknemers</b>
landbouw en visserij	2 (50%)	41%
industrie	4 (20%)	13%
bouwnijverheid	0 (0%)	0%
handel en horeca	2 (7%)	3%
vervoer en communicatie	0 (0%)	0%
zakelijke dienstverlening	6 (29%)	21%
overige dienstverlening	12 (50%)	69%
<b>Totaal</b>	<b>26 (23%)</b>	<b>32%</b>

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

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

In de cao energie staat bijvoorbeeld de volgende afspraak:

*De werknemer die minder dan 35% arbeidsongeschikt is, blijft in dienst van zijn werkgever, tenzij een zwaarwegend bedrijfsbelang zich hiertegen verzet. Zonodig wordt de werknemer herplaatst in een passende functie.*

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

##### *Re-integratie en de Wet Verbetering Poortwachter*

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

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

Tabel 4.4 laat zien dat in 67 cao's, van toepassing op 46% van de werknemers, minstens één afspraak staat op het gebied van de Wet Verbetering Poortwachter. Hiermee worden alle cao-afspraken bedoeld waar een concrete invulling aan de wettelijke verplichtingen van werkgevers en werknemers worden gegeven. Een nadere analyse naar sector laat zien dat relatief de meeste afspraken staan in cao's uit de sector zakelijke dienstverlening (76% van de cao's uit deze sector). De meeste afspraken gaan over de aanvraag van een second opinion (59 cao's) en het plan van aanpak bij re-integratie (39 cao's).



**Tabel 4.4 Aantal cao's met afspraken in het kader van de Wet Verbetering Poortwachter**

Wet Verbetering Poortwachter	Aantal cao's	% werknemers
2nd opinion:	59 <sup>1</sup>	40%
door werknemer	55	39%
door werkgever	22	11%
Verlenging Wachtijd WAO of WIA	15	7%
Plan van aanpak	39	26%
Re-integratiedossier	9	9%
Re-integratieverslag	18	16%
Studie/overleg/onderzoek	0	0%
Anders	6	6%
<b>Totaal<sup>1</sup></b>	<b>67</b>	<b>46%</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.

#### *Re-integratie en de Wet SUWI*

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

**Tabel 4.5 Aantal cao's met afspraken in het kader van de Wet SUWI**

Wet SUWI	Aantal cao's	% werknemers
Ondersteuning aan werknemer als re-integratie bij huidige werkgever niet meer mogelijk is	25	23%
Concrete eisen re-integratiebedrijven	17	13%
<b>Totaal<sup>1</sup></b>	<b>32</b>	<b>26%</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 4.5 laat zien dat in 32 cao's, van toepassing op 26% van de werknemers, minstens één relevante afspraak staat. De sector handel en horeca (44% van de cao's uit deze sector) heeft relatief gezien de meeste afspraken over dit onderwerp.

#### 4.4 Aanpassingsbeleid

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

**Tabel 4.6 Aantal cao's met afspraken over aanpassingsbeleid**

Aanpassingsbeleid	Aantal cao's	% werknemers <sup>2</sup>
Algemene bepalingen	38	32%
Aanpassing van de werkplek	12	11%
Aanpassing takenpakket	9	10%
Aanpassing werkorganisatie	6	6%
Aanpassing van de werktijden	7	1%
Revalidatie	0	0%
Bijscholing	0	0%
Anders	1	0%
<b>Totaal<sup>1</sup></b>	<b>49</b>	<b>39%</b>

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

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

In 49 cao's, van toepassing op 39% van de werknemers, zijn afspraken op het gebied van aanpassingsbeleid opgenomen. Uitgesplitst naar economische sector komen relatief gezien de meeste afspraken voor in de sector landbouw en industrie (respectievelijk 75% en 70% van de cao's uit deze sector), terwijl in 14% van de cao's uit de sector zakelijke dienstverlening een afspraak staat. Over het algemeen gaat het om aanpassingsafspraken met een algemeen karakter (38 cao's). In enkele gevallen is een meer specifieke afspraak gemaakt.

Een voorbeeld van aanpassingsbeleid staat in de cao goederenvervoer Nederland:

*Tijdens het re-integratieproces is de werkgever verplicht zich in te spannen om de betrokken werknemer (rekening houdend met diens beperkingen) te herplaatsen in de eigen functie, ook als dat technische aanpassingen van de werkplek of een aanpassing in de organisatie (andere taakverdeling) vereist. Wettelijke mogelijkheden zullen daarbij maximaal worden benut.*

#### 4.5 Integratiebeleid

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

In 50 cao's staan afspraken over een of andere vorm van integratiebeleid. Onder deze cao's vallen 37% van de werknemers. In de sectoren landbouw en bouwnijverheid worden relatief de meeste afspraken gemaakt over integratiebeleid, 75% van de cao's bevat één of meer afspraken.

**Tabel 4.7 Aantal cao's met afspraken over integratiebeleid**

Integratiebeleid	Aantal cao's	% werknemers <sup>2</sup>
Algemene bepalingen	24	26%
Gelijke kansen op aanstelling bij werving en selectie nieuw personeel	15	5%
Creatie van functies	6	9%
Voorkeurspositie bij geschiktheid bij werving en selectie	11	10%
Expliciet aanbod arbeidsplaatsen:	8	2%
Als streefnorm	3	1%
Als verplichting	5	1%
Reservering van functies	1	0%
Aanbieden van deeltijd functies	0	0%
Toepassing van wettelijke maatregelen (vergoedingen en voorzieningen)	3	2%
(Vak)opleiding/scholing	2	1%
Proefplaatsingen herbeoordeelde arbeidsongeschikten	0	0%
Overige bepalingen	4	2%
<b>Totaal<sup>1</sup></b>	<b>50</b>	<b>37%</b>

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

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

Tabel 4.7 laat zien dat over een tweetal aspecten van het integratiebeleid meer afspraken zijn gemaakt dan over andere deelaspecten. Dit zijn algemene afspraken over integratiebeleid (24 cao's) en afspraken over gelijke kansen op aanstelling bij werving en selectie (15 cao's). Voorbeelden van 'algemene afspraken' in het kader van het integratiebeleid van gedeeltelijk arbeidsgeschikten zijn intentionele cao-bepalingen waarin partijen met elkaar afspreken om de integratie van deze groep werknemers te gaan bevorderen.

Waar het bij de meeste bepalingen gaat om intentieafspraken, zijn er ook concrete afspraken over een expliciet aanbod aan arbeidsplaatsen die partijen beschikbaar stellen voor gedeeltelijk arbeidsgeschikten. In 8 cao's in dit onderzoek is een expliciet aanbod aan arbeidsplaatsen voor gedeeltelijk arbeidsgeschikten aangetroffen.

In de cao voor de binnendienst van het verzekeringsbedrijf staat de volgende afspraak:

*Er komt een project met als doel om vijf Wajongers in de sector werkervaring te laten opdoen. Dit project zal uit beschikbare werkgelegenheidsgelden worden gefinancierd. In onderling overleg tussen partijen kan het aantal van vijf worden verhoogd.*

In totaal staan op dit moment in 12 van de 114 onderzochte cao's afspraken over het bevorderen van de arbeidsdeelname van wajongers. Van deze 12 cao's staat in 6 een afspraak over een concreet aantal plaatsen voor wajongers. In totaal gaat het om ca. 240 plaatsen. Hiervan zijn er 15 alleen

voor de doelgroep Wajong bestemd en ca. 225 niet alleen voor wajongers, maar ook voor andere groepen met een moeilijke arbeidsmarktpositie (zoals jongere werklozen).

In de cao voor het levensmiddelenbedrijf staat de volgende afspraak:

*Cao-partijen spannen zich in om de instroom van jong gehandicapten met een Wajong-uitkering te bevorderen en informeren elkaar over de voortgang.*

De cao KPN bevat een afspraak over een concreet aantal plaatsen voor wajongers:

*KPN zal zich inspannen om de positie van zwakke groepen op de arbeidsmarkt te verbeteren. KPN doet dit door nieuwe medewerkers ook binnen deze groepen te werven. KPN stelt 20 tijdelijke arbeidsplaatsen beschikbaar aan personen uit zwakke groepen op de arbeidsmarkt. Dit kunnen personen zijn op wie de Wet Wajong of de Wet Sociale Werkvoorziening van toepassing is.*

Tabel 4.8 hieronder geeft een beeld van hoe dit type afspraken over de verschillende economische sectoren verdeeld zijn. De sectoren industrie en zakelijke dienstverlening kennen verhoudingsgewijs de meeste afspraken:

**Tabel 4.8 Afspraken over het bevorderen van de arbeidsparticipatie van wajongers uitgesplitst naar economische sector**

Economische sector	Aantal cao's <sup>1</sup>	% Werknemers
landbouw en visserij	0 (0%)	0%
industrie	3 (15%)	7%
bouwnijverheid	0 (0%)	0%
handel en horeca	3 (11%)	13%
vervoer en communicatie	1 (7%)	5%
zakelijke dienstverlening	4 (19%)	10%
overige dienstverlening	1 (4%)	4%
<b>Totaal</b>	<b>12 (11%)</b>	<b>7%</b>

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

#### 4.6 Ontwikkelingen in 2010

Deze paragraaf neemt in tegenstelling tot de vorige paragrafen ook principeakkoorden in beschouwing. Cao-partijen moeten de afspraken uit deze principeakkoorden nog vertalen in daadwerkelijke cao-afspraken. Niet elke afspraak uit een principeakkoord komt terug in de cao-tekst. Principeakkoorden geven echter wel een actueel beeld van de onderwerpen die aan de orde kwamen in het onderhandelingsproces.

Van de 57 cao's en principeakkoorden afgesloten op of na 1 januari 2010 staat:

- In 2 akkoorden een nieuwe afspraak op het gebied van re-integratie,
- In 1 akkoord een nieuwe afspraak over aanpassingsbeleid
- In 15 akkoorden een nieuwe afspraak op het gebied van integratiebeleid

In 14 van deze 15 akkoorden<sup>12</sup> gaat de afspraak over het bevorderen van de arbeidsdeelname van wajongers. Zo staat in het principeakkoord voor de technische groothandel de volgende intentionele afspraak:

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

Ook in het principeakkoord voor het HBO staat een afspraak over wajongers:

*Partijen willen gehoor geven aan de oproep van sociale partners in het Sociaal Akkoord van maart 2009 om te bevorderen dat kwetsbare groepen op de arbeidsmarkt, in het bijzonder Wajongers, een kans krijgen. Partijen spreken daarom de intentie uit om te komen tot het afsluiten van een convenant tussen sociale partners en het UWV. Partijen stellen zich daarbij tot doel te stimuleren dat er voor jongeren met beperkingen (Wajongeren) in het hbo werkplekken worden gecreëerd en dat er ook bestaande functies beschikbaar komen voor de doelgroep opdat het aandeel Wajongeren in de sector meer overeenkomt met het aantal Wajongeren in de beroepsbevolking.*

Ten slotte staat in het principeakkoord mode-, interieur-, tapijt- en textielindustrie een concreet aantal werkplekken voor wajongers:

*Partijen bij de cao bevelen werkgevers aan een bijdrage te leveren aan het verhogen van de arbeidsparticipatie van Wajongers. In dit kader hebben werkgevers de inspanningsverplichting om ondanks de extreem moeilijke marktomstandigheden, er voor te zorgen dat in de branche 50 extra werkplekken voor jeugdige werklozen en 10 jonggehandicapten worden aangeboden. Daarnaast zal van werkgevers extra aandacht worden gevraagd voor de mogelijkheden van het werken met stagiaires. De Vakraad MITT zal initiatief nemen voor een collectieve aanpak terzake, waarbij ESF-subsidiemogelijkheden en de Wet WIJ (Wet Investeren in Jongeren) zo veel mogelijk worden betrokken.*

*Daarnaast zal via o.a. het internet en nieuwsbrieven extra voorlichting gegeven*

*worden over:*

- *De mogelijkheden van Wajongers en het protocol WAJONG.*
- *Stageplaatsen en de mogelijkheden van stagiaires. Hierbij zal extra aandacht worden gegeven aan kantoor- en salesfuncties en stageplaatsen op MBO, HBO en WO-niveau.*
- *Subsidiemogelijkheden en fiscale faciliteiten.*

In de 57 cao's en principeakkoorden afgesloten na 1 januari 2010 staan geen nieuwe afspraken over het in dienst houden of het herplaatsen van personen die minder dan 35% arbeidsongeschikt zijn.

<sup>12</sup> Hiervan zijn er 7 die ook meegenomen zijn in het beeld over 2010 (12 van de 114 akkoorden kennen afspraken over Wajong; zie paragraaf 4.5 Integratiebeleid), omdat na de tot stand koming van het principe-akkoord de cao inmiddels is aangemeld. Van de 7 akkoorden die nog niet in dat beeld zijn meegenomen, zijn er 4 met afspraken over het creëren van een concreet aantal arbeidsplaatsen (40 plaatsen).



## 5 EMPLOYABILITY

Veranderende sociaaleconomische en technologische omstandigheden vergen van de werknemer een brede en duurzame inzetbaarheid (ook wel employability) binnen de onderneming en een grotere wendbaarheid op de arbeidsmarkt. Dit is een gemeenschappelijk belang van werkgevers en werknemers. Sinds een aantal jaren hebben werkgevers- en werknemersorganisaties in de Stichting van de Arbeid hun aandacht gericht op de stimulering van (een) employability (beleid)<sup>13</sup>. In de tripartiete werktop van 1 december 2005 (overleg van Kabinet en sociale partners) is gewezen op het belang van (elementen van) employability voor economische groei en werkgelegenheid<sup>14</sup>. In vervolg op de werktop in december 2005 is in de Participatietop van medio 2007 opnieuw een aantal doelstellingen uit de werktop benadrukt, met name op het gebied van inzetbaarheid en werkgelegenheid van diverse doelgroepen<sup>15</sup>. Ook in het sociaal overleg tussen sociale partners en het kabinet van 24 maart 2009 zijn deze thema's aan de orde gekomen.

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

### 5.1 Totaaloverzicht diverse employability-instrumenten

In bijna alle onderzochte cao's (113 van de 114) komen één of meer van de in dit onderzoek naar employability-aspecten onderscheiden bepalingen voor. In 40 cao's gaat het om een samenhangend pakket aan employability-instrumenten, dat wil zeggen dat de te onderscheiden onderwerpen in onderlinge samenhang onder de noemer 'employability' of 'inzetbaarheid' in een specifiek hoofdstuk of bijlage worden vermeld. Dit in tegenstelling tot cao's, waarin bepaalde onderwerpen (vooral de van oudsher bekende onderwerpen als scholing en functioneringsgesprekken) wel voorkomen, maar er geen (onderlinge) relatie wordt gelegd met het begrip employability. In tabel 5.1 worden de verschillende aspecten weergegeven naar aantal cao's en percentage werknemers. Scholing en scholingsverlof blijken de employability-aspecten te zijn, waarover het meest in cao's afspraken worden gemaakt.

<sup>13</sup> Stichting van de Arbeid: *Werken aan je werkkring* (1996), *Een leven lang lerend werken* (1998), *Werk maken van employabilitybeleid* (2001), *Agenda 2002* (1997), *Er is meer nodig; Aanbevelingen voor het arbeidsvoorwaardenoverleg 2001* (2001), *Naar brede en duurzame inzetbaarheid op de arbeidsmarkt, Aanbevelingen over scholing en employabilitybeleid* (2007).

<sup>14</sup> Stichting van de Arbeid, *Werktop van kabinet en Stichting van de Arbeid d.d. 1 december 2005*, Publicatienr. 8/05

<sup>15</sup> Akkoord participatietop: Tripartiete beleidsinzet d.d. 27 juni 2007

**Tabel 5.1 Cao's met diverse afspraken over employabilitybeleid in 2010**

Employability-aspecten	Aantal cao's	% Werknemers <sup>1</sup>
Scholing	112	99%
Scholingsverlof	101	86%
Ontwikkelingsplannen	90	81%
Loopbaanbevordering	88	84%
Motiverend beloningsbeleid	11	11%
Arbeidsmarktgericht employabilitybeleid	79	58%
Doelgroepen	45	42%
<b>Totaal<sup>2</sup></b>	<b>113</b>	<b>99%</b>

<sup>1</sup> Percentage van het totale aantal werknemers onder de 114 onderzochte cao's.

<sup>2</sup> In sommige cao's komen meerdere bepalingen voor, waardoor het totaal niet gelijk is aan de som van de onderscheiden soorten bepalingen.

## 5.2 Scholing

### 5.2.1 Scholing algemeen: de verschillende vormen van scholing

De afspraken over scholing zijn in vijf categorieën onderverdeeld: functiegerichte scholing, beroepsbegeleidende leerweg (BBL), algemene scholing, EVC en cursussen Nederlands voor allochtone werknemers.

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

**Tabel 5.2 Cao's met afspraken over scholing in 2010**

Scholingsaspecten	Aantal cao's	% Werknemers <sup>1</sup>
Functiegerichte scholing	103	90%
BBL	54	63%
Algemene scholing	19	12%
EVC	37	42%
Cursussen Nederlands	6	4%
<b>Totaal<sup>2</sup></b>	<b>112</b>	<b>99%</b>

<sup>1</sup> Percentage van het totale aantal werknemers onder de 114 onderzochte cao's.

<sup>2</sup> In sommige cao's komen meerdere bepalingen voor, waardoor het totaal niet gelijk is aan de som van de onderscheiden soorten bepalingen.

In vrijwel alle onderzochte cao's komen bepalingen over scholing voor (112 cao's). Het merendeel van de cao-afspraken heeft betrekking op functiegerichte scholing (103 cao's, van toepassing op 90% van de werknemers onder de onderzochte cao's). Functiegerichte scholing richt zich op de huidige of toekomstige functie van de werknemer.

BBL is een combinatie van werken en leren, waarbij de deelnemers (meestal) vier dagen per week werken en een dag naar school gaan. In bijna de helft van de onderzochte cao's (63% van de werknemers) komen afspraken voor over scholing in het kader van de Beroepsbegeleidende Leerweg (BBL). In 6 cao's is BBL een scholingscomponent in werkgelegenheidsafspraken.

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



certificaten, diploma's of vrijstellingen voor vervolgonderwijs leiden. In 37 cao's zijn afspraken over EVC opgenomen. Een voorbeeld van een dergelijke afspraak is aangetroffen in de cao van Achmea:

*Medewerkers die een functie uitoefenen op MBO-niveau, maar niet over een MBO-diploma beschikken, worden in de gelegenheid gesteld een ervaringscertificaat te verwerven, om hiermee alsnog een MBO-kwalificatie te krijgen.*

De scholingsafspraken in cao's hebben vaak een niet-verplichtend karakter. Dat neemt niet weg dat in 50 cao's een verplichting tot en/of een recht op scholing bestaat. In 41 cao's (48% van de werknemers) gaat het om een verplichting tot scholing. Een voorbeeld hiervan is te vinden in de cao van IKEA:

*Medewerkers zijn verplicht om de opleidingen die zijn verbonden aan hun functie te volgen, daarbij zijn inbegrepen de opleidingen die hen in staat stellen op meerdere afdelingen te functioneren.*

In 24 cao's (34% van de werknemers) is sprake van een recht op scholing. Een combinatie van plicht tot en recht op scholing is in 15 cao's aangetroffen. Een voorbeeld hiervan is de cao voor de Nederlandse universiteiten. In deze cao is afgesproken:

*De werkgever kan de werknemer verplichten tot het volgen van een studie of opleiding, indien dit noodzakelijk is voor een goede vervulling van de huidige of een toekomstige functie. De werkgever zal de noodzakelijke faciliteiten aan de werknemer verlenen.*

*De werknemer heeft recht op scholing en kan de werkgever op grond daarvan verzoeken hem faciliteiten te verlenen voor het volgen van een studie of opleiding.*

## **5.2.2 Scholing specifiek: enkele bijzondere invalshoeken**

Scholing wordt in cao's vaak in een specifieke context geplaatst. In de eerste plaats blijkt het scholingsinstrument expliciet genoemd te worden in verband met situaties die gevolgen kunnen hebben voor het functioneren van werknemers, zoals technologische veranderingen. Een tweede invalshoek is scholing in het kader van reorganisaties en fusies. Als gevolg hiervan kan in flankerend sociaal beleid aan werknemers om-, her- of bijscholing worden aangeboden. In de derde plaats wordt scholing specifiek genoemd om de inzetbaarheid van de werknemer, zowel binnen als buiten de organisatie, te vergroten. In de vierde plaats wordt scholing in cao's genoemd bij het voeren van een leeftijdsbewust personeelsbeleid, waarbij de werknemer de mogelijkheid wordt geboden zich gedurende de gehele loopbaan, van begin tot eind, te kunnen ontplooien en kwalificeren<sup>16</sup>. In de vijfde plaats wordt scholing in een aantal cao's expliciet verbonden met loopbaanontwikkeling<sup>17</sup>. In onderstaande tabel zijn de diverse vormen van specifieke scholingsafspraken weergegeven.

<sup>16</sup> Deze vorm van scholing wordt ook behandeld in de paragraaf over doelgroepen.

<sup>17</sup> Zie ook paragraaf 5.5 over loopbaanbevordering.

**Tabel 5.3 Specifieke scholingsafspraken in 2010**

Specifieke scholingsaspecten	Aantal cao's	% Werknemers <sup>1</sup>
Loopbaanontwikkeling	55	41%
Inzetbaarheid	56	46%
Technologische ontwikkelingen	32	33%
Reorganisaties en fusies	41	38%
Leeftijdsbewust P-beleid	24	13%
<b>Totaal<sup>2</sup></b>	<b>84</b>	<b>73%</b>

<sup>1</sup> Percentage van het totale aantal werknemers onder de 114 onderzochte cao's.

<sup>2</sup> In sommige cao's komen meerdere bepalingen voor, waardoor het totaal niet gelijk is aan de som van de onderscheiden soorten bepalingen.

In 84 cao's van toepassing op 73% van de werknemers, zijn bepalingen opgenomen waarin scholing in een specifieke context is geplaatst. Het meest voorkomend zijn scholingsafspraken in relatie tot inzetbaarheid (56 cao's, 46% van de werknemers). De andere vier onderscheiden vormen van specifieke scholingsafspraken variëren, naar aantallen cao's met dergelijke afspraken, van 24 cao's (leeftijdsbewust personeelsbeleid) tot 55 cao's (loopbaanontwikkeling).

## 5.3 Scholingsverlof

### 5.3.1 Scholingsverlof algemeen

In 101 cao's (85% van de werknemers) zijn afspraken gemaakt over scholingsverlof. De meeste afspraken hebben betrekking op verlof voor de functiegerichte scholing (77 cao's) en voor de voorbereiding of het afleggen van examens functiegerichte scholing (71 cao's). Afspraken over verlof voor algemene scholing komen het minst vaak voor (13 cao's).

**Tabel 5.4 Cao's met afspraken over verlof in verband met scholing in 2010**

Scholingsverlof	Aantal cao's	% Werknemers <sup>1</sup>
Verlof voor functiegerichte scholing	77	73%
Examenverlof	71	59%
Scholingsdag BBL	28	28%
Verlof voor algemene scholing	13	5%
Tijd sparen voor scholing	18	15%
<b>Totaal<sup>2</sup></b>	<b>101</b>	<b>85%</b>

<sup>1</sup> Percentage van het totale aantal werknemers onder de 114 onderzochte cao's.

<sup>2</sup> In sommige cao's komen meerdere bepalingen voor, waardoor het totaal niet gelijk is aan de som van de onderscheiden soorten bepalingen.

Afspraken over tijd sparen voor scholing zijn in 18 cao's opgenomen. De dagen die (over een aantal jaren) kunnen worden gespaard, zijn in de eerste plaats de scholingsdagen zelf. Dat is in 3 cao's het geval. Daarnaast zijn er ook andere vormen van tijd die voor scholingsverlof kunnen worden gebruikt. Hierbij kan worden gedacht aan uren in verband met arbeidsduurverkorting (7 cao's), overwerk (5 cao's) en vakantiedagen (9 cao's).

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

Het scholingsverlof is in het algemeen betaald verlof (zie ook bijlage 5). Examenverlof is in alle gevallen betaald verlof. Verlof voor functiegerichte scholing heeft in 76 van de 77 cao's met afspraken over deze verlofvorm, een betaald karakter. In 6 cao's is in dit verband een mengvorm gevonden, waarin het scholingsverlof voor de helft voor rekening van de werkgever en voor de helft voor rekening van de werknemer komt. In 28 van de 54 cao's met afspraken over BBL is bepaald dat het caoloon voor de scholingsdag geheel of gedeeltelijk wordt doorbetaald. In de overige cao's is de doorbetaling van de scholingsdag niet (duidelijk) geregeld. Met betrekking tot algemene scholing is in 6 van de 13 cao's met afspraken over verlof hiervoor, sprake van betaald verlof.

De duur van het scholingsverlof wordt in cao's niet altijd gespecificeerd. In 42 van de 77 cao's met afspraken over verlof voor functiegerichte scholing is de duur van het verlof niet geregeld. Als over de duur van het verlof wel nadere afspraken zijn gemaakt, dan kunnen globaal twee varianten worden onderscheiden. In de eerste variant is in de cao vastgelegd voor hoeveel dagen per jaar scholingsverlof wordt gegeven. Dit varieert van ruwweg 1 tot 28 dagen per jaar. In de tweede variant wordt verlof gegeven voor de benodigde tijd. Deze variant komt vooral voor in afspraken over examenverlof.

## **5.4 Ontwikkelingsplannen**

Ontwikkelingsplannen (ook wel opleidingsplannen) kunnen gericht zijn op de individuele werknemer, maar ook op het bedrijf of de bedrijfstak. De realisering van de ontwikkelingsplannen kan worden bevorderd door in de cao ook afspraken te maken over het beschikbaar stellen van een budget. De realisering van individuele ontwikkelingsplannen kan daarnaast worden ondersteund door een studiefaciliteitenregeling (de financiële vergoeding van scholing).

In 90 cao's (81% van de werknemers) zijn afspraken over ontwikkelingsplannen c.q. een studiefaciliteitenregeling aangetroffen. In 60 cao's gaat het specifiek om individu- dan wel bedrijfsgerichte ontwikkelingsplannen (respectievelijk 54 en 38 cao's). In 32 cao's komen deze plannen naast elkaar voor (o.a. bouwbedrijf, Philips en de ziekenhuizen). In 71 cao's zijn afspraken over een studiefaciliteitenregeling opgenomen.

Wat de beschikbaarstelling van een budget betreft is in 22 cao's afgesproken dat een individuele werknemer over een persoonlijk opleidingsbudget kan beschikken, wat overigens niet automatisch inhoudt dat voor de werknemer ook een opleidingsplan is opgesteld. De combinatie van een plan en een budget is aangetroffen in 14 van de 22 genoemde cao's. Daarnaast zijn in 17 cao's afspraken aangetroffen, op basis waarvan een budget voor bedrijfsopleidingsplannen dient te worden gereserveerd. Activiteiten die uit deze plannen voortvloeien, kunnen in aanmerking komen voor subsidie vanuit een opleidingsfonds.

Afspraken over bedrijfstakontwikkelingsplannen in 1 cao gevonden. Het gaat om de cao voor groothandel in levensmiddelen en/of zoetwaren. Een dergelijke afspraak duidt op een arbeidsmarktgericht employabilitybeleid (zie ook

paragraaf 5.8). Een belangrijk doel van bedrijfstakontwikkelingsplannen is te voorzien in de behoefte van werkgevers aan vakbekwaam personeel.

**Tabel 5.5 Cao's met afspraken over ontwikkelingsplannen in 2010**

Ontwikkelingsplannen	Aantal cao's	% Werknemers <sup>1</sup>
Studiefaciliteitenregeling	71	60%
Persoonlijk ontwikkelingsplan	54	46%
Persoonlijk opleidingsbudget	22	22%
Bedrijfsontwikkelingsplan	38	39%
- OR/PV en bop	27	33%
- budget tbv bop	17	35%
Bedrijfstakontwikkelingsplan	1	1%
<b>Totaal<sup>2</sup></b>	<b>90</b>	<b>81%</b>

<sup>1</sup> Percentage van het totale aantal werknemers onder de 114 onderzochte cao's.

<sup>2</sup> In sommige cao's komen meerdere bepalingen voor, waardoor het totaal niet gelijk is aan de som van de onderscheiden soorten bepalingen.

#### *Betrokkenheid van de OR/PV*

Het opstellen van bedrijfsontwikkelingsplannen raakt de belangen van alle werknemers in een bedrijf. Betrokkenheid van een ondernemingsraad of personeelsvertegenwoordiging ligt dan ook in de rede. In 27 van de 38 cao's met afspraken over bedrijfsontwikkelingsplannen wordt aandacht besteed aan deze betrokkenheid van OR/PV. Daarbij gaat het voornamelijk om de sector overige dienstverlening (13 van de 27 cao's).

## 5.5 Loopbaanbevordering en mobiliteit

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

Afspraken over loopbaanbevordering komen voor in 88 cao's (81% van de werknemers). De meeste afspraken zijn gericht op de expliciete inzet van scholing voor loopbaanbevordering (55 cao's) en op functionerings- en beoordelingsgesprekken (75 cao's). Afspraken over de andere drie onderscheiden instrumenten komen in mindere mate voor.

**Tabel 5.6 Cao's met afspraken over loopbaan-/mobiliteitsbevordering in 2010**

Loopbaan-/mobiliteitsbevordering	Aantal cao's	% Werknemers <sup>1</sup>
Functioneringsgesprekken	75	66%
Scholing in relatie tot loopbaanbevordering	55	42%
Loopbaanadvisering	40	43%
budget tbv loopbaanadvisering	6	1%
Mobiliteitsprikkels	17	14%
Mobiliteitscentrum (bemiddeling)	21	13%
<b>Totaal<sup>2</sup></b>	<b>88</b>	<b>81%</b>

<sup>1</sup> Percentage van het totale aantal werknemers onder de 114 onderzochte cao's.

<sup>2</sup> In sommige cao's komen meerdere bepalingen voor, waardoor het totaal niet gelijk is aan de som van de onderscheiden soorten bepalingen.

*Loopbaanadvisering*

In 40 cao's (43% van de werknemers) zijn afspraken gemaakt op basis waarvan de werknemer advies kan inwinnen over de richting of ontwikkeling van zijn loopbaan. In 6 van deze 40 cao's met bepalingen over loopbaanadvisering, wordt een budget voor het inwinnen van een advies genoemd. De cao van KPN Contact kent de volgende afspraak:

*De werknemer met 5 of meer dienstjaren kan zich één keer in de 5 jaar met een employabilityscan oriënteren op zijn/haar loopbaan om inzicht te krijgen in de eigen inzetbaarheid. De werkgever draagt €1.150 hieraan bij.*

*Mobiliteitsprikkel en mobiliteitscentrum*

In 30 cao's zijn afspraken opgenomen die de mobiliteit van werknemers moeten stimuleren door mobiliteitsprikkel (17 cao's) en/of door middel van een mobiliteitscentrum (21 cao's). De mobiliteitsprikkel kennen twee vormen: het bieden van een mobiliteitstoelage dan wel het aanbieden van functiewisseling/stages. Afspraken over een mobiliteitscentrum zijn vooral gevonden in de zakelijke dienstverlening, de overige dienstverlening en de industrie. In 8 cao's komen beide instrumenten (mobiliteitsprikkel en een mobiliteitscentrum) aan de orde. In de cao voor de glastuinbouw is de volgende nieuwe afspraak opgenomen.

*Om de gevolgen van de economische crisis voor de sector glastuinbouw te ondervangen, hebben partijen bij deze cao in 2009 een mobiliteitscentrum ingericht.*

*Functionerings- en beoordelingsgesprekken*

In functionerings- en beoordelingsgesprekken<sup>18</sup> komt het functioneren van een werknemer in zijn huidige functie aan de orde. Daarnaast bieden deze gesprekken de werkgever en de werknemer ook de mogelijkheid om het huidige functioneren van de werknemer in het perspectief te plaatsen van toekomstige mogelijkheden in de onderneming, inzetbaarheid en opleidingsbehoeften van een werknemer.

**Tabel 5.7 Cao's met afspraken over functionerings- en beoordelingsgesprekken in 2010**

Onderwerpen	Aantal cao's	% Werknemers <sup>1</sup>
Scholing	51	46%
Loopbaan	45	32%
Beloning	43	33%
Geen specifieke onderwerpen	4	9%
<b>Totaal<sup>2</sup></b>	<b>75</b>	<b>66%</b>

<sup>1</sup> Percentage van het totale aantal werknemers onder de 114 onderzochte cao's.

<sup>2</sup> In sommige cao's komen meerdere bepalingen voor, waardoor het totaal niet gelijk is aan de som van de onderscheiden soorten bepalingen.

Afspraken over functionerings- en beoordelingsgesprekken komen voor in 75 cao's (66% van de werknemers). In 64 cao's is sprake van een directe relatie met andere employability-aspecten, omdat als onderwerp van de te houden gesprekken scholing c.q. loopbaan (ontwikkeling) aan de orde komt. Vooral scholing zou in de gesprekken aandacht moeten krijgen: in 51 cao's wordt

<sup>18</sup> In een enkel geval wordt ook de term loopbaangesprek gebruikt.

expliciet aangegeven dat scholing een onderdeel moet zijn van de functioneringsgesprekken.

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

## **5.6 Motiverend beloningsbeleid**

In het kader van motiverend beloningsbeleid zijn afspraken onderzocht waarin nadrukkelijk een relatie wordt gelegd met de employability van de werknemer. In totaal zijn in 11 cao's (11% van de werknemers) afspraken aangetroffen over motiverend beloningsbeleid. Daarin is een relatie tussen beloningsafspraken en een bredere inzetbaarheid van de werknemer aanwezig. Het betreft in deze cao's afspraken over het door de werknemer combineren van meerdere functies en de daaraan gerelateerde beloning.

## **5.7 Arbeidsmarktgericht employabilitybeleid**

In cao's komen ook afspraken voor die duiden op een employabilitybeleid dat het belang van de afzonderlijke ondernemingen overstijgt. In de eerste plaats is onderzocht of partijen afspraken hebben gemaakt over diagnosticerend onderzoek, waarin bijvoorbeeld wordt bekeken of het aanbod van en de behoefte aan vakopleiding voldoende op elkaar aansluiten (arbeidsmarktmonitor). In de tweede plaats kan in afzonderlijke bedrijven door middel van een employabilityscan onderzoek worden verricht naar de naleving en het effect van het in de diverse cao-afspraken voorgeschreven employabilitybeleid, waardoor kan worden besloten tot bijsturing of nadere uitwerking. In de derde plaats is onderzocht of door partijen voorlichting wordt gegeven over de verschillende mogelijkheden van vooral beroeps-/vakonderwijs binnen een sector en of werkgevers zich kunnen wenden tot een adviserende persoon of instantie bij het uitvoeren van het employabilitybeleid op ondernemingsniveau (bijvoorbeeld bij het opstellen van opleidingsplannen). In de vierde plaats is gekeken of partijen in cao's bepalingen hebben opgenomen over bemiddeling van vraag en aanbod van gekwalificeerd personeel, bijvoorbeeld door het oprichten van een vacaturebank op sectorniveau. In de vijfde plaats vormen O&O-fondsen (Opleidings- en Ontwikkelingsfondsen) in een aantal sectoren de basis voor een arbeidsmarktgericht employabilitybeleid. In de zesde plaats zijn cao-afspraken over bedrijfstakscholingsplannen (zie ook paragraaf 5.5) en employability-afspraken voor de doelgroep werkzoekenden (zie ook paragraaf 5.9) meegenomen, omdat deze onderwerpen ook in de lijn liggen van arbeidsmarktgericht beleid. Afspraken die tijdens de Participatietop zijn gemaakt, hebben er toe geleid dat tot slot cao-afspraken over werk-naar-werk-trajecten in kaart zijn gebracht (naast de reeds onderzochte afspraken over scholing in het kader van reorganisaties en fusies)<sup>19</sup>.

<sup>19</sup> Er is in het kader van de Participatietop ook gericht gezocht naar employability-afspraken die ondernemerschap bevorderen en afspraken welke specifiek voor allochtone werknemers (naast de reeds onderzochte afspraken over 'Nederlands op de werkvloer') en laaggeletterde werknemers gelden. Deze afspraken zijn echter niet gevonden in de onderzochte cao's.

In totaal zijn in 79 cao's (71% van de werknemers) afspraken over arbeidsmarktgericht employabilitybeleid gemaakt. De meeste afspraken hebben betrekking op O&O-fondsen (52 cao's) en werk-naar-werk trajecten (48 cao's). Afspraken over employability-adviseurs, bedrijfstak-scholingsplannen, vacature-banken en een employabilityscan komen het minst voor.

**Tabel 5.8 Cao's met afspraken over arbeidsmarktgericht employabilitybeleid in 2010**

Arbeidsmarktgericht employabilitybeleid	Aantal cao's	% Werknemers <sup>1</sup>
O&O/O&A-fondsen	52	49%
Werkzoekenden	5	8%
Voorlichting	12	14%
Employabilityscan	5	4%
Arbeidsmarktmonitor	7	7%
Vacaturebank/arbeidsbestand	5	7%
Employability-adviseurs/adviserende instantie	1	1%
Bedrijfstak-scholingsplan	1	1%
Werk-naar-werk traject	48	43%
<b>Totaal<sup>2</sup></b>	<b>79</b>	<b>71%</b>

<sup>1</sup> Percentage van het totale aantal werknemers onder de 114 onderzochte cao's.

<sup>2</sup> In sommige cao's komen meerdere bepalingen voor, waardoor het totaal niet gelijk is aan de som van de onderscheiden soorten bepalingen.

#### *Arbeidsmarktmonitor/employabilityscan*

Afspraken over onderzoek naar de behoefte aan ontwikkeling c.q. het effect van instrumenten van employabilitybeleid binnen een sector, de zogenoemde arbeidsmarktmonitor en employabilityscan komen voor in respectievelijk 7 en 5 cao's. Een voorbeeld van een cao met bepalingen over dergelijke onderzoeken is de cao voor de informatie-, communicatie en kantoortechologiebranche.

*Een paritaire samengestelde werkgroep zal een studie uitvoeren naar methoden om de employability van werknemers in de ICK-sector te bevorderen in het licht van leeftijdsfasebewust personeelsbeleid.*

#### *Voorlichting*

In 12 cao's is een bepaling opgenomen over door partijen georganiseerde voorlichting op het gebied van employability (vooral scholingsmogelijkheden). In de cao voor de cao voor de groothandel in levensmiddelen en/of zoetwaren is in het kader een opleidingsplan voor de branche afgesproken dat:

*Partijen zullen meer bekendheid geven aan opleidingen door middel van voorlichtingsmateriaal.*

#### *Vacaturebank*

Er zijn 5 cao's met afspraken over een vacaturebank, te weten de cao's voor bouwnijverheid, de timmerfabrieken, het bakkersbedrijf, het rijk en ONS middelbaar onderwijs.

#### *Werk-naar-werk trajecten*

In 48 cao's zijn afspraken gevonden met als strekking bij organisatorische veranderingen werkloosheid te voorkomen door middel van werk-naar-werk trajecten. In 15 cao's gaat het om een algemene afspraak zonder dat daar een instrument bij genoemd wordt. In 31 cao's gaat het om afspraken waarbij een instrument genoemd wordt om het traject verder te ondersteunen. In 27 cao's

gaat het om een vorm van bemiddeling. In 23 cao's wordt in het kader van een werk-naar-werk traject verwezen naar om-, her- en bijscholing. In de cao voor de kinderopvang is een nieuwe bepaling in het kader van werkgelegenheid opgenomen:

*Behoud van werkgelegenheid in de sector is van belang. Partijen zien dat in de naaste toekomst behoud van werknemers in de sector noodzakelijk is. Mocht zich onverhoopt toch vermindering van werk voordoen, dan zal de werkgever zich tot het uiterste inspannen om werknemers te behouden dan wel begeleiden van werk naar werk, bij voorkeur binnen de sector en anders naar buiten de sector.*

**Tabel 5.9 Cao's met afspraken o6ver werk-naar-werktrajecten in 2010**

Werk-naar-werktrajecten	Aantal cao's	% Werknemers <sup>1</sup>
Algemeen	15	10%
Trajecten met instrument	31	32%
Bemiddeling	27	27%
Scholing	23	27%
<b>Totaal<sup>2</sup></b>	<b>48</b>	<b>33%</b>

<sup>1</sup> Percentage van het totale aantal werknemers onder de 114 onderzochte cao's.

<sup>2</sup> In sommige cao's komen meerdere bepalingen voor, waardoor het totaal niet gelijk is aan de som van de onderscheiden soorten bepalingen.

## 5.8 Doelgroepen en employabilitybeleid

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

In tabel 5.10 worden de onderscheiden doelgroepen naar aantal cao's en percentage werknemers weergegeven.

**Tabel 5.10 Cao's met afspraken over doelgroepen en employabilitybeleid in 2010**

Doelgroepen	Aantal cao's	% Werknemers <sup>1</sup>
Bijzondere employabilitybepalingen ten behoeve van:		
Onderscheid naar leeftijd	20	13%
Werknemers onvoldoende gekwalificeerd	11	11%
Onderscheid naar functieniveau/-groep	9	10%
Onderscheid naar opleidingsniveau	2	1%
Werknemers met tijdelijk dienstverband	2	2%
Werkzoekenden onvoldoende gekwalificeerd <sup>b</sup>	7	9%
- tbv reguliere instroom	2	4%
- op extra arbeidsplaatsen	5	8%
- tbv regulier instroom + op Extra arbeidsplaatsen	2	2%
<b>Totaal<sup>2</sup></b>	<b>45</b>	<b>42%</b>

<sup>1</sup> Percentage van het totale aantal werknemers onder de 114 onderzochte cao's.

<sup>2</sup> In sommige cao's komen meerdere bepalingen voor, waardoor het totaal niet gelijk is aan de som van de onderscheiden soorten bepalingen.

In 45 cao's (42% van de werknemers) zijn afspraken aangetroffen, waarin employability-instrumenten specifiek worden ingezet voor speciale



doelgroepen. Hierbij gaat het vooral om werknemers van een bepaalde leeftijd (vaak ouderen, maar soms ook jongeren).

*Enkele nader onderscheiden doelgroepen*

In 11 cao's komen employability-afspraken voor gericht op werknemers die onvoldoende zijn gekwalificeerd voor het uitvoeren van hun huidige of toekomstige functie en daarom aanvullende scholing nodig hebben. Het gaat hier bijvoorbeeld om werknemers die niet over een noodzakelijke branche-opleiding beschikken of om werknemers in de laagste functiegroepen met een achterstandspositie.

In 20 cao's komen employability-afspraken voor waarin een relatie wordt gelegd met de leeftijd van de werknemer. In de meeste gevallen gaat het, in het kader van leeftijdsbewust personeelsbeleid, om oudere werknemers.

Aan employabilitybeleid voor werkzoekenden zonder voldoende kwalificaties wordt in 7 cao's aandacht besteed. Het employabilitybeleid verbreedt zich voor deze doelgroep door een combinatie van employability- en werkgelegenheidsbeleid. Werkzoekenden worden bijvoorbeeld door het aanbieden van scholing of training, dan wel door instroom in de beroepsbegeleidende leerweg, opgeleid voor het vervullen van reguliere arbeidsplaatsen (2 cao's). Een andere mogelijkheid is om werkzoekenden in het kader van werkgelegenheidsprojecten in te zetten op extra arbeidsplaatsen (5 cao's).

## 5.9 Ontwikkelingen in 2010

Sinds 1 januari 2010 tot de peildatum van dit onderzoek zijn 57 (principe)akkoorden afgesloten. In 16 van de 57 (principe)akkoorden zijn één of meer nieuwe of gewijzigde afspraken in het kader van employability gemaakt. Binnen deze akkoorden worden voornamelijk afspraken gemaakt over loopbaanbevordering (7 cao's), opleidingsplannen (7 cao's) en EVC (9 cao's).

Wat betreft de afspraken over loopbaanbevordering gaat het om afspraken over functioneringsgesprekken waarbinnen scholing wordt besproken, loopbaanadvies of afspraken over een mobiliteitscentrum. In het akkoord voor de mode-, interieur, tapijt en textielbranche staat het volgende:

*Werknemers hebben eenmalig recht op een loopbaanadvies, POP of EVC. Voor het loopbaanadvies, POP of EVC geldt een maximumbedrag van €750 per werknemer.*

Het recht op loopbaanadvies, POP of EVC bestond al, het budget is een nieuwe afspraak.

In het principeakkoord voor het gemeentepersoneel is in het kader van loopbaanbevordering het volgende afgesproken:

*Volgens partijen komen afspraken over mobiliteit, scholing en inzetbaarheid het beste tot hun recht waar gemeenten zich organiseren in regionale mobiliteitscentra. Regionale mobiliteitscentra vergroten de effectiviteit van gemeentelijk arbeidsmarktbeleid en vergroten de kans op werkzekerheid en afwisselende en uitdagende loopbanen voor*

*medewerkers. Regionale mobiliteitscentra vergroten daarnaast de mogelijkheden voor (tijdelijke uitwisseling) van personeel, 'job rotation', en voor het creëren van onderlinge afspraken over stage- en traineeplekken.*

De afspraken over opleidingsplannen gaan over persoonlijke ontwikkelingsplannen (POP), persoonlijke opleidingsbudgetten en studiekostenregelingen. Wederom is het akkoord van het gemeentepersoneel een voorbeeld hiervan:

*Partijen vinden het belangrijk om medewerkers meer regie over hun eigen loopbaan te geven en willen daarvoor een regeling met een individueel opleidingsbudget introduceren.*

In het principeakkoord van KPN Contact is het volgende afgesproken:

*Alle medewerkers krijgen een inzetbaarheidsbudget van 500 euro per persoon. Het budget mag zonder toestemming van de manager gebruikt worden om de inzetbaarheid te vergroten en een opleiding of workshop te kiezen via Mijn Kompas.*

Tot slot zijn er 9 akkoorden die EVC in het nieuwe akkoord introduceren. Het gaat om de akkoorden van Achmea, Delta Lloyd, doe-het-zelfbranche, de glastuinbouw, grafimedia, de huisartsenzorg, KPN, het provinciepersoneel en het verzekeringsbedrijf (binnendienst).

In het akkoord voor de doe-het-zelfbranche staat het volgende:

*In het kader van loopbaan- en levensfasebeleid kunnen EVC-trajecten (Erkenning van Verworven Competenties) een belangrijke rol spelen. Nader zal worden afgesproken hoe die trajecten zullen worden bevorderd.*

In het akkoord voor de grafimedia is de nieuwe afspraak als volgt beschreven:

*Gedurende de looptijd van de cao worden werknemers in staat gesteld tot het volgen van een traject dat leidt tot erkenning van hun verworven competenties (EVC) bij een daartoe erkende instelling. Werknemers die tijdens de looptijd van dit contract starten met een EVC-traject en na het succesvol afronden daarvan een diploma behalen, ontvangen een eenmalige diplomatoeslag van € 100,- bruto.*

## 6 WERKGELEGENHEID

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

In dit hoofdstuk wordt ingegaan op de diverse afspraken die in cao's zijn gemaakt ter bevordering van de werkgelegenheid in de vorm van werkervaringsplaatsen en werkgelegenheidsplannen<sup>20</sup>. Een afzonderlijk element hierin zijn afspraken over arbeids- of banenpools en uitzendconstructies c.q. georganiseerde bemiddeling ten behoeve van behoud van werkgelegenheid. Verder is gekeken naar de mate waarin in cao's afspraken over gesubsidieerde arbeid voorkomen (Instroom- en Doorstroom (I/D-)banen). In geval van een I/D-baan is de werknemer in dienst van een werkgever. Ten slotte is een paragraaf opgenomen over de mate waarin concrete afspraken in cao's zijn opgenomen over het aanbieden en organiseren van stageplaatsen.<sup>21</sup>

### 6.1 Werkgelegenheidsbepalingen algemeen

In 58 van de 114 onderzochte cao's komen één of meerdere afspraken voor over de voornoemde categorieën. Deze cao's hebben betrekking op 53% van de werknemers. Afspraken in de categorie 'werkervaringsplaatsen' komen het meest voor (in 32 cao's). In 20 cao's komen afspraken voor over werkgelegenheidsplannen en in 11 cao's afspraken over banen in het kader van I/D-banenregeling. In 17 cao's komen bepalingen voor over een vorm van bemiddeling bij werkgelegenheid. In 5 cao's worden banenpools genoemd en in 9 cao's de mogelijkheid van detachering. In 12 cao's wordt bemiddeling (door b.v. een mobiliteitscentrum en/of vacaturebank) aangeboden in het kader van sociaal beleid.

In 37 van de 58 cao's met werkgelegenheidsafspraken gaat het om één enkele van de hierboven genoemde bepalingen. In de overige cao's gaat het om

<sup>20</sup> Onder de categorie werkervaringsplaatsen vallen alle cao-afspraken gericht op het, met behulp van tijdelijke contracten, verbeteren van de positie van kansarmen op de arbeidsmarkt, maar ook concrete afspraken over het realiseren van stageplaatsen. Het scholingseffect van de werkervaringsperiode staat hierbij centraal. Met werkgelegenheidsplannen worden plannen bedoeld die gericht zijn op het bevorderen van de instroom van bepaalde doelgroepen in de bedrijfstak of onderneming. Hieronder worden ook de afspraken in het kader van de regeling extra werkgelegenheid langdurig werklozen en subsidieregeling experimenten activering van uitkeringsgelden (ook wel I/D-banen genoemd) gerekend, evenals afspraken over arbeidspools en detachering/uitzendconstructies.

<sup>21</sup> Er is in het kader van de Participatietop ook gericht gezocht naar afspraken over samenwerking met instanties op regionaal niveau om werkloosheid te bestrijden, werkgelegenheidsafspraken over arbeidsplaatsen in het kader van werk-naar-werk trajecten en paraprofessionele en samengestelde functies. Deze afspraken zijn echter niet gevonden in de onderzochte cao's.

meerdere soorten werkgelegenheidsbepalingen, afspraken die in de meerderheid betrekking hebben op werkgelegenheidsplannen.

**Tabel 6.1 Aantal cao's met werkgelegenheidsbepalingen in 2010 naar economische sector**

Sectoren	wep <sup>1</sup>	wgp <sup>2</sup>	I/D banen <sup>3</sup>	Bemiddeling <sup>4</sup>	Totaal <sup>5</sup>	
					cao's	% wns
landbouw	0	1	0	0	1	17%
industrie	9	3	0	5	13	69%
bouwnijverheid	1	2	0	0	3	97%
handel en horeca	9	8	0	2	12	27%
vervoer en communicatie	2	2	1	2	5	29%
zakelijke dienstverlening	6	2	0	4	9	52%
overige dienstverlening	5	2	10	4	15	60%
<b>Totaal</b>	<b>32</b>	<b>20</b>	<b>11</b>	<b>17</b>	<b>58</b>	<b>53%</b>

1 Werkervaringsplaatsen

2 Werkgelegenheidsplaatsen

3 Instroom-/doorstroombanen

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

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

Naar economische sector komen, bezien naar het percentage werknemers dat binnen de sectoren valt, onder de cao's met relevante afspraken, relatief de meeste werkgelegenheidsbepalingen voor in de sector bouwnijverheid (97%). In de sectoren handel en horeca (27%) en de landbouw (17%) komen dergelijke afspraken relatief weinig voor.

### 6.1.1 Aantal arbeidsplaatsen

In 15 van de 58 cao's wordt concreet aangegeven hoeveel plaatsen zouden moeten worden gecreëerd. In totaal gaat het om ruim 7640 plaatsen (incl. I/D-banen). 6870 plaatsen hebben betrekking op werkervaringsplaatsen en 770 op werkgelegenheidsplannen. Het aantal plaatsen genoemd in cao's loopt uiteen van 5 in de cao voor de vaste medewerkers van uitzendbureaus en 5000 in de cao voor de ABU uitzendkrachten.

*Partijen spreken onder meer af in een periode van twee jaar 5000 BBL-werk- en leertrajecten te willen wegzetten met name gericht op jongere en oudere werknemers zonder startkwalificatie.*

De verhouding tussen het aantal te creëren arbeidsplaatsen en het aantal werknemers dat onder de cao valt, verschilt eveneens per cao. Gemiddeld is sprake van 1 werkgelegenheidsplaats per 90 werknemers. Deze verhouding loopt uiteen van 1 werkgelegenheidsplaats per 31 werknemers in de cao voor de DSM tot 1 op 3980 in de cao voor het verzekeringsbedrijf binnendienst (zie bijlage 6, tabel 3).

### 6.1.2 Doelgroepen

In 49 van de 58 cao's met werkgelegenheidsbepalingen (werkervaringsplaatsen en werkgelegenheidsplannen) is aangegeven voor welke doelgroepen

de betreffende bepalingen zijn bedoeld. De doelgroepen jongeren en leerlingen komen het meest voor, beide namelijk in 17 cao's. Werkgelegenheidsbepalingen voor jongeren zijn voornamelijk gevonden in cao's uit de handel en horeca, namelijk in 9 van de 17 cao's. In de cao voor de energie is het volgende afgesproken:

*De afgelopen jaren is een groot aantal jongeren erin geslaagd om via een werkervaringsplaats binnen de energiesector een baan te vinden in de sector of daarbuiten. Partijen spreken af om in het kader van het bestrijden van de werkloosheid op bedrijfsniveau extra werkervaringsplaatsen te creëren.*

In 12 cao's wordt concreet aangegeven hoeveel plaatsen per doelgroep worden gecreëerd. In bijlage 6 (tabel 4) wordt het aantal arbeidsplaatsen genoemd, verdeeld naar doelgroep en soort arbeidsplaats. Van het totale aantal arbeidsplaatsen (7640) is van 6940 plaatsen aangegeven voor welke doelgroep deze zijn bestemd. Het grootste deel daarvan is bestemd voor leerlingen, gevolgd door plaatsen voor jongeren en etnische minderheden (resp. ca. 6225, 500 en 190). In de meeste cao's, waarin een doelgroepenbeleid wordt genoemd, betreft het afspraken zonder hierbij aantallen arbeidsplaatsen te vermelden. Voor de doelgroepen langdurig werklozen, (her)intredende vrouwen en gehandicapten zijn geen bepalingen met een concreet aantal arbeidsplaatsen aangetroffen.

## **6.2 Werkervaringsplaatsen**

In 32 cao's zijn afspraken gemaakt over het creëren van werkervaringsplaatsen. In 11 cao's is een concreet aantal werkervaringsplaatsen afgesproken, waarbij het in totaal gaat om 6870 plaatsen. In 21 cao's zijn afspraken over werkervaringsplaatsen aangetroffen, zonder de vermelding van een streefcijfer.

In de 32 cao's die bepalingen over werkervaringsplaatsen bevatten, worden in de meeste gevallen de doelgroepen jongeren en leerlingen (resp. in 11 en 17 cao's) genoemd. In 13 cao's worden de werkervaringsplaatsen beschikbaar gesteld voor één specifieke doelgroep, waarbij de doelgroepen jongeren c.q. leerlingen worden genoemd.

## **6.3 Werkgelegenheidsplannen**

Afspraken over werkgelegenheidsplannen, in de vorm van bepalingen ter bevordering van de instroom van bepaalde groepen op reguliere plaatsen als ook op extra gecreëerde arbeidsplaatsen komen voor in 29<sup>22</sup> cao's. In 20 cao's betreffen deze afspraken werkgelegenheidsprojecten en in 11 cao's bepalingen over I/D-banen (deze komen vooral voor in de zorgsectoren, vervoer, onderwijs en overheidssectoren). In 2 cao's komen beide soorten afspraken naast elkaar voor. In 3 cao's zijn afspraken gemaakt over het aantal arbeidsplaatsen dat hiermee zou moeten worden gecreëerd: 770 plaatsen. In de overige 26 cao's worden werkgelegenheidsplannen genoemd, zonder dat daarbij een aantal arbeidsplaatsen wordt vermeld. Van alle 29 cao's met

<sup>22</sup> Deze cao's bevatten afspraken over werkgelegenheidsplannen inclusief afspraken over I/D-banen.

werkgelegenheidsplannen (incl. I/D banen) is de meerderheid bestemd voor de doelgroepen langdurig werklozen (in 14 cao's). In 12 cao's wordt 1 doelgroep genoemd, waarvan het in 9 cao's de doelgroep langdurig werklozen betreft. In 9 cao's worden meerdere doelgroepen naast elkaar genoemd. In 8 cao's wordt geen doelgroep genoemd.

### **6.3.1 Werkgelegenheidsplannen en scholing**

In 2 van de 29 cao's met daarin bepalingen over werkgelegenheidsplannen wordt ook scholing genoemd. Hierbij moet o.a. worden gedacht aan de combinatie leren/werken, al dan niet in de vorm van het leerlingwezen, als ook training en begeleiding bij de invulling van I/D-banen.

## **6.4 Stageplaatsen**

Stageplaatsen zijn in het kader van dit onderzoek werkervaringsplaatsen en werkgelegenheidsplannen specifiek voor jongeren en/of leerlingen. In 27 cao's zijn afspraken aangetroffen die duiden op het beschikbaar stellen van stageplaatsen. In 20 daarvan gaat het om expliciete afspraken over werkervaringsplaatsen c.q. stageplaatsen voor jongeren/leerlingen. Daarnaast gaat het ook om afspraken over werkgelegenheidsplannen betreffende het creëren van leerplaatsen voor (jeugdige) werklozen, of over instroom-/arbeidsplaatsen voor leerlingen. In 10 van de 27 cao's met afspraken over stageplaatsen wordt een concreet aantal plaatsen genoemd.

## **6.5 Arbeidspools en detachering**

Cao-bepalingen ter bevordering van een meer flexibele omgang met de vraag naar werknemers binnen een bedrijfstak zijn aangetroffen in de vorm van afspraken over zogenoemde banenpools of uitzendconstructies. Dergelijke afspraken zijn in 17 cao's gevonden: in 5 cao's worden banenpools genoemd, in 8 cao's wordt de mogelijkheid tot detachering genoemd en in 12 cao's wordt de bemiddeling ondersteund door een instantie, b.v. door een mobiliteitscentrum of vacaturebank. De afspraken over een mobiliteitscentrum of een vacaturebank zijn gevonden in cao's uit de industrie (4 cao's), de overige dienstverlening (3 cao's), de zakelijke dienstverlening (3 cao's) en de handel en horeca en de vervoer en communicatie (beide 1 cao).

## **6.6 Ontwikkelingen in 2010**

Sinds 1 januari 2010 tot de peildatum van dit onderzoek zijn 57 (principe)akkoorden afgesloten. In 12 van de 57 (principe)akkoorden zijn één of meer afspraken in het kader van werkgelegenheid gemaakt. In 8 akkoorden zijn afspraken gemaakt over stageplaatsen. Zo staat er in het akkoord voor de technische groothandel het volgende:

*CAO-partijen zullen een Convenant Stageplaatsen Technische Groothandel afspreken waarin zal staan dat er gedurende het schooljaar 2010-2011 eenhonderd (100) extra stageplaatsen in de Technische Groothandel komen, waarbij er speciale aandacht zal worden gegeven aan stageplaatsen voor HBO'ers en WO'ers.*

Ook in het akkoord voor de doe-het-zelfbranche is een nieuwe afspraak over stageplaatsen gevonden:

*In de doe-het-zelfbranche zullen op ruime schaal mogelijkheden voor stages worden aangeboden. Na afloop van stages zullen branchestagecertificaten worden uitgereikt.*

In het nieuwe akkoord voor het provinciepersoneel is het volgende afgesproken:

*Partijen willen gehoor geven aan de oproep die sociale partners in het Sociaal Akkoord van 25 maart 2009 hebben gedaan om een bijdrage te leveren aan de bestrijding van de jeugdwerkloosheid. Als maatschappelijk betrokken werkgevers zien de provincies hier een verantwoordelijkheid. De provincies zullen in de looptijd van de nieuwe CAO voor jongeren in FTE minimaal 2% van de personeelsformatie openstellen aan stageplaatsen en/of leer/werkplekken. Partijen willen zich vooral richten op jongeren die minimaal drie maanden werkloos zijn. Bij stages kan worden gedacht aan bijvoorbeeld schoolverlaters en jongeren met een startkwalificatie op MBO/HBO-niveau, met als doel hen snel te laten aansluiten op de arbeidsmarkt.*





## 7 LOONDOORBETALING BIJ ZIEKTE EN ARBEIDSONGESCHIKTHEID

### 7.1 Inleiding

Het Sociaal akkoord van najaar 2004 houdt onder andere in dat de totale ziekengelduitkering over de eerste twee jaar in totaal niet meer dan 170% van het laatstverdiende loon zal bedragen. Dit laat onverlet de mogelijkheid om aanvullende specifieke arbeidsvoorwaardelijke afspraken te maken ter stimulering van (versnelde) re-integratie. In dit hoofdstuk wordt een voorlopige stand van zaken 2010 gegeven van cao-afspraken over loondoorbetaling gedurende de eerste twee ziektejaren. Daarnaast is gekeken naar afspraken over een bovenwettelijke aanvulling bij arbeidsongeschiktheid ná 2 jaar in samenhang met de wetgeving op dit gebied<sup>23</sup>. Naast de vraag in welke mate afspraken bovenwettelijke aanvullingen bij arbeidsongeschiktheid voorkomen in cao's wordt tevens bekeken voor verschillende aspecten hoe de afspraken per economische sector zijn ingevuld. Ook wordt nader ingegaan op afspraken over aanvullingen in de verschillende sectoren waar het betreft hiaat- en excedentverzekeringen. Verder is onderzocht of in cao's afspraken zijn opgenomen naar de mogelijkheid om ten hoogste de helft van de WGA-premie te verhalen op de werknemers<sup>24</sup>.

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

*De eerste twee ziektejaren (loondoorbetalingsperiode):*

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

Onderzocht zijn 114 steekproefcao's. In tabel 7.1 zijn de cao-afspraken over loondoorbetaling bij ziekte weergegeven. Deze afspraken zijn onderverdeeld in een viertal categorieën:

**a)** minder dan 170%; **b)** gelijk aan 170%; **c)** meer dan 170% met een voorwaardelijke aanvulling en **d)** onvoorwaardelijk meer dan 170%. Met betrekking tot de twee laatstgenoemde categorieën wordt onderscheid gemaakt tussen cao-afspraken op basis waarvan de loondoorbetaling hoger uitkomt als de werknemer zich voldoende inspant voor c.q. actief meewerkt aan re-integratie en de afspraken die zonder meer boven 170% uitkomen. In tabel 7.1 wordt de hoogte van de loondoorbetaling in het 1<sup>e</sup> ziektejaar in beeld gebracht.

<sup>23</sup> Wet werk en inkomen naar arbeidsvermogen (WIA). Deze wet voorziet in de inkomensverzekering voor volledig en duurzaam arbeidsongeschikten (IVA) en de uitkering in verband met werkherhervatting gedeeltelijk arbeidsongeschikten (WGA).  
Zie voor informatie ook de website van het Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid: [www.werkenaarvermogen.nl](http://www.werkenaarvermogen.nl)

<sup>24</sup> Wet financiering sociale verzekeringen .

**Tabel 7.1** Categorieën loondoorbetaling naar aantal cao's ultimo 2010

cao -afspraken t.a.v. loondoorbetaling tijdens de eerste twee ziektejaren	aantal cao's	cao's met loondoorbetaling = 100% in 1 <sup>e</sup> ziektejaar	cao's met loondoorbetaling < 100% in 1 <sup>e</sup> ziektejaar
a) <170%	3	-	3
b) =170%	41	32	9
c) meer dan 170% i.g.v. re-integratie (anders 170%)	45	29	16
d) meer dan 170%	25	6	19
<b>Totaal</b>	<b>114</b>	<b>67</b>	<b>47</b>

Tabel 7.1 laat zien dat in 44 van de 114 cao's de loondoorbetaling bij ziekte in de eerste twee ziektejaren kleiner of gelijk is aan 170%. In 45 akkoorden kan de loondoorbetaling over beide ziektejaren hoger dan 170% uitkomen als de werknemer zich voldoende inspant voor of meewerkt (actief) aan re-integratie<sup>25</sup>. In 29 van deze 45 cao's bedraagt de loondoorbetaling in het 1<sup>e</sup> ziektejaar 100%; in 16 cao's is de loonaanvulling in het 1<sup>e</sup> ziektejaar minder dan 100%. Als de werknemer zich voldoende inspant voor of meewerkt (actief) aan re-integratie, dan variëren de aanvullingspercentages van 5% tot 30%. Als de werknemer niet aan de voorwaarden voldoet, dan vindt loondoorbetaling plaats tot 170%.

In 25 akkoorden is de loondoorbetaling bij ziekte in de eerste twee ziektejaren zonder meer hoger dan 170%. In 19 van deze 25 akkoorden is in het 1<sup>e</sup> ziektejaar de loondoorbetaling minder dan 100%. Meestal wordt de uitkering de eerste zes maanden nog wel tot 100% aangevuld; daarna daalt de loondoorbetaling onder 100%.

Tabel 7.2 laat zien om welke percentages werknemers het hier gaat. Daaruit blijkt dat voor 77% van de onderzochte cao's (categorie a + b + c) de afspraken over loondoorbetaling gedurende 2 ziektejaren niet (onvoorwaardelijk) meer dan 170% bedragen. Deze cao's zijn van toepassing op 83% van alle werknemers onder de onderzochte cao's.

**Tabel 7.2** Categorieën loondoorbetaling naar aantal cao's en percentage werknemers 2010

cao-afspraken t.a.v. loondoorbetaling tijdens de eerste twee ziektejaren	Aantal cao's	% werknemers	Voorbeelden
a) <170%	3	1%	contactcenters,
b) =170%	41	47%	horeca, rijkspers., ziekenh.
c) Meer dan 170% i.g.v. re-integratie (anders 170%)	45	35%	schoonmaak, bouw, beroepsgoederenvervoer
d) Meer dan 170%	25	17%	Unilever, Organon, metaal- en tech.bedr. takken
<b>Totaal</b>	<b>114</b>	<b>100%</b>	

<sup>25</sup> In de cao-rapportages 2006 en 2007 zijn voorbeelden opgenomen van cao-teksten in dit kader.

Tabel 7.3 geeft een overzicht van de vier categorieën van loondoorbetaling naar sector en het percentage werknemers per categorie.

**Tabel 7.3 Percentage werknemers onder vier categorieën van loondoorbetaling bij ziekte uitgesplitst naar economische sector (2010).**

Sector	% Werknemers			
	Loondoorbetaling 1 <sup>e</sup> twee ziektejaren		>170% <sup>1)</sup>	>170%
	<170%	=170%		
landbouw			100%	
industrie		28%	29%	43%
bouwnijverheid		10%	50%	40%
handel en horeca		52%	7%	41%
vervoer en communicatie	4%	8%	73%	15%
zakelijke dienstverlening	5%	13%	81%	1%
overige dienstverlening		78%	22%	
	1%	47%	35%	17%

1 ingeval van re-integratie; anders 170%

Voor de meeste economische sectoren geldt dat voor 50% of meer van de werknemers onder cao sprake is van een voorwaardelijke loondoorbetaling bij ziekte van meer dan 170%. Alleen in de sectoren handel en horeca en overige dienstverlening (waaronder werknemers bij de overheid en in de zorg), bedraagt voor meer dan 50% van de werknemers de loondoorbetaling 170%.

### 7.3 Bovenwettelijke aanvullingen na het 1<sup>e</sup> en 2<sup>e</sup> ziektejaar

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

De WIA maakt verschil tussen een aantal situaties:

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

### **Afspraken in cao's**

In 76 (67%) van de onderzochte cao's zijn afspraken opgenomen over bovenwettelijke aanvullingen bij arbeidsongeschiktheid na de eerste twee ziektejaren. Het gaat hier om 46 (59%) van de in de steekproef opgenomen bedrijfstak-cao's respectievelijk 30 (83%) van de in de steekproef opgenomen ondernemings-cao's.

In 31 van de 76 cao's zijn ook afspraken gemaakt over verzekering van aanvulling op de WGA-uitkeringen. Daarmee worden werknemers in de gelegenheid gesteld om deel te nemen aan een al of niet collectieve WGA-verzekering ter afdekking van het financiële risico bij arbeidsongeschiktheid.

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

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

In 57 cao's staat een afspraak over aanvulling op het loon bij arbeidsongeschiktheid van minder dan 35%. Het verschil tussen het "nieuwe" en "oude" loon wordt aangevuld tot een percentage van het "oude" loon. De aanvulling loopt uiteen van 70% (o.a. zoetwarenindustrie, KPN) tot 100% (o.a. verpleeg- en verzorgingstehuizen en thuiszorg, gehandicaptenzorg) tot maximaal het "oude" salaris. De duur van dergelijke aanvullingen varieert van 1 tot 5 jaar. In een aantal gevallen (11 cao's) bestaat de aanvulling uit een in tijd afnemend percentage<sup>26</sup>. In 6 cao's is sprake van een zogenoemde "bodemverzekering". Een aanvulling op het "nieuwe" loon bij arbeidsongeschiktheid van minder dan 35% ("bodem") waarvoor geen wettelijke voorziening bestaat is dan verzekerd.

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

De WGA-uitkering bestaat uit twee fasen. De eerste fase bestaat uit een aanspraak op een loongerelateerde uitkering. De duur van de loongerelateerde uitkering is afhankelijk van het arbeidsverleden, en duurt minimaal 3 maanden en maximaal 38 maanden<sup>27</sup>. De tweede fase daarna heeft men aanspraak op ófwel een loonaanvulling ófwel een vervolguutkering. Dit hangt af van of men na de loongerelateerde fase meer of minder dan de helft van de resterende verdien capaciteit verdient.

In 52 cao's is een afspraak opgenomen over aanvulling op de uitkering bij 35% tot 80% arbeidsongeschiktheid. De aanvullingpercentages op de WGA-uitkering lopen uiteen waarmee de uitkering plus aanvulling uit kan komen op 75% (o.a. bakkersbedrijf, levensmiddelenbedrijf) tot 100% (o.a. grafimedia<sup>28</sup>) van het salaris. De duur van de aanvullingen varieert van 2 tot 5 jaar.

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

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

In 36 cao's wordt de aanvulling op de WGA-uitkering bij arbeidsongeschiktheid van 80% of meer geregeld. Ook hier blijkt dat de duur van de aanvullingen bij dit arbeidsongeschiktheidspercentage, zoals eerder bij een lager percentage

<sup>26</sup> In de cao-rapportages 2006 en 2007 zijn voorbeelden opgenomen van cao-teksten in dit kader.

<sup>27</sup> Vanaf 1-1-2008 is de wettelijke uitkeringsduur minimaal 3 maanden en maximaal 38 maanden

<sup>28</sup> Bij volledige benutting van de restcapaciteit.

arbeidsongeschiktheid te zien is, 2 tot 5 jaar is. De uitkering plus de aanvulling kunnen daarmee uitkomen op 75% (NS) tot 100% (Océ, grafimedia) van het salaris<sup>29</sup>.

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

Volledig en duurzaam arbeidsongeschikten komen in aanmerking voor een uitkering in gevolge de IVA. De IVA-uitkering bedraagt 75%<sup>30</sup> van het dagloon en duurt in beginsel tot de leeftijd van 65 jaar.

Er zijn 28 cao's waar een aanvulling op de IVA-uitkering wordt genoemd. Hierbij wordt dan aangehaakt bij een volledige en duurzame arbeidsongeschiktheid van meer dan 80%. De IVA-uitkering (75%) plus de aanvulling hierop komen in deze cao's uit op een totale uitkering variërend van 80 tot 100% van het salaris. De duur varieert van 1 tot 5 jaar.

In tabel 7.4 wordt een overzicht gegeven van de percentages werknemers met een aanvulling bij arbeidsongeschiktheid na de eerste 2 ziektejaren uitgesplitst naar economische sector.

**Tabel 7.4 Percentage werknemers naar categorie van aanvulling bij arbeidsongeschiktheid uitgesplitst naar economische sector (2010).**

Sector	% Werknemers			
	Aanvulling bij arbeidsongeschiktheid na 2 ziektejaren			
	AO < 35%	AO $\geq$ 35 < 80%	AO $\geq$ 80% <sup>1</sup>	AO $\geq$ 80% <sup>2</sup>
landbouw	100%	100%	100%	-
industrie	91%	53%	18%	23%
bouwnijverheid	40%	90%	50%	50%
handel en horeca	35%	38%	7%	29%
vervoer en communicatie	17%	6%	6%	46%
zakelijke dienstverlening	20%	34%	32%	6%
overige dienstverlening	69%	-	-	-
	53%	32%	14%	17%

1 niet duurzaam (WGA)

2 duurzaam (IVA)

Uit de tabel blijkt dat in de sectoren landbouw, industrie en overige dienstverlening meer dan 50% van de werknemers in die sectoren een aanvulling bij arbeidsongeschiktheid van minder dan 35% kent. Aanvulling in deze categorie van (gedeeltelijke) arbeidsongeschiktheid komt gemiddeld het meest voor (53%). Bij een arbeidsongeschiktheid van 35% tot 80% daalt het totaal gemiddelde percentage werknemers met een aanvulling bij arbeidsongeschiktheid naar 32%. Vervolgens is bij een arbeidsongeschiktheid van 80% of meer voor een lager percentage werknemers een aanvulling afgesproken te weten, 14% van de werknemers bij een WGA-uitkering respectievelijk 17% van de werknemers bij een IVA-uitkering.

<sup>29</sup> In de cao-rapportages 2006 en 2007 zijn voorbeelden opgenomen van cao-teksten in dit kader.

<sup>30</sup> De IVA-uitkeringen zijn verhoogd (van 70 naar 75%). Zie het Besluit verhoging IVA-uitkering van 11 december 2006, Stb. 698.

## WGA-hiaat

In 31 cao's wordt ultimo 2010 in meer of mindere mate verwezen naar een eventueel WGA-hiaat. Deze cao's benoemen het afsluiten van een verzekering ter afdekking van een eventueel WGA-hiaat<sup>31</sup>. Deze zogeheten WGA-hiaatverzekering voorziet in een aanvulling voor werknemers die een WGA-vervolguitkering ontvangen, bij benutting van minder dan 50% van de resterende verdien capaciteit.

Zo is bijvoorbeeld in de cao's in de agrarische sector de mogelijkheid geschapen om de financiële risico's die ontstaan door ziekteverzuim van werknemers met een WGA-uitkering af te dekken. Als werkgevers aangesloten zijn bij SAZAS (een onderlinge waarborgmaatschappij voor de agrarische sector), dan kunnen werknemers zich verzekeren voor een Plus Pakket dat leidt tot (tijdelijk) hogere uitkeringen bij arbeidsongeschiktheid. Daarnaast zijn werknemers dan eveneens verzekerd voor het WGA-hiaat. Voor het pluspakket en het WGA-hiaat betalen werknemers een werknemerspremie<sup>32</sup>.

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

## WGA/IVA-Excedent

Verzekering of aanvulling van het meerdere (excedent) loon boven het maximum loon voor de sociale verzekeringswetten<sup>33</sup> komt voor in 13 cao's. In 6 daarvan is expliciet sprake van een excedentverzekering. Zo luidt de afspraak in de cao voor het openbaar vervoer:

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

In tabel 7.5 wordt een overzicht geboden van verdeling van de afspraken over het "hiaat en excedent" naar economische sector.

<sup>31</sup> In totaal zijn er eind 2010 31 cao's waarin verwezen wordt naar een WGA-hiaat. In 23 daarvan is concreet sprake van een verzekering van dat hiaat.

<sup>32</sup> In 18 cao's is de premie voor rekening van de werknemer. In 9 cao's vindt een verdeling van de premie plaats tussen werkgever en werknemer. In 2 cao's komt de premie voor rekening van de werkgever en van 2 cao's is niet bekend wie de premie betaalt.

<sup>33</sup> Het maximum loon voor de sociale verzekeringswetten bedraagt voor 2010: € 48.715

Tabel 7.5 Aantal cao's en percentage werknemers in de economische sectoren met afspraken over een hiaatverzekering en/of excedentverzekering.

Sector	Aantal Cao's	"Hiaat" Cao's	% Werknemers	"Excedent" Cao's	% Werknemers
landbouw	4	4	100		
industrie	20	8	62	2	2
bouwnijverheid	4	2	43		
handel en horeca	27	5	17	4	2
vervoer en communicatie	14	4	17	2	7
zakelijke dienstverlening	21	6	13	4	8
overige dienstverlening	24	2	1	1	1
<b>Totaal</b>	<b>114</b>	<b>31</b>	<b>20</b>	<b>13</b>	<b>3</b>

### WGA-premieverdeling

Over de WGA-lasten zijn de centrale organisaties van werkgevers en werknemers in de Stichting van de Arbeid in november 2004 overeengekomen<sup>34</sup> dat deze lasten gezamenlijk door werkgevers en werknemers zullen kunnen worden gedragen op basis van een 50/50-verdeling. Uitwerking door de overheid aan deze overeenstemming is gegeven in de vorm van een wettelijke bevoegdheid van de werkgever om ten hoogste 50% van de WGA-premielast op het loon van de bij hem in dienst zijnde werknemers te verhalen.<sup>35</sup>

In 45 cao's komt dit onderwerp in 2010 ter sprake. In 33 van deze akkoorden, min of meer gelijk verdeeld over de economische sectoren, is een 50/50 premieverdeling na aftrek van de rentehobbel (2010: 0,12%)<sup>36</sup> overeengekomen. De andere 12 akkoorden (ook min of meer gelijk verdeeld over de sectoren) zullen de helft van de WGA-premie (vooralsnog) niet verhalen op de werknemer. Dat kan een afspraak zijn om gedurende de looptijd van de betreffende cao de premie niet te verhalen (4 cao's). In de overige 8 gevallen is expliciet afgesproken de premie niet te verhalen. In de cao voor de ANWB is afgesproken dat voor een periode van vijf jaar de premie vooralsnog niet op de werknemer zal worden verhaald.

## 7.4 Ontwikkelingen in 2010

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

In de cao voor Delta Lloyd wordt de huidige aanvulling bij een WGA-uitkering van 35% – 80% verhoogd van 70 naar 80% van het verschil tussen het maandsalaris direct voorafgaande aan de arbeidsongeschiktheid en het maandsalaris dat verdiend wordt met werkhervatting.

De werkgevers in de metaalkro hebben volgens de cao een faciliterende rol bij het aanbieden van een WGA-hiaatverzekering. Afgesproken is dat om de gezamenlijke verantwoordelijkheid voor de preventie van arbeids-

<sup>34</sup> Zie o.a. brief over dit onderwerp aan partijen betrokken bij het overleg in bedrijfstakken, ondernemingen en instellingen over arbeidsvoorwaarden en arbeidsomstandigheden, Stichting van de Arbeid, (kenmerk brief S.A. 0608404/K) d.d. 3 november 2006, Den Haag.

<sup>35</sup> Wet financiering sociale verzekeringen, artikel 34 lid 2, artikel 41, en artikel 122b.

<sup>36</sup> De rentehobbel is een opslag in de gedifferentieerde premie WGA, ná aftrek van deze rentehobbel kan de werkgever 50% van de gedifferentieerde premie WGA inhouden op het nettoloon van de werknemer. De hoogte van de "rentehobbel" was in 2007: 0,47%, in 2008: 0,28%, in 2009: 0,15%.

ongeschiktheid te benadrukken dat met ingang van 1 januari 2011 50% van de premie van de verzekering voor rekening van de werkgever komt, indien de werknemer deelneemt aan zo'n verzekering.

In de cao voor Achmea is neergelegd dat een vaktechnische werkgroep een aantal in de vorige cao ingebrachte voorstellen rond arbeidsongeschiktheid (WIA/WGA) van vooral technische aard gaat bespreken en beoordelen.



## 8 FLEXIBELE ARBEIDSRELATIES

### 8.1 Inleiding

Op basis van de ketenbepaling (artikel 7:668a BW) kan een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd maximaal 3 jaar, 3 keer, en met tussenpozen van maximaal 3 maanden worden verlengd voordat zo'n overeenkomst overgaat in een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd. Hiervan kan bij cao worden afgeweken. In 2006/2007 en in 2009 zijn onderzoeken uitgevoerd waarin onder meer is gekeken naar de mate waarin in cao's gebruik is gemaakt van de mogelijkheid om van de wet af te wijken<sup>37</sup>. In dit hoofdstuk worden de resultaten gepresenteerd van eenzelfde onderzoek in 2010. Hierbij wordt aangegeven of de afwijkingen gelden voor alle werknemers (algemeen) en/of voor bepaalde groepen werknemers (niet algemeen).

Verder wordt in dit hoofdstuk ingegaan op afwijkingen van de wet voor wat betreft:

- o verlengen van één lange arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd;
- o opvolgend werkgeverschap<sup>38</sup>

Naast deze aspecten van flexibele arbeidsrelaties worden in dit hoofdstuk de resultaten gepresenteerd van onderzoek naar de vraag of de cao (geheel of gedeeltelijk) van toepassing is op flexwerkers, hier gedefinieerd als werknemers met een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd of uitzendkrachten. Dit met het oog op de afspraken uit het Sociaal Overleg van 24 maart 2009 over investering in flexibele werknemers op het gebied van employability en re-integratie om (langdurige) werkloosheid te voorkomen. In dit hoofdstuk wordt aangegeven in hoeveel cao's bepalingen zijn aangetroffen, die het voor flexwerkers wel of juist niet mogelijk maken om gebruik te maken van de voorzieningen op het gebied van employability en re-integratie. Daarnaast is nagegaan of in cao's een bepaling is opgenomen over maximering van het gebruik van uitzendkrachten.

### 8.2 De ketenbepaling in cao's

Bij in totaal 61 van de 114 onderzochte cao's is een aanpassing van de ketenbepaling aangetroffen of is de ketenbepaling geheel buiten werking gesteld voor alle werknemers met een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd of voor een subgroep van werknemers met een dergelijke arbeidsovereenkomst. In 33 cao's houdt de aanpassing een algemene aanpassing in die van kracht is op alle werknemers met een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd. In 36 cao's betreft het niet algemene aanpassingen die betrekking hebben op tijdelijk werk voor een bepaalde groep werknemers (bv. 65+) of op tijdelijk werk onder bepaalde omstandigheden. In

<sup>37</sup> De Wet Flexibiliteit en Zekerheid, een onderzoek naar de ¾ bepalingen in de cao's van 2006 van W. Smits en A. van den Ameele, ministerie SZW, Den Haag

<sup>38</sup> Opvolgend werkgeverschap heeft betrekking op elkaar opvolgende arbeidsovereenkomsten voor bepaalde tijd 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 een werknemer op basis van contracten voor bepaalde tijd hetzelfde werk te laten uitvoeren, wordt door dergelijke overeenkomsten verhinderd dat een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd ontstaat

8 cao's is zowel een algemene als niet-algemene aanpassing van de keten aangetroffen, waarbij alle combinaties van afwijkingen van de keten mogelijk zijn gebleken. In tabel 8.1 is de verdeling aangegeven van het aantal cao's met aanpassing van de wettelijke bepaling naar economische sector.

**Tabel 8.1 Totaal aantal cao's met aanpassing van wettelijke bepaling aan de keten of breder naar economische sector**

Economische sector	Aantal cao's in de steekproef	Aantal cao's met aanpassing van wettelijke bepaling	
		Aantal cao's	% werknemers
landbouw en visserij	4	4	100
industrie	20	12	50
bouwnijverheid	4	2	90
handel en horeca	27	11	52
vervoer en communicatie	14	7	65
zakelijke dienstverlening	21	9	71
overige dienstverlening	24	16	82
<b>Totaal</b>	<b>114</b>	<b>61</b>	<b>70</b>

Afwijking van de wettelijke bepalingen komt vooral voor in de sectoren landbouw en visserij, bouwnijverheid en overige dienstverlening. Aanpassingen voor alle werknemers komen vooral voor in de sectoren landbouw en visserij en zakelijke dienstverlening. Niet-algemene aanpassingen (voor sommige groepen werknemers) komen met name voor in de sectoren bouwnijverheid en overige dienstverlening (zie bijlage 7, tabel 6).

### **8.2.1 De totale periode van (de keten van) arbeidsovereenkomsten voor bepaalde tijd**

Volgens de ketenbepaling in art. 7:668a lid 1 BW ontstaat na een periode van 3 jaar aan opvolgende arbeidsovereenkomsten voor bepaalde tijd een arbeidscontract voor onbepaalde tijd. Hiervan mag alleen worden afgeweken als dit in een cao is afgesproken. In 36 cao's zijn afspraken gevonden die een afwijking van de ketenbepaling voor de periode van 3 jaar mogelijk maken.

In 20 cao's gaat het om een algemene aanpassing (van toepassing op alle werknemers) en in 20 cao's om een niet-algemene aanpassing (van toepassing op sommige werknemers)<sup>39</sup>.

In 20 van de 36 cao's gaat het om een afwijking die geldt voor alle werknemers met een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd (algemene aanpassing). In de meeste gevallen (14 cao's) met een algemene aanpassing gaat het om een kortere periode dan 3 jaar. In 5 cao's gaat het om een langere periode van max. 6 jaar (bijvoorbeeld cao Recreatie). In ruim de helft van de cao's met een kortere periode betreft het een periode van 2 jaar, waarna een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd overgaat in een overeenkomst voor onbepaalde tijd. In 1 cao (Philips) is de periode niet bekend. Voortzetting van een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd wordt weliswaar gelimiteerd tot 3 jaar, maar daaraan is toegevoegd 'ongeacht de duur van de eerste arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd'.

<sup>39</sup> In cao's kunnen zowel algemene als niet-algemene aanpassingen voorkomen. De som van beide categorieën is dan niet gelijk aan het totale aantal cao's met afspraken over aanpassingen. Dit geldt ook voor andere onderdelen van dit hoofdstuk.

In 20 cao's is een niet-algemene afwijking afgesproken (van toepassing op een of meer groepen werknemers)<sup>40</sup>. In deze cao's gaat het in 13 cao's om een kortere periode en in 8 cao's om een langere periode dan 3 jaar. In 6 cao's is geen of geen duidelijke limiet van 36 maanden gesteld. In 3 van deze 6 cao's (jeugdzorg en ziekenhuizen) wordt bijvoorbeeld met werknemers in opleiding een contract voor bepaalde tijd afgesloten voor de duur van de opleiding. In 7 cao's komen voor meerdere soorten werknemers afwijkingen van de limiet van 3 jaar voor.

### **8.2.2 Het aantal arbeidsovereenkomsten voor bepaalde tijd**

Op basis van art. 7:668a lid 1b BW geldt bij meer dan 3 arbeidsovereenkomsten voor bepaalde tijd (die elkaar hebben opgevolgd met tussenpozen van niet meer dan 3 maanden) de laatste arbeidsovereenkomst als aangegaan voor onbepaalde tijd. Bij cao kan hiervan worden afgeweken.

In 30 cao's is een afspraak aangetroffen, waardoor een afwijking van het wettelijke aantal arbeidsovereenkomsten voor bepaalde tijd mogelijk wordt. In 15 cao's is deze afwijking van toepassing op alle werknemers (algemene aanpassing). In 16 cao's geldt de afwijking voor een groep werknemers (niet-algemene aanpassing).

Van de 15 cao's met een afwijking van het wettelijke aantal arbeidsovereenkomsten voor bepaalde tijd voor alle werknemers, gaat het om 2 cao's met een kleiner aantal dan maximaal 3 van dergelijke arbeidsovereenkomsten (in 1 cao gaat het om maximaal 1 arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd en bij 1 cao om 2). In 10 cao's is bepaald dat meer arbeidsovereenkomsten voor bepaalde tijd kunnen worden afgesloten. In 5 van deze 10 cao's is een maximum van 4 van dergelijke overeenkomsten afgesproken. In 1 van de 15 cao's met een afwijking van het maximaal aantal arbeidsovereenkomsten voor bepaalde tijd is een bepaling gevonden waaruit niet duidelijk blijkt hoeveel arbeidsovereenkomsten voor bepaalde tijd kunnen worden afgesloten (Philips). In de cao's van Arbo Unie en HBO is bepaald dat een onbeperkt aantal arbeidsovereenkomsten voor bepaalde tijd kan worden afgesloten.

In 16 cao's is een niet-algemene aanpassing aangetroffen. Daarbij gaat het om 6 cao's met een kleiner maximaal aantal dan 3 arbeidsovereenkomsten voor bepaalde tijd (bij 1 cao gaat het om maximaal 1 tijdelijke overeenkomst en bij 5 cao's om 2). In 4 cao's is bepaald dat meer arbeidsovereenkomsten voor bepaalde tijd kunnen worden afgesloten. In 2 van de 16 cao's met een afwijking van het maximaal aantal tijdelijke overeenkomsten een bepaling gevonden waaruit niet duidelijk blijkt hoeveel van dergelijke arbeidsovereenkomsten kunnen worden afgesloten (cao's van de Nederlandse Universiteiten en de zoetwarenindustrie<sup>41</sup>). Hierin is afgesproken dat het standaard aantal arbeidsovereenkomsten voor bepaalde tijd weliswaar 3 is, maar dat daar uitzonderingen op mogelijk zijn. Ten slotte is in 4 van de 16 cao's met een niet algemene aanpassing van het aantal

<sup>40</sup> In sommige cao's zijn voor meerdere groepen werknemers afwijkingen van dit aspect van de ketenbepaling aangetroffen.

<sup>41</sup> Deze afspraken hebben betrekking op respectievelijk werknemers in het kunstonderwijs en uitzendkrachten.

arbeidsovereenkomsten bepaald dat een onbeperkt aantal arbeidsovereenkomsten voor bepaalde tijd kan worden afgesloten<sup>42</sup>.

### **8.2.3 Tussenpozen tussen arbeidsovereenkomsten voor bepaalde tijd**

Arbeidsovereenkomsten voor bepaalde tijd die elkaar met een tussenpoos van niet meer dan 3 maanden opvolgen, tellen mee bij het bepalen van het aantal tijdelijke contracten en bij het bepalen van de totale duur van de elkaar opvolgende, arbeidsovereenkomsten voor bepaalde tijd.

In 11 cao's zijn aangepaste tussenpozen tussen arbeidsovereenkomsten voor bepaalde tijd aangetroffen. Het betreft 8 algemene aanpassingen en 3 niet-algemene aanpassingen op dit punt. Bij de meeste (8) algemene en niet-algemene aanpassingen gaat het om kortere tussenpozen dan drie maanden. In de cao van de NS is sprake van aansluitende arbeidsovereenkomsten voor bepaalde tijd (zonder tussenpozen). Ook zijn er cao's waarin één maand als tussenpoos wordt aangehouden (Horeca- en Aanverwant bedrijf en cao's in de sector Landbouw). In 1 cao geldt een tussenpoos van 1 week (Landbouwwerktuigen exploiterende ondernemingen).

Op het punt van de tussenpozen wordt er van de 3 cao's met een niet-algemene aanpassing in 1 cao een langere (6 maanden) en in 1 cao een kortere (1 maand) dan de normale tussenpoos aangehouden<sup>43</sup>. In 1 cao is niet duidelijk hoelang de tussenpozen kunnen duren voordat de keten wordt verbroken.

### **8.3 Cao's waarin de ketenbepaling buiten werking is gesteld in algemene of niet-algemene zin**

De ketenbepaling is in 14 cao's buiten werking gesteld. In 1 cao geldt deze bepaling voor alle werknemers met een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd. In 13 cao's is dit het geval ten aanzien van bepaalde groepen werknemers met zo'n arbeidsovereenkomst.

In de cao van Atos-Origin is de ketenbepaling in algemene zin buiten werking. In de 13 cao's met een buitenwerkingstelling van de ketenbepaling in niet-algemene zin gaat het in ruim de helft van de cao's om de groepen 65+ers (2 cao's) en werknemers in het buitenland (5 cao's). Andere groepen werknemers waarvoor de ketenbepaling buiten werking is gesteld, zijn bijvoorbeeld seizoenwerkers, leerlingwerknemers, en werknemers zonder lesbevoegdheid in het onderwijs.

### **8.4 Cao's met bepalingen over aanpassing van de ketenbepaling conform de wetswijziging: langer dan 3 jaar en meer dan 3 keer**

Vanwege een (tijdelijke) wetswijziging<sup>44</sup> begin juli 2010 is de ketenbepaling voor jongeren tot 27 jaar aangepast tot een periode van 4 jaar en 4

<sup>42</sup> Deze afspraken hebben betrekking op lectoren in het HBO, pedagogische medewerkers in opleiding in de kinderopvang, kraamverzorgers, en werknemers die andere werknemers vervangen.

<sup>43</sup> Deze afspraak geldt voor kraamverzorgers.

<sup>44</sup> Gepubliceerd in Staatsblad (nr. 274, 2010) van 9 juli 2010.

arbeidsovereenkomsten voor bepaalde tijd. In 12 cao's is al een bepaling opgenomen, waardoor het mogelijk is om langer dan 3 jaar of vaker dan 3 keer een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd af te sluiten. In 11 cao's gaat het om een bepaling die geldt voor alle werknemers en zich derhalve niet beperkt tot specifieke werknemers (zie paragraaf 9.5). In 1 cao is de ketenbepaling buiten werking gesteld. In 5 cao's gaat het om een langere duur dan 3 jaar. In 10 cao's is afgesproken dat het maximale aantal aan tijdelijke af te spreken arbeidsovereenkomsten hoger ligt dan het wettelijke aantal van 3.

In 1 cao (Koninklijke KPN NV) is de mogelijkheid die de (tijdelijke) wetswijziging biedt om de ketenbepaling voor jongeren tot 27 jaar in ruimere zin toe te passen, als bepaling opgenomen.

#### **8.5. Aanleiding voor aanpassing van de ketenbepaling voor bepaalde groepen werknemers**

In de paragrafen hiervoor zijn de aanpassingen aangaande art. 7:668a lid 1 BW weergegeven. Er zijn in 36 cao's niet-algemene aanpassingen aangetroffen die voor een bepaalde groep werknemers met een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd of voor bepaalde situaties van tijdelijk werk gelden. Nagegaan is voor welke groepen werknemers dit het geval is. De groepen tijdelijke arbeidskrachten of omstandigheden waarvoor de niet-algemene aanpassingen gelden, zijn in dit onderzoek ingedeeld in 4 categorieën, te weten: werknemers in opleiding (aangetroffen in 14 cao's), werknemers aangenomen op tijdelijke basis, ter vervanging of nog op proef (in 15 cao's), werknemers die zich onderscheiden vanwege de aard van het werk of het bedrijfsproces (6 cao's) en ten slotte voor een bepaald soort werknemers, zoals werknemers in buitenland of 65+ers (12 cao's).

#### **8.6 Verlengen van één lange arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd**

In art. 7:668a lid 3 BW is bepaald dat één arbeidsovereenkomst van langer dan 3 jaar, die aansluitend opgevolgd (verlengd) wordt door een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd van hooguit 3 maanden, niet van rechtswege overgaat in een arbeidsovereenkomst van onbepaalde duur. Bij cao kan van de maximale duur van de verlenging worden afgeweken. Er zijn 2 cao's met aanpassingen op het punt van het verlengen van een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd van 3 jaar of langer. In de cao van Philips zijn de voortzettingen gelimiteerd tot 36 maanden. In de cao voor de Horeca kan de arbeidsovereenkomst nog met 1 maand worden verlengd.

#### **8.7 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 door dergelijke overeenkomsten 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.

In 34 cao's is deze bepaling aangepast. In 29 van de 34 cao's 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. In 2 cao's tellen eerdere uitzendovereenkomsten niet mee. In 1 cao (Albert Heijn Distributie) is afgesproken dat uitzendkrachten die 1 jaar als magazijnmedewerker hebben gewerkt een dienstverband voor bepaalde of onbepaalde tijd wordt aangeboden. Tot slot zijn er 2 cao's waarin eerdere tijdelijke arbeidsovereenkomsten, al dan niet onder bepaalde voorwaarden, niet meetellen.

## **8.8 Ontwikkelingen in 2010**

Sinds begin 2010 tot de peildatum van 1 oktober zijn 57 (principe)akkoorden afgesloten. In 10 akkoorden zijn nieuwe dan wel gewijzigde afspraken aangetroffen op het gebied van flexibele arbeidsrelaties. In 2 akkoorden (groothandel aardappelen, groenten en fruit en KPN) is afgesproken de tijdelijke wetswijziging van de ketenbepaling voor werknemers tot 27 jaar in de nieuwe cao op te nemen. In het akkoord van de Postkantoren is de afwijking op de ketenbepaling al afgesproken, nl. dat binnen een periode van maximaal vijf jaar ten hoogste vijf opeenvolgende contracten voor bepaalde tijd kunnen worden aangegaan. Verder hebben de vakbonden tijdens de onderhandelingen bij het akkoord van de Horeca aangegeven af te willen van 6 tijdelijke contracten in 5 jaar voordat er sprake is van een contract voor onbepaalde tijd. Werkgevers waren niet bereid hiermee in te stemmen. Uiteindelijk is in het akkoord afgesproken dat partijen tijdens de looptijd van de cao een ontwikkelmodel uitwerken waarbij wordt uitgegaan van de wettelijke 3 tijdelijke contracten in 3 jaar. Partijen bij de metalectro hebben geconstateerd dat de verplichting tot het aanbieden van een vast contract aan de voor de BBL-opleiding geslaagde leerling-werknemer in de huidige economische tijd contraproductief werkt. Daarom zal deze verplichting in het jaar 2010 niet gelden. In het akkoord voor de glastuinbouw is afgesproken de mogelijkheid om eenmaal per jaar een tijdelijk dienstverband te verlengen met een maand, zonder dat deze meetelt in de keten te laten vervallen. De afwijking van de tussenpoos van 31 dagen die de keten kan onderbreken is niet gewijzigd. Ook in de akkoorden voor het HBO en Energie is aandacht voor het onderwerp flexibele arbeidsrelaties. In het akkoord van het hoger beroepsonderwijs zien partners o.a. vanwege de crisis aanleiding om de onderwerpen arbeidsrelaties en contractvormen te bespreken. In het akkoord van de Energie worden 'sociale randvoorwaarden' gehanteerd bij de aanstelling van werknemers met flexibele contracten en is afgesproken om de uitkomst van de praktijk van de nieuwe afspraken over opeenvolgende arbeidsovereenkomsten voor bepaalde tijd mee te nemen bij de evaluatie van de inzet van de middelen voor extra werkgelegenheidsmaatregelen. Ten slotte is in het akkoord van de hoveniers afgesproken om de flexregeling niet te vereenvoudigen.

## 8.9 Positie van Flexwerkers naar aanleiding van het akkoord van de Stichting van de Arbeid van 24 maart 2009

In het akkoord van de Stichting van de Arbeid van 24 maart 2009 is afgesproken de positie van flexwerkers te verbeteren om te voorkomen dat de crisis onevenredig neerslaat bij de zwakkere groepen. Om die reden is vorig jaar bij wijze van nulmeting onderzocht in hoeveel cao's bepalingen zijn aangetroffen, die het voor flexwerkers wel of juist niet mogelijk maken om gebruik te maken van de voorzieningen op het gebied van employability en re-integratie. In deze paragraaf worden de resultaten van dit onderzoek weergegeven. Daarnaast is nagegaan of in cao's een bepaling is opgenomen over maximering van het inzetten van uitzendkrachten.

### De werkingssfeer

In 6 cao's (van toepassing op 6% van de werknemers) is in de werkingssfeer bepaald dat de cao niet van toepassing is op werknemers met een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd. In 3 cao's is deze niet van toepassing op werknemers met een overeenkomst voor maximaal drie maanden, in één cao is bepaald dat deze niet van toepassing is op werknemers met een arbeidsovereenkomst voor maximaal zes maanden en in 2 cao's is een groep tijdelijke projectmedewerkers uitgesloten. Hierdoor zijn deze werknemers dus volledig uitgesloten van cao-afspraken over employability en re-integratie.

In 3 cao's van toepassing op 5% van de werknemers) is bepaald dat de cao in zijn geheel van toepassing is op uitzendkrachten. Dit betekent dat de afspraken over employability en re-integratie volledig op uitzendkrachten van toepassing zijn. Daarnaast zijn er 2 cao's die speciaal voor de uitzendkrachten gelden, namelijk de cao voor de ABU en de NBBU.

### Employability

Vrijwel alle cao's bevatten afspraken over één of meerdere aspecten van employability (zie hoofdstuk vijf). In 10 cao's (van toepassing op 2% van de werknemers) is bepaald dat een specifieke bepaling in het kader van employability niet van toepassing is op werknemers met een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd. Het gaat veelal om de bepaling dat studiekosten alleen worden vergoed aan werknemers met een contract voor onbepaalde tijd.

In 8 cao's (van toepassing op 4% van de werknemers) zijn afspraken gemaakt die expliciet gelden voor werknemers met een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd. Een voorbeeld hiervan staat in de cao voor Unilever. De werknemer die minimaal twee jaar in dienst is geweest op basis van arbeidsovereenkomsten voor bepaalde tijd kan desgewenst in aanmerking komen voor een budget voor outplacementbegeleiding ter hoogte van maximaal €2.000,-.

In 3 cao's (van toepassing op 4% van de werknemers) gelden afspraken over employability ook voor uitzendkrachten<sup>45</sup>. In de cao voor de Bouwnijverheid is afgesproken om een studie te verrichten naar de mogelijkheden om gebruik van opleidings- en loopbaanfaciliteiten in de sector tegen betaling mogelijk te maken voor uitzendkrachten. In de cao voor Selektvracht is bepaald dat de

<sup>45</sup> Daarnaast komen in cao's bepalingen voor waarin uitzendkrachten recht hebben op dezelfde beloning als werknemers die wel onder de werkingssfeer van de cao vallen.

scholing in het kader van Veiligheid, Welzijn en Gezondheid ook moet worden gevolgd door flexkrachten en uitzendkrachten.

In de twee cao's die gelden voor de uitzendkrachten zijn scholingsafspraken opgenomen. In de cao voor de ABU staat dat scholing ten doel heeft de arbeidsmarktpositie van de uitzendkracht te versterken. In beide cao's staat dat de uitzendonderneming verplicht is om 1,02% van het brutoloon te besteden aan scholing van uitzendkrachten (gebaseerd op het brutoloon voor uitzendkrachten werkzaam in fase A in het desbetreffende jaar).

### **Re-integratie**

In 105 cao's staat afspraken over de re-integratie van arbeidsongeschikte werknemers (zie hoofdstuk 4). In 1 cao (van toepassing op minder dan 1% van de werknemers) staat dat bepalingen over herplaatsing van arbeidsongeschikte werknemers niet van toepassing zijn op werknemers met een tijdelijke arbeidsovereenkomst van minder dan een jaar. Er zijn over dit onderwerp geen afspraken gevonden die juist wel van toepassing zijn op uitzendkrachten.

### **Maximering van de inzet van uitzendkrachten**

In 6 cao's van toepassing op 8% van de werknemers is afgesproken dat het inzetten van uitzendpersoneel is gemaximeerd. Verder staat in 26 cao's van toepassing op 13% van de werknemers een bepaling opgenomen om alleen in uitzonderingssituaties uitzendkrachten aan te nemen. In de cao Wonen staat bijvoorbeeld dat uitzendkrachten slechts worden ingehuurd als er door de aard van het werk alleen tijdelijk behoefte is aan extra personeel of als het werk van een afwezige werknemer niet kan worden opgevangen of uitgesteld.

### **Ontwikkelingen in 2010**

Sinds 1 januari 2010 is er in 3 principe-akkoorden een afspraak opgenomen over de positie van flexwerkers. In het akkoord voor Corus staat dat de werkgroep Flex en Balans als doel heeft problemen te inventariseren die de productiviteit belemmeren. De werkgroep heeft als opdracht te onderzoeken hoe deze belemmeringen kunnen worden opgeheven en daarbij een goede balans te zoeken tussen het bedrijfsbelang en het individuele belang van medewerkers. Onderdeel hiervan zal zijn de verhouding tussen het aantal vaste medewerkers en de flexibele arbeidskrachten. Partijen bij de Heineken cao hebben afgesproken dat onderzocht wordt hoeveel uitzendkrachten bij Heineken werken en hoe lang zij daar al werkzaam zijn.

In het akkoord voor de open teelten is een onderzoek overeengekomen naar de mogelijkheden om concurrentie op basis van arbeidsvoorwaarden via juridische constructies te voorkomen.



**BIJLAGEN**



## BIJLAGE 1 CONTRACTLOONMUTATIES 2010

sbi	naam	ingangs datum	expiratie datum	niveau basis	jaar basis
<b>Landbouw en visserij</b>					
11	Glastuinbouw	1-7-2010	1-7-2012	1,00	0,25
11	Open Teelten	1-7-2010	1-7-2012	1,00	0,92
14	Dierhouderij	1-1-2010	1-7-2012	0,00	0,00
<b>Industrie</b>					
107	Bakkersbedrijf	1-8-2009	1-8-2011	2,65	1,98
108	Zoetwarenindustrie	1-7-2009	1-4-2011	1,92	2,53
110	Heineken Nederland Beheer BV	1-10-2009	1-1-2011	0,79	1,04
131	Mode-; interieur-; tapijt- en textielindustrie	1-7-2010	1-7-2012	1,00	1,53
162	Timmerindustrie	1-1-2010	1-1-2011	0,46	0,66
181	Grafi-media	1-2-2010	1-2-2012	0,00	1,36
201	DSM Limburg BV	1-6-2009	1-1-2011	1,50	1,33
236	Betonproductenindustrie	1-3-2009	1-4-2011	1,00	0,50
240	Metalektro	1-2-2010	1-5-2011	1,25	1,50
240	Metalektro HP	1-2-2010	1-5-2011	1,25	1,50
241	Tata Steel	1-4-2010	1-4-2011	1,94	1,94
250	Metaalbewerking (metaal)	1-12-2009	1-4-2011	-1,38	-1,13
260	Philips	1-1-2010	1-7-2011	1,00	0,17
282	Oce Nederland BV	1-7-2009	1-1-2011	1,25	1,26
292	Carrosseriebedrijf (metaal)	1-12-2009	1-4-2011	-1,38	-1,13
329	Sociale werkvoorziening	1-3-2010	1-2-2011	0,45	0,85
351	Energie	1-5-2010	1-5-2011	1,10	1,29
<b>Bouwnijverheid</b>					
410	Bouwnijverheid	1-7-2009	1-1-2011	1,25	1,31
432	Technische installatiebedrijven (metaal)	1-12-2009	1-4-2011	-1,38	-1,13
433	Afbouw	1-1-2010	1-1-2011	0,98	1,77
433	Schilders- afwerkings- en glaszetbedrijf	1-3-2009	1-3-2011	2,00	2,00
<b>Handel en horeca</b>					
452	Motorvoertuigen en tweewielerbedrijven (metaal)	1-12-2009	1-6-2011	-0,68	-0,77
462	Bloemen en planten (groothandel)	1-7-2010	1-7-2012	1,40	0,47
463	Groeten en fruit (groothandel)	1-4-2010	1-7-2011	0,30	-0,57
463	Vleessector	1-4-2009	1-4-2011	1,35	1,35
464	Technische groothandel	1-4-2010	1-7-2011	0,25	-0,31
466	Informatie-; communicatie- en kantoortechnologiebranche	1-1-2010	1-1-2011	1,00	1,00
471	Hema	1-2-2010	1-2-2011	0,91	1,41
471	La Place BV	1-2-2010	1-7-2011	0,47	1,61
471	Vroom en Dreesmann BV	1-2-2010	1-7-2011	0,47	1,61
472	Levensmiddelen (grootwinkelbedrijven)	1-4-2010	1-4-2011	1,00	1,95
472	Levensmiddelenbedrijf	1-4-2010	1-4-2011	1,00	1,95
472	Slagersbedrijf	1-4-2009	1-4-2011	1,10	0,73
475	Doe het zelf branche	1-7-2009	1-7-2011	1,04	0,66
475	Gemengde- en speelgoed branche	1-1-2009	1-1-2011	2,90	2,08
475	IKEA Nederland BV	1-10-2009	1-10-2011	1,00	1,00
475	Wonen	1-1-2010	1-1-2011	0,00	0,00
477	Apotheken	1-4-2010	1-4-2012	1,35	2,46
477	Bloemen- en Plantendetailhandel	1-1-2009	1-4-2011	1,40	1,40
551	Horeca- en aanverwant bedrijf	1-4-2010	1-4-2012	0,19	0,87

sbi	naam	ingangs datum	expiratie datum	niveau basis	jaar basis
552	Recreatie	1-7-2010	1-7-2012	1,00	0,81
562	Contract-cateringbedrijf	1-4-2010	1-4-2012	1,00	1,87
<b>Vervoer en communicatie</b>					
493	Openbaar Vervoer	1-7-2009	1-1-2011	1,50	1,50
493	Taxivervoer	1-3-2009	1-1-2014	1,70	2,44
494	Beroepsgoederenvervoer over de weg (NOB)	1-1-2010	1-1-2012	0,00	0,67
494	Selectvracht BV	1-4-2009	1-1-2011	2,43	2,43
522	KLM-grondpersoneel	1-4-2010	1-10-2011	1,25	1,25
531	Postkantoren	1-1-2010	1-1-2012	1,10	1,35
531	TNT Mail Nederland	1-4-2010	1-1-2012	0,62	0,62
<b>Zakelijke dienstverlening</b>					
641	ABN-AMRO	1-3-2010	1-1-2013	0,00	0,00
641	FORTIS	1-3-2010	1-1-2013	0,00	0,00
641	ING	1-7-2008	1-1-2012	1,00	3,00
641	RABO-bank	1-2-2010	1-5-2011	1,90	1,67
643	Achmea	1-6-2010	1-6-2011	1,25	1,38
651	Verzekeringsbedrijf (binnendienst)	1-12-2009	1-6-2011	0,90	1,38
651	Zorgverzekeraars	1-6-2010	1-6-2011	0,35	0,53
682	Woondiensten	1-1-2009	1-1-2011	-0,16	0,96
782	Uitzendbureaus; vaste medewerkers	1-1-2009	1-4-2011	2,50	0,63
782	Uitzendkrachten (ABU)	29-3-2009	30-3-2014	1,02	0,58
791	Reisbranche	1-4-2009	1-4-2011	1,00	0,50
799	ANWB	1-4-2010	1-4-2011	0,93	1,74
812	Schoonmaak- en glazenwassersbedrijf	1-1-2010	1-1-2012	0,54	0,04
813	Hoveniersbedrijf	1-3-2010	1-3-2011	1,60	0,93
822	Facilitaire Contactcenters	1-5-2010	1-5-2012	0,76	2,07
822	KPN Contact	1-1-2010	1-1-2011	1,00	1,00
<b>Overige dienstverlening</b>					
841	Gemeente-ambtenaren	1-6-2009	1-6-2011	1,77	1,77
841	Provinciepersoneel	1-6-2009	1-6-2011	1,63	1,63
841	Rijkspersoneel	1-1-2007	1-1-2011	2,56	3,05
842	Politie-personeel	1-1-2008	1-1-2012	0,42	0,42
843	Sociale Verzekeringsbank	1-4-2010	1-10-2011	0,12	0,86
843	UWV WERKbedrijf	1-5-2010	1-8-2011	-0,55	-0,13
854	Hoger beroepsonderwijs (HBO)	1-8-2010	1-2-2012	2,40	1,96
854	Nederlandse universiteiten	1-9-2007	1-3-2011	0,00	0,00
861	Universitair Medische Centra	1-1-2008	1-3-2011	3,30	3,30
861	Ziekenhuizen	1-3-2009	1-3-2011	0,96	0,96
862	Geestelijke Gezondheidszorg (GGZ)	1-4-2009	1-3-2011	0,41	0,58
862	Huisartsenzorg	1-4-2010	1-4-2011	2,21	2,21
872	Gehandicaptenzorg	1-1-2009	1-3-2011	0,43	1,31
879	Jeugdzorg	1-5-2010	1-5-2011	1,87	1,82
889	Kinderopvang (nieuw)	1-5-2010	1-1-2012	1,68	1,60
889	Welzijn en maatschappelijke dienstverlening	1-5-2008	1-1-2011	4,00	4,00
920	Holland Casino's	1-4-2009	1-1-2011	0,00	0,00

## BIJLAGE 2      BEREKENING VAN DE (GEMIDDELDE) CONTRACTLOONMUTATIE

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

### Ter toelichting twee voorbeelden:

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

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

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

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

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

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

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

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

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

#### Prijscompensatie-effect

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

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

#### Initiële verhoging

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

#### Mutatie vakantiebijslag

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

#### Mutatie toeslagen

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

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

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

#### Mutatie eenmalige uitkeringen

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

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

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

Stel in jaar t loonniveau = 100 en er was in dat jaar geen sprake van een eenmalige uitkering. In jaar t+1 wordt een eenmalige uitkering verstrekt van 1%. Het loonniveau in jaar t+1 wordt dan 101. Dat wil zeggen dat de contractloonmutatie in jaar t+1 1% bedraagt:  $(101 - 100)/100$ . In jaar t+2 vervalt de eenmalige uitkering, zodat het loonniveau weer op 100 uitkomt. De contractloonmutatie in jaar t+2 bedraagt dan -1%:  $(100 - 101)/101^{46}$ . 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  $\frac{3}{4}$ <sup>e</sup> deel op jaar t+1 en voor  $\frac{1}{4}$ <sup>e</sup> 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 =  $0 - 1\% = -1\%$

<sup>46</sup> Eenvoudigheidshalve wordt verondersteld dat de afboeking van de eenmalige uitkering in een bepaald jaar gelijk is aan de bijtelling ervan in het jaar daarvoor.

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			0,25	0,25	
Verhoging WML ad. 1% per 1/1 jaar t		0,5			0,5	
Verhoging WML ad 1% per 1/7 jaar t		0,5			0,25	0,25
Initiële verhoging ad 2% per 1/1 jaar t-1	1,0			1,0		
Initiële verhoging ad. 2% per 1/7 jaar t		1,0			0,5	0,5
Mutatie vakantiebijslag		0,0			0,0	
Mutatie toeslagen ad 1% jaar t		0,5			0,5	
Eenmalige uitkering ad. 0% jaar t-1	0,0	- 0,0		0,0	- 0,0	
Eenmalige uitkering ad. 1%jaar t		0,5	- 0,5		0,5	- 0,5
<b>Totaal</b>		<b>3,0</b>			<b>2,5</b>	

NB: In dit voorbeeld verdient de helft van de werknemers onder de cao het WML. Gevolg is dat bijvoorbeeld de verhoging van het WML ad. 1% per 1/7 jaar t-1 ook maar voor de helft (0,5%) doorwerkt in de contractloonmutatie. Voor deze groep WML'ers is tevens verondersteld dat er geen sprake is van toeslagen en eenmalige uitkeringen.



## BIJLAGE 3 FLEXIBELE BELONING

**Tabel 3.1** Cao's met afspraken over flexibele beloningsvormen naar economische sector en soort cao: bedrijfstak-cao (B) en ondernemings-cao (O), in absolute aantallen (2010)

	eenmalige uitkering		jaarlijkse gratificatie		13e maand winstdeling		resultaat uitkering		prestatie-beloning		Totaal aantal cao's met flexibele beloningsafspraken		totaal-aantal cao's in steekproef			
	B	O	B	O	B	O	B	O	B	O	B	O	B	O		
landbouw en visserij										1		1		4		
industrie	6	1	5	3		3		5	1	3	3	10	6	13	7	
bouwnijverheid	2		2							3		4		4		
handel en horeca	6	2	5	2	1	1		2	2	7	3	14	5	21	6	
vervoer en comm.	1	2	2	4		2		4		1		4	2	10	4	10
zakelijke dienstverl.		2	3	9	1	7	2	2			2	8	6	9	12	9
overige dienstverl.	5		19	3	8	1	1	1		1		20	4	20	4	
<b>Totaal</b>	<b>20</b>	<b>7</b>	<b>36</b>	<b>21</b>	<b>10</b>	<b>14</b>	<b>3</b>	<b>14</b>	<b>3</b>	<b>2</b>	<b>16</b>	<b>18</b>	<b>57</b>	<b>34</b>	<b>78</b>	<b>36</b>

**Tabel 3.2** Cao's met afspraken over flexibele beloningsvormen naar economische sector en soort cao: bedrijfstak-cao (B) en ondernemings-cao (O), in procenten<sup>47</sup> (2010)

	eenmalige uitkering		jaarlijkse gratificatie		13e maand winstdeling		resultaat uitkering		prestatie-beloning		totaal-aantal cao's met flexibele beloningsafspraken			
	B	O	B	O	B	O	B	O	B	O	B	O		
landbouw en visserij										25		25		
industrie	46	14	38	43		43		71	8	23	43	77	86	
bouwnijverheid	50		50							75		100		
handel en horeca	29	33	24	33	5	17		33	10	10	33	50	67	83
vervoer en comm.	25	20	50	40		20		40			40	50	100	
zakelijke dienstverl.		22	25	100	8	78	17	22		17	89	50	100	
overige dienstverl.	25		95	75	40	25	5	25		25		100	100	
<b>Totaal</b>	<b>26</b>	<b>19</b>	<b>46</b>	<b>58</b>	<b>13</b>	<b>39</b>	<b>4</b>	<b>39</b>	<b>4</b>	<b>6</b>	<b>21</b>	<b>50</b>	<b>73</b>	<b>94</b>

<sup>47</sup> Leesvoorbeeld: in 6 van de in totaal 13 bedrijfstak-cao's in de sector industrie (=46%) zijn afspraken over een eenmalige uitkering vastgelegd.



## BIJLAGE 4 ARBEIDSPARTICIPATIE GEDEELTELIJK ARBEIDSGESCHIKTEN

Tabel 4.1 Aantal cao's met minstens één afspraak over re-integratiebeleid (incl. afspraken i.h.k.v. de Wet verbetering Poortwachter en het inschakelen van re-integratiebedrijven) naar sector

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

Tabel 4.2 Aantal cao's met minstens één afspraak over de Wet Verbetering Poortwachter en het inschakelen van re-integratiebedrijven

Economische sector	Aantal cao's in de steekproef	Wet verbetering poortwachter	Inschakelen re-integratiebedrijven
landbouw en visserij	4	1	0
industrie	19	12	8
bouwnijverheid	4	2	1
handel en horeca	27	19	12
vervoer en communicatie	14	9	3
zakelijke dienstverlening	21	16	5
overige dienstverlening	24	8	3
<b>Totaal</b>	<b>114</b>	<b>67</b>	<b>32</b>

Tabel 4.3 Aantal cao's met minstens één afspraak over aanpassingsbeleid naar sector

Economische sector	Aantal cao's in de steekproef	Aantal cao 's met minstens één bepaling over aanpassingsbeleid
landbouw en visserij	4	3
industrie	19	14
bouwnijverheid	4	2
handel en horeca	27	11
vervoer en communicatie	14	6
zakelijke dienstverlening	21	3
overige dienstverlening	24	10
<b>Totaal</b>	<b>114</b>	<b>49</b>

**Tabel 4.4 Aantal cao's met minstens één afspraak over integratiebeleid naar sector**

<b>Economische sector</b>	<b>Aantal cao's in de steekproef</b>	<b>Aantal cao 's met minstens één bepaling over integratiebeleid</b>
landbouw en visserij	4	3
industrie	19	9
bouwnijverheid	4	3
handel en horeca	27	12
vervoer en communicatie	14	7
zakelijke dienstverlening	21	6
overige dienstverlening	24	10
<b>Totaal</b>	<b>114</b>	<b>50</b>

## BIJLAGE 5 CAO'S MET AFSPRAKEN OVER VERLOF IN VERBAND MET SCHOLING

Soort scholing	aantal cao's <sup>1</sup>	betaald verlof	betaald verlof (% wns <sup>2</sup> )	onbetaald verlof	betaling verlof n.b.
Scholing (totaal) <sup>3</sup>	112				
-algemene scholing	19	6	3%	10	4
-functiegerichte scholing <sup>4</sup>	103	76	72%	7	20
-BBL	54	28	28%	-	27
-examen	71	71	59%	-	-

<sup>a</sup> Percentage van het totaal aantal werknemers onder de 114 onderzochte cao's.

<sup>1</sup> het aantal cao's met afspraken over de soort scholing

<sup>2</sup> percentage van het totale aantal werknemers onder de 114 onderzochte cao's, waarvoor betaald verlof is geregeld.

<sup>3</sup> in sommige cao's komen meerdere soorten scholing voor, waardoor het totaal in deze kolom niet gelijk is aan de som van de onderscheiden soorten

<sup>4</sup> in sommige cao's komen betaald en onbetaald verlof naast elkaar voor waardoor het totaal niet gelijk is aan de som van de getallen in de betreffende kolommen



## BIJLAGE 6 CAO-AFSPRAKEN OVER WERKGELEGENHEID IN 2010

**Tabel 6.1 Cao's met afspraken over werkgelegenheidsbepalingen naar soort afspraak**

Werkgelegenheidsbepalingen	Aantal cao's	% Werknemers <sup>1</sup>
Werkervaringsplaatsen	32	22%
Werkgelegenheidsprojecten	20	18%
I/D-banen	11	18%
Banenpools/bemiddeling	17	11%
<b>Totaal<sup>2</sup></b>	<b>58</b>	<b>53%</b>

<sup>1</sup> Percentage van het totaal aantal werknemers onder de 114 onderzochte cao's.

<sup>2</sup> In sommige cao's komen meerdere bepalingen voor, waardoor het totaal niet gelijk is aan de som van de onderscheiden soorten werkgelegenheidsbepalingen.

**Tabel 6.2 Cao's met werkgelegenheidsbepalingen naar doelgroep**

Doelgroepen	Aantal cao's	% Werknemers <sup>1</sup>
Algemeen <sup>2</sup>	14	10%
Langdurig werklozen	16 <sup>3</sup>	24%
Vrouwen	4	5%
Gehandicapten	15	9%
Minderheden	8	6%
Jongeren	17	8%
Leerlingen	17	13%
<b>Totaal<sup>4</sup></b>	<b>49</b>	<b>48%</b>

<sup>1</sup> Percentage van het totaal aantal werknemers onder de 114 onderzochte cao's.

<sup>2</sup> Doelgroepenbeleid zonder limitatieve opsomming (bv 'kwetsbare' groepen)

<sup>3</sup> In deze rapportage zijn afspraken over I/D-banen meegeteld met afspraken voor langdurig werklozen.

<sup>4</sup> In sommige cao's komen meerdere doelgroepen voor, waardoor het totaal afwijkt van de som van de onderscheiden doelgroepen.

**Tabel 6.3 Cao's naar soort en aantal arbeidsplaatsen**

Cao	WEP <sup>1</sup>	WGP <sup>2</sup>	WEP + WGP	Totaal aantal wns	Verhouding <sup>3</sup>
Achmea B.V.	65	0	65	12.400	191
Albert Heijn (distributie-organisatie)	10	0	10	3.400	340
DSM Limburg	150	0	150	4.600	31
KPN nv	0	20	20	15.000	750
Landbouwwerktuigen exploiterende ondernemingen	0	250	250	19.100	76
Océ technologies	100	0	100	3.700	37
Metalektro	0	350	350	134.300	384
Nederlandse Spoorwegen	0	150	150	15.300	102
Recreatie	300	0	300	27.200	91
Schilders-, afwerkings- en glaszetterbranche	500	0	500	23.300	47
TNT N.V.	190	0	190	34.000	179
Uitzendbureaus vaste medewerkers	50	0	50	23.000	460
Uitzendkrachten ABU	5000	0	5000	242.300	49
Voortgezet onderwijs	500	0	500	106.400	213
Verzekeringsbedrijf binnendienst	5	0	5	19.900	3.980
<b>totaal</b>	<b>6870</b>	<b>770</b>	<b>7640</b>	<b>683.900</b>	<b>90</b>

<sup>1</sup> Werkervaringsplaatsen

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

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

**Tabel 6.4 Aantal en soort arbeidsplaatsen per doelgroep**

Doelgroep	WEP <sup>1</sup>	WGP <sup>2</sup>	Totaal	Aantal cao's
Langdurig werklozen	0	0	0	0
Vrouwen	0	0	0	0
Gehandicapten	25	0	25	3
Minderheden	190	0	190	1
Jongeren	250	250	500	4
Leerlingen	5875	350	6225	6
<b>Totaal</b>	<b>6340</b>	<b>600</b>	<b>6940</b>	<b>12<sup>3</sup></b>

<sup>1</sup> Werkervaringsplaatsen

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

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

**Tabel 6.5 Cao's naar soort en aantal arbeidsplaatsen voor de doelgroep etnische minderheden**

Cao	WEP <sup>1</sup>	WGP <sup>2</sup>	Totaal
TNT N.V.	190	0	190

<sup>1</sup> Werkervaringsplaatsen

<sup>2</sup> Werkgelegenheidsplaatsen



## BIJLAGE 7 FLEXIBELE ARBEIDSRELATIES

**Tabel 7.1 Aanpassingen van de ¾ flexbepalingen in cao's van 2010**

Flexbepaling		Aantal cao's met aanpassing van wettelijke bepaling	% werknemers
tijdelijke arbeid (art. 7:668a BW )	3 tijdelijke overeenkomsten	30	40
	3 jaar tijdelijke overeenkomsten	36	45
	3 maanden tussen tijdelijke arbeidovereenkomsten	11	18
	ketenbepaling buiten werking	14	20
	verlengen lange tijdelijke overeenkomsten	2	6
	opvolgend werkgeverschap	39	39
	<b>Totaal</b>		<b>81<sup>1</sup></b>

<sup>1</sup> De som van de afzonderlijke aanpassingen van de wettelijke bepalingen is groter dan het totaal aantal cao's omdat cao's soms meerdere soorten aanpassingen bevatten.

**Tabel 7.2 Cao's met algemene en niet-algemene aanpassingen op de ketenbepaling**

Aanpassing in cao	Aantal cao's met aanpassing van wettelijke bepaling	% werknemers
Afwijking voor alle werknemers	33	24
Afwijking voor sommige groepen werknemers	36	63
<b>Totaal</b>	<b>61<sup>1</sup></b>	<b>70</b>

<sup>1</sup> De som van de afzonderlijke afwijkingen per groep werknemers is groter dan het totaal aantal cao's omdat in 8 cao's afwijkingen voorkomen voor beide groepen werknemers

**Tabel 7.3 Aanleidingen voor niet-algemene aanpassingen en buitenwerkingstelling van de ketenbepaling in art. 7:668a BW**

niet-algemene aanpassing heeft betrekking op:	aantal
werk-opleiding trajecten	14
tijdelijke werkzaamheden/vervanging/op proef aard werk/bedrijfsproces	15
bepaalde soorten werknemers	6
<b>Totaal</b>	<b>36<sup>1</sup></b>

<sup>1</sup> De som van het soort niet-algemene aanpassingen is groter dan het totaal van 36 cao's met niet-algemene aanpassingen omdat cao's soms meerdere soorten niet-algemene aanpassingen bevatten.

Tabel 7.4 Cao's met aanpassingen van de ketenbepaling

aanpassingen per cao	cao's met algemene aanpassingen		cao's met niet- algemene aanpassingen		cao's met algemene en/of niet- <b>algemene</b> aanpassingen <sup>1)</sup>	
	Aantal	% wns	Aantal	% wns	Aantal	% wns
1	20	9	29	54	47	63
2	12	9	12	14	23	23
3 (of meer)	1	6	1	1	2	7
668a buiten werking <sup>2)</sup>	1	1	13	20	14	20
<b>Totaal<sup>3)</sup></b>	<b>33</b>	<b>24</b>	<b>36</b>	<b>63</b>	<b>61</b>	<b>70</b>

1) Het aantal cao's uit de derde kolom is geen sommatie van het aantal cao's van de twee voorafgaande kolommen (van de overeenkomstige rij) omdat het aantal algemene en niet-**algemene** aanpassingen in een cao samen hoger is dan het aantal algemene aanpassingen en niet-**algemene** aanpassingen afzonderlijk, als beide soorten aanpassingen in een cao voorkomen.

2) Het aantal cao's met artikel 668a buiten werking is in deze tabel apart vermeld, maar zijn ook meegeteld in de scores van aanpassingen per cao in de kolom van cao's met niet-**algemene** aanpassingen.

3) Het aantal cao's sommeert niet tot het totaal aantal cao's met algemene of/ en niet **algemene** aanpassingen omdat er bij deze cao's zowel aanpassingen en buitenwerking stellingen van de ketenbepaling kunnen optreden.

Tabel 7.5 Aantal cao's met aanpassingen van onderdelen van de ketenbepaling in cao's

Ketenbepaling van art. 668a	cao's met algemene aanpassingen		cao's met niet- algemene aanpassingen		cao's met algemene en/of niet- <b>algemene</b> aanpassingen <sup>1)</sup>	
	Aantal	% wns	Aantal	% wns	Aantal	% wns
3 jaar aan tijdelijke arbeidsovereenkomsten	20	19	20	30	36	45
3 tijdelijke arbeidsovereenkomsten	15	15	16	25	30	40
3 maanden max. tussenpose	9	11	3	9	11	18
ketenbepaling buiten werking	1	1	13	20	14	20
<b>totaal</b>	<b>33</b>	<b>24</b>	<b>36</b>	<b>63</b>	<b>61</b>	<b>70</b>

1) In deze kolom is een cao voor 1 geteld ongeacht of een aanpassing van een bepaald onderdeel van de ketenbepaling 1 keer of vaker in de cao aangetroffen is, bijvoorbeeld als een algemene én, in andere vorm, als een niet-**algemene** aanpassing.

Tabel 7.6 Aantal cao's met algemene en niet-**algemene** aanpassing van wettelijke bepaling naar economische sector

Economische sector	Aantal cao's in de steekproef	Aantal cao's met algemene aanpassing van wettelijke bepaling		Aantal cao's met niet- algemene aanpassing van wettelijke bepaling	
		Aantal	% wns	Aantal	% wns
landbouw en visserij	4	4	100	0	0
industrie	20	5	10	8	41
bouwnijverheid	4	0	0	2	90
handel en horeca	27	9	41	4	43
vervoer en communicatie	14	3	8	4	57
zakelijke dienstverlening	21	8	67	4	60
overige dienstverlening	24	4	6	14	81
<b>Totaal</b>	<b>114</b>	<b>33</b>	<b>24</b>	<b>36</b>	<b>63</b>

## BIJLAGE 8 OVERZICHT ARBEIDSDUUR IN CAO'S

Uitgaande van de jaarlijks bedongen arbeidsduur kan de gemiddelde wekelijkse arbeidsduur worden berekend. De jaarlijks bedongen arbeidsduur betreft het aantal uren waarvoor een werknemer in dienst is genomen en waarvoor hij loon ontvangt. Tot de jaarlijks bedongen arbeidsduur worden dan ook de vakantiedagen en de doordeweekse feestdagen gerekend, de roostervrije uren echter niet. Voor de berekening van de jaarlijks bedongen arbeidsduur wordt uitgegaan van 52,2 weken per jaar van 5 werkdagen per week.

Op basis van deze gegevens in cao's kan per bedrijfstak of onderneming de jaarlijkse bedongen arbeidsduur en daarmee de gemiddelde wekelijkse arbeidsduur worden bepaald.

Voor onderstaande tabellen is gebruik gemaakt van gegevens uit de meest recent bij het ministerie aangemelde cao's uit de standaard steekproef. Deze steekproef omvat in 2010 114 cao's: bedrijfstak-cao's met 10.000 of meer werknemers en ondernemings-cao's met 3.000 of meer werknemers. De rapportage is gebaseerd op de gegevens van 109 van de 114 cao's. Van 5 cao's (2 post- en 3 onderwijs-cao's) zijn onvoldoende gegevens beschikbaar.

### *Gemiddeld wekelijkse arbeidsduur per economische sector*

In onderstaande tabel is de gemiddelde wekelijkse arbeidsduur naar economische sector weergegeven. Per sector wordt het aantal cao's, het daaronder vallende aantal werknemers, de jaarlijkse bedongen arbeidsduur en de daaruit af te leiden gemiddelde wekelijkse arbeidsduur weergegeven.

**Tabel 8.1** Het aantal cao's, het bijbehorende aantal werknemers, de jaarlijks bedongen arbeidsduur en de gemiddelde wekelijkse arbeidsduur, naar economische sector

economische sector	cao's	werknemers	jaarlijks bedongen arbeidsduur	gem. wekelijkse arbeidsduur
landbouw en visserij	4	116.000	1959	37,5
industrie	20	654.700	1960	37,6
bouwnijverheid	4	343.300	1929	37,0
handel en horeca	27	1.081.900	1954	37,4
vervoer en communicatie	12	297.800	2003	38,4
zakelijke dienstverlening	21	727.800	1964	37,6
overige dienstverlening	21	1.651.700	1926	36,9
<b>totaal</b>	<b>109</b>	<b>4.873.200</b>	<b>1956</b>	<b>37,5</b>

De gemiddelde wekelijkse arbeidsduur in de 109 onderzochte cao's bedraagt 37,5 uur. In de sectoren bouwnijverheid, handel en horeca en overige dienstverlening ligt de gemiddelde wekelijkse arbeidsduur onder het gemiddelde; in de sector landbouw en visserij is de gemiddelde wekelijkse arbeidsduur gelijk aan het totaalgemiddelde, en in de overige sectoren is sprake van een bovengemiddelde wekelijkse arbeidsduur.

**Gemiddeld wekelijkse arbeidsduur naar sector**

In tabel 2 is voor de onderzochte cao's de gemiddelde wekelijkse arbeidsduur naar sector weergegeven. Onderscheiden wordt de markt, de overheid en de zorg. Weergegeven wordt het aantal cao's, het aantal werknemers, jaarlijks bedongen arbeidsduur en de gemiddelde wekelijkse arbeidsduur in de sectoren.

In de marktsector is sprake van een bovengemiddelde wekelijkse arbeidsduur. In de sectoren overheid en zorg ligt de gemiddelde wekelijkse arbeidsduur onder het gemiddelde.

**Tabel 8.2** Het aantal cao's en percentage werknemers en de gemiddelde wekelijkse arbeidsduur, uitgesplitst naar sector

sector	cao's	werknemers	jaarlijks bedongen arbeidsduur	gem. wekelijkse arbeidsduur
markt	90	3.229.800	1963	37,6
overheid	11	662.200	1948	37,3
zorg	8	981.200	1892	36,3
<b>totaal</b>	<b>109</b>	<b>4.873.200</b>	<b>1956</b>	<b>37,5</b>

**Spreiding van de gemiddeld wekelijkse arbeidsduur**

In onderstaande tabel wordt de spreiding van de gemiddelde wekelijkse arbeidsduur weergegeven met daarnaast het aantal cao's en het bijbehorende aantal werknemers.

Voor 86% van de werknemers ligt de gemiddelde wekelijkse arbeidsduur tussen 36 en 39 uur. In 41 cao's ligt de gemiddelde wekelijkse arbeidsduur op 36 uur, in 11 cao's bedraagt de gemiddelde wekelijkse arbeidsduur 37 uur en in 39 cao's bedraagt die 38 uur. In 17 van de onderzochte cao's (van toepassing op 14% van de werknemers) ligt de gemiddelde wekelijkse arbeidsduur boven de 39 uur.

**Tabel 8.3** Het aantal cao's en percentage werknemers uitgesplitst naar de gemiddelde wekelijkse arbeidsduur

gem. wekelijkse arbeidsduur	aantal cao's	% werknemers
< 36 uur	1	0%
36-37 uur	41	43%
37-38 uur	11	13%
38-39 uur	39	30%
39-40 uur	3	3%
40 uur	14	11%
<b>totaal</b>	<b>109</b>	<b>100%</b>

**Vergelijking 2006-2010**

In onderstaande tabel is voor de laatste vijf jaren de gemiddelde wekelijkse arbeidsduur in de onderzochte cao's weergegeven.

**Tabel 8.4 De gemiddelde wekelijkse arbeidsduur voor de jaren 2005 tot en met 2009**

	cao's	gemiddelde wekelijkse arbeidsduur
2006	122	37,2
2007	121	37,2
2008	110	37,5
2009	110	37,5
2010	109	37,5

In 2006 en 2007 is de gemiddelde wekelijkse arbeidsduur gelijk gebleven. In 2008 is de groep cao's die de basis vormt voor deze rapportage aangepast. Daarnaast is in enkele cao's de arbeidsduur gestegen. In 2008, 2009 en 2010 is de gemiddelde wekelijkse arbeidsduur onveranderd.

#### **Ontwikkelingen 2007-2008**

De gemiddelde wekelijkse arbeidsduur stijgt van 37,2 uur in 2007 naar 37,5 in 2008.

De verschillen in de gemiddelde wekelijkse arbeidsduur ten opzichte van voorgaande rapportages zijn toe te schrijven aan een tweetal zaken:

- methodische verschillen; en
- ontwikkelingen in cao's.

De toename van de gemiddelde wekelijkse arbeidsduur is deels toe te schrijven aan methodische verschillen. Jaarlijks wordt de steekproef vastgesteld. Cao's die niet meer aan het werknemerscriterium voldoen verdwijnen uit de steekproef evenals cao's die niet meer worden aangemeld. Daar staat tegenover dat cao's die voldoen aan de selectiecriteria aan de steekproef worden toegevoegd. Het opsplitsen of samenvoegen van cao's kan eveneens leiden tot een aanpassing van de steekproef.

Het steekproefeffect kan in beeld worden gebracht door de analyse te beperken tot alleen die cao's die zowel in 2007 als in 2008 in de steekproef zitten. De analyse op basis van dit gemeenschappelijke bestand laat zien dat de gemiddelde wekelijkse arbeidsduur in 2007 op 37,3 uur uitkomt. Voor diezelfde groep gemeenschappelijke cao's bedraagt de gemiddelde wekelijkse arbeidsduur in 2008 37,5 uur.

De toename van de gemiddelde wekelijkse arbeidsduur naar 37,5 uur in 2008 is verder toe te schrijven aan een toename van die gemiddelde wekelijkse arbeidsduur in een deel van onderzochte cao's. Als voorbeeld dienen de door Maxeda afgesloten cao's voor V&D, Praxis en de Hema evenals de cao voor DSM waarin de arbeidsduur is verruimd van 36 naar 40 uur. Verder is in de cao voor de architecten de arbeidsduur verhoogd van 38 naar 40 uur.

#### **Ontwikkelingen 2008-2009**

De gemiddelde wekelijkse arbeidsduur in 2009 bedraagt evenals in 2008 37,5 uur. De gemiddelde wekelijkse arbeidsduur per economische sector toont wel verschillen. Deze zijn het gevolg van een aanpassing van de SBI-indeling waardoor een herschikking van cao's in de economische sectoren heeft plaatsgevonden.

In onderstaande tabel zijn deze verschillen in beeld gebracht. In 2009 bevat de sector landbouw ten opzichte van 2008 één cao minder (hoveniers). Deze is in 2009 naar de zakelijke dienstverlening overgeheveld. In de sector handel is een cao (Vroom en Dreesmann) gesplitst. Uit de sector vervoer zijn drie cao's (ANWB, reisbranche, callcenter branche) overgeheveld naar de zakelijke dienstverlening en twee cao's uit de zakelijke dienstverlening (Atos Origin, Getronics PinkRoccade) zijn in de sector vervoer ondergebracht. In de overige dienstverlening zijn twee cao's samengevoegd (CWI, UWV).

**Tabel 8.5 Het aantal cao's en de gemiddelde wekelijkse arbeidsduur in 2008 en 2009, naar economische sector**

economische sector	cao's 2008	gem. wekelijkse arbeidsduur	cao's 2009	gem. wekelijkse arbeidsduur
landbouw en visserij	5	37,4	4	37,5
industrie	21	37,6	21	37,6
bouwnijverheid	4	37,1	4	37,1
handel en horeca	26	37,3	27	37,4
vervoer en communicatie	13	38,5	12	38,6
zakelijke dienstverlening	19	37,7	21	37,6
overige dienstverlening	22	36,8	21	36,9
<b>totaal</b>	<b>110</b>	<b>37,5</b>	<b>110</b>	<b>37,5</b>

### ***Ontwikkelingen in 2010***

Het aantal cao's in 2010 is in vergelijking met 2009 gedaald door samenvoeging van de twee Philips-cao's.

In 2010 hebben enkele aanpassingen plaatsgevonden zonder dat deze van invloed zijn op de gemiddelde wekelijkse arbeidsduur in 2010. De gemiddelde wekelijkse arbeidsduur bedraagt ook in 2010 37,5 uur.

De veranderingen komen voor rekening van de cao's in de metaal en technische bedrijfstakken (carrosseriebedrijf, metaalbewerking, technisch installatiebedrijf). Voor deze cao's is tijdens de onderhandelingen afgesproken dat werknemers 3,5 dag extra adv krijgen. Hierdoor daalt de gemiddelde wekelijkse arbeidsduur in die cao's van 38,0 naar 47,4 uur. In 2011 vervallen deze dagen weer.